仕事と育児 両立したい

企業のサポート広がる

仕事と育児を両立できる職場環境づくりは、女性活躍を目指す社会に課された大きなテーマだ。社員らの子どもを預かる企業内保育所で、食育や顔認証など、その会社ならではの特徴や技術を生かした保育を行う関西の企業がある。企業側は「やるからには質の高い保育を」と力を入れる。

食育・防犯 安心の企業保育園

外食チェーン「フジオフードシステム」（大阪市）が1月に本社近くに設置した「フジオひまわり保育園松ヶ枝町」では、保育スペースに給食室が隣接している。

午前10時頃になると給食室から食材を刻む音が聞こえ、料理の匂いが漂う。仕切りのドアは透明のアクリル板がはめ込まれ、栄養士らの動きを見つめる子どももいる。ごはんが作られる過程に普段から接し、食に親しんでもらうのが狙いだ。

他企業や地域の子どもも受け入れており、19人の園児がいる。1歳の長男を預ける会社員の東加菜さん(33)は復職前に約10園を見学した。「給食が配達される園もあったが、ここはすぐ横で作られ、バランスを考えた献立で安心」と入園を決めた。

同園は、政府が待機児童解消の切り札として昨年度から導入した「企業主導型保育事業㊥」の助成金を受けている。同社の遠藤孝司社長室長は「外食産業が手がける園として食育にこだわり、質の高い保育を目指したい」。同園を含め、来年1月までに大阪市内で計3園を開く。いずれも同様の部屋配置にする。

給食室に接した保育スペース。子どもたちは、サケのみそ焼きやダイコンのすまし汁などの昼食を平らげていた（大阪市北区で）＝浜井孝幸撮影

通貨処理機大手「グローリー」（兵庫県姫路市）が、同じ企業主導型保育事業を活用し、昨年12月に本社内に開設した社員向けの保育所。ここでは、独自の顔認証技術を生かした来園者管理システムを導入している。

駐車場や園の入り口に防犯カメラを設置し、あらかじめ保護者らの顔を登録。保護者が迎えに来ると、顔認証により、玄関ドアが自動解錠される。合わせて、保育室の大型モニターには子どもの顔写真や名前、「おかあさまがきました」といったメッセージが映し出される。

1歳の長男を預ける同社の男性社員(29)は「不審者が入る恐れがなく、安心」と話す。

また、来園者の確認や玄関解錠など保育スタッフの業務を省力化できるという利点もある。企業内保育所を設置する予定の他企業からの問い合わせも多いといい、同社では今後、システムの販売も検討しているという。

保護者が迎えに来ると、顔認証により保育室のモニターに保護者や子どもの顔写真などが映し出される（兵庫県姫路市で）

企業保育に詳しい的場康子・第一生命経済研究所上席主任研究員は「企業主導型保育事業にのっとった施設は、認可施設に比べて保育従事者に占める保育士の割合が緩和されているなど、保育の質の確保がカギとなる一方、パート社員の利用など、様々な働き方への対応も期待できる。企業の特徴を生かすことは、多様な保育につながるのではないか」と話す。

㊥企業主導型保育事業　国の子ども・子育て支援新制度に基づき、2016年度からスタートした。認可外施設だが、子ども1人あたりの施設面積など一定の基準を満たすと、認可施設と同様の助成が受けられることもあり、増加している。17年3月現在で871施設がある。

保育所選び・時短 支援充実

育休中の社員らの「保活」（子どもを保育所に入所させるための活動）をサポートしたり、個々の事情に合った働き方でキャリアアップできるよう後押ししたり。各企業は様々な両立支援の取り組みを行っている。

「お住まいの地域は激戦区。認可外保育所も早めに見学しておくべきですよ」

空調大手「ダイキン工業」（大阪市）が2013年12月、妊娠・育休中の社員向けに導入した「保活コンシェルジュサービス」は、育児サービス会社のマザーネット（同）の担当者が電話やメールで定期的に連絡をとってくれる。

一人ひとりに応じた保育所選びのポイントを助言し、本人に代わって自宅周辺の保育所の空き状況を調べて伝える。職場復帰に抱く不安や悩みにも寄り添う。これまでに150人以上が活用。ダイバーシティ推進グループ担当課長の今西亜裕美さんは「必要な情報が一元的に得られる。地域に知り合いが少ない中での育児など、戸惑いがちな社員の精神的な支えにもなっている」と話す。

同サービスは製薬大手の武田薬品工業（同）も15年に導入。男性1人を含む52人が利用した。

高島屋（同）では、育児中の時短勤務について、子どもの成長などに応じて選べるよう、1日の勤務時間や年間休日数の組み合わせで五つのパターンを用意。13年には「時短勤務者の活躍を促し、キャリアアップにつなげたい」と、月に9日までフルタイムで働ける仕組みを採り入れた。

広報・IR室で働く内藤明花さん(38)は、長男(7)を出産後、12年5月に職場復帰。最初の1年は5時間の勤務だったが、翌年から6時間に変更した。「勤務制度に生活を合わせるのではなく、暮らしぶりに適した働き方が選べるのでありがたい」と話す。

同社の女性総合職の平均勤続年数は24・1年（2016年）。人事部ダイバーシティ推進担当次長の須江景子さんは「出産を理由に退職する女性はほぼいなくなり、時短勤務の間に新たに部下を抱える立場に就く女性もいる。今後もキャリアアップと家庭の両立に向けた取り組みを充実させたい」と話している。

65