

## 社員が乳幼児を職場に連れてくることを制度として認める会社が増えてきている

1月3日付New York Timesは女性社員(時には男性社員)が乳幼児を職場に連れてくることを認める会社が増えていると伝え、事例を紹介している。社員にとっては、無給である産後休暇や育児休暇をとることによる収入減を抑えることが出来る、母乳を乳児に与えることが出来る、乳幼児との親子関係をより強固に出来るなどのメリットがあるが、一方で乳幼児が泣いたりすることにより周囲に迷惑をかけるかもしれない。記事はマンハッタンで自ら小さな投資顧問会社を経営する42歳のJoyce DeLuccaさんを紹介している。彼女は自分のオフィスの隣に子供部屋を設置し、娘レイラちゃんが3歳半になる現在までベビーシッターと一緒にそこで過ごさせてきた。

「休憩をとれば、レイラの部屋の中に入って行ける。また、レイラは私の職場のことをよく知っていて、時々、執務中の私を訪問したりするの。でも、会議についてきたりはしないわ。私の人差し指を私のくちびるに当てると、レイラは静かにしなければいけないと理解してくれるわ。」DeLuccaさんの会社には24名の社員があり、社員たちも自由に子供を職場につれてくるのが認められている。既に5名の社員が短期間であったが実行したとのことだ。



母親の勤務日に職場で過ごすレイラちゃん (New York Times)

## 職場の同僚と契約し、子育て支援を受ける

子供を職場につれてくるアイデアは15年間ほどごく一部で実施されてきたが、過去2年間、実践する会社や州政府が増え始めた。この制度を推進しているParenting in the workplace InstituteのCarla Moquin代表によると、米国では官民100の組織(小規模の組織での実施が多い)がこの制度を実施しており、今までに約1300の乳幼児が参加している。同社が作成しているモデルガイドラインを参考にしながら内容を見てみよう。

期間としては幼児が生後180日乃至240日になるまで、または幼児が這い這いできるようになるまでと定めている場合が多い。また全社員の権利として定めておらず、職業の内容によって認めるかどうかを判断している。一方カンザス州の行政局や運輸局が



Parenting in the workplace Institute のレポートより転載。

実施しているプログラムでは当該局の正規職員はすべてこのプログラムを利用できる定めとなっている。保育の場所については、親が執務する事務機の横となる。しかし幼児が不機嫌で泣き叫ぶ場合のためにその幼児をあやすことが出来る部屋を会社は準備する必要がある。また親が会議に出るときのために、事前に2名の社員と契約を結びサポーターとしての支援を得ることを義務付けている。幼児が病気のときはつれてくることは出来ず、また途中で病気になっても帰宅させることをルールとしている。幼児にとって安全な環境を確保し、また同じ職場の同僚に迷惑がかからないように配慮することが最も大事なことである。

## 子育て支援のプログラムは選択肢が多いほど良い

当然のことながら幼児を職場に連れてくることに反対する意見も多い。例えばBoston Globe紙サイトの読者掲示板では、このテーマに関連して「勤務中ならば、あなたは、仕事に集中すべきであり、家にいるならば、あなたの家族の世話に集中すべきである。」「生後3-4ヶ月までならよいが、1歳ごろになると無理。2秒たりとも目が離せない状況になるから。」「玩具、ゲーム、他の子供たち、色々な冒険、絵を描いたり、飛び跳ねたり、叫んだり、外出したりといった色々なことが経験できる保育所生活でなく、親の職場で過ごさせるのは、子供の生活のことを考えていない。」などの厳しい意見が寄せられている。しかし推進派のCarla Moquin代表は「このプログラムによって両親と企業がより多くの選択肢を持つことが可能になる。特に、多くの人々は自分たちの赤ん坊と家で過ごすために無給休暇を取れるといった財政状態にない」と反論する。賛否色々な意見があるが、最終的には両親が自分たちの価値観に基づいて結論を出せばよい。大切なことは、出来るだけ多くの選択肢を用意することだと思う。

## 編 | 集 | 後 | 記

IT技術の進展で帰宅後や休暇中もメールをチェックするなど、仕事が家庭に侵入してきています。今回紹介した制度は、その逆で、家庭(育児)が仕事場に侵入することを意味します。仕事と家庭の境界を明確に峻別する今までの価値観に代わって、別の価値観を許容する時代に入ろうとしているのでしょうか? 野尻