

## 制度構築のその後

株式会社グッドバンカー  
リサーチチーム

2006年3月8日に厚生労働省が発表した「第3回21世紀成年者縦断調査」によると、妻が会社等に勤めている夫婦で、妻の職場の育児休業制度有無別に、1年間の出生状況をみたところ、育児休業制度がある職場では、同制度がない職場に比べて子供を産む割合が約3倍高いことがわかりました。育児休業制度の有無と、子供を産む女性従業員の数が相関関係にあることは、感覚的には必然であるように思えます。

育児と仕事の両立を促す対策については、企業によってさまざまな取り組みが見られます。昨今では、社内託児所を設けているところも珍しくありません。郊外の企業が工場の近くに設けているというだけでなく、当社のアナリストが訪問した企業で、丸の内にながら託児所を設けているところもあります。しかし、同社の同施設利用者は、現在数名にとどまっているそうです。子供を連れて満員電車に乗ること、また、駅から託児所まで子供を歩いて連れていかなければならないということが、利用者にとって負担になるようです。同社は利用者を増やすために、子連れの場合、マイカー通勤を認める方針を出しました。月10万円の駐車料金やガソリン代も会社が負担し、2010年には10人の入所者を集めたい、としています。しかし、マイカー通勤は渋滞などで時間がよみにくく、CO2排出量も増加します。また、運営コストの面でも、同社にとって楽な条件ではないでしょう。

冒頭に紹介した厚生労働省の調査が示すように、制度的な不備によって、働き方の選択肢が狭められてしまっている現況を打破するためには、制度を充実させることが、まず必要でしょう。しかし、さらなる改善を目指すためには、制度を構築するだけでなく、その制度が、継続して利用されていくための工夫が、必要になってくるのではないのでしょうか。