

ワーク・ライフ・バランスに係る取組等について

平成 24 年 6 月 19 日
全国商工会連合会

1. 商工会・商工会連合会の取組み

(1) 全国商工会連合会におけるワーク・ライフ・バランスの推進活動への協力等

政府等のワーク・ライフ・バランスに関する取組みについて、全国約 1,700 商工会の会員（約 104 万会員）及び経営指導員（約 4,300 人）等に対し、文書、ホームページ、メールマガジン、機関誌等により周知・協力要請を行っている。

- ・男女雇用機会均等月間の実施に対する協力（ホームページ）
- ・「ワーク・ライフ・バランス大賞」の募集協力（都道府県商工会連合会への文書通知）
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定の義務化の周知（都道府県商工会連合会への文書通知）
（約 6,400 会員に毎月発行しているメールマガジンで周知（例：別紙 1））
- ・機関紙「月刊商工会」：支援制度や助成制度を経営指導員の活動ストーリーに仕立てて会員、経営指導員に紹介（例：別紙 2）
- ・第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月）に係る周知
（ホームページ、都道府県商工会連合会への文書通知） 等

(2) 都道府県商工会連合会における相談対応・巡回訪問による推進

商工会連合会が、国から「次世代育成支援対策推進センター」として指定を受け、企業の一般事業主行動計画の策定・届出に関する相談対応、商工会会員事業所等への巡回訪問による周知・啓発等を実施（北海道、岩手、広島）

この他、県からの受託事業として同様の活動を実施している商工会連合会も有。（秋田等）

(3) 市町村商工会による会員等企業への啓発活動

- ① 全国商工会連合会、都道府県商工会連合会、県からの周知、協力要請に基づく会員事業所への啓発活動（例：別紙 3）
- ② 商工会自身が「一般事業主行動計画」を策定し公表することにより会員事業

者への啓発を実施しているケースも有。(例:別紙 4)

2. 取組を進める上での課題

経営者・労働者の意識改革、政府による啓発の強化が重要であることは無論、根本的な面では、一般事業主行動計画の策定義務が従業員数 301 人から 101 人以上に引き下げられたが、より小規模な事業所がワークライフバランスに対応していくうえでは社会保険に係る負担の増大、世界的な不況の長期化による売上・利益の悪化など小規模な企業の経営そのものに益々余力がなくなってきたことも大きな課題。

3. 政府等への期待

不況による経営悪化、社会保険の負担の増大等のなか、小規模な企業へのワークライフバランスの導入促進にあたっては、より一層、支援への配慮が必要。

中小企業経営者が優良な人材確保のための制度充実に向けた意識を高めるには、経営環境が良くなることが後ろ盾となる。

より強力な産業政策による経済の活性化、景気対策、中小企業の税や社会保障に係る負担軽減とともに、両立支援に係る各種助成金等支援施策の継続・拡充が望まれる。

4. 今後の取り組み

引き続き国等の施策普及・協力要請を商工会を通じて会員等地域の事業者が発信するとともに、必要に応じて、小規模な事業所の対応に関する課題や要望について商工会・都道府県商工会連合会へのヒアリング等を実施したい。

あなたの事業をバックアップ!

コンパス通信



Vol.46 2011.02.10

発行/編集 全国商工会連合会

<http://www.shokokai.or.jp/>

CONTENTS

◎コンパス・コラム

座談会「これからも地域とともに」

◎プライスレス・メッセージ

家族経営の店が生み出すこだわりの商品に海外ブランドを含めた多くの企業が熱い視線を送る。

◎経営サポート虎の巻

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定の義務化が拡大されます。

◎耳よりえり抜き物産リコメンド

商工会地域のえり抜きの特産品情報です。

◎コンパスカフェ 一息入れて、あなたのご意見をお聞かせください。

◎編集部おすすめHP&気になるトピックス

◇ 経営サポート虎の巻

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定の義務化が拡大されます。

- 仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の策定及び届出が、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上の企業についても義務化されます(平成23年3月31日までは従業員数が301人以上の企業についてのみ義務)。
- 従業員 100 人以下の企業については引き続き努力義務となります
- 従業員別企業の義務化のまとめ
 - ・ 従業員301人以上の企業:平成21年4月1日以降義務化
 - ・ 従業員101人以上300人以下の企業:従来は努力義務だったが平成23年4月1日以降義務化
 - ・ 従業員100人以下の企業:引き続き努力義務

■詳しくは以下をご覧ください

- ・ [厚生労働省ホームページ](#)

INFORMATION

発行元:全国商工会連合会

〒105-0004 東京都港区新橋 2-16-1 ニュー新橋ビル 8 階

電話 03-3503-1251

<http://www.shokokai.or.jp/>



経営指導員

山川章光奮闘記

第12回「子育て支援を学ぼう」

中小企業診断士 布施早苗

「ごめんください。商工会の山川です」。久しぶりに食事に誘われた僕は源さんのお宅を訪ねた。玄関を開けたとたん、廊下の奥から長身の女性が顔を見せた。

初恋の人「ゆりさん」 との再会

「あきみつさん、いらっしやい。お久しぶりですね」。源さんの一人娘のゆりさんだ。僕のことを「シヨウコウさん」と呼ばず、「あきみつさん」と呼んでくれる数少ない人だ。家族はみんな「あきちゃん」だし、友達には「アキミツ」と呼び捨て。ゆりさんに「あきみつさん」と呼ばれるのはちょっと複雑な気分だ。

「旧姓…大野ゆり」といえば、山川町ではちよつとした有名人だ。中学時代からバレーボール部のキャプテンとして、実力と美貌を兼ね備えた、誰もがあこがれる存在だったのだ。ゆりさんが結婚すると聞いた時に受けたシヨックには我ながら心底驚いた。片思いで落ち込むなんてピエロだなあとつくづく情けない。

スリッパを履きかけていると、「シヨウちゃんだ」と言いながら小さな塊が腕の中に飛び込んでき

た。「おお、瞬ちゃんかあ、げんきかい」「おじいちゃんの、かいた」と言って四角い福笑いのような顔が書かれたチラシを差し出した。

ゆりさんの息子の瞬ちゃんとは、源さんが骨折した時に病院で会ってから意気投合した仲だ。二歳の子供と意気投合も変だが、僕になつてくれたのは本当だ。「シヨウコウ、待たせたな」と言って源さんが帰って来るまでずっと僕のそばを離れなかったのが何よりの証拠だ。

「おーい、ゆり。始めようか」。台所に声をかけて源さんが向かいに座った。料理を手早く並べてくれてゆりさんが部屋を出ると、「ゆりさん、今ごろ里帰りなんですか？」と待ちかねて聞いた。「実はな、シヨウコウ。あいつ離婚して来たんだってよ。おれに何の相談もなく決めて来ちゃった」と天井を仰いだ。

「詳しいことは何も言わないけど、昔から筋の通らないことはしなかった娘だ。それが別れるってんだから、よほどのことがあったんだろう。今は無理に理由を聞かないでいる。おまえもさりげなく見守ってやってくれや」。

「わかりました。僕は瞬ちゃんの

親友ですから、ゆりさんを心底笑わせることはできないかもしれませんが、瞬ちゃんを笑わせることなら自信がありますから」と言った。

仕事と子育ての両立に悩むゆりさん

「あきみつさん、今日はありがとうございました。瞬もとても楽しんでました」。

「いえいえ、暖かくて『春探しの山歩き』にはびったりでしたよ」。車の中で眠る瞬ちゃんの時々見ながら、外で立ち話をしていた。「ゆりさん、聞きにくいんですけど、仕事辞めてしまいませんか？」「もちろん辞めたくはないんですけど私の会社は大きな企業じゃないですからね。私があがままを言ってしまうと、同僚に負担がかかってしまうでしょう？ 瞬が熱を出せば託児所に迎えに行かなくちゃならないですし…。この町なら祖父母に助けてもらいながら働けると思うんです。やりたい仕事かどうかなんて言ってもらえないですよ」。

結婚前に取得していたインテリアコーディネータの資格と、キャリアアップとして身に着けたCADの操

作技術を駆使して、生きがいのある仕事をしてきたゆりさんにはつらい決断だろうと思った。「あんまり、あわてて結論を出さないでくださいね」と言って僕は別々の車で帰路に着いた。

ゆりさんとのことがきっかけになったのだろう。僕は会員企業の「子育て支援」が気になった。手元にある資料を整理してみると、本当にさまざまな情報発信がなされている。

国の補助金制度を活用し、子育て支援

厚生労働省のリーフレット(No.15)によれば、子育て支援を行う意欲のある事業主には、助成金を支給する制度がある。金額的には育児休業に對して一〇〇万円、短時間勤務には六〇万〜一〇〇万円(いずれも事業所内で一人目のケース)と大きな額ではないが、事業主にとっては最初の一歩を踏み出せる支援にはなる。下記の表は受給対象となるかどうかの簡単なチェックリストだ。

(参考) : <http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/index.html>

もう一つの情報は、実際に「女性の復職制度の整備」や「企業内託児

〈表〉「中小企業子育て支援助成金が使えるか」チェックリスト (簡易版)

- 1 常時雇用する労働者の数が100人以下であること
- 2 次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を作成し、都道府県に届け出ていること
- 3 労働協約又は就業規則の規制の整備
 - (1) 育児休業取得に係る支給申請の場合⇒育児休業について規定があること
 - (2) 短時間勤務適用に係る支給申請の場合⇒短時間勤務制度について規定があること
- 4 平成18年4月以降、初めて「育児休業取得者」または「短時間勤務適用者」が出たこと
- 5 対象となる育児休業取得者の要件
 - ① 1歳までの子を養育するため平成18年4月1日以降、6ヵ月以上育児休業を取得したこと
 - ② 職場復帰後6ヵ月以上継続して雇用されていること
- 6 対象となる短時間勤務適用者の要件
 - ① 平成18年4月1日以降、3歳未満の子について6ヵ月以上次のいずれかの制度を利用したこと
 - ② 対象となる短時間勤務制度：ア〜ウのいずれかであること
 - ア. 1日の所定労働時間を短縮する制度(数値定義あり)
 - イ. 週または月の所定労働時間を短縮する制度(数値定義あり)
 - ウ. 週または月の所定労働時間を短縮する制度(数値定義あり)

☆雇用保険には被保険者要項など、いくつかの条件がある

一方で、辛口の言い方だが企業にとって人材レベルではなく人材レベルの従業員の退職などがきっかけになっていることもわかった。以下は中小企業の子育て支援策の実例だ。

■自動車教習所の女性教官の出産がきっかけになって、復職制度や託児所を整備した自動車教習所のケース(従業員七四名、うち女性二三名)

■家具小売業で起こった「離婚によって一人で子育てをすることに悩んだ社員の困窮」「夫の突然死で突然子育ての協力者を失った社員」「三人目の妊娠が明らかになった社員」など異なるニーズに對し、社員は財産だという考えから仕事と子育ての両立を支援しているケース(従業員一五人)

数日後、源さんに調べた結果を説明し、「ゆりさんの会社の社長さん、こんな動きをご存知ですかね？」と聞いてみた。「シヨウコウ、ありがとうよ。おれの娘のことを心配してくれて」。源さんが申し訳なさそうに頭を下げた。

「ただどな、ゆりも三十過ぎた大人だ。おれが隣の会社の社長に話をつけに行くってのもどうかと思

う。この件はあいつがどんな結論を出そうが、おれは黙ってバックアップするつもりでいるんだ」

「そうですね。僕がでしゃばってもおかしな話ですものね」

「でもな、少なくとも俺たちの町の事業所にはしつかりと伝える責任があるよな。働く意欲があつて、努力もする女性に仕事と子育てを両立させる方法を積極的に考えてくれと事業主に伝えていかなくちやいかん」。力なく言う源さんに、僕は心の中で「本当にそれでいいんですか？」と聞き返した。

ゆりさんから電話が入ったのは一週間もたったころだった。「あきみつさん、実は私、仕事を続けられるかも知れないんです。社長が商工会の指導員さんからいい事例を聞いてきたから、あせって辞めるな〜って」

「それは良かったです。また経過を教えてください」。携帯電話を切った僕は、さっそく隣の指導員の後藤さんにお礼を言うために受話器を取った。

※物語はすべてフィクションです。文中の二事例は千葉県で行われた「官民連携子育て支援フォーラム 全国リーディングシンポジウム」の情報を参考にしました。

浜中町商工会
CONTENTS★MENU

▲HOME

- 新着情報・お知らせ
- 浜中仮想旅行
 - └ 観光物産
 - └ 味覚情報
- 商工会とは
- 行事予定
- 事業内容
 - └ 融資制度ご案内
 - └ 会員になろう
 - └ アクセス
- 青年部
- 女性部
- フォームメール
- リンク
- プライバシーポリシー
- サイトマップ



Count.
14089

XML RDF FEED

RSS1.0
Atom0.3

BLOG Script

Serene Bach 2.09R

Site design

道東チャンネル・でじらぼ

Template

Media-Lab for KIRIN

更新履歴一覧

2012/05 (4)

新着記事・更新情報

<< 地域産品販路開拓機会提供支援事業について 【 main 】 商号使用に関するトラブルについて(情報提供) >>

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主の認定状況と法律の一部改正について

標記の件につきまして、厚生労働省より全国連経由で次のとおり情報提供がありましたのでご連絡致します。

1 全国連文書要旨

○「次世代育成支援対策推進法(H15.7成立・交付)」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、301人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに届け出なければならないとし、雇用する労働者が300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとしている。

○「児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立(H20.11.26)し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正され、H23.4.1から、従業員数101人以上300人以下の中小企業については、一般事業主行動計画の策定・届出が義務化となる。なお、従業員数が100人以下の企業においては、引き続き努力義務となる。

<参考>

認定状況資料掲載URL(厚生労働省ホームページ)はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000o6b7.html>

※同HPの添付資料：認定企業の取組事例、認定基準、次世代育成支援対策推進法(抄)、届出・認定状況、その他

【更新日：2010/09/17 金】 【 comments (0) 】 【 trackbacks (0) 】

Comments

Comment Form

Name Cookie

E-mail

URL

Comments

土居町商工会の次世代育成支援に関する取組

中小企業(300人以下の従業員を雇用する)事業主の皆様へ

急速な少子化の流れを変えるため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、従業員が300人を超える企業には一般事業主行動計画の策定、実行を通じた「仕事と家庭の両立を図る雇用環境の整備」が義務付けられました。

従業員300人以下の企業には、それらが努力義務とされましたが、次世代育成支援対策は、働く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。

従業員の働きやすい職場づくりを目指して「ワーク・ライフ・バランス」(従業員の仕事と家庭、生活の調和)を実現していく取組をすすめてください。

土居町商工会では下記の通り計画実施いたしました。

2009年6月1日

土居町商工会行動計画(第1回)

従業員の働き方を見直し、特に女性の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産を通じて、子育ての支援のあり方を検討する。

1. 計画期間 2009年6月1日～2012年5月31日までの3年間
2. 内 容

目標1: 育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等、育児休業等を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備

〈 対 策 〉

平成21年6月～

育児休業を取得する期間について当該労働者の業務を円滑に処理できるよう、当該育児休業期間について当該業務を処理するための労働者の確保、業務、内容、業務体制の見直し等を実施し復帰しやすい環境を構築する。

目標2: ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減の実施

〈 対 策 〉

平成21年6月～

残業等の削減により育児に係る時間の確保が出来るように毎週曜日を定めノー残業デーの設置並びに意識啓発の周知を図り実施する。

HOME