

「仕事と家庭を考える月間」にあたって

株式会社グッドバンカー  
リサーチチーム

ファミリー・フレンドリー・ファンドが誕生して、はや10ヵ月が過ぎようとしています。この間、マクロ（政策面）では、改正育児・介護休業法が施行され、対象者の範囲拡大、育児休業期間の延長、育児や介護のための短時間勤務などの措置が盛り込まれました。また、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業に仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めることが求められるなど、環境は変化してきています。

一方、ミクロ（企業）の観点からも、着実に変化が現れてきています。私たちは、さまざまな企業を訪問し、独自のファミリー・フレンドリーへの取り組み、企業の方針やその思いなどを聞く機会を得ました。10月の「仕事と家庭を考える月間」にあたって、そのいくつかをご紹介します。

バブル崩壊後、多くの企業が人員削減に直面し、ある企業では、社員が半分に減りましたが、そのような中でどうしたら社員の士気を高め、活気を取り戻せるのか激論したそうです。そして若手の登用、明確な評価、社員がチャレンジできる社内公募など、人事制度を刷新、また女性の活用を積極的に推進しました。その結果、一人当たりの生産性が高まり、さらには、業績へのポジティブな影響が見られるとのことでした。

出産・育児・介護休業制度も、法改正とともに見直しが図られてきています。しかし実際の取得や運営にあたっては、まだまだ課題が多いようです。伝統的に女性社員が少ないという企業で見た出産・育児休業での「職場復帰プログラム」では、妊娠から出産、職場復帰までの日程に沿って利用できる制度、必要な手続きなどが、わかりやすく記載されていました。さらに本人用、管理職用があり、管理職用ではアドバイスすべき内容なども記載されていて、実際に職場での対応に役立っているそうです。このようなきめ細かい配慮は、ファミリー・フレンドリーへの取り組みには必要なものです。

また、実際に休業する際に、その業務を誰が、どのように分担するのかは、休業する本人にもサポートする職場の同僚にとっても深刻な問題です。ある人事担当の方が、職場で制度を円滑に運用していくためには、例えば「育児中の社員は短時間勤務しかできない」のではなく、予め短時間勤務を部署全体の業務の中に組み込み、業務の切り分けと、その役割を明確にすることが、大切だと言っていました。その切り分けられた業務と役割を分担することで、お互いに安心して働ける職場環境ができるのです。このような発想の転換は、制度を円滑に運用するために大切なものですが、多くの企業で、さまざまな工夫を聞くことができました。

企業の本社ビルにある託児所を見学したことがあります。事業所内託児所がある企業は、まだほんの一部ですが、見学しながら、同じビル内に子供がいる安心感、そして会社がこのようなファミリー・フレンドリーな制度を運営してくれることが、社員の働く意欲を高めると感じました。無邪気に遊ぶ子供たちを見ながら、ファミリー・フレンドリーへの取

り組みは、社員、企業のためだけでなく、この子どもたちの未来に繋がるものなのだとの、  
思いを強くしました。

「仕事と家庭を考える月間」にあたって、ご参考になれば幸いです。