

コラム

両立支援で「3K職場」を労・使と家族の「3恵職場」へ

株式会社長岡塗装店（島根県松江市、従業員22人（男性17人、女性5人））は、県下を中心に一般住宅や商業施設をはじめとする建築物等の内外装及び塗装工事、各種リフォーム・改修・補修工事、防水・防食工事、アスベスト工事を企画提案・施工している。

【取組の内容】

取組の経緯としては、「優秀な技能士が定年を迎える中、若年者が定着しない。」「見込みのある若年者に対して基本賃金以外で配慮できないか（高齢者の不公平感に配慮）。」「若年者や熟練者の生活にゆとり・満足感を与えられないか。」という問題意識から、両立支援をはじめとする各種の取組に着手した。

特に、多くの労働者が辞めていく状況の中、労働者を育てる、定着させようという観点から、本人のみならず家族からも喜んでもらえ、応援いただける制度にしたいと考えた。

主な取組内容は以下のとおりである。

①育児・介護休暇制度

期間雇用者も含めたすべての労働者を対象とするとともに、代替要員を事前に採用・配置するなど、休業予定者が安心して制度を利用できるよう配慮している。2006（平成18）年に初の育児休業取得者（女性）が出た後、現在までに男性の取得者も2人出ている。

②育児に要する経費の援助、始業・終業時

刻の繰上げ・繰下げ

短時間勤務等の措置に関連する取組として「時差出勤制度」と「サービス費用補助制度」を設けている。特に育児のための措置については、いずれも小学校の始期に達するまでを対象期間としている。また、「育児短時間勤務制度」（所定労働時間を最長1時間30分短縮する制度）や「介護短時間勤務制度」（週に1日程度勤務しない日を選択できる制度）など労働者のニーズに合わせた措置を臨機応変に講じている。

③月に1回の社内全体会議の開催

会社に対する要望、感想等について、話し合う機会を設け、労働者をはじめ全体の意思疎通を図る。

④年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりの一環として、社内全体会議における説明の実施、有給休暇の趣旨・目的をまとめた資料の回覧（社内報）等により周知徹底を図るとともに、年間有給休暇計画表を作成・配布している。

⑤子どもの看病のための有給休暇

2006年4月より、「看護休暇制度」（子1人につき年間5日間の有給休暇を取得できる制度）の対象となる子どもの範囲を高校終期まで拡大し、制度の拡充を行うとともに、時間単位及び30分単位での取得を可能としている。

【取組の成果】

従業員約20人と小さい事業場ではある

が、両立支援への積極的な取組が社員との信頼関係や人材確保、企業経営の向上につながるとの理念と事業主の強いリーダーシップのもと、種々の取組を推進した結果、

①若手社員を中心に仕事と生活のバランスを保ちながら働くことのできる職場環境の実現及び社員の定着率の上昇（10年前には年に4～5名、多い年で7名が辞めていく状況、取組後は5年間で2人の退職）、結婚や出産（配偶者を含む。）の増加

②社員の定着率の上昇と既に導入している65歳までの再雇用制度との相乗効果による高齢技術者から若年技術者への技術伝承の促進を通じた職場の活性化

③資格取得費用の会社負担や資格手当の支給で資格者が増加し、県の施工優良工事表彰等、仕事の質の向上につながる等の成果が得られている。

また、その結果、10～30代の若年層が半数を占めるようになり、2006年度には両立支援の観点から「ファミリー・フレンドリー企業表彰（島根労働局長賞）」等を受賞しているほか、2007（平成19）年4月には次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画に沿った取組に係る認定（島根労働局第1号）を受けるに至っている。

