

WLBで若年者の定着率向上



古志野常務

専門工事業の若年技能者不足と高齢化は年々深刻化している。長岡塗装店(本社・松江市、古志野功社長)では、子育て世代への経済的支援や子どものための看護休暇制度、育児短時間勤務制度などを導入し、若年者の定着率を向上させるとともに、高齢者雇用制度の充実によりベテラン社員のモチベーションアップを図る。建設業におけるワーク・ライフ・バランス(WLB)のモデルケースとして注目を

長岡塗装店(松江市)



「仕事参観日」も実施している

集めている。一連の制度整備を指揮してきた古志野純子常務は「かつては若年者が定着せず技能者が高齢化が進み、危機感を抱いていた」と語る。

そんな時、入社間もない若手社員の奥さんの出産を機に新たな休暇制度が生まれることになる。

高校を卒業するまでの子ども1人につき5日間の休みが有給休暇以外に取得でき、かつ1日の就業時間7・5時間をベースに30分単位で取得できるという子どものための看護休暇制度だ。

「経済面などで不安を抱える若手社員のために何ができるのか」を考え、出産祝い10万円の支給、保育費の3分の1を補助する制度も同時に取り入れた。

その後も1時間までの育児短時間勤務制度の導入など、

高齢者継続雇用制度も充実

さらなる充実を図る一方、家族の介護サービス利用費の3分の1助成、高齢者継続雇用を70歳まで延長するなど年配社員向けの制度もスタートさせた。

仕事と生活の両立を支援するWLBの取り組みは、目に見えて成果として表れた。2010代の社員は02年の6人から11人になり、すべてが子育てをしている。また、1・2級塗装技能士15人、1級建築施工管理技士5人など資格取得者も増加している。

「若くて元気な職人さんたちに関われ、全員が資格を持って誇り高く塗装業を営める」。古志野常務が漠然と描いていたイメージが今では現実となり、ここ5年間は会社を辞めた社員は1人もいない。