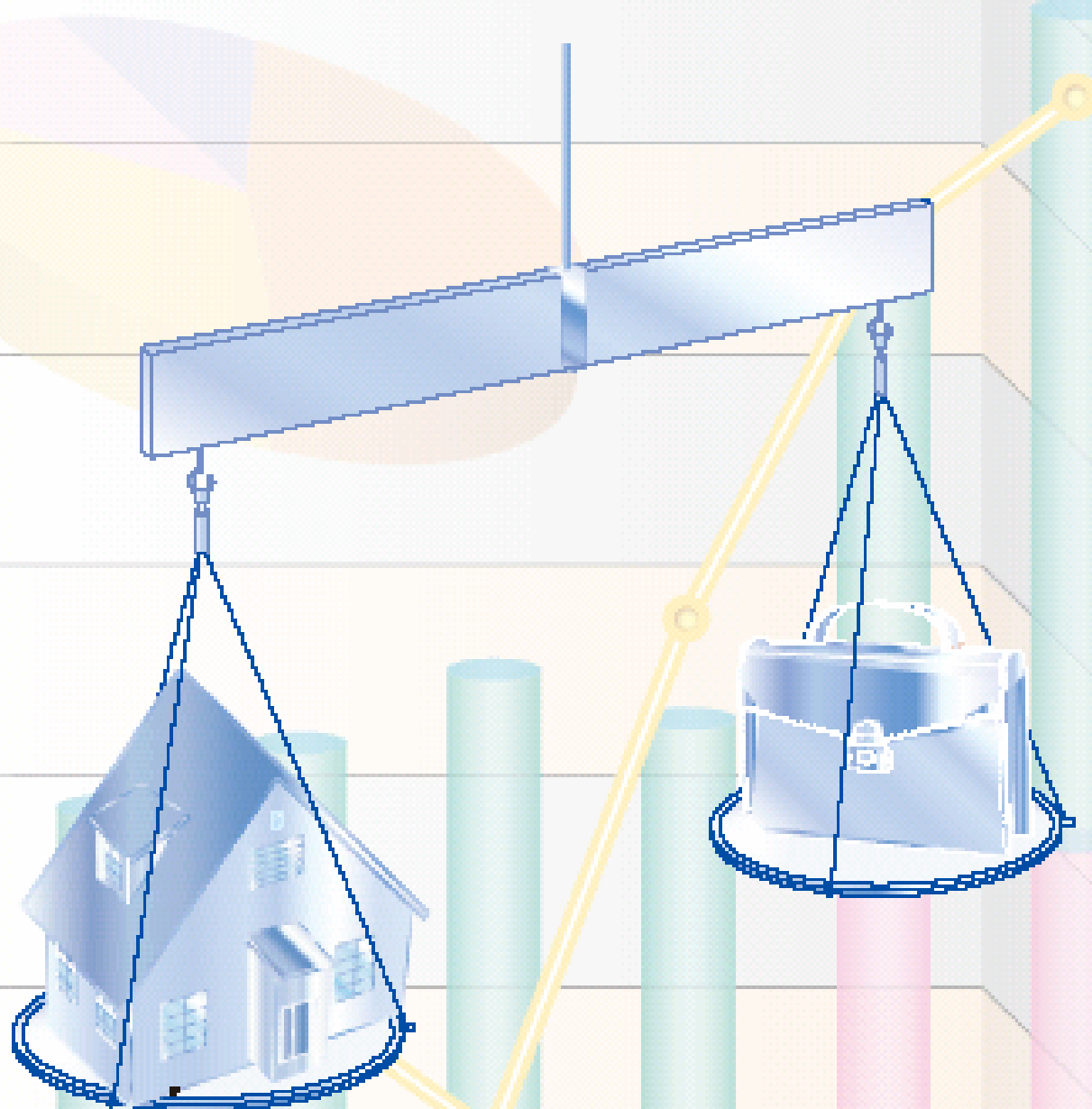


# 実践 中小企業における ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事 と 家庭生活 の両立

～両立支援は中小企業のメリットに繋がる～

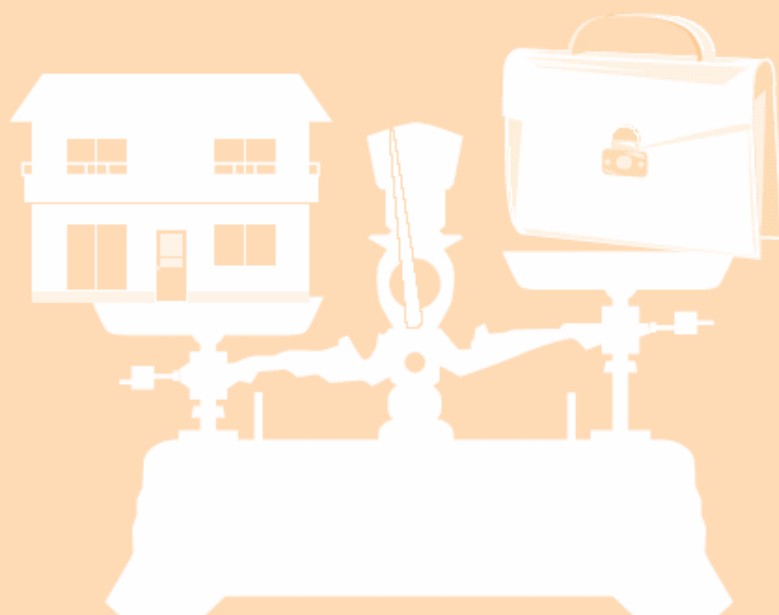


# 実践 中小企業における ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と家庭生活の両立

## 概 要

- ワーク・ライフ・バランスは企業の成長に不可欠!  
～気づいた社長は始めてる!～
- 少子高齢化に伴う社会の支え手となる労働力人口の減少は  
企業経営にも大きな影響を与える!
- こうした急激な社会・経済環境の変化が見込まれるが、柔軟・迅速な対応ができる中小企業に有利である。つまり、  
中小企業にとって、優秀な人材を確保するチャンスである!
- 仕事と家庭生活を両立させることで成長する企業イメージ
- 仕事と家庭生活の両立支援に取り組むことは、難しいこと  
ではありません!



# ワーク・ライフ・バランスは企業の成長に不可欠!

～気づいた社長は始めてる!～

「仕事と家庭生活の両立支援に取り組もう!」と言われても、「なぜ取り組まないといけないのか?」がわかり難く、「最初の一步」を踏み出せないでいる中小企業の経営者の方のため、本書は「実際に取り組んだ経営者の声」を中心にとりまとめました。

本書のポイントは、

- ①大企業よりも柔軟な対応ができる中小企業にとって、両立支援策を有効に活用すれば、優秀な人材を確保するチャンスであること
  - ②これからは、今まで以上に、人を大切にする企業が成長すること
  - ③両立支援に取り組むことは、それほど手間やコストがかからず、企業にとって多くのメリットがあること
- の3点です。

## 両立支援の最大のメリットは、組織・業務体制の見直し!!



(資料) 内閣府「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」(06.12)

## 両立支援に取り組む企業では、「企業業績」は向上!!

1企業あたりの売り上げ高	一般企業	両立先進企業
2002年の1992年対比	-16%	+27%



(出典) 株式会社通総研

※両立先進企業の定義  
育児休業制度の利用割合、女性社員の平均勤続年数など、約30項目に関して一般企業の平均値を上回る項目数が20以上ある企業

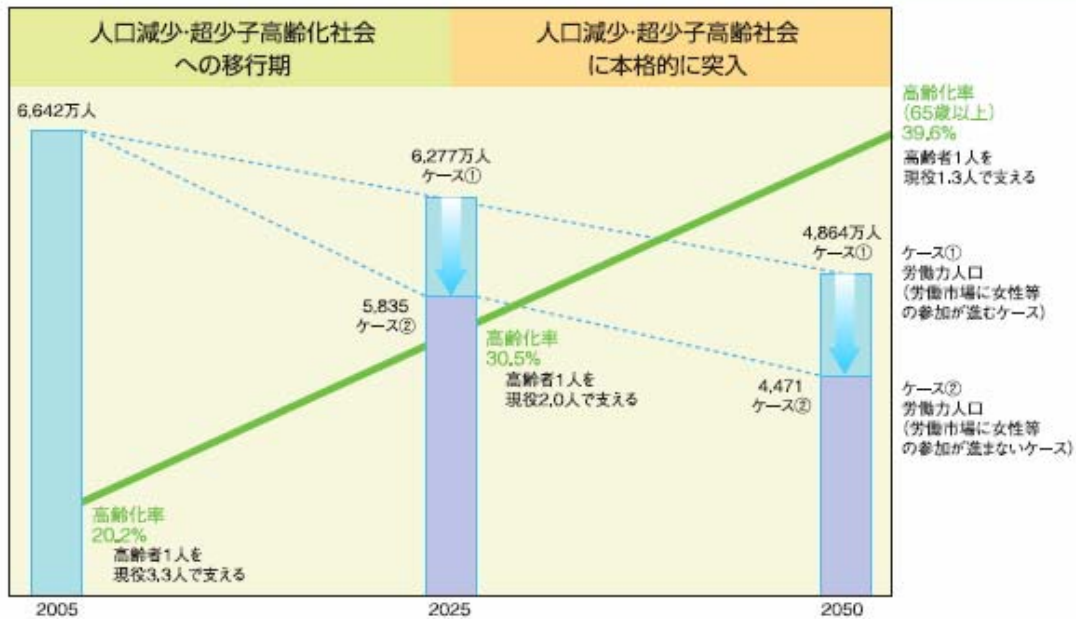
# 少子高齢化に伴う社会の支え手となる労働力人口の減少は企業経営にも大きな影響を与える！

## 影響① 優秀な人材の獲得競争が激化

労働人口は前例のないスピードで減少

## 影響② 国内市場や需要の縮小、国際競争の激化

ただモノを作っても売れない。高付加価値の製品開発等が必要。



労働市場に女性や高齢者等の参加が進むケースでも

労働力人口：**6,642**万人(2005年)→**6,277**万人(2025年)→**4,864**万人(2050年)

2005年度から約365万人減  
(静岡県総人口規模が減少)

2005年度から約1778万人減  
(四国と九州の総人口規模が減少)

## 優秀な人材確保は困難な時代に！

女性や高齢者等を最大限活用したとしても、労働力人口は前例のないスピードと規模で減少する。

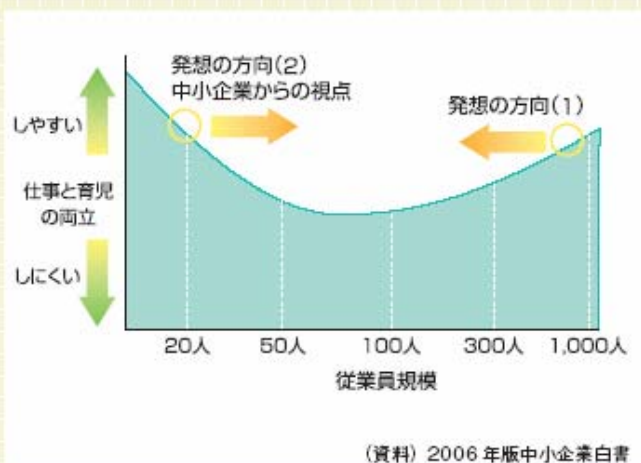
- 少子高齢化に伴う人口減少は加速的に進んでいます。企業にとりまして、総人口のみならず、労働人口の減少は、人材不足や国内市場や需要の縮小など、深刻な影響を与える問題です。
- 厚生労働省の見通しでは、20年後には、静岡県の総人口規模の労働人口が消失。また先の話ですが、更に20年後には、四国と九州の総人口規模の労働人口が消失します。
- 国際競争が激化し、高付加価値の商品開発等が必要となる中、企業にとりましては、優秀な人材の確保や維持は極めて重要な戦略となります。
- そのためにも、企業における、仕事と家庭生活の両立支援の取り組みの推進は、今後の経営戦略として極めて重要な要素となります。

## こうした急激な社会・経済環境の変化が見込まれるが、柔軟・迅速な対応ができる中小企業に有利である。つまり、中小企業にとって、優秀な人材を確保するチャンスである！

これまで中小企業は、優秀な人材確保が難しいと言われてきました。しかし、最近では、仕事と家庭生活の両方を大切にしている人が増えてきています。

そもそも中小企業の方が仕事と家庭の両立支援がしやすい傾向！（右表のとおり）

つまり、人口減少社会で、大企業よりも、経営が柔軟である中小企業の方が、優秀な人材を確保するチャンス！



**これからの社会では、  
今まで以上に、人を大切に  
する企業が成長します！**

労働人口が減少する中、限られた人材の中からよい人材を集め、かつ人材を活性化する工夫で、企業は成長していきます。 そのためには・・・

- ①意欲ある、能力ある女性を活かす
- ②家庭重視の男性を活かす
- ③多様な人材を活かす

という観点が重要となります。

こうした柔軟かつ迅速な対応は中小企業の方が有利です。

従業員に期待しているというメッセージを発信し、従業員を大切にすることは重要です。

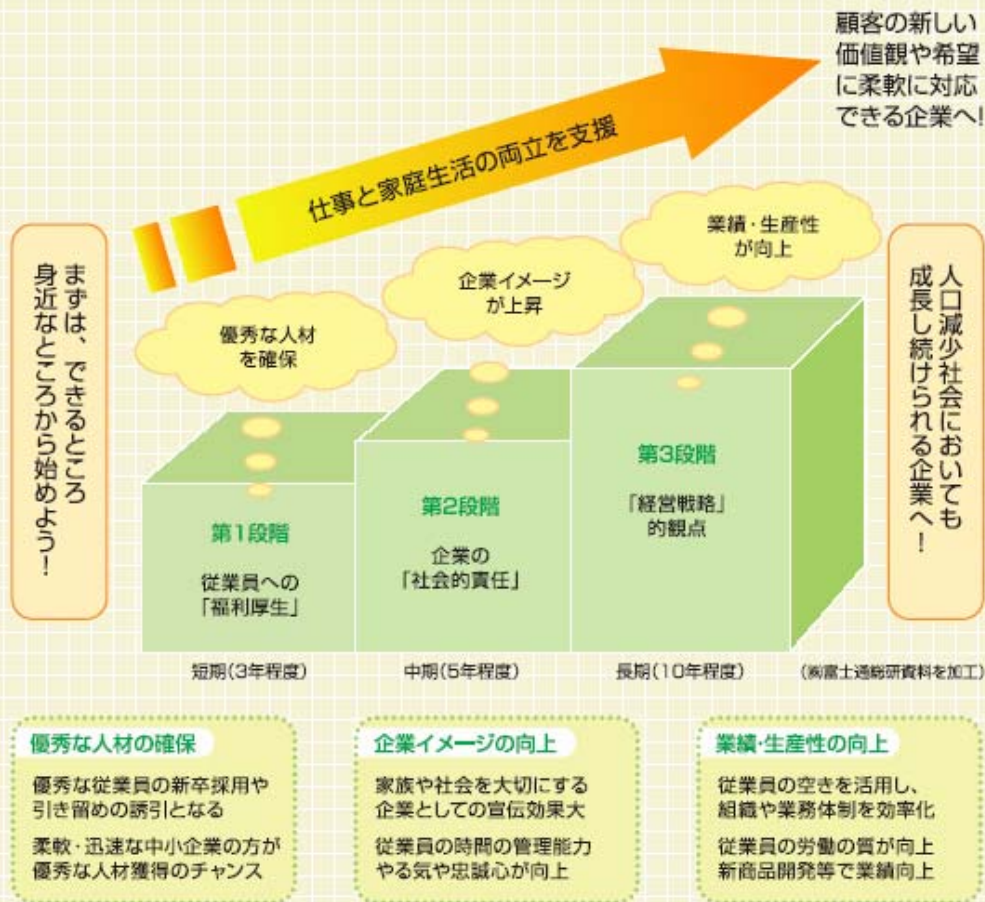
生産性を高める方法としては、業績主義や競争主義が有効と考えられてきましたが、そのことが、職場に殺伐とした雰囲気をもたらしたり、長時間労働を生んだり、様々な問題をもたらしています。

最近の研究では、人材の定着のためには、仕事に責任と自由を与えることや明るいオープンな雰囲気づくりが有効と指摘されています。

特に、育児や介護等様々な経験を積んだ従業員は、新しい価値観とやる気を持って、顧客の多様化する要望（ニーズ）にいち早く対応することができるでしょう。

両立支援に取り組んだことにより、新しい製品やサービス等の開発が進んだり、組織や業務が効率化されたなど、両立支援に取り組んだ企業経営者からの声は本編P 2～をご参照ください。

# 仕事と家庭生活を両立させることで 成長する企業のイメージ



## 経営者の声

### 従業員の退職率が半減！

せっかく育ててきて、かつ働く意欲がある従業員に退職されるのは大きな損失。そこで、育児や介護に限らず両立支援制度を導入した結果、従業員の定着率が向上した。10年前は、退職率10%だったが、現在は半減。10年以上経っても半分以上は残っている。【小売業】

### 従業員のモチベーションがあがった！

1時間単位での休暇取得を可能とする短時間休暇制度を導入したことで、育児に限らず、様々な場面に利用できると、従業員にも好評。モチベーションが向上した。【印刷業】

### 採用活動がしやすくなった！

当社の両立支援の取り組みを情報誌でみた学生から就職の問合せが増えた。【情報サービス業】

# 仕事と家庭生活の両立支援に取り組むことは、 難しいことはありません！

身近なできるところからの  
取り組みで十分なんです！

## Q1 どうして両立支援をしようと思ったの？

➡ これからは優秀な人材を獲得するためには、柔軟な働き方が必要です。

### ●優秀な人材の確保のみならず、雇用コスト面でもメリット！（製造業）

出産などで辞める従業員が出て、仕事そのものはなくなる。新しい従業員を雇用するよりも、能力の高い従業員が1年とか休んだ後に職場復帰して活躍してもらった方がコスト的にも会社にとってメリットであると考えている。従業員を優しくするという企業イメージが地元学生などの間で噂になり、就職希望者が増えた。

＜対策＞ 法定期間（1年6ヶ月）を超える育児休業期間（最長2年）。  
育児休職・介護休職しない場合、1日2時間まで勤務可能な短時間勤務制度導入

## Q2 両立支援ってお金がかかるんですね？

➡ いいえ。コストをかけずに、上手く実績をあげている会社も多いです。

### ●お金のかからない労働条件の整備で従業員のやる気をアップ（製造業）

「給料だけで満足させるには限界がある。工夫して労働時間を減らすのにはお金はかからない」という創業者の考えの下、労働時間の短縮を導入したら、従業員の満足度が高まり、やる気も最大限引き出せた。その結果、30年間、常に2桁の利益率を維持、赤字は一度も出していない。従業員の姿勢のお陰。

＜対策＞ 年間休日数を140日に（日本企業の平均休日数は120日）。  
火曜や木曜が祝日の場合、月曜か金曜を休みにして4連休としている。

## Q3 両立支援をすることで、企業にメリットはあるの？

➡ 新しい視点からの商品づくりなどにより、業績をあげている会社も多いです。

### ●両立支援に力を入れたら、新しい視点からの商品開発が進み、事業が急成長（不動産業）

これからの社会は、ただもの売っても売れない。高い付加価値をつける必要がある。そこで、商品企画や販売において、新しい視点（主婦の視点や母親の視点など）を活用するために、両立支援を行ったところ、事業が急成長し、更に優秀な女性従業員が増えるという業績と雇用の好循環が生まれた。

＜対策＞ 役員や管理職、男性従業員の育児支援策への理解促進・意識改革  
妊娠中のラッシュを避けるための時差出勤、育児のための短時間勤務導入

こうした両立支援に取り組んだ経営者の声は本編第I章で紹介しています！