

「いーな」ふくおかワーク・ライフ・バランス  
ネットワーク形成事業

報 告 書

平成 24 年 3 月

福岡市こども未来局

ながおかとそくてん  
株式会社長岡塗装店（松江市）

建設業、従業員 26 人

- ワーク・ライフ・バランスの取組により社員の定着と仕事の質が向上
- 子育て適齢期の若手と年配者に不公平感を抱かせない制度づくり
- ワーク・ライフ・バランスの推進には経営者の意識改革が必要

## これまでの取組

最初に目指したのは「若い社員が辞めない会社」であった

同社は 90 年代前半、新人採用に悩む企業であった。新入社員を採用しても、その数もしくはそれ以上の退職者が出る状況が続いていた。当時の塗装業の資格は、2 級技能士の資格試験には 3 年の実務経験が、1 級には 2 級合格後 4 年が必要で、一人前になるには最短で 7 年が必要であった。

ベテラン職人の「若く良い職人がいない会社はダメになる」との言葉に、当時役員になったばかりの古志野純子常務は危機感を募らせた。そこで、平成 10 年の高齢者継続雇用制度の導入にあわせて、若い社員が定着し技能の伝承ができる会社をめざす環境整備に取り組んだ。社員各自が持つ力を十分に発揮するには、個々の環境に配慮した働き方ができる仕事と家庭の両立支援が必要であった。

この取組は「ワーク・ライフ・バランス」や「子育て支援」等を最初の目的として意識していなかったものの、現在では両立支援の取組に熱心かつ成果を出している企業として全国的に広く知られるようになった。

## 若手と年配者に不公平感を抱かせない制度設計

子育て支援を中心に改善を進めていくと若手を優遇しているようにみえる。社員には年配者も多く、彼らの理解がなければ軋轢を生じさせ制度のメリットは何も生まれない。多様な年齢・立場の社員の仕事と生活の充実を支援するという会社の姿勢を示すため、育児支援だけでなく介護支援も同時に進めた。まず、中堅や高齢の社員に両立支援制度の内容・必要性の説明を行った。彼らの中には育児が終了した社員もいるが、これから迎える介護について理解させることにより、不公平感を払しょくさせた。

入社時の社員教育にも力を入れている。入社後の 3 カ月間で座学を含めた 300 時間の研修を実施し、社内講師による技術的な講義から社会保険労務士による社会保険や年金に関する講義も行っている。教育期間を経た 6 カ月後に本採用となる。

工事現場は危険で、未熟な新人は事故を起こしやすいので、職人として社会人として必要な知識を持たせるために十分な時間をかけることが同社の方針である。

入社時に「1 人前ではなく、1.1 人前が当たり前（1.1 人前以上の精神）」「お互い様」

という意識を植え付けている。

### 職場の変化に結びつき、効果を上げた取組みの概要

実施項目		内 容
育児支援	育児休暇 看護休暇	子の看護休暇…高校を卒業するまでの子ども1人につき年5日の有給休暇を30分単位で取得できる。
		育児休暇の3日間を有給とし、複数回取得可能である。
	短時間勤務	育児のための始業・終業の繰り上げ、繰り下げを行う。 1時間までの育児短時間勤務制度(30分単位)
		保育料の3分の1を補助する。 本人・妻の出産祝金として10万円を支給する。 子ども手当…18才までの子ども1人につき月額1万円を支給
介護支援	短時間勤務	家族の介護のための始業・終業の繰り上げ、繰り下げを行う。
	手 当	家族の介護サービス利用費用の3分の1を助成する。
総労働時間の短縮		週平均労働時間を39時間に設定(H17から1年単位の変形労働時間制の導入)。
有給休暇 取得の促進		年次有給休暇の計画的取得を奨励する。 年休取得計画表を各従業員に配布する。 年次有給休暇を1時間単位で取得することができる。
職場環境の改善 教育・研修 その他促進策		子育て中・妊婦のため、休憩室整備とマッサージチェア・空気清浄機等の備品購入。 事務職員14人に各人1台パソコンを配置し、仕事(データ)の共有化を図った。 男女従業員ともに各種研修セミナー・講演会への参加を奨励。 男性の育児休暇取得の奨励(社内報作成)。 子が親の働くところを見ることのできる子ども参観日の実施。

## 取組の効果

### 社員の定着率が改善、有資格者が増え仕事の質が向上

高校卒業後の18歳から30歳代までの社員数は、平成14年の6名から20年は11名に増加、現在は12名である。ここ5年間は1人も退職者はなく、社員の年齢構成では若い人が多くなった。人材が定着し、塗装技能士や建築施工管理士、土木施工管理士の有資格者が増え、17年度施工優良工事表彰(島根県)を受賞するなど仕事の質の向上につながっている。

### コミュニケーションが良くなった

社員同士のコミュニケーションも良くなり、助け合う気持ちが強くなることから仕事の効率が高まりロスが無くなった。社内情報の共有化システムも効率的な働き方に役立っている。これを開発したのは中途入社したSE経験を持つ社員で、育児休暇利用者でもある。現場の職人は、携帯電話を利用して日々の業務の進捗や担当職人、協力企業の人員等を把握できる。天候による業務変更や急な職人の休みにも、各現場の担当者が同じ情報をもとに連携して対応できるようになった。

## 課題や今後の対応等

### 助成金を活かして制度設計を行うために

同社では新たな制度導入時に助成金を多く利用している。例えば、「高齢者継続雇用制



度奨励金」(島根雇用促進協会)は65歳までの再雇用制度の導入を促す制度で、当時の従業員構成に応用することにより当時、計400万円の奨励金を受け取った。このような原資をもとに次々と支援制度を充実させていった。

助成金の説明会には、責任者(実行権限がある人)が参加すると実現性は高くなる。したがって、助成金や支援制度に関する業務に有能な事務員が必要であり、結婚・出産等で退職しないでもらいたいと考えている。

#### 役所の窓口に見る継続的なサービスレベル

助成金に限らず、不明な点があれば役所の窓口にお問い合わせると丁寧に教えてくれる。ただし、役所担当者の2年ごとの異動は本当に不便である。専門の担当者がワンストップサービスを提供する恒常的なサービスセンターがあれば助かる。

採用面では、WLBの取組と表彰実績などにより新卒就職希望者が極端に多くなったわけではないが、学校やハローワークから求人の依頼がよくくるようになった。

#### 経営者の意識改革・信念が大切

WLBを推進する側の姿勢として言えるのは、「社員の仕事と生活を充実させるにはコストがかかるという気持ちがあると何もできない」である。そのように考えると、本当にコストがかかってしまう結果にしかならない。従業員のためになり企業の利益にもなるといった信念がないと実現しない。企業の利益・存続が大前提である。

##### ■企業概要

企業名：株式会社長岡塗装店

所在地：島根県松江市西嫁島1-2-14

代表者：古志野 功氏

社員数：26人、うち女性社員6名

事業内容：建築物塗装工事、改修工事、防水工事、内装工事ほか

設立：昭和40年4月1日(創業 昭和13年5月1日)

資本金：2,550万円

##### ■表彰実績

平成18年度 ファミリー・フレンドリー企業表彰島根労働局長賞受賞

平成19年度 しまね子育て応援企業優表彰(こころカンパニー)

平成20年度 「子どもと家族を応援する日本」功労者受賞

第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」組織活動部門優秀賞受賞