

# 企業が育つこと、 育てるもの。

**女** 性の社会進出や共働き世帯の増加などに伴い、社会的に「子育て支援」への期待が高まっています。しかし、一方で、出産・育児を迎える女性がいわゆる「マタハラ」<sup>\*1</sup>を受けたり、男性が育児休業（以下、「育休」）を取りたくとも取れないケースがあるというのも実情です。

職場で、仕事と子育てとの両立支援あるいはワーク・ライフ・バランス<sup>\*2</sup>（以下、「WLB」）が定着していき背景の一つに、上司の固定化した価値観、仕事のやり方や男女の役割意識が影響していることも挙げられます。働く人のライフスタイルが変わった今、企業がWLBを取り入れることは、社員の仕事へのモチベーションを高め、優秀な人材を確保し、利益を上げるためにも必須なのです。

次世代育成支援対策推進法

企業は、仕事と子育てまたは介護等が両立できる職場環境の整備を目指すよう行動計画を策定することを義務づけられており、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合申請を行つことにより「子育てサポート企業（くるみん）」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

平成17年度に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。その後、出産前後の女性の継続就業率に大きな変化は見られませんでした。そこで今年8月に「女性の活躍推進法」が制定され、来年4月から従業員301人以上の企業は女性登用についての数値目標を含む「行動計画」の策定と公表が義務づけられるようになりました。

また、区では、子育て世代が利用しやすい「働きやすい店舗や企業を「あらかわ子育て応援店・企業」として認定する制度を設けています。

「女性の活躍推進法」が制定されました！

平成28年4月1日から、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定と届け出、公表が新たに義務づけられることとなります。また、女性社員が占める割合、勤続年数、管理職に占める割合など、女性の活躍状況を分析・把握した情報の社内周知・公表などが義務づけられます。

**区** 内には、WLBを積極的に導入し成果を上げている先進企業があります。中でも、「子育てサポート企業」の認定を受けた株式会社ADEKAをはじめ、「あらかわ子育て応援店・企業」に認定された株式会社池上工務店、城北信用金庫は、それぞれ独自の理念を掲げ、従業員の両立支援に前向きに取り組んでいます。

今回、その3社の事業主および管理職の方に、自社のWLBへ具体的な取り組みやその効果などについて話を伺いました。

あらかわ子育て応援店・企業  
子育て世代が立ち寄りやすい店舗づくり、子育て世代への割引やサービス、子育て世代を対象としたイベントや講習会、家庭と仕事の両立支援を実施している区内の店舗や企業を対象に区が認定しPRする制度です。

図2 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



