



ユニ・チャーム株式会社

グローバル人事総務本部 人事グループ
マネージャー

大竹 英俊さん(左) 小野 宏さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容：ベビーケア、フェミニンケア関連製品等の販売
- 従業員数：1,229名(2011年9月現在)
- URL：<http://www.unicharm.co.jp>

社員の意志を尊重し、 社会的責任を達成する

実践!

こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 社員の意見、提案をすくいあげる
- ② 仕事に専念できる環境を整える
- ③ 社員の意志を尊重し、きめ細かい対応をする

社会的責任の達成

当社では企業理念として社是を定めており、その中に「企業の成長発展、社員の幸福、及び社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める」という言葉があります。企業として出来ることは何か、どの範囲までできるのかということを考え、休暇制度の充実を図っています。

社員の多様性確保のために、育児・看護・介護の支援制度、裁判員・検察審査員休暇制度、積立保存休暇制度、骨髄ドナー休暇制度、パースサポート制度、積立保存休暇の震災特例措置など社員の意見を吸い上げ、制度の拡充を図り、社内報なども活用しながら周知を図っています。2010年度からは提案制度も設け、積極的な意見収集も行っています。

骨髄ドナー休暇

職場での理解が得られるように

骨髄ドナー休暇は、グローバル人事総務本部での検討も進めていましたが、社員側からも制度導入の提案が出ていました。骨髄ドナーとはどういうものなのか？ いろいろ調べてみると意外に拘束される日が多く、しかも飛

び石で休まなくてはならないということがわかりました。この休暇の取得について職場の理解を得るには、「会社として全面的に支援する」という体制を整備し会社の姿勢を見せる必要があると感じました。社員にわかりやすく、会社の姿勢も見えるようにするため、あえて独立した休暇制度にしようということで「骨髄ドナー休暇」という名称で、最大7日間特別有給休暇を付与するという積極的に支援する形にしました。社内イントラネット等で利用者の声を伝えるなどの工夫も必要だと感じています。

裁判員休暇

社員が安心して裁判に専念できるように配慮

社員が裁判員に選任されたときに、職場の理解と協力を得て積極的に参加できるような環境を作ろうと考えました。特別有給休暇扱いにすることで職場の上司も後押しをしやすくなるため、裁判に従事する期間中しっかりと安心して専念できるように、休暇日数に枠は設けずに、必要な日数が取得できるようにしました。休暇申請は、まず書類・Web勤務票で予定期間を申請し、実際に裁判に従事したら、期間確定届を提出してもらうことにしています。



グローバル開発本部 ニュートラックフォームセンター
チーフテクノロジスト
大庭 徹さん(右)
(骨髄ドナー休暇)

ドナー登録はごく自然な成り行き

私の親族が病気になったことがドナー登録のきっかけでした。身近な人が病気になったこともあり、「自分の骨髄を提供して助かる人がいるならば」という思いが芽生え、ドナー登録はごく自然な成り行きでした。

ドナー登録後、しばらくして移植対象患者と適合するかもしれないとの連絡がきました。骨髄提供に関するコーディネータから説明を受け、ステップを踏んで骨髄提供へ進んでいきました。実際には、入院して骨髄を採取するなど一日がかりの対応となる正味3日間を骨髄ドナー休暇として申請、取得しました。

最初の連絡を受けてグローバル人事総務本部や上司に報告をしていたので、休暇申請は余裕を持って行うことができました。

しかし、海外出張という仕事上の調整が一番大変でした。骨髄採取の1ヶ月前は海外渡航禁止という決まりになっているのです。「病気をしてはいけない、ケガをしてはいけない」とコーディネータからも説明を受けてい

ました。最終的には、海外出張を退院日から1週間後に変更し、無事出張できました。

休暇の提案が実現

実は、骨髄ドナー休暇をグローバル人事総務本部に提案した一人なのです。「素晴らしいことだからぜひやろう」ということで提案を検討いただき制度化されました。ドナー登録は決して特別なことではないのですが、育児休暇などと違い自分に関係のあることと思えないためドナー休暇のことを知らない人は多いと思います。まず、社内に休暇制度を広めて皆さんに知っていただきたいですね、そしてドナー登録が増えるといいなと思っています。

主人を見て、自らドナー登録(大庭 あゆみさん)

主人の骨髄提供に関する入院・採取については、移植コーディネータの方から詳しい説明を受けていたので、特に不安はありませんでした。骨髄バンクとかドナー登録などやはり自分にとっては他人事だったのですが、主人の骨髄提供までの経過を見ていて考えるきっかけになったのは確かです。自分もやってみようという気持ちになり、主人の退院の日にドナー登録してきました。骨髄提供の知らせがきたら、ぜひ協力したいです。

周知を図るためにeラーニングを実施

制度導入時、裁判員になった場合しっかりと安心して専念できるように、裁判員制度と当社の休暇制度についてeラーニングを実施しました。学習が終わってから、理解できたかどうかの簡単なテストも行いました。実際に誰が履修したかを追跡し、部門ごとに履修率を見られるようにするなどして周知状況を把握しました。ほぼ100%の社員が修了しました。また、社内イントラネットに制度のQ&Aを掲載し、いつでも見られるようにしています。

積立保存休暇 震災特例措置

東日本大震災への対応として適用範囲を拡大

当社の福島工場が被災したこともあり、会社主導の被災地支援として早くからマスク、

おむつなどの提供をしていました。しかし個人の自発的な被災地支援ボランティア参加による積立保存休暇の適用拡大については、社員からの声(提案)が元になっています。震災から2ヶ月ほどして、被災地の状況が一般の我々にもわかるようになり、ボランティアが社会的に認知されてきた頃でした。社員の提案を受け、人事グループで急ぎ適用拡大を検討し、6月1日から社員の自発的なボランティア活動参加を支援・奨励することを目的として、積立保存休暇として取得できるようにしました。実際には、すでにボランティア活動に参加している社会貢献の意識の高い社員も多くいましたので、そういう社員は遑って休暇申請ができるように調整をしました。休暇の申請にあたっては、公式に活動を証明できるボランティア団体に所属して参加することが前提条件になっています。