

# 『くるみん』『えるぼし』の認定を受けました！



## 仕事と子育てが両立できる「子育てサポート企業」として認定

2015年認定

社員の仕事と子育ての両立を図るための行動計画と実施状況から、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣から『くるみん』の認定を受けました。

(株)ミライトは、出産や育児、介護をはじめとするライフイベントにあわせて、男性社員も含めて活用できる各種制度を、法で定める基準を上回る内容で整備しています。

## 女性の職場での活躍を推進する『えるぼし』最高ランクの認定

2017年認定

女性の職場での活躍を推進する取組みの実施状況が優良な企業として厚生労働大臣から『えるぼし』の認定を受けました。

(株)ミライトは、5つの評価項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」のすべての項目で認定基準を満たし、最高位である3段階目の認定を取得しました。



# 『くるみん』 行動計画



## 次世代育成支援対策推進法にもとづく (株)ミライト行動計画

計画期間：2018年4月～2021年3月

すべての社員が出産・育児に関する制度を理解し、それらを活用して仕事と子育てを両立させることで、社員がその能力を十分に発揮できるようにするために策定

### 目標1：子育てしやすい環境づくりをする

#### <対策>

- ・男性の育児参加を促すために、配偶者の出産休暇、子の看護休暇などの全社周知を行う
- ・子どものイベント（入学式、卒業式、夏休みなど）における年次有給休暇の取得促進を図る
- ・ノー残業デーや定時退社がしやすい職場雰囲気づくりをする

### 目標2：育児中の社員に対する支援を実施する

#### <対策>

- ・育児休業中の社員に対しては、社内情報の発信や復職前面談の実施等、復帰しやすい環境づくりを継続して行う
- ・育児に関する制度や手続きについてまとめたガイドブックを作成し、手続きの書類を社内イントラネット上にまとめて掲示する

# 『えるぼし』 行動計画



## (株)ミライトの女性活躍推進に向けた行動計画

計画期間：2016年4月～2020年3月

女性活躍推進に向け、女性が幅広い分野で能力発揮・キャリア形成できるよう策定

目 標	課題分析	取組内容																		
<p>• 新卒採用の目標女性比率を30%とする</p> <p><b>30%</b></p> <table border="1"><caption>新卒採用の女性比率推移</caption><thead><tr><th>年</th><th>比率 (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2013</td><td>2%</td></tr><tr><td>2014</td><td>11%</td></tr><tr><td>2015</td><td>12%</td></tr><tr><td>2016</td><td>12%</td></tr><tr><td>2017</td><td>12%</td></tr><tr><td>2018</td><td>12%</td></tr><tr><td>2019</td><td>12%</td></tr><tr><td>2020</td><td>30%</td></tr></tbody></table>	年	比率 (%)	2013	2%	2014	11%	2015	12%	2016	12%	2017	12%	2018	12%	2019	12%	2020	30%	<ul style="list-style-type: none"><li>• 社員に占める女性労働者の割合が少ない</li><li>• エンジニア採用比率が高く、エンジニア志望の女性が少なかった</li></ul>	<p>★女子学生向けの就活イベントへの参加や女性向けの会社説明会の実施</p>
年	比率 (%)																			
2013	2%																			
2014	11%																			
2015	12%																			
2016	12%																			
2017	12%																			
2018	12%																			
2019	12%																			
2020	30%																			
<p>• 女性管理職比率を今より30%UPとする</p> <p><b>1.3倍</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 女性社員の比率に比べ女性管理職の割合が少ない</li><li>• 管理職のロールモデルが少ない</li></ul>	<p>★女性管理職との対話会、外部交流等で、女性のキャリア形成の意識改革を図る</p>																		

# 主な社内制度

## 柔軟な働き方

- ★時間外労働削減の取り組み（ノー残業デー、プレミアムフライデー等）
- ★不払い残業防止システム導入（PCログとの自動検証システム）
- ★休日（土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始）
- ★有給休暇（年20日支給 時間単位取得可）
- ★有給休暇取得促進に向けた全社的取り組み
- ★積立休暇（失効する有給休暇を最大20日まで積立て可能、ボランティア、育児、看護、介護目的に利用できる）
- ★リフレッシュ休暇（勤続20年：3日、勤続30年：5日）
- ★その他の休暇（夏期、結婚、出産、配偶者出産、看護、介護、裁判員、転勤、忌引、災害等非常時）

## ライフサポート

- ★独身寮（32歳まで）
- ★転勤時の住宅貸与
- ★慶弔金（結婚／出産祝金など）
- ★財形貯蓄（一般、年金、住宅）（奨励金支給あり）
- ★ミライトホールディングス持株会（奨励金支給あり）
- ★『福利厚生倶楽部（リロクラブ）』（レジャー、グルメ、ショッピング、育児／介護サービス、ヘルスケア 等の割引）
- ★人間ドック補助金（被扶養配偶者含む）
- ★インフルエンザ予防接種補助金（被扶養者含む）
- ★スポーツ／文化サークル活動の支援
- ★ライフプランセミナー（若手／シニア向け）
- ★なんでも相談室（社内外に秘密保持の相談窓口を設置）

## キャリアアップ支援

- ★6ヶ月間にわたる充実した新入社員研修制度で、本配属までに幅広い基礎知識と経験を得られる
- ★キャリア形成に向けて希望する研修や資格取得、経験したい職務等について上司と話し合い、計画的にキャリアアップできる
- ★階層別研修から分野別研修まで多くの研修を実施しており、各個人に応じて必要なスキルを身に付けることができる

## 妊娠・出産 ※青字は法で定める基準を上回る内容です

- ★妊娠中の勤務時間短縮、時間外／休日労働／深夜労働等の規制と業務軽減
- ★産前／産後休暇（有給）
- ★配偶者出産に伴う休暇（有給）

## 子育て

- ★育児休業（3歳未満）
- ★育児休業取得促進に向けた全社的取り組み（女性は100%取得の実績、男性の育児休業も実績あり）
- ★育児休業者支援（社内情報共有、復職前面談等）
- ★育児のための短時間勤務（小学3年生まで）
- ★子の看護休暇（小学4年生まで）（有給）5日／年（半日単位で取得可能、2人以上は10日／年）
- ★所定外労働の免除（3歳未満）
- ★時間外／深夜労働の制限（小学3年生まで）

## 介護

- ★介護休業
- ★介護休暇（有給）5日／年（半日単位で取得可能、2人以上は10日／年）
- ★介護のための短時間勤務
- ★所定外労働の免除
- ★時間外／深夜労働の制限