

# 働きやすい 職場づくり

ジーシーを支える「なかま」の皆さんのライフスタイルや家庭の事情が変わっても、安心して働き続けられるよう柔軟な制度を整えています。社員一人ひとりのキャリアを大切に、長く活躍できる職場づくりを目指しています。



## 働き方の多様性

### 有休取得率と限定有給休暇制度

ジーシーにおける有休取得日数は年々増加傾向であり、男性の育休取得率においても増加しています。

なお、通常2年間で失効する未使用の有給休暇については、「限定有給休暇」制度を設け、社員自身や家族の病気・看護・介護など、急を要する特定の状況で利用できるようにしています。本制度では最大40日分まで保有することが可能です。

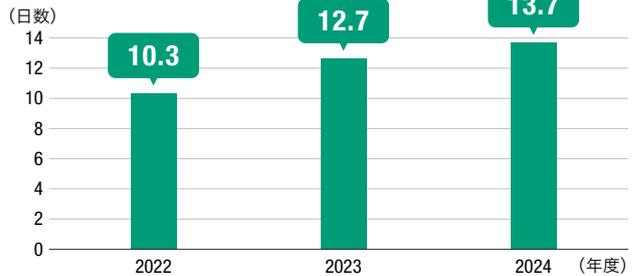
2024年度

男性育休取得率

男性社員の育休取得率は2024年に76.2%を達成しました。復職一時金の受給対象に男性社員も含めることで、男性社員の育休取得を後押ししています。

76.2%

有休取得日数



### リフレッシュ休暇制度

ゆとりの創造とリフレッシュを目的とした休暇制度を導入しています。社員が次のステップへ進むための鋭気を養えるよう、原則として連続した休暇取得を推奨することによって、より高いリフレッシュ効果の実現を図っています。休暇取得時には勤続年数に応じて祝金が支給されます。

勤続10年

休暇日数  
14日  
祝金金額  
10万円

勤続20年

休暇日数  
21日  
祝金金額  
20万円

勤続30年

休暇日数  
28日  
祝金金額  
30万円

## フレックスタイム制度

ジーシーでは、労働時間を自己管理することで業務効率化を図るため、フレックスタイム制度を採用しています。この制度において、コアタイムは13時から14時までの1時間とし、1日の最低勤務時間を3時間と定めています。社員それぞれの状況や業務内容に合わせて、この制度を適切に運用し、効率的な働き方を実現しています。

## 在宅勤務制度

全社の生産性の向上を目的とし、加えて働き方改革の推進や災害時などの事業の継続性の向上などのために在宅勤務制度を導入しています。就業場所や業務特性に応じて適切に運用を行い、時間志向から成果志向への意識変革を図るとともに、柔軟で多様な働き方を通じて「なかま」が安心して働き続けられる環境整備を進めています。

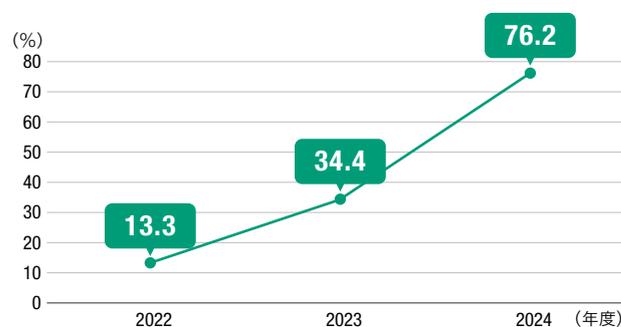
## ライフステージに合った働き方

### 育休取得率と男性育休取得率

ジーシーでは、子どもが満2歳になる前日まで育休を取得できます。男性の育休取得も推進しており、過去3年間で取得対象者が大幅に増加しました。

2022年には、従来の復職一時金制度を見直し、育休取得後の復帰を支援する制度をリニューアルしました。これは、復帰時のグレードに応じて最大90万円を支給するしくみで、早期復職を希望する女性社員を取得期間にかかわらずサポートできるほか、男性社員も通算90日以上以上の育休を取得すれば利用可能です。この制度により、休業制度の積極的な利用が増えています。

### ■ 男性育休取得率（全国平均46.2%）\*



※厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」報告書

### 短時間勤務制度

ジーシーでは、小さな子どもを持つ社員を対象に、希望に応じて短時間勤務制度を導入しています。一般的に小学校入学前までを対象とすることが多いですが、ジーシーでは小学校3年生までの子どもがいる社員を対象としています。

### 子の看護等休暇

ジーシーでは、子どもを持つ社員が、子どもの病気や予防接種による病院の付き添い、入園・卒園式などのイベントに使用できる「子の看護等休暇」を導入しています。対象となる子どもが義務教育を修了するまで利用可能で、有給休暇とも組み合わせながら、希望に応じて1時間単位から取得でき、働き方の選択肢を広げています。

今後も社会環境の変化を注視しながら、介護休暇などの制度についても継続的に見直していきます。