

● 企業概要

企業名：アルフレッサファインケミカル株式会社

所在地：秋田市

業種：医療品製造業

労働者数：119人（女性21人、男性98人）

認定日：令和元年6月 くるみん取得



● 取組概要等

1. 子育て支援に関する取組方針

子育て支援に限らず、働き方改革や女性活躍など企業に対する社会の要求が高まっています。制度やルールを作るだけでは要求に応えられません。

共に働く人々が、個人の生活環境や価値観に違いが有ることを理解し、お互いを尊重する企業風土の醸成に取り組んでいます。その上で、一人ひとりの個性と能力を存分に発揮できる働き方の選択肢の一つでも増やしていきたいと考えています。



認定通知書交付式の様子

2. 子育て支援に関する取組

(1) 各制度の利用実績（平成28年～平成31年の行動計画期間内）

■会社独自の制度の導入

小学3年生までの育児短時間勤務・時間外労働の制限・深夜業の制限

→ 育児短時間勤務女性2名取得

■法を上回る両立支援制度

◆3歳までの育児休業制度 → 男性1名取得 女性3名取得

◆子が1歳までの連続5日間有給で休める育児短期休暇制度 → 男性4名取得

(2) 運用面での子育て支援

男性の育児休業取得促進に関する会社独自の資料を作成し、社内メールで全従業員に配付。男性従業員が育児休業を取得するメリットを前面に押し出した内容になっており、社内の意識改革に努めた。男性の育児休業取得対象者に向けた社内説明会を開催。育休のメリットを説明するとともに「男性は育休を取りづらい」「育休を取ると出世にひびく」といったマイナスイメージを払拭した。

3. 労働時間等の働き方（平成28年～平成31年の行動計画期間内）

■所定外労働の削減

月平均所定外労働時間：平成29年度 10.2時間 → 平成30年度 7.9時間

- ・時間外には業務でのメール使用を禁止している。
- ・部署毎にノー残業デーを月2回以上設定し、社員のワーク・ライフ・バランスを推進。
- ・計画休暇を年間で5日設定し、休暇取得を促進。

4. その他の取組

■社員の多能工化

◆育児休業等の休暇取得による現場の要員数変動への対応

【具体的な多能工化の取組み方法】

- ◆ ①従業員のスキル習得状況
 - ◆ ②担当業務の業務量や予実管理
 - ◆ ③個人のキャリアプラン
- の3点を把握し、見える化
- ◆ 多能工化に向けて他の業務を覚えてもらう際には、若手従業員と指導役の従業員を2、3人合わせて配置し育成

見える化した情報を評価にも反映することで、会社が求める人材育成計画と個人の描くキャリアプランのマッチングを行いながら、会社全体で社員自身のキャリア形成を支援している。

これらの取組みが「誰かが抜けても問題なく回る現場、いつでもカバーしあえる現場」を創造しただけでなく、従来の製造業の男性は育児のための休暇が取りにくいという先入観を払拭し、男性の育休取得に繋がり、くるみん認定に至ったと捉えている。

5. 認定マークの活用法や効果

医薬品製造会社はテレビCMを流すことができない、関係機関に販促グッズを配付できない等の制約があるため、企業の認知度を上げていくのが非常に難しい。くるみん認定を機に、社員の約8割を男性が占める我社としては、くるみんマークを採用活動に積極的に活かして、ぜひ女性の人材確保につなげたい。具体的には、ホームページや採用情報誌、採用担当者の名刺などに掲載して育児と仕事の両立支援に力を入れていることをアピールできればと考えている。



ホームページの画面

■くるみん認定に係る主な達成状況

◆女性の育児休業取得率100% ◆男性の育児休業取得率33%（目標の7%を達成）

6. 認定企業として一言

これまでの仕事と子育ての両立支援への取組みが評価され、認定をいただいたと考えています。認定はゴールではありません。これからも、認定企業の名に恥じない「子育てサポートシステム」の維持改善と実効力アップを図って参ります。