

第3回「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」	資料3-3
平成19年4月27日	

中小企業におけるWLB施策の可能性

(武石委員説明資料)

平成19年4月27日

中小企業におけるWLB施策の可能性

法政大学 武石恵美子

1. 中小企業におけるWLB施策への取組課題

- ・ 余裕がない：財源的に、人員面で
- ・ メリットよりコストが大きい（コストがかかる、やってもメリットがあるのか疑問）
- ・ どうやっていいかわからない。ノウハウがない
- ・ 取引先との関係があり勝手に施策を進められない

2. 中小企業におけるWLB施策展開事例の特徴

A社 四国にある製造業（100名程度）

- ・ 育児休業制度を早期
- ・ みかん農家の主婦層が労働力の供給源。みかんの収穫時に休暇申請が多い。比較的長く休むことへの職場の抵抗が薄れ、それ以外の休業制度の導入が容易に。

B社 東北の製造業（30名）

- ・ 両立支援策を積極的に導入（託児所、3歳までの育児休業、短時間勤務制度）
- ・ 経営者の強いリーダーシップ。少数精鋭主義、社員と会社の双方の発展、地域社会への貢献。
- ・ 施策に取り組む理由：従業員の退職は会社の損失、従業員の能力発揮を進めることは会社の責務（従業員からのニーズが存在）
- ・ 工夫点：多能工化により欠員をカバー、育児と介護をセットにして不公平感をなくす

C社 東京の製造業（100名強）

- ・ 残業をしない職場風土⇒残業による従業員への悪影響を懸念（「わが社に会社人間はいらない」）。経営者が残業をしない職場づくりを推進。残業は計画的に実施。原則とした残業のない職場確立をめざす
- ・ 情報の共有化、業務の効率化（IT技術の活用）により、業務改善を推進し、提示で仕事が終わる組織への転換。最初は担当取締役が残っている人員をチェック。
- ・ 最初は戸惑いがあった従業員も自分の生活を重視するように。

財団法人大阪厚生年金病院（700名）

- ・ 平成17年より休暇制度を大幅に改定。産前・産後休暇、育児休業、出産休暇、子育て支援休暇を有給にし、パートタイマー職員に対しても有給保障の休暇制度を利用できるように改定。
- ・ 背景は、「病院の人手不足は深刻な問題。少しでも長く働いてもらうには、出産、育児を理由に仕事を辞めてしまう女性を減らし、働きやすい環境を整えることが大事」というトップの意思

- ・ 女性医師の両立支援にも力を入れており、現在 6 名が短時間勤務や育児休業を利用。

【事例の特徴】

- ・ 経営トップの強いリーダーシップ
- ・ 施策を実施することのメリットを経営者が理解。やらないことのデメリットの大きさを認識。
- ・ 職場レベルでの業務改善の取組を推進。職場の文化を変える。
- ・ 推進部門におけるきめ細かなフォロー体制。

3. 中小企業における対応の方向

- ・ 経営者のリーダーシップが重要。そうすれば各職場への浸透も早い。
- ・ 大企業のように多様な制度を導入するのは困難。企業にとって効果があり導入できそうな制度・施策に集中することも必要（フルラインナップを目指さない）。
- ・ 職場不在型施策の実施は難しい面も。職場不在型の場合には、不在時の対応のルール化が必要。
- ・ 業務改善・効率化と結びつけた取り組みが効果的。
- ・ 多様なWLBを包含する施策の方が従業員の理解を得やすい。
- ・ 運用面での工夫がポイント。
- ・ 取引先や顧客の理解を得ることが重要。

ワーク・ライフ・バランスをいかにして 少子化対策へと有効につなげるか

(長谷川委員説明資料)

平成19年4月27日

⑤ [ワーク・ライフ・バランスをいかにして少子化対策へと有効につなげるか？]
 (長谷川委員)

・少子化対策を考える上での基本認識

- 1、子供を産み育てるには、金と手間がかかる、ということ。
- 2、子供は、基本的には家庭のなかに生まれ出てくるということ。

・この基本認識から、次のことが考えられる

- 3、一つの家庭において、金、または手間が決定的に不足していると、子供を産み育てることが難しい。

・以上のことをワーク・ライフ・バランスの問題と噛み合わせてみると、どのような問題点が浮かび上がってくるか？

ワークを金、ライフを（子供を産み育てるための）手間、と置き換えてみたとき、両者のバランスは、各個人においてではなく、各家庭において計られるべきであることが分かる。

例1、仮に男性が常勤の正社員として外で働き、女性が専業主婦として家で子育てに専念している場合、各個人としては、どちらも著しくワーク・ライフ・バランスを欠くということになる。しかし、この二人が一つの家庭を形成し、共同で生活を営んでいる場合、この家庭全体としてのワークとライフのバランスは、十分に確保されている、と見ることができる。

例2、しかし、同じケースで男女が役割を逆転した場合、全体のバランスは同じく保たれているように見えるが、両者の負担という点で、アンバランスが生じる。子供を産むことに関する負担は、必ず女性の側にかかってくるからである。

例3、単身の家庭においては、その人自身としてはワーク・ライフ・バランスがとれていても、子供を産み育てる上では、決定的な不利がある。男女二人が共同で行なうことを、（金の面でも、手間の面でも）一人で行なわなければならないからである。

（さらにこの応用として、いろいろなケースが考えられます。例えば、結婚したての若い人の家庭において、一人の給料では子供を産み育てるのに十分でないとき、どのようなパターンがもっとも無理の少ないパターンであるか——そこでは、必ずしも二人が同じ働き方をする必要はなく、二人のワークが1:0.5であって構わない。その場合、女性が1、男性が0.5の働きだと不公平を生ずるので、その逆が、もっとも無理が少ないパターンと言えます。）

このようにしてワーク・ライフ・バランスの考えを応用すれば、少子化対策にとって、はなはだ重要な示唆が得られるのではないのでしょうか。

*樋口先生からの宿題・・・「若者の雇用不安が少子化に少なからず影響している。それをどう解決したらよいか？」

・この問題にもっとも大きな影響を与えると思われる要素（これまでの資料から）

1. 男性の就労形態と有配偶率、および結婚意欲との関係 (図1、図2)

「男性では、正社員に比べて非典型雇用の場合、有配偶率が低い。」
「未婚男性では、正規雇用者に比べてパート・アルバイトの結婚意欲が低い」

・ここから、まず、男性の若年労働者の雇用対策に力を入れる必要があるのではないかと、という提案が考えられる。

2. ただし、女性の場合も、「1961～75年生」では、正規雇用と比べて非正規雇用の未婚率が高い、との指摘がある。(図3)

しかし、これは必ずしも男性のケースと平行に考えることはできないかも知れない。子供が生まれてからの就業形態についての女性の希望の統計を見ると、正社員であることを、女性が、自分の結婚の必須条件と考えているとは考えにくい。

(図4)

3. となると、やはり、若者の雇用不安が少子化問題に与える悪影響を最小限度に食い止めるためには、男性の若年労働者の雇用対策に重点を置く必要があると言わざるをえない。しかも、現在の趨勢として、男性の若年フリーターが急増し、男性雇用者の総数が女性雇用者の総数を下回るという現象がみられる。(図5、図6)

このように考えてくると、ある時点で、いわゆる「男女共同参画」の発想と、純然たる少子化対策の観点とが、衝突しあうことを覚悟しなければなるまい。このことは、他の分科会にも、問題提起として投げかけたいところである。

図1 就労形態別配偶者のいる割合(男性)

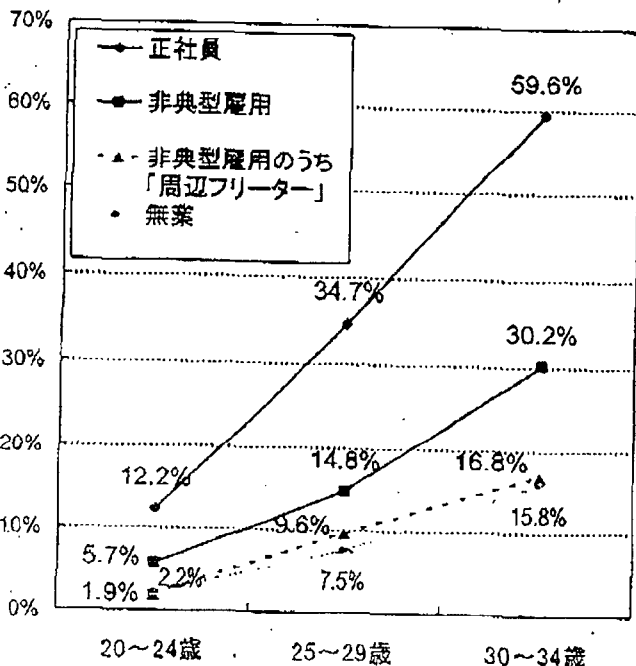


図2 就業の状況別にみた結婚意欲を持つ男性未婚者の割合

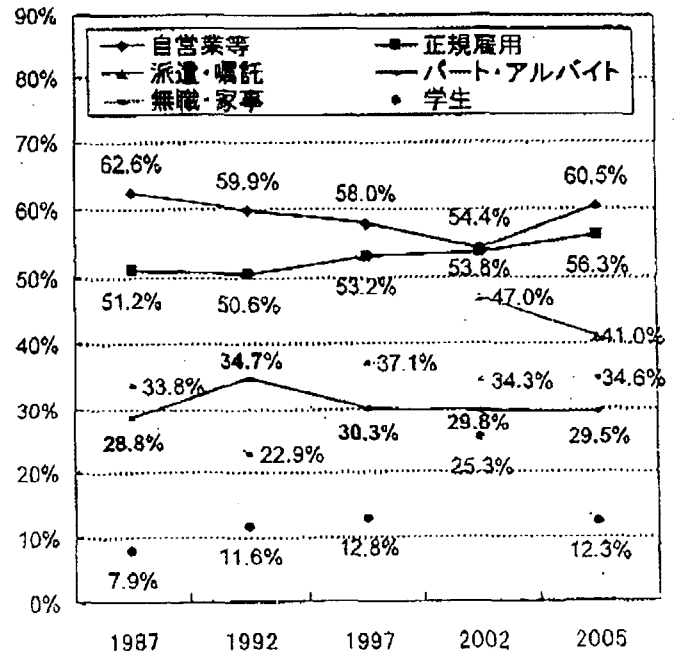
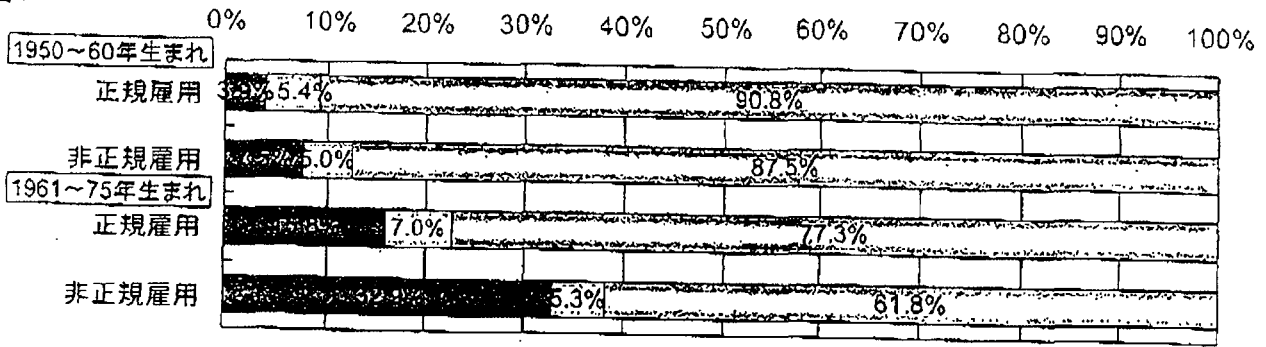


図3

初職勤務先雇用形態別結婚・出産経験の有無



女性の希望する就業形態(子どもが生まれる前～子どもが中学校に入学して以降)

図4

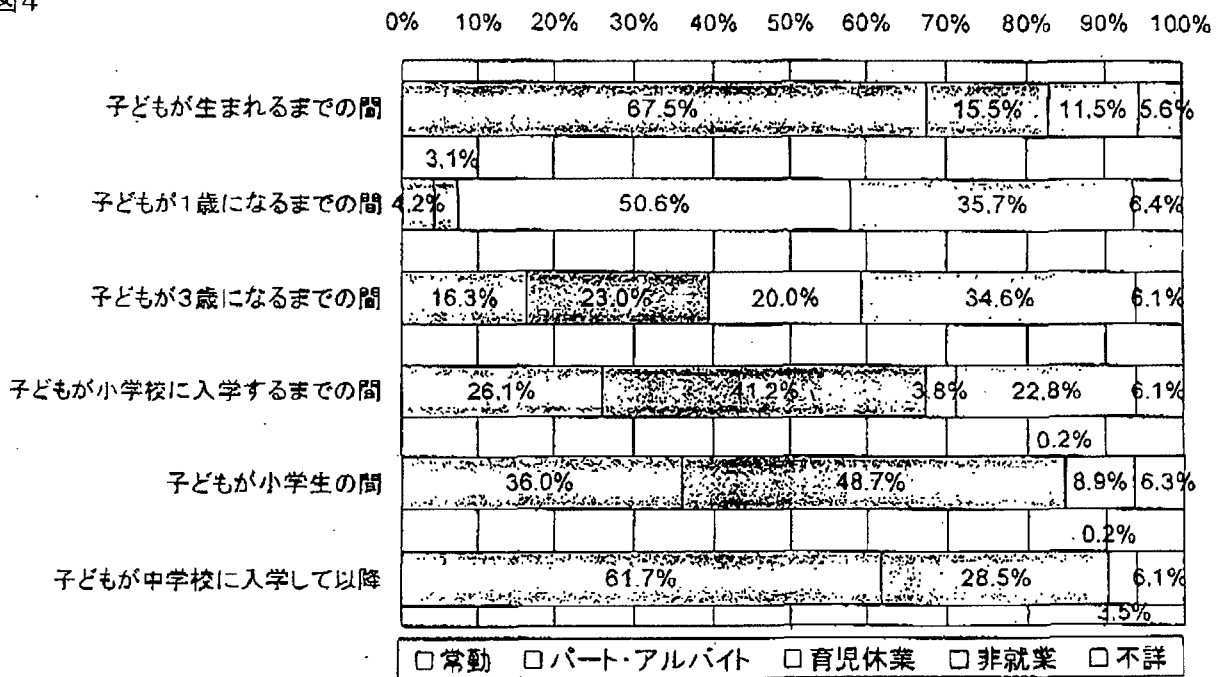


図5

①所得格差拡大の実態(2)

若年フリーター問題

図表1 非正規雇用者比率の推移

年齢計	男女計			15～24歳層		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
1993年	20.7	9.3	36.3	29.2	22.5	23.8
1997年	23.1	10.4	41.6	32.2	29.7	34.8
2001年	27.1	12.5	47.7	43.5	42.1	45.2
2005年	32.1	17.7	51.9	48.1	44.6	51.1
2006年	33.2	18.4	52.9	48.5	45.4	51.6

出所: 2001年以降は、総務省統計局「労働力調査(非正規雇用)」、2002年以降は総務省「労働力調査(詳細調査)」
 注: 1. 各表とも、2002年以降は1～3月平均、2002年以降調査項目が変更となっているため、比率には注意を要する。
 2. 非正規雇用者比率は役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合。
 3. 非正規雇用者は役員を除く雇用者から臨時・派遣・パート・アルバイトを指す。

図6

③晩婚化・非婚化・少子化の実態(2)

男女共同参画を求める労働市場

・男性雇用者の減少と女性雇用者の増加

