

## ポイント2: 今後ますます高まる介護への対応

少子高齢化が進む中、多くの中小企業にとって介護の問題は、近い将来直面する極めて重要なテーマのひとつです。しかし現状では、従業員が介護を契機として、これまでどおりの就業が困難になり離職してしまうケースがあります。このことは会社にとっても技能継承が途絶えるなどの大きな損失につながります。

これまで育てた有能な人材の離職防止や人材確保の視点から、今後、直面する介護の問題に対し、柔軟な勤務体制など介護を支援する仕組みを作っておくことは、活力ある会社作りの基盤として重要です。

### 事例3 「育児支援制度を明確に示して、女性従業員の定着率の向上を目指す」

株式会社サン・クリエイティブ・パブリシティ 広報代理店 < <http://www.sunpub.co.jp/company.html> >

#### 現状とニーズ

これまで、従業員が出産した例がなく、育児支援の規程は特にありませんでした。経営者としては、これまでに、介護支援に関しては、特別な規程を設けずに従業員一人ひとりに配慮した柔軟な対応をとっており、問題がありませんでした。そこで、出産・育児支援についても同様に対応出来るのではないかと考えていましたが、女性従業員の出産・育児が近い将来に想定されるため、**従業員にヒアリングをしたところ、育児休業できるのか、復帰後短時間勤務等の制度を利用できるか不安を抱いていることが分かりました。**

#### 企業データ(2009年3月時点)

所在地: 東京都中央区  
 資本金: 1,000万円  
 従業員数: 40名  
 平均年齢: 40歳  
 女性比率: 12%

#### 企業の特徴

- 男女関係無く活躍できる仕事
- 女性従業員に20代が多い
- 専門知識を習得したいという意識が高い
- 男性従業員が多い

#### 解決方法と取組の流れ

##### 課題の背景

- ・結婚を控えた優秀な女性従業員が多く、経営者も、**出産、育児後も引き続き長く働いてほしい**と考えている。
- ・女性従業員は、育児をしながら働きたいと考えているが、**育児をしながら働くことが可能か不安**に感じていた。

##### 取組の考え方

- ・自社の出産・育児支援に関しては、法令を遵守し、**従業員が育児をしながら働ける体制を整備するという会社としての姿勢を明確に示す**ことで、従業員の不安低減を図ることが可能と考えられた。
- ・**従業員の多くを占める男性従業員の理解を得ておく**ことが、育児のために休みを取れる風土作りに必要であると考えられた。

##### 実際の取組

- ・法制度を含めた出産・育児に関する説明会を開催し、その中で**経営層が「会社としての姿勢」を示した**。その後、従業員の理解を深めるため、理解度チェックを実施した。
- ・**既存の就業規則に「出産・育児に関する規程を追加することとした**。

#### 取組のポイント

- ・出来ることが限られている中でも、**会社の姿勢を示すことで従業員の不安低減を図ることが可能に。**
- ・**出産・育児の問題は女性だけのものではなく、業務の効率化などにより全員が協力し合う問題であると経営層が強調。**
- ・**今後は、従業員のニーズを聞きながら、妊娠、出産から育児復帰後までの具体的な支援内容を検討することが課題。**

#### ● 株式会社サン・クリエイティブ・パブリシティ 経営者・従業員の声 ●

取締役 関内 靖さん

ワーク・ライフ・バランスは中小企業には馴染まないのではと思っていましたが、「中小企業らしさ」を失わずに柔軟に進めるやり方もあるのだということが分かりました。従業員の間でも、出産・育児支援は、会社全体としての取組という意識が芽生えてきたように思います。今後も、従業員とともに頑張りたいと思います。



従業員

将来、出産した後も仕事を続けたいと考えていますが、会社の制度がどうなっているのかわからず不安な面もありました。今回、会社が説明会を実施し支援の姿勢を示してくれたことは嬉しいことでした。

#### ● 中小企業ワーク・ライフ・バランス ●

～私たちも取組んでいます・経営者の声～

アイケーキ商事株式会社[化学製品卸]  
 代表取締役社長 伊王野 耕二さん



弊社では社員の中で近い将来介護の問題を抱える社員が多くなると予想しているため、社内全体で理解のある風土作りを進めたいと考えています。意識を高め、次は具体的な取組を構築したいです。