

働きやすく休みやすい

午後五時には帰宅して一時間子どもと遊び、夕食・入浴・就寝も子どもと一緒に。高島屋東京店で営業企画担当課長の内山勘一さん(33)は昨年二カ月間、育児で短時間勤務を選択した。第三子の誕生に合わせ、まず育児休暇を取得。その後、早帰りで子どもたちを世話した。

高島屋では一子につき一日間有給で育児休暇を取れる。長女が生まれてからしばらくして取った育児休暇の時は「子どもとの距離がぐっと縮まった」と感じた。短時間勤務でも残業禁止の分、効率良く仕事をすることができたが、子どもと過ごせる楽しみを実感できたという。

企業、短時間勤務など柔軟に

「働き方の無駄を省く」とは生産性の向上につながる(若田喜美枝・資生堂副社長)。資生堂はワークライフバランス(仕事と生活の調和)に向けた取り組みを推進している。

併せて、短時間勤務を取得中の社員は転居を伴う異動の対象外とするなどガイドラインを設け、働きやすい環境を整えている。

「制度をつくっても使われない」とは意味がない(藤原)。男性を中心に有資格者である。ソフト開発会社のサイボウズは07年に勤務地、時間を限定したライフ重視の人事制度を導入した。現在、正社員の約6%にあたる12人が利用している。うち一人は男性だ。

金融系企業から初めて受賞したオリックスでは06年から始めた在宅勤務制度を常時、平均して五十人前後が利用している。いったん退職した女性社員の再雇用制度では正社員としての復帰の道も広がっている。

田州孝(ソニー業務執行役員)の七割が制度を利用して休職者に月額五万円を支給している。育児休暇の取得率は女性でほぼ100%に変わったことがうかがえる。

受賞企業の実績をみると、働く男性の意識が少しずつ変わってきたことがうかがえる。

した第3回「について子育て支援大賞」の表彰式が28日、東京都内のホテルで開かれる。受賞した9つの企業、地方自治体、民間団体の取り組みからは少子に挑み、さらには乗り越えようとする積極性がうかがえる。

育む力 未来の礎

子育て支援を改革の足場に――。子育て中の女性にとどまらず、男性の働き方まで含めた見直しのきっかけとして子育て支援をとらえる企業が増えてきた。男女を問わず、働きやすく休みやすい環境づくりは将来の活力の源泉だ。2008年に実施

子育て支援大賞



熱が出た子どもを世話するフロレンスの保育スタッフ



子どもが生まれた家庭に町長自らが祝い金を手渡す(島根県海士町)

地方自治体で受賞した山形県東根市と島根県海士(あま)町は子育て支援策を前面に打ち出すことで地域活性化に成功した。

東根市は一カ所ですべての子育てサービスを受けられる大型施設「さくらんぼタンクトルセンター」を

二〇〇五年春に開業。県内では子育てするなら東根」との口コミが広がり、周辺自治体からの流入などで人口は五年前より一・五%増えた。

海士町の出生数も着実に増えている。町長はじめ助役(現副町長)、教育長や

自治体、地域を活性化

町議、職員の報酬カットで生み出した資金を、出産祝い金や第三子以降の保育料の無料化など子育て支援に充てた成果だ。

子育て支援にあたる特定非営利活動法人(NPO法人)の存在も大きい。昭和女子大学が母体のNPO昭和(東京・世田谷)は多機能型子育て支援施設の運営などを通じて、地域と行政をつなぐ役割を果たしている。

病児保育を手掛けるフロレンス(東京・新宿)は昨年、サービスの対象地域を東京二十三区に拡大した。全国的には他のNPOや福祉団体に対して病児保育のコンサルティングを始めるなど一段と活動の幅を広げている。

二〇〇七年の日本の合計特殊出生率(一人の女性が生涯に産むと推定される子どもの数)は一・三四。〇五年の一・二六を底に二年連続で上昇しているが、長期低迷傾向に歯止めがかかったとはいえない。折からの景気悪化の影響も懸念されている。

少子化への危機感が高まったのは、一・五七を記録した一九八九年以降。「ひのえうま」による一時的な落ち込み(六六年の一・五八)を下回り、「一・五七ショック」という言葉も生まれた。

対策も相次いで打ち出された。九一年に育児休業法が制定され、九四年には保育所の整備などを盛り込んだ「エンゼルプラン」が策定された。ただ都市部を中心に保育所は

なほ不足がちで、女性が仕事か家庭かの選択を迫られることは今も少なくない。

〇五年からは、大企業や自治体に次世代育成支援のための行動計画策定が義務付けられ

社会全体での支援急務

優れた施策・取り組み選出 活力維持へ機運高める

の活力を維持し、豊かな社会を築いていくには、社会全体で子育てを支援する環境を整える必要がある。民間企業、地方自治体、民間団体・住民グループなど多様なレベルの取り組みを総合的に審査、優れた支援策に「大賞」を贈り、少子に挑む機運を盛り上げる。

第三回の〇八年は二百一件の応募があり、小林陽太郎・国際大学理事長を委員長とする七人の審査委員会による厳正な審査の結果、九つの企業、自治体、民間団体が受賞した。

受賞者のコメント

ソニーの中鉢良治社長



多様な個性を持つ社員が個性を發揮し、生き生きと活躍できる環境を醸成することは企業の自己変革と価値創造の上でますます重要になっている。ライフスタイルに応じて能力を發揮できるように柔軟な勤務制度を整備することが社員の意欲向上、組織の活性化につながると考え、仕事と家庭生活の両立を重視し、子育て支援制度を整えてきた

資生堂の前田新造社長



会社以外の価値観にも触れることで人としての魅力を増し、それが企業の成長・発展の原動力になると考え、ワークライフバランスの推進や子育て支援の整備に努めてきた。女性社員が子育てをしながら仕事を続けることができる段階には到達できた。長時間労働の是正や、男性のより積極的な育児参加といった課題にも取り組んでいきたい

高島屋の鈴木弘治社長



百貨店業界では女性の顧客が多く、従来、女性従業員の感性や経験を生かすための環境をつくってきた。昨年厚労省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」にもモデル企業として参加し、育児・介護制度の充実を重点実施事項の一つに掲げて取り組んできた。今後もさらに従業員の子育て支援や顧客の子育てへの提案を実施していきたい

オリックスの梁瀬行雄代表執行役社長



オリックスグループは男女雇用機会均等法施行前の1982年に女性総合職の採用を開始。現在、女性社員比率は約4割に上る。会社の成長のためには、優秀な人材の確保と社員の能力向上が不可欠で、社員が働きやすく能力を發揮しやすい施策や職場環境づくりに取り組んできた。今後も多様性に富んだ人材の活躍を推進し、社員の意識改革を進めたい

サイボウズの西端慶久社長



最長6年間の育児休業制度や、ライフスタイルに応じて選択可能な人事制度を設けるなど、ワークライフバランスを支援する制度を整えてきた。我々のようなベンチャー企業の新しい取り組みが、幅広い企業の人事制度作りの刺激になれば幸いです。今後もより働きやすい職場を目指して様々な制度を導入していきたい

山形県東根市の土田正剛市長



当市の子育て支援複合施設「さくらんぼタンクトルセンター」はソフト面を重視した。立派なハコモノを造っても、子どもたちが行きたいと思わなければ「仏作って魂入れず」になってしまう。設計に当たり、子育ての現場の声を積極的に取り入れた大型遊戯施設「けやきホール」を中心に置いた。狙いは的中し、3年を待たずして入館者が100万人を突破した

島根県海士町の山内道雄町長



町の子育て支援は島の存続に直結している。子どもの数が少ないことが即、小学校の統廃合や高校の存続問題につながり、さらなる人口減少を招くことになる。高校を卒業するとほとんどの子どもが島を離れていく中、UターンやIターンする人を増やすことが大きな課題だ。今後とも海士町に住んで良かったと思えるような魅力ある地域づくりを進めていく

フロレンスの駒崎弘樹代表理事



子育てをしながら働くことが当たり前の社会をつくるには、病児保育などのインフラ整備が不可欠だ。しかし、厚生労働省は病児保育問題の解決策を提示できていない。フロレンスは病児保育を通じて共働

先進的な取り組み紹介

7時退社を励行／年12日の乳児期有給／子どもの医療費無料

賞設立から3年、少子化に立ち、日の午後7時退社を励行。会では、「One to Oneサポート」を、動法人(NPO法人)ファザーリ、自治体部門で高い評価を受けた