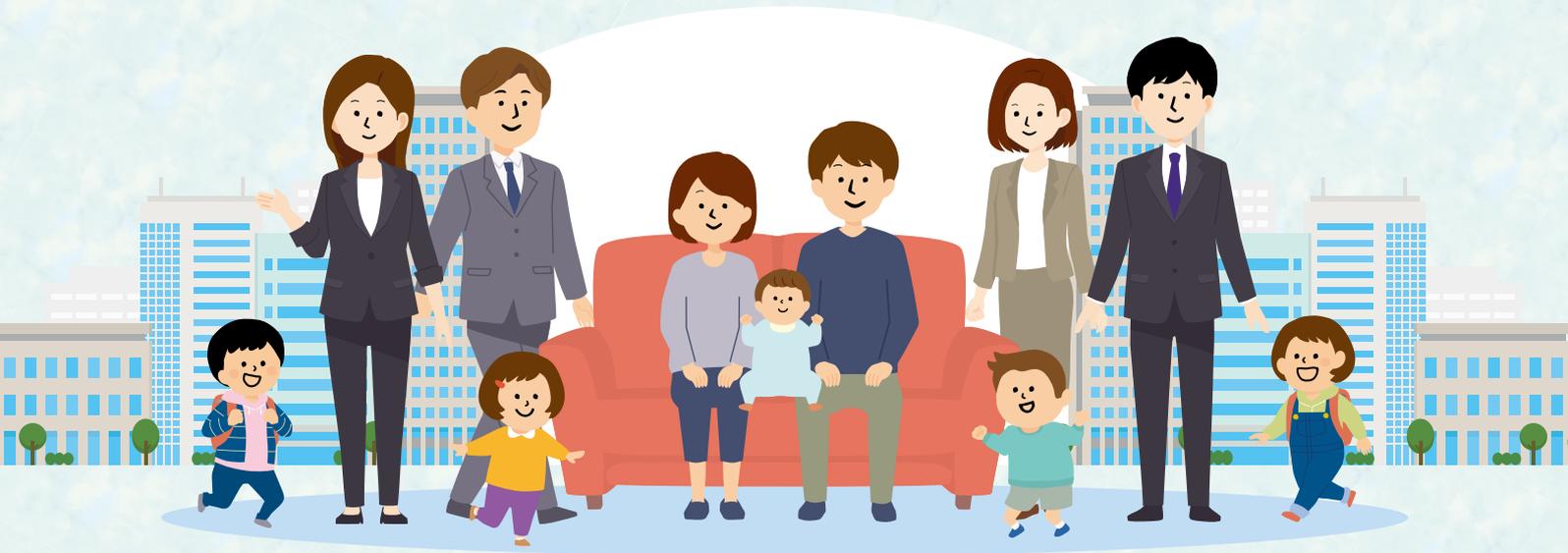


考えてみませんか、あなたの企業と「里親制度」

里親になりたいと願う人が 子育てと仕事を両立しやすい社会のために。



「里親制度」とは

それぞれの事情で親と離れて暮らす子どもたちが、日本には約4万2千人います。

「里親制度」はそうした子どもを自分の家庭に迎え入れ、温かい愛情と正しい理解をもって育てる制度です。

里親には養育里親、専門里親、養子縁組里親、親族里親などの種類があります。

一人ひとりの子どもに合わせた生活環境が提供されており、里親制度推進のため様々な取組が行われています。

多様な家族の形、多様な働き方 企業の協力が、支え合える社会の実現に必要不可欠

里親家庭として子どもを迎え入れるにあたって、「仕事との両立」に不安を感じている方々があります。

原則、養子縁組里親以外は法的な育児休業の対象とならないことなどが、里親を検討している人たちの障壁となっています。

なかには、里親になることを諦めたり、自身のキャリアを諦めたりする人も。

里親を増やし、親と離れて暮らす子どもたちに手を差し伸べるためには、行政だけではなく、企業の理解と協力が必要不可欠です。

様々な家族の形、多様な働き方を尊重して、支え合う社会のために企業ができることを、一緒に考えてみませんか。

実子でないと
会社の制度を
活用できない?



共働きだと
里親に
なれない?



子どもを
迎え入れた後、
育児と仕事の
両立はできる?



職場の人たちの
理解を得るには
どうすればいい?



里親を検討する従業員が、あなたの企業にもいるかもしれません。

従業員の不安や要望に耳を傾けサポートを行うことで、多彩な人材が生き生きと働ける社会の実現に企業として貢献できます。

裏面では「里親・養親」についての制度を整えた企業、働きながら「里親」になった方へのインタビューを紹介しています。

「働きながら里親・養親になる」柔軟な制度を整えた企業に聞く

ピジョン人事部人事労務グループマネージャー 渡辺雪香さん

ピジョンには、これから子どもを迎えようとする社員を支援する独自の制度「ライフ・デザイン休暇／休職」制度があります。不妊治療や、里親・養親として子どもを迎え入れる際にも利用でき、使わなかった有給休暇を60日まで積み立て、半日もしくは一日単位で使える「ライフ・デザイン休暇」と、会社が認めた場合に1カ月から最長24カ月まで休職できる「ライフ・デザイン休職」(2回まで分割で取得可能)を、希望に応じて選択し、セットで取得できます。

この制度が生まれたのは2015年。不妊治療を理由に、退職することを選ぶ社員がいたことがきっかけでした。制度の設計時から、「不妊治療とその他会社が認めた場合」に使えるようにして、休みが必要なケースがあっても、仕事を辞めずに利用していただきたいと考えていました。

翌年、特別養子縁組を検討している社員から、この制度を使うことができるか相談があり、里親や養親になる場合も、新しい家族を迎え入れることに当てはまりますので、制度を使っていただきました。

それをきっかけに、里親・養子縁組の場合も利用できるように、改定しました。そして2024年、「ライフ・デザイン休暇／休職」の取得について、「養子縁組や里親、その他新しい家族を迎え入れる

準備、ならびに迎え入れた後の養育を目的としたもの」とさらに明文化しました。2017年に育児・介護休業法が改正され、特別養子縁組の監護期間中や、養子縁組里親に委託されている子どもなども、育児休業が取れるようになりましたが、ピジョンの制度は、養子縁組を前提としない養育里親なども対象者に含まれます。また、法律上では育児休業が適用されない年齢の子どもを迎えたとし、この制度で対応できます。

ピジョンは、今後も、多様な家族のかたちを理解し、実現できるように、制度や職場の環境面で社員をサポートしていきます。最終的には社会全体で、より柔軟で働きやすい環境が整っていくことの一助となれば、私たちとしてもとてもうれしいです。



キャリアをあきらめず里親に。職場が認めてくれた「育児休暇」

神奈川県 養育里親 三武洋子さん

2023年に当時2歳だった女の子を養育里親として迎える際に、勤務先の理解があり、「育児のための長期休暇」を8カ月間取得しました。もともと社会貢献活動に関心があり、SNSで里親の記事を読んだことをきっかけに夫婦で児童相談所の研修を受けました。そして、2023年4月に児童相談所から長期委託の相談があり、交流を重ね、子どもとじっくり暮らすことになりました。

迎え入れるにあたり、仕事との両立という課題がありました。児童相談所の担当者に「愛着形成のために4カ月は密な時間を過ごしてほしい」とアドバイスされていたからです。勤務先には、血縁で

なくとも養育する子どもがいれば育児休暇を取得できる独自制度がありましたが、対象は育児休業を延長した場合と同じ満2歳まででした。

仕事は楽しかったけれど一旦こまめと心に決め、里親

になるために退職する意向を上司に伝えたところ、思いがけない言葉が返ってきました。「すばらしい！ 洋子さんらしい。お休みはどれくらい必要?」。事情を説明すると、その日のうちに人事部との面談が決まりました。退職するつもりでいたのに、気がつけば「子どもが3歳になるまでの8カ月間の休職」になっていました。24年間勤めてきて、人を大事にする会社だと思ってはいましたが、私のこともこんなに大事にもらえるのかと感謝でいっぱいでした。

会社からも職場の仲間からも、温かく背中を押されてスタートした8カ月の育児休暇は、「子どもと家族になるための大切な時間」でした。夫と2人そろって子どもと向き合い、「なにで遊ぶと楽しいかな、おやつはどうしようかな」と一つひとつ考え、調べながら毎日を過ごしました。

2024年5月に職場に戻り、翌年6月に1日6時間の時短勤務のまま、育児休暇前のポジションである「ストアマネージャー(店長)」になりました。上司から受け取ったメールは、今も大切にしています。

「女性も男性も関係なく、仕事と家庭、子育てが両立でき、心豊かな生活が送れる日本となることを心から願っています。里親として輝きながら活躍される洋子さんの存在、その一助になれば、心から嬉しく思います」

