

少子化時代の 企業の在り方を考える シンポジウム

報告書

平成16年10月21日(木)
イイノホール(飯野ビル7階)

●目次



開催概要	2
主催者あいさつ	3
平成16年度ファミリー・フレンドリー企業表彰	4
基調講演	6
パネルディスカッション	10

●開催概要

名 称	少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム
開催目的	「企業における次世代育成支援対策」をテーマにシンポジウムを開催し、企業が次世代育成支援対策に取り組む意義や、その取組方法等について幅広い理解を促すこととする。
開催日時	平成16年10月21日(木) 午後1時30分～5時00分
会 場	イイノホール 東京都千代田区内幸町2丁目1番1号(飯野ビル7階)
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
内 容	主催者あいさつ ファミリー・フレンドリー企業表彰 表彰式 基調講演 「次世代育成支援と企業の役割」 金代 健次郎 株式会社ベネッセコーポレーション取締役 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 青木 一郎 マツダ株式会社労政部 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 株式会社西京銀行専務取締役東京本部長

主催者あいさつ



厚生労働副大臣 衛藤 晟一

「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」の開催にあたり、一言御挨拶を申し上げます。

我が国においては、昨年の合計特殊出生率が1.29と過去最低を更新するなど、少子化が急速に進行しています。こうした中、昨年7月には、「次世代育成支援対策推進法」や「少子化社会対策基本法」が成立し、国、地方公共団体、企業等が一体となって、少子化に対処するためのもう一段の取組を推進することとしています。さらに、本年6月には、「少子化社会対策大綱」が策定され、今年中には少子化施策の具体的な実施計画として「新新エンゼルプラン」を策定することとなっております。

少子化の流れを変えるためには、国、地方公共団体、企業等が、それぞれの課題に対し、積極的に取り組んでいくことが必要ですが、とりわけ企業においては、男性を含めた働き方の見直しなど、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備を進めることが強く期待されています。

厚生労働省では、毎年10月を「仕事と家庭を考える月間」として、仕事と家庭との両立について理解を深めていただくための各種活動を全国的に展開しているところですが、その一環として、本日、「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」を開催することといたしました。本シンポジウムを契機として、企業における次世代育成支援対策などについての理解が一層深められることを期待しております。

また、本日の「ファミリー・フレンドリー企業表彰」において表彰を受けられる二社に対し、お祝いを申し上げるとともに、これまでの熱心な取組に対して、敬意を表します。今後もそれぞれの業界におけるリーダーとして、より一層の取組をお願いします。

来年4月には、次世代育成支援対策推進法が本格的に施行されます。厚生労働省といたしましては、今後とも、様々な角度から次世代育成支援対策に取り組んでいく所存ではありますが、企業の皆様におかれましても、同法に基づく行動計画の策定と、その達成に向けた取組を積極的に進めていただきますよう、お願い申し上げます。

最後になりましたが、本日御出席の皆様の御発展と御活躍を祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

平成16年度ファミリー・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した。

■ 厚生労働大臣優良賞

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

■厚生労働大臣努力賞

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

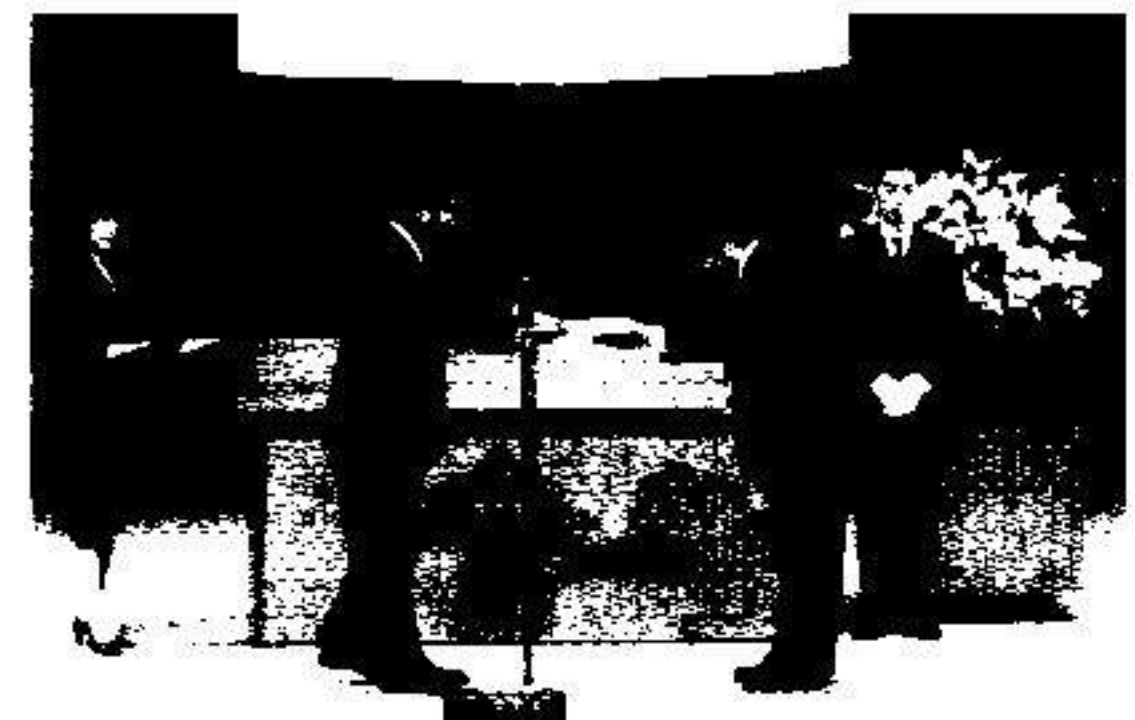
- ◆経営方針「組合員のくらしの向上」の下、期間雇用者も対象とした両立支援に取り組んでいる

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

基調講演

「次世代育成支援と企業の役割」



かねしろ けんじろう
金代 健次郎

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)パーソンス社長兼任等を経て、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。

CSRやコーポレートガバナンスの観点からも 次世代育成支援の取組が企業に求められている

最近、CSR(企業の社会的責任)やコーポレートガバナンスということが言われています。それはどこから来ているかというと、現状のまま利益追求に偏りすぎた企業経営を続けていると、持続的な企業成長は期待できないのではないか、また、持続可能な社会の実現は難しいのではないか、という意識によるものだと思います。ヨーロッパの企業は、サステナビリティ(持続可能性)ということを前面に掲げておりますし、世界的にもCSRがISO(国際標準化機構)により規格化されるというような話も出ています。CSRが規格化されれば、女性の雇用や子育て支援に熱心でない企業は世界市場の中で評価が下がっていくでしょうし、実際ISO14000の例を見ると、環境問題への取組が弱い企業が市場から排除される現象が起きています。今後は、少子化や次世代育成の問題についても持続可能な社会作りの一環としてとらえるとともに、「世界的な流れから見てどうなのか」という観点を持つことが重要だと思います。

日本企業のCSRで比較的進んでいるのは環境の分野です。環境白書やグリーン購入、環境会計システムなど、いろいろなことが行われています。

そして、一番進んでない分野は女性の活用やコーポレートガバナンスです。特に女性の活用は進んでいません。経済同友会傘下の企業の女性役員比率は1.44%、100人に1人です。3年後の目標値が3%、100人中わずか3人ということになります。女性役員がいない企業の割合は86.9%、約9割の企業に女性役員がいないわけです。そして、管理職に占める女性の比率は2.62%です。こうした状況は、企業の中に社会の姿が反映されていないことを意味しており、女性の雇用が進まない一因になっていると思います。

最近では、SRI(社会的責任投資)ファンドというものが出てきておりまして、アメリカでは2兆ドル、240兆円ぐらい、ここに厚生年金基金などから多額の資金が投資されています。今後、日本でもSRIファンドがどんどん発行されていくのではないかと。そうすると、透明性の高い活動をしていない企業が投資家から排除される現象が起きるのではないかと思います。

いずれにしても企業社会は急速に変化しておりまして、企業は良い商品を作ればそれでよいということではなく、社会的に間違ったことをしていない、そこで働く人たちがストレスを感じていない、そうしたことが非常に重視される時代になってきているのだと思います。

子どもを取り巻く環境

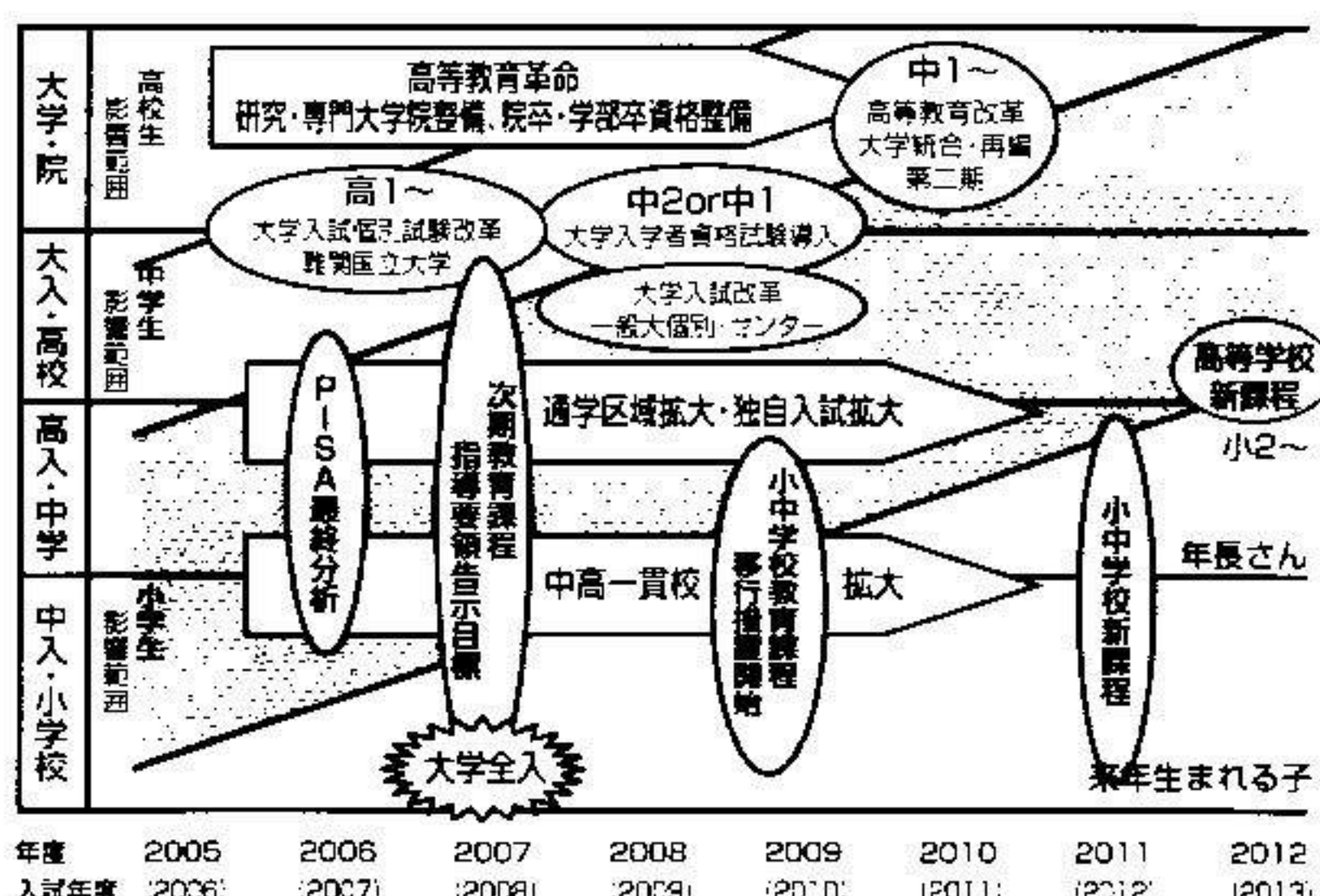
子どもを取り巻く環境は、今後10年ぐらいの間に相当大きく変化すると思います。(図1参照)

高等教育においては、2007年に大学への進学を希望する高校生の数と大学の定員が一致し、大学全入時代が到来します。全入時代を迎えて相当なスピードで大学改革が進むのではないかと、そして、大学のポジションというものが変わっていくのではないかと。

一方、次世代育成の観点からは、学生が在学中に自分の人生をいかに設計できるか、ということが大きな問題となっています。最初に就職した会社を3年以内に辞めてしまう若い人たちが約3割いるわけですから、就労観と言いますか、いかに働くかということに対する意識形成を国家的なテーマとして取り上げていく必要があるのではないかと思います。少々無理をすれば誰もが大学に入れる時代がもうそこまで来ているわけですから、若い人たちが大学在学中にいかに力をつけ、いかに高いレベルで社会に入っていけるかということを考えるべきでしょう。

図1

概要:今後10年の教育環境変化予測



初等中等教育においてもいろいろな問題があります。少し古い資料ですが、(財)日本青少年研究所が実施した中学生の生活意識に関する調査によると、「計画を立てたら、それをやり遂げる自信がある」と思っている子どもは、アメリカ54.2%、中国32.

8%に対し、日本は9.8%しかおりません。また、「私は他の人々に劣らず、価値のある人間である」と思っている子どもは、アメリカ51.8%、中国49.3%、日本はなんと8.8%です。日本の子どもたちには自信というものが無い。自己肯定力が非常に弱いということです。自分という存在に対して働きかけが少ない。自己肯定力や自己認識というものを高めていかないと、なかなか就労観といったことにまでたどりつきません。約60%の中学校2年生が「学校で学んでいることが何の役に立つのかわからない」と答えています。ここはやはり、学びが社会でどのように役立つのかということ、家庭や教育現場、地域社会のなかで深く考えはじめなければならないのだと思います。

新しい動きもあります。兵庫県や富山県では、中学校2年生の総合学習の時間に、企業の協力を得て5日間の就労体験というものをやっています。このように、学びと社会の接点を意欲的に作っていくための仕組みは必要でしょう。地方分権が進むなかで、それぞれの地域において子どもたちの就労意識を高めるための努力を行うことが重要だと思います。

幼児教育についても触れておきます。今まで、病気であれば病院、メンタルな問題であればケースワーカーというように、専門性にこだわりすぎているところがあったと思います。しかし最近では、子どもを包括的にとらえていろいろな配慮をしようという動きも見られます。

いずれにしても、大学生の就労意識の問題、高校生、中学生に対する将来の職業選択に関する意識づけ、幼児教育で子どもを包括的にとらえていく動きなどがあるわけですし、そうしたことに対して企業として何ができるのかを考えることが大事なのだと思います。食品メーカーであれば食育という観点からアプローチできるでしょうし、家電メーカーであれば資源の有効利用の観点から環境問題にアプローチできると思います。ベネッセでも家電メーカーと協力し、環境問題に関する紙芝居を作って幼稚園に配布する活動を行っています。要するに、企業は商品・サービスを提供するだけでなく、その向こう側にある、

お客さまの家庭でできることは何なのかということを考えて、積極的にアプローチすることが求められる時代になってきているのではないのでしょうか。少子化の問題に対しては、家庭、企業、地域が一体となって取り組んでいく必要があると思います。

企業が取り組むべき次世代育成の枠組み

次世代育成支援に向けて企業が取り組むべき枠組みを、3つに分けてお話しします。

第一に、「信頼される企業への取組」です。これは、コーポレートガバナンスを確立するということですが、その方法は様々であり、各社がそれぞれの業態に応じたやり方で取り組むべきものだと考えます。CSRについても、環境問題に積極的に取り組む企業もあれば、私どものように雇用の問題に取り組む企業もあるわけです。そうした取組を進めると同時に、それを第三者から評価してもらう仕組みを取り入れることも重要でしょう。

また、信頼される企業への取組においては、理念教育ということがよく言われます。「理念なき企業は市場から撤退せざるをえない」ということも言われますし、企業の根幹にあるものを忘れさせないための仕組みが企業にとって重要なのだと思います。理念を理念として語り続けるための仕掛けを企業のなかに作り込んでおくということです。

第二に、「事業活動の中での取組」です。企業の中で女性が経営にどれだけ深くコミットメントしているかということが一つの目安になると思います。事業活動に女性を深くコミットさせることにより、われわれ男性では気づかない非常に重要な問題が明らかになることもあります。ベネッセではあらゆる職種に女性があり、監査役にも女性があります。日本には約6300人の監査役がいますが、そのうち女性の常勤監査役（上場企業）は3人だけです。残りは全員男性です。企業をチェックする立場にある6300人の中に、女性はたったの3人しかいないわけです。これでは企業の活動をチェックするのもなかなか難し

いのではないかと。企業活動をチェックし、牽制するポジションに生活感を持った女性を入れることは、一つのポイントだと思います。

第三に、「働く人に対する取組」です。ベネッセの例をご紹介します。（図2参照）

ベネッセは、「女性だから」女性にやさしい会社なのではありません。女性が多い会社として雇用政策上、特別な対応をとっているわけではありませんし、男女均等処遇、性差よりも個人差、層別管理から個人管理へ、多様な働き方を施策で支援、といったことは多くの他の企業と同じだと思います。

図2

前提となる考え方

ベネッセは女性に＜女性だから＞やさしい会社ではない

・女性が多い会社として、雇用政策上、特別な対応をとっているわけではない。

- －男女均等処遇が原則
- －性差よりも個人差、層別管理から個別管理へ
- －多様な働き方を施策で支援

・ライフサイクルの上で一時的に生活と仕事の両立ハードルが高くなる時（育児、介護）は積極的に応援していく。

- －企業として貴重な労働力の継続的な確保のために積極的な支援
- －事業領域（赤ちゃんからお年寄りまでの向上意欲を支援する。教育・文化・福祉事業）や企業理念（よく生きることを支援）を社員に対しても実現

・支援は制度的対応だけではなく、現場のマネジメントや風土、個別キャリアアップなど、トータルで支援。

- －明確な経営の思想、多様な社員を活かす仕事・マネジメント、個人の自助努力

ただし、ライフサイクルの上で、一時的に生活と仕事の両立のハードルが非常に高くなる時期、つまり育児や介護といったことがありますので、そこは積極的に支援しよう、というのが基本的な考え方です。企業経営の上でも、貴重な労働力を継続的に維持することはきわめて重要な課題です。

このような支援策は、制度的な対応だけでは難しいと思います。現場のマネジメントや風土、個別のキャリアアップなど、トータルに支援していくことが重要です。現場のマネジメントが納得しないことをいくらやっても長続きしないということにして、明確な経営の思想、多様な社員を活かす仕事・マネジメント、そして個人の自助努力というものを高いレベルで求めていくことがポイントです。

ベネッセの支援策は、「育児支援」「母性保護」「個人の自助努力を支える社内環境」の3つが柱となっているのですが、やはり個人の自助努力というものを相当強く求めています。「自助努力をしないところに支援はしない」とまでは言いませんが、それに近い雰囲気だと思います。

自助努力を支える社内環境としては、スーパーフレックス制度、これはコアタイムのないフレックスタイム制度です。また、育児・介護休職後は原則として休職前の職場に復帰しますし、要員計画においても復帰者を見込んだ計画を立てています。さらに、社員どうしがアドバイスをもらいあう社員ネットワークがありまして、「こういうときにはどうしたらいいか」というような知恵と知恵を交換するための仕組みをホームページ上に作っております。

経営上のメリットと課題

こうした支援策に取り組むことの経営上のメリットは5つほどあります。(図3参照)

非常に優秀な人材を確保できるということは、特に強く言えると思います。また、私どもの社員は社員であると同時に顧客でもありますので、育児経験を生かした商品・サービスを提供するのに役立つということとも言えると思います。

図3

経営のメリット

- ・優秀な人材の確保
能力、経験、意欲のある社員が働き続けられる
- ・新卒大学生採用での企業イメージのアップ
学生から見た企業イメージ「親しみ」「社会貢献」「宣伝上手」「女性が働きやすい職場」としてのイメージの定着
- ・育児・介護経験を生かした商品・サービスの開発
こどもちゃれんじ、たまごクラブ・ひよこクラブ、こども英語教室、介護事業などでの業務/社員モニター制
- ・ブランドイメージへ貢献
中学生以下の子供を持つ母親層にロイヤリティの高い顧客層が存在
- ・個人株主の好感度アップ
業績好調、新規事業の成長性、積極的な社内改革の取組みを象徴的に示す

今後の課題についても触れておきます。

企業の経営を取り巻く環境が急速に変化しており、特に国際的な環境の中で明確な成果を上げることが難しくなっています。ステークホルダー(利害関係者)の厳しい目がわれわれの経営を常に見ていますし、子どもたちが置かれている環境に対して個々の企業ができることというのも非常に少なくなってきました。

いまは、経営効率と持続的な社会活動のバランスを考えることが非常に重要になっているのだと思います。経営効率と社会活動のバランス、重点は常に移動するわけですが、その中でも一貫した姿勢、すなわち創業の精神といったものを忘れないことが大切です。儲けすぎてもだめ、儲けすぎないでもだめ。そのうえで、社会の変化を把握しながら、自らの「役立ち感」を高めていくことがCSRにつながるのではないかと考えます。

ビジネスの質的な向上ということも大事です。例えば、国際的な観点からはキャッシュフロー経営というようなことも言われているわけですから、そうしたことを外さないように、新しい経営手法を採り入れることなども必要でしょう。

また、男性の育児参加というのは当社ではあまりうまくいっておりません。こうしたことですか、個別的なニーズに対応するための制度設計、例えば、子どもが病気になったときにどのように個別対応していくのかといった問題、今後はこうした問題にも取り組んでいかなければならないと考えています。

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



か しま たかし
鹿嶋 敬

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



あお き いちろう
青木 一郎

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。



おお ふく ま ゆ み
大福 真由美

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。



さか もと じゅんこ
坂本 純子

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。



ぜに や み ゆ き
銭谷 美幸

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。

はじめに

鹿嶋 日本の合計特殊出生率、TFR（トータル・フアーティリティ・レート）は昨年ついに1.3を割り込み、西欧先進国と比べても、日本より低い国というのは数えるほどになりました。

今後、少子化問題をどのように考えていけばよいのだろうか。大きな課題としては、仕事と家庭、特に育児と両立できるような企業のあり方が挙げられると思います。

来年4月1日から次世代育成支援対策推進法が全面施行されます。今日は、企業の行動計画に対する取組、少子化に対する企業の責任といった問題について、4人のパネリストの方にご報告をいただきたいと思います。

青木 マツダ株式会社では、4年前にミレニアムプランという中期経営計画を策定しまして、その大きな柱の一つに人材育成をおきました。激化する競争の中で、お客様の声に一步でも半歩でも近づける商品やサービスをつくっていくことがわれわれが勝ち残るカギであり、それを生みだしていくのはまさしく社員、人の力だと言えます。従業員への投資というものを通じて、マツダで働く喜びと誇りを高めていきたいということから、人材育成を大きな柱にしたということです。

この人事施策の大きなコンセプトは、「選択と自己実現」「ワークライフバランスの促進」「人・仕事・処遇の最適なマッチング」の3つです。社員をマスで管理するのではなく、一人ひとりの能力を高めていく、そうした自己選択、自己実現に向けた人事制度をつくっていくこと。ワークライフバランスをとりながら、社員に働きやすい環境をつくっていくこと。そして、人・仕事・処遇の最適なマッチングにおいて雇用管理のフェアさというものを追求していくこと、この3つです。

勤務面、福祉面という2つの面から、具体的なワークライフバランス促進施策を紹介させていただ

きます。

勤務面では、2000年からスーパーフレックス勤務制度を設けました。これは、コアタイムをまったく設けないフレックス勤務で、事務、技術系社員の過半数、最近はもうほとんどの社員が使っています。それから半日有休制度、午前・午後の半日単位での有給休暇取得を可能にする制度を2001年に作りました。また、2002年からは育児介護のための短時間勤務制度を設けました。この制度は小学校2年生までの子を持つ社員、介護の必要な社員にも対象を広げています。

なぜ小学校2年生までの子を持つ社員まで対象を広げたかということですが、当社では女性社員に提言をしてもらったり、生の声を聞かせてもらったりしました。その際、特に大きな声であがってきたのは、「未就学児を抱えている間は何とか持ちこたえられる、だけど小学校に入った途端、4時や5時に子供が帰ってくる。最近では学童保育制度というものができているけれども、せいぜい5時過ぎまでが限度だ、通勤時間まで考えるととても仕事を続けるわけにいかない」、そういうお母さん社員の声が非常に多かったということがありました。そうしたことから、小学校2年まで対象を広げたわけです。

その他、定時退社日や消灯時刻（午後10時になったら灯りを消そうという運動）を運用しております。また、2003年から有給休暇とは別に最大10日の看護休暇を付与し、70%の給与を支給するという制度を設けました。同時に、赴任帯同あるいはキャリアアップ目的で休職をとることができる制度をつくりました。これは、たとえば配偶者が転勤する場合、仕事を続けるためにはどうしても単身赴任ということになってしまうわけですが、これを一緒にについて、その間休職できるという制度を設けたものです。

一方、福祉面では、フレックスベネフィットを新設しました。これは福利厚生のカフェテリアプランですが、その中にやはり育児、介護について補助できるシステムを設けています。

そして、最後に、事業所内保育施設「マツダわく

わくキッズ園」、これを2002年に設置しました。当社は自動車会社ということで、かなりの数の社員が自動車通勤をしていることもあり、社員駐車場の隣にある独身寮の一角に設置しました。子育てをする社員の声を聞きながら、延長保育や一時保育、体調不調児保育といった新しい取組もやっています。

こういった一連のワークライフバランス促進施策の課題と効果という点ですが、効果としては社員のモラル向上、特に社員の人事制度に対する信頼感を確保することができたということがあります。また、当社は地方に本社を持つ企業として、どうしてもリクルート面で不利な面があるのですが、そうした中で優秀な人材を確保するために幾分貢献できているのではないかと思います。

一方で課題としては、ほとんどの施策が2000年から2003年という短い期間に導入されたことから、社員やマネジメントの間での認知度がまだ十分ではありません。ホームページを拡充したり、管理者教育の中で徹底を図ったりということをやっていきたいと思っています。

また、当社では製造現場に女性技能職がかなり入っておりますが、そうした方々が子育て世代に入るにつれ、いろいろなインフラを整備していかなければならないということもあります。こうした次世代育成施策はやはりコストがかかります。このこととどう共存していくのか、これからの課題ではないかと思っています。

大福 労働組合としては、次世代育成支援対策推進法の趣旨を育む施策として、3つの取組を提起し、その実現に向けて、企業の社会的責任や役割を強調しながら協力を求めていると考えています。

まず1つ目は、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を重要視するということです。ある調査によると、34歳以下のサラリーマンの平日在社時間は11時間というデータがあります。これに通勤時間を考慮すると、妻や子供と接する時間は1日に30分しかとれないという

ことになります。これはやはり異常というしかありません。せめて1時間早く帰宅できれば、夕食を一緒にとったり、話し合いをしたりすることが可能になるわけですし、1日あたり1.5時間を確保できることになります。ですから、土日の休みを出勤で蝕まれるということ以上に、平日のワークライフバランスに思いきった施策を導入することが大切だということを提起しておきたいと思います。

2つ目は職場環境です。職場風土とか意識が関係するだけに厄介な問題かもしれません。出産休暇をとる人に「これからどうするの?」と聞くのか、「いつから休むの?」と聞くのか。気持ちの上では大きな差が出ると思います。休む人にしてみれば、継続して働くことを前提に聞かれることが安心を呼ぶのでありまして、上司の一言の小さな気遣いが、大きなやる気やその後の就労をも左右することになります。管理職への研修のあり方の重要性を指摘しておきたいと思いますし、意識改革に向けた企業トップの発言を求めていると思います。

また、各社における意識改革のための専任組織、電機でいいますと松下電器産業の「女性かがやき本部」、転じて「女性躍進本部」ですとか、東芝の「きらめきライフ&キャリア推進室」に見られるポジティブアクションの取組などを行政が積極的に評価、広報することも重要であり、要請していきたいと思っています。

3つ目は、地域社会への働きかけです。子を産み育てようとする人、共働きで子供の世話を求めている人など、いま現実には一番大きな問題となっていることに対する提言です。保育所への待機児童は都市圏で多く発生しておりまして、これが原因で優秀な女性が退社を余儀なくされることも少なくありません。企業で対策を講ずる難しさもありますが、ここで、地域の複数の企業で対応する事例を紹介しておきたいと思います。

神奈川県横浜市に「元気クラブ」という日立グループの託児所があります。開園は昨年4月です。ここは全国でも待機児童の多い地域でして、しかも当該企業に働く女性社員が多いことから、日立グル

ープ企業19社が共同事業として運営し、ほぼ定員を満たした状態で運営2年目に入っているところです。アドバイザリーコミッティとして分担金を負担することで共同事業主となりますけれども、このアドバイザリーコミッティ以外の子供は預からないということで、近隣のグループ企業はほぼすべて共同事業主になったということです。

このように地域において企業が主軸となり、しかも必ずしも同じ企業グループということではなく、ちがう企業どうしが地域で支え合う仕組みは十分考えられるのではないかと思います。

また別の視点として、共働きが円滑に行われる環境を見てみると、祖父母の役割を見逃すわけにはいきません。その延長線上として、親に代わる高齢者ボランティアの活用、そうした高齢者のあり方も提言しておきたいと思います。

利用する側にとっての究極は、ユビキタス保育所というか、365日24時間利用可能ということが理想なのだと思います。こうした環境整備を果たしていくことが大変重要であり、行政にも企業にも一段の知恵と集中力をお願いしていきたいと思います。

坂本 地域の立場から、子育て支援を企業の方たちとどのように考えていけばよいのかをお話したいと思います。

いま、子育てサロンやつどいの広場のような、地域の中で親子が集う場の整備が進められています。しかし、財政的な背景もありまして、なかなか充実する形では進んでいません。次世代育成支援の行動計画策定の中で、地域で親子が集う場というものも拡充されていくとは思いますが、ニーズからはほど遠いというのが現状です。

このようなところに来るお母さんたちは、子育ての仲間がほしいとまずおっしゃいます。昔であれば地域の中で子供も親も育っていった、親としてのノウハウを近所の人から提供してもらえた、悩みや愚痴も聞いてもらえた、そういう環境が消失しているということです。今は、そのような場を人為的につくって

いかないと、なかなか親子が出会えないという現実があります。

そのような課題に応えていくための場として、子育てサロンや地域子育て支援センターというものが整備されつつあります。公的な動きのほかに、市民団体やNPOの活動も広がっています。平成14年度の国立女性教育会館の調査によると、子育てネットワークと同じような活動をしている団体が全国には1600あるそうです。こうしたグループは、企業が地域の中で何か子育て支援をしていこうというときに、協働のパートナーになり得る存在だと私たちは思っています。

子育てネットワークがなぜ必要かというと、地域の中では、様々な機関が子育ては大変だ、少子化で大変だ、子供の育ちがとても危険な状態だ、ということに気づいていろいろなことをやっているのですけれども、肝心の子育て当事者たちにはなかなか情報が伝わっていないし、制度が利用されていない。ニーズがあるのにそれがちゃんと提供されていない状況があるわけです。子育てネットワークや子育てに携わっているNPO、地域の団体は、それらを具体的ににつないでいく役割を担っています。そこでは専門的なサービスだけではなくて、企業から提供されるサービスや商品といったものも供給されています。

昔から親や子供がどのように育ってきたのかを振り返れば、生活自体が支え合われていた時代というのは時間の流れがとてもゆっくりでしたし、となり近所で支え合いがなされていました。そのなかで親どうしが育っていったり、子供が育ったり、小さな赤ちゃんの面倒を年長のお姉ちゃんがみたりという風景があったわけです。そうして自然に親として育っていく。子供が大人になっていく。そのプロセスの中で実はすごく学びあいや育ちあいがあって、学校では学ばない、いろいろな育ちをしていたのだと思います。そのような環境をどうやって取り戻していくのか。昔に戻るのではなくて、いまの時代にふさわしい環境として取り戻していくことが求められています。

私たちは企業との連携も行っています。実は、

地域の中でお母さんたちが悩んでいるのは子供の
ことだけではありません。いま私たちがふれあっている
お母さんたちの中で一生家庭にしようと思っ
ている人はほとんどいません。皆さん子供が小学校に
入ったら、中学校受験を目前にしたら働きに出よう
と思っています。それは経済的な問題もありますし、
お母さん自身の社会的な自己実現の夢というのも
あります。

そうした中で、ぽっかりとエアポケットのようになっ
ている課題がたくさんあるんですね。その中の一つ
として、IT難民になっているお母さんがいるというこ
とを、私たちはNECの社会貢献担当の方にお話し
しました。それはどういうことかということでいろいろ話
をしたら、まさにパソコンを売っている企業にふさ
わしい活動だということで事業と一緒に立案してく
ださいました。それが「NEC子育てママのためのIT
講習」という事業です。子育て中のお母さんのため
のIT講習会を小規模ながら全国で行っています。
なぜNECがこの事業を取り上げてくださったかとい
うと、事業のポイントがいくつかあって、その中でも
次世代育成を支援していく企業の社会貢献活動、
そしてCSRにマッチしているという点で共感をいた
だいたのだと思います。

毎回アンケート調査をしておりますし、新聞社に
も広報しており、そうした成果もありますけれど、なに
よりもこの講座に参加されたお母さんたちが自信と
自己肯定感をもって巣立っていける姿に触れると、
本当に素晴らしい機会をいただいているなと思います。

NECとの協働の中で、企業が動いてくださること
で次世代育成がとても変わっていくということを感じ
ました。皆さんの会社におきまして、人事面で次
世代育成を考えると同時に、社会貢献という側面
からも次世代育成を考えていただきたいと思います。

銭谷 少子化対策というときに、「女性が社会進
出すると子供が減る」というような間違った認識が
まだまだあるのではないかと思います。働いている

女性のほうが子育てに充実感をもっているというこ
とは私もそう思っておりますし、子育て中の専業主
婦の方とお話をしても、閉鎖的な状況の中で子育
てをしていかなければならないということで、かえって
いろいろな問題が出ているのだと思います。

社会的な影響力を持つ方の発言の中にも、働い
ている女性が増えているから子供が減るんだという
ようなものがあるのですけれど、いろいろなリサーチ
の結果をみますと、仕事を持っている方のほうが子
供の数が多いいということ、ぜひわかっていただきた
いなと思っております。

また、これもいつも感じるのですが、なぜ女性ば
かりが仕事と子育ての両立を求められるのでしょうか。
これは本当に根本的な問題だと思うんです。男性
の中で「仕事と子育ての両立をどのように考えてい
ますか」と聞かれた方がありますでしょうか。海外では、
家庭の中で子供を育てる父親の役割というものが
当然のように社会的に認識されています。喜んで
育児休暇をとったり、子供のために休暇をとることが、
別に恥ずかしいことでもなくなされているんですね。

日本では、最近、若い男性が赤ちゃんを抱っこし
て電車に乗っている姿を見かけるようになりましたけ
れど、それはまだ都会だけなのであって、地方におい
ては女性が子育てをして男性が働くという従来型
の意識がまだまだ強いような気がしております。子
供というのは社会が育てるものだということ、これは
単に女性側の問題としてではなく、また企業の問題
としてではなく、社会全体の問題としてとらえる必要
があるのではないかと思います。

それから、お子さんを育てた方はわかると思うん
ですけれど、それぞれの段階において大変なハードル
がございます。いろいろな子育てをしている方がい
ることを草の根レベルで理解し、それを反映させて
いくということが、企業にも人にも求められているの
ではないかと考えます。企業側ができることとして制
度を整えることがあると思いますが、その際、女性の
意見を取り入れることはすごく大事であるということ
を申し上げたいと思います。また、制度を整えるだけ

では不十分で、働く環境、周りの意識、男性だけではなくて女性もそうだと思うのですけれども、意識改革というのが必要ではないかと思います。

次世代育成支援における企業の責任

鹿嶋 では、ディスカッションに入りたいと思います。

まず一つ目のテーマは、次世代育成支援における企業の責任について。企業における次世代育成支援はなぜ必要なのか、企業は地域にどのような貢献ができるのか、といったことを議論したい。とくにCSRの問題ですね。企業のステークホルダー(利害関係者)は株主、消費者、従業員とあるわけですが、従業員もその中で大きな位置を占めています。そういう人たちに対する責任もあると思いますから、企業の社会的責任を広めにとらえてお話いただきたい。

青木 われわれ企業が果たすべき社会的責任として、大きなものがいくつかあります。1つ目は、まず企業が元気であって、人をきちんと雇用すること。2つ目が、雇用した社員を育成し、能力を持つ付加価値の高い社員をつくっていくこと。そして3つ目が社員を実力で評価するフェアな人事制度を設けること、そして最後にワークライフバランスを考えた施策を打っていくこと、この4つだろうと思います。

とくに人の育成は、企業の果たす役割の中で非常に大きなものだと思います。フリーターの方がなかなか子供をつくれないう事実を考えると、やはり自分が働き、社会で活躍できる自信がないと、なかなか次世代というところまで余裕が回らないのではないかと。社員一人ひとりの育成を図ることが、結果的には地域社会、日本社会への貢献につながっているのではないかと感じています。

大福 企業の中ですべてのことができるとは思いませんが、企業が最低限のことをやらなければ、この社会は持続的に保っていけないと思います。

2007年から人口が減り始め、労働人口も減り始

めて、なおかつ団塊の世代が市場から退場していく事態になるわけですし、この流れになんらかの対応をしなければ著しく人口が落ちてくる。人口が落ちれば経済成長はないわけですから、企業も次世代育成に取り組んでいただかなければならないし、そのことが社会的にも大きな意味をもつだろうと思います。

労働組合はカウンターパートナーですから、そこに働く人たちが子供を産み育て、ちゃんと継続して働けるように、様々な角度から政策制度要求、あるいは労働協約上での対応をしていくことが当然であり、大車輪でやっていきたいと思っています。

鹿嶋 賃上げも難しい情勢で、労働組合の存在価値を示していくことはこれからの課題だと思います。その意味でワークライフバランスなどはいいい課題だという気がしますけどどうでしょう。

大福 まさにそのとおりでして、賃金闘争という春の取組だけではなくて、これからは総合的な労働条件の改善に向けて取り組む必要があります。次世代育成の取組や職場環境、あるいは一人ひとりの職業能力を高めるというところに焦点を当てた取組にも注力することによって、労働組合としての存在意義を高めていく必要があると思っています。

鹿嶋 小規模企業はこの問題にどのような形でコミットしていけばいいですか。

青木 人づくりという観点を申し上げましたけれど、これは必ずしも大企業だけのものではありません。社員と経営者が綿密なコミュニケーションをとりながら、一人ひとりがどうやって自分の付加価値を高めていくのかということを考え、実践していく。自分たちの会社の強みは何か、そして一人ひとりの社員の強みは何かというところを掘り下げながら、付加価値の高い仕事ができる人づくりをしていくことが企業の規模を問わず重要だと思っています。

鹿嶋 市民活動という立場から、企業に対する要望がありましたらお願いします。

坂本 日本は高齢者福祉に投じている資金よりも子育て支援に投じている資金が圧倒的に少ないわけです。そうした中で、気がついた企業、気がついた市民から動いていかないと前に進まないという現実があります。その際、企業の中だけで考えては見えてこない問題が山のようにあると思います。ぜひ企業は、地域の現場で活動している人たちと接点を持っていただきたい。そして地域がどんな課題をもっているのか、しっかり見つけていただきたい。ちょっと見渡していただければ皆さんの出番は出てくると思います。

最近、地域で子育てを支えてくれる仲間をつくるため、育児休業期間中に子育てサロンや子育て支援センターに来るお母さんたちが増えています。自分が職場復帰したときに、保育園の送り迎えと一緒に助けてくれるような仲間がほしいと切実に思っているんです。しかし、そういう動機付けをしっかりとって育児休業中を過ごす方はまだ多くありません。育児休業中の過ごし方ひとつ、企業の中でアドバイスし合えるような環境があるだけでも大きいわけです。また、そういった場を地域の中で整備していくにもいろいろな問題があります。そうしたときに、企業の様々なリソースを提供していただき、支援していただくのは大きいのです。

私たち、IT講習を続けていく中でアンケートをとっていますが、ほとんどの家庭にパソコンがあります。でもお母さんたちは触れていなかったんですね。IT講習を通過することによって、パソコンへの接触時間が非常に多くなったとか、頻度が高くなったという数字がでています。また継続的に学習したいという意欲が100%近く上がるんですね。これは企業からみると、新しいマーケット、新しい消費者を創ることにもつながっています。様々な関わり方があると思います。

銭谷 最近、日本の上場会社の役員の方ですとか、とくに銀行のトップの方とお話する機会が多いんですけど、皆さん、女性の活用を推進しなくてはいけないということをおっしゃいます。でも実際、どれほどの企業でそれが実行されているかを見ますと、残念ながらトップにそういう思いがあっても、なかなか進んでいないということを伺っています。その理由の一つに、現場の人事部の抵抗があるという話を聞くんですね。そういうことになると、企業が社会的責任を果たすという意味で少子化の問題を含めて考えていくのであれば、トップは発言するだけではなく、実際の進捗を見て、例えば具体的な数値を今期の目標として掲げるというような、きめ細かい策を含めて継続的にやっていくことが必要ではないかと思います。

企業がなぜこうした取組の必要性を感じているかということ、女性を活用している企業のほうがはるかに業績がいいんですね。これは全世界的に証明されています。

日本経済が過去10年間低迷している中、日本の企業は全世界的に見ても女性の活用が進んでいないというリサーチレポートもでています。ですので、トップダウンだけではなくて、やはり現場の人事の方も含めて、自分の企業の業績を伸ばすためにもぜひ女性の活用を進めていただきたいと考えております。

働き方の見直し

鹿嶋 次のテーマ、男性を中心とした働き方の見直し、長時間労働という問題について意見をいただきたいと思います。会場からは、男性の育児参加の促進をさせる方法についてアイデアを求める声や、育児休業をとりづらい実態についての理由、そしてその対策があれば聞かせてほしいという意見、さらには男性に残業をさせないような取組などできるのだろうか、中小企業はいま大変厳しい状況で長時間働いてもらわざるを得ない、といった指摘も出ています。

銭谷 当行のお取引先の企業には山口県内の中小企業がございますが、その経営状況を見ると、かなり厳しいものがあります。ですので、個別企業に対して、これを進めなさいということが強制的にできるのか、という問題があります。ただ、その企業だけではなくて、地域ですとかいろいろな形の支え方があるのではないかと思います。

男性側の働き方については、当行もご指摘のとおりでして、残業ももちろん多いのですが、やはり企業として、いろいろな意味での時間短縮、効率的な働き方ということも含めて考えていく必要があると思います。

坂本 地域の中でお母さんたち、子育ての悩みや不安をサロンに来て話されるんですね。でも、本当はパートナーに聞いてもらいたいんだと思うんです。聞いてもらえないというところには、時間という問題があるんですね。話したいのだけれど、とても疲れて帰ってきた姿をみると、いやな話を聞かせたくない、というのが現実です。本当は、夫婦で子育てについて話し合うゆったりとした時間が生活の中で保証されていることがとても大切です。

いまの若いお父さんたちは子育てに積極的です。世代が変わってきていて、本当に子育てをしようと思う人が増えている。でもそれができないのは、上司の理解というのが非常に大きいんじゃないかと思っています。スーパーで赤ちゃんを抱っこして買いものしている背広姿のお父さんなんてすごくカッコいいよね、とお母さんたちは言います。新しい素敵なお父さん像というのが、確実に若いジェネレーションの中にできているんです。それにゴーサインを出せるかどうか。すこし上の、そういうモデルを知らない世代の責任はとても大きいと思います。

ですから、よくわからないけれど、少子化だし、頑張っ

ていけば、豊かな家族生活が地域の中で広がっていく。それが地域のあたたかさとか豊かさ、安全性といったものを支えていくのだと思います。ですから、早く帰りたいと言っているパパには、どんどん早く帰らせてあげていただきたいと思います。

大福 若い世代の意識が変わってきていることは事実だと思います。その事実をトップや上司がきちんとオーソライズし、後押しする姿勢を示さないと、この壁はなかなか乗り越切れないのだろうと思います。

それから、平日のどこかはきちんと帰れるような仕組みを思い切ってやる、それを積み重ねていかないと難しいのかなと。また、自分の自由になる「可処分時間」を豊かに使うためのコンテンツがないとうまくいかないと思うので、その両方を提案していくことが大事じゃないかと思っています。労働組合としても中身を提起しながら皆様方にもご協力いただいて、とにかく乗り越切っていくということです。

北欧あたりで成功事例もあるわけですから、日本流の適切な対応の仕方というのも十分考えられると思います。はやく知恵を絞って、具体的にやってみることが大事だと思います。

青木 厳しい競争社会の中であって、それでもワークライフバランスを実現させていくためのキーワードとして「柔軟性」を挙げていきたいと思っています。例えば、定時退社日を徹底して運用するとか、年次有給休暇を効果的に使うといったメリハリ付けで対応していくということです。

鹿嶋 この問題は、企業の効率性の問題と絡みま

銭谷 仕事だけの人間というのもいけないことはないと思うのですが、やはり管理職というのは人間性を求められる職業だと思うんですね。そして、子育ては管理職としてのそうした適性を伸ばす上で大きな役割を果たすのではないかと。そういうことを考え方の

中に入れていただきたいなということをつくづく感じています。

それから業務の効率性ということを考えると、実は、子育て中の女性というのは、いろいろな時間のやりくりをしています。そういう女性の働き方は、いろいろな意味で企業にプラスになっているのではないのでしょうか。そういうことも評価していただきたいところです。

質疑応答

鹿嶋 意見交換はこれくらいにしまして、会場の皆さんからの質問にお答えしたいと思います。

質問者1 埼玉県のある市で子育て支援の市民活動をやっています。日本には中小企業、零細企業がすごく多いと思うんです。中小企業はいま厳しい時代にありますが、例えばお母さんが病気になったときにお父さんを休ませてくれる、そういった雰囲気というものが中小企業の経営者にも求められていると思いますがどうでしょうか。

坂本 私、埼玉県の次世代育成の行動計画の策定委員をしていますが、埼玉県の企業は9割以上が中小企業なんですね。一つ思うのは、大きな企業と小さな企業では、やれることは違ってくると思うんです。国や自治体のサポートも必要だと思いますけれども、小さな企業どうしが連合して子育て支援に取り組むという考え方もあるのではないかと。そうしたときに地域のボランティアなどと上手に連携しながら、例えば複数の中小企業で民営の保育所をつくとか、預けあいのシステムを支えていくとか、そういったことも新しい発想としてどんどん取り入れていいのではないかと思います。

実は、地域に根を張って仕事をされている中小企業は、地域で子供とふれあってくれる大人でもあるんですね。工場見学や仕事場の見学、職業意識につながるようなすばらしい教育環境を提供してくださ

る存在であつたりもするんです。

いまは子供の連れ去り事件などもありますので、地域密着型の企業が地域で営業車を走らせるついでに安全パトロールをするという取組をしてくださっている地域もあります。様々な取組がありますので、新しい発想でこの課題を乗り越えていくことが可能だと思います。

質問者2 共稼ぎで核家族という家庭の場合、2人目の子供を産むために入院している間、父親が上の子供の面倒をみてくれなければ2人目を産む決断ができない、こういう話がすごく多いんです。このようなことについて、どのようにお考えでしょうか。

質問者3 企業における次世代育成支援のコストに関してどのようにお考えですか。売り上げの何%、利益の何%ぐらいをそうした支援にかけるべき、というような具体的な指標がありましたら教えてください。

青木 まず2人目の子供の出産に関しては、当社では妻出産休暇というものを有給休暇とは別途に3日間設けています。これは大変人気の高い休暇で活用されています。

それからコストについてのご質問ですが、目標値や予算があるわけではありません。むしろそうしたコストが出ていく中で、われわれ担当レベルの人間も知恵を出しあいながらより効率的な運用をしていく、そういう視点からコストと向き合うということが必要だと思っています。

銭谷 当行でも妻出産休暇制度はありますが、残念ながらマツダさんのように積極的に活用されていません。ただ私自身は、育児休業から復帰した後のいろいろな休暇のとり方、それをもうちょっと柔軟性をもたせた形で制度に入れていきたいと考えております。

それからコストについてのご質問ですが、次世代育成のコストに関しては、数字として目標値を

あげるのがいいのかどうかということも含めて難しい課題だと思います。ただ効果ということでは、実際の業績ということだけではなくて、コーポレートブランドの向上とか、トータルな意味でのプラスがありますので、単に業績の何%をまわすという考え方ではなく、もう少し柔軟に幅広く考えた形でやっていきたいと思っています。また、効果というのは、今年やったから来年出てくるというものではありません。経営者としても長い目でみた施策をとっていかたいなと考えております。

まとめ

鹿嶋 そろそろまとめに入りたいと思います。次世代育成支援と企業の役割という問題をどのように考えていけばよいのか、まとめをお願いします。

青木 やはりこの問題は、企業が人とどのように接するかということにかかっていると思います。次世代を育てると同様に社員を育てていく、そこで培ったものをまた次の世代に伝えていくというプラスの連鎖が必要だと考えます。その過程の中で、社員や会社というものが社会において存在感を発揮できるようにすることが重要です。

大福 それぞれの立場の人が次世代育成の危機意識を共有し、この問題に取り組むことが大切です。企業がその先導的な役割を果たしていくのだという認識をもたないと、この国は再生産できないのだと思います。

子供を何人産み育てるかというのは神の領域であり、また、大変プライベートな問題だと心得ているんですけど、国家的一大事ということで、出生率が一定の回復をみせるまでの間、子供をつくろうとするインセンティブが働く社会的なサポートの仕組みを早急に編み上げ直し、ただちに取り組む姿勢が必要ではないかと思っています。労働組合の立場から努力をしてまいりたいと思います。

坂本 次世代育成を語るときに出生率の数字が言われるんですけど、出生率だけではなくて、実は数の少なさによって、子供が育つ環境、親が育つ環境が非常に貧しくなっていることにも目を向けていただきたいと思います。

それぞれの企業は、国から次世代育成支援の行動計画を策定するように求められていることの意味合いを重く受け止めてほしい。子育ての現実を変えていく上で、働き方や企業の在り方は非常に大きなファクターとなっており、そこが動かないかぎり変わっていかないことに実は皆気づいています。企業の皆さんの取組が非常に大きなインパクトをもっているということを、よくご理解いただきたいと思います。

それから、いま私は新座市の行動計画、埼玉県の行動計画の策定に関わっていますけれど、計画策定のプロセスで様々な発見とか出会いとか、いろいろなものをたくさん拾えます。ですから、ただ計画を策定して提出すればいいということではなく、策定のプロセスの中でそれぞれの企業でどんなことができるのか、どんなことをすれば自分の企業にもフィードバックがあるのかということをしっかり見極めていただきたいと思います。それは、企業の大きな成長のステップ、財産となるでしょう。将来のビジネスの種になるものもたくさん収穫できると思います。企業と地域が向き合う大きなチャンスだと思います。いろいろな形で向き合い、コミュニケーションして、市民と企業が良い関係で新しい時代をつくるスタートにしてほしいと思います。

銭谷 いま、CSRが単なるお題目ではなく、真に求められている時代だと思います。銀行の場合、メガバンクだけではなく、地域金融機関にもいろいろな形で求められていると思うんです。まずはできることからひとつずつ、着実かつ継続的にやっていくことが大事だと思います。

当行のような地域金融機関の場合、山口県内におけるプレゼンスが大きいので、その行動は常に見られているんですね。これからは、銀行の商品や

サービスとして提供するものについても考えていかなければなりません。そういうことが、消費者が企業を評価するうえで大きなポイントになるのではないかと思います。

鹿嶋 全体を通して私なりの感想を述べます。

現在の人口を維持する数値を人口置換水準と言い、その合計特殊出生率は2.08です。その意味で日本の1.29というのは非常に深刻な数字です。2台を突破している国は、欧米先進国の中ではアメリカだけです。西欧先進国は軒並み1台ですが、それでも日本ほど低い数字ではありません。日本と同じような低水準の国はドイツやイタリアなど数えるほどです。アジアの諸国は軒並み低いということで、アジア全体の特徴かといわれることもあります。ちがいます。開発途上国が文明成熟国になる過程で女性が労働市場に出ていくけれども、仕事と家庭の両立、そういった支援が整備されていないんですね。日本はちがいます。世界でも有数の経済大国などといわれている国ですから。日本の合計特殊出生率が低いのと、アジアの近隣諸国の合計特殊出生率が低いのは、同質には考えられません。

このような状況だからこそ、次世代育成支援は企業がとるべき社会的責任でもあり、経営方針として位置づけるべきものでしょう。

事業主は行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出るわけですが、この計画に基づいて取組を推進した事業主は、一定の要件を満たす場合に認定を受けることができます。そして、その認定マークを商品や広告などに付すことができるわけです。私は以前、企業の動機付けをもう少し鮮明にするためには、例えば自治体の公契約の場にまでそのような評価基準が持ち込まれてもいいのではないか、という趣旨の記事を書いたことがあります。そういう認定を受けた企業であれば、社会でもっと評価されてもいいのではないか、そうなれば、企業も前向きに努力するのではないかと思います。

アメリカでは、環境基準、人権、地域貢献といっ

たCSRメニューについて、それらのスコアが高い企業の商品を買いたいといったリストをだすNPO活動もあります。その意味で、次世代育成コンシューマリズムのようなものが生まれ、そういうことに積極的な企業の商品を買う、そのような消費行動があってもいいのではないかと思います。ですから、こういう問題は、やはり消費者運動とのつながりも必要です。投資ファンドの中にも、環境ファンドだけではなく、ファミフレ・ファンドのようなものを考えているところもあるようですので、今後こういう考え方が社会的に広がっていくのではないのでしょうか。

坂本さんのようなNPOにも期待したいですね。今後、様々な活動がリンクしていく中で、次世代育成という問題を考えていけたら、少子化問題の解決の糸口も見えてくるのではないかと期待しています。

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