

少子高齢化への取り組み

W24-0138B 吉田 莉恵

目次

- ・少子高齢化からうける影響
- ・東芝「仕事と育児の支援制度」
- ・三菱東京UFJ信託銀行の例
- ・ダイバーシティ経営について

少子高齢化・人口減少

* 国内市場（内需）が縮小
* 労働人口減少による人手不足
→ 企業活動の基盤に大きな影響を与える

〈企業が作り出す少子化の要因〉
結婚や出産をためらう・第2子をためらう原因

↓
出産・育児により離職
男性の働き方、長時間労働等

TOSHIBA
Leading Innovation >>>

「仕事と育児・介護の両立を支援する制度の拡充」

- 1990年 仕事と家庭の両立支援へ取り組み
2005年 次世代育成支援対策推進法に基づいた諸施策を実行し、法定水準を上回る制度を整備
- 2014年度 1時間単位で取得できる「時間単位年休制度」を見直し、1時間を超えて取得する場合は15分単位で取得可能

制度		東芝制度	法定
育児 休職 制度	期間	子の満3歳到達の月末まで	一定の要件を満たす場合を除き、 <u>満1歳</u> まで
	回数	1人の子に対して <u>3回</u> まで申請可	1人の子に対して <u>1回</u> まで申請可
配偶者 出産 休暇 制度		配偶者の出産時に、 <u>6週間</u> 以内に継続または分割して <u>5日間</u> の有給休暇を(100%)を付与。	—

	対象	小学校修了前の子を養育する者	3歳未満の子を養育する者
短時間勤務制度	その他	①申請回数に制限なし ②フレックスタイム制との併用可 ③15分単位で設定可	—
時間単位年休		取得時間は、1時間単位とする。但し、1時間を越えて取得する場合は、15分単位で取得できる。	—

仕事と育児の両立を支援する主な制度の利用実績

	2011年度	2012年度	2013年度
育児休職制度	男性: 16 女性: 258	男性: 12 女性: 296	男性: 8 女性: 336
配偶者出産休暇制度	男性: 399	男性: 423	男性: 384
短時間勤務制度	男性: 7 女性: 398	男性: 9 女性: 409	男性: 9 女性: 417

「高齢者の積極活用」

60歳定年以降も貴重な即戦力として、また高度なスキルや技能の伝承者としての役割を期待し、2001年にスキル・能力に応じて賃金水準が決まる65歳までの雇用延長制度を導入し、高齢者が生き生きと活躍できる仕組みを提供しています。

～その他紹介～

・パナソニックや日立製作所、日産自動車等

→従業員が**不妊治療に必要な休暇**を取得可能

・シャープやNEC、キャノン等

→健康保険の適用外である人工授精を受ける社員とその配偶者向けに、低利融資制度や治療補助制度を導入

MUFJ 三菱UFJ信託銀行

〈少子高齢化に 대응する商品開発〉

相続に対する備えや、次世代へのスムーズな資産移転に特化した商品

「暦年贈与信託」

ご家族などへの生前贈与の手続きの代行



経済産業省

「ダイバーシティ経営」



多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営。

- ・ダイバーシティ経営100選
- ・ダイバーシティ促進事業

ダイバーシティ100選選定基準

①取組内容

実践性

- ・人材活用の取組が現場レベルで実践されている

革新性・先進性

- ・従来とは異なる新たな取組
- ・同業同規模他社に先がけた取組モデルとして他企業の参考になる

トップのリーダーシップ

- ・経営トップの明確な意志の表明

②成果

多様な人材の能力発揮により、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げていること

参考文献

東芝・企業の社会的責任<http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/labor/work.htm>
三菱東京UFJ信託銀行CSRレポート
http://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/csr_report.html
経済産業省「ダイバーシティ経営100選」<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kg100sen/practice/index.html>