

経営 フォーカス

175

仕事と生活の両立を目指す職場作り

㈩中小企業総合研究所
主席研究員 坂東 輝夫



従業員の仕事と育児（生活全般も含む）を両立させる職場づくりが急務になっている。

従業員が仕事をしながら子供を産み育てることができる職場を提供することが企業に求められるようになってきたということである。

確かに、仕事一筋で家庭を顧みないスタイル

は過去のものになった。男女を問わずがむしゃらに働いた結果が経済成長の実現につながったとしても、それが一方で家庭の崩壊と少子化をもたらしたとするなら、そのスタイルからの脱却が必要なことは当然だろう。日本の人口が減少し出している現在、仕事と生活を調和させて、子供を産み育てやすい社会を実現することは待たなしなのである。

行政はすでにいち早く、両立可能な職場を整備するための支援に走り出している。平成15年に公布された次世代育児支援対策推進法は、女性の育児と仕事の両立を政策面から促すものだし、厚労省が来年度の新規事業として検討しているワークライフバランス推進事業はもっと広く、職場と生活のバランス（調和）を推し進めようとするものである。

東京都でも10月下旬に首都圏自治体と共同でワークライフバランス推進キャンペーンを展開したし、来年度からは都内の中小企業を対象に中小企業両立支援推進助成金を支給する制度をスタートさせる。中小企業が社内に保育施設を設けようとする場合、経費の一部を補助しようというもので、この10月にはこの制度に沿った第1弾の企業を指定した。行政サイドからは、両立可能な職場作りは熱を帯びているのである。

もちろん、行政が動き出したから、両立できる職場作りという課題が浮上したわけではない。仕事と生活を両立させることができる職場を提供できないような企業には、人が集まりにくくなっていることのほうが重要だろう。人手不足がすでに表面化していて、中小企業が採用面で苦戦を強いられつつあることを考えると、人手確保という面からも両立できる職場の確立を急がなければならなくなっている。

では、両立できる職場をどう実現していけばいいのだろうか。育児休業制度や女性従業員の勤務時間短縮、フレックスタイム制度などを整備することが、すぐ頭に浮かぶ。実際、先進的な中小企業ではこれらの制度を制定、拡充しつつある動きが出ている。いま目につくままにいくつかの事例を見れば、バッグやアクセサリーの企画・販売のA社はゼロ歳児から預けられる企業内託児所を開設した。保育士や看護師などを配置したう

え、託児所のビデオカメラを通して、職場のパソコンで子供の姿を確認できるというから、至れり尽くせりだ。

また、情報サイトを運営しているB社は、育児手当の人数制限を撤廃した。同社には従来から育児手当の制度はあったが、それは第一子を育てる社員に限られていた。その制限を外し、子供の人数に関係なく手当を支給することにした。業務用ソフト開発のC社では、妊娠がわかった時点から産休を取れる制度に変えた。

両立可能な職場の提供は、正社員に限った話ではない。人材サービスのD社は民間の保育所と提携して、子供を持つ女性の派遣スタッフが保育所を利用する場合、入会金の全額と保育料の一部を負担する制度をスタートさせた。それも、乳幼児だけでなく、小学生も預けられる保育所なので、小学生を持つ派遣のママも利用できる。

以上の事例はいずれも都内に本拠を構える中小企業だ。両立できる職場の確立に努力している都内企業があることがわかる。ただ、昨年(2006年度)の中小企業白書によれば、これらの制度の実施では、中小企業は大企業に遅れを取っているのが実情らしい。中小企業の多くがコストの圧縮や人繰りの苦しさに直面していることを考えると、止むを得ない面もあるだろう。

上に挙げた事例の多くが、家庭の大切さをよく知っている女性社長の企業に限られている点も問題だろう。両立できる職場作りで先進的な企業は、残念ながらまだ一部にとどまっていると言わざるを得ない。

では、中小企業は両立できる職場作りで大企業の後塵を押し続けなければならないのだろうか。

そうとするなら、中小企業は人材確保の点で大企業に勝てなくなるが、そうだろうか。実は、同じ白書は「規模の小さい中小企業ほど、仕事と育児を両立しやすい職場環境を持ち合わせている」と指摘している。「従業員規模が小さい企業ほど女性正社員1人当たりの子供数が多くなっている」というのだ。

もしそうなら、両立可能な職場作りの点で、中小企業は大企業に優位に立っているのではないか。白書は以上の理由として、中小企業では職場と従業員の住居が近い点、役職の階層がフラットな点(組織が官僚的でない)、女性の登用率が高い点(女性管理職の比率が高い)などを挙げている。一つひとつ納得できる点だろう。とすれば、中小企業の弱点と見られてきた点が強みに変わるわけだ。

とするなら、中小企業はこれらの利点を生かして、両立可能な職場作りに取り組むべきではなからうか。両立できる職場を作り出すことによって、大企業より魅力ある職場を提供できれば、人手確保で有利な立場を手に入れることもできる。もともと中小企業は人の匂いがする企業であるべきだろう。ワークライフバランスを目指す社会は、中小企業の出番を求めているのかもしれない。