

人財を活かす

会社を支える
社員たち。

トップ
インタビュー

子育て応援宣言で
会社が伸びる。

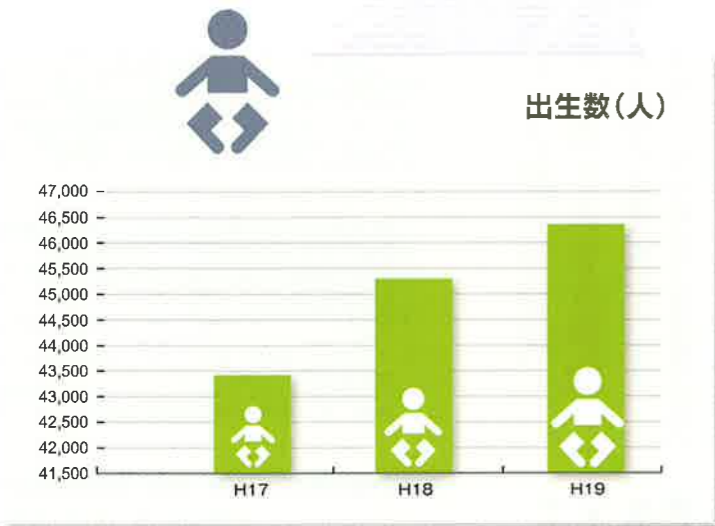
「子育て応援宣言」
が企業に
もたらしたもの

Dataで見える福岡県の変化

子育て応援で、 社会の風が変わってきた

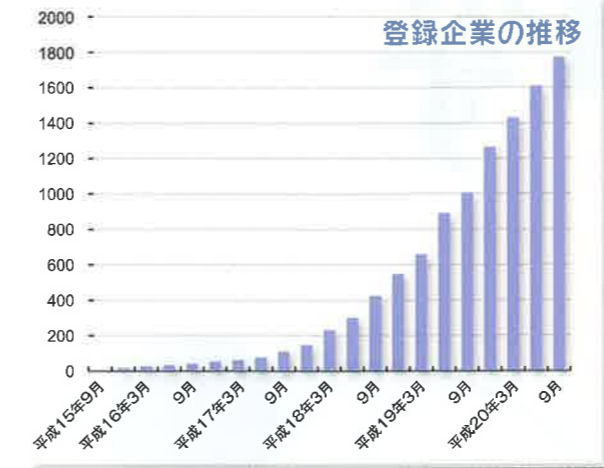


子育て応援宣言で、社会の風が変わってきた



「子育て応援宣言企業」をはじめとした様々な特色ある取組みで福岡県は少子化対策を実施しています。子育て家庭にサービスを提供する「子育て応援の店」への登録が7300店舗を超えるなど、職場・家庭だけでなく地域でも子育てを応援する体制が整えられています。急速に進行する少子化の波が押し寄せ、中、福岡県の平成19年対前年出生増加率増加率はともに全国2位になりました。これは県と県民が一体となって取り組んできた成果の現れといえるでしょう。

福岡県の赤ちゃん増加数・増加率ともに全国2位に



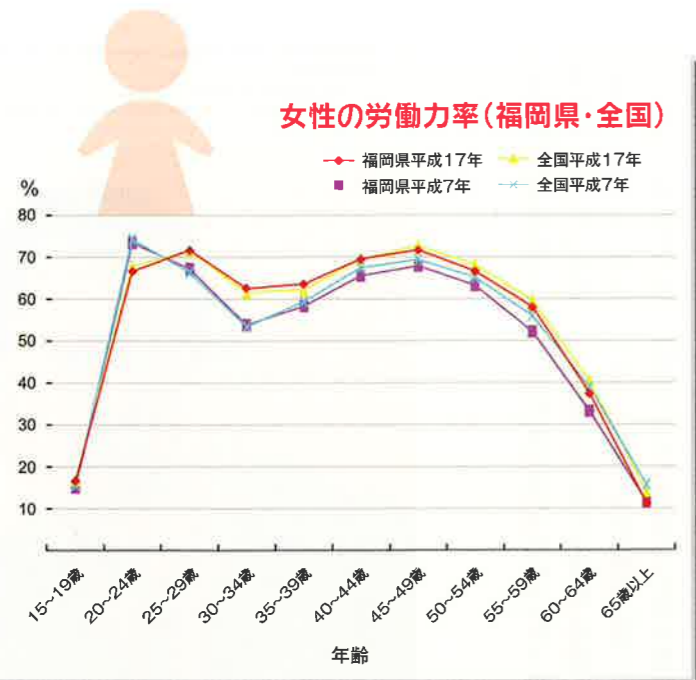
1000社を平成19年9月に突破。5年が経った現在では県内の1767社が登録をしています。「子育て応援」の気運が県内各地の企業・事業所で盛り上がり、「会社のイメージアップにつながっている」「従業員の労働意欲が高まった」という声が寄せられています。



企業のトップが続々と「子育て応援」宣言!

育児休業など子育て支援の制度が会社に整っていても、職場に気兼ねして利用できないという従業員も少なくない状況です。制度を実際に活かすためには経営者の意識が重要なため、福岡県では経営者自らが従業員の両立支援の取組みを宣言する「子育て応援宣言企業」登録制度を平成15年からはじめました。制度開始当初はゆっくりとした増加でしたが、2年前から急増し、当初の目標だった

安心して子どもを、生み育てられる社会を目指し、5年前に始まった「子育て応援宣言企業」登録制度。企業・事業所のトップが従業員の仕事と子育ての両立を支援する取組みを宣言する。この制度を取り入れている企業は、現在約1800社にもものぼる。



これからの貴重な人材、女性労働率もアップへ!

「仕事と子育ての両立」と「女性が継続して働ける職場づくり」を推進するこの「子育て応援宣言企業」の増加に伴い、以前は結婚・出産で一旦退職を選択していた女性たちが働き続けることで福岡県の女性労働力率は年々アップしています。産前産後休暇、育児休業を取得しながら仕事を続けている女性も各企業で見受けられるようになり、女性を取り巻く職場環境も改善されてきています。福岡県では子どもを安心して生み育てられるよう、仕事と子育ての両立を支援する取組みを進め、社会全体で子育てを応援する気運を高めていきます。



登録企業数の増加に伴って、経営トップ自らの宣言という「自主宣言方式」が全国的にも注目されています。2007年には、この「子育て応援宣言企業」登録制度が優れた子育て施策として評価され、全国の自治体の中から「子育て応援大賞」に選ばれました。また今年に入り、内閣府認証NPO法人ひまわりの会が主催する「第1回ベストマザー大賞2008」の特別賞(自治体部門)も受賞。出産育児子育て支援等に優れた取組みとの評価を受け、全国的に注目されるようになってきました。

全国的に注目されている「子育て応援宣言企業」登録制度

FUKUOKA



●キレイ株式会社(サービス業 福岡市 従業員数14名)
代表取締役社長 香川 裕子さん

2002年創業。ハウスクリーニング、清掃と家事代行サービス、入退居後の引き渡し清掃、エアコンクリーニング、家事支援サービス、収納サービスを展開。「主婦業」をシステム化して考え、いかにお客様に女性主婦の良さを買ってもらえるかにこだわった「サービス業」を女性従業員たちが徹底する。お掃除アドバイザー資格認定機関「キレイコンシェルジュ協会」を設立し、起業のバックアップも手掛ける。

子育て応援宣言取組内容:

- 1.常に、家庭と仕事を両立できるような、従業員からの勤務時間・勤務形態の要望を受け入れ、対応できる職場環境づくりを実施します。
- 2.幼稚園・保育園の延長保育料や託児サービスへの託児料を補助します。
- 3.保育費・幼稚園・学校行事や、地域の育児活動に積極的に参加できるように、休養を随時認めます。
- 4.育児・出産のための長期休業を認め、復帰は希望の時期に優先的に対応します。
- 5.ライフスタイルに合わせて、SOHOで仕事ができる形態を提案し、自由な時間で働けるシステムを支援しています。
- 6.子育て期間中であっても、将来的に独立起業できるように独立支援制度を整備し、常にスキルアップのための研修を行います。

●空研冷機株式会社(製造業 宮若市 従業員数130名)
代表取締役社長 成清 重信さん

半世紀にわたって「快適環境空間」の提供を目指し、国内有数の空調機器メーカーとして全国に6支店と2営業所を展開する空研工業グループ。官公庁、公共施設、大規模ビル、ドーム球場などさまざまな分野の空調を担当し、その確かな技術で「冷却塔」の開発・設計・製造に日夜取り組んでいる。

子育て応援宣言取組内容:

- 1.出産や育児の為に退職した従業員が希望する場合、優先的に採用する再雇用制度を導入します。
- 2.年に3日、授業参観休暇を認めます。
- 3.「ノ・残業デー」を導入し、「働き方の見直し」に資する環境整備を実施します。



優秀な人材の確保は、どの企業も大きな課題。御社の子育て支援の現状と登録後の変化を教えてください。

中島/4名からスタートした弊社は、現在社員数220名、7万人の派遣スタッフの方が登録しています。人材派遣業の元々のなりの「女性を再雇用することから始まったので、子育て支援は必須の課題。派遣社員にはその制度を整えた一方で、当社では妊娠・出産で貴重な人材が辞めていく。そんなジレンマを抱えていたのも事実です。

しかし、4年前にある優秀な女性社員と個人的に約束をしました。彼女は育児前に「社長、私が復帰する二年後には育児支援の制度を会社に作ってください」と言ったの



た要望はすべて実現しています。例えば、仕事で迎えに行けなかった延長

保育代・病時保育代は会社負担。また、子どもは突然熱を出したりするので、みんな意見を出し合い、現場で臨機応変に対応してくれています。

採用での工夫やメリットが各社伺えます。逆に登録でのデメリットはありましたか? またこれからどう発展していけるのでしょうか。

中島/デメリットより、「副産物」の方が多く、宣言マーク付きの名刺を交換すると東京では「この印は何ですか? 福岡は進んでいますか?」と必ず話題になる。良い営業ツールとして使わせていただいています。

私は、「社員」と「会社」の将来設計が合わないとお互いの為にならないと考えます。

です。そうしてチームを組んで制度を整え、「子育て支援ブック」を作成しました。それからは正社員のまま時短で働くことが可能となり、短い時間で効率良く仕事ができるようになりました。また、先例があることで後輩たちも続き、現在育児休業取得者が6名います。

秦/看護介護の現場では現在深刻な人材不足です。一時期続々とできた介護士の専門学校も少なくなり、就職しても3Kという実情のため若年層の離職率は約3割と言われています。そんな状況で女性の労働力は不可欠です。それを確保するためにも当院に併設して託児所を設置しました。すると復職する職員が増え、確実に良い結果となりました。「子育て支援」は医療看護の分野にとって必須なのです。

成清/我が社は「子育て応援」を宣言してみよう! という気軽なところから始まりました。きっかけは家庭の事情で二度辞めたから「子育て応援」を宣言し、「会社」のビジョンを示すことでそこに「社員」の価値観が合うかどうか考えてもらえらると思います。そしてマッチした人材が「会社」の将来を支えてくれるのだと思うのです。

香川/子育て中の働くママは「瞬間でも時間を有効に使いたい。会議の時間よりスーパーで葱を買いたい。その要望から社内のデータベースを整理し、社内でのコミュニケーションの方法がウェブに変わりました。子どもを寝かせた後の自分の時間に社内ブログで情報交換をする。そんな従業員たちがほとんどです。これが意外と盛り上がるようです。このように、制度を活用する人たち自身が動かし続けている仕組みづくりが大切だと思います。

秦/当院では従業員用託児所のため、母親と保育士の関係が一番の要です。うまくいかなければ、結局他に預けて通わなければならなくなるわけで、事務局に細やかな対応

女性社員が復帰、即戦力になって活躍してくれたこと。彼女は現在、係長を務めるほどで、「これからは女性を活用しないと会社は伸びていかないぞ」と私自身が感じました。現在は課長一人、係長二人が女性です。また、先の人材確保という点では、田舎の企業で知名度も低いので求人はいづも苦労します。「子育て応援宣言」で従業員に優しい企業という印象を伝えることで、少しでも人材が集まるのではと考えました。実際に長年働いている女性社員の子どもが「母と同じ会社で働きたい」と言ってくれた。就職することになりました。会社の雰囲気や制度が親を通して伝わり、自分も働いてみたいと感じてくれたのだと思います。

香川/福岡県が子育て応援宣言を始めて弊社が早く登録したのは、何より自分が二人の子育て中に起業したからです。従業員同士助け合い、働きやすい職場制度を整えたいと思いました。今、従業員から拳が

が求められます。また託児所内のある種の感染症は、病院で働く母親たちにも感染する可能性があるため、拡大しないように特別の配慮が必要となります。

成清/弊社では、5年後・10年後自分が会社でどうなっていたいかというビジョンを考える「ビジョンプロジェクト」を立ち上げ、女性課長二人を中心に社会人としてのマネーや考え方といった冊子を作り「人」としてレベルアップに努めています。女性はもちろん、障害者や外国人も活躍する我が社にとって、多様性のある働き方が理想です。社員が喜びとやりがいを感じられる風通しの良い職場環境を作っていきたい。

「応援宣言」が各社にもたらしたものは、それぞれのトップや社員たちが働きやすい環境を模索する、その過程で有効に働いているように思いました。ありがとうございます。

福岡県の「子育て応援宣言企業」登録制度が始まってから5年が経った。登録した企業の中で従業員の士気が高まったり、変化が見られた企業が出てきた。それらの企業から4社にお集まりいただき、変化の様子を伺った。

子育て応援宣言で、会社が伸びる。「子育て応援宣言」が企業にもたらしたものの



●医療法人社団宗正会 東福岡病院(医療・福祉 福津市 従業員数140名)
理事長・院長 秦 裕文さん

地域に密着した病院を目指し、昭和55年開院。適切な医療とケアを提供するとともに、長期療養型病院の特徴である日常生活及びリハビリ機能の充実や、それに伴う環境整備に重点を置く。また、介護保険制度の施行に合わせ「居宅介護支援事業所」「訪問介護事業所」「通所リハビリテーション(デイケア)」「グループホーム」など介護サービスを提供し、医療・保健・福祉の一貫したケアで取り組む。

子育て応援宣言取組内容:

- 1.企業内託児所の増設
- 2.職場研修による育児休業制度の周知と利用促進

●株式会社アソウ・ヒューマンセンター(人材サービス 福岡市 従業員数220名)
代表取締役 中島 彰彦さん

1984年創業九州・福岡に本社を構える労働者派遣事業をはじめとする総合人材サービス会社。「雇用の拡大、雇用の移動」を事業目的として企業活動を推進し、人材派遣・職業紹介を軸として、製造、経理、福利厚生、シニア学生、障がい者支援など分野毎に専門性を追求。グループ会社7社で九州西日本を中心に全国14拠点を整客満足度の向上に努める。

子育て応援宣言取組内容:

- 1.「子育て支援プロジェクト」を発足させて作成した「子育て支援ガイドブック」等で制度の周知を行い、従業員に育児休業の取得を推進します。
- 2.育児休業期間中の代替委員を確保します。
- 3.子どものいる従業員は、本人の希望により勤務時間の短縮やフレックスタイム制等を選択出来るようにします。
- 4.子供のいる従業員は、所定外労働をしないですむように就業環境を整備します。





電気事業へ携わることへの使命感と誇り、上司や同僚の理解と支えが私の原動力。

【九州電力株式会社 川崎珠世さん】



九州電力株式会社 大牟田営業所 系統保全グループ

川崎 珠世さん(34歳)

福岡県内の工業高校電気科を卒業後、九州電力へ入社。配電設備の運用・保守を担う配電部門へ配属。福岡市内の3つの営業所勤務を経て、2008年8月より大牟田営業所にて勤務。22歳で結婚。現在小6・小5・小3の三児の母として働きながら子育てに奮闘する。

「だからこの会社で頑張ろうと思うんです」

会社を支える社員たち。

企業の理念と従業員の価値観。この二つのバランスを上手にとつて、ますます成長する企業がある。伸びる企業の社員たちは、何を考え、実行しているのか、その現状を訪ねた。



ミーティングを重ねて綿密に計画を練っていく。

株式会社エスケイエンジニアリング 現場技術部

大島 義博さん(35歳)

機械系大学を中退後、土木専門学校を経て26歳で現会社に就職。現在4歳の娘と2歳の双子の息子を持つ三児の父。双子の誕生時に育児休業を約8カ月取得。

現在、男性の育児休業取得者は15.6%(厚生労働省2007年度雇用均等基本調査)である。これが「長期」となると、その数はさらに僅かなものだということは想像に難くない。しかし、大島さんは8ヶ月という長期間の育児休業を取得し、福岡南社会保険事務所管轄内で初

「息子と男三人で乗り越えた育児休業。周りの好意だけでは育児取得は難しい。」

【株式会社エスケイエンジニアリング 大島義博さん】



「あの細かい動きは珠ちゃんならではの腕さばきやもね。女性だからか細かなところに気付いてくれる」とは、作業の安全を下から見守るグループ長 津留崎さんの言葉。作業服にヘルメット、バケット車に乗り込みあつという間に空高く上り、配電線に巻きつた蔓を刈り取っていくのは、よく見ると女性。3人の子どもを持つ母親だということから驚きた。

入社16年目、配電一筋の川崎珠世さん。片道2時間かけて通勤する彼女の朝は5時起床から始まる。6時から家族全員で朝食をとるのは、「必ず守る！」と決めた川崎家の習慣だ。勤務が終わって帰宅するのは20時半。待つてましたとばかりに子どもたちが抱きついて今日の報告を次々に始める。子どもたちは学校で「仕事をするお母さんは大好き。うちのお母さんは電柱に登って仕事をしているんだ」と胸を張って話すという。自慢の母親だ。

気合はあるが、気負いはない。彼女の信念と行動が、後輩の道しるべとなる。

「社会のお役にたち続けたい。定年まで働きたい」という入社時から強い思い。そし

の男性育児休業取得者となった。

彼に育児取得を決心させたのは、双子の妊娠に伴う妻の体調悪化だった。夜になると職場から家に帰り、2歳になる娘をお風呂に入れる。そしてまた職場へ戻り深夜まで仕事をする…そんな状況だったから、育児の取得は必要だった、というのが本音です。正直なところ仕事を辞めなきゃいけないと考えていました。会社と出向先と両方の理解がなければこの育児は実現しなかつたと思います。とても感謝しています」と語る。

会社としてバックアップする体制を。

育児休業中は双子の入院看護や育児にかかりつぎりの毎日。退院してからも、二人の息子を両腕に抱っこして家事をこなした。「育児より仕事のほうが楽ですね、育児は自分のペースで進められないですから。今から思えばあの時が一番大変だったかなと思うけど、息子たちと男同士3人で乗り越えたあの時間が自分を大きく成長させてくれた」と語る彼の言葉は実体験からなる偽りのないものだ。

「私は理解しているから」と伝えてくれた上司、復帰の時に彼を推してくれた以前の出向先の仲間、会社や職場の方たちの支え

て出産してからも、「仕事と育児を両立し、やりがいある仕事に早く復帰したい。働いている姿を子どもたちに見せたい」という思いから、出産後4カ月程で復帰。夫や夫の家族の協力、家事の工夫で両立を実践している。

「ほとんどが男性の職場にも関わらず、周囲が育児の大変さを理解し、温かく支えて下さったのは本当にありがたかった。自分が皆に支えてもらった分、これからは職場の仲間や後輩たちに恩返しをしていきたい。私たちの仕事は、安心して生活を送っていただけるよう24時間良質な電気をお客さまへお届けし続けることが使命。その使命を担う一員として仕事に誇りを持ち、設計・制御保守と配電のオールラウンドプレイヤーになりたい」と語る彼女は、確かな信念を持ちつつも、余分な気負いがなくしなやかだ。そんな彼女の姿が道しるべとなり、多くの後輩たちが技術の分野でも電気事業を支える一翼を担っていくだろう。



「働くお母さんが大好きな子どもたちと理解ある夫に助けられています」

があつたからこそ取得できた育児休業。だが、そこに至るには、彼の真摯な姿勢と信頼がなければ周囲の協力は得られないはずだ。「収入面のサポート、制度のサポート無しに人の好意だけでは育児取得は難しい。会社としても出産・育児で貴重な人材が抜けていくのは大きな痛手。それをカバーするために、育児休業を「損失」としてではなく、「活用できるトピックス」として捉えられる会社だと将来、優秀な人材が育つのではないだろうか」と話す彼の言葉は、にがみや葛藤を経験した生の意見でもある。現在、復職した彼は出向先での勤務と子育て・家事の両立を実践し、会社の重要な人材として活躍し続けている。



家族揃って出かける休日。そのときの育児も積極的に参加する大島さん。