

## 株式会社ナイキ 行動計画

社員が仕事と家庭生活を両立させることができる働きやすい環境作りを目指し、  
次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年7月1日～令和8年6月30日

2. 内容

《目標》

仕事と子育てを両立させることができるよう、各制度周知や情報提供を通じ、理解を深め、  
取得しやすい環境づくりを行なう

《取組時期》

令和3年7月1日～

《施策》

- 妊娠中や出産後の女性従業員の健康を確保するため、産前産後休業制度についての周知や情報提供を継続的に行い、取得しやすい環境づくりを行なう。
- 子供が生まれた従業員の働きやすい環境作りを目指し、育児休業制度や育児休業給付、看護休暇についての周知や情報提供を継続的に行い、取得しやすい環境づくりを行なう。

女性が活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年7月1日～令和8年6月30日

2. 当社の課題

- (1) 総合職として採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い
- (2) 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合のうち女性労働者の継続雇用割合が低い

3. 目標と取組内容・実施時期

**目標1 総合職として採用する女性労働者の割合を期間平均30%以上にする**

《取組内容・実施時期》

令和3年7月～ 女性先輩社員による会社説明会等、女子学生が応募しやすい広報・PR活動を検討し実施する。

令和4年3月～ 実績を検証し、問題があれば修正する。

**目標2 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合のうち女性労働者の継続雇用率を50%以上にする**

《取組内容・実施時期》

令和3年7月～ 継続して働きやすい制度や環境について検証する。

令和4年7月～ 目標達成に向け、実現可能な施策について順次実行する。

## ○女性の活躍に関する情報

## 【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

コース	男性	女性
総合コース	44.4%	55.6%
実務コース	66.7%	33.3%

令和4年度 (R4.7～R5.6)

## 【10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合】

期間	男性	女性
9～11事業年度前 平均	51.4%	52.9%

令和4年度 (R4.7～R5.6)

## ○男女の賃金の差異に関する情報

## 【男女の賃金の差異】

区分	男性の賃金に対する 女性の賃金の割合
全労働者	60.4%
正社員	60.4%
パート・アルバイト	135.8%

令和4年度 (R4.7～R5.6)

## &lt;付記事項&gt;

- ・正社員：社外への出向者は除きます。
  - ・賃金：通勤手当等を除きます。
  - ・女性の賃金割合が低く見えるのは主に下記理由によります。
    - ・年度途中で育休から復職した女性社員が男性社員より多い。
    - ・弊社は「育児のための短時間勤務制度」を3歳ではなく、小学校就学前まで利用できるようにしているが、そうした制度の利用者は女性社員の方が多い。
- これらの方は1年間の勤務期間や勤務時間が短くなるため、フルタイム正社員と比べて年間の賃金総額は低くなります。
- ・複線型人事体系でコースにより差がある。