

「企業のCSRの取組みと少子化問題・教育問題解決への貢献に
関する研究報告書」

概要

平成20年3月

1. 企業に求められる責務

政府の対策にもかかわらず、依然として少子化傾向に歯止めがかからない一因は、「仕事と子育てを両立する」ことが困難であるためと考えられる。すなわち、少子化傾向の背景には、依然として、家庭よりも職場を優先することを求める旧来型の雇用慣行や、それを当然とする企業風土・雰囲気、固定的な男女の役割分業意識が存在すること、慮率を可能とするための保育サービスの整備など環境や制度が必ずしも十分とは言えないこと等があると推測される。

女性への家事・育児の過度な負担の軽減を図る一方で、男性が家事・育児により多くの時間を充てられるようにする、換言すれば、日本の企業における硬直的な長時間労働、あるいは、それを是とする職場の風土を改善していくことは、現在のわが国の企業に求められる社会的責務である。近年優秀な従業員を獲得するため、あるいは、従業員の満足度を向上させ、モチベーションを高めるために企業レベルで取り組んでいるワーク・ライフ・バランスの推進は、国レベルで考えれば少子化対策に応えるものなのである。

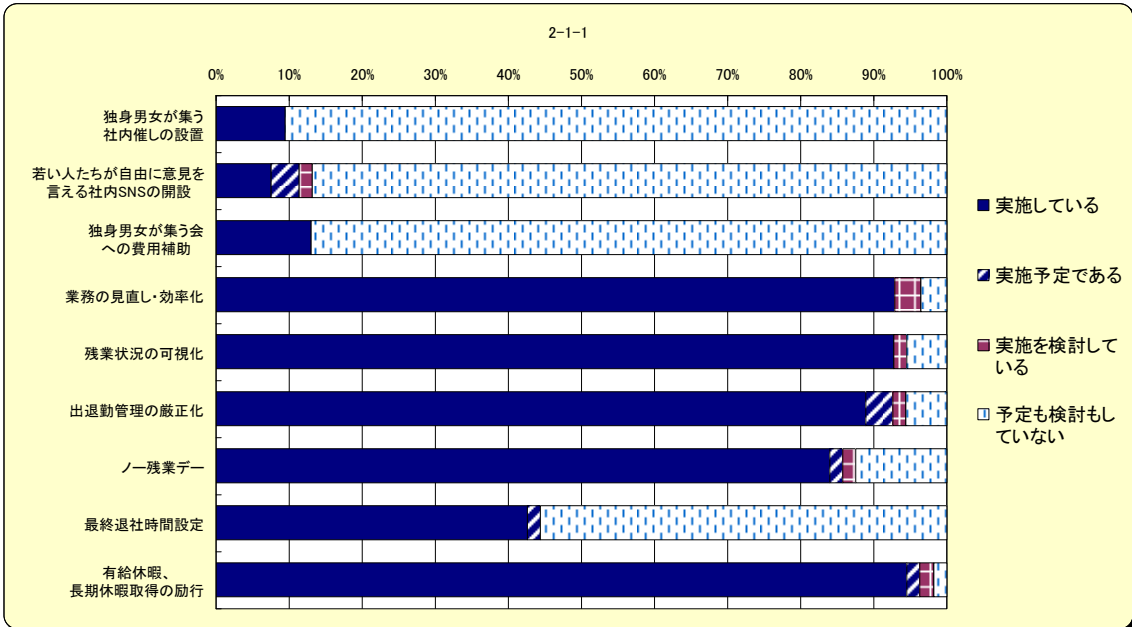
2. 企業の取り組みに関するアンケート調査(概要)

東京証券取引所一部上場企業のうち、時価総額上位 300 社を調査対象としたアンケート調査。有効回答数は 57 社 (19.0%)。

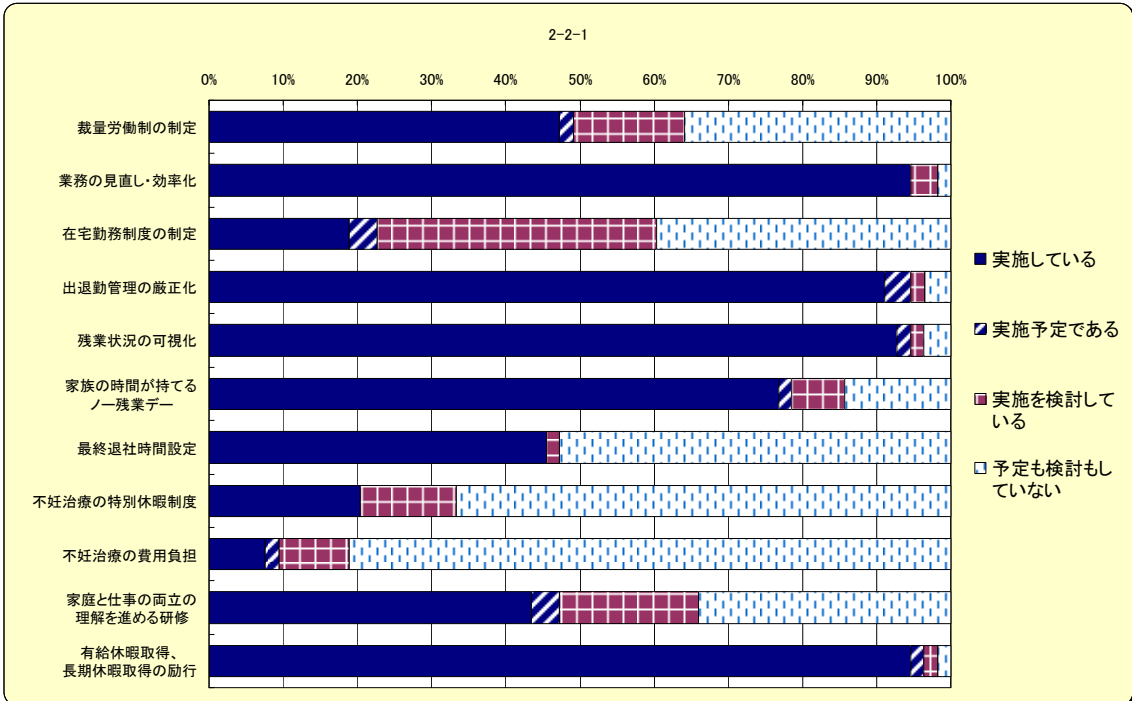
- (1) 回答企業においては、少子化問題が CSR として取り組むべき課題と認識されている。回答企業の約 9 割が経営方針の中で育児制度の充実等を明文化している。
- (2) 子供の有無、シングルマザーかどうか、で採用面の取り扱いに違いはないか尋ねたところ、全ての企業で「違いはない」とする結果となった。
- (3) 企業が実施している環境整備について、「出会い期」、「パートナーとの生活期」とともに時間の創出に関する取り組みが多いことが明らかになった。一方で、「出会い期」における出会いの機会創出のための取り組みは少なく、従業員側からの要望も少ないという結果になった。時間創出に関する取り組みは「出産・育児期」、「両立期」などでも多くの取り組みが見られ、全般的にプライベート

ートの時間を確保するための制度が進められていることが窺える。

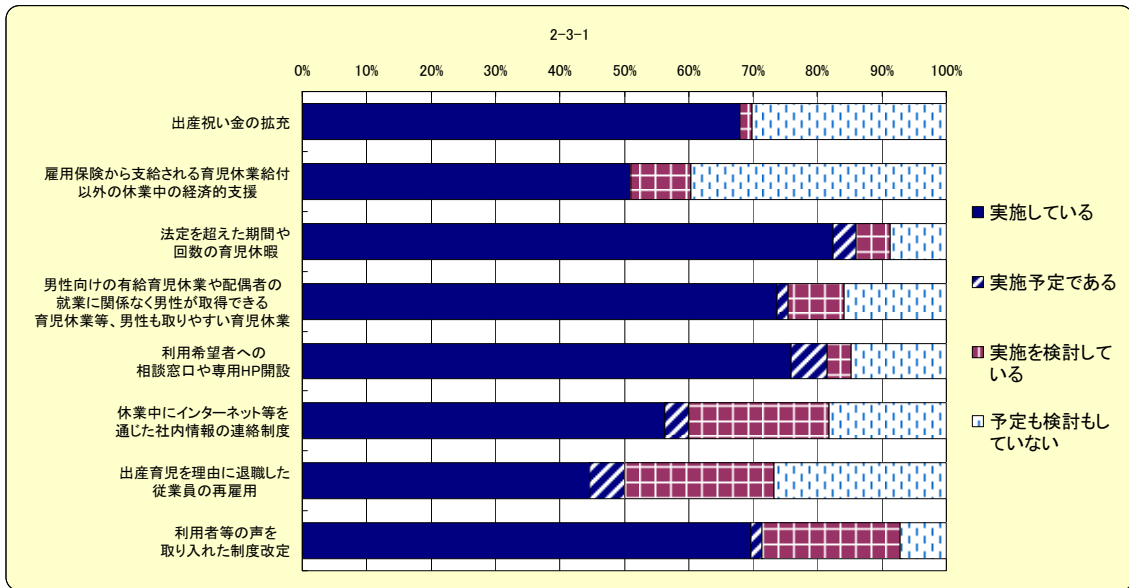
若年層の人々が、プライベートに多くの時間を割き、異性と出会う機会を持つことへの環境整備について(出会い期)。



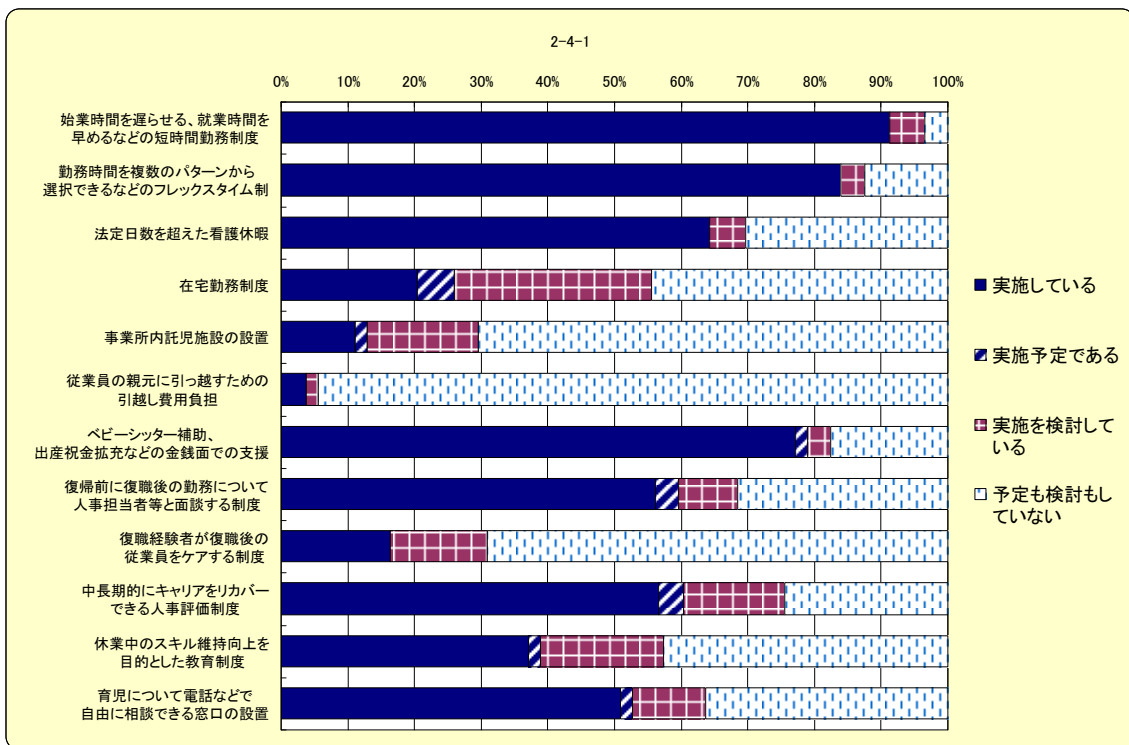
従業員が子どもを持つという意欲が持つことができるための環境整備について(パートナーとの生活期)



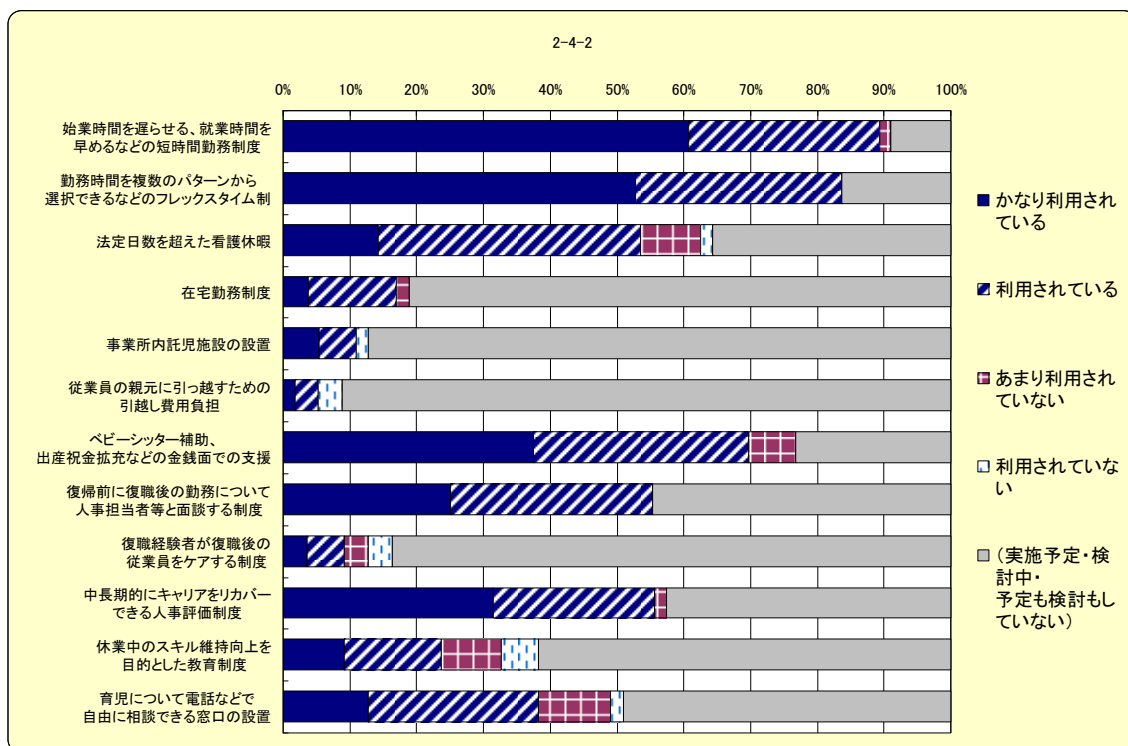
出産・育児期従業員が出産・育児を行いやすい環境整備について(出産・育児期)



従業員が育児と仕事を両立していくことを容易にする環境整備について(両立期)



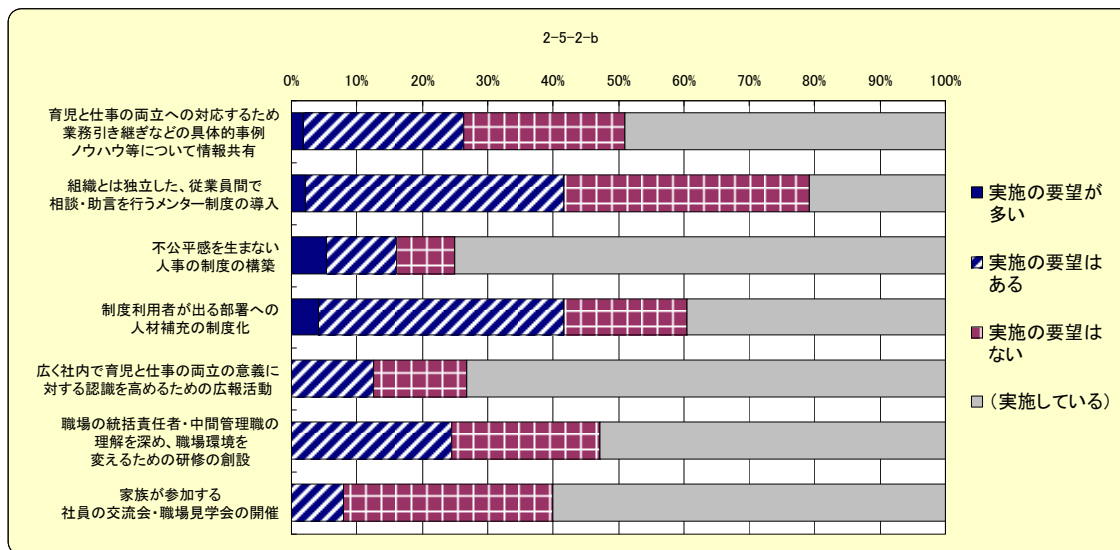
実施している制度の利用状況(両立期)



(4) 取り組みが遅れていて、かつ要望が強いものとしては、従業員の円滑な職場復帰を支援する制度であり、①場所の制約の緩和、②休職者不在環境の整備、③経済的側面の環境整備、④情報・スキル面の支援の4つに分類することができる。

- ① 場所の制約を緩めるものについては、特に両立期において在宅勤務制度や事業所内託児所に要望が高まっていた。
- ② 休職者不在環境の整備については、少子化対策を実施した際のデメリットとして挙げられる、制度外の従業員の負担増に対応するための人材補充の制度化という形で表れている。育児をしながら仕事をすることに対する周囲の理解を促進する環境整備として、人材補充のニーズが高まっていることが明らかになった。

従業員からの実施の要望について(周囲の理解)

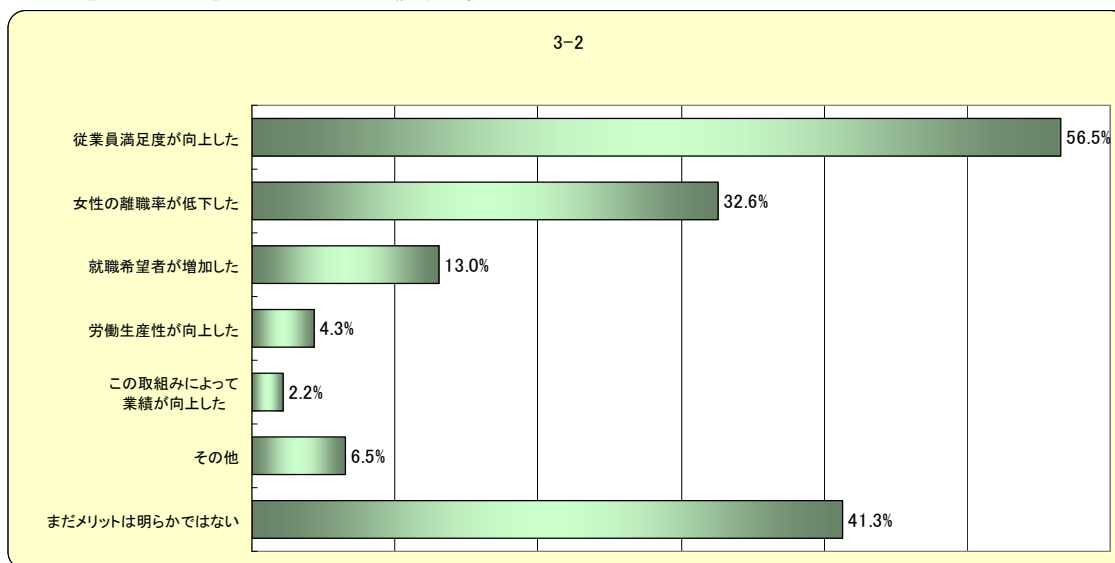


③ 経済的側面の環境整備については、出産育児のために退職した従業員が再雇用を求めていること、雇用保険から支給される育児休業給付以外の休業中の経済的支援に要望が高まっていることから明らかになった。

④ 情報・スキル面の支援については、両立期における復職経験者が復職後の従業員をケアする制度、休業中のスキル維持向上を目的とした教育制度で要望が高まっていること、また、周囲の理解を得るための環境整備として、組織とは独立した、従業員間で、相談・助言を行うメンター制度の導入に要望が高まっていることが窺える結果となった。

(5) 全体的に、取り組みによって従業員満足度が向上しているものが多く、また、離職率の低下にも一定の効果が認められる結果となった。

取組みを行ったことを通じてのメリット(複数選択可)



3. 少子化問題解消への企業の貢献

(1)先進的事例

各企業のホームページ、各種報告書などから、先進的な取組み事例を収集、調査し、95事例紹介。内容は、①休業・休暇制度の充実(22事例)、②勤務形態の柔軟化21、③復職を促進させる制度の構築(17事例)、④経済的支援(15事例)(別添参照)。また、同様に「周囲の理解」についても、先進的な事例が多くみられたため、別途(5)会社全体での意識の向上(20事例)(別添参照)。

(2)少子化問題への取組を推進する力(共通の特徴)

- ①従業員の満足度の向上を目標とする
- ②トップのコミットメント・明確な推進ビジョン
- ③タスクフォースチームの設置
- ④「働く」環境の整備

4. 少子化問題解決への企業の貢献の在り方(課題と今後の方向性)

(1)明らかになった課題

- ①ワーク・ライフ・バランスに対する管理職の意識が十分でない。
- ②育児休業を取得した従業員の職場復帰支援制度に遅れがみられる。
- ③経営の姿勢と制度改善への不断の努力が重要である。

(2)今後企業に求められる方向性

- ① 経営トップがワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて従業員の満足度向上にもつながるものとして、強くコミットして推進することが望まれる。
- ② 少子化問題に取り組むための制度・仕組みについては、先進事例を参考にして不断に充実努力することが望まれる。
- ③ 円滑な職場関係の維持が重要であるので、従業員全般の少子化問題に対する理解を深め、企業全体で少子化問題に取り組むという意識を醸成することが望まれる。
- ④ これまで取り組みの遅れがみられた従業員の職場復帰を支援する制度を拡充していくことが望まれる。

「企業のCSRの取組みと少子化問題・教育問題解決への貢献に関する研究報告書」 の概要について(今月末とりまとめ、発表予定)

教育問題編

第Ⅱ部 教育問題への対応

1. 企業に求められる責務

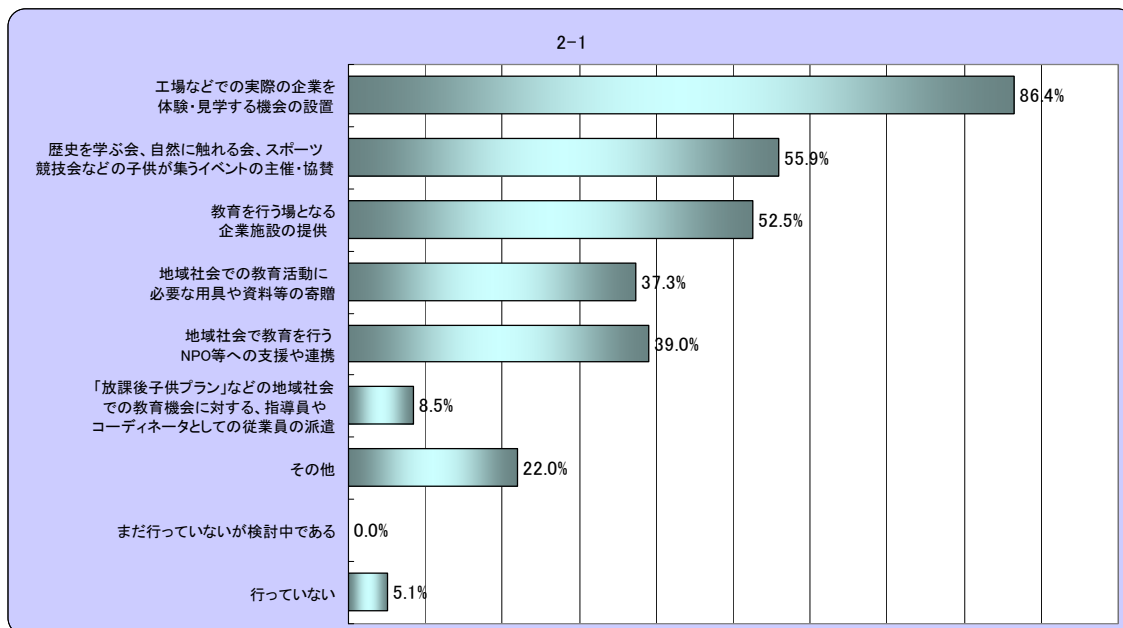
教育の建て直しは、「社会総がかり」で取り組んでいくべきものであり、企業も教育問題に積極的に貢献していくことが求められている。企業も地域社会の「良き企業市民」として教育問題に積極的に貢献していくことが求められている。また、将来も持続的に活動を行っていく上で、また、将来の日本の経済社会を支える人材の問題は、産業の国際競争力や健全な企業発展の基盤をなす重要な問題であり、企業や産業自身はその発展基盤を構築する自らの本来業務課題として、主体的に取り組んでいくべき課題である。

2. 企業の取組みに関するアンケート調査

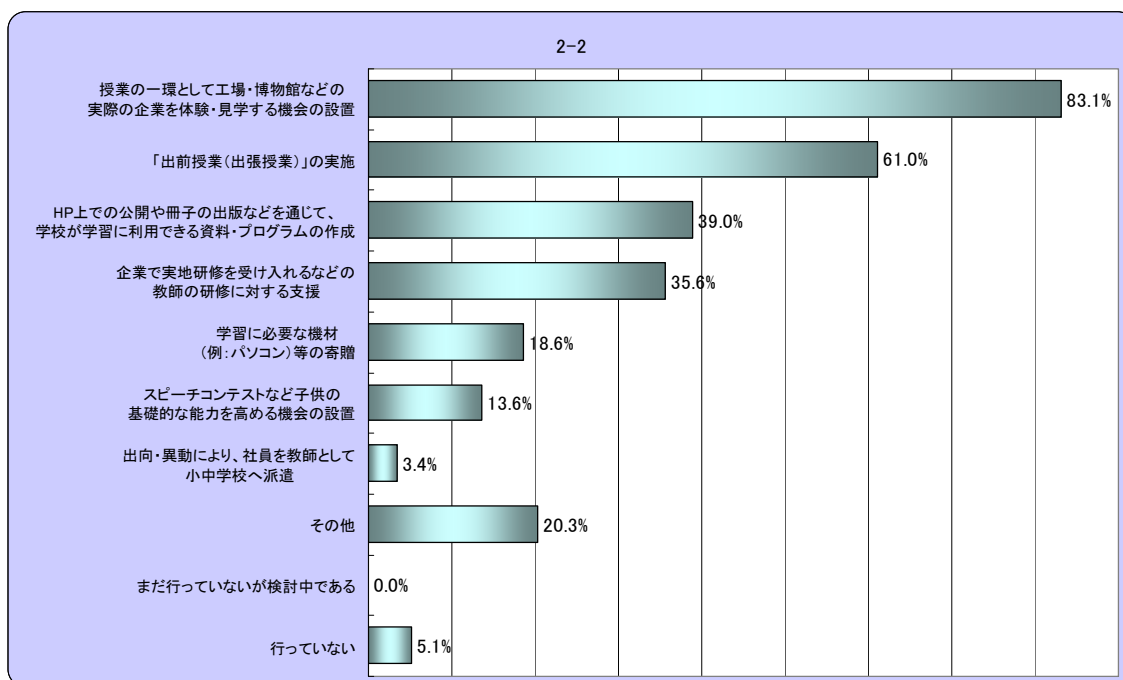
東京証券取引所一部上場企業のうち、時価総額上位 300 社を調査対象としたアンケート調査。有効回答数は、59 社 (19.7%)。

- (1) ほとんどの回答企業 (9 割) が、教育問題を CSR として取り組むべき社会的課題と認識している。段階については、回答企業の 8 割が主として小学校段階、6 割が大学・大学院段階を CSR の対象と認識している。
- (2) 企業は地域社会や小中学校での教育支援に積極的に取り組んでいる。一方で、従業員が各家庭で子供を教育することを意識した人事・福利厚生制度については、取り組みを行っていない企業も相当数あった。子供の教育に対する支援に関する今後の方針についても、地域での教育や小中学校での教育に対する支援は拡充していく方針が多数を占めるのに対し、家庭における教育に対する支援は方針を決めかねている企業が多い。

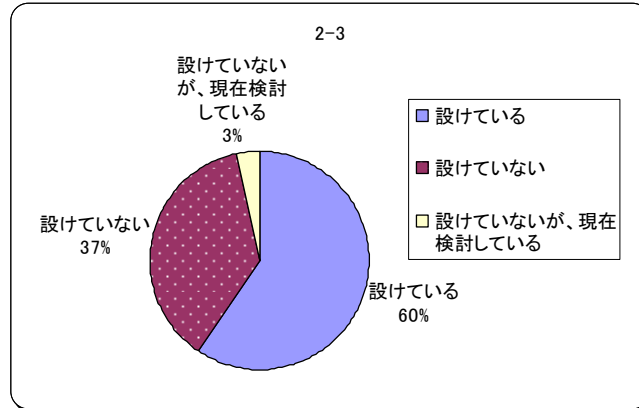
地域社会での教育についてどのような支援を行っていますか。(複数選択可)



小中学校での教育に対してどのような支援を行っていますか。(複数選択可)

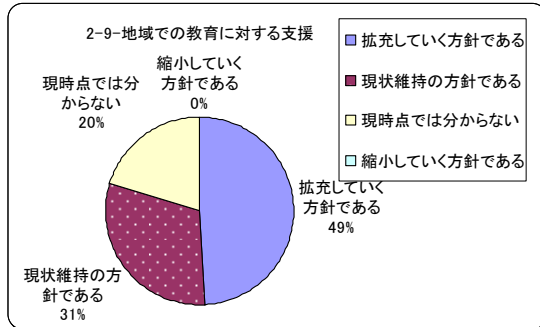


従業員が家庭で子供へ教育を行うことを意識した人事・福利厚生制度を設けていますか。

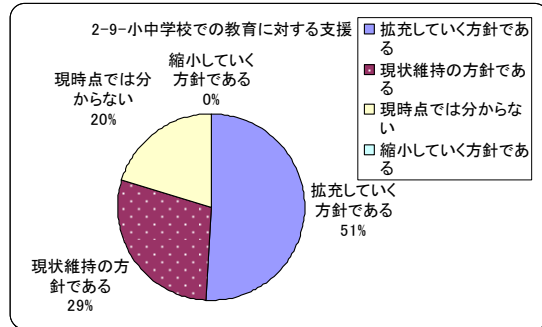


子どもの教育に対する支援に関する今後の方針を教えてください。

・地域での教育に対する支援

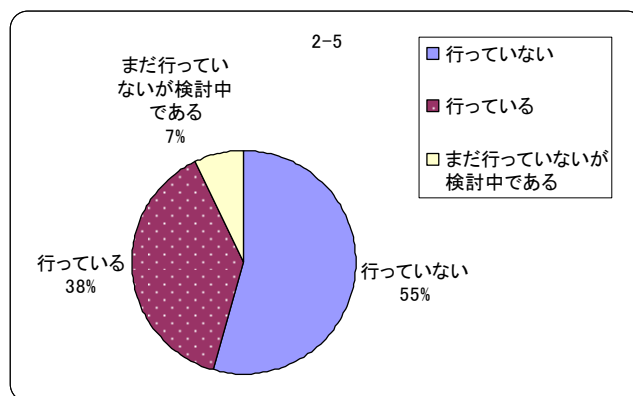


・小中学校での教育に対する支援

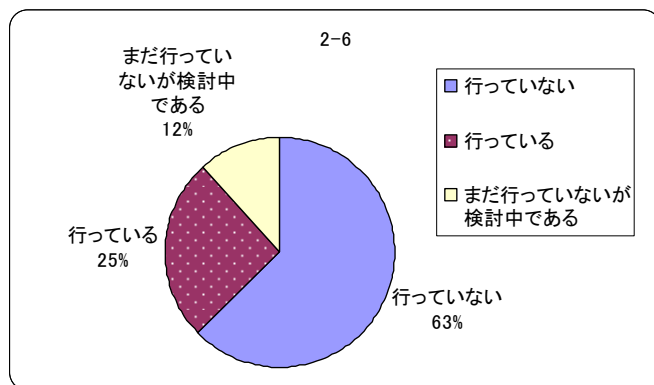


(3) 有害情報スポンサーシップの見直しに至っている企業はまだ少ないという結果であった。

有害情報スポンサーシップの見直しを行っていますか。

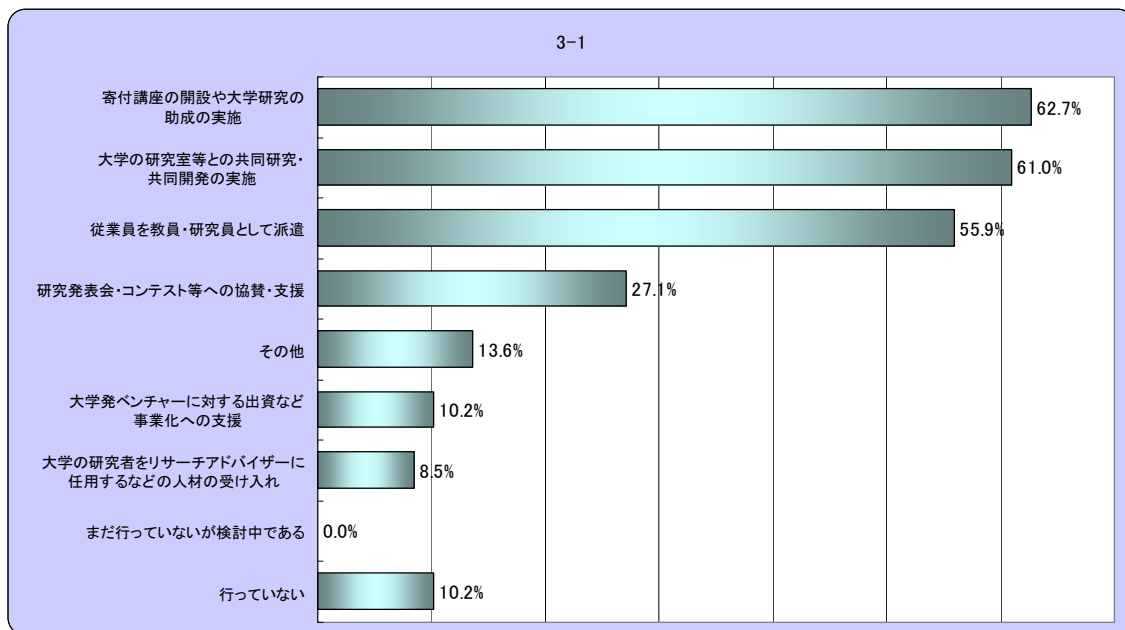


子供の教育上の観点からスポンサーシップを行っている事例はありますか。



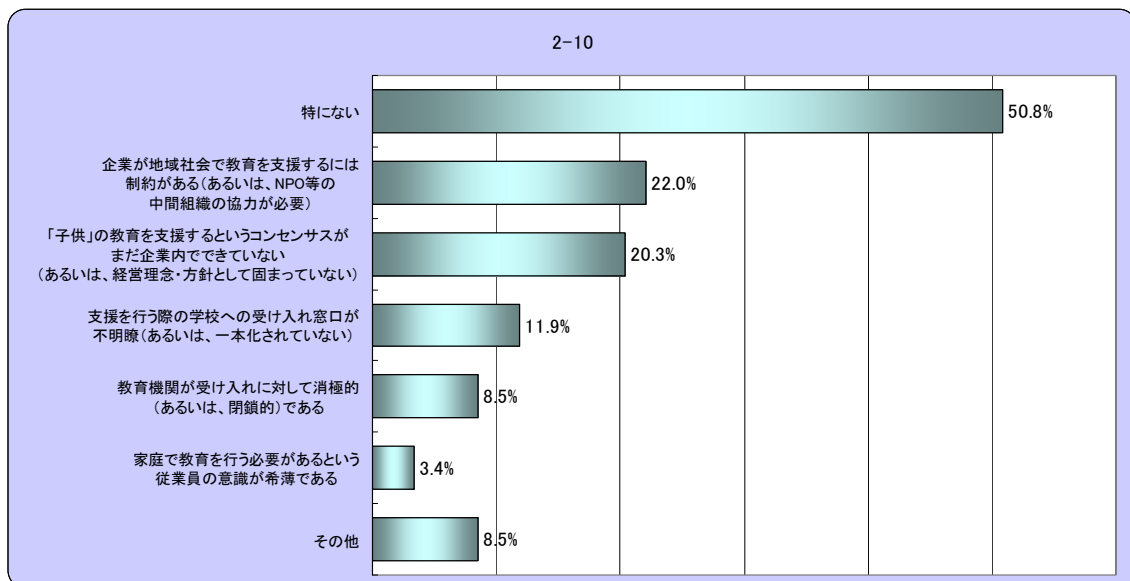
- (4) 大学・大学院における教育の支援については、回答企業の過半数が、寄附講座の開設、共同研究、教員・研究員としての従業員の派遣を実施している。個別大学で開催する就職説明会やガイダンス、インターンシップの実施についても大多数の企業が実施している。

3-1 大学・大学院にどのような支援を行っていますか。(複数選択可)

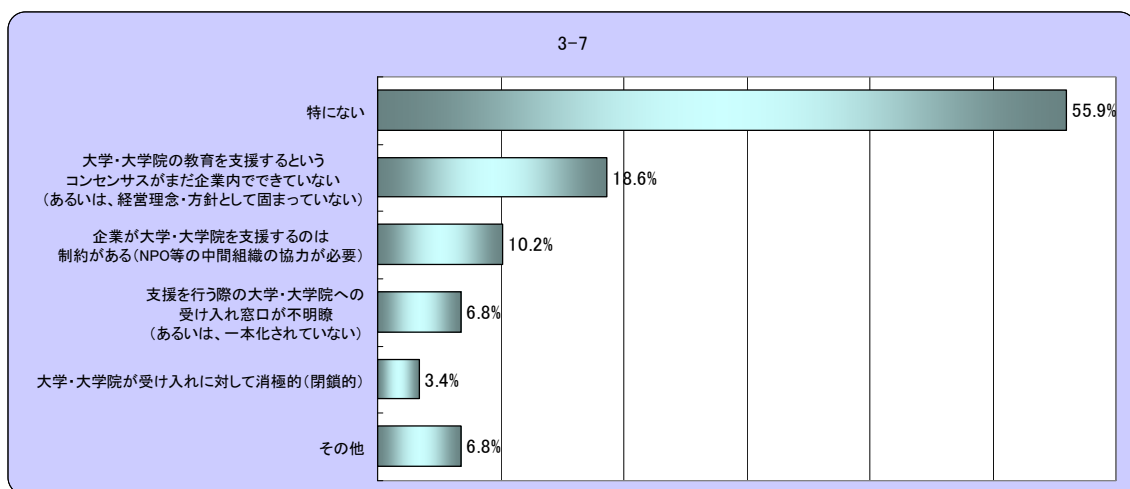


- (5) 相当数の企業は、初等教育、高等教育の支援に障害は認識していないものの、障害があると回答した企業では、社内での方針が固まっていないこと、及び企業と教育現場をつなぐコーディネーターの必要性を挙げている例が多く見られた。

今後子供の教育の支援を進めていくうえで、どのような障害がありますか。(複数選択可)



今後大学・大学院での教育に対する支援を進めていくうえで、どのような障害がありますか。(複数選択可)



3. 教育問題への企業の取り組みの現状

(1)先進的事例

各企業のホームページ、各種報告書などから、先進的な取り組み事例を収集、調査し、83 事例紹介。

①「小中学生にむけた取り組み」(58 事例)、②「高校生にむけた取り組み」(7 事例)、③「大学生に向けた取り組み」(18 事例)(別添参照)。

(2)教育問題への取り組みを推進する力(共通の特徴)

- ①従業員の主体性を引き出し多くの従業員を取り込む
- ②取り組む分野を明確にする
- ③NPO と協働する

4. 教育問題への企業の取り組みの在り方(課題と方向性)

(1)課題

- ①単発的な活動に止まることが多く、実施した取り組みの的確性・有効性が明らかににくい。
- ②家庭教育の支援に対する意識が希薄である。
- ③有害情報についての取り組みが不十分である。

(2)今後企業に求められる方向性

- ① 教育問題に取り組むための制度・仕組みの充実については、不断の検討を行っていくことが重要である。そして先進事例を参考にしつつ、従業員の主体性を引き出し、多くの従業員を取り込んでいく制度・仕組みを整えていくことが期待される。
- ② 教育現場の要望を的確に把握し、長期的ビジョンに立って支援を進めることで、教育現場との強固なパートナーシップを実現することが望まれる。そのためには、NPO との協働も有効と考えられる。
- ③ 従業員による子どもを教育する時間・機会を増やすことが望まれる。
- ④ テレビ等のスポンサーシップを通じた取組を強化することが望まれる。