

# 企業が育つこと、

## 育てるもの。

### 女

性の社会進出や共働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「ママハラ」※1を受けたり、男性が育児休業（以下、育児）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※2（以下、WLB）が定着していない背景の一つに、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ための一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより「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」が施行されましたが、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30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ことになりました。

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。

### 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）ADEKAをはじめ、「あらかわ子育て応援店・企業」に認定された（株）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への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

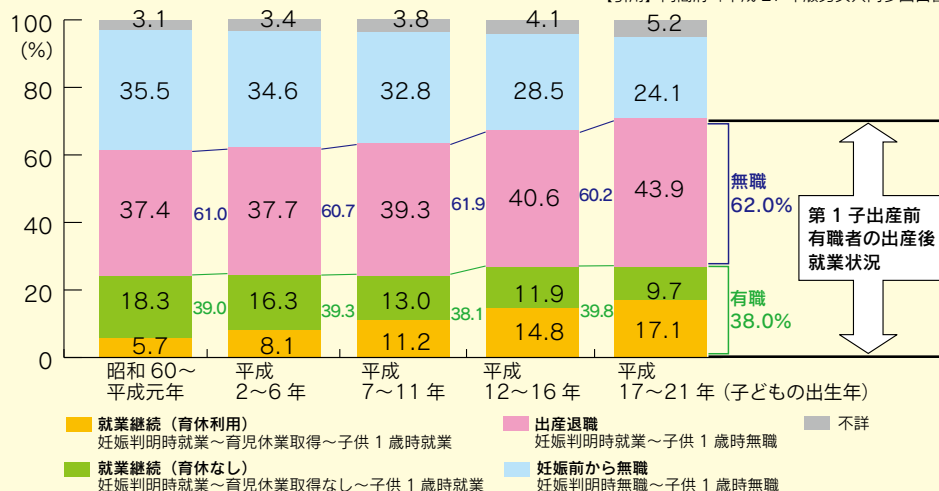
子育て世代が立ち寄りやすい店舗づくり、子育て世代への割引やサービス、子育て世代を対象としたイベントや講習会、家庭と仕事の両立支援を実施している区内店舗や企業を対象に区が認定しPRする制度です。

### 「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30人以上の大企業は、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。

図2 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

【引用】内閣府「平成27年版男女共同参画白書」



## 『助け合うのが子育て支援の基本』

## 家族としての子育て支援

うちの会社は、少人数・家族経営の会社です。社外の設計士・職人さんをはもちろん、先代社長である父（現会長）や母にも業務上のアドバイスから様々な雑事まで助けてもらっていますが、実際に携わっているのは私と当社専属の大工さん二名。そして実姉である難波が設計から事務、お茶汲みまで幅広い社内業務を担当してくれています。

さすがに私の代で多少は会社らしくなりましたが（笑）、父の代までは住み込みの大工さんも多く、全員が家族のような会社でした。そんな社風ですと、難波が出産したときも、かつりとした制度として産休や育休を取ってもらったのではなく、仕事を立て込んだときだけなど可能な範囲で自然に仕事に復帰してもらったんです。

社内のキッズスペースも、そんな中で自然に作ったものです。子育てと仕事との兼ね合いで、子どもを会社に関連してきたほうが都合がいいことも増えてきたので、必然的に子どもの居場所を作ったわけです。実際、僕らも会社が家の延長という環境で、職人さんに可

愛がもたらしたいろいろな教えてもらって育ちましたしね。また難波が忙しいときは母に子どもの面倒を見てもらったりして、互いに助け合って仕事を進めて行こうというのが、うちの子育て支援の基本になっていると思います。

せっかくキッズスペースを作って9年も活用してきたので、お客様にもご利用いただこうと、一度きれいに作り直したんです。その広報も兼ねて「あらかわ子育て応援店・企業」に応募したわけですが、今後若い社員が入社してきて、出産や子育てと仕事との兼ね合いに悩んだとしたら、このキッズスペースの活用も含め、できるだけのことはやってあげたいと思います。若い人に期待して雇うならば、雇う側が彼らのライフスタイルに応じた働き方を提案すべきだと考えています。

（池上秀司さん）

## 人と人とのつながりに助けられた

私の仕事は主に設計と事務なんです。が、現場に顔を出すこともあります。



▲設計・事務担当の難波さん



▲大工さんにきれいに作り直してもらったキッズスペース

上で、とても悔しく感じた事も正直ありました。が、制度や権利ではなく、社内でお互いの状況を理解して支え合えるつながりにおおいに助けられています。

（難波静恵さん）



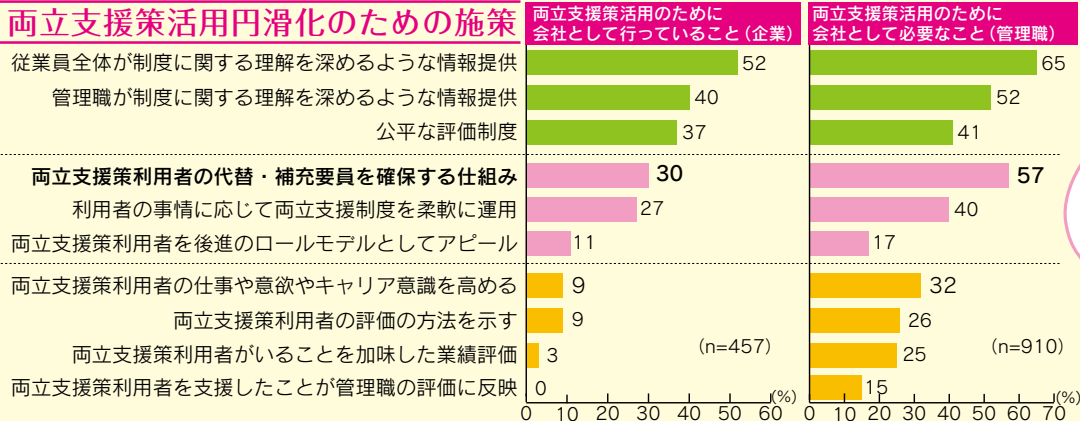
そんなときは会社で母に子どもを見てもらえるのがとても助かりました。また設計など家でできる仕事は持ち帰らせてもらったりなど、いろいろな細かく配慮してもらっています。

子どもは突然具合が悪くなったりします。キッズスペースは随分活用させてもらいました。家族経営の少人数な職場ですから、一人休めば思う以上に迷惑をかけてしまうときもあります。子育ては思い通りにはならないことも多く、仕事を続けさせてもらう

いけ がみ しゅうじ 池上 秀司さん

株式会社池上工務店  
代表取締役社長

図3 両立支援策活用円滑化のための施策



【引用】内閣府「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」（平成21年）

育休や時短勤務の人の代替・補充要員が必要なんだけども。

