

# 子連れ出勤を認めて 女性が働きやすい職場をつくる

女性社員が出産を機に退職を余儀なくされることは、労使双方にとって不利益だ。そこで、子連れ出勤を認め、女性の働きやすい職場を実現しようとする企業に、その実態について尋ねた。

株式会社ふらこは、2008年に原英洋代表が創業し、雛人形や五月人形の製造・販売を行っている。

原代表は、祖父が無形文化財に指定された人形師・原米洲氏で、母も人形師という人形一家に育った。出版社勤務後、父の他界により、実家の人形工房に戻って店頭販売を担当するが、そこで従来の人形業界は製造と販売が完全に分離していたため、人形師が消費者と接する機会がなく、消費者のニーズを汲み取ることができていないことに思い当たる。

そこで製造から販売まで一貫して手がけることで、販売店が得た消費者の声を人形づくりに取り込もうと、妻と2人で同社を設立。

消費者ニーズをとらえた同社の人は好評で、順調に成長している。

## 子どもの長期休暇時に子連れ出勤

現在の社員18名のうち16名は女性。中心顧客である若い母親のニーズを捉えるために、顧客と年齢層の近い20代・30代が中心だ。小さな子どものいる社員にとつていちばん困るのが、保育園や小学校が春休みや夏休みなどの長期休暇に入っているときだ。子どもを家に残しておくわけにはいかず、祖父母や親戚のところに預けたりすることになる。

また、そうした預け先が見つからずに退職するというケースも現実にはある。

「当社は創業後2年ほどは妻と

2人で営んでいましたが、6年前に初めて社員をパートで採用しました。その社員には当時小学校低学年の男の子がいました。採用後しばらくして「春休みの間、子どもを1日ひとり家で置いておくのが不安です」と言われまして、それでは会社に子どもを連れてきてもいいですよと声をかけました。それが子連れ出勤の始まりです」と原代表は言う。

その女性社員は、それまで家に子どもを1人残してきた日には就業時間中に何度も自宅に電話して安否を確認するなどしていたが、目の届くところに子どもがいることで、安心して業務に集中できるようになったという。

「当時はパートという立場でお

株式会社「ふらこ」

- 所在地 東京都中央区
- 業種 日本人形の製造・販売
- 社員 18名(パート含む)

世話になっていたのですが、社長がお嬢様を連れてきていたのに便乗させていただきました。母親の私が作業をしている横で、息子は要らなくなった段ボールにお絵かきをしたりして過ごしていました」と当時、子連れ出勤をしていた新井さん(現在は正社員として勤務)。

当時の社屋は1階と2階に分かれており、状況に応じて子どもと仕事を切り離すことができたので、子どもを連れてきやすい雰囲気があった。たまに「静かにしていなさい」と注意するくらいで業務に支障は生じなかったという。

その後、順調に業績が上がるにつれ、女性社員も増えていった。そのなかには、新井さんと同様に小さな子どもがいる人がいた。彼女たちも前例にならない、自然と子連れ出勤は定着していった。

同社では、子どもの保育園や小学校などが春休みや夏休みなどで長期休暇に入っている間は、基本的にいつでも連れてきてよいこと

になっている。といっても、現状では、多くて週に2〜3日程度。毎日子連れ出勤が行なわれているわけではない。

長期休暇以外の期間でも、どうしても都合がつかない場合は、子連れ出勤を認めている。

## 遅刻・早退は翌日以降に清算

同社では、子どもの小さいうちは短時間勤務制度を選択することも可能だ。通常は8時間勤務だが、短時間勤務の場合は、5時間勤務、6時間勤務、7時間勤務のなかから都合にあわせて選択する。子どもを保育園や学童に預けている場合、お迎えの時間が決まっているので、とても助かるという。

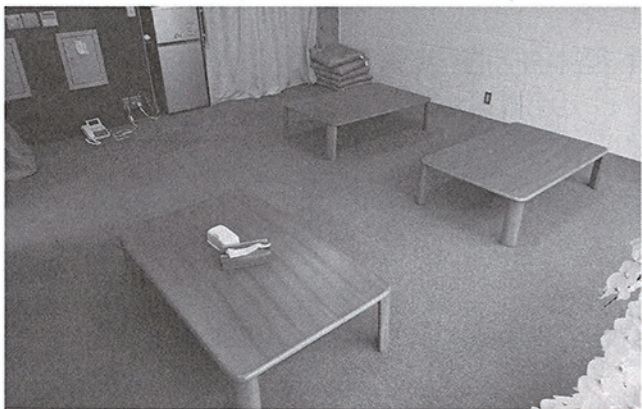
また、子どもの病気や学校行事などの事情によっては、遅刻や早



原英洋代表



年に3回、家族参加のイベントを実施。こしは5月に屋根船を貸し切って開催した



新社屋6階の土足禁止スペース。子どものいない日は、社員が弁当を食べたり、仮眠をとったりしている

退を余儀なくされる社員も出てくる。そのような場合は、気兼ねなく子どもの面倒を見られるように、翌日以降にその遅れをカバーしてもらおう。

ただし、残業はできる限り削減するように努めている。

「女性の活躍の一番大きな障害となるのは残業です。子育てをすれば特にそうですし、家庭を持てば、男性中心社会のような形で残業をしていたのでは、根本的に生活が成り立ちません。

母親にとって、子どもを家に残して出勤するというのは、とても心配なことです。そういう気持ち

## 土足禁止スペースを設置

同社はことし6月に6階建ての新社屋に移転。それを機に子どもたちが靴を脱いで昼寝をしたりできる土足禁止スペースを設けた。

「いまは独身の20代女性が多く、将来、同じ時期に結婚・出産を迎える社員が複数出てくるのはと思っています。そのときに備えて、子どもが複数いても安心し

て連れてこられるようなスペースをつくりました。子どもたちが増えてきたら、またこうしたい、あしたいと要望が出てくるかと思えますので、それはその都度対応していきたいと考えています。まずはスペースの確保をしたので、最初のハードルは越えたと思っています」(原代表)

土足禁止の6階フロアは仕事場とは切り離されており、子どもたちが多少騒いでも、業務に支障は出ないよう配慮されている。

「当社では、赤ちゃんのようなほんとうに小さな子どもを連れて来るといことはないので、基本的には休憩時間に子どもたちの様子をちょっと覗けばよいくらいなのです。たまに泣き出したりしたときは気づいた社員が一緒に絵かきをしたりしてあやしています。それでも10分、20分つきっぱなしということはありません。

現在の社屋に移る前は、ワンフロアのオフィスを借りていた時期もあります。そこでは、業務に支障が出ると判断し、子連れ出勤を認めないことにしていました。

おそらく、子連れ出勤は、制度として考え過ぎると、踏み出しにくいかもしれません」(原代表)