

# 中小企業の雇用管理と両立支援に関する 調査結果 (3)

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training



# 中小企業の雇用管理と両立支援に関する 調査結果（3）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

労働政策研究・研修機構は、2007年から5ヶ年にわたるプロジェクト研究のひとつとして、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた就業環境の整備のあり方に関する調査研究」に取り組んできた。本報告書は、そのうち、中小企業における雇用管理と両立支援の状況に焦点を当てた研究についてとりまとめたものである。そのねらいは、今後の政策展開を検討するなら、中小企業における両立支援やワーク・ライフ・バランスの実態を、より詳細に検討する必要があると考えたからである。

大企業に比して、中小企業に関するデータそのものの蓄積が少ないことから、その全国の中小企業の現状を計るべく、2008年には企業を対象に、そして翌2009年には、従業員を対象としたアンケート調査を実施して、中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの様相を検討した。それらのひとまずの総括を、昨年度とりまとめている。一連の調査により、中小企業における現時点での問題状況をまとめたが、景況はもとより、法的施策も含め、中小企業を取り巻く環境は刻々と変わりつつある。そうした中で、今後の方向性を検討するためには、さらに継続的に実態を可能な限り仔細に調べる必要があろう。本調査を企画した意図は、そこにある。

本報告では、限定された範囲内ではあるが、中小企業に直接かかわることが多い行政関係者と、企業の経営者、総務・人事担当者に対する聞き取り調査の事例を紹介する。アンケート調査結果を踏まえた上で、より先進的な取り組みをしている企業の事例を丹念に掘り起こす作業は、常に必要である。また、周辺地域との関連性が高い中小企業との接触機会が多い行政担当者から見た場合、どういった点がより重要とされているのか、そうした点も含めて、現場の声を収集する必要がある。すなわち、これまでに明らかとなった諸点に加えて、今後さらに研究を進めるとすれば、どういった視角から検討を加えるべきであるのか、その糸口を再考するための準備作業ともなっている。

本報告が、中小企業における両立支援施策、ワーク・ライフ・バランス施策の実態について関心のある企業、労働組合、関係機関の方々、研究者等に役立つとともに、中小企業の更なる発展や良好な両立支援の展開に多少なりとも参考になれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口 浩一郎

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆章
<small>なかむら</small> 中村 <small>りょうじ</small> 良二	(独) 労働政策研究・研修機構 主任研究員	第1章以外
<small>さかい</small> 酒井 <small>かずふみ</small> 計史	(独) 労働政策研究・研修機構アシスタント フェロー	第1章

### プロジェクト研究

「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」

研究会メンバー（肩書きは2012年3月31日時点）

浅尾 裕	(独) 労働政策研究・研修機構研究所長
伊岐 典子	(独) 労働政策研究・研修機構主席統括研究員
中村 良二	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員
池添 弘邦	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員
池田 心豪	(独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員
酒井 計史	(独) 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー

## 目 次

序	1
第1章 中小企業における男性正社員および女性非正社員の育児休業取得状況 —企業調査データから—	5
第2章 自治体と企業へのヒアリング調査から	33
付 ヒアリングノート	47
〔自治体調査〕	
1 東京都	49
2 A区	53
3 B区	57
〔企業調査〕	
4 C社	61
5 D社	65
6 E社	69
7 F社	73

## 序

われわれは、2007年より5年間にわたり、プロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた就業環境の整備のあり方に関する調査研究」の一環として、中小企業におけるワーク・ライフ・バランス(以降、WLBと略記する。)の検討を重ねてきた。全国の中小・中堅企業1万社を対象とした企業調査および従業員調査を中心としたその成果は、労働政策研究・研修機構(2009)、同(2010)、同(2011)にまとめられている。詳しくは、それらを参照いただきたい。

全体的な検討結果は、上記の労働政策研究・研修機構(2011)において、ひとまずとりまとめを終えている。そこでは、まず人事管理との関連から、より小規模企業ほど、①基本的な人事制度、両立支援制度は、共に未整備であり、②WLB施策への取り組みが「消極的」と自己評価していること、そして、③その理由は、「法律の範囲内以上は困難」、「子育て期社員なし」であることを明らかにした。

そして、企業がWLB施策に対して積極的となるキーを探ると、そこに浮かび上がってきたのは、当該企業に、「未就学児を持つ女性正社員」がいるのか否かという点であった。これは後に、中小企業は、「『制度化』は進んでいないが、『運用』で対応しているため、特段問題がなく、むしろWLB施策推進に適している」とした2006年版中小企業白書の主張を検討する際、きわめて重要なポイントとなっている。

さらに、調査結果を吟味すると、次のようなこれまでには検証されなかった諸点が明らかとなった。すなわち、

①育児休業制度の規定の整備は、より小規模企業では進んでおらず、30人未満規模では約4割の水準にある。

②より小規模企業では、結婚や出産で退職する比率が、非常に高い。

③育児休業取得率は、育児休業規定が「あり」のほうが、取得促進につながっている。

④中小企業の大多数が「運用」でカバーしているのではなく、むしろ、少数派である。

⑤「運用」企業は、どちらかといえば必要に迫られて、「運用」している。

⑥「運用」企業では、「コンプライアンスの強化」など、基本的な経営戦略でも、やや取り組みが弱い。

⑦従業員から見た「WLBの満足度」をみると、「運用」企業ではそう高くはない。

⑧介護との両立では、1)介護休業制度の整備率は、より小規模での整備率が低いが、WLBに積極的企業では、介護にも目配りしている、2)従業員平均年齢が高いほど、休業制度は未整備である、3)正社員の平均年齢は、より小規模企業で、平均年齢が高い傾向にある、すなわち、よりリスクが高い企業で、整備が遅れている、4)介護休業の取得は、現時点ではきわめて稀であり、近い将来の問題であること。

などを明らかにした。

こうした諸点から、政策的インプリケーションとして、育児との両立に関しては、

- ①「中小企業が皆、育児休業制度はないが『運用』で、うまくいっている」というのは、事実と反する。
- ②「運用」しているのは少数派で、必要に迫られているため。
- ③「運用」企業では、コンプライアンスなど、企業活動の基本的な部分にも問題となる傾向がみえる。
- ④「運用」ではなく、「制度あり」企業のほうが、満足度が高い。
- ⑤「結婚や妊娠・出産」での退職を少なくしたいのであれば、育児休業などの制度化がそれに結びつく可能性がある。

そして、介護との両立に関しては、

- ⑥介護関連は、今後の問題であるが、現在でも、よりリスクの高い中小企業で、特に制度整備が遅れている。

といった諸点について、言及した。

わが国の中小企業を対象として、WLB 施策の推進状況を人事管理の観点から概括的に明らかにした調査としては、ほぼ初めての調査結果である。昨年度の報告書において、本研究におけるもっとも中核的な諸点に関する分析は、ひとまず終了している。

その上で、本調査シリーズでは、2つの作業を行った。ひとつは、上記報告書において言及できなかった男性従業員と非正規従業員データを検討することである。育児との両立であっても、介護との両立を考える場合であっても、これまで主たる関心は女性従業員に向けられていたことは周知のとおりである。今後、さらなる施策の充実と推進を考えるなら、男性従業員の WLB を充実させることも重要な課題であることは当然であり、昨今の雇用動向をみれば、非正規従業員の WLB を検討することも、まさに喫緊の課題となっている。その分析が第1章である。

そしていま一つには、アンケート調査結果を踏まえた上で、今後の検討課題をより精緻化するために、企業を中心としたヒアリング調査を行うことである。わが国の中小企業全般にわたる傾向性は概括的に把握できたが、より積極的な取り組みを行っている企業においては、さらにどういった点に特に気遣いがあるのか、あるいは、どのような工夫が施されているのか、そうした点を明らかにすることにより、今後さらに WLB 施策を推進する際のポイントを検討することにしたい。

第2章では、今回聞き取ることができた記録全体をながめ、ポイントとなる点をいくつか取りだして検討を加えている。ただ、少なくとも今回は、あらかじめ確固たる枠組みを用意した上で、ヒアリング調査を行った訳ではない。基本的な方針、実績、その折の調整など、むしろ共通項目はあるが、それ以外は、あまり項目じたいを揃えた上での調査とはしなかった。特定の業種に絞って調査を実施した訳ではなく、いくつかの業種に分かれている。そし

て、同じ業種と分類される企業でも、その具体的な生産物も考慮に入れば、具体的な企業の姿はきわめてバラつきが大きい。そうであるのならなおさら、その散らばり具合をきちんとヒアリングした上で、多様な施策を裏打ちしているのは何であるのかを考えるべきであろう。事例そのものの数が決して多い訳ではないことから、今回の聞き取り調査のみで拙速に結論を出すことは危険であるが、より積極的な取り組みをしている企業にはやはり共通するいくつかの要素があるように思われる。なお、個別の事例に関してはそれぞれ、ヒアリング・ノートを巻末に整理している。

最後に、われわれの実施した調査概要を再録しておく。詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011、p.16、p.34）を参照されたい。企業調査、従業員調査概要は、以下のとおりである。

## 〔企業調査〕

### （1）調査名・調査の目的

「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査」

中小・中堅規模企業では、現時点で、両立支援施策がどの程度普及し、使われているのか、そして、そうした施策がどういった雇用管理システムの上で機能しているのか、こうした点を明らかにするのが、この調査のねらいである。

### （2）調査の対象および方法

#### ①調査対象

アンケート調査の実施にあたっては、日本全国の、日本標準産業分類 19 産業から農業、林業、漁業、鉱業、複合サービス業、公務、分類不能の産業を除く 12 産業に属する従業員 10 人以上 1000 人未満の企業を調査対象とした。

東京商工リサーチの企業データベースから、上記の産業・規模に属する 10000 社を、基本的に規模別分析に耐え得るように、やや回収率が低いと予想される小規模企業をより多めに抽出することとした（図表序-1を参照）。

#### ②調査票の配布方法

調査方法は、郵送による配布・回収（郵送調査法）である。

③調査実施時期：2008年11月14日から、同年12月15日である。

#### ④回収状況

調査票の回収状況を企業規模別に見たのが、図表序-1である。そこに見るように、全体で、21.0%の回収となった。今回の調査では、10人から30人未満企業で、相対的に高い回収率となっている。



図表序－1 従業員規模別に見た調査票の回収状況

従業員数	配布票数	回収票数	回収率(%)
全体	10,000	2,103	21.0
30人未満	2,500	627	25.1
30～49人	2,500	395	15.8
50～99人	2,000	450	22.5
100～299人	1,500	333	22.2
300人以上	1,500	197	13.1
不明	—	101	—

〔従業員調査〕

(1) 調査名・調査の目的

「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・従業員調査」

本調査は、平成 20 年度に実施した「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・企業調査」（以降、企業調査と略記する）の継続調査として、従業員側から見た、現時点での両立支援施策、そしてその基盤となる雇用管理システムの姿を明らかにしようとした調査である。それを、企業サイドとの認識のズレを念頭におきながら、従業員自身のキャリア観を明らかにしつつ、検討することを目的とする。

(2) 調査の対象および方法

本調査は、企業調査に回答し、その中でも、本調査への調査協力可とした企業に対して、従業員調査票を送付し、配布を依頼するという、二段階の調査となっている。本調査の調査方法は、以下のとおりである。

①調査対象企業：企業調査に回答いただいた中で、本従業員調査への協力可とした 186 社。

②調査票の配布方法：

各企業に、あらかじめ引き受けていただける票数をお聞きし、20～40 代を中心に、男女、正規・非正規従業員の方にできるだけ均等に配布していただくよう、人事担当部門・総務部に依頼した。配布総数は、1,321 票である。

③調査実施時期：2009 年 9 月 3 日から、同年 11 月 9 日である。

④調査方法：郵送による配布・回収（郵送調査法）である。

⑤回収状況：合計で、546 票の有効回収票を得た。

<参考文献>

労働政策研究・研修機構（2009）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』

JILPT 調査シリーズ No.54.

労働政策研究・研修機構（2010）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(2)』

JILPT 調査シリーズ No.69.

労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題』労働政策研究報告書 No.135.