

少子化時代の 企業の在り方を考える シンポジウム

プログラム

平成16年10月21日(木)
イイノホール(飯野ビル7階)

PROGRAM

平成16年10月21日(木) イイノホール

13:30 開 会

13:35 主催者あいさつ

13:40 ファミリー・フレンドリー企業表彰 表彰式

13:50 基調講演

『次世代育成支援と企業の役割』

金代 健次郎 (株)ベネッセコーポレーション取締役

14:50 休 憩

15:00 パネルディスカッション

『企業における次世代育成支援対策』

コーディネーター

鹿嶋 敬 日本経済新聞社編集局編集委員

パネリスト(五十音順)

青木 一郎 マツダ(株)労政部労政グループマネージャー

大福 真由美 電機連合書記長

坂本 純子 NPO法人新座子育てネットワーク代表理事

銭谷 美幸 (株)西京銀行専務取締役東京本部長

17:00 閉 会

ファミリー・フレンドリー企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業

ファミリー・フレンドリー企業とは、

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことをいい、具体的には以下の4つの柱からなっています。

1 法を上回る育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されている

2 育児や介護のための短時間勤務制度や子どもの看護休暇制度など仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されている

3 育児・介護サービス利用料の援助措置など、仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されている

4 育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気があるなど、仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

ファミリー・フレンドリー企業表彰

厚生労働省では、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業等に対して、平成11年度より毎年10月の「仕事と家庭を考える月間」の実施に合わせ、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を行っています。

この表彰には、厚生労働大臣の決定する「厚生労働大臣優良賞」及び「厚生労働大臣努力賞」、各都道府県労働局長の決定する「都道府県労働局長賞」があり、本日のシンポジウムでは、厚生労働大臣優良賞及び努力賞の表彰を行います。

なお、平成16年度の厚生労働大臣優良賞及び努力賞の受賞企業は次頁のとおりです。

花王株式会社

所在地：東京都中央区、業種：化学工業、従業員数：約7,000人

《取組内容》

1. 両立支援に関する基本方針

- ◆ 多様性を尊重する「イコール・パートナーシップ」宣言を公表し、ワーク&ライフバランスの推進を掲げ、両立支援に取り組んでいる

2. 育児休業制度

- ◆ 制 度 子が1歳到達後の4月末日まで取得可能
保育所へ入所できない場合等、最長1年の延長可
- ◆ 利用状況 これまでに、男性の取得実績があり、女性は、出産者のほぼ全員が取得し、取得者全員が復職

3. 介護休業制度

- ◆ 制 度 1事由につき、最長1年まで取得可能
復帰後2ヶ月以内の再取得可(回数制限なし)
- ◆ 利用状況 これまでに、10数名が取得、男性の取得実績があり、取得者全員が復職

4. 勤務時間短縮等の措置

- ◆ 育児のための制度
①短時間勤務(最長2時間) ②始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
いずれの制度も子が3歳まで利用でき、また、①は小学校就学の始期までの延長が可能
- ◆ 介護のための制度
①短時間勤務(最長2時間) ②始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
いずれの制度も、1年間の利用が可能
- ◆ 育児・介護サービス費用の補助
共済会よりベビーシッター(小学校低学年まで利用可)、ホームヘルパー利用料、介護サービス、施設利用、差額ベッドの補助

5. その他の制度

- ◆ 子どもの看護休暇 /
小学校就学の始期まで取得でき、1子につき年間5日間取得できる休暇を含めた本人または、家族看護のための傷病休暇制度有り(有給)
- ◆ 育児・介護休業中の経済的援助 /
個別事情に配慮し、給与の60%相当を支給
介護休業中は、社会保険料本人負担分相当額を支給
- ◆ 配偶者出産休暇(2日間、有給)

6. 社内環境整備

- ◆ 社内Webに、仕事と育児の両立支援HPを掲載し、諸制度・情報を提供
- ◆ ベビーシッター協会・日本臨床看護家政協会等の紹介、保育所情報の提供等、独自の両立支援策を展開
- ◆ 育児休業取得前に所属長、人事担当者と面談し、従業員の個別事情に配慮、休業中はEメールで情報交換し、復帰を支援
- ◆ 従業員の転居を伴う異動の場合は、育児や介護の家族状況への配慮を徹底
- ◆ 従業員の意識調査で両立支援策の希望聴取
- ◆ 両立取組にかかる検討委員会設置、運営

生活協同組合ひろしま

所在地：広島県広島市、業種：協同組合、従業員数：約2,000人

《取組内容》

1. 両立支援に関する基本方針

- ◆経営方針「組合員のくらしの向上」の下、期間雇用者も対象とした両立支援に取り組んでいる

2. 育児休業制度

- ◆制 度 ○期間 子が1歳6ヶ月まで取得可能
○対象 期間雇用者も対象としている
- ◆利用状況 これまでに、男性の取得実績があり、女性は出産者全員が取得
期間雇用者の取得者多数

3. 介護休業制度

- ◆制 度 ○期間 最長6ヶ月まで取得可能
○対象 期間雇用者も対象としている
- ◆利用状況 これまでに、男性3名、女性3名が取得
期間雇用者の取得者あり

4. 勤務時間短縮等の措置

- ◆育児のための制度
①短時間勤務 ②所定外労働の免除
いずれの制度も、小学校就学の始期まで利用が可能
- ◆介護のための制度
①短時間勤務 ②始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ③所定外労働の免除
いずれの制度も、最長6ヶ月まで利用が可能
- ◆育児・介護サービス費用の補助
共済会よりベビーシッター・ヘルパー利用、育児・介護施設利用料補助(育児は小学校低学年まで利用可)

5. その他の制度

- ◆子どもの看護休暇 / 小学校就学の始期まで取得でき、1子につき年間5日間
- ◆育児・介護休業中の経済的援助 /
1歳を超えた育児休業中は、共済会より、社会保険料本人負担分相当額と一定の給付金を支給
介護休業中は、共済会より、社会保険料本人負担分相当額を支給
- ◆配偶者出産休暇（2日間、有給）

6. 社内環境整備

- ◆従業員の意識調査で両立支援策の希望聴取
- ◆人事教育グループでは、子育て支援・介護支援制度の周知徹底を推進

PROFILE

基調講演



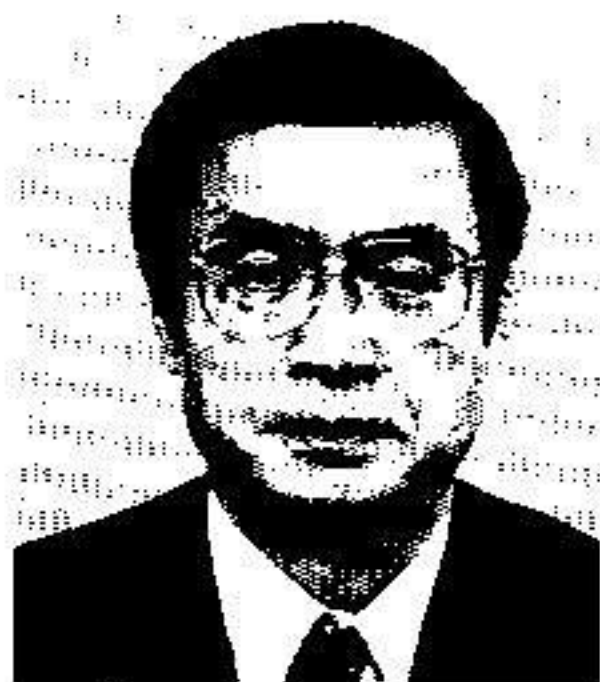
金代 健次郎 (かねしろ けんじろう)
株式会社ベネッセコーポレーション取締役

1973年千葉大学人文学部史学科卒業、同年(株)福武書店入社。高校通信教育部、東京支社総務部、事業開発担当等を経て、1987年に人事部長就任、以降、人事制度改革や組織改革に携わる。1994年取締役就任((株)福武書店は1995年に(株)ベネッセコーポレー

ションに社名変更)、人材派遣会社(株)パーソンズ社長兼任等を経て、現在、(株)進研アド取締役会長等を兼任する。(株)ベネッセコーポレーションは、平成11年度ファミリー・フレンドリー企業表彰労働大臣優良賞を受賞した。

パネルディスカッション

コーディネーター



鹿嶋 敬 (かしま たかし)
日本経済新聞社編集局編集委員

1945年茨城県生まれ。千葉大学文理学部卒業後、日本経済新聞社入社。編集局生活家庭部長、編集局次長兼文化部長、編集委員兼論説委員を経て現職。内閣府男女共同参画会

議専門委員を務める。主な著書に、「男女共同参画の時代」(岩波新書)、「男女摩擦」(岩波書店)、「男の座標軸」(岩波新書)、「男と女 変わる力学」(同)などがある。

パネリスト



青木 一郎 (あおき いちろう)
マツダ株式会社労政部
労政グループマネージャー

1983年一橋大学社会学部卒業、同年マツダ(株)入社。労政部、販売会社出向、法務部等を経て、1998年に人事部主幹。ポジティブアクションプランに取り組み、女性社員500名弱の特別昇進等を実施。2001年、労政グループマネージャーに就任。ワークライフバランス推進施策に取り組み、事業所内保育施設の設置、短時間勤務制度、看護休暇制度、赴任帯同休職制度等の施策を実施。マツダ(株)は平成15年度ファミリー・フレンドリー企業表彰厚生労働大臣優良賞を受賞した。



大福 真由美 (おおふく まゆみ)
電機連合(全日本電機・電子・情報
関連産業労働組合連合会)書記長

1972年三菱電機株式会社入社。1984年に三菱電機労働組合中津川支部の専従役員となり、1988年、三菱電機労働組合本部役員に就任。1994年に電機連合役員に就任し、産業政策や労働政策、女性政策等を担当。1998年に電機連合書記長に就任、現在に至る。



坂本 純子 (さかもと じゅんこ)
NPO法人新座子育てネットワーク
代表理事

奈良大学文学部卒業後、広告制作会社勤務を経て、フリーランスライターとして活動中。地域で出会った子育て仲間と作ったサークルから地域の子育て環境を考えはじめ、1999年に新座子育てネットワークを発足、その代表を務める。今どき子育てフォーラム代表、つどいの広場全国連絡協議会副代表・事務局長、新座市次世代育成支援行動計画策定委員会副委員長、埼玉県次世代育成支援行動計画策定委員会副委員長等を兼任。



銭谷 美幸 (ぜにや みゆき)
株式会社西京銀行
専務取締役東京本部長

1984年野村総合研究所入社。投資顧問会社勤務を経て、1995年に再就職支援会社のヒュー・マネジメント・ジャパンに入り、常務取締役管理本部長等を歴任。2004年4月に、山口県周南市に本店を置く第二地方銀行、西京銀行顧問に就任、6月から専務取締役東京本部長。現在は東京本部と本店を飛び回り、女性向け商品の開発等を手がける。中3と小6の二児の母。東京都出身。

基調講演

株式会社ベネッセコーポレーション取締役 金代 健次郎

「次世代育成支援と企業の役割」

1. CSR、コーポレートガバナンスの観点からも、企業が次世代育成支援に取り組む必要性が求められている

2. 子供たちを取り巻く環境の激変は、育児・教育における様々なハードルを高めている
また確実に起きる人口減少社会を控え、企業は様々な対応をせまられている

3. 企業として取り組む次世代育成の枠組みと課題

パネルディスカッション

マツダ株式会社労政部労政グループマネージャー 青木 一郎

1. マツダ株式会社における取組

中期経営計画（ミレニアムプラン）～根幹をなす柱は「人材育成」

人事戦略のコンセプトの中に「ワークライフバランスの促進」を掲げる

社員に能力を発揮してもらうために様々な施策を展開

2. 成果と課題

〈成果〉社員のモラル向上

優秀な人材の確保

〈課題〉マネジメント・社員の認知度向上

女性技能職拡大に伴うインフラ強化

次世代育成施策に関わるコスト

3. 論点

次世代育成に向けた企業の社会的責任とは

企業が次世代育成に取り組む意義、メリット

マクロ的：

ミクロ的：

働き方の見直しの方向性

1. 電機連合の男女平等政策の取組

育児休業制度の取組（1990年）

子ども看護休暇制度（2002年）

配偶者出産時の休暇（2004年）

2. 男女平等政策の確立（2001年）

ポジティブアクションの推進

セクシュアルハラスメント防止への取組

家庭と仕事の調和 ― 家庭的責任の遂行

労働組合活動における女性の参画 等

3. 労働組合は次世代育成支援対策推進法にどのように取り組むべきか

ワークライフバランスからの新しい働き方の提案

～家族と過ごす時間の拡大 → 各種休暇制度の充実、時短推進

安心して子を産み育てられる職場環境の整備

～職場風土作り、従業員の意識改革 → 労使による働きかけ

地域社会への働きかけ

～育児・介護を必要とする労働者への支援（安心して利用できる育児・介護施設、サービスの充実）

1. 地域における次世代育成支援のプラットフォーム、
そして協働のパートナーとしての「子育てネットワーク」

2. 子どもは「家庭」と「地域」で育っていく
育児休暇中に地域コミュニティの一員になるための
親への支援システムとプログラムの必要性

3. 次世代育成支援のニーズを事業化する
子育て家庭と地域をエンパワーする、企業とのコラボレーション
「NEC子育てママのためのIT講習」の事例

4. “My Daddy Matters Because…”
Fatherhood : it's the best job on the planet
*Health Canada's National Project on Fathering

5. 大人を育てる子どもの力に気づいた企業は…!!!

1. 間違った認識

—「女性が社会進出すると子供が減る」

事実は、職業を持つ夫婦の方が子供の数が多い

2. なぜ女性ばかりが「仕事との両立」を求められるのか

「子供は社会が育てるもの」との認識の醸成の必要性

— 男性側の意識 ベビーシッター、ナニーの活用 etc.

3. 妊娠時、出産時における国のサポート体制のあり方

妊娠時

0歳～1歳 保育園

1歳～6歳 保育園 or 幼稚園

小学生 学童保育

中学生以上 思春期対策

4. 企業側のできることに

働く環境 — 意識改革

託児施設への助成 きららキッズパーク

雇用制度の多様化 短時間、パート、再雇用 etc.

ワークシェアリング

主 催

厚生労働省／(財)21世紀職業財団

後 援

少子化への対応を推進する国民会議

NHK／朝日新聞社／産経新聞社

日本経済新聞社／毎日新聞社／読売新聞社