

# 中国地方におけるファミリー・フレンドリー企業の実態

岡山大学大学院文化科学研究科 大 野 威

## 1. はじめに

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児の両立を容易にする種々の施策をもち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような制度を有している企業のことをいう。厚生労働省は、各種助成や優秀企業の表彰などを通じて、その促進、普及につとめてきたが、2004年に「次世代育成支援対策推進法」が成立し、従業員300人を超える企業には、2005年4月までに育児支援などの目標設定が義務付けられることになった。産業界において、ファミリー・フレンドリー施策の導入・実施は急務の課題になっていると言える。

本論文は、中国3県（岡山県、広島県、山口県）における先進的なファミリー・フレンドリー企業の施策とその導入経過、制度の利用状況などを明らかにし、これからファミリー・フレンドリー施策の導入を進めようとしている諸企業の準拠モデルを提示しようとするものである。

なお、仕事と育児を両立させるためには、企業のファミリー・フレンドリー施策とともに、公的な保育制度、配偶者や親族などの育児協力が大切な働きをはたしている。こうしたものが総体として仕事と育児の両立を容易にしているかどうかが重要となる。こうした観点から、本論文では、中国3県における保育所の整備状況と家族形態の特性についても分析をおこなっている。

## 2. 中国3県における保育所の整備状況と家族形態の特性

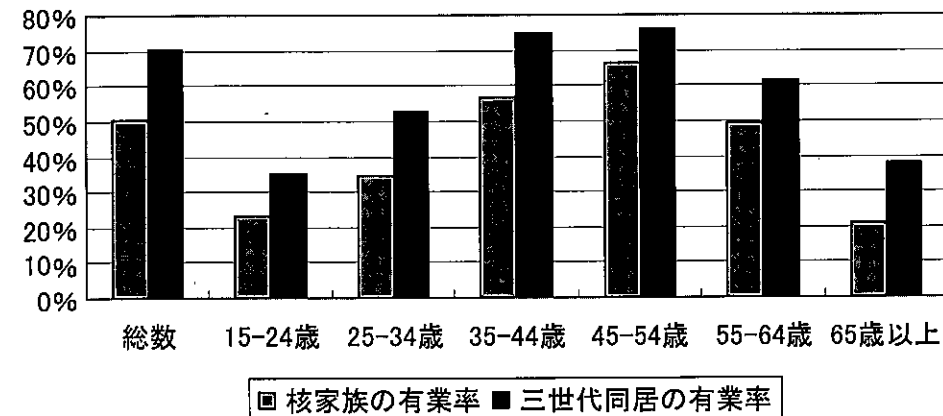
育児と仕事を両立させる容易さないし困難さは、地域によって大きく異なっている。育児と仕事を両立させるうえで、とくに重要な役割を果たしているのは保育所であるが、その整備状況は地域によって大きく異なっている。あるいは3世代同居の家族形態は、核家族より育児と仕事の両立に有利とされているが、3世代同居の割合は地域によって大きく異なっている。ここでは、中国3県における家族形態の特性と保育所の整備状況を明らかにする。

(1) 家族特性

子がいる場合、核家族であるか、3世代同居であるかで、妻の有業率や就業形態に大きな違いが現われる。

図1は、2002年の総務省『就業構造基本調査』に基づき、核家族と3世代同居について

図1 核家族と3世代同居別に見た妻の有業率



資料出所：厚生労働省『就業構造基本調査（2002年）』

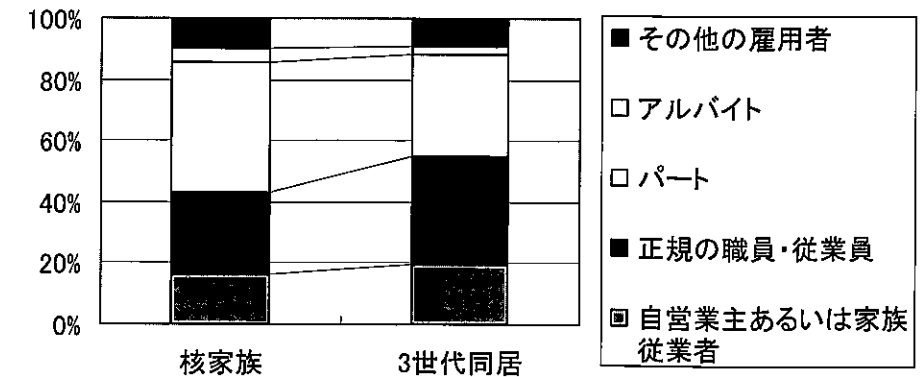
て、妻の有業率の違いを表したものである。すべての年齢階級について、3世代同居の有業率が、核家族のそれを上回っていることがわかる。とくに25歳から44歳にかけては、3世代同居の有業率が、核家族のそれを20%近く大きく上回っていることが見て取れる。

図2は、核家族と3世代同居について、妻の就業形態の違いを表したものである。核家族の場合、妻が正社員の割合は26.5%であるのに対し、3世代同居のそれは35.8%となっている。逆に、妻がパートの割合は、核家族で42.7%、3世代同居で33%となっている<sup>1</sup>。

以上から、3世代同居は核家族にくらべ、妻が育児をしながら就業することが容易だけでなく、妻が正社員として就業を継続することも容易にしていることがわかる。3世代同居では、同居する夫婦の親が、就業中の育児、保育所などへの送り迎え、保育所

<sup>1</sup> 『就業構造基本調査』では、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の六つに区分している。

図2 核家族と3世代同居別に見た妻の就業形態



資料出所：厚生労働省『就業構造基本調査（2002年）』

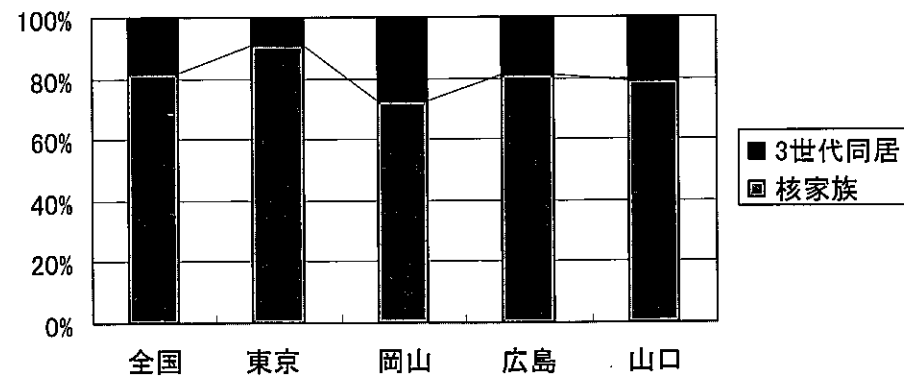
終了後の育児、病児の看護などに協力することで、妻が正社員として就業を継続することを容易にしていると考えられる。逆に、こうした協力者を得にくい核家族では、正社員として就業を継続することだけでなく、就業することそのものに大きな困難が生じている。

後述するように公的な保育制度がかならずしも充分でなく、個々の家庭に大きな育児負担が求められている現状では、育児と仕事を両立させるうえで、3世代同居は核家族より有利な家族形態と言える。

ところで、現在、核家族化の進行にともない3世代同居は急速にその姿を消しつつある。しかしながら、地域によって核家族化の進行度合いに差があり、それが女性就業のあり方にも少なからぬ影響を与えている。図3は、核家族化の進行度合いを、全国、東京、および中国3県について表したものである。核家族化が最も進んだ東京では、3世代同居の比率が9.2%まで低下しているのに対し、岡山県では同比率が27.2%とかなり高い水準にとどまっている。

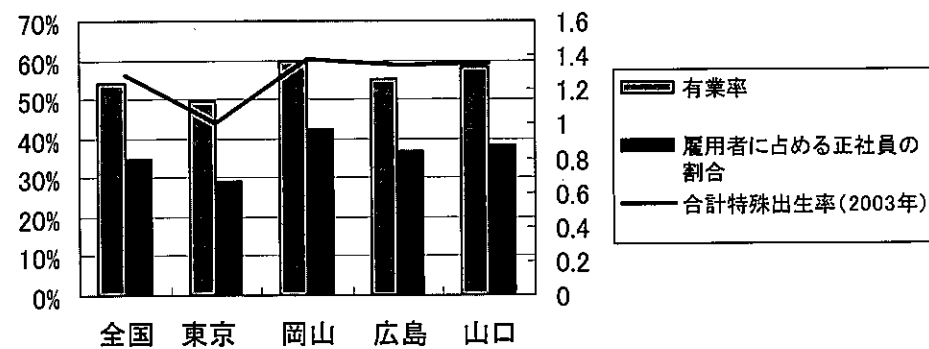
こうしたことは、後述する保育所の整備状況などとあいまって、育児と仕事の両立のしやすさに大きな地域差をもたらしている。図4は、全国、東京、および中国3県について、子を持つ妻の有業率、雇用者に占める正社員比率、合計特殊出生率をグラフに表したものである。東京では子を持つ妻の有業率が49.6%であるのに対し、岡山のそれは60%に達している。また東京では子を持つ妻の正社員比率が29.3%と非常に低い水準にとどまっているのに対し、岡山のそれは42.4%と大変高い水準となっている。なお広島

図3 核家族と3世代同居の割合



資料出所：厚生労働省『就業構造基本調査（2002年）』

図4 子をもつ妻の有業率、正社員比率および合計特殊出生率



資料出所：厚生労働省『就業構造基本調査（2002年）』および厚生労働省『人口動態総覧（2003年）』

と山口の数値は、それぞれ36.9%、38.2%となっており、やはり東京にくらべると高い水準となっている<sup>2</sup>。

## (2) 保育所の状況

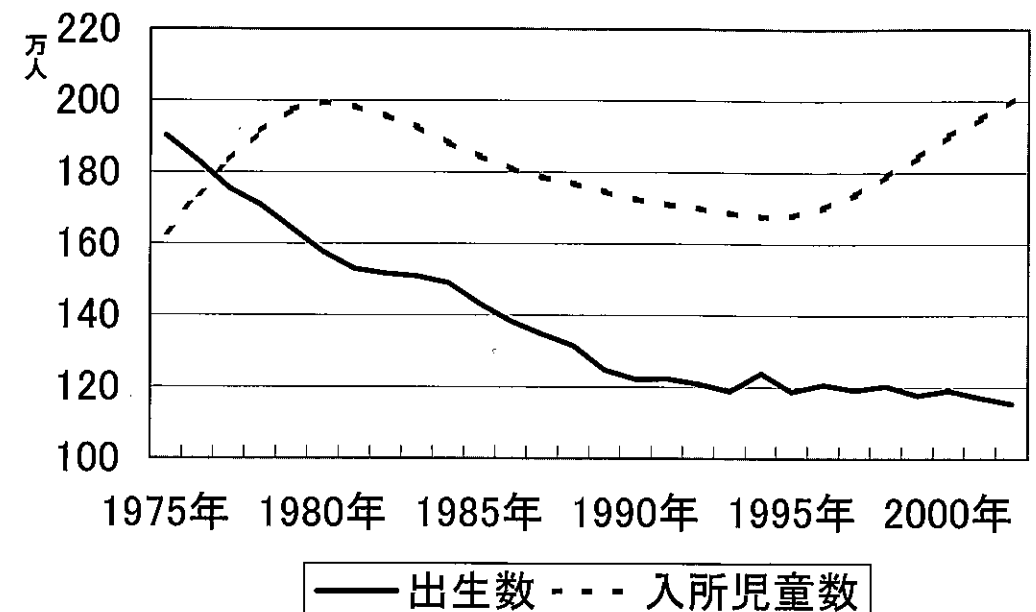
育児と仕事を両立させるうえで不可欠なのが保育所である。ところが、その整備状況

<sup>2</sup> なお本論文は、こうした違いをすべて、家族形態や保育所の整備状況の違いから説明できると主張するものではない。

は地域によって大きく異なっている。

図5は、1975年から2002年にかけての出生数と保育所入所者数の推移をグラフに表し

図5 出生数と入所児童数の推移



資料出所：全国保育団体連絡会保育研究所『2004年版保育白書』および厚生労働省『2004年版厚生労働白書』

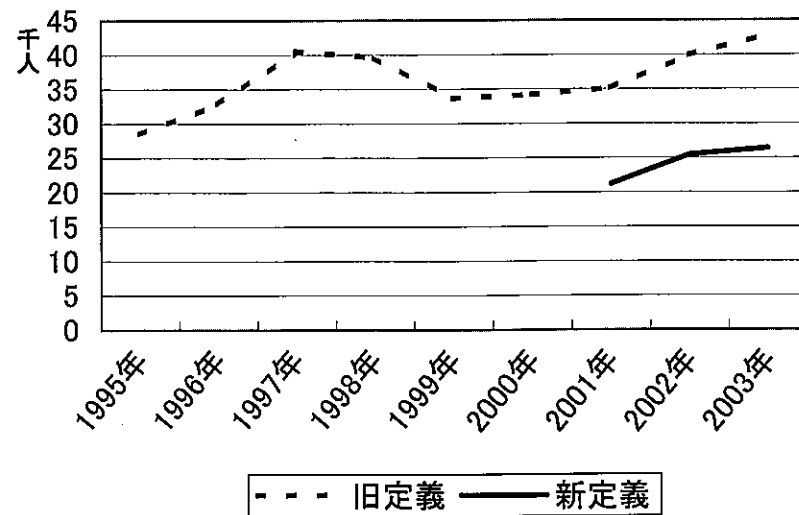
たものである。出生数の長期的な低下傾向にともない、1980年ごろから保育所入所者数は減少に転じるようになる。しかし、出生数の低下が穏やかになった1995年ごろから、逆に保育所への入所者数は増加に転じ、その傾向が現在も続いている。

この背景には、①幼稚園にくらべ子供の預かり時間が長い保育所への選好が強まっていること、②とりわけ低年齢層で保育所の利用が増えていることなどがある<sup>3</sup>。こうしたことは、とくに都市部で顕著となっている。

この結果、とくに都市部を中心に保育所が不足し、いわゆる待機児童問題が深刻化す

<sup>3</sup> 1998年の厚生省『社会福祉施設等調査』によれば、1994年から1998年にかけて、5歳と6歳の在所児童数は、それぞれ7,396人、40人減少したのに対し、0歳から4歳の在所児童数は、それぞれ7,874人、32,011人、33,333人、31,464人、16,476人増加している。

図6 待機児童数の推移



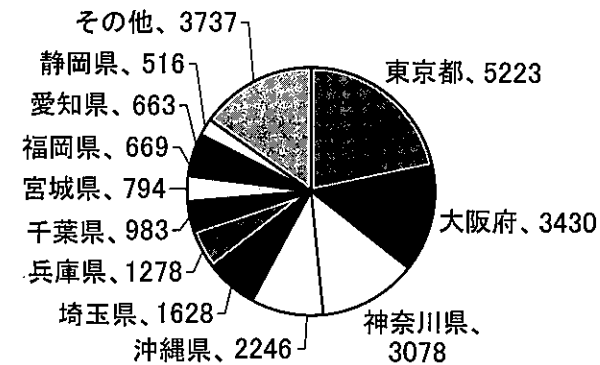
資料出所：全国保育団体連絡会保育研究所『2004年版保育白書』

るようになった。図6は、1995年から2003年までの待機児童数の推移を表したものである<sup>4</sup>。この間、エンゼル・プラン（1994～1999年度）、新エンゼル・プラン（2000～2004年度）に基づき、待機児童を減らす努力がさまざまに続けられてきたが、それを上回るペースで保育所への入所希望者が増加したため、全国規模でみると待機児童数は高い水準で停滞したままの状態が続いている。

しかし、ここで注意が必要なのは、地域によって待機児童数に大きな違いがあるということである。待機児童は、東京、大阪など人口密集地帯に集中しており、あらゆる地域で待機児童が大きな社会問題になっているわけではない。図7は、2004年度における都道府県別の待機児童数をグラフで表したものである。2004年度についてみると、全国の待機児童数は24,245人となっているが、待機児童が500人を超える東京、大阪、神奈川、沖縄、埼玉、兵庫、千葉、宮城、福岡、愛知、静岡の11都府県で全体の85%を占めている。その一方で、石川、福井、富山、山梨、長野、岐阜、宮崎の7県で待機児童数はゼロとなっており、待機児童が一部地域に偏在していることがわかる。

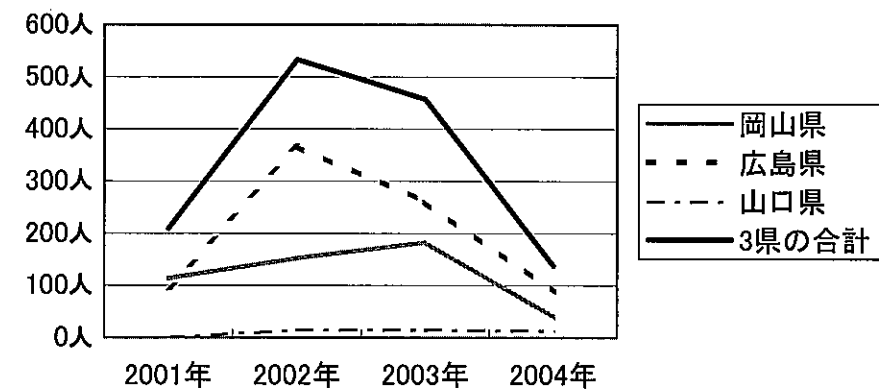
<sup>4</sup> 2000年度までは、「4月1日の時点で、保育所入所申込書が市区町村に提出され、かつ、入所要件に該当しているものであって、現に保育所に入所していない児童」を待機児童と定義していた。しかし、2001年度から定義が変更され、「①ほかに入所可能な保育所があるにもかかわらず、特定の保育所を希望して待機している場合、②認可保育所へ入所希望していても、自治体の単独施策（保育ママなど）によって対応している場合」は、待機児童から除外されることになった。

図7 都道府県別の待機児童



資料出所：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ（2004年度）

図8 岡山・広島・山口における待機児童数の推移



資料出所：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ（2004年度）

ちなみに図8は、中国3県の待機児童数の推移を表したものである。2004年度における岡山、広島、山口の待機児童数はそれぞれ38人、88人、12人となっており、3県合わせた待機児童数は138人（全国の0.57%）にとどまっている。待機児童数からみると、中国3県は、育児と仕事の両立がしやすい地域であると言えるであろう。

勿論、待機児童数がゼロないし非常に少ない数にとどまっても、第1希望の保育所に入所できないケースや、希望するサービスと実際のサービス（たとえば延長保育の時間など）の間に齟齬のあるケースが存在する。したがって、待機児童数が非常に少ない数にとどまっているからといって、ただちにその地域で保育に対するニーズが完全に満たされているとまでは言うことはできない。しかし、それでも待機児童の少ない地域

が、待機児童の解消におわれる地域より、育児と仕事を両立させるうえで格段に有利な条件にあることは明らかである。

### (3) 小括

中国3県とりわけ岡山県は、全国的にみて3世代同居の比率が高い。3世代同居は親から育児に対する協力を得やすく、中国3県は、核家族化が進んだ地域にくらべると育児と仕事を両立させやすい環境にあると言える。また、中国3県は、待機児童数が少なく、その数も減少に向かっている。保育所入所のニーズは、おおむね満たされていると考えられ、この点からも中国3県は、待機児童の解消に追われる地域にくらべ、育児と仕事を両立させやすい環境にあると言える。

企業が育児と仕事の両立支援をおこなう場合、こうした地域差、地域的特性を踏まえたうえで、必要とされるニーズを的確に把握し、それにあった施策を提供していくことが必要となろう。

次に、中国3県における先進的なファミリー・フレンドリー企業の施策とその導入経過、制度の利用状況を明らかにしたい。

## 3. 調査結果：中国地方におけるファミリー・フレンドリー企業の実態

### (1) 調査対象

岡山、広島、山口の中国3県で、育児と仕事の両立支援に積極的に取り組んでいる5社について聞き取り調査をおこなった。うちわけは岡山が2社、広島が1社、山口が2社となっている。山口の1社を除く4社は、ファミリー・フレンドリー企業として労働局長賞を受賞している。山口の1社は、均等表彰で厚生大臣賞を受賞しており、昨年には事業所内保育所を開設している。なお紙幅の関係から、以下では4社のファミリー・フレンドリー施策について記している。

### (2) O1社のファミリー・フレンドリー施策

O1社の本社所在地は、岡山県岡山市。業種は、出版・印刷・同関連産業。資本金、136億円。従業員数、1,517人（2004年3月31日現在）。

O1社は、1998年に優れたファミリー・フレンドリー企業として初代の「労働大臣優良賞」を受賞している。

### <仕事と育児の支援に積極的にかかわってきた経緯>

O1社は、まだ規模が小さかった時代に、優秀な人材の確保に苦勞した経験を有している。そうした状況の中で、O1社は、女性に注目し、女性を積極的に採用・活用するようになっていった。現在は、従業員の6割を女性が占めている。

上のような事情もあり、O1社は、女性を早くから重要な戦力と位置づけ、早い時期から仕事と育児の両立に積極的に取り組んできた。

### <事業所内保育所>

東京本部には事業所内保育所があるが、岡山本社にはない<sup>5</sup>。ちなみに、岡山本社は自動車通勤が可能であり、近隣に保育所がある。このため通勤の途中に、子供を本社近隣の保育所に預けることも可能であり、実際、利用者も多い。

### <育児休業>

育児休業の期間は、保育所などの入所時期を考慮し、子供の1歳の誕生日直後の3月末までとなっている。また原則として、育児休業から復帰した時は、育児休業取得前の仕事に復帰することになっている（以下、原職復帰と記す）。

1995年から2004年4月までのべ351人の利用があり、うち復職者は299人となっている。

### <育児休業前後のオリエンテーション、休職中の情報提供>

人事部のホーム・ページに育児休業の手続きを載せている。そして休職前にオリエンテーションを実施。また復帰後にアンケート調査をおこない、意見のすい上げ、反映に努めている。

さらにO1社には、育児休職中の者だけが利用できるホーム・ページがあり、休職者

<sup>5</sup> 東京の保育所の利用時間は、午前8時45分から午後6時15分まで。利用可能者は、生後6ヶ月から3歳までの子供を養育しながら、原則として東京本部に勤務する社員。利用料は、月4万5千円。また利用した場合、後述するカフェテリア・プランの持ち点20（年間）が消費される。

どうして情報交換が盛んになされている。このホーム・ページでは、共通する悩み事の相談・解決などが可能で、利用者から大変有益であると高く評価されている。

#### <介護休業>

取得期間は最長で1年間。休業期間中の社会保険料は会社が負担している。

#### <短時間勤務>

現在、O1社は、7時間勤務となっているが、小学校就学前の子供を持つ親は、勤務時間を5時間あるいは6時間に短縮して勤務することができるようになっている。また短時間勤務では、始業時間を職場で協議して、柔軟に決定できるようにもなっている。O1社は、各自の業務量、責任範囲が明確になっており、短時間勤務を希望する場合(通常は復帰時)、それにあわせて業務量の調整をおこなうことになっている。

1992年4月から2004年4月までの短時間勤務の利用者は、のべ267人となっている。短時間勤務があっても、実際にはほとんど利用されていない場合が少なくない。しかしO1社では、短時間勤務が大変よく利用されている。この背景には、各人の業務(量)が明確になっていて、周りに気兼ねなく短時間勤務をおこなえること、多くの女性がすでに短時間勤務を利用しており、その利用が当たり前という雰囲気が職場にでき上がっていること、職場に女性が多く短時間勤務に対し理解が得やすい、などの事情がある。

#### <その他>

O1社は、現在、カフェテリア・プランを導入している。従業員は、1年につき92ポイント(1ポイントは1千円)が与えられ、あらかじめ提供されたプログラムの中から自分のニーズに合ったものを選んでポイントを使用することになっている<sup>6</sup>。ポイントは、翌年にかぎり繰り越すことが可能となっている<sup>7</sup>。

このプログラムの中に、託児施設とベビーシッターの利用補助がある。小学校就学前

<sup>6</sup> プログラムには、社宅利用、住宅ローン利子補填、住宅財形補助、託児所利用、医療費補助、人間ドック、入院差額ベット、在宅身体介護補助、生命・自動車保険補助、カウンセリング・コンサルティング補助、年金財形補助、持株会奨励金などがある。

<sup>7</sup> 平均して4割程度の繰越がある。O1社は、現在、ポイント消化の促進を進めている。

の子供を養育し、自らの就労のために子供を託児所(幼稚園を除く)または児童保育に預けている場合は、利用料金を超えない範囲で、月最大14,000円の補助が受けられる<sup>8</sup>。この場合、例外的に、0.5ポイント=1千円で計算されることになっており、例えば月14,000円の補助を受ける場合、14ポイントでなく7ポイントが消費されることになっている<sup>9</sup>。

また自らの就労のためベビーシッターを利用した場合、利用実費におうじて補助(上限なし)を受けることができる。月1万円の補助を受けた場合、10ポイントが消費される。

#### <職場への影響、今後の課題>

女性が能力を活かしやすいということで、O1社には以前から優秀な女性があつまっているが、上記の施策の成果もあり、女性の定着率は大変高いものとなっている。

女性の長期勤続があたり前になる中、長期的なキャリア・アップに向けてモチベーションを高く維持し続けることがますます重要性になってきている。

#### (3) O2社のファミリー・フレンドリー施策

O2社の本社所在地は、岡山県新見市。業種は、社会保険・社会福祉・介護事業(特別養護老人ホーム)。従業員数、86人(2005年3月現在)。

O2社は、2002年に優れたファミリー・フレンドリー企業として「岡山労働局長賞」を受賞している。

#### <仕事と育児の支援に積極的にかかわってきた経緯>

O2社では、職員の90%近くを女性が占めている。O2社は、経験をつみ意欲も高い女性が、育児のため仕事を辞めなくても済むように事業所内に保育所を設置した。これにより、介護の質を常に高く維持することが可能になっている。

またO2社は、介護にかかわる人の多くは専門職であり、事業者には女性の自己実現

<sup>8</sup> 東京本部の事業所内保育所を利用している場合は、月7,000円が上限。

<sup>9</sup> 本部の事業所内託児所を利用している者、および学童保育の利用については、他と同じように、1ポイント=1千円が消費されることになっている。

を支援して、魅力ある職場にしていくことが強く求められていると考えている。

#### <事業所内保育所>

O2社は、2001年に事業所内保育所を設置した。定員は10人。利用者が多く、O2社は2005年秋から定員を15人に増やす計画を立てている。ちなみに、O2社のある新見市の待機児童数は10人（2004年4月1日現在）で、一部保育所で入所待ちが発生している<sup>10</sup>。こうした点からも事業所内保育所に対するニーズは強い<sup>11</sup>。

保育所の利用時間は、午前7時30分から午後7時まで。早出や遅出にも対応できるようになっている。同保育所は1日単位で利用することが可能となっており、幼稚園が休みとなる夏休みや冬休みの期間中だけ子供を預けることも可能で、実際そのような利用も多い。

保育対象は、0歳から小学校就学前まで。利用料は、一人・1日1,200円。このほか、1食（おやつ含む）につき200円の実費が必要。一般の認可保育所よりも利用料は安く設定されている<sup>12</sup>。保育所の運営については、21世紀職業財団から助成を受けている。また炊事は、介護施設の炊事施設を利用している。

なお特別養護老人ホーム内に保育施設を設置することで多世代共存（ノーマライゼーション）が実現し、高齢者にも子供たちにもよい影響がでている。高齢者には、気分が明るくなるなどの変化が、子供には世代間のふれあいを通じて社会性が身に付くといったことが生じている。

#### <育児休業>

育児休業期間は、法定どおり1年間（2004年）。育児休業取得者については、代替要員を雇い、休業後は原則として原職復帰をおこなっている。育児休業の利用は多く、出

<sup>10</sup> 2004年4月1日現在の岡山各市町の待機児童数は、総社市22人、新見市10人、熊山町6人、あとはすべてゼロとなっている。

<sup>11</sup> このほかに事業所内保育所を望む理由としては、職場の近くに子供がいると何か問題がおこってもすぐ対応できるので安心できる、という声をよく聞く。

<sup>12</sup> 認可保育所の利用料は、所得比例の仕組みとなっている。たとえば倉敷市の場合、前年度の所得税が20万円以上の世帯の保険料は月4万5,630円、同14万円以上20万円未満の世帯の保育料は月4万2,650円となっている（3歳未満児）。なお同一世帯から2人以上の子が同時に入所している場合、第2子の保育料は半額、第3子以降の保育料は無料となっている（2004年度）。

産者全員が育児休業を取得している。

#### <育児休業前後のオリエンテーション、休職中の情報提供>

育児休業中に、子供を遊ばせるため職場を訪れる者が多く、そのような機会を利用して、適宜、情報提供、相談をおこなっている。育児休業を取得する者が多いこともあり、制度についてはよく理解されている。

#### <介護休業>

介護休業期間は3ヶ月。分割して取得することが可能となっているのが特徴。

O2社は、2002年8月に小学校就学前の子の看護のため、年間5日の休暇（看護休暇）を導入している。従業員は他の者が看護休暇を取得することに好意的、同情的で、看護休暇の積極的な利用がなされている。

#### <短時間勤務>

短時間勤務の制度はあるが、聞き取りをおこなった時点で利用者はいなかった。O2社は、早出（7時40分～）、中出、遅出（17時30分～翌10時30分）の3つのシフト体制をとっているが、家族の育児協力が得られる場合を除いて、子育て中の者については夜勤を除外するなどの対応をおこなっている。従業員は、育児に理解が高く、このようなシフト調整について不満は生じていない。

#### <職場への影響、今後の課題>

事業所内保育所の設置により定着率が上がり、年齢構成も高くなっている。年齢構成が高くなると、人件費も上昇するが、介護の現場では高い専門性、経験が求められており、質の高いサービスを維持するうえで大変なプラスとなっている。たとえば、入所者それぞれのニーズにあわせたきめの細かい介護をおこなうには、長い経験が必要。この結果、O2社は、介護の質の高さでは高い評判を勝ち得ており、現在では160人の入所者待ちを抱えている。O2社は、現在、新しい施設の建設に取り掛かっているところである。

また事業所内保育所を設置したことで、他施設や病院をやめてO2社に移りたいとい



う人が増えるなど、人材確保に好影響がでている。保育所単体では赤字であるが、特別養護老人ホーム自体は黒字となっている。O2社は、長期的にみて事業所内保育所は特別養護老人ホームの運営に大きなプラスになっていると評価している。

なお、このように充実した育児支援を背景に、O2社の職員の出生意欲は高く、3子設けることが普通のことになっている<sup>13</sup>。

O2社は、夜間、土日、祝日に保育所が開いていないことを、今後の検討課題としている。

#### (4) H1社のファミリー・フレンドリー施策

H1社の本社所在地は、広島県府中市。業種は、非鉄金属製造業。資本金、184億。従業員数、1921人（2004年3月31日現在）。

H1社は、2004年に優れたファミリー・フレンドリー企業として「広島労働局長賞」を受賞している。

#### <仕事と育児の支援に積極的にかかわってきた経緯>

H1社のある地域では、働きながら子育てをするという考え方が強く、H1社の経営者もそうした考え方を支持していた。こうした中で、事業所内保育所が設置された。またH1社では、労使委員会をつうじて、各種福利厚生や中高年雇用問題などを検討してきたが、育児支援についても労使委員会の検討をふまえて実施されている。H1社は、生産性向上の範囲でカバーできるもので、従業員にとっていいものであれば積極的に導入していこうとする立場をとっている。

#### <事業所内保育所>

設置当時は近隣に託児施設がなく、従業員からのニーズが高かったことから、初代創立者の意向により37年前に従業員の福利厚生として運営が開始された。当初は、H1社

<sup>13</sup> O2社の資料（2002年10月）によると、両親と同居している職員比率は70%に達しており、多くの職員が親からの育児支援を受けやすい環境にあることがうかがえる。O2社の事例は、こうした環境と企業による積極的な育児支援が同時に存在した場合、出生率が劇的に変化する可能性のあることを示唆して、大変興味深い。

の従業員の子供だけを対象としていたが、1981年からは無認可保育所として市の補助を受け、それ以外の子供も受け入れている<sup>14</sup>。また同保育所では、前園長によって、約20年前にモンテッソーリと呼ばれる先進的な保育方法が導入され、現在も実践されている<sup>15</sup>。

保育時間は、午前8時から午後6時まで。対象は、2歳半から5歳まで。2004年度の園児数は63人。2005年度の園児数は64人を予定している。そのうち2/3の41人がH1社の従業員の子供で、残りはそれ以外の子供となっている。利用料は、社員とそれ以外の子供で差はない。2004年から、5時以降は延長保育として有料となっている。

#### <育児休業>

育児休業期間は法定どおり。出産者にしめる利用状況はほぼ100%。

#### <育児休業前後のオリエンテーション、休職中の情報提供>

育児休業中も社内報を送るなど、情報提供につとめている。現在、育児休業から復帰する人を対象に、職場復帰プログラム（研修）をもうけることを検討している。

#### <介護休業>

介護休業期間は最大1年間で、法定基準を大きく上回る。介護休業の法制化前に、実際に必要な介護期間を勘案して、1年という期間を設定した。

#### <短時間勤務>

H1社の勤務時間は7時間55分。子を持つ者については、小学校就学の始期まで、介護する者については、同一要件について最長3年間、1日2時間までの短縮勤務が可能

<sup>14</sup> 府中市では、3歳未満の保育施設の整備が遅れていたことから、同部分を担う無認可保育所を利用する者（市内在住者）に補助をおこなっている。0～2歳の児童の保護者については1万円の保育料補助（保育料の減額）が、同一世帯から二人以上の入所があった場合は2人目については1万5千円の保育料補助がなされている。ちなみにH1社の保育所を利用する者のうち1/4は市外在住者となっている。

<sup>15</sup> モンテッソーリはイタリアのマリア・モンテッソーリによって創設された保育方法で、「子供が自由に選ぶ→繰り返す→集中する→充実感や達成感をもって終わる」という過程を重視している。

となっている。この短時間勤務の制度は、2004年5月に導入され、2005年3月までのほぼ1年の間におよそ10人の利用があった。もともとフレックス・タイム<sup>16</sup>が9割の職場に導入されている関係で、短時間勤務を導入したことで職場でとくに問題は生じていない。

#### <その他>

子を持つものについては小学校就学の始期まで、介護をする者については最長1年間、始業・終業時刻を繰り上げ、繰り下げることが可能となっている。フレックス・タイムが導入されていない職場がおもな利用対象。ただし9割の職場にフレックス・タイムが導入されているため、時差出勤制度を使う者は多くない。

またH1社は3年間の検討を経て、2004年にカフェテリア・プランを導入した。これは、コア・メニューと選択メニューからなっている。選択メニュー分として、従業員には、年間1万円分（勤続10年を超える者は年5千円を追加）のポイントが与えられ、H1社と契約した福利厚生会社が提供する豊富なメニューの中からニーズにあったものを選択・利用することができるようになっている。メニューの中には、託児所に子供を預けた場合の補助、介護用品の購入費用の補助などが含まれている。

このほかにH1社には、①配偶者（妻）が出産する時の出生休暇（有給）、②未消化のまま消滅している有給休暇から最大5日をストックし、本人が子供の看護や親族の介護に当てることのできる有給休暇積立保存制度（使用期限なし）などがある。

#### <職場への影響、今後の課題>

H1社は、従業員に対する福利厚生の一環としてファミリー・フレンドリー施策に積極的に取り組んでいる。H1社は、ファミリー・フレンドリー施策を進めることについて、短期的に見ればコストがかかるが、長期的に見た場合、会社に対する愛着感や満足感の高まり、優秀な人材の蓄積など、大きなプラスがあると考えている。

#### (5) Y1社のファミリー・フレンドリー施策

Y1社の本社所在地は、山口県周南市。業種は、銀行業。資本金、113億円。従業員数、

<sup>16</sup> H1社は1990年代の早い時期にフレックス・タイムを導入した。コア時間は当初は10時から14時までであったが、現在は11時から14時となっている。

827人（2004年3月31日現在）。

Y1社は、1999年に均等推進企業として「山口女性少年室長賞」を受賞している。Y1社はまた2003年には均等推進企業として「厚生大臣優良賞」を受賞。2004年には事業所内保育所を設置した。

#### <仕事と育児の支援に積極的にかかわってきた経緯>

男女雇用機会均等法の成立以降、総合職として女性の採用をはじめたが、結婚、出産、育児などを契機にやめるケースが多く、定着率が高くなかった<sup>17</sup>。こうした状況の中、1990年ごろから優秀な女性の流失をふせぐため様々な施策が試みられるようになった。現在の頭取は、女性の積極登用、均等待遇、育児支援などにひじょうに理解があり、その推進を積極的におこなっている。

#### <事業所内保育所>

2004年4月27日に事業所内保育所を開所。定員は10名で、2005年3月の時点での利用者は4名となっている。そのほかに、他の幼稚園や保育所にかよっている子供が、休みのときなどに事業所内保育所を一時的に利用することも可能で、実際にそのような利用がおこなわれている。

保育時間は、午前8時から午後8時となっていて、認可保育所にくらべても長い保育時間を確保している。保育対象は、原則として0歳～3歳となっているが、それ以上の小学校就学前の児童も預かることができる。保育料は、利用時間や収入に応じて異なる仕組みになっており、たとえば午前8時から午後8時までの預かりをおこなった場合の保育料は月1万円から2.5万円となっている。保育料は、認可保育所に比べ低い水準に設定されている。保育所の実際の運営は、駅前保育や事業所内保育所を多数手がけている民間会社に委託している。

運営費については、21世紀職業財団からの助成を受けているが、足りない分については会社が持ち出しをおこなっている。Y1社は、事業所内保育所について、短期的にはコストがかかっても、長期的には会社に大きな貢献をもたらすと考えている。

<sup>17</sup> Y1社の本社がある周南市の待機児童数はゼロ（2004年4月1日現在）となっている。

#### <育児休業>

育児休業期間は法定どおり。出産者のほぼ100%が利用しており、取得期間も限度いっぱい1年が多い。

#### <職場への影響、今後の課題>

現在、YI社では、女性の積極登用をすすめており、その関係で近年は総合職の女性の退職がへっている。とりわけ結婚退社は非常に稀になってきている。事業所内保育所は2004年4月に開所したばかりで、その影響を分析するにはまだしばらくの時間が必要であるが、その利用が進むにつれ、女性の定着率がいっそう上がることが期待されている。

#### 4. おわりに

中国3県は、待機児童が少ないなど、東京など人口密集地帯にくらべると育児と仕事の両立を実現しやすい環境にある。しかし、このことは中国3県において、事業所内保育所などへのニーズが存在しないことを意味するわけではない。保育に対するニーズは家庭状況や地域状況などにおうじて実に多様であり、認可保育所がそのすべてのニーズに対応することはもとより不可能である。事業所内保育所は、既存の保育所のかわりとして必要されているのではなく、既存の保育所が満たすことのできないニーズをすくい取る仕組み、育児の選択肢を増やすものとして重要な役割を有していると思われる。実際、ここで取り上げた企業の保育所は大変よく利用されており、育児と仕事の両立に極めて大きな役割を果たしている。ちなみに、首都圏などでは、通勤の問題などもあり、せっかく事業所内保育所を設置しても、十分な利用がないケースも少なくない。基本的なニーズが満たされている中国3県のような場所において、事業所内保育所はより大きな成果を発揮することができるのかもしれない。少なくとも、ここで取り上げた企業はそのことを裏付けているように思われる。そして育児休業や短時間勤務についても、同じことが言えよう。

なお、事業所内保育所は、無認可保育所として公的な援助の対象外におかれている。唯一、21世紀職業財団が、5年にかぎり運営費の一部を助成しているが、その延長、拡

充とともに、なんらかの公的な援助の仕組みを整えること—法人税や固定資産税の軽減や直接的な補助など—が強く望まれる。

最後に、お忙しい中、今回の調査に協力してくださった労働局均等室の職員の方々、企業の方々、および市役所の方々にお礼を申し上げます。また今回、このような調査をする機会を与えてくださった岡山経済同友会にも、お礼を申し上げます。