

従業員の能力最大化と安心して働ける環境の向上

働き方改革

育児支援制度について

- 育児休暇制度、育児短時間勤務制度、子の看護等休暇制度、養育両立支援休暇があります。「子育てサポート企業」として当社は、2025年2月3日にくるみん認定を受けました。



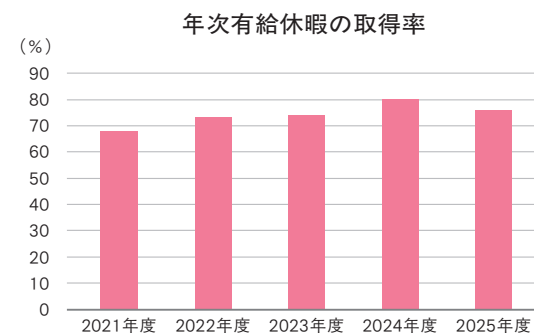
	法令	当社
育児短時間勤務制度の対象者拡大	3歳に満たない子を養育する従業員	小学校3年生までの子を養育する従業員
子の看護等休暇制度の対象者拡大	小学校3年生修了に達するまでの子を養育する従業員	

年次有給休暇の取得単位の柔軟化、積立有給休暇について

- 年次有給休暇の付与日数は、入社日から3～10日（入社月による）を付与しています。
- 年次有給休暇の時間単位付与制度を導入しています。有給休暇のうち年間5日（所属部署による）を時間単位で使用できる制度です。
- 積立有給制度を導入しています。年次有給休暇は、付与日から2年経過して消滅します。この消滅する年次有給休暇を積み立てて、病気療養時などに使用できる制度です。

有給休暇の取得について

年次有給休暇の取得率は右図のとおり推移しています。2026.12から2027.11期80%を目標として、以下のような促進策を実施しております。従業員向けに毎月社内イントラで具体的な取得案を提供し、取得し易い環境づくりに努めています。管理職向けに、年次有給休暇の取得情報がわかるデータをシステム上で提供し、年次有給休暇使用促進に繋がっています。



病気療養者の支援制度について

- 特定の病気療養者、復職明けの従業員などを対象とした病気療養者短時間勤務制度、病気休暇制度（1年間で10日）を使用することができます。

テレワーク勤務制度について

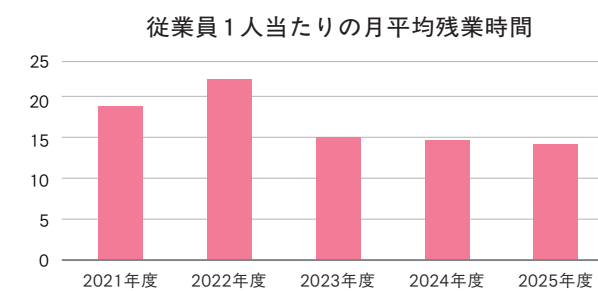
- 従業員が働きやすい多様な働き方を実現するため、テレワーク勤務制度を導入しております。

時間外労働の是正について

- 就業システムを使用して、自組織の時間外労働の傾向について情報提供と、長時間労働にならないための段階的なアラートを管理職に発信しています。
- 安全衛生委員会で毎月時間外労働の状況を共有してその原因について審議しています。時間外労働が増えている従業員については、積極的に産業医面談を勧奨するなど健康面に配慮しています。
- 負担軽減策として、業務分担、業務の平準化、多能工化、効率化を進め、仕事に偏りを無くし、負担軽減に努めています。

月平均残業時間について

2024年10月～2025年9月の当社従業員1人あたりの月平均残業時間は14.3時間です。右図は、近年の月平均残業時間の推移を示しています。



埼玉県「多様な働き方実践企業プライム企業」の認定を受けました

認定日：2026年2月1日

多様な働き方実践企業認定制度とは仕事と家庭の両立を支援するため、埼玉県が短時間勤務など多様な働き方を実践している企業等を「多様な働き方実践企業」として認定する制度です。



ダイバーシティ＆インクルージョン

女性活躍の推進について

ダイバーシティの一環である女性の活躍に関しては、引き続き、女性が積極的にキャリアを積めるようキャリアプランニングについての研修を実施するなど、女性管理職比率12%を目指して女性活躍の推進に取り組んでおります。なお、2021年8月23日には、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業として厚生労働大臣により「えるばし認定」※3段階目認定をいただきました。

※「えるばし認定」：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。えるばし認定の段階は3段階あり、5つの評価項目のうちすべての基準を満たした場合3段階目の認定をいただけます。

年度	2021	2022	2023	2024	2025
女性管理職比率	8.8%	9.9%	10.7%	10.3%	11.2%



障害者雇用の促進について

障害者雇用については、法定雇用率2.5%を満たしており、現状の雇用率の水準程度を維持していくため採用活動と定着支援をおこなっていきます。

年度	2021	2022	2023	2024	2025
障害者雇用率	2.50%	2.37%	2.35%	2.51%	2.50%