

羅針盤

常陽アークだより

少子化により、生産年齢人口が減少の一途をたどっている。政府は、成長戦略に女性や高齢者の活用を盛り込み、女性に関しては出産後も働ける環境づくりに本腰を入れて取り組んでいる。

常陽アークの調査では、県内でも数多くの企業が育児休業・短時間勤務などの制度や、残業させないなどの環境づくりに努めていることが分かった。しかし、制度がない、または制度があっても使いにくいために退職したという女

常陽地域研究センター研究員

菅野 珠妃

仕事・育児の両立へ

性社員の声も少なくない。現場のギャップを埋めるためには、制度に加え、制度を生かす環境づくりが求められる。

つくば市で食料品製造業を営む東京フード株式会社は、2014年に茨城労働局の

「両立・均等推進企業表彰」で茨城労働局優良賞を受賞した。同社の取り組みからポイントを3点取り上げる。

一つ目は、社長の丹羽弘氏自身が危機意識を持ち、トップダウンで取り組みを進めていることだ。トップが断固と

性社員の声も少なくない。現場のギャップを埋めるためには、制度に加え、制度を生かす環境づくりが求められる。

した決意と姿勢を示すことで、社員の間に取り組みへの意識や関心が生まれた。

二つ目は、トップの委任による実行部隊の設置だ。同社では、育児経験者を交えた「イクエン委員会」を2010年に組織した。当時総務課長代

理であった藤田友紀氏がリーダーとなり、社員による利用者目線の制度作りを行った。イクエン委員会には、育児取得予定の女性部下を抱える男性管理職も参加し、当事者意識を醸成するとともに、マネジメント手法を学ぶ機会とし

てい。三つ目は、育児と復帰を受け入れる職場の雰囲気づくりだ。育児取得者の休暇期間やメッセージを食堂に掲示したり、休暇中にも職場との情報交換ができるICT(情報)

ツールを用いることでコミュニケーションを促し、「お互いさま」の助け合いと復帰者の不安軽減につなげている。

でなく、一般的に復帰直後の女性が困りがちな子どもの急病などにも、休暇中の配偶者が対応でき、結果として女性の復帰しやすさに貢献しているという。

国の調査では、理想の子ども数を持たない理由の第一に金銭の負担が挙げられている。全体の所得が伸び悩む中、女性の働きやすさが整えば、

家計に余裕ができ、子どもを持つという人も増えるかもしれない。仕事と育児の両立支援を通して、子どもを持つ希望がかなう社会へ近づいていくことを望む。

こうした取り組みを通じて、同社では、継続就業はもちろん、2人目、3人目と産んで働き続ける社員もみられる。最近では、男性社員の育児休暇取得者も出始めた。男性が子どもとの時間を持つだけ

でなく、一般的に復帰直後の女性が困りがちな子どもの急病などにも、休暇中の配偶者が対応でき、結果として女性の復帰しやすさに貢献しているという。

国の調査では、理想の子ども数を持たない理由の第一に金銭の負担が挙げられている。全体の所得が伸び悩む中、女性の働きやすさが整えば、家計に余裕ができ、子どもを持つという人も増えるかもしれない。仕事と育児の両立支援を通して、子どもを持つ希望がかなう社会へ近づいていくことを望む。

家計に余裕ができ、子どもを持つという人も増えるかもしれない。仕事と育児の両立支援を通して、子どもを持つ希望がかなう社会へ近づいていくことを望む。

家計に余裕ができ、子どもを持つという人も増えるかもしれない。仕事と育児の両立支援を通して、子どもを持つ希望がかなう社会へ近づいていくことを望む。

家計に余裕ができ、子どもを持つという人も増えるかもしれない。仕事と育児の両立支援を通して、子どもを持つ希望がかなう社会へ近づいていくことを望む。

家計に余裕ができ、子どもを持つという人も増えるかもしれない。仕事と育児の両立支援を通して、子どもを持つ希望がかなう社会へ近づいていくことを望む。

(第4土曜掲載)