



仕事と子育ての両立をさらに進めるため、三〇〇人超の企業に「行動計画」の策定を義務づけた次世代育成支援対策推進法。同法の施行がこれからの企業の育児支援に何をもちたらし、どう変えていくのか。学識者と日頃から両立支援制度に関わる労使の実務者が率直に見通しを語った。「行動計画」については、企業経営自体のメリットにもつながるとの意見も。「ファミリーフレンドリー」な企業を増やすには、働く側も「育児するために制度を利用する」との姿勢だけでなく、「働き続けて自分のキャリア形成を真剣に考える姿勢をもつことが重要だ」との提議があった。

座談会

企業の育児支援

—次世代育成支援対策推進法がもたらすもの

次世代法への期待

青木 現状をあえておさらいします

が、育児休業の取得率は「平成一四年度女性雇用管理基本調査」で女性が六四・〇％、男性が〇・三三％となっています。数字だけを見ると、女性は目標値をクリアできそうですが、男性は難しい感じもします(表1参照)。武石さん、育児取得率が低いことについては何か構造的な要因があるのでしょうか、また目標値の実現可能性についてはどうお考えですか。

武石 今号の特集テーマ「育児と仕事」の副題に、「共働き世帯の現実」とありますが、私は育児と仕事というのは共働き世帯だけではなく、専業主婦のいる世帯でもとても重要な問題だといつも感じていますので、今回の副題にはちよつと異論があるということを最初に申し上げたいと思います。それから、次世代法で義務づけられた「行動計画」の策定が企業にどんな影響を

およぼすかですが、計画は、現状から一歩でも二歩でも前進してもらうためのもので、決められた水準以上でなければならぬという性質のものではない。だから、計画策定の義務付けによって格段に制度が前進するといったことは期待しないほうがいいのではないかと、こういった課題に、いよいよ企業が主体的に取り組む時代になったということ、社会に認識させるアナウンス効果はある。一定基準をクリアした企業の「認定制度」も盛り込まれましたが、この認定が企業にとってインセンティブのあるものになれば、前向きな企業の取り組みが進むかもしれません。

男性の育児取得率の目標値が一〇％というのは非現実的という意見もありますが、男性は女性と違い、取得期間が一カ月とか二カ月という短期間のケースが多いのです。出生率が一・五で育児取得率が一〇％の場合に、育児取得の出現確率がどれくらいになるかを試算してみると、二〇歳から六〇歳まで年齢に偏りがないと仮定すると〇・

プロフィール

武石 恵美子 (たけいし・えみこ)

東京大学社会科学研究所助教授。専門は人的資源管理、女性労働問題。主な著書に、『大卒女性の働き方』(共著、日本労働研究機構、2001年)、『少子社会と自治体』(共著、日本加除出版、2002年)など。

矢田 稚子 (やた・わかこ)

松下電器産業労働組合中央執行委員(男女共生推進担当・広報センター部長)。1984年松下電器産業入社、人事部門で、女性社員の育成・戦力化などを担当。

木村 邦明 (きむら・くにあき)

NEC人事部労政シニアエキスパート。1981年NEC入社。人事部、勤労部、広報部などを経て1998年から現職。

青木 章之介 (あおき・しょうのすけ)

労働政策研究・研修機構副主任研究員。専門分野は生活構造論、環境・情報の社会学。主な著書論文に『「かいほつ」の開発社会学的意味：北タイにおける工業団地地域の事例』(『労働社会学研究5号』東信堂、2004年)など。

表1 育児休業取得率目標値の達成状況
～平成14年度女性雇用管理基本調査から～

▽育児休業取得率			
	〈目標値〉	〈H14〉	〈H11〉
男性	10%	0.33%	0.42%
女性	80%	64.0%	56.4%
▽小学校就学の始期までの勤務時間短縮などの措置の普及率			
	〈目標値〉	〈H14〉	〈H11〉
	25%	9.6%	7.0%

※目標値は「少子化対策プラスワン」などで掲げられている社会全体の目標

四％、一年間で二五〇人のうち一人出るかどうかの確率です。平均期間も短いとすれば、一定規模以上の企業であれば職場に大きなダメージがあるとは考えにくい。現実に育児をとりたいたい男性が一割程度いるのですから、取りたい人が取れる環境づくりのために、何らかの手だてを打つべきだと思います。次世代法は一〇年間の時限立法ですが、取得率が目標のレベルまでいけば、世の中はずいぶん変わると思います。

青木 矢田さん、松下電器の両立支援策と次世代法に対する労組の対応はどうなっていますか。

矢田 制度としては「育児休業」をはじめ、「育児時間」「育児勤務」「ワーク・アンド・ライフサポート勤務」などを導入しています（表2参照）。

なかでも育児制度は育児休業法が施行される前の平成二年に導入しています。累計の取得者は約三四〇〇人で、そのうち男性取得者は昨年度が四人、累計



武石氏

六人と、取得率は女性に比べ圧倒的に低い。たとえば、夫婦ともに技術者の場合、一方が長期間休んでしまうと技術革新に遅れをとってしまうので、半分ずつ取得するケースなども出てきています。

電機連合の「男女平等政策委員会」で議論していたのは、次世代法は時限立法で、しかも均等法施行のときのように入罰規定が何もなく、頼りは「認定制度」だけだということです。いかに具体的な「行動計画」を策定するかが重要で、まだこんな話をしていいのかわからないのですが、二〇〇四闘争を通じ、経営側と「行動計画」に対する基本的な考え方や策定に向けた労使協議のあり方を含め、突っ込んだ議論をしていこうと考えています。

青木 NECではどうですか。

木村 当社の場合、平成元年から六年ぐらいまでの間に、女性が働きやすい環境をいかに作るかということで、教育セミナーなど啓蒙活動をかなり真剣にやりました。当時は女性社員にとつて、先輩が少くない時代でしたので、これからのキャリアをどうするの

か、自分で考えてもらうための手助けの側面もありました。

累計の育児取得者は二千数百人です。そのうち男性は一三人で、企業の中では男性取得者が多いと言われていますが、絶対数では少ない。NECでは、本人と家族が病気になったときに使える休暇で、毎年、年次有給休暇とは別に三日付与し、使わなければ最大二〇日まで貯めておくことができる「医療看護休暇制度」を一九九二年に導入していました。昨年これを「ファミリーフレンドリー休暇制度」として改定し、付与日数を五日に増やすとともに、利用目的を拡大しました。その最大の目玉は、子供の学校行事全般でも休むことができるようにしたことです。（表2参照）。

これは、仕事と家庭の両立という課題の中で、世の中の男性社員が家庭をあまり顧みていないのではなか、ということから子供の教育を通じてもつと家庭に関心を持って欲しいというメッセージでもあります。また、日本の学校教育がここまでおかしくなってしまったのは、自らも含め、ビジネスの最先端にいる人間があまりにも子供の教育に無関心すぎたという反省もありました。

「行動計画」について言えば、企業の取り組みは、業績や事業環境などをみながら、徐々に進めますから、具体的な計画を先につくるのは難しい。また、期間を限った集中的な取り組みだと厚生労働省は言いますが、企業にとつては一〇年先なんてどうなるかわからない。途中からみんな疲れちゃって、おざなりになる危険性もある。ただ、企業も含め、日本全体で高齢化・

少子化問題に取り組みなくてはならないのは事実で、国がうまく啓蒙して、企業をやる気にさせることができるかどうかが行く末を決めると思っています。

矢田 次世代法での「認定制度」の具体的な姿がまだ見えてないのですが、組合では、ステータスが上がるとか、売上が伸びたとか、価値のある認定にしないと意味がないと話しています。

武石 エコマークのように、同じ商品があつたら認定マークがついているほうを買おうと（笑）。

主体的な利用を

青木 木村さんから「企業をやる気にさせる」という言葉が出ました。業績や生産性の面では、むしろ両立支援を推し進めたほうがよいという根拠が説明できれば、企業も取り組みやすいのではないのでしょうか。松下さん、NECさんで積極的に取り組んでいる理由と、労使でもつとも反りが合わない点はどこなところですか。

矢田 「時間管理から成果管理へ」ということで、何をアウトプットするかが仕事のうえでとても重視されるようになっていきました。人事戦略上、優秀な労働力が不足するなかで育児という時間的制約があつても優秀な人に継続して働いてもらつたほうがいいのかそれとも、いったんやめさせてしまいい新しい労働力を探すのがいいのか。松下では結果として前者の選択をしたと組合も受けとめています。経営環境が厳しいなかでの両立支援は確かに、企

表2 松下電器、NECの主な仕事と育児の両立支援制度

松下電器	NEC
【育児休業】 生後満1歳の3月末日に達しない子と同居し養育する人で休業後も勤務する意思がある人が対象。子が満1歳の3月末日に達するまでが限度	【育児休暇】 子が満1歳に達した後、最初の3月31日まで。さらに2週間の延長が可能（保育所のなからし保育に対応するため）
【育児時間】 生後満1歳未満の子を育てる従業員が対象。子供が満1歳までの間、定められた場所で1日2回午前・午後各30分間の育児時間が与えられる	【育児短時間勤務】 子が小学校就学の始期に達するまで取得可能。1日の就業時間を1時間または2時間短縮。フレックスタイム制度との併用が可能
【育児勤務】 生後満3歳の3月末日に達しない子または小学校1年生の子と同居し養育する人が対象。1日を通じて2時間を超えない範囲で短縮する勤務	【育児クーポン】 小学校3年生までの子を有する社員がベビーシッターの利用を必要とする場合、1500円/回の割引を受けられる
【ワーク&ライフサポート勤務】 生後満3歳の3月末日に達しない子または小学校1年生の子と同居し養育する社員で、本人が希望し、かつ専門性、業務の裁量性などを勘案し会社が認めた人が対象。「半日勤務」「隔日勤務」などから勤務対応を選択する	【ファミリーフレンドリー休暇（旧医療看護休暇）】 賞金100%補償の有給休暇。本人の業務外の傷病のための療養や家族の看護、配偶者出産、授業参観などの学校行事全般の場合に取得可能。年間5日付与。20日まで積み立て可能

（各社、労組の資料をもとに編集部作成）

業にとってしんどい。しかし、子供を産み、育てながらも働き続けられれば、長期的には多くの人が社会保険料や税金を納めることにもつながります。私が入社した当時、米国勤務だった夫は、米国では男性も育児をとって当たり前という風土であり「自分も取りたい」と言っていました。帰国したらいきなり、「やっぱりとれない」と。どうしてかと聞くと、「雰囲気があるのではない」と言うのです。風土改革を含め実効性を高める取り組みが必要だ

など感じます。

木村 企業のメリットということでは

言えば、ちょうど出産期を迎える女性というのは社内でも当然、中核になりつつある層なので、そういう社員をサポートして働き続けられるようにすることは大きい。社員のほうも、サポートしてくれる制度があれば、それを使って自分のキャリアをどうしていけばいいか考えることができる。この循環がうまくいけば、「じゃあ、私もNECに入ろう」という人が出てきて、人材獲得にも結びつく。確かに、育児で一定期間、仕事から抜けられてしまうことによって、その分の負担は社内のごく一部に出てくるわけですが、今はおそらく、それ以上のメリットが出てきていると思います。

武石 「ファミリー・フレンドリー」として表彰されているような企業は、従業員福祉や社会的責任のためというよりも、企業のメリットということを第一に考えてやっていると、必要ない人材の確保や定着、モラルアップを意図して取り組んでいる。従業員が非常に助かる面があるので、結果としては従業員福利になっていきますが、企業は「優秀な人には制度を利用して残ってほしい」のではありません。当然、実際はそうではない人も利用します。両立支援制度では、やはり利用する側も、こういった制度を使う一方、自分のキャリアをきちんと考えていくという主体的な取り組みも重要だと思います。



木村氏

企業が、人材戦略として取り組んでいるのに対して、利用者がそれに応えられなければ企業側のモチベーションが下がってしまう。もう一つ、今日はみなさん大企業の方なので、中小企業について私が補足しますと、実は出産後も働き続けている女性の割合は中小企業のほうが大企業より高い。ある社員が育児や介護を必要とする状況が生じたとき、制度はなくてもその人に何をしてあげたらよいかきめ細かく考え、対応するところが、中小には結構あります。木村さんは「行動計画」を前もってつくることがどれだけ適当なのかとおっしゃいましたが、本当にそのとおりで、実は両立支援は、計画どおり実行すること以前に事態が生じたときに何が非常かをその場その場で対応することが非常に大事です。今回は三〇〇人以下の企業には、計画の策定は義務づけられていませんが、こうした規模で計画を策定するとしても、やりにくい点は多いと思います。

とした「ワーク・アンド・ライフサポート勤務」という制度を一部の職種に限定して認めています。まだ利用者は少ないのですが、柔軟な制度を導入し就業継続を可能にする一方で、自分のキャリアを主体的に考えていくことも求めています。

復帰したくても…

木村 育休取得者の復帰の時期と取得期間を調査してみると、復帰の時期は六割近くが四月でした。NECの場合は、保育所環境の整備が遅れているといわれる京浜地区に集中していますから、子供を預けられる四月まで待つから復帰するケースが圧倒的に多いんです。一方、取得期間は一〇カ月が一番多い。これは、子供がゼロ歳の間は預かってくれる保育所が少なく一歳になるのを待って、復帰してくる。また、一〇カ月を境に、一〇カ月以上と以下どちら側の方が人数が多いかをみると、以下の方が多い。つまり、社員はなるべく早く復帰したがっているのに、「一歳にならなければ復帰できない」、また「四月にならないと保育所に入れない」などの理由があつて苦労している。より短い期間で休職が済めば、企業の負担も少なくなつてとりやすい雰囲気をもっと出てくるはずなんです。

矢田 うちの会社では、在宅勤務や半日勤務など、柔軟な勤務をメニュー

武石 確かに、ゼロ歳児保育と育児休業がトレードオフなので、ゼロ歳児保育のコストが非常に高いから、育児休業の方向にという流れがある。ただ

「次世代育成支援対策推進法」とは？

企業や地方自治体による子育て支援を強化するために今年7月に成立した法律で、10年間の時限立法。

300人超の企業には、行動計画は義務

従業員301人以上の企業に対し、社員が仕事と子育ての両立を図ることができるようにする「行動計画」の策定と、その都道府県労働局への届け出を義務づけた。企業は平成17年3月末までに策定し、同年4月以降すみやかに届け出る。300人以下の企業は努力義務となっている。行動計画には、計画期間、目標、それを達成するための対策と実施時期などが記載される。目標としては、法を上回る育休制度の実施だけでなく、ノー残業デーの導入や多様就業型ワークシェアリングなども想定されている。

計画達成なら「認定」も

行動計画を達成した企業は、都道府県労働局長の「認定」を受けることができ、認定マークを広告や商品などにつけることができる。



矢田氏

し、企業と働く人の実態をみたら、私もむしろゼロ歳児保育をきちんと整備すべきだと思います。コストの問題は

ありますが、質は落とさずにコストが安くて済む方法はあると思います。育児休業法の改正議論があります。休業期間を長くするというのは、保育所問題が絡んでいるわけですが、休業の延長で対応するというのは慎重にすべきではないかと思っています。

矢田 松下でも一年以内で復帰する人が多いという現状です。休職者に聞くと、最近は事業再編など大きな変化を伴う動きがあるので、あまり長く休むのは不安だと。

木村 保育所というのは、数だけの問題じゃなくて、サービス内容の問題も大きいですよ。今は夫婦ともに総合職のペアも多く、当然のことながら仕事によっては残業が発生する。でも、早く引き取りにまいとかいう話になっ

てしまう。
矢田 私も預けている身として、本当にそれは思いますね。今日は朝六時に家を出たのですが、六時では保育所に預けることができず、可能となる七時半までは、近隣にいる親やベビーシッターに頼らざるを得ない。いまや女性も宿泊出張して仕事することが当たり前になってきているのに、現状の公的保育施設では、すごく中途半端で限界がありますね。

武石 企業のできることに限界があつて、何でも企業に任せてしまうと、制度がある企業の人はラッキーということになり、制度がない企業

の人と格差が出てしまふ。これは不合理で、やはり基本は公的な部分でさちんとやらなければいけない。

男性の育休取得は進む？

木村 育児休業法の改正議論の新聞報道などをみると、「とにかく長く休めるように、長ければ長いほど良いだろう」という視点しか見えてこない。先ほど説明したように、実際に育児休業を取得した人たちのニーズは違うところにあるのではないかと気がします。短い期間で復帰できるインフラがあれば、男性も含めて取得しやすい環境・雰囲気が広まると思います。

矢田 男性の育休取得で縛りになるのは、やはり職場の上司でしょうね。数カ月休むだけでも「おまえは将来のキャリアを棒に振るのか」というようなことまで言われた人もいます。管理職からすれば、本音のところ男性部下にはとってほしくないと思っているのでしょうか。

木村 育児休業で残された職場が大変になるのは取得者が女性男性にかかわらず同じはず。そういう管理職がいたら、子供の学校行事で休暇をとってもらふことから意識の変革を図る(笑)。

武石 男性の育休取得を進める上で一番のネックは、共働き世帯の男性が少ない点ですね。小さい子どももつ夫婦の大多数は専業主婦の奥さんが家にいる家庭ですから、育休が男性共通の課題になりづらい。ただ、ある夫婦が例えばNECと松下にそれぞれ勤



青木氏

めていて、奥さんばかりが育休をとっているとすると、結局、奥さんの会社の方が一方的に子育ての負担を負っていることになる。こう考えると、奥さんが勤めている会社の人事が、夫は休業しないのかとプレッシャーをかけてもいいぐらいです。男性の育休は、企業の負担を平準化していくという意味でも大事なことです。

青木 少子化問題と両立支援の関係はどうでしょうか。
武石 少子化は何か一つやれば解決するという話ではない。両立支援だけでなくありとあらゆる手段を尽くさないと。そのひとつは働き方がどう変わるかだと思いますね。九〇年代に少子化対策ということで育児休業法がきたり、エンゼルプランがきたり、集中的に対策を講じた一〇年だったと思うのですが、振り返ってみると、ほとんど何も変わっていない。結局、女性の労働力率もそんなに上がっていないし、出生率も回復していない。働き方を変えられるか、そこが大事だと思います。