

働き方改革宣言と少子化対策

本

稿が皆さんの目に触れる頃には、総選挙の結果も判明していることだろう。いずれの結果になろうと、少子高齢化が進む中で、わが国が今後とも持続的成長と社会全体の活力を維持していくためには、労働生産性を向上させるとともに、出生率を上げて将来の働き手を増やしていかなばならない。そのための環境整備が働き方改革である。

当社も「働き方改革宣言」を行い男性社員の育児休業取得を目標に据え、イクメンの育成に力を入れている。長期的視点から企業の成長と人材活用を図るため、男性の育児への参画を通じて働き方改革を進め、性別を問わず働きやすい職場づくりを進めていきたいと思っている。

その宣言にも謳っているが、当社では、2006年に出産祝い金制度を改め、第1子2万円、第2子5万円、そして、第3子以降は100万円を支給することにした。企業として新しい命の誕生をもっと祝福していこうとの思いで増額改定したのだが、改定以来11年半が経過した今年9月、第3子以降の受給対象者が延べ300人に到達した。改定前は毎年十数人だった第3子以降の出生

数が、ここ数年は年平均30人前後へほぼ倍増している。今後イクメンの育成により、この数字がさらに増えていくことを期待している。

少子化ならびに次世代育成支援を企業にとっても重要な社会的課題ととらえ、出産祝い金制度の充実のほか、育児休業制度や育児短時間勤務の導入など諸施策を充実させてきた。08年以来「くるみん」



大坪 清

レンゴウ会長兼社長

なことでも効果は大きく、思い切った子育てに取り組む社員は徐々に増加している。育児の大変さを身をもって理解することで、女性の苦勞も分かり、家族の絆も深まる。そして、今度は自分が職場でサポートする側になる好循環が生まれる。宣言を契機として男女を問わず育児休業が取りやすく、子育てに躊躇しないという風土が根付くことを期待している。

仕事と育児の両立を困難にする原因の一つが長時間労働だが、わが業界でも是正は喫緊の課題だ。3年前に業界団体にいち早く生産性向上委員会（TFPコミッティ）を立ち上げ、全要素生産性の向上に労使一体で取り組んでおり、徐々に成果が出つつある。

マークも取得し続けている。それでもいまだに存在する働き方に対する固定観念を、根っこから変えていこうというのが働き方改革宣言の目的である。これまで男性は育児を理由に長く職場を離れていいのとか、ためらう人が多かった。数年前から子どもが生まれた男性社員とその上司には、育児休業取得を奨励する手紙を送っている。そんなささい

働き方改革とはマネジメント改革でもある。さらに抜本的な意識改革にはワークスタイルそのものの改革が欠かせない。結果として、誰もが等しくキャリアを形成できるように、モチベーションも上がり企業の活力と成長にもつながっていく。それこそがまさに全要素生産性向上の核心でもある。少子化対策ならびに次世代育成支援も念頭に、これからも働き方改革に取り組んでいきたいと思っている。

K