

社員の
「いきいき」の
ために

ワーク・ライフ・バランス

個人の価値観やライフスタイルに応じて、仕事と家庭を両立しながら
いきいきと働ける環境を整えています。

仕事と家庭の両立を支援

育児休職、短時間勤務などの制度を整備

宝酒造では2007年4月から、「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」を導入しています。さらに男性社員の育児休職取得も推進しており、それらの活動が認められて、同年6月に厚生労働省から「次世代育成支援企業」の認定を受けました。

● 休職休暇制度利用状況

集計年度	2010	2011	2012	2013	2014
育児休職制度 利用者数(名)	7	8	7	10	10
介護休職制度 利用者数(名)	0	0	1	0	0
乳幼児看護休暇制度 利用者数(名)	50	44	41	43	37
妊産婦・乳幼児健診 休暇制度利用者数(名)	15	13	9	9	5

注) 利用者数は当該年度に制度を利用した人数。

育児休職者に対する支援

育児休職期間中の社員に対して、インターネットを通じた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。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ます。

VOICE

私は、同期の男性がかつて育児休職を取得していたことが後押しとなり、制度の利用を決めました。職場に休職取得の希望を伝える時は少し勇気がいりましたが、大きな理解と協力を得られたことに本当に感謝しています。休職期間中は育児や家事のサポートに専念することができ、家族には大変感謝されました。自分の制度利用が、後に続く人たちの背中を押すことになればと願っています。

海外営業部海外営業課
清水 祐作
育児休暇取得(2014年度)



育児短時間勤務制度、介護休暇制度

2010年6月に育児・介護休業法が改正され、3歳までの子どもを持つ労働者を対象とした短時間勤務制度の導入が事業主に義務付けられました。

宝酒造でも、子育て中の社員が利用できる短時間勤務や所定外労働の制限の制度化、小学校就学前の乳幼児看護休暇の拡充、介護休暇の新設などを行い、男女を問わず育児・介護にたずさわれる環境づくりに努めています。

めざすべき人財像

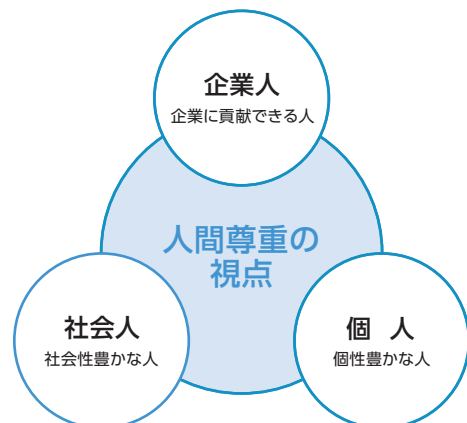
企業人・社会人・個人のバランスを重視

「人」はかけがえのない「財産」であるとの視点に立ち、私たちは人材を「人財」と表現しています。

また、企業価値の向上を実現するためには、「風土・人財の進化」が欠かせないと考え、私たちは人間尊重の立場に立ち、「いきいきと明るい職場、人を育む風土」をつくり、その中で「企業人・社会人・個人のバランスのとれた人財」を育成していきます。

「めざすべき人財像」や求められる「役割」を発揮できる人財を育成するために、目標管理制度による、職場での仕事を通じた人財育成や自己申告制度を踏まえた人財ローテーションにより、社員の能力開発につなげています。

● 私たちがめざす人財像



H:採用情報