

## (株)ミライトの次世代育成支援に向けた行動計画

計画期間：2018年4月1日～2021年3月31日

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

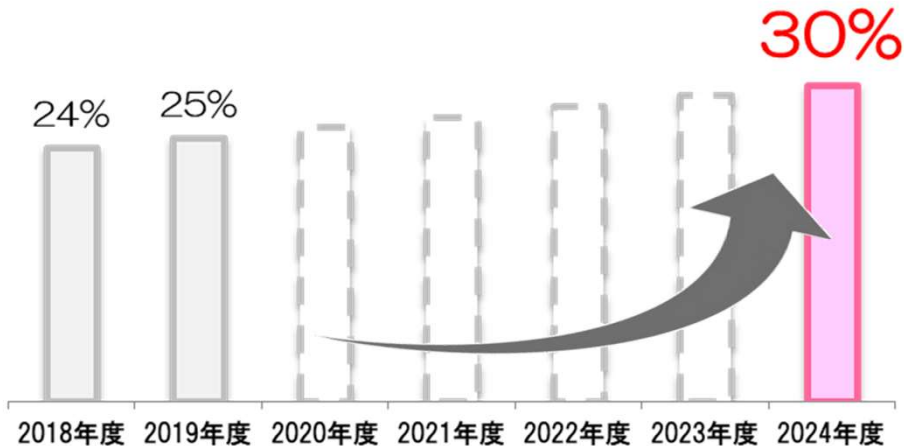
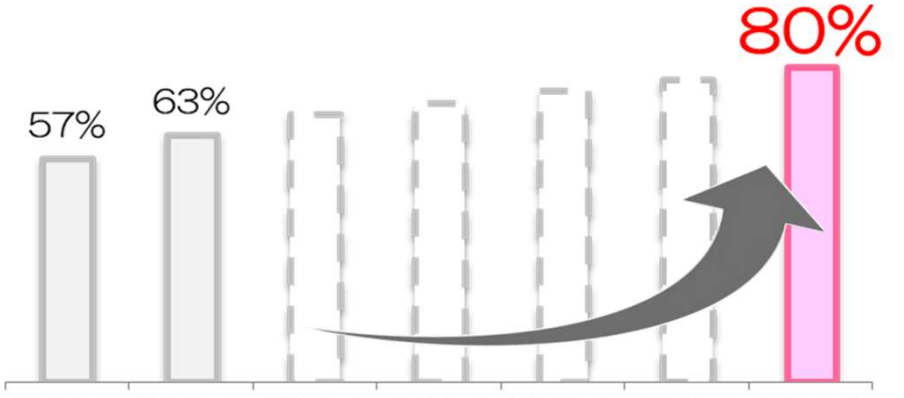
#### <対策>

- ・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

# 行動計画『女性活躍推進法』

(株)ミライトの女性活躍推進に向けた行動計画

計画期間：2020年4月1日～2024年3月31日(4年間)

	目 標	課 題	実施時期・取組内容								
①	<p>新卒採用の女性比率 <u>30%</u> を目指す (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)</p>  <table border="1"> <caption>新卒採用の女性比率</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018年度</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>2019年度</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>2024年度 (目標)</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	比率	2018年度	24%	2019年度	25%	2024年度 (目標)	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンジニアの職場が多いが、エンジニア志望の女子学生は少ない</li> <li>女性が活躍しやすい会社であることがあまり知られていない (育児関係の制度が法律より優遇されており、実際に活用されている、など)</li> </ul>	<p>以下の取組を2020年4月から実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★女子学生向けの就活イベントへの参加</li> <li>★女子学生向けの会社説明会の開催</li> <li>★採用ホームページや女子学生向けのパンフレットなどで、仕事と育児の両立をしやすい、女性が活躍しやすい会社であることを発信</li> </ul>
年度	比率										
2018年度	24%										
2019年度	25%										
2024年度 (目標)	30%										
②	<p>年休取得率 <u>80%</u> を目指す (職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備)</p>  <table border="1"> <caption>年休取得率</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>取得率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017年度</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>2018年度</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td>2023年度 (目標)</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	取得率	2017年度	57%	2018年度	63%	2023年度 (目標)	80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>年休取得率が政府の目標数値(※)に達していない</li> </ul> <p>※政府の目標数値＝2020年までに70%とする</p>	<p>以下の取組を2020年4月から実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★長期連続休暇の取得を奨励 (GW、夏期休暇、年末年始休、等に年休を付加)</li> <li>★ブリッジ休暇を奨励 (飛び石連休を年休で埋めて連休に)</li> <li>★社内会議にて定期的に組織毎の取得状況を報告し、取得促進を図る</li> </ul>
年度	取得率										
2017年度	57%										
2018年度	63%										
2023年度 (目標)	80%										

## ワークライフバランス

- ★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）
- ★PCログシステム（不払い残業防止・長時間労働抑止）
- ★テレワーク（ICTを活用した柔軟な働き方）
- ★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（プラスワン休暇等）
- ★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、不妊治療、妊産婦検診、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、生理、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）
- ★企業型確定拠出年金（マッチング拠出）
- ★財形貯蓄（一般、年金、住宅）（奨励金あり）
- ★ミライトホールディングス持株会（奨励金あり）
- ★福利厚生サービス（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（奨励金あり）、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、社内呼称：パパの産休）

## 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