

わが社の子育て支援策

Case Study [1]~[4]

法律より一歩先ゆく「仕事と育児」両立の仕組み

貴重な戦力を失わないために

今年4月、改正育児・介護休業法が施行された。この法律は、一定の要件を満たした期間雇用者への育児・介護休業の拡大、育児休業期間の条件付き延長、看護休暇の義務など、育児や介護に関わるさまざまな制度の拡大・改定を各企業に求めている。この改正法に加えて、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を促す次世代育成支援対策推進法（次世代法）が同じく4月に施行、それに伴い、多くの企業が介護・育児支援に積極的に乗り出している。

果たして企業は、法律に後押しされて仕方なく育児や介護支援関連の制度を見直しているのだろうか。いや、そう見るのは早計である。

人員構成上で子育て世代の女性が大きなウエイトを占めている**ディスコ**、育児休業は当たり前としながら制度がいま一つ浸透していなかった**NTT**、法律に+αという考えで制度策定を進めた**アサヒビール**——今回取材したこれらの企業はみな一様に「女性は戦力」「出産や育児を理由にして戦力を失うことは損失」と言い切る。過去に女性を登用し、定着させることができなかった苦い経験を持つ**大和八**

ウス工業も同様だ。法律が後押ししたのではなく、現状に法律がやっと追いついてきたのである。

少子高齢化が進むわが国では、今後女性は貴重な戦力としてますます活躍していかなければならない。しかしその反面、もし彼女たちが出産を諦めるようなことがあつては、少子化は進むばかりだ。企業が実行する社員の育児や介護への支援は、ひいては日本国民全員への支援でもあるのかもしれない。

会社名	主な特色
ディスコ [1]	福利厚生ではなく人事制度として育児支援。 育児をする社員には、プロとしての価値を会社に還元することを求める。
大和ハウス工業 [2]	出産時に一時金100万円を支給。家族手当は順次廃止へ。
NTT [3]	ポータルサイト上に育児支援サイトをオープン。制度を分かりやすく紹介、活用を促す。
アサヒビール [4]	法律に「+α」が基本。 定められた規定にプラスする形で制度策定。

(順不同)