



「子育て支援への取り組み：企業主導型の子育て支援の企業の事例」

ミニケーススタディ

住友化学株式会社

このミニケーススタディについて

このミニケーススタディは、IFC のジェンダー事務局が中心となり推進している IFC の「子育て支援への取り組みのためのイニシアティブ」の一環で作成され、2017 年の報告書「子育て支援への取り組み：企業主導型の子育て支援の企業の事例」で発表されました。この報告書は、世界各地の企業の詳細なケーススタディ 10 件に基づいたもので、事業主に様々な育児支援の選択肢を示すとともに、子育てへの投資がどのように業績の向上につながるかを示すなど、企業の指針としての役割を果たします。また、事業所内の保育所の設置や補助金など、従業員のニーズに最も適切な形で応える支援を見極めるため、従業員の分析をどのように行うことができるかについても論じています。さらに、この報告書では、住友化学株式会社をはじめ、革新的なアプローチを採りその育児支援への投資から利益を得ている様々な企業の「ミニ」ケーススタディも紹介しています。

住友化学は、「クリントン・グローバル・イニシアティブ・行動のためのコミットメント」の一環である IFC の「子育て支援への取り組みのためのパートナーシップ」に参加しています。このパートナーシップに参加する 11 の企業と 6 の団体は、働く親たちのキャリア形成のためのより良い機会を追求し、企業による子育て支援のベストプラクティス（最善慣行）の加速度的な普及を推進しています。

報告書の全文、および詳細は www.ifc.org/tacklingchildcare をご覧ください。

IFC とは

世界銀行グループの一員である IFC は、新興市場の民間セクターに特化した世界最大規模の国際開発機関です。世界の 2,000 を超える企業との連携を通して IFC の資金、専門知識、そしてその影響力を生かすことで、世界の最も困難な地域における市場の開拓と機会の創出に取り組んでいます。2017 年度、IFC は、途上国に対し過去最高となる 193 億ドルの長期融資を実行するとともに、民間セクターの力を生かし貧困の撲滅と繁栄の共有の促進を支援しました。さらなる詳細は、www.ifc.org をご覧ください。

著作権及び免責事項

© International Finance Corporation 2017. 無断複写・転載を禁じます
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433
インターネット：www.ifc.org

この出版物は著作権により保護されています。許可なくこの出版物の一部またはすべてを複写もしくは転載することは、関連法違反となる可能性があります。IFC は、その研究結果の普及に努めており、通常出版物の複製は可能な限り迅速に許可しています。教育や非商業目的での複製の場合は無料で行っていますが、必要に応じ帰属の明確化と通達が必要となることもあります。

IFC はこの報告書の内容の正確性、信頼性、完全性を、またここで述べる結論もしくは判断を保証するものではありません。また、この報告書の内容の省略または誤り（制限、誤植、技術上のミスを含むがこれに限定されない）およびこの点に関する信頼性などについて責任もしくは法的義務を負うものではありません。この報告書に記載されている地図の国境、色、単位名称、その他の情報は、世界銀行グループの領土の法的立場に関する判断やこうした国境の承認または受諾を示すものではありません。この報告書の分析結果、解釈および結論は、必ずしも世界銀行グループの理事またはこれが代表する政府の見解を反映するものではありません。

この報告書は、一般的な情報の提供のみを目的としており、法制面、証券、もしくは投資に関する助言、および投資の適正に関する見解またはいかなる勧誘をも意図したものではありません。IFC またはその関連団体は、特定の企業または組織（本報告書で挙げられたものも含む）への投資、その他の助言やサービスの提供もしくは経済的利害関係がある可能性もあります。

副次的権利を含むその他の権利・著作権に関するお問合せは、IFC Communications, 2121 Pennsylvania Avenue, N.W., Washington, D.C. 20433 までお願いいたします。

国際金融公社は、加盟国が採択した協定に基づき設立された国際機関であり、世界銀行グループの一員です。すべての名称、ロゴまたは商標は IFC に属するものであり、IFC の書面での同意無くいかなる目的のためにもこれらを利用することはできません。「国際金融公社」および「IFC」は、IFC の登録商標であり国際法の下で保護されています。

2017 年 9 月



経済上の分類での名称：
日本

主要商業都市：
東京*

地域：
OECD 高所得

所得水準：
高所得

人口：
127,131,800 人

うち女性：
65,306,963 人

労働力参加率（15 歳～）：
49% 女性
70% 男性

義務教育開始年齢：
6 歳



休暇規則

産前産後休業（有給）	有	98 日
父親休業（有給）	無	男性：育児休業取得可能
育児休業（有給）	有	309 日



子育て支援に関する事業主の法的義務

0～2 歳 3～5 歳

子育て支援に関する事業主の義務	有	有
女性の従業員数を基盤とした義務	無	無
従業員の数をもとにした義務（性別問わず）	無	無
事業主による育児に関する特別法	無	無



政府による子育て支援に関する対事業主奨励策

子育て支援を行う事業主への税制優遇策	無	無
子育て支援を行う事業主に対する税制面以外での優遇措置（資金および / または非資金支援）	有（保育所の設置、運営資金の支援）	有（保育所の設置、運営資金の支援）



民間による子育て支援サービスの質

免許または登録の義務	有	有
ゾーニングの義務	無	無
子供対職員の割合に関する義務	有	有
違反に対する罰則	有	有

* 「女性、経済活動ビジネス、法律」に関するデータは、国の主要な商業都市に適用される国内法及び規制を基盤にしています。出産休業・父親休業・育児休業の算出方法など、手法に関する情報は、こちらをご覧ください：wbl.worldbank.org

住友化学株式会社

従業員の子育て支援へのニーズに応える住友化学¹

日本経済における女性の労働参加は過去10年間で着実に増加しており、労働参加率は現在約66%となっています（OECD、2015b）。しかし一方で、その割合は他の経済協力開発機構（OECD）の先進国の多くと比べると依然として低くなっています。日本政府は、経済成長の促進のため女性の就労の拡大を後押しすべく多角的な取組みを進めてきました。直近の例としては、首相が推進するイニシアティブである「ウイメノミクス（WOMENOMICS）」があります。しかし、女性の教育の向上が、とりわけ日本の科学、技術、工学、数学（STEM）分野での雇用の拡大に結び付いていないのが現状です。2015年の日本の工学専門課程で女子大学生が占める割合は全学生の6分の1に届かず（13.6%）、また2013年のデータによると日本の科学技術分野で女性の研究者が占める割合はわずか14.4%です（Catalyst、2016年）。

女性の労働参加率が低い主な理由として、家庭での無給の労働の男女間の振り分けが平等ではないことが挙げられます（Addati 他、2016年）。また、手頃で質の高い保育所を利用することが難しいことも要因のひとつです。さらに、長時間労働という文化が、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を妨げ、父親が家庭内で果たせる役割が限られています（OECD、2015a）。育児休業は父親・母親の双方が利用することができますが、2014年を見ると実際にこれを取得した父親の割合はわずか2%です（内閣府男女共同参画局、2016年）。日本女性の約70%が第一子の出産とともに10年以上職を離れ、またその多くが復職しないという背景にはこのような要因があります。一方米国ではこの数字は30%です（エコノミスト、2014年）。

日本は、働く親、特に母親の就労支援のためいくつかの規則を設けています。たとえば、父親、母親の両者を対象とした1年間の有給育児休業や、子供が3歳になるまで短時間勤務を選択する権利、保育環境の整備のための投資などです（内閣府男女共同参画局、2016年）。2003年施行の「少子化社会対策基本法」（2013年に延長）は、雇用する従業員が101人以上のすべての企業に対し、育児に取り組む従業員の仕事と生活の調和の実現のための行動計画の策定・届出を義務付けています（Umeda、2014年）。

ボックス 1.1 – 住友化学：概要

住友化学従業員 2016年

- 住友化学の正社員は9,012人。うち女性従業員が占める割合は16%（日本）
- 正社員の0歳～5歳の子持ち率は18%

住友化学は、以下のように働く親を支援しています。

- 事業所内又はその近辺に保育所を設置
- 育児休業
- 介護支援サービス
- 出産後の復帰 / 再雇用制度
- 妊婦及び介護・子育て中の母親への支援措置（在宅勤務や短時間労働システムなど）
- 有給のマタニティー休暇・出産サポート休暇をはじめとする多様な休暇制度

住友化学は、2015年～2017年で技術系（STEM分野）の大卒者254人（男性210人、女性44人）を採用するなど、日本のSTEM産業の重要なステークホルダーです。

「住友化学では、仕事と子育ての両立が困難であるという理由で、優秀な従業員が職を離れるのは、会社にとって痛手であるだけでなく、従業員自身そしてその家族にとっても不幸なことだと考えています。そしてこれは社会にとっても大きな損失です。従業員が継続してキャリアを積み同時に親としての役割を果たすことができる十分な環境を提供することで、従業員の満足度は高まり生産性が上昇します」

従業員福利厚生担当部長

住友化学：日本に本社を構える有数の化学メーカーである住友化学は、働く親が抱える問題を把握するとともに、こうした従業員を雇用し彼らの定着を促すこと、そして従業員のジェンダーの多様性を推進することが事業のプラスになると考えています。住友化学とその150を超える子会社・グループ会社は、世界各地で、石油化学・プラスチック、エネルギー・機能材料、情報電子化学、健康・農業関連事業、そして医薬品という5つの分野で事業を展開しています。同社の純利益は合計で815億円（約7億1,500万ドル）、3万人以上の従業員を擁しています（住友化学、2017年）。日本の本社の従業員数は9,012人、うち女性は1,452人と16%を占めています。住友化学は、2015年～2017年で技術系（STEM分野）の大卒者254人（男性210人、女性44人）を採用するなど、日本のSTEM産業の重要なステークホルダーでもあります。



住友化学の大阪の保育所

写真：住友化学株式会社提供

働く親への支援は、同社のジェンダーの多様性および女性リーダーの数値目標達成に向けた総合的戦略の一環として行われています。住友化学は、2020年までの数値目標として、女性従業員の割合を、課長相当職以上は少なくとも10%、係長相当職は15%以上にそれぞれ設定しています。2016年4月現在、前者は4.3%、後者は13.0%となっています（住友化学、2016a）。同社のこうした目標値の達成に向けた戦略には、多様な企業政策や育児関連の福利厚生を含むプログラムなどがあります。

住友化学の働く親への支援

働く親、特に働く母親を応援しその定着を促すため、住友化学は、保育所や育児休業プログラム、様々な育児・介護サービスなど、子育てに関する多彩な福利厚生施策を用意しています。（概要はボックス1.1を参照ください）

保育所

住友化学は、東京本社や大阪をはじめ愛媛、千葉、宝塚そして大分といった日本各地に最高水準の保育所6カ所を設置しています。最初の保育所は2008年に愛媛と大阪で、そして2009年には千葉、その後2010年

～2015年に他の保育所も開設しました。保育所には補助金が投入されており、男女問わず従業員が利用することができます。利用者が支払う保育料はわずかで、公立の施設よりも低く設定されています。実際に利用者が支払う保育料は、乳児（原則0歳～2歳）が3万円（約265ドル）、3歳～5歳が2万円（約175ドル）となっています。保育所の一部は事業所内にその他は事業所近辺に設置されています。

2016年11月現在、合計で0歳～5歳の子供180人・144人の働く親（女性27人、男性55人、31夫婦）が、これら保育所6カ所を利用しています。最大規模の愛媛保育所には、0歳～5歳の39人の子供が入所しており従業員30人が利用しています（女性14人、男性16人）。女性より男性の利用が多いという事実について、住友化学は、これが同社、日本の化学産業、STEM関連の職業、ひいてはより広く日本社会における、育児の役割分担の見直しおよびジェンダーの多様性の向上につながるのではないかと期待しています。

6つの保育所の定員はほぼ埋まっており²、そのうちの4カ所はキャンセル待ち状態となっています。これは、同社で働く親のこうしたサービスへの需要が高いことを示しています。また保育所は、マネージャー、保育士、清掃員や他のサポートスタッフといった雇用を生み出しており、現在、保育所6カ所で合計80人のスタッフが働いています。すべての保育所には医師の相談・受診体制が整っており、その大半で政府の医療保健プログラムの一環で子供は無料で医療サービスを受けることができます。日々の保育所の運営費を最小限に抑え、可能な限り最善の早期教育と保育を行うため、住友化学は、保育所の運営を外部の認可を受けた保育業者に委託しています。

また、住友化学はタンザニアにおいても、AtoZグループの蚊帳製造工場に無料の従業員専用の保育所を開設しました。ここで同社は約8,000人を雇用しています。この保育所には現在2歳までの子供15人が入所しており15人の母親が利用していますが、定員は最大30人、女性ととも

「子供の体調が良くないときには、すぐに連絡を受け子供の様子を見ることができるので、安心して仕事に打ち込むことができます」

保育所利用者

に男性の正社員も利用することができます。住友化学は、タンザニアの保育所で運営専門スタッフを雇用しており、また子供が12カ月になるまですべての子供に500ミリリットルの牛乳を無料で提供しています。

保育所に加え同社は、育児中もしくは妊娠中の母親への様々な支援サービスも提供しています。たとえば、出産後の職場復帰や再雇用制度、在宅勤務、短時間勤務制度や、働く親を対象とした様々な休暇制度があります（詳細はボックス1.2を参照ください）。

住友化学の子育てに関する福利厚生がビジネスにもたらす効果

住友化学の6カ所の保育所を通じて育児支援を行うための年間費用は、約2億7,050万4,000円（約230万米ドル）です。これは、保育所スタッフの給与、食事、本、交通費、保険、公共料金を含んだ数字です。144組がこの施設を利用していることから、保育所を利用する従業員一人当たりにかかる費用は187万8,500円（約1万6,000ドル）となります。子育てに関連するビジネス上のメリットとして、産休明けの復帰率、従業員の満足度および生産性の改善などが挙げられますが、住友化学は、こうしたことが保育所の運営にかかるコストを部分的に相殺すると考えています。

採用と定着

2008年の保育所の開設以降、日本において住友化学の新入社員のうち女性が占める割合は着実に増加しています。2009年は、従業員8,210人中女性は970人とその割合は11.8%でしたが、2016年のデータを見ると女性従業員数は従業員8,521人中1,159人・13.6%まで上昇（パート従業員は除く）しています（住友化学、2016a）。

こうした的を絞った取組みの結果、住友化学の産後の復帰率は一貫して高く、産前産後休業（産休）・出産サポート休暇を取る従業員数は男女ともに増加しています（ボックス1.3）。2009年度、産休・出産サポート休暇および育児休業の両方もしくはいずれかを取得した従業員の数は男女合計で19人でした。2015年度には、246人まで増え、これらの休暇を取った人数は男女同数となっています。この事例は、こうした数字は複数の補完的イニシアティブの結果である一方で、子育て支援が、最も優秀な人材を雇いこれを定着させジェンダーの多様性を促進するという同社の戦略で重要な位置を占めていることを示しています。

ボックス 1.3 住友化学の出産休暇後の職場復帰率

2004年から2016年の間、329人の女性従業員が産休を取得しました。そのうち294人（約90%）が復帰し、また1年後も引き続き働いていました。

的を絞った措置を導入したことで、出産サポート休暇を取得する男性の数も2011年度の2.1%（18人）から2015年度には9.8%（101人）まで増えています。

ボックス 1.2 様々な休暇制度

2007年以降、住友化学は、2011年の施策変更を経て、従業員に以下のような休暇制度を用意しています。

- **産休および出産サポート休暇（有給）**：法律で定められているように有給の産休を取得することができます。父親も、出産の前後に有給の出産サポート休暇を5日連続で取得することができます。
- **育児休業**：男女問わずすべての従業員が、子供が3歳になるまでの間子供一人につき別途28日間の有給の育児休業を取得することができます。子供が3歳になるまでの間、28日連続しての休暇、または、これを連続7日間・4回に振り分けることも選択することができます。
- **マタニティー休暇**：出産前後の健康事由により取得することができます。
- **介護休暇**：病気の子供や家族の介護をするときに取得することができます。（同一事由につき20日以内、有給）。また、家族の介護のため同一事由につき最大で365日休暇を取ることができます（無給）。

出典：住友化学、2016B

高い評価

住友化学は、働く親への支援で高い評価を受けています。2008年、2012年、そして2015年に、厚生労働省の次世代認定マークである「くるみん」を取得しました（住友化学、2016a）。これは、同社が、子育てを支援し、厚生労働省の認定基準を満たしており「次世代育成支援対策推進法」に則った行動計画で成果を上げている企業として認定されたことを意味します³。



また同社は、他の1,600を超える企業とともに7つの原則からなる「女性のエンパワーメント原則（WEP）」に署名するなど、ジェンダーの平等の推進でもリーダーシップを発揮しています。WEPは、「国連グローバル・コンパクト」と「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」の国際的な共同イニシアティブで、女性への投資がもたらすビジネス面への効果を強調し、職場、市場、そしてコミュニティにおける女性への支援のあり方に関する企業向け指針となっています。

教訓&次のステップ

住友化学は、働く親の定着とこうした従業員のワークライフバランスの改善を促す取組みの一環として、子育て支援に投資をしこれに関連する福利厚生を整備しています。これは、同社の職場および管理職、そして日本STEM産業におけるジェンダーの多様性の推進という住友化学の総合的な目標の達成を支えています。

住友化学の保育所は現在ほぼ満員であり、同社の子育て支援への需要は今後さらに高まると考えています。同社は、こうした支援への高まる需要に対する最善の対応策を検討しています。同時に、従業員の満足度や定着に関するデータを含め、既存の保育施設の成功に関する男女別のより包括的な情報をより多く収集し、これらを用い、需要の増大に対応すべく子育て支援を拡大するための機運を高めたいとしています。

注

- 1 この IFC の子育て支援に関する「ミニ」ケーススタディの情報は、住友化学の日本本社の協力のもと 2017 年を通し収集したデータと、IFC ジェンダー事務局の女性の雇用に関するスペシャリストであるルダバ・ゼフラ・ナセルと、住友化学アメリカ社のマネージャーであるジョンウン（アンジェラ）・リー氏とのインタビューを基にしたものです。
- 2 これは、年齢グループ別に子供の人数と保育士の比率が定められていることから、保育所により異なる可能性があります。
- 3 この法律に関する詳細は、日本の厚生労働省のウェブサイト：<http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-01.pdf> をご覧ください。

出典

Addati, Laura, Florence Bonnet, Ekkehard Ernst, Rossana Merola, Jessica Wan 「Women at work: Trends 2016 (働く女性の動向：2016 年版)」, 2016 年, 国際労働機関：スイス・ジュネーブ, http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm

カタリスト, Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Quick Take, 2016 年, http://www.catalyst.org/knowledge/women-science-technology-engineering-and-mathematics-stem#footnote30_eu4s1q4

エコノミスト「日本の女性と仕事：国家の半分を押しとどめている」, 2014 年, <http://www.economist.com/news/briefing/21599763-womens-lowly-status-japanese-workplace-has-barely-improved-decades-and-country>

内閣府男女共同参画局, Women and Men in Japan 2016, 内閣府：東京, http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men16/index.html

厚生労働省「次世代育成支援対策推進法（改正）」, 2016 年, <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-01.pdf>

経済協力開発機構 (OECD), Inequality: Greater Gender Equality for More Inclusive Growth (Japan Policy Brief), 2015a, フランス・パリ, <https://www.oecd.org/policy-briefs/japan--greater-gender-equality-for-more-inclusive-growth.pdf>

-----, 労働参加率, 2015b, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R

住友化学「Corporate Profile (企業概要)」, 2017 年, <http://www.sumitomo-chem.co.jp/english/company/about/>

-----, 住友化学「CSR レポート 2016 従業員とともに」, 2016a, https://www.sumitomo-chem.co.jp/english/csr/report/pdf/csr_report2016_p71-76.pdf

-----, ワーク・ライフ・バランス, 2016b, <https://www.sumitomo-chem.co.jp/english/csr/society/employee/balance.html>

Umeda, Sayuri, Japan: Support for Raising Children of the Next Generation, 2014, アメリカ議会図書館, <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/japan-support-for-raising-children-of-the-next-generation>

「女性のエンパワメント原則：Overview」, 2017 年, <http://www.weprinciples.org/Site/PrincipleOverview/>

お問い合わせ

IFC
2121 Pennsylvania Avenue, NW
Washington, DC 20433 USA

☎ +1 (202) 458-2262

@ BMurti@ifc.org

i www.IFC.org/gender

🐦 @WBG_Gender

ifc.org



市場を拓き、機会を創る