

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：全国中小企業団体中央会

1. 現行の取組

1. 「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省委託事業)の実施
＜平成16年度＞「中小企業のための行動計画策定マニュアル」作成・配布
＜平成17年度＞「中小企業のための行動計画策定ハンドブック」作成・配布
＜平成18年度＞「子育てサポート中小企業応援マニュアル」作成・配布
＜平成19年度＞「子育て支援認定中小企業事例集」作成・配布

2. 講習会・セミナーの開催

- (1) 都道府県中央会指導員等講習会
 - ・日 時 平成19年11月14日
 - ・テーマ 「中小企業にワークライフ・バランスのすすめ」
 - ・講師 財団法人社会経済生産性本部事務局次長 北浦正行氏
- (2) 中小企業労働セミナーの開催
 - ・日 時 平成20年3月3日
 - ・テーマ 「企業戦略としてのワークライフバランス(仕事と生活の調和)の進め方」
 - ・講師 東京大学社会科学研究所教授 佐藤博樹氏
- (3) 地域セミナーの開催
毎年、全国6カ所でセミナーを開催(平成16～19年度)

3. 「仕事と生活の調和のとれた働き方に係る普及啓発事業」(平成18年度厚生労働省委託事業)の実施

パンフレット「仕事と生活のとれた働き方を実現しよう！」作成・配布

4. 「次世代育成支援対策推進センター」を設置

全国中央会及び36の都道府県中央会が厚生労働大臣の指定を受け、事業主の行動計画の策定・実施を支援する「次世代育成支援対策推進センター」を設置し活動。(全国のセンターの4割を中央会が占める。)

5. 会員団体への普及・啓発

下記の資料、パンフレット等を会員団体へ配布し、その普及・啓発を行った。

- ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針」(内閣府)
- ・「中小企業のための一般事業主行動計画策定のポイント」(厚生労働省)

- ・「次世代育成支援対策推進法に基づく認定を希望される事業主の皆様へ」(厚生労働省)
- ・「育児・介護休業法のあらまし」(厚生労働省・都道府県労働局)
- ・「ワーク・ライフ・バランスは新しい時代の生き方」(「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」事務局)
- ・「小規模企業における育児休暇制度整備の進め方」(株式会社産業社会研究センター)

2. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

1. 一般事業主行動計画策定する際の隘路

本会における平成 18 年度「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」によると、「次世代育成支援対策推進法」認知度については、「知っていた」(28.7%)、「内容はよくわからないが聞いたことがある」(46.4%)と、中央会の周知活動によって約 4 分の 3 の企業が認知している。

しかし、中小企業においては、依然厳しい経営環境が続いており、余力がない企業が極めて多いこと等から、一般事業主行動計画策定までたどり着いていない企業がまだまだ多いのが実情である。中小企業における行動計画の策定を促進するためには、施策の周知はもとより、中小企業事業主の意識改革を図るとともに専門家等によるアドバイスなどが必要である。

2. 認定を受ける際の隘路

同調査によると、中小企業においては認定基準として満たせないものとして「男性の育児休業等取得者 1 名以上」(63.4%)が満たせない理由(隘路)と答える企業が最も多く、6 割以上を占めている。これら基準の緩和が求められるところである。

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

1. 次世代育成支援対策推進センターの機能強化

中小企業への周知や中小企業が次世代育成支援対策を効果的に推進するため、次世代育成支援対策推進センターの機能を強化すべきであり、こうした国の支援の充実強化を図ることが必要である。

2. 中小企業にワーク・ライフ・バランスを推進するにはメリットも必要

中小企業でワーク・ライフ・バランスを進めるためには、やはりトップの意識改革、トップダウンで推進することも必要。トップの意識改革という観点から、それぞれの中小企業の実情に則したコンサルタント等からの具体的な指摘が重要であり、その支援策が必要である。

3 . 認定基準の緩和

次世代育成支援対策推進法における中小企業の認定取得が容易になるよう、中小企業の実情を踏まえ、男性の育児休業要件など認定基準等を緩和すべきである。

< 参考資料 >

『子育て支援認定中小企業事例集』

(平成 19 年度一般事業主行動計画策定等支援事業 (厚生労働省委託事業) にて作成)