

株式会社平金商店

お祝い休暇 / 子の看護休暇

従業員の困り事を自己申告させる慣習がある

創業246年目を迎える当社は、伝統的に従業員を大切にしてきた会社です。従業員がかかえる困り事を早めに解決する制度をひとつ一つ取り入れてきた集大成として、今日の平金商店があると私たちは考えています。

当社は、毎年すべての従業員に「自己申告書」というフォームを配り記入してもらいます。子育ての悩み、親や家庭に関する事情、仕事の手順や仕組みで不都合な点、困り事や希望について記入してもらうことにより、それぞれの事情を出来るだけ把握して、新たな制度づくりに役立てています。

妻の出産時は夫に「お祝い休暇」

こうした中から生まれた休暇制度がいくつもあります。たとえば、妻の出産時には夫に「お祝い休暇」を1日付与します。これはとても有効な休暇制度で、100%の従業員が取得しています。そ



の結果、女性のみならず、男性従業員からも子育ての話題がよく出るようになって、仕事と家庭を両立させようという社内意識がより高まりました。子育てを頑張るイクメン社員の男性も年々増えています。

子供が急病の時には「子の看護休暇」

また、お子さんの急な病気やけがで親の付き添いが必要になるケースも多いため、1日を有給扱いとした「子の看護休暇」という制度も作りました。年間子供1人につき5日、2人以上の場合は10日取得できます。

通常の年次有給休暇も、1時間単位で取得できるようにしたところ大変好評です。1日単位では持て余す時間が生まれてしまいがちですが、「2時間だけ子供を病院へ連れて行く」「3時間だけ学校行事に参加する」といった使い方ができます。これは使い方によっては年次有給休暇をむしろ着実に消化できるようになります。

より気軽に休暇申請できる環境づくりを!

子育てに関する休暇制度のほかにも、仕事と家庭を両立させる制度を用意しています。たとえば、外部のNPO法人が提供する「子育てサポート」を利用した従業員には、かかった費用の半額を会社が補助します。また、出産が近い妊婦さんの従業員は身体への負担を考慮して事務部門の仕事に就いてもらっています。

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

こうした様々な制度や気配りを連動させることで、離職率がさらに低減しました。また、日本にはまだ休暇が取りづらい空気のある企業が多いようですが、当社には気軽に休暇申告して活用する社風が根づいています。

こうした活動を評価していただき、2011年には岩手県から仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「いわて子育てにやさしい企業」として表彰・認証されました。

今後ともこうした制度を従業員にもっと利用してもらい、仕事と家庭を両立した豊かな人生を歩めるよう、更に制度を改善していくつもりです。



管理部 店舗部 部長
佐々木 栄子さん



会社データ
【事業内容】オフィス環境プロデュース、機器修理、事務用品販売
【従業員数】86名(2013年11月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】82%
【年間休日数】107日
【URL】http://www.hirakin.com/

制度活用事例



流通センター 商品担当
小林 貴子さん
【子の看護休暇】

長年安心して働ける職場環境に感謝!

この会社には様々な制度があつて、私もその恩恵にあずかった1人です。1年3か月の育児休暇を取得し、現在は「子の看護休暇」と育児短時間勤務も利用しています。まわりの従業員の方々もいろいろ気遣ってくださる職場環境なのでとてもありがたいと思います。

子育て中の方は社内にはたくさんいらっしゃいますが、多くの制度の中から自分に合ったものを選んで使えるので助かります。

今年の夏には30年の永年勤続表彰で6日間の特別休暇(有給)と15万円の旅行券をいただき、東京ディズニーリゾートと東京スカイツリーへ家族旅行に行きました。この会社で長きにわたって働くことができ本当に良かったと感じています。