

子育てとヘアサロン経営のバランスを取りながら

駒崎さんは、ご夫婦とお子さん2人の4人家族。支援を会社方針に取り込みまし

駒崎さんは、都内で複数の美容室運営を始め、様々な美容サロン事業を展開している株式会社カプラの代表者です。

「やりたい」と「できる」夢の実現を応援

駒崎さんは、美容師ではありません。会社員時代の経理経験から経営者の視点を身に着け、子育てと仕事の両立が難しかった美容師の出産・育児後の復帰



株式会社カプラ
駒崎 由美子さん

「美容師が産後・育児後に復帰できるだけでなく、更に輝けるように『美容師×メイクアップ』や『コンテナを使った移動型サロン』といったスキルアップと活躍の機会を創るシステムの構築に取り組んでいます。」

江東のひと

育児取得のキッカケ

コンサルティング会社に勤めている野田さんは、現在、ご夫婦で1年間の育児を取得中です。取得するキッカケ、育児を含めた過し方などをお伺いしました。



楽しそうな育児の様子

「キッカケは、妻の妊娠初期に、彼女の友人のご家庭では子どもが産まれた際にパパが4カ月間育児を取ったと聞いたことです。それまで男性の長期育児については考えたこともなかったのですが、1年間子育てに向き合いたいと思うようになり、妊娠6カ月頃に会社に申請しま

夫婦で育児、育児も家事も頑張っています！

家事や育児の負担については「産後、妻には体調回復を優先してもらいたかったので『授乳以外は全部やる』と意気込んでいました。実際には全部はできませんでしたが(笑)。現在は夫婦で話し合いながら負担を決めています。家事は産前からし

仕事・家事・育児・趣味、人生をより豊かにする「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みについて、区内在住の方にお話を伺いました。

インタビュー内容を掲載

仕事と育児 成功の秘訣はチームワークとコミュニケーション

「私は、江東区大島で生まれました。ずっと住み続けたくて江東区扇橋にビルを建て、生活と仕事の拠点を作りました。1階と2階を美容室にして、その上を住居としています。」

第一子を妊娠した時に、家事と育児の負担を夫と決めました。我が家では夫がご飯づくりを、その他の家事は私が担当することにしました。私は、将来子どもが生まれたら、いつもごも

の側にいたいという夢がありました。夫も起業していますが、普段は少し離れたところで仕事をしています。しかし、私が外出するときは、夫が仕事を調整



住居兼美容室

して家に戻り、育児を楽しんでいます」とのこと。

忙しい毎日の駒崎さんですが、地域の活動やPTA活動にも積極的に参加しているそうです。

「また、仕事場と住まいが近いことは最高の短術です。オンとオフを上手に切り替えて、家事や育児そして仕事を100%楽しむことができます。夫婦のコミュニケーションとチームワーク、これが仕事と育児の両立を成功させる秘訣だと思います。」

した。コロナの影響でテレワークが推進され、業務内容の共有が進められていたため、同僚の理解も得やすかったです。」

ていましたので、一通りはできる状態でした。育児は初めてですが、オムツ替えや離乳食作り、寝かしつけ、遊びなどを、楽しみながら、時に右往左往しながらしています。育児取得によって、あまり時間に追われることなく子育てができました。特に生活リズムが安定しない新生児期に、仕事のことは気にせず全面的に娘のペースに合わせられたことが良かったです。以前から子どもをひとりの人間として尊重し敬意を持って接したいと考えていたので。」

育児取得で得たこと

大変な子育てですが、ご夫婦で楽しまれている様子が垣間見える野田さんにその秘訣を伺うと、「お互い『ひとり時間も大切にしよう』と決めています。」



社員 野田 洋一 さん

私は育児期間中に、幼児教育の資格取得のための学校に通い始めました。趣味の時間も充実させています。育児取得により、社会人生活だけではなかなか知り合えなかった方々とも出会えました。今は男性育児に対する助成金もありますので、育児取得希望者の後押しになれば良いなと思っています。私たちは間もなく育児期間を満了します。この経験を今後の人生に活かせば。」

区内企業に見る

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

「くるみん」3期認定、「プラチナくるみん」今年度認定取得。「健康経営優良法人(大企業部門)ホワイト500」「健康優良企業(銀の認定)」ともに3年連続認定取得

明治安田システム・テクノロジ株式会社は、明治安田生命グループの一員として、グループの戦略を担い、多彩なシステムの構築から運用保守まで手がけています。

「IT業界の長年の課題である長時間労働を抑制するために、働き方を見直し、有給取得・早帰り・業務平準化・育児取得・残業縮減・健康診断受診等をテーマにした数値指標を設定しています。遂行状況はポイント化し、年一回獲得上位の所属部を表彰する「ライフ・ワーク・バランス推進プログラム」を運営しています。ポイント獲得数は、



人財マネジメント部 人財開発室
ダイバーシティ&インクルージョン推進
スペシャリスト 坂東さん

今後の取り組み、展開と社会への希望について

「確かな信頼を、いつまでも」という経営理念のもと、企業ビジョンを「お客さまに信頼される選ばれ続ける会社」として、「お客さま」「社会」「未来世代」「働く仲間」の4つの絆を定めています。

「弊社ではハード的なものは揃ってきたと自負しております。このハード面をどう活用するか、制度の活用と理解を促すには、社長のトップダウンメッセージを含め、当部の更なる推進が必要と考えております」と、福野さん。



人財マネジメント部
人財開発室
マネジャー 福野さん

働き方について

「働きやすい働きがいのある会社を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進、従業員一人ひとりの強みや個性を活かし、持てる力を十分発揮できるように取り組みを進めています」と、基本方針をお話いただいたのは、同社の健康経営を推進する人財マネジメント部長の井上さん。多様な人材が活躍できる、働きやすい職場にするためのワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、一例をご紹介します。

仕事と家庭の両立について

同社は、トップダウンとボトムアップのバランスを大切にしています。「経営幹部全員がイクボス宣言を行うとともに、従業員へのアンケートやヒアリング等を行い意見を聞いています。両立支援制度には「0歳児保育料補助、キッズサポート休暇、年休の時間単位取得」等があります。それらの取り組みが男性の育児申請の促進に繋がっています(現在男性48%女性100%)と、坂東さん。また、坂東さん



人財マネジメント部長
井上さん

は育児取得者に対して、仕事と育児の両立に必要な知識や心構えを伝えたり、育児後のキャリア形成の相談を行う等、育児後アドバイザーとし



明治安田システム・テクノロジー株式会社

