

CASE 1
建設業

アサヒ工業株式会社

特別な休暇制度活用事例



- 子の看護休暇の充実
- 学校行事休暇



ポイント1

子育て支援の
休暇制度を充実

ポイント2

休暇制度の
満足度の高さが社員の
定着率アップに寄与



イクメン支援の休暇制度導入で、 20代若手の定着率がアップ!

アサヒ工業株式会社は、法面工事やコンクリート補修・補強工事などを得意とする島根県の建設会社。国土交通省NETIS(新技術情報システム)に登録されたSSD工法を導入(機械を保有しているのは全国で4社のみ)している特長ある中小企業です。

建設業界では若手の定着率の低さが課題ですが、アサヒ工業株式会社では10代20代の若手社員がリタイアすることなく経験を積み、企業成長の原動力となっています。これを支えているのが法を上回る「子の看護休暇」や「学校行事休暇」などの特別な休暇制度です。制度導入に尽力した実重取締役役にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1979年
[事業内容] 建設業(土木工事、法面処理工事、
コンクリート補修・補強工事)
[従業員数] 22名(2016年7月1日現在)

[年次有給休暇の取得率] 47%(2015年度実績)
[年間休日数] 98日
[URL] <http://www.asahikk.com/>

子育て支援で、若手社員を定着させたい!

業界共通の悩みだと思いますが、弊社も若手社員の定着率が低く困っていました。2007年にトップの交代を機に、社の方針を考えたいと思い「社員満足」というキーワードを打ち出しました。顧客満足はどこ企業でも謳っていますが、その前に社員満足が大切なのではないかと。総務部で相談する中で具体化したのが「子育て支援」です。当時、私自身も子育ての最中で、社内には子育て世代の男性社員も複数いました。「社員満足」の実現のために何が必要かについて社内アンケートを実施すると、「子育てに積極的に参加したい」という男性社員の声が聞こえてきました。そこで年次有給休暇とは別枠で、「学校行事休暇」（年に2日間、ただし2人以上の中学校就学前の子がある場合は4日間）を作りました。さらに、法定の「子の看護休暇」（年に5日間、ただし対象の子が2人以上ある場合は10日間）は、対象が「小学校就学始期に達するまでの子を養育する社員」でしたが、それを「中学校就学始期に達するまでの子を養育する社員」へと拡充。いずれも有給の休暇としました。

社員間に「お互いさま」「思いやり」の意識が

これらの特別な休暇制度を導入したことで、育児に積極的に参加したいという男性社員が増えました。また社内でワーク・ライフ・バランスについて地道にアナウンスしたことで、社員がそれぞれの事情を気軽に話し合い、お互いの家族の顔が見えるようになり、業務や休暇の取得を調整する雰囲気が生まれました。休暇制度の導入を機に、「お互いさま」や「思いやり」の気持ちが深まってきたと感じます。

休暇制度を導入して数年経った頃、「トライアル雇用」という国の制度を利用して20代の未経験男性を採用しました。若い

人を歓迎する雰囲気が自然と社内にてきて、彼は社員として定着したのです。若い社員が根付いたおかげで、それから次々と入社してきた5人の若手も社員として定着。ベテラン社員が彼らを大切に育てて、今日まで一人の退職者も出ていません。といってもまだ3年。本当の意味での定着はここからだと思っています。平均年齢もぐっと下がりました。いろいろな相乗効果があって定着率が上がったと思いますが、特別な休暇制度の導入が大きな理由であるのは間違いありません。

「アサヒ工業で働いてよかった」という社員の言葉がうれしい

苦勞するのは不平等感をいかになくすかです。ベテラン社員と若手社員はライフスタイルが異なり、両方が満足する制度を作るのは至難の技です。今もこれだという決め手がなく試行錯誤が続いています。最近一番うれしかったことは、制度を理由に「アサヒ工業で働いてよかった」と社員に言ってもらえたこと。職場環境整備に取り組む上で大切なのは、休暇制度を導入するだけでなく、社員が利用できる風土を作ることだと考えています。10年ほどかけてやってきたことが実を結び、大きな達成感がありました。

今後、具体的に考えていきたい休暇制度はアニバーサリー休暇と介護休暇です。まだ介護離職を迫られるケースはありませんが、将来を考えると今から準備しないと間に合いません。介護休業制度（法定）は93日間と上限が設定されています。しかし仕事と介護を両立するには、短時間勤務など特別な制度が必要と考えています。

アサヒ工業が目指すのは、定時に退社し、家族や友人と趣味や地域活動の時間を楽しめるワーク・ライフ・バランスの取れた働き方です。その実現のために、さらなる特別な休暇の充実と、仕事の効率アップによる所定外労働時間の削減に取り組んでいきたいと思っています。



子の看護休暇、学校行事休暇をフル活用

総務部 川上真理子さん

夫と子どもの3人暮らしです。子どもはまだ1歳で、保育園に通っていますが、たびたび熱を出します。そのときは「子の看護休暇」を使わせていただいています。子ども1人につき年間5日間取得できて、しかも有給です。主人と一緒に、毎回感謝しています。当社の「子の看護休暇」は、子どもが中学生に上がるまで取得できるので、まだまだ使えます。「学校行事休暇」についても、つい先日保育園の参観日が平日にあったので、活用させていただきました。

もともとこの会社に入社したいと思った理由が、

求人広告に特別な休暇制度が載っていたから。「子育て世代が活躍しています」という見出しと、制度の内容を見て「ここだ!」と確信。自分の未来が見えない会社より、未来が想像できる会社で仕事をがんばりたい。そう考えていました。幸運にも採用が決まり、実際に入社してみると、想像以上にアットホームな雰囲気で、休暇取得の相談もしやすく、先輩社員も気軽に「子育て支援」の特別休暇を利用しており、将来子育てをしながら働き続ける姿が想像できました。本当にこの会社に入社してよかったと思います。



左/川上さん、右/伊野重さん