

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組

第2章第1節 企業や働く者の取組

日本経済団体連合会における取組

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定、調査の実施

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言や調査を行いました。

- ・「2012 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」の公表。(2012 年 10 月)
ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業が現在実施している施策及び新たに導入を検討している施策を調査するとともに、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などについても調査を実施しました。

詳細は…<http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/075.pdf>

- ・「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況 - ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集 -」の公表。(2013 年 3 月)

経団連は、2007 年より、政府が設定した「家族の日」「家族の週間」にちなんだ各企業の取組にかかわる事例調査を行ってきましたが、2011 年度はそれにとどまらず、各社が通年で実施している育児・介護を中心とするワーク・ライフ・バランス施策について、重点課題や取り組み実績などを幅広く調査し、2012 年度についても同様の調査を行いました。

詳細は…<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/022.pdf>

(2) 講演会等における周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下のとおり、経団連の会合や講演会等において周知・広報を行いました。

- ・全国の経済団体等で行っている春季労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会の中で、仕事と生活の調和推進の必要性、推進に向けた取組の方向性について、周知・説明。2012 年 7 月から改正育児・介護休業法が企業規模を問わず全面適用となることを周知するとともに、有期契約労働者の育児・介護休業取得要件等を説明。(2012 年度実施分は延べ 60 回程度)

(3) パンフレット作成等による周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下のとおり、冊子への記載や書籍の発行等による周知・広報を行いました。

- ・「経営労働政策委員会報告 2005 年版」(2004 年 12 月) から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007 年版(2006 年 12 月)からは特にその重要性を強調。2013 年版(2013

年1月)でも引き続き、「能力を発揮するためのワーク・ライフ・バランス推進」と題して、多様な人材活用のため、すべての従業員の効率的かつ柔軟な働き方の推進に向けた考え方を提示。

- ・「春季労使交渉・労使協議の手引き」に仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取組の方向性、具体的な取組事例（ワーク・ライフ・バランス推進事例や治療と職業生活の両立支援事例など）を紹介。

(4) 国のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力

ワーク・ライフ・バランス推進についての国の取組に対して、以下のとおり、協力しました。

- ・内閣府でまとめる「仕事と生活の調和レポート」などの報告書、イベント等を経団連主催の各種会合や東京経営者協会の会員企業に対するメールマガジンなどで紹介。

(5) 地方別経済団体の取組

各地の経済団体において、仕事と生活の調和推進に向けた取組を実施しています。下記にいくつかの事例を紹介します。

<新潟県経営者協会>

- ・新潟県主催「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」ー働きやすい、働きがいのある職場環境を目指してー（2012年10月11日開催）の後援。

<宮城県経営者協会>

- ・職業生活と家庭生活の両立支援等を含む2013年度の宮城労働局「労働行政運営方針」について会報にて会員への周知。（2013年6月）
- ・宮城県経済商工観光部が中小企業ワーク・ライフ・バランス支援事業として実施している県委嘱の社会保険労務士派遣事業を会報にて会員へ周知協力。（2012年12月）

<東京都経営者協会>

- ・東京労働局と共催で、事業所内で仕事と家庭の両立支援等に向けて意欲的に取り組みを進めている企業を紹介する「均等・両立推進企業セミナー」を開催。（2012年10月）
- ・社員一人ひとりが多様で柔軟な働き方を実現し、充実した生活を送ることは職場の活性化や生産性向上につながる。働き方の意識改革をすすめ、更なるステップアップをめざし、東京都と共催でシンポジウムを開催。（2012年11月）

<三重県経営者協会>

- ・三重労使雇用支援機構（三重経協・連合三重）と三重県・三重労働局が協働し、企業

の働き方改革に向けたモデル事例検討業務にて、県内のワーク・ライフ・バランスに関する①優良事例の収集②ヒアリング調査③モデル事例の検討等を実施④普及啓発用パンフレットの原稿を作成し、県内企業等への普及を目指しモデル事例の検討などに取り組み、企業等での主体的なワーク・ライフ・バランスを促進。

- ・県内3ヶ所で働き方改革（企業のワーク・ライフ・バランス）推進セミナーを開催し、企業や労働組合への周知・啓発活動を実施。（2013年2月、3月）

<山口県経営者協会>

- ・山口県内主要経済団体（山口県経営者協会、山口経済同友会、山口県商工会議所連合会、山口県商工会連合会、山口県中小企業団体中央会）と労働組合の連合山口で組織する山口県労使雇用対策協議会が開催した、労使トップセミナーで「山口県労働者の働き方とワーク・ライフ・バランス」をテーマの講演会を実施。（2012年8月）
- ・県内2箇所で開催している地区交流会で、「“くるみん”認定取得まで」をテーマに事例発表をいただき、認定推進への一助とした。（2013年2月）

日本商工会議所及び各地商工会議所における取組

(1) 周知・啓発・PR活動

- ①日本商工会議所ホームページ上に「少子化対策情報」を設置し、国・行政等の少子化対策やワーク・ライフ・バランスに関する取組情報の発信、および各地商工会議所が実施する「出会いの場創出事業」(※詳細は、下記(3)－③を参照)のPR活動を行いました。
- ②東京商工会議所では、平成24年度から25年度にかけて、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーやフォーラム等を労働対策や経営戦略、職場環境等の観点から計10回開催(共催・後援等含む)しました。このほか、千葉商工会議所(千葉県)や加西商工会議所(兵庫県)など、全国の商工会議所において、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナー等を開催しています。
- ③日本商工会議所および東京商工会議所は、厚生労働省「イクメンプロジェクト」のイクメンサポーターとして、プロジェクトのPR活動や推進に協力しました。

(2) 調査・研究、意見・要望活動

- ①日本商工会議所は、平成24年10月に全国514商工会議所を対象に、「商工会議所婚活事業実施状況調査」を実施しました。少子化対策、地域活性化等の観点から、「出会いの場創出事業」(独身者交流会や街コン等、いわゆる「婚活」事業)を実施する商工会議所の取組(23年度の実施状況および24年度の実施予定など)を調査しました(調査結果の詳細については、下記(3)－③を参照)。
- ②東京商工会議所は、平成24年10月から12月にかけて、会員企業等約2,600社を対象に、「雇用と少子化対策に関するアンケート調査」を実施しました。ワーク・ライフ・バランスの促進を目的に、中小企業が実施している自主的な取組等について調査しました。
- ③東京商工会議所において、「人口政策委員会」および「人口政策委員会 専門委員会」を開催し、ワーク・ライフ・バランスなど少子化対策について議論しました。
- ④日本商工会議所および各地商工会議所は、ワーク・ライフ・バランスや子ども・子育て支援施策に関して、下記のとおり意見主張や要望活動を行いました。

<平成24年度>

- 「東京都の中小企業対策に関する重点要望」(平成24年5月)(東京商工会議所)
⇒30代～40代の女性の活用促進に向け、子育てと仕事の両立を推進すべく、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに向けた支援の強化を要望しました。
- 「国の中小企業対策に関する重点要望」(平成24年7月)(東京商工会議所)
⇒子ども・子育て支援の見直しとして、待機児童問題の早期解消のため、保育所への株式会社等の参入促進について要望しました。

<平成25年度>

- 「人口政策に関する意見書 ～合計特殊出生率2.07に向け、国の総力を挙げて取り組みを～」(平成25年5月9日)(東京商工会議所)

⇒生産性を向上し、企業の収益力を高め、従業員の待遇や士気の向上につなげることに
により、生産性をさらに向上させるという好循環の実現がワーク・ライフ・バ
ランスを企業に根付かせるためには必要であるとの意見を主張しました。

○「中小企業の活力強化・地域活性化のための規制・制度改革の意見 50」（平成 25 年
5 月 16 日）（日本商工会議所）

⇒子ども・子育て支援の見直しとして、待機児童問題の早期解消のため、保育所へ
の株式会社等の参入促進について要望しました。

（ 3 ） 仕事と生活の調和の実現に向けた取組・事業活動

①次世代育成支援対策推進センターの運営

全国で7商工会議所（仙台、東京、亀山、福山、呉、徳島、高知）および2商工会議
所連合会（埼玉県連、宮崎県連）が次世代育成支援対策推進センターとして厚生労働大
臣の指定を受け、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・申請
等に関する相談受付、情報提供などの活動を実施しています。

②子育て支援優良事業所の認定事業の実施

船橋商工会議所（千葉県）では、子育て支援優良事業所の認定事業を実施しています。
平成 24 年度は 5 社を認定しました。

③出会いの場創出事業の実施

平成 23 年度に「出会いの場創出事業」（独身者交流会や街コン等、いわゆる「婚活」
事業）を実施した商工会議所は 134 カ所、実施回数は延べ 237 回に上りました。参加者
数は、男性 9,373 人（1 回平均 40 人）、女性 8,925 人（1 回平均 38 人）で、22 年度か
ら大幅に増加しています。また、事業を通じて 23 年度に 1,000 組超のカップルが成立
しました。なお、24 年度は、173 カ所、開催回数は延べ 175 回に上っています（平成 24
年 10 月時点（実施予定を含む））。

詳細は…

- ・日本商工会議所「少子化対策情報」 <http://www.jcci.or.jp/region/shoushika/>
- ・「商工会議所婚活事業（出会いの場提供事業、独身者交流会、街コン等）実施状況調査」結果
<http://www.jcci.or.jp/region/shoushika/2013/0214165916.html>
- ・「雇用と少子化対策に関するアンケート調査」 <http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=24391>
- ・東京商工会議所「人口政策委員会」 <http://www.tokyo-cci.or.jp/seisaku/committee/jinko/>
- ・「東京都の中小企業対策に関する重点要望」 <http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=19705>
- ・「国の中小企業対策に関する重点要望」 <http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=20864>
- ・「人口政策に関する意見書 ～合計特殊出生率 2.07 に向け、国の総力を挙げて取り組みを～」
<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=26503>
- ・船橋商工会議所「子育てゆうゆうナビ」 <http://www.e-funabashi.com/fkn/top.htm>

全国中小企業団体中央会（全国中央会）における取組

（１）全国中央会の諸会議・研修会等における周知・啓発

平成 25 年 9 月 26 日に、中小企業団体等の支援・指導を行う都道府県中央会指導員を対象に、「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みについて」をテーマに講習会を開催しました。

（２）国等のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力等

国等のワーク・ライフ・バランスに関する取組みについて、会員の中小企業団体等に対し、文書及び全国中央会の機関誌等により周知・協力要請を行いました。

（３）相談窓口の設置

全国中央会は、厚生労働大臣の指定を受けて、「次世代育成支援対策推進センター」として、企業の一般事業主行動計画策定・届出への取組み支援の活動を行っています。

①電話・窓口相談の実施

企業等からの相談・問い合わせに対し、関連法や制度概要の説明、アドバイス等を行いました。

②巡回指導の実施

会員の中小企業団体等への巡回指導を実施し、法制度の説明とともに、一般事業主行動計画の策定・届出対象である傘下の中小企業への周知・啓発を行いました。

（４）政策提言の実施

平成 25 年 10 月 24 日、第 65 回中小企業団体全国大会を滋賀県で開催、全国より約 2,200 名の中小企業団体の代表が参集し、大会決議を採択しました。その決議の中で、中小企業のワーク・ライフ・バランス推進を盛り込み、後日、実現に向けて、政府及び関係省庁へ要望を行いました。

（５）都道府県中央会の取組

①「次世代育成支援対策推進センター」の運営

全国中央会と同様に、36 の都道府県中央会が「次世代育成支援対策推進センター」として、地域の中小企業を中心に、一般事業主行動計画の策定・実施のための支援を行っています。（全国のセンターの 4 割が中央会です。）

<主な活動>

○相談窓口の設置

○企業訪問等による事業者相談への対応

○講習会・セミナーの開催による周知・啓発

○パンフレット等（総計約 20,000 部）の配布による広報 等

②労働局委託事業による取組

11 県中央会が労働局より委託を受けて、「一般事業主行動計画策定等支援事業」を実施しました。

<主な事業内容>

- 講習会・セミナーの開催
- 相談・対応アドバイスの実施
- 管内の好事例集の作成及び配布による周知
- メディアを活用したPR（テレビ（大分県）、新聞（山梨県））
- アドバイザー派遣事業（静岡県）
- 県内対象企業に対する行動計画策定・実施状況及び認定取得の意向調査（静岡県）

③都道府県補助事業等を通じた取組

6 県中央会が、各県より委託又は補助を受けて、ワーク・ライフ・バランスに関する事業を実施しました。

<主な事業内容>

- 県独自の認定制度による登録証の交付や認定企業PR（鳥取県、岡山県、香川県、大分県）
- 従業員 100 人以下のモデル企業に対し支援を実施（静岡県、島根県） 等

④その他

上記①～③以外に、国等のワーク・ライフ・バランス推進活動の周知啓発を行いました。

また、県が独自に行うワーク・ライフ・バランスに関する取組みへの参画も行いました（「ながの子ども・子育て応援県民会議」長野県）。

日本労働組合総連合会における取組

(1) 「2013 年度活動計画」における取組

連合は、2012 年 10 月の第 63 回中央委員会で決定した「2013 年度活動計画」の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総実労働時間の縮減に取り組みました。年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた「中期時短方針」の進捗動向の検証と同時に、企業規模に関わらず割増率を引き上げる取組を推進しました。

ディーセント・ワーク実現に向けたワークルールの整備の一環として、インターバル規制などワーク・ライフ・バランスと健康に配慮した労働時間法制のあり方を検討しました。また、看護職員の夜勤・交代制勤務時間に関するガイドラインを策定しました。

女性の就業継続を可能とする職場環境の整備、待機児童対策など社会環境の整備を通して、男女の仕事と育児・介護の両立支援の拡充に取り組みました。中央女性集会においては、ワーク・ライフ・バランスに関する分科会を「妊娠・出産、育児編」と「介護編」の 2 つ設置し、200 名を超える組合員が討議に参加しました。改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の職場への定着、適用対象の拡充などについて、6 月の男女平等月間でのチラシ配布や春季生活闘争における職場点検活動を通して、周知徹底と労働協約化の推進に取り組みました。

(2) 2013 春季生活闘争における取組

連合は、2013 春季生活闘争を全ての働くもののディーセント・ワークを実現するための大きな社会的使命と役割を背負った闘争と位置づけ、賃金や労働条件改善の実効性を追求することや、社会への波及力を強めた力強い運動を展開することを確認して取組を進めました。総実労働時間短縮の取組については、地方連合会における相談ダイアル活動や職場点検活動を展開し、多くの産別で労働時間管理の協定化を含め方針化がされました。両立支援については、改正育児・介護休業法の周知・点検と法を上回る内容の労働協約改訂、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知の点検、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画を労使で策定することなどの取組を掲げました。

(参考) 2013 春季生活闘争・各種取り組み回答集計 (最終: 2013 年 7 月 1 日) によると、
「残業の縮減に向けた取り組み」(966 組合、昨年 887 組合)、「過重労働対策」(188 組合、昨年 58 組合)、「両立支援の取り組み」(470 組合、昨年 420 組合) でした。
詳細は…http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2013/yokyu_kaito/kaito_torikumi07.pdf

(3) 「2013 年度連合の重点政策」における取組

次世代育成支援対策推進法にもとづく「一般事業主行動計画」「特定事業主行動計画」の策定を推進し、仕事と子育ての両立を図りました。2015 年 3 月までの時限立法である次世代法の延長を求めて、労働政策審議会雇用均等分科会において、意見反映に努めていく予定です。

(4) 連合「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査」

連合は6月の男女平等月間に合わせ、「働く女性のための労働相談」を全国で行いました。セクハラと並び、妊娠・出産に関わる不利益取扱いの相談が多いことから、相談ダイヤル実施に先駆け、インターネットによる「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査」を実施しました。調査からは、「産休・育休の権利は法律で守られていることを知らなかった」50.3%、「在職中の妊娠時、仕事と妊娠・子育てへの不安を感じた」63.0%、「妊娠出産の支援制度あり」は47.4%だが、「活用出来ている」のは16.3%、「マタハラの原因は男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足」51.3%など、女性が妊娠・出産を経験しながらも働き続けられることが日常になるためには、環境整備や意識変革が必要であることが明らかになりました。

詳細は…<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20130522.pdf>

情報産業労働組合連合会（情報労連）における取組

情報労連は、政策立案の基本的な考え方として 2006 年 7 月に「情報労連 21 世紀デザイン」を確立し、総合労働政策として、「時間主権の確立」や「多様な正社員」の考え方を提起しています。

詳細は…http://www.joho.or.jp/wp/wp-content/uploads/downloads/2011/07/03_21design.pdf

（１）時間主権の確立

①時間主権の確立とは

誰もが企業内社会中心に費やされてきた時間の在り方を見直し、仕事と家庭生活の両立を果たし、市民社会との協力や協働に費やされる時間の創出が、主体的に可能となるような社会を目指すこととしています。

②具体的な取組

情報労連としての時短目標を設定（後述）し、取組を進めています。

（２）多様な正社員の実現

①多様な正社員とは

ライフステージの変化やライフスタイルの多様化に対応していくためには、個々人のニーズに応じて就労時間を選択できることが重要であり、「正社員」という枠組み（労働条件）の中で、多様な働き方を選択できることが求められていると考えています。

②具体的な取組

パート労働などの非正規雇用と、正社員との労働条件等の格差是正への取組が重要であり、産業内に働く全ての労働者に適用され、かつ法定地域最低賃金を上回る水準での最低賃金協定の締結拡大を図るなど、取組を進めている。

また、産別統一要求として「非正規社員に対する正社員化の仕組みづくり」について、2009 春闘以降継続して取り組んでいる。

（３）『新たな時短目標』の設定

「中期時短目標」の到達期限（2013 年 3 月末）をふまえ 2013 年 2 月に開催した中央委員会において、2013 年 4 月以降の新たな時短目標を決定し、2013 春闘に以降、新たな時短目標を踏まえた取組を推進している。

新たな時短目標では、各加盟組合の状況により、段階的な取組の目標設定ができるよう各項目において「最低到達目標」「中間目標」「最終到達目標」の 3 段階を設定している。

①「最低到達目標」

- ・年間所定労働時間 2000 時間以下
- ・36 協定における時間外労働の上限 360 時間/年以内の徹底 など

②「中間目標」

- ・年間所定労働時間 1900 時間以下
- ・36 協定における時間外労働の上限 240 時間/年 など

③「最終到達目標」

- ・年間所定労働時間 1800 時間以下
- ・36 協定における時間外労働の上限 150 時間/年 など

(4) 健康確保のための「勤務間インターバル規制」の取組

2009 春闘以降、インターバル規制の導入に向けた労使間論議の促進や、協定の締結に向けた方針を掲げ取り組んだ結果、産业内 15 交渉単位においてインターバル規制の労使協定を締結しています。

取組の促進に向け、新たに勤務間インターバル導入に向けたガイドラインを作成し、加盟組合への周知を行い、2013 春闘では 14 組合で導入に向けた交渉を実施した。

今後も労使協定の締結に向けた取組を行うこととしています。

(5) 「労働時間適正化月間」の取組

11 月、2 月を「労働時間適正化月間」と設定し、職場における労働時間に対する啓発活動や、労働時間に対する職場での労使認識の共有など、長時間労働に対する集中した取組を促進しています。

啓発活動では、労働時間に対する意識向上に資するポスターの掲示を行いました。

(6) 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

産別組織における社会貢献活動の一環として、首都圏を中心に学生へのキャリア教育支援活動を行っています。

具体的な取組としては、若手の組合員（社会人）と大学生との意見交換の場（明日知恵塾：法政大学などとの協働プロジェクト）を提供しており、働くことの意義やワーク・ライフ・バランスの必要性などについてアピールし、若手世代からの意識改革を求めています。

⇒ これまで 31 回開催し、参加者は学生、社会人併せ述べ 1,000 人を超えています。

2012 年度は 4 回開催しています。

詳細は…<http://asu-earth.joho.or.jp/school/index.html>

日本化学エネルギー産業労働組合連合会（JEC連合）における取組

（１）雇用安定のための取組

雇用の安定・確保にむけ、労働相談・雇用合理化問題などへの対応に取り組みました。電話相談や来所などの形で、雇用の安定にむけた様々な相談・資料提供要請等について、必要に応じ顧問弁護士等の意見も受けながら対応をしました。

（２）春季生活闘争の取組

①春闘におけるワーク・ライフ・バランス実現

JEC連合のワーク・ライフ・バランス推進計画に掲げる目標項目を、加盟単組で実現するために、以下の7点を統一要求項目に盛り込みました。

1. 年間総実労働時間 1800 時間の実現に向け「年間総実労働時間 2000 時間を上回る組合をなくす」「年次有給休暇の一人当たり平均取得日数 10 日未満の組合および取得日数 5 日未満の組合員をなくす」、2. 労働時間管理の適正化、3. 時間外労働の割増率引き上げ、4. 次世代育成支援への対応、5. 同一価値労働同一賃金の視点を持ち、男女雇用機会均等法に対応して労働協約の点検改善を図る、6. 育児・介護に関する制度の充実と制度取得しやすい環境整備、男性の育児休業取得推進、7. 不妊治療支援としての融資や特別休暇制度に取組む

②総合労働条件の改善に向けた討論集会の実施

2012 年 11 月に中央討論集会を開催し、総合的な労働条件改善に向けて、講演と、4 つのテーマ〈賃金・雇用・生活、社会貢献、男女共同参画〉での討論を行いました。

③加盟単組の労働条件調査

総合労働条件の改善・再構築に向けた取組の一環として、加盟単組の労働条件について「JEC連合賃金・労働条件実態調査」を実施しました。

（３）JEC連合ワーク・ライフ・バランス推進計画に基づく取組

2010 年に定めたワーク・ライフ・バランス推進計画に基づき加盟単組ごとの取組を進めました。

（４）周知・啓発の取組

加盟単組の役員～組合員を対象として、ワーク・ライフ・バランスの周知啓発に向けた取組を行いました。

●男女共同参画フォーラムの開催

○2013 年 6 月 7 日（東日本）

「“なりたい自分”になる～2020年、理想の働き方はあなたから始まる」

○2013年6月21日（西日本）

「本気の ○○ 改革 ～あなたの生産性・関係性・マネジメントにイノベーションを～」

●加盟単組への講師派遣

加盟単組での研修会等の取組に対し、JEC連合から企画相談・講師派遣などを実施しました。

●ボトムアップの取組

女性の参画支援、ネットワーク作りを目的として、以下の交流会を実施しました。

○女性交流会

○ランチミーティング（東・西）

公益財団法人日本生産性本部における取組

(1) 「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」の取組

2006年8月に発足した、労使、学識経験者からなる「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」は、「働き方」と「暮らし方」双方の改革を図り、「調和のとれた生活」の実現を図る運動を進めています。少子高齢化と人口減少、グローバル化、価値観の多様化という社会経済構造が大きく変化する中で、ワーク・ライフ・バランスの社会的な啓発・普及を一層進めるとともに、企業における具体的な実践を支援する活動を積極的に展開しています。これまでの具体的な活動は以下のとおりです。

詳細は…<http://www.jisedai.net/>

①アピールの発表

政府から新たな成長戦略が示されましたが、その実現には、生産性向上の観点に立って、人々の意欲と向上が求められると同時に、ワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であります。ワーク・ライフ・バランスの新たな展開に向けて、アピール「成長戦略の基盤はワーク・ライフ・バランス」を発表し、下記3点について提言しました。

1. 制度導入による推進から意識・行動改革の段階へ
経営層と現場のマネジャー層の意識ギャップが大きいことを重視し、これらマネジャー層に焦点を当てた理解の促進を急ぐべきである。
一方、景気回復に伴う残業時間増加や勤労者のメンタルヘルスの悪化、中小企業における制度整備の促進などへの配慮も忘れてはならない。
労使は、制度面の拡充と点検にとどまらず、実際にそれが有効に活用されるような環境になっているのか、意識と運用面での課題の話し合いを進めるべきである。
2. 生産性の向上、能力開発、ワーク・ライフ・バランスの好循環を
ワーク・ライフ・バランスが経営効率の追求と両立するという経営理念を徹底し、企業風土の改革を強力に進めるべきである。
その推進にあたっては、育児支援など個別施策の枠組みで捉えるのではなく、生産性向上への戦略全体の中で考えなければならない。
さらに、発想を逆転させ、能力開発のためにこそワーク・ライフ・バランスが重要になるという考えのもと、生産性向上・能力開発との好循環を作り出すべきである。
3. 多様な人材が柔軟に働ける企業・職場づくりを
成長戦略の要となる女性活躍の実現を図るには、ワーク・ライフ・バランスの推進を基盤として、キャリア支援との両輪の下に展開しなければならない。
キャリア支援としては、まずはフルタイムで働き続けられるような環境づくりと多様な人材を統合するマネジメント力の強化を図るべきである。
営業時間と勤務時間の乖離、過剰なサービスに対する消費ニーズなど、企業を超えた社会的な枠組みの中で取り組むべき問題の解決も急ぐべきである。

詳細は…<http://www.jisedai.net/profile/appeal2013.php>

② 「ワーク・ライフ・バランスの日」「ワーク・ライフ・バランス週間」の提唱

11月23日を「ワーク・ライフ・バランスの日」、「ワーク・ライフ・バランスの日」を中核とする一週間を「ワーク・ライフ・バランス週間」として提唱しています。(2013年は、11月17日(日)～11月23日(土)、2014年は、11月16日(日)～11月22日(土))
詳細は…<http://www.jisedai.net/profile/wlbdays.php>

③ 「ワーク・ライフ・バランス大賞」の実施

2007年より、企業・自治体・労働組合などを対象に、「ワーク・ライフ・バランス大賞」を実施し、積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動を表彰しています。

<2013年「第7回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者>

◆優秀賞

○住友生命保険 相互会社 (東京都)

全役員が全国に出向く「対話ミーティング」と、子育て支援表彰による社会貢献

○株式会社 百五銀行 (三重県)

トップによる直接対話の実施と、申告制度の導入により時間外労働を削減

○株式会社 P F U (石川県)

「仕事と家庭の両立支援」労使協議会の設置と、地域の子育て環境構築を支援

○藤田保健衛生大学病院 看護部 (愛知県)

「夜勤専従者」制度の導入等の多様な勤務体制の整備と、看護業務の軽減

○ブラザー販売 株式会社 (愛知県)

職場ごとの具体的なアクションプラン設定とチーム・個人の表彰制度の設置

◆奨励賞

○セントワークス 株式会社 (東京都)

各部署でチーム目標と個人目標を設定し、全社で取り組み状況と課題を共有

ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」入選作品

○自分時間 働く為の エネルギー (東京都女性・会社員)

○奏でよう オンとオフの ハーモニー (福岡県男性・会社員)

○ひとりひとりの働き方 認めて高めるチーム力 (大阪府女性・会社員)

○書類より 家族をとなりに 晩ごはん (東京都女性・会社員)

詳細は…<http://www.jisedai.net/wlbtashou/2013/soshiki.php>

④「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」の開催

一層の普及啓発を目指し、毎年「ワーク・ライフ・バランスの日」前後に開催しています。2012年は11月15日に開催し、2013年は11月19日に開催しました。約200名参加のもと、「第6回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞組織の経営トップからの講演や「第7回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式のほか、交流会が行われました。

⑤ワーク・ライフ・バランスに関する委員会の設置

「ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会」「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」など、地域活性化や社会全体での生産性の観点を含め、課題解決に向けた方策の検討などを行っています。

○ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会

提言「明日の地域を支える人材づくりを」

○ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会

提言「日本再生にワーク・ライフ・バランスの視点を」

詳細は…http://www.jisedai.net/profile/teigen2011_1.php

⑥普及啓発のためのパンフレット（version 6）の作成

ワーク・ライフ・バランスの普及啓発や、理解促進のためのパンフレット「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」を作成し、企業・労働組合、自治体のほか、ワーク・ライフ・バランス講演会などで配付しています。

（2）教育・研究事業への取組

ワーク・ライフ・バランス推進を企業の生産性向上のための経営課題と位置づけ、実践展開を可能とするために、推進担当者への研修や先進事例紹介などを実施しています。

（3）地域での実践展開の支援

生活の拠点となる地域での展開が重要であり、地域の実情を踏まえた形で進めることが効果的です。そのため、下記のように地元自治体や関係団体との連携を図っています

①ワーク・ライフ・バランスアドバイザー養成支援

②地元企業に対するワーク・ライフ・バランス・コンサルティング支援

③地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のための啓発活動（講演など）

④自治体の担当者向けワーク・ライフ・バランス推進事例セミナーの開催

日本システムウェアの取組
～ オフの充実で、価値あるシステムウェアを提供～
（ポジティブ・オフ賛同企業）

(1) 会社概要

設立：1966年8月

従業員数：1560人(2013年3月31日現在)

平均年齢：39.5歳

事業内容：システム構築から運用・保守管理までワンストップで提供するITソリューションと、ソフト・ハード双方の設計・開発技術を保有する強みを活かしたプロダクトソリューションを柱として事業を展開。

(2) ヒューマンウェアを高める休暇制度

当社は、価値あるシステムウェアを提供するために、社員の個性や感性、創造性といった人間ならではの価値であるヒューマンウェアを大切にしています。そのため、仕事、趣味、家庭、すべてを充実させることがヒューマンウェアの向上につながるという考えで休暇制度を整えてきました。

全社員に毎年5日間の特別休暇を与え、連続で取得することを条件にしたリフレッシュ休暇「NSWホリディ」は、有給休暇を加えて更に長期休暇を取得する社員も多く、象徴的な制度です。

また、男女共に働きやすい環境づくりを目指して2004年に発足した「花咲プロジェクト」では、ワークライフ・バランス支援を目的に育児休業制度などの見直しを行ない、法定以上に手厚い体制へと強化いたしました。

(3) 個性を生かし、オフで感性を磨く

管理職を経由した取得促進の効果もあり、NSWホリディの取得率は、毎年9割超と、高い数字を維持しています。また、花咲プロジェクトの結果、男女ともに育児休業取得者が増加し、離職者も減りました。

さらに、地域美化活動をはじめ社会貢献活動に熱心な企業風土も反映し、休暇には、スポーツイベントの運営補助や子どもたちへのミュージカル指導、高齢者施設への訪問など、趣味と社会貢献を兼ねて活動する社員も見られます。

「オフタイムこそ個性を生かし感性を磨く絶好の機会であり、大いに活用して欲しい」という会社からのメッセージを、ハンドブックや社内報、イントラネットで、休暇制度や休暇の活用事例を紹介し、休暇取得を促進しております。



第1回「カエルの星」の認定について
～チームで働き方をカエル！～

(1) 「カエルの星」とは

仕事と生活の調和を実現するためには、企業トップ層が率先して取り組むことが重要ですが、企業や団体において、所属している組織（部・課・班・チームなどの単位。以下、「チーム」という。）単位で、日々の仕事を見直し、業務の効率化を進めることも「長時間労働の縮減」や「年次有給休暇の取得促進」に大きな効果が期待されます。

そのため、内閣府では、働き方を変えて成果をあげた、以下の応募要件を満たす取組を募集し、好事例を「カエルの星」として認定するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業、その必要性を感じている企業に紹介し、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進に役立てています。

<応募要件>

- (1) 個人としての取組ではなく、チーム全体としての取組であること
- (2) 仕事の効率化で余裕ができた時間を、更なる仕事の時間とせず、メンバーそれぞれが「生活」の充実のための時間としていることを要件に

(2) 第1回認定チームについて

第1回（平成24年度）は次の6チームを認定し、平成24年12月に、総理官邸にて、「カエルの星」認定授与式を開催し、大臣名による認定書を交付するとともに記念品を贈呈しました。

<第1回認定チーム>

（企業名）	（チーム名）
・ アストラゼネカ株式会社（大阪府）	メディカル本部
・ 医療法人永和会（広島県）	下永病院 薬局及び法人専務理事 ケビンと薬局の愉快な仲間たち
・ お茶の水女子大学（東京都）	リーダーシップ養成教育研究センター
・ 有限会社 COCO-LO（群馬県）	訪問看護
・ 第一生命保険株式会社（東京都）	団体保障事業部団体保険課 BG 担当
・ 福井県済生会病院（福井県）	看護部

詳細は…http://wwa.cao.go.jp/wlb/change_jpn/kcert/kcert01.html



サントリーホールディングス(株)の取組
～ 現場に軸足をおいた課題解決と柔軟な働き方の導入により、
社員一人ひとりの活躍を支援～
(経済産業省平成 24 年度ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集)

(1) 会社概要

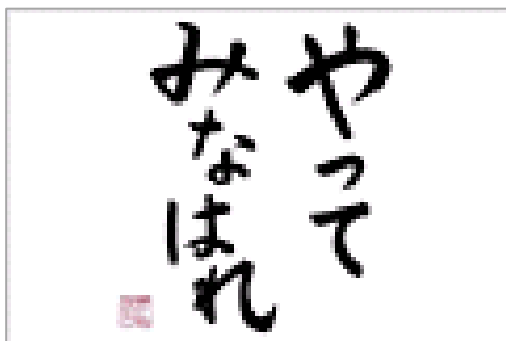
設立：1899 年

従業員数：6,109 名（2012 年年末時点）

事業内容：食品関連事業、酒類関連事業、外食・スポーツ・花・サービス関連事業

(2) ダイバーシティ経営の背景

- ・「やってみなはれの社風をベースにした会社大好き人間の集団」。この強みが、大きくグローバルへ舵を切る中では変革を阻むリスクになりかねないという危機感のもと、ダイバーシティ経営への転換が図られました。性別・年齢・ハンディキャップ・国境の「4つの超える」を重点領域とし、それらに共通する課題である、働き方革新・マネジメント革新・一人ひとりの考勤革新に取り組んでいます。



【社員に浸透した企業文化】

ダイバーシティ経営の実現



【ダイバーシティ経営の4つの柱】

(3) 取組内容

- ・2010 年、全社員を対象に「S（サントリー）流仕事術の創造」をスタートさせました。これは、IT のパワーを最大限活用し、これまでの仕事のやり方を大きく見直し、決められた時間で最大の成果を出すことを狙いとしています。
- ・時間や場所の制約から解放するために、在宅勤務・フレックス勤務制度の抜本的な改革を実施。フレックスタイムは部署単位から個人単位へ、また、コアタイムを設けず深夜時間以外はいつでも勤務時間にできるようにしました。在宅勤務については、一日単位では最大で週 2 日まで、また、10 分単位での取得も可能とし、自宅以外での勤務も認められています。

【コラム】

- ・導入時には、まずマネジャー層約1,000名全員に対し、強制的に1日在宅勤務の体験をさせることからスタートしました。次に、比較的在宅勤務に取り組みやすい部署3~4か所をモデル部署とし、継続的に実証しました。これらの実体験によって、徐々に在宅勤務・フレックス勤務を広げていくことに成功しました。また、全社員向けの働き方セミナー、マネジャー向けの研修などを通じて、意識改革も進めています。2011年の震災時も在宅勤務で業務を滞りなく進めることができ、2012年には全社員の40%にあたる2,200人の社員が在宅勤務を経験するほど普及してきました。
- ・在宅勤務を行う際には、上司に事前にその日のタスクを、終了時にはその進捗を報告することとしています。そこでアウトプットを出さねばならないという緊張感を設けることで、利用者からは、業務への真剣度が増す、生産性が上がるなどの声が多く出ています。

(4) 成果

- ・女性管理職の厚みが増した結果、新商品開発のプロセスなどにも女性が当たり前に関与するようになりました。例えば50代以上向け通販スキンケア商品、低アルコール飲料の商品開発では、開発部門の部長が女性、メンバーの過半数も女性であり、顧客ニーズに即応した商品開発の実現、業績拡大に貢献しています。
- ・社員意識調査でも、柔軟な働き方が会社にも個人にもプラスになっているとの結果がでており、社員のモチベーションも更に向上しています。時間と場所のフレキシビリティを最大化したことで、最前線の営業現場などで活躍するワーキングマザーも現れるなど職域拡大に繋がっています。



白いサワー

【女性管理職の率いるチームで生まれたヒット商品：「F.A.G.E」「ほろよい」】

(株)スタートトゥデイの取組
～ 徹底的な効率性の追求で6時間労働を実現、
すべての社員の充実感を会社発展の原動力に転換 ～
(経済産業省平成24年度ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集)

(1) 会社概要

設立：1998年

従業員数：430名

事業内容：ファッション通販サイト「ZOZOTOWN」等の運営

(2) ダイバーシティ経営の背景

・人材の属性やキャリアにかかわらず、自分がやりたいことを行って「楽しく働く」ことでスタッフ自身が活躍の場を広げる風土があります。また仕事とプライベートを両立し、スタッフの人生を充実させることで、企業の活性化を図ることを狙った6時間労働制を導入しています。

(3) 取組内容

- ・2012年5月より、一日の労働時間を9時～15時の6時間に変更。朝9時から昼休みなしで一気に働くことで、集中して仕事に取り組める環境を整備しました。15時終業となるため、子どものいるスタッフは時短勤務制を利用しなくとも、定時で退社すれば保育所に子どもを迎えに行くことができます。
- ・その背景には、顧客対応やシステム構築、通販ビジネスに関わる大半の業務を自社でまかなう“自前主義”で、トラブル時にも自社内の部署間での調整等だけで対応が可能になっていることもあります。
- ・物流部門やカスタマーサポート部門など15時で終了ができない場合は、2部制を設けて就業時間をずらすことなどで、業務時間を十分に確保しています。また、通常1時間だった社内会議を45分に短縮したり、社内会議の資料を簡素化するなどの工夫を凝らし、生産性向上に取り組んでいます。
- ・「生活を豊かにすることでうまれる、人間としての自然な喜びを大切にしたい」という代表の考えで、“ろくじろう”という6時間勤務キャラクターを作り、そのコンセプトを社会全体に広く発信しています。
- ・障がいを持つスタッフも多く採用している。聴覚障がいのスタッフがいる部門では他の社員が自主的に手話を身につけたり、人事部門は採用時にコミュニケーションをとれるように朝礼を手話で行ったりしています。他にもSE、デザイン、物流など多様な部門で障がいを持つスタッフが働いており、お互いにコミュニケーションを丁寧に行うなど心掛けています。

【コラム】

(4) 成果

- ・WLB と生産性向上・創造性拡大を狙った 6 時間制の導入により、労働時間 25% 減となったことで、取扱高は変わらないまま生産性（取扱高／従業員の総労働時間）は前年比 25% プラスとなりました。また、就業後に店舗を回りトレンドを把握するなど、生じたゆとりがマーケティング業務に活かされる好事例も出てきています。更に、社員の属性やスキル、経験にとらわれず、やりたいことにチャレンジできる風土や労働環境を整備したことによって社員のモチベーションが高まっています。



世界中をカッコよく、世界中に笑顔を。
Make the world a better place. Bring smiles to the world.

【6 時間勤務キャラクター「ろくじろう」】

【企業理念】