

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第7条第4号についての公表

2025年3月5日

株式会社シンドー

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
2021年度	1	0
2022年度	0	0
2023年度	1	0

ロ 男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数

	男	女
2021年度	1	0
2022年度	0	0
2023年度	0	1

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
2021年度	1	0
2022年度	0	0
2023年度	4	0

ニ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

- 11.1年

ホ その雇用する労働者に対する研修の内容

- 新人研修：

新入社員研修は、配属予定の部門から始まり本社の全部門を2周していただきます。前半は会社全体の仕事の流れをつかみながら実務に向けた研修を行い、後半はこれまでの研修で気になった仕事や部門を改めて学びます。不安や疑問をなくし、自信や探求心をもって働いてもらうのを目的としています。

ヘ 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。）

- 有り
- 自己啓発制度：

予定業務完了後は就業時間の一部を自己啓発の時間に充てられる制度です。

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

- 有り（メンター制度）

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

- 有り
- 入社後の節目ごとに人事担当者とキャリアコンサルタントによるキャリア等に関する相談を実施します。

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

- 有り
- 資格取得応援制度：
取得する事で知識やスキルが向上し、組織にも貢献ができる資格について取得に関する費用を助成する制度です。受験料やテキスト購入費、講座受講費等が対象となります。また、会社運営に貢献度が高い資格は給与に手当として反映させるものもあります。

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

- 8.6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

- 12.1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

	配偶者が出産したものの数	育児休業をしたものの数
2023年度	1名	0名

(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

	出産したものの数	育児休業をしたものの数
2023年度	0名	0名

フ 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

	女性の割合
役員	0.0%
管理的地位にある者	14.2%