

改 正 案	現 行	改正のポイント
<p>我が国の中小企業は、多様な消費者ニーズに対応した財及びサービスの提供を担っており、<u>経済社会の活力の源泉として大きな役割を果たしている。</u>また、<u>中小企業は、地域に密着した企業であること、労働者一人一人に任されている仕事の範囲が広いこと、組織が柔軟であることから、労働者が個性と能力を発揮できる職場を数多く提供している。</u>しかしながら、<u>中小企業の状況をみると、大企業と比較し、賃金や福利厚生をはじめ、雇用管理面において依然として格差がみられ、労働力の確保を円滑に進めていくことは容易ではない。</u></p> <p>さらに、我が国経済社会の活力を維持しつつ、雇用の安定を図っていくためには、<u>新たな雇用の機会を創出していくことが重要であり、その主要な担い手として期待されるのが中小企業、とりわけ新たな事業の分野への進出や事業の開始（以下「新分野進出等」という。）に積極的に挑戦する中小企業である。</u>しかしながら、これらの中小企業においても、<u>資金面等の問題を中心に、雇用管理の改善を進めることが難しいのが実状であり、良好な雇用の機会を創出していくことは容易ではない。</u></p> <p>以上にかんがみれば、<u>中小企業の雇用管理の改善に係る措置を促進することは、中小企業における労働力の確保にとって不可欠な取組であること</u>はもとより、<u>中小企業の職場としての魅力をより向上させ、労働者にとって良好な雇用の機会を創出することに大いに資するものである。</u>そして、<u>こうした取組が進められることは、中小企業の振興と中小企業で働く労働者の職業の安定その他福祉の増進を図り、ゆとりと豊かさのある国民生活を実現していく上でも極めて重要である。</u></p> <p>この基本指針は、<u>以上のような考え方に立脚して、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）第3条に基づき、中小企業者が行う労働力の確保を図るための雇用管理の改善に係る措置及び良好な雇用の機会の創出に資する雇用管理の改善に係る措置に関し、中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項、中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置の内容に関する事項、その他中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たって配慮すべき重要事項を定めるものである。</u></p>	<p>我が国の中小企業は、<u>全事業所の99%を占め、多様な消費者ニーズに対応して国民生活に重要な財、サービスの提供を担っており、我が国の経済の発展に重要な役割を果たしている。</u></p> <p>さらに、<u>労働者の職場としてみても、中小企業は、地域に密着した企業であること、労働者一人一人に任されている仕事の範囲が広いこと、組織が柔軟であることから、労働者が個性と能力を発揮できる職場を数多く提供している。</u></p> <p>一方、<u>近年の経済活動の国際化、規制緩和の進展等を背景とした産業構造の転換と、最近の家計や企業のマインドの冷え込み、消費、設備投資、住宅投資といった最終需要の減少等景気の低迷の中で、雇用失業情勢はかつてないほど厳しい状況にある。</u>このように、<u>労働力需給が緩和しているにもかかわらず、中小企業における労働力の確保は大企業と比べるとなお容易ではない状況にある。</u>また、今後、<u>中長期的に労働力需給がやや引き締まり基調で推移すると考えられること、近年の国民のゆとりと豊かさ指向の強まりを背景として労働者の勤労に関する意識の変化がみられること、労働時間、職場環境、福利厚生、教育訓練の雇用管理面では中小企業と大企業との間に格差が存在していることから、中小企業が今後とも労働力を確保していくことは依然として容易ではない状況にある。</u></p> <p>このように今後労働力がますます貴重となる中で、<u>中小企業における労働力の確保対策については、労働力を尊重する「人間中心の雇用システム」の構築を基本に据え、中長期的かつ構造的な課題として対応していく必要がある。</u></p> <p>また、<u>労働力は、企業経営における最も基礎的かつ重要な経営資源であることにかんがみると、中小企業において高付加価値化等を担う人材を始めとする労働者の確保に真剣な取組が行われなければ国民経済の健全な発展を担う中小企業の経営の向上と安定的な成長を実現することは困難である。</u></p> <p>一方、<u>最近の厳しい雇用失業情勢に加え、中長期的にみても経済活動の国際化や産業構造の転換が進展する中で、我が国経済の活力を維持しつつ、雇用の安定を図っていくためには新たな雇用の機会を創出していくことが重要な課題となっている。</u>その主要な担い手として期待されるのが<u>中小企業、とりわけ新たな事業の分野へ進出する中小企業や事業を開始して新たに中小企業となるものであるが、これらの中小企業においては、資金面等の問題を中心に、雇用管理の改善を進めるのが困難であるのが実状である。</u></p>	<p>（前文）</p> <p>・「第1 中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項」との重複をなくした。</p>

このため、中小企業において、高度の技能及びこれに関する知識を有する者（高度人材）の育成・確保を図るために雇用管理の改善を促進することが必要であるとともに、今後の雇用機会の担い手となる新たな事業の分野への進出や事業の開始（以下「新分野進出等」という。）を行う中小企業においても雇用管理の改善を促進することにより、企業の職場としての魅力をより向上させ、その雇用機会を「良好な」雇用の機会としていくことが必要である。そして、こうした取組が進められることは、中小企業で働く労働者の職業の安定その他福祉の増進を図り、「ゆとりと豊かさ」のある国民生活を実現していく上でも極めて重要である。

この基本指針は、以上のような考え方に立脚して、中小企業者が行う労働力の確保を図るための雇用管理の改善に係る措置及び良好な雇用の機会の創出に資する雇用管理の改善に係る措置に関し、中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項、中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置の内容に関する事項その他中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たって配慮すべき重要事項を定めるものである。

第1 中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 労働力需給の現状と今後の見通し

我が国の最近の雇用失業情勢は、有効求人倍率が0.5倍を下回り、完全失業率が4%台と高い水準で推移する、かつてない厳しい状況が続いている。

今後の労働力需給については、供給面において、中長期的には、近年の出生率の低下等を反映して生産年齢人口が1995年以降減少に転じていることから、労働力人口は、2005年までは伸びは鈍化し、2005年以降には減少に転ずるものと見込まれる。一方、需要面において、景気の回復と経済構造改革の進展により、我が国経済は安定成長軌道に復帰することが見込まれること等から、中長期的にはやや引き締まり基調で推移するものと見込まれる。

このように、労働力需給が中長期的に引き締まり基調に向かっていると見込まれる中で、労働者の勤労意識をみると、近年の国民のゆとりと豊かさ指向の強まりを受けて、仕事よりも生活中心と考える者が多くなるといった変化がみられる。このため、短い労働時間、良好な職場環境、充実した福利厚生等が重視される傾向にあり、これは若年層について特に顕著となっている。

2 中小企業における経営の動向及び労働力確保の現状

我が国の中小企業の経営動向についてみると、経済活動の国際化、規

(第1)

・最新の労働経済白書や中小企業白書における現状分析を踏まえて修正した。

第1 中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 労働力需給の現状と今後の見通し

我が国の最近における労働力需給については、全体として企業収益が改善し、景気回復が続く中、有効求人倍率が1倍を超えるとともに、完全失業率が4.0%まで低下するなど、全体としては依然として厳しい雇用失業情勢が続いているものの、緩やかな改善傾向にある。

一方、労働力供給面においては、少子高齢化という人口構造の急激な変化の下、15歳から64歳までの生産年齢人口は平成8年から減少に転じ、総人口も平成17年から減少が始まった。こうした中で、今後の我が国経済社会を担う若年者については、平成17年において若年失業者は139万人、フリーターは201万人、ニートは64万人となるなど、厳しいものとなっている。また、いわゆる団塊の世代が、平成19年以降60歳に順次到達し、段階的に労働市場からの引退過程を迎えることにより、労働力人口減少が加速し、熟練した技能やノウハウが継承されることなく失われていく熟練技能等の継承問題が懸念されている。

このように、労働力供給が中長期的に減少していくと見込まれる中で、労働者の勤労意識をみると、近年の国民のゆとりと豊かさ指向の強まりを受けて、仕事よりも生活中心と考える者が多くなるといった変化がみられる。このため、心身の健康や生活に配慮した労働時間等の設定、良好な職場環境、充実した福利厚生等が重視される傾向にあり、これは若年層について特に顕著となっている。

2 中小企業の経営の動向及び労働力の確保の現状

中小企業の経営の動向については、民需主導による我が国経済の回

復が長期間にわたって継続する中、中小企業の景況感にも総じて改善の動きが見られるが、依然として大企業と比べた際の格差が存在している。また、最近の景気回復を牽引する自動車、情報通信機器等の製造業や情報関連産業が集積している大都市圏の経済情勢の改善が進んでいる一方、公共事業の削減や国際競争の激化に伴う地場産業の衰退等により、景況感の回復の足取りが重い地域もみられる。

中小企業の労働力の確保の現状についてみると、景気回復に伴い、全体として雇用の過剰感がほぼ解消されてきている中、若年者の雇用に対しては不足感が強い。熟練技能等の継承問題に関しても、危機意識を持つ要因として若年者の確保が難しいことを挙げる割合が高いのが、大企業と比較した中小企業の傾向である。一方、社会問題化している若年失業者、フリーター、ニートの中には就業意欲のある者も数多く含まれており、中小企業にとっては若年者確保の好機であるとも言える。

3 中小企業における雇用管理の現状及び労働力の確保の課題

中小企業における雇用管理の現状をみると、大企業と比較し、依然として格差が存在する。例えば、賃金水準については、いずれの労働者の年齢層においても、中小企業が大企業よりも低くなっている。また、特別休暇制度の導入率や法定外福利費の額についても、企業規模が小さくなるほど低くなる傾向がある。このような状況において中小企業が労働力の確保を円滑に進めていくのは容易ではない。

一方、自己実現や生活を重視する個人意識・価値観の変化を背景に、就業者は、賃金の多寡や福利厚生水準のみならず、仕事の内容等も踏まえて勤務先を決定していることから、自社で働くことの魅力を労働市場に積極的に周知していくこと等の取組も、中小企業における労働力の確保にとって重要である。しかしながら、中小企業の場合は、知名度の低さや時間的・資金的余裕のなさから、情報の発信が容易な大企業と比較して、十分にアピールできているとは言えないのが実状である。

第2 中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置の内容に関する事項

労働者にとって魅力ある職場づくりを行い、労働力の確保を図るとともに、良好な雇用の機会の創出に資するためには、労働時間等の設定の改善、男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活との両立支援、職場環境の改善、福利厚生の充実、募集・採用の改善、教育訓練の充実等を中心とした

制緩和の進展等を背景とした産業構造の転換と、最近の家計や企業マイノンドの冷え込み、消費、設備投資、住宅投資といった最終需要の減少等景気の低迷の中で、中小企業の景況は厳しい状況で推移している。しかしながら、中小企業においては大企業と比べて労働力の確保が十分でなく、労働力の確保は中小企業の重要な経営上の問題となっている。

企業規模別に労働力需給の現状についてみると、規模別の欠員率は大企業に比して中小企業の方が高くなっており、また、規模別の充足率は逆に中小企業の方が低くなっているといったように、中小企業の労働力確保は依然として容易ではない状況にある。さらに、新規学卒者の企業規模別の採用計画状況をもみても、就職状況が厳しい中であっても、大企業とは異なり中小企業では大学卒中心に採用実績を上回る採用計画を有している等、中小企業においては労働力確保意欲がみられる。また、中小企業の開業率の推移をみると、長期的な傾向として開業率が低下し、近年においては開業率が廃業率を下回るようになり、結果として事業所数が減少してきているが、この理由の一つとして人材の確保難が挙げられる。

3 雇用管理面における企業規模間格差

労働時間、職場環境、福利厚生等の雇用管理面の現状をみると、中小企業活力の持続のために魅力ある職場づくりに取り組んできた中小企業がある一方、多くの中小企業は大企業に比べて、経営基盤が脆弱であること、規模のメリットをいかすことが困難であること等から、大企業と格差が生じている現状にある。

具体的には、まず、労働時間制度についてみると、完全週休2日制を導入している企業の割合は大企業で約8割であるのに対し、中小企業で2割程度の状況にある。また、労働災害の度数率は、中小企業は大企業の約15倍（製造業）、福祉施設（文化、教養、余暇、娯楽施設）の保有率は、大企業でほぼ10割に対し中小企業で約4割、教育訓練の実施状況は、大企業でほぼ10割に対し中小企業で約8割となっている。

このように、現在大企業と中小企業の間には雇用管理面において依然として相当の格差が存在しており、中小企業における労働力の確保は大企業と比べ依然として容易ではない。

こうした状況を受けて、中小企業における経営上、労働力確保は依然として重要な問題であり、雇用管理の改善を進め、魅力ある職場づくりに早急に取り組むことが求められている。

第2 中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置の内容に関する事項

労働者にとって魅力ある職場づくりを行い、労働力の確保を図るとともに、良好な雇用の機会の創出に資するためには、労働時間の短縮、男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活との両立支援、職場環境の改善、福利厚生の充実、募集・採用の改善、教育訓練の充実等を中心とした

(第2)

平成17年11月の時短法改正により、時短政策が労働時間の設定の改善というコンセプトに改められたことに応じ、修正した。

心とした雇用管理の改善に長期的かつ継続的に取り組んでいくことが重要である。このため、中小企業者は、それぞれが置かれている実情に照らし、次に掲げる雇用管理の改善の基本的な方向に沿って適切な目標を設定し、その目標に応じ、次に掲げる措置のうち適切なものを実施することが必要である。

なお、このような個別中小企業者の取組を成果あるものにするためには

(1) 雇用管理の改善については同業種、同地域の企業との横並び意識があること

(2) 個別中小企業者は雇用管理の改善に必要なノウハウ及び資金負担能力が必ずしも十分でないこと

から、事業協同組合等の組織ぐるみで雇用管理の改善に取り組んでいくことが重要である。

具体的には、事業協同組合等はその構成中小企業者に対し、構成中小企業者の雇用管理の改善のための目標を達成するための助言、指導、情報提供その他の援助（研修会・見学会の開催、マニュアルの作成、好事例の提供、モデルプランの提示等）を行うことが効果的である。

また、特に高度人材を確保するためには、事業協同組合等の組織ぐるみの取組に加え、個別中小企業者がその独自性をいかした雇用管理の改善に関する取組を行っていくことが重要である。

加えて、新分野進出等に際しては、個別中小企業者において、中長期的な事業計画と要員計画を策定するとともに、それら計画に基づき良好な雇用の創出に資するような雇用管理の改善に関する取組を行っていくことが重要である。

さらに、事業協同組合等又は個別中小企業者が、青少年の実践的な職業能力の開発及び向上を図り、職場に定着させるような雇用管理の改善に関する取組を計画的に行っていくことも重要である。

1 労働時間等の設定の改善

(1) 基本的方向

労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善することは、魅力ある職場づくりの重要な要素であり、中小企業者にとって、長期的な発展にも不可欠なものである。労働時間等の設定の改善を推進するためには関係者一体となつての意識改革及び個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備が必要である。

このような点を踏まえ、中小企業者は、所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を図ることが必要である。

(2) 中小企業者が行う措置

雇用管理の改善に長期的かつ継続的に取り組んでいくことが重要である。このため、中小企業者は、それぞれが置かれている実情に照らし、次に掲げる雇用管理の改善の基本的な方向に沿って適切な目標を設定し、その目標に応じ、次に掲げる措置のうち適切なものを実施することが必要である。

なお、このような個別中小企業者の取組を成果あるものにするためには

(1) 雇用管理の改善については同業種、同地域の企業との横並び意識があること

(2) 個別中小企業者は雇用管理の改善に必要なノウハウ及び資金負担能力が必ずしも十分でないこと

から、事業協同組合等の組織ぐるみで雇用管理の改善に取り組んでいくことが重要である。

具体的には、事業協同組合等はその構成中小企業者に対し、構成中小企業者の雇用管理の改善のための目標を達成するための助言、指導、情報提供その他の援助（研修会・見学会の開催、マニュアルの作成、好事例の提供、モデルプランの提示等）を行うことが効果的である。

また、特に高度人材を確保するためには、事業協同組合等の組織ぐるみの取組に加え、個別中小企業者がその独自性をいかした雇用管理の改善に関する取組を行っていくことが重要である。

さらに、新分野進出等に際しては、個別中小企業者において、中長期的な事業計画と要員計画を策定するとともに、それら計画に基づき良好な雇用の創出に資するような雇用管理の改善に関する取組を行っていくことが重要である。

1 労働時間の短縮

(1) 基本的方向

労働時間の短縮は、労働者にとって、自由時間の拡大による余暇の創出、ゆとりと豊かさのある生活を創造する上で必要不可欠なものとして、魅力ある職場の重要な要素であり、中小企業者にとって、長期的な発展のための重要な要素である。このため、労働時間の短縮を推進するためには関係者一体となつての意識改革が必要である。

このような点を踏まえ、中小企業者は、所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減を図ることが必要である。

(2) 中小企業者が行う措置

・ 今回の中小企業労働力確保法改正により追加された改善計画の類型である「実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年にとって良好な雇用の創出に資する」改善計画に係る内容を追加した。

・ 平成17年11月の時短法改正により、時短政策が労働時間の設定の改善というコンセプトに改められたことに応じ、修正した。

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 週休2日制の採用・拡充その他の年間休日の増加等所定労働時間の短縮

イ 残業時間の上限の引下げ、「ノー残業デー」・「ノー残業ウィーク」の導入・拡充、変形労働時間制、フレックスタイム制や裁量労働制の活用等による所定外労働の削減

ウ 連続休暇制度の採用・拡充、年次有給休暇の計画的付与制度の採用・拡充等による年次有給休暇の取得促進

エ 健康の保持、育児、介護、妊娠、出産、単身赴任、自発的な職業能力開発、地域活動をはじめとした、労働者各人について配慮すべき事情に応じた労働時間等の設定の改善

これらの労働時間等の設定の改善を一層円滑に進めるためには、言うまでもなく併せて以下の措置を講ずることにより生産性の向上を行い、体制の整備を行うことが重要である。

ア 事業全体又は一部の作業・業務方法や要員管理の見直し・改善、省力化のための設備又は技術の導入等による生産性の向上

イ 省力化のための技術開発

(3) 事業協同組合等が行う措置

中小企業は、個々に十分な経営資源を内部に有することができないことから、事業協同組合等が以下の措置に取り組むことが効果的である。

ア 省力化のための共同施設の設定又は整備

イ 省力化設備の構成中小企業者への共同リース

ウ 省力化のための共同技術開発

2 男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活との両立支援

(1) 基本的方向

労働者一人一人が、性により差別されることなく、かつ、育児や介護について家族としての役割を果たしながら、その能力を十分に発揮し、生き活きと働くことができるようにすることは、労働者のためだけでなく、中小企業の発展のためにも重要である。このため、雇用の各分野における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、育児や家族の介護を行う労働者が職業生活と家庭生活とを両立することができるような環境づくりを行うことが必要である。

(2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇における男女の均等取扱いを徹底するための制度やその運用の見直し

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 週休2日制の採用・拡充その他の年間休日の増加等所定労働時間の短縮

イ 残業時間の上限の引下げ、ノー残業デーの導入・拡充、変形労働時間制やフレックスタイム制の活用等による所定外労働時間の削減

ウ 連続休暇制度の採用・拡充、年次有給休暇の計画的付与制度の採用・拡充等による年次有給休暇の取得促進

これらの労働時間の短縮を一層円滑に進めるためには、言うまでもなく併せて以下の措置を講ずることにより生産性の向上を行い、体制の整備を行うことが重要である。

ア 事業全体又は一部の作業・業務方法や要員管理の見直し・改善、省力化のための設備又は技術の導入等による生産性の向上

イ 省力化のための技術開発

(3) 事業協同組合等が行う措置

中小企業は、企業規模等種々の格差を抱えていることから、事業協同組合等が以下の措置に取り組むことが効果的である。

ア 省力化のための共同施設の設定又は整備

イ 省力化設備の構成中小企業者への共同リース

ウ 省力化のための共同技術開発

2 男女の雇用機会均等の確保及び職業生活と家庭生活との両立支援

(1) 基本的方向

労働者一人一人が、性により差別されることなく、かつ、育児や介護について家族としての役割を果たしながら、その能力を十分に発揮し、生き活きと働くことができるようにすることは、労働者のためだけでなく、中小企業の発展のためにも重要である。このため、雇用の各分野における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、育児や家族の介護を行う労働者が職業生活と家庭生活とを両立することができるような環境づくりを行うことが必要である。

(2) 中小企業者が行う措置

上記の基本方針に沿って、中小企業は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇における男女の均等取扱いを徹底するための制度やその運用の見直し

・平成17年11月の時短法改正及び労働時間等設定改善指針を踏まえ、追加した。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のための取組や
妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理のための制度の整備
ウ 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組
エ 育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、育児や家族
の介護のための時間外労働の制限の制度・深夜業の制限の制度・
勤務時間の短縮等の措置、再雇用制度等労働者の職業生活と家庭
生活との両立を支援するための措置

(3) 事業協同組合等が行う措置

中小企業は、個々に十分な経営資源を内部に有することができな
いことから、事業協同組合等が以下の措置に取り組むことが効果的
である。

ア 男女の均等取扱いに関する事業主の意識啓発や女性労働者の能
力発揮促進のための積極的取組に関する情報提供の実施

イ 職業生活と家庭生活との両立を支援するための託児施設の共同
設置・運営その他協同事業の実施

3 職場環境の改善

(1) 基本的方向

職場における安全と健康の確保及び快適な職場環境づくりは労働
者の職業生活において最も基本的な事項の一つである。このため、
中小企業者は、高温、騒音、振動、臭気、粉じん、汚れ及び不十分
な照度の改善、危険な作業の改善、重量物の運搬等の作業負担を伴
う作業の改善その他労働者が快適に働けるような職場の環境整備を
図ることが必要である。この際、高年齢者の心身機能の特性及び女
性の母性機能については、配慮を行うことが重要である。

(2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずる
ことが望ましい。

ア 設備のレイアウトの工夫

イ 作業負荷、作業手順、作業姿勢等の作業方法の改善

ウ 職場環境の改善の点でより性能の優れている設備の導入・拡充

エ 空調設備、遮音壁、防振装置、集塵装置等補助的な設備の導入
・拡充

オ 作業負荷軽減のための設備又は技術の導入

カ 職場環境の改善に資する技術開発

また、特に、高度人材を確保するために、中小企業者は、以下の
措置を講ずることが望ましい。

ア 研究室の職場環境改善設備の導入

イ 研究室のレイアウトの工夫

(3) 事業協同組合等が行う措置

なお、以上のような措置を講じるに際しても、事業協同組合等が

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のための取組や
妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理のための制度の整備
ウ 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組
エ 育児休業制度、介護休業制度、育児や家族の介護のための勤務
時間の短縮等の措置、再雇用制度等労働者の職業生活と家庭生活
との両立を支援するための措置

(3) 事業協同組合等が行う措置

中小企業は、企業規模等種々の格差を抱えていることから、事業
協同組合等が以下の措置に取り組むことが効果的である。

ア 男女の均等取扱いに関する事業主の意識啓発や女性労働者の能
力発揮促進のための積極的取組に関する情報提供の実施

イ 職業生活と家庭生活との両立を支援するための託児施設の共同
設置・運営その他協同事業の実施

3 職場環境の改善

(1) 基本的方向

職場における安全と健康の確保及び快適な職場環境づくりは労働
者の職業生活において最も基本的な事項の一つである。このため、
中小企業者は、高温、騒音、振動、臭気、粉じん、汚れ及び不十分
な照度の改善、危険な作業の改善、重量物の運搬等の作業負担を伴
う作業の改善その他労働者が快適に働けるような職場の環境整備を
図ることが必要である。この際、高年齢者の心身機能の特性及び女
性の母性機能については、配慮を行うことが重要である。

(2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずる
ことが望ましい。

ア 設備のレイアウトの工夫

イ 作業負荷、作業手順、作業姿勢等の作業方法の改善

ウ 職場環境の改善の点でより性能の優れている設備の導入・拡充

エ 空調設備、遮音壁、防振装置、集塵装置等補助的な設備の導入
・拡充

オ 作業負荷軽減のための設備又は技術の導入

カ 職場環境の改善に資する技術開発

また、特に、高度人材を確保するために、中小企業者は、以下の
措置を講ずることが望ましい。

ア 研究室の職場環境改善設備の導入

イ 研究室のレイアウトの工夫

(3) 事業協同組合等が行う措置

なお、以上のような措置を講じるに際しても、事業協同組合等が

・育児・介護休業法改正により、仕事と家庭
を両立するための労働者の権利として、育児
休業及び介護休業に加え、深夜業の制限、時
間外労働の制限及び子の看護休暇制度が、逐
次追加されてきたことに応じ、修正した。