誇りに思える会社を目指し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます

企業プロフィール

設　　立：1971年
本社所在地：鳥取県東伯郡
事 業 内 容：教育・学習支援業（自動車教習）
従 業 員 数：43名（うち女性8名）

特徴的な制度・取組等

- 職場アンケートを実施し、管理職をはじめとした職場の意識改革に取り組む
- 男性職員の育児休業取得を積極的に推進
- 年平均約14日と高い年次有給休暇の取得率、法定通りの取組でも働きやすい職場環境を実現
- 「とっとり子育て推進力モデル企業」（平成26年度）

職場環境整備の取組をはじめたきっかけ

当社では、職場風土改革に取り組み、育児休業制度を取得しやすい環境整備を行う事業主に対して助成を行っていた（財）21世紀職業財団による「職場風土改革促進事業実施事業主」の認定をきっかけに、職場の風土改革に取り組んできました。2009年7月に職場アンケートを実施し、アンケート結果より年配者に、女性が働くことに対して抵抗感を持っている人が多いことが分かりました。これは、男性は外で働き、女性は内で家庭を守るというこれまでの固定的な役割分担意識や、女性は産前・産後休業や育児休業で長期間職場を離れてしまう、あるいは子育て中の突発休が多いという認識からでした。アンケートの結果を食堂に掲示し、全職員で共有するとともに、職場風土を変えていくためには、どの年齢層に働きかけをすべきかを検討しました。管理職の理解を深めるために、管理職が出席する運営委員会の場でアンケート結果をフィードバックし、また組合交渉の場でも話をするなど職場の意識改革に積極的に取り組んできました。

職場環境整備のための取組の具体的内容

その後、年配層が定年退職していく一方で若い職員が入社し、年齢層が入れ替わるとともに、若い職員の出産機会が増え、共働きが社内でも浸透してきました。ちょうどそのころ、県が「男性の子育てしやすい企業支援奨励金」※の給付を行っていることを知り、これをさらなる意識改革のチャンスと捉えて、男性職員による育児休業取得の促進に取り組むこととしました。初めて男性職員が育児休業を取得したのは2012年でしたが、そのときはまだ、職場には「えっ」という驚きがありました。しかしその後、この3年間で6人の男性が育児休業を取得し、育児休業を取得しやすい雰囲気ができてきています。なお、育児休業期間中は無給ですが、県からの奨励金の一部を、育児休業を取得した職員に給付しています。

※一定の要件を満たした従業員100人以下の事業主を対象に、子1人につき申請は1回限りで、100,000円を支給するもの

職場環境整備の取組による効果

当社では、男女の役割分担について古い考え方が支配してきた職場の風土改革に取り組み、働きやすい職場づくりに取り組んできました。特に、年次有給休暇の取得は、社長が朝礼で声がけをし、閑散期を活用して年平均約14日となっており、ほとんどの職員が年間付与日数の7～8割の年次有給休暇を消化しています。有給休暇を活用し、参観日など学校行事に積極的に参加している男性職員もおり、労働時間が長くなってしまう繁忙期の家族の協力につながっていると感じています。また、組合との話し合いの中で、全職員が誇りに思う会社を作っていきたい、そのために精神的なところで働きやすいと思える環境を作っていくという経営層の姿勢や考えを伝えていくことで、職員の方からも、会社に協力したいという雰囲気ができています。近年では定年を前に退職する人もほとんどなく、一度退職してもまた再雇用という形で戻ってくる人もいます。

今後の課題

当社は、女性職員が少ない職場ですが、今は教習所に通う生徒さんも女性が多くなってきていることもあり、今後は女性指導員を増やしていきたいです。当社は、繁忙期と閑散期とで忙しさが大きく異なるため、年に3～4か月の繁忙期の人員がどうしても不足してしまう状況にあり、繁忙期の所定外労働の削減のためにも、教習指導員の補充が課題となっています。一方で、教習指導員の資格が必要であるため、一時的な代員としてパートタイムの方を置くことも難しいということがあり、今は定年退職者の再雇用や、定年後も継続雇用することで、繁忙期の人員の補充を行っています。今後は、子育てが一段落した主婦層を主なターゲットに、まずは3～4時間の短時間の勤務から始めて、徐々に研修や試験を受けていただき、指導員資格を取って、当社に長く勤めていただける女性指導員を育てていくことで、繁忙期に必要な人員を確保したいと思っています。そのため短時間勤務制度や早出遅出勤務の導入など、多様な働き方を提供し、女性指導員の採用拡大を図っていきたいです。

また、事業所内保育所を作ることで、子育て中の職員を支援したいと考えていますが、現時点では利用人数や保育士の確保などの点でまだハードルが高い状況です。当社では、子育て中のママ・パパの免許取得を応援する、生後6か月以上から就学前までの子どもと一緒に入校できる合宿型免許取得プラン「子育てサポートプラン」を実施しており、当社託児室で生徒さんのお子さんをお預かりしています。そこで将来的には、生徒さんのための託児室と事業所内保育所を一体化させることで、うまく運営ができないかを検討してみたいと思っています。

副社長
井上 零子さん（右）
総務課　課長
宮本 紀子さん（左）

制度利用者の声

頭で分かっていたことも、体験することで妻への接し方が変わりました

澤住 祐司さん

会社の後押しで2人目のときに育児休業を取得

当社では、数年前から男性職員で育児休業を利用した者が複数名おり、昨年2人目が産まれたときに、この子どもが1歳になる前に、自分も利用してみようと考えていました。会社の方からも声をかけてもらったこともあり、2015年10月に1週間の育児休業を取得しました。1週間の休暇ということで、いつもの休みの延長線のように感じていたのですが、実際に過ごしてみると、2人で育児をすることで、食事のときなど交替することができ、普段は1人で面倒を見ている妻は大変だなと改めて感じました。

2人目だったこともあり、育児の大変さは頭では分かっていましたが、育児休業を通じて実際に体験してみると、妻への接し方が変わりました。育児休業を取得した後、どう自分が変わるのか、その後が大切だと思っています。

子育てならではの休みへの対応の難しさが今後の課題

子どもが小さい間は、急な発熱や病気による突発休や、当社の繁忙期である夏休みや冬休みの時期に予防接種や健康診断があったりして、何とか休まなければいけないときがあります。当社では、いわゆる子育て世代が中心世代となってきており、職場内の協力体制もありますが、こうした突発休や繁忙期での休みについては、指導員資格を持った代わりの人が必要なので、簡単には行きません。今後は、こうした休みにも対応できるような体制が整備されるといいなと思っています。