

あぱぱ倶楽部

2009.1.12

あ!! いいことみつけ! 子育て支援は、会社設立前から決めていたこと! — 株式会社 アニメートエンタープライズ —

●「子育て応援宣言企業」登録のきっかけは何だったのですか?

「子育て応援宣言企業」登録はすべくしてしたものです。起業したときから僕の経営の考えとして、女性の場合は結婚・出産ありきなので、当然戻って来られるであろうという社員が結婚や出産を機に仕事から離れることは非常にもつたいないという考えがあったので、戻って来られるような体制にしようという考えがありました。会社に戻るということを意識して人生設計してもらえればいいと思うんですね。

●「子育て応援宣言企業」登録のきっかけは何だったのですか?

「子育て応援宣言企業」登録はすべくしてしたものです。起業したときから僕の経営の考えとして、女性の場合は結婚・出産ありきなので、当然戻って来られるであろうという社員が結婚や出産を機に仕事から離れることは非常にもつたいないという考えがあったので、戻って来られるような体制にしようという考えがありました。会社に戻るということを意識して人生設計してもらえればいいと思うんですね。



代表取締役社長 野津 浩嗣さん

株式会社 アニメートエンタープライズ
 ●所在地/福岡市中央区天神3-4-8 天神重松ビル701号
 ●HP/<http://www.animate-e.com/>
 ●社長ブログ/<http://mastercoach.cocolog-nifty.com/>
 ●創業/2000年10月
 ●事業内容/コーチングによる各種研修トレーニング、公開セミナーの実施、業務改善コーチング、コーチ育成のための各種プログラムの提供など。
 ●社員数/正社員4名、契約コーチ3名(2009年1月現在)

●授乳室もあつたといひます。

母の職場復帰時、生後2カ月の僕は遠縁の親戚の子に乳母をしてもらっていました。最初は母が昼の105分を使って、首の据わっていない僕の授乳のために職場と家を往復するという生活をしていました。それはとても大変だったので、乳母が昼12時に僕を職場に連れて行き授乳室で待つ、一緒に食事をとって、僕を連れて帰るというような生活を2年数カ月は続けていたそうでした。「機嫌が悪くすつたら、休憩時間も長くなっていいよ」と言ってくれるような本当にいい上司だった、だから仕事が続けられた、という話をいまだに聞かれますね。

●授乳室もあつたといひます。

母の職場復帰時、生後2カ月の僕は遠縁の親戚の子に乳母をもらっていました。最初は母が昼の105分を使って、首の据わっていない僕の授乳のために職場と家を往復するという生活をしていました。それはとても大変だったので、乳母が昼12時に僕を職場に連れて行き授乳室で待つ、一緒に食事をとって、僕を連れて帰るというような生活を2年数カ月は続けていたそうでした。「機嫌が悪くすつたら、休憩時間も長くなっていいよ」と言ってくれるような本当にいい上司だった、だから仕事が続けられた、という話をいまだに聞かれますね。

●現在、制度を活用された方は何名くらいいらっしゃいますか?

1名のみですね。出産1カ月後は在宅で仕事を始め、4カ月後には出勤してもらっていました。最初の数カ月は、会社にベビーベッドを設置していただきました。打ち合せで早く出勤しないといけないとき、保育園に預けられる時間より前に出勤するとき、業務が長引くのがわかっているとき、早めに引き取りに行つて、会社のベビーベッドを利用してもらっていました。どうしても夜の業務に就いてもらう場合は、僕が子守りますよ。

●産休・育休としては短いですがね?

そうですね、本人が働くのが好きな人だったので、話し合つてその期間での復帰になりました。人によりますよね。1年は育休が有ると言われれば対応すると思います。

●女性は当然として結婚・出産はありきですからね。1回抜けて、復帰すればいいんですよ。今までのキャリアを手放すのはとても勿体ないことですよ。せつかく出来るようになったところで、優先順位が子育てに向いたからと仕事を手放すのか?と。朝遅い出勤にして、早い退勤時間を設定し、日数を減らして、働ける状況を作ればいいんですよ。穴埋めや業務過多の場合、短時間でアルバイトを雇用するなど対応はできますからね。できると思っているから、やれているんですね。「休まれると困る」と思っている対策がとれないんです。できると思っているならなんとかなるんですよ。

■子育て応援宣言取組内容

- 育児休業を取得しやすい社内環境を整えるだけでなく、社内全体への制度の周知を図ります。
- 定期的な情報交換を行い、育児休業への不安を和らげるよう取り組みます。
- 子供のいる従業員は、曜日・勤務時間を変更することができます。
- 子育て期間中、在宅で仕事ができるような支援制度を実施します。
- 出産や育児のために退職した従業員が再雇用を希望する場合、優先的に採用する制度を実施します。
- 子供教育の活動が行えるように、有給休暇の取得を奨励します。
- 子供のいる社員が時間外労働をしないですむように、職場環境を整備します。