

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（第 9 条第 4 項） に対する弊社の状況

※2023年4月1日現在

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

	採用者数	離職者数
2020年度	12	4
2021年度	11	3
2022年度	12	2

ロ 男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数

	男性	女性
2020年度	6	6
2021年度	2	9
2022年度	8	4

ハ 直近の三事業年度に採用した青少年である労働者（直近三事業年度新規学卒等採用者を除く。）の数
 及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

	採用者数	離職者数
2020年度	0	0
2021年度	2	0
2022年度	0	0

ニ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

12.2年

ホ その雇用する労働者に対する研修の内容

【新入社員教育（集合教育3ヶ月、OJT3ヶ月）】

入社時の6ヶ月間教育を手厚く行っており、この点で入社を決める方も多いです。

■集合教育（4月～6月）

・ITの基礎知識 / 初級資格取得（例：JAVA）教育 /

開発言語（JAVA）の基礎研修 / プログラミング演習（例：JAVA） 等

■ O J T 教育（7月～9月）

- ・プロジェクトに配属し、先輩社員の指導を受けながら実践スキルの向上を目指します。

【若手/中堅社員教育】

入社5年目までのスキルアップ研修で基礎知識を習得していきます。

- ・ S M B C セミナー（外部教育） ※費用会社負担
- ・ 富士通ラーニングe動画研修（外部教育） ※費用会社負担
- ・ スキル向上委員会（社内研修）

※外部教育研修も仕事とみなしているため、平日の勤務時間中に受けていただきます。

【勉強会】

各現場チームで勉強会を月/週単位で実施しています。

開発環境、業務知識、システム、言語など現場の特性に合わせた内容で実施し、知識の習得とスキル向上を目指します。

- へ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（チに掲げる事項を除く。）

資格取得奨励制度があります。

- ト 新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに、必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

新入社員の研修期間中は、定期的に面談を実施します。

配属後は、仕事のサポートをする先輩社員がつきます。

また、配属1～3ヶ月後に個人面談を行い、職場状況、仕事の悩みや不安を聞き、サポートをしています。

- チ その雇用する労働者に対してキャリアコンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容

年に2回、所属長との面談を実施しています。

また、自己評価制度を導入しています。

取り組んだ仕事の成果を自分自身で評価し、その内容に対して上司がフィードバックをする制度です。

この結果をもとに次年度の目標を立て、キャリアアップ、スキルアップを図っていきます。

リ その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容
経済産業省の情報処理技術者試験を推奨しています。（毎月資格手当を支給）

ヌ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間
19.8時間

ル その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数
12.3日

ヲ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

（１） その雇用する男性労働者であって、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び
当該事業年度において育児休業をしたものの数

	出産者数	育児休業者数
2022年度	0	0

（２） その雇用する女性労働者であって、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度
において育児休業をしたものの数

	出産者数	育児休業者数
2022年度	1	1

ワ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

役員	管理職
0%	1.6%