

橋梁の塗装など、高度な技術や資格保有者が必要な仕事も増えてきた。若手社員を中心にスキルアップが進んだためだ(右)。左は社内に掲げられた数々の資格証書



親の働く姿を見ることができ、子どもも参観日を設けている



事務職員は仕事に関して必要な情報を互いに共有し、誰が休んでも対応できる体制になっている



を応援する日本「功労者表彰」を受賞した。このとき、厚生労働省や政府の関係者から質問が集中したのも、30分単位の有給休暇制度についてだったという。

## 中小企業でもできる「子育て支援」

子育て期間中の従業員に対して、短時間勤務制度を設けることなどを会社に義務付ける「改正育児・介護休業法」が施行されたのは2010年6月のこと。昨年7月からは、それまで猶予されていた従業員100人以下の中小企業にもこの法律が適用されることになった。この不況下、「とてもそんな余裕はない。現実には無理」と考える経営者も多いかもしれない。しかし、やり方次第では、会社の成長につながる大きなチャンスにもなる。子育て支援制度で、強い会社となった2つの事例を紹介する。

会社を強くする！



実践経営塾

### 株式会社長岡塗装店

#### ■会社概要

|      |                   |
|------|-------------------|
| 設立   | 1965(昭和40)年       |
| 代表者  | 古志野 功             |
| 所在地  | 島根県松江市西郷島1-2-14   |
| 資本金  | 2,550万円           |
| 売上高  | 5億4,770万円(12年2月期) |
| 従業員数 | 32人               |
| 事業内容 | 塗装、防水、リフォームの施工    |

#### 子どもが熱を出しても安心して休むことができる

子どもの急な発熱で、親が会社を早退しなければならなくなるのは珍しいことではない。改正育児・介護休業法では、小学校に入る前の子どもがいる従業員には、看護休暇を年に5日、2人以上いれば10日与えるように規定している。島根県松江市にある長岡塗装



古志野純子常務取締役。常務になったときにベテランの職人から「若い人が育たない会社はだめになる」と言われたことが、社員支援制度をつくる原点になったという。「なんとかしなければ人がいなくなるという危機感から、当社はここまで来ました。中小企業だからそんな余裕はないということはないはずだ」

店では、2002年から国が求める以上に充実した看護休暇制度を導入している。他社ではたとえ退社時間の30分前に早退しただけでも、看護休暇を1日分消化したとみなす会社が少なくない。だが、長岡塗装店では日数ではなく30分刻みで取得でき、その合計が子ども1人につき5日分になるまで何回でも利用できる。仮に年に何十回も子どもが熱を出しても利用でき、有給休暇扱いだ。

子育て支援をはじめ、社員が働きやすい環境づくりのための制度を、いくつも創設してきた古志野純子常務取締役はこう語る。「職場のお母さんたちは、後30分とか1時間働けば終わりというときに呼び出されて帰ることがよくあります。それを見ていて、もし自分がそうなんでも30分単位ならもっ

#### 社員が休みを取ることを会社のプラスにしていこう

独自の看護休暇制度を始めた02年には、ほかにも育児や家族の介護のための始業時繰り下げおよび終業時繰り上げ、本人や配偶者の出産時の祝金10万円支給、子どもの保育料の3分の1補助などの新制度を一気

古志野常務は15年前に、家業を支えるために同社の事務職員から役員になったが、このとき会社は若い社員が定着しないという悩みを抱えていた。しかも、有能な塗装職人だったベテラン社員が60歳の定年を迎え、技能の継承が途絶える可能性さえあった。どうすれば働き続けてもらえるか。まず65歳までの高齢者継続雇用制度をつくり、後に70歳まで延長した。一方で3か月間の若年者トライアル雇用を始めた。効果は大きく、最近5年間は退職者ゼロが続いている。

に導入した。05年からは看護休暇を子どもが高校卒業時まで延長。小学校3年生の子どもがいる家庭までが対象の、育児短時間勤務制度も始めた。18歳までの子ども1人につき月1万円の子どもの手当も支給している。国の制度が追いつかないほどの充実ぶりだ。もちろん社内の利用率も高い。「すべて必要なケースがあったのでつくった制度です。だから使われなかったものはありません」と古志野常務は語る。

「ただ社員の間で、『あの人が抜けたせいで忙しい』となると、職場の雰囲気が悪くなってしまう。休む人は、残る人に感謝する気持ちを持つことが大切です。そのうえで仕事の振り分けを当事者同士で話し合います。人数が少ない会社では人手が減ると大変だと思いがちですが、実際には新しい仕事を覚えてスキルアップする絶好の機会です」

その結果、事務所で働くほとんどの女性社員はなんでもできる。多能工。になっている。仕事を1人で抱え込む人がいなくなり、自分が休むときのために教えておくのがある。たりまえになった。同時に業務を見直して、合理化することもできるようになった。

長岡塗装店では、生後1年までの子どもがいる男性には育児休暇の取得を奨励し、対象者のほぼ全員が利用している。休んでいる間は、代わりに後輩がそれまで経験しなかった仕事を覚え、あつという間に若く

国の制度に先駆けて大胆な子育て支援制度を導入。休んだ社員の分まで仕事を覚えることで能力がアップする

して一人前の現場責任者に育つ。以前なら考えられなかったことである。

「子育て支援は福利厚生が目的ではなく、仕事があつて回り、会社が強くなるしくみ

だと私は思います。黒字で無借金経営を続け、少しずつでも業績が伸びているのは社員が成長しているからです。不景気の時代だからできないということはありません」