

中小企業における仕事と子育ての両立支援の 環境整備に関する意見

平成18年7月13日
東京商工会議所

将来のわが国の基盤を揺るがしかねない急速な少子化は、依然としてそのスピードを緩めることなく、合計特殊出生率が三年連続で過去最低を更新した結果、昨年は遂に人口の自然減が始まり、このような事態を不安視する声が高まりつつある。

こうした中、次世代育成支援対策推進法に基づいて事業主行動計画の策定・届出を義務付けられている企業の行動計画届出率は、今年3月末時点で99%を超えるなど、企業内での仕事と子育ての両立支援と働き方の見直しが本格的に始まっている。

一方、行動計画の策定・届出については努力義務となっている従業員300人以下の中小企業では、育児休業制度をはじめ両立支援の制度整備率が大企業に比べて低いことから両立支援に向けた取り組みが遅れていると思われがちである。

しかしながら、平成18年版中小企業白書によると、従業員規模が小さい企業ほど女性正社員一人当たりの子どもの数が多く(従業員300人超の企業は0.42人であるのに対し従業員200人以下の企業で0.92人)、女性社員の出産後の就業継続率も高くなっている(第一子出産後も仕事を続けた女性の割合は従業員300人超の企業では16.0%であるのに対し同300人以下の企業では32.7%)。つまり、中小企業における仕事と子育ての両立支援は、その特色を生かした実質的で柔軟な対応が自主的になされていることがうかがえる。

このような実態を踏まえると、わが国において企業数の99.7%、従業者数の7割を占める中小企業の「仕事と子育ての両立を実現できる労働・職場環境づくりへの取り組み」を支援することは、少子化対策の効果をより高めるうえで有効と考えられる。

会員の大半が中小企業である商工会議所では、少子化対策の重要性を訴えるキャンペーンの展開を始め、企業の両立支援の成功事例や企業に対する様々な助成制度に関する情報提供等といった取り組みを始めているところもあり、今後こうした活動を全国的に展開していくとともに、中小企業向けのワークライフバランス推進マニュアルを作成し、両立支援への取り組みについて啓発・普及を図っていくこととしている。

政府においても、経済的支援の拡充や保育環境の整備、国民全体の意識改革といった対策はもとより、大企業と違って実質的で柔軟な両立支援を行っている、あるいは行おうとしている中小企業の自主性を尊重しつつ、その取り組みの成果が着実に挙がるよう、全力を投入して支援することが望まれる。

なお、財源については雇用三事業は徹底見直しが行われているところであり、一般会計で対応すべきである。

1. 両立支援のプラスイメージを描きやすい情報提供

(1) 次世代育成支援対策推進法のPR 〈知ってもらうために〉

中小企業における仕事と子育ての両立支援に関する姿勢については、一部の先進的な取り組みが進んでいる一方で、多くの中小企業では厳しい経営環境の中で遅れ気味になっているという二極分化の状況にある。

因みに、(財)こども未来財団の調査では、一般事業主行動計画の策定・提出が努力義務となっていることを知らない中小企業は6割近くに達しており、また、兵庫県労働局の調査でも、行動計画を策定しなかった理由として、「何も知らなかった」を挙げる中小企業が最も多く(32.4%)、次いで「どのような行動計画を策定したらよいのかわからない」という回答が16.1%となっている。

このように、次世代育成支援対策推進法についての情報等が中小企業には十分に行きわたっていないのが実状であり、政府は、商工会議所など民間団体と協力し、幅広く情報提供に努める必要がある。

(2) 一般事業主行動計画策定方法の見直し 〈中小企業の実情に合ったものに〉

厚生労働省の「行動計画策定指針」および「一般事業主行動計画策定マニュアル」によると、目標設定に関しては、「達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい」としたうえで、「労働基準法や育児・介護休業法で定められている内容とするのは適当ではない」としている。つまり法定を上回る目標を具体的数値で定めることを求めている。

これでは、限られた経営資源の中、実質的で柔軟な両立支援を行っている中小企業が目標を設定するのは困難である。

中小企業にとって一般事業主行動計画を策定しやすくなるよう、例えば中小企業向けの指針やマニュアルの作成(特に就業規則作成義務のない10人以下企業への配慮)や柔軟な対応を表現しやすい届出様式の工夫などが必要である。

(3) 両立支援の効果等の提示 〈意欲をもってもらうために〉

経営資源が限られている中小企業では、「両立支援はコスト増」と受け止められて敬遠されがちである。

しかし、両立支援に期待できる効果や、行動計画作成のメリットをわかりやすく提示することにより、こうした誤解を解くことは可能である。

例えば、両立支援の効果としては、短期的には優秀な新卒採用、引き止めの誘引となることや定着率や士気の向上、中期的には、企業イメージの向上や従業員の定着に伴う生産性の向上が期待できる。

中小企業経営者の「人材」への関心は高まりをみせており、このようなプラス効果を提示することは、両立支援に取り組む意欲をもってもらうために大変有効である。

(4) 具体的な両立支援策の紹介 〈身近に感じてもらうために〉

多くの中小企業に両立支援に前向きになってもらうには、中小企業でも取り組める方策の内容について具体的な先進事例を紹介し、身近に感じてもらうことが必要である。両立支援のイメージが描きやすくなるだけでなく、自社ですでに意識しないままに実施している両立支援策に気づききっかけにもなる。また、両立支援に取り組む際の追加的負担の有無や苦勞した点など掘り下げた内容を紹介すれば、これから取り組もうとする中小企業には大いに参考になるであろう。

(5) 両立支援アドバイザー機能の強化 〈取り組んでももらうために〉

両立支援への理解がすすんでも、実際に両立支援を策定する段階で戸惑っている中小企業は少なくない。このような企業がスムーズに一步を踏み出すために、両立支援の策定を支援するアドバイザー機能の強化が重要である。

例えば一部の県では、中小企業診断士や社会保険労務士等の専門家をアドバイザーとして企業に派遣し、行動計画づくりを支援するといったサービスが展開されている。このようなサービスは、一部の地域に限定せず、全国的に展開されるべきである。例えば、中小企業基盤整備機構が行っている経営支援事業に両立推進アドバイザー派遣制度を新たに設けるなど、個々の中小企業の実情に対応したアドバイスが可能となる制度整備を検討すべきである。

(参考：英国では、貿易産業省が選定した雇用制度専門のコンサルタントが、個別企業の両立支援実施のためのコンサルティングを行い、その費用の一部をファンドで支援。)

2. コスト軽減のための助成制度の拡充と利用促進のための工夫

(1) 助成・支援制度の拡充、要件緩和

① 事業所内保育所に係わる助成

イ. 事業所内託児施設設置・運営助成金については、支給額や期間の制限を見直し、制度の抜本的拡充を図るとともに、比較的小規模な企業では、子どもを連れて来られる職場環境の整備が進んでいることを考慮し、簡易な保育ルームの設置等にも助成金が活用できるような措置を講ずるべきである。

さらに、支給要件である一般事業主行動計画の作成・届出は、中小企業については実質的な両立支援が行われていれば支給対象とするなどの緩和措置をとるべきである。

ロ. 中小企業の場合、単独で企業内保育所を設置することは難しいことから、複数の中小企業による共同運営型保育所に対する支援の拡充が必要である。少子高齢等対応中小商業活性化支援事業による、商店街の空き店舗を活用した保育サービス施設の設置・運営事業に対する助成について、設置費・運営費ともに助成するなど大幅に拡充するとともに、協同組合方式による保育所の設置・運営に対して高度

化資金などを活用した助成制度を創設すべきである。

ハ．保育用に供される施設の固定資産税の減免、企業持ち出し分の運営コストの法人税からの控除など、企業内保育所の設置に取り組む企業にインセンティブを付与すべきである。

②中小企業子育て支援助成金

本制度は、中小企業における育児休業取得等を促進するため本年度から開始されたものであるが、助成の要件として『一般事業主行動計画の作成』を定めており、これが先に述べた理由から中小企業にとって高いハードルとなっている。また、助成対象を従業員100人以下の企業としているが、これでは一般事業主行動計画の策定・届出を義務付けられていない従業員300人以下の企業を全てカバーできず、さらに助成期間を5年間に限定していることも、子育て世代の従業員が相対的に少ない中小企業にとっては不利な条件となっている。

積極的に両立支援に取り組む中小企業を広く助成・支援できるように、このような様々な制限を緩和・解除すべきである。

③両立支援レベルアップ助成金

代替要員確保コース、職場復帰プログラムコース、子育て期の柔軟な働き方支援コース、ベビーシッター費用補助コース等の各助成金制度では、中小企業事業主に対して助成金額が増額されているが、中小企業主の範囲については業種により従業員数が異なっており(例えば、小売業は50人以下、サービス業・卸売業は100人以下)、従業員300人以下の企業すべてをカバーできていない。

経営資源の限られている中小企業が広く支援を受けられるよう、業種に拘わらず従業員数300人以下の全ての企業にまで中小企業事業主の範囲を拡大すべきである。

(2)助成金制度の利用促進に向けた工夫

①幅広いPR

各種の助成金制度は、中小企業が両立支援に取り組む際に強力なインセンティブとなるものの、これらの制度を知らない中小企業経営者は少なくない。

本来、助成金は中小企業に有効利用されてこそ効果を発揮するものである。国や地方は制度の周知を図るため、中小企業向けに幅広いPRを行っていく必要がある。

②手続きの簡素化

人手が不足しがちな中小企業では、手続きが煩雑であるために助成金の申請をあきらめてしまうケースも少なくない。相談窓口を設置し、手続きを代行するなど、手続きを簡素化することにより利便性の向上を図り、本当に助成金を必要とする中小企業に支給されるよう、制度の利用促進に向けた工夫が必要である。

3. 中小企業の柔軟な対応に対する評価

(1) 両立支援に取り組む中小企業向けの表彰制度の拡充

一部の地方自治体では、独自の基準で「仕事と子育ての両立支援」に取り組む企業を表彰しているが、このような表彰は企業のイメージアップや優秀な人材の確保、経営者や従業員の業務意欲の向上につながる事となる。経営資源が限られている中で、両立支援に積極的に取り組む中小企業に対してインセンティブを与えるためにも、中小企業向けの表彰制度を全国的に拡大すべきである。

また、その際、これから両立支援に取り組む中小企業などに配慮し、表彰のハードルを下げて、「取り組みへの最初の一步」を踏み出した企業を「子育て応援宣言企業」として表彰するなどの対策も進めるべきである。

(2) 「認定マーク」基準の中小企業への配慮

次世代育成支援対策推進法の規定に基づいて両立支援優良企業に与えられる「認定マーク」については、『男性の育児休業取得1人以上の実績』などが付与要件であるが、もともと従業員の年齢・性別構成に偏りがあることなどから、この要件の達成が困難な中小企業も多いと考えられる。中小企業に対する認定に当たっては、地域の子育て事業への協力度合、女性社員の管理職比率や勤続年数など、多面的な事項に基づいて総合的に評価すべきである。

(3) 両立支援に取り組む中小企業への優遇措置

仕事と子育ての両立支援に取り組む優良企業には、法人税を軽減する（赤字企業に対しては助成金を支給する）などのインセンティブを付与すべきである。また、表彰を受けた優良企業に対する低利の融資制度や公共事業の入札等における一定の評価などの優遇措置が一部の自治体でとられているが、これを全国的に拡大することを検討すべきである。

平成18年度 第10号 平成18年7月13日 第572回常議員会決議
--