

2022年12月16日

## 株式会社NSP行動計画

社員がその能力を発揮でき、また仕事と生活の調和を図れる働きやすい雇用環境構築を推進するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年1月1日～2027年12月31日までの5年間

### 2. 内容

目標1：目標計画期間内に、育児休業（出生時育児休業含む）の男性取得率を50%以上に引き上げる。

<取組の内容及びその実施期間>

●制度の周知や情報提供について

育児介護に関する社内制度（産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除、介護休業、介護休暇など）を周知するための資料を毎年4月に発行する。

また、法改正、社内制度の変更などがある場合は内容を随時社内周知する。

●男性の育休取得促進について

出産予定の申出（事前育児休業申出書）対応の際、人事総務課担当から制度等の説明だけでなく、育休取得を促す声掛けを行う。

目標2：目標計画期間内に、女性管理職割合を10%以上に引き上げる。

<取組の内容及びその実施期間>

●以下の管理職スキル育成サイクルを年度ごとに繰り返す。

・1月～

ケイパビリティ評価面談において、実務スキルが十分に備わった社員を対象に管理職を目指すか、技術職としての成長を希望するのかの意向を確認する。

管理職を目指す意思を示した社員については、リーダーとしての能力獲得・強化のため研修機会等を積極的に提供する。

・7月～

次年度管理職昇格のための試験申込を受け付ける。

試験にチャレンジする社員には、受験指導を通じ職場課題の解決に向けた実践的なスキル獲得を支援する。

・翌年4月～

管理職への昇格を果たした社員に対し、組織マネジメントに必要となる実務能力の育成など、さらなる教育機会を提供する。

●女性社員を対象に女性活躍セミナー等への参加を促し、ロールモデルからキャリアプランをイメージする機会を提供する。

以上