

NO.	テーマ等	対象
(19)	子育て等にやさしい企業に学ぶ	成人～高齢者

## 1 ねらい

- (1) 子育てについて先進的に取り組んでいる企業等の事例を知り、仕事と生活の両立ができる環境について考える。
- (2) 子育ての現状や課題に対する理解を深め、子育てをしやすい環境について考える。

## 2 研修にあたって

- (1) 子どもの健全育成のためには、地域ぐるみで子育てをする環境づくりが大切であることから、地域住民の共同意識啓発に努める。
- (2) 家庭及び地域の子育て力の向上、社会に開かれた家庭づくり、地域における子育て活動の興隆をめざすことにより、地域における多様な子育てに寄与する。

## 3 場の設定

住民研修、地域学習会、地域の催し

## 4 研修の進め方

- (1) できるだけさまざまな世代の人が参加しやすい時間・場を設定する。
- (2) 支援者（ファシリテーター）は、参加者が主体的に活動できるように、発言のきっかけづくり（分かりやすい内容を例示等）を行い、できるだけ参加者すべてが発言できるように配慮する。

## 5 準備物

筆記用具、メモ帳

## 6 活動内容

主 な 活 動	活動を支援するポイント
1 グループ内で自己紹介を行う。	<input type="checkbox"/> グループ・メンバーで自己紹介を行い、温かい雰囲気を作る。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・初対面のメンバーもいると思われるので、最初から多くの発言を求めないようにする</li> <li>・地域での催しや出来事など、メンバー共通の話題をテーマとして、話しやすい場を設定する</li> </ul>
2 子育て等にやさしい企業の事例について知り、望ましい支援のあり方について考える。	<input type="checkbox"/> 子育て等、子どもの健全育成のための取組について、メンバーが日ごろ考えていることなどを出し合う。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・市町や地域で実施している取組で、知っているものを出し合う</li> <li>・メンバー自身が考えている「こんな取組があれば」という内容について発表する</li> <li>・出された取組について、グループで意見交換を行う</li> </ul> <input type="checkbox"/> 子育て等について、性別にかかわらず働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の事例について知る。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の企業で、先進的な取組を行っている事例があれば、資料提供を依頼し、その内容を紹介する</li> <li>・可能であれば、企業に講師派遣を依頼し、取組について話をしてもらう</li> <li>・事例紹介については、「7 企業の取組事例1」「8 企業の取組事例2」を使用してもよい</li> </ul> <input type="checkbox"/> 子育てトークを行う。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・話し合いのテーマ例「子育ての中での悩み」「子育ての中での充実感」</li> <li>・子育て経験者は、自分の子育て経験を振り返り、思う内容を発表する</li> <li>・子育て未経験者は、子育てをされている様子を見て、思う内容を発表する</li> </ul>
3 メンバーで振り返りを行う。	<input type="checkbox"/> 本日の活動を振り返り、互いに気づいたことや感想を述べる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバーそれぞれが、活動を通じて感じたことを述べる</li> </ul>
4 本日のまとめを行う。	<input type="checkbox"/> 支援者（ファシリテーター）が全体を振り返り、総括する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の暮らしを充実したものにするためには、仕事と生活の調和が必要であり、子育てについての意識向上につなげる</li> <li>・今後も地域全体で、健全な子どもを育成するために、住民相互に連携していくことを伝える</li> </ul>

### ※ 企業の取組に関する情報入手先

- ・ひょうご人権ジャーナル きずな（公益財団法人兵庫県人権啓発協会）

<http://www.hyogo-jinken.or.jp/document/>



- ・ひょうご男女共同参画ニュース（兵庫県男女共同参画推進本部）

<http://www.hyogo-even.jp/news.html>



# 多様性を ビジネスに活かす

## プロクター・アンド・ギャンブル・ ジャパン株式会社 (P&G)

広報渉外本部カンパニーコミュニケーションズ  
シニアマネージャー 住友 聡子さん(写真右)  
シニアエディター 市川 恵利さん(写真左)



働きやすい職場づくりのために、多様で柔軟な働き方を取り入れる企業や団体が増えてきています。しかし一方では、長時間労働やハラスメント、メンタルヘルスに関する問題が依然として残っています。

私たち一人ひとりが、やりがいを感じながら働き、家庭や地域などでも充実して暮らせる社会について考えてみましょう。

日用品でおなじみのプロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社 P&G は、ダイバーシティ(多様性を大切にされた経営で、業績を伸ばしています)。

### ダイバーシティ(革新)は

社員が最大限の能力を発揮できる組織であり続けるために、P&G が重視しているのはダイバーシティ & インクルージョン(D&I)。性別や年齢、国籍、考え方の違いを積極的にビジネスに活かしていくという考え方です。

同社では、ダイバーシティを優れたイノベーションを生む源であり、経営に必要なものであると捉えて、約25年前から取り組みを始めました。

当初は、女性の活躍推進を中心とした取り組みでしたが、その後、性別に限らず、国籍、経験、生活背景のほか、興味や価値観など、個々が持つ目に見えない違いにも範囲を拡大してきました。現在は、そうした多様な人材を積極的に業務へ活かしています。

### D&Iがニーズを掘り起こす

「多様性が製品開発や販路の拡大に貢献することは多い」と市川シニアエディター。例えば、同社の消臭剤

は、当初はスプレータイプだけでしたが、「置くタイプ」の製品を開発する際、ある外国人社員が玄関で靴を脱ぐ日本の風習に接した時、「靴を脱ぐ靴箱付近こそ消臭剤が必要」と、新たな使い道を提案。製品開発や販売に大いに役立ち、ビジネスに貢献しました。社内には、積極的に多様な意見が言えて、それを受け入れる土壌があると市川さんは言います。

### D&Iが溶け込んだ職場

子育てや介護など社員一人ひとりが抱える事情は異なるものです。P&Gでは、社員が最も能力を発揮しやすい環境を提供するため、さまざまな制度を整えています。

特に「コンバインド・ワーク」は、一日の中で、会社と自宅の両方で働くことができるユニークな制度です。例えば、職場で4時間半以上勤務した後、自宅で育児や介護をします。その後、自宅で仕事をします。

しかし、「制度があるだけでは不十分」と住友シニアマネージャーは言います。「大切なことは、職場に多様性を受け入れる

文化を醸成すること。そこに一人ひとりの多様性を活かすスキルが加わってこそ、制度を利用する環境が整い、有効に活用できるのです」と強調します。

顧客のニーズが多様になった現在、P&Gのようにダイバーシティを大切にされた経営で、業績を伸ばすとともに、社員一人ひとりの多様性を活かす企業が増えればと思います。



セキュリティが保証されたビデオ会議機能で、在宅勤務中でも打ち合わせができます。

1837年、アメリカで創業した日用品メーカー。日本法人は1973(昭和48)年に大阪で営業開始。その後、六甲アイランドに移転し、2016(平成28)年5月に三宮に移転。販売拠点は世界約70カ国にあり、製品の販売を世界180カ国で行う。

所在地 神戸市中央区小野柄通7-1-18  
TEL 078(336)6000

【資料提供】「ひょうご人権ジャーナルきずな」2016年10月号(公益財団法人兵庫県人権啓発協会)

## 8 企業の取組事例2

### 株式会社 チャイルドハート

神戸市

所在地(本社)：神戸市西区今寺 3-22

代表取締役社長：木田 聖子

事業内容：保育サロンの運営、プリスクールの運営、企業内・  
病院内保育園の運営委託、子育て支援サービス、  
保育園設立・運営コンサルティング

TEL 078-783-2800

<http://www.child-heart.com/>

保育の“見える化”で安心を提供  
付加価値のあるサービスで  
多様なニーズに対応  
直営園のノウハウを委託運営に生かす



#### 全国で初めてウェブカメラを導入

働くお母さんが増えている。個人で幼児教室を主宰し、小さな子どもとその保護者に関わっていた木田聖子社長の実感から同社は生まれました。仕事を持つ母親を応援する保育園をつくりたいと会社を立ち上げたのは2000年12月のこと。ひょうご産業活性化センターの「新産業創

造キャピタル女性起業家制度」での株式投資を受けての設立でした。

第1号となる保育園は01年3月、神戸市垂水区のJR舞子駅前に開設。利便性を重視した立地にこだわる一方、ゆったりリラックスできる場にしたいとこの思いを込めて「保育サロン」と名付けました。また、認可外保育園の質の低さや職員による虐待といった問題が相次いで報道されていた

時期ということもあって、保育の“見える化”を追求。保育室をガラス張りにして外から見やすいようにしたほか、ウェブカメラで撮影した保育の様子をウェブ上でリアルタイムで見られるシステムを構築し、開園と同時に導入しました。全国初のウェブカメラ導入は大きな反響を呼び、その後多くの保育施設で取り入れられることになりました。

「工作中、離れた場所からでも子どもの姿が見られるとお母さんは安心。保育の見える化は、私たちがもっとも大切にしている命題です」と木田社長は話します。

#### 他にはないサービスをプラス

利便性と安心感を重視した保育サロンは評判となり、3年後には第2号をJR加古川駅前に開設しました。さらに、企業や病院が従業員向けに設けている事業所内保育園の



園で実施する体操教室

【資料提供】「ひょうごの成長企業」（公益財団法人ひょうご産業活性化センター）



各園でさまざまな保育サービスを提供。茶道体験ができる園も

委託運営事業にも乗り出し、現在では直営園と事業所内園を合わせて19園を運営するまでになりました。

それぞれに規模は異なりますが、保育の見える化は全園共通のテーマ。同社の保育コンセプトである「安心、安全、情報開示」を全ての園で徹底しています。また、保護者には定期的に無記名アンケートを実施し、ニーズの洗い出しを絶えず行っています。

「どんな要望が出てきても、『できない』は言いません。どうすればいいのか。みんなで考えて最善の答えを出しています」。その積み重ねが保育サービスの質の向上につながっていると木田社長は自信を見せます。保育時間中に習い事ができる園もあれば、洗濯サービスを行う園、母親向けのメイクルームや授乳室を設置した園も。各園が工夫して多様なニーズに応えています。題して、保育支援プラスワン戦略。通常の保育に他の保育園にはない支援をプラスする、この発想もまた利用者や事業所の支持を広く集めてきた理由といえそうです。

### 働きやすい職場づくりにも工夫

無記名アンケートは、保育士が大半を占める従業員に対しても行っています。社長との個別面談も定期的実施。問題点は速やかに改善し、働きやすい職場づくりにつなげてきました。雇用形態の柔軟さもその一つ。子育て中のパート勤務から始め、短時間正社員、正社員を経て園長になったケース

や、逆に正社員から産休・育休を経て短時間正社員になるケースなど、従業員一人一人の状況に合わせて長く勤められる工夫をしています。

「従業員の満足度も100%を目指しています。保育士が不満いっぱいではイライラしている保育園に子どもを預けたいと思いますか。いつも笑顔の先生がいる保育園がいいですね」

創業15年。「関わる人全てが幸せな保育園を運営したい」という木田社長の思いを形にしながら、同社が関わる保育園は各地に広がっています。



どの園も少人数保育でアットホームな雰囲気



### 代表のメッセージ

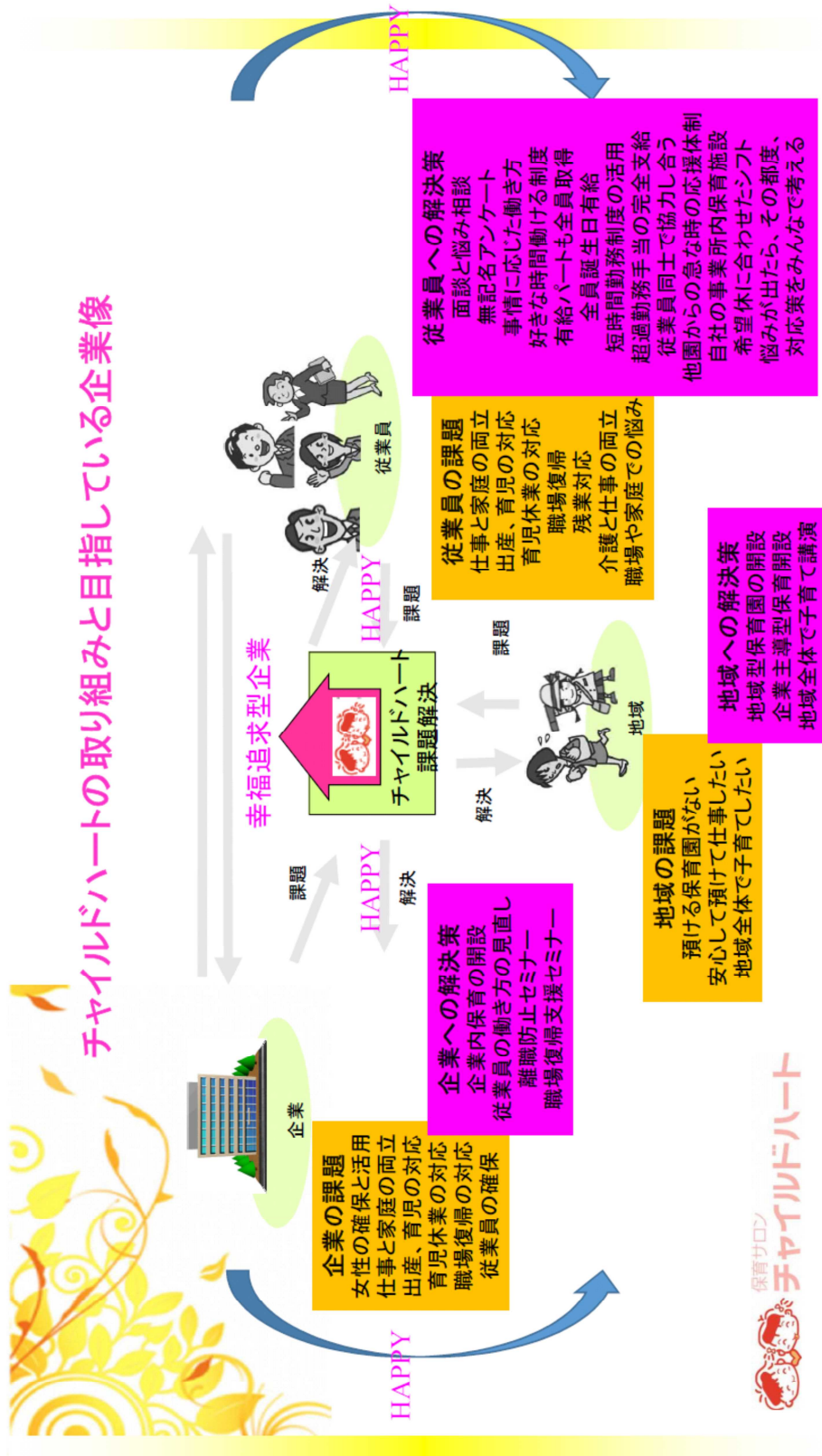
母親、保育士、経営者の視点を大切に  
目指すは「幸福追求型企业」

代表取締役社長 木田 聖子

保育サービスを受ける母親の視点、現場で働く保育士の視点、そして経営者の視点。保育園の運営にはこの3つのバランスが大切だと考えてきました。私自身も子どもを預けて仕事をしてきましたが、今のお母さんたちは大変な状況で子育てをしています。子育て支援とは、つまりお母さん支援。お母さんが笑顔でいられるお手伝いをすることが私たちの役割です。全ての判断基準は、みんなが幸せかどうか。これからも利益追求型ではなく、幸福追求型の企業として質の高い保育を提供していきたいと思えます。今後は、ニーズの高い学童保育サービスも充実させていく予定です。

【資料提供】「ひょうごの成長企業」（公益財団法人ひょうご産業活性化センター）

# チャイルドハートの取り組みと目指している企業像



【資料提供】株式会社チャイルドハート

【資料提供】株式会社チャイルドハート