

安心して働ける環境を整えます

宝酒造では、仕事と生活のバランスを大切にしながら、社員が安心して働ける職場づくりのために、さまざまな取り組みをしています。

■働きやすい職場づくり

雇用の状況

宝酒造の2006年4月1日現在の従業員は1,405名で、うち女性は167名で構成比は11.9%、管理職は291名で、うち女性は5名で構成比は1.7%です。2006年6月1日現在、障害者雇用率は2.1%で、法定雇用率(1.8%)を上回っています。2005年4月1日より定年退職後の社員についてはシニアパートナー(再雇用)制度を導入し、希望する社員の再雇用をすすめています。

ゆとりのある休日休暇制度

年間124日(完全週休2日制)の休日のほか、有給休暇は社歴によって10日~20日取得できます。また、取得せずに2年以上経過した有給休暇は最大40日まで積み立て可能で、本人の疾病、家族の介護、資格の取得の際などに利用することができます。さらに、25歳~55歳まで5年ごとに最低10日間の連続休暇が取得できるリフレッシュ休暇制度も設けています。また、事業場単位で週1回の「ノー残業デー」を設け、長時間労働の抑制を図っています。

休暇制度の利用状況

	01年度	02年度	03年度	04年度	05年度
有給休暇取得率	59%	63%	59%	59%	61%
育児休暇制度(利用者数)	10人	7人	5人	9人	7人
介護休暇制度(利用者数)	0人	0人	0人	0人	0人
乳幼児看護休暇制度(利用者数)	—	—	—	51人	57人
妊産婦・乳幼児健診休暇制度(利用者数)	—	—	—	20人	26人

仕事と家庭の両立支援

原則子供が1歳の誕生日までを限度として「育児休暇」を取得することができます。また、小学校就学前の子供の負傷や疾病に対しては年間5日を限度として「乳幼児看護休暇」を利用できるほか、妊産婦や乳幼児の健康診査を受ける際も休暇を取得することができます。

宝酒造では、社員が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境をつくることによって、社員の能力が十分に発揮できるような体制づくりに取り組んでいきたいと考えています。

労使関係の状況

宝酒造は「TaKaRa労働組合」と労働協約を結び、労使の信頼を基盤に健全な労使関係を構築しています。定期的に労使協議会を開催して賃金をはじめとする労働条件について協議するとともに、賃金や福利厚生などの重要なテーマについては労使で専門委員会を設置し、定期的に課題解決に向けた協議を行っています。

TaKaRa労働組合から

労働条件の向上と働きがいを得るための活動

TaKaRa労働組合 中央執行書記長
大館 洋一

TaKaRa労働組合は、健全な労使協調路線のもと、賃金や労働時間などの直接的な労働条件の向上のみならず、働きがいえられる職場をめざして活動しています。執行部のオルグ活動による組合員との直接対話などをもとに積極的に会社に提言し、会社の健全な発展と同時に、働きがいなども含めた労働条件の向上をめざしています。さらに、近年は労使でメンタルヘルスの問題にも取り組んでいます。会社や健康保険組合の取り組みを側面からサポートするとともに、メンタルヘルスについての組合員の理解を深めることにも努めています。

ニーズに合わせた福利厚生制度

社員一人ひとりが自分のライフプランに合わせて、あらかじめ用意されている福利厚生メニューから一定ポイント内で自由に選択して利用できる「カフェテリアプラン」を導入しています。また、社宅・独身寮のほか、単身赴任者や遠距離通勤者のための帰省旅費補助の制度もあります。

カフェテリアプランの例

- 育児サービス利用補助
- 介護サービス利用補助
- 自己啓発利用補助
- 医療費補助
- 宿泊施設利用補助
- スポーツ施設利用補助

■安全と健康を守る職場づくり

安全衛生管理の取り組み

社員が安全に働ける環境を整えるために安全衛生委員会を設け、ゼロ災害をめざして従業員の危険予知能力や安全意識の向上に向けた活動をしています。工場では「労働安全衛生マネジメントシステム」に基づき、危険が潜む作業や設備を明らかにして事故の防止に努めています。

また、危険予知トレーニングや新たに発見されたリスクや危険箇所を「ヒヤリハットシート」に記入して危険回避に取り組んでいます。

危険予知トレーニングシート



どんな危険がひそんでいますか?



全員が「危険予知トレーニングシート」を見ながら危険箇所や危険行動について順次指摘していきます。複数の意見を聞くことにより、違う視点での危険にも気づくことができ、より危険に対する意識を高めることができます。

労働災害

休業災害については、1999年から2003年までの5年間発生しませんでした。残念ながら2004年度は1件、2005年度は2件発生しました。事故の発生原因と対策の水平展開を図るとともに、さらに「労働安全衛生マネジメントシステム」の徹底を図り、労働災害ゼロをめざしていきます。

休業災害度数率

	01年度	02年度	03年度	04年度	05年度
全産業	1.79	1.77	1.78	1.85	—
食品・たばこ	2.25	2.77	2.72	2.86	—
宝酒造	0.00	0.00	0.00	0.83	1.60

●度数率:災害発生頻度を表す指数で、延べ100万労働時間あたりの災害件数
(資料出所:厚生労働省「労働災害動向調査」)

メンタルヘルスケアの実施

近年社会的な関心が高まっている心の健康状態については、外部の機関を利用して定期的にチェックしています。診断結果は本人のみに通知され、希望に応じてカウンセリングを受けることができます。

社員の声



制度を有効に活用して子育てとの両立を

ビジネスサポートセンター 業務サポート課
安孫子 千晶

子供が小さい間は検診や保育所の行事などで、どうしても休まなければならないことが多く発生します。それ以外にも急な発熱や病気で保育所から呼び出しがかかることもあり、半日有休が10回取得できるものの、それでも有休が足りなくなってしまう。そんな中で看護休暇は半日ずつ分割して取得できるのでとても助かっています。この制度は昨年からできたのですが、仕事と子育てや看護を両立するための手段として、社内でもっと定着すればいいなと思います。

利用しやすい福利厚生制度で健康生活を

伏見工場 計画・検定課
奥村 理抄



宝酒造の福利厚生制度は、私にとって利用しやすいのが最大の利点です。診療費や薬品代、リラクゼーション施設の利用費なども、簡単な手続きだけで補助が受けられるので、病院にかかった時や薬を購入した時はもちろん、マッサージのお店に行ったり、人間ドックを受けた時など、日々の生活の中で大いに活用しています。また、旅行費として補助の一部を積み立てることができるので、リフレッシュ休暇をとる際、無理なく充実した休みを楽しむことができます。今後も、幅広く生活に密着した制度を積極的に有効利用し、心身ともに健康な生活に役立てたいと思っています。