

NECパーソナルコンピュータ株式会社
次世代育成支援対策推進法に伴う一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、下記のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間：2023年4月1日～2028年3月31日（5年）

2. 目標

家庭やプライベートの事情にあわせて各社員が柔軟に働きやすい環境・制度を整えることで、全従業員が活躍しやすい環境を目指す。

3. 取り組み内容と実施時期

① 慣らし職場復帰制度の継続

育児・介護で長期間職場を離れていた社員がスムーズに職場に復帰できるよう、復帰から2週間を慣らし職場復帰期間とする。本期間中に所定時間の半分以上勤務すれば、全額給与を支給する制度を2021年5月に導入した。既に利用している社員からの評判もよいため、慣らし職場復帰制度を継続する。

実施時期：2023年～2028年

② 企業主導型ベビーシッター利用者支援制度の継続

内閣府のベビーシッター利用者支援事業を導入し、対象者にベビーシッターサービスを利用した際の割引券発行を開始した。男性社員、女性社員の双方から利用申込があり、本制度を引き続き継続する。

割引額：対象児童×2枚（最大4,400円）／1回あたり（多胎児2人：9,000円、多胎児3人以上：18,000円）、1ヶ月1家庭につき24枚まで

実施時期：2023年～2028年

③社会状況および個人の事情にあわせテレワーク（在宅勤務）による柔軟な働き方ができる制度と環境を維持する。全社平均60%以上が週に1～2回のテレワークを利用できる環境を継続する。

実施時期：2023年～2028年

以上

NEC パーソナルコンピュータ株式会社 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

「女性採用の強化」と「女性の能力発揮・キャリア形成」の促進のため、下記のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2021年4月1日～2026年3月31日（5年）

2. 数値目標

- ・労働者に占める女性労働者の割合を 12.9% 以上とする
- ・社会および個人の状況を鑑みたくえて、テレワーク（在宅勤務）による柔軟な働き方ができる制度と環境を維持する。男女ともに 全社平均 50%以上が週に1～2回のテレワークを利用できる環境を継続する。

3. 取組内容と実施時期

下記の取り組みを、2021年度～2026年度にかけて継続的に実施する

<取組み①> Diversity 啓発活動、カルチャー形成

グローバルトップからのメッセージ、セミナー・講演会を通じ、Diversity & Inclusion の全社理解と重要性の啓発活動を続け、女性社員がより活躍しやすい風土を全社として醸成する。

<取組み②> 女性採用の強化

- ・D&I や当社のカルチャー、働き方に関するビデオを作成し、宣伝を行う
- ・ポジティブアクションに伴い、求職者に対する積極的な声掛けと広報を行う（大学と連携した女子学生に対する働きかけ、会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、Agency への協力要請 等）

<取組み③> シャドーイングプログラムの活用

- ・トップリーダーの元で業務ミーティング等の同席を行うシャドーイングプログラムを利用し、リーダーシップの視点からキャリア形成を学び、各種アドバイスを通じて管理職、リーダーシップポジションへの登用・促進を図る。

<取組み④> 柔軟な働き方の実現

- ・ 個々の事情や社会情勢に応じ、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、テレワークや在宅勤務を躊躇なく活用し、柔軟な働き方ができる制度を継続する

女性の活躍の現状に関する情報公表 （2021年度データ）

1. 労働者に占める女性労働者の割合：12.74%
2. 男女の平均継続勤続年数の差異：99.88%