

## 従業員の働き方改革をさらに推進、LGBTや小1の壁に対応 配偶者の範囲拡大と育児短時間勤務を小学校卒業まで引上げ

住宅設備機器のインターネット販売を行う株式会社サンワカンパニー（所在地：大阪市北区茶屋町19-19 代表取締役社長：山根 太郎）は、今夏から従業員の働き方改革をさらに推進する2つの施策を実施します。ひとつは配偶者の範囲を拡大し、性的マイノリティ（以下、LGBT）に対する配慮を拡大すること、もうひとつは育児短時間勤務の取得上限期間を小学校卒業まで引上げます。

### 1) 配偶者の範囲拡大およびLGBTに対する配慮について

#### ・導入の背景

日本におけるLGBTの人口規模は約8%（※1）に該当すると企業等の調査で明らかになっています。地方自治体でも同性パートナーシップ条例制定するなど、全国的に動きが拡がりつつあります。

当社の従業員は180名（2018年8月8日現在）となり、新卒・中途社員ともに増加し続けており、様々な年齢、経験や背景を持った従業員が就労しており、従業員の多様な個性を尊重することを目的に社内規程の見直しを行いました。

#### ・当社の対応内容について

上記に対して、当社は諸ルールにおける配偶者の定義について、内縁関係にある者や同性パートナーなどの事実上婚姻関係にある者を含める形に変更しました。適用対象となるのは単身赴任時の社宅や準社宅の貸与や、単身赴任手当、特別有給休暇、育児介護休業、慶弔見舞金や海外駐在時の旅費・手当など各種福利厚生となります。また、就業規則において定めている「セクシャルハラスメントの禁止」についても、LGBTに対する配慮を追記しました。

### 2) 育児短時間勤務取得を小学校卒業時まで引上げ

#### ・導入の背景

日本の共働き世帯は、2017年には1,188万世帯と専業主婦世帯の1.7倍に増加しています（※2）。一方で子育て中の世帯にとって「小1の壁」と呼ばれる学童保育を利用しても保育園より預かり時間が短くなってしまいう状況が存在し、育児を理由とした離職を余儀なくされることが社会問題になっています。

また当社ですでに、時短勤務者（および現在産休・育休中につき時短勤務予定者）が管理職を含む5名が就労していることを受け、制度充実化を図り優秀人材の確保を目指します。

#### ・当社の対応内容について

当社では、今夏から育児短時間勤務取得対象者の範囲を「3歳に満たない子を養育する従業員」から「小学校を卒業するまでの子と同居し養育する従業員」までに引き上げることを決定しました。



（従業員コメント）

現在3人の子育て中です。本当に嬉しい制度で、利用する予定です。当社は産休・育休を取得する社員も多いため、会社全体で育児に対する理解が広まっているように感じます。

**当社は、これまでも「プレミアムフライデー／NO残業デー」の導入、「副業の認可」や「人間ドックの全正社員の受診」などの働き方改革を推進してきました。そして今回の新たな働き方改革を導入することで、従業員が心身ともに健康的に就労できる環境を整え、「すべてはお客様のために」というメッセージのもと、より良いサービスを提供できるよう努めてまいります。**

※1：電通ダイバーシティ・ラボ調査（LGBT調査2015）より ※2：労働政策研究・研修機構（専業主婦世帯と共働き世帯1980年～2017年）より

#### 【本件に関するお問い合わせ】

株式会社サンワカンパニー マーケティング部 広報課 矢頭 ユミ、松本 明莉  
MAIL：pr@sanwacompany.co.jp TEL：06-6359-4772 FAX：06-6359-6651