

### 3 企業の経営課題の解決

---

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、両立支援等の取組を行うことが企業経営にとってマイナスに働かないことを理解してもらうことが重要といえる。千葉県「企業の次世代育成対策の取組(仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー養成)」を事例に、企業の経営課題を解決するポイントについて考えてみたい。

(1)「企業の次世代育成対策の取組(仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー養成)」について

#### 事業の背景・経緯

平成17年に雇用労働課において次世代育成支援チームが設置され、「企業の次世代育成支援対策の取組促進事業」がスタートした。「仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー養成」事業は、その一つとして、「ワークライフバランスの普及」「企業経営者への啓発」「社員いきいき元気な会社宣言企業の募集・広報」及び「出産・子育て期における男女労働実態調査」とともに立ち上げられた。

#### **両立支援に取組むための企業への支援体制をつくる**

「仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー」は企業に対する支援制度であり、中小企業が両立支援に対してどうやって取組んでいいかわからないという悩みに対して、中小企業の企業経営の相談に携わっている専門家に両立支援の経営メリットや問題の解決手法について習得してもらうことによって、実際の経営相談活動に導入してもらおうというものである。

#### 事業の具体的内容

#### **企業経営の相談に携わっている専門家が両立支援アドバイザーとして企業に入って両立支援の取組を促進する**

「仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー」は、中小企業診断士や、社会保険労務士、商工会議所等の経営指導員等を「仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー」として育成し、企業に対して、的確かつ有益なアドバイスを行う事業である。

平成17・18年度は、3～4日間にわたるアドバイザー養成セミナーを財団法人社会経済生産性本部と協働で開催した。セミナーでは、両立支援の経営上のメリットや、危惧される問題の解決の手法について習得してもらえるように、「少子人口減少社会の環境認識」「中小企業の人材活用戦略」「ワークライフバランスと雇用環境の整備で競争力を高める」「企業事例研究」「千葉県の両立支援・育児支援」「両立支援に関わる助成制度と支援策」等の講義、説明を行い、これまでに平成18年の3月と11月の2回の養成セミナーを開催している。

第1回目のセミナー参加者数は35名ですべての日程に参加した29人が修了し、第2回セミナーは29名の参加者のうち、25名が修了した。修了者のうち公表の希望のあったセミナー修了者の名前はホームページで紹介しており、受講料は無料である。

セミナー修了者に対して、フォローアップセミナー（開催日数1日）も実施しており、ここでは講義の受講及び事例研究、パネルディスカッション等を行っている。アドバイザー養成事業は、セミナーを開催することが目的ではなく、セミナー受講者（アドバイザー）が企業に対して両立支援について活動することを目的とした事業である。そこで、活動内容（相談内容、両立支援の事例）の把握及びアドバイザー間の情報共有のため、フォローアップセミナーを開催している。これをふまえ、必要に応じて養成セミナーのプログラムの見直しも行う予定である。フォローアップセミナー以外にも、アドバイザーにはセミナーで習得した知識や手法についてその成果や問題点等について定期的に報告してもらうよう依頼しており、プログラムの見直し等に反映する予定である。

平成19年度もアドバイザー養成を行う予定であり、参加者数30名前後でセミナーを開催する予定である。

セミナーの講師については、ワークライフバランス等の概念的な説明ができ、さらにアドバイザー養成という観点からノウハウのある人を探した。

#### ）事業のPR

事業のPRは県のホームページ、県が発行している労働関係情報誌“労政ちば”、記者発表を通じて実施している。また、千葉県社会保険労務士会等の組織の協力を得て、チラシ配布等も実施している。

#### ）実施上の課題

##### **企業経営に絡めて、どうやって両立支援に取り組む気になってもらうか**

アドバイザーが抱えている課題は、企業が経営に関する専門家に相談する場合、両立支援について依頼するわけではないので、両立支援について直接働きかけることが難しいというものである。これに対して、支援を依頼されている事項に関連した形で両立支援を組み込んでいく方法についての検討が必要である。また、両立支援に取り組むメリットは、抽象的であり、生産性を含め長期的な視点でみないと効果がみられないため、アドバイザーが企業に対して両立支援に取り組んでもらうためのアドバイスをする際に、取り組むメリットを企業にとってわかりやすく説明することが難しい。中小企業にとって、両立支援の取組は負担感が大きいものだが、将来的にみた経営戦略、人材戦略として企業のトップに理解してもらい、取り組んでもらう必要がある。

また、地方公共団体は、社会保険労務士等のアドバイザー修了者を今後どう活用するか、企業の相談を積極的に受けていくためのスキームづくりが最大の課題である。第1期は、モデル事業的な意味合いもあり、養成プログラムの検証を行ったが、今後は、参加者にとってプログラムが適当であったか、セミナーで学んだことが企業に入って実際に活用できるか、アドバイスが有効に活用されなかった事例等についての情報を吸い上げ、フォローアップセミナーからのフィードバックも活用し、プログラムの見直しを行っていく予定である。

これまでにフィードバックされた内容からは、新たに両立支援施策に導いた事例はないものの、好事例だけではなく、失敗事例についても把握することによって、どうやったら

企業に取組んでもらえるかを分析することが重要である。

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

アドバイザーを養成するためのセミナー等の企画においては、専門家を有する団体等と協働して取組むことが重要である。

養成したアドバイザーについては、フォローアップを行い、養成プログラムや今後のアドバイザーの活用にフィードバックすることによって、中小企業の両立支援の取組につなげることが重要である。

セミナーの内容については、参加者に実践的に取組んでもらう演習やパネルディスカッションが好評であったので、演習等を含んだ構成にすることが望ましい。

なお、千葉県における取組は、アドバイザー養成講座だけでなく、企業向けの「社員いきいき！元気な会社」宣言企業やお母さん向けの「子育てお母さん再就職支援センター事業」等の多様な主体に向けた事業で両立支援に向けて取組んでいる。千葉県では、平成17年度より経済・労働界のトップと知事による少子化問題に関する懇談を実施しており、平成19年1月に経済界・労働界・県が「仕事と子育てが両立する働き方の実現へ向けて」を共同発表した。これは、平成17年度に千葉県が実施した「出産・子育て期における男女労働実態調査」の結果をふまえ、現状を打開する3つの目のつけどころ「1.女性が子育て中も働きやすい、また、再就職しやすい環境を！」「2.ママだけでなくパパにも両立支援を！」「3.制度作りや利用しやすい風土づくりを！」を3者で一致させ、共に取組んでいくことを発表したものである。このように、経済界・労働界・県が一緒に考え、行動していくことも重要である。

## (2) 企業の経営課題を解決する施策のポイント

**企業の経営課題を解決する上では、アドバイザーからフィードバックした情報を有効活用することが重要**

「仕事と子育て両立支援 企業経営アドバイザー」事業は、企業経営の相談に携わっている専門家が両立支援の経営上のメリットや、問題の解決手法について習得することによって、アドバイザーが企業に入り込んで経営上のボトルネックを解決していく手助けを可能とする。事業がスタートしたばかりであるため、具体的な成功事例はまだ見られないものの、今後、社会全体で両立支援の取組が普及していく中で、両立支援についての知識やノウハウを持ったアドバイザーが増えることは、中小企業が両立支援に取組む際に、的確にアドバイスできる相談相手として非常に重要である。企業の抱えている経営課題等について把握しているアドバイザーからのフィードバックによって、中小企業の両立支援に対するニーズや取組む際の問題点等の情報収集が可能となり、それらの情報の蓄積によって、各企業のニーズに合った両立支援のメニューの提案が行えるようになることが期待される。

全国的には、このような事例はまだ少ないが、千葉県が実施しているアドバイザー養成セミナーのプログラムが回数を重ね、フィードバックによるプログラムの改良及びノウハウの蓄積が進むことは、他の地方公共団体が企業の両立支援を促進するためにも大変参考

になるものと考えられる。

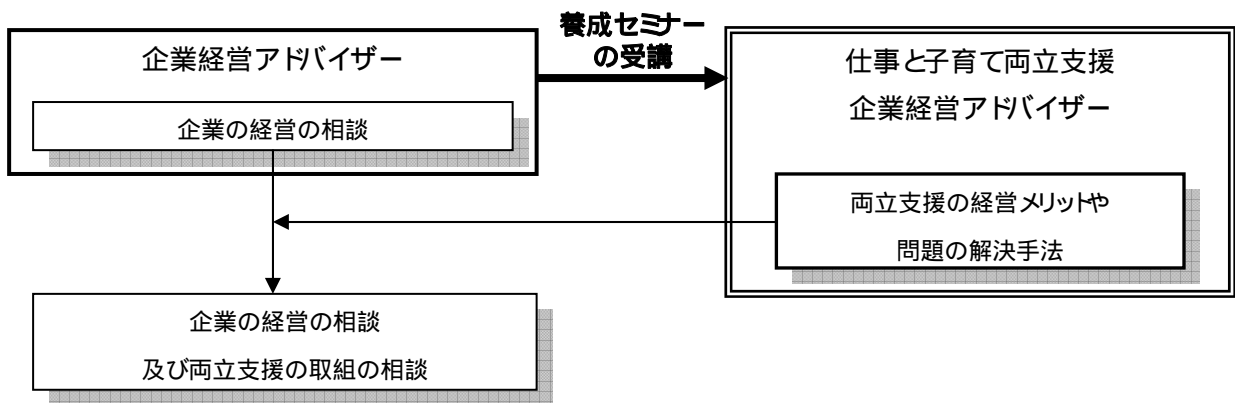


図3 企業の経営課題を解決する施策のポイント