江東のひと

イクメンパパ

育児としっかり向き合うことで視野が広がり、地域が身近に

中野 健司さん

「育児は夫婦で」と決めていた

区内に住み、中央区の会社に勤務し空間デザインを手がける部署で働く中野さん。会社勤めしている奥様と力を合わせ、13歳、11歳、4歳の3人の女の子の育児に奮闘しています。

ひとり目のお子さんが産まれた時、社内の男性で初めて、半年間の育児休暇を取得。「妻も働いているため、『育児は夫婦で』と決めていました」と言います。

離乳食を手づくりして食べさせたり、近くの公園に出かけたり。「半年間はあっという間で、育児の大変さが身にしみてわかりました。地域を知ることもでき、有意義な時間でした」と、中野さん。「娘との絆が深まった気がします。育児は『女性だから』『男性だから』というくくりで向き合うものではないことも実感しました」。

イクボスとして部下の育児にも理解を

男性が育児と向き合うメリットとして、「視野が広がる」、「地域が身近になる」の2つを挙げる中野さん。「女性の活躍推進、ダイバーシティの機運が高まるなか、男性の育児経験は、日本の社会を豊かにしていく要素の一つになると思います」。

朝、家を出る時は、子どもたち一人ひとりに『行ってきます』と声をかけるようにしています

管理職となった今、部下から、子どもの急な発熱などで早退や欠勤の申し出を受けることもあるが、「育児中の社員の大変さはよくわかるので、状況を理解し、部下一人ひとりの育児環境に適した声かけやアドバイスを心がけています」という。

「家庭を犠牲にして仕事をする必要はないし、その逆もまたしかり。これからもバランスをうまくとりながら、仕事、育児と向き合っていきたいですね」。

仕事に、地域活動に。「つながり」をテーマに人と向き合う日々

「地域でつながる」ことに興味を持ち、カフェを立ち上げ

区内の老人福祉施設のカフェスペースを使って無料のお茶を提供し、訪れる人を笑顔と会話でもてなす「つながるカフェ おとなりさんち」。今年で8年目を迎えるカフェの代表をつとめる平野さんは、パルカレッジの18期生。「『地域でつながる』ことに興味があり、当時の仲間と立ち上げました。毎週木曜日の午後、訪れる方とお話ししながら、私たちも楽しませていただいています」(笑)。

ふだんは、ニート・ひきこもりを全国規模で支援するNPOのスタッフとして、ひきこもっている人のお宅を訪問し、自立に向けたサポートに携わる平野さん。「一人ひとりの方としっかり向き合う仕事でやりがいを感じるぶん、時に、心に負荷がかかることもあります。そんな時、『おとなりさんち』に足を運ぶことで、自分を取り戻すことができるんです。ちょっと行き詰まった時、気負わずにいける場所が地元にあるのは、幸せなことだと思います」と、平野さん。

自身の仕事と地域活動がクロスし、「区内でひきこもりの家族に悩む方が、私がこのような仕事をしていることを知り、解決の糸口になったこともあります」。

新たなコミュニティづくりをめざして

2013年から、「江東区男女共同参画フォーラム」の実行委員をつとめ、2017、2018年は実行委員長に就任。「いろいろな人が生きやすくなる学びの場」をキャッチフレーズに、学習団体の活動発表や区民交流の場を企画、運営しました。

「次は、家と職場の往復で〝居場所〟や〝日常を変えるきっかけ〟が見つからない社会人の方が、旅の途中にふらっと立ち寄るような感覚で集える、コミュニティを作りたいですね」。

「つながるカフェ おとなりさんち」代表 平野 敦子さん

木曜日、おとなりさんちカフェ@カメリア(亀戸3-36-5)にて、みなさんのお越しをお待ちしています。ボランティア仲間も歓迎です。

育児休暇を活用したイクメンパパが子育てに向き合って得たものとは? コミュニティカフェを運営する女性が8年間の活動から次に思い描く夢とは? (インタビュー内容を掲載)

働く女性

区内企業に見る ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む区内の先進企業にお話を伺いました

週末と有給休暇を合わせて連続休暇にする「わくわく休暇」制度を導入

佐川フィナンシャル株式会社

「長く働きやすい職場環境」について議論

SGホールディングスグループの一員として、代金引換サービスを中核に、物流決済事業など多様な金融サービスを展開する佐川フィナンシャル株式会社。人や社会に貢献するため、グループをあげて「信頼、創造、挑戦」を企業理念に掲げています。今回は、同社の代表取締役社長・中原滋さんと、総務人事課の印南佳奈さんにお話を伺いました。

「弊社は女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的に、SGホールディングスグループの女性が中心となって行う『わくわくウィメンズプロジェクト』活動の一環で、2015年から部署横断でプロジェクトチームを発足。『長く働きやすい職場環境』をテーマに、女性の視点から新制度の導入について検討を始めました」と印南さん。

女性従業員24名全員がプロジェクトに参加。議論を重ねた末、土、日、祝日と有給休暇を合わせて4連休以上の休暇を取得可能にする『わくわく休暇』、誕生日や結婚記念日などに合わせて取得可能な『アニバーサリー休暇』の2つが、新制度として導入されることになりました。

代表取締役社長 中原 滋さん

管理部 総務人事課 印南 佳奈さん

「新制度の周知を徹底させるため、従業員に向け説明会を行い、休暇取得者がいても業務に支障が生じないよう、業務マニュアルの整備やローテーションを実施し複数名体制を推進しました。また、各課で従業員の休暇取得予定がわかる年間スケジュール表を公表し、休日管理や業務調整もスムーズにいくよう工夫しました」(中原社長)。

導入してすぐ、社内でリーダー的な存在の女性社員が、自主的に『わくわく休暇』を取得し香港へ旅行に。「オピニオンリーダーが率先して新制度を利用したことで、この休暇制度が使いやすいとの雰囲気が生まれました」(中原社長)。

ボトムアップで制度の内容を作成したことが良い流れに

「管理職の休暇取得時期が年度末に集中してしまう」などの課題に直面したこともありますが、部署ごとに、月ベースで休暇の取得状況をチェックすることで少しずつ改善し、取得率は90%を超えるように。

「海外旅行など休暇を使ってリフレッシュすることで、モチベーションアップにつながっています。休暇の旅行先の話など、従業員同士のコミュニケーションも広がりました」(印南さん)。

このような取り組みが都に認められ、同社は2017年11月、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」に選出。もともと育児休暇取得(女性社員の取得率100%)や育児・介護による時短勤務を奨励してきた同社。2018年10月からテレワーク制度も導入し、2019年8月には、厚生労働省より「くるみん認定」を受けました。

「トップダウンは制度の枠組みの設定のみ。その中身はボトムアップ=現場主導で進めてきたことが、良い流れにつながったと思います」と、中原社長。

「今後は連続休暇日数の増加など制度の充実に加え、性別を問わない育児休暇の促進、テレワークや時差出勤の推進に力を入れ、メリハリある働き方を推進していきたいですね」(印南さん)。

「くるみん認定」の賞状を囲んで(社員数:50名)