

働き方改革とダイバーシティ&インクルージョンを推進する取り組みを強化

**スーパーフレックスタイム制度の導入、
および同性パートナーを配偶者に含める人事施策を開始**

～従業員が自分らしく、生き生きと働くことができる職場環境を整備～

株式会社JVCケンウッドは、働き方改革とダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を推進する取り組みの一環として、コアタイムを廃止し、有給休暇とは別に任意で休日を取得できるスーパーフレックスタイム制度の導入、および就業規則や関連規程などの一部を改定し、事実婚の相手方と同性パートナーを社内制度上の配偶者に含める人事施策を1月1日付で開始しました。

当社は、中期経営計画「VISION2025」において、経営方針の一つとして「イノベーションを実現する人材育成と組織能力強化」を掲げ、「人材戦略／多様性」をテーマとし、人的資本戦略の取り組みを強化しています。今後も、社会環境の変化や個人の多様な価値観に対応し、より柔軟な働き方を実現するべく、全ての従業員が自分らしく、生き生きと働くことができる職場環境の整備を進め、優秀な人材の確保と企業価値の向上を目指していきます。

<新たな取り組みの概要>

・スーパーフレックスタイム制度

従来のフレックスタイム制度で設定していたコアタイム（10～15 時）を廃止するとともに、フレキシブルタイムの開始時刻を1時間前倒して6時から勤務可能としました（新フレキシブルタイム：6～22 時）。また年次有給休暇とは別に、個人が任意で休日を取得できる「非労働日」を導入。「非労働日」は、超過勤務時間を使用して設定できるようにし、週休3日で働くことも可能な仕組みとなっています。

・事実婚の相手方と同性パートナーを社内制度上の配偶者に含める人事施策

社員就業規則や関連規程などの一部を改定し、社内制度における配偶者に「会社が認めた事実婚の相手方および同性パートナー」を含めることとしました。これにより、事実婚の相手方と同性パートナーにも、原則として配偶者と同じ制度を適用[※]できるようになりました。

※適用例として、家族手当、結婚休暇、社員慶弔慰規程、育児・介護関連規程などがあります。なお、社外・公的機関が関わる制度（税法上、社会保険、労働保険など）によっては適用できない場合があります。

<働き方改革・D&Iの推進に関する当社の主な実績>

・働き方改革に関する制度の導入

テレワーク規程、働き方選択制度（時間選択、エリア選択）、セカンドキャリア支援制度（副業可）など

・D&I 推進に関する外部認定の取得

「えるぼし」認定（3段階目）、「PRIDE 指標 2023」認定（ゴールド）

本資料の内容は発表時のものです。最新の情報と異なる場合がありますのでご了承ください。