

一般事業主行動計画（株式会社 NBC メタルメッシュ）

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型】

多様な人材が生き生きと働くことができる環境を整え、新しい取組みにも果敢に挑戦していく風土を築くことを目的として、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 : 2025年4月1日～2027年3月31日（2カ年計画）

2. 数値目標及び取組内容・実施時期

※【次世代】次世代法に基づく取組目標、【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標

目標1：総労働時間削減運動を展開する【次世代】

①所定外労働の削減

2025年度上期～

- ・従来の慣習で実施している業務の必要性を改めて再検討し、業務改善を行い、重点指向を浸透させる。
- ・DX推進による業務効率化（ペーパーレス施策、議事録作成効率化、製造現場の効率化）

②年次有給休暇取得の促進

2025年度上期～

- ・3連休及び飛び石連休とつながる週を「リフレッシュウィーク」として年休取得を奨励。
- ・長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進について管理職向けに研修を実施する。
- ・取得率が低い部署や管理職層について、取得が進まない要因分析を行い、施策を検討する。

目標2：仕事と育児の両立支援を促進する【次世代】

目標3：男性育休取得率50%以上、取得日数30日以上を目指す【女活】

女性：（2020年4月～2024年12月（実績）：100%）

男性：（2020年4月～2024年12月（実績）：46%）

（2022年度（実績）：7日、2024年度（見込み）：30.3日）

2025年度上期～

- ・女性がキャリアアップしながら長く働き続けるためのセミナー、研修等を実施する。
- ・子が誕生した社員とその上司に向けて、育休の取得の意向確認、制度説明に加えて、短期間ではなく実質的な育児参加につながる日数の取得を促す。
- ・長期取得した男性社員の体験記紹介や、育児および育休取得促進に関する必要情報の提供を行い、育休取得への意識向上、取得しやすい環境を醸成する。

目標４：管理職に占める女性比率を１６．０％以上とする【女活】

２０２５年度上期～

- ・優秀な女性社員の管理職／プロジェクトリーダー登用や、外部研修会社への早期派遣を実施する。
- ・アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み、偏見)や女性特有の健康課題を共有する等の研修を実施し、職場での多様性理解と尊重を深め、社員が支え合う働き方を促進する。

目標５：新規採用（新卒・キャリア）における女性採用比率を過去３年平均４０％以上にする。【女活】（２０２２年４月～２０２５年３月(見込み)：５２％)

２０２５年度上期～

- ・採用ホームページや説明会登壇社員に女性社員を積極的に登用し、働きながら育児・介護をしやすい環境であること、やりがいを持って活躍している社員の様子を発信する。

以 上