

平成
23年度

両立支援ベストプラクティス普及事業

中小企業における

両立支援推進のための

アイデア集

目次

1 両立支援の取組を始めましょう! …………… 2

- (1) 両立支援の取組とは?
- (2) なぜ今、中小企業において両立支援の取組が必要なのでしょうか?
- (3) 両立支援の取組がもたらすメリット

2 両立支援の取組状況別 取組のポイント…………… 7

- (1) 法定どおりの両立支援制度の整備
- (2) 両立支援制度の拡充・見直し
- (3) 制度利用に向けた「働き方の見直し」
- (4) 制度が効果的に利用される「職場づくり」

3 当社に合った取組とは?

企業の特徴別 取組のアイデア……………29

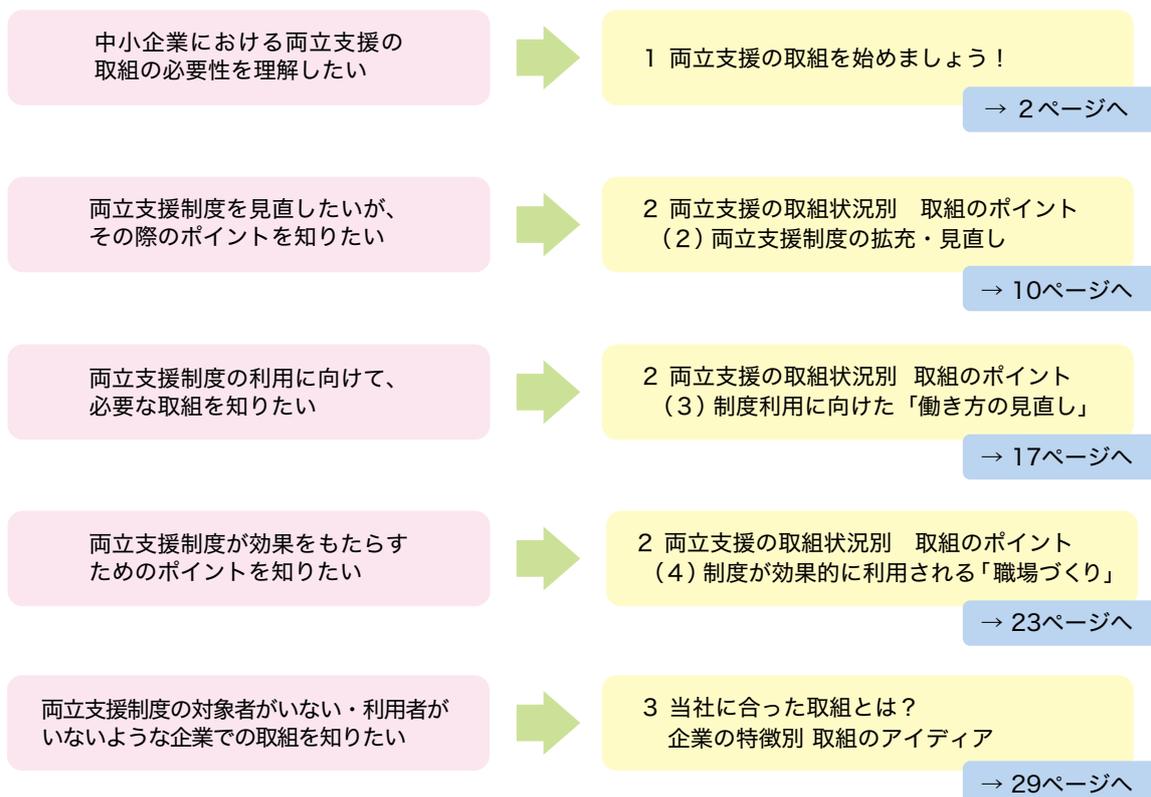
4 取組状況別 企業事例の紹介……………33

- (1) 「法定どおりの両立支援制度の整備」の取組
- (2) 「両立支援制度の拡充・見直し」の取組
- (3) 「制度利用に向けた『働き方の見直し』」の取組
- (4) 「制度が効果的に利用される『職場づくり』」の取組

5 参考情報……………45

本書の活用方法

本書は、「これから両立支援の取組を始めたい」「両立支援の取組として何をすればいいのかわからない」という中小企業の経営者・人事担当者を対象に、取組のアイデアとして様々な企業の取組事例をご紹介します。また、両立支援の取組状況別に、以下のように構成されています。自社の取組状況に合わせてご活用下さい。



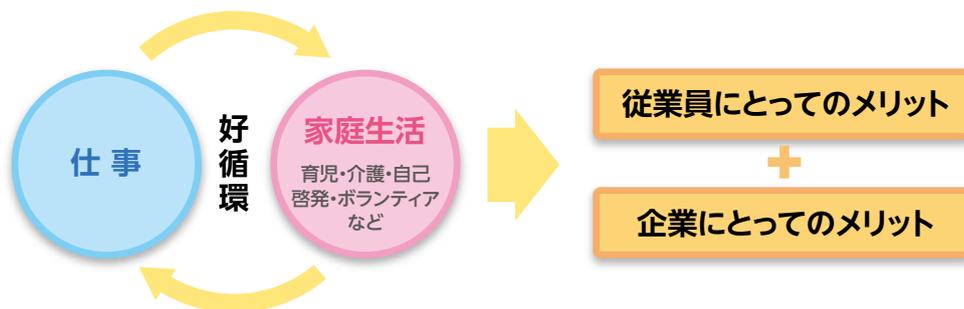
1

両立支援の取組を始めましょう！

1 両立支援の取組とは？

両立支援の取組とは、従業員の仕事と家庭（育児・介護など）との両立を企業が支援することで、従業員が働き続けやすい職場環境を整えるための取組です。例えば、従業員が子どもを産み育てながら仕事を続けるために、また親の介護をしながら仕事を続けるために、休業制度を導入したり働く時間に柔軟性をもたせるなど、仕事以外の時間の確保が必要な従業員が働きやすい環境を整備することで、従業員が辞めることなく働き続け、長く活躍してもらうことが可能になります。またそのような環境は、その他の従業員にとっても働きやすい環境となります。

両立支援の取組とは、有能な従業員を確保し、定着を図るための、企業・従業員双方にとってメリットのある取組なのです。



2 なぜ今、中小企業において両立支援の取組が必要なのでしょう？

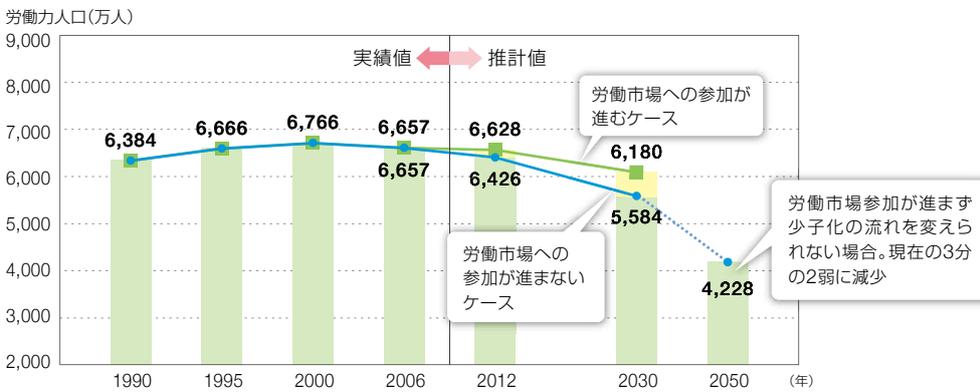
今、両立支援の取組が企業、とりわけ中小企業に求められています。主な理由として、①企業を取り巻く環境の変化、②働く人の意識の変化、③中小企業の置かれた状況、が挙げられます。中小企業が人材を確保し、こうした状況の変化に対応していくためには、従来の働き方や職場環境を見直し、従業員の両立を支援するための取組が不可欠なのです。したがって、中小企業における両立支援の取組は、一部の従業員を優遇するための福利厚生として取り組むのではなく、重要な人的資源の活用のための経営戦略の一環として取り組む必要があるのです。

1. 企業を取り巻く環境の変化

■ 労働力人口の減少

少子高齢化の進行に伴い、労働力人口は今後減少していきます。言うまでもなく、人材は企業にとって、とりわけ中小企業にとって貴重な資源であり、また競争力の源泉の一つです。企業による有能な人材の獲得競争は、ますます激しくなっていくでしょう。女性や高齢者を活用することは、企業の人事戦略としてもはや欠かすことはできません。

労働力人口の推移と見通し

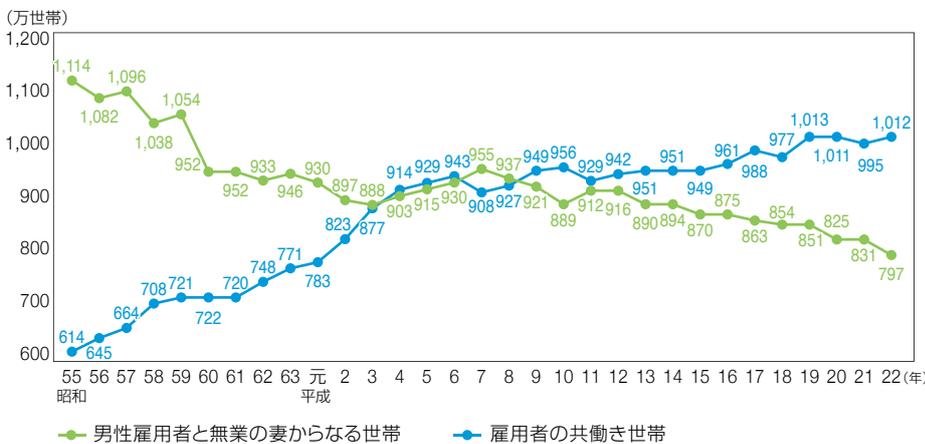


(資料)内閣府「平成23年版 子ども・子育て白書」

■ 共働き世帯の増加

女性の社会進出や景気動向などの影響により、共働き世帯は増加を続けています。子育てをしながら働く従業員はもちろんのこと、今後は働きながら家族介護を行う必要性のある従業員が増加することが予想されます。両立支援の取組は男女を問わず、年齢を問わず、従業員誰もが必要とするものなのです。

共働き等世帯数の推移



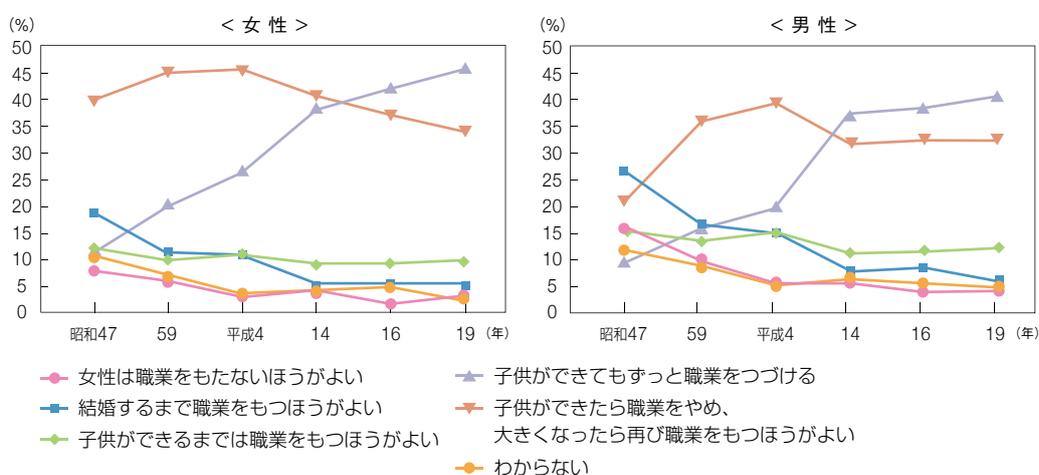
(資料)内閣府「平成23年版 男女共同参画白書」

2. 働く人の意識の変化

■ 就業意識の変化

女性が働き続けることへの意識も変化しています。子どもができてもずっと働き続ける方がよいと考える人は増加傾向にあり、女性の高学歴化の進行によりますます増えることが予想されます。働き続けたい女性にとって、働き続けることができる企業、つまり両立支援の取組に積極的な企業かどうかは、就職活動で企業を選ぶ際にとても重要な視点となっています。

女性が職業をもつことについての考え

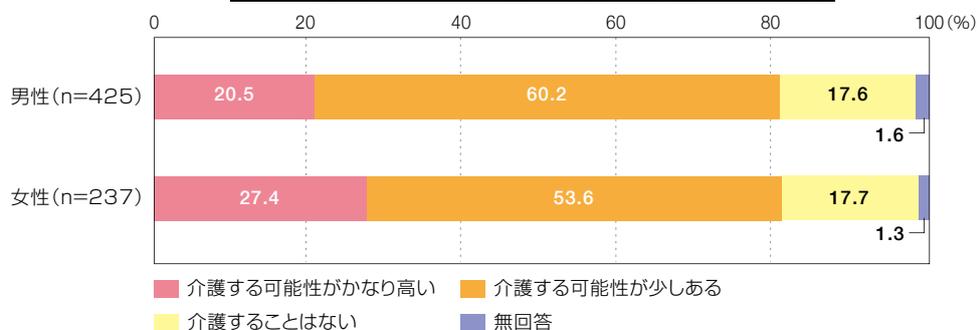


(資料)内閣府「平成21年版 男女共同参画白書」

■ 介護に携わりながらの就業継続

家族介護を行う従業員が今後ますます増加することが予想されています。実際、40・50代の人で、今後5年間に介護者となる可能性のある人は8割にのぼるとの調査結果もあります。企業にとって、介護に携わる従業員を支援するための、仕事と介護の両立が可能な職場づくりは待ったなしの状況となっています。

40・50代正社員における今後5年間に介護者となる可能性



(資料)財団法人兵庫県勤労福祉協会「平成23年度仕事と生活のバランス実態調査」を東京大学ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトにおいて分析

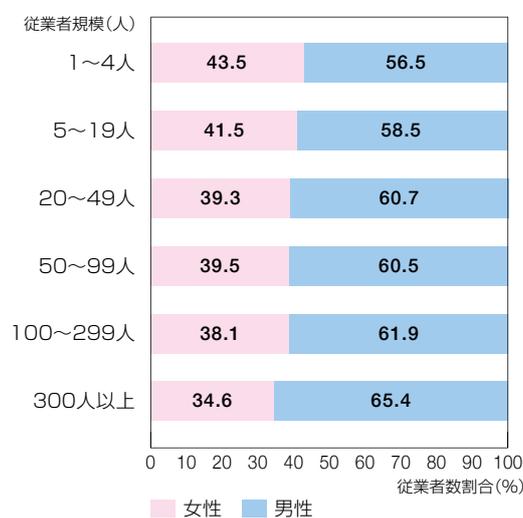
(注)調査は、兵庫県内の事業所経由で従業員調査を依頼している。データは正規社員の分析結果である。

3. 中小企業の置かれた状況

■ 女性・高齢者の活躍

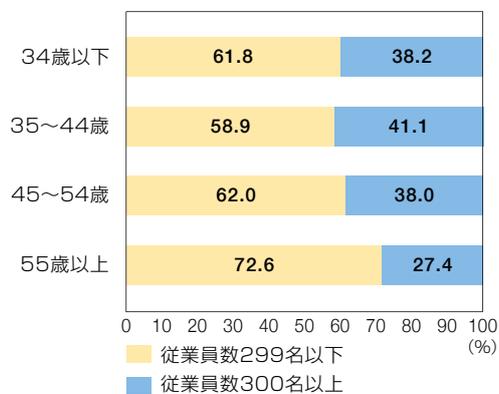
中小企業では、大企業と比べて女性及び高齢者の割合が高くなっています。女性や高齢者の労働力は、中小企業の経営にとって大きな頼みの綱といえるでしょう。人材確保が課題となっている企業も多い中小企業にとって、女性や高齢者を確保し、長く活躍してもらうことは、経営上の重要な課題です。そのような環境に置かれた中小企業にこそ、両立支援の取組が大きなメリットをもたらします。

有業者の男女構成比（規模別）



(資料)中小企業庁「2004年版 中小企業白書」

従業員規模別一般常用雇用者割合



(資料)中小企業庁「2006年版 中小企業白書」

3 両立支援の取組がもたらすメリット

実際に両立支援の取組を行ってきた企業では、どのような効果があったのでしょうか。企業アンケート調査によれば、従業員（女性）の定着率の向上や両立支援に関する従業員の理解促進、企業イメージの向上、従業員の意欲向上・モラル向上に効果があったとする回答が多くなっています。両立支援の取組により、女性を含め、従業員が働きやすい環境を整備することで、従業員に意欲高く活躍してもらうことが期待できます。

「両立支援制度導入・運用の効果があつた」企業における具体的な効果の内容 (n=596)



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と子育ての両立支援に関するアンケート(企業調査)」(平成24年3月)