

青少年の雇用の促進等に関する公表事項

青少年の雇用促進等に関する法律施行規則（平成 27 年 9 月 30 日厚生労働省令第 155 号）により、以下の通り公表いたします。

（2026 年 7 月 1 日に会社合併したため、数値は旧社の実績を合計したものです。）

1. 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

		2025 年度 (26 卒)	2024 年度 (25 卒)	2023 年度 (24 卒)
採用者数	男性	3	6	5
	女性	3	1	1
	計	6	7	6
離職者	男性	0	0	1
	女性	0	0	0
	計	0	0	1

2. 直近の三事業年度に正社員採用した青少年（35 歳未満）である労働者（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

		2025 年度	2024 年度	2023 年度
採用者数	男性	0	3	3
	女性	0	1	0
	計	0	4	3
離職者	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	計	0	0	0

※2025 年度（2025 年 7 月 1 日～2026 年 6 月 30 日）

※2024 年度（2024 年 7 月 1 日～2025 年 6 月 30 日）

※2023 年度（2023 年 7 月 1 日～2024 年 6 月 30 日）

3. 雇用する労働者の平均勤続年数

2026 年 4 月現在（2025 年度実績） 11.1 年

4. 雇用する労働者に対する研修の内容

あり。キャリア開発制度として、新入社員研修・階層別教育・管理監督者向け研修・業務上必要な職能別研修などの Off-JT、自己啓発に関する支援などをおこなっています。

5. 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

あり。職業能力開発促進法第 10 条の 4 第 1 項第 1 号に関する事項（休暇の付与）に関係する休暇について、年間 3 日を上限に与えるファミリーフレンドリー休暇制度により実現しています。

6. 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

あり。メンター制度を導入し、若手社員の育成と定着を図っています。

7. 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

あり。キャリアアップに関する目標設定と、必要時にカウンセリングやサポートを実施。

8. 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

あり。当社の自己啓発支援制度の主な内容として以下の 3 項目があります。

- (1). 通信制講座制度：自己啓発として E ラーニングコースの無料受講が可能
- (2). 資格・検定試験補助制度：自己啓発として受験した資格試験や検定試験の受験料を会社が負担（合格時のみ）
- (3). 資格取得報奨金制度：資格取得者・検定合格者に対して、お祝金を支給

9. 雇用する労働者1人当たりの直近の事業年度における平均した一月あたりの所定外労働時間

正社員一人当たりの月平均所定外労働時間
→ 2024年度：6.9時間

10. 雇用する労働者1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

正社員一人当たりの平均有給休暇取得日数
→ 2024年度：平均16日

11. 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

- ① 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者の数
⇒2024年度：2名（内、育児休業をした者2名）
- ② 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者の数
⇒2024年度：2名（内、育児休業をした者2名）

12. 役員に占める女性の割合及び、管理的地位にある者にしめる女性の割合

役員に占める割合：20%
管理的地位にある者に占める割合：16%
※主任以上の割合