

(仮称) 区内中小企業の職場環境整備支援事業について

1 主旨

区内中小企業において、介護、疾病、子育て等を理由に従業員が辞めずに働き続けられる環境整備を支援し、社員の定着促進を図り、さらには人材確保につなげるための「(仮称) 区内中小企業の職場環境整備支援事業」をモデル実施する。

2 現状と課題

昨今の雇用情勢では人手不足が深刻な問題となっており、介護や病気の治療、子育てなどを理由に優秀な人材が離職することは、企業にとって大きな損失である。こうした課題を改善するには、ライフスタイルにあった多様な働き方が求められる。

多様な就業形態を実現するためには、時間、場所、職務内容について従業員が選択できることが重要であり、時間については、時短勤務や週3日勤務、場所についてはテレワーク、職務内容を分割しワークシェアをすることなどが考えられる。

いずれも介護、疾病、子育て等の従業員が辞めずに働き続けるという点で、従業員の離職防止・人材確保には有効であり、時代を先取りして取り組む必要がある。特にテレワークについては、在宅で仕事ができることや通勤時間の削減など介護、疾病、子育て等の従業員にとって利用しやすく、企業にとってもBCP（事業継続）対策など様々な効果も期待できる。

しかし、平成29年度に区が実施した「世田谷区働き方改革の推進と子育て・介護と仕事の両立に向けた調査」において、区内企業の「テレワーク制度の導入状況」は8.5%と低い状況にある。これは、テレワークの実施にあたっては、テレワーク業務の洗い出しも必要となり、また、労務管理やセキュリティ対応が課題となりなかなか進まないためと考えられる。

一方、平成29年度の同調査にて区内企業の従業員のうち、「テレワーク制度を利用したいが、事業所でテレワーク制度を導入していないため利用していない」と答えた方が介護中の方（経験者含む）で72%、子育て中の方で75%であり、働く人と企業の間でミスマッチが生じている。

そのため、働く時間や場所等に制約のある、多様な人材の離職防止や人材確保に繋げるためには、テレワークをはじめとした誰もが働きやすい職場環境の整備が求められている。

3 事業概要

区内中小企業3社をモデル企業として選定し、コンサルタント等専門員が各企業の業務の点検を実施し、IT化や見える化等による業務内容の整理・業務の洗い出し・見直し・切り出しを図り、その上でITシステム（テレワーク等）の導入や多様な就業形態導入に係る総合的な支援を行う。さらに社内意識改革に至る再構築を行う。また支援の検証結果をセミナーや冊子により周知し、区内中小企業へ好事例として波及を図る。

4 事業委託内容

(1) モデル企業の選定

テレワークの疑似体験やセミナーを開催し、その参加企業の中から支援を希望する企業の募集を行う。モデル企業3社の選定は区が審査会において、テレワーク未導入の企業が

ら選定する。なお、審査にあたっては経営安定性、実現可能性、生産性向上、汎用性、必要性を総合的に勘案し、従業員規模も踏まえて選定する。

(2) 企業向けコンサルティングの実施

①経営や業務に関する課題分析、解決の方向性・優先度の整理

②生産性向上に向けた取組みの実施

ステップ1：業務内容の整理、洗い出し

ステップ2：テレワーク制度の導入および体験

ステップ3：多様な就業形態導入に係る就業規則等ルールづくり、制度の明確化

③社内全体教育と共有、サポート体制の明確化の支援

(3) 事業参加企業及び従業員へのアンケートの実施と事業の効果検証

(4) 職場環境改善を踏まえた新規求人作成支援

(5) 職場環境整備改善セミナー等実施

支援検証結果および取り組み事例を紹介する区内企業向けセミナーの実施

(6) 区内企業向け情報誌の作成

5 経費（年間）（調整中）

事業委託料（費用）約 9,700 千円

※特定財源として、東京都補助金を活用する予定。

【内訳】(1) モデル企業の選定（広報、体験、セミナー等を含む） 約 1,340 千円

(2) 企業向けコンサルティング 約 3,600 千円（@1,200 千円×3 社）

内容：専門員による企業訪問（2 時間/社×5 回）、テレワークシステムの提案・導入支援、求人募集支援を含む総合的なコンサルティング

(3) アンケートの実施と事業の効果検証 約 300 千円

(4) 職場環境整備改善セミナー等実施 約 800 千円

(5) 区内企業向け情報誌の作成 約 1,000 千円

(6) 企画・運営・管理 約 1,700 千円

6 事業の位置づけ

新実施計画（後期）重点政策 6 で 4 年間の取組み方針として「職住近接に向けた産業基盤の強化と多様な働き方の推進」を掲げた。具体的な 4 年間の取組み方針として、「子育てや介護をしている区民の働き方改革の推進をはじめ、多様な働き方に対応するテレワークやコ・ワーキング・スペースの環境整備を促進する」と掲げており、本モデル事業をその具体的な事業として位置づける。

7 今後の展開

本モデル事業の実施にあたっては、東京都等施策や社労士等専門機関とも連携して支援内容を精査し、次年度以降の実施事業者の拡大を図り、効果的な啓発・普及につなげていく。

8 今後のスケジュール（予定）

平成 30 年（2018 年） 1 2 月

区民生活常任委員会

平成 31 年（2019 年） 4 月

モデル事業に関するプロポーザル

平成 31 年（2019 年） 7 月

モデル事業開始

(仮称)区内中小企業の職場環境整備支援事業

別紙

1. なぜ介護離職するのか？【H28国民生活基礎調査】

要介護者等と同居が約6割。女性介護者は6割以上

同居の場合、「要介護3」以上で「終日介護」の割合が高い。

→会社には迷惑をかける、または親孝行と考え離職するケース。など

2. なぜ子育て離職するのか？【H25就学前児童の保護者ニーズ調査】

職場に両立支援制度が整っていない、または利用しづらい 32.5%

職場に妊娠や出産をした人は離職という雰囲気があったから14.4% など

→不本意で離職するケースも一定程度存在する。

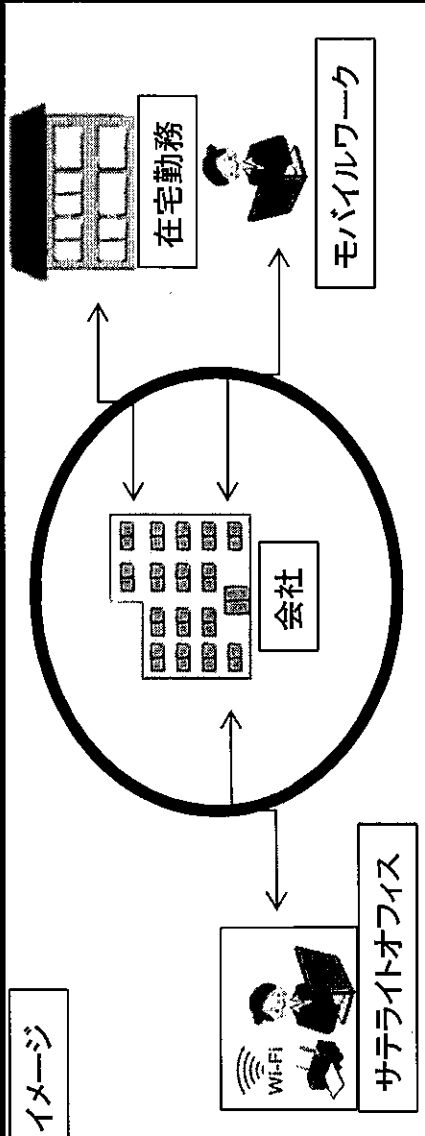
**社内改革は外部の助言が効果的と言われる**

方向性 ☆時短勤務、週3日勤務、テレワーク、ワークシェア等多様な就業形態で対応する必要がある。

→特にテレワークは、在宅で仕事ができることや通勤時間の削減など、介護、疾病、子育て等の従業員にとって利用しやすい。

テレワーク…ICTを活用した場所や時間にとらわれない働き方で、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務の3種。

イメージ



労働者メリット

- ・通勤時間の短縮
- ・職住近接
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進

企業メリット

- ・人材確保・定着促進
- ・BCP(事業継続)に対応しやすい
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進

イメージ

通勤時間がなくなる。  
自宅で介護しながら働ける。  
子どもと過ごす時間がとれる。

