一般事業主行動計画公表サイト

企業データ詳細

掲載日：2010年04月30日　更新日：2026年07月09日

企業名	NGK株式会社
認定	
法人番号	3180001010829
代表者	代表取締役社長　小林　茂
業種	製造業

企業規模	5,492人
企業規模詳細	男性：4,737人　女性：755人（2026年3月現在）
所在地	愛知県 名古屋市瑞穂区須田町２番５６号
電話	052-872-7310
主たる事業	自動車排ガス浄化用をはじめとする各種産業用セラミック製品、電子電気機器用セラミック製品、特殊金属製品、がいし・電力関連装置などの製造販売
企業サイトURL（自社の両立支援に関するページ等）	https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-diversity.html
くるみん認定	2012年認定
くるみんプラス認定	
トライくるみん認定	
トライくるみんプラス認定	
男性の育児休業取得率等	**公表前事業年度** 2025年 4月 1日　～　2026年 3月 31日

公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした男性労働者数の割合	67%
公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした男性労働者数及び育児目的休暇（※）を利用した男性労働者数の合計数の割合	100%

女性の育児休業取得率	**公表前事業年度** 2025年 4月 1日　～　2026年 3月 31日	
	公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした女性労働者数の割合	94%
育児休業等の取得の状況に関する備考		
厚生労働省及び都道府県労働局からの均等・両立推進企業表彰またはファミリー・フレンドリー企業表彰の受賞の有無	有り	
イクメン企業アワード		
えるぼし認定	認定段階 3	
プラチナえるぼし認定		
一般事業主行動計画の内容	計画期間：2023年4月1日～2026年3月31日 プラチナくるみん取得のため、一般事業主行動計画の代わりに 次世代育成支援対策の実施状況の公表を行っています	
一般事業主行動計画		
我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など） ＜育児関係＞	・子供が1歳に到達する日(保育所に入れない等の理由がある場合最長2歳)まで育児休業可能。 ・配偶者(社内外)が海外赴任になった場合、最大5年休職して同行可能。 ・早期復職支援一時金（10万円） ・短時間フレックス勤務導入 （5時間/早期復職時・子が小学校入学の4・5月） （6時間・7時間/小学4年生になるまで）	

	・時間単位年休導入（5日分） ・半日年次有給休暇導入（10日分/計20回まで） ・失効年次有給休暇の使途拡大（育児・家族看護） ・産休前・復職前に面談実施 ・社内WEB「仕事と家庭の両立支援サイト」開設 ・共済会にて給付の拡充 　ベビーシッター費用補助（年間10万円まで） 　介護休職支援金（月5万円） 　出産祝金（5万円）など ・通勤用の駐車場に育児者のための優先枠を設置 ・育児中の社員の申請によりフレックスタイム勤務、所定外労働・残業の免除、深夜労働の免除を適用可能 ・子の看護等休暇は子が小学校6年生の3月末まで、15日/年まで使用可能
我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績など） ＜介護関係＞	・介護休業は「通算１年間」を最大３回に分けての取得可 ・介護中の社員の申請によりフレックスタイム勤務、残業の免除、週3勤務を適用可能 ・家族の介護事由で1日・時間単位の無給休暇 ・家族の看護事由で失効年次有給休暇を使用可能 ・その他、育児介護休業法に基づく両立支援制度を導入 【介護を行う従業員向けのサポート】 ・従業員共済会にて、介護を行う従業員への金銭的なサポート(要介護者１名につき１５万円支給）を実施している。 ・社内WEB「多様な働き方支援サイト」を開設、介護についての国の制度、社内の制度の情報発信を行っている。 ・相談窓口として、外部ＮＰＯ法人や社団法人の提供するサービスを会社として契約、従業員へ提供している。 ・その他、介護を行う従業員向けに情報を提供するハンドブックを配布。介護セミナーの実施。

「女性の活躍推進企業データベース」での公表ページはこちら

次世代育成支援対策の実施状況（プラチナくるみん認定企業）

プラチナくるみん認定年	2023年認定
プラチナくるみんプラス認定	
公表年月日	2026 年　7 月　9 日
公表事業年度（※1）	2026 年　4 月　1 日　～ 2027 年　3 月　31 日
公表前事業年度（※2）	2025 年　4 月　1 日　～ 2026 年　3 月　31 日
公表前々事業年度（※3）	2024 年　4 月　1 日　～ 2025 年　3 月　31 日
公表前事業年度において育児休業等（※4）をした男性労働者数	173人
公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数の割合	100%
公表前事業年度において、配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度（※5）を利用した男性労働者数の合計数の割合	100%
育児目的休暇制度の具体的内容	・配偶者出産時の特別有給休暇: 子の出生後8週間以内に5日付与

	・育児サポート休暇： 子の出生から1年以内に育児目的の休暇を取得する場合、積立休暇（失効した有給休暇）を利用することができる。最大35日まで、飛び石取得可。
公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合	94%
公表前事業年度において、フルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	1月：18時間　2月：19時間　3月：22時間　4月：19時間　5月：18時間　6月：21時間　7月：20時間　8月：17時間 9月：20時間　10月：22時間　11月：19時間　12月：19時間
公表前事業年度において、平均した1か月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数	0人
育児休業に関する制度に準ずる措置	ー 3歳から小学校就学前までの育児休業はなし。
所定外労働の制限	所定外労働の制限制度あり。
短時間勤務制度	・子が小学校４年生の４月度まで６・７時間勤務を選択可。 ・早期復職時（産育休を経て、子が満11ヶ月に到達する前に復職）に子が１歳まで、もしくは、子の小学校入学時の４・５月度に５時間勤務を選択可。
フレックスタイム制度	フレックスタイム制度あり。
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	短時間勤務制度や短時間フレックス勤務制度によって、個々の始業終業時刻を短縮可能。
事業所内保育施設の設置運営	ー
育児に要する経費の援助措置等	ベビーシッター費用補助（共済会より/年間10万円まで）

所定外労働の削減のための措置の内容	・全社の労働時間ルールにつき、2016年度より月上限70h、2011年度より半期上限300h(通期600h)※1と定め、一般従業員が超過する場合は組合との事前協議、管理職が超過する場合は事前申請を義務付けている。 ※1：36協定の特別条項上は1箇月上限80h、年間上限720h ・職場ごとに別途上限時間を労使で取り決め、超過する場合は対策を含めた事前協議を行っている。 ・月の時間外時間が45hを超過した回数が4回以上の社員について、上長宛に毎月通知メールを送付し、部署内での負荷の分散、本人へのフォローを行うよう促している。 ・上記のルールに加え、2018年度より勤務管理システム上で、PCのオン/オフ記録および入退場記録と申告された始終業時間を連携・突合。一定以上の乖離がある場合、乖離理由を登録しなければエラー・警告を表示。2022年度からはPCの操作記録も客観データとして活用しており、在宅勤務も増える中で、労働時間管理の強化に取り組んでいる。
年次有給休暇の取得の促進のための措置の内容	・2019年度より全社員の有給休暇の最低取得ルールを6日と設定。2022年度からは最低取得ルールを10日に引き上げた。(年度途中の休職/海外出向復帰者は最低取得6日) ・2026年度より年次有給休暇カットゼロを導入し、失効する有給休暇をゼロとし有効期間内に取りきる施策を全社的に進めている。 ・各社員の有給休暇消化状況リストを年2回所属長に配布し、取得フォローを行うよう促している。 ・勤続5年,10年(以降5年刻み)…,45年に達した従業員が連続5日の有給休暇を取得すると、援助金を支給。
短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の内容	・テレワーク勤務制度：テレワーク業務が可能な全従業員を対象に、月8回まで在宅勤務可能 ・短時間勤務制度：既存の6,7時間勤務に加え、2022年度より5時間勤務を新設 ・時間単位の有給休暇制度：労使協定に定める対象労働者の範囲に限り、時間単位での有給休暇取得を許可
公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率	89%
公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合	100%
育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の内容	①産休前面談 ②育休復職者研修 ③相談窓口の設置

	④管理職への研修 ⑤子が3歳到達時の面談・研修
内容の実施状況	①個人の産休前のタイミングで都度実施（本人-上司-人事） ②年１回 ③常時開設 ④年に１回（管理職登用時の研修プログラムにて） ⑤子が3歳に到達する年度に1回
公表前事業年度において出産した女性有期雇用労働者数	0%
公表前事業年度において育児休業等をした女性有期雇用労働者数	0%
公表前事業年度において出産した女性有期雇用労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性有期雇用労働者数の割合	0%
公表前事業年度において、フルタイムの労働者数のうち、25～39歳の労働者等1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	1月：20時間　2月：22時間　3月：24時間　4月：20時間　5月：20時間　6月：23時間　7月：22時間　8月：18時間 9月：22時間　10月：24時間　11月：21時間　12月：21時間
男性の育児休業取得期間の延伸のための措置	・積立休暇（失効した年次有給休暇）を育児目的で利用可。 ・管理職研修の実施 ・男性用の育児関係制度のハンドブックを作成
育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画の内容	・育児目的での短時間勤務について、短時間フレックスタイム制度の運用 ・女性活躍推進に向けたプロジェクトチームの発足

育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画の実施状況	・2025年11月に導入済 ・2026年度内に経営層への提言、目標と施策を設定予定

【不妊治療と仕事との両立に関する取組の実施状況】

不妊治療のための休暇制度（年次有給休暇を除く。）	不妊治療を事由として積立休暇（失効した年次有給休暇）を利用可。
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	ー
所定外労働の制限	ー
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	ー
フレックスタイム制	フレックスタイム制度あり。
短時間勤務制度	ー
在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度	在宅勤務制度あり。
不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事の両立に関する労働者の理解を促進するための取組	不妊治療を含む家庭と仕事の両立支援について、管理職向け研修の実施。

※1 公表を行う日の属する事業年度（各事業主における会計年度）

※2 公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度

※3 公表を行う日の属する事業年度の前々事業年度

※4 育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業のか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業

※5 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした企業独自の育児を目的とした休暇制度（例：失効年休の育児目的での使用、配偶者出産休暇等）

検索へ戻る　検索一覧へ戻る

サイトにバナーを貼ろう！　プライバシー・ポリシー　利用規約

(C)Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.