

第2回「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」	資料1-1
平成19年4月5日	

NECにおける仕事と子育ての 両立支援策

(木村委員説明資料)

平成19年4月5日

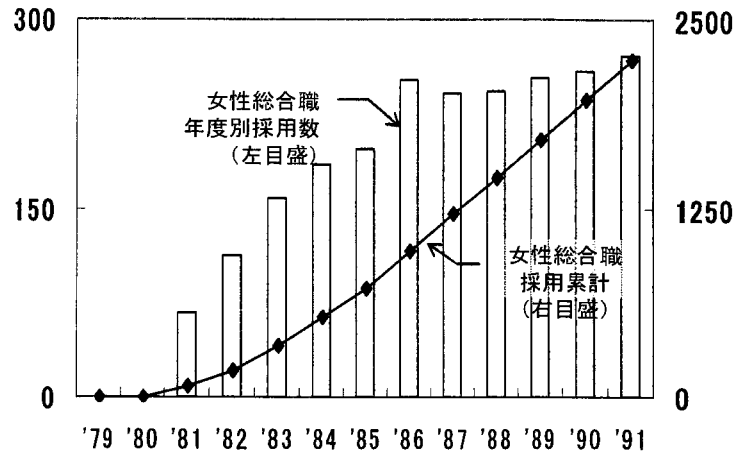
NECにおける仕事と子育ての両立支援策

NEC人事部

1. これまでの取組み

- ・ 1981年からソフトウェア技術者・SE要員として総合職女性社員の大量採用を開始
- ・ 技術者として時間と費用（研修・教育）をかけて育成
- ・ 一人前の技術者として活躍する頃に結婚・出産で退職となれば会社として大きな損失
- ・ 1990年 育児休職制度導入
1992年 育児短時間勤務制度導入

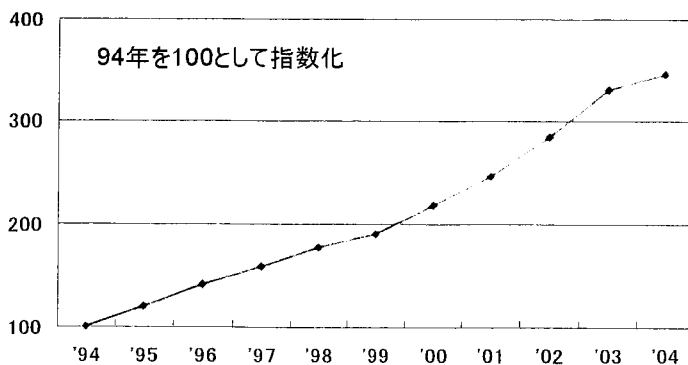
【女性総合職採用数推移】



➡ **両立支援に積極的に取り組んできたのは(経営上の)必要性が端緒**

制度導入当初は、本人・職場（上司）の意識改革のための各種施策を通じて、まずは、女性が活躍できるための土壌作り（雰囲気作り）を促進。
⇒女性役職者の増加へ

【女性役職者数の推移】

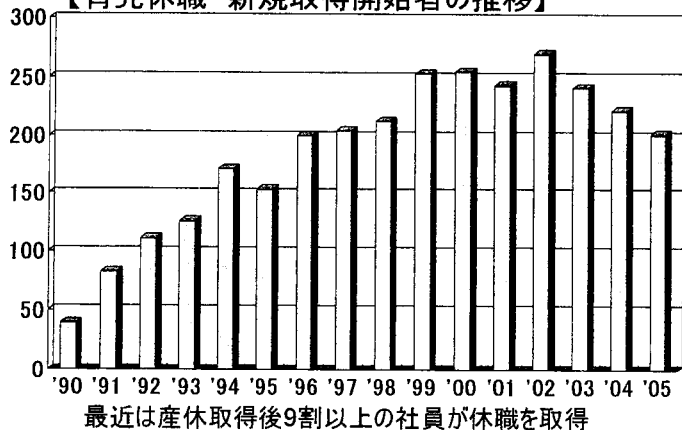


～本人・職場(上司)の意識改革のための施策～

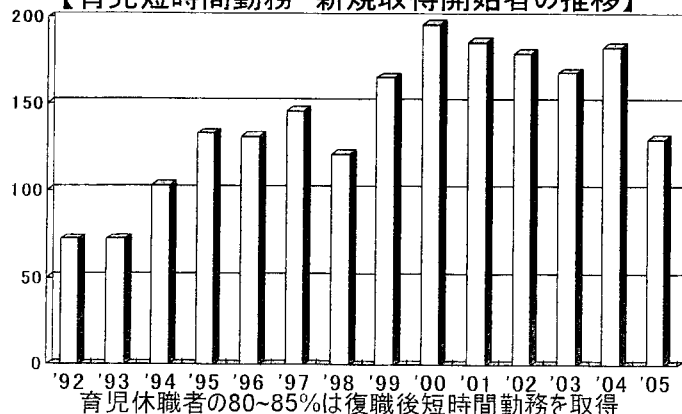
- ①教育：
管理職プロモーション研修で「女性活用」講座
- ②フォーラム：
女性総合職のネットワークづくりや話し合いの場づくりを支援(含む上司)
- ③女性の積極的登用

年度	導入制度	
	育児関連制度	介護関連制度
1990年	育児休職制度	介護休職制度
1992年	育児短時間勤務制度	介護短時間勤務制度
	医療看護休暇制度	
1997年		介護クーポン制度
1998年	育児クーポン制度	
2000年	育児短時間期間延長 (3歳3月末⇒小学校就学始期まで)	介護短時間期間延長 (3年間⇒介護事由消滅まで)
	在宅勤務制度	
2002年	ファミリーフレンドリー休暇制度 (医療看護休暇制度を改定)	
2004年	ファミリーフレンドリーファンド導入 短時間勤務の30分単位化 育児短時間期間延長 (特別な事情の場合、小学校1年3月末まで)	短時間勤務の30分単位化
	支援ウェブサイト開設、子育てのための転居費用補助、 FSC支援(利用料補助、OB・OG従業員への登録呼び掛け)、 管理職教育	
2006年	育児短時間の期間延長 (特別な事情がある場合、小3の3月末まで) 育児在宅勤務制度の期間延長(小3の3月末まで) つわり、不妊治療事由のFF休暇取得、不妊治療の個別休職取得	

【育児休職 新規取得開始者の推移】



【育児短時間勤務 新規取得開始者の推移】



上表に示すとおり、NECにおける両立支援施策は、90年に導入した育児休職制度に始まり、現在に至るまで様々な制度・施策を導入し、労使協議を踏まえ実態に見合う改定を重ねてきた。

その結果、産前産後休暇取得者の9割以上が育児休職制度を取得、また休職から復職した社員の80~85%は育児短時間勤務制度を利用する等、育児関連制度は定着が図られている。(左グラフ)

育児を行う社員にとって育児休職や短時間勤務の利用が”当たり前”となる中、近年の取組みとしては、子の学校行事も取得目的に含めた多目的休暇(ファミリーフレンドリー休暇)や、新たに子どもが生まれた社員へ子ども一人当たり55万円を支給するファミリーフレンドリー・ファンドのように、子ども育成の不安を和らげ、安心して働くことが出来る環境づくりに向けた制度整備を行っている。

有給休暇の取得促進を進めるなか、病気に備えて有給休暇を温存する傾向がみられたことから、1992年に有給休暇とは別に、本人の療養や家族の看護のための目的別休暇として「医療看護休暇」を制度化した。

さらに、2002年には家族・地域や社会との共生を図るとともに、個を尊重する企業風土の醸成を目的として、疾病予防・家族の介護・ボランティア・学校行事など、取得目的の拡大を図ると同時に、年間の付与日数を3日から5日へ拡大し、名称を「ファミリーフレンドリー休暇」とした。

また2006年には妊娠に伴う諸症状（つわりなど）及び不妊治療を適用対象とした

【2004年度 目的別取得実績】

目的	日数	%
傷病治療	22,297.5日	86.3%
学校行事	1,180.0日	4.6%
家族介護	944.5日	3.7%
疾病予防	798.5日	3.1%
配偶者出産	465.0日	1.8%
ボランティア	149.0日	0.6%
合計	25,834.5日	100%

◆対象となる取得目的

- ①本人の療養、家族の看護、②配偶者の出産、③本人・家族の疾病予防（予防接種、人間ドック等）
- ④家族の介護、⑤子の学校の行事（授業参観、保護者会、運動会、個人面談等） ⑥ボランティア

◆付与日数：年間5日（20日まで積立可。半日単位での取得可能）

◆賃金取扱：100%賃金支給

【制度改定の背景・考え方】

- ・扶養家族を持つ者のみへの手当は、処遇の公平性や、男女共同の社会参画の観点から、その意義・あり方に問題あり
- ・成果主義の下、属人的要素を排し役割や成果に応じた公正な処遇を追求
- ・配偶者手当廃止、子供育成支援の拡充に向けた社会的情勢（配偶者特別控除の廃止など）

子ども育成の多様なニーズに応え、より活用度の高い支援措置として子の出生時に一時金を一括支給

※子供育成保険への加入スキームも導入（不安感を取り除き将来の学資資金への備え等を支援）

※賞与個人業績分へ一部原資を配分（成果に応じた処遇の実現）

【ファミリーフレンドリー・ファンド概要】

①ペアレント・ファンド

（新たに子どもが生まれた社員を対象）

- ・子供一人につき、55万円を支給
- ・提携の子供育成保険に加入する場合は5万円を追加支給

②ファミリーサポート・ファンド

（主任以下の主たる生計者を対象）

- ・扶養する子供一人につき月5,000円を支給

2. 次世代育成支援対策推進法への対応

- ① 育児期間中に「ワーク（キャリア）」を重視する者への新たな施策

技術革新激しい業界。休職期間をできるだけ短くし、短時間勤務も選択しない働き方への対応を検討

- ② 育児期間中に「ライフ」を重視する者への施策・制度はすでに実施。数値的実績あり

従来施策の延長線上での取組みは「運用」改善で対応

①キャリア重視の者のための新たな施策

対象者達のヒアリング等の中からニーズを汲み取り以下の観点から3つの施策を実施
 ◎自分達だけで対応するには限界があるため周囲（地域・行政・家族）のサポートを引き出す施策
 ◎IT企業として相応しい施策

NEC次世代育成支援策 概要

- a. ファミリーサポートセンター加入促進と利用者支援
- b. 育児のための転居費用補助制度
- c. 現行在宅勤務環境の整備
- d. マネジメント層の更なる意識改革教育
- e. 復職支援WEBサイト開設

②従来施策の運用改善

◀新たな施策の内容▶

a.ファミリーサポートセンター加入促進と利用者支援

⇒ 当社OB/OG社員等に対して自治体ファミリーサポートセンターを紹介し会員増加を支援。一方、ファミリーサポートセンターを利用する社員には利用料を補助

b. 育児のための転居費用補助(チャイルドケア支援制度)

⇒ 親による育児支援や長時間保育のために転居した場合、転居費用を会社が補助（上限50万円）

c. 育児在宅勤務環境の整備

⇒ ブロードバンド通信回線、セキュリティ対策PCなどテレワーク環境を会社が提供。在宅勤務者増加のための制度運用改善と社内周知の徹底