

資料No. 5

## 各社の両立支援取組関係資料

## ベネッセコーポレーションの就労支援について

### ◆プロフィール

(H. 14. 4月現在)

	男性	女性	計	女性の比率
社員	698名(33.3歳)	1,023名(30.4歳)	1,721名(31.6歳)	59.4%

### ◆当社の人事制度の基本的考え方

#### キーワード「自由と自己責任」

- 人事制度 : 実力主義 (成果に対して報酬が支払われる)
- 能力開発 : 自主的なキャリア開発  
個人の意思による仕事選択と自己啓発
- 福利厚生 : 自助努力をベースに、いざというときの就労を続けるための支援  
多様な価値観・生活観の尊重

### ◆ファミリーフレンドリー施策における前提

1. 男女平等、実力主義の雇用政策(女性優遇措置をとっているのではない)
  - 1970年代から事業拡大に伴い男女均等処遇・全員総合職により女性を採用
  - 男女の差別無く、実力主義での昇進、昇格
2. 生活と仕事の両立困難(育児、介護等による)には積極的支援を行う
  - 貴重な労働力の流出を防ぐ(育児、介護はライフサイクル上の一時的な両立困難)
  - 実力主義人事制度だからこそ、就労を続けるためのベースはできるだけ保証
  - 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)を社内でも実現
3. 支援の方法は制度的対応だけではない
  - 個人の自助努力
  - 価値観の多様な社員を活かす仕事・マネジメント
  - 明確な経営の思想

◆各制度の具体的な内容

制度名	沿革	概要	利用実績
育児時短勤務	平成4年4月より	就学前の子供をもつ場合に勤務時間を5or6時間に短縮し、給与も比例減額	のべ119名 平成14年度4月時点では59名
育児休職制度	昭和61年：女子再雇用制度 平成2年：リターンコース制度(3年間の休職または離職の選択ができる制度) 平成7年4月：制度改訂し、現在の育児休職制度スタート	法定の育児休職に上乗せで子の1歳誕生日直後の3月末まで休職中は無給。	平成14年4月まで延べ477名利用 復職316名 4月現在23名が休職中 現制度になって以来7年間の復職率は89%以上
介護休職制度	平成3年4月	法定の介護休職に上乗せで最長1年間無給だが社会保険料は会社が負担	のべ利用者数24名 復職者20名
介護時短勤務制度	平成8年4月	最長1年間勤務時間を5時間or6時間に短縮し、給与も比例減額	5名
再雇用制度	平成7年4月旧リターンコースの廃止と同時に開始	条件：勤続3年以上で転職以外の円満退職の場合再就職可能となったときに募集ニーズがあれば選考の際に優先	平成14年4月までのべ登録者226名 うち男性12名 社員としての再雇用は5名
カフェテリアプラン	平成7年4月	年間92ポイント 1ポイント1000円の範囲内で、自分に必要な支援を選べる ・ベビーシッター補助 ・託児施設利用補助 ・在宅介護補助 ・家事援助補助	
休職中の情報提供	平成2年のリターンコース制度発足当時より	休職者向け社内情報提供誌(リターン通信)や社内報などの各種送付物	
	リモートアクセスは平成10年度に開始	自宅のパソコンから社内のイントラネットにアクセスできるリモートアクセス制度	
スーパーフレックス	平成6年4月	コアタイムなしのフレックスタイム制 自律性と知的生産性の向上を目的に出勤退社時間を個人の裁量に委ねる	

◆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
  - 女性が働きやすい職場としてのイメージの定着
  - 学生からみた企業イメージ ①「親しみ」②「社会貢献」③「宣伝上手」
- ・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・たまひよこっこクラブ、チャイルドケア、こども英会話、介護事業
  - 社員モニター制
- ・ブランドイメージへの貢献
  - 中学生以下の子供を持つ母親層にロイヤルティの高い顧客層が存在

◆今後の課題

[経営]

- 介護、育児、家庭向け事業のさらなる成長
- 個人のキャリア開発支援
- 多様な働き方に対応できる職務開発

[事業部]

- 期中の休職者発生に伴う要員不足への対応
- 時短勤務者に対するマネジメントでの配慮
- 多様な働き方の個人を支援するコーチング、評価、育成

[個人]

- より主体的なライフプラン・キャリアプランの設計
- 仕事と家庭を両立させる時間配分

# NECにおける仕事と家庭の両立 への取り組みについて

NEC  
人事部