

## 子の看護休暇



### 株式会社長岡塗装店

常務取締役  
古志野 純子さん

#### 企業プロフィール

- 事業内容：塗装、防水、建築、土木、熱絶縁工事業
- 従業員数：28名(2012年4月現在)
- URL：<http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

## ワーク・ライフ・バランスの充実で 安定雇用を目指す

### 実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- 1 従業員の多様な働き方が可能となることを第一に考える
- 2 従業員の現状に則した利用可能な形にする
- 3 どのような年代の従業員にも制度が行き渡るよう公平性を保つ

### 子の看護休暇

仕事と家庭生活の両立を考えるようになったのは、良い仕事のできる人材の安定的確保と定着を考えてのことです。職種がら入社しても定着せず辞めてしまう若い世代が多く、今から15年ほど前は、1年の間に5名入って7名辞めていくような状況でした。毎月メンバーが変わることもあり、これでは技能資格を持った社員が育たず、会社の存亡にも関わると大きな悩みになっていました。始業時刻も朝早く、典型的な3K(きつい・きたない・きけん)職場で決して働きやすい状況ではありませんでした。ベテラン従業員から「若い人が定着しないのは会社の側にも原因があるのではないか」と言われたこともあります。特別な有給休暇の導入も含めて何らかの対策

が必要だと感じていました。1998年に高齢者継続雇用制度を導入し、ベテランの職人を確保するとともに、若い従業員の定着・育成の観点から、個々のニーズに沿った働き方のできる環境整備に取り組みました。

そうした流れの中で「子の看護休暇」が誕生しました。子ども1人につき年間5日の特別休暇が付与されるもので、子どもが4人いれば20日間の休暇が付与されることとなります。さらに、この休暇は30分単位で取得することも可能です。これによって、出勤前に子どもを病院に連れて行くこともできます。2002年にこの制度を作ったときは子どもの対象は小学校就学の始期まででしたが、2005年には、子が18歳になるまでに拡大しました。この休暇を制定したきっかけは、まだ年次有給休暇が取得できない男性新入社員の奥さんが出産したことでした。彼女は車の運転免許を持っていないため、乳児検診や通院は夫の運転に頼らなければなりません。この地域では車なしでは病院にでかけるのも大変です。せっかく入社した社員が妻の妊娠・出産や子の看護のために辞めてしまうことのないように、会社として何ができるか考えた末に休暇を制定しました。たびたび制度が拡充されており、改訂された時には、1ヶ月に1度開く定例会で全社員に通知します。その他に事務方からの連絡は回覧板で伝え全員がサインをして確認します。

### 両立支援のための施策

制度を充実することで、ここ5年は退職する社員は1名もなく、毎年技能資格取得者も増えています。

年次有給休暇も気兼ねなく取得できるようになってきていることで、社内の雰囲気も良くなってきました。従業員が休みをとることは「プラス」の効果があります。休むために誰かに仕事を代わってもらうには作業の「マニュアル化」や、仕事の内容を代わりに誰か

に伝えるコミュニケーションが必要となります。マニュアル化を進めることで「無駄に気づく」というメリットも生まれます。そして仕事を代行した人はその経験によってさらに「成長できる」ということです。中堅の社員は結婚、出産で休む事も多く、そのおかげか代行で現場を任されることになる若い社員も早く育ってきています。「社員が幸せになれば、会社も良くなる」という信念で続けてきたことが、今になって実証されています。

総務部  
長岡 絵美さん(左)  
有本 裕子さん(中央)  
竹下 希さん(右)  
(子の看護休暇)



**有本さん** 子の看護休暇をよく利用しています。子どもの具合が悪いときには近くに母がいるので預けるのですが、出勤前に病院に連れていかなければならないこともあり、そのときに休暇を30分単位で使えるのはとても助かります。子どもが小さいときは「熱が出ました」などと保育園から毎月のように電話があり、そうしたときにたびたび30分単位の休暇を取得して早退して迎えに行くことができました。子どもが二人いるので、それぞれで取得できるのもありがたいことです。

**竹下さん** 私の場合は子どもが病気のときは病後児保育に預けるのですが、朝の診察に連れて行く時に30分、夕方迎えに行く時に30分の休暇を取得して対応しています。30分単位で取得できるのは本当に助かっています。また、保育料の1/3補助という制度があるのですが、病後児保育の場合も同じく補助があり、1日1300円の病後児保育料の1/3を補助してもらえるので、ありが

たく思っています。保育所の他のお母さんから羨ましがられています。

**長岡さん** 私も病後児保育を利用するときに休暇を活用しています。入社してまだ間がなく年次有給休暇も少ないため、こういう制度がある便利さを身にしみて感じています。

**竹下さん** この休暇制度がなかったら年次有給休暇を取りきって、その後は欠勤になっていると思います。それくらい子の看護休暇を利用しています。逆にこの制度があるからこそ、今も勤めていられるのもとても感謝しています。朝夕30分ずつ休めることで、その間はちゃんと仕事ができるのは自分のためにもなるし、他のみなさんに迷惑をかけずに済みます。1時間の休みですむのと1日休むのとは大きな違いだと思うので、すごく助かっています。

**有本さん** 子の看護休暇を子が18歳になるまで利用できるというのは、親としてとても安心感があります。社員のそれぞれのケースに応じて、臨機応変に制度を見直してくれるのがうちの会社のありがたいところです。経営者が社員の現状を把握し、個々の事情も理解してくれます。ですから育児のことなど困ったことがあったときは、どうしたらいいかすぐに相談します。どんなことでも話せる相談しやすい雰囲気がある会社です。