

社員の  
「いきいき」の  
ために

# ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

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るとともに、女性がいきいきと活躍できる職場づくりをめざしています。

## 仕事と家庭の両立を支援

### 制度の充実により仕事と家庭の両立を支援

宝酒造では「次世代育成支援対策推進法」に基づき、社員が仕事と子育てを両立し、働きやすい職場環境をつくることのできるよう行動計画を策定しています。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、小学校就学前の乳幼児看護休暇の制度化に加え、積立有給休暇の取得要件の範囲を拡げ、中学校卒業前までの子どもの学校などの各種行事への出席や未就学児の世話などの養育などを目的に休暇を取得できるようになりました。そして2016年には、育児短時間勤務における勤務時間の選択肢を増やすことで子育てと仕事を両立する社員がより活用しやすくなるよう制度を拡充しています。

また、積立有給休暇を父親が配偶者の出産時に取得できるようにするなど、男女を問わず仕事と家庭を両立できる環境づくりにも努めています。

こうした環境整備を進める一方、育児や介護に関する制度理解をはじめとした社内啓発の一環として、新任管理職研修などの場において仕事と家庭の両立推進に関する研修プログラムを実施しています。

育児休業期間中の社員に対しては、ウェブを活用し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、休業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。

### ● 休業休暇制度の利用者数

| 集計年度      | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| 育児休業制度    | 7    | 10   | 10   | 10   | 10   |
| 介護休業制度    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 乳幼児看護休暇制度 | 41   | 43   | 37   | 31   | 31   |
| 妊産婦・乳幼児健診 | 9    | 9    | 5    | 7    | 7    |

注) 利用者数は当該年度に制度を利用した人数。

## 休日休暇制度と適正な労働時間

### 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。2年の期限が経過した有給休暇は最大40日まで積み立てることが可能で、本人の疾病、家族の介護、学校などの教育機関の各種行事への出席や未就学児の世話などの養育、資格取得の際などに利用することができます。また、25歳から55歳まで5年ごとの節目に10日以上連続休暇を取得することができるリフ

### VOICE

一昨年、2度目の育児休業を取得しました。1人目のときは、いないいないばーと言ってるあいだに終わってしまったので、今回はやりたいことが盛りだくさんでした。上の子の保育園の送迎も、休暇前は嵐のように去っていましたが、育児中は先生とゆっくり子どもの様子を話すことができました。また、育児の合間に、資格の勉強をして試験を受けたのも久しぶりで、とても新鮮でした。大切な時間に感謝し、これからは時間のやりくりを工夫しながら頑張ります。

商品部醸造酒課 田和 綾子  
育児休業取得(2015年度)



### VOICE

今回、2人目の出産に合わせて、妻が入院中に1人目の子どもの育児を主な目的として育児休業を取得しました。普段は子どもの世話を妻に任せることが多いため、今回の育児休業では妻の大変さを身に染みて感じました。しかしそれ以上に、子どもの世話を通じてかけがえのない時間を過ごすことができ、改めてワーク・ライフ・バランスの大切さを認識することができました。このような機会はあまりないかもしれませんが、機会があればぜひもう一度制度を利用したいと思います。

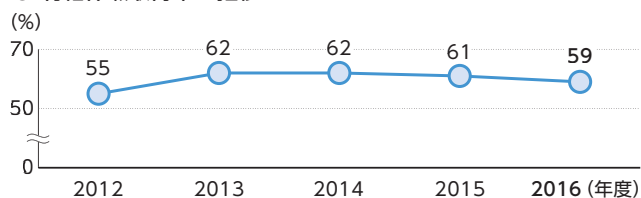
環境広報部広報課 大西 悠介  
育児休業取得(2016年度)



レッシュ休暇制度を設けています。

こうした休日休暇制度の採用に加え、社員がいきいきと健康的に働くことができるよう、定時終業時の終礼の実施や定時退勤の呼びかけを事業場単位で行うとともに、残業を行う際は勤怠管理システムでの事前申請、事前承認をルール化し、サービス残業の禁止を徹底するなど、適正な労働時間管理を徹底することで長時間労働の防止にも努めています。

● 有給休暇取得率の推移



## 女性活躍の推進に向けた取り組み

### 女性がいきいきと働ける環境づくり

宝酒造では女性のさらなる活躍推進に向けて行動計画を策定し、公表しています。全社員に占める女性社員比率が約10%程度である状況を踏まえ、2020年3月までの計

画では「事務系・技術系の新卒採用者の女性比率を30%以上」とすることを目標の一つに掲げています。主な取り組みとしては、採用ウェブサイト上で女性社員が活躍する事例をインタビュー形式で詳しく紹介することで、情報発信を強化するとともに、会社説明会などに女性社員を積極的に登用し、当社で働く女性像を学生の皆様に具体的にイメージしていただく機会を設けるようにしています。

また、女性活躍推進のもう一つの柱として「新任女性管理職、新任女性課長補佐を期間中に延べ15名以上登用」することを目指しています。女性社員のキャリア意識の形成と人材育成を目的として実施しているキャリア研修では、女性を取り巻く転機の理解と役割の自覚を促すとともに、女性社員一人ひとりの特性を活かしたリーダーシップの発揮について考えるなど、役割拡大に必要なスキル学習とトレーニングを実施しています。

● 女性活躍に関するデータ(宝ホールディングス・宝酒造 2社計)

|                                    |                      |
|------------------------------------|----------------------|
| 男女別の平均継続勤務年数：男性23.1年 女性20.0年       | ※正社員継続年数 2017年4月1日現在 |
| 採用した労働者に占める女性労働者割合：事務系・技術系合計 35.0% | ※2017年度 新卒採用者        |
| 女性役職者人数：24名                        | ※2017年4月1日時点         |

### VOICE

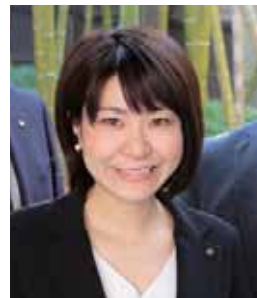
1回目の休暇は30歳になる年で、この年に1人目の子どもが誕生し、妻は育児休職を取得中でした。2回目の休暇は35歳になる年で、妻は仕事をしており、2人の子どもは保育園に通ってました。ですので、家族揃って大旅行、とはいきませんでしたが、日頃妻にお願いしてばかりの家事をし、わずかばかりですが休息を取ってもらったり、普段なかなか実現しない「父と子でのお出かけ」をし、ちょっとした非日常を味わえたり、有意義な休みを過ごすことができました。



SCM部企画課 田崎 修平  
リフレッシュ休暇取得(2015年度)

### VOICE

「女性のキャリアアップ」という言葉をよく聞くようになりましたが、自身のキャリアについては漠然としかイメージできていませんでした。女性の活躍をテーマとしたキャリア研修に参加し、ライフイベントが仕事に与える影響が大きい女性だからこそ、起こり得る変化に備えてキャリアプランをしっかりデザインしておくことが大事だということを感じました。変化をチャンスにするスタンスを研修やロールモデルとなる女性から学ぶ機会は今後さらに重要になるのではないのでしょうか。



商品部調味料課 稲泉 賀奈子