

ひとと未来

加速する人口減少。
私たちに今できることを
考えていきます。

石川の未来へつづく、石川の人のこと。

未就学児の父親向け 企画が意外な高評価

「ワークライフバランス」や「ダイバーシティ(人材多様性)」の推進をキーワードに、民間企業で女性の能力を引き出すための働き方改革が進んでいます。少子化対策に直結する働くママ、パパ支援の側面もあり、多くの企業での取り組みが期待されています。

いくつかの事例を紹介しましょう。NTTドコモ北陸支社(金沢市)では、女性社員中心のワーキンググループ「Win-d(ウインド)北陸」を2014年12月に立ち上げ、社員が働きやすい職場づくりを加速させています。

出産休暇・育児休業中の女性社員を集めた「ワーキングマザー交流会」をはじめ、社員の家族が会社に訪れて父親、母親が携わる仕事への理解を深める「ファミリーデー」、未就学児を持つ20～40代の男性社員が子育ての心構えについて学び、相談し合う「ワーキングパパセッション」などを企画・実施。「特に今年9月に初めて開催したワーキングパパセッションは、新米パパ同士による情報共有や連帯感の醸成が図られ、大変好評でした」と同支社企画総務部の山上千春さんは語ります。

このほか同支社では、産休前面談、復職前面談、復職後面談の機会を随時設けるほか、「仕事と家庭の両立に関する相談窓口」も社内を設置。小3以下の子どもがいる社員のための短時間勤務制度、ベビーシッターの利用補助制度なども用意し、子育て社員への切れ目のないサポートを図っています。

また、対外的には、子育て世代の契約者向け新サービスとして「ドコモ子育て応援プログラム」を今年11月からスタートさせました。①子どもが12歳になるまで3000ポイントの「dポイント」を毎年誕生日にプレゼント②写真画像や動画の保存に便利な「クラウド容量オプション プラス50GB」を子どもの小学校卒業まで無料化③スマホで撮った写真を毎月フォトブックにしてお届けする「フォトコレクションプラス」を最大13か月無料化—といった特典で、注目を集めています。



初めての取り組みとして開催された「ワーキングパパセッション」
＝今年9月、NTTドコモ北陸支社

働くママ&パパ支援



女性職員の要望で 病児・病後児保育に補助

子育て支援につながる働き方の見直しやサービス提供は、地場企業でも進んでいます。

職員の4割が女性という金沢信用金庫(金沢市)では、女性がつくる職場環境プロジェクト委員会を昨年4月に発足させ、今年度からは「きんしんスマイルプロジェクト『ハピ♡ワク』推進委員会」へと名称を改め、常設化。女性職員がワークライフバランス向上に向けた提言活動を行っています。

提言をきっかけに同金庫では今年、病児・病後児の保育施設利用に対する補助を新たに開始し、「ノーマンデー」を拡大しました。昨年からは2回の「育児交流会」も開催し、子育て中のママ職員、パパ職員への配慮をより厚くしています。

一方、石川県やいしかわ結婚・子

育て支援財団などが推進する「プレミアム・パスポート事業」への協賛、「子育て支援メッセージかわ」への参加など、行政との連携を通じた子育て支援にも一役買っています。プレミアム・パスポート関連では、子どもが3人以上いる子育て家庭が教育ローンや住宅のリフォームローンを利用する際に融資利率を0.2%引き下げています。

県では、このプレミアム・パスポートに代表される、民間企業の力を借りた子育て支援策の推進のほか、企業内におけるワークライフバランス実現を後押しする施策にも注力しています。近いところでは、経営者、管理職向けの先進事例集である「石川県ワークライフバランス実践虎の巻～働き方を見直せば会社はもっと成長する～」を去る11月に発行しました。

社員の仕事と家庭の両立を考え応援できる、いわゆる「イクボス」になるためのノウハウが網羅されています。

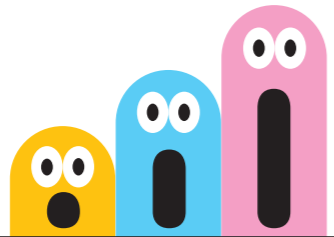
金沢市内の複数の有志企業が来年2月、「金沢イクボス企業同盟」を結成予定であることが先ごろ報道され、「イクボス」は俄然、注目のキーワードとなっています。ワークライフバランスの実現を目指した働き方改革のうねりが県内企業の間で今後さらに広がろうです。



「育児交流会」に子育て世代の女性職員や男性職員が子どもを連れて参加＝今年9月、金沢信用金庫本店

いしかわーわーわー

わーわー話そう、
石川のこと、
石川の人のこと



Q. 子育て支援、皆さんの 職場は進みますか?

あなたの「わー」(意見)を聞かせてください!

いしかわーわーわー

検索

A. 法で定められた制度以外にも会社独自の仕組みがあり、利用も多い。



ママ社員だけでなく、男性社員の育児参加も理解してくれる「イクボス」が職場にいてこそ、制度や仕組みの積極利用ができるよね。

B. 妊娠・出産を機に退職しなければならぬ古い体質が今も残っている。



中小企業では、退職者が復帰するまで不足するマンパワーを補えるほどの人的余裕がなく、退職してもらって新規雇用するしかない。