

【一般事業主行動計画】

1 趣旨

株式会社ニッケ・ケアサービス（以下「当社」という。）は、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、男女が共にその意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日 ～ 令和 11 年 3 月 31 日 までの3年間

3 当社の現状把握と課題

(1) 現状把握

1. 採用

- ・令和7年度の中途採用者に占める女性労働者の割合：86.8%

2. 労働者の割合

- ・全労働者に占める女性労働者の割合：77.6%

3. 継続就業（定着）

- ・男女別の平均勤続年数

男性：5.9年 / 女性：5.6年

4. 登用・昇進

- ・管理職（課長相当職以上）に占める女性労働者の割合：31.4%

5. 労働時間

- ・男女別の平均残業時間（1か月あたり）

男性合計：6.88時間 / 女性合計：3.53時間 / 全社合計：5.21時間

- ・雇用形態別の平均残業時間（1か月あたり）

常用労働者

男性合計：9.06時間 / 女性合計：5.33時間 / 全社合計：7.20時間

短時間労働者

男性合計：0.11時間 / 女性合計：0.19時間 / 全社合計：0.15時間

6. 育児休業等

- ・育児休業取得率

女性：100% / 男性：50%

7. 賃金

- ・男女別の賃金差異（対象期間：2025年4月から2026年3月）

全労働者：77.2% / 正社員：86.4% / パート・有期社員：109.9%

(2) 課題の整理

- ・平均勤続年数が男女ともに10年に達していない。
- ・管理職に占める女性労働者の割合が50%未満。
- ・男性の育児休業取得率が50%を維持できるような社内環境の整備。
- ・育児・介護と仕事の両立支援制度はあるものの、周知が十分ではない。

- ・常用労働者の時間外労働が月平均7時間を超えている。人員の確保及び業務の効率化を図りたい。

4 数値目標

目標1（継続勤務）

男女とも平均勤続年数を6.5年以上にする。

目標2（管理職比率）

令和10年度までに、管理職に占める女性労働者の割合を40%以上にする。

目標3（育児休業取得率）

令和8年度から令和10年度まで、男性の育児休業取得率30%以上を維持する。

目標4（働き方）

令和10年度までに、所定外労働時間の1人当たり月平均を7時間未満とする。（常用労働者）

5 取組内容および実施時期

取組1 継続就業

【内容】

1. 長く働くほど給与の上昇率や賞与額が上がるなど、処遇カーブの見直し。
2. 勤続表彰や社内貢献度に応じた特別休暇の付与など、長期勤続者への報奨制度の導入。

【実施時期】

- ・令和8年7月～ 現状把握。人事評価制度、賃金規程の見直し、問題点の洗い出し。
- ・令和9年4月～ 人事評価制度案、賃金規程見直し案等の打ち合わせ開始。
- ・令和10年7月～ 人事評価制度、賃金規程の改定、社内周知。

取組2 管理職候補層の女性育成・登用

【内容】

1. 上司と対象者との面談を通じて、キャリア形成・管理職登用に関する希望や課題を把握し、個別支援策を検討する。
2. 管理職候補層の女性社員を対象とした研修を実施する。

【実施時期】

- ・令和8年10月～ 候補者の選定、面談。研修体制の整備。
- ・令和9年4月～ 育成研修の開始。

取組3 仕事と育児・介護の両立支援の強化

【内容】

1. 育児・介護休業、短時間勤務制度などの内容を、ガイドブック等で分かりやすく周知する。
2. 男性社員の育児休業取得促進のため、管理職向けの研修を実施し、取得を後押しする職場風土を醸成する。

【実施時期】

- ・令和8年10月～ 制度案内資料の整備・配布。
- ・令和9年4月～ 管理職向け研修の実施。

取組4 長時間労働の是正と柔軟な働き方の推進

【内容】

1. 所定外労働時間の実績を事業所別・個人別に把握し、長時間労働が続く事業所への改善指

導を行う。

2. ノー残業デーの設定や会議時間の短縮、ICTの活用等により、業務の効率化を図る。

【実施時期】

- ・令和8年6月～ 所定外労働の現状把握（定期的なモニタリング）開始
- ・令和9年6月～ 長時間（20時間以上／月）時間外労働者の把握と低減策の検討開始
- ・令和10年6月～ 低減策の実施。

6 情報公表・社内周知

1. 本行動計画の内容は、各事業所に掲示し、社員に周知する。
2. 女性活躍推進法に基づく行動計画および女性の職業生活に関する情報（採用、継続就業、働き方・労働時間、管理職比率等の指標）を、当社ホームページにおいて公表する。
3. 行動計画の策定・変更にあたっては、厚生労働大臣（所轄の都道府県労働局長）への届出を行う。

以上