

12 有限会社COCO-LO

所在地 群馬県
設立年 2005年
業種 医療、福祉
事業概要 訪問看護・通所介護・居宅介護支援
従業員数 91名(時点:2023年10月)



POINT

- ◆子どもの行事等で使える子の参観休暇は、有給で取得可能
- ◆介護事業者として、家族が緊急で入院や手術をする際に利用できる介護すぐ取って休暇等、介護関係の特別休暇も充実
- ◆多様な人材が長く働き続けられるように、個々のニーズに合わせて選択できる勤務形態を整備し、新たな特別休暇も積極的に試行

導入背景

会社立ち上げ当初の人材確保で苦労した経験から、従業員の仕事と家庭の両立支援を充実させ、長く働いてもらえる環境を整備

- 会社を立ち上げた際に人材の確保に苦労した経験から、働く意欲があるにもかかわらず子育て中で就業継続や、育児休業後の職場復帰が難しいという方々の存在を知り、仕事と家庭を両立しながら長く働き続けてもらえるように、特別休暇制度や勤務形態等の整備に取り組んできた。
- 小学生以下の子や介護を要する同居家族がいる場合、フルタイム勤務よりも勤務時間が短い「短時間正社員」や「準社員」を選択することができ、「正社員」も始業時間を3パターンから選択できるようにしている。
- 休暇制度はニーズを把握しながら柔軟に変えていくべきだと常々考えており、これまでも新たな休暇制度を試行したり、ニーズの変化を踏まえて制度を見直したりと、利用状況を見ながら検討を重ねてきた。
- 従業員の約9割が女性であるが、近年は共働き世帯が非常に多く、男性従業員は産後パパ育休(出生時育児休業)や育児休業等を積極的に取得している。また、コロナ禍でも男女かわかわらず、子どものいる従業員の多くが新型コロナウイルス感染症のための特別有給休暇を取得しながら仕事と家庭を両立していた。

子どものための休暇や、介護のための休暇等、多様な休暇制度を整備

- 子どもが4人ほどいる家庭も珍しくなく、子育てに関する特別休暇制度を充実させている。特に、子の参観休暇は入社直後であっても有給で取得することができ、最初の半年間は年次有給休暇が付与されない新入社員であっても安心して働くことができる。
- そのほか、介護事業者であることから、介護関連の休暇(介護すぐ取って休暇、介護定期受診付き添い休暇、介護楽しんで休暇等)も整備しており、他にも不妊治療のための特別検診等休暇、リフレッシュ休暇等、多様な休暇を導入している。

制度・運用の特徴と効果

仕事と育児の両立を支援しており、子どものための特別休暇は入社直後から有給で利用可能

- 子どもが4人以上いる従業員も多く、子どもの学校行事のためだけで年次有給休暇が無くなってしまおうという声が多く聞かれた。そこで、子の参観休暇を導入し、年間で子ども1人につき6時間、授業参観や三者面談、運動会等の学校行事に参加するために、子どもが高校3年生まで有給で取得できるようにしている。
- 年次有給休暇は入社後半年から付与されるが、子の参観休暇は入社直後から使える。特に4月は入学式や保護者会、授業参観等の行事が集中するため、新年度に入社した方でも入社半年までの間に取得が可能である。新型コロナウイルスの収束とともに学校行事が盛んになり、ニーズが高まっている。保育園では発表会や遠足、学校では保護者会や授業参観、運動会といった様々な行事があり、保護者が平日に学校に行く機会が多い。また、PTAの会議に参加するためにも取得されている。
- 年次有給休暇との関係では、年次有給休暇は余った場合、翌年に繰り越せるが、特別休暇は繰り越しができないため、子の参観休暇から先に取得するケースが多い。子どもがいる従業員に広く活用されている。
- このほか、子の看護休暇は法定では無給であってもかまわないところを一部有給としており、さらに日数も法定より多く付与している。子どもが1人の場合は年6日が付与され、そのうち3日は有給、残りの3日は無給である。子どもが2人以上いる場合は年12日が付与され、無給の部分が9日となる。対象は、子どもが中学校に入学するまでである。

介護事業者として介護関係の特別休暇も充実させ、従業員の仕事と介護の両立を支援

- 介護は終わりが見えないことに疲れを感じる従業員も多く、従業員が年齢を重ねる中で今後は介護者も増えると考え、介護関係の特別休暇を導入した。また、働き盛りの従業員が介護に直面した事例があり、介護をしながら就業継続してもらいたいと思ったことが導入のきっかけとなった。
- 介護関係の特別休暇のうち、現在特にニーズの高い「介護すぐ取って休暇」は、同居・別居を問わず、2親等までの家族が緊急で入院や手術をする際に、主として世話をしなければならない従業員が年5日、有給で取得でき、時間単位での取得も可能である。
- 次にニーズのある「介護定期受診付き添い休暇」は、同居・別居を問わず、従業員が2親等までの家族の介護を主に担っており、その家族が常時介護を必要とする場合に使うことができ、何かあったときの安心感につながっている。年3日、有給で取得でき、時間単位での取得も可能である。
- 「介護楽しんで休暇」は、昨年度は利用者がいなかったが、同居する要介護者がいる場合に年3日、有給で取得でき、時間単位での取得も可能である。
- 休暇によって対象となる家族の範囲が異なっていることもあり、年度始めに各従業員に生活調査票を記入してもらい、家族構成や同居・別居の状況、子どもの人数・年齢等を把握するようにしている。これにより、特別休暇の利用が必要になった際、制度に該当するケースかどうか、スムーズに確認ができています。

不妊治療と仕事の両立を支援する特別検診等休暇やリフレッシュ休暇、ウォーキングリレー等、従業員の健康課題に総合的に取り組む

- 不妊治療をしている従業員が年々増加しており、治療にはお金も時間もかかることから、会社で何か役に立てないかと考え、特別検診等休暇を設けた。妊娠中の検査及び不妊治療のために取得することができ、1回4時間を年間5日、有給で取得できる。昨年度は数名の利用があった。
- また、今年度(2023年度)から、リフレッシュ休暇を試行的に導入している。介護事業所のため、コロナ禍では外出を自粛した従業員が多かったことから、従業員のリフレッシュにつながるよう同休暇を設けることを考えた。社長が入社順に一人ずつ取得日を指定し、連続2日間有給で取得できる。
- そのほか、従業員の平均年齢が上がってくるにつれて、健康面の課題を抱える従業員が増えることが考えられる。そのため、従業員の健康増進につながる新たな取組も行っている。

子どものために急に休む必要が生じても、ヘルプ体制を構築し、急な休みにも対応

- 子どもの体調不良や行事等で休暇を取得する場合、他事業所の従業員にヘルプを出し、人員をやりくりしている。従業員の業務用スマートフォンには、社内SNSのアプリケーションを導入しており、事業所ごとや、事業所を超えた職種ごとのグループ等が多数設けられている。休暇を取得する場合、同アプリケーションで現場の従業員が応援の依頼を呼び掛けたり、他の従業員の空き時間を確認して個々に依頼したりする形で、直接調整している。以前は管理職が休暇取得時の人員を調整していたが負担が大きかったため、社内SNSを活用することで、調整の負荷を軽減している。
- また、風邪が流行する時期や学校行事等で、同じ事業所の従業員が同時に不在になることもよくあるため、他の事業所からいつでも手伝いにいけるように、人員配置は多めにしている。
- このほか、以前は介護保険関連の書類を全て手書きで作成していたが、ICTを導入し、介護記録の電子化により作業の効率化も進めている。こうした取組により残業は少なく、2022年度の年次有給休暇の平均取得率も約9割となるなど、ワーク・ライフ・バランスを確保しやすい職場環境が実現できている。

経営計画書において特別休暇を周知し、ニーズに合わせて休暇の新設を検討

- 様々な特別休暇を導入しているが、従業員は会社から支給される「働く仕組みブック」と呼ばれる経営計画書と手帳の2点を常に携帯し、制度についていつでも確認することができるようにしている。
- 「働く仕組みブック」には経営方針や制度内容が盛り込まれており、制度の新設時には必ず同ブックに記載し、年度末に翌年度の経営計画を発表する際に従業員に説明することとなっている。まだ制度化されていない検討中の制度を盛り込むこともあり、試行した結果ニーズがあると判断すれば、就業規則に定めて正式な制度として導入することになる。
- 現在、新たな休暇について具体的に検討しているものはないが、従業員の年齢が上がっていくことを見据えると、女性特有の病気や更年期症状に対する特別休暇や、孫に関連する休暇などを検討する余地はあるかもしれない。今後も従業員のニーズをふまえながら、柔軟に対応を行っていく。