

はじめに

武石 今年の4月に次世代育成支援対策推進法が施行され、また同時に、改正育児・介護休業法も施行されており、企業の両立支援というのが、新たなステージを迎えたと言っているのではないかと思います。90年代以降、少子化という流れの中で、日本では仕事と家庭の両立支援を含め、様々な少子化対策を展開してまいりました。ところが、出生率の低下傾向は続いておりまして、また、仕事と家庭の両立支援策ということに関しまして、国際的に見て、まだまだ低い水準と言わざるを得ない状況にあります。少子化対策という意味合いはもちろんなのですが、それ以上に、企業の皆さんにとっては、こういう環境の中で、これからの働き方をどう見据えていくか、そこでどういった人的資源管理を展開していくのか、ということがむしろ喫緊の課題ではないかと思います。

本日は、次世代育成支援に関しまして、非常にユニークな取組をされている三社の方をお招きしております。企業の現場でどういう取組を展開されているか、ということについて報告いただき、本日のテーマを掘り下げていきたいと思います。

最初に、昨年度、ファミリー・フレンドリー企業として厚生労働大臣優良賞を受賞された花王株式会社人材開発部門イコール・パートナーシップ推進室長の長坂様から、現状の取組を中心にお話いただきます。

花王における取組

長坂 花王では、ワーク・ライフ・バランス支援を、男性も女性も持てる力を十二分に発揮でき、働きがいのある職場づくりの一環として推進してまいりました。

その取組の特徴は、大きく三つあると考えております。一つは、作った制度が絵に描いた餅にならないように、実際に活用され、運用されるための取組を重視しました。

二つ目は、特に育児・介護などの家族責任がある方々というのは、大変個別事情が多様ですので、いかに多様な個別事情に対応し得るか、というところがポイントだろうということで取り組んでおります。そして三つ目は、社員にとっても所属している組織にとってもよいという、その関係性が大変大事ではないか、というところに立って進めております。

花王は、売り上げの約8割以上が何らかの形で女性の生活に関係しているので、事業活動に女性の力をどんどんいかしていかなければいけないという問題意識は、

かなり古くからありました。具体的には、78年から女性の大卒を定期的に採用していますが、そのような中で、数年たつと優秀な女性がやめてしまう。理由は、結婚・出産です。もう少し働き続けてもらわないと力にならないということで、女性のための就業継続支援、仕事と家庭の両立施策を行ってきた経緯がございます。

そういったことを積み重ねる中で、女性社員も年々長く勤めるようになって、平均勤続年数は十数年を数えるようになってまいりました。男女に関わらず社員一人一人が持てる力を十二分に発揮して、働きがいと魅力ある企業風土と環境を、社員全員で作っていかないとけないということで、女性のための継続就業支援から、イコール・パートナーシップ推進活動というところへ2000年にシフトしたわけです。

この活動の方向と枠組みを示したものが、「イコール・パートナーシップ宣言」です。これをリーフレットにして、1万7,000人のグループ社員全員に配りました。この活動の枠組みに3本柱を立てました。その中にワーク&ライフバランス推進というのがあります。このワーク&ライフバランス推進を進めるに当たり、花王の考えるワーク&ライフバランス推進とは何か、という基本的な考え方を固めました。ワーク&ライフバランス推進とは、福利厚生ではなく、能力以外の阻害要因を取り除いて、社員一人一人が持っている能力を十二分に発揮して事業に貢献してほしい、そういう環境を整備することである。こうすることによって、社員にとっては、キャリアの中断を少なくし、仕事の成果につながる、そういう支援、活動だということを固めたわけです。

制度にどういうものがあるかという、先進的な制度は特段入っておりません。大体、他の企業と似たり寄ったりではないかと推測しておりますが、例えば育児休業については、1歳を超えた4月末日までとしております。これは、保育園の4月1日の入所時期というのを多分に意識しており、長い休職を経て職場復帰しますと、お母さんもお父さんも子どもも緊張するので、1カ月のソフトランディング期間を経て、心身ともにきちんと備わった形で復職してくださいという、配慮を入れてございます。

短時間勤務は、1日2時間をマックスに、3歳まで、場合によっては就学前まで取れる。それから、子の看護休暇は、年5日ではありますが、有給で使えます。こういった制度は、着実に活用されており、現在、該当する女性の90%以上の方々が利用し、100%の方々が復職しているという現状です。男性の取得は、残念ながらまだ一けたという状況です。