

<h1 style="text-align: center;">元 氣 の 源 通 信</h1> <p style="text-align: center;">人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算</p>	<p style="text-align: center;">社会保険労務士 深川 順次 福岡市東区香椎4-11-17-201 TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582</p>
<p>(今月の言葉)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 両立先進企業に学ぶ ② 両立支援は企業業績を向上させる ③ 子育て支援の各種助成金・給付金を活用しよう 	

2008年11月号(第76号)

「出産費支払い不要」政府は少子化対策の一環として、病院に分娩費を直接支払わずに、公的負担で出産できる制度を来年度から導入するとのこと。若い夫婦などが費用を心配せず、出産しやすい環境を整えること、また出産費を支払わない親が増えてきていることからその未収金対策を目的にしています。(以上、11月3日読売新聞朝刊)

福岡県も「子育て応援宣言企業」を「建設工事や物品調達の入札参加資格審査において加点する」などの優遇措置を設け、積極的に募っています。

なぜ行政は一所懸命になっているのか。ご存知のように少子化が危機的状況にあるからです。

日本の人口は現在約1億2800万人、これが今のままで行くと50年後には8500~9000万人になると推定されています。4000万人も少なくなる。人口が急激に減少すれば、①労働力不足問題、②年金、財政問題、③地方の疲弊と空洞化の問題、④国際競争力低下の問題などが噴出すると言われています。

だが、なによりもどんなに物が豊かになろうが、どんなに世の中が便利になろうが「子供を安心して産み育てることができない社会」は豊かではないと思います。

日本は本当に豊かなのだろうか?【ちなみに日本はOECD(経済協力開発機構)による「仕事と子育ての両立支援策総合指数」で18ヶ国中下から2番目、「先進国」では最下位です】

仕事・子育て両立支援に取り組もう

両立先進企業に学ぶ

大企業だけでなく中小企業でも両立支援を積極的に行うところが増えていきます。

例えば、株式会社岡部(建設業、社員数77人、内女性12人)では、働き続けることのできる職場環境づくりの一環として、短時間勤務制度を導入しています(子供の小学校就学前まで)。しかも1歳半までの子を養育する社員が短時間勤務制度を活用したときは、賃金カットをしておりません。7時間で8時間分の給与を支払っているといいます。またノー残業デーを実施し、その当日は管理職が職場を見回り、残業している者に声をかけるなど帰りやすい雰囲気づくりを行っています。

「周囲の方に助けてもらっているのだから、なるべく負担をかけないよう勤務時間中はかなり集中して仕事をしています。早く帰れる事で、子供に食事を作ってあげられるし、子供との時間がしっかり持てます」(短時間勤務を活用している女性社員)「ノー残業デーのときは、早く帰れるので子供を風呂に入れることができます」(男性社員)

コプロ株式会社(プライベートブランド商品の企画販売、正社員数55人、内女性27人、パート社員女性7人)では、すでにパートを含む8人が育児休業をとり職場に復帰しています。育児休業等については、法律施行と同時に社内制度を作り、従業員への周知を行い、育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりをおこなってきました。具体的には、休業中の業務については、職場、休業者双方に負担がかからないよう代替要員の採用や配置転換で対応しています。また休業中の者には、機関紙の送付、電話による状況の把握など担当者がきめ細かに連絡をとって連帯感を失わないようにしています。職場復帰後も短時間勤務利用者(2時間まで短縮可能)が周囲に気を使って帰りにくいときは、上司が帰るようにと一声かけています。

さらに共済会制度をつくって、祝い金、見舞金、出産手当金などを支給しています。産前産後の社会保険料や出産・育児の一時的な出費に当てることができるようにするためです。

両立支援は企業業績を向上させる

両立支援は「コストではない。投資だ。しかもハイリターンが約束されている投資だ。経験豊富な女性の多くが辞めてしまうほうがずっと大きなコストではないか」欧米企業では、「従業員の労働意欲をいかに引き出して、生産性を高めるか」という戦略的観点から、両立支援を推し進めています。

では、両立支援は、企業にどのような効果をもたらすのでしょうか。それは大きく3つあると言われています。

(1) いい人を惹きつける効果

企業の成長にとって、人材は不可欠です。いい人材を採用したい、定着を図りたいと考えている企業は両立支援に力を入れています。女性は言うまでもありませんが、「仕事と家庭をともに優先させたい」という若手の男性が増えています。内閣府の調査(2007年)によると男性の「仕事優先」は18.6%に対し、「仕事も家庭も」は29.2%です。しかも20代では「仕事優先」はたったの8%、「仕事も家庭も」が36.6%に上ります。

両立支援の充実が若手の新規採用にいかに有効かがお分かりになると思います。

(2) 頑張る気持ちになる効果

若手の女性にとっては、結婚・出産後も働き続け、キャリアアップできると思える職場環境であれば、仕事に対するモチベーションは格段に向上します。「支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、復帰後の貢献が期待できる」「従業員一般の労働意欲も向上する」と言われています。

A社(クリーニング業)ではシングルマザー支援の「店舗オーナー(店長)制度」をつくり、シングルマザー店長の子供がいられるように店舗を改装して、安心して働くことのできる環境を作りました。数年後その店舗は200近い全店舗の中で売上高増加率がトップとなっています。

(3) 効率的な組織になる効果

B社(金属製品製造業)では、育児休業者が出ると全社一斉のたな卸しを行います。そして要員を補充する代わりに、業務のムダをなくすカイゼン運動によって空きを埋めています。こうした地道な取り組みによって、同社は不良品の発生率を大幅に落としたということです。

「一時的に休みを取る従業員が増えることで、これまでの仕事の進め方を見直す契機となる」「従業員が仕事と育児の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」と言われています。

子育て支援の各種助成金・給付金を活用しよう

この1~2年、中小企業でも出産後も働き続ける女性が増えています。私の関与先でも4社ほどが該当します。少子化社会を打開するために、行政も子育て支援を強めています。各事業所からもどのような子育て支援があるのか、よく聞かれるようになりました。

労働・社会保険関係からの子育て支援には次のようなものがあります。

- ① 出産時には出産・育児一時金が健康保険から35万円支給されます。産前産後休業期間(産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間、産後8週間)については、健康保険から本人の標準報酬の3分の2が出産手当金として支給されます。
- ② 育児休業期間(産後8週間終了後から原則子が1歳に達するまで)については、雇用保険から給与の3割が支給されます。また復帰して6ヶ月間在籍すれば2割が上積みされます。
- ③ 従業員100人未満の中小企業には、出産する女性の雇用を維持したまま出産・育児休業を保障すれば、100万円(2人目60万円)の助成金も支給されます。(諸条件あり)

両立支援に力を入れ、助成金100万円もゲットしましょう。

参考文献：『少子化克服への最終処方箋』(島田晴雄・渥美由喜)

『中小企業における次世代育成支援・両立支援の先進事例集』(中小企業庁)ほか