

# I

## 仕事と家庭の両立支援の重要性

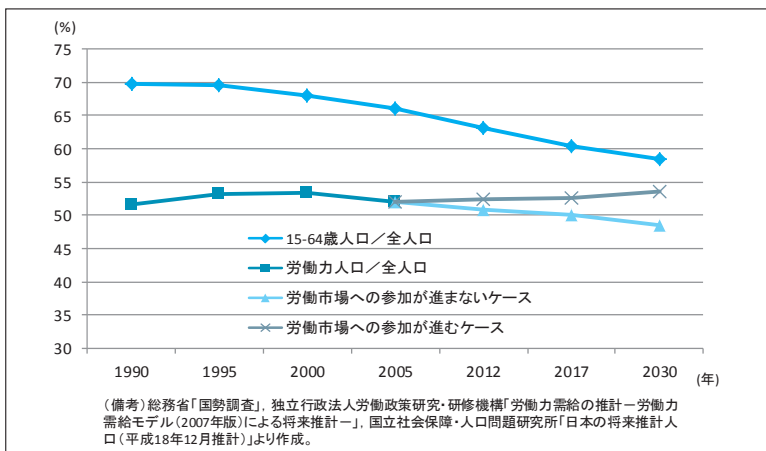
### 1 両立支援とは

両立支援とは、従業員の仕事と生活の両立を企業が支援することで、従業員が育児や介護といったライフイベントによって離職することを防ぐなど、職場環境整備の取組です。具体的には、制度の整備・拡充・見直しや残業削減・休暇取得促進に向けた業務の見直しなどを行うことです。

### 2 なぜ両立支援が重要なのか

近年、急速に進む少子高齢化により、若年層の働き手が不足し、労働力人口が減少することが懸念されています。また、育児との両立はもちろん、要介護者数が年々増加しており、介護をしながら働く人も今後増えていくと考えられています。共働き世帯が増加し、男女共に働きながら育児・介護を行うことは当たり前となってきているのです。

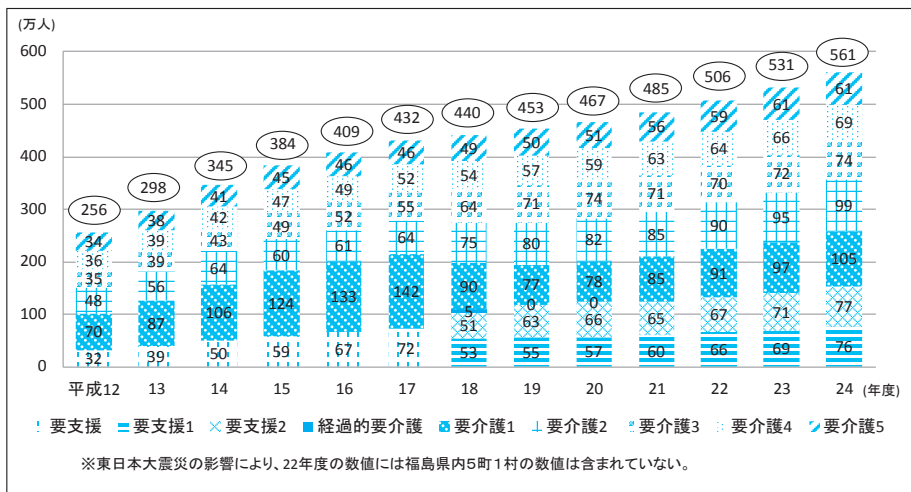
企業が今後も現在の経済力を維持し、さらなる発展を図るためには、様々な状態に置かれ、多様な働き方を希望する人材を活かし、戦力としていくことが必要になります。そのためには、企業において育児・介護などを抱えた社員の増加への対応等、男女問わず働き方の見直しを行い、両立支援を行っていく必要があります。



#### 労働力人口比率の将来設計

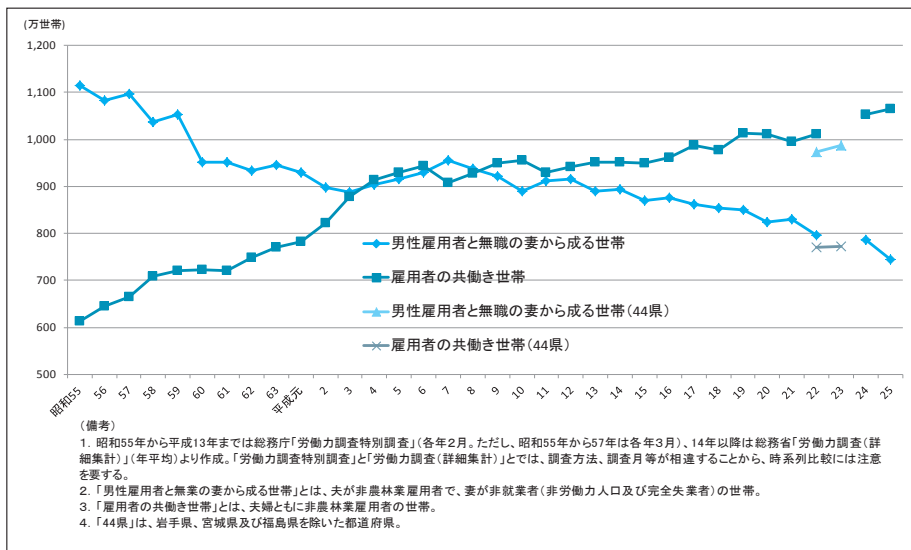
出典：「平成 22 年版 男女共同参画白書」(内閣府)

※「労働市場への参加」とは、若者、女性、高齢者等の労働市場への参入



## 要介護（要支援）認定者数

出典：「平成24年度 介護保険事業状況報告年報」（厚生労働省）



## 共働き世帯数の推移

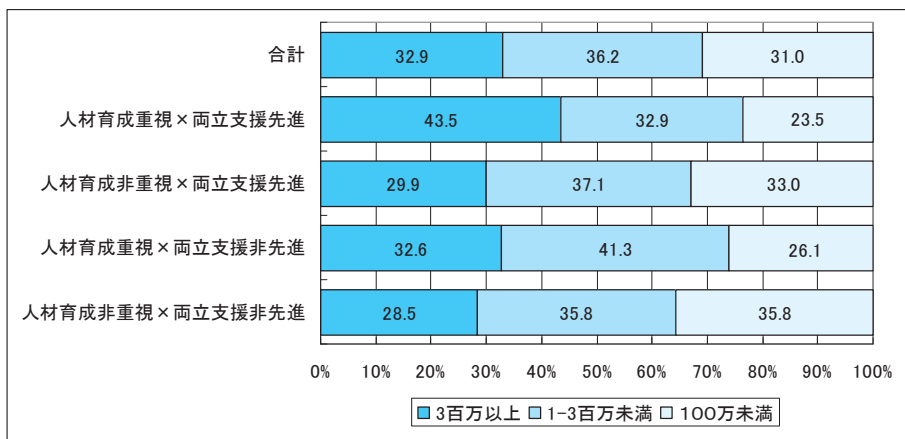
出典：「平成26年版 男女共同参画白書」（内閣府）

### 3 両立支援を推進するメリットとは

両立支援には、

- ・子育てをしている従業員、特に女性のためのもの
- ・企業にとっては負担であり、企業経営にとってマイナスではないかというイメージを持っている企業も少なくないのではないのでしょうか。

しかし、厚生労働省の「両立支援と企業業績に関する調査・分析の概要」によると、両立支援策と人材育成策を組み合わせる行うことにより、企業の実績にもプラスの効果が出ているとの結果が出ているのです。



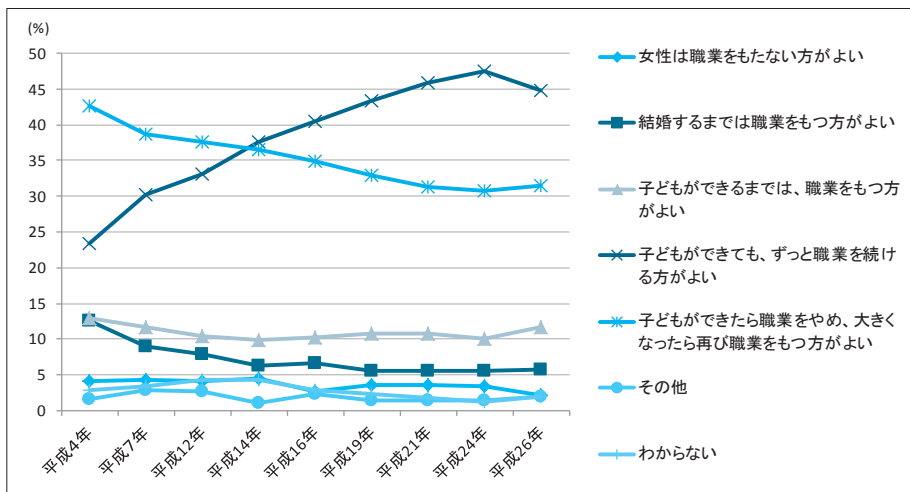
人材育成策・両立支援策と企業業績（従業員1人あたり経常利益）の関係

出典：「両立支援と企業業績に関する調査・分析（2005年）」（厚生労働省）

では、両立支援の取組にはどのようなメリットがあり、なぜ、結果的に企業の業績にまで影響を与えているのでしょうか。

#### （1）優秀な人材の確保、離職防止につながる

男女ともに就業意識は変化しており、「子どもができてみずっと職業を続ける」という考え方が多くなっています。仕事と育児の両立など、仕事と生活の両立支援に取り組むことは、新卒採用、中途採用を問わず人材確保に向けた重要なポイントとなります。また、雇用した後も、多くの時間とコストをかけた人材が、これから、というときに育児、介護などを理由に辞めてしまう、もしくは、より制度の整った企業に転職してしまう、ということになれば、これは企業にとって大きな損失です。優秀な人材を採用するため、または、引き留めるためにも、両立支援が進んでいるということは企業の大きな魅力になります。



### 女性が職業を持つことに対する意識

出典：「女性の活躍促進に関する世論調査（平成26年8月調査）」（内閣府）

## （２）従業員の就労意欲が向上する

企業がニーズにきめ細かく対応した働き方を認めることで、従業員は企業に支えてもらっているとの気持ちを持つようになります。従業員は企業に対する忠誠心を高め、より高いモチベーションを持って仕事に取り組むことでしょう。

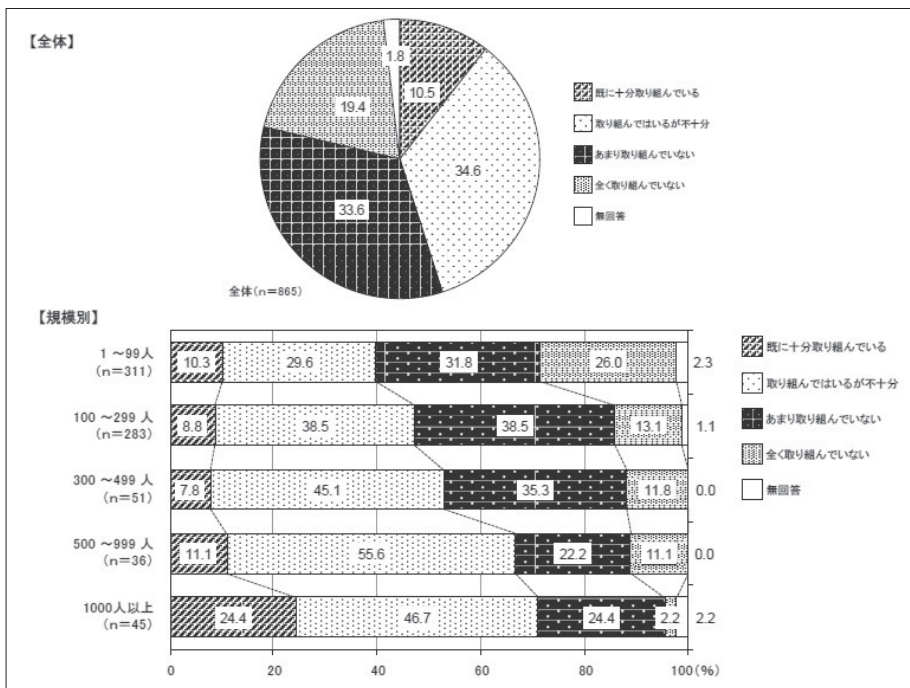
## （３）企業の生産性が向上する

さらに、両立支援の取組が組織や業務のやり方を見直すきっかけになることがあります。例えば、Aさんという社員が育児休業に入るため、Aさんの業務を職場で分担するとします。その場合、なるべく職場のメンバーに負担がかからないようにするには、Aさんの業務だけでなく、職場全員について、重複している業務がないかの確認や業務の配分のやり直し、権限の下位への委譲などを検討するでしょう。その結果、組織全体の効率化につながり、生産性の向上が図られるのです。

## ４ 両立支援は大企業だけのものか

両立支援というと、「資本的に余裕のある大企業にしかできない」と思われる方もいらっしゃるでしょう。平成24年度に東京都が行った調査によると、やはり大企業ほど積極的に取り組んでいることがわかります。

しかし、「中小企業には経営者が社員の状況に合わせて柔軟に対応できる」という大きな利点があります。社員のニーズについても把握しやすく、個々人の状況を配慮し、試行錯誤を繰り返しながら機動的に柔軟に対応していけるのは、中小企業にしかできない方法です。



## ワークライフバランスの取組の現状

出典：「平成24年度東京都男女雇用平等参画状況調査」（東京都産業労働局）

## 5 行政の取組は

### （1）次世代育成支援対策推進法

少子化の流れを変え、両立支援体制を整備するために、行政でも、さまざまな施策が行われています。平成15年に制定された「次世代育成支援対策推進法」が、平成20年12月に改正され、平成23年4月1日からは従業員が101人以上の企業には、「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられました。100人以下の企業には、それらが努力義務とされています。しかし、次世代育成対策は企業の規模を問わず全ての従業員の暮らしに深く関わっています。

一般事業主行動計画とは、企業が、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員を含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたっての、計画期間・目標・目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

「両立支援に取り組もう」と思ったときは、その最初の一步であり、原点として、まずはこの一般事業主行動計画を策定して、東京労働局まで届け出てください。

## （２）とうきょう次世代育成サポート企業

東京都では、一般事業主行動計画を策定して次世代育成に積極的に取り組む企業を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、さまざまな支援を行っています（P 56参照）。

登録した企業には、一般事業主行動計画を都のホームページ「東京ワークライフバランス推進企業ナビ（愛称チャオ）（<http://www.wlbnavi-ciao.metro.tokyo.jp/>）」で公表することができます。ここで、自社の次世代育成・両立支援の取組を公表し、広く認知してもらうことになります。（P 8「一般事業主行動計画の公表の義務化」参照）

このように、国及び東京都をはじめ地方公共団体では、両立支援を推進する企業を支援し、合わせて社会的な機運の醸成を図っています。これらの支援をうまく取り入れて、一歩先を見据えた経営戦略の一つとして、両立支援に取り組んでみてはいかがでしょうか。