

# 働きやすい職場づくり

社員がいきいきと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。

## 雇用の状況

### 社員数内訳

2012年3月31日現在の社員数は1,309名です。うち、男性は1,155名、女性は154名です。

#### ● 社員数内訳

		2007年3月31日		2012年3月31日	
		人数(名)	構成比(%)	人数(名)	構成比(%)
社員総数	男性	1,198	88.3	1,155	88.2
	女性	159	11.7	154	11.8
	合計	1,357		1,309	
うち 管理職数	男性	264	98.1	329	98.8
	女性	5	1.9	4	1.2
	合計	269		333	

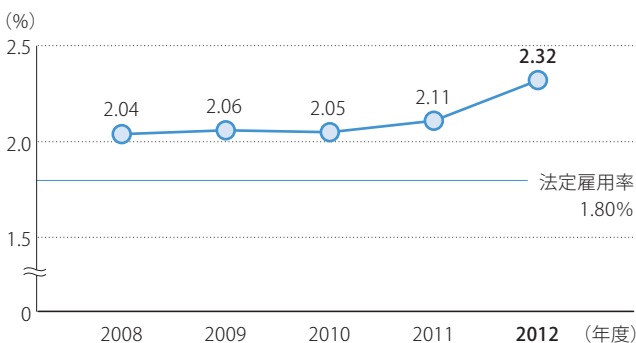
## 障がい者の雇用促進

### 障がい者が働きやすい職場づくりを推進

障がい者の雇用にあたっては、職業能力の把握、障がい者の特性に応じた職域の確保・開発、職場環境の改善など、多くの配慮すべき点があります。これら一つひとつを改善し、解決していくことで、障がい者がその能力を十分に発揮できる職場を確保する一方、障がい者が健常者とともに職業生活に参加し、働く生きがいを見出せる環境づくりに取り組んでいます。

その結果、2012年4月1日現在の障がい者雇用率は2.32%で、法定雇用率1.80%を上回っています。

#### ● 障がい者雇用率の推移 (4月1日現在)



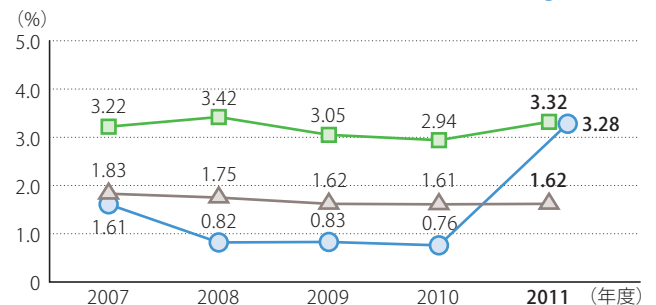
## 安全衛生管理

### 安全衛生委員会による活動を推進

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、社員の安全意識を高める活動を進めています。工場では「労働安全衛生マネジメントシステム」に基き、危険が潜む作業や設備を明らかにして事故防止に努めています。

なお、2011年度の休業災害は4件で、前年度より3件増加しました。事故発生原因と対策の水平展開を図り、労働災害ゼロ化をめざしていきます。

#### ● 休業災害度数率\*



\*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)

## メンタルヘルスの取り組み

### 外部機関による定期診断を実施

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を通じて、外部機関の診断を定期的に受けられるよう制度を整えています。2011年度に診断内容やアフターケアの利便性を見直しを行い、より充実したサービスを提供することができるようになりました。

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に加え、メールでの相談も受けることができます。

## 人権尊重

### 差別のない人権に配慮した職場づくり

社員の人権を尊重し、差別のない、明るくいいきと働ける職場づくりをめざし、入社時や管理職研修、コンプライアンスリーダー研修において、人権に関する啓発活動を実施しています。

採用活動においても、男女雇用機会均等法を遵守するとともに、人権への配慮を徹底するため、採用にかかわる社員にはマニュアルなどによる人権教育・啓発を行なっています。

また、セクシュアルハラスメント防止に向けて、事業場ごとに相談・苦情の窓口と苦情処理委員会を設置しています。

## 健全な労使関係

### 信頼関係を基盤に労使が協調

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しています。

### VOICE

#### 労働条件の向上と働きがいのある職場をめざしています

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、働きがいと得られる職場をめざして活動しています。2007～2013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～」「心身ともに元気な毎日～健康で生き活きた生活を送ろう～」「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。

TaKaRa労働組合  
中央執行書記長  
大館 洋一



## 福利厚生制度

### カフェテリアプランでライフスタイルを応援

基本メニューのほかに、「カフェテリアプラン」を導入しています。

これは社員一人ひとりが自分のライフプランに合わせて、多様なメニューから自由に福利厚生の内容を選択できる制度です。年度ごとに一定数のポイントが社員に付与され、それを消費することで各メニューを利用できます。毎年社員の要望に応じて、ポイント利用メニューを拡充、変更し、積極的な活用を呼びかけています。

#### ポイント利用メニューの例

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

## 休日休暇制度

### 多様な休暇制度を採用

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10日以上連続休暇を取得するリフレッシュ休暇制度を設けています。その他、事業場単位で定時退勤の呼びかけを行うなど、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

