

日本ケミファ株式会社

製造業

社員の個性や能力を活かし、安心して働き続けられるボランティア休暇や積立休暇

取組の ポイント

- ・ボランティア休暇は、天災や事故の被災地救済、老人介護などの社会福祉活動、骨髄提供や臓器移植に関わる検査や入院のための活動に利用可能。
- ・積立休暇は、長期療養、家族の看護、不慮の事故等の場合に使用が可能。



本社ビルと研究業務活動の様子

取組の目的・概要

- ・同社は、性別、国籍、働き方や価値観の違いといった社員の多様性が、企業の活力および成長の基盤となり、さらには企業価値の向上へと繋がると確信し、社員が持つさまざまな個性や能力を活かせる企業風土の醸成に努めている。企業の持続的な成長は、社員一人ひとりの成長によって支えられていると考え、入社後のOJTや研修制度で人材力を育成するとともに、人権を尊重し家庭と仕事の両立を推進している。
- ・社員一人ひとりが持てる能力を発揮し、安心して働き続けることができるよう、さまざまな特別な休暇制度を導入しており、ボランティア休暇制度は被災地での救援活動や社会福祉活動などのボランティア活動に社員が積極的に参加することを奨励している。
- ・また、積立休暇は、長期療養、家族の看護、不慮の事故等の場合に使用可能な制度である。
- ・同社ではワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ノー残業デーの設定、20時以降の時間外労働の原則禁止や朝残業の推奨など10年以上前（平成20年（2008年）以降）から長時間労働防止への取組を継続的に行っている。平成29年度10月以降は、時間外労働を行う場合は事前に上司に承認を得る仕組みを徹底させ、時間外勤務の削減に繋げるなど、プライベート時間確保のために定時退社しやすい風土醸成を促すとともに、社員の業務効率化への意識を高めてきている。

企業概要

[設立] 1950 年
[事業内容] 医療用医薬品・臨床検査薬の製造・販売及び輸出入業／健康・医療関連事業
[所在地] 東京都千代田区岩本町

[従業員数] 816 名（2018 年 3 月 31 日現在）
[年次有給休暇の取得率] 約 39.0%
[年間休日数] 126 日
[URL] <http://www.chemipharm.co.jp/>

取組内容と特徴

病気休暇、ボランティア休暇等の概要

- ・ボランティア休暇は年3日の休暇（有給）を取得できて、被災地での救援活動や社会福祉活動などに利用できる。また、骨髄提供、臓器移植に関わる検査や入院のために、このボランティア休暇を充てることができる。
- ・積立休暇は失効する未使用有休を最大30日まで積み立てできる制度であり、長期療養、家族の看護、不慮の事故等の場合に使用可能である。使用に際しては会社の承認を得る仕組みとなっており、例えば犯罪被害を受けた社員が被害によるダメージを回復する期間に適用可能である。
- ・リフレッシュ休暇は、勤続15年、25年、35年の節目にそれぞれ2日、3日、5日の休暇を取得できる。
- ・傷病休職は、最大で3年6か月（勤続年数15年以上の社員）の休暇取得が可能な制度になっている。一方で、長期間の通院等を要する病気（がん、ウイルス性肝炎、糖尿病など）の治療を行いながら仕事も続ける労働者に対して、他の病気よりも特別な配慮を行う規定を新たに検討する必要があると考えている。

女性活躍の推進

- ・女性の採用および管理職への登用に積極的に取り組むことで、さまざまな視点からの気付きや柔軟な考え方を事業運営にも取り入れていきたいと考えている。生き生きと活躍する先輩女性社員の姿に刺激を受け、若手女性社員が女性管理職に自身の将来を投影させ、働きがいを感じられる職場づくりを推進している。
- ・また、女性活躍推進に関する社員の意識とニーズについて社員の意識調査を行ったり、育児をする女性社員の座談会や男性育児休暇取得者の対談など家庭と仕事の両立に関する話題を社内報で取り上げたりと、社員への啓発活動にも力を入れている。なお、男性育児休暇（5日間までは有給）については、平成31年度から

対象者全員に最低3日の取得が義務付けられる予定である。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ノー残業デーの設定、20時以降の時間外労働の原則禁止や朝残業の推奨など10年以上前（平成20年以降）から長時間労働防止への取組を継続している。また、平成29年度から有給休暇取得推奨や時間外勤務削減・管理をさらに徹底（前述）し、継続的に職場をフォローしている。
- ・また、社員一人ひとりが持てる能力を發揮し、安心して働き続けることができるよう、さまざまな制度を導入してきている。業務の状況に応じて始業・終業時刻を変更できる「フレックスタイム制度」や、業務の遂行状況により自身で柔軟に勤務時間を管理する「裁量労働制」も導入している。育児や介護、配偶者の転勤などにより一度会社を離れた従業員の復職を促進する仕組み「カムバック登録制度」や、定年後の再雇用も65歳を超えて契約する例も多くあるなど、一人ひとりの能力、事情、希望に応じて働く環境を考慮するとともに、それぞれの持つ経験とノウハウを十分に活かせる制度を取り入れている。平成29年4月には育児関連の規程を改正し、育児休暇の一部を有休としたことで、男性社員の育児休暇取得者も増えてきている。
- ・年次有給休暇取得の促進については、取得率が伸びない現状に問題意識を持ち、管理職が率先して休暇を取得するように働きかけるとともに、各部署の休暇取得率を定期的に所属長に通知し使用促進を喚起、更に有給休暇の計画的利用制度を設け、全社員が最低5日の休暇を事前登録させるなど、休暇取得の促進を図っている。また、長期休暇を取得することにより、必然的に業務のマニュアル化やセンターファイル化が進むという業務効率化の効果も期待している。



陸前高田でのボランティア活動の様子

・H24年 ボランティア休暇制度新設後、すぐに東北沖地震のボランティアに利用した社員の声

「既に個人で色々な活動をしている人も多いと思いますが、今回会社がこういう制度を導入したことで、さらに一人でも多くの社員がボランティア活動に意識を向け、行動に繋がるきっかけにできればと願っています。」

・H30年 育児休暇を取得した男性社員の声

「育休中に取り先とのチャンスを逃してしまうのではないかと心配しましたが、その点は上司とよく相談し問題ありませんでした。」「妻から、男性でも育児休業が取れるなんて良い会社だねと言われました。」

制度利用者の声

・H30年 育児休暇を取得した男性社員の上司からの声

「部下も上司もまずは制度のことをよく知ることが必要。そして取得者が取得することのメリットを発信してゆけば徐々に浸透すると思います。上司は、部下からはなかなか言い出しにくいということを認識し、子供の誕生を控えている部下に対して介入し過ぎない程度に声をかけてあげるなど普段からの環境づくりが必要だと思います。」