

## 仕事と育児を両立する従業員の声を聴き、 より働きやすい職場を目指して制度を拡充しています



### 企業プロフィール

設立：1969年(創立1921年)  
 本社所在地：徳島県鳴門市  
 事業内容：製造業(臨床栄養製品を中心とした医薬品、医療機器、機能性食品等の製造、販売及び輸出入)  
 従業員数：2,297人(うち女性367人)

### 特徴的な制度・取組など

- 従業員の声を踏まえ、年次有給休暇の半日単位での取得可能日数を10日に拡大するとともに、両立支援制度について紹介するハンドブックを発行。
- 男性従業員の育児参画を促進するため、育児休業期間のうち3日間を有給化。
- 大塚グループ社員のための大規模な事業所内保育所を利用可能。

### 取組のきっかけ・経緯

#### 従業員の声を聴いて両立支援制度を拡充

当社では、以前から両立支援制度を利用し、出産を経て仕事と育児を両立している従業員が多数いました。そこで、さらなる制度の充実を目指し、2006年に両立支援分科会を立ち上げ、女性活躍推進のための検討を始めました。従業員からは、「年次有給休暇をより使いやすくなるため、半日単位での取得可能日数(当時は5日)を増やしてほしい」「制度の詳細や制度の利用に必要な書類等の情報を分かりやすく教えてほしい」「仕事と育児を両立させている従業員のロールモデルを示してほしい」などの声がありました。これに対応して、▽年次有給休暇の半日単位での取得可能日数を10日に拡充▽両立支援制度についてまとめたハンドブックを発行▽両立支援制度について紹介しているイントラネットに従業員の声を掲載するなど、さまざまな施策を実施してきました。

また、分科会で出された「くるみん認定取得を目指そう」との意見を聴いて、認定取得に向けた取組を進め、2008年に徳島県内の企業で初の「くるみん認定」を取得しました。その後、2013年、2015年にも「くるみん認定」を取得しています。さらに、女性活躍推進の取組をダイバーシティ推進へと発展させるなど、より働きやすい職場環境の整備を進めてきました。2017年4月には、育児、介護、通勤緩和の目的で在宅勤務制度(1か月当たり5日が上限。一部の職種は適用対象外)を導入する一方、同年12月には、男性従業員の育児参画を促進する

ため、育児休業の期間のうち最初の3日間を有給化しました。これらの取組により、2018年2月に「プラチナくるみん認定」を取得しました。

### 具体的な制度の内容

#### 大規模事業所内保育所の利用が可能

育児休業制度では、最初の3日間を有給とし、子が1歳2か月になるまで取得可能です。男性の育児休業取得者は、2018年は16人(育児休業取得者の17%)となっており、積立有給休暇と組み合わせて10日以上休暇を取得する従業員もいます。今後、男性の育児休業取得者の声もイントラネットに掲載するなど、取得促進を働きかけたいと考えています。また、配偶者出産休暇としては、配偶者の出産後14日以内に1日の休暇取得(有給)が可能です。育児のための始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げについては、子が小学校3年生修了時まで利用可能で、男女ともに利用しています。失効する年次有給休暇は50日まで積み立て可能で、配偶者の出産、子の看護、家族の介護、私傷病等の目的で、1日単位で取得できます。

また、社員は大塚グループの事業所内保育所が利用可能であり、なかでも徳島県内にある「ビーンスターク保育園とくしま」は、定員が210人という非常に大規模な保育所で、従業員の勤務時間に合わせて、7時から19時まで開園しています。一時保育や延長保育等により、従業員の急な事情にも対

応しています。

### 制度導入による効果等

#### 情報開示を進めたことで、効果を実感

制度の拡充や情報提供に努めた結果、従業員からは、「制度が使いやすくなった」「仕事と育児の両立がしやすくなった」という声が聞かれるようになりました。また、男性従業員の育児休業については、制度を利用した男性が職場に戻って育児の話をしたり、他の男性にも取得を勧めたりすることで、制度の職場への浸透がさらに進むという効果を感じています。

「プラチナくるみん認定」については、当社のコーポレートサイトやパンフレット、会社説明会資料等に掲載しています。就職活動中の学生の中には、両立支援の取組や認定取得状況などに興味を持つ人が増えつつあり、当社の取組を評価し、働きやすさを感じて入社を希望する学生も目立ってきています。当社に長く勤務し、しっかり活躍したい、と考える学生が多く志望してくれることは、制度の大きな効果であると感じています。

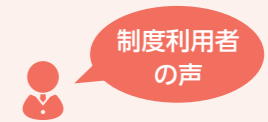
### 今後の課題・展望

#### 介護を行う従業員の増加への対応が必要

両立支援の取組については、一過性のもではなく、継続していくことが重要です。適宜見直しを行いながら、継続的に取組を進めていきたいと考えています。今後は、仕事と介護を両立する従業員が増えてくることが見込まれるため、まずは仕事と介護の両立について、積極的に情報提供を行っていきたいと考えています。また、在宅勤務制度については、セキュリティ等の観点から、勤務場所を自宅(単身赴任中の場合は家族の居住地も可)に限定していましたが、例えば介護の場合には、ご両親の自宅や病院等も視野に入れる必要があります。このため、今後、運用方法について検討を進めていきたいと考えています。



人事部  
 人事労務・安全衛生担当  
 専任課長  
**大貝 章子さん**



## 育児休業を取得し、 子育てを経験することは とても貴重な体験でした



人事部  
 人材開発室  
 係長  
**出口 智仁さん**

### 5日間の育児で大変さを感じるとともに、関わりも深くなりました

私は人事部門に所属していることもあり、以前から、男性従業員が育児休業を取得できることは認識していましたが、2017年12月の制度改定により3日間が有給休暇になり、より取得しやすくなったこともあって、2018年6月末から3日間、育児休業を取得しました。子どもの誕生は同年3月でしたが、その時には妻の退院に合わせ、配偶者出産休暇を取得しました。育児休業の平日3日間と土日を合わせて5日間連続の休暇としました。妻も育児休業中で、これまで日中の育児は妻に任せきりだったため、この5日間は自分が主体的に育児をしよう、と決めて臨みました。ミルクづくり、おむつ替え、夜泣きをした時のミルクと寝かしつけなどを5日間やり続けてみて、改めてその大変さが分かりましたが、子どもとの関わりも深くなり、とても貴重な5日間となりました。

### 男性も気軽に制度が利用できるように

平日に仕事をしていると、朝晩のわずかな時間しか子どもと過ごすことができませんが、24時間一緒に過ごしたことで、妻がいつも感じている育児の大変さを体感することができました。妻と育児を共有できてよかったと思います。そして、自分自身もっと育児に関わっていかなくては、と感じるようになりました。妻の育児休業期間が終わったら、育児も家事も半々で担当することになりますが、その準備としても経験ができてよかったと感じています。

育児休業の取得を通じて、子育てと仕事の両立の難しさを改めて知ることができました。男性ももっと積極的に育児休業を取得し、育児の大変さを体感した方がよいと思います。まだ、男性による育児関連制度の利用は女性ほど多くありませんが、今後、男性もより制度について理解し、必要な時に気軽に利用できるようになればと思います。