

特集2

子育てしやすい 職場づくり

12.65%——。今年9月、厚生労働省が発表した男性の育児休業取得率（2020年度）である。低空飛行が続くが、男性社員の育休取得促進にいち早く取り組み、魅力を高めた企業も少なくない。イクメン、イクボスといった言葉が真に定着するか、日本企業はいま岐路にある。



図表1 育児休業取得率の推移



※ 図表2点とも厚生労働省発表の資料をもとに作成

いまこそ先手で取り組みたい仕事と育児の両立

オープニングインタビュー ◎株式会社ワーク・ライフバランスコンサルタント 堀江咲智子

「企業における子育て支援に対する認識の変化について教えてください。」

堀江 私所属する株式会社ワーク・ライフバランスは、厚生労働省が旗振り役を務める「イクメンプロジェクト」に10年以上携わり、子育て支援に関する啓発活動をおこなってきました。この間、

育児にまつわるさまざまな課題が浮き彫りとなっています。

産後女性の死因のトップが、うつ病による自殺であるという点もそのひとつです。女性は出産後、ホルモンバランスを崩しやすい傾向があり、子どもを寝かしつけるため睡眠時間が十分とれず、うつ病を発症するケースが少なくありません。あるいは、育児休業を取得した男性社員が職場復帰後に転勤を命じられるといった、パタニティ・ハラスメント(パタハラ)も顕在化しました。パタハラを引き起こすと世論の反発は避けられず、株価が下落した企業もあります。このようなニュースに接する機会が増え、仕事と育児の両立への関心は着実に高まっていると感じます。

さらに6月には、育児・介護休業法が改正されました。2022年4月以降、育児の分割取得が可能になり、社員に対する育休取得の意向確認が求められるなど、制度面も大きく変わります。子育てしやすい職場づくりがもたらす効



用を実感している経営者が増えている、男性の育休取得が進展するかどうかのターニングポイントにあるといえます。

——20年度には、男性の育休取得率は12・65%と過去最高を記録しました。

堀江 取得率は上昇しているとはいえ、依然低い水準にあります。介護休業は取得を突然迫られるのに対して、育休は一定の準備期間を設けられるライフイベントといえます。また、近年は不妊治療のため休暇を取得したり、障害のあるお子さんを育てつつ働いている女性もいたり、ケアすべき対象は多様化しています。育休を定着させるには社員の意識改革を促し、柔軟性のある社内制度などを整備

することが肝要です。

属人的業務を排除

——具体的な事例等を教えてください。

堀江 企業における子育て支援の事例として参考になるのが、男性育休取得率100%を実現している、新潟県のサカタ製作所の取り組みです。従業員150名ほどの部品製造会社で、以前は長時間労働が常態化していました。労働時間と業績は比例するとの考え方が浸透していて、男性社員の育休取得など考えられない雰囲気だったそうです。育休を取得するとなると、中核を担う人材が半年程度職場を離れるわけですから、「休暇を取るとチームに迷惑をかけてしま

Profile

ほりえ・さちこ
中小企業診断士。北海道札幌市生まれ。大阪府立大学工学部卒。ノーリツで研究開発や営業などに携わり、女性活躍推進プロジェクトに参加。2012年、株式会社ワーク・ライフバランス所属。働き方に関するコンサルティングでは、担当チームのモチベーションを上げながら楽しく働き方を見直す手法が特徴。クライアントの中小企業は製造業から小売業、建設業まで多岐にわたる。

うのでは」との意識が生まれてしまうのも無理はありません。

坂田匠社長は、当社代表の小屋の講演を聞き一念発起され、残業の撲滅を決断。利益の追求よりも残業ゼロを優先すると社員に宣言しました。目標を達成する上で一番のネックとなったのが、特定の社員しかこなすことのできない業務が数多く存在していたこと。属人的な業務を減らす取り組みが功を奏して、残業時間は減少し、男性社員の育休取得率も徐々に高まってきました。

—— 属人的な業務を減らすには、どんな手を打てばよいですか。

堀江 社員が担当している業務の中身をふせんに記入して、画用紙などに貼り出し、可視化する方法があります。

仕事内容を洗い出して吟味してみると、経営に大きな影響をおよぼすにもかかわらず、限られた社員が担当している業務が見つかるはず。なかには、特定の社員しか有していない職人芸やノウハウなどもあるでしょう。そのような技能の伝承は真つ先に着手すべき事柄といえます。引き継ぎには一定の時間を要するので、計画を立て、教育する機会を設けるべ

図表2 育児・介護休業法の改正ポイント

1 育児休業の取得時期が出産直後の時期においてより柔軟に
施行日：公布後 1年6 カ月以内の政令で定める日

| 新制度（現行制度とは別に取得可能） | |
|-------------------|---|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 |
| 申出期間 | 原則休業の2週間前まで（※1） |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲（※2）で休業中に就業することが可能 |

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1カ月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下の①～③のとおりです。①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示③労働者が同意した範囲で就業。なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定

2 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になる
施行日：2022年4月1日

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

3 育児休業の分割取得が可能に
施行日：公布後 1年6 カ月以内の政令で定める日

- ・（新制度とは別に）分割して2回まで取得可能
- ・1歳以降に延長する場合について育休開始日を柔軟化

4 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
施行日：2022年4月1日

- ・従来定められていた「引き続き雇用された期間が1年以上」との要件を撤廃

5 育児休業取得状況公表の義務化
施行日：2023年4月1日

- ・従業員1000人超の企業での育児休業等取得状況公表が義務化される

きです。

豊富なノウハウを有するベテラン社員が介護休業を取得する際にも、これらの施策は効力を発揮します。

—— 同社では独自の社内制度を設けていますか。

堀江 有給休暇を1時間単位で取得できる制度があり、子どもの保育園への送り迎えや、学校での三者面談等がある際に柔軟に活用できるそうです。また、育児短時間勤務制度の対象年齢を3歳から9歳に引き上げるなど、子育て世代の社員の声をもとに、制度のブラ

ッシユアップを図っています。

心理的安全性が対話を促す

—— 子育てしやすい職場を実現するためのポイントについて、お考えをお聞かせください。

堀江 コロナ禍で、家族と過ごす時間を大切にしたいと考える人が増えています。経営者と子育てについて話すと、育児にもう少し携わっていたら子どもとの距離を縮められていたかもしれない、といった感想をよく聞かれます。現在社長に就いている世代は、育児に参画していない方が大半で、育

児イコール女性との認識をまず改めなければなりません。そして社員と対話する機会を率先して設け、経営者自身が育児に対する考えを話し、社員の思いを聞き取ることから始めてみてください。

対話を意義あるものとする上でカギとなるのが「心理的安全性」です。心理的安全性とは、意見を述べても否定されることなく受けとめてもらえる関係性を指しますが、職場の会議では若手社員の発言機会が往々にして少なくなりがちです。そうすると、若手社員がアイデアを発表するのをためらうよう

になってしまいます。妻が妊娠中であるといったプライベートの話題なら、なおさら切り出しづらいでしょう。

一方、公私問わず相談できる関係性が構築できていれば、出産や育児といったプライベートの出来事も把握しやすくなります。育児や介護は経営者側にも起こりうるライフイベントですから、風通しの良い職場なら、社員から逆にアドバイスをもらえる場合もあるかもしれません。

上司側から「育児どうするの?」などと声をかけるだけでも、男性社員の育休取得に大きな効果があることが明らかになっています。

——他のポイントを挙げると?

堀江 社員それぞれが抱えるライフイベントは多様化しているため、社内制度に柔軟性を持たせることをおすすすめします。

当社は「新しい休み」という、独自の制度を運用しています。この制度では毎月22・5時間を上限に、15分単位で休暇を取得できます。乳幼児がいると体調を崩したり、日中に予防接種を受けにいったりといった、突発的な対応を迫られるときがあります。あるいは子どもの保育園への送迎や、自身



の病気の治療・通院に活用したり、従来短時間勤務だった社員がフルタイム勤務に復帰できた実績もあります。

それぞれのライフイベントに対応する専用の休暇制度を設けてしまうと、家庭の事情によって取得状況に個人差が生まれてしまいがちです。この制度を運用してみても不公平感が生まれにくいところが何よりのメリットであると感じています。

アワードや認定制度を活用

——イクボス宣言企業への登録や「くるみん認定」の取得を対外的なアピール材料にする企業も見受けられます。

堀江 育児をテーマとするアワードを受賞したり、公的な認定を受けたりして自社サイトで告知できれば、広告宣伝費をかけずに子育て支援の取り組みを広くアピールできます。人材採用にプラスに働くと同時に、誇らしい気持ちになったという声を従業員からよく聞きます。

先にふれた属人的な業務を減らす取り組みは、コロナで先行き不透明なまま、事業継続性を高める打ち手としても有効です。社員が

突発的に休暇を取得せざるを得ない状況のなか、特定の社員しかこなせない業務が残っていると、経営の重大なリスクとなります。業務を洗い出して見える化したところ、若手社員から業務効率化につながる提案がよせられ、業務プロセスの改善を実現できた職場もあります。

——社内外に対して効果があるわけですね。

堀江 子育てに関連する支援制度も手厚くなっており、厚生労働省、都道府県、市区町村という三つの階層で用意されています。公的機関のメールマガジンを購読したり、社会保険労務士に相談したり、日ごろからアンテナを張っておくとよいでしょう。自治体や企業が主催する「父親学級」に出席し、子育てに関する知識を身につけ、理解を深めるのも有効です。

育児・介護休業法の改正点は来年度以降に順次施行され、育児休業取得状況の公表など、大企業から義務化される規定もあります。中小企業こそ子育てしやすい職場づくりに先んじて取り組みを、その他大勢の企業との差別化を図れるはずですよ。

インタビュー・構成／本誌・小林淳二

組織全体で多様な働き方へのサポート体制を確立

「〇〇さんは奥さまが出産を控えているので5日間の特別休暇を取ることができます。いつ取得されますか」

ユーメディアでは配偶者が出産を予定していると人事担当者から直接、休暇の取得を勧められるという。「働き方を誇れる成長企業No.1」を旗印に充実した福利厚生制度を設けている同社。子育てサポートも例に漏れず、最長2年間の出産・育児休暇、子どもの看護休暇、育児短時間勤務制度に加えて、配偶者の出産時に最長5日間取得できる特別休暇制度を完備。子の看護休暇や特別休暇は給与がフルで支払われるなど経済面のサポートも手厚い。

「当社では130名ほどのスタッフが在籍しており、そのほとんどが仙台市内のオフィスに勤務しているのですが、お互いが気軽にコミュニケーションを取ることで、一人ひとりの顔を見ながら密接にやり取りできるのは、中小企業ならではのメリットですね」
こう話すのは同社で総務・人事



西村聡美課長

業務を担当している西村聡美課長（総務部人材開発チーム）だ。ユーメディアでは女性はもとより男性社員の育児取得に力を注いでおり、前述の特別休暇もこの数年は条件に該当するほぼすべての社員が取得している。実際に、この休暇を利用したという社員は「人事担当者に勧められると『本当に取っていいんだな』という気持ちになりますし、休み中の業務は上司や同僚がフォローしてくれるので安心して育児に専念できました」



と話すなど、周囲のバックアップ体制も万全のようだ。

ちなみに、同社ではコロナ禍の影響でリモート勤務とオフィスワークを組み合わせたハイブリッドワークにシフトしていることから、人事担当者が直接声をかける機会は今よりも多くなりつつある。が、状況に合わせて柔軟に手法を使い分けながら、引き続き社員とのコミュニケーションを大切にしていこうという姿勢は変わらない。

ダイバーシティ経営

創業は1960年。もともとは印刷会社として自治体や企業制作の刊行物、新聞等の印刷を手がけていたが、92年に社名を現在の「ユーメディア」へ改称し、ビジネスモデルを大幅に変革。既存の印刷事業に加えて、ウェブメディアや映像の制作、イベントの企画・運営など多彩な事業を展開するようになった。

「われわれの事業領域は出版・印刷・プロモーション・イベント企画……など幅広く、周りから『ユ

ーメディアって何をメインでやっている会社なの』と聞かれるほど多岐にわたります。ただ、当社のビジネスに共通しているのは『コミュニケーション活動を通じて課題を解決する』という問題意識。

地元企業や自治体のPR、観光資源の開発、地場産品の販路開拓といった地域の課題を、印刷物の制作だけでなく、SNSや動画、リアルイベントの企画運営などのトータルプロモーションにより解決に導くのが当社のミッションです」（西村氏）

多様な人材を生かす「ダイバーシティ経営」の推進にも熱心だ。充実した福利厚生制度はもちろん、社内の委員会（ワークイノベーション委員会）を中心に働きやすい組織風土や労働環境について議論し経営幹部に提言するなど、全員がスキルや知識を存分に発揮できる職場づくりに、積極的に取り組んでいる。

しかし、かつては長時間労働が常態化しており、働き方改革への対応に追われていた。広告や印刷

を手がけるといふ事業柄、深夜残業は当たり前。なかには終電を逃してタクシード帰宅する社員も少なくなかったという。特に、女性社員は仕事と育児を両立させることが難しく、結婚や出産を機に退職する例が後を絶たなかった。

平均勤続年数が2倍超に

転機が訪れたのは2008年。ある営業職の女性社員（Aさん）が出産を間近に控えたことで、出産後に復職するか、退職するか2択を迫られたのだ。当時は制度こそ設けてあったものの、フレキシブルに取得できる仕組みが整っていないかった。仕事と育児を両立するには相当の覚悟が必要となるが、Aさんは仕事を継続する意欲を示し、出産後の復職を希望。この意向を受けて、同社では社員の育児をバックアップする仕組みづくりに着手する。

「Aさんは顧客だけでなく社員からの評価も高く、優秀な営業成績を収めるなど、他のスタッフのロールモデルとなるような方でした。このように優秀でモチベーションの高い人材を失うことは会社にとっても大きな損失ですし、本人も出産後の復職を強く要望していた



ユーメディアでは多くの子育て社員が活躍



ので、この姿勢に因應する必要がありと育児をサポートする施策を一新。現在の育児休暇や看護休暇、時短勤務制度といった多様な制度設計につながったのです。ちなみに、Aさんは現在も小学生のお子さんを育てながら、営業企画職として第一線で活躍されています」（西村氏）

子育て支援の取り組みを手厚くした効果は如実に表れている。08年以前の女性社員の平均勤続年数は約4年と、その多くが20代後半のタイミングで退職していたが、08年以降は9年超にまで伸長。離職率も大幅に低下し、女性の管理職比率も業界平均を上回る21%にまで上昇している。

その後、毎年のように取得希望者が現れ、「育休を取ることが当たり前」という空気が醸成されるようになった。以降、取得者は増加傾向にあり、直近3年間は男性9名、女性8名の計17名が取得。特に女性社員の取得率はこの数年間100%を維持している。「私自身、幼い子供がいる状態で転職してきました。中途採用の私でも時短勤務などの制度を活用しながら重要な仕事を任せていただくなど、会社全体で多様な働き方

を推進していくという姿勢を感じましたね」（西村氏）

数々の認証を取得

このような同社の姿勢は社外からも高く評価されている。2010年に宮城県から「女性のチカラを活かす企業認証制度」の認定を受けたことを皮切りに、17年には「プラチナくるみん」（厚生労働省）認定を受け、18年には経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定された。さらに今年に入ってから「えるぼし認定（3段階目）」（宮城労働局）の認証も受けるなど、官公庁や自治体等の認定や表彰実績も豊富だ。「たとえ制度が充実していても、

周囲の理解が得られず本人が利用を控えたり、逆に周囲が過剰な配慮をしまつては個人にとっても組織にとつてもいい形にはなりません。例えば全社的なデジタルツールの活用により、互いの状況のみえる化やリモートコミュニケーションの活性化を図るなど、組織全体を巻き込み働き方の多様化へのサポート体制を確立することは、制度を整えるのと同じくらい重要です」（西村氏）

COMPANY DATA

株式会社ユーメディア

設立 1960年1月
所在地 宮城県仙台市若林区土樋103
社員数 136名（パート・アルバイト含む）



ハード・ソフト両面からの支援で男性の育休取得率が急上昇

東京都に本社を置くコーソルはデータベースを中心とした技術サービスやコンサルティングなどを手がけるIT企業。豊富な製品知識と創業以来培ってきたノウハウを強みに、業種・規模を問わず多岐にわたる会社と取引を行っている。技術力の高さにも定評があり、データベースの分野において最高峰の資格として名高い「ORACLE MASTER Platinum」の取得者数は国内企業のなかでもトップだ。

したポイントは「社長と直接コミュニケーションを取りやすい職場環境」、そして「従業員の意見を速やかに制度に反映できる機動力の高さ」だった。人事教育広報部の黒川友紀子氏は言う。

「当社では社長（金山俊明氏）と人事担当者が全社員と1対1で面談する機会を設けています。1人あたり30〜60分とじっくり時間をかけてコミュニケーションを取ることで社員の考えや意見、悩みを引き出し、良いアイデアがあれば制度にもしつかり反映しています」

につながつたケースは多いと黒川氏は言う。例えば、「子どもが3歳になるまで」と定めていた育児短時間勤務制度の上限を「小学校を卒業するまで」に延長したのは、子育て中の社員から「3歳を過ぎても子育てはひと段落しない」という意見が寄せられたからだ。

働きやすい職場づくりに取り組んでいる。145人中58人が女性社員（21年9月現在）で、1カ月当たりの平均残業時間は15・83時間と比較的低い水準を維持。有休消化率も7割を超えるなど仕事と休みのバランスもしつかり保たれているようだ。

そんなコーソルが厚生労働省主催の「イクメン企業アワード」でグランプリを獲得したのは2019年のことである。この賞は男性従業員が育児と仕事を両立しやすい職場づくりに積極的な企業を表彰するもので、同社がエントリーした「両立支援部門」では①男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進の取り組み②仕事と育児を両立できる職場環境の整備③管理職を交えた取り組み④取り組みによる定量的な効果——の四つの視点を中心に審査が行われる。

なかでも、特に選考委員が評価

「社員面談はもともと社長が実施していましたが、会社の規模が拡大したことで人事部門が担当するようになりました。その後、社長が『やっぱり社員の生の声を聞きたい』と希望したことから、現在は社長と人事部門が担当しています。経営トップと話をする機会を設けたことで、人事制度の改定や上長を巻き込んだ職場環境の改善などにスピード感を持って取り組んでいます」（黒川氏）

とりわけ目を引くのが子育てサポートの取り組みである。同社は育児・介護休業法に準拠した育児休業制度をはじめ、育児短時間勤務制度や配偶者の出産日に休暇を取得できる配偶者出産休暇を完備。さらに、子どもが小学校を卒業するまでの間で育児によって制限された勤務時間分の賃金のうち、50%を会社が補てんする「育児支援手当」を設けるなど経済的なサポートも抜け目がない。

また、この賞は男性従業員が育児と仕事を両立しやすい職場づくりに積極的な企業を表彰するもので、同社がエントリーした「両立支援部門」では①男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進の取り組み②仕事と育児を両立できる職場環境の整備③管理職を交えた取り組み④取り組みによる定量的な効果——の四つの視点を中心に審査が行われる。

なかでも、特に選考委員が評価

「社員面談はもともと社長が実施していましたが、会社の規模が拡大したことで人事部門が担当するようになりました。その後、社長が『やっぱり社員の生の声を聞きたい』と希望したことから、現在は社長と人事部門が担当しています。経営トップと話をする機会を設けたことで、人事制度の改定や上長を巻き込んだ職場環境の改善などにスピード感を持って取り組んでいます」（黒川氏）

さらに、「イクメン企業アワード」の受賞が示唆しているように男性の育休取得も活発だ。同社では、実際に育休を取得した男性社員が自らの体験談を語る「育休セミナー」を中心に社員向けの啓発活動を行うことで、制度の積極的



育休セミナーを開催し実際の事例を積極的に共有

的な利用を促している。同社のボ
ードメンバー（経営陣）で、労務
の観点から社内改善を推進してい
る松浪暁子管理部部長は言う。

「もともと当社ではセミナーや勉
強会を有志で開く習慣があり、こ
れを通して業務に生かせるような
知識やノウハウを分かち合ってい
ました。育休セミナーもこの流れ
を汲むもので、実際に制度を利用
した社員が自らの体験談を語るこ
とで、参加者も仕事と育児を両立
する姿が想像でき、育休制度の利
用を後押ししています」

そのほか、実際に育休を取得し
た男性社員を囲み、休暇中のスケ
ジュールや役割分担、子育てで苦
労したことなどについてざっくば
らんに語り合う「イクメン座談会」
も定期的に開催しており、その内
容は社内報を通じて全社員に向け



男女問わず社員全員が働きやすい職場づくりにまい進

て発信されている。

これらの取り組みの成果は顕著
に表れており、15年度には25%だ
った男性の育休取得率が18年度に
は63%に上昇（女性は100%）。
平均取得日数も30日を超えるなど
効果はてきめんのようだ。

組織全体で社員をフォロー

では、なぜここまで充実した育
児支援制度を確立しているのか。
松浪部長は二つの要因を挙げる。

「一つは12年頃に女性社員の退職
が相次いだことです。もともと当
社では女性を積極的に採用してお
り、営業やエンジニアなどさまざ
まなフィールドで活躍していまし
たが、結婚や出産を機に会社を去
るケースも少なくありませんでし
た。もう一つは事業拡大への対応
設立から数年が経ち、事業の領域

が広がったことで社員一人ひとり
の活躍がより求められるようにな
りました。社員のモチベーション
を引き上げるには仕事とプライベ
ートを両立できる仕組みづくりが
重要で、これを実現する要素の一
つとして着目したのが子育て支援
だったのです」

「特別すごい取り組みを行ってい
るわけではない」と松浪部長は謙
遜するが、同社ではITツールに
よる仕事の見える化や業務・プロ
ジェクトをチーム単位で行うなど、
社員どうしが積極的にフォローで
きる仕組みづくりにも気を配って
いる。

このようにハードとソフトの両
面から育児支援に取り組む姿勢
は、多くの中小企業にとって参考
となるはずだ。

（本誌・中井修平）

COMPANY DATA

株式会社コーソル
設立 2004年4月
所在地 東京都千代田区麹町 3-7-4 秩父屋ビル 6・7階
社員数 約150名



法定を楽々超える手厚い支援が女性社員を活性化

「当社は1933年の創業以来、一貫して醸造食品用設備の製造販売を手がけてきましたが、今後は長年かけて培ってきた技術を武器に飼料や一般食品といった他分野に進出するなど、新しい価値の創造にも積極的に取り組む方針です。これを実現するには多様な人材の活躍を促す『ダイバーシティ経営』の実践が欠かせないと考えており、その一環として育児支援の充実に力を注いでいるのです」

子育てしながらリーダーに

藤原加奈副社長は自社における子育てサポートの意味合いをこう説明する。味噌・しょうゆ・日本酒といった醸造食品の製造工程で用いられる機械やプラントを手がけるフジワラテクノアート。顧客の細かい要望を形にする技術力はもちろん、設計から製造、据え付けまで一気通貫で請け負うサポート体制に定評があり、取引実績は大手食品メーカーを中心に国内外1500社以上にのぼる。「当社と同様のビジネスモデルを持つ会



藤原加奈副社長

社はわれわれの他に1社しかありません」と藤原副社長が説明するように、従業員数約150名と中規模ながら、醸造設備のリーディングカンパニーとして業界をけん引している。

そんな同社が近年力を入れているのが、社員一人ひとりの多様性を生かす「ダイバーシティ経営」の推進だ。そして、そのピースの一つとして位置づけているのが社員の子育てサポートである。実際に同社の育児支援制度は手厚く、2015年には県内でも特に優れた取り組みを行っている企業を表彰する「おかやま子育て応援宣言

土井洋子人事総務部長
と本社社屋（左）

企業」の知事賞・アドバンス企業を、21年には日本創生のための将来世代応援知事同盟より「将来世

代応援企業賞」をそれぞれ受賞するなど、地元でも育児支援に積極的な企業として名高い。

「当社では、15年ほど前より、子育て支援施策を充実させました。00年代初頭は数パーセント台だった女性比率も20%近くまで上昇。今では溶接や設計といった直接業務に携わる社員も多く、係長級の社員も2割を超え、なかには、子育てをしながら社内でのプロジェクトリーダーとして技術開発やDX（デジタルトランスフォーメーション）推進に取り組んでいる女性社員もいます」（藤原副社長）

直筆の手紙を送ることも

では、同社の取り組みを詳しく見ていこう。

まずは育児休業。フジワラテクノアートでは現行の育児・介護休業法に基づき、原則1年（保育園の入所が決まらないなど特別の事情がある場合は2年）の育休制度を設けている。対象となる女性社員は100%取得しており、最近では男性社員の取得も活発だ。さら

に、復職時に職場環境の変化に戸惑うことがないよう、人事総務担当者が休暇中の社員に向けて育児を応援するメッセージや、コミュニケーションツールによって会社に関するインフォメーションを発信するなど、細かいサポートも行き届いている。

「会社の状況はたった1年で大きく変わります。育休を取った社員が復帰後すぐに組織に溶け込めるよう、最近あった出来事や新入社員・新設組織の紹介、子育てをする上でのアドバイスなどを月1回のペースで発信しています」（土井洋子人事総務部長）

メッセージの内容は相手によって変えており、コミュニケーションツールもメールやメッセージアプリを使うこともあれば、土井部長が自ら手紙を書いて送る場合もあるという。「子育ては大変だけど元気で頑張っています」「次は私を支えられるようになります」といった返信も毎月のように届いています」と土井人事総務部長は相好を崩す。

育児時短勤務も手厚い。育児・介護休業法では「3歳未満まで取得できる」と定めているが、同社では法定を大きく上回る小学校卒



社員を対象にした健康講座など研修プログラムも充実



昨年の小学校一斉休校を受けて、社員の子どもを会社で預かる「わくわくキッズクラブ」を期間限定で実施

業まで利用可能。さらに、子の看護休暇も小学校卒業まで取得できるなど、こちらも法定（小学校入学前）を超える水準だ。

「両親がフルタイムで働いていると放課後の面倒をみるのができないので、学童保育等に預けるなどの対応が必要ですが、全ての子どもが学童に入れる保障はありません。さらに、学校とは異なる環境になじめずストレスを感じる子どももなかにはいます。私も2人の子どもを育てているのでよく分かりますが、子どもが幼いうちは親ができるだけ身近にいたほうがお互いにとっても安心です。このような問題意識から、当社では小学校卒業まで時短勤務や看護休暇を利用できるようにしています」（藤原副社長）

採用面でもプラスに

待機児童対策も万全だ。同社は17年より岡山市内にある企業主導型保育園と保育契約を締結。万が一、保育園の入所が決まらなくても、この仕組みを活用すれば速やかに預け先を確保できる。もしものときのセーフティネットも堅固だ。

今でこそこれらの制度は積極的

に活用されているが、導入当初は社員の理解がなかなか進まなかった。「意識改革の重要性を痛感した」（藤原副社長）ことから、育児支援の仕組みを整えるとともに、ダイバーシティーに関する研修や勉強会を定期的開催。子育てに関する意識の変革にも手を尽くしたことで、育休や時短勤務を気兼ねすることなく取得できる組織風土が定着した。

育児支援制度の充実採用面にもプラスにはたらいている。自治体などから表彰を受けたり、実際の取り組みがメディアなどで取り上げられたことで、県内でも有数の育児支援企業として膾炙し、中国地方在住の学生を中心に応募者が大幅に増加。昨年は200人を超える新卒学生がエントリー、女性の採用比率も上昇したという。

さらに、女性社員が定着したことで職場にも働く女性ならではの意見が頻繁に飛び交うようになり、業務プロセスの改善や福利厚生制度の拡充に結びつくなど、労務面での好循環を生み出している。

このように、手厚い育児支援は「ダイバーシティー経営」の推進に抜群の効果を発揮しているようだ。

（本誌・中井修平）

COMPANY DATA

株式会社フジワラテクノアート

創業 1933年
所在地 岡山県岡山市北区富吉2827-3
売上高 48億円（2020年12月期）
社員数 147名



◎トリム

可動式ベビーケアルームは子育てのための社会インフラ

個室タイプの可動式ベビーケアルーム「mamara」を手がけるトリムが今秋、新たなモデルを投入する。ベビーカーを個室に入れられるなど、機能面が大幅に向上。「子育てのインフラ」として普及に弾みがつきそうだ。

一億総活躍社会の実現が叫ばれて久しい。その目指すべき姿として「少子高齢化に歯止めをかけ、誰もが家庭で、職場で、地域で、生きがいを持って充実した生活を送ることができる社会」との文言が掲げられている。ただ、授乳期の幼児を抱える母親にとって、その実現は絵空事と思えるかもしれない。授乳やおむつ替えの場所を探しまわるのが面倒で、気軽に外出できないからだ。

そんななか注目されているのが、個室タイプの可動式ベビーケアルーム「ママロ」である。ウッドを全面に使用し、親しみを感じさせる丸みを帯びたフォルムが特徴で、スライドドアを開くと白いソファがあり、モニターも装備している。授乳だけでなく、おむつ交換や寝かしつけなど、乳幼児ケアを幅広くおこなえる。

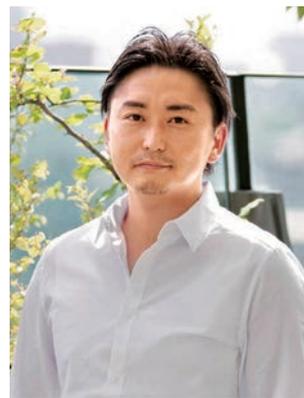
横幅180センチ、奥行き90センチ、高さ200センチの外寸で、室内（1・28平方メートル）は畳

一畳ほどのスペースながら、ゆったりと過ごすことができる。そんなママロは商業施設や自治体庁舎、サービスエリア、ターミナル駅、ホテル、神社などさまざまな場所で導入されている。

IoTで利用状況を可視化

開発したのは横浜のベンチャー企業のトリム。長谷川裕介社長はこう話す。

「ママロは、従来カーテンなどで仕切って授乳やおむつ交換エリア

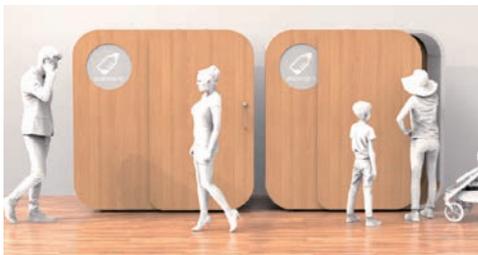


長谷川裕介社長

として活用していた空間を、完全個室型のボックスにしました。キヤスターを組み込み、動かすことができるため、設置場所を問わず、工事費用もかかりません。授乳や



普及の進む「ママロ」



今秋発売予定の「ママロ2」のイメージ

おむつ替えのスペースがないという社会問題を解消するための、新しいベビーケアルームです」

各種センサーにより、利用時間の計測などを行うIoTを装備し、利用状況を可視化。これもママロの革新的といえる特徴だ。こうした機能が施設側に評価され、普及が進む背景になっている。また、コロナ禍に対応し、抗菌加工を施すことも可能だ。利用状況は、授乳室・おむつ交換台検索アプリ「Baby map」（ベビーマップ）で確認でき、使用中でも待ち時間の目安を把握できる。施設、利用者双方にとって満足度は高い。

とはいえ、ママロの導入実績は2021年8月末現在で291台にとどまる。長谷川社長が設置目標として掲げる国内1万5000〜8000台の2%弱にすぎない。普及を図るべく、同社は今秋に新型の「ママロ2」を発売する。従来型に比べ、室内の床面積は約1・2倍、間口のサイズは約1・