

フラワー・プロスTMS株式会社

代表者：青木 淳一
所在地：宇部市大字中野開作 67 番地
事業内容：小売業（調剤薬局）
労働者数：167人（うち有期契約労働者 0人）
男性 32人、女性 135人

当社ホームページ



1 一般事業主行動計画の期間

平成 29 年 8 月 1 日～令和 2 年 9 月 30 日までの 3 年 2 か月

2 目標

- (1) 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてパンフレットを作成して、フラワー・プロスTMS株式会社社員用ヘルプHPに載せ社員に制度の周知を図る。
- (2) 小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。
- (3) 子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、半日又は時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用）。

3 対策と実施状況

- (1) 19 問の質問事項で構成される仕事と子育ての両立等に対する自社の現状や社員のニーズを把握するためのアンケート調査を実施した上で、『子育て支援制度・母性健康管理マニュアル』を作成し、社員用HPに掲載し、制度の周知を図った。
- (2) 小学校 3 年生終了時までの子を持つ社員が利用できる短時間勤務制度を導入した。
- (3) 時間単位で看護休暇制度を利用できる制度を導入した。

4 トピックス

- (1) 計画期間中に女性が 3 名出産、育児休業を取得。計画期間中に男性が 1 名、育児休業を 27 日間取得。
- (2) 有給休暇 100%消化プロジェクトを実施。ラウンダー（各薬局で、休暇取得等を理由に、ヘルプとしてシフトに入ることを専門とする者）を 2 倍程度増やすとともに、仕事のマニュアル化を促進する等の休みやすい環境を整えた。

〇認定企業にインタビュー

＜事業主の声＞

私共は、薬局を運営する会社ゆえに社員の女性比率が 80%を超えます。その為、女性社員の居心地が良くないと成り立ちません。それに加え少子高齢化の日本におきましては、子供を育てやすい社会を作る事は喫緊の課題であります。そこで当社は何が出来るかを考えた時に誰に遠慮することなく、自由に休める会社を作る、これが社員に喜びと活力を与え、社会的にも貢献できるのではないかなと考えました。

当社は、設立当初から保育料の補助や子の看護休暇等の規定がありましたが、休むことに関して周りに遠慮し取りづらいつい意見が耳にすることがありました。管理職が意識を変え、休みをとりやすい環境づくりに取り組み、会社も変わってきたと思います。子の看護休暇や育児短時間勤務の期間延長等は法を上回る規定にし、女性だけでなく男性の育児参加も推奨しています。働き方改革における社員全員のワークライフバランスの実現のために「有給休暇 100%消化プロジェクト」を発足し達成者にはギフトを贈るなどして成果が出ております。今後も引き続き職場風土改革をし、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組んで参ります。

＜育児休業を取得した男性職員の声＞

一人目の子供が生まれた時は転職直後で育児休業を取得できず「妻をサポートできなかった」「お風呂や夜のミルクくらいしか相手できなかった為、子供がなかなか懐いてくれなかった」などの後悔がありました。そのため今回は「妻の負担を減らしたい」「保育園に通っている上の子に寂しい思いをさせたくない」「生まれてきた子の成長をみんなで見守りたい」という思いから、出産直後から約 1 か月間の育児休業を取得しました。出産直後の 1 か月という貴重な時間を家族みんなで過ごすことができたこと、仕事の効率化についても考えるようになったこと、会社の方の理解が素晴らしいこと等、色々な面で気づきを与えてくれて、成長させてくれた休業期間となりました。

＜育児休業を取得した女性職員の声＞

入社して 7 年になりますが、3 回の産休・育休を取らせていただきました。私の場合、ひどい悪阻と切迫流産もあり、安静のために予期せぬお休みをいただいた事もありましたが、その都度柔軟な対応をしていただきました。お陰様で、育休中には子供たちとしっかり向き合う事ができ、充実した日々を送ることが出来ました。また、育休を終えると保育園の送迎などで短時間勤務となる状況でしたが、私の希望を聞いてシフトを組んでいただきました。帰社時に『お先に失礼します』と挨拶を行う際は心苦しいところもありますが、職場の方の『お疲れ様でした』に支えられています。私もいずれ逆の立場になった時は、女性男性問わず産休・育休取得に対して温かい職場づくりを心がけようと思います。