NAIKI

株式会社ナイキ　行動計画

従業員が働きやすい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 8 年 7 月 1 日～令和 13 年 6 月 30 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標１　男性従業員の育児休暇取得率７０％を目指す。

《取組内容・実施時期》

令和 8 年 7 月～　　掲示板にパンフレットを掲示し、周知・徹底していく。

令和 9 年 3 月～　　実績を検証し、問題があれば修正する。

目標２　フルタイム労働者 1 人あたりの各月の法定時間外労働時間を 10 時間未満にする。

《取組内容・実施時期》

令和 8 年　7 月～　　時間外労働が発生する要因を把握・検証する。

令和 9 年　7 月～　　検証した結果を基に、組織や個別のフォローを実施、適宜改善に努めていく。

NAIKI

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 8 年 7 月 1 日～令和 13 年 6 月 30 日

2. 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 8 年 7 月～　　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 9 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 8 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 9 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	８３．３％	１６．７％
実務コース	２２．２％	７７．８％

令和７年度（Ｒ７．７～Ｒ８．６）

【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	５３．３％	５０．０％

令和７年度（Ｒ７．７～Ｒ８．６）

○男女の賃金の差異に関する情報

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

区分	男性の賃金に対する女性の賃金の割合
全労働者	６３．９％
正社員	６３．７％
パート・アルバイト	７９．２％

令和７年度（Ｒ７．７～Ｒ８．６）

＜付記事項＞

・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。
　・年度途中に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。

○男性労書写の育児休業取得率

男性労相者の育児休業等の取得割合	５７％

令和７年度（Ｒ７．７～Ｒ８．６）

○女性管理職比率

管理職に占める女性の割合	０％

令和７年度（Ｒ７．７～Ｒ８．６）