

15 鐘通株式会社

所在地 京都府
設立年 1950年
業種 卸売業、小売業
事業概要 電線・ケーブル、コネクタ、ハーネス、電子部品、プリント基板、電源、
制御機器、FAシステム、産業用ロボットなどの開発・設計・加工及び販売
従業員数 300名(時点:2024年11月)

POINT

- ▶就学前の孫が病気やケガをした際に、祖父・祖母にあたる従業員が看護をするために取得可能な孫育て休暇(有給)を導入
- ▶制度設計にあたっては法定の子の看護休暇を参考に、孫が1人の場合は年5日、孫が2人以上いる場合は年10日を付与
- ▶育児を目的とする休暇をはじめ、特別休暇が充実していることが求職者にも好評。働きやすい職場づくりに取り組んでいる会社というアピールになっている

導入背景

長時間労働の抑制と柔軟な働き方を推進

- 長時間労働の抑制に向けて、2022年度から、残業の事前申請制を導入している。所定労働時間内で仕事に取り組むことを基本とするよう徹底しており、時間に対する意識を高めている。評価制度についても、単に長い時間働いているということではなく、時間あたり生産性が高い従業員を評価したいという方針のもと、2024年度から成果が同じ場合は残業時間が短い人をより評価する仕組みとした。2023年度の残業時間は月平均13時間にとどまっている。
- 柔軟な働き方が可能な環境整備にも取り組んでおり、新型コロナウイルス感染症の流行後に時差出勤の仕組みを導入した。従来は所定労働時間を8:30~17:30としていたところ、前後1時間ずらして勤務することを可能とした。各部署において時差出勤を行う人数を調整した上で、利用を認めている。また、新型コロナウイルス感染症の流行後にはデスクトップパソコンからノートパソコンへの切り替えや、書類のペーパーレス化などを進め、在宅勤務が可能な環境を整えた。



社屋の外観(同社提供資料より)

出産・育児への支援拡充の試みとして孫育て休暇を導入

- 従来から、従業員の声を踏まえて働き方・休み方の改善を図っており、その一環として特別休暇の整備も行ってきた。過去には、例えば、従業員アンケート調査の結果、従業員の間でボランティアに関心が高かったことからボランティア休暇を導入した。ボランティア休暇は、年2日を上限にボランティア活動を目的として有給で取得することができる。休暇の導入と同時に、従業員のボランティア活動に関する情報収集・発信なども行った。
- また、従業員の出産・育児を支援するため、子が1歳になるまでに5日の有給休暇を取得できる育児休暇(法定の子の看護休暇とは異なる制度)や出産立会い・配偶者の退院のサポートを目的に取得できる出産休暇も導入している。
- 近年では、出産・育児支援を拡充する試みとして、2024年7月に従業員の孫の病気やケガで看護をする際に取得できる孫育て休暇を導入した。経営者が他社の事例を参考に導入を進めたものである。

制度・運用の特徴と効果

孫育て休暇は孫の病気やケガのために看護等をする際に取得可能

孫育て休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
孫(未就学児)の病気・ケガの看護等	孫1人の場合は年5日、孫2人以上は年10日	有給	30分単位で取得可能

- 孫育て休暇は就学前の孫が病気やケガをした際に、祖父・祖母にあたる従業員が看護等をするために取得可能な制度である。共働き世帯が増えていることを踏まえ、親が仕事を休むことが難しい場合に、祖父・祖母にあたる従業員が、孫の看護等のために休暇を取得できるようにした。
- 取得可能日数は、孫が1人の場合は年5日、孫が2人以上いる場合は年10日である。育児・介護休業法に定められている子の看護休暇の仕組みを参考とした。

- 孫育て休暇は孫の看護等を行いたいという従業員の希望があれば取得可能で、子の親が看護等を行えない状況であることや、祖父・祖母である従業員が孫の看護等を行う事情など、詳しい説明は求めている。また、申請承認にあたって孫と親の名前は確認しているが、住民票などの証跡も特に不要である。
- 2024年度は3人から取得意向を聞いている。

育児を支援する制度として、出産休暇・育児休暇（特別休暇）を従来から導入

- 孫育て休暇を導入する以前から、育児を支援するための休暇として出産休暇や育児休暇を整備していた。
- 出産休暇は、子の出生時の立ち合いや、配偶者が退院する際の付き添い、行政手続などのために有給を取得できる休暇で、取得可能日数は3日である。
- 育児休暇は、子が1歳になるまでの間に特段の事由なく取得ができる有給の休暇（法定の子の看護休暇とは異なる制度）である。子の看護休暇の仕組みに類似した内容としており、子が1人の場合は年5日、子が2人以上の場合は年10日付与され、時間単位で取得することができる。2023年度は5人が利用し、1人あたりの平均取得日数は4日であった。
- 育児休暇は、性別に関わらず取得可能であるが、子が1歳になるまでは、女性は育児休業を取得することが多いため、男性の利用が多い。
- なお、法定の子の看護休暇も有給とし、30分単位で取得可能としており、育児支援のための休暇制度を充実させている。

育児休業の取得推進と育児休暇（特別休暇）の情報提供に取り組む

- 2024年度からは、男性の育児休業の取得推進に力を入れており、男性の育児休業取得率100%を目指している。経営者のメッセージを社内に発信しているほか、部課長会議でも取得状況をモニタリングしている。
- また、管理部門が従業員の子の出生がわかった段階で対象となる従業員に制度の案内をするだけでなく、子の出生前に事前に会社に育児休業について相談してもらえるよう、経営層から部門長に対して、対象となる従業員をフォローするよう促している。
- フォローの際には、育児休業の取得期間に応じた収入シミュレーションの提供、育児休業以外の法定の制度や会社独自の制度である育児休暇をどのようなタイミングで取得できるかといった各種休暇制度に関連する情報提供などを行っている。

そのほか、骨髄ドナー休暇や不妊治療休暇など複数の特別休暇を導入

- 上記のほか、特別休暇として骨髄ドナー休暇、不妊治療休暇を導入している。
- 骨髄ドナー休暇は2021年度に導入したもので、骨髄ドナーの候補者になった際の検査や実際の提供時に取得することができる。医療機関から示される必要な日数分、有給休暇を付与することとしている。
- 不妊治療休暇は2017年頃に従業員からの相談を受けて導入に至ったものであるが、当時は1か月間の治療に専念をしたいというニーズであったことから、1か月単位で休暇を取得できる制度とした。近年は不妊治療のために長期に休む必要性は低くなっていると認識しており、不妊治療を必要とする人のニーズを踏まえた見直しを図りたいと考えている。
- これら特別休暇の周知にあたっては、社内ポスターや社内報を活用している。ポスターは17か所ある全営業所に配布している。社内報は月1回発行しており、特別休暇についても案内している。

特別休暇の導入背景には、仕事もプライベートも大事にしてほしいという思いも

- 性別を問わず、従業員には仕事もプライベートも大事にしてほしいという思いから、仕事を休む必要がある時は休める職場でありたいと考えている。プライベートを充実させるための休暇や新しい福利厚生を積極的に検討する動きが生まれていることも、当社における特別休暇導入の背景のひとつとなっている。
- 働きやすい職場を実現するため、従業員の健康も重視している。2023年度からは女性の働きやすさを高めるフェムテックに力を入れている。

特別休暇の充実、働きやすい環境づくりに取り組んでいる会社というアピールにも

- 特別休暇が充実していることは、採用にも良い影響があるとみている。近年は、育児や家事と仕事の両立を目指す男性も増えており、育児休業の取得しやすさをはじめ、会社が育児を支援する姿勢があるかどうかを気にしている求職者が多いと感じている。
- 育児休暇などの育児を目的とした休暇だけでなく、様々な特別休暇が導入されていることで求職者から関心を持ってもらうこともある。実際、導入している特別休暇を求人票に記載することで、福利厚生や従業員の働きやすい環境づくりに取り組んでいると感じてもらえることができている。人手不足といわれるなか、特別休暇は予算をかけなくても導入でき、働きやすい職場づくりをしている会社というアピールにもなるため、中小企業にとってメリットが大きいと考えている。