

事例研究



時間単位休暇の導入で 子育てしやすい職場環境を実現

働きやすい環境を希望する求職者は多い。
時間単位休暇を有効に活用している企業にその実際を聞いた。

労働基準法39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定しており、原則は1日単位での取得とされている。

ただし、半日単位の有給休暇の取得については早くから認められてきた。

さらに、年次有給休暇の取得率がなかなか上がらないなか、まとまった日数の休暇を取得するという本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図るという観点から、制度をより有効に活用できるようにすることを目的として、2010年の労働基準法改正によ



株式会社共英

本社所在地 ● 東京都江戸川区
業種 ● 建設機械レンタル、介護ほか
従業員 ● 57名（パート含む）

り、時間単位での取得も可能になった。

このときの改正にあわせて時間単位休暇を導入し、社員の働きやすさの実現のために有効活用しているのが、株式会社共英だ。

明るく楽しく働ける 職場を目指す

同社は、経営の3大目標として「社員がハッピーになる経営をす

る」「ギブ&ギブでお客様もハッピーになる経営をする」「ハートフルなスタンスのコミュニケーションを図る企業を目指す」を掲げている。

1969年に、荒井香名現・代表取締役社長の父である荒井敏彦氏が建設機械のレンタル・販売事業および建設事業をスタートし、1971年に会社を設立した。

2001年に福祉用具レンタル事業を開始して介護関連事業に進出、居住介護支援事業や訪問介護事業にも事業の幅を広げてきた。東京都江戸川区の本社とサービス付き高齢者住宅のほか、世田谷区に営業所、千葉県浦安市に建設機械置場などの拠点があり、ことし5月現在、正社員・パート合わせて57名が在籍している。

2020年からは化粧品や健康食品の卸販売・小売を行なうウェルネス事業部を立ち上げ、さらなる多角化にも取り組んでいる。

ももとは男性の多い職場だったが、特に介護事業をスタートさせてから女性が増えはじめ、現在はパートも含めて男性31名、女性26名と、半々に近い比率になってきた。

6割近くを40代・50代が占め、



荒井香名社長

70歳を超えて働いている社員もいる反面、中途や新卒で人材獲得も行なっており、最近は若い社員も増えてきた。

勤続年数で見ると、3分の1が10年以上勤めている一方で、3分の1が3年未満だ。介護部門ではバンブーデシユからきた社員も受け入れるなど、職場のダイバーシティが進んでいるようだ。

「仕事をするときは周囲に感じよくしていきましょう、ということもいつも言っています。どうせ働くなら明るく楽しく働けるほうが絶対によいと思います。特に介護のように人と接する仕事ではそれが各人の人当たりで表われると思うんです。資格を持っている人の意見が強く、上から目線で接してくる人も少なくない業界です。当社ではそうはならないようにしたい、ということを社員はみんな

心得てくれています」(荒井社長)

建設業界というと、男性社会の典型のようなイメージを持たれることが多い。2015年に創業者のあとを継いで代表取締役社長に就任した荒井社長は、そのイメージを払拭すべく、より働きやすい職場環境を実現することに腐心してきた。

建設機械の配送手配などを担当している建機レンタル事業部フロントマネージャーの壺岐勝さんも、昔は他社と同様に長時間労働になることが多く、なかなか帰れない雰囲気があったという。

「私は勤続23年で、介護事業が始まったところから勤めているのですが、当時は男性がほとんどでしたから、時代の変遷を感じます。時間単位休暇のような制度は、小さな子どもがいる人などにとって非常に役立っていると思います。いまは残業しないで早く帰れということになっていきますから、私自身もほぼ毎日定時に退社しています」(壺岐さん)

フロント業務の担当は壺岐さん1人だが、前もって調整をつければ有給休暇の取得に支障はなく、付与された日数はほぼ使い切っているそうだ。

子育てに苦労した実体験をもとに導入を検討

時間単位休暇の導入には、二代目として同社に入社した荒井社長自身が、子育てをしながら働くなかで時間をつくることに苦労した経験があった。

「私自身が子どもを育てながら仕事をしていましたので、ちょっとした、半日まではいかないような用事が発生してしまったときに休みづらいというのは実感していました。突然、保育園から子どもが熱を出したと連絡があって『帰ります』と言ったら、『これいつまで終わらせなければいけないんだけどね』とか、嫌味のひとつふたつは普通に言われる時代だったので、そうした雰囲気を変えていかなければならない思っていました」

当時は介護部門を立ち上げたばかりで男性社員の比率も高く、自由に有給休暇を取得しづらい雰囲気があったようだ。

「子育てや介護をするなかで、あるいは役所への届出など、ちょっとした時間がほしいということではなくさんあります。そうした場

合に気兼ねなく休めたほうがよいと思いました」

共英の勤務時間は原則9時から18時まで。半日有休の制度はそれ以前からあったそうだが、午前中に取得するか午後に取得するかで不平等が生じてしまう問題があった。また、半日までは必要ない用事もけっこうあると感じていた。

そんななか、法改正で時間単位での休暇取得が認められるようになるということをニュースで知り、社会保険労務士に相談しながら導入の準備を進めたという。

基本的には全社員が対象

時間単位休暇の導入にあたっては、会社と従業員の間で対象労働者の範囲、取得できる日数、1日の時間数などについて定めた労使協定を締結し、就業規則に記載する必要がある。

共英には労働組合がないため、誰かに従業員代表になってもらう必要がある。この点については、管理職以外の社員に協定の必要性を説明し、「わいわいがやがや決めてもらった」そうだ。

対象者は、休暇を付与されたす

■半日単位年休と時間単位年休を可能にするための要件

種類	内容	労使協定の 締結
半日単位年休	労働者が半日単位の取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位年休の取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能	不要
時間単位年休	労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能	必要

すべての社員としている（年次有給休暇が発生するのが入社後半年が経過してからのため）。
利用についての回数制限は特になく、部署によっての制約も設けていない。
申請の仕方は、1日単位の年次有給休暇と同じプロセスにしている。原則として希望日の1週間前までに文書による申請が必要となる。所定の用紙に必要事項を記入し、所属長に許可印をもらって提

出する形式だ。取得事由については「私用」でかまわない。

「若い社員も増えてきたことから、特にプライベートにかかわることについては本人から言われなにかぎり詮索しないように気をつけています」（荒井社長）

また、子どもの体調が急に悪くなったときなど、突発的な事態についての当日申請、あるいは事後申請にも柔軟に応じている。

「逆に3時間かかると思っていた用事が2時間で終わったりすることもあります。そうした場合は、会社としては早く帰ってきてもらったほうがありがたいので、早く戻ったときは事後申請で短縮の扱いにしてもよいことにしています」（荒井社長）

これまで同制度を利用して時間単位休暇を取得した社員は14名。子育て・介護世代以外にも取得する人は多い。

たとえば昨年新卒で入社し、介護部門の事務を担当している2年目の山根奈々さん（仮名）は、病院への通院や、予約の必要な予防接種等を受けるために利用してきた。

「医療機関等もお仕事でされていることですから、私たちの就業

時間と被っているタイミングでしか受診できないことが多いですよね。そんなときに、会社側に柔軟に対応してもらえるのは、大変ありがたいことだと思っています」
福祉用具専門相談員として介護用品のレンタル等の営業を担当する入社18年目の榊原克史課長は、午前中に働いて午後半日休暇を取得することが多いという。

「相手先のある営業は休みにくいのではないかと思われがちですが、結構自由にさせてもらっています。休めなくて困るようなことはないですね」

もちろん、時間単位休暇を利用するかどうかは本人の意思に任されている。営業として別のエリアを担当する仲木謙課長は、取得を希望したことはないという。

「私は家が埼玉なので、通勤にも結構時間がかかっています。役所に行つて用事を済ませようとすると大抵1時間では終わらないので、時間単位や半日単位では足りません。なので、休むときは1日しっかり休んでいます。共働きで子どもがいるので、妻が休みづらいつきには私が休んで面倒をみるなどしています。申請すれば基本的に否認されることはないので、

いずれにしても、当社は休暇を取得しやすいと思います」

仲木さんは同社で2人目の男性の育児休業取得者でもある。奥さんが実家のある栃木で里帰り出産。そこで、2週間の育児休業を取得し、実家へ駆けつけサポートしたそう。

最近では晩婚化が進み、同社も4代で出産を迎える社員が現われている。また、男性の育児への参加意欲も高まっていて、子どもの通院のために男性が休むことも一般的になってきた。

「昔は急な休暇取得に対して文句を言っていたような社員も、再婚して子どもが誕生したことを機に、子どもの看護等のために当たり前に休暇を取得するようになりました。また、親御さんの介護も同様です。ライフステージ等に応じて、どの社員にもプライベートにおける困難は等しく訪れ得るものです」（荒井社長）

人材確保にも 好影響

介護部門の営業は東京都23区をほぼ10名ほどでカバーしている。同業他社に比べると1人の担当エ



社員が気持ちよく過ごせる環境をめざす

リアは広いほうだというのが、休暇を取得したい社員がいれば調整してチームワークで回せる体制ができています。

建設業界も介護業界も人手不足が顕著な業界であるなか、休みを取得しやすいのは、休んだ人の仕事を職場の他のメンバーでカバーできる体制が整っているからともいえる。

「他社からすると、甘いと思われるかもしれませんが。管理者研修がある日に、管理者が『その日に有休使えますか?』と希望してくるくらいに緩いんです。それでも家庭の事情で、と言われると仕方がないことだと考えています」

(荒井社長)

定時に退社できて休みも希望どおりに取得できる職場環境を整えたことで、従業員の定着率は以前と比べて格段に向上した。

とはいえ、どんなに働きやすい環境を整えても、離職者をゼロにすることはできない。人員に不足が生じた際は主に中途採用により補充するほか、新卒採用も定期的を実施しており、同業他社が深刻な人手不足に悩むなかで、同社ではいま必要な人員を確保できているという。

制度を支える コミュニケーション

また、社員各人の状況に合わせて、勤務時間等の配慮も行なっている。

デザイナーを担当する、勤続10年になる看護師の古賀悦子さんは、結婚するまでは病院で三交代勤務で働いていた。出産後は10時半から15時半までのシフト制で勤務し始めた。

「幼稚園の登園バスの時間が10時くらいだったので、子どもをバスに乗せてから出社して、16時のバスのお迎えに間に合う時間に退

社して、という感じでした。子どもが小学校に進学してからはシフトを9時〜17時にしていたので、いまでもその時間で働いています。そのあたりも柔軟に対応していただいて感謝しています」

家が近いこともあり、ちょっとした用事をさっと帰って片づけてくることもあり、子どもが小さいときは時間単位で休むことも多かった。

「保護者会の予定などは年間で決まっていたので、平日でも前もって予定に入られました。この1年は家に受験生がいて、家族で出かけることもなかったのであまり休んでいませんが、子どもが小さいときは時間単位で休めるのはありがたかったです。月1回まではいきませんが、ちよくちよく使わせてもらっていました」

社員が年を重ねるなかで、これからは働きながら介護をするというケースも増えると考えられる。そうした社員にとっても好ましい環境が揃っているといえる。

ケアマネジャーの正社員・高木佳代子さん(仮名)は、地方から自らの父親を同社運営のサービス付き高齢者住宅に呼び寄せ、亡くなる2年前までは勤務時間中にち

よっと中抜けして顔を見にいったりするなど、面倒をみるのに都合のよい環境だったという。

「デザイナーを利用したり、仕事と介護の両立をするうえで、休みの取りやすさなども含めて、たいへんありがたく働けました」

今回、話をうかがって特に印象に残ったのは、荒井社長を中心に、社歴や役職等に関係なく、社員同士がざくざくばらんに話していたことだ。

社長室はあるものの、荒井社長はその部屋のなかにいることはあまりなく、頻繁に社内を歩いて社員とコミュニケーションをとっているという。そうした日々の活動が、誰かが休んでもカバーし合える体制づくりにつながっているようだ。

「ウェルネス事業のほかにも事業を広げていくことは当然、考えています。時代も変わってきているので、そのなかで新規事業にもチャレンジしたいです。私たちの仕事ってマンパワーに支えられているものなので、より働きやすい会社を目指して、よい仲間を増やしていきたいですね」と、荒井社長は笑顔で締めくくった。