

一般事業主行動計画（株式会社 NBC メッシュテック）

【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

継続実施

- ・全社一斉ノー残業デー実施する。具体的な実施日は、各年度初めに策定する。
- ・原則20時退社を啓蒙する。
- ・四半期ごとに部署別の所定外労働時間実績及び前年度比較を集計し、要因分析と施策案を社内電子掲示板に掲載し、健康経営と関連付けて業務効率化を推奨する。
- ・リモートワーク・フレックス勤務制度の有効活用により多様な働き方を推奨する。

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）
- ・リモートワーク・フレックス勤務制度や働き方改革施策についてのアンケートを取り、より効果的な運用を検討する

②年次有給休暇取得の促進

継続実施

- ・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する。
- ・四半期ごとに部署別の有休取得実績及び前年度比較を集計し、要因分析と施策案を社内電子掲示板に掲載。自身や家族の誕生日、各種記念日等に年休が使用しやすいように取得奨励の案内を掲載する。

2025年度上期～

- ・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年度～2024年度（実績）：100%）

男性：（2020年度～2024年度（実績）：61%）

（2022年度（実績）：14.4日、2023年度（実績）：9.5日）

継続実施

- ・男女問わず妊娠又は出産の申し出があった社員に、育休取得の意向確認、社会保険料免除等の制度説明を実施する。
- ・子育てに活用できる制度やサービスについて社員へ展開する。

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】

（2023年度実績：7.7%）

継続実施

- ・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。

2025年度上期～

- ・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
にする【女活】（2022年4月～2025年3月（実績）：30%）**

継続実施

- ・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。

2025年度上期～

- ・年間休日 125 日、リモートワーク制度、フレックスタイム制度等を整備しており、働きやすい環境であることをアピールする。

以 上