

少子化問題への総合的な対応を求める  
～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～

2007年3月20日

(社) 日本経済団体連合会

## 目 次

### 概 要

はじめに .....	1
<b>I. 総論</b>	
1. 少子化問題に対する国全体としての共通認識 .....	2
2. 新しい社会づくりの方向性 .....	3
<b>II. 各論</b>	
1. 企業の取組みの基本姿勢 .....	5
2. ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針 .....	5
(1) 経営トップのリーダーシップの発揮	
(2) メリハリのある働き方の実現	
(3) 職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開	
(4) マネジメント職に対する教育	
(5) 主体的なキャリア形成の環境整備	
(6) 女性の就労継続支援と再雇用の推進	
(7) 次世代法の行動計画におけるPDCAサイクルの活用	
(8) 社会全体に対する積極的なアピール	
(9) 創意工夫を生かした取組み	
(10) 企業間の連携の推進	
3. 政府の推進する少子化対策に関する要望	
(1) 子育てに優しい社会づくりに向けて .....	11
① 子育てしやすい地域社会・街づくり対策	
② 利用者の選択に基づく多様な保育サービスの充実	
③ 子育て世帯に対する経済的負担の軽減	
(2) 柔軟で再チャレンジ可能な社会づくりに向けて .....	14
① 柔軟で自律的な働き方の確保	
② 転職、復職等が容易な社会的仕組みづくり	
(3) 国全体で人材を育てる社会づくりに向けて .....	16
① 初等・中等教育、とりわけ公教育の再生	
② 高等教育の充実と奨学金制度の抜本的見直し	
③ 社会人教育に対する支援の拡充	
4. 国民一人ひとりの意識改革、国民運動に向けて .....	17
おわりに .....	20
【参考】ワーク・ライフ・バランス推進に関する企業の取組み事例集 .....	21

## はじめに

少子化問題は、人口減少社会が到来したわが国において、もっとも重要な国家的な課題の一つである。しかし、現状では少子化傾向に歯止めがかかっておらず、2005年の合計特殊出生率は1.26と戦後最低を更新した。わが国の将来の姿を展望すると、2006年12月公表の「日本の将来人口推計（中位の例）」によれば、出生率、死亡率ともに少子化と高齢化が一層進行し、2055年には総人口が8,993万人、出生数も約46万人と現在の半減以下になることが推計されている。一方、65歳以上の高齢者人口は3,636万人と総人口に占める高齢化率が40.5%になり、超少子高齢社会を迎えることが予想されている。この原因として、人口学的には、結婚行動や夫婦の出生行動が変化し、若い世代ほど未婚化、晩婚化、晩産化が進み、その傾向は今後も続くことが指摘されている。

さらに、OECD24カ国の社会環境を比較した内閣府の調査結果によると、わが国社会環境の現状は、「仕事と生活の両立可能性」、「子育て支援の充実度」、「ライフスタイル選択の多様性」、「若者の自立可能性」などほとんどの項目で24カ国の平均値を下回っており、施策、制度、価値観などさまざまな観点から見て、子育てしにくい社会になっていると言わざるを得ない。他方、政府の少子化対策に対する取組み度合いを見ると、これまで高齢者向けの対策に重点が置かれ、厳しい経済状況や財政状況が続いてきたことなどを背景に、家族・子供向けの公的支出のGDPに占める割合は、2003年で0.75%に留まり、主要先進国の中で米国(0.7%)に次いで低く、ドイツ(2.36%)、イギリス(2.44%)、フランス(3.02%)に比べて、はるかに見劣りする水準である。

わが国が直面する少子化問題への対処には、上記の社会環境や公的支出水準などの問題の改善が必要だが、それらにとどまらず、社会の根本に横たわる問題として、国民一人ひとりの働き方、さらには、人間としての生き方そのものを問うべき課題があるものと思われる。われわれは、今回、改めて、少子化問題にどのように対処すればよいかについて、昨年5月に取りまとめた意見書「少子化対策における産業界・企業の基本的な取組み」の深掘りを中心に議論を重ねてきた。少子化対策に関しては、これまで、企業の役割としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進、政府の役割として保育サービス等のインフラ整備や経済的支援の充実が指摘されてきたが、この問題を真に解決していくには、人口減少下においても、将来に明るい夢と希望を持つことの出来る新しい社会づくりを進めていくことが重要だと考えるに至った。また、その前提として、国民一人ひとりが、家族や社会の絆を理解し、子どもは社会の宝であるとの価値観を共有していくことが求められており、産業界・企業も社会の重要な構成員のひとつとして、少子化を自らの問題として認識し、ワーク・ライフ・バランスを基本理念とした働き方の見直しに取り組む決意である。

## **I 総論**

### **1. 少子化問題に対する国全体としての共通認識**

少子化傾向の現状とその原因を考えると、これまでの少子化対策の延長線上での国の施策・制度、各企業の取組みだけでは少子化傾向に歯止めをかけることはできない。国民の意識や行動の変革にも踏み込み、国・地方、産業界・企業、地域コミュニティ、国民一人ひとりといった各主体がそれぞれの役割を果たしつつ、相互に連携し、国民運動として総合的、抜本的な取組みを推進することによる新しい社会づくりが求められる。このように国民全体を巻き込んだ、新しい社会づくりを進めるにあたっては、以下に示す、少子化問題に対する国全体としての共通認識を持つことが必要である。

**(1) 子どもは、わが国の将来を支える、「社会の宝」である。**

**(2) 少子化のこれ以上の進行は、将来の経済活力の維持、社会保障の持続可能性、地域コミュニティの形成・維持など健全な経済社会の発展にとって、深刻な影響を及ぼす。**

**(3) 資源の乏しいわが国にとって、かけがえのない子どもを、国全体として責任をもって、自立した人材に育てていくことによってしか、日本の国際的地位は守れない。**

**(4) 財政、社会保障、教育など国の基本問題を先送りせず、親が子どもに自信を持って、将来の夢と希望を語ることでできる社会を作りあげていかなければならない。**

## 2. 新しい社会づくりの方向性

1で指摘した取組みの基本姿勢にかかわる共通認識を踏まえ、新しい社会づくりの方向性として、以下、(1)子育てに優しい社会づくり、(2)柔軟で再チャレンジ可能な社会づくり、(3)国全体で人材を育てる社会づくり、の3点を指摘したい。

### (1)子育てに優しい社会づくり

子育て世帯に対する各種意識調査によると、子育てに対する経済的負担に加えて、子育てにかかる時間面・体力面・精神面での負担感の増大を指摘する声が多い。この問題に対処するためには、子育ては一義的には親の責任にあることを踏まえた上で、国の施策として保育サービスや子育て世帯に対する金銭的支援を増やしたり、各企業が仕事と子育ての両立支援の施策や男性も育児参加しやすい環境を整えたりすることで、わが国全体が子育てしやすい、子育てに優しい社会となる必要がある。国民一人ひとりが子どもの誕生を祝福し、子育てや家族を大切に考える価値観に理解を示し、行動していくことが求められる。

### (2)柔軟で再チャレンジ可能な社会づくり

人口減少社会において、人々が将来の生き方、働き方に夢と希望を持つことができるためには、働く希望のある人々にとって、多様な就労機会の選択肢があり、希望する時に働く能力を高められる仕組みを作る必要がある。しかし、現状では、女性の労働力率が子育て期の30歳代前半で落ち込み、就労意欲が高い高齢者の労働力率も低位にとどまっている。また、15歳～24歳の若年世代については有効求人倍率が1.25倍(2006年12月)である一方、完全失業率は6.1%(2006年12月)と年齢構成別に見て最も高くなっており、いずれの層においても、その希望に十分かなうものとなっていない可能性がある。今後、女性、高齢者、若年世代をいかに就労参加できるようにしていくかは、人口減少社会における経済活力の維持の観点からも、大きな課題である。これに対処するためには、一企業内の労使の取組みはもちろん、多様な働き方を選択しやすいよう労働市場を改革し、再チャレンジ可能な社会環境を整備していくことが必要である。

### (3)国全体で人材を育てる社会づくり

資源に乏しいわが国において、国を支えていくのは個々の人材の力である。その人材を育てる基盤となる教育制度、特に初等・中等教育のうち、公教育のあり方に対して、不安、不信感が高まっている。また、高等教育に関して、個々

の家庭にとって経済的な負担感も重くなっている。

このような状況を改善するためには、国全体、社会総がかりで、教育改革に取組み、次代を担う子どもたちが自信を持ってグローバル社会で伍していけるような、人材育成の仕組みづくりが不可欠である。また、国の経済活力を支える企業活動において、今後求められる人材は、新たな市場を自ら開拓し、付加価値を高めることのできる、創造性豊かで、自らの生き方、働き方を考えることのできる自立した人材である。そのような人材の育成には、一個人、一家庭、一企業に依存するのではなく、初等・中等教育から高等教育、社会人教育に至るまで、国全体としての一貫した取組みが必要となる。

## Ⅱ 各論

### 1. 企業の取組みの基本姿勢

Iで述べたとおり、企業も、わが国社会の重要な構成員のひとつとして、少子化問題に対する国全体としての問題意識を共有して、自ら行動を起こすことが求められている。一方、少子高齢化に伴って労働力人口が減少する中で、企業経営上の重要課題は、良質な人材を確保し、生産性を上げることにある。企業自ら、柔軟かつ多様な働き方の整備や仕事と生活の両立支援を促す職場風土の醸成に取組み、従業員の仕事のやりがい、生きがいを実感できる働き方を創造することが必要となっている。その基本理念がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）であり、ワーク・ライフ・バランス推進を、イノベーションにつなげることが、労働力人口減少下での企業の競争力強化の柱となる。

上記の観点を踏まえ、企業がワーク・ライフ・バランス推進を健全に競い合いながら、わが国全体に広めるとともに、後述する政府による総合的な少子化対策や国民一人ひとりの意識改革と連携して、わが国の少子化傾向に歯止めをかけるために、企業は、以下の行動指針を踏まえ、各社の実情に応じた取組みを進めていかねばならない。

### 2. ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針

#### (1) 経営トップのリーダーシップの発揮

企業は、ワーク・ライフ・バランスによる新しい働き方の創造を将来への「投資」として認識し、経営トップが率先垂範して、働く時間や場所などの柔軟かつ多様な働き方の施策の整備と職場風土の醸成に向けて、旗振り役を務める。

#### 【具体的事例<sup>1</sup>】

##### ●社長によるポジティブ・アクション「Fプログラム」キックオフ宣言（東日本旅客鉄道）

ポジティブ・アクション「Fプログラム」を2004年4月1日にスタートさせるにあたり、会社を挙げて仕事と育児の両立支援に取り組む姿勢を明確にするため、社長自らが「Fプログラム」キックオフ宣言を行い、社内報等で全社員に周知を行った。

なお、全社員に配布している「仕事と育児の両立支援ガイドブック」にも、社長のキックオフ宣言を掲載している。

※このほかの企業においても、社長による継続的なメッセージの発信が行われている（詳細は後掲の事例集を参照）

<sup>1</sup> 以下、各項目における具体的事例は、本提言をとりまとめる過程で、本年2月中旬から下旬にかけて、少子化対策委員会企画部会に所属する企業等へ協力を依頼し、記載したものである。

## (2) メリハリのある働き方の実現

企業は、ワーク・ライフ・バランスによる新しい働き方を推進するため、仕事の進め方や配分を見直すとともに、人事考課・評価において、効率的な時間管理、仕事の効率化に対する取組みを従来以上に重視し、メリハリのある働き方を実現する。

### 【具体的事例】

#### ●多様で柔軟な勤務制度の導入(松下電器産業)

・育児に必要な従業員は子どもが小学校3年生の年度末まで、介護に必要な従業員は家族一人につき365日間、勤務時間を短縮することができる。短縮パターンは、6時間45分勤務、7時間45分勤務、半日勤務、10時～15時勤務、週2日～3日勤務等から個人のニーズに合わせて選択できる。

・また、上記の従業員だけでなく、全ての従業員の生産性向上と、ワーク・ライフ・バランスの実現を目的とし、在宅勤務やモバイル勤務等のe-Workの推進に取り組んでいる。

※このほかの企業においても、育児休職中の在宅勤務や短時間勤務などの働く時間の多様化、あるいはノー残業デーの設定など長時間労働の是正に取り組んでいる(詳細は後掲の事例集を参照)

## (3) 職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開

企業は、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた職場の意識を高めていくため、制度の整備や制度の利活用への取組みに加え、人事考課・評価の見直し、労働時間短縮、年休取得について、各社が、それぞれの実情に応じて、幅広く取組みを進める必要がある。

特に、子どもの健全な成長を社会全体で応援していく観点から、乳幼児のいる子育て世代の男性従業員が育児参加しやすい職場環境を整えるなどの取組みが必要である。このため、例えば、時間外労働を削減する業務改善の実施や時間外労働の実施に関する自主目標の設定などにより、長時間労働とならない工夫を各社が実情に応じ実施することが望ましい。また、各社において、父親の育児参加の事例を社内に積極的に情報発信することも効果があるものと考えられる。

### 【具体的事例】

#### ●職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開(日産自動車)

○ダイバーシティディベロップメントオフィスの設立

経営戦略の一つとして「ダイバーシティ」推進を掲げ、独立専門組織「ダイバーシ



ティディベロップメントオフィス」を設立。ダイバーシティ推進のファーストステップとして女性の能力活用に取り組み、「女性のキャリアサポート」「ワークライフバランス推進」「ダイバーシティマインドの推進」を活動の軸として取り組んでいる。

○社内イントラでのワークライフバランス啓発コンテンツの掲載

社内イントラネット内にあるダイバーシティ推進サイト内にて、制度紹介や利用事例、啓発記事など1回/月頻度で掲載。

○出産/育児と仕事の両立支援情報の社内イントラネット掲載及びハンドブックの配布

制度説明や具体的な手続き、コミュニケーションのヒント、取得事例といった内容をまとめ社内イントラへ掲載。また社内イントラが見れない製造現場にはハンドブックとして女性とその上司へ配布。

○家族イベントの実施(工場見学・職場参観)

家族で過ごす時間を考えてもらいイベントと併せ、親子工場見学を実施。

また家族・職場のコミュニケーションを図るため、子供が親の職場を見学する家族職場見学を開発部門にて実施。実験設備の見学や、アトラクション(お父さんのデスクあてゲームなど)を交えながら職場見学や食堂での昼食を実施。

※このほかの企業においても、ダイバーシティや男女共同参画等の推進のための専門部署の設置やプロジェクトの推進に取り組んでいる(詳細は後掲の事例集を参照)

#### (4) マネジメント職に対する教育

企業は、各職場において、ワーク・ライフ・バランスを実践していくため、マネジメント職に対し、効率的な時間管理、職場内コミュニケーションの円滑化、生産性向上などに関する教育を積極的に行う。

##### 【具体的事例】

● 参加対象者に合わせた研修や講演会の実施(東京電力)

経営幹部や上級管理職対象の講習会では、ワーク・ライフ・バランスの基礎知識に加え、生産性の向上や人材の有効活用など経営的視点でのワーク・ライフ・バランスの必要性についてもテーマに取り上げている。

一方、グループマネージャー対象の研修では、ディスカッションを通じて、自分自身や部下のワーク・ライフ・バランスについて考える機会を設けている。

※このほかの企業においても、様々な管理職向けの啓発教育に取り組んでいる(詳細は後掲の事例集を参照)

## (5) 主体的なキャリア形成の環境整備

ワーク・ライフ・バランスの実践には、従業員一人ひとりが自らの働き方を自律的に考える必要があり、各職場において、マネジメント職と従業員が、仕事の進め方や配分、従業員の能力や適性、意欲に応じたキャリア形成のあり方を十分話し合い、従業員が主体的にキャリア形成できる環境を整える。

### 【具体的事例】

#### ●人材の活用と育成に向けたキャリアデザインなどの各種取組み(東芝)

当社では人材の活用と育成こそ人事管理の基本であると考えており、一人一人の適性を把握して、適材適所の配置を実現し、それぞれの業務における成果を上司・部下のコミュニケーションを通じて公平・公正に評価することで、個々人の能力伸張を図っている。

##### ○キャリアデザイン、パフォーマンスマネジメントによる人材の育成・活用

###### ・キャリアデザイン

今後3年間のキャリアプラン並びに目標とするプロとしての姿について上長・部下双方で策定し、到達すべき能力基準や育成・活用方向等の共有を図る。

###### ・パフォーマンスマネジメント

前期の目標に対する達成度を測定するとともに、今期の目標設定を行うとともに、過去1年間の業務取組みプロセスで見られた具体的な行動を「資格別職務遂行能力基準」に照らして評価、人材育成に活用。

##### ○「キャリアデザイン研修」の実施

組織・会社の活性化、競争力ある強い組織・会社を実現することを狙いとして、従業員個々人が自分の仕事や人生に主体的に取り組む姿勢・意識を継続的に醸成を図るため個々のライフステージにより必要とされる研修を実施(入社3年目、35才、45才)。

※このほかの企業においても、社員の主体的なキャリア形成の支援に取り組んでいる(詳細は後掲の事例集を参照)

## (6) 女性の就労継続支援と再雇用の推進

企業は、女性の妊娠・出産に伴う就労継続の困難な状況に対応するため、必要に応じ、ICTを活用した出産・育児休業期間中の従業員に対する業務知識の情報提供、テレワークなどの働く場所の多様化を推進するとともに、出産・育児に伴う退職者の再雇用や中途採用、通年採用に取り組む。

### 【具体的事例】

#### ●仕事と子育ての両立のための制度整備(高島屋)

1986年に「育児休職制度」と「再雇用制度」を、1991年に「育児勤務制度」を導入。さらに2005

年に有期雇用社員に対しても「育児休職制度」「育児勤務制度」を導入。

「育児休職制度」は、社員は子が2歳に達するまで、有期雇用社員は子が1歳6か月に達するまで取得可能。

また、「育児勤務制度」は、社員は子が小学校4年生に達するまで、有期雇用社員は小学校に就学するまで利用可能。導入からの制度利用の社員は1,500名を超えている。

※このほかの企業においても、法定を上回る休業・休暇制度、あるいは結婚・出産や配偶者の転勤等に伴って退職した社員の再就職支援制度や再雇用制度を導入している（詳細は後掲の事例集を参照）

### 【施策の整っている企業向け】

#### (7) 次世代育成支援対策推進法の行動計画におけるPDCAサイクルの活用

企業は、経営計画の中に、次世代育成支援対策推進法の行動計画を明確に位置付けた上で、PDCAサイクルを通じて、柔軟かつ多様な働き方に資する施策を継続的に改善・見直す。

### 【具体的事例】

● PDCAサイクルの手法を用いてワーク・ライフ・バランス等を推進(資生堂)

各部門・事業所が、男女共同参画活動4つの重点課題の中から、全員参加で主体的に取り組む課題を1つ以上選択し、PDCAサイクルの手法を用いて推進。計画要請部門・事業所約170のうち、110が計画内容を提出した。取組みの中で多い順に、「働き方見直し」、「風土醸成」、「女性リーダー育成」、「仕事と育児との両立」、「会議体への女性参加」となっている。

### 【施策の整っている企業向け】

#### (8) 社会全体に対する積極的なアピール

企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を積極的に受けるとともに、ファミリー・フレンドリー企業を受賞や地方自治体からの表彰を目指して、施策の見直し・改善を進める。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業文化を浸透させていくため、具体的な取組み事例を自社のホームページやCSR報告書、関連ポータルサイト（両立支援のひろば（21世紀職業財団、3/15現在245社）、次世代のための民間運動（ワーク・ライフ・バランス推進会議、3/15現在14社））などに積極的に情報提供する。

## 【具体的事例】

### ●次世代育成支援に関する取組みの公表(日本電信電話ほか)

- ・次世代育成支援に関する取組みを自社ホームページ、CSRレポートで公表。
- ・「両立支援のひろば」への自社の取組みを登録、公表。

※このほかの企業においても、自社のホームページ、CSRレポート、会社案内などに次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスに関する取組みを記載している(詳細は後掲の事例集を参照)

## 【さらに施策を整える必要がある企業向け】

### (9) 創意工夫を生かした取組み

企業は、経営トップのリーダーシップの下、各社の実情に合わせて、従業員のニーズを考慮しつつ、ワーク・ライフ・バランス推進に関する他社の事例を参考に、創意工夫を生かした現場の対応や施策の整備を進める。特に、従業員300人以下の企業についても、可能な限り、自社の実情に合わせて次世代育成支援対策推進法の行動計画あるいはそれと同等なものを作成するよう努める。

### (10) 企業間の連携の推進

ワーク・ライフ・バランスは一企業の取組みだけでなく、関連する企業グループが取組み、地域の活動とも連携した、幅広いネットワークとして進めることが大事である。そこで、企業は、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業との取引の推進、あるいは各地域で実施される、企業横断的な子育て支援活動への協賛などに積極的に取り組む。また、「家庭の日」の制定など国民運動の具体的な方法の一つとして、一企業の取組みによらない、企業間の連携による、「家族との絆を深める」キャンペーンを展開する。

## 【具体的事例】

### ●ワーク・ライフ・バランス塾への参加(東芝ほか)

- 異業種(35社)を含めた他社とのワーク・ライフ・バランスに関する情報交換会に参加、他社事例を共有化し、今後の施策の参考としている。

### 3. 政府の推進する少子化対策に対する要望

政府が今後推進する少子化対策は、個々人の価値観を尊重しつつ、子どもを産み、育てたい人が安心して産み、育てられる環境整備を基本に据える必要がある。その費用負担については、子どもは社会の宝であり、少子化対策は社会保障制度の安定につながる等の観点から、より幅広く国民全体が負担を分かち合う一般財源の拡充で対応すべきである。

今回の提言では、経済的支援だけでなく、保育サービス、教育改革、働き方の柔軟化、就労支援など幅広く対策を網羅しているが、少子化傾向に早期に歯止めをかける観点からは、団塊ジュニア世代が出産期にある、この5年間に抜本的な対策に着手し、政策効果を適宜確認しながら、国民の結婚や出生行動に対する希望がある程度実現するまで継続していくことが極めて重要である。

なお、当面急がれる対策として、地域の保育サービス等の質・量両面の充実、経済的支援、子育て期の女性等への就労支援策の充実等が必要と考えられる。

#### (1) 子育てに優しい社会づくりに向けて

##### ① 子育てしやすい地域社会・街づくり対策

子育てしやすい社会づくりの基本として、子ども、子どもを持つ親を取り巻く身近な地域コミュニティの機能を再生し、子育て世帯が安心して暮らせる良質な住環境の提供や産科・小児科の確保など子育てに優しい街づくりを進めていく必要がある。

具体的には、以下の事項に取り組むべきである。

##### 【地域の子育て支援機能の拡充】

- 専業主婦や育児休業中の家庭の子育て支援拠点として、幼稚園の預かり保育や親子登園、保育園の一時預かり、つどいの広場やファミリーサポートセンターなどを拡充する。
- 地域の子育て支援拠点における人材として、子育ての一段落した主婦や高齢者、学生のボランティアなど地域の人材を積極的に活用する。
- 子育て世帯に対して、地域の子育て支援拠点に関する情報発信を積極的に行い、在宅で育児をする子育て世帯が孤立しないようにする。

### 【子育てに優しい街づくりに向けた対策】

○都市計画上、子どもが歩いて行ける範囲で、保育所、地域の子育て拠点、公園、小児科クリニック等を集約して整備する。

○家庭のライフステージに応じて、必要とする住宅を容易に確保できる仕組みをつくる。とくに中低所得の若い子育て世帯が、良質な賃貸住宅を利用できるように、支援策を講じる。

### 【産科・小児科の確保に向けた対策】

○産科・小児科の確保、母子健康サービスの充実に向けて、病診連携の推進、小児科医療に対する診療報酬上の一層の配慮については、近年の改定の効果を見つつ、必要に応じて、追加的な措置を講ずる必要がある。

## ②利用者の選択に基づく多様な保育サービスの充実

乳幼児を抱える子育て世帯において、働き方や価値観の多様化に伴い、保育サービスに対するニーズは多様化しており、保育サービスの量的な拡充とサービスの質の面での向上が急がれる。特に都市部において、いわゆる待機児童の問題が解決しておらず、まず量的な不足の解消に取り組むべきである。同時に、前述したとおり、あらゆる子育て世帯を応援する地域の子育て支援機能を拡充していく必要がある。

さらに、利用者が多様な保育サービスを自由に選択できるようにして、保育サービス提供者間で競争メカニズムを機能させ、利用者のニーズを柔軟かつ的確に反映していく仕組みが求められる。そのためには、利用者とサービスの提供者が直接契約できるようにし、かつ質の確保を図るため、認可外保育所などにおける施設やスタッフのばらつきを改善することが必要である。

具体的には、以下の事項に取り組むべきである。

### 【保育サービスの量的な不足を解消するための対策】

下記に指摘する保育サービスの量的な確保と同時に、保育サービスに携わる人材育成にも取り組み、安全・安心に子どもを育てることのできる環境を整える必要がある。

○東京都の認証保育所などを参考に大都市の保育サービスのニーズにきめ細かく応えるようにする。

- 保育サービスの量的な確保、民間活力の発揮の観点から、認可保育所に対する施設整備費の支給対象の設置主体に係る制限を見直し、都市部における株式会社等の参入の機会を広げる。
- 都市部を中心とする利便性の高い場所において保育施設を設置しやすくするため、建物の容積率の緩和措置を拡充するとともに、保育施設部分の固定資産税の減免措置を導入する。また、一部の地方自治体がすでに導入している保育事業者に対する賃料補助を拡充する。
- 認可外保育所やベビーシッター、保育ママの利用に対して、第三者機関を活用するなど質を担保し、適正な単価を設定した上で、新たに公費により補助する制度を導入する。
- 幼稚園・保育所の取組みの多様化・充実を図るため、認定こども園の設置を促進する。

**【利用者の選択に基づく保育サービスの仕組みを確立するための対策】**

- 保育所の役割を、現行の認可保育所で言う「保育に欠ける児童の保育」のための施設との位置付けに加え、「保育を希望するすべての人の多様なニーズに応える」ための施設とし、利用者が直接契約できるようにする。
- さらに、子どもに関する教育・保育・子育て支援の在り方に関連して、利用者や提供者に加えて、子どもの視点を踏まえながら、公費補助の在り方を検討する。

**③子育て世帯に対する経済的負担の軽減**

子育て世帯が感じる経済的な不安や負担には様々なものがあるが、特に乳幼児期と高等教育に対する支援のニーズが強いと言われている。少子化対策として経済的支援を講じるに当たっては、こうしたニーズに正面から応える内容・金額とし、一般財源の拡充を前提に、中低所得の子育て世帯により配慮する仕組みに改めるべきである。その場合、乳幼児期の支援策については、真の子育て支援につながるよう配慮し、コストのかかる高等教育の支援策については、親の負担から、学生本人の経済的自立を促す方向に転換すべきである。

具体的には、以下の事項に取り組むべきである。

**【子どもを安心して産み、育てるための経済的支援の拡充】**

○特定不妊治療費に対する公費の助成額を拡充する。

○妊娠中の健康診断に対する公費の助成額を拡充する。

**【子育て世帯に対する経済的支援の見直し】**

○現行の児童手当と扶養控除とをあわせて、「子育て税額控除」へ一本化し、所得水準にかかわらず、経済的負担の軽減効果を同じように受けられるようにする。課税最低限未満の世帯及び納税額が少ない世帯には、相当額を還付する仕組みまたは手当として支給する。また、子どもの年齢や人数に応じて、子育て税額控除の金額にメリハリをつける。

**【奨学金制度の抜本的見直し】**

○回収の厳格化を徹底しつつ、学生本人の自立を促す観点から、金額を拡充する。

**(2) 柔軟で再チャレンジ可能な社会づくりに向けて**

**① 柔軟で自律的な働き方の確保**

日本経団連では、2006年5月の提言書「産業界・企業における少子化対策の基本的取組みについて」で、基本的な考え方を示しているが、今回改めて、企業の行動指針を策定し、少子化への取組みを加速化しようとしている。こうした企業の主体的な取組みを、わが国全体にすみやかに広げていくためには、先駆的に取り組む企業や、従業員数の7割を占める中小企業に対して、利用しやすい税財政上の支援措置とともに、働き方の多様化・柔軟化の柱となる労働時間に係る規制改革や働く場所の柔軟化・多様化に資する環境整備等を進めていく必要がある。

具体的には、以下の事項に取り組むべきである。

**【中小企業の創意工夫を生かした取組みに対するきめ細かい支援策】**

○中小企業において、両立支援の施策や制度の整備を促進するためには、創意工夫を生かした現場の取組みを進めやすくする必要がある。中小企業に対しては、税財政上の支援に加えて、たとえば育児休業の取得や育児休業者が出た場合の代替要員の確保に対して、行政機関や民間事業者によるあっせん、情報提供を積極的に行う等きめ細かい支援を行う。



○次世代支援育成対策推進法の行動計画の策定、あるいは両立支援の推進に向けた現場の対応や施策の整備に関して、行政機関あるいは民間事業者による相談、情報提供やコンサルティングを積極的に進める。

**【労働時間に係る規制改革（詳細は「2006年版日本経団連規制改革要望」参照）】**

○企画型裁量労働制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制に関して、適用要件、対象などを柔軟化する。

○現行の一律的な労働時間規制にとらわれず、働く人自らの裁量で、労働時間・休暇を柔軟に選ぶことのできる仕組み（自己管理型労働時間制度（仮称））を導入し、企業がワーク・ライフ・バランス推進に取り組みやすくする。これによって、働く人が自らの役割、責任を遂行しつつ、メリハリのある働き方を実現できる。

**【働く場所の多様化に向けた環境整備】**

○在宅勤務、SOHOなどテレワークを行いやすくするように、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」や「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を含めて労働法制を整備する。

**【ワーク・ライフ・バランス推進企業に対する政府調達における配慮】**

○ワーク・ライフ・バランスを自主的に推進する企業に対して、取組み主体である企業の努力や創意工夫を尊重して、国や地方自治体の事業での入札において配慮する措置を検討する。

**②転職、復職等が容易な社会的仕組みづくり**

再チャレンジを可能とするには、一旦労働市場から退出した人でも、就労能力の向上によって、転職・復職等が容易な社会的仕組みづくりに取り組む必要がある。労働力人口が減少する中では、未だ十分に活用できていない子育て期の女性等の就労を促すことは不可欠である。

子育て期の女性についていえば、現在、第一子出産後7割が退職している。このようなキャリア中断に対しては、社会的に職業訓練を受けて、キャリアを再構築し、転職・復職しやすい環境を整えることが重要となる。さらには、働く側と雇用する側のニーズを合わせやすくするため、民間活力を積極的に活用するとともに、地域やNPO等の就労支援の取組みと連携して、職業紹介や就労支援の選択肢を充実し、労働市場の需給調整機能を強化していくこ

とも求められる。具体的には、以下の事項に取り組むべきである。

**【ハローワーク関連事業に関する市場化テストの積極的な推進】**

- ハローワーク関連事業における、市場化テスト法に基づくモデル事業に、子育て期の女性の就労支援につながる事業を追加する。

※平成 18 年度において、モデル事業の対象は、キャリア交流プラザ（中高年のホワイトカラー求職者、中高年長期失業者等を対象）、若年者版キャリア交流プラザ、求人開拓（求人情勢の厳しい地域限定）の 3 事業とされている。

**【出産退職者に対する再就職支援の拡充】**

- 出産退職者に対して、職業訓練、キャリアの再構築に関する情報提供を積極的に行うとともに、官民の職業訓練機関、地域やNPO等が実施する各種講習などの費用を助成する仕組みを創設する。さらに、各企業における出産退職者の再雇用を促す観点から、現行の人材投資促進減税の活用を工夫する。

※現行の人材投資促進減税において、教育訓練の対象となるのは、法人または個人事業主の使用人であり、内定者等の入社予定者は対象外となっている。

**【職業訓練、就労支援策の拡充】**

- 教育機関、官民の職業訓練機関、地域やNPO等と企業が連携したキャリア教育の充実を図るとともに、民間活力を積極的に活用し、職業能力開発に関する情報提供や教育訓練の内容を充実する。

**(3) 国全体で人材を育てる社会づくりに向けて**

**①初等・中等教育、とりわけ公教育の再生**

初等・中等教育、とりわけ公教育を再生して、質の向上を図るためには、多様性を重視した教育に転換し、学校や教員が切磋琢磨する環境を整えて、教育の受け手の意向を反映する必要がある。

**②高等教育の充実と奨学金制度の抜本的見直し**

高等教育に対しては、将来のわが国の経済社会を担う創造的な人材育成に向けて、産学連携による高等専門教育の強化、職業観の形成に役立つキャリア教育の充実など多様なニーズがあり、研究・教育それぞれに関するカリキュラムの充実を図る必要がある。そのために必要となる予算は、各教育機関

の取組み度合いに対する評価を踏まえて、メリハリの効いた形で配分すべきである。一方で、わが国の高等教育に対する財政支出の対GDP比率は、約0.4%と欧米主要国に比べて、極めて低い水準にとどまっており、高等教育に対する費用負担が、個々の家庭における経済的な負担感を高めているという指摘もある。この問題に対しては、前述したとおり、学生本人の自立を促す観点から、奨学金制度を抜本的に見直すことが求められる。

### ③社会人教育に対する支援の拡充

質の高い人材を育成していくためには、学校を卒業した後も、社会人として働き続けながら、継続的に技術や能力の向上、専門資格の取得などに取り組む必要がある。具体的には、以下の事項に取り組むべきである。

#### 【社会人教育に関する社会的な仕組みづくり】

○官民の教育機関や職業訓練機関と企業が連携して、社会人教育の機会やキャリア教育を踏まえたカリキュラムを充実する。

#### 【働く人々に対する支援の拡充】

○現行の雇用保険による教育訓練給付に代わって、公費によって、幅広い働く人々が職業能力向上に対する費用の一定金額の助成を受けられる仕組みを創設する。

## 4. 国民一人ひとりの意識改革、国民運動に向けて

人口減少下において、新しい社会（子育てに優しい社会、再チャレンジ可能な社会、自立した人材を育てる社会）を作っていくためには、企業の取組み、国の制度や施策だけでは不十分であり、国民一人ひとりが、働き方だけでなく生き方も含めた新しい価値観、認識に理解を示し、行動していくことが不可欠である。事実、少子化問題をめぐる意識調査結果では、わが国も欧米諸国と同様、「国民一人ひとりが一番責任をもって対処すべきである」と回答する割合が最も高かった。

そこで、以下において、国民一人ひとりに求められる意識改革の具体的な内容を指摘したい。

### (1) 国民一人ひとりが地域社会の一員として子育てを応援する

こども未来財団が2004年に子育て中・妊娠中の母親に対して、周囲や世間の人々についてどう感じるかアンケート調査を実施したところ、「社会全体が妊娠や子育てに無関心・冷たい(44%)」、「制度や設備が整うだけでは不十分。国民

全体の意識改革が必要だ。(83%)」、「社会全体で暖かく見守る雰囲気欲しい(87%)」と答えており、社会全体の意識改革が求められている。

特に、地域における子育て支援環境の整備、地域コミュニティの機能再生は重要と考える。現在、多くの子育て家庭は核家族世帯となっており、孤立した環境の中で育児を強いられる母親が増えている。母親の孤立化を防ぎ、外出しやすい環境を作るためにも、自治体や子育て支援を行うNPOだけでなく、国民一人ひとりが地域全体で子どもを育てるという意識を持ち、PTA、自治会、町内会等を積極的に活用するなど、地域での子育て支援に協力することが求められる。

## **(2) 職場・家庭を通じた男女共同参画を進める**

内閣府の2004年の調査で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について聞いたところ、「賛成」とする者の割合が45.2%、「反対」とする者の割合が48.9%と、男女の固定的な性別役割分担意識はいまだ解消には至っていない。このような社会通念が、子育てに関して、女性により多くの負担を課す要因のひとつとなっている。

他方、子育て世代の男性は育児に参加したいと希望しながら、現実には仕事を優先しており、結果として、男性の家事・育児に従事する時間は、諸外国に比べて著しく低い水準にとどまっている。

こうした状況を改善するために、夫婦の役割分担を再考し、家庭における男女共同参画を推進する必要がある。また、周囲の人々も、子育て世代の男性を応援し、育児に参加しやすい雰囲気を作っていくことも求められる。

## **(3) 自ら生き方、働き方を問い直す**

ワーク・ライフ・バランスの重要性に関する企業の理解が深まる一方で、さまざまな制度・仕組みの整備が十分に活用されていないのが現状である。企業がワーク・ライフ・バランスに関する制度・仕組みをもっと利用しやすいものに改善していく一方で、従業員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの重要性についてさらに認識を深め、管理職を含めて周りとのコミュニケーションを深めながら、自らの働き方・生き方を考える必要がある。

## **(4) 子育て支援に取り組む企業を応援する**

今年4月から、次世代育成支援対策に積極的に取り組み、一定の要件を満たす企業には、都道府県労働局長の認定を受け、その旨を示すマークを広告や、商品などにつけることができることとなっている。国民一人ひとりが、この認定を受けた企業の製品・サービスを積極的に購入することが、企業に対し、子育て

て支援への取組みを一層推進する原動力となり、子育て支援の好循環が生まれてくる。

#### **(5)子どもを持つこと・子育てのすばらしさを伝える**

2006年5月の提言で既に指摘している通り、子育ての辛さ・負担感といったマイナス面ばかりを強調するのではなく、プラス面にもっと目が向けられるような取組みも必要である。子どもを産み、育てることは辛さもある一方、人生に大きな喜びをもたらすものであり、子どもとともに生きることは、人生の楽しさや充実感が増すものである。こうした子どもを持つこと・育てることのすばらしさをそれぞれの家庭で教えていくことも重要である。また、政府は2007年度から11月23日を「家族の日」として制定し、その前後を「家族の週間」として、期間中は早く家庭に帰るよう呼びかける方針である。こうした機会を家族の絆を深めるために活用することも考えられる。

## おわりに

冒頭に指摘したとおり、少子化問題はわが国における最重要課題の一つであるが、次代を担う世代が将来に明るい夢と希望を持つことの出来る社会を作っていくことが問題解決の基本にあると考える。そのためには、次代を担う子どもを育てることに対して、国民一人ひとりが暖かい祝福と支援を送り、社会全体の間で「子どもは社会の宝」という価値観が共有される必要がある。

その中で、われわれ企業には、少子化問題を自らの課題と認識し、将来への投資として、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、柔軟かつ多様な働き方を実現することが求められている。まず経営トップがリーダーシップを発揮し、施策・制度の整備を進めるとともに、職場風土の改革に取り組む必要がある。そして、働く人一人ひとりが自らの働き方、生き方を主体的に考え、行動していかなければならない。

さらに、ワーク・ライフ・バランス推進がわが国企業社会に定着していくためには、個々の職場や企業の取組みに加えて、企業・業種を横断し、地域全体、国全体へ広がるネットワークを作っていくことが重要である。日本経団連としても、会員企業・団体にワーク・ライフ・バランス推進の重要性を継続的に呼びかけ、ネットワーク作りに貢献していきたい。

これからの少子化対策は、企業によるワーク・ライフ・バランス推進と、政府による保育サービス等のインフラ整備や経済的支援の充実という官民の役割分担を明確にしながら、お互いに連携し、取り組んでいくことが求められる。

国・地方、産業界・企業、地域コミュニティ、国民一人ひとりがそれぞれの役割を果たしつつ行動し、現在以上に各主体が相互に連携した国民運動として展開していくことで、少子化傾向に歯止めがかかることを期待したい。

以 上

## ワーク・ライフ・バランス推進に関する

### 企業の取組み事例集<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>以下、各項目における具体的事例は、本文5頁から10頁までの「具体的事例」と同様に、本提言をとりまとめる過程で、本年2月中旬から下旬にかけて、少子化対策委員会企画部会に所属する企業等へ協力を依頼し、記載している。

## (1) 経営トップのリーダーシップの発揮

### ●経営トップによるメッセージの発信(松下電器産業)

・性別、年齢、国籍等にかかわらず、多様な人材が能力を最大限に発揮するために、ワーク・ライフ・バランスを実践しながら働ける環境づくりを推進するというメッセージを発信している。

### ●経営トップの強い意識・意思に基づく全社的取組み(東芝)

当社のワーク・ライフ・バランス施策は、「イノベーション創出のためにはワーク・ライフ・バランスが重要である」という社長メッセージのもと、経営トップの強い意識・意思に基づき全社を挙げて取り組んでいる。

・推進母体の設置による各種施策の推進(2004/10～)

従業員一人ひとりが共に自分らしく、持てる力を十分に発揮することを目的として、社長直轄の組織である、「きらめきライフ&キャリア推進室」(以下、(きら推))を設置し、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「女性従業員のステップアップ支援」「意識・風土の改革」を大きな柱として、各種施策を展開している。

・アドバイサリーコミティの開催(これまでに5回開催)

(きら推)取組み内容等を、社内カンパニー社長・分社会社社長に対して説明を行い、トップダウンでの施策徹底につなげていくことを図っている。

### ●経営トップによるメッセージの発信(第一生命)

「ネットワーク社長室」(社内イントラネット)、創立記念日等の公式行事、および「役員と語る」(役員を支社訪問時の職員との座談会)等を通じて、「仕事と家庭の両立支援」を経営の意思として推進していく旨のメッセージを、経営層自らが発信している。

### ●経営トップのリーダーシップの発揮(日産自動車)

○トップメッセージの発信

社内外のメディアを通じ、トップがワークライフバランスの重要性を発信している。

○ステアリングコミティでの論議

COO がチェアマンとなるダイバーシティステアリングコミティー(ダイバーシティをテーマとする経営会議)においても、ワークライフバランス推進を議題とした議論・意思決定を行なっている。

### ●働きやすい環境の整備(富士通)

The FUJITSU Way「Values(指針)」の「社員」の項目に「一人ひとりが主役になります」と明記



し、当社にとって人材が最大の財産であることを明確化。その方針に沿って、従業員全員が最大限に能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備を推進。

## (2) メリハリのある働き方の実現

### ●育児休職中の在宅勤務の導入(ソニー)

- ・育児休職期間中においては、職場のニーズと本人の同意に基づき、週1日～週2日程度の自宅の業務をアサインする。
- ・取得者の体験談を社内イントラネットやCSRレポートで伝える等、啓発活動も行っている。

### ●働く時間の多様化(東芝)

#### ○利用しやすい「短時間勤務制度」を導入(2005/4～)

- ・育児に関して子の対象年齢を緩和(小学校入学前まで→小学校第3学年修了前まで)。
- ・フレックスタイム制勤務との併用。
- ・短縮時間の設定単位を30分単位から15分単位に改定。

#### ○「裁量労働制勤務」(2005/4～)

企画型・専門型ともに導入。

#### ○時間単位年休(2006/4～)

- 法定付与日数を越える日数について、時間単位で年休を取得できる仕組みを導入。
- ・育児・介護・看護を行う従業員が対象

### ●長時間労働の是正に向けた取組み(東芝)

#### ○労働時間の適正管理(2006/10～)

ホワイトカラー層について、従来の自己申告方式を見直し、PCのON/OFF時間を基とした客観的な始終業時間の把握を実施。

#### ○管理職層に対する教育の実施(2006/7～2006/9)

労働時間の適正管理に向けた取組みとして、課長クラスの管理職層(2,800名)に対して、外部講師による「タイムマネジメント教育」を実施。今後、グループ会社にも展開を図っていく。

#### ○「ノー残業デー」の設定

事業所毎に、「ノー残業デー」を設定。(本社事業所は毎週水曜日に設定)

#### ○長時間労働者に対する対応

労働安全衛生法に基づく長時間労働者に対する健康診断を実施し、健康管理に努めている。

- ・80時間超…医師による面接指導の実施(必須)、産業医の判断による健康診断の実施
- ・45時間超…本人の申し出、又は産業医の判断による面接指導の実施

※法定基準を上回る、45 時間未満であっても本人の申し出による面接指導も実施。

●柔軟な勤務時間の設定と在宅勤務の導入(日本電信電話)

- ・研究所に裁量労働制、フレックスタイム制を広く導入し、柔軟な勤務時間設定を可能にしている。
- ・パソコンなどを貸与する在宅勤務制度を導入している。

●3日以上連続での年次有給休暇取得の推進と、柔軟な勤務時間制度の導入(トヨタ自動車)

- ・高効率な業務遂行を指向し、メリハリのある働き方の実現に向けた取組みの一環として、3日以上連続での年次有給休暇取得を、全社的に取得率100%を目指して推進。
- ・フレックスタイム制勤務者は子が2歳に達するまで、それ以外の勤務者は子が3歳に達するまで、1日あたり4時間まで勤務時間の短縮が可能。
- ・8歳に達するまでの子を持つ一定の職種・資格の者は、午後3時以降の在宅勤務が可能。

●メリハリのある働き方の実現のための諸制度(第一生命)

○フレックスタイム制・企画型裁量労働制の導入

職層・職務に応じてフレックスタイム制や企画型裁量労働制を導入し、多様な働き方を推進している。

○育児・介護による短時間勤務

育児の場合は子が小学校入学後の4月末まで、介護の場合は最大365日まで、5時間または6時間の短時間勤務(フレックスタイム制)を選択可能。

○長時間労働の制限

午後 9 時以降の残業、土日出勤については、必ず本社人事部への事前申請を求めている。

●多様な働き方を可能とする各種制度の導入と環境の整備(日産自動車)

○育児休暇制度

小学校3年生年度末までの子の通院、療養、入学式、授業参観など育児に関する事由で計年間10日休暇を取得できる。

○育児のための就業時間短縮制度

小学校3年生年度末までの子を養育する従業員から申出があったときは、1日の実働時間のうち最長3時間について30分単位で就業を免除できる

○在宅勤務制度

「小学校 3 年生年度末までの子の養育」又は「配偶者若しくは2親等以内の親族の介護」を目的とし、一定の基準を満たした場合在宅勤務が認められる

○フレックス勤務制度

業務内容によっては実働時間が所定労働時間に達するように始業終業の時間を任意で選択が可能

○育児休職の期間延長

2歳に達する4月末までに取得期間を延長

○事業所内託児所の設置

テクニカルセンター内(厚木)へ託児所「まーちらんど」を設置。小学校就学前までの子を保育。22:00まで利用可。体調不良児の預かりも可能。

●働き方の見直しにつながる環境整備(富士通)

「次世代育成支援対策推進法」に関連して策定した「行動計画」の目標の1つとして、「働き方の見直しにつながる環境整備」を掲げ、年次休暇の取得促進を通じた労働時間の縮減や、半日休暇制度の取得回数・利用目的の範囲等の見直しを実施し、運用を充実。

### (3) 職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開

●次世代育成支援施策の理解促進(日本電信電話)

入社時以降、数回にわたり、ライフデザイン研修を実施し、次世代育成支援施策についての理解促進を図っている。

●ダイバーシティ推進室の設置(東京電力)

ダイバーシティ推進室を設置し、当面の取組みの柱として女性社員が能力を発揮できる職場環境づくりと、ワーク・ライフ・バランスの社内への浸透を掲げている。

●ポジティブ・アクションの実践(伊勢丹)

多様な人材が持てる力を最大限に発揮できる環境づくりの一環として、2003年4月に「ポジティブ・アクション推進委員会」を設置。

●専任組織による風土改革の推進(松下電器産業)

性別、年齢、国籍等にかかわらず、多様な人材が能力を最大限に発揮するためには、ワーク・ライフ・バランスを実践しながら働ける環境づくりが必要という方針のもとに、「多様性推進本部」「e-Work推進室」を社長直轄下に設置し、雇用環境の整備や、職場の意識醸成に取り組んでいる。

●女性のより一層の活躍を促進するための取組み(ソニー)

多様な個性や価値観を持った社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織風土の醸成

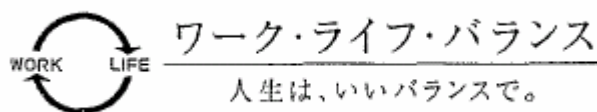
や組織の活性化を目指し、2005年7月、ダイバーシティ・プロジェクト(DIVI@Sony※)を発足。このプロジェクトは、国内グループ会社社員で構成され、ダイバーシティの中でも最初のステップとして、ジェンダーに焦点をあて、女性のより一層の活躍を促進するための取り組みを行っている。

ここでは、解決すべき課題や必要な施策について検討し、女性の登用を推進する組織環境整備、女性のキャリア支援、社内外情報発信、社員間ネットワーク構築などを柱として、社内調査結果をもとに施策の検討を進め、経営層への提言と同時に社員への働きかけを行っている。さらに、ホームページを作成し、活動の周知や情報の発信を行うことで、社員一人ひとりの意識改革につなげている。

※DIVI: Diversity Initiative for Value Innovation( 呼称: ディーヴィ) ソニー(日本)における多様性推進プロジェクト。

#### ●「電通ワーク・ライフ・バランス キャンペーン」の実施(電通)

現状の「働き方」を見直し、働くときは働き、休むときは休む(遊ぶ・学ぶ…)「メリハリのある働き方」に変えていこうと、2007年1月より全社で、「ワーク・ライフ・バランス 人生は、いいバランスで」を掲げた、社内ポスター等によるキャンペーンを実施している。



#### ●「仕事と家庭の両立支援」制度の周知徹底(第一生命)

・両立支援制度を周知徹底するため、「両立支援ハンドブック」を作成し、管理職を含む全職員に配布している。

・両立支援制度の利用が円滑に行われるよう、人事部に「両立支援相談窓口」を設置し、「上司が育児休業を取らせてくれない」といった悩みの相談・解決に当たっている。

●会社の考え方を広く従業員に理解させるための幅広い取組み(東芝)

・社長直轄の「きらめきライフ&キャリア推進室(以下、きら推)」メンバーの事業場訪問による啓発活動

きら推メンバーが各事業所を直接訪問し、管理職に対する説明会を実施。今後、グループ会社にも展開を図っていく。

・冊子「きらめき」配付(これまでに第8号まで配布)

ワーク・ライフ・バランスをはじめとした施策の実現に向けて、従業員の声や、具体的な取組み等を掲載した冊子「きらめき」をグループ会社含め8万部配布。(全従業員へ3ヶ月毎に配付)

・「きらめきフォーラム」開催(これまでに4回実施)

トップからの基本的考え方・取組み方針等の説明、社外専門家・有識者等による啓発講演、ならびに出席者相互の意見交換、情報交換のための懇親会を実施。

・「両立支援ハンドブック」の配布

全従業員に両立支援ハンドブックを配布し、その中で、上司と部下とのコミュニケーションマニュアルを掲載し、職場におけるコミュニケーションツールとして活用。

・「従業員意識調査」の実施

全従業員を対象とした意識調査を毎年実施しており、回答結果を基にしたアクションプラン(改善に向けたアクション)の実施を各部門の責任者にお願いしている。

●社内における男女共同参画の推進(資生堂)

社内における男女共同参画推進のため、人事部主導で「社内風土の醸成」、「女性リーダーの育成・登用」、「働き方の見直し」、「仕事と育児の両立支援」、「次世代育成社会貢献」の活動に取り組んでいる。

社長が委員長のCSR委員会の下に、国内の様々な部門や事業所責任者やグループリーダーをメンバーとする「男女共同参画部会」を設置し、第2フェーズアクションプランを作成中。

本プランはCSR委員会、経営会議のプロセスを経て、2007年3月には策定予定。

●専門ウェブサイトの設置(富士通)

「出産・子育てのページ」というポータルサイトを設置し、「次世代育成支援対策推進法」に関連して策定した「行動計画」や関連の諸制度、取得状況等を広く周知。

#### (4) マネジメント職に対する教育

●次世代育成支援の推進に向けた管理職研修の実施(日本電信電話)

管理職研修のカリキュラムに「次世代育成支援」を入れ、行動計画や諸制度の内容ならびに

職場環境の整備の必要性について理解を深めている。

●管理職向けのタイムマネジメント教育など啓発教育の実施(東芝)

職場の責任者(部長・課長レベル)の意識改革を徹底して進めるため、管理職向けの啓発教育等を実施している。具体的には、上記のとおり、管理職層の意識改革の一環として実施している「タイムマネジメント教育」、きらめきライフ&キャリア推進室メンバーによる管理職に対する説明会等を実施。

●研修等で、ポジティブ・アクション「Fプログラム」に関する教育を実施(東日本旅客鉄道)

新たに現場長、助役、副課長などの管理者となる社員に対し研修を実施しているが、その中でポジティブ・アクション「Fプログラム」に対する講義を行っている。その講義で受講生に対し、部下の女性社員の意識改革、仕事と育児の両立を支援するような職場の雰囲気づくり、セクシュアルハラスメントの防止などに取り組むよう意識づけを行っている。

●管理職研修の実施(第一生命)

全管理職に両立支援ハンドブックを配布すると共に、管理職研修を開催して、「仕事と家庭の両立支援」について徹底・浸透を図っている。

●全部課長層対象ダイバーシティワークショップの実施(日産自動車)

ダイバーシティの課題に対し、マネージャーとして適切な考え方や適切に対応できるスキル研修としてワークショップを実施。

●マネジメント職に対する研修/ハンドブックの配布(富士通)

マネジメント職への昇格時など定期的に研修を行い、労働時間の適正化や、育児事情への配慮などの教育を実施。また就業管理や育児休職時の対応なども含めた「マネジメントハンドブック」を作成し、マネジメント職全員に配布。

## (5) 主体的なキャリア形成の環境整備

●階層別研修の活用(日本電信電話)

階層別研修において、自己実現への能力開発課題を浮き彫りにし、社員の主体的な形成を支援している。

●自立的なキャリア形成支援(伊勢丹)

2001年10月から「チャレンジキャリア制度」を導入。

・社内公募制度

会社側の人材ニーズにもとづき、能力・意欲ある社員を公募する制度。

・チャレンジ申告制度

個人の意欲や希望を尊重して、ポジティブなキャリア転換を希望する者に機会を提供し、個人主体のキャリア形成を支援する制度。

●自立的なキャリア形成支援(第一生命)

社内公募制度であるキャリアチャレンジ制度(17年度異動者81名)、中高年層を対象としたキャリアデザイン研修、自己負担制・土日開催の各種ビジネススキル研修など、自らキャリア形成を目指せる環境を提供している。

●主体的なキャリア形成サポート(日産自動車)

○キャリアアドバイザーによるキャリア面談

キャリアアドバイザーが女性社員と1対1で面談を実施。キャリアについての相談や、キャリアプラン実現へのサポートを行なう。

○社内イントラへのロールモデルの掲載

社内イントラネット内に、様々な部署で働く女性社員のインタビューを掲載。

●主体的なキャリア形成の環境整備(富士通)

従業員の自律的なキャリア形成を支援するために、キャリアカウンセリングやキャリアデザイン・セミナーなどを実施。また、職務選択機会を広げることで、チャレンジ意欲の喚起、キャリア自立の推進、人材配置の適正化を図ることを狙いとして社内募集制度やFA制度を実施。

## (6) 女性の就労継続支援と再雇用の推進

●育児休職中の社員への情報提供と教育機会の提供(日本電信電話)

・自宅からアクセスできる「育児介護支援サイト」を社内イントラネットで提供。

・育児休職中の社員に対する会社情報の提供とスキル維持、自己実現ニーズに応える通信教育受講の機会を付与。

・育児などにより退職した後、就労希望のある社員に対して再採用する仕組みを整備。(NTTデータ)

●育児のための「短時間勤務制度」(全日本空輸)

育児を行う社員が仕事との両立を図ることができる環境整備の一環として、育児のための「短時間勤務制度」を導入。適用対象期間は、子が満6歳に達する年度末までで、本人が希望する期間。

なお、この場合、給与・賞与・退職金・年金等は通常の60%、昇進、評価については別のスケジュールを用いることとしている。

#### ●「再就職支援制度」の実施(東日本旅客鉄道)

勤続3年以上で、退職事由が「結婚」「出産」「育児」「配偶者の転勤」である社員は、本人の希望により、「再就職支援制度」にエントリーをすることが可能。このエントリーを行った場合、再就職に向けた活動を開始する時点で再び会社に申請すれば、再就職先会社(当社及び当社グループ会社等)の雇用情報を定期的に受けることが可能になる。

#### ●女性の就労継続支援と再雇用の仕組み(東芝)

##### ○利用しやすい「育児休職制度」の導入(2005/4～)

- ・休職期間の延長(満1歳到達後の4月末まで⇒満3歳到達後の月末まで)
- ・休職回数の緩和(原則1回⇒3回まで)
- ・配偶者が養育できる状態であっても取得できる制度に改定

##### ○再雇用の仕組みの導入(2005/10～)

優秀人材の確保に努める観点から、仕事との両立が困難なために退社せざるを得ない従業員を職場復帰させることのできる仕組みを導入

- ・配偶者転勤に同伴するための退職(配偶者が社外の場合も対象)
- ・介護休職規程に定める被介護者を介護するための退職者
- ・出産、育児・養育のため退職

##### ○育児休職利用者の紹介

育児休職者(男性従業員・女性従業員)の積極的な社内における広報の実施。

#### ●仕事と家庭の両立支援制度(伊勢丹)

次世代育成支援対策推進法など社会の要請に対応し、他社に先駆け様々な制度を整備。

##### ・出産休暇制度(1956年～)

産前産後8週間の有給休暇。国内でも先駆的な導入

##### ・育児休職制度(1971年～)

満4歳未満の子1子につき3年まで。子の数に応じた法の年数と4年のいずれか長い期間取得可能

##### ・育児勤務制度(1989年～)

1日5時間または6時間の短縮勤務。1子につき小学校に就学するまで。育児休職と合計で最長8年まで取得可能。子が3歳になるまで期間延長可

##### ・育児シフト勤務制度(2001年～)

小学校3年生までの子を持つシフト勤務者が対象。残業は原則なく、「早番固定」が選択可能



・復職者セミナー(2002年～)

育児休職からの復職者と求職者を対象に行う

・子の看護のための休暇(2003年～)

小学校就学前の子の看護のための無給休暇。年5日まで取得可能

・カフェテリアプラン(2003年～)

メニューに育児サービス利用補助、介護サービス利用補助あり。自己負担額50%までがポイント補助の対象

・育児休職制度(有期社員)(2005年～)

満1歳未満の子の育児のために取得可能(一定の条件を満たす場合には満1歳6か月まで延長可能)

・育児休職制度(有期社員)(2006年～)

社員と同様の制度に改訂

●両立支援策の整備(キックコーマン)

○休業・休暇

・産前・産後休暇

法定どおり

・育児休業制度

子が1歳6ヶ月に達した後、最初の4月末日まで。最長2歳6ヶ月

・子供の看護休暇

子が小学4年生に進級するまで、1子につき年間5日取得可能、無給

・生理休暇

期間中は何日でも取得可、ただし、ひと月あたり2日間のみ有給

・つわり休暇

妊娠によるつわり症状が重く、業務に支障があると申し出た場合、一妊娠期間中、15日間の休暇(無給)が取得可能

・配偶者出産休暇

配偶者出産の場合に3日を付与する。ただし、配偶者の出産時に、社員が法律上親子関係にある未就学の子を養育する必要がある場合、連続する7日を付与する

○時間的援助

・育児短時間勤務制度

妊娠したときから産前休暇の前日までの期間、1日2回を限度に最長2時間まで短縮が可能(無給)。子が小学校4年生に進級するまでに最長で合計6年間。

・超過勤務免除

同居する小学校未就学児がいる場合には、深夜労働の免除と時間外労働の制限(月24時間、年間150時間まで)

・育児時間

こどもが生後1年に達するまで1日2回(1回につき30分)

○育児休職期間中の援助

・健康保険組合より

産前42日(多胎妊娠の場合は98日)、産後56日の期間内で仕事につかず給料をもらえないときは出産手当金を支給。

a 出産手当金(一日について標準報酬日額の60%を支給)

b 出産手当付加金(出産手当金が支給されている期間、一日について標準報酬日額の20%を支給)

・共済会

第1子～2子 10,000円

第3子～ 30,000円

●キャリアサポート制度(三越)

従業員が仕事と家庭の両立を図れるよう、育児休業や短時間勤務といった制度を以前より整備(2000年ファミリー・フレンドリー企業東京都労働局長賞受賞)。

また、次世代育成支援対策を「育児と仕事の両立のための支援」「従業員のモチベーションアップと企業の生産性に寄与するもの」と位置付け、2005年4月に次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定。計画に則り、取組みを進めている。

○主なキャリアサポート制度

・育児休業(子が2歳に達するまで)

・育児短時間勤務(子が8歳に達するまで。有期契約社員は満3歳に達するまで)

・看護休暇(年間5日、有期契約社員も同様)

・出産休暇(配偶者出産時2日)

・リフレッシュ休暇(勤続年数に応じて)

※これらの制度について、社内報で特集を組み、制度の周知を図っている

●事業所内託児施設の設置と、妊娠期休職制度の導入(トヨタ自動車)

・小学校就学までの子を保育する、全3施設・定員合計140名の事業所内託児施設を設置。最大22:30までの延長保育、体調不調時の預かり、交替制勤務への対応(1直:5:30～16:30、2直:15:00～23:30)等のサービスを提供し、子育て期の社員を支援。

・妊娠期が就労を継続する上でハードルとなっている、常時立ち仕事に従事する技能職等の女性を対象に、休職することを選択できる制度を導入。

●チャイルドケアプランを作成・活用し女性の就労継続を支援(資生堂)

妊娠の届出時に所定のチャイルドケアシート等を活用して、妊娠→産前休暇→出産・産

後休暇→(育児休業)→職場復帰(育児時間)までの流れを上司と本人が確認することで、従業員の妊娠・出産・休業に対する不安を軽減する。上司の異動による情報の分断化を防止してスムーズな職場復帰につなげる等就労継続支援を行っている。現在、出産・育児で退職する女性はほとんどいない。

#### ●仕事と家庭の両立支援制度の充実(第一生命)

18年10月より、育児・介護休暇の充実、産前・産後休暇の完全有給化、育児経費補助、マタニティ休暇、チャイルドサポート休暇等のほか、

- ・配偶者の事情で転居を余儀なくされた場合、希望居住地から通勤可能な所属に異動できる「ふあみりい転勤制度」
- ・育児休業からの復職が円滑に行われるよう、希望者に対しては休業期間中も情報提供(社内報や通達等)を行う他、職場の上司等と月2回eメールによる情報交換を行う仕組み
- ・OG組織「なでしこ会」を開設し、当社に関する情報提供を継続して行う仕組み
- ・結婚、出産等の事情で退職した職員を積極的に再雇用する「ウエルカムバック制度」等の制度を幅広く充実させ、女性の就労継続支援を強化している。

#### ●女性の就労継続にむけた支援(日産自動車)

##### ○母性保護休職の導入

妊娠以降、産前休暇前日までの間に就業が困難と会社が認定した女性従業員が、母性保護を目的として休職を取得できる

#### ●女性の就労継続支援と再雇用の推進(富士通)

##### ○育児のための柔軟な勤務制度

子が小学校3年生の3月31日まで1日6時間もしくは7時間の短時間勤務の取得が可能であったり、育児のためのフレックスタイム制勤務が可能。また子が小学校就学前まで深夜勤務(22時～翌朝5時)は免除、小学校3年生の3月31日まで時間外勤務の制限あり。

##### ○再雇用制度

勤続3年以上の社員が育児、介護等により退職し、所属長の推薦により退職前に登録した場合は、会社の必要性、本人の希望を考慮して再雇用を決定。

##### ○子の看護のための積立休暇取得

子の看護、不妊治療を目的とした休暇について年次休暇とは別に年間20日までを支給し、この休暇は当年度支給分を含め20日を上限として積立てることができる。

##### ○事業所内託児施設の設置

川崎市内に従業員並びに労働組合員が利用することが出来る(定員26名)の託児施設を設置。

##### ○復職前面談の実施

復職の2ヶ月前までに復職調査を実施し、1~2ヶ月前までに復職先を確定、1ヶ月前までを目途に、所属長との Face to Face での面談の機会を実施。その際の交通費実費を支給。

○ベビーシッター利用に関する経済援助

小学校就学前の子供の養育において、ベビーシッターを利用した場合、利用費用の 50% (但し上限 1 万円)を補助。

## (7) 次世代法の行動計画における P D C A サイクルの活用

●専門ウェブサイトの設置(富士通)

「出産・子育てのページ」というポータルサイトを設置し、「次世代育成支援対策推進法」に関連して策定した「行動計画」を公開するとともに、認定マークの取得を目指している。

## (8) 社会全体に対する積極的なアピール

●対外的なアピールの実施(東芝)

対外的に、CSR報告書、採用時のパンフレット、各種メディア(新聞・雑誌)等に用いてアピールを実施。

●対外的なアピールの実施(第一生命)

CSRレポート、採用パンフレットを始め、各種メディアに対しても積極的なアピール活動を行っている。

●冊子／ホームページによる周知等(富士通)

「社会・環境報告書」の発行や当社ホームページによる周知。また、「行動計画」の公開(21世紀職業財団ホームページー両立支援のひろば)。

## (9) 企業間の連携の推進

●「カンガルーム汐留」とワーク・ライフ・バランス塾を企業間連携で運営(資生堂)

子育てを一企業だけでなく、もっと大きな社会の問題として考え、事業所内保育所「カンガルーム汐留」の定員枠の一部を男女共同参画賛同企業にも開放。企業連携による子育て環境の整備を図ることにより社会的な動きを起こす。「カンガルーム汐留」利用企業が幹事となり、ワーク・ライフ・バランス塾を 2004~06 年度の 3 年間開催。35 社が参加している。