

02 株式会社ツムラ

所在地 東京都
設立年 1936年
業種 製造業
事業概要 医薬品(漢方製剤、生薬製剤他)の製造販売
従業員数 4,032名(連結)(時点:2023年3月31日)



POINT

- ◆体調不良時に隠れ我慢をせずに、我慢に代わる選択肢を選ぶことができる社会を目指した取り組みである#OneMoreChoiceプロジェクトの一環として、社内制度(特別休暇制度等)の運用を見直し
- ◆従業員の声を受けて、法定の生理休暇の名称を「Femaleケア」に変更。利用者が限られていた通院休暇は、誰でも使いやすい制度に拡充
- ◆従業員の隠れ我慢の実態を周知し理解を深めながら、体調不良でも休みやすい風土を醸成

導入背景

労働組合と協働して働き方改革を推進。役員からのメッセージで機運を醸成

- ワーク・ライフ・バランス改善を目指し、働き方改革を進めてきた。2003年から労働組合と共同で人事労務委員会を結成し、その中の労働時間管理ワーキングにおいて、年次有給休暇取得率や労働時間について話し合いながら、働き方改革に取り組んできた。
- 年2回、勤怠状況調査を実施しているが、この取組も労働組合と共同で行っており、長らく継続している。調査実施後は、結果を各現場にフィードバックするとともに、何を労働時間に含めるべきかといった考え方や留意点を従業員にアナウンスする機会としている。
- 2014年から2016年にかけて、労働組合とともに、当時の役員全員に対して、ワーク・ライフ・バランスに関するインタビューを実施した。インタビュー結果については会社のイントラネットに掲載し、従業員に向けて情報発信を行った。インタビューの中では、役員自身のワーク・ライフ・バランスの取り方や、残業時間削減の重要性、メリハリのある働き方によって休暇を取得してほしいというメッセージ等が語られた。従業員にとっては、役員の考え方や働き方改革の重要性を理解する機会となり、働き方改革の気運をさらに高めることになった。
- 所定の夏休みや年末年始休暇もあり、年間所定休日は128日(2023年度)となっている。しっかりと休む風土があり、2022年度の年次有給休暇取得率は8割弱となっている。

#OneMoreChoiceプロジェクトで従業員の声を聞きながら、特別休暇制度を柔軟に変更

- 体調不良など様々な事情で仕事を休まなければならない従業員をサポートするための通院休暇や、骨髄ドナー休暇、公民権行使のための休暇(裁判員休暇)など、多様な特別休暇制度を設けている。2021年からは、隠れ我慢¹⁾のない社会を目指す#OneMoreChoiceプロジェクトの一環として、従業員の健康課題解決にも取り組んでおり、従業員の声を聞きながら、特別休暇制度の運用も柔軟に変更している。また、健康への意識を高める取組や、辛いときには無理に我慢しない大切さを発信する中で、我慢に代わる選択肢として、様々な社内制度の周知や利用促進を進めている。

制度・運用の特徴と効果

#OneMoreChoiceプロジェクトを通して、従業員が健康に働くための施策を検討

- 2021年から#OneMoreChoiceプロジェクトを始動し、「誰もが不調を無理に我慢することなく、心地よく生きられる健やかな社会」を目指して、社会全体に向けた情報発信を行ってきた。その一環として行った、20代~50代の女性を対象としたアンケート調査では、不調を感じるときでも我慢して仕事や家事を行う女性が8割に上ることが分かった²⁾。この結果を踏まえ、対外的な活動に加えて、社内においても「隠れ我慢」をせずに多様な選択ができる企業を目指し、2021年4月からは社内向けのワーキンググループを立ち上げ、制度の見直しや環境づくりを進めてきた。
- ワーキンググループには、人事部のみならず複数の部門から、様々な性別・年代の従業員が20人程参加し、どうしたら隠れ我慢をせずに、健康を大事にしながら働けるのか話し合いを重ねてきた。その中で従業員から提起された様々な課題や提案については、#OneMoreChoiceアクションと位置付けて、関係部門で調整を行い、労働組合にも説明しながら制度に反映してきた。
- 特別休暇制度の名称や運用の変更から、定期健康診断における婦人科健診の充実など、制度の変更は多岐にわたる。特に婦人科健診の充実では、子宮頸がん検診や乳がん検診について、希望する従業員全員が費用負担なく受診できるようにしており、2023年にはHPV検査も対象に加えた。婦人科の検診を意識することで自分の健康について知識を得る機会になるとともに、検査を受けようと思う女性の背中を押すことにもつながり、従業員の健康促進につながると期待している。

従業員の声を受けて、生理休暇の名称を「Femaleケア」に変更

- #OneMoreChoiceプロジェクトを進める中で、特に男性の多い部署の女性などから、「生理休暇という名称だと、休暇を申請しづらい」という声があがった。そこで、2022年から、法定の生理休暇の社内名称を「Femaleケア」に変更した。取得は、PCの勤怠入力画面から選択するだけで可能となっている。
- 生理休暇の社内名称変更については、#OneMoreChoiceプロジェクトの活動で情報発信したり、社内報の中で取り上げたりして紹介し、従業員向けに周知を図った。男性管理職が多い職場があることも念頭に置き、女性が隠れ我慢をしながら就労していることがあるという事実や、どのような不調があるのかといったことを伝えるようにした。
- こうした取組によって従業員の間で理解が広がり、Femaleケアの取得日数は2021年度の138.5日から、2022年度には216日まで増加している。

通院休暇は年12日まで、通院時や体調不良時に、診断書なしで利用が可能

- 通院休暇は、様々な体調不良のために年12日まで無給で取得できる休暇である。取得単位は半日単位で、取得にあたって診断書の提出は不要としている。
- 通院休暇は、もともとは障がい者雇用促進のために導入された制度であった。定期的な通院に対応できるよう、毎月1回・1日取得できる無給の休暇であり、取得時は個別相談を踏まえ、人事部が通院休暇の対象になるか否かを判断していた。そのため、利用者はごく少数に限られていた。
- 労働組合から、不妊治療に対応できる休暇制度の導入について要望があったことを機に、通院休暇の見直しを行うことにした。制度見直しにあたっては、公平性を重視して様々な事由での取得を認め、症状や病気の種類に関わらず、不妊治療やその他の通院、風邪、更年期障害等、体調不良全般に対して、診断書があれば誰でも利用できるようにした。また、毎月1回という制限も廃止し、年12日を上限に、無給の休暇を年間通して柔軟に取得できるように運用を変更した。
- 2022年には、#OneMoreChoiceプロジェクトの社内活動の一環として「#OneMoreChoice アクション」を施行。この取組の中で、通院休暇をより使いやすい制度とするために、診断書の提出も不要とした。現在は、上司に取得事由を相談のうえで申請することとしている。通院等の事情を人に知られたくない従業員がいることも考慮し、人事部では取得事由を聴取しないことにしている。申請はシステム上で行うが、利用する休暇を選択するだけで、取得事由を記載する必要はない。
- 通院休暇の見直しについては、会社のイントラネットや、#OneMoreChoiceプロジェクトからの情報発信で周知を図った。2022年度には158人が利用している。ただし、無給の休暇制度であるため、年次有給休暇から先に利用する従業員が多い。通院休暇は、年次有給休暇を全て使い切った後でも安心して休めるようにするための、セーフティネットの役割を果たしていると考えている。

骨髄ドナー休暇、罹災休暇、公民権行使のための休暇(裁判員休暇)など 様々な特別休暇を有給で設け、従業員をサポート

- 骨髄ドナー休暇は、原則年14日まで有給で取得できる。骨髄バンクへの登録から各種検査、事後健康診断までの一般的な日数をもとに14日としているが、入院日数等が増えた場合も相談のうえで取得を認めている。実際にドナーに選ばれて利用する事例は今のところないものの、骨髄ドナーの検査のために取得する人はみられる。就業規則の中で、骨髄ドナー休暇制度として規定しており、そこで定められた申請書に必要事項を記入し申請を行うこととしている。
- 罹災休暇は、罹災の状況に応じて1事案につき3日を有給で付与するが、状況によってはそれ以上の日数も取得可能である。取得には証明書の提出を求めている。2022年は豪雨など災害も多かったため、利用者は増加している。
- 公民権行使のための休暇(裁判員休暇)は、就業規則の中で「公民権の行使の場合は有給で特別休暇を与える」と定めており、この規定を適用して、必要日数を有給で付与することとしている。また、裁判員に選ばれる前の選任手続きについては年次有給休暇を取得することとしている。これまで、裁判員に選出された従業員がいなかったため、利用者はまだいない。

#OneMoreChoiceプロジェクトの取組を進め、従業員が隠れ我慢をしない環境づくりを

- 体調不良のときに無理に我慢しない風土を醸成するために、#OneMoreChoiceプロジェクトをさらに進め、社内での周知、啓発にも積極的に取り組んでいく。現在は、従業員向けの研修をパイロット的に行っているが、研修を受ける時間がない従業員もいるため、休憩時間などに気軽に見られるような動画を作成し、周知を図る予定である。
- また、#OneMoreChoiceプロジェクトのワーキンググループでは、女性特有の健康課題に向けたセミナーを開催するといった提案も出ている。体調不良時には休んでもよいといったメッセージを発信するだけでなく、従業員一人ひとりが自分の健康に意識を向け、健やかに働くことができるよう、幅広い取組を進めていきたい。