

新潟県支部

中小企業の主婦層の労働力活用

大企業が、新卒採用・中途採用を増加させるなか、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なか、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当てた。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・人事労務戦略のなか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ことが、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」の策定などに組み込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。