

## 社内制度改定により、従業員の育児休業取得を促進

ー通算最大28日間の給与支給により、育休取得を後押しー

三洋化成工業株式会社  
(証券コード 4471)

三洋化成工業株式会社(本社:京都市東山区、代表取締役社長:樋口章憲)は、これまで以上に育児休業(育休)が取得しやすくなるよう社内制度を改定し、出生時育児休業(産後パパ育休)の制定を含む育児・介護休業法の改正に伴う改定に加え、育休(産後パパ育休含む)期間中の通算4週間(28日間)は給与が満額支給される制度に改定しました。当社は本制度改定により育休取得を促進し、仕事と育児を両立できる職場環境づくりを進めていきます。

当社では、「ワクワクする会社」を目指し、すべての従業員が自分らしさを大切にしながら安心して働ける職場環境の整備を進めてきました。これまでに、仕事と育児・介護などの両立支援、男性の育休取得推進、女性の継続就業と出産後のキャリア形成支援、働き方の見直しなど、積極的にさまざまな改革を行っており、その取り組みについては2007年に京都府で初めて「くるみん」、2017年には「プラチナくるみん」の認定を受けるなど高く評価いただいております。

当社はこれまで育休期間中の5日間の給与を支給してきましたが、今回、育休(産後パパ育休含む)期間中の28日間の給与を満額支給する制度に改定したことで、女性と比較して低い水準にとどまっていた男性の育休取得率の向上ならびに取得期間の拡大を後押しして、男性の育休が当たり前となる職場風土を醸成していきます。本制度により、積極的に子育てをしたいという男性従業員の希望を実現するとともに、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合い、女性の就業意欲の促進にもつなげてまいります。

当社は今後も性別にかかわらず従業員全員が豊かな生活を実現できるように、多様な働き方で活躍できる働きがいのある職場環境作りに取り組んでいきます。

### 【制度改定の概要】

#### ①育休の分割取得を可能に(法改正に伴う改定)

- ・子が1歳になるまでの間、2回に分割して取得が可能となります。
- ・子が1歳になった後も保育所に入所できない等の理由により、育休を延長する場合、育休の開始日を柔軟化することが可能です。

#### ②出生時育児休業(産後パパ育休)を新設(法改正に伴う改定)

- ・子の出生後8週間以内に、4週間まで取得することが可能です。
- ・産後パパ育休は、2回に分割して取得することもできます。
- ・産後パパ育休と通常の育休を利用すれば、最大4回に分割して休業が可能となります。

#### ③育休(産後パパ育休含む)中の給与支給期間を延長(法定外の対応)

- ・育休(産後パパ育休含む)開始後通算28日間、給与を支給します。

❖参考

＜当社の男性従業員の育児休業取得状況＞



男性従業員の育児休業取得者数

＜三洋化成の従業員が働きやすい環境整備の取り組み＞

詳細はこちら

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みについて

<https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/diversityandinclusion>

働き方改革の取り組みについて [https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/work\\_style](https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/work_style)

健康経営の取り組みについて <https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/kenko-keiei>

【ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進】

＜ダイバーシティ月間の創設＞

- ・人権週間(毎年 12/4-10)に合わせ、毎年 12 月を『ダイバーシティ月間』と制定し、多様性に対する意識改革を目的に各種イベントを実施

＜育児との両立支援制度の拡充＞

- ・両立支援ハンドブック作成
- ・育児休業からの復職者支援(休業前後の面談、セミナー開催)
- ・男性の育児休業取得推進
- ・ベビーシッター費用補助制度
- ・病児保育費用補助制度
- ・「イクボス企業同盟」に加盟
- ・2007年には京都府で初めて厚生労働省より「くるみん」認定

2017年8月1日には「プラチナくるみん」認定

(「プラチナくるみん」は「子育てサポート企業」として「くるみん」の認定を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行なった企業が受けられるものです。)

次世代認定(くるみん)マークを  
2007年に京都府で初めて取得



2017年8月1日  
「プラチナくるみん」認定



### <LGBTQ に関する取り組み>

- ・社内規定・制度や福利厚生の見直し
- ・社内外相談窓口の設置
- ・レインボープライドパレード(東京、名古屋、京都、大阪、九州)への参加
- ・だれでもトイレの設置
- ・LGBTQ の理解促進 (勉強会・映画鑑賞&トークセッションを国内の全事業所で開催、LGBTQ 当事者で LGBTQ に関する啓発活動を行っている YouTuber のかずえちゃんを当社の一員に迎え、社内風土改革を加速)
- ・2019 年から 3 年連続で性的マイノリティであるLGBTQ 等に関する取り組みを評価する「PRIDE 指標」において最高評価の「ゴールド」を受賞



- ・ハラスメント防止セミナーの実施
- ・婚姻への平等「Business for Marriage Equality」に賛同
- ・LGBTQ フレンドリーであることを容易に表明できる ALLY グッズの作成、配布
- ・高校、大学への出張授業

### <女性活躍推進>

- ・社内外の研修参加や交流会実施
- ・経営トップや女性社外取締役との交流会実施
- ・旧姓使用制度導入
- ・計画的な人材育成計画・配置
- ・コース制度の見直し(一般職を廃止)
- ・大阪大学との「阪大方式産学共創教育事業」に参画
- ・経団連「女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画」公表
- ・経団連 2030 年までに女性役員比率 30%を目標とする「2030 年 30%へのチャレンジ」に賛同
- ・内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同

ー「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ

[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html)



- ・2022 年 3 月に女性活躍推進法に基づく優良企業として、「えるぼし」の 3 つ星(最高位)認定を取得



### <介護との両立支援制度の拡充>

- ・介護休業制度の拡充
- ・介護勤務軽減・深夜業務免除制度導入

## 【働き方改革】

- ・在宅勤務制度の導入開始(2019年4月より)
- ・失効有給休暇積立制度の拡充(2019年3月より)
- ・スーパーフレックスタイム制の導入(2015年1月から随時適用拡大)
- ・時間単位有給休暇制度導入(2016年9月より)
- ・フレキシブル休職制度の導入(2019年11月より)
- ・服装の自由化
- ・コミュニケーションシステムの刷新
- ・仮想デスクトップサービス VCC 導入
- ・RPA(Robotic Process Automation)導入
- ・ペーパーレス会議
- ・BIシステム導入
- ・モバイルワークオフィス活用
- ・イントラネットを通して社長・役員に直接提案できるe-POST制度の導入
- ・「働き方改革」に積極的に取り組んでいる企業として、2016年11月に京都労働局より京都府におけるベストプラクティス企業の第一号に認定

## 【健康経営への取り組み】

「健康経営宣言」を行い、健康経営に取り組み、従業員の健康維持増進を会社が推進

- ・組織体制の整備
- ・健康相談室、健康保険組合、労働組合の三位一体の取り組み
- ・運動、食事、睡眠、禁煙、飲酒の5項目について各職場に合う取り組みを開始
- ・健康情報管理システム(HSS:ヘルスサポートシステム)を導入(2019年より)
- ・健康通信の配信
- ・産業保健スタッフのフォローによる特定保健指導実施率の向上(2019年より)
- ・新型コロナウイルス感染症対策の周知・指示(2020年2月より)
- ・健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人として4年連続で「健康経営優良法人」に認定



<本件に関するお問い合わせ先>

三洋化成工業株式会社

経営企画本部 広報部

電話 075-541-4312

<https://www.sanyo-chemical.co.jp/>