

少子化問題
企業訪問①

私たちにできること

株式会社ポピンズコーポレーション 代表取締役 中村 紀子さんに聞く

子育ては他人の手を借りてするもの、どんな手を提供するのが重要

ベビーシッター派遣のパイオニアである株式会社ポピンズコーポレーション。中村社長に、企業として子育てをサポートする姿勢を伺いました。

環境を整えないと

女性は子育てと仕事を両立できない

テレビ朝日のアナウンサーとして活躍しながら、子育てを始めた中村社長。

「仕事の時間が不規則だったので、保育園や幼稚園だけでは間にあいませんでした。どうしてもベビーシッターさんの力が必要でした」

中村社長が求めているベビーシッターは、たんに子どもの面倒を見るだけでなく、中村社長の教育方針を理解し、それに沿ってケアをしてくれる人でした。

「5人目で素晴らしい人にめぐり合えて、7〜8年お世話になりました。1985年に日本女性エグゼクティブ協会を設立し、日米の女性管理職の意識調査をしました。調査の結果、女性管理職になるためには、いくつかの必須条件と共通意識があることに気がつきました。これはどの分野においても、自分を成長させるために必要な要件であると考え、社内に浸透させ続けるようにしています。」

また日本の女性管理職のうち、全体の既婚者は

35%、子どもを持つている女性は、それよりさらに少なかったのです。男女雇用機会均等法が制定

された年でしたが、女性管理職を育成するためには、それが実現可能な物理的条件と環境を整えることが必要だと。それで翌年にベビーシッターの養成機関である、ナニースクールをスタートさせました」

イギリスでは一般的なナニーという職業も、日本での認知度はほとんどなかったそうです。中村社長は、「教育ベビーシッター」という言葉を作りました。新しい「教育ベビーシッター」という言葉は、メディアに取り上げられ、広く認知されました。

「半年で150人ほどトレーニングをし、1987年3月9日にポピンズコーポレーションの前身であるジャファイサービス株式会社を設立しました」

育児によって人間的に成長して戻ってくる

「平成8年に社名をポピンズコーポレーションとしました。私のところは社会に向けての子育て

支援サービスが業務ですから、社内で仕事と育児の両立ができなければ本末転倒です。会社を始めはまだ間もない頃、企画を担当していた優秀な女性スタッフが産休をと、かなり早い時期から育児も与えました。正直その期間は私ひとりではがらりませんでした。その後復帰して1年ぐらいたった頃、2人目ができたと報告がありました。心のなかでは「参った」と思いながらも「そう、よかったわね」と言っておりました。子どもを2人持つと、通算5〜6年は戦力にはなりづらくなります。それで大企業が「だから、女性は当てにならない」というのもわかります。

しかし、能力のある女性は育児をバネにして、さらに人間的に成長して戻ってきます。うちの場合は出産・育児を経験した社員は、まさに宝。だから子育て経験のある人材はウエルカムですよ」

ポピンズコーポレーションには、日経新聞でも取り上げられたように「子作り休暇制度」を試験的に導入しました。

「現在は不妊も大きな問題となっています。なかなか子どもに恵まれない社員がいて、どうかしらと考えると、ご主人と彼女の休みが合っていないからです。それならご主人の休暇に合わせて、子作り休暇をあげるからハワイにでも行っていらつしゃいと。しばらくして子どもが授かったと聞いたときは、うれしかったですね」

ポピンズコーポレーションは、有給についても社員が使いやすいように配慮しています。

「1日の有給を2回に分けて使う半休というシステムを作りました。午前中に半休をとり、午後



中村紀子社長

テレビ朝日アナウンサーとして入社。
その後フリーランサーとなり、ジャフィサービス株式会社を設立。
平成8年、株式会社ポピンズコーポレーションに社名変更。
平成15年内閣官房構造改革特別区域推進本部評価委員会 専門委員会就任
平成17年環境省中央審議会委員就任

子育てしやすい環境を作る勇気が必要

「日本では欧米に比べ、子どもをもつ女性の社会参加が遅れています。女性の意識が低いという人もいます。では、都議会や国会に保育所はありますかと尋ねたいですね。国会見学をしたく

も、保育所がなければ子ども連れで行くことはできないでしょう。女性は仕事と育児の両立ができませんといいますが、両立できる環境があつて、初めて女性の進化が問われるべきだと思います。大企業は人材を大量採用しても、中小企業は懸命な思いで人材をひとりひとり採用し、会社に根付いてもらうとすればいいです。私のやり方は、全員の底上げは難しいけれど、誰を育成すべきかは、経営者なら見えてくるものです。そういう人たちが子どもを持ちながら継続して仕事を続けら

れる環境を作る。最初はほんの5人のためかもしれないけれど、そういう仕組みを作る勇気が必要だと思います」

子育て支援はコストではなく将来への投資

産休・育休は、会社へのコスト負担が大きくなると考えがちです。

「優秀な人材を失った場合の機会損失は、大きなものです。新たな求人にも大きなコストがかかります。それに人材育成のコストを考えれば、子育て支援はコストではなく、将来への投資です」

子育て支援は仕組みではなく、

会社が始める社会貢献にもなる

労務管理だけでは、解決できない少子化問題。いま、私たちにできる子育て支援を伺いました。

「もし、会議室があいているなら、週1回だけでも、子どもを連れて仕事ができる日を作ってください。夏休みだけでも、企業内保育所を作ってみてください。1社だけで企業内保育所を作ることが難しかったら、何か合同で作ることもできます。」

子育ては、他人の手を借りてするものだという意識をもってあげてください。人に手を貸すときに、どんな手なら貸してあげられるかを女性経営者として考えてほしい。

経営者はこれから日本を背負って立つ子どもたちに企業として、次世代支援だと考えるべきだと思います。そのために上質な保育を提供することが、私たちの使命であると考えています」

少子化問題
企業訪問②

私たちにできること

社会保険労務士 大島祐美子 さんに聞く

いろいろな制度を、企業として有効に活用する

経営者に負担が少なく、従業員のメリットにもなる制度は、まず知ることが大切です

産休とは

労働基準法で定められている産前6週間、産後8週間の休業期間のことをいいます。産前休暇は本人の求めにより与えられますが、産後休暇は本人が希望しなくても与えられる強制休暇です。ただし、産後6週間を経過した女性については本人が請求し、医師が支障がないと認める業務に限り就業することができます。出産とは、妊娠4ヶ月以上の分娩をいい、死産、流産、人工中絶も含まれます。また、多胎妊娠の場合は、産前休暇は14週間以内となります。

産休中の賃金や有給休暇は

産前産後休業中の賃金については法律には定めはなく、有給か無給かについては就業規則もしくは労働協約など労使の話し合いによります。また、有給休暇付与の際の出勤率の算定にあたって

は、産前産後休業中は出勤したものとみなして扱うことになっていきます。また、産前産後休業中とその後30日間は労働者を解雇できませんし、産前産後休業の取得を理由とする解雇も禁止されています。

健康保険や雇用保険は

従業員が出産をしたとき健康保険の被保険者には出産手当金および出産育児一時金が支給されます。出産手当金は、産前産後の期間中（産前6週間、産後8週間）、出産のために会社を休み、賃金が受けられないとき（または6割未満になるとき）に支給されます。被保険者が出産した場合、賃金の有無にかかわらず支給されるのが出産育児一時金です。また、1歳（一定の場合は1歳6ヶ月）未満の子供を養育するための育児休暇を取った場合（一定の要件が必要）は、雇用保険から育児休業基本給付金などが支給されます。社会



大島祐美子さん

社会保険労務士、DCプランナー、年金アドバイザー。外資系計測器メーカー勤務後、参議院議員の公設第二秘書に従事。平成17年10月、社会保険労務士事務所を開業。特に女性の経営者・起業家・管理職への支援に特に力を入れている。

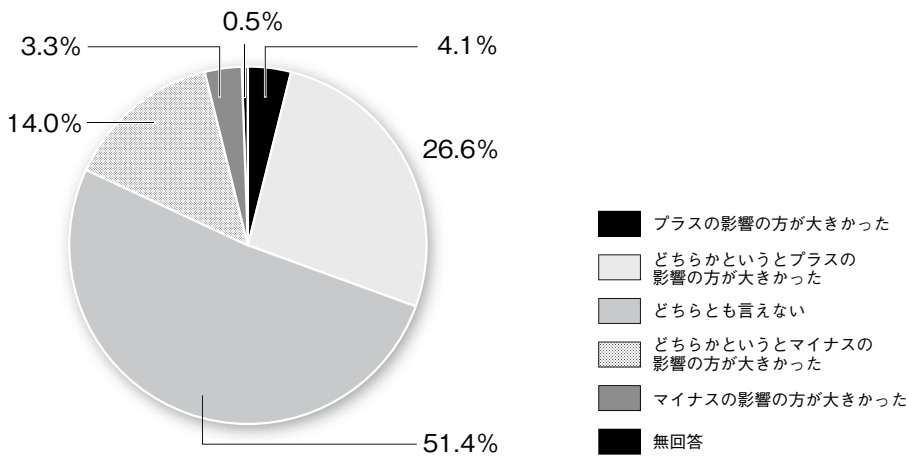
保険（健康保険・厚生年金保険）については育児休業法により、3歳に達するまでの子を養育するための育児休業期間について、従業員負担分・会社負担分とも、事業主の申し出により免除されます。なお、免除期間も健康保険・厚生年金の被保険者期間としての取扱いに変更ありません。また賞与にかかる保険料についても、育児休業期間中は、従業員負担分・会社負担分とも免除されます。他にも育児にかかわる社会保険の優遇措置はあります。

両立支援制度の導入は企業の投資と考える

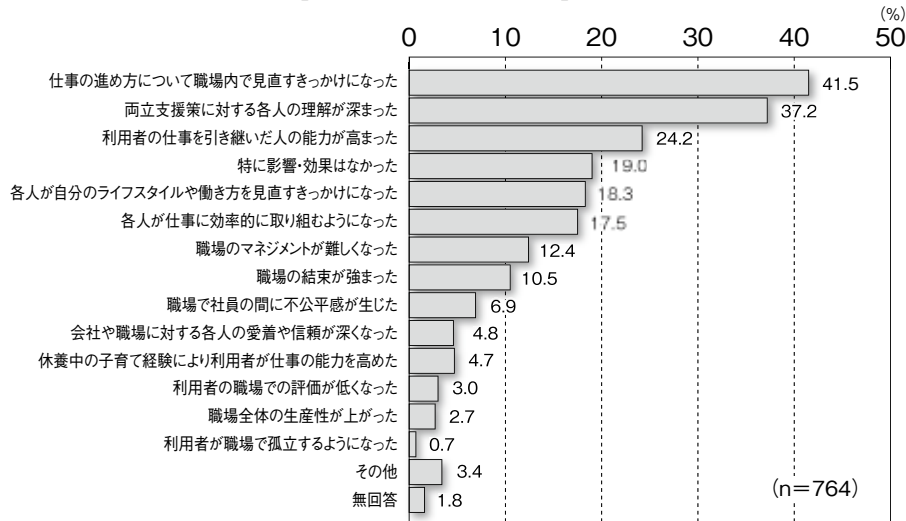
産休や育児の取得は、大企業よりも従業員数の少ない中小企業のほうがとりにくいというのが現状です。代替要員の確保が難しく、従業員の産休や育児の取得を避けたがる企業が少なくありません。厚生労働省の調査「出生前後の就業変化に関する統計（人口動態統計特殊報告）」（平成15年度）

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響

【図表1 総合的影響】



【図表2 具体的な影響】



資料：少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援に関する意識調査」平成17年1月実施

によると、働く女性の7割が出産を機に、育休がとりづらいなどの理由で退職しています。しかし、今後の少子化時代を考えると、産休や育休制度の導入は長期にわたる優秀な人材の確保・定着につながると考えられます。

内閣府男女共同参画局が仕事と育児の両立支援

策を打ち出している企業に対して行ったアンケートによると、両立支援制度の利用は総合的にみると職場にプラスの影響が大きいという回答が多くなっています。その具体的な内容としては、職場内で仕事を見直しきっかけになっている、両立支援者に対する各人の理解が深まった、仕事を引き

継いだ人の能力が高まったということが上位にあげられています。

こうしたプラスの面をもたらす両立支援策を遂行するためには、土台となる環境づくりが必要です。

「(アンケート結果にあるように)育児をしている人がいることは企業側のメリットになることを認識すべきです。また、女性だけ、既婚者だけのような特定の人だけが休みをとる、短時間勤務をするといったような社内における不公平な印象をなくすこと。これは、出産や育児との両立だけでなく介護によって仕事の時間が制限される可能性は誰にでもあるからです。ワークライフバランスを配慮することはすべての従業員に対して重要なことです。女性だけでなく男性への配慮も大切でしょう。さらに、コミュニケーションの活性化。育児にかかわること以外でも話せる雰囲気づくりが必要です」

厚生労働省は両立支援に積極的に取り組む事業主への助成を行っています。さらに東京都では、育休がとりやすいように独自の助成制度を来年度からスタートします。子育てと仕事が両立できる環境づくりを進めるため、責任者を新設した場合や社内研修など啓発を行った場合などに助成を行います。また、平成20年度から社内ですべての従業員を代替要員の人員費を半額助成することを検討しています。