

ワークライフバランスの推進

基本方針

ファイントゥデイグループは、育児や介護などのライフイベントとキャリア形成を両立させられる職場、従業員それぞれのライフスタイルに沿っていきいきと働ける環境を整えることが、個々の成長はもちろん、職場でのパフォーマンスの向上につながるものと考えています。そうした考えから、当社グループは「社員のウェルビーイング向上」をマテリアリティの一つと位置付け、従業員の多様な働き方を支援する各種制度を整備しています。

多様な働き方を支援する制度

ファイントゥデイグループは、仕事とプライベートのバランスが取れた生活を送り、メリハリのある働き方ができるよう、さまざまな施策を講じています。

時間や場所にとらわれない働き方の支援

国内各社では、コアタイムのない「フレックスタイム勤務制度」と、自宅以外でも自由に働く場所を選べる「テレワーク制度」を整備しています。

また、ファイントゥデイは本社オフィス内に「フリーアドレス制度」を導入。業務に集中しやすいスペース、ゆったりした雰囲気アイデアを生み出すためのスペースなど、仕事内容に応じて最適な環境を選択できる

ようにしています。これによって社内コミュニケーションの活性化や部門を越えた協業の促進につながっています。

年次有給休暇取得の促進

ファイントゥデイグループは、年初に年次有給休暇の取得を促す通知を全社に発信するとともに、有給休暇取得計画の策定を促しています。

— 主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
年次有給休暇	勤続年数や入社月に応じて最大21日を付与。10日以上付与された従業員は、当該年度のうちに必ず5日は取得することをルール化。
夏期休日	日曜、土曜のほか5日間の休日を付与。
リフレッシュ休暇	勤続10年以上5年ごとに5日間または10日間の連続休暇が取得可能。旅行などの費用も補助。
フレックスタイム勤務制度	コアタイムなしで1日最低1時間勤務することを条件に利用可能(労働時間は1日単位でなく1カ月単位で管理)。
テレワーク制度	育児、介護などの事由を問わず、回数制限なく利用可能。自宅以外での勤務も可能。
副業制度	従業員の副業を認める条件や副業時の取り扱いを整備。従業員の健康や安全、社会的信用および社内の機密を守るために、就労形態、就労先、就労見込み時間などを事前に申告し、会社が確認・許可することで副業が可能。

育児・介護を支援する制度

ファイントゥデイグループは、子育てや家族の介護が必要な従業員向けに法定を超えた長さの休業を取得できる制度などを設け、社内に周知しています。また、ファイントゥデイでは「育児期にある従業員の転居を伴う異動に関する運用ガイドライン」を定め、育児時間や介護時間を取得している従業員は、本人の意向に応じて転居を伴う異動の対象外にする制度も整備しています。

更に、2025年1月より、ライフイベントとキャリアを両立しやすい職場環境・風土の構築に向けた一助として、育児・介護休業を取得した社員をサポートした社員に報いる「育児・介護サポートボーナス制度」の運用を開始しました。

育児休業後の職場復帰の支援

ファイントゥデイは、女性従業員が妊娠中から出産後の職場復帰までのプロセスを上司と確認し合える「チャイルドケアプラン」というプログラムを用意しています。これによって、従業員の妊娠や出産、育児に対する不安を軽減するとともに、上司が交代した際も情報を共有することで、スムーズな職場復帰を実現しています。

ワークライフバランスの推進

ー 主な制度の概要 <ファイントゥデイ>

制度	概要
育児支援	
育児休業制度	法定を超えて子が満3歳になるまでの通算5年まで取得可能。特別な事情がある場合は、同一子につき3回まで取得できる。 注：育児休業中は無給となるが、雇用保険から育児休業給付金が支給される。
出生時 育児休業制度	子の出生後、8週間以内に最大4週間まで取得可能。産後休暇を取得しない従業員（主に男性）が対象。
産前休暇・ 産後休暇	産前6週間は有給の産前休暇、産後8週間は有給の産後休暇が取得可能（一部無給）。 注：無給部分は、積立休暇や年次有給休暇を利用することも可能。
育児休暇	子が満3歳になるまで最大2週間まで取得可能（休暇期間は有給）。従業員のパートナー（配偶者など）の出産に際しては、別途5日以内の特別休暇（有給）を取得できる。
育児時間制度	法定を超えて子が小学校3年生（9歳の3月末）まで1日最大2時間まで勤務時間を短縮可能。子が1歳に達するまでは、短縮した勤務時間のうち1時間分は有給。
育児期の従業員 への補助金	子を扶養する従業員に対し、カフェテリア制度*の1項目として、子を保育園やベビーシッターに預ける際の保育料や、子の教育費を補助。
看護休暇制度	小学校入学前の子の病気・怪我の看護や、子の健康診断・予防接種のために、1時間単位で有給休暇を取得可能。 注：子が1名であれば年間5日（40時間）、2名以上であれば10日（80時間）まで、有給で取得できる。
育児を目的とした 配偶者同行制度	小学校3年生以下の子を持つ従業員は、パートナー（配偶者など）が国内で転勤する場合にパートナーの転勤地へ同行し、その近隣事業所でキャリアを継続することが可能。

制度	概要
介護支援	介護の対象者は、従業員自身の家族だけでなく、パートナー（配偶者など）の家族も含む。
介護休業制度	要介護状態の家族1名について、回数制限なし（1回につき1年以内）で取得可能（通算3年以内）。
介護休暇制度	要介護状態である親族の介護のために、1時間単位で取得できる有給休暇。対象親族1名につき年間5日（40時間）まで、有給で取得可能。
介護をする従業員 への補助金	カフェテリア制度*の1項目として、要介護認定を受けた家族への介護サービス・施設料を賄うための手当を支給。

※ 企業が従業員にポイント制で提供する福利厚生制度。従業員は付与されたポイントの範囲で希望するサービスを選択できる。

制度	概要
育児・介護支援	
育児・介護 サポートボーナス 2025年1月開始	条件を満たした場合、育児・介護休業者の賞与控除の相当額（3カ月分が上限）を、当該休業社員の業務を補った社員に比例按分し、翌年の賞与に合算して支給。

その他の制度

ファイントゥデイは、配偶者の海外転勤、ボランティアへの参画など、さまざまな場面を想定した支援制度を充実しています。

2025年1月には、従来の生理休暇制度を見直し、新たに「ケア休暇」として改定しました。この改定により、休暇取得の対象・事由を拡大し、生理現象として継続的に発生する健康課題に加え、不妊治療や妊娠初期の体調変化など、個別の健康上の負担にも対応しています。この制度は、従業員の身体的・心理的な健康を守るとともに、ライフイベントに応じた柔軟な働き方を支えるものです。また、制度の導入と活用を通じて、社内での理解を深め、誰もが安心して働ける職場環境の実現を目指しています。

ー 主な制度の概要 <ファイントゥデイ>

制度	概要
配偶者の海外転勤に伴う休業制度	従業員のパートナー（配偶者など）が海外へ転勤する場合、パートナーの勤務地への同行を前提に3年以内の休業を許可。
ボランティアのための特別休暇制度（ソーシャルスタディーズデー制度）	従業員が平日に社会貢献活動に取り組む際、年間3日まで有給休暇を取得可能。
ケア休暇制度 2025年1月改定	休暇取得の対象事由を以前の生理休暇から拡大し、不妊治療による通院や更年期症候群による著しい体調不良などの場合は性別に関わらず休暇を取得できる。休暇取得事由を上長に伝えることは不要。月1日までを有給休暇（超過分は無給休暇）とし、1時間単位での休暇取得が可能。