

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3-5
平成19年4月27日	

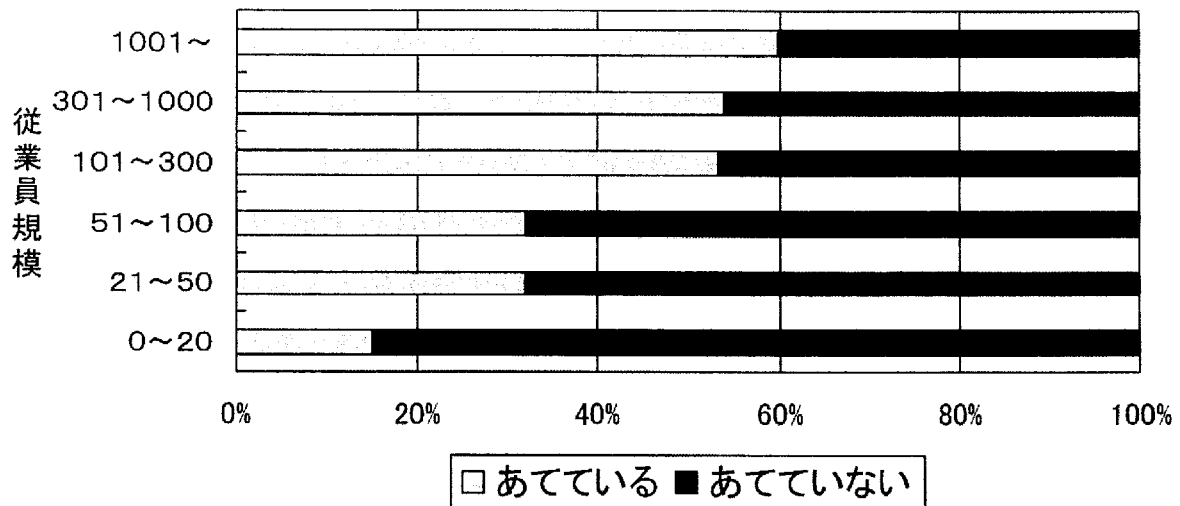
中小企業の視点から見た両立支援

(藤木委員説明資料)

平成19年4月27日

育児休業中代替要員について

育児休業中の代替要員の有無

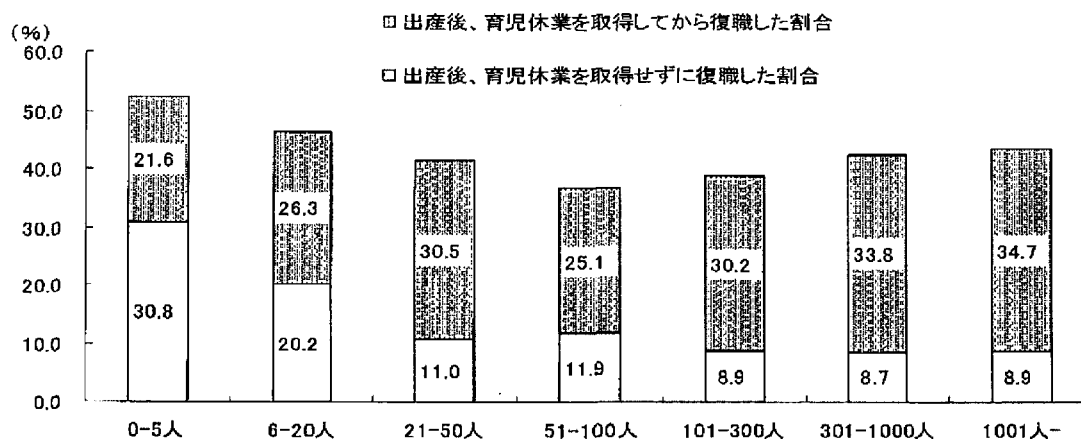


出典：(株)富士通総研「仕事と育児の両立支援に関する調査」(2006年3月)

- 中小企業においては短期的な代替要員確保が難しい(応募呼応が低い、派遣社員のコスト高を忌避)
- 中小企業では代替要員を充てずに現有戦力で乗り切るケースが多い(多能工化・業務のマルチ化等)

ひとくりに中小企業は論じられない

企業規模別・出産後の継続就業率

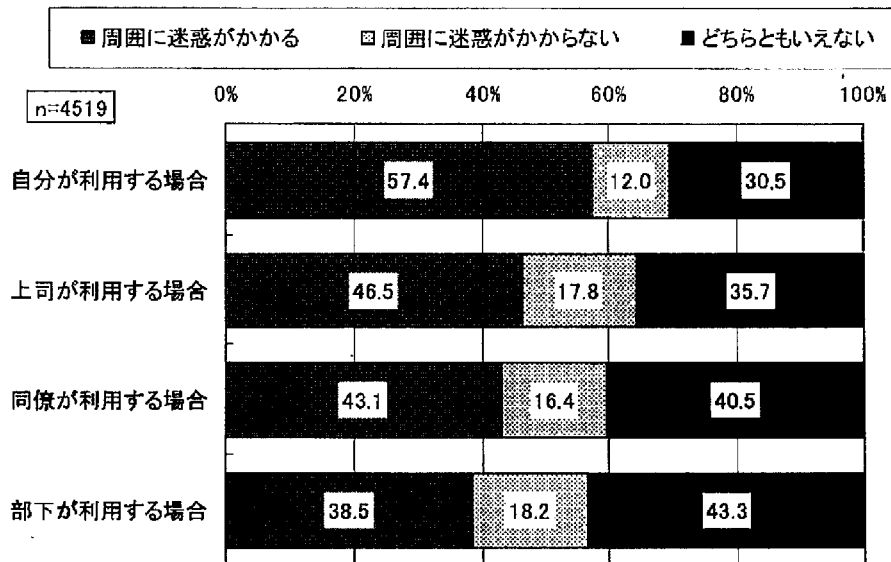


出典: ㈱富士通総研「仕事と育児の両立支援に関する調査」(2006年3月)

- 小規模企業では育児休業自体の取得は低いものの産休のみの継続就業率は非常に高い
←小規模企業では職場の柔軟な取組(ケースバイケースの運用)により継続就業を大企業以上に可能としている
- 中規模企業(従業員100人程度)では出産に伴い退職する割合が高い
←中規模企業では企業規模的に柔軟な取組が困難(従業員間の不公平感を忌避)である上、企業体力的に制度整備にも限界感がある

両立支援制度利用に対する考え方

両立支援制度利用の周囲に与える影響

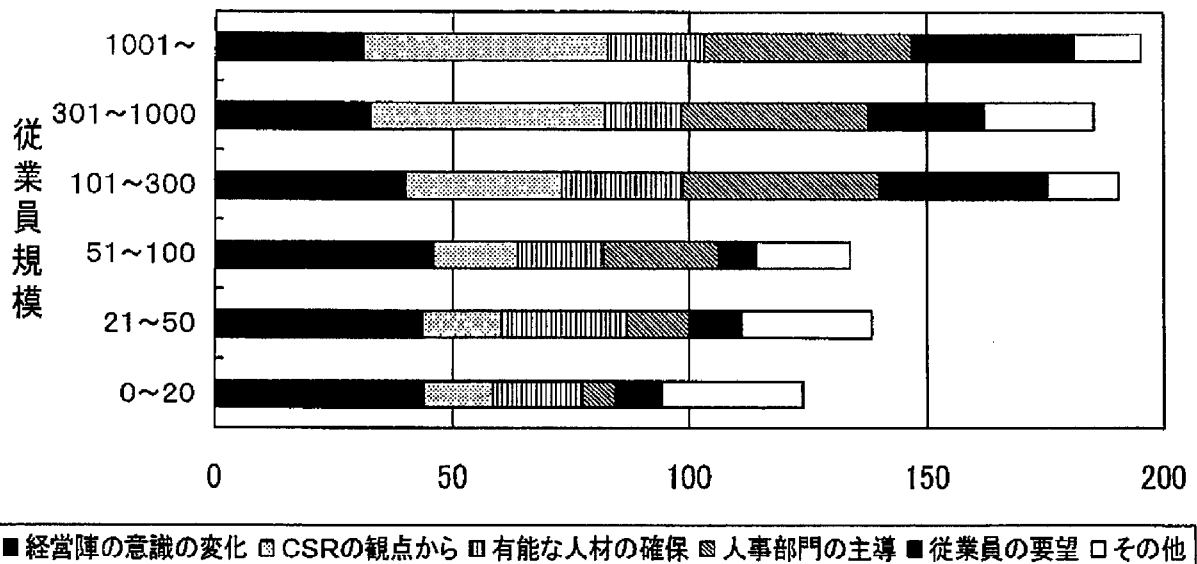


出典: (株)富士通総研「仕事と育児の両立支援に関する調査」(2006年3月)

- 周囲に与える影響を考えると利用しにくいと考える傾向が現れている
- 他者の利用について、自身よりは寛容的であるが、上位職者の利用には相対的に理解を示しにくい傾向も見られる
 - 両立を支援していくことについての意義・必要性についての普及・啓発活動の拡大

両立しやすい環境への変化の要因

両立支援の環境へと変化したきっかけ(複数回答結果)

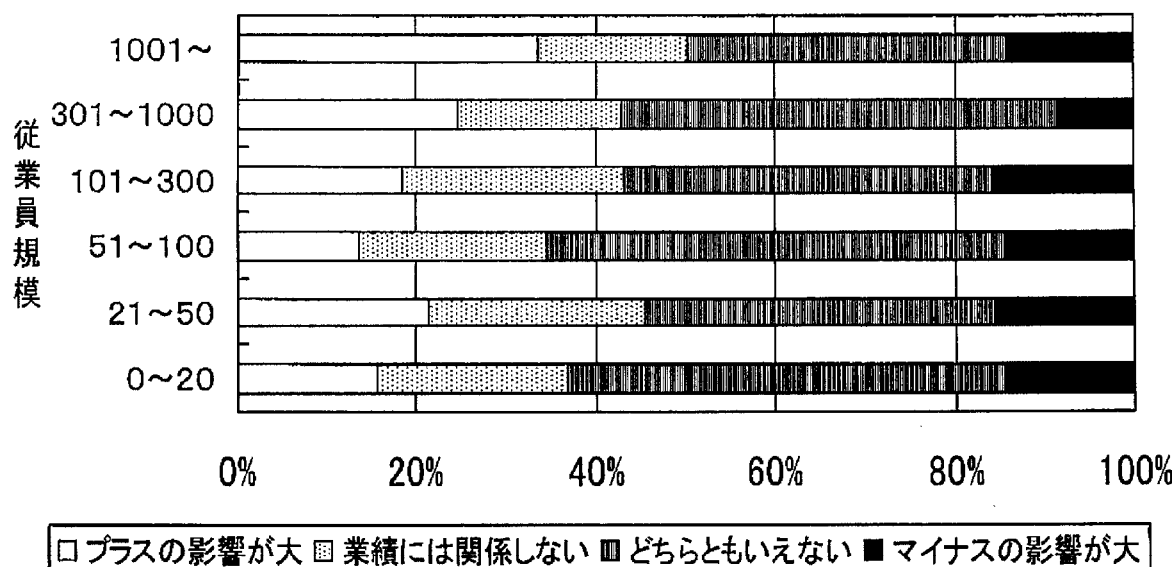


出典: (株)富士通総研「仕事と育児の両立支援に関する調査」(2006年3月)

- 中小企業では環境変化が、経営トップの意識・姿勢に左右される
- 大企業ではCSRや人事政策の観点から取組が進められている
- 従業員規模100人を境に従業員からの要望がきっかけとなる割合が高まる

両立支援の取組の影響は認識されているか

両立支援取組実施の企業業績への影響



出典：(株)富士通総研「仕事と育児の両立支援に関する調査」(2006年3月)

- 中小企業の両立支援の取組がコスト増(マイナスの影響)をもたらすとの見方はあまり顕著に現れているとは言えないものの、プラスの影響が大きいとも言えない
- 両立支援の取組の必要性の認識が総じてまだ希薄であると捉えられる

中小企業の両立支援の定着には

1. 経営トップへの強い動機付け

- ・普及・啓発施策の充実(少子化問題含む)
- ・両立支援施策の導入メリットのさらなる拡大(入札資格要件化、金融・税制優遇策等)

2. 両立支援への取組に対する社会的評価の充実

- ・次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・届出段階での社会的評価の付与
- ・現行の認定制度に加え、男性育児休業等取得者の基準達成が困難な場合に対する新たな評価制度の確立

3. 中小企業の経営安定化支援施策の充実

- ・取引上の劣位による低収益・高コスト構造へのケア(成長力底上げ戦略のさらなる充実→特に中小企業の成長力底上げ戦略の強力な推進)

4. 両立支援実態調査の指定統計化

- ・指定統計化し進捗状況を定点観測
- ・意識調査的側面も加味できればさらに可