

地方都市・中小企業・介護の視点で考える

山口大学 経済学部 教授 鍋山祥子

男性の暮らし方・意識の変革

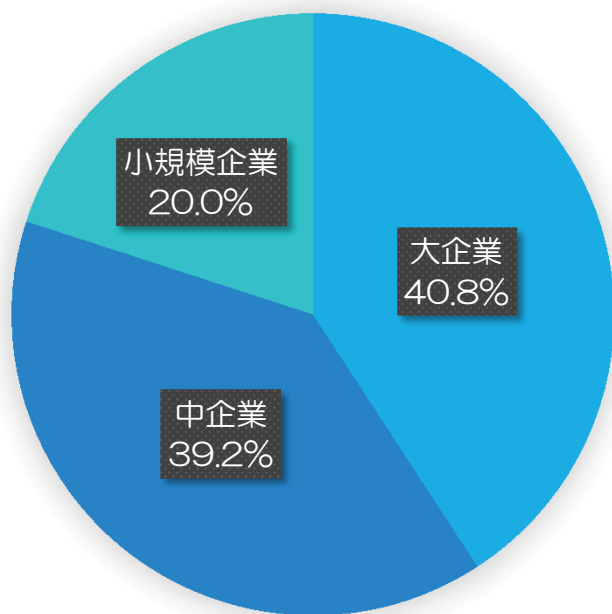
脱（家庭内）
性別役割分業

ケア役割自覚

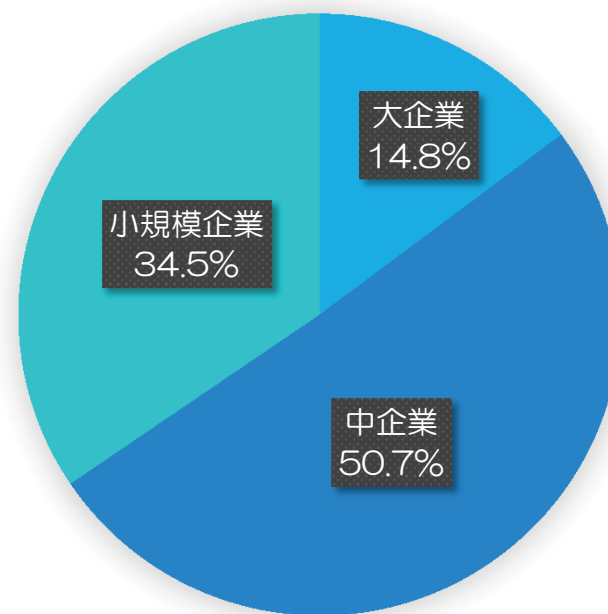
時間的ケア環境

地方圏における中小企業の影響

三大都市圏：従業員数 2,746万人



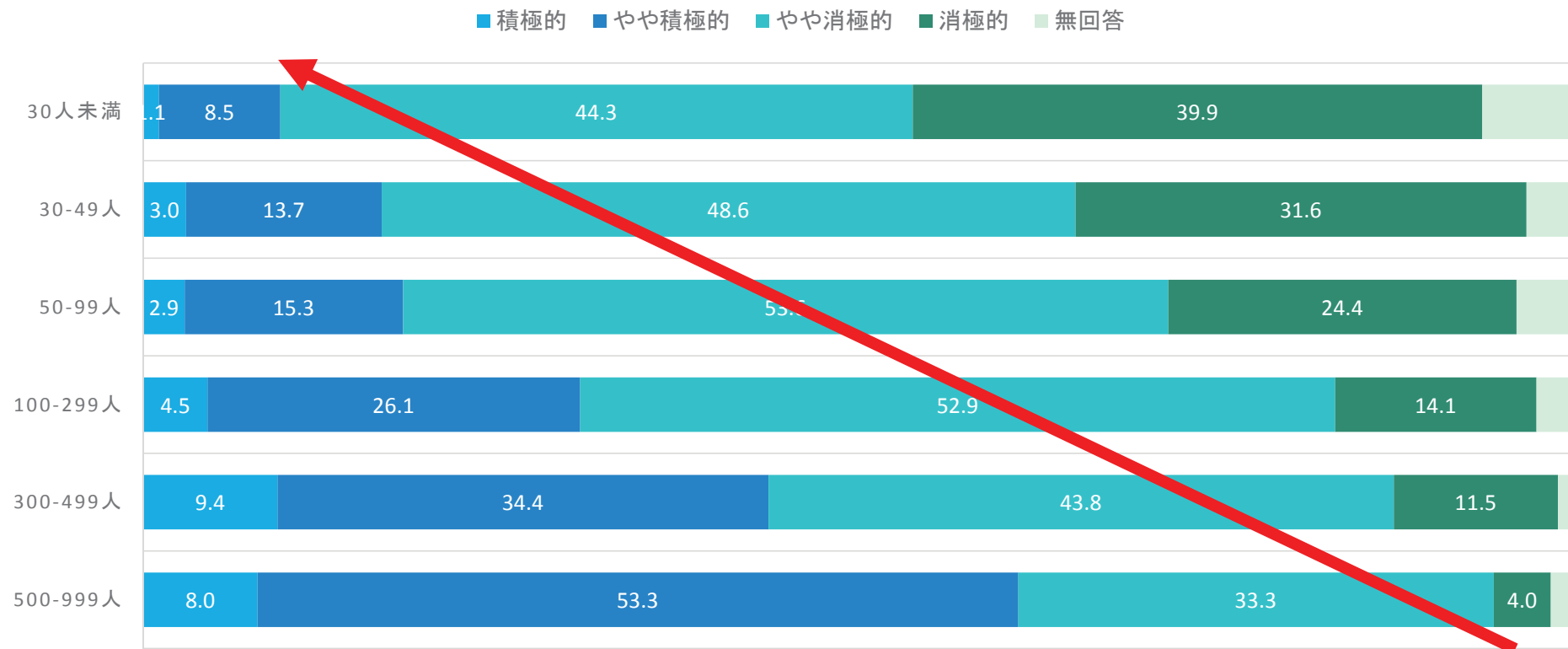
地方圏：従業員数 1,868万人



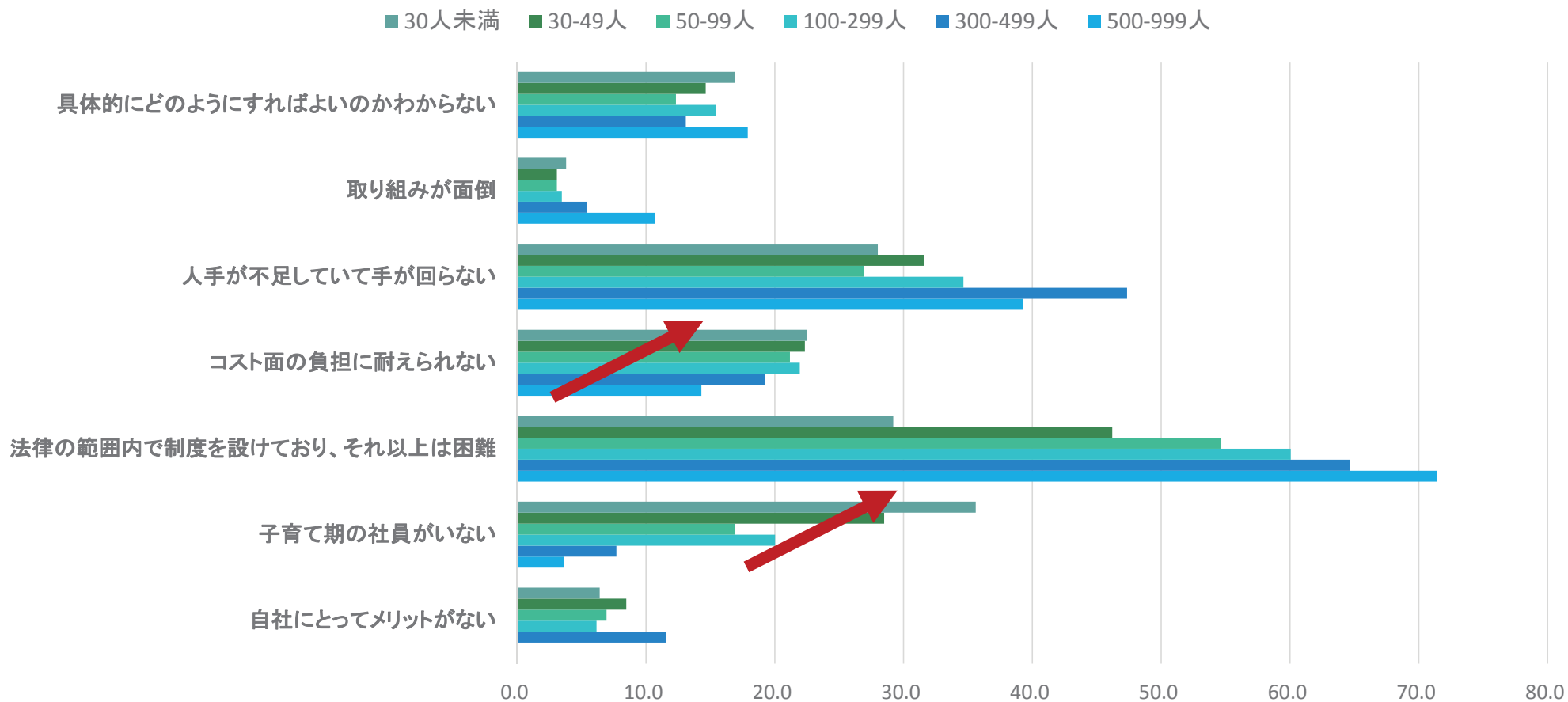
三大都市圏：埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、三重、京都、大阪、兵庫

『地域の雇用と産業を支える中小企業の実像』2015, 日本公庫総研レポートNo.2015-1

中小企業における ワーク・ライフ・バランス施策への取り組み



ワーク・ライフ・バランスに消極的な理由

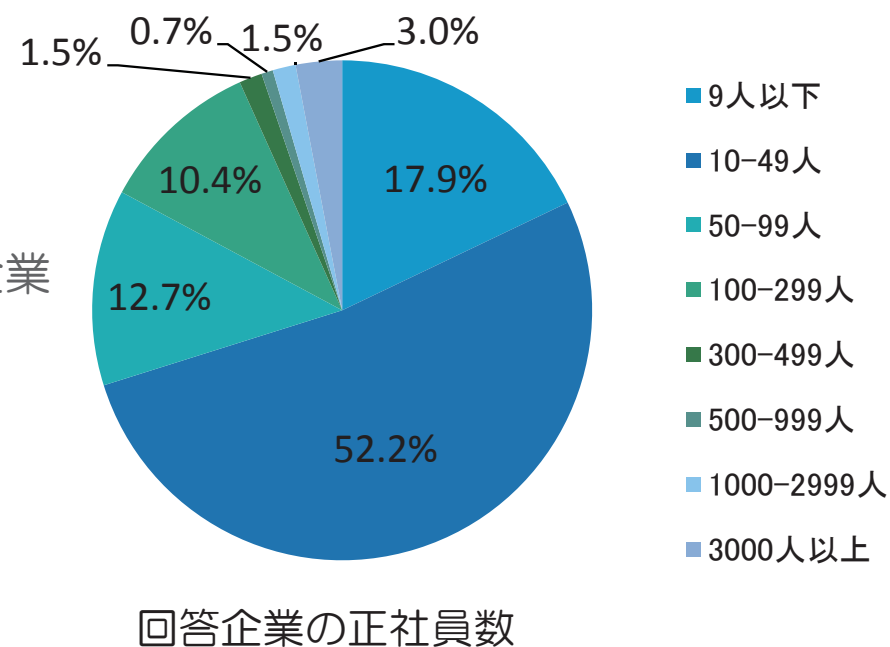


ワーク・ライフ・バランスに消極的な理由

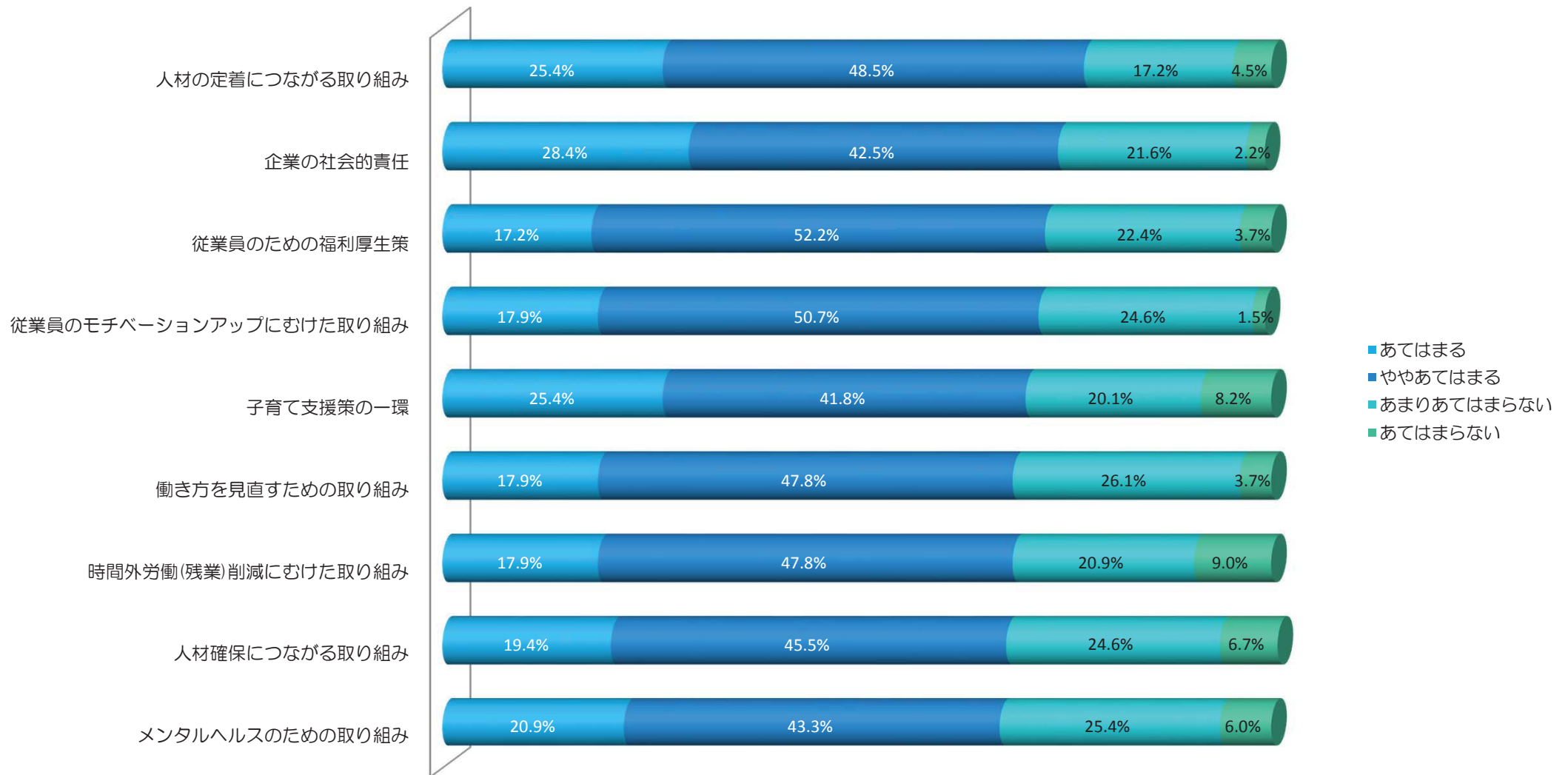
- 「うちには該当者（育児と仕事を両立する必要がある女性社員）がないから、必要ない」
- 「ワーク・ライフ・バランスなどは、余裕がある大企業じゃなければ、できない」

山口市内の企業におけるワーク・ライフ・バランスの 取り組みに関する調査

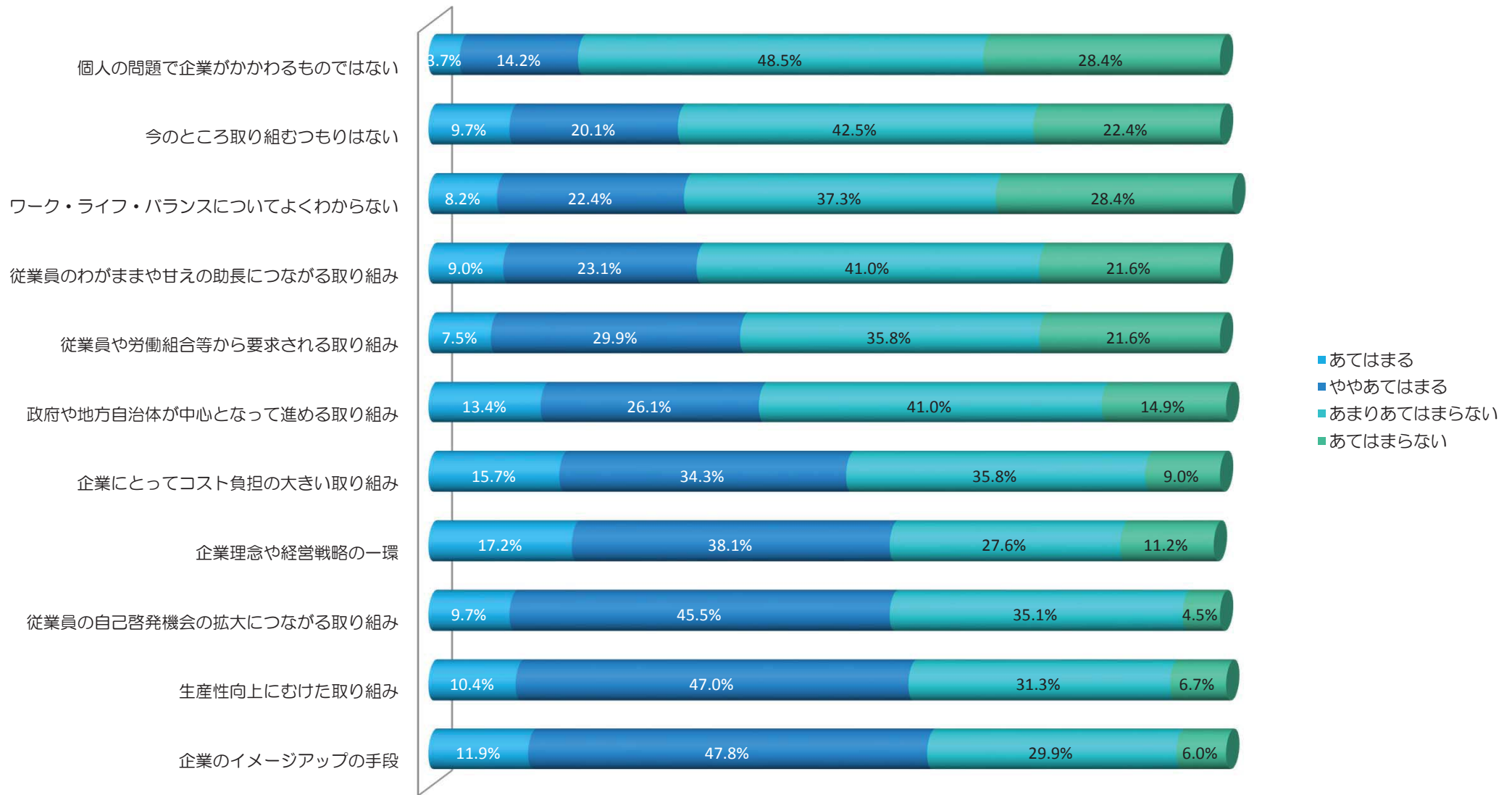
調査時期 : 2009年9月－10月
調査対象 : 旧山口市と小郡町に事業所が
ある、従業員が10人以上の企業
調査票配布数 : 567票
調査票配布方法 : 郵送
有効回答 : 134票（有効回答率23.6%）



ワーク・ライフ・バランスの推進についての考え



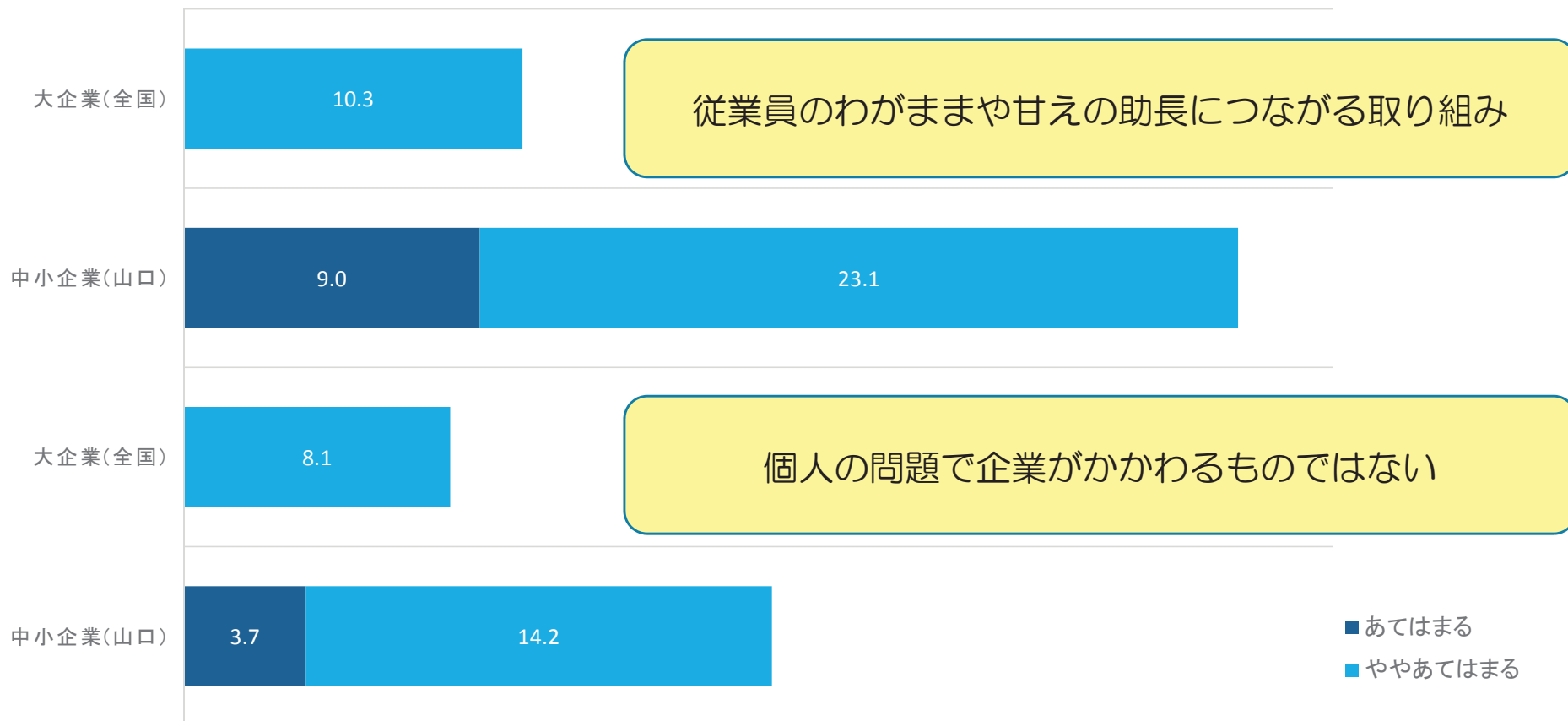
ワーク・ライフ・バランスの推進についての考え



状況

- ワーク・ライフ・バランスの重要性と企業が取り組む社会的責任については認識しているが、経営への直接的なメリットがあまり見込めず導入コストについての懸念もある。
- ワーク・ライフ・バランスは、従業員の労働意欲を保つための福利厚生策として位置づけている。
- ワーク・ライフ・バランスは、女子社員の定着に効果がある「子育て支援」の一環であると考えている。

大企業と中小企業の意識の違い



(財)社会経済生産性本部が実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」 2007年 との比較

ワーク・ライフ・バランスと男性の家事・育児参加

- ワーク・ライフ・バランスが、「女性の両立支援」だけでなく、「男女の労働者にとっての働き方改革」であるという認識を徹底する。
- 従来のように、「労働者＝ケア責任をまぬがれている男性労働者」として想定することはできなくなると理解する。
- 企業が労働者のケア役割や私生活を考慮せずにいられた時代は終わったと認識する。
- 「働きやすさの追求」は福利厚生ではなく経営戦略であるという認識を持つ。

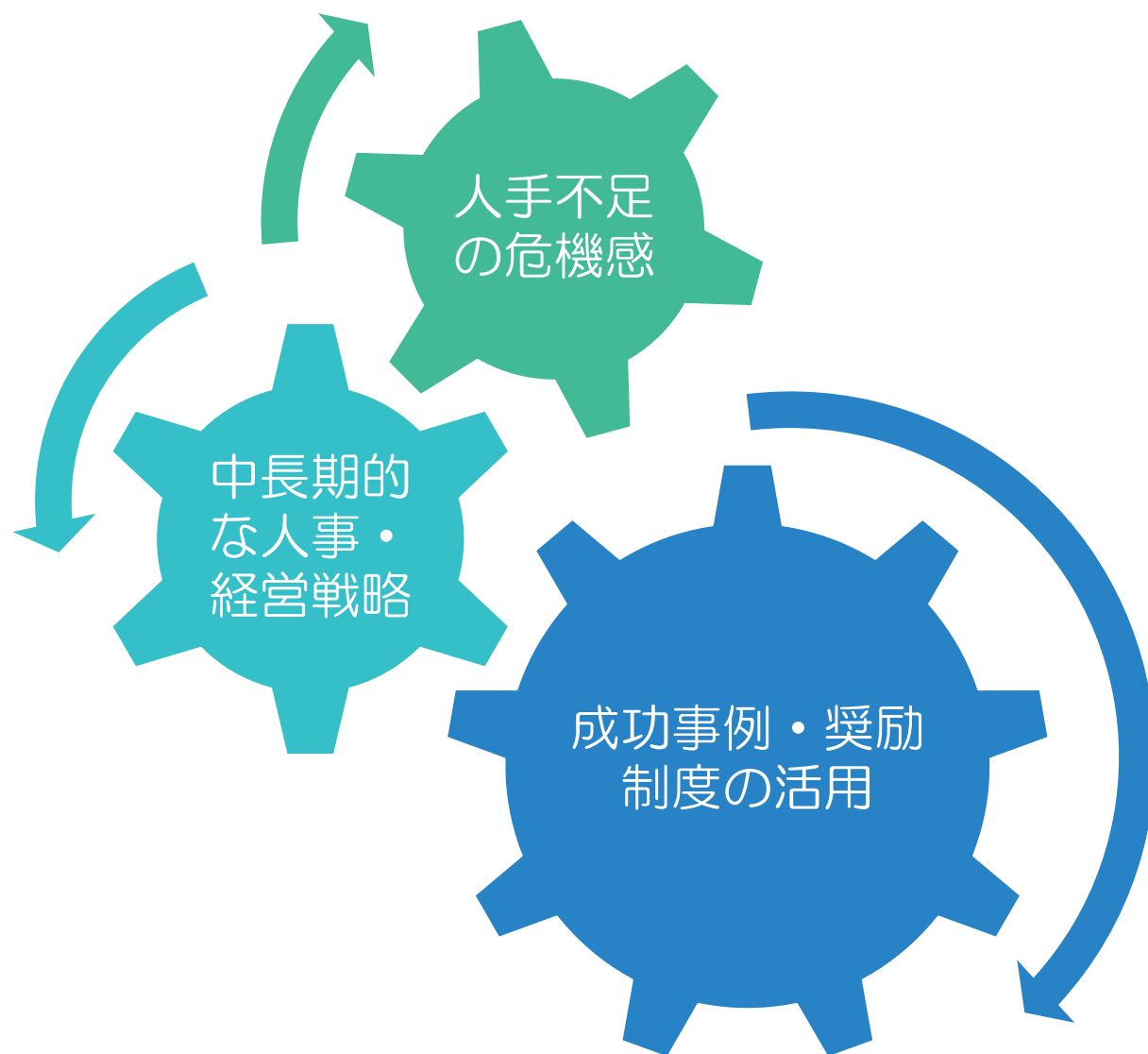
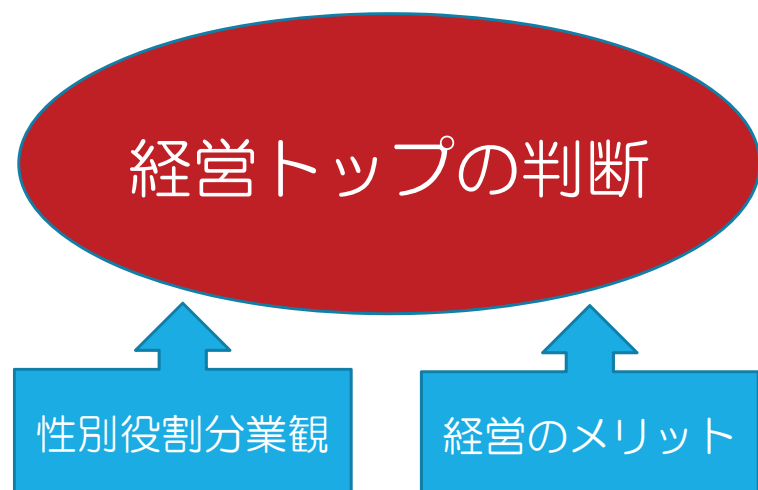
山口県における子育てと仕事の両立を促進する 雇用環境づくり

- やまぐち子育て応援企業 宣言制度（2008年） 760社
子育て応援優良企業 知事表彰（2008年） 19社
- やまぐちイクメン応援企業 登録制度（2014年） 156社
イクメン応援優良企業 知事表彰（2015年） 2015年3社 2016年選考中
イクメンパパ子育て応援 奨励金（2015年） 2015年10件 2016年3件
常時雇用者数300人以下の事業所が対象／男性の育児休業取得期間に応じて最大20万円
- イクボス 表彰（2015年） 2015年3名 2016年選考中


やまぐちイクメン維新 -行政としての男性のケア参加の促進-

- 企業による男性の育児参加を奨励（イクメン応援企業表彰・奨励金）
- 男性の育児参加を行政が直接奨励（イクメン表彰）
- 男女の意識改革（父親手帳の配布・イクメンセミナーの開催）
- 地域全体への啓蒙（「男性の育児休業取得事例集」の作成）

中小企業を動かす施策



「一億総ケア時代」の到来

- 女性役割としての育児から、男女の役割としての老親ケアへ
ケア責任を免れる人の減少
- 「対象者がいない」という言説は通用しない
(程度の差こそあれ) 老親ケアの可能性の拡大
- 日本のワーク・ライフ・バランスは介護と仕事の両立から主流化する
年間、約10万人の離職者の存在 (男性の比率の上昇)
 女性の就業継続を阻む、もう一つの壁