

繁閑の差を利用して長期の夏季休業を導入。 従業員が家族と過ごす時間を 大切にしています。



企業プロフィール

設立：昭和49年
本社所在地：神奈川県横浜市
事業内容：卸売業・小売業(学校教材、OA
機器、事務用品等卸売 他)
従業員数：20名(うち女性10名)

特徴的な制度・取組など

- 業務の閑散期である8月に12日間の休暇を設定。
- 年次有給休暇は1時間単位で取得可能とし、就業時間中の中抜けについても柔軟に対応。
- 地域の子育て中の女性などが働きやすいよう、パートタイムとして短時間、短日数から働ける環境を整備。

取組のきっかけ・経緯

当社は学校教材や事務用品等を扱う商社ですが、学校向けの商品が中心であることから、卒業式や始業式のある3月、4月が一番の繁忙期である一方、夏休み期間である8月や年末年始は閑散期となり、繁閑の差が非常に大きいという特徴があります。このため、以前から閑散期である8月には12日間を休暇とし、メリハリのある働き方をしてきました。また、子ども向けの教材を扱っている企業であることから、従業員の仕事と育児の両立やワーク・ライフ・バランスについて企業の理解や配慮がないのはおかしいと考え、従業員の仕事と家庭の両立をできる限りサポートしてきました。

ある時、自社の取組や配慮が本当に従業員の働きやすさや子育てのしやすさにつながっているのか、十分な配慮がなされているかということに関して、指標や外部からの評価のようなものが欲しいと考えていた時、たまたま、横浜市が実施する「よこはまグッドバランス賞～働きやすく子育てしやすい企業」^(※)の表彰式に参加する機会がありました。自社についてもいろいろな取組をしてきたので、どのように評価されるのか知りたいと考え、平成25年度に応募したところ、認定事業所として認定され、その翌年も認定され、平成27年度には継続賞(ブロンズ賞)の認定を取得することができました。外部からの評価を得たことで、自社の取組の方向性は誤ってはいないと感じ、取組を進めることとしました。

※「よこはまグッドバランス賞」：毎年、積極的な女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、女性も男性も働きやすい職場づくりを進める中小事業所を「よこはまグッドバランス賞」として認定。

子育て中の従業員を支援するため取組・制度等

既述の通り、繁閑の差が大きいこともあり、当社では8月に12日間の連続休暇を導入しています。また、勤務時間に

制約があるが働く意欲を持つ、地域の子育て中の女性が働き続けやすい環境を整備するため、主に請求や経理業務を担当するパートタイム勤務については、1日4～5時間、週3日間から勤務可能とし、子育てが一段落したら少しずつ勤務時間や日数を増やし、いずれはフルタイムで活躍できるようにしています。そして、子どもの授業参観や保護者会、家族の介護等、少しの時間だけで済む用事については、一時的な中抜けを認めることにより、柔軟に対応しています。年次有給休暇(年間20日間付与)は1時間単位で取得可能としています。休暇や中抜けについては、原則として1週間前までに社内のスケジュール共有・管理ソフトに登録することにより、社内情報共有を図っています。

また、従業員への聞き取りから、「自分が休むとお客様や同僚に迷惑がかかる、業務に穴が開いてしまう」ことを懸念して、休暇の取得を言い出しにくい、ということが判明したため、業務の進め方や分担等の見直しを行いました。これまでは、セールス担当とパートタイムの内勤担当をペアにして業務をしていましたが、一方が休むとお客様にも迷惑がかかり、もう一方の従業員の業務も滞ってしまうため、セールス担当と内勤担当を複数名から構成するチーム制とし、急な休み等の際にも他の人でカバーできる体制にしました。さらに、従業員が休暇を取得した場合でもお客様に迷惑をかけずに、かつ効率的に仕事を進める目的から、それぞれの仕事にサブ担当を定め、誰がその仕事をフォローするかを明確化しました。

制度導入による効果等

当社の取組が評価され、「よこはまグッドバランス賞」では3年連続認定され、ブロンズ賞を受賞することができました。受賞したことにより、求人募集をすると当社を志望する育児中の女性が非常に増えました。離職率も低く、当社で長く働く人が増えています。

また、チーム制としたことにより、従業員同士のコミュニケーションが活発化し、社内全体が活性化しました。営業情報の共有等も積極的に行われるようになったことにより、営業活動も効率化され、売上が伸びています。従業員間のコミュニケーションの活発化や休暇取得時等のサポート体制の確立によってチームだけでなく個人の生産性も高まり、平成28年度の総労働時間は、従業員数は変わらないなかで平成27年度と比較して約1割削減しました。

今後の課題・展望等

子どもの行事や看護等で休暇を取得したり中抜けしたりすることは一般化しており、誰もが気兼ねなく休暇を取得しているのですが、男性の育児休業取得者は未だ出ていません。対象者には育児休業取得を呼びかけているのですが、これまでは、年次有給休暇の取得に留まっています。しかし、当社は子ども向けの文具や教材を扱う企業であることから、今後、男性の育児休業取得をより積極的に促していきたいと考えています。

また、近年従業員の価値観は多様化が進んでいると感じています。価値観の多様化を受けて、組織も柔軟に変わらなければいけないと考えていますが、様々な価値観を持つ従業員が互いに理解し、同じ方向を向いて仕事をするためには、徹底的にコミュニケーションを図ることが必要であると考えています。多様な価値観を持つ従業員が共有できる企業理念や企業の使命の考え方について、全ての従業員と徹底的に話し合う機会を持っていきたいと考えています。そして、従業員とのコミュニケーションを踏まえて、常に変わり続けられる組織でありたいと考えています。



代表取締役
大庭 公善さん

制度利用者の声

子どもの成長に寄り添える 環境に感謝しています



営業部
佐藤 健明さん

多忙な前職から子どもの教育に関わる仕事へ

私は2012年10月に当社に入社しました。前職は飲食店の店長として勤務していましたが、土日は出勤日となっており、非常に多忙な毎日を送っていました。2011年12月に第1子が誕生しましたが、職場は非常に多忙で、休暇も思うように取得することはできなかったため、せっかく誕生したわが子の子育てに十分携わることができず、もっと子どもと関わる時間が欲しいと考えていました。転職を検討していた時、当社の求人広告に「子どもの教育に関わる仕事」とあったため、興味を持って応募したところ、採用されました。

2014年9月に第2子が誕生しました。そして、2016年4月にそれまで育児休業を取得していた妻が職場復帰したため、二人の子どもを保育園に通わせることにしました。育児は夫婦で分担することとしており、朝は私が二人を連れて保育園に登園することとしています。また、子どもの体調不良等による保育園からの急な呼び出しについても、妻と私の仕事の状況に応じ、私が早退することもよくあります。また、平日に開催される保育園の懇談会等にも私が年休を取得して出席することができるため、子どもの行事等は半休を利用して参加しています。

育児は一通りできるようになりました

前職では、土日やクリスマス、盆暮れ等、家族と一緒に過ごしたい時期は勤務日でほとんど休暇が取れなかったため、クリスマスや年末年始に家族と一緒に過ごせるようになって、本当に嬉しく感じています。夏休みも長期間まとめて取得できるため、家族で過ごす時間が非常に増えました。前職では、仕事：家庭のバランスは、9：1程度に感じていましたが、今では業務の繁忙度にもよりますが、年間を通じてみると半々程度となっており、とても望ましいバランスになっていると感じています。子どもの成長に寄り添うことができるようになり、今では授乳以外であれば、育児はすべてできるようになりました。このような環境で働くことに感謝しています。