

試行錯誤しながら取組を推進

企業プロフィール

設立：2005年
 本社所在地：徳島県
 事業内容：サービス業(イベント企画・立案・運営、施設管理運営等)
 従業員数：110名(うち女性57名、2021年11月末時点)

特徴的な制度・取組など

- プラチナくるみん認定取得。
- 育児などに使えるWLB休暇など多様な休暇を設定。
- 従業員へのヒアリングを実施し、従業員の声を収集。
- 従業員の人となりを知る、コミュニケーションの機会を確保。



取組のきっかけ・経緯

従業員が働きやすい環境を目指して、制度の整備を開始

当社の従業員数は現在100名を超えていますが、2005年の会社設立時は3名の会社でした。徐々に従業員数が増え、家業から企業になるために働く環境を整えていきました。若い女性従業員が多く、子育てする社員が増えてきたこと、また、これからの企業の発展には、本当の意味で「生き生きと働ける環境づくりが必要!」と考え、試行錯誤しながら整備を進めてきました。結果、100名未満の企業(2019年当時)としては徳島県内初のプラチナくるみん認定を受けました。

具体的な取組の内容

育児などに使える多様な休暇制度

当社では、「年次有給休暇」、「子の看護休暇」の他に、会社独自に制定した「育児目的休暇」(子ども1人につき年5日、育児目的で取得できる休暇制度)や、「特別連続休暇」(年3日、連続で取得できる休暇制度)、「WLB(ワーク・ライフ・バランス)休暇」(年3日、家族とのふれあいや仕事以外の余暇の充実を図ることを目的とした休暇制度)などがあります。

いずれも有給休暇であり、取得の目的を厳密に限定していませんが、旅行など家庭内の行事や子育てにおける様々な所用などに利用する従業員も多い休暇制度となっています。

育児休業取得促進のための取組

性別に関わらず、育児休業取得促進のためには、まず「育児休業を取りやすい職場の環境作り」が何より大事ということで、「管理職に向けた研修・グループワーク」や「業務の標準化(マニュアルを作成し、いつ誰が休んだとし

ても他の従業員がサポートできる体制づくり)」などに取り組んできました。

その結果、2018年に1名、男性として初の育児休業取得者が誕生し、他の男性従業員の育児参画への意欲向上にも繋がりました。また、2021年秋に男性従業員の配偶者が出産し、2022年1月にも男性従業員の配偶者の出産予定があり、2名とも育児休業を取得予定です。

年2回、従業員向けのヒアリング・無記名アンケートを実施

当社では、年2回、従業員の意見を聞くヒアリングを行っています。このヒアリングは、業務の評価をするために上司が行う面談とは別に実施しており、会社の運営・従業員が利用する制度などについて課題はないか、個人的に何か悩みを抱えていないかを確認する機会としています。また、正社員・契約社員だけでなく、パートタイマーも含めた全ての従業員を対象として実施しています。

また、このヒアリングとは別に、無記名式の従業員アンケートを年2回実施しています。仕事の状況や年次有給休暇の取得のしやすさ、仕事に対するモチベーション等、従業員の「今」を把握し、今後の改善に活かす機会としています。

従業員同士のコミュニケーションの機会を確保

従業員の仕事と育児の両立や、ワーク・ライフ・バランスの確保には、従業員がお互いを知ることが不可欠です。しかし、当社は、公共施設の運営管理などの事業を行っているため、県内各所に事業所があり、遠いところでは車で2時間も離れた場所にあったりと頻りに交流することはありません。そのため、従業員の交流を目的として、コロナ禍前は年1回ボウリング大会や経営指針発表会などを開催していました。現在は社員が互いを知ることによって働きやすい職場づくりにつなげるために「職場風土改革プロジェクトチーム」を発足し、このチームの企画により月1回オンラ

インでランチ会を開催しています。参加は義務ではありませんが、普段接することがあまりない従業員同士がお互いの趣味や特技、家庭環境などを知る良い機会になっています。

また、従業員が講師となって勉強会を行う「社内講師制度」を設けています。自身のスキルを、勉強会を通して伝えるというもので、日常の仕事では培うことのできないスキル、ノウハウを身に着けることができます。テーマの例としては、ファイナンシャルプランナーの資格を持っている者によるお金の話や、動画制作が得意な者による動画編集アプリの使い方、子どもがいる者による育児のコツなどです。勉強会などという堅苦しくなりますが、テーマは何でもよく、当人が伝えたいものを選択します。

このようなランチ会や社内講師制度でその人となりを知り、互いを尊重しあう雰囲気をつくることができ、異動先でもスムーズに人間関係を構築することができたり、助け合う環境が少しずつですが生まれています。

取組の成果・取組を進めたことによる効果等

人材確保、コミュニケーション活性化に寄与

当社では、福利厚生制度や上記のような取組を自社ホームページなどで公表するとともに、新卒向けの企業説明会等でも説明しており、これらの取組に魅力を感じてくれる学生は多いと感じています。継続的に情報発信しているおかげか、大学で開催している企業説明会ではブースが満席になったり、来年度の採用では県内外から応募があり、8名の内定者を出すことができたりと、人材確保に大きなメリットを感じています。

また、社内講師制度やオンラインのランチ会では、「今まで話せなかった人と話せた」、「名前を覚えてもらった」などといったコミュニケーション活性化に通ずる効果が出ています。

取組を進めるにあたっての工夫・苦労

失敗を恐れず試行錯誤

前述の従業員ヒアリング制度を構築していくうえでどういった形が従業員にとって話しやすいのかを模索してきました。直属の部署の責任者と人事担当者がヒアリングを行うこともあれば、社長が直接話を聞いたり、他の部署の責任者と人事担当者で話を聞くこともあり、従業員の置かれている状況に応じて、様々な形で実施しています。直属の上司には言いにくいこともある一方で、上司に言いたいことがある場合や、更に上の人に言いたいことがある場合も考えられ、一つの形では従業員の希望を満たせないため、毎回形を変えて実施することで、少しでも多くの従業員の声を正しく反映できるようにと試行錯誤を重ねています。

また、「社内講師制度」ではポイント制を導入しました。講師には3ポイント、受講者には1ポイントが加算され、年間ポイントが多い人には表彰と共に商品券がプレゼントされるなどのインセンティブがあり、これが社内交流の活性化につながってくればと考えています。

従業員の声



イベント事業部
藤岡 健造さん

従業員に配慮した取組は利用しやすく仕事にも好影響

私の子どもは保育所に通っており、朝の送りは私が担当し、迎えも早く帰れる時には私が行っています。仕事の日には早く帰るよう心掛けており、週の初めに1週間の業務の予定を立て、計画的に業務を進められるように考えています。

また、子どもが病気の時などには、上司や同僚に協力してもらい、仕事をサポートしてもらったり、年次有給休暇(時間休)を利用するなどして対応しています。

子どもが産まれるまでは、年次有給休暇をあまり利用していませんでしたが、子どもが産まれてからは家族のために必要になることが増え、取得するようになりました。会社も積極的な取得を推奨しており、会社全体として休暇を取得しやすい環境になっているため、仕事と育児の両立の観点からもありがたく思っています。

今後の課題・展望

取組のブラッシュアップで活動を推進

当社は、急速に組織が大きくなり、従業員が増えたため、社内のコミュニケーション活性化に向けて、より強化して実施するようになりました。その中で、従業員それぞれが置かれている状況を考慮し、仕事をしていく中で互いに助け合える環境づくりをしていきたいと考え、邁進してきました。しかし、まだまだ不十分であると感じていますので、この点を更に進めていきたいと考えています。

取組の実施に際しては、新しい取組を始めるというより、今まで実施してきた既存の取組をさらにブラッシュアップしていきます。就業規則や育児支援制度などの制度面の整備は当然ですが、整備された制度が「絵に描いた餅」ではなく、本当に使える制度になるために「互いを思いやる人づくり」(社風づくり)に力をいれていきます。目新しさに飛びつくのではなく、地に足の着いた地道な取組をしっかりと進めて定着させるとともに、よりよい実施方法を試行錯誤しながら考えていきたいと思っています。



共歩共育部
小川 波奈さん