

松竹が社員の育児休業前から復職後までを一貫支援する取り組みに力を入れている。特定非営利活動法人(NPO法人)と共同で作った支援プログラムを導入して2年。今年からは管理職を対象にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をテーマとした研修も始めた。職場全体に両立支援の意識を促し、子育て中の社員らが働きやすい職場作りを進めている。

妊娠期からまめ細かく

両立支援の現場

「たけのこ」。松竹がフーレンスの保育サークルを利用して1時間あたり原則約2000円と首都圏では平均的。ただ、月23区全域に広げたい。月会費などは会社側が負担するうえ、当日の連絡で

もほぼ確実に子どもを預かってもらえるという。大切な会議や商談など仕事を休めない社員にとって好評のようだ。利用地域は東京都内の一部に限られていたが、このほど23区全域に広げたい。月会費などは会社側が負担するうえ、当日の連絡で

もほば確実に子どもを預かってもらえるという。大切な会議や商談など仕事を休めない社員にとって好評のようだ。利用地域は東京都内の一部に限られていたが、このほど23区全域に広げたい。月会費などは会社側が負担するうえ、当日の連絡で

だ。社内報に育児中の社員自ら近況を執筆するコーナーも用意。出産を予定する女性社員に参考にしよう狙いもある。3月には労働コンサルタントも手掛けるフーレンスの担当者を講師として招いた研修を社内で開催。約30人の参加者に対し効率よく働くために、提出文書でひな型にできるものはひな型にし、文書を最初から作る時間の無駄を減らす工夫が必要といった方法論などを2時間にわたって講義してもらった。

復職後見据え、働き方も提案

申告から産休・育休前、復職直前の各段階で、社員と上司、人事部の担当者による三者面談を実施。出産給付金などを共有することで、スムーズに復職できる。社内報や社内メールを閲覧できるように設定したパソコンの全社員は約670人。そのうち20~30代社員は半分程度は女性が占めており、他の邦画会社と比べて女性社員の比率は高い。映画制作や宣伝など「支援プログラム自体を土日に出勤する社員も多め、仕事と家庭生活の両立が課題の1つだった。この課題を克服するには支援プログラムの実行だけでなく、管理職の意識改革も必要と判断。そこで同社は若手管理職を

松竹



両立支援のプログラムを活用する松竹の原さん

松竹の主な育児支援制度

妊娠期	始業時間を30分遅らせるとともに、終業時間も30分早めることができる
産休期	勤務時間中、本人の申請により適宜休憩を取ることができる
復職後	産前休暇は原則6週間、産後は8週間 出産後1歳までの乳児を育てる社員を対象に、1日2回計60分の休憩を取ることができる けがや病気になるかかった子どもを介護するための休暇を1年間に最大5日間取得できる

この課題を克服するには支援プログラムの実行だけでなく、管理職の意識改革も必要と判断。そこで同社は若手管理職を

対象に職場のマネジメン

トをテーマとした研修を今年から始めた。

3月には労働コンサルタントも手掛けるフーレンスの担当者を講師として招いた研修を社内で開催。約30人の参加者に対し効率よく働くために、提出文書でひな型にできるものはひな型にし、文書を最初から作る時間の無駄を減らす工夫が必要といった方法論などを2時間にわたって講義してもらった。

こうして研修は支援プログラムを導入した2年前に1度開いたきり。今後は毎年開く。人事部の岡田敦子マネージャーは「支援プログラム自体を知らない社員もいるため、研修などを通じて周知していきたい」と話す。

今後はフレックスタイム制の導入も検討する考えで、労働環境の改善につなげていく。

(後藤伸太郎)