

講評

1. 三重県の企業の特徴や傾向について

- ◇ 企業子宝率とは、各企業に勤務している社員が当該企業在職中に持つと見込まれる子どもの数を算出した指標で、いわば合計特殊出生率の企業版です。
- ◇ 10年前に私が考案し、2015年3月時点で、三重県の他に、福井県、昨年度から静岡県、今年度は鳥取県、山梨県、佐賀県、大津市で実施しています。
- ◇ 今回、三重県で初めて実施され、企業子宝率が非常に高かった3社、子育て支援の取り組みで際立っている5社が表彰されたことは、実に素晴らしいことだと思います。

2. 三重県表彰企業の共通点

- ◇ 三重県の鈴木英敬知事は、イクメン首長として全国的にも有名なかたです。また、三重県はみえ次世代育成応援ネットワークやわくわくフェスタなど、先進的な取り組み事例で名高い自治体です。
 - ◇ そうした三重県で今回、表彰された仕事と子育てを両立しやすい先進企業には共通する要素があります。私はこれを4つのCと言っています。会社は「コミュニケーション」と「コラボレーション」、社員は「チャレンジ」と「キャリアアップ」というように、会社と社員がそれぞれ2つの「C」を持つことが重要です。掲載8社の取組は、この点でもよく工夫されています。
- ① コミュニケーションが円滑：個人ニーズや職場の改善点を言い合い、実践する雰囲気
 - ② コラボレーション（協働）：出産、育児期にお互いに助け合う体制
 - ③ チャレンジ（挑戦）：男女ともに、ワークとライフに挑戦する姿勢。女性一人で子育てするのではなく、夫と二人でシェアすることによって、女性のキャリア形成を阻害しないという取組が必要。女性はワークにチャレンジする、男性はライフにチャレンジするという風土を作るべき。
 - ④ キャリア・デザイン：中長期的に、そして20代のできるだけ早い時期からキャリアデザインを一人ひとりが描く。そのような将来のことを考える場づくりを進めていく必要がある。

3. 他企業への波及に向けた助言

- ◇ 今回の調査で、優秀企業として表彰された企業は、社員の誰もが、子育てしていても介護していても、その企業で働いていて良かったと思う、そういう職場づくりをされていると思いました。この子育てモデル企業の取組が三重県内の多くの企業に広がって、三重県で子育てして良かったと思う人たちが増えていくことを強く願うところです。
- ◇ ワークライフバランス（仕事と生活の調和）というと、よく「人員体制に余裕がある大企業ならいざ知らず、中小企業ではそんな取組をする余裕がない」と言われますが、それは間違いです。三重県でも、子宝率が高い企業は50人未満の企業に集中しています。
- ◇ 人口減少社会では、掲載企業のように、社員とその家族を大切にすることからこそ、良い人材が集まり、業績がアップするという連鎖が生まれます。ぜひ、優秀企業の取組を参考に、他の企業にもぜひ子育て支援にチャレンジしていただきたいと思います。