

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：(社)日本経済団体連合会

1. 平成 22 年度の取組（中間報告後の追加・変更等）

1. 日本経団連の会合や講演会等における周知・広報

- ・改正育児・介護休業法施行に向けたセミナーを複数回開催
- ・日本経団連が組織する委員会や業種団体の会議において、新たに合意された「憲章」「行動指針」について内閣府より説明を受け、周知を図った。（2010年7月他）
- ・全国の経営者協会等において、春季労使交渉・労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会を実施し、その中で仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取組みの方向性について周知。（2011年1月～2月）

2. パンフレット作成等による周知・広報

- ・日本経団連が出版する「経済 Trend」5月号において、「子育てに優しい社会づくり～ワーク・ライフ・バランスの一層の推進を～」と題する特集を組み、子育て支援に関する座談会の模様や各企業における取り組み事例を掲載（2010年5月）
- ・日本経団連が発行する機関紙において、新たに合意された「憲章」「行動指針」についてトップ項目で紹介（2010年7月）
- ・人事労務部門の初任担当者向け冊子「日本の労働経済事情」において、新たに合意された「憲章」「行動指針」について解説（2010年9月）
- ・会員企業に対する「企業行動憲章実行の手引き」において、ワーク・ライフ・バランス推進に対する基本的心構え・姿勢を記述（2010年9月）
- ・2011年版「経営労働政策委員会報告」において、例年同様「ワーク・ライフ・バランスの推進」と題して、その必要性和効果、経営トップを始めとする管理職のあるべき姿について記載。（2011年1月）
- ・2011年版「労使交渉・労使協議の手引き」において、新たに合意されたワーク・ライフ・バランス憲章、同行動指針の概要および、企業の好事例を記載。
(2011年1月)

3. 調査・報告書の作成

- ・「2010年人事・労務に関するトップマネジメント調査」において、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策に関する調査を実施（2010年9月）
- ・「家族の日」「家族の週間」にちなんだ各社の取り組みについて事例紹介（2010年11月）

4. 少子化対策の観点からワーク・ライフ・バランスに関する提言等

- ・「豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連成長戦略 2010」を公表し、ワーク・ライフ・バランスの方向性や実現に向けた規制緩和を提言（2010年4月）

5. 国によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力

- ・全会員企業・団体に対する「家族の日」「家族の週間」への協力要請（2010年9月）

2. 今後の取組予定

- ・引続き、講演会や各種刊行物を通じてワーク・ライフ・バランスの必要性や企業の取組み好事例を紹介するなどして、自発的かつ積極的な取組みを推進していく。

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

1. 職場や働く者の理解、意識改革の難しさ

職場や働く者の仕事と生活の調和に対する理解が十分ではないため、各種の制度等を整備しても活用が進まない。

日本経団連が実施した「2010年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」（2010年9月30日公表）でも、WLB推進の課題として「一人ひとりの意識改革の難しさ」を挙げる企業が約47%となっており、年々改善してきているものの、依然、他の要因と比較して高い数値となっている。

2. 要員管理・労務管理の煩雑さ

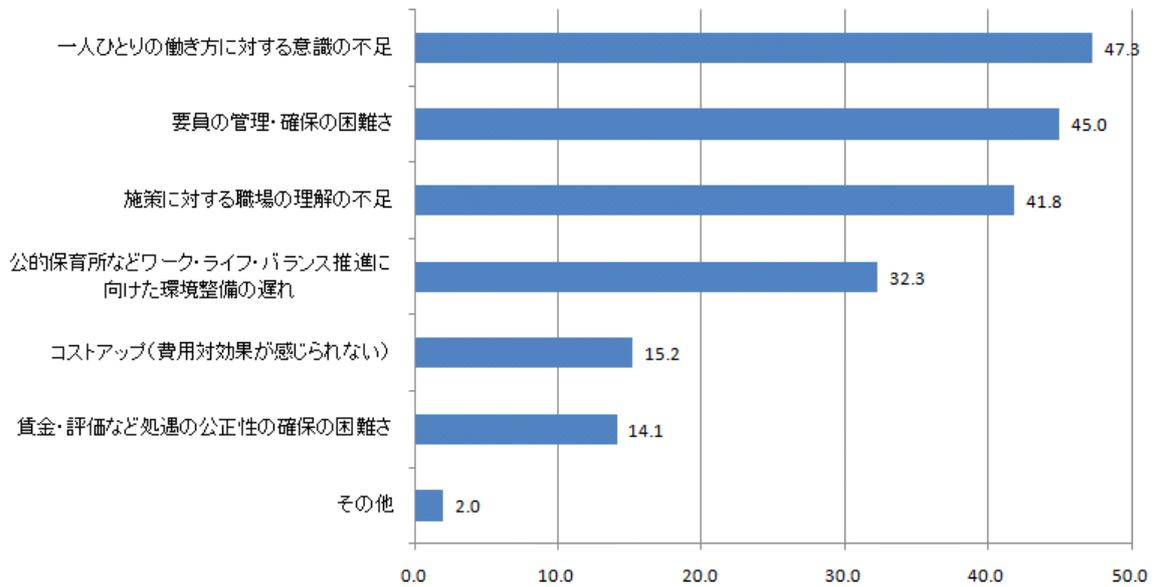
短時間勤務や長期間の育児休業の取得などで不足する労働力の融通が困難であること、また、短時間勤務者や育児休業取得者は通常勤務の従業員とは異なる個別の労務管理が必要となるなど、要員管理・労務管理が煩雑であり、各企業の取組を進める上で障壁となっている。トップ・マネジメント調査においても約50%の企業が阻害要因に挙げており、高い値で推移している。

3. 仕事と生活の調和を実現するための社会基盤が不十分

子育て世帯の仕事と育児の両立を可能とするためには、多様な働き方に対応する柔軟な保育サービスを拡充する必要があるが、特に大都市圏における低年齢児童向け保育サービスが不足し、待機児童問題が顕著となっており、仕事と育児を両立するための社会基盤が十分でない。トップ・マネジメント調査において、阻害要因の選択肢に「公的保育所などワークライフ・バランス推進に向けた環境整備の遅れ」を設けたところ、約32%の企業が選択をしている。

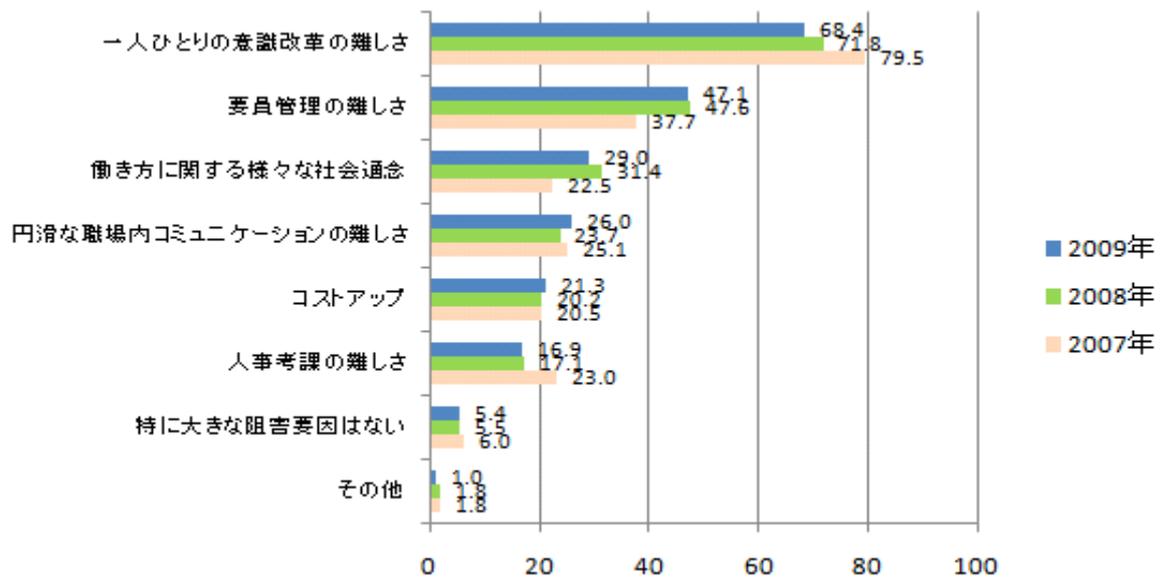
(参考1) 「2010年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」

【ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策が社内で広く導入・活用されていく
上での阻害要因（複数回答）】



(参考2) 「2010年以前の人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」

【ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策が社内で広く導入・活用されていく
上での阻害要因（複数回答）】



4. 取組をさらに進めるという観点から政府・地方公共団体に期待すること（要望等）

- ・子育て世帯の仕事と育児の両立を可能とするためにも、保育制度の抜本改革を早急に進め、多様な働き方に対応する柔軟な保育サービスの拡充をおこなっていただきたい。
そのためには、公費投入の拡大と各種規制の見直しを通じて企業やNPOの参入を促進し、保育サービスの拡充を図ることが必要である。
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉は国民の間に浸透してきているものの、正しい理解が十分ではなく、また自分自身の問題として捉えていない。日本経団連としても多くの機会を通じて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進の必要性を訴求していくが、政府・地方公共団体においても更なる推進に向けた情報発信等をお願いするとともに、既存の子育て支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する様々な事業や取組について、国全体として一体感のある国民運動に再構築していただきたい。
- ・仕事と生活の調和は職場の実態に合った取組が必要であり、生産性の向上や効率的な働き方の追求を通じて、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進などを進めることが重要であることから、具体的取組については法的な措置に委ねることなく、個別労使の取組を推進するという観点から政策を進めていただきたい。
とりわけ、政策的な支援が求められる中小企業に対しては、地域と国による支援体制の強化が望まれる。

5. その他