

<働き方の見直し>

1 企業の自主的取組促進

子どもを生み育てやすい社会づくりを実現するためには、企業が自主的に両立支援等の取組を実施することが重要である。大阪府の「中小企業における両立取組応援奨励金支給事業」を事例に、企業の主体性を引き出すポイントについて考えてみたい。

(1) 「中小企業における両立取組応援奨励金支給事業」(事例 73)について

事業の背景・経緯

大阪府では次世代育成支援対策推進法を受け、平成 17 年 3 月に「こども・未来プラン(大阪府次世代育成支援行動計画)」を策定した。その中で「職業生活と家庭生活の両立」を推進方向の柱の一つとし、これに基づいて、男性を含む働き方の見直しや企業における両立施策取組の促進を展開していくこととなった。

商工労働部雇用推進室では、府内中小企業における一般事業主行動計画の届出が大企業に比べ極端に少なく、両立取組が非常に遅れていることから、平成 18 年度から「中小企業における両立取組応援奨励金支給事業」を開始した。

両立支援に意欲的に取組む企業を資金面で支援する

雇用推進室では、平成 17 年度に中小企業診断士と社会保険労務士の両方の資格を有する専門家に企業へ出向いてもらい、経済支援面及び制度面のアドバイスを行う「アドバイザー派遣事業」をモデル事業として実施した。この取組を手掛かりにして、残業が多い、育児休業をとることが難しいといった企業の実情や各々の企業が抱えている課題がそれぞれ異なることが明らかとなった。また、これらの課題を企業自らが解決していくためには、資金面での援助を行わないと先に進まないと感じた。そこで、18 年度予算要求にあたっては、企業が両立支援について取組みたいことが実現できるような仕組みにしたいと考え、奨励金を支給することにした。

事業の具体的内容

各企業が自主的に取組内容を提案

中小企業における両立取組奨励金支給事業は、府内の中小企業を対象に、中小企業が自ら取組む「仕事と家庭の両立支援活動」を提案方式により募り、選考の上、事業に要した経費を予算の範囲内で両立取組応援奨励金として事業所に支給するものである。

1 事業所あたり 50 万円を上限として両立支援の取組を提案してもらい、優れた提案について奨励金を支給するもので、応募条件は、大阪府内に事業所を有し、常時雇用する労働者数が 300 人以下の中小企業であることのみである。

) 選定方法

提案については、専門家から成る両立促進検討会議で選定を行っている。選定を行うにあたって、本来はプレゼン等で熱意をみたいところであったが、プレゼンを選考条件に入れることによって中小企業の負担が重くなり、提案数が減る可能性もあると考え、書類選

考のみとしている。提出書類のうち、提案を行う企業にとっての負担を減らすため、計画書はできるだけ簡単なフォーマット(項目)にするように心がけた。また、「効果的な内容であること」「実現可能な内容であること」「意欲があること」の3つを選定基準とした。

) 選定の結果

初年度の平成 18 年度は 19 社から応募があり、14 社を選定した。

この事業は、中小企業にとって、両立支援の取組の最初のきっかけづくりになることを期待したものであるため、取組の内容は、各企業に主体的に提案してもらっている。なお、募集要項を出す際に、あわせて Q&A 集を示し、両立支援施策とはどのようなものか具体的に事例を示した。

選定した企業のほとんどは、従業員数 50 人以下の規模の企業で、100 人を超える企業は 1 社であった。IT、介護系の比較的新しい企業が多く、これから事業を拡大したいと考え、優秀な人材がほしいと考えている企業が多くみられた。一方、東大阪や堺に代表される製造系の中小企業からの応募はなかった。

中小企業は社長のトップダウンで取組が行いやすいため、たとえば社員が少ない環境の中で、社内の優秀な社員が妊娠した際に、その社員に戻ってきてほしいと思ったことがきっかけとなり、両立支援に取組む会社もあり、今回選定された事業所のいくつかでそのようなケースがあった。中小企業においては、両立支援に取組むための最初のとっかかりが必要であり、多くの女性従業員が妊娠・出産を機に退職していく中で、産休・育休などを取ってでも継続して働いてもらいたいという経営者の思いが取組のきっかけとなっている。

奨励金を使用した取組内容は、以下のとおりである。

- ・事業所の空きスペースに休憩室や授乳スペース、キッズルーム等を設置
- ・育児休業法等法の基準を上回る内容で就業規則を充実整備
- ・仕事と家庭の両立に関する意識啓発セミナー等を実施
- ・業務の効率化や改善を目指した社内検討プロジェクトを実施
- ・子育て中の社員を対象に、在宅勤務や保育支援を実施
- ・社員の家族を対象とした企業参観を実施

) 実績報告書

選定された企業は、実績報告書を提出することになっており、その後の強制力はないものの、報告書に今後の取組について書いてもらっている。本事業は両立支援に取組んでみようという企業の自主的な気持ちに期待して奨励金を支給する事業であり、取組んでみることによって両立支援を行うことの大切さに気付いてもらうことが重要である。そのため、これをきっかけにその後も両立支援のための何らかの取組を実施してほしいと考えている。

取組にかかった費用については、領収書やセミナーの写真、テキスト等の提出を求め、実績を確認した上で奨励金を支給している。

）事業の PR

本事業を成功させるためには、より多くの中小企業に事業について知ってもらうことが重要である。

事業についての PR は、大阪府のホームページや商工会議所をとおしたチラシの配布、関係団体の機関紙・メールマガジン等への記事の掲載、市町村商工・労働担当課を対象とした会議での事業説明を行っている。また、大阪府が他部署で実施している「男女いきいき・元気宣言」事業（男女参画の取組を実施している企業を登録する事業）の登録企業や大阪労働局との連携により一般事業主行動計画の届出済み企業に本事業のチラシを発送している。

また、今回は東大阪市が発行している男女参画の企業向け PR 誌に、奨励金施策の取組紹介記事を掲載してもらったが、今後も地方公共団体が発行している PR 誌等に事業についての PR を行っていきたいと考えている。

提案のあった中小企業のうち、事業についての府ホームページや商工会議所のメールマガジン等での PR を会社の顧問社会保険労務士が見て、経営者に紹介し、提案に至った事例がいくつかあった。

現在、奨励金を支給した企業の取組については、府ホームページでその内容を紹介しているが、平成 19 年度は、取組事例をリーディングケースとして冊子にまとめ、事例集として広く企業や府民に紹介し、中小企業における両立取組をさらに推進していきたいと考えている。

事業が成功しているポイント

資金面でバックアップすることによって両立支援の取組のきっかけをつくる

両立支援に取組むにあたって、資金面でネックのある中小企業に対して、各事業所が取組みたいと思う提案について、資金面でバックアップすることによって、両立支援の取組のきっかけをつくるのがこの事業のポイントである。奨励金を使う取組内容を自主的に企業が提案できることは、様々な業種の中小企業にとって活用しやすい制度となっている。

奨励金が支給された企業の取組には、ユニークな内容がある。例えば、「従業員間、親子間のコミュニケーションを図る」ための提案として、社内でのヤギの飼育とヤギ小屋の建設等に奨励金を使用したものである。ヤギの世話を通じて子どもに親の職場を身近に感じさせ、仕事への理解を深めてもらうのが狙いである。この企業では、他に社員の家族を会社に招く企業参観を実施している。これらの取組によって、社員間のコミュニケーションが改善され、社内の雰囲気良くなったという効果もみられた。このユニークな取組は、両立支援というよりはファミリーフレンドリーの取組に近い。その他にも、社内に妊婦用の休憩スペースをつくるための費用等に使った企業もあり、提案内容は各企業のニーズから生まれたものとなっている。

このように、各企業のニーズにあった提案に対して奨励金を使用され、各企業において両立支援の取組として何が必要か、何ができるか等について考えるきっかけになっている。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進が最終的な目標になると思われるが、まずは金銭的な支援を行うことによって、「これならば、うちでも取組める」とい

うモデル事例を発掘し、中小企業における両立取組のきっかけを多く作り出すことが重要である。



(写真：大阪府商工労働部「両立取組応援奨励金」ホームページより)

実施上の課題

両立支援に取り組むことで、企業が得られる効果を伝えていく

この事業の最大の課題は、事業のPRである。平成18年度は本事業を広く浸透させるという観点からは十分な成果をあげることができなかった。その原因の一つとして募集期間が短かった(募集期間：平成18年7月3日～8月25日)ことによるPR不足があげられ、平成19年度は応募期間をもう少し長くして、周知期間を延ばしたいと考えている。多くの企業にPRすることで、ものづくり系の製造業や流通業、病院といった新たな業種からの提案を期待している。

また、取組事例を府ホームページで紹介するとともに、平成19年度は事例集としてまとめ、広く企業や府民に紹介していくこととしている。

他地方公共団体で関連する事業を実施する際のアドバイス

経営者の柔軟な対応や工夫を凝らした中小企業ならではの事業提案を尊重することが重要である。この事業は、企業が必要とする取組を自ら提案、実施する取組であるため、企業の自主性、自発性が期待できる事業である。

事業のPRについては、商工労働関係団体、国(労働局)及び関係機関の協力が必要であるため、上記の機関及び地方公共団体内の関連部署や市町村と連携して、両立支援の取組についてPRすることが必要である。

(2) 企業の自主的取組を促進する施策のポイント

企業の主体性を引き出すためには、各企業が必要とする両立支援の取組内容について検討し、それを金銭面で支援することが取組のきっかけづくりとなる

「仕事と家庭の両立取組応援奨励金支給」事業は、子育て中の男女労働者が仕事と家庭の両立を図ることができる職場環境の整備を促進するため、柔軟な対応が可能な半面、資金力が乏しいため意欲がありながら両立の取組を躊躇している中小企業に対して、効果的

な両立支援活動に要した経費を支給するものである。平成 18 年度は、事業の初年度であったにも関わらず、多様な提案がみられ、今後各企業の取組の効果が PR されることによって、中小企業における自主的な両立支援活動がさらに促進されることが期待される。

類似事例として、兵庫県における社内の保育施設設置費用の一部援助や、福井県における育児休暇の取得推進を進める中小企業に対しての奨励金支給制度等があるが、いずれも費用の使い道が限定されている。

中小企業では、例えば一人の優秀な社員に職場に戻ってもらいたいと企業のトップが思うことが両立支援に取組むきっかけとなるように、小規模であるからこそ、経営者が個々の従業員のニーズや現場の状況を踏まえて、ケースバイケースで柔軟に対応することが可能であり、そのようなきっかけから始められた企業の主体的な取組を後押しする施策が有効であると考えられる。

また、昨年 4 月に発表された国の中小企業白書には、「中小企業こそ、仕事と育児の両立に柔軟に取組むことができる」という内容が掲載されており、今回の取組結果が概ねその内容を実証した形で現れたことは、今後の大きな励みとなる。

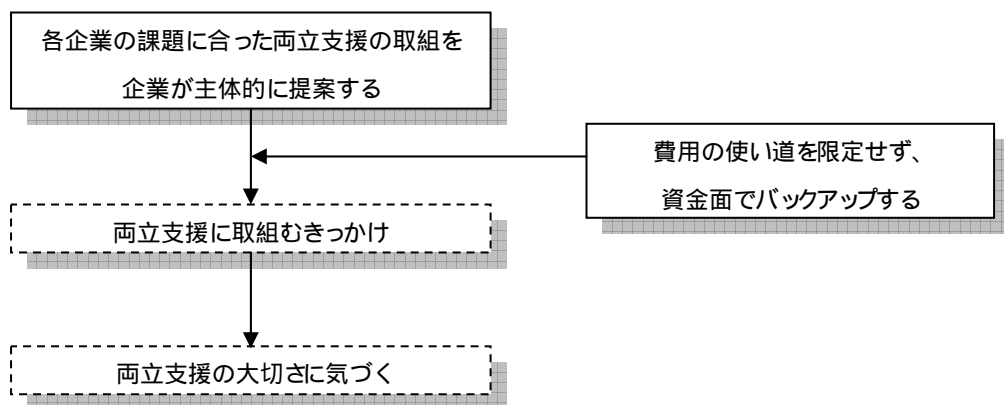


図 1 企業の自主的取組を促進する施策のポイント