

次世代育成支援対策の実施状況

公表年月日	2020年4月3日
公表事業年度(※1)	2020年1月1日～2020年12月31日
公表前事業年度(※2)	2019年2月1日～2019年12月31日
公表前々事業年度(※3)	2018年2月1日～2019年1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のうち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	10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育児休業等をした男性労働者数の割合	125%
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	212%
育児目的休暇制度の具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産立ち合い休暇 出産(予定)日を事由発生日とし、自由発生日の14日前から14日後の間で最大5日間取得可能(特別休暇(有給)) ■ 出産応援休暇 出産日翌日から6週間の間で最大5日間取得可能(積立休暇) ■ 子の看護休暇 子が小学校就学前迄の期間で使用可能(積立休暇、または特別休暇(無給)) ※特別休暇の場合は5日が上限 ■ 学校行事参加休暇 子が保育園・幼稚園・小学校在学中に使用可能(積立休暇、または特別休暇(無給))
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、育児休業等をした女性労働者数の割合	100%
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：5時間 2月：12時間 3月：13時間 4月：9時間 5月：7時間 6月：8時間 7月：6時間 8月：8時間 9月：8時間 10月：7時間 11月：8時間 12月：7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
所定外労働の制限	社員からの申請に基づき時間外勤務を免除
短時間勤務制度	子が3歳になるまでは最大120分、小学校1年生までは最大60分の時間短縮が可能
フレックスタイム制度	正社員・嘱託社員に導入 ■ フレキシブルタイム：午前8時から午後6時45分(コアタイム無し) ■ 1日の標準労働時間：7時間30分 ■ 精算期間：当月16日から翌月15日までの1か月間。実働時間が契約労働時間に達しなかったときは、不足時間を翌月に繰り越し、繰り越した不足時間が未消化になった場合は、その相応額を控除。
所定外労働の削減のための措置の内容	① 全期間：毎日19時退出ルール 19時までに事業所を退出するルール ② 2015年～毎年 ノー残業+フレックス勤務推奨月間実施(年2回) 19時以降に残業(残業)することをなくし、かつフレックス勤務活用を推奨する月を設定 ③ 毎週水曜日 ノー残業Day
年次有給休暇の取得の促進のための措置の内容	■ 有給休暇取得率65.7%以上(前年+3%UP)を目標として設定 (2019年2月～2019年12月の期間) ■ 全社員に12日以上の有給休暇取得を推進、取得計画表を提出 ※付与日数が14日以下の社員は5日以上取得を推進

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	■育児・介護に限定していた在宅勤務制度をテレワーク制度として全社員を対象に改定。在宅勤務の他、サテライトオフィスの利用、モバイル勤務を可能とした。
公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率	69%
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%
公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、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	<p>■女性活躍推進の一環として、女性社員の真の活躍を推進していくために、内面にフォーカスをあてご自身の軸を探す研修を実施。社員が長期視点でキャリアをつみ、活き活きと活躍していただくことを実現するため、グループコーチング型の「ダイバーシティ研修～自分の軸探し～」を実施している。</p> <p>■社内公募制の導入により、自らの意志でキャリアを掴み取ることのできる環境を整備</p>
内容の実施状況	【自分軸研修】
	女性:3回(10名)、男性:2回(8名)実施
	研修前後でアンケートを実施し「会社の中で自分なりに活躍していきたいと思う」「自分の今後のキャリアのイメージができていく」「自分と違う考え方を許容できる」といった項目の数値が研修後に向上
	【J-Win派遣】 2年間で12名の女性社員を派遣

※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ほか、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）