

平成19年度 マスターセンター補助調査・研究事業

「中小企業の主婦層の労働力活用」

平成20年1月

社団法人中小企業診断協会新潟県支部

はじめに

社団法人 中小企業診断協会 新潟県支部
支部長 佐藤 孟

昭和の時代は、高度成長の歴史でもあった。その成長を支えた大きな原動力の働き手は、戦後のベビーブームに生まれた「団塊の世代」であった。そして一方「大量消費」の主演の人々でもありました。「1億中流意識」とも言われ、ほとんどの人々が「豊かさ」を共有できた時代でもあった。そして戦後60年を経た現在、諸々の制度疲労、バブルの崩壊による後遺症、進まぬ改革等々の中で、「格差社会」「ワーキングプア」という言葉が入り乱れる昭和の負の遺産を抱え込んでいるのが、平成の時代の今である。そして今日、日本の将来にとっては、少子高齢化という深刻な問題に直面している。雇用の現場では、「団塊の世代」の大量退職者の反動と少子化の影響で、「人手不足」が生じ始めてきた。高度成長を支えた大きな要因としての働き手の中に、戦後の女性の社会進出があった。働き手の女性が結婚、育児そして主婦としての働き手となった結果、その女性たちが子供を産まなくなった。いや産めなくなったのだろうか？女性の自立化、核家族化等の要因で女性の育児と就業の両立のための社会的環境の不整備等様々な子供を産まない、産めない事由や働くための有効な手立てが無いことも一因である。21世紀の日本にとって、今後働く女性と出産という主婦の役割は益々もって大きくなる。その主婦たちの働く環境問題について、(社)中小企業診断協会新潟県支部では調査・研究事業として、当事者である女性、企業、行政関係機関へのインタビュー調査を実施分析に取り組みましたが、関係者各位に参考にさせていただければ幸いです。

最後に、今回の調査・研究事業にあたりご協力を頂いた関係者の皆様に深く御礼申し上げます。

平成19年度 マスターセンター補助調査・研究事業
「中小企業の主婦層の労働力活用」

目次

はじめに	1
サマリー	3
第1章 調査研究の概要	4
第2章 企業へのインタビュー調査	6
第3章 主婦層へのインタビュー調査	27
第4章 関連機関・団体へのインタビュー調査	40
第5章 先進事例紹介	51
第6章 関連制度・助成金の紹介	55
第7章 主婦層の労働力活用のための中小企業への提言	65
おわりに	69

平成19年度 マスターセンター補助調査・研究事業 「中小企業の主婦層の労働力活用」 サマリー

大企業が新卒採用・中途採用を増加させる中、中小企業は人材の確保難に直面している。少子高齢化により労働力人口は総人口を上回るペースで減少し労働力不足が懸念される中、今後は、高齢者層の活用とともに、主婦層の積極的な人材活用が求められている。

本事業では、今後、大きな労働力として期待ができる主婦層の活用に焦点をあてた。主婦層の労働力活用の現状を捉え、中小企業がどのような取り組みを行えば、主婦層の労働力を活用していけるのかをテーマに調査研究を行なった。県内企業へのインタビューだけでなく、主婦層へのインタビュー、行政等の関係機関へのインタビュー、県外の先進事例の調査、仕事と家庭の両立支援への制度・助成金の調査など多面的な調査・研究を行なった。

主婦層を有効に活用している中小企業は、仕事と家庭の両立支援に積極的である。両立支援に取り組む理由として、「一度採用、教育し、ノウハウ・スキルを身につけた社員が結婚や出産で退職するのは会社にとっても大きな痛手である」「人材確保難の現状では、優秀な人材を確保するために取り組みが必要である」といった声が多く聞かれた。両立支援への取り組みは、従業員個々人のスキル・ノウハウが業績に大きく影響する中小企業にとって、コスト要因ではなく、経営戦略・人事労務戦略の中に位置づけられるものであり、中長期的には業績拡大に大きく寄与する可能性のあるものである。

まず、今後主婦層を積極的に活用していこうと考えている中小企業が取り組むべきこととして、経営幹部・管理者の意識改革を提言する。経営幹部自らが、子育て中の従業員の要望に真剣に耳を傾け、コミュニケーションの円滑化を図り、制度化まではいかなくとも、働きやすいように心配りをするのが主婦層活用への第一歩である。

次に、主婦層の就業ニーズに応えるべく、多様な雇用形態、就業形態、キャリアプランを提供することを提言する。具体的には、①子どもが小さいうちはパート、手がかからなくなったら正社員、というように子育ての段階に応じて柔軟に選択できる雇用形態の提供、②短時間勤務や在宅勤務など多様な就業形態の提供、③多様な雇用形態・就業形態を実現するための業務の体系化及び従業員教育、があげられる。

経営資源の乏しい中小企業にとって、主婦層の労働力活用や環境整備には、行政の支援制度や助成金の活用が有効である。その際には、関連する行政機関と連携を図ることで、スムーズな制度導入や助成金活用が図れるであろう。きっかけづくりとして、新潟県の推進するハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）への登録や次世代育成支援対策推進法で策定することが求められている「一般事業主行動計画」の策定などに取り組まれることを提言する。社内の意識改革に加え、社外にも取り組みをアピールすることで、優秀な主婦層の労働力確保にもつながることが今回の調査で明確になったためである。

第1章 調査研究の概要

本章では今回の調査研究事業の概要について述べる。以下、目的、調査研究概要について解説する。

1. 調査研究の目的

大企業が新卒採用・中途採用を増加させる中、中小企業は人材の確保難に直面している。少子高齢化により労働力人口は総人口を上回るペースで減少し労働力不足が懸念される中、今後は、高齢者層の活用とともに、主婦層の積極的な人材活用が求められている。

ハローワークが、子どもがいる世帯専用の就職相談窓口「マザーズサロン」を2007年から全国に開設するなど、行政による主婦層の再就職を支援する仕組みの構築が積極的に取り組まれている。また大企業を中心に、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業が急速に増えている。

本調査研究では、中小企業の子育て層の労働力活用に関する実態を調査するとともに、主婦層の労働状況や就業意識に関して調査し、中小企業における主婦層活用のための提言をまとめることを目的に実施する。

2. 調査研究の概要

本調査研究においては、企業へのインタビューだけでなく、主婦層へのインタビュー、行政等の関係機関へのインタビュー、県外の先進事例の調査、両立支援への制度・助成金の調査など多面的な調査を行なった。以下、各調査の概要を解説する。

(1) 企業へのインタビュー調査（第2章）

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課が行っている「ハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）」に登録されている企業を中心に合計11社にインタビュー調査を行なった。

ハッピー・パートナー企業は、女性労働者の育成・登用など、職場における男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業・法人・団体である。それゆえに、育児休業の取得率が高く、短時間勤務制度など両立支援への制度が充実し、主婦層の労働力活用にも積極的であった。一般の中小企業においても、制度こそ未整備であるが、子育て中の従業員に配慮をして、人材を有効活用しようとする姿勢がうかがえた。

いずれの企業にしても、子育て世帯の方をはじめとした両立支援の取り組み強化の背景には、「優秀な従業員の確保」という目的がある。長年、教育訓練を施し、実務で培った経験やスキルを持つ人材が「出産・育児」を理由に流出してしまうのは、会社にとって大きなコストである。また、少子化の流れや大企業の採用拡大により、若年層の採用が難しい現状で、一つの労働力である主婦層を採用していくためには、子育て世帯の方が安心して働ける職場環境を整備していく必要がある。

具体的な取り組みは、各社それぞれ特徴があり、自社の業種業態、業務内容、課題に応じて工夫をされているので、詳細は第2章をご覧ください。

(2) 主婦層へのインタビュー調査（第3章）

主婦層の労働力活用を図るためには、主婦が仕事と子育ての両立に関してどのように考え、行動しているのかを把握する必要がある。そこで、新潟県内に住んでいる子育て中の主婦の方へのインタビュー調査を行なった。その結果と国民生活白書等の統計データを照らし合わせ、考察を行なった。

結婚・出産を機に仕事を辞めた方が、子どもが保育園・幼稚園に通えるようになるタイミングで再就職を考えるケースが多くみられた。収入面を理由にあげる方が多いが、それだけでなく、やりがいや社会との関わりを求める方も多いこともわかった。その他、多くの発見があった。

実際に雇われる側の生の声に耳を傾けることは、今後の人材戦略を検討する上で有効であるので、第3章にて詳細をご覧いただきたい。

(3) 関連機関・団体へのインタビュー調査（第4章）

子育てと仕事の両立支援などに関わる機関・団体へのインタビュー調査を行った。調査は、ハローワークマザーズサロン新潟、新潟労働局雇用均等室、財団法人21世紀職業財団、長岡市男女平等推進センター ウィルながおか、特定非営利活動法人ワーキングウイメンズアソシエーションの5機関に対して行なった。

各機関とも、それぞれの立場から示唆に富んだ指摘をいただいたので、詳細は第4章をご覧いただきたい。

(4) 先進事例紹介（第5章）

長岡市・新潟県女性財団・21世紀職業財団新潟事務所が主催した、「ワーク・ライフ・バランスを考える講演会&シンポジウム」にて基調講演を行った株式会社カミテの事例を紹介した。

株式会社カミテは1988年秋田県小坂町に誘致企業として設立。主要業務はプレス加工及びプレス金型の設計・制作、従業員数31名うち男性16名、女性15名の中小企業である。

従業員31名にもかかわらず、2000年3月に事業所内託児所を開所。翌2001年1月に秋田県より「働く女性支援優良企業」として表彰。同年10月には厚生労働省より「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰された。

子育て世帯にやさしい企業、両立支援に積極的な企業という、大企業というイメージが先行するが、地域の中小企業でもこのような取り組みができるという好事例である。

(5) 関連制度・助成金の紹介（第6章）

主婦層の労働力活用や両立支援の環境整備のために利用できる支援制度や助成金を紹介する。

支援制度として、ファミリー・フレンドリー企業や「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度、ハッピー・パートナー企業への登録制度などを取り上げた。

助成金として、中小企業子育て支援助成金、育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）、パートタイマー均衡待遇推進助成金を取り上げた。

第2章 企業へのインタビュー調査

人材確保や女性活用のために仕事と子育ての両立支援に取り組む企業が急速に増えている。

日本経済新聞社が平成19年に実施したワーク・ライフ・バランス調査（約400社の回答）によると、両立支援の推進は「経営にプラス」とする回答が93.1%に上り、具体的な効果として、「優秀な人材の確保につながる」を91.3%の企業が上げた。

この両立支援への取り組みは女性労働力を活用する上では必要不可欠であると考えられる。中小企業では両立支援をいかに経営戦略、人事戦略に取り入れていくかが課題となる。中小企業はいかにして主婦層の労働力の活用に取り組んでいるのか。またその成果や問題点、今後の課題は何か。

本章では新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課が行っている「ハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）」に登録されている企業を中心に、女性労働力の活用に積極的な企業にインタビュー調査を行った結果と考察である。（事例企業1-5）

また、県内の一般的な中小企業の実態も調査する必要があるため、ハッピー・パートナー企業以外の企業にもインタビュー調査を実施した。（事例企業6-11）

<ハッピー・パートナー企業について>

新潟県では、仕事と家庭・その他の活動が両立できるよう環境整備を行ったり、女性労働者の育成・登用など、職場における男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業・法人・団体を、「ハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）」として登録し、取組を支援している。対象は、新潟県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業・法人・団体で、登録要件としては、以下のような取り組みを行っている、または行う意欲のある企業・法人・団体である。

- ① 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組
- ② 仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組
- ③ 女性の能力を活かすための取組

詳細は、第6章にて記述したので、参照いただきたい。

1. 株式会社ニットク

株式会社ニットクは、魚沼市の建設機械・建設資材総合のリース会社である。従業員数は27名、うち女性は6名である。子会社展開により農業分野にも進出している。

(1) ハッピー・パートナー企業への登録を機に環境整備

ハッピー・パートナー企業への登録は県内で5番目の速さ。登録を機に勉強をして、よりよい環境を整備していくことを目的に導入。取り組みの結果、優秀な人材が入ってくる等のメリットがあったという。ISO9001、ISO14001の取得やチーム・マイナス6%への参加など、そのような認証の取得や社会的な仕組みへの参加により、自社のレベルアップを図ろうとする経営姿勢は学ぶべき点が多くある。

(2) 在宅ワーカーの活用

女性スタッフの一人は在宅ワーカーである。女性スタッフには、小学生の子どもが一人おり、現在妊娠中であるが、数年前に本人と相談をして在宅ワークの勤務形態をとった。役所への書類（入札申請や商標登録など）を自宅で作成している。パート形態での雇用で、実際に勤務した時間をタイムカードにつけてもらい時給で支払う。時間は自己申告。女性スタッフには、常に電話でコミュニケーションをとっており、資料等のデータはメールにてやりとりをしている。自宅でできる業務であれば、経営サイドの理解と工夫により対応できるという好事例といえる。

在宅ワークというと、単純業務をイメージするが、在宅ワーカーにも高い能力とスキルを求めているのが特徴である。例えば、以前は弁護士にお願いしていた仕事も在宅ワーカーが対応している。働く側のスキルアップも在宅ワークの普及に欠かせない要素といえるだろう。

子どもが大きくなれば、正社員として採用することも考えているが、これも本人と相談のうえで決めるとのこと。常に従業員と話し合い、お互いの希望を相談する場をしっかりと持つことがとても重要になってくる。

在宅ワーカーの仕組みは、条件が合えば今後も広げていく考え。業務を見直せば、会社に来る必要のない業務もたくさんあると、業務改善にも意欲を示す。

(3) 女性スタッフ教育にも注力

女性スタッフのうち、子どもが成人している方が3人、小さいお子さんがいる方が2人、独身の方が1人という構成である。集計、検収、請求書チェック等の確認業務はコスト削減でパートが行い、専門知識を必要とする業務はベテランの正社員が行なうという業務分担を図っている。

教育スケジュールは部門ごと（サービス事業部と営業企画部）に年間計画を作成。部門別に月1回の講習会を行なっている。当然、女性スタッフも参加をして、スキルアップを図っている。

(4) 余剰人員も重要

同社では、意識的に余剰人員を抱えている。そのため、女性スタッフの子どもが風邪をひいて

休み必要がある場合、誰かが補完できる状態にある。

工場も人員が必要最小限だと、過度な緊張を強いることになり、事故などの原因となる。精神的なゆとりも必要で、ゆとりがなかったりノルマ主義であったりすると、病気などして結局は会社の損失になると考えている。

また、毎週水曜日はノー残業デーに設定。業務効率の向上に効果があるという。

新規事業として取り組んでいる農業分野においても、建設分野の社員が収穫に出ることもしばしば。収穫の喜びを味わうことができ、心の余裕ができることを狙っている。

(5) コミュニケーションの重要性

主婦層の活用において、とにかくコミュニケーションが重要と強調。コミュニケーションがしつかりできていれば、ある程度の問題は解決できる。コミュニケーション強化のために、毎月第1土曜日に社員との食事会を実施している。

社員から経営サイドを信頼してもらい、労使間の不信感をなくす必要があると考え、社員への情報公開も徹底してやっている。

これらの取り組みの結果、長年にわたり勤務する従業員が多く、生き生きとした職場環境が生まれている。

■魚沼市にあるニットク本社



2. 株式会社大阪屋

株式会社大阪屋は、創業安政5年の老舗で、菓子の製造販売業を営んでいる。女性の就業が不可欠という業種柄、仕事と家庭が両立しやすい職場を目指して社員とともに知恵を出し、取り組みを強化してきた。

(1) 両立支援への取り組みの歴史

同社は早くから両立支援に取り組んでおり、常に県内企業の先端を走っている。

昭和47年 完全週休2日制導入

昭和53年 振替時間制度導入

→ 1~2時間だけ勤務から抜けることができ、代わりにその分を別の日に勤務する制度。主として製造部門に導入。

希望代休制度導入

→ 毎月3回程度、次月に希望する休日を指定できる制度。主として製造現場に導入。

昭和61年 女子再雇用制度導入

→ 新潟県内企業として初めて就業規則に明文化。

平成2年 看護休職制度導入

厚生貸付金制度導入

平成3年 月1回の週休3日制導入

平成4年 育児休業および育児のための勤務時間短縮制度導入

平成6年 個人時短制度着手

→ 個人別に分単位で労働時間短縮を計上。

(2) 育児休業取得率は100%

両立支援への取り組みの成果で、育児休業の取得率はほぼ100%。期間は、3ヶ月、半年の人もいるが、多くが1年間取得している。

両立支援の背景には、入社以来経験を積んで、能力の高い従業員が、結婚・出産を機に退職するのはもったいないという考えがある。

(3) 多能工化が制度を支える

何故同社ではこのような制度の充実が図れたのか？それは、工場内で多能工化が進んでいるためだ。例えば、育児のための勤務時間短縮制度を導入しているが、時間短縮で抜けた穴を別の従業員がカバーするには、その工程に対応できるスキルを持っている必要がある。多能工化により、誰でも工程を補充することができるので、柔軟なシフト体制が組めるといえる。多能工化の推進は両立支援制度を実現していくうえでのキーワードといえるだろう。

(4) 課題は販売店の対応

両立支援制度が充実している同社だが、課題もある。それは、県内で直営店 20 店舗ある販売店で働く従業員の両立支援である。現状では、販売店の従業員で子どものいる人は少ない。販売店では、従業員が 1 人でも抜けられると店舗運営に支障をきたす。当日欠勤や子どもに熱があるからといって勤務中に抜けることがある場合、その補充は容易ではない。

大型ショッピングモール等の出店により、販売スタッフの確保が非常に困難になっている状況下で、販売店において主婦層の労働力を取りこみ、活用していくことは可能なのか？容易に解決できる問題ではないが、同社の今後の取り組みが注目される。

■創業は安政 5 年の同社（写真は昭和 28 年のもの）



古町本店(昭和28年)

3. 株式会社ジェイマック

株式会社ジェイマックは、ソフトウェア開発を中心とした情報サービス業を営んでいる。長岡市に本社があり、東京、新潟、柏崎、上越、十日町にも事業所がある。従業員数は232名で、男性185名、女性47名である。社員のほとんどは正社員で、プログラマー・SEとして勤務している。

(1) 結婚・出産を理由とした退職は会社にとって痛手

情報サービス業では、入社後数ヶ月は研修期間として社員を教育するのが一般的である。また、常に最新の技術を習得したり、資格を取得したりする必要があり、そのための教育訓練費の負担が大きい業種である。そのためジェイマックでは、「一度採用した社員が結婚や出産で退職するのは会社にとっても大きな痛手である」との理由から、早くから女性が子育てしやすい環境づくりが進められてきた。

(2) フレックスタイム制や正社員短時間勤務制度が機能

昭和63年にフレックスタイム制や正社員短時間勤務制度を導入。これにより、各家庭の事情に合わせた柔軟な勤務時間が可能になった。例えば、フレックスタイム制を利用して、出勤時間を10時（通常の勤務時間は、9:00～17:40）に設定したり、短時間勤務制度を利用して、16時に退勤し、子どもを保育園に迎えにいたりして活用されている。短時間勤務制度は、子どもが何歳になるまでといった制限は設けず、全社員が望むだけ利用できる。

これらの取り組みの結果、結婚・出産後に育児休業を取得し、その後、職場に復帰し、フレックスタイム制や短時間勤務制度を利用しながら、勤務を続けるパターンが定着している。制度導入以来、結婚・出産を機に退職した社員の方は、特別な事情を除けば皆無である。

(3) 勤務可能時間を考慮した人員配置

フレックスタイム制や正社員短時間勤務制度をうまく運用できる理由として、プロジェクト単位の仕事形態があげられる。開発案件に応じて、プロジェクトチームを組むが、その編成時に各社員の勤務可能時間を計算し、適切な人員配置を行う。そうすることで、他の社員に大きな負荷をかけることなく、柔軟な勤務時間をとることができるようになる。

(4) 在宅勤務への取り組みもスタート

まだ1件だが、在宅勤務の取り組みも始まっている。ネットやメールを通じて、成果物や業務日報をやりとりすることで、現在のところ、スムーズな運用が可能となっているという。今後も社員からの要望があれば、在宅勤務にも対応していくとの考えだ。

(5) 経営サイドの姿勢が結果につながる

再雇用制度も整備されているが、そもそも離職率が少ないので、女性の利用は、現在のところ

1件である。男性の利用は9件で、一度他社に行った人がやはり同社が良いということで戻ってくる場合が多くある。「自社で育てた人材は、長く自社で働いて欲しい」という経営サイドの考えが反映されての結果だといえる。

(6) 主婦層活用の問題点

主婦層活用の問題点としては、キャリアの断絶があると考えている。先述した通り、技術進歩の早い業界なので、育児休業の期間中や短時間勤務の際のスキルアップの遅れは否めない。また、現実的に短時間勤務の社員をプロジェクトリーダーや開発の上流工程の仕事をさせるのは難しいので、キャリアでもフルタイムの社員や未婚の社員とは差がついてしまう。

育児期間中は、キャリアアップに関しては、ある程度の割り切りが必要で、子育てが落ち着いてから、後れを取った分を集中力と熱意で取り戻していくことが重要と考えている。



4. 株式会社ホテルオークラ新潟

ホテルオークラ新潟は、働きやすい職場づくりへの意識の向上などを目的に2007年にハッピー・パートナー企業に登録。女性の正社員・契約社員が約70名で全従業員の約3分の1が女性従業員である。

(1) 育児休業は実績づくりが大切

ホテル業を営む同社は、接客に従事する従業員が多く、24時間365日営業のため休日も交替制である。また、夕方以降の業務も多く、土日に出勤する場合もある。よって、子育てをしながら働くことが難しい業種である。その中で同社は子育て中の方でも安心して働ける職場づくりを目指して、制度構築や環境整備を進めている。

まず育児休業。育児休業の取得は少しずつ浸透してきている。社内で最初に育児休業を取得したのは、管理部管理課の担当課長である辰喜さん。育児休業の取得を推進するためには、取得しやすい雰囲気づくりが重要と考え、まずは担当課長であるご自身が取得することで実績を作った。その結果、その後に出産された方の育児休業の取得が促進できたという。現在は、3～6ヶ月の取得が多いが、将来的には1年間の取得が進むようにしたいという。会社として取得を奨励しても、取得実績がなければ取得はなかなか進まない。管理サイドが率先して取得をすることで、取得しやすい状況を作ることができた好事例であろう。

(2) 自分達の手で女性が働きやすい職場に 「女性プロジェクト委員会」発足

ホテルオークラ新潟の注目すべき取り組みとして、「女性プロジェクト委員会」がある。ハッピー・パートナー企業の取り組みのひとつとして実施しているもので、社内の女性社員約10名が月に1回程度集まり、より働きやすい職場にするための改善活動を行っている。女性プロジェクト委員会の活動の内容は、直接経営幹部に報告される。接客、調理、営業、宿泊など社内の様々な部署から参加しているため、多面的な意見交換ができ、職場改善につながっているという。また、普段は会議に参加する機会がない若い女性社員にとっては自分の意見やアイデアを出す貴重な場となっており、社内の活性化や参加メンバーの能力アップにもつながっている。職場改善を経営サイドからの押し付けではなく、現場の声を反映させながら従業員の手で実施することで、より現状に適応し、浸透力のある職場改善を進めることができると考える。

(3) 登用制度の充実

採用活動は、新卒、中途ともに実施している。契約社員や正社員への登用制度が整備されており、制度の要件を満たせば、アルバイトから契約社員には最短1年、契約社員から正社員にも最短で1年であることができる。この制度を利用する人は、女性の方が多く、子育て中の女性や子育てがひと段落した女性にとっては、キャリアアップの手段としてとても有効な制度であろう。

(4) 女性のセンスでサービス向上

同社では先の女性プロジェクト委員会を組織して、女性ならではのセンスを活かしたサービス改善にも取り組んでいる。アメニティーの充実やクリスマス・バレンタインなどのイベント企画を同委員会において積極的に行なっている。女性の視点をサービスに活かす取り組みは、女性がやりがいを持って働く環境づくりにも有効であろう。

(5) 接客サービス業の壁

主婦層の活用としての課題は、ホテル業としての業種特性面でのデメリットをどう克服できるかである。前述の通り、夕方～夜が繁忙で、土日に出勤する必要もある中、子育て世帯には働きにくい業種である。その中で、勤務時間・形態を柔軟にし、別のスタッフはその補完を行なうことは容易ではない。しかし、「100%とはいかないまでも、一歩ずつ体制を整えていきたい」と会社として前向きに女性の働きやすい職場づくりを意欲的に進めている。

■自ら育児休業取得第1号となった辰喜担当課長



■社内の様々な部署から形成される女性プロジェクト委員会



5. 金井度量衡株式会社

ハッピー・パートナー企業に登録されている金井度量衡株式会社は、はかりの製造販売で明治15年に創業。昭和33年、計量法で測量機の修理には許可が必要とされていた時代、県下第一号の許可業者となり現在の計量計測機専門会社としてのスタートとなった。平成10年には、計量器販売業界では修理校正部門で日本の先駆としてISO9002の認証取得を受け、更に自社開発のネットワークであるKNetの情報技術力を活かしISOの電子化に取組んだ結果、平成14年には、登録活動範囲を拡大し「環境、防災、建設、ポジショニング計測システム機器関連」でISO9001を認証取得。現在の業務内容は環境、防災、建設、ポジショニング計測システム機器関連（レベル、トランシット、GPS受信機、光波測距儀）の修理、校正のサービス及び雨量計感部の点検補修サービス<ISO9001認証登録範囲>としている。

(1) ハッピー・パートナー企業への登録

ハッピー・パートナー企業への登録は県からの資料を見たのがきっかけだった。県からの勧誘を受けたわけではなく、役員、部長等が資料に目を通し、これからの企業にはこういうものが必要だと感じ応募。平成18年10月20日に登録証を受け取った。もともと、コンサルタントを入れるなどして、人材育成や、就業規則などの法改正に伴い制度の組み換えを行っていたなど、社員が働きやすい会社にしようという姿勢は強い会社であった。

(2) ルールは厳しく、運用は柔軟に

金井度量衡の従業員は39名。うち役員が3名。女性社員8名中正社員は6名である。うち7名は子どもがおり、ほとんどが出産前から継続して雇用している。育児休業（1年）の利用実績はなく、産休と有給休暇を経てすぐに職場復帰している。継続雇用できたのは会社の制度のおかげというよりは祖父母がいるなど家庭環境によるものが大きかったようである。

しかし、学校行事や子どもの急病などへの対応は柔軟で、制度利用者も多い。背景には「ルールは厳しく、運用は柔軟に」という会社の姿勢がある。制度を作ると共に利用した場合のルール、利用した場合の評価など細かくルールを設定することで、制度を利用したらどうなるかが明確にできる。それにより社員が自分の判断で休みや勤務形態を選択するようになった。

(3) 女性に活躍の場を

金井度量衡では女性社員の大半が所属する総務経理部門を経理、業務、修理、社内IT等のセクションに分け、女性が活躍できるステージの幅を広げている。これにより技術や能力があれば女性にも様々な仕事が任されるようになった。

しかし、最初は経理だけなど自分の専門をやっていたいなどの声が多く聞かれたようである。また、女性は自分の仕事を外に出すことを嫌がる傾向があった。だが1つの事だけならばパートやアルバイトと同じ。「機会均等など女性の権利が向上するならば、責任や義務も大きくなるはずだ。より多くの仕事ができるオールラウンダーになれ」という会社の方針で、それまでは男性

社員しかしなかった機械や道具の修理を担当する女性社員が現れるなど、意識を高く持って仕事に臨める環境ができあがった。また、様々な業務に携わることで、欠員が出ても誰かが穴を埋められる体制になった。

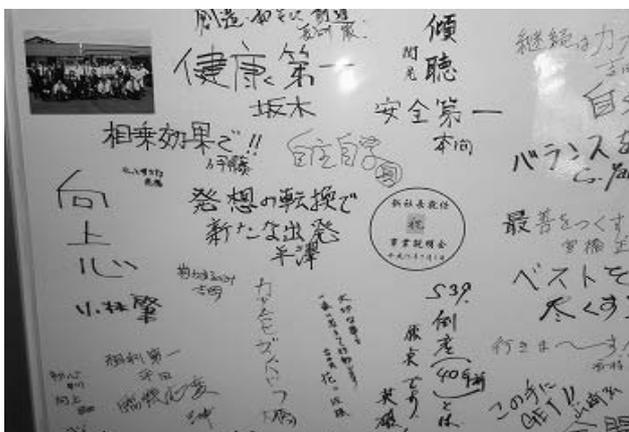
(4) 会社はファミリー

中小企業にとって社内のチームワークは不可欠であるという考えから、金井度量衡では社員全員が同じ目標を向くため、尽力している。自社で立ち上げている NPO 活動への社員の参加やコンサルタントを入れてのチームワーク研修、社内に掲げられた寄せ書きなど社員が一体となるような、つどい、イベントによって社内のコミュニケーションやチームワークを深める場を設けている。社内のチームワークが高まることで、何かがあったときに休みやすい雰囲気、休んだときに応援してくれる姿勢が生まれた。会社としてはむやみに休まれては困るが、私生活が充実していなければ仕事も効率が悪い。社員たちのワーク・ライフ・バランスを図って行く事が大切だと考えている。しかし、社内の体制や電子化できる部分は電子化して、欠員が出てカバーできるよう努めているが実際に育休 1 年とる人が出たらその穴をどう埋めるかは現実的には難しい問題のようだ。

■修理を担当する女性社員



■社内に掲げられる寄せ書き



6. 株式会社ワイエムフーズ

株式会社ワイエムフーズは昭和 63 年 11 月設立、新潟県阿賀野市京ヶ瀬工業団地に工場を構え鶏卵加工品を製造し全国規模で販売を手がける会社である。正社員 120 名、準社員 190 名、日配商品を扱っているため休日、昼夜問わず工場を稼働させるため多くの人手が必要な会社である。同社は、社内保育園「きつずる一むつばさ」を設立し、多くの子育て中の女性から選ばれる会社になっている。

(1) 社内保育園設立の経緯

ワイエムフーズでは、平成 15 年 3 月に暫定的に社内保育園「きつずる一むつばさ」を開園、平成 16 年 11 月に新園舎を新設し、本格的に社内保育園をスタートした。子育て中の方も働きやすい社内環境を整備し、女性従業員が、結婚・出産を理由に退社しなくてよいようにという思いで設立した。また、小さな子どもを持ち、働きたいと考えている人は多いと考え、人材が集まりにくくなった場合、社内保育園は人材確保に有効であろうという狙いもあった。

(2) 社内保育園「きつずる一むつばさ」の概要

平成 16 年 11 月から本格的にスタートした社内保育園の園舎は、細かいところまで、設計士や現場の方と相談しながらやっと出来上がった子どもの成長に対する思いのこもった園舎だ。21 世紀職業財団の事業所内託児施設設置・運営コースの基準に沿って設立され、現在延べ 21 名の子どもが預けられている。段差の低い階段や子どもの手が届く手すり、トイレトレーニングを考えた子供用トイレ、給食室、室内プールができる設備、床暖房、様々な遊具があるなど充実の設備だ。

スタッフは、園長と保育士が 2 人、栄養士が 1 人。食に関して、「身体は食べたものでしか作られない」という考えから、自園給食にはこだわりをもっており、自園にて専任の栄養士が調理した昔ながらの和食中心の給食が提供されている。お米は、地元の農家から直接コシヒカリを仕入れ、汁物は、煮干しの味噌汁を煮干しごと食べる給食とのこと。

身体を動かしてよく遊び、お腹を空かせて身体に良いものをしっかり食べる、という当たり前のことを大切に実践している。

また、「自然の中で、小規模だからこそできる大家族のような保育」を目指しており、家庭のように男性と女性の両性の視点から子どもの成長を見守り育てたいという思いから、男性の保育士を 1 人採用している。

従業員は 1 歳～小学校入学前までの子どもを預けることができる。保育時間は保護者の出勤日の 7:45～18:15 を基本とし、A. 8:45～18:15、B. 7:45～13:15、C. 8:45～13:15、D. 8:45～14:15、E. 9:45～16:15、F. 12:45～18:15 の中から保護者の方の勤務時間に対応して決まる。園内で使う教材費、給食費がかかるが、保育料は無料である。子どもが園内で熱をだしたり怪我をしたりした場合、館内放送で保護者と連絡をとり、子どもの状況を自分の目で確認することができ、状況によってはそのまま連れて帰ることもできる。

(3) 社内保育園の効果

出産で退社する正社員・パートが減ると同時に、人材確保の面で大きな効果があった。それまでワイエムフーズの求人に応募していた層と比べ、若い人材の応募が増加。それまで働きたくても子どもが居るから働けなかった層を取り込むことに成功。特に3歳未満の子供を抱える女性は保育園や幼稚園に子どもを預けるとなると、かなりの保育費がかかるため働くのを断念せざるを得ない。これらの層が無料で子どもを預けられる社内保育園があるから、という理由でワイエムフーズの求人に殺到した。ワイエムフーズに社内保育園があるのを知ってから、ずっと求人が出るのを待っていました、という応募者も見られたそうだ。また中には遠方から応募してくるなど、人材を集められる地域の範囲まで広がったようだ。働き始めた保護者が、友人に話し、口コミの応募も増えているそうだ。

平成19年9月の求人には多くの子育て中の女性が集まり、9名を採用。同時に社内保育園には10名の園児が新たに加わることとなった。ワイエムフーズの取り組みを見ると、社内託児施設などの両立支援は決して慈善事業や奉仕事業ではなく、優秀な人材を確保するための効果的な企業戦略の一つであることがよく分かる。

(4) パートタイマーから正社員への登用

ワイエムフーズではパートタイマーを正社員へと積極的に登用している。一般的に新卒の離職率が高くなっていること、土曜日も出勤日があるなど新規採用者の入社前後のギャップが生じやすい業態などを考えると、外部から人材を採用するよりも、会社のことを理解しており、経験や能力を把握でき、やる気や仕事ぶりを評価することができるパートタイマーから登用したほうが確実であるからだ。また女性の管理職も多く、課長クラス4人中2人が女性であるなど女性の活躍の場は開かれている。

社内保育園を設立し、子育て中の女性労働者を取り込んだことで、子育て後に正社員になりえる人材を多く獲得したことになる。その中から将来会社を大きく発展させてくれる人材がいるかもしれない。その可能性のある人材に、子育てが終わってから働こうと考えている人よりも早い段階から経験を積ませることができるのだ。これらは会社の競争力の向上につながっていく可能性を大いに秘めているといえるだろう。

■ 社内保育園「きつずる一むつばさ」



■ 園内給食室にて専任の栄養士が調理した給食



7. 食品系企業 A 社

A 社は正社員約 700 名、パートタイマーが約 1500 名の食品系の会社である。女性社員の比率は正社員で約 7 割、パート社員で約 9 割となっている。女性が弁当を配達する、女性の管理職がいるなど、まさに女性なしには立ち行かない企業である。

(1) 女性社員の定着率は高いが課題も

A 社では、全退職者の退職理由の中で結婚・出産を理由とする比率は低く、育児休業を取得するケースも多い。子育て中の若い社員も多く、また子育て中から継続勤務している中高年の女性も多い。育児休業は 1 年間、もしくは次期が始まるまでという社員がほとんど。収入面の問題から早期復帰を希望する社員もいる。育休による穴は短期労働者をパートや派遣、それでも補えない業務には異動などで人材をやりくりして対応している。

育児休業は定着している一方で、子供の急病などに対応できる柔軟な勤務形態はまだ整備されていない。特に正社員は仕事に穴を空けることができない為、子育てよりも仕事が優先とならざるを得ない事があるなど課題も多い。女性社員が多い A 社ではあるが、子育てをしながら働き続けられる環境作りに取り組む課題はまだありそうである。

(2) 今後の人材確保

A 社の人材には、「顧客第一主義を支えるためのサービス精神や明るさ。高品質な商品・サービスを低価格で提供するため求められる高い業務処理力。労働集約型産業に求められる組織順応性やチームワーク」が常に求められる。そのため、A 社の女性はものすごく元気で、気さくで、頑張り屋ばかりだと言う。

しかし、今後はそのような人材を確保することは難しくなってくるのでは？と人事担当者は語っている。背景には社会的な人手不足や、女性の社会進出の一般化、職場選択肢の拡大などがある。実際に A 社が進出している県外では給与を上げなければ働き手が見つからない事も起きている。各社で人材確保が難しくなる中で、求める人材を効率的に採用し、人材をさらに定着させていくために、より働きやすい環境を整えていくことが A 社の課題だ。

(3) 社内保育施設設立の計画と問題点

A 社では女性がより働きやすい職場作りの 1 つとして社内保育施設への関心が高い。A 社のパートの中には保育士の資格がある人も多く、その人材を活用できれば設立はうまくいくのではないかと予想できる。そして保育所は社内だけでなく地域に開いたものにしたいと考えている。食品を取り扱う企業でもあり、園児達には安心・安全な高品質の食事が提供できると考えている。運営費の助成金は 5 年で切れるため、ビジネスとして成り立っていなければ 5 年後の運営が難しいという面がある。しかし、核家族の増加、働く女性の増加によって保育施設の需要は高く、地域に開けた保育施設には可能性があると思われる。

その一方で、社内保育施設の設立・運営の壁は大きい。保育施設への助成金が得られなかった

場合の建設費や運営費を全て自社で準備するのは難しい。またそれ以上に問題なのは病児保育である。一般的な保育施設では病気にかかった子供は預けられない。本当に預かって欲しいときに預かってもらえないのである。社内保育施設に病児保育機能を持たせるとしても、本当に専門性を有するその性質上、常に一定の利用者もいないということで、運営コスト面からも保育機能として成立しにくい。病児保育を行っている小児科と連携を図るなど検討しているが、問題を解決するのは決して簡単ではない。子育て中の女性が本当に安心して預けられる保育施設の設立にはまだまだ頭を悩ませる必要がありそうだ。

8. 長岡市の卸売業B社

(1) 従業員の状況

正社員数 36 名、内女性 8 名

パートタイマー 3 名、内女性 3 名

B社の女性従業員は殆どが社員であり、内訳は正社員 8 名、パートタイマー 3 名である。正社員の勤続年数は約 20 年、女性の平均年齢は 40.3 歳、内子供のいる女性は 8 人であり、B社にとって主婦層の労働力は欠くことのできないものとなっている。

(2) 主婦層の活用状況

仕事内容は事務職が殆どであるが、比較的責任ある仕事を任せている。ある程度の勤続年数になると経験値が増すことから会社にとってはなくてはならない存在となっている。

一方、会社としてみれば年齢層のバランスも考慮しなければならない。活性化をするためにも中年層だけでなく若い人もほしいところである。

B社の女性社員の殆どが主婦層であり、勤続年数も長い方が多い。辞めない理由は、給与面ではなく人間関係にあると考えられる。当社の給与水準は平均以下だが、当社の企業風土としてお互いに助け合う風土があり、お金には替えられない信頼関係がある。過去の窮境原因の一つであったワンマン的存在であった前社長の下、水面下で従業員同士が協力、結束してその難局を乗り切ってきた経緯がある。

現在の状況としては、内部改善に向けた建設的意見、日々の業務の中での直接指示が時には女性社員から上がることがあり評価に値することである。限られた人間の中で上手く会社を回すためには、助け合いの精神、企業風土は不可欠であると思う。

繰り返しになるが、前のワンマン経営者の時に優秀な人材が相当辞めたことは事実である。今残っている社員はその時期を乗り越えてきた社員たちであり結束力は強い。

(3) 育児等に関する社内制度について

短時間勤務制度、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げを随時行っている。育児休業制度を設けており、就業規則・内規に定めているが、過去 3 年間に利用した者はない。特に明文化しているわけではないが、結婚または妊娠・出産・育児などのために退職した女性を、労働力不足への対応、優秀な人材確保、女性従業員の定着率向上のため、再雇用することはあるが、パート・アルバイトとしての採用としている。

(4) 今後の課題

人材の逼迫感があり、求人を出すのだが応募者数が少なく採用活動はうまくいっていないとはいえない状況。上述した通り、年齢のバランスを取るためにも若手の採用が必要であり、ある程度の育児を終えた、できればやる気のある 30 代の主婦層を採用し基幹社員へと育てたい。

9. 見附市の製造業C社

(1) 従業員の状況

正社員数 55 名、内女性 11 名

C 社の女性従業員 11 名はすべて正社員であり、営業事務、総務、生産現場に亘り広い範囲で業務に携わっている。中には営業補助、主に電話対応であるが、取引先との交渉・対応に欠かせない優秀な人材もいる。

(2) 主婦層の活用状況

一方で、主婦層社員は育児の都合など時間的な制約があるのは事実である。突発的な途中出勤・退社・休暇取得が時々あることは、男性社員にとってはマイナスイメージになりかねない。しかし、C 社の場合、女性社員同士でうまく引き継ぎ・シフト管理をその時々に応じて臨機応変に行い、仕事の停滞がでないよう連携しており、社内的には大きな問題になったことはない。その点については、家庭（育児など）との両立支援の仕組みが整っているわけではないが、社内では暗黙の了解となっており、経営側としても特段問題にしたことは無い。

(3) 国への要望等

潜在的な労働力である主婦層にとって、より就職しやすい環境整備の必要性を感じる。国の制度を充実させ、主婦層の雇用の場としての受け皿となる企業に資金を出すべきである。例えば、託児所を作るための助成を簡単に受けられる支援策など、企業にとっての費用対効果がプラスになるような制度設計を考えてほしい。

C 社は現在、事業的には再生の途上にある。主婦層が働きやすい労働環境を提供するために会社として固定費を裂くことは、その効果が不透明であることからなかなか踏み切れないのが現状である。利益に繋がる確度が高ければ、それに投資することは吝かでないが、その性格上効果が現れるまでに相当の期間を要し、且つ採用した主婦個人の能力・スキル・やる気如何によって、結果が左右されるためリスクは自ずと高くなることが考えられる。また、設備投資をするための準備に係る時間や人などの経営資源を一時的に回さなければならなくなり、本業の停滞・機会損失を招く可能性もある。制度化するのであれば、以上に挙げた費用全てにおいて助成が得られることを望むものである。

10. 燕市の食品製造会社D社

D社は正社員203名（男性131名・女性72名）、パートタイマー46名（男性13名・女性33名）の食料品製造会社である。

また、D社に勤務する従業員の平均年齢は38.8歳、平均勤続年数13.4年は、この地域における製造業としては標準的な水準である。

食品を製造していることから、男女の固定的な性別役割分担意識は薄く、製造現場における女性の就業者数は増加しており、責任ある職務や深夜勤務に就く女性も増えている。少子・高齢化、核家族化等が進行する中で女性の能力が発揮できる企業である。

（1）育児休暇制度等の現状

育児制度については就業規則、内規に定められており、過去3年間で育児休暇制度を利用した女性従業員は8名いることから育児休業の取得は労使間で定着してきている。

仕事と家庭を両立させ、結婚、出産後に働き続けることを希望する女性が増加してきている背景から「短時間勤務制度」「所定内労働時間の削減」「子供看護休暇制度」も確認することができた。

また、事業者側も女性従業員に対し、自分に合った働き方をみつけて「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」という思いも伺えた。

しかしながら、結婚または出産を理由に退職した女性従業員の再雇用は、パート、アルバイトといった非従業員としては雇用を認めているが、正社員としての再雇用は未定としている。

（2）主婦層の活用

景気回復の背景もあり、県央地区は労働力不足といった問題点がある。実際D社においても外国人労働者を毎年10名程度継続雇用しながら労働力不足に対応している。

季節変動のある製品を製造しているD社にとって、繁忙期における労働力不足への対応として主婦層の活用は不可欠といえる。

事業者側としては、「人件費が割安となるため」、「欠員の一時的な補充」及び「弾力的補充が可能」といった理由で製造工程において主婦層を派遣社員または契約社員として積極的に採用している。

D社に限らず製造業は、主婦層の雇用分野が製造工程となる場合は、働きながら子どもを産み育てやすい雇用形態、すなわち「在宅勤務」、「短時間勤務制度」及び「フレックスタイム制」が浸透しないとといった問題点が挙げられる。

主婦層の勤労意欲強いという背景はあるが、新卒の女性従業員が主婦となるケースはあるが、主婦層の正社員採用実績はなかった。

D社の採用担当者は、「主婦層を正社員として採用しないと決めているわけではなく、今までそのようなケースがなかっただけであり、今後も欠員募集に対して求められる人材が主婦となるケースはありうる。」という回答をいただいたが、実際の人員の募集は製造工程が中心である。

主婦層のパートタイマー採用状況については、産休からの復帰1名、元自社員3名の採用実績あり、製造工程、経理等一般事務に従事している。

事業者側のメリットとして「人件費が割安となるため」、「季節的な繁忙への対処のため」及び「技能のいない仕事があるため」との回答があった。

前職から離職後の経過期間の評価は、離職期間は評価には関係がないようである。

(3) 「ファミリー・フレンドリー企業」の認知度

採用担当者に仕事と育児・介護とを両立させることができる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う「ファミリー・フレンドリー企業」について質問したところ残念ながら「知らない」という回答であった。

行政のアピール不足もあるのかもしれないが、業種を問わず労使にとってもメリットが大きい制度の普及が望まれる。

11. 弥彦村の金属部品加工業E社

E社は正社員55名（男性35名・女性20名）、パートタイマー20名（男性10名・女性10名）の金属部品加工業である。

社員の平均年齢は37歳、平均勤続年数15年。平均年齢勤続年数とも女性社員が男性社員を上回っている。

子供のいる女性社員は60%いることから、いちばん手の掛かる幼少期までの子育てを終えた女性が活躍している職場と推測できる。

製造現場を見渡してみると、同業他社と比較して女性の就業者数が比較的多いという印象を受ける企業である。

（1）専門職として技能たかめ長く従事してもらいたい

雇用の分野における実質的な男女の機会均等や男女共同参画が求められる中、女性従業員に対しても正社員として、流れ作業では効率が悪い多品種少ロットの高精度・高品質の製品を実現するため、最新の設備機械では対応できない加工にはさまざまな工夫をとり入れ、長年の経験で磨き上げられた人の感覚と技術で対応する必要がある。

E社では、従業員の自主的な勉強会（QC）や、技術アドバイザーを招くなど、常に新しい知識の吸収に努め、従業員のモラルの向上に力を入れている。

また、経営者は他社へのノウハウ流失は自社の損失に繋がるので派遣社員は好ましくないという考えを持っており、初期工程から最終工程まで設備機械をすべて操作できる多能工技術者の確保に努めている。

（2）結婚または出産のため退職した女性従業員の再雇用

女性の勤労意欲が高いことから、正社員としての再雇用は未定としているが、女性の年齢によって品質管理・製造工程においては採用を検討している。

しかしながら、製造工程において熟練した人材であっても離職期間によりマイナス評価となるとのことである。

主婦層のパートタイマー採用については「人件費が割安となるため」または「1日のうち忙しい時間帯への対処のため」という理由で10名の採用実績あり、正社員と同等の機械操作をしているとのことであった。

（3）再雇用制度を利用して出産・育児が一段落してから再び仕事をしてほしい

育児制度については就業規則に定められており、過去3年間で育児休暇制度を利用した女性従業員は1名の実績があったが、職場優先の組織風土から、育児休業の取得や子育てをしながら働き続けることに対して、事業主だけでなく上司、同僚も含めた職場の理解は不足しているように思われた。

子育てをしながら働き続けるためには、子どもが1歳に達した後においても、短時間勤務制度や

フレックスタイム制等子育てに必要な時間を確保しやすい柔軟な働き方ができる制度は、時間と場所に制約のある製造業において実施率が低い状況といえる。

また、子どもが病気や怪我の際に特別な制度はないが、休みを取りやすく配慮しているといいな
がらも、現実には休むことができない、あるいは休みにくいという理由で仕事と子育ての両立が困
難となり、働き続けることができなくなり退職していくなど、中小製造業においては生産に支障
が生じるという理由で退職する女性も多いのが現状のようである。

第3章 主婦へのインタビュー調査

本章では、新潟の子育て世帯の会員組織である「トキっ子くらぶ」の会員（県内在住で12歳以下の子供を持つ家庭）へインタビュー調査の結果と考察を述べる。主婦層の仕事に対する意識について、現在仕事をしていない主婦、仕事をしているもしくは育休中の女性を対象に調査。新潟市、長岡市において計20名の方にインタビューを実施した。子育てと仕事を両立させるための問題点を明らかにし、先行研究の定量調査を元に、考察を行う。

■新潟市内会場の様子

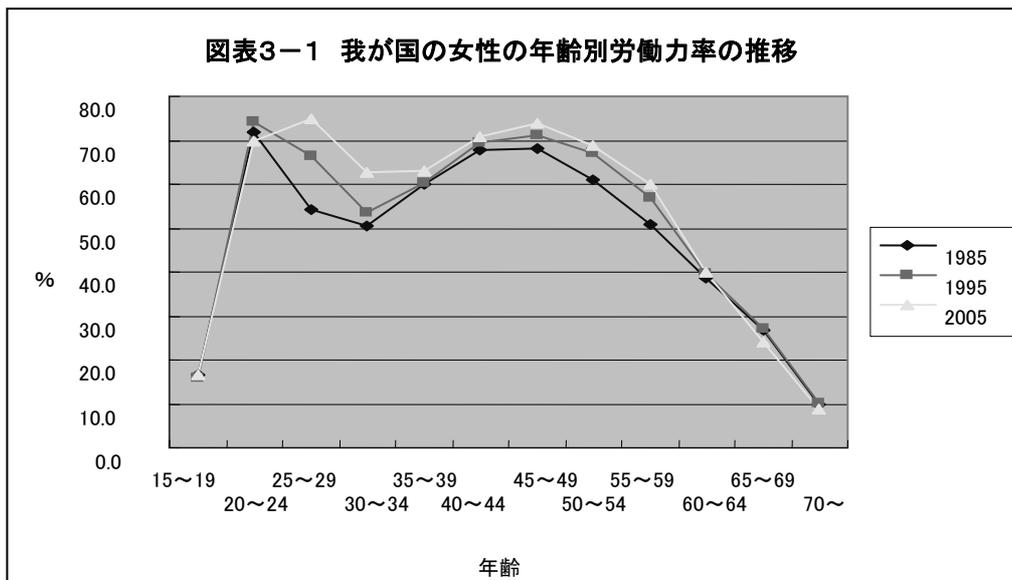


■長岡市内会場の様子



1. 働く女性の現状

日本の人口は2004年をピークに減少し始めたが、1999年から6年連続で減少していた労働力人口は05年、06年と2年連続で増加した。男性の労働力人口は減少したが、女性の労働力人口がそれを上回る増加となったためである。女性労働力の増加は幅広い年齢層で労働力率（人口に占める労働力人口の割合）が上昇していることがその理由だ。女性の労働力率は近年ほとんどの年齢層で上昇しており、特に25—34歳の上昇幅が大きくなっている。日本では、女性の労働力率は男性より低く、出産・育児期の30歳台が低くなるM字カーブが特徴だが、最近の労働力率上昇でM字カーブの谷は徐々に浅くなっている（図表3-1参照）。



（備考）各年齢階級別労働力率は各年齢階級における人口総数に占める労働力人口の割合。

（資料）総務省「労働力調査」から作成。

しかし、M字カーブの谷に当たる年齢層を中心に女性の労働力率が上昇していることは、家事・育児と仕事を両立する女性が増えたことによるものではない。

図表3-2をみると、03年時点の女性の非労働力人口2921万人のうち、就業希望者は401万人であった。06年（7-9月期までの平均、以下同じ）には就業希望者は359万人と、03年から42万人減少した。03年時点では非労働力人口で就業希望だった人の1割以上が、就業したか求職活動を開始し、労働市場に参入したことになる。

女性の就業希望者が求職活動をしていない理由としては、「適当な仕事がありそうにない」「家事・育児のため仕事を続けられそうにない」が中心である。「適当な仕事がありそうにない」は03年に比べて39万人減少しているが、「家事・育児のため仕事を続けられそうにない」は03年とほとんど変わっておらず、就職活動をしていない最も大きな理由となっている。

「家事・育児のために仕事をできない」という理由で働いていなかった女性が数万人しか労働力市場に参入しておらず、家事・育児が女性の就業を阻んでいるという構造はほとんど変わっていないと考えられる。

図表3-2 就業希望者が就職活動をしな理由 (万人)

女性		03年	06年	03年→06年
就業希望者		401	359	-42
求職活動をしな理由	適当な仕事がありそうにない	151	112	-39
	家事・育児のため仕事を続けられそうにない	136	132	-4
	健康上の理由	38	40	2
	その他	68	68	0

(注) 1. 非求職理由不詳があるため各項目の合計と全体は一致しない

2. 06年は06年7-9月期までの平均

(出所) 総務省統計局「労働力調査」(詳細結果)

2. 仕事をやめた時期・理由

女性労働者は妊娠、出産を機に仕事をやめる方が多い。育児休業を取らない理由には、職場が取りにくい雰囲気だったこと、不規則な仕事で仕事と子育ての両立が難しそうだったことがあげられている。また子育てに専念したいからやめたという声も聞かれる。

妊娠、出産を機に仕事をやめた人の理由を分類すると大きく下記のようなになる。

(1) やめたくてやめた

- ① 家事・子育てに集中したかったから (積極的理由)
- ② 両立のメリットが無かったから (非積極的理由)
- ③ もともと仕事が嫌で、結婚・出産が良いきっかけとなったから

(2) 続けたかったがやめた

- ①勤務先に両立できる制度が無かったから
- ②制度はあるが利用できる雰囲気は無かったから
- ③家庭の事情で家事・子育てに専念することになったから

<以下、インタビューより () 内は子どもの年齢>

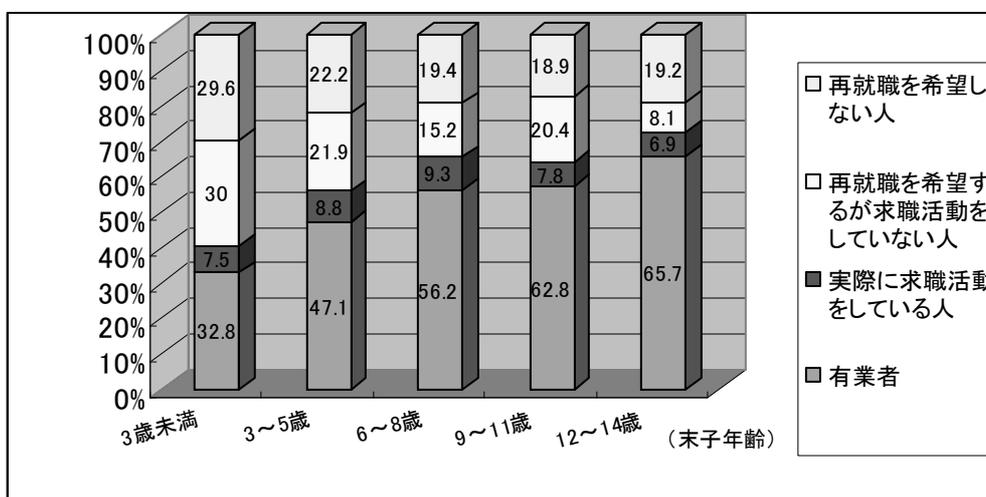
- ・ 妊娠を機につわりなどひどくて退社。幼稚園までは子どもと一緒にいたいし、人に預けるのはいやだったので育休ではなく退職した。(1歳)
- ・ 妊娠9ヶ月で退社。パートでも育休を取る方はいたが(3ヶ月)通勤に時間かかるため朝が忙しく、子供が出来てから幼稚園の送り迎えをしないと、と考えるとそこまでして残るメリットはない。また新しく探した方がいいかなと思い退社。社員の方でも取らないし、取っても半年。だからパートは立場上取りづらかった。(5歳/1歳)
- ・ 妊娠後、やめますと言ったのだがバイトでいいから働いてくれと言われ、正社員からバイトになった。その後出産を機に退社。育休はあったが、不規則な仕事だったので育児との両立は難しかった。(0歳)
- ・ 以前勤めていた会社(ガソリンスタンド)で、「忙しい時に子育てで出勤できないのならいない」と言われ、出産を機に退職した。(0歳)
- ・ 以前はレジのアルバイトをしていたが、出産を機に退職。子どもが幼稚園か小学校に入ったら仕事はしたいと思う。(2歳)
- ・ 結婚を機に退職。妊娠前までは派遣会社で就業していたが、出産を機に退職。(1歳)
- ・ 結婚を機に退職。夫の仕事を手伝っていたが、転勤を機に子育てに専念。(5歳/2歳/1歳)
- ・ 結婚後、子どもができた時期と夫の転勤が重なり退職。(1歳)
- ・ 自分の両親も夫の両親も子どもが年少になるまで、自分で子育てしなさいという考えだったので、結婚前から子どもができたなら育児に専念するつもりである程度お金を貯めていた。2人目の子が4歳になるまで専業主婦でいるつもり。(1歳8ヶ月/妊娠中)
- ・ 専門学校を卒業し新聞社へ就職。上の子の時、育休を1年とった。しかし新聞社の経営が傾き正社員から週1回のバイトへ変わらないかと打診され退職。(3歳/1歳)
- ・ 子どもを預けて働くことも考えたが、まわりに子どもを預けてまで働いている人がいなかったため、漠然と子どもが幼稚園に入るまでは育児に専念しようかなと考えている。派遣だったので、育休については調べてもいなかった。小さい店だったから制度があっても利用しづらい。派遣会社でも育休制度はあるが、ブランク1年を考えると難しい。(1歳)
- ・ 派遣社員だったのでとれる環境になかった。できればとりたかった。(4歳/1歳)

3. 再就職をしたい時期

インタビュー調査によると、仕事をやめたくてやめた人でも続けたかったがやめた人でも子どもが幼稚園に入る頃には働きたいと考えている女性が多いようである。

図表3-3でも分かるとおおり、3歳未満の子どもを持つ女性は「再就職を希望するが求職活動をおこなっていない」、つまり潜在的な労働力が最も高いことがわかる。その層が子どもが3歳を越えると約8%も減少している。また「再就職を希望しない人」も子どもが3歳を超えると約7%も減少している。これらから、子どもが3歳以上になれば働ける環境が整いつつあると言える。さらには、潜在的な労働者が多い3歳未満の子供を持つ層の活用は進んでおらず、人材を確保する上でターゲットとなりえる層だといえる。

図表3-3 末子年齢別女性の就業状況



(出所) 平成18年度版 国民生活白書

(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(2002年)により特別集計。

2. 既婚女性の就業状況を末子年齢別に表したもの。

3. 対象は、配偶者を有する女性で末子年齢が14歳以下の者と同居している者。

<以下、インタビューより () 内は子どもの年齢>

- ・ 子どもが幼稚園くらいになったら働きたいが、2人目も欲しい。(0歳)
- ・ できれば働きたいが未満児で預けると保育料が高いので悩んでいる。子どもが小さいとなかなか条件に合う仕事がない。(1歳)
- ・ 子どもを保育園に預け働きに出ようと思ひ、面接に行ったが、「子どもが病気になったらどうしますか」「次のお子さんができてすぐ辞められたら困るので雇えない」などの理由で断られてしまい、仕事に復帰するのは難しいと感じている。子どもが幼稚園か小学校に入ったら仕事はしたいと思う。(2歳)
- ・ 子どもを保育園に入れたいと思ひ探しているが、人気のある保育園は親が正社員でないと入れてもらえない。でも早く仕事したい。(2歳)

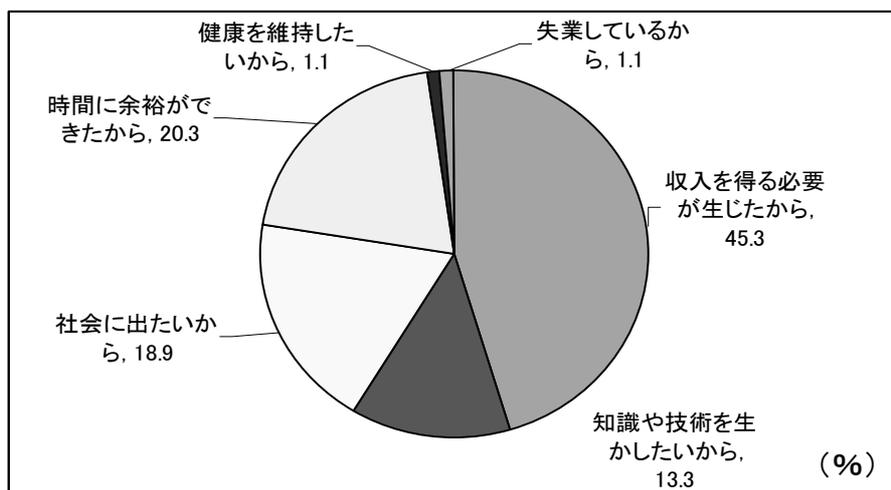
4. 再就職をしたい理由

図表3-4の調査から働きたいと思っている女性の45.3%が「収入を得る必要が生じたから」と解答し、「知識や技能を生かしたいから」、「社会に出たいから」といった理由を上回っている。再就職希望が強まる背景には経済的要因があることがうかがえる。

しかし、今回のインタビュー調査によると経済的理由は大前提であって、それ以上に、自分のため、社会とかかわる場が欲しいために働きたいと考えていることがわかった。例え経済的な不安がなかったとしても、家に居ることよりも、社会へ出て様々な人と関わりを持ち自分を高めていきたい、社会の中での自分の存在を確立したいと思う、という意見が多かった。

どうやら女性の「生き方」の中には働くことが不可欠になってきているようだ。お金のために仕方なくという消極的な人は少なく、仕事をしたいというモチベーションは非常に高いことがうかがえる。

図表3-4 再就職を希望する理由



出所：平成18年度版国民生活白書

(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(2002年)により特別集計。

2. 結婚または育児により前職を辞め、現在無職で就職活動を希望する女性の就職理由を示したものの。

3. 対象は、前職を結婚または育児のために辞めた20~49歳の既婚女性(在学者を除く)

4. 「学校を卒業したから」「その他」「無回答・不詳」は集計から除外してある。

<以下、インタビューより ()内は子どもの年齢>

- ・ 経済的な面もあるが、1人で家にいたくない。時間をもてあますし、情報も入らないし、人とのふれあいが欲しい。前職が医療系で、先生たちや患者さんたちなど、人とふれあうのが好きだった。また、勉強できるし自分のスキルアップに繋がる。(0歳)
- ・ 金銭面。住宅ローンがあるので、2人で働いて早く返せるようにしたい。子育て支援センターに行くと、他のママさんたちに、「社会復帰しても保育料とかで全部持ってかれるよ！」

という話も聞くと在宅ワークがいいかなと思う。しかし在宅ワークは少ないし、内職では月1〜2万円しか稼げない。子どもと一緒にいたいのが、仕事をする事で接し方も変わると思う。(1歳)

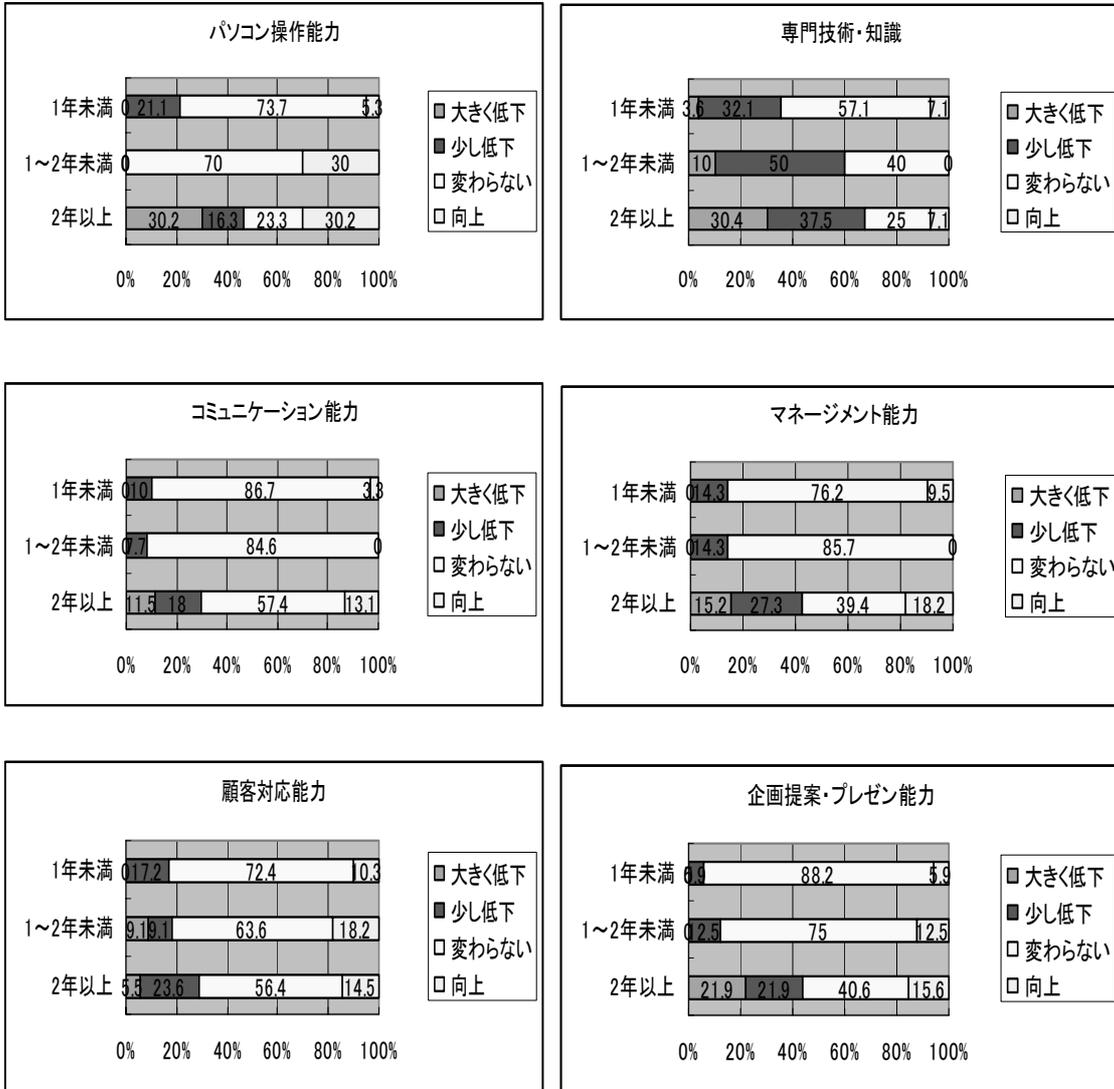
- ・ 行政書士の資格を持っていて、自分の持っているスキルを活かしたいと思っている。次に金銭面。(0歳)
- ・ 情報に取り残される。人とのふれあいの場が欲しい。前職の経験を活かしたい。(1歳)
- ・ 自分自身が社会参加しなければというあせりがある。(1歳/妊娠中)
- ・ 社会参加、家族じゃない第三者とのかかわりの場が欲しい。外に出たら接し方も良くなる。(4歳/1歳)
- ・ 接客業が好きだから。家にいるとなかなか会話しないストレスがたまる。日常的に会話できる場があると楽。(1歳)
- ・ 収入は主人の給料で間に合うが、自分のお小遣いも欲しいので。(1歳)
- ・ 体を動かしていたい事と、経済的な面から働きたいと思う。家にいると老けてくる。(0歳)
- ・ 家で専業主婦をしていたかったが、祖父母が家にいるので、家に居づらい事と、子どもにお金もかかってくるので仕事をしたい。(2歳)
- ・ 家でじっとしていたくない。精神的にも暗くなってしまうので、外に出て人と接する場が欲しいので仕事をしたい。子どもを早く幼稚園に入れて仕事したと思っているが、夫の転勤のこともあり、すぐに行動できない。(2歳)
- ・ 子どもが大きくなると経済的にきつくなってくるので、働きに出たい。また、自分の小遣いも欲しいので、働きたい。働きに出ることで、自分を磨き、たとえば、就業時間が決まっていたとしても、自分の時間を持ちたい。(2歳)
- ・ 最近、建てた家のローンと、子供の教育費がかかるので働きたい。また、子育てばかりしていると視野が狭くなり、老けてくるので、外に出て人に見られる事も大事だと思う。(5歳/2歳/1歳)

5. 離職期間と職業能力の低下

離職した女性に対して、離職期間中に職業能力がどのように変化したと思うかを調査したものが図表3-5である。離職が1年未満であれば、それほど能力の低下を実感していないのに対して、離職期間が2年を過ぎると、どの能力についても低下を感じる割合が高くなっている。

先述したように、再就職を最も希望しているのは、末子が3歳未満の層である。つまり、職業能力の低下がそれほど感じられない層ほど活用されていないといえる。

図表 3-5 離職期間中に能力がどのように変化したと思うか



(出所) 平成 18 年版 国民生活白書

(備考) 1. 内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006年)により制作

2. 「就業中断期間中、以下の能力はそれぞれどのように変化したと思いますか。」という質問に対する回答の割合である。選択肢は他に「そもそも必要とされていない」。

3. 回答者は、結婚・育児により就業中断を行った 20~49 歳の女性 130 人である。

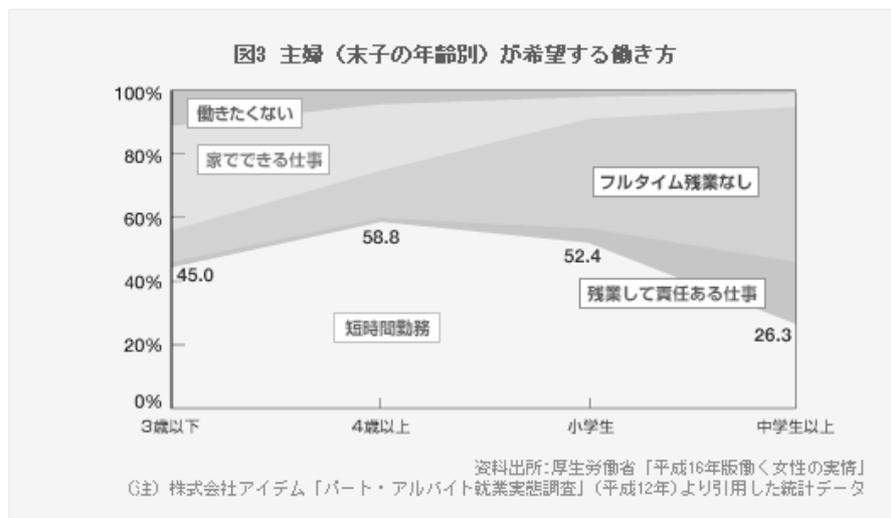
4. 無回答および「そもそも必要とされていない」と回答したものは除く。

6. 再就職の際、希望する雇用形態

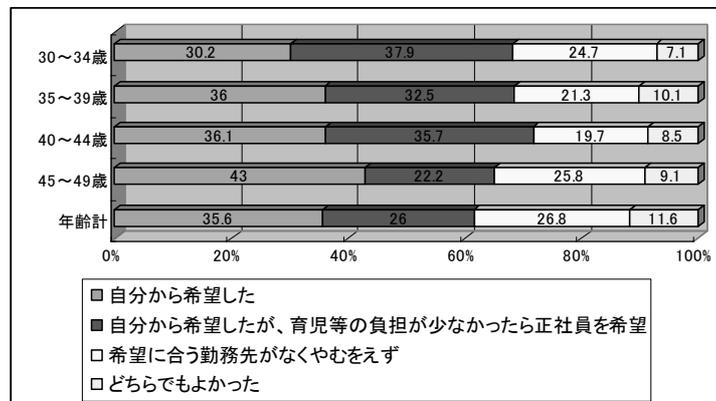
再就職を考える主婦層の希望する雇用形態は、末子の年齢に大きく左右される。図表3-6からわかるように、末子が3歳以下だと、「短時間勤務」「家でできる仕事」を希望する方が多い。末子の年齢が上がるにつれ、「短時間勤務」「家でできる仕事」の比率が低下し、「フルタイム」勤務を望む方が増えてくる。これは、夫や両親などの協力が得られない場合、保育園・幼稚園の送り迎えや病気時の対応のため正社員での勤務が現実的に難しいこと、育児に関わる時間もしっかり確保したいことなどが理由と考えられる。図表3-7では、パート・アルバイトを希望する方でも「育児等の負担がなければ正社員で働きたい」と考える層が3割近くいることがわかる。

これらのことから、正社員として働きたいが、子どもが小さい時期は育児を理由にパートでの勤務形態を考えている層がかなりいると思われる。

図表3-6 主婦が希望する働き方



図表3-7 パート・アルバイトを希望した動機



(出所) 平成18年版 国民生活白書より

<以下、インタビューより ()内は子どもの年齢>

- ・ 来年には一番下を親に預けてパートに出たいと思っているが、夫は福利厚生や待遇がしっかりしている正社員を勧める。自分としては、子どもとコミュニケーションが取りやすいし、忙しい時期に残業拒否もできないので、パートで仕事をしたいと思っている。(5歳/2歳/1歳)
- ・ 子育てが落ち着いたら、派遣でもいいので仕事はしたい。出来れば事務系のパートで仕事がしたいと思っている。色々探してはいるが中々見つからない。(1歳)
- ・ 子どもにお金もかかってくるので、正社員で仕事をしたい。ただ、夫の転勤と扶養の問題もあるのでパートで仕事をするしかないが、パート代だけだと保育料だけで終わってしまう。(2歳)
- ・ 子どもを保育園に入れたいと思い探しているが、保育園は親が正社員でないと入れないので、困っている。以前、派遣で事務の仕事をして楽しかったので、また事務の仕事をしたい。(2歳)
- ・ できれば正社員。だけど子どものこと(病気など)に対応できる働き方で雇ってくれる会社があるかどうか。あきらめているので実際はパートになると思う。(1歳/妊娠中)
- ・ 時間に融通が利く働き方を考えると、正社員は無理。1人目のとき融通が利く仕事としたいホームヘルパーの資格を取ったが、実は意外と時間に束縛される仕事で失敗。レジとか工場とか簡単に抜けても問題ない仕事が現実的。(4歳/1歳)

7. 再就職先の情報収集方法

小さな子どもを持つ母親にとって、家に居たまま仕事の情報が得られることが最優先のようだ。最近では無料求人情報誌やインターネットなどの情報が充実しており、ハローワークだけでなく、多様な手段で求人情報を収集していることがうかがえる。各地域の子育て支援センターや子どもを遊ばせられる施設での求人広告は求職者の目に付きやすい傾向がある。

<以下、インタビューより ()内は子どもの年齢>

- ・ 新聞折込や新潟情報(フリーペーパー)(1歳)
- ・ 新聞折込。ハローワークに行ったりする。(0歳)
- ・ ハローワーク、インターネット、タウンページ。(0歳)
- ・ 新聞折込の求人や求人フリーペーパー。新潟では在宅ワークは少ない。mixiで在宅ワークの案内が来るが悪徳業者のものもあるようで怖くて手は出せない。(1歳)
- ・ 市民センターのパートバンクで子どもを遊ばせるついでに仕事を見ている。(1歳)
- ・ 新聞の折込。ハローワークに行くのに子どもの預け先を確保しないとだし、そうまでして行ってもフリーペーパー以上のいい情報が得られるわけではない。(4歳/1歳)
- ・ フリーペーパーが一番身近。内容が充実している。ハローワークは最終手段のような存在。

新潟のハローワークは駐車場が小さいし頻繁に行こうとは思わない。(1歳)

- ・ ハローワークしか頭になかった。子どもを連れて行くか、預けていくかして。(1歳/妊娠中)
- ・ フリーペーパーか新津支援センター。子育て中の人に向けての求人情報が貼ってある。(3歳/1歳)
- ・ 折込広告の求人欄を見ている。(2歳)

8. 再就職に向けて取り組んでいること、取り組みたいこと

再就職に向けてスキルアップなど特別に取り組んでいる方はあまりいなかった。子育て、家事などに追われてなかなか自分の時間を作ることが難しいのが現状のようだ。図表3-5から離職期間中の職業能力の低下の大きさがわかったが、育児中にいかにして能力低下を引き止めるか、スキルアップを試みるかは大きな課題と言えそうだ。また、習い事に行くことは難しく、やるならば在宅でできることが大きな条件のようである。

<以下、インタビューより () 内は子どもの年齢>

- ・ 何もしていない。興味があるのはフットマッサージ。仕事もあると聞くし、趣味で家族にしてあげられるから。しかし子どもを見ながら資格を取るのは大変。育児をしていると時間がなくて、習いたいと思うが躊躇してしまう。子どもがもう少し大きくなってからになってしまうと思う。(1歳)
- ・ 前職の仕事に関連する会報誌を読み、知識の面においていかれないようにしている。現場に出ていないと不安はある。(0歳)
- ・ ない。子育てに専念している。(1歳)
- ・ パソコンスクールに行きたいと思っていたが、数ヶ月間かかかってしまうので、その間子どもを預けることもができないので時間的に無理だった。(1歳)
- ・ 友人は、通信教育で資格を取り、産休後も同じ職場で仕事をしている。資格があれば就職に有利だと思う。資格は意欲が大事で、取ろうとしている姿勢・努力を企業が買ってくれると思う。資格はどこで使えるか分からないから色々取っていた方がいいと思う。
(5歳/2歳/1歳)
- ・ 通信教育に興味はあるが、自分の性格を考えるとやらないで終わってしまいそう。どこかに通うのも無理なので、今は「じゃあいつか」と思い何もしていない。(1歳)
- ・ パソコンの技術は無駄にならないと思う。(4歳/1歳)
- ・ 在宅でできるもの(ユーキャンなど)をやろうかと考えている。家でできるというのが絶対条件。(3歳/1歳)
- ・ 職業訓練校で簿記3級を取ったが、全然役に立っていない。取る資格も選ばないと意味がない。(2歳)

9. 再就職するにあたっての壁

一番の壁は時間に融通の利く仕事があるかどうかである。また制度だけでなく、子育て中の従業員に対する職場の理解があるか、急な休みをとっても受け入れられる雰囲気かどうかを不安視する声も多い。ただ制度を作っているだけでは魅力的な職場とは言えず、求人をする際は実績などを公開し、仕事と子育ての両立に理解がある職場だということをアピールする必要があるようだ。職場の雰囲気がわかっているということで前の職場に復帰したいと考えている人が多くいたことから、職場の雰囲気を女性たちが重視していることがわかる。

また、子どもの預け先が少ないことも大きな壁となっている。正社員でないと許可が下りない保育園が多いという声があり、延長保育をしていない、延長保育料が高く働いても収入の大半が保育料になってしまうなど、子どもを預けられずに働きたくても働けない女性も多い。

<以下、インタビューより () 内は子どもの年齢>

- ・ 仕事と育児（家事）の両立ができるかが不安。家事がおろそかになりそう。部屋が汚くなりそうで、それはいやだ。(1歳)
- ・ 幼稚園や保育園の環境、お金や何時まで預けられるかなどは不安。ママの次の仕事が決まっていないと預けられないと聞くし。自宅でやろうと思っているが、在宅ワークでも預かってもらえるかどうかも不安。(0歳)
- ・ 育児時間の確保が不安。子どもが病気になったときの融通が利くか。それでも雇ってくれるのか、職場で理解があるのかが不安。(0歳)
- ・ 前職は小さい子どものいる主婦の方がいた。その方が幼稚園からの電話などで仕事を抜けると、「またか…」という思いもあったが、「仕方がない。カバーしよう」というのが職場の雰囲気だった。そういう会社なら働けると思う。でも、そういうのは実際職場に入ってみないとわからないので、知らない会社には行きづらい。前の職場に復帰（雰囲気がよかったから）するのがベスト。(1歳)
- ・ 前の職場は雰囲気が良く育休を取りやすかったので、前職が良い（会社が傾き退職）。情報誌で社内に託児所がある企業を知り、いいなあと思った。(3歳/1歳)
- ・ 子どもを保育園に預け働きに出ようと思い、面接に行ったが、「子どもが病気になったらどうしますか」「次のお子さんができてすぐ辞められたら困るので雇えない」などの理由で断られてしまい、仕事に復帰するのは難しいと感じている。(2歳)
- ・ サービス業だと、必ず土日出勤になるので困る。「夜間は出られないよね」と初めから諦めた態度で確認されることが多い。(0歳)
- ・ 近場にある保育園は、親が正社員でないと入れない。確認は、市役所から調査にくる。保育園によって違うが、審査は厳しい。(2歳)
- ・ 同居人に自分の親（祖父母）が居ると、保育園への入園許可が下りない。(2歳)

10. 幼稚園や保育園の情報収集

幼稚園や保育園の詳しい情報はなかなか得にくいのが現状のようだ。また入園許可が出なかったり、子どもを預かってくれる基準や料金もそれぞれ違うなど、それらの情報を集めるのに苦労している。託児施設の不足は主婦層の再就職を阻む一因である。そんな中、社内託児施設のある会社は知名度があり、女性たちの評価は非常に高かった。

<以下、インタビューより () 内は子どもの年齢>

- ・ 市が出している幼稚園情報。(0歳)
- ・ 役所とかに保育園情報誌が置いてある。置いてあるからわざわざ行かないといけない。情報は充実しているとはいえない(1歳)
- ・ マグネットという新潟市西区の幼稚園・保育園情報。そんなに情報源はない。クチコミ。(0歳)
- ・ 自分で見に行く。未満児を集めて開放している日に子どもを遊ばせに行く。地区の公民館、支援センター、役所などに予定がある。市町村合併後、幼稚園・保育園に入る条件が厳しくなってきた。ちゃんとした証明(ママさんが働いているという)が必要。(1歳)
- ・ 友人等と集まった時の雑談の中から収集している。園料も家の収入によって違いがあるので、安い保育園に入れたいと思っている。知り合いのママ達は、保育園に入れるように工夫している。8か所ぐらい見学に行っているが、過疎地になればなるほど、審査基準は甘くなる。現状では、遠くても入りやすい保育園を選ぶしかない。ヤクルトでは事務所に託児所を用意してくれている。そういう企業を増やして欲しい。(1歳)

11. 働くにあたって、企業への要望

仕事と子育ての両立に理解を示すこと、協力的である姿勢が企業に求められている。子育て中の女性に対して冷たい対応をする企業の評価は低く、逆に両立支援に協力的な企業に対する評価は非常に高かった。子育て支援に取り組むことで得られる企業イメージアップの効果の大きさがうかがえた。企業には働きやすい職場を作るため今以上に働く者の声を聞いていくことが必要になりそうである。

<以下、インタビューより () 内は子どもの年齢>

- ・ 託児所がある企業がいい。自分と一緒に出勤して、一緒に退社できる。保育園などは時間が決められているので。企業が保育園や幼稚園に委託していても良い。それと勤務時間の融通が利く職場。託児所のある一正蒲鉾さんは短期雇用もあるから良いと思うけど、遠いので難しい。(1歳)
- ・ 父親の育休。夫も少しでも手伝ってくれればありがたい。(0歳)
- ・ 出産・子育てを経験したママさんはパワフル。社会経験も子育て経験もあるのは大きい。

仕事の要領も良く、人との接し方もうまい。そういう人材をどんどん活かして行って欲しい。前の職場（派遣会社）は代替の方がいて、当日欠員がでてでも対応できるようなシステムになっていた。そういう体制を作って欲しい。(0歳)

- 制度を作るだけで取りにくいのがほとんど。「取れるよ」ではなく「取りなさい」と言って欲しい。育休を取れる環境、体制を作って欲しい。(0歳)
- 休みたくて申し出ているわけでないのに「子どもがいるからね」と嫌々な対応をされると、だんだん言いづらくなり、追いこまれるように辞めてしまうケースが多い。やむ得ない状況だという事をできるだけ理解してもらい、もっとやさしく接して欲しい。(2歳)

第4章 関連機関・団体へのインタビュー調査

本章では、主婦層の就職や仕事と生活の両立などを支援する機関へのインタビュー結果を紹介、それについて考察する。

1. マザーズサロン新潟の取り組みについて

(1) マザーズサロンの設置について

厚生労働省においては、平成18年度から子育てをしながら就職を希望している方に対して、子ども連れでも来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行う「マザーズハローワーク」を設置している。設置されていない地域においても子育てしながら再就職を希望する方が多数存在しており、その支援が求められていることから、平成19年度は「マザーズハローワーク」の設置されていない県の中核の公共職業安定所に「マザーズサロン」を設置した。新潟県においては、「ハローワークプラザ新潟 ときめきしごと館」内に「マザーズサロン」を設置し、平成19年4月23日よりサービスを提供している。マザーズサロンは、20歳未満の子どもを持つ求職者が利用することができる。

(2) マザーズサロン利用の主なメリット

① 子連れでも安心して利用が可能

ハローワークにおいても子連れでの利用は可能ではあるが、子どもが騒いで周囲の求職者に迷惑をかけるなど、安心して利用できない面があった。マザーズサロンは、ハローワークとは独立したスペースを設けており、子どもがアニメを見たり、遊具で遊べたりするキッズコーナーや授乳・オムツ交換スペースがあり、子連れで来館しても安心して利用することができる。

② 専門スタッフの就職相談コーナー

子育て経験のある専門スタッフ（マザーズサロン職業相談員2名、子育て支援連携推進員1名）が就職相談に応じる。

③ マザーズサロンおすすめ求人の提供

マザーズサロンの利用者に適した仕事と子育てが両立しやすい求人（残業が少ない、休日、就業時間等）を選定し、求人検索システムや掲示板で提供。

④ 保育関連施設や保育サービス関連情報の提供

求人情報だけでなく、保育施設や保育サービス関連情報を提供し、仕事と子育ての両立に必要な情報を総合的に提供。

(3) 利用状況

1日30名程度の来館があり、オープン以来、増加傾向にある。新規求職者数に占める就職件数の割合は30%~40%で、ハローワーク全体の数値とほぼ同じ。子育て中の方は就職が決まりにくい傾向にあるが、マザーズサロンの利用により成果があがってきていると思われる。

(4) 求職活動に関して

本気で就職を考えている意識の高い人が多く来館している。就職するために、「就業時間の子ども面倒を誰が見るか?」「就業日に子どもが病気をした場合にどういう対応を取るか?」など、サポート体制を明確にしている方が多いようだ。就業形態は、パートタイムを求める人が多い状況。結婚・出産前にそれなりのキャリアを積んだ方や、有能な方が多く、就職のために資格を取得される方もいる。

また、自分のスキルや子育て環境に対し、適切な企業を選べていない方も存在する。いずれの場合も、相談員がアドバイスを行っている。

(5) 企業側に求めること

企業側の目線を落として、もっと子育て中の主婦の活用に取り組んでもらいたい。フルタイムで働けない方も多いのだが、複数名のパートを配置し、うまくシフトを組むことも可能である。仕事にブランクがあり、即戦力として疑問視する企業もあるが、主婦層には以前の仕事で経験を積んだ方が多く、新卒や若年層の雇用より、専門的な知識・経験を持った方が多い。社会経験や子育て経験など人生経験の豊富さは、より効率的に業務を進めることや、新しいものの見方・発想ができるなど、大いに役立つ。今、パートで雇い、やがて子供に手がかかからなくなればフルタイムへ移行も可能である。

求人を出す際に制約をつけると、主婦層に十分に情報が届かない可能性があるので注意が必要である。

(6) 企業にとってのマザーズサロン活用法

求人を出す際はハローワークに登録をするが、その際に「子育て中の方を積極的に採用したい」という旨を伝える。すると、その求人情報がマザーズサロンの相談員に共有され、適切な求職者に積極的に情報提供をおこなってくれる。



ハローワークプラザ新潟ときめきしごと館
住所：〒950-0901 新潟市弁天 2-2-18 新潟K Sビル
TEL：025-240-4510 FAX：025-241-8610

2. 新潟労働局雇用均等室

新潟労働局は働く人々の幸せと雇用の安定のため、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政が、それぞれの専門性を発揮しながら連携を図り、総合的な労働行政を展開している。その中で、男女雇用機会均等に関する事務、育児・介護休業等に関する事務、パートタイム労働者に関する事務を担当している雇用均等室に支援機関からみた主婦層の労働力活用についてインタビュー調査を実施した。

(1) 「雇用継続」 人材の確保＝人材を手放さないこと

少子化による労働力人口の低下もあり、中小企業は人材確保が困難な状況の中、1度確保した人材を手放さない「雇用継続」が労働力確保のため不可欠であると考えている。しかし女性社員は結婚や出産によって離職するケースが多く雇用継続ができていない。労働力の確保が困難な現在、従来のように女性は結婚や出産によって離職するというのは中小企業にとって大きな損失である。ワーク・ライフ・バランスを実現する新しい人事戦略が求められている。

(2) 女性社員は貴重な戦力

子育てをする女性を雇用する問題として、育休中の人材の穴が空くこと、復帰後も育児等によりこれまで通りの時間で働けなくなる事などがある。両立支援に取り組むことでコストがかかってしまう。しかし、人材の育成にはコストに加え、多くの時間がかかる。出産・育児で職場を離れる女性と同じ能力の人材を育てるのにどれくらいの時間とコストがかかるだろうか。女性を戦力として考えているならば戻ってきて欲しいはずである。

(3) 期待できる効果

両立支援に取り組むことで期待できる効果は2つある。1つめは人材確保。これからの人材は職場環境の充実が当たり前だと考えて職場を選ぶことになる。その中で、仕事と家庭を両立できる職場は、社員にやさしい職場だというイメージを抱かせることができ、選ばれる企業になる。実際に一正蒲鉾株式会社では次世代育成支援対策推進法の認定を受けたことで求人増加した。

2つめは職場の活性化、生産性の向上である。私生活の充実の仕事の充実につながる。両立支援によりワーク・ライフ・バランスを実現することで能力、生産性向上が期待できる。

(4) 労働局による両立支援

都道府県労働局雇用均等室は次世代育成支援対策推進法で策定することが求められている「一般事業主行動計画」(以下、「行動計画」)の届け先として行動計画策定届出の支援を行っている。次世代育成支援対策は少子化対策として、女性の社会進出や共働きの増加に対応した、子育てをしている労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの構築を推進するものである。行動計画策定の支援として規定例の提供、策定・届出についての助言、コンサルタントによる策定のサポー

ト（無料）を行っている。

また、今まで育休、短時間勤務制度を実施していなかった中小企業に対して、次世代育成支援対策を行うきっかけや、事例を作る一歩目としての制度である「中小企業子育て支援助成金」の推進、働く女性の妊娠・出産・育児についての法的なサポート、21世紀職業財団と協同で仕事と育児の両立支援レベルアップ助成金の推進を行っている。

（５）雇用均等室の業務

- ① 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保のために
 - a. 男女雇用機会均等法についての周知徹底
 - b. 雇用の各ステージにおける男女の均等な機会と待遇の確保および職場におけるセクシュアルハラスメント対策等に関する労働者や企業からの相談への対応
 - c. 男女雇用機会均等法の施行に関する事業主に対する指導
 - d. 女性労働者が能力発揮しやすい環境整備のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）の促進
 - e. 母性健康管理対策の推進
- ② 仕事と育児や家族の介護との両立を図るために
 - a. 育児・介護休業法の周知徹底
 - b. 育児・介護休業法についての労働者や企業からの相談への対応
 - c. 育児・介護休業法の施行に関する事業主に対する指導
 - d. 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発
 - e. ファミリー・フレンドリー企業の普及促進
 - f. 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の策定・届出促進
 - g. 次世代育成支援対策推進法に基づく労働局長の認定
- ③ パートタイム労働者の待遇の改善のために
 - a. パートタイム労働法及び指針の周知徹底
 - b. パートタイム労働に関する事業主やパートタイム労働者からの相談への対応
 - c. パートタイム労働法の施行に関する事業主に対する指導
- ④ 在宅ワークの環境整備のために
 - a. 在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの周知・啓発
- ⑤ 労働者と事業主との間の紛争解決援助
 - a. 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく、労働者と事業主の間に生じた紛争についての労働局長による紛争解決の援助や紛争調整委員会による調停

新潟労働局雇用均等室 住所：〒951-8588 新潟市中央区川岸町 1-56 TEL：025-234-5928 FAX：025-265-6420

3. 財団法人21世紀職業財団

財団法人21世紀職業財団は、女性労働者、子どもの養育または家族の介護を行う労働者及び短時間労働者の能力の発揮のための雇用管理の改善、女性労働者等の職業生活と家庭生活との両立のための支援等の諸事業を行うことにより、企業における良好な雇用関係の確立及び女性労働者等の能力の有効発揮並びに福祉の増進を図るとともに経済社会の発展に寄与することを目的として、昭和61年4月の男女雇用機会均等法の施行を機に設立された。

(1) 再就職希望者支援事業

21世紀職業財団では、再就職希望者支援事業として、妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した方で、再就職を希望する方を対象に再就職支援事業を行なっている。

再就職希望者は、まず住んでいる地域の21世紀職業財団に登録をする必要がある。登録は無料。登録期間は4年間で、希望する場合は1回に限り更新することができる。

登録者は、①「Re・Beワークセミナー」(再就職準備セミナー)への参加、②再就職に役立つ情報誌『Re・Be』の送付(年3回)、③「再チャレンジサポートプログラム」などの支援を受けられる。

①「Re・Beワークセミナー」(再就職準備セミナー)

「ワークシートを活用して、自分の適性を考える」「履歴書、職務経歴書の書き方、面接マナーと自己アピール法」など多様なカリキュラムで、再就職を支援している。小さい子どもがいる方でもセミナー受講時の託児があるので安心して受講できる。

②再就職に役立つ情報誌『Re・Be』

再就職への誌上アドバイスや事例紹介など再就職情報が充実している。



③「再チャレンジサポートプログラム」

専門のコンサルタントが個別に相談に応じ、再就職のプランづくりをきめ細かくサポートする。これまでの職業経験をふり返り、自分自身を客観的に整理し、再就職までの具体的取組計画の作成を手伝う。この他にも、企業と再チャレンジ女性との交流会を実施したり、希望者には、企業

等での職場体験講習を行なったりしている。

同プログラムを受ける方は、「すぐに再就職をしたい」と考える層よりも「将来の再就職に向けて準備をしていきたい」と考える層が多い。同プログラムを受けた方で早期に再就職を希望する方は、マザーズハローワーク・マザーズサロンにおいて自分の再チャレンジプランに沿った求職活動の支援を受けることもできる。

(2) 再就職サポートサイト (<http://www.saisyuusyokusupport.jp>)

21世紀職業財団では、再就職準備のための情報や、準備から就職活動までを学べる「eラーニング」を提供している。自己理解、職業理解、生活環境の基盤づくり、就職知識・スキルの理解など再就職に必要な情報を、パソコン・インターネットなどを使用して学習することができる、子育て中の再就職希望者にうれしいサービスである。



この他にも、21世紀職業財団では、育児・介護・家事代行のサービスに関する情報が閲覧できるサイト「フレイフレイネット」、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイト「両立支援のひろば」、男性の育児参加応援サイトの運営など、仕事と育児・介護の両立支援のための幅広い活動を展開している。

財団法人 21世紀職業財団 新潟事務所

住所：〒950-0087 新潟市中央区東大通 2-5-1 KDX 新潟ビル 8F

TEL：025-249-5660 FAX：025-243-2172

5. 長岡市 男女平等推進センター ウィルながおか

長岡市の男女平等推進センター「ウィルながおか」は、男女平等と共同参画をめざしたまちづくりを実現するための具体的・実践的な活動の拠点となる施設である。

男女が対等な構成員として社会のあらゆる分野に参画し共に責任を担えるような男女共同参画社会の形成に向けた活動を支えている。講座やフォーラムの開催、情報誌の編集など、長岡市と市民が協働で、手作りの企画・運営をしている。長岡市商工部、21世紀職業財団やハローワークとも連携し、女性の再就職支援活動も積極的に行なっている。

(1) 多様な相談に応じる「ウィルながおか相談室」

ウィルながおか相談室では、自分の生き方、家族のこと、仕事のことなど様々な悩みに専門の相談員が応じている。女性の仕事に関する相談では、職場の悩み、再就職の相談、起業の相談などが多いという。

相談員の吉田さんの話では、「仕事のブランクを気にする人が多い。ブランクで自信を失っている。その不安を埋めるべく、資格を取得しなくてはいけないと考える傾向がある。」という。しかし、現実には資格を活かせる仕事は長岡には少ない。そのような相談には、「資格よりも考えていることを相手に伝える能力、会話力を身につけることが重要」とアドバイスをしている。

(2) 再就職へのステップ

ウィルながおかの情報誌「あぜりあ」の編集やフォーラムの実行委員のボランティアの活動は女性の再就職のステップとしても有意義である。通常、すぐ仕事をしたい人はハローワークに行くが、すぐには考えていない人、なかなか再就職に踏み出せない人でそのステップとしてボランティアに参加している人もいる。また、キャリアステップや社会とのつながりを保つ意味で参加される方も多い。

上述の指摘のように、コミュニケーション能力は社会人としての基本であり、コミュニケーション力を磨く場をして、ボランティアの活動はとても有効である。

この他にも、ウィルながおかが開催する講演会や21世紀職業財団等との連携による再就職支援セミナーへの参加により、再就職の準備やコミュニケーション力の向上を図ることができる。

(3) 仕事と育児の両立への悩み

「やりたい仕事」と勤務時間等の「勤務条件」、どちらを優先させていくか悩む方が多いという。子どもが小学生以下の場合、フルタイムでの勤務は難しいと考える方が多く、フルタイムで働くには夫、祖父祖母など身内の協力がないと厳しいのが実情のようである。

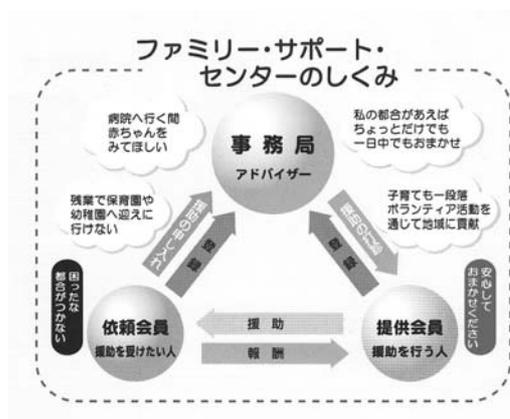
就職活動をしている方は、就業証明がないので、保育園への入園が難しくなるケースがあり、働きたい子育て世帯にとって大きな障壁となっている。また、就職活動では、いくら能力をアピールしても、結局「子どもが風邪をひいたら誰が面倒みるの?」「帰りが遅い日もあるけど大丈夫

夫？」といった質問ばかりされ、悔しい思い、不安な思いをされる方が多いようだ。

「出産・育児の経験は仕事のキャリアにとって、マイナスではなくプラスに働くと思う。しかし、両立を実現していくには、夫の協力は不可欠」と、夫の理解・協力、家庭でのコミュニケーションが両立に向けては重要な要素である。

(4) ファミリー・サポート・センターの活用

仕事と育児の両立のために、「ファミリー・サポート・センターの活用」を紹介することもある。ファミリー・サポート・センターとは、地域において育児の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児について助け合う会員組織のことで、長岡では、長岡市ファミリー・サポート・センター事務局（ながおか市民センター4階 ちびっこ広場内）が運営している。



(5) 職場での育児への理解

職場において育児への理解・協力を求めるためには、「職場の人間関係、協力関係が重要」であるという。いかに普段からコミュニケーションをとり、人間関係、協力関係を築いているかが、いざ、早退をしたり、休日を取るときに理解してもらえるか、してもらえないかの分かれ目になる。最近では、育児に関する休暇等をもたらるのは当然の権利、という態度で社内の周囲に接する女性が増えていて、女性の品格も問われている。「権利があるのは当然ではあるが、周囲への気遣いは重要。やることをしっかりやって、周りに迷惑をかけないことが大切」である。

休暇取得時は仕事の段取りをしっかりやるなど努力が必要である。企業側にとって、必要な人材になれば、優秀な女性を失わないために企業側も努力するようになると考えられる。

(6) 両立支援への企業側の取り組み

両立支援の制度が充実している会社は、「やさしさ」があると同時に「厳しさ」がある。ひとりの育児休業者をカバーできるように業務の多能工化を日頃から図り、社員に幅広い分野のスキル習得を求めたり、業務の効率化を求めたりする。例えば、秋田の株式会社カミテ（第5章参照）は、業務を細分化・体系化し、育児休業時には、難易度の高い業務は既存の社員にシフト、難易度の低い業務は、パート等の採用によりカバーする。体系的な研修計画も日頃から取り組んでい

る。また、育児休業を業務の見直しや社内活性化のいいタイミングととらえている。男性の育児休業取得も推進している。男性が育児休業を取得すると、復帰後も子どもの顔が早くみたくなるので、仕事を効率化させ残業が減る。よって、会社にとっても残業代が減るメリットがある。男性自身も育児をすることにより視野が広がるというプラス面もあるという。

現状では、両立支援制度は「大企業のもの」という意識が強い。しかし、カミテのように地域の中小企業でも取り組めることを認識し、自社にとって何ができるかを検討することが重要である。まずは、両立支援の助成金など制度を上手に使うことをお勧めしたいという。

ウィルながおかでは、「行政が企業に対し、どういふサポートをすればよいか、企業側からの声も是非寄せて欲しい」と企業と行政が一体となつての両立支援の実現に積極的な姿勢を示している。

■再就職支援の一環で表情づくりのセミナー



■女性のための再就職支援講座



男女平等推進センター ウィルながおか
営業：平日・土曜：午前9時～午後5時
住所：新潟県長岡市大手通2-2-6（ながおか市民センター2階）
TEL：0258-39-2746／0258-39-9357（相談室専用）
FAX：0258-39-2747

6. 特定非営利活動法人ワーキングウイメンズアソシエーション

WWA（ワーキングウイメンズアソシエーション）は、中小企業大学校三条校で開催された「女性リーダー研修」をきっかけに、平成8年に設立された新潟県内で働く女性の異業種交流会である。会員は年齢や職業、肩書きを問わず、県内一円から134名（H19年9月末現在）。20代から50代の、会社員、公務員、自営業、経営者、休職中の人まで多彩な人達が集まっている。

働く女性のための情報誌「ダブル맘（WMM）」（右写真）の発行を始め、年に数回のビジネスセミナー、カルチャー系ミニ講座、交流パーティーなど、活発な情報発信・情報交流活動を展開している。



(1) 働く女性の情報発信が足りない 情報誌「ダブル맘」発行

行政サイドから、働く女性の支援施策については、いくつか実施されているが、受ける側（女性側）の情報発信が不足していて勉強も不足している。それではせっかく支援姿勢を示している行政や企業に対して、正しい情報、意味のある情報が伝わらない。そういう思いからこの情報誌の発行を始めたと言任理事の西條さんという。（発足に当たり NICO（財団法人にいがた産業創造機構）の助成金利用）

マスコミにより「結婚は大変!」というイメージが先行し、結婚にネガティブになっている女性が増えているが、仕事も結婚も育児も人生においてはどれも素晴らしいこと。両立し、生きがいを持って生きている女性も増えている。



働く主婦の問題は、企業や職場の同僚にも影響があるため、本人だけの問題ではない。男性も含む周囲を巻き込んだ運動にならないと本当の支援にならない。女性も男性も、企業も行政も、社会がひとつとなって支援することが望まれる。

(2) 女性就労者も二極化の時代に

男女雇用機会均等法（85 年）をキッカケに、雇用機会の不均衡是正の意識がブーム的に高まったが、バブル崩壊以降、採用の抑制や社員の人件費・教育費の削減などから、企業側の意識も尻すぼみ状態になっているのが現状である。

反面、自己実現意識の高い女性は、専門資格を取得して独立したり、独自分野で起業したりするなど、自ら道を切り開く女性も増えてきており、二局化が進んでいると考えられる。また、独立する女性の増加とともに、ネットワークの形成や独立しやすい環境整備が進んでいることから、今後、女性の独立がますます増加することが予想される。

しかし、そういった人材は企業側にとっても貴重な戦力であることは間違いなく、しっかり待遇していれば失わずに済んだ人材なのかもしれない。

(3) 仕事に対する生きがい

働きたい理由では、「生活費の補充」という経済的理由が最も多いと思われるが、「仕事も育児も両方したい」「社会の中での自分という存在」という精神的豊かさやアイデンティティー（自分の存在価値、自分らしさ）を求める女性も増えていると考えられる。企業、仕事の選択基準も、「せっかくやるんだったら、自分のやりたい仕事、自分に向いている仕事」という意見が増えている。

また、結婚・育児を機に、時間的理由から勤務形態を正社員からパート社員にチェンジする女性があっても、「やりたい仕事、自分に向いている仕事はチェンジしたくない」というのが本音であり、「仕事に対する生きがい」が、働き続けるためのモチベーションに大きく関わっていると考えられる。

(4) 企業への要望（有能な女性を退職させないために）

結婚後の生活について、男性に比べて女性は、時間的に仕事オンリーの生活ができない状況にあり、それが仕事上でのハンデキャップになることは否めない。しかし、独身女性と比べて総じて言えることは、家庭を持っている女性は、比較的眞面目で責任感が強い人が多いと感じられる。企業にとってもそういう人材は、「頼りがいのある社員」として貴重であり、極力リタイアさせない工夫が企業の利益にもつながると考える。

具体的には、特に営業職において、短期的な目標設定や結果評価でなく、長期的なスパンで人材を評価することが望まれる。そのためには企業にも「ゆとり」が必要であり、「ゆとり」をもてる仕組みづくりに向けた取組みが企業にも行政にも必要であると考えられる。

参考事例として、県内のある中小企業では、女性の在宅勤務制度を導入したり、産休・育休期間の補充（臨時雇用）に男性も含む同社の退職者を積極活用したりといった特徴的な取組みを行っている事例もある。

特定非営利活動法人ワーキングウイメンズアソシエーション ホームページ： http://www.wwa-n.com/
--

第5章 先進事例紹介

本章では、中小企業による両立支援への取り組みの先進事例を紹介する。

1. 株式会社カミテの取り組み

長岡市、新潟県女性財団、21世紀職業財団新潟事務所が主催で開催された「ワーク・ライフ・バランス」を考える講演会&シンポジウムにて基調講演を行った株式会社カミテの事例を紹介する。

株式会社カミテは1988年秋田県小坂町に誘致企業として設立された。主要業務はプレス加工及びプレス金型の設計・制作、従業員数31名うち男性16名、女性15名の会社である。

従業員31名にもかかわらず、2000年3月に事業所内託児所を開所。翌2001年1月に秋田県より「働く女性支援優良企業」として表彰。同年10月には厚生労働省より「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰された。2007年4月には東北初の次世代育成支援対策推進法に基づく企業として認定された。

カミテがおこなっている次世代育成支援は以下の通りである。

事業所内託児施設を設置運営	保育時間は午前8時～午後7時、定員数は10名。有資格保育士常勤2名、兼任1名で運営。保育料は無料。
育児休業制度	休業期間は子の3歳の誕生日の前日まで。休業中は情報提供、復帰後には職場復帰直後講習を実施。
介護休業制度	休業期間は93日で、取得回数の制限はなし。休業中には情報提供、復帰後に職場復帰直後講習を実施。
育児・介護短時間勤務制度	取得可能期間や短縮時間についての規定は特になし。数時間の勤務から徐々に延ばして通常の就業時間にするなど、各自の事情にあわせた形で実施。
妊婦特別有休制度	妊婦の通院時間について5日間（40時間）の有休休暇を与える。
配偶者特別有休制度	配偶者が出産する男性社員に対して、出産時2日の有給休暇のほかに、妊娠中より子1人につき5日（40時間）の有給休暇を与える。
看護休暇制度	子どもの検診や予防接種、病気の時に利用でき、子が小学校就学前までは、子1人につき5日（40時間）、小学校から高校卒業までは、従業員1人につき3日（24時間）。いずれも有給で、1時間単位で利用することも可能。

平成 13 年 4 月以降の各制度利用状況は以下の通りである。

制度		対象者数	利用者数	利用率
育児休業制度	女性	1	1	100%
	男性	5	2	40%
妊婦特別有休制度		1	1	100%
配偶者特別有休制度		5	5	100%
看護休暇制度	女性	12	12	100%
	男性	8	8	100%

平成 18 年 10 月現在の託児所利用状況

1 歳…2 名 3 歳…2 名 4 歳…1 名 6 歳…3 名 計…8 名

対象児童…11 名 利用児童数…8 名 利用率…72%

(事業所内託児所は建設費の半額、保育士への給料の半額を助成金でまかなっている。)

(1) 両立支援に取り組む理由

カミテが子育てと仕事の両立支援に取り組んでいる理由に (1) 育てた従業員に育児や介護で退社されるのは会社の損失 (2) 従業員の能力を十分に発揮できるようにすることは会社の責務 (3) 従業員のニーズがある の 3 点をあげている。

少数精鋭である中小企業だからこそ、せっかく育てた人材を手放すのは大きな損失であると考えている。特にものづくり会社にとって熟練した従業員の育成には時間がかかるので代替りの人材を新たに探すのは難しい。そのため、育児をしながらも働いて欲しいことから両立支援に取り組んでいる。また、女性の社会進出や共働きの増加という社会の変化の中で、従業員が 100% 仕事に力を発揮できるような環境を作ることこそ会社の責務であると考えている。育児や私生活が安定していなければ仕事に集中できない。しかし、安心して仕事に取り組めるような環境を作っただけで、仕事の効率も生産性も向上し会社の利益になる。また従業員の働き方のニーズに応える事で、仕事に対するモチベーションも向上し、会社に利益がかえってくると考えている。

(2) 制度を活用する為のポイント

育児休暇などの次世代育成支援のための制度を作っても社員が活用しなければ意味はない。カミテでは、制度を活用する為のポイントに (1) 多能工による欠員のカバー (2) 育児と介護をセットにして不公平感をなくすこと の 2 点を挙げている。

制度を利用できない理由でもっともよく聞かれるのが「自分が休んだらカバーしてくれる人がいない、仕事が回らなくなる」である。これは日本の会社の特徴のようで、有休ですら使い切らない人も多い。カミテでは従業員を多能工として育てることで、欠員が出ても皆でカバーできる体制を作ることができた。多能工を育てた背景には、兼業農家が多い土地柄で田植えや稲刈りで不定期に欠員が出ることや、ものづくり会社のチームワーク向上のためには自分の担当以外の過

程も把握することが不可欠だったということがある。従業員全員が多能工というおかげで、育児休暇などによって出た仕事は、細分化して他の従業員に少しずつ振り分けて対応している。欠員が出てカバーできる体制が整っているからこそ高い制度利用率を出すことができるのだ。

また育児と介護をセットにすることで「若い人ばかり優遇されている」という社内の不平不満が生まれるのを防いでいる。育児がない従業員も、いつか介護で制度を利用するかもしれないことで育児を控える従業員に対して快く休暇を取らせてあげる雰囲気ができる。せっかく制度があっても使うと社内でいやな顔をする人がいるというのは制度利用の妨げになる。制度利用を促すためには、社内の雰囲気づくりも必要になってくる。

(3) 男性の育児休業のメリット

カミテでは男性の育児休業も奨励している。そのメリットに (1) 業務を見直す機会 (2) 若手の人材育成のチャンス (3) 管理職になる為の経験 (4) 効率的に仕事をするようになる (5) 安定した家庭を作る第一歩の5つを挙げている。

育休により、会社にとっては欠員によって生まれた仕事を細分化して振り分けることで無駄を見つけ、より効率的なやり方を発見するいい機会となる。また生まれた仕事によっては、若手が管理職を経験するなど、多くの社員に新しい取り組みをさせることができ人材育成につながっている。そして、育休をとった社員は、育児の経験によって視野が広がり、女性社員との会話の話題ができ社内でのコミュニケーション能力が向上する。さらに子育てに関心を持つことで、子育てへの参加を考えるようになり、効率よく仕事を終わらせ子育ての時間を作るようになる。仕事だけに集中する男性はいくら時間をかけても気にしない傾向があるが、子育てに参加することで時間に対して意識が高くなり仕事の効率は上がるようである。そして、なによりも男性が子育てに参加することは、家庭、妻への理解につながり、家庭の安定につながる。私生活が充実している社員は仕事にも真剣に取り組むものである。男性社員への子育て支援は少子化対策につながる可能性があるという。

(4) 両立支援策への取り組み成果

両立支援に取り組んだことで社員の仕事に対するモチベーションは上がった。社員31名の会社ながら ISO9001、ISO14001 を取得、ソニー株式会社「グリーンパートナー」、キヤノン株式会社「グリーンアクティビティ」に認定された。これらは社員が仕事に集中できる環境を整え、社員ががんばってくれた結果だと考えている。

両立支援に取り組むに当たって大切なのは、従業員の求める両立支援に取り組むことである。従業員が望んでこそ支援する意味ができ、モチベーションの向上にもつながる。そしてカミテでは従業員のニーズを汲み取るために社長による個人面談や社内アンケートを実施している。面談では仕事のことから家庭のことまで数多くの相談をされるそうだ。中にはティッシュ箱持参で最初から泣くつもりで面談に来る従業員もいるそうだ。コミュニケーションのとりやすい社風をあらわしているエピソードだ。このようなコミュニケーションを経て従業員のニーズによって作ら

れた制度は利用率も高い。

事業所内に託児所があることで、子供に何かあったときの連絡が迅速になり、またすぐに自分の目で直接子供の様子を確認することができる。そして自分で、病院に連れて行く、またはこれくらいならば大丈夫等の判断を下すことができるため、安心して仕事に集中することができる。ただし事業所内に託児所があるから子供ができたら預けてすぐ働け、ということではない。そのメッセージとして育休は子供が3歳になるまで取得することができるようになっている。実際に3歳までとった社員はいないが、すぐに働かなくてはという従業員の精神的な負担を軽くするための配慮が伺える。

また看護休暇制度、配偶者特別有休制度の利用率がいずれも100%である。これは職場に「子供が病気の時に休むのは当たり前」という考えが根付いているからだ。相手の立場に立てる、思いやるチームワークがあつてこそ両立支援は成功する。

第6章 関連制度・助成金の紹介

これまでの章で紹介した主婦層の労働力活用に向けた促進策の導入は、大企業や一部先進的な中小企業のみ可能なもので、多くの中小企業にとってはコスト増大や人事管理の煩雑さにつながると考える経営者、人事労務担当者が多いかもしれない。また、中小企業では、育児休業中の社員の代替要員確保が困難な場合も多いと想定されるが、企業規模にかかわらず実施可能と思料される施策もあり、中小企業でも仕事と育児の両立を図ることは可能であると研究者も指摘している。例えば、千葉商科大学長で富士通総研経済研究所理事長も務める島田晴雄氏と、同研究所の渥美主任研究員は著書において、中小企業が仕事と育児を両立しやすい要因として、以下の五点をあげている。

- ① 「能力」を評価し、キャリアロスが少ない
- ② 役職の階層がフラット
- ③ 職住接近の職場環境
- ④ 職場に子どもを連れてこられる雰囲気
- ⑤ 女性活用をめぐる多様性

(島田晴雄・渥美由喜『少子化克服への最終処方箋』ダイヤモンド社、2007年)。

島田・渥美が指摘するように、中小企業の特徴が主婦層の労働力活用に資する面もあることから、国や地方自治体による各種支援制度や助成金等を上手に活用し、制度導入を図ることが重要であろう。

本章では、中小企業が主婦層の労働力活用に向けた制度を導入する場合に活用できる、国と地方自治体による支援制度および助成金について紹介する。

1. 主婦層の労働力活用に関する法整備

(1) 主婦層の労働力活用に関する法整備等の流れ

最初に、わが国における主婦層の労働力活用に向けた法整備の流れについて振り返る。

1986年に、男女雇用機会均等法が施行されてから、多くの企業が女性活用のための制度を整備していった。そして、1992年に育児休業法が施行されて以降、両立支援のための制度が導入されていった。厚生労働省によれば、育児休業制度は、2005年時点で全国の事業所の6割以上が導入済みで、導入率は従業員500人以上の事業所では100%近くに達している、とのことである。

その間、2004年施行の改正労働基準法により有期契約期間の延長が図られ、また一連の労働基準法改正により派遣職種拡大や派遣期間の延長が進められた。2007年に成立し、2008年4月施行予定の改正パートタイム労働法では、パートと正社員との差別待遇が禁止されることとなるため、外食・小売等を中心にパート・アルバイトの正社員化に取り組む企業が増えてきている。

図表 6-1 主婦層の労働力活用に向けた法整備等の流れ

年	内 容
1986 年	「男女雇用機会均等法」施行、「労働者派遣法」施行
1992 年	「育児休業等に関する法律（育児休業法）」施行
1994 年	エンゼルプラン（政府による子育て支援基本策）策定
1997 年	「男女雇用機会均等法」改正、「育児・介護休業法」改正
1999 年	厚生労働省が「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を開始、「労働者派遣法」改正（派遣業種の拡大）
2003 年	「少子化社会対策基本法」施行
2004 年	「改正労働基準法」施行（有期労働契約の期間延長等）、「労働者派遣法」改正（製造業務の派遣解禁、紹介予定派遣の法制化等）
2005 年	「男女共同参画会議」設置、「育児・介護休業法」改正、「次世代育成支援対策推進法」（次世代法）施行
2006 年	「労働者派遣法」改正（派遣受入期間の延長、派遣労働者の衛生や労働保険等への配慮）
2007 年	「改正男女雇用機会均等法」施行、「雇用対策法」施行、厚生労働省が次世代法に基づく認定制度を開始、政府が「ワーク・ライフ・バランス」憲章と行動指針を策定
2008 年	「改正パートタイム労働法」施行予定

（出所）法務省ホームページ、法令データ提供システムホームページ、厚生労働省ホームページより作成

（２）次世代育成支援対策推進法（次世代法）

急速な少子化の進行等を背景として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成 15 年 7 月に成立した法律で、労働者数 301 人以上の企業に対して、雇用環境の整備等についての行動計画の策定・届出を義務付けるものである。労働者数 300 人以下の事業主も努力義務となっている。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出企業は、平成 19 年 9 月末現在で 20,722 社、うち従業員が 301 人以上の企業は 12,961 社、努力義務とされた 300 人以下の企業は 7,811 社となっている。全国で、従業員を 301 人以上有する企業は 13,274 社あり、届出率は 97.6%となっている（図表 6-2 参照）。

図表 6-2 一般事業主行動計画策定届の届出状況（平成 19 年 9 月末現在）

	常時雇用労働者 301 人以上の企 業数	一般事業主行 動計画策定届 提出企業数	届出状況		
			内、常時雇用労働者 301 人以上の企業数	届出率	内、常時雇用労働者 300 人以下の企業数
	(A)		(B)	$((B)/(A) \times 100)\%$	
新潟県	215	379	215	100.0%	164
全国	13,274	20,772	12,961	97.6%	7,811

（出所）厚生労働省作成資料より抜粋（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/10/h1019-2.html>）

2. 国による支援制度

（1）ファミリー・フレンドリー企業

厚生労働省は、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を、「ファミリー・フレンドリー企業」として積極的に支援している。具体的には、以下の 4 点の柱からなる。

- ① 法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ② 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること
- ③ 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ④ 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

厚労省は、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を積極的に行っており、その成果があがっている企業等を表彰する「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を 1999 年より実施している。2007 年からは、「均等推進企業表彰」と統合し、「均等・両立推進企業表彰」となっている。

厚生労働大臣優良賞、厚生労働大臣努力賞、都道府県労働局長賞の三賞が設けられており、新潟県の企業では都道府県労働局長をこれまでに 8 社が受賞している（厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/>）。

（2）次世代法に基づく認定制度

2007 年 4 月からは、「次世代育成支援対策推進法」（次世代法）に基づく認定制度が始まっている。内容は、次世代法に基づく適切な行動計画を策定し、7 つの認定基準すべてを満たした事業主が都道府県の労働局長に申請することで認定を受けられる、というものである（図表 6-3 参照）。

図表 6-3 次世代法における認定基準

項目	内 容
認定基準 1	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
認定基準 2	行動経過の計画期間が2年以上5年以下であること。
認定基準 3	策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
認定基準 4	3歳から小学校に入学するまでの子どもを持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
認定基準 5	計画期間内に、男性の育児休業取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。
認定基準 6	次の①から③のいずれかを実施していること。 ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得促進のための措置 ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための指標
認定基準 7	法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

(出所) 厚生労働省ホームページより抜粋

認定を受けた事業主は、認定マーク（愛称「くるみん」、図表6-4参照）を自社の商品や広告などに表示することができる。「くるみん」には、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められている。

図表 6-4 「くるみん」マーク



2007年の時点では、2年前の2005年に2カ年計画を策定し、目標を達成した企業が認定の対象となっている。厚生労働省によれば、2007年9月末現在で、全国の都道府県労働局に認定申請した企業は393社、うち認定された企業は366社、審査中の企業は16社となっている。(厚生労働省2007年10月19日付報道発表資料)。厚生労働省は、認定企業366社のうち、認定された

旨を公表することに了解を得た企業 363 社の社名を公表しているが、新潟県の企業では、一社（一正蒲鉾株式会社）が認定を受けている。

従業員 300 人以下の中小企業で認定を受けている企業数は 26 社である（図表 6－5 参照）。大都市にある大企業の系列企業も多いが、地方の独立系中小企業からも認定を受けている企業が出ている（図表 6－5 参照）。

図表 6－5 次世代法に基づく認定を受けている常時雇用労働者 300 名以下の企業（26 社）

都道府県名	企業名	所在地
秋田県	株式会社カミテ	鹿角郡小坂町
千葉県	みずほインバスターズビジネスサービス株式会社	船橋市
東京都	旭化成ホームプロダクツ株式会社	千代田区
東京都	株式会社イーウェル	千代田区
東京都	社団法人家の光協会	新宿区
東京都	伊藤忠紙パルプ株式会社	中央区
東京都	コンビウィズ株式会社	台東区
東京都	スターツコーポレーション株式会社	中央区
東京都	スターツホーム株式会社	中央区
東京都	株式会社日清製粉グループ本社	千代田区
東京都	日清ファルマ株式会社	千代田区
東京都	日本雇用管理株式会社	新宿区
東京都	ユービーエス・エイ・ジー（銀行）	千代田区
東京都	ユービーエス・グローバル・アセット・マネジメント株式会社	千代田区
愛知県	株式会社アドバ	名古屋市
愛知県	東春信用金庫	小牧市
大阪府	株式会社 JR 西日本 IT ソリューションズ	吹田市
大阪府	株式会社システムダイナミックス	大阪市
大阪府	株式会社資生堂ビューテック	大阪市
大阪府	パナソニック情報システム株式会社	大阪市
兵庫県	片山キッズクリニック	神戸市
奈良県	社会福祉法人愛和会	天理市
島根県	株式会社長岡塗装店	松江市
宮崎県	株式会社沖マイクロデザイン	宮崎郡清武町
宮崎県	医療法人和敬会	西臼杵郡高千穂町
沖縄県	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	那覇市

（出所）厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/10/h1019-2.html>）より抜粋

(3) 両立支援のひろば

厚生労働省および財団法人 21 世紀職業財団は、仕事と家庭の両立支援に取り組もうとする企業を支援する取組の一つとして、両立支援対策を積極的に進めている企業の取組や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等を掲載したサイト「両立支援のひろば」を開設している (<http://www.ryouritsushien.jp/>)。サイトを活用して自社の両立支援対策を進めると共に、自社の PR の場としても利用することができる。新潟県の企業でも、清水商事株式会社（清水フードセンター）と日本精機株式会社の二社が自社の取組事例を登録している。両立支援を積極的に進めている企業の取組状況や、他社の一般事業主行動計画を見ることができると、中小企業にとっても参考となる内容となっている。

(4) 中小企業少子化対応経営普及事業

この他、中小企業庁でも、「中小企業少子化対応経営普及事業」として 2007 年度に 47,490 千円の予算を計上し、仕事と育児を両立できる職場作り等、少子化に対応した経営を行っている中小企業の先進事例など具体的なケースを基に、少子化対応経営のメリットをマネジメント手法として分析・整理し、中小企業者等に対する普及・啓発活動を実施する、としている（経済産業省「平成 19 年度中小企業支援事業の実施に関する計画」 中小企業庁ホームページ）。

2. 地方自治体による支援制度

(1) 全国の地方自治体による支援制度

内閣府の資料によれば、地方自治体による支援制度として、下表のようなものがある。

図表 6-6 地方自治体による支援制度

実施地方自治体	事業名
宮城県	子育て支援優良企業支援事業
福島県	次世代育成支援認証制度
千葉県	企業の次世代育成支援対策の取組み促進事業
石川県	ワーク・ライフ・バランス企業登録・表彰制度
大阪府	中小企業における両立取組応援奨励金支給事業
愛媛県	職業生活と家庭生活両立支援事業
福岡県	企業・事業所の「子育て応援宣言」登録制度
長崎県	職場における子育て応援事業
名古屋市	ワーク・ライフ・バランスの推進にむけて

(出所) 内閣府『少子化社会対策に関する先進的取組事例集』2007 年より抜粋
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa18/sensin/list.html>)

また、主婦層の労働力活用に向け、仕事と育児の両立支援に取り組む企業に対して、地方自治体による表彰制度も増えている。

例えば、富山県が2006年度から開始した「元気とやま！仕事と子育て両立支援企業表彰」や京都府が2007年度から開始した「京都府子育て応援企業表彰」では、大手企業だけでなく従業員300人以下の中小企業からも受賞企業が出ている。また、横浜市が2007年度より始めた「よこはまグッドバランス賞」は、従業員300人以下の事業所が対象となっている。

(2) 新潟県の支援制度－「ハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）」

新潟県では、仕事と家庭・その他の活動が両立できるよう環境整備を行ったり、女性労働者の育成・登用など、職場における男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業・法人・団体を、「ハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）」として登録し、取組を支援している。対象は、新潟県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業・法人・団体で、登録要件としては、以下のような取り組みを行っている、または行う意欲のある企業・法人・団体である。

- ・働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組
- ・仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組
- ・女性の能力を活かすための取組

このように、登録要件は次世代法に基づく認定基準より緩やかなものとなっている。

ハッピー・パートナー企業に登録される直接的なメリットは、下記の通りである。

- ・県のメディア（ホームページ、広報紙、ラジオ）を通じた紹介による宣伝効果、企業イメージの向上
- ・県による助言・アドバイザーの派遣（希望により）
- ・県からの参考資料・情報の提供

また、副次的なメリットとしては、登録企業は、商工中金が新潟県と提携した「新潟ハッピー・パートナー企業応援ローン」を利用することが出来る（図表6-7参照）。

図表6-7 「新潟ハッピー・パートナー企業応援ローン」の概要

区分	運転資金	設備資金
金額	50百万円以内	100百万円以内
貸付期間	5年以内（据置2年以内）	10年以内（据置2年以内）
金利	通常貸出金利より0.2%優遇	
担保・保証人	必要に応じて提供	
取扱店	新潟支店、長岡支店	
取扱期間	平成19年10月1日～平成20年3月31日	

（出所）新潟県報道資料

図表6-8 ハッピー・パートナー登録企業一覧

ハッピー・パートナー企業(78社)

平成19年12月28日現在

企業・法人・団体名	所在地	企業・法人・団体名	所在地
(株)新潟放送	新潟市	ながおか医療生活協同組合	長岡市
妙高市	妙高市	(株)ヒウラ	新潟市
(株)新潟放送ニットク	魚沼市	新潟県職員生活協同組合	新潟市
糸魚川市	糸魚川市	(株)第一印刷所	新潟市
(株)きものブレイン	十日町市	財団法人にいがた産業創造機構	新潟市
佐渡汽船(株)	新潟市	(株)シナゼン	新潟市
(株)博進堂	新潟市	(株)大阪屋	新潟市
(株)ジェイマック	長岡市	金井度量衡株式会社	新潟市
(株)第四銀行	新潟市	長岡市	長岡市
医療法人社団萌気会	南魚沼市	上越市	上越市
新潟県総合生活協同組合	新潟市	(株)イシカワ	新潟市
(株)大光銀行	長岡市	朝日酒造(株)	長岡市
三条印刷(株)	三条市	財団法人新潟県女性財団	新潟市
(株)富田建設	阿賀町	新潟県住宅供給公社	新潟市
新潟県土地開発公社	新潟市	(株)オリス	新潟市
財団法人新潟県体育協会	新潟市	(株)ホテルオークラ新潟	新潟市
(株)サンシン	三条市	財団法人新潟勤労者福祉振興協会	新潟市
財団法人新潟県建設技術センター	新潟市	一正蒲鉾(株)	新潟市
財団法人環日本海経済研究所	新潟市	財団法人新潟県成人病予防協会	新潟市
新潟県信用保証協会	新潟市	社会福祉法人新潟県社会福祉協議会	新潟市
社会福祉法人中蒲原福祉会	新潟市	財団法人新潟県都市緑化センター	新潟市
社団法人新潟県農林公社	新潟市	株式会社ポラテクノ	上越市
(株)北都	新潟市	(株)ブルボン	柏崎市
新潟県国民健康保険団体連合会	新潟市	財団法人新潟県文化振興財団	新潟市
財団法人新潟県下水道公社	新潟市	社団法人新潟県建設業協会	新潟市
芝通アドバンス(株)	新潟市	柏崎市	柏崎市
(株)日本フードリンク	新潟市	新潟市農業協同組合	新潟市
(株)セイヒョー	新潟市	新潟ダイヤモンド電子(株)	燕市
(株)ケー・オー・ケー・ケー	新発田市	(株)長岡小嶋屋	長岡市
(株)サンエーサービス	新潟市	(株)イイキ	十日町市
(株)エヌ・エム・アイ	長岡市	(株)サン・システム	長岡市
(株)五十嵐商会	三条市	(有)大関製作所	三条市
(株)ハピネス	十日町市	新潟アライ(株)	十日町市
岩塚製菓(株)	長岡市	(有)RK	燕市
(株)オスポック	十日町市	(株)ユーボネクス	十日町市
清水商事(株)(清水フードセンター)	新潟市	島津印刷(株)	新発田市
(株)原信	長岡市	(株)大観荘	村上市
(株)市民調剤薬局	新潟市	(株)アド・クリーク	糸魚川市

(出所) 新潟県ホームページ

ハッピー・パートナー企業に関する問い合わせ

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課

住所：〒950-8570 新潟市中央区新光町4番地1

TEL：025-280-5141 FAX：025-280-5166

3. 助成金

主婦層の労働力活用に取り組む企業に対しては、国や自治体等による助成金が多数用意されている。実際の申請にあたっては細かな条件が付されるものもあるが、中小企業においては各種助成金を上手に活用することが大切である。以下に代表的な助成金を四つ紹介する。

(1) 中小企業子育て支援助成金

常用労働者 100 人以下の企業において、育児休業取得者または短時間勤務制度の適用者が初めて生じた場合に 2 人目まで支給される助成金であり、次世代法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届けていること等が条件となる。受給可能額は下表の通りである。

図表 6-9 中小企業子育て支援助成金の受給可能額

	育児休業取得者	短時間勤務制度適用者（利用期間に応じて①～③のとおり）
1 人目	100 万円	① 6 か月以上 1 年以下 60 万円
		② 1 年超 2 年以下 80 万円
		③ 2 年超 100 万円
2 人目	60 万円	① 6 か月以上 1 年以下 20 万円
		② 1 年超 2 年以下 40 万円
		③ 2 年超 60 万円

(注) 同一事業主において、1 人目と 2 人目の支給申請対象労働者が同一である場合、当該対象者は 1 人目のみ申請対象

(出所) (財)21 世紀職業財団のリーフレットより作成

(2) 育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体に対して支給する助成金であり、各種コースが用意されている。概要は下表の通りである。

図表 6-10 両立支援レベルアップ助成金の概要

	コース名	内容
1	代替要員確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき
2	休業中能力アップコース	育児休業または介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき
3	子育て期の柔軟な働き方支援コース	小学校就学前の子を養育する労働者が短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を設け、利用が生じたとき
4	事業所内託児施設設置・運営コース	事業所内に労働者のための託児施設を設置・運営したとき
5	ベビーシッター費用等補助コース	労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき

6	職場風土改革コース	両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき
7	男性労働者育児参加促進コース	男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき

(出所) (財)21世紀職業財団のホームページ (http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01_assist.html) より作成

(3) パートタイマー均衡待遇推進助成金

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発等といった均衡待遇に向けた取組に努める事業主に対する助成金である。申請の対象となる事業主は労働保険適用事業主(規模を問わず)であり、概要は図表6-12の通りである。

図表6-12 パートタイマー均衡待遇推進助成金の概要

	支給対象メニュー	支給額	
		第1回目	第2回目
1	正社員と共通の処遇制度の導入	25万円	25万円
2	パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入	15万円	15万円
3	正社員への転換制度の導入	15万円	15万円
4	短時間正社員制度の導入	15万円	15万円
5	教育訓練制度の導入	15万円	15万円
6	健康診断制度の導入	15万円	15万円

(注) 1、2のメニューはいずれか一方を選択

(出所) (財)21世紀職業財団のホームページ (<http://www.jiwe.or.jp>)

第7章 主婦層の労働力活用のための中小企業への提言

1. まずは経営幹部・管理者の意識改革から

「東芝、柔軟な育児休業制度を導入。子どもが3歳になるまで分割取得が可能に」「ソフトバンクグループ主要4社、出産祝い金を増額。第5子以降で500万円支給」「サイボウズ、育児休業を最長6年取得可能に」「オリックス、フレックスオフィス制度を導入。在宅勤務など3つの勤務スタイルを提供」。こんな新聞記事の見出しを見る度に、「子育て支援をはじめとする両立支援への取り組みは大企業のもの」という意識を持たれる中小企業の経営幹部は多いのではなかろうか。確かに上記のような手厚い支援は、厳しい経営環境におかれる中小企業にとっては現実的に導入が難しいと推測される。しかし、若年層をはじめとした労働力人口の減少により人材確保が難しくなると予想される中、優秀な人材を確保していくためには、仕事と家庭の両立支援への取り組みは不可欠である。

両立支援に取り組む理由として、「一度採用、教育し、ノウハウ・スキルを身につけた社員が結婚や出産で退職するのは会社にとっても大きな痛手である」「人材確保難の現状では、優秀な人材を確保するために取り組みが必要である」といった声が多く聞かれた。両立支援への取り組みは、従業員個人個人のスキル・ノウハウが業績に大きく影響する中小企業にとって、コスト要因ではなく、経営戦略・人事労務戦略の中に位置づけられるものであり、中長期的には業績拡大に大きく寄与する可能性のあるものである。

そこで、まず中小企業が取り組むべきこととして、経営幹部・管理者の意識改革を提言する。第2章第1節で紹介したニトクは、経営幹部自らが、子育て中の従業員の要望に真剣に耳を傾け、コミュニケーションの円滑化を図り、制度化まではいかなくとも、働きやすいように心配りをしていることが印象的であった。第2章第4節のホテルオークラ新潟では、管理者自らが育児休業取得者第1号となり、他の従業員が取得しやすいように道を開いた。このような経営幹部・管理者の両立支援への意識の向上や従業員への配慮が両立支援・主婦層活用への第一歩である。

子育て世帯が安心して働けるようになるためには、保育園等の施設の充実といった社会保障の面、両立支援に向けた社会的な取り組みの推進、各家庭での夫・両親等の協力体制など多面的な視点が必要である。中小企業で取り組めることには限界があるかもしれない。しかし、主婦へのインタビュー調査の中で、子育て世帯に対して、あまりにも無理解な発言や対応をされ、離職を余儀なくされた方が多くいた。現実的には、企業も収益をあげていく必要があるので、譲歩できない部分はあるが、まずは子育て世帯の状況を理解し、できる限りの配慮しようとする姿勢を示すことが、主婦層の労働力の確保や有効活用につながってくると思われる。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を経営戦略の中に位置づけ、従業員一人ひとりの仕事と生活のバランスを重視する企業風土づくりにトップ自らが率先して取り組むことが重要である。

2. 多様な雇用形態・就業形態・キャリアプランの提供

第3章第6節で見たように、主婦が希望する働き方は、末子の年齢により変化していく。中小企業としては、多様な雇用形態、就業形態、キャリアプランを提供することで、働く側のニーズに応じていくことを提言する。

第3章第3節で見たように、結婚・出産を機に仕事を辞めた方が、子どもが保育園・幼稚園に通えるようになるタイミングで再就職を考えるケースが多くみられた。再就職をする際は、まずはパートの雇用形態を希望する方が多い。これは、現実的に母親が子どもの送り迎えや病気時の対応を担うケースが多く、また、育児の時間をしっかり確保したいという思いから、フルタイムで残業のある正社員での勤務は困難であることが理由として考えられる。

ひとつの採用・人事のパターンとして、子どもが小さいうちはパートで雇い、やがて子どもに手がかからなくなった時点で正社員へ移行することも考えられる。この点は、第4章第1節のマザーズサロン新潟へのインタビューでも提言をいただいた。育児の問題がなければ正社員を望む方が多いこと、パートで経験を積むことでスキルやノウハウが身につくことを考慮すると、このような方法は主婦層活用の有効な手法であると考えられる。第2章第6節のワイエムフーズでは、パートタイマーを正社員へと積極的に登用している。外部から人材を採用するよりも、会社のことを理解しており、経験や能力を把握でき、仕事ぶりを評価することができるパートタイマーを正社員に登用したほうが確実であるという理由からであった。

短時間勤務制度や在宅勤務など、子育て世帯にやさしい就業形態を模索することも重要である。第2章第3節のジェイマックでは、フレックスタイム制や正社員短時間勤務制度を導入。これにより、各家庭の事情に合わせた柔軟な勤務時間が可能になった。例えば、短時間勤務制度を利用して、16時に退勤し、子どもを保育園に迎えにいったりして活用されている。これらの取り組みの結果、結婚・出産後に育児休業を取得し、その後、職場に復帰し、フレックスタイム制や短時間勤務制度を利用しながら、勤務を続けるパターンが定着している。前節でも述べたように、一度採用、教育し、ノウハウ・スキルを身につけた社員が結婚や出産で退職するのは会社にとって大きな痛手である。第4章第2節の新潟労働局雇用均等室へのインタビュー調査でも指摘があったように、結婚・出産後も安心して働ける職場環境を提供することは、採用・教育コストを考えると中小企業にとってもメリットが大きいのではなかろうか。

ニットク、ジェイマックの両社では、在宅勤務という就業形態も取り入れている。両社とも、在宅勤務者は1名ずつであり、在宅勤務を制度化しているわけではない。経営幹部・管理者が従業員と話し合いを重ねた結果として、在宅勤務という形になったという。

上記のような就業形態を取り入れるには、業種・業態や業務内容により大きな制約を受けるであろう。しかし、従業員一人一人と話し合い、柔軟に対応できることは中小企業の強みではなかろうか。

第3章第4節で見たように、主婦層は働く理由として、経済面は大前提であって、それ以上に、自分のため、社会とかかわる場が欲しいために働きたいと考えていることがわかった。第4章6

節のワーキングウイメンズアソシエーションへのインタビューでも「仕事に対する生きがい」を求める女性が多くいることが確認できた。このことから、主婦層の人材活用を図る際に、仕事のやりがいを感じられ、スキルアップが図れるキャリアプランを用意してあげることも重要である。

3. 社内業務体系の見直しと従業員の能力向上

前節で述べた多様な雇用形態・就業形態を実現していくために、社内の業務体系の見直しを図り、従業員の能力・意識向上に取り組むことを提言する。

第5章で紹介したカミテは、両立支援制度の充実を図る一方で、徹底的な業務体系の見直しを行い、業務効率の向上を図っている。業務を細分化・体系化し、育児休業等で欠員が出た場合には、難易度の高い業務は既存の社員にシフト、難易度の低い業務は、パート等の採用によりカバーする。また、体系的な研修計画を立て、日頃から従業員の能力向上に取り組んでいる。両立支援制度の導入を業務の見直しや社内活性化のいいタイミングととらえている。

両立支援制度を充実させ、主婦層の活用を図っていくキーワードとして、「多能工化の推進」があげられる。第2章第2節の大阪屋は、早くから両立支援に積極的に取り組んできたが、それを実現できたのは、工場内で多能工化が進んでいることが大きかった。例えば、同社では育児のための勤務時間短縮制度を導入しているが、時間短縮で抜けた穴を別の従業員がカバーするには、その工程に対応できるスキルを持っている人材が必要である。多能工化により、誰でも工程を補充することができるので、柔軟なシフト体制が組めるといえる。多能工化の推進は工場だけではない。第2章第5節の金井度量衡では、パート・アルバイトの事務職であっても、業務の幅を計画的に広げ、欠員が出ても誰かが穴を埋められる体制を取っている。

業務体系の見直しだけでなく、従業員の能力・意識向上に向けた取り組みも重要である。ニッタクが在宅勤務を取り入れられたのは、働く側が会社の求めるスキル・能力に対応できたからである。金井度量衡では、「機会均等など女性の権利が向上するならば、責任や義務も大きくなるはずだ。より多くの仕事ができるオールラウンダーになれ」という会社の方針を出し、女性従業員にも能力の向上を厳しく求めている。

第4章第5節のウィルながおかへのインタビューで指摘があったように、職場において働く側が育児への理解・協力を求めるためには、職場の人間関係、協力関係が重要である。いかに普段からコミュニケーションをとり、人間関係、協力関係を築いているかが、いざ、早退をしたり、休日を取るときに理解してもらえるかの鍵になる。その点では、従業員側の意識向上やコミュニケーション能力の向上も図っていく必要がある。

4. 支援機関・支援制度・助成金の積極活用

経営資源の乏しい中小企業にとって、主婦層の労働力活用や環境整備には、行政の支援制度や助成金を積極的に活用することは有効である。スムーズな制度導入や助成金活用を図るためには、関連する行政機関と連携を図ることも重要である。取り組みのきっかけづくりとして、新潟県の推進するハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）への登録や次世代育成支援対

策推進法で策定することが求められている「一般事業主行動計画」の策定などに取り組まれることを提言する。インタビューをしたハッピー・パートナー企業の中にも、両立支援への取り組みや主婦層活用のきっかけづくりとして登録をした企業がある。社内の意識改革に加え、社外にも取り組みをアピールすることで、優秀な主婦層の労働力確保にもつながることが期待される。

マザーズサロン新潟では、求人を出す際に「子育て中の方を積極的に採用したい」という旨を伝えると、その求人情報がマザーズサロンの相談員に共有され、適切な求職者に積極的に情報提供をおこなってくれる。主婦層を積極的に活用されたい企業は、活用メリットが大きいであろう。

第4章第3節で紹介した21世紀職業財団では、再就職希望者の支援事業を展開している。主婦層をはじめとした再就職希望者の実態を把握したり、両立支援制度の充実を図るために活用されたい。

両立支援制度の充実を図る際には、コスト負担の問題が大きい。コスト負担を少しでも軽減できるよう第6章第3節で紹介した助成金が活用できるか検討することも重要である。助成金の詳細をお知りになりたい方は、21世紀職業財団新潟事務所までお問合せいただきたい。

尚、各機関の連絡先は第4章のレポート内に明記した。

おわりに

調査研究事業報告にあたって

平成 19 年 8 月より、中小企業診断協会新潟県支部の企業再生支援研究会において、本調査研究事業に着手し、半年の歳月を経て、ようやく結びの段を迎えることができた。

本事業では、「主婦層の労働力活用」をテーマに、県内企業へのインタビューだけでなく、主婦層へのインタビュー、行政等の関係機関へのインタビュー、県外の先進事例の調査、仕事と家庭の両立支援への制度・助成金の調査など多面的な調査・研究を行なった。このような調査を実施できたのも、調査に際して多大なご協力をいただいた企業、関係機関・団体、主婦の方々、関係各位のお陰である。この場を借りて深く感謝を申し上げたい。

調査を進めていく中で、「ワーク・ライフ・バランス」や「両立支援」という言葉を頻繁に耳にした。新聞をはじめとしたメディアでも、この言葉が盛んに取り上げられるようになり、社会的にも注目を集めるようになっていく。本事業では、女性とりわけ主婦層を取り上げたが、今後は、女性、または子育て世帯だけでなく、男性や幅広い世代も含めた仕事と生活の調和を実現する経営戦略・人事労務戦略が求められてくるであろう。

ワーク・ライフ・バランスや両立支援といった言葉が先行してしまいがちだが、中小企業がこれらの取り組みを本格的に行っていくには様々なハードルが待ち受けているであろう。しかし、スタートを切り、走り始めなければ、ハードルを飛び越え、ゴールすることはできない。本調査研究レポートをきっかけに、一社でも多くの中小企業がスタートラインに立っていただくことを願っている。

謝辞

本調査研究は、社団法人中小企業診断協会新潟県支部の平成 19 年度調査研究委員会が平成 19 年度マスターセンター事業として実施したものである。調査にご協力を頂いた企業、関係機関・団体、主婦の方々、関係各位に改めて深く感謝を申し上げます。

社団法人中小企業診断協会新潟県支部

平成 19 年度調査研究委員会

委員長 中俣 誠

委員 飯塚 以和夫 今井 進太郎 大滝 正浩

古泉 英明 渡邊 聡