

## 仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：日本商工会議所

### 1. 現行の取組

#### < 意見・要望活動 >

は東京商工会議所の意見・要望

- 「新しい経済対策に対する第二次緊急提言」(平成21年4月)
- 「平成22年度中小企業等関係施策に関する要望」(平成21年6月)
- 「少子化対策の抜本的見直しについて」(平成21年7月)
- 「少子高齢社会における高齢者の活躍機会の拡大について」(平成21年7月)
- 「新内閣に期待する」(平成21年9月)
- 「『新成長戦略』のとりまとめに向けた提言」(平成22年3月)

#### 【該当部分を抜粋】

(少子化対策への転換による多様な保育サービスの創出)

現在、100万人以上と言われる待機児童の解消のためには、都市部を中心に保育サービスの充実が不可欠である。このため、共働き世帯だけでなく、専業主婦(夫)世帯でも保育サービスを受けられるよう「保育に欠ける要件」を見直すとともに保育サービス事業者に対する公的助成の抜本的な拡充を行うべきである。また、従来の福祉政策の視点だけではなく、利用者の多様なニーズに沿った新たな保育サービスを創出するため、下記改革を推進すべきである。

- ・保育サービスの担い手となる多様な事業者参入の促進(事業者要件の廃止)
- ・地域(利用者)に密着した多様なサービス事業(民間の病児保育等)に対する支援の拡充
- ・幼保一元化(保育士と幼稚園教諭の制度を含む)の推進

#### < 普及・PR活動 >

東京商工会議所において、中小企業向け啓発冊子「中小企業のためのダイバーシティ推進ガイドブック」を4000部作成し、中小企業へ配布(平成21年10月)。

東京商工会議所において、コンサルティング会社による課題抽出やアドバイスを行う「WLB版プロジェクトX」を実施。実施企業(2社)による事例をもとに、ワーク・ライフ・バランス経営のメリットを理解してもらうための情報を発信。ワーク・ライフ・バランス経営の導入に踏み切れない企業に対する進め方のヒントを提供する。

< セミナー・勉強会の開催 >

東京商工会議所において、「少子高齢化問題委員会」を開催（本委員会5回、ワーキンググループ6回）し、両立支援策などについて検討。

東京商工会議所各支部にてワーク・ライフ・バランスセミナーを開催。

品川支部【平成21年6月（59人）、12月（29人）、

平成22年3月（29人）】、江東支部【平成21年10月（37人）】、

中央支部【平成21年10月（121人）】、北支部【平成22年2月（32人）】

< 次世代育成支援対策推進センターとしての活動 >

全国で7商工会議所（仙台、東京、亀山、福山、呉、徳島、高知）および2商工会議所連合会（埼玉県連、宮崎県連）が次世代育成支援対策推進センター（厚生労働省事業）として指定されており、相談受付、情報提供などの活動を実施。

< 優良事業所の認定 >

船橋商工会議所において、子育て支援優良事業所の認定事業を実施。

< 出会いの場創出事業（独身者交流会等）の実施 >

各地商工会議所を対象に平成21年8月に調査を実施。平成19年度が20カ所、平成20年度が38カ所、平成21年度が52カ所の商工会議所が出会いの場創出事業（独身者交流会等）を実施。

など

## 2. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

企業のワーク・ライフ・バランスの推進には、職場の同僚の理解だけではなく、経営トップの意識改革を行い、ワーク・ライフ・バランスを経営方針に掲げ、強い意志を持って取り組んでいくことが必要であることから、ワーク・ライフ・バランスの重要性をいかに企業に周知していくかが課題。

中小企業においては、ワーク・ライフ・バランスの推進と業務の効率化による生産性向上の両方を同時に進めていく必要がある。しかし、生産性向上に向けた取組みに対するノウハウ不足や人員不足などからそうした取組みを行う余裕が中小企業にはない。

## 3. 取組をさらに進めるといふ観点から政府・地方公共団体に期待すること（要望等）

実効性のある「一般事業主行動計画」の作成を支援するため、アドバイザーの派遣強化など、中小企業に対する相談体制の環境整備を図るべきである。

中小企業における代替要員確保のための支援強化として「両立支援レベルアップ助成金」の増額を図るべきである。

取り組み企業の増加のため、一部の地方自治体がすでに実施している低利の融資制度の創設や公共入札における加点評価などのインセンティブ付与を、国を含めて全国的に広がるよう努めるべきである。

ワーク・ライフ・バランスについての企業の取り組み意欲や認知度の向上のため、助成制度の効果的・効率的な広報活動に取り組むべきである。

次世代法の認定については、業種・業態や従業員規模によっては子どもを持つ男性社員がいない、もしくは少ない企業もあり、認定を受けられない場合があるため、企業特性に応じた柔軟な認定基準とすべきである。

#### 4 . その他

--