

紹介

セイコーエプソン(株)における 育児支援に関する取り組み

竹内 上人

(セイコーエプソン(株)人事部課長)

目次

- I はじめに
- II 育児支援制度の内容
- III 育児支援制度の利用実態
- IV 現行制度における課題
- V 次世代育成支援対策
- VI おわりに

I はじめに

当社における育児支援制度に関して、その制度概要についてここにご紹介するとともに、実際の運用実態も併せてご説明していきたい。特に制度にとどまらず、職場における理解が実効性を高める前提となる。また、長野県の特質かとも想定されるが、出産後も継続的に就業する女性の比率も高いのも特徴である。長野県庁の統計においては、女性の就業率は、52.6%で全国において1位の水準になっている(全国平均は46.2%)。さらに、行政面での環境も比較的整備されており、公営保育所の設置数も多く、基本的には待機児童ゼロの水準となっており、育児を担う就労家庭にとっては支えとなる環境が整備されている。こうした企業内の制度を超えた、就労に関する意識、また支援体制の整備状況により、企業における女性の就業促進の基盤が形成されていると認識している。

II 育児支援制度の内容

(1) 育児支援制度に関する基本的な考え方

当社における育児支援に関する取り組みの歴史は長く、これまでも、定期的に育児支援制度については労使で検討してきた。

その経緯の中で、現行制度の多くは、2000年の「育児介護労使委員会」の答申を受けて改定された内容となっている。

育児介護労使委員会では、以下の5項目を基本的な考え方とし、制度を検討してきた。

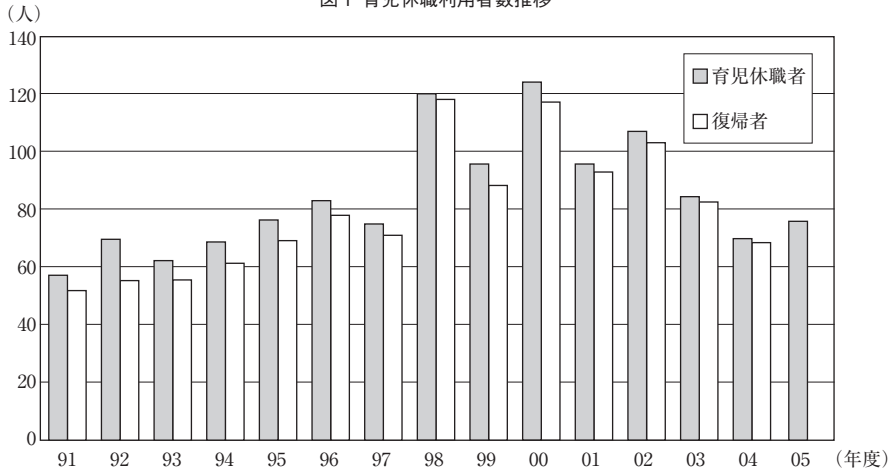
- ①働く意志があり育児介護と仕事を両立するための支援
- ②自助努力と公的制度を基本とし、不足分を社内制度で補完
- ③利便性向上よりも働く意志がありながらの退職回避を最優先
- ④公平性の確保
- ⑤制度を利用する人と職場に残る人たちの負担感とのバランスを考慮

育児支援に関しては、単に人事制度の中に組み込むことにとどまらず、実際の運用の場面において、上司、同僚を含めた理解が前提になる。その意味では、労働組合の理解、経営トップの理解を含めて、育児支援にかかわる諸施策、諸制度に関してその活用しやすい企業風土が醸成されているのも重要な観点かと考えている。

(2) 育児休職制度

1991年4月に導入。前年1990年の介護休職制

図1 育児休職利用者数推移



度導入にひきつづいて実施されたもので、どちらも、当時の女性社員から育児休職制度、介護休職制度導入を求める声が多数寄せられたことがきっかけであった。

期間は原則1歳の誕生日まで。また、保育所等の理由により申請があった場合は、最長1歳誕生日後の3月末または1歳6カ月までのいずれか長い期間の延長が可能である。賃金は無給、復職後は原則元職場復帰である。元職場への復帰についても育児休職制度を活用する社員の復帰後の仕事に対する不安感を和らげ、自身のキャリアの復帰後の継続性を担保することによって、休職制度の活用を支える考え方をとっている。

(3) 育児短時間勤務制度

1992年に導入。育児短時間勤務は子の満3歳到達後の3月末まで、1日2時間を限度に30分単位で取得可能。また、職場において支障がない場合はフレックスタイム(通常コアタイム11:00~14:00)との併用による利用も可能である。

フレックスタイムにおける時間活用の柔軟性の幅も広く、この組み合わせにより、それぞれの都合に配慮した就労が可能なくみとなっている。

(4) 育児費用の補助

2004年10月に、育児のための在宅ケアサービス制度を試行導入し、一部助成を行ってきた。2005年10月には助成内容を拡充し本格導入した。これは、在宅ケアサービス業者と法人契約を締結し、社員が在宅ケアサービスを利用した場合に1時間あたり600円、1カ月あたり上限15時間分

(上限9000円/月)を補助している。

(5) 医療休暇制度

失効年休の積立制度として1990年に導入。これは、本人の私傷病、検診、二親等以内の家族および同居家族の介護、通院・検診等の介助のために利用できる有給休暇で、最高60日まで積み立てることができる。

(6) 子の看護休暇

医療休暇(失効年休)がない社員のために、2005年に導入。賃金は無給で、本人の私傷病の他、配偶者の分娩時、子供の看護・通院等の介助に利用できる。

(7) 医療外出

子供の法定予防接種、子供の看護・通院等の介助に利用できる。

III 育児支援制度の利用実態

(1) 育児休職制度

2006年3月時点(2005年度)で、育児休職の利用者数は延べ1287名、うち男性の利用者は7名、職場復帰率は94%となっている。(図1参照)

(2) 育児短時間勤務制度

2005年度における育児短時間勤務利用者は約150人。短縮時間は2時間短縮が約80%と最も多く、また、利用者のうち約90%がフレックスタイム制度を併用している。期間は、満3歳の3月末までが最も多い利用状況になっている。

(3) 育児費用の補助

在宅ケアサービスについては、2005年度登録者数24名のうち、実利用者は14名。2005年度補助対象となる利用時間は約350時間、補助対象外の利用時間は約120時間となっている。

単なるベビーシッターとは違い、病時保育、緊急対応、食事作り等も対応可能で、利用者からも好評である。

IV 現行制度における課題

(1) 休職中・短時間勤務中の代替要員確保

当社は元職場復帰を原則としており、育児休職者および育児短時間勤務者の代替要員確保は基本的に職場管理に任せている。

特に育児短時間勤務者の代替要員については、2時間分の仕事をアルバイト等の外部人材に任せる職場は少なく、職場内の他の社員がカバーするか、短期的に人材派遣社員などを活用して業務を一時的に代替してもらうかの対応を職場の管理監督者が計画し実施しているのが現状である。

職場においては一定期間、絶対的な業務量削減のために、業務の棚卸を行い不要業務をやめることや業務の効率化を進めることも求められてくる。この要員面での支援体制の整備が、職場の負担を少なく育児支援をする環境を整備する上で重要な要素となる。

(2) 育児支援制度を利用しやすい職場の雰囲気づくり

どんなに制度を整えても、利用されなければ意味がない。当社においては育児休職制度の導入から15年が経過し、導入間もない制度を除いては各種制度がかなり定着していると思われる。

一方、2005年度に行った社員アンケート結果から、育児休職を利用したことがない（したくない理由）として、「利用しにくい雰囲気（周囲の目）がある（あった）」と回答する社員もあり、全社員に対しての啓蒙が必要であると考えている。

付表 正規社員労務構成（2006年3月）

	男性	女性	合計
男女比率	81%	19%	100%
平均年齢	41.1歳	41.1歳	41.1歳
平均勤続年数	17.1年	20.6年	17.8年

注：女性社員の約半数は既婚者で、そのうちの約7割がワーキングマザー

V 次世代育成支援対策

2005年3月に次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画を策定した。

行動計画策定にあたっては、制度の拡充ではなく現行制度の運用定着をはかることを基本的な考え方とした。

また、2005年に次世代育成支援労使委員会を設置し、社員アンケートを実施した。現在、アンケート結果を踏まえ、労使委員会で追加施策等の検討をしている。

VI おわりに

当社は、職務職能給をベースとしており、1965年に昇格試験制度を導入、1987年には完全に学歴・男女差をなくし、年齢給も廃止するなど、極力属人的要素を排除してきた。少子高齢化社会を迎え、今後ますます女性の社会進出は進むであろうし、女性自身の専門性も深まり、企業の中での重要性が増している。

なお、ここまで当社の次世代育成支援の取り組みについて整理してきたが、女性の就業を促進している要素として、人事制度以外の面も少し追記しておきたい。

(1) 半径30キロ圏内の事業所立地

当社の事業拠点は、おおむね半径30キロ圏内に置かれている。本社および主要な事業拠点、また関係会社においても、比較的近距離のところに点在している。このことは、人事異動などの配置施策を極めて効率的に支えている特徴でもある。通常の事業を横断するテクノロジーの融合を伴う技術者の人事異動が容易である。このことが技術開発の効率性・優位性につながってきた要因のひ

とつといえる。また、継続的に就業を支える視点から考えても、社員にとって大きなメリットになっているといえる、具体的には、電子デバイス事業に携わる社員が情報機器の事業部に異動する場合も、その社員の住居、子どもの学校、主治医となっている病院など生活空間の変更を求めずに行うことができる。

このことは、かなりの高い確率で、長野県外への異動率を低めることにもつながっている。つまり、社員が人事異動で勤務地（勤務先事業所）変更になった場合でも、勤務事業所は変わるが、通勤可能範囲内に移動先の事業所が立地しているため、生活空間を変更する必要がない。これが、家族における仕事上の都合での異動にともなう、転居の率を低下させ、比較的安定的に家庭と仕事を長期的に両立できる大きな特徴となっていると考えられる。特に育児を抱える世帯にとっては継続的に就労をする支えとなっていると推察できる。

(2) 通勤手段の多くが自家用車、それを支える 高速交通網

社員の多くが通勤手段として、自家用車を利用している。長野県の特徴でもあるが、自家用車の保有率が極めて高い。また、当社の事業所の多くが高速道路のインターチェンジに近いところに立地しているので、距離的に比較的長距離の通勤であっても、通勤が容易な状況にある。会社としても一定距離以上の通勤距離を有する社員に関しては高速道路の利用料金の補助も行い支えている。この自家用車主体の通勤形態も通勤の利便性により継続的な就労を支えているといえる。

今後も、育児支援制度の課題の解決もさることながら、男女に関係なく、企業の貴重な財産である人材がいきいきと、一層活躍できる企業風土をつくっていききたいと思う。

たけうち・かみひと セイコーエプソン株式会社人事部課長。