

キッセイ薬品工業株式会社

所在地：松本市
事業内容：製造業
労働者数：1,657名（男1,388名、女269名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日
- (2) 行動計画の内容
 - ① 妊娠中や出産後の女性労働者に対する諸制度の周知や情報提供を実施する
 - ② 男性の育児を目的とした休暇の取得を促進する
 - ③ 育児休業等をし、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための施策を検討し実施する
 - ④ 働き方の見直しに資する労働条件等の整備を推進する
 - ⑤ 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができるとともに、子ども参観日の実施拡大を行う

2. 目標に対する取組結果

- ① 直近3年間に育児休業を取得した女性社員に対する育児休業関連制度利用に関するアンケートを実施(平成26年度)。そこでの意見や要望を踏まえ、育児関連諸制度に関する関係者へのより良い情報提供内容・方法等について検討
 - ・妊娠中や出産後の女性労働者向けに、育児休業等に関するガイドブックを作成し、配布。当該女性労働者の上司にも関連情報の提供
 - ・全社員向けに社内イントラ掲示板へ「子育て支援制度」に関して掲載し、啓発
- ② 配偶者出産時の休暇について、平成28年4月1日付で就業規則に定める付与日数を改正し、社内イントラ掲示板への掲示をはじめ、積極的な社内周知を行いながら取得を促進
 - ・平成28年度の休暇取得推進結果
取得者率 71%
付与日数の改定(3日→5日)の効果として、4日以上休暇取得した者が50名中11名
 - ・行動計画期間中、男性の育児休業取得者は13名
- ③ 管理職研修において、女性労働者の育成、及び働きながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等を考えるカリキュラムを実施
 - ・育児を行う女性営業職に対する新たな勤務制度導入
- ④ ノー残業デーの実施(毎週水曜日、毎月給与支給日、年2回の賞与支給日)
 - 時間外労働2014年度比14.7%削減、2015年度比9.4%削減
 - ・メモリアル休暇(年3日の計画年休)の取得促進(同休暇の適用にならない社員は、年次有給休暇の取得促進)
2016年度における休暇取得率83%以上(同休暇の適用とならない社員においては年次有給休暇の取得率80%以上)の目標に対し、休暇取得率87.7%(同80.5%)
 - ・職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の解消のための情報提供、意識啓発
- ⑤ 過去に未実施の事業所における「子ども参観日」を実施

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業取得者 13名 育児目的の休暇取得者 76名 取得率72%
<女性> 育児休業取得者 17名 (出産した女性労働者 16名、育児休業取得率 106%)

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置 (特例認定基準7)
小学校就学前の子を養育する従業員に対し、育児短時間勤務措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 (特例認定基準9)
 - ① 所定外労働の削減措置
ノー残業デーの実施 (毎週水曜日、毎月給与支給日、年2回の賞与支給日)
2016年度における全社所定外労働時間について、2014年度比1%削減の目標に対し、
2014年度比 14.7%削減、2015年度比 9.4%削減
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
メモリアル休暇 (年3日の計画年休) の取得促進 (同休暇の適用にならない社員は、年次有給休暇の取得促進)
2016年度における休暇取得率83%以上 (同休暇の適用とされない社員においては年次有給休暇の取得率80%以上) の目標に対し、休暇取得率87.7% (同80.5%)
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
法の水準を上回る子の看護休暇 子が1人の場合6日、2人以上の場合12日
職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の解消のため、管理職研修等にて情報提供、意識啓発
- (3) 出産した女性の継続就業率 (特例認定基準10) 90%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組 (特例認定基準11)
新任管理職研修にて女性社員の育成・活用について実施