

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。

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備し、社員が能力を十分に発揮できるよう取り組んでいます。

● 休職休暇制度利用状況

集計年度	2006	2007	2008	2009	2010
育児休職制度利用者数(名)	15	18	14	9	7
介護休職制度利用者数(名)	0	0	0	0	0
乳幼児看護休暇制度利用者数(名)	56	56	57	68	50
妊産婦・乳幼児健診休暇制度利用者数(名)	20	23	12	18	15

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。これによって社員の育児休職期間を「ブランク」ではなく「ブラッシュアップ期間」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ます。

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、小学校就学前の子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・介護にたずさわられる環境づくりに努めています。

VOICE

会社の制度を活用して 仕事と育児を両立しています

育児休職後にスムーズに職場復帰できた第一子の時と違い、第二子出産時は保育園の入所がかなわず、育児休職を3カ月延長し、その後、短時間勤務制度を利用しました。2011年4月に夫の転勤という家族にとっての一大事がありましたが、短時間勤務を利用しながら仕事と育児に奮闘しています。

第一子の時も、小学校就学までの育児フレックスタイム制度を利用しながら、仕事と育児を両立してきました。社員のことを考えた会社の制度と職場のみなさんには本当に感謝しています。

仕事も育児もどちらも選べる生活が、社員全員の当たり前になることを願っています。

調味料開発部 調味料商品開発課

川崎 里佳

