

優秀な職員に、長く働いてもらいたい。
そんな思いから、休暇や勤務時間など、
自由度の高い制度を整備しています。



» お話を伺ったのは、
院長 三宅 泰二郎さん



優秀な人材を確保し、働き続けてもらうための環境づくり。

看護・介護の現場は、いわゆる3Kのイメージがあり、優秀な人材の確保が難しい業界です。それゆえ、人材確保のために、早くからワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行ってきました。しかし、特別なことをしているつもりはありません。職員の大部分を占める女性が、モチベーションを持って働き続けられる環境を整えてきた結果、制度が生まれてきたのです。

例えば、看護師なら、20歳前後で職場に入り、数年で仕事に慣れてきます。そして、20代半

ばから30代にかけて、責任ある仕事を任せられ、やりがいを感じるようになってきます。しかし、その頃は結婚・出産を迎える時期と重なります。働き続けられる制度が整っていないければ、仕事がおもしろくなった頃に辞めなければならない…。それは残念なことです。優秀な人材を採用して長く働き続けてもらうことが、お互いにとって良いことだと確信しているからこそ、育児休業制度等を早くから導入しました。既にしっかりと根付いています。

ワーク・ライフ・バランス取り組み事例

① 柔軟な子の看護休暇制度を導入。

未就学児童を養育する職員を対象に、半日または、1時間単位で取得できる子の看護休暇制度を導入した。

② 短時間勤務制度を導入し、利用を促進。

未就学児童を養育する職員を対象に、申し出により利用できる短時間勤務制度を導入し、利用促進に努めた。

③ 所定外労働・休日出勤・深夜勤務を免除。

出産や子育てを理由に退職した職員を再雇用し、所定外労働・休日出勤・深夜勤務の免除を行った。

設立 / 昭和50年6月30日
診療科目 / 外科、胃腸科、循環器科、心臓血管外科、整形外科、肛門科、内科、
リハビリテーション科、人間ドック
名称 / 医療法人社団 三恵会 木太三宅病院
理事長 / 三宅 洋三
所在地 / 高松市木太町 3836-7
電話番号 / 087-867-3131



職員の意見を参考に、 制度をより使いやすく改良。

『どんな制度を整えると働きやすいのか』については、結婚・出産を経験した職員に、人事・労務担当の職員がヒアリングし、制度を改良しています。育児は何年間も続くもの。一過性の支援ではなく、息の長い配慮が必要でしょう。当院の取り組みのキーワードは、「自由な選択」。

例えば、子の看護休暇は、平成24年4月から半日や1時間単位での取得を可能にしました。自由度を増せば柔軟な働き方ができるからです。

また、育児休業からの復帰時には、事務長と勤務について相談を行い、時間外勤務や休日出勤、夜勤などを免除しています。

「職員さんが長く働いていますね」 その言葉が働きやすさの証明。

外部の方から「職員さんが皆、長く働かれていますね」と言われます。確かに特別な事情がない限り、辞める職員はいません。人間関係も良く、楽しく働いてくれていると感じています。

残業もほとんどありませんが、効率的に仕事を進められるよう、早い時期に電子カルテを導入しました。今後もできることは取り入れ、働きやすい職場の実現に努めていきます。



村井 由美さん 神崎 真由美さん

平成23年8月の育児休業明けから時短勤務で勤務しています。夜勤も休日出勤もありません。仕事を再開したばかりの頃は、子どもの発熱などで急に休むことも多かったのですが、周囲に助けられ、働き続けています。私は転職組ですが、育児休業の取得実績は、職場選びの際、参考にしました。先輩が多いのが心強いです。ここにきて良かったと思っています。

(神崎さん)

当院には、11年間勤務しており、その間2回の育児休業を取得しました。復帰する際に自分の希望を伝えて仕事量を調整することができるので、本当に助かりました。気がつけば10年…そんな感じで勤めています。現在も2人の仲間が育児休業を取得中ですし、毎年、2人程度がこの制度を使っています。きめ細かい制度のおかげで働きやすいですね。

(村井さん)



従業員に聞く!

Q. 職場の好きなところは？

働くお母さんが多く心強いところ。当たり前ですがワーク・ライフ・バランスができていて安心です。

Q. 職場の雰囲気は？

ざっくばらんな感じです。育児休業中も、子どもを連れて顔を出す職員が多い職場です。

既存の取組みを見直し、より使いやすく。 働きやすい環境を整えることで風土が変化し、 企業のイメージアップと採用成功を実現。



明るく広々としたオフィス内。休憩スペースや打ち合わせスペースも豊富で明るい雰囲気。働きやすい環境が整っています。

» お話を伺ったのは、総務部部长 香西 博さん

人口減少時代に突入。 社会情勢を受け、誰もが働ける 環境づくりを推進。

ワーク・ライフ・バランスが求められる社会情勢を踏まえ、平成25年4月から複数の制度を整え、運用を開始しました。これまで、あまり利用されていなかった内容を見直し、もっと働きやすい仕組みを整えることで、より良い企業への進化に弾みをつけたいと考えています。

既存の取組みを充実させ、 制度化することで、利用を促進。

具体的には、看護休暇の対象範囲を拡大。対象となる子どもを「就学前」から「小学3年生」までに広げました。当社では、平成18年から育児休業や介護休業制度を整えていました。しかし、社員の年齢構成上、該当者が少なく、あまり利用されていない状態だったのです。ゆえに看護休暇制度の範囲を拡大することで、利用者を増やし、他の制度の利用も促進しようと考えています。



ワーク・ライフ・バランス取組み事例

① 子の看護休暇制度の対象を拡大。

子の看護休暇の対象範囲を小学校3年生までの子を養育する従業員にまで拡大した制度を導入した。

② 再雇用制度を導入し、利用を推進。

出産や子育てを理由に退職した従業員を再雇用する制度を導入し、利用促進に努めた。

③ インターンシップの積極受け入れ

若年者に対するインターンシップ制度を導入し、高校生、高等専門学校生、大学生の受け入れを行った。

創業 / 昭和37年11月3日
業種 / スポーツ&ファッショングローブ企画・製造
従業員数 / 70人
社名 / 株式会社レガン
代表取締役 / 砂川 泰三
所在地 / 木田郡三木町大字上高岡 356-1
電話番号 / 087-898-1211



また、再雇用にも5、6年前から取り組んでいます。さらに内容を改良。採用の現場などで広くPRしていくことにしました。

インターンシップについては、学校等からの要望を受けて、毎年、5名程度を約1週間受け入れています。いずれも、きちんと制度化したことで、外部への説明もしやすくなり、企業イメージアップに貢献しています。

優秀な人材の確保に成功し、 企業風土が変化。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みなど、社内体制の整備を意識し始めた5、6年前から、社内に2つの変化が起きています。

1つ目は、優秀な人材が採用できるようになったこと。学生向けの説明会の場で、これらの制度について質問されることが多く、制度化することで応募者に安心感を与えられるようになりました。その結果、働きやすい企業として認知され、良い人材の採用に成功しています。

2つ目は、社内のコミュニケーションが密になったことです。社員同士、助け合う風土が生まれ、業務がスムーズに進んでいるように感じています。加えて、インターンシップの学生さんは、フレッシュな風を社内に運んでくれる存在。様々な制度を定着させるには、手間も時間もかかりますが、その分を差し引いても、大きなメリットを感じています。



高嶋 真美さん

約10年在籍した後、妊娠時に体調を崩し、一旦退職。平成24年8月、再雇用制度を利用して職場復帰しました。退職時に、社長から「いつでも戻ってきて」との言葉をいただいていたので自らアプローチ。制度を利用しての第1号復帰となりました。

出産後の再就職は、今までの生活に子育てが加わった上での勤務となります。「もし、出産前と別の会社に再就職したら、新しい仕事を覚えながら人間関係を構築することになり、負担が大きかったです。古巣に戻ることができて、本当にうれしく思います。」と、再雇用制度の感想を語ってくれました。



従業員に聞く！

Q. 仕事復帰して一番うれしいことは？

仕事を通してリフレッシュできること。育児には、保育所の先生というプロの力を借りることで、気持ちに余裕が生まれました。

Q. 職場の好きなところは？

自由に意見が言えるところ。人間関係が良好です。

全ての職員にイキイキと活躍してもらうために。
行動計画を策定し、推進体制を整備。
働きやすい風土づくりに取り組んでいます。



» お話を伺ったのは、
専務理事 和田 武志さん



■ 制度を整え、コミュニケーションを促進。気持ち良く働ける環境を目指して。

平成 23 年の秋頃から、全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備に力を入れてきました。さらに、優秀な若い人材を獲得するためのイメージアップや、次世代育成支援について地域に貢献するため、行動計画を策定し、様々な取り組みを行っています。

職場環境を改善するために、一番に着手したのは、職場内コミュニケーションの促進でした。

風通しの良い職場を実現するため、レイアウト変更を実施。オフィスを大きく 2 つに隔てていたキャビネットを撤去し、お互いに顔を見ながら仕事ができる環境を整えました。

また、職員がいつでも気軽に育児休業などの制度が利用できるよう、就業規則及び育児・介護休暇等に関する規定の一部を改正。管理職への意識の啓蒙も行い、気持ち良く休暇を取得で

ワーク・ライフ・バランス取組み事例

① 風通しのいい職場環境の整備。

職員間を二分していた事務室中央のキャビネットを撤去して OA コーナーとし、机の配置換えを実施。職員同士、全ての顔が見えるようにすることでコミュニケーションを促進した。

③ ノー残業デーの導入

毎週水曜日を「ノー残業デー」に指定。当日午後には、全職員にメール配信で周知し、定時退所の促進を図っている。

② 職員が育児休暇制度等を取得しやすいよう、就業規則や規定を改正し、利用を推進。

既に育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、短時間勤務制度は整えていたが、24年9月より一部を改訂した。

子の看護のための休暇については、対象範囲を小学校 2 年生までの子を養育する従業員にまで拡大。日数も 10 日限度から（3 人以上の子がいる場合）13 日限度にした。併せて、育児のための所定外労働免除の対象範囲を、小学校卒業までの子を養育する従業員にまで拡大した。

設立 / 昭和48年3月30日
事業内容 / 自動車共済及び自賠責共済、その他関連共済事業の運営
ならびに交通事故防止活動など
名称 / 四国交通共済協同組合(略称「四交協」)
理事長 / 城戸 猪喜夫
所在地 / 坂出市番の州公園 6-6
電話番号 / 0877-44-4416



周回としっかりコミュニケーションをとり、効率を上げて、メリハリのついた仕事をする。そんな職員が活躍しています。

きる風土づくりに注力しています。

具体的には、平成24年9月から所定外労働の免除の対象範囲を『3歳に満たない子』から『小学校を卒業するまでの子』に拡大。併せて子の看護のための休暇の対象と日数も拡大しました。

ノー残業デーの実施に、 徹底して取り組んでいます。

毎週水曜日をノー残業デーに指定。残業をする場合は、上長の許可を取得してもらうようにしています。さらに実施を徹底するため、平成25年11月からは、推進責任者が本部館内の照明と空調を強制的に切り、事前申請により残業許可を得ている職員に限り、必要な箇所の再点灯を行うことにしました。もちろん、水曜日以外の曜日にもなるべく定時に帰れるように促しています。その結果、職員一人ひとりの管理能力がアップし、短期集中型で仕事をするようになったと実感しています。

女性だけでなく、 男性の取得率向上を目指して。

現在、看護休暇等については、取得する大部分が女性。しかし、今後は男性の取得を促進していきます。当組合は、全国に先駆けて安全運転研修施設をつくり、安全啓発活動に力を入れてきた組織。職員がイキイキと働ける環境を整えることで、職場そのものも安全・安心で働きがいのある組織を目指していきたいと考えています。

河野 光孝さん



必要に応じて、子の看護休暇を利用しています。妻も四交協で働いていますが、お互いに仕事に支障が出ないように配慮しながら、仕事と育児に取り組める環境は魅力的です。制度が充実していることに感謝していますし、上司が気持ちよく取得を促してくれるので、助かりますね。

子どもは2人。昨年、下の子が入院した際にも、「子どものことが気になって仕事にならないだろうから、ゆっくり休むように」と温かい言葉をかけてもらいました。必要な時に休暇が取れる環境は、仕事への熱意を高めます。段取りも良くなり、急な予定が入っても対応できるよう、常に先取りして仕事に取り組むようになりました。今後も、空き時間を有効に利用するなど、常に意識を高く持って仕事に取り組みたいです。



従業員に聞く!

Q. 職場の好きなところは?

職員に対して優しいところ。制度も充実しているし、部下の体調を気遣ってくれる上司がいる職場です。

Q. 残業は減りましたか?

確実に減りました。職員の仕事のテンポが上がり、笑顔も増えた気がします。

教職員も保護者であることを理解し、子育て中の『よくあること』に対応することで、居心地の良い職場を実現しています。



≫ お話を伺ったのは、
理事長 坪井久也さん



保護者でもある教職員の気持ちを理解する職場でありたい。

平成24年の夏頃から、看護休暇制度や有給休暇制度の整備を進めてきました。新しく導入したというよりは、既に行っている取組みを明文化し、制度化したものです。

当園では、育児休業、看護休暇、入職後すぐ

の有給休暇の取得などは、早くから運用されてきました。理由は、幼稚園という事業の性質上、常に保護者の方々と接している私たちは、保護者でもある教職員の気持ちが分かるからです。子どもが急に熱を出し、迎えが必要になることもあるでしょう。これは、当園でも、よくあることです。入学式や参観日などに参加したい気持ちも分かります。幼稚園としても、ぜひ参加してほしい行事ですし、大切な節目。その機会を奪う訳にはいきません。教職員が子育てをしながら働くために、必要な配慮は行うべきだと考えています。そして、長く勤めてもらうためには、できる限り、大らかに対応していかうというのが、当園の考え方です。



ワーク・ライフ・バランス取組み事例

① 子の看護休暇の導入

未就学児を養育する教職員を対象に、子の人数に関係なく子の看護休暇を年10日とする制度を導入した。

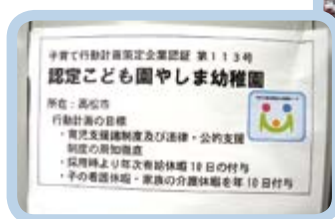
② 年次有給休暇の充実

新規採用について、採用日より10日の年次有給休暇を付与した。(労働基準法に定める基準を上回るもの。)

③ 育児支援制度などの周知の徹底

育児支援諸制度及び法律・公的支援諸制度について、職員会議にて全教職員に周知を図った。

設立 / 昭和52年4月
業種 / 幼児教育
従業員数 / 31名
名称 / 認定こども園やしま幼稚園
代表者 / 理事長 坪井 久也
所在地 / 高松市屋島西町 2477-4
電話番号 / 087-843-2241



もう一度一緒に働こう。 再雇用が自然に行われる風土。

育児休業後の復帰は当然ですが、一度、職場を離れた教職員が、子育てが一段落した時点で戻ってきてくれることが多いのも当園の特徴です。再雇用制度を整えるずっと前から、再雇用自体は行われてきました。

現在も一旦退職した職員が働いてくれています。もし、フルタイム勤務が無理な場合は、非常勤として1、2年働いてもらい、子どもの成長に合わせてフルタイム勤務に移行してもらおう。そんな働き方が主流です。

幼児教育の仕事は、ブランクがあっても復帰しやすい仕事の一つだと思います。むしろ、子育て経験を経て再就職してくれた職員は、大きな戦力。大歓迎しています。

様々な立場の教職員が それぞれのスタイルで働く。

当園の教職員は、年齢も立場も様々。20代から50代まで年齢層も広く、非常勤の方もフルタイム職員の方もいます。そんな中、みんなで助け合いながら、子どもたちと向き合っているのです。どんな教職員にとっても働きやすい環境をつくるのが、人材の確保にもつながるでしょう。今後もできることから取り組んでいきたいです。

子どもたちの健やかな成長を支援し続け、平成20年からは、認定こども園として地域の幼児教育を支えています。



荻田 るみ子さん



平成24年4月より緊急雇用創出基金事業をきっかけに入職しました。子どもは3人。一番下の子はまだ3歳です。正直、仕事と家庭の両立に不安はありましたが、幼稚園でもう一度働きたいという思いが強く、面接を受けました。

面接時、どきどきしながら「子どもの参観日に行ってやりたいのですが、お休みはいただけますか？」と尋ねた私に、理事長先生が、笑顔で「大丈夫ですよ。みな参加しています」と答えてくれました。背中を押された気持ちでした。現在は15時までの短時間勤務です。時間通りに仕事を終えることができるので、育児との両立も可能です。

独身の頃よりも保護者の気持ちがよく分かるようになりました。また、仕事をする中で自分の子に対する接し方も変わってきたと思っています。今は、やりがいを感じながら仕事をしています。



従業員に聞く！

Q. 職場の雰囲気は？

ベテラン、中堅、若手がバランスよくいる職場。様々な考え方や経験を共有できて、勉強になります。

Q. 今のライフスタイルをどう思う？

子育ても仕事も、良いバランスで取り組んでいると思います。機会を与えてくれた園に感謝しています。

育児休業の取得率は、ほぼ100%。 短時間労働の導入や夜勤の軽減で、 長く働ける環境を整えています。



» お話を伺ったのは、
事務長 山本 一郎さん



対象者は、ほぼ全員が取得。 育児休業制度が根付いた職場です。

女性が7割を占める職場ということもあり、育児休業制度は、就業規則を定めた時点で導入しています。対象となる女性職員は、ほぼ全員が取得。2回目を取得する職員も多く、しっかり根付いています。

加えて、3年ほど前からは、復帰後しばらくの間、時短勤務を取り入れ、夜勤の制限も行っています。具体的には、勤務時間を1～2時間短縮したり、夜勤を半分程度に軽減したりしています。大変好評で、こちらもすっかり定着しています。もちろん、職種を問わず全員が対象です。もともと病院は、育児制度が整っている業界。当院でも、制度はあって当たり前だと認識していますし、働く職員も自らの権利として認識していると思います。



子どもを持つ職員はもちろん、 様々な立場の人が利用できる 支援を導入。

保育所に預ける費用負担を軽減するため、未就学児のいる女性職員に子ども1人あたり1万円の育児手当を支給しています。少しでも負担を軽減し、長く働いてもらいたいからです。

ワーク・ライフ・バランス取組み事例

① 育児支援制度の充実

育児休業制度の普及に努め、時短勤務や夜勤負担の軽減を実施。

② 育児手当の支給

未就学児のいる女性職員に子ども1人あたり1万円の育児手当を支給。

③ 院内サークル活動の支援

フットサルサークルの活動費を援助。

④ リフレッシュ休暇の導入

年に2日、希望日に休暇を付与。

創業 / 昭和41年6月
診療科目 / 整形外科 外科 リウマチ科 リハビリテーション科
従業員数 / 85人
名称 / 医療法人社団研宣会 広瀬病院
院長 / 広瀬 友彦
所在地 / 高松市松縄町 35-3
電話番号 / 087-867-9911



育児休業の他にも院内のコミュニケーションを図るため、サークル活動の支援を行っています。フットサルチームがあり、月に1回練習を行っています。会場費は病院側が援助しています。さらにリフレッシュ休暇など、様々な立場の人が利用できる制度作りに注力しています。



多面的な支援で「おたがいさま」の風土を醸成。

長い時間をかけて育児休業制度が根付いているので、制度導入による職場の変化を感じることはありません。しかし、「おたがいさま」という言葉の元に、助け合いの風土があるのは事実。子育てをしていれば、子どもが突然病気になるといったトラブルは当たり前です。ゆえに、遅刻や早退などの申し出には100%応じており、皆がそれを受け入れ、お互いにフォローし合いながら働いています。優秀な人材を確保し、なるべく長く働いてもらうために、今後は、院内の託児施設も考えていきたいです。

ちなみに当院職員の約9割は正職員。365日24時間病院を支えてくれる職員を大切にする姿勢は、これまでも、これからも変わりません。

榊村 加奈子さん

平成25年10月28日に2度目の育児休業を終え、職場復帰しました。夫婦共に両親が県外在住ですが、時短勤務制度のおかげで、仕事を続けられています。子どもが急に病気になっても、仕事を引き継ぎ、休むことができるので安心。育児休業を取得してきた先輩達からのアドバイスも豊富ですし、周囲の職員の理解があることを心からありがたいと感じています。

当院は、「専門性を生かした患者中心の医療と看護」を理念とする病院です。患者さんを大切にしているのと同様に、働く人の生活も大切にしてくれる病院です。加えて、私自身が家庭と仕事の両立に喜びを感じるタイプ。今は、日々の生活が充実しています。

従業員に聞く！

Q. 仕事復帰を家族はどう思ってる？

夫は家事や子育てに協力的です。妻が仕事にやりがいを感じることを当然のこととし、しっかりサポートしてくれています。

Q. 職場の好きなところは？

職場の人が様々なアドバイスをくれるところ。特に先輩ママさんからの家事時間短縮テクニックは参考になります。



『ダイバーシティ推進室』を設置し、 多面的な支援で社員の可能性を引き出す。 目指すは、全社員が能力を発揮できる会社。



≫ 左から
管理課次長 寺崎さん
支店長 鳥越さん
管理課主任 大橋さん



ワーク・ライフ・バランス取組み事例

① 多様な休暇制度の導入と利用促進

時間単位で取得できる年次有給休暇をはじめ、各種休暇制度の利用促進を行っている。

有休・ホームホリデー・リフレッシュ・ハローパパなどの休暇制度については、平成25年度も5カ月間で一人当たり5.7日を取得。年間12日の目標達成を目指している。

連続5日間のリフレッシュ休暇については、取得計画を作成し、90%近くを取得している。

② ノー残業デーの徹底

毎週金曜日をノー残業デーとし、ほぼ100%達成し、残業時間も減少している。

③ 育児・介護休業制度の導入と利用推進

育児・介護休業制度を整えると同時に、1日2時間までの時短勤務や所定外労働の免除などを行っている。また、育児休業明けの女性社員に対して、復職セミナーを行い、復職への不安を払拭している。

平成25年4月、 ダイバーシティ推進室を新設。

推進室の設置をきっかけに、企業競争力の強化に向けた人財の活用の観点から積極的にダイバーシティへの取り組みを推進しています。具体的には、取組みを全社で共有するTV会議ミーティングの実施、女性リーダーの育成などを行うポジティブアクションの推進、ワーク・ライフ・バランスの推進を行っています。

高松支店でも、ワーク・ライフ・バランス、職場環境改善、ポジティブアクションの3つのポイントで、生き活きと働き続けられる職場環境を目指しています。その結果、業績向上と個々の能力のレベルアップにつながる働きがいのある職場づくりを行っています。

設立 / 昭和22年7月29日
業種 / 規格建築事業、流通建築リース事業、環境緑化事業、
リーシング ソリューション事業等
従業員数 / 2,117名 (高松支店29名)
名称 / 大和リース株式会社 高松支店
代表者 / 代表取締役社長 森田 俊作
所在地 / 高松市中新町 11-1 アクア高松中新町ビル 8階
電話番号 / 087-862-3244



多様な休暇制度の普及と ノー残業デーの徹底を推進。

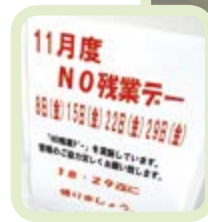
ワーク・ライフ・バランスに関する取組みとしては、残業時間の軽減、各種休暇の取得率の向上に力を注いでいます。毎週金曜日のノー残業デーについては、ほぼ100%を達成。カエルチャレンジ企業としての認定も受けています。

その他にも、1時間単位で取得できる有給休暇やホームホリデー、原則として連続5営業日の取得を目指すリフレッシュ休暇、年次有給休暇を積み立てられる積立有給制度、配偶者が出産した男性社員が取得できるハローパパ制度、ボランティア休暇、褒賞休暇、裁判员休暇など、多様な休暇制度を整え、その取得を積極的に働きかけています。

女性の活躍を促す取組みや 家族を巻き込んだ催しも開催。

育児休業制度が運用されていることはもちろんですが、その復職に関する支援も行っています。育児休業取得者復職セミナーを開催し、休業中の変化に対応できるよう、細やかなサポートを行っています。必要な情報は全て『ダイバーシティ推進室ホームページ』で確認できるようになっており、「妊娠が分かったら」「出産予定日が近づいてきたら」「子どもが産まれたら」等、自分の状況に応じた情報を得ることができる環境を整えています。

また、社員の子どもの職場に招き、子ども達に父親・母親が働く姿を直接見せる‘こども参観日’も実施。当日は、全員ノー残業として、子どもと一緒に帰宅しています。全社員が生きがいを持って「働き続けられる会社」になるために、企業と社員全員が協力し、活動に取り組んでいます。



大橋 美江さん

リフレッシュ休暇を利用して、学生時代から続けているバドミントンのレディース全国大会に参加しています。現在、県と市の連盟役員を務めているため、選手としてではなく、県役員として選手のフォローに関わっています。大会は、全国各地で開催されており、2013年は、木曜日から土日を挟んで月曜日まで休暇をいただき、神奈川県小田原市に行ってきました。これまで仙台、神戸、北海道などにも出かけています。

リフレッシュ休暇があることで、休暇が取りやすいと感じます。私だけではなく、支店長をはじめとする上司も帰省や自己啓発のために休暇を取得。その分、普段の仕事は能率をアップし、職場全体に、ONとOFFのメリハリがついた風土が根付いています。



従業員に聞く！

Q. 職場の雰囲気は？

身近なことから意見を出し合えるよう、明るい職場環境を目指していることもあり、相談しやすい雰囲気があります。

Q. 好評な社内行事は？

『こども参観日』です。仕事場にきた子どもたちの目はキラキラ。大人も刺激を受けています。その日は、全社一斉18時の定時退社です。

働きやすい環境づくりは、話し合うことから。 要望に応えることで生まれた制度を進化させ、 理想の職場を作り出す。



≫ お話を伺ったのは、
専務取締役 中橋 政彦さん



■ 社員の要望に対応することで、働きやすい環境を実現していく。

育児休業も短時間勤務も、制度をきっちり決めて導入してきた訳ではありません。まずは社員からの要望があり、それに答えることで少しずつ運用が進んできた…そんなイメージです。

当社では、お客様のご要望に応えることと、

従業員にイキイキと働いてもらうことの両面から社会に貢献していく必要があると考えています。ゆえに、従業員がイキイキと働ける職場づくりは、企業の大切な責務。そんな風土の中、育児休業も短時間勤務も、いつの間にか職場の中に浸透してきました。

育児休業については、社長の奥様が助産師なので、仕事を持つ女性が子どもを産み育てることへの理解が高く、早くから導入が進んでいましたね。すでに複数の取得実績があり、現在の女性社員5名のうち、4名に子どもがいます。

順番が逆になりましたが、現在、県からの要望を受け、制度をカタチにしているところです。働き方の多様化が進むにつれ、今後も社員から出てくる要望を参考にしながら、働きやすい環境を作っていきたいと考えています。

ワーク・ライフ・バランス取組み事例

① 短時間勤務

未就学児童を養育する従業員を対象に、短時間勤務の制度化を目指している。

② 看護休暇制度

子の柔軟な看護休暇制度を導入し、普及を目指している。

③ 父親が取得できる休暇制度

子の出生時に父親が取得できる休暇制度の導入を目指している。

創立 / 昭和21年3月
業種 / 建築修繕工事、各種メンテナンス工事、
総合塗装工事など建築工事業
従業員数 / 25名
名称 / 中橋産業株式会社
代表者 / 代表取締役 中橋 孝彦
所在地 / 香川県坂出市坂出町北谷 314
電話番号 / 0877-46-1201



離職率の低さは、働きやすさの証。 上司からコミュニケーションを促進。

当社は離職率の低い会社です。理由は定かではありませんが、女性はもちろん、社歴の浅い社員にも、働きやすい職場になるように努めているからでしょうか。具体的には、上司がこまめに声をかけ、できる限り心配りをするので、何でも相談しやすい雰囲気作りを心がけています。また、残業が少なく、早めに帰宅できることも長く勤められる理由の一つでしょう。



上司は、仕事の流れを理解しやすいように部下に伝える。コミュニケーションを大切にするのが中橋産業の仕事スタイル。

答えは、皆で作り上げていくもの。 話し合いができる職場を目指す。

人によって働きやすさの定義は違います。また、企業として対応が難しいこともあるでしょう。まずは、自分の希望を発言しやすい雰囲気をつくるのが大切ではないでしょうか。どちらかが一方的に主張するのではなく、お互いに話し合っ、譲り合う。そして、働きやすい職場をみんなで作り上げていければ良いと考えています。

会社としては、社員一人ひとりが仕事もプライベートも充実した人生を送れるよう努力していきたいし、ぜひ、仕事を通じて自己実現してもらいたいと思っています。

真鍋 千浪さん

私が当社の育児休業取得第一号です。そのとき生まれた子は4歳になりました。平成25年2月からは2回目の育児休業に入っています。おかげで、今は育児に専念できています。職種を問わず全員が育児休業を利用できるため、安心ですね。

私はずっと働いてきたので、仕事を辞めるつもりはありませんでした。もともと、家事に専念するより、仕事との両立を実現したいタイプ。職場でもがんばることが、自分にとって心地よい環境だと感じています。今後も家族に支えてもらいながら、仕事を続けていくつもりです。

職場の雰囲気が温かいので、職場復帰にあたって、あまり心配していません。女性社員が皆元気ではつらつとしており、育児休業中も情報交換をして刺激をもらっています。今から職場復帰が楽しみです。



従業員に聞く！

Q. 職場の好きなところは？

自分の意見が言いやすいところです。聞いてくれる上司が多く、話しやすい環境がGOODです！

Q. 職場の特徴は？

メリハリをつけて、自分の仕事にきちんと取り組んでいる社員ばかりです。女性職員は年が近いこともあり、コミュニケーションもとやすいですね。