



# 仕事と家庭の両立を考えます

仕事と家庭のバランスを大切に、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

## 仕事と家庭の両立のために

個人の価値観やライフスタイルに応じて、社員が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境を整えることによって、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ます。

## 「次世代育成支援企業」に認定

2007年4月1日より「父親が配偶者の出産時に取得できる休暇制度」と「結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤など家庭の事情を理由とする退職者の再雇用登録制度」を導入しました。また、男性社員の育児休職取得を推進したことにより、2007年6月に京都労働局より次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」の認定を受けました。



認定マーク「くるみん」

## 育児休職者に対する支援

「育児と仕事を両立できる環境」の実現をめざし、育児休職者に対して、インターネットによる職場復帰支援プログラムを実施しています。これは、休職者の豊かな育児生活とスムーズな職場復帰を支援するための取り組みで、休職期間中の能力開発や会社とのコミュニケーション促進を図るものです。社員の育児休職期間をブランクの期間からブラッシュアップの期間に転換し、男女ともに働きやすいワークライフバランスのとれた企業をめざしています。

## ■休日休暇制度利用状況

	04年度	05年度	06年度	07年度	08年度
育児休職制度(利用者数)	9	7	15	18	14
介護休職制度(利用者数)	0	0	0	0	0
乳幼児看護休暇制度(利用者数)	51	57	56	56	57
妊産婦・乳幼児健診休暇制度(利用者数)	20	26	20	23	12

## メンタルヘルスの取り組み

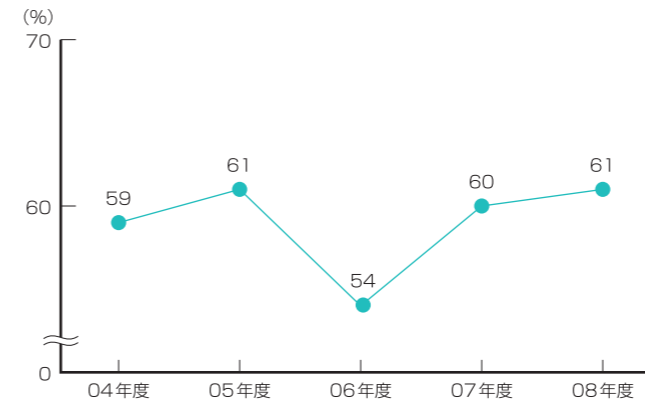
社員の心の健康状態については、宝グループ健康保険組合が外部機関を利用して定期的にチェックしています。診断結果は本人のみに通知され、希望に応じて電話や面談によるメンタルカウンセリングを受けることができます。

## 休日休暇制度

年間124日(完全週休2日制)の休日のほか、有給休暇は入社時に年10日間付与され、以後勤続年数によって最大年20日間付与されます。また、2年以上経過した有給休暇は最大40日まで積み立てが可能で、本人の疾病、家族の介護、資格取得の際などに利用することができます。

さらに、25歳から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。その他、事業場単位で週1回「ノー残業デー」を設け、長時間労働の抑制を図っています。

## ■有給休暇取得率の推移



## 福利厚生制度

社宅・独身寮などの基本メニューのほかに、社員一人ひとりが自己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の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。毎年社員の要望に応じて、ポイント利用メニューの拡充、変更を行い、積極的な活用を呼びかけています。

## ■カフェテリアプランの例

- 社宅・寮使用料補助
- 住宅ローン利子補給
- 育児サービス利用補助
- 介護サービス利用補助
- 子女入学金補助
- 医療費用補助
- 自己開発メニュー利用補助
- 書籍購入費用補助
- 宿泊施設利用補助
- スポーツ施設利用補助
- レジャー施設利用補助

## 健全な労使関係

宝酒造はTaKaRa労働組合と労使の信頼を基盤に健全な労使関係を構築しています。労使協議会や各種労使専門委員会を開催し、経営内容に関する報告や労働条件について協議を行っています。

## TaKaRa労働組合から | 大館 洋一 TaKaRa労働組合 中央執行書記長



## 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、働きがい得られる職場をめざして活動しています。2007年～2013年の長期計画「サンシャイン2013」においては、「仕事と私事のバランスがとれた毎日～オンもオフも充実させよう～」「心身ともに健康な毎日～健康で生き活きたした生活を送ろう～」「目標をもって熱くなれる毎日～達成感・満足感を追い求めよう～」「信頼しあえる仲間がいる毎日～仲間とともに喜びを分かちあおう～」という4つの毎日を実現していくことをめざしています。