

## (5) 検討課題

最後に検討課題として、社会保障給付については、大きな比重を占める高齢者関係給付を見直し、これを支える若い世代及び将来世代の負担増を抑えるとともに、社会保障の枠にとらわれることなく次世代育成支援の推進を図ることとしている。

また、併せて、我が国の人口が転換期を迎え

るこれからの5年間で重要な時期であるとの認識のもと、社会全体で次世代の育成を効果的に支援していくため、地域や家族の多様な子育て支援、働き方に関わる施策、児童手当等の経済的支援など多岐にわたる次世代育成支援施策について、総合的かつ効率的な視点に立って、その在り方等を幅広く検討することを盛り込んでいる。

## 第3節 企業における取組

## 1 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定

すでに述べたように、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員数が301人以上の企業では、2005（平成17）年4月から、次世代育成支援のための行動計画を策定し、その旨を各都道

府県労働局に届け出ることになった。行動計画の策定についての指針として「行動計画策定指針」が定められており、同指針では、以下のような事項について、各企業の実情に応じて必要なものを計画に盛り込むことが望ましいとしている。

第1-2-9図 認定を受けるために行動計画に盛り込む事項等

## 1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組です。

妊娠中及び出産後における配慮  
 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進  
 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施  
 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、  
 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備  
 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施  
 事業所内託児施設の設置及び運営  
 子育てサービスの費用の援助の実施  
 子どもの看護のための休暇の措置の実施  
 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

## 2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減  
 年次有給休暇の取得の促進  
 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施  
 テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入  
 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

## 3. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進  
 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施  
 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施  
 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供  
 インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

資料：厚生労働省リーフレット

## (認定企業)

行動計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合には、申請により厚生労働大臣（実際は権限を委任された都道府県労働局長）の「認定」を受けることができる。認定を受けた企業は、その旨を示す表示（次世代認定マーク）を広告、商品、求人広告などに行うことができる。次世代認定マークによって、

## 第1-2-10図 次世代認定マーク



## 第1-2-11図 認定の要件

認定の要件：1～7の条件を全て満たすこと

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。  
勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をいいます。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

常時雇用する労働者数が300人以下である企業等の場合は・・・

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。  
 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば構いません。（例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構いません。）

- 6 次の～のいずれかを実施していること。  
 所定外労働の削減のための措置  
 年次有給休暇の取得の促進のための措置  
 その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 7 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

資料：厚生労働省リーフレット

次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいることが対外的に周知されることになり、企業イメージの向上、優秀な人材の確保や、それにとともに生産性の向上、従業員のモラルアップなどの効果が期待される。

#### （行動計画の策定・届出状況）

実際の行動計画の策定状況はどうなっているだろうか。2005（平成17）年9月末時点で、行動計画を策定した旨の届出が義務付けられている従業員数301人以上の企業のうち、各都道府県の労働局に対して届出を行ったのは84.4%である。特に11の県において100%を、26の道県において90%以上を達成しており一定の評価ができる。今後は100%に向けてさらに企業に働きかけるほか、努力義務にとどまる中小企業に対して重点的な働きかけが必要である。

#### 2 その他の企業等における取組

##### （子育て支援官民トップ懇談会）

以上のとおり、2005年4月から子ども・子育て応援プランや、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画が実施されていることを踏まえ、企業における仕事と家庭の両立支援策や働

き方の見直しなどの子育て支援策の一層の積極的な推進を図るとともに、政府の少子化社会対策について官民での意見交換を行うため、同年5月、官邸において、「子育て支援官民トップ懇談会」（以下「トップ懇」という。）が開催された。

トップ懇は、内閣官房長官の主宰によるもので、関係閣僚（内閣官房長官、少子化対策担当内閣府特命担当大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣）と経済・労働界の団体（日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会、社会経済生産性本部）のトップで構成されている。

トップ懇では、仕事と家庭・子育ての両立がしやすい社会をつくるため、国民的な運動を行っていくことが重要であるとの認識が示され、官民をあげて、トップがイニシアチブを発揮して取組を強化していくことになった。さらに、同年10月、第2回のトップ懇が開催され、官民をあげた国民的運動へ向けての取組について意見交換をし、今後、具体的に国民的運動を実施する方向で合意が得られた。以下では、トップ懇を構成する各団体における取組等を紹介する。

## コラム

### 経済・労働界における取組

#### 少子化への取り組みについて

日本経済団体連合会 少子化対策委員長 茂木賢三郎

日本経済団体連合会（日本経団連）はこれまでも、職場における子育て環境整備や仕事と家庭の両立支援などに取り組んでまいりましたが、平成17年5月には、少子化問題について様々な観点から検討する「少子化対策委員会」を新たに設置いたしました。この委員会では、これからの人口減少社会に経済界としてどのように対応していくのかということとあわせて、わが国の今後の少子化対策に、国や地方自治体、地域社会、国民、経済界といった各主体が、それぞれどのように、何に重点を置いて取り組んでいくのか等々を検討し、意見をとりまとめる予定です。

#### 次世代育成支援対策推進法に基づく取組について

仕事と生活の調和の実現と多様な人材資源を活かした経営の実践を目指して

経済同友会 代表幹事 北城恪太郎

少子化の進行により、企業は経営のあり方を見直す必要があります。企業の社会的責任経営を推

進んでいる経済同友会は、一人ひとりの従業員が子供を育てながら同時にいきいきと仕事をする  
ことができるワークライフバランス（仕事と生活の調和）に配慮した職場環境を整え、多様な人材を  
有効に活かす経営を実践することが重要と捉えております。そのために我々企業経営者は、次世代  
育成支援対策推進法を積極的に活用していきます。

#### 日本商工会議所の少子化対策への取組みについて

～安心して子供を育てられる経済・社会環境の実現を目指して～

日本商工会議所 会頭 山口信夫

少子化はわが国の将来を左右する基本的かつ最大の問題でありますので、今すぐ国を挙げてあら  
ゆる実効性の高い少子化対策を講じる必要があります。子供を持つことの経済的負担の軽減はもち  
ろんのこと、国民の意識改革により子育てを社会全体で支える環境をつくっていくことが必要不可  
欠であります。企業もその一環として、安心して子育てと仕事が両立でき、子育てなどで会社から  
離れても復帰しやすい環境を積極的に作っていく必要があると思います。

#### 中小・零細企業の子育てに政策的支援を

全国商工会連合会 会長 清家 孝

少子化問題は、我が国の将来に関わる重要な問題であり、官民挙げて取り組んでいかなければな  
りません。本会としても、会員企業等に子育て支援の推進について普及・啓発に努めてまいり  
ます。しかしながら中小・零細企業では、自助努力でできる支援策にも限界があり、また、経営者自身が  
過酷な就労条件のため自らの子育てに手が回らないケースも多いのが実態ですので、中小・零細企  
業への支援について政策要望していきたいと考えております。

#### 中小企業における子育て支援への取組の促進について

全国中小企業団体中央会 会長 佐伯昭雄

少子化の流れを変えるため、我々中小企業にも相応の役割が求められています。全国中小企業団  
体中央会では、中小企業向け行動計画策定マニュアルやハンドブックの作成・配布、全国各地での  
説明会の開催などの活動を通じて、広く中小企業の実情に即した子育て支援や行動計画の策定を呼  
びかけ、その普及・啓発に努めています。また、都道府県中小企業団体中央会等が厚生労働大臣の  
指定を受けて設置している「次世代育成支援対策推進センター」と連携して、ノウハウのない企業  
への支援を行ってまいります。

#### 働いているから子どもを産み育てやすい日本へ

日本労働組合総連合会 会長 高木 剛

1990年代以降、職場では、「正社員」からパート・派遣・期間雇用者など「非典型労働者」への  
置き換えが急速に進んでいます。不安定雇用の拡大は少子化の極めて重要な原因の一つです。雇用  
の安定は将来の生活設計の大前提です。連合は、雇用の安定と、仕事と家庭の両立、労働時間の短  
縮、次世代育成支援行動計画の策定と実行などを通じ、「働いているから子どもを産み育てやすい  
日本」を目指し、取り組んでいます。

#### 次世代育成支援にむけた労使の取組みについて

～子育てにやさしく活力あふれる社会の実現をめざして～

社会経済生産性本部 会長 牛尾治朗

少子高齢化と人口減少が進行するなか、子育てにやさしく活力ある社会を実現するためには、産  
業労使の一体となった取組みが重要です。その際、経営者と従業員の意識改革、多様な勤務形態



によって女性が働き続けられる環境づくりが不可欠です。このため、次世代育成支援を企業の社会的責任のみならず生産性向上の観点からも捉え、働き方・暮らし方の改革や女性をはじめとする人材活用戦略の再構築、子育て環境の整備などを実践的に推進することが求められます。

### （個別企業での取組事例）

個々の企業においても、積極的な子育て支援策への取組を行っている例が出てきている。厚生労働省では、子育て支援に熱心な企業に対して、毎年「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰をしており、2005（平成17）年度まで

に270企業が表彰を受けている。2005年4月から、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画が実施されていることを契機に、なお一層の取組を期待したい。

数多くの取組事例がある中で、ここでは代表的な事例をコラムとして紹介する。

## コラム

### 各企業の先進的な取組

#### （1）ワーク・ライフ・バランスの推進

企業における働き方の見直しの大きな流れの一つに、「ワーク・ライフ・バランス」（生活と仕事との調和）という取組がある。もともとはイギリスで始まった取組（第4章参照）であるが、日本でもその考え方が広まりつつある。

企業例としては、（株）資生堂などの大企業で取組が進められており、日本IBMやP&Gといった外資系企業のように、アメリカ本国でのダイバーシティ（多様な働き手に合わせ、働く環境も多様で柔軟な仕組みにする）という考え方が定着している企業においては、早い段階からワーク・ライフ・バランスという取組が進められている。

ワーク・ライフ・バランスとは、単に子育てしている社員だけを対象にしているのではなく、全ての社員が、労働時間の見直し等によって仕事と生活との調和を図る（個人の生活を充実させる）ことが、生産性の向上や企業の業績向上につながっていくという考え方である。（株）資生堂では、2005年4月から始動した次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に、『ワーク・ライフ・バランス』実現をめざすアクションプラン」というサブタイトルを付けているように、ワーク・ライフ・バランスを最も重要な柱として取り組んでいる。

ワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、働き方を徹底的に見直すということで残業を禁止している企業もある。それは、「毎日がNO残業デー」のトリンプ・インターナショナル・ジャパン（株）であり、社長の強いリーダーシップの下、効率的な経営・スピード経営という点から全社的な生産性を上げるために取り組んでいるものである。社員の満足度の向上、女性をはじめとした社員の定着率アップ、そして、何よりも企業の業績が向上しているということである。

#### （2）育児休業等の休暇を取りやすくする取組

育児休業によって昇格が遅れたりすることがないような人事制度を導入することで、育児休業を取りやすくしている企業としては、（株）リコーやNTTコミュニケーションズ（株）がある。また、ソニー（株）では、育児休業中に在宅で仕事をできる制度を全職種に導入している。ジョンソン・エンド・ジョンソン（株）では、育児等に従事している社員を対象に、育児休業としてではなく、年間20日までの在宅勤務を認めている。

また、秋田県にある社員約30人の（株）カミテは、子どもが病気の時の1時間単位の看護休暇、妻の出産時に男性社員が5日間とれる特別有給休暇、事業所内託児所を無料で利用可能にするなど

幅広い子育て支援を行っている。

### (3) 年次休暇の利用促進の取組

休暇をとりやすくして、従業員の育児や介護などを支援することを狙いとして、労働基準法では2年間で消滅する「年次有給休暇」を独自に100日まで積み立てることができる制度を大和ハウス工業(株)が2005(平成17)年度から導入している。労働基準法によると、その年に有給が未消化だった場合、翌年まで繰り越すことができ、労働者が1年間に消化できるのは40日までとされているが、同社では法定日数に上乗せする形で、翌々年以降の繰り越しも含め、通算100日まで認められる。法定日数と合わせて最大で年140日の有給休暇が取得可能である。

### (4) 出産一時金などの祝い金の支給

高額の出産一時金を支給している例がある。育児用品メーカーであるコンビ(株)では、第1子または第2子の誕生に対して50万円を支給、第3子以降では200万円という高額の一時金を支給する制度を持っている。また、三洋電機(株)では、出産時一時金(第1子50万円、第2子70万円、第3子90万円)のほか、子どもの成長に合わせ、入園、入学時の節目においても50~70万円を支給している。

大和ハウス工業(株)では、社員に子どもが生まれた場合、1人あたり一律100万円の一時金を支給する仕組みを導入しており、第1子、第2子等の区別がないことが特徴的である。

### (5) 再雇用、パート労働者の処遇改善等

積水ハウスリフォーム(株)は、50歳までの女性を対象に、将来の正社員採用を前提にした契約社員制度を導入しており、主婦経験者の活用を進めている。(株)損害保険ジャパンでは、育児休業中の社員の仕事を、退職した元社員が職場復帰してカバーする「OB・OG登録制度」を始め、経験者を活用することで専門的な仕事にも効率よく対応できるようになっている。

また、スーパー大手のイオン(株)では、全社員の8割を占めるパート社員を正社員と統一基準で評価することで、賃金や人事などに反映する仕組みを導入しており、これにより、出産・育児等でパート社員になった場合でも、人材登用の機会に差がつかないことになる。

### (6) 事業所内託児所

(株)資生堂では、本社内に「カンガルーム汐留」を開設し、その利用促進を図っている。2004(平成16)年度の月平均の在籍人数は約19名となっており、年度途中などいつでも入所が可能であること、インターネットカメラなど安心して預けられる環境が魅力的であるということである。

日産自動車(株)は、神奈川県にある研究開発センターに、定員40名、利用時間も午前7時半~午後10時までという託児所「マーチランド」を開設し、現在定員の半数近くの利用が進んでいる。

また、新生銀行では本社内に「日比谷キッズ」という事業所内託児所を2003(平成15)年9月から開設している。利用時間も通勤ラッシュを避けるため午前8時から午後7時まで(午後9時まで延長可能)となっており、一日平均12~13人が利用している。

文部科学省では、2001(平成13)年10月から霞が関初の取組として文部科学省のビル内に「かすみがせき保育室」を開設している。現在(2005年10月時点)、22名が利用し、利用者は、文部科学省の職員が9名、他は、他省庁、民間企業に勤務している者となっており、霞が関近辺に働く人々に幅広く利用されている。