

第2章

仕事と生活の調和実現に向けた取組





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
- (2) 講演会等における周知・広報
- (3) パンフレット作成等による周知・広報
- (4) 国のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力
- (5) 地方別経済団体の取組

(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。

- ・「2011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。
(平成23年9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/2011/092.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。
(平成24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」にちなんで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年度はそれに留まらず、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ました。

詳細は… <http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/017.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、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。また、その中で平成24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。併せて有期契約労働者の育児・介護休業取得要件等を説明。
(平成23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」(平成16年12月)から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007年版(平成18年12月)からは特にその重要性を強調。2012年版(平成24年1月)でも引き続き、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進」と題して、効率的、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(中小企業を含めたワーク・ライフ・バランス推進事例や介護の事由を抱える社員の支援事例など)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。

〈東京経営者協会〉

- ・「改正育児・介護休業法」が平成24年7月から、企業規模を問わず全面適用になることに伴い、企業が対応しなければいけない事項についての説明会を実施。(平成24年4月、5月)

〈茨城県経営者協会〉

- ・いばらきワーク・ライフ・バランス推進協議会(当会専務理事が座長を務める)に参画し、「仕事と生活の調和」の実現に向けた行政施策の内容充実に協力。
- ・「男(ひと)と女(ひと)・ハーモニートップセミナー」、「子育て応援企業フォーラム」など行政・団体等主催事業の後援や会員企業への広報PRに協力。
- ・各種イベントの会員企業への周知など、県によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力。

〈富山県経営者協会〉

- ・県商工労働部との共催により経営戦略としてのワークライフバランスに関する講演会を開催。(平成23年7月)
- ・当会の人事・労務政策委員会において、労働局雇用均等室長を招いての意見交換会を開催。(平成24年8月)

〈福井県経営者協会〉

- ・企業訪問を通じて、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画の策定をPR。
- ・広報誌「ふくい経協」にて、「くるみん」の認定状況を掲載し、「くるみん」認定を推進。
- ・当会主催のセミナーで改正育児・介護休業法の内容や両立支援助成金の存在を周知。

〈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、県内のワーク・ライフ・バランスに関する実態調査を実施。
- ・県内3か所でワーク・ライフ・バランスセミナーを実施し、企業や労組への周知・啓発活動を実施。(平成23年2、3月)
- ・平成23年度に行ったワーク・ライフ・バランスに関する実態調査を踏まえ、企業等が働き方の見直しを進めるうえでモデルとなる事例を検討する会議を設置。(平成24年)

〈島根県経営者協会〉

- ・昨年度に引き続き、経営トップによるワーク・ライフ・バランスに関する講演会「自分の人生ってなんだろう～今が楽しいか～」を連合島根と共同で開催。(平成24年3月)
- ・昨年度に引き続き、経済同友会、島根県等との共催により企業トップセミナーを開催。同セミナーにおいて、次世代育成支援を積極的に行っている企業を紹介。(平成24年2月)

〈福岡県経営者協会〉

- ・一斉ボランティア実行デー「勤マルの日」を実施し、勤労者が気軽にボランティア活動に参加できるきっかけづくりを提供。(平成23年11月)

〈香川経営者協会〉

- ・「改正育児・介護休業法」(冊子)を会員に配布。(平成23年4月)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」(冊子)を会員に配布。(平成23年6月)
- ・改正育児・介護休業法が全面施行された旨を会報にて会員に周知。(平成23年12月)
- ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2011」が公表された旨を会報にて会員に周知。(平成24年2月)

〈高知県経営者協会〉

- ・当会に厚生労働省の次世代育成支援対策推進センターを設置。
- ・当協会のホームページに適宜、ワーク・ライフ・バランス等に関する情報を掲載。
- ・協会会員の就業規則や関連諸規程の改正について相談を受け、改正案等を提示し、ワーク・ライフ・バランスの推進に協力。

- *上記の他、各地の経済団体が主体となって、ワーク・ライフ・バランスや改正育児・介護休業法等に関するセミナーや講演会を数多く開催しました。

日本商工会議所における取組

- (1) 普及啓発・PR活動
- (2) 調査・研究、意見・要望活動
- (3) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動
- (4) 子育て支援優良事業所の認定事業の実施
- (5) 出会いの場創出事業の実施

(1) 普及啓発・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」を開設し、少子化対策やワーク・ライフ・バランスに関する情報発信、および、各地商工会議所が実施する出会いの場創出事業のPR活動を行いました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/region/shoushika/>

- ②東京商工会議所では、平成23年度から24年度にかけて、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを労働対策や経営戦略、職場環境等の観点から計10回開催しました。

このほか、大阪商工会議所や姫路商工会議所等でも、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催しています。

- ③日本商工会議所は、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23年9月から10月にかけて、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。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（独身者交流会等、いわゆる「婚活」事業）を実施する商工会議所の取り組み（22年度の実施状況および23年度の実施予定など）を調査しました（調査結果については、「(5) 出会いの場創出事業の実施」を参照）。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/region/shoushika/2012/0214141234.html>

- ②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。

詳細は…

http://www.tokyo-cci.or.jp/about/committee/sub_committee/jinkouseisaku/

- ③ワーク・ライフ・バランスや子ども・子育て施策に関して、以下の提言・要望活動を行いました。

<平成23年度>

- 「東京都の中小企業対策に関する重点要望」（平成23年6月）（東京商工会議所）
⇒中小企業におけるワーク・ライフ・バランスに対する支援を要望したところ、平成24年度より、セミナーの拡充や両立支援の専門家派遣事業の導入などが図られました。

詳細は…

<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=4508>

〈平成 24 年度（上半期まで）〉

- 「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。

詳細は… <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」（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。

詳細は… <http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id = 20864>

詳細は… <http://www.jcci.or.jp/recommend/>
<http://www.tokyo-cci.or.jp/president/proposal/>

(3) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動

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、相談受付、情報提供などの活動を実施しています。

(4) 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 23 年度は 4 社を認定しました。

詳細は… <http://www.e-funabashi.com/fkn/top.htm>

(5) 出会いの場創出事業の実施

平成 22 年度に出会いの場創出事業（独身者交流会等、いわゆる「婚活」事業）を実施した商工会議所は 94 カ所、実施回数は延べ 148 回に上りました。参加者数は、男性 4,662 人（1 回平均 32 人）、女性 4,415 人（1 回平均 30 人）で、20、21 年度に続き、増加しています。また、平成 23 年度は、122 カ所、開催回数は延べ 131 回に上っています（平成 23 年 9 月時点（実施予定を含む）、「商工会議所婚活事業実施状況調査」結果より）。

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
- (2) 国等のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力等
- (3) 相談窓口の設置
- (4) 政策提言の実施
- (5) 都道府県中央会の取組

(1) 全国中央会の諸会議・研修会等における周知・啓発

平成24年10月11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24年10月25日、第64回中小企業団体全国大会を宮崎県で開催、全国より約2,500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））
- 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）等

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) 「2012～2013年度運動方針」における取組

労働条件の底上げと社会的横断化の促進とディーセント・ワークの実現
【ワーク・ライフ・バランスの実現】

(2) 2012 春季生活闘争における取組

- ① 総実労働時間短縮の取組
- ② 両立支援の促進

(3) 2012 年度連合の重点政策における取組

ディーセント・ワークの実現
ワーク・ライフ・バランス社会の実現のための推進体制の強化

(4) 育児・介護休業法改正後の職場実態調査

(1) 「2012～2013年度運動方針」における取組

労働条件の底上げと社会的横断化の促進とディーセント・ワークの実現

【ワーク・ライフ・バランスの実現】

連合は、2011年10月の第12回定期大会で決定した「2012～2013年度運動方針」の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現へ、年間総労働時間短縮の運動を進める、としています。長時間労働の規制のあり方を含む中期時短方針の改定に着手しつつ、各産業の労働実態を踏まえた時短運動を進めてきました。

(2) 2012 春季生活闘争における取組

連合は、すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）の1つに、産業実態を踏まえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引き上げを挙げ、2012 春季生活闘争を展開しました。また、育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や、社会環境の整備・拡充をめざし、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の周知・点検、法を上回る内容への拡充について労働協約の改訂に取り組みました。

特に、期間雇用者の取得について周知をはかりました。

① 総実労働時間短縮の取組

【参考】

2012 春季生活闘争における時短・協約改訂の取り組みは24産別・7718組合。このうち、時短関係では「割増率の引き上げ」（1092組合）が最も多く、次いで「残業の縮減に向けた取り組み」（887組合）、「年休の取得促進のための取り組み」（810組合）でした。

② 両立支援の促進

【参考】

協約改訂では、「改正育児・介護休業法に基づく労働協約の整備」で、420組合が要求、129組合が回答を引き出しました。

詳細は…

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2012/jitan/index.html>

(3) 2012年度連合の重点政策における取組

ディーセント・ワークの実現

ワーク・ライフ・バランス社会の実現のための推進体制の強化

「ワーク・ライフ・バランス憲章」を推進し、「仕事と生活の調和のための行動指針」の数値目標の着実な実現をはかること、次世代法の「事業主行動計画」の策定・公表・実行の徹底、さらに、地方における政労使合意形成の促進による「地域行動計画」の着実な実行のため、労使協議をはじめとした取り組みを行いました。



<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/jyutenseisaku2012.pdf>

(4) 育児・介護休業法改正後の職場実態調査

2010年6月に改正育児・介護休業法が施行されてから、各企業において育児・介護に関する制度がどのように拡充され、労働者に利用されているかを把握するために、連合加盟の組合に対して調査を行いました。育児休業、短時間勤務制度などの利用率が高いことがわかりましたが、育児休業制度、介護休業制度ともに、制度の周知、労働協約化、利用状況に事業所規模間格差がはっきりと出ました。制度の全面適用と事業所規模間格差の是正に向けて、一層の取り組みを進めていきます。

情報産業労働組合連合会（情報労連）における取組

1. 時間主権の確立（情報労連 21 世紀デザイン）
2. 多様な正社員の実現（情報労連 21 世紀デザイン）
3. 『情報労連・中期時短目標』の設定
4. 健康確保のための労働時間規制
5. 「労働時間適正化月間」の取組
6. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言を通じた WLB の実現
7. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

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る。

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

①調査・分析

生活実感やライフスタイルに関する組織内調査を実施し、労働時間の実態ならびに家事・育児との関係、更にはボランティア活動等を通じた地域社会との関わり合いについて調査しました。（2010 年 6 月）

その結果地域社会との関わりあいは、前回調査（2006 年）より増えたものの、地域活動等に参加しにくい理由の筆頭が「時間的余裕がない」であるなど、就労時間を改善する余地は多分にあると判断しているところです。

②具体的な取組

情報労連としての中期時短目標を設定（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、かつ法定地域最賃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組んでいる。

3. 『情報労連・中期時短目標』の設定

(1) 「中期時短目標」－2013年3月末まで

- ・年間所定労働時間 1800 時間モデルの実現
- ・年休の最低付与 20 日、最高付与 25 日以上
- ・時間外労働年間 150 時間の上限規制、休日労働 4 週で 1 回以内とするなど

(2) 「最低到達目標」－2010年3月末まで

- ・年間所定労働時間 2000 時間を上回らない
- ・年次有給休暇の初年度付与日数 15 日以上
- ・休日労働を含めた時間外労働を 1 カ月平均 45 時間以下とするなど

⇒ 加盟組織においてそれぞれの達成状況は区々であるものの、今年度末（2013年3月）が目標の達成期限であることから、今年度集中した取り組みを進めることとしています。

4. 健康確保のための労働時間規制

(1) 「勤務間インターバル規制」

2009 春闘以降、インターバル規制の導入に向けた労使間協議の促進や、協定の締結に向けた方針を掲げ取り組んだ結果、産業内 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。

今後も労使協定の締結に向けた取り組みを行うこととしています。

(2) 36 協定特別条項見直しの取組

年間での長時間労働を抑制する観点から、「特別条項付き 36 協定」の見直しについて、恒常的な事由による特別条項の適用を排除するなど、時間外労働の縮減に向けた取組を図っているところです。

5. 「労働時間適正化月間」の取組

2011 年度から、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り組みを促進しています。

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うとともに、「労働時間適正化ニュース」を発行しています。

6. 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言を通じた WLB の実現

長時間労働が指摘される情報サービス産業における「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、事業者団体である一般社団法人情報サービス産業協会（JISA）との間で、『情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言』を調印しました。この共同宣言において「人材が育ち、活躍できる環境の確立に向け、ワーク・ライフ・バランスの実現をはじめとする魅力度向上に、双方で協調し最大限の努力をする」との考え方を確認しています。この理念の業界内への水平展開に向けて、JISA との連携強化を図っています。

詳細は…

http://www.joho.or.jp/news/20110707_042418645/

7. 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 26 回開催し、参加者は学生、社会人併せ延 1000 人を超えています。

2011 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) JEC 連合の取組について (全体の概要)
- (2) ワーク・ライフ・バランス方針の制定
- (3) 男女共同参画推進に向けた取組
- (4) 働く人の意識改革へ向けた取組「講師派遣」
- (5) 今後の取組

(1) JEC 連合の取組 (全体の概要)

JEC 連合は、平成 20 年から平成 23 年を活動期とした中期ビジョン第一ステージを終え、平成 24 年～26 年の第二ステージとなりました。その中でワーク・ライフ・バランスと男女共同参画について「加盟組合、組合員および家族、そして多くの働く者のゆとり・豊かさ・生きがい・働きがいの実現を目指し JEC 連合として一元的に取り組む」と定めています。日本労働組合総連合会の目標とも連動して、各構成組織である単位組合が「働く場所である“職場”そのもの」の変革をとげるよう、JEC 連合ではそのサポートを行っています。

男女共同参画推進室

政策企画センターと中央執行委員からなる組織で、JEC 連合の各部会と連携し、単位組合サポートの企画立案をしています。

男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの取組は表裏一体であることから、JEC 連合では、推進室が両方の取組の主管となっています。

男女共同参画推進委員会

JEC 連合の 6 つの部会それぞれから委員が出て、各部会の特徴や課題を織り込んだ活動を実行し、単位組合に対してワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画について告知、訴求を図っています。

(2) ワーク・ライフ・バランス方針の制定

平成 21 年 JEC 連合としてのワーク・ライフ・バランス推進計画を決定しました。具体的取組みの課題を 4 分野に分け「Ⅰ. 推進体制の構築」、「Ⅱ. 人事諸制度の整備」、「Ⅲ. 労働時間対策」、「Ⅳ. 企業・職場風土・従業員の意識の改革」の計画を、年度にて集約し、計画進捗を確認しています。

加盟組合が活動の指針としても使えるよう具体的な内容・目標値を示した 30 項目からなります。

推進計画の進捗状況については、毎年行っている「賃金労働条件実態調査」を通じて把握し、次年度につなげるよう、計画表に書き込み「見える化」を行っています。

24 年度は引き続き指針の告知と推進を行いました。

(3) 男女共同参画推進に向けた取組

JEC 連合においては、平成 22 年報告と同様に、男女共同参画社会の実現とワーク・ライフ・バランスの実現を車の両輪として捉えております。業界の特徴として女性の構成比率が低い加盟組合が多い中で、働く職場の男女共同参画とともに労働組合としての男女共同参画実現をすすめていくために、以下の取り組みを行っています。

①男女共同参画推進フォーラム

年に 1 度東西で開催、加盟組合の委員長クラスから一般組合員までの広い層の参加者が集まります。それぞれのフォーラムは一般組合員・役員からなる実行チームが約 1 年かけて企画運営することで、より働く職場の現状に即した内容になることを目指しています。

平成 24 年 6 月 12 日 (火) 東日本版

平成 24 年 6 月 19 日 (火) 西日本版

②女性対象スキルアップセミナー

女性組合員を対象とした、スキルアップとネットワーク形成を目的とした研修会です。

平成24年1月12日～13日

③中央討論集会

翌年度の春闘方針について討論する集会で、以下の分科会を設けました。

- ・男女共同参画分科会

ねらい：企業内の男女共同参画を進める素地として重要な2つの点「ワーク・ライフ・バランス」と「労働組合自身が男女共に活躍できる持続可能な組織であること」が必要であり、それらのあり方を考える。

テーマごとに参加者をわけて議論する。

- ・分散会「女性の活躍と企業価値向上」と「ワーク・ライフ・ユニオン バランス」についてディスカッション
- ・分散会「男女問わず組合活動での活躍を促す関わり」

④女性交流会

中央討論集会に併催した、女性参加者のネットワーク形成と情報交換を目的とする会

(4) 働く人の意識改革へ向けた取組「講師派遣」

“仕事と生活の調和”には、仕事の現場である「職場」での意識改革が大事になります。その具体的支援として、加盟組合におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の取り組みに対して、JEC 連合男女共同参画推進室が企画相談・講師派遣の実施を行っています。平成23年7月～平成24年7月まで開始した取り組みは、講師派遣は10単組、4部会、3地方連絡会で合計17回行いました。(平成22年7月～平成23年6月／11回)

(5) 今後の取組

これまでも、トップダウン（目標の運動方針への明記とトップの発信）とボトムアップ（参加型の取組み：男性の意識改革・「気づき」の機会の提供、女性自身のスキルアップなど）の両面からの取り組みを行っており、毎年真剣に具体化し、続けていることが、ゆっくりではあるが着実に変革を起こしてきていると考えています。

平成23年からは「JEC 連合のワーク・ライフ・バランス方針」の30項目の具体的なアクション個々の進捗に関するトレースと、加盟組合への講演等を通じた支援（具体的アクションを起こすためのヒントの提供）を行っており、やるかやらないかではなく、「何をやるか」を現場（加盟組合の個々の職場）に迫る活動を進めていきます。

また、男女共同参画について制定から6年経過した推進計画を見直し、より加盟組合支援に重点を置いた新しい計画を策定、実行していきます。

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
- (2) 教育・研究事業への取組
- (3) 地域での実践展開の支援

(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、新しい時代の生き方を広く提案・普及することを目指し、「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・バランスが新しい時代への対応策の一つとして求められ、その実現に向けて、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。

① アピールの発表

ワーク・ライフ・バランスの重要性を改めて認識し、より広く社会全体の枠組みの中から運動を進めるべく、2012年5月に、アピール「ワーク・ライフ・バランスに社会の視点を」を発表し、下記3点について提言しました。

1. 働き方やくらしのありようを社会全体の視点から見直すこと
2. 人々の絆によって地域の元気を取り戻す取り組みを促すこと
3. 正規と非正規の働き方の違いやメンタルヘルスの問題に取り組むこと

詳細は…

<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001341.html>

ワーク・ライフ・バランス推進会議

アピール 2012

2012年5月23日

「ワーク・ライフ・バランスに社会の視点を」

わが国の「働き方」を見直し、生活面の様々なニーズとのアンバランスを解消してこうという動きは、子育てにとどまらず最近では介護問題への対応にも広がってきている。また、ダイバーシティを目指す企業経営の改革や、政府における諸施策も広く展開されてきた。ワーク・ライフ・バランス推進の取り組みは、単なる精神運動にとどめてはならない。働き方とくらし全体のイノベーションを起こし、生産性を高め、持続的な成長をもたらす原動力としていくことが重要である。

こうしたときに起きた昨年の東日本大震災は、多くの人にとって生活や行動のありようを見直す契機となったといえよう。その意味で、ワーク・ライフ・バランスの運動も、この震災の経験を踏まえてもう一度原点に立ち返って考えるときではないか。その際、更なる運動の発展を目指すには、社会全体の枠組みの中から、以下のような新たな視点を加えることが不可欠であり、今後の各方面における論議への問題提起としたい。

1. 働き方やくらしのありようを社会全体の視点から見直すこと

ワーク・ライフ・バランスを推進しようと思っても、消費者のニーズや取引先など他の企業との関係によって制約され、不規則な勤務や長時間労働になってしまうという問題がある。また、わが国特有の「サービスは当たり前なもの」という意識も根強い。こうした中で、ひとつの企業だけでなく社会全体でワーク・ライフ・バランスを実現するために、産業・企業の活動や従業員のライフスタイルなどのありようを見直すべく、産業・地域等の様々なレベルでの協議と合意形成を急がなければならない。

2. 人々の絆によって地域の元気を取り戻す取り組みを促すこと

とりわけ、子どもたちへの教育支援や雇用創出など地域の活性化のための取り組みを担う「支え手」の育成と確保が重要になっている。そのためにも、雇用の機会を増やしてコミュニティへの参加を促すことが重要であるが、同時にワーク・ライフ・バランスの一層の推進によって、現役世代がこれらの地域活動に参加しやすい環境づくりに取り組む必要がある。

3. 正規と非正規の働き方の違いやメンタルヘルスの問題に取り組むこと

正規と非正規に二分化される中で、働き方の格差に注目することである。それは、ワーク・ライフ・バランスへの対処の仕方の違いともなっている。このため、まずは、雇用の質を高める一方、社会的セーフティネットの整備を図ることによって、誰もが安心して働くことのできる機会自体を増やす必要がある。また、過密な労働時間やストレスの蓄積によって疲弊した働く人のメンタルヘルスの確保が急務となっている。ワーク・ライフ・バランスの一環として、こうした問題の解決にも積極的に取り組むことが強く求められる。

以上

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

運動の象徴として、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、運動全体の社会的な盛り上がりと定着を図っています。(2012年は、11月18日(日)～11月24日(土)、2013年は、11月17日(日)～11月23日(土))

詳細は… <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001348/attached4.pdf>

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、ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動や普及・啓発活動などを表彰しています。同時に推進標語も募集しています。なお、2012年の第6回の受賞者は次のとおりです。

< 2012年「第6回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者 >

◆大賞 株式会社アイエスエフネット(東京都)

就職困難者も積極的に採用し、全員が各自の強みを活かせる就労環境を整備

◆優秀賞

- 第一生命保険株式会社(東京都)
業務見直しで生産性向上の取り組みを強力に進め、全社的に運動を推進
- 東日本旅客鉄道株式会社(東京都)
誰もが活躍できる組織を目指し、女性活躍を促す両立支援策の深化
- 医療法人寿芳会芳野病院(福岡県)
現場での業務改善の工夫と多様なシフト勤務により、マンパワー不足に対応
- 株式会社JR東日本リテールネット(東京都)
非正社員も含めて利用できる制度を導入し、制度周知を徹底して利用促進
- TOTO株式会社(福岡県)
生活者視点を持てるよう労働時間見直しで意識改善し、社会貢献活動も増加

◆奨励賞

株式会社クエスト・コンピュータ(東京都)
テレワークにより通勤負担を削減し、社員の帰属意識の向上と創造性の拡大

ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」入選作品

- 「働き方を見直して 未来の自分へ自己投資」(東京都女性・会社員)
- 「仕事の時間と家庭の時間 どちらも大事な"あなた"の時間」(愛知県男性・会社員)
- 「時間は見えない宝物 メリハリつけて大切に」(広島県男性・会社員)

詳細は… <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001357.html>

④「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」の開催

ワーク・ライフ・バランス推進の社会的意義を高め、より一層の普及啓発を目指し、毎年ワーク・ライフ・バランスの日の前後に開催しています。2012年は、11月15日に開催し、約200名の参加のもと、2011年の「第5回ワーク・ライフ・バランス大賞」大賞の日本アイ・ビー・エム会長からの講演、及び「第6回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式、参加者交流会が行われました。

⑤ワーク・ライフ・バランス実践のための書籍の作成

ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいく中で、企業が抱える課題をわかりやすく説明し、職場での実践をサポートすることを目的に下記2冊の書籍を作成しました。

○マネージャー読本 ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック<改訂版>

～組織のイノベーションを起こす風土づくり～

マネージャー層を対象に、ワーク・ライフ・バランスの意味と意義を理解し、方向性を共有することを目的に、2008年に作成した「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック」の改訂版です。

本書では、ワーク・ライフ・バランスを組織改革の要と位置づけ、新たな付加価値創造へ向けての取り組みについて解説しています。

詳細は… <http://bookstore.jpc-net.jp/detail/lrw/goods003672.html>

○ワーク・ライフ・バランスと経営

ワーク・ライフ・バランスと経営の関係性について、経営の諸側面から考察を加え、真のワーク・ライフ・バランスとはどのようなものかを明らかにするとともに、「ワーク・ライフ・バランス大賞」を受賞した企業事例など17社の取り組みを紹介しています。

詳細は… <http://bookstore.jpc-net.jp/detail/lrw/goods003676.html>

⑥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い、2011年12月にそれぞれ提言を発表しました。

○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://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001327.html>

⑦普及啓発のためのパンフレット（version5）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、約1万部を配付しました。

(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

ワーク・ライフ・バランスの推進を具体的に実践するにあたっては、生活の拠点となる地域での展開を進めることが重要であり、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、地元の自治体や関係団体などとの連携を図ります。自治体との連携例は以下のとおり。

- 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
2012年8月30日に開催し、約30名が参加。

東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査企業ヒアリング事例

内閣府では、平成24年度、「東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査」を実施していますが、その一環として、仕事と生活の調和を進めるうえで参考になるとと思われる企業を対象に事例調査を行っています。本コラムでは、その中から1事例について、特徴のある部分を中心に概要をご紹介します。（調査の詳細については、第3章第2節参照。）

森永乳業株式会社の取組～WLBからイノベーションを～

1 会社概要

設立：昭和24年（1949年）4月
 資本金：21,704百万円
 代表者：宮原 道夫（代表取締役社長）
 従業員：3,091名（男性2,500名、女性591名）
 事業内容：牛乳、乳製品、アイスクリーム、飲料その他の食品等の製造、販売
 本社所在地：東京都港区
 ※工場では変形労働時間制、研究所でのみフレックスタイム制度を導入。その他多くの事業場では固定勤務（9時～17時半）となっている。

2 サマータイムの取組

＝従業員の安全確保のための決断が、働き方の見直しにも有効だった＝
 ～震災直後のサマータイム制の導入～

東日本大震災の影響により、東京電力、東北電力管内の電力供給が不安定となり、森永乳業でも、様々な対応が必要となりました。特に、震災直後の混乱から計画停電の実施が検討される中、「従業員の安全確保（帰宅の際の危険回避のため、明るい時間帯での帰宅を目指す）」を重視したトップの決断により、始業・終業時刻を1時間早める、いわゆるサマータイム制の導入をいち早く実施しました（2011年3月28日から実施）。結果的に大規模な計画停電は実施されず、帰宅時の混乱は大きなものではありませんでしたが、当初より夏期の省電力も念頭に9月末まで、本社と一部の支社・支店で8時からの始業として実施しました。

～生産性向上に思わぬ効果を～

サマータイム制の導入により、取引先等からの連絡が入らない朝8時から9時の時間帯に、集中して午後の会議資料を作成するなど、時間を有効に活用しようとする社員が多くなってきました。また、ある部署では、以前は日中、外出やクライアント対応等でなかなかメンバーが一堂に集まることができなかったところ、サマータイム制の導入より8時から9時に全員出席の会議を開くことができ、意思の疎通がさらに図られるようになった、というようなケースも見られました。

2011年度の残業時間は、2010年度と比較するとほぼ変わりませんでした。震災対応などの喫緊の対応が求められるケースが多かったことを考えると、時間当たりの生産性は上がったと考えられます。制度の対象となった社員への事後アンケートにおいても、多くの社員から「働き方の見直しが進んだ」、「導入によるメリットがあった」との声が寄せられたことから、2012年度では全社に拡大して取組を進めることとしました。

3 ワーク・ライフ・バランスの取組

～個人の生活を充実させることは仕事の生産性をさらに向上させ、会社と社員が「WIN-WIN」の関係を築いていく～

森永乳業は、ワーク・ライフ・バランスについて独自の定義を定め、従業員への浸透を意識してワーク・ライフ・バランスに取り組んできました。きっかけは女性の活躍推進を議論したことです。女性が活躍できる環境を作るためには、男性も含めた全社的な働き方の見直しが不可欠だ、という考え方に至り、ワーク・ライフ・バランスを全社の取組みとするためのチャレンジが始まりました。

—森永乳業株式会社のワーク・ライフ・バランスの定義—

「仕事と私生活を調和させることで、社員一人ひとりが働きがいのある仕事に就き、仕事の生産性を向上させて余裕のある時間を作り、仕事以外の個人の生活も充実させ、そこから得た経験や知識などをさらに仕事にも活かして成果を出していくこと。」

社内誌「WINWIN」創刊号（2008年7月）より

2008年には、冊子「WIN-WIN はたらく・くらす（会社と社員の新しいスタイル）」を全社員に配布しました。冊子では、会長・社長とも自らの言葉で熱のこもったメッセージを発信するなど、「会社全体としてワーク・ライフ・バ

ランスを進める」という姿勢を伝えるものです。冊子はその後、2冊発行され、現在では「ワーク・ライフ・バランスという言葉を知らない社員はほぼいない」という状況になっています。



冊子「WIN-WIN」創刊号



～ノー残業デー、マイホリデー制度の取組～

また、働き方を見直し業務にメリハリをつけて定時に仕事を終わることを従業員に意識づけるために、現在本社では週に3回の「ノー残業デー」を設けています。スタート当初は、人財部のメンバーが各部署を巡回し、地道に声かけを実施したこともあり、「生産性を高めることが求められている」「時間は限られている」などの意識は徐々に高まっています。

その他、年休の取得促進のために、2007年から「マイホリデー制度」を導入しています。これは、事前に3日間の年休取得予定日を上司に届け出ること職場内のフォロー体制を整えやすくし、社員が安心して年休を取得できるようにする制度です。

こういった取り組みにより、年休取得率は徐々に上昇し、現在では兼ねてより目標としていた50%を超えています。

～育児支援の充実～

その他森永乳業では、従業員が家庭と仕事を両立できるよう、子育て支援策の充実も図っています。例えば、従業員が受けることのできる育児支援制度を子どもの年齢別に一覧表にまとめ、ポスターを全事業所に掲示しています。

また、2007年度より、短時間勤務の導入、

育児休業期間の延長、育児休業者手当の支給などを制度化し、現在では多くの従業員が利用しています。

なお、2008年と2010年、子育てをサポートしている事業主としての認定を厚生労働省より受け、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しています。サマータイムを実施する際は、基本的には部署単位で始業時間を早くしていますが、男女問わず保育園の時間等の制約がある社員については、従来どおりの勤務を認めるなど、柔軟性をもった運用を進めています。

4 ワーク・ライフ・バランスの今後（東日本大震災以降）

～ライフステージに合わせた働き方の選択、仕事と生活の調和～

震災以前から、ワーク・ライフ・バランスの考え方を全社で理解し実践しようという取組を行ってきたおかげで、震災直後の緊急の制度導入について、理解や普及がスムーズに進んだと森永乳業では考えています。ただし、全ての残業が一律に悪いのではなく、時にはがむしゃらに働く必要のある時期もある、また一方で家族のための時間を優先しなければならない時期もある、という考え方を前提としているとのこと。



社員一人ひとりには様々な考え方や状況があり、会社が一律に働き方を決めてしまうのではなく、社員自らが「自分にとっての仕事と生活の調和」を考え、「お互いの価値観を認め」合っていこうという思いが根底にあることが、森永乳業におけるワーク・ライフ・バランスが着実に進められてきた理由の1つではないでしょうか。

～今後の課題～

一方、サマータイム制の導入二年目では、様々な課題も見えてきました。最も大きな課題は、取引先の理解です。また、震災の影響の多かった地域と少なかった地域では、従業員も含め制度や目的に対する理解や納得感に差があることも実感されます。しかし、今後も限られた人員でスピード感をもってイノベーションを起こしていくためには、益々のワーク・ライフ・バランスの推進は不可欠であると考えています。

～ワーク・ライフ・バランスの

さらなる推進にむけて～

近年、育児休業の取得者は、女性ではほぼ100%、男性も徐々に増えてきています。しかし、今後さらに取得者を増やしていくためには、子どもを預かる施設の整備・充実が不可欠であり、特に病児保育の問題は大きくなっていくと思われます。しかし、一企業で対応するのは難しい状況です。

また、休暇の取得しやすさは部署によって異なる面もありますが、チームプレイを進め、誰かが休んでも支障のない体制をいかに築くかがポイントになると思われます。現在はセキュリティとインフラの問題で在宅勤務は導入していませんが、「仕事の見える化」や「情報共有」、「標準化」をどのように進めていくかは、今後の課題です。

一方、取引先からの要望に応えることと働き方の見直しを進めることを共に行うことの難しさもあります。急な要望にも応えられなければ他社にチャンスが回るのは当然のこと。社会全体が昼夜を問わず動いている中で、自社の働き方のみを変えることの難しさも感じています。

(まとめ)

震災以前より、ワーク・ライフ・バランスを積極的に進めてきた森永乳業は、震災直後に導入したサマータイム制をはじめ、短時間勤務やノー残業デーなどの人事制度を有効に活用しながら、継続的に、社員の働き方の見直しを進めてきました。

これは、働き方見直しに対する人財部の真摯な姿勢、経営陣のリーダーシップ、社員の理解の3つが合わさってなし得たものです。「震災」という非常に大きなダメージを、ワーク・ライフ・バランスを基盤とした働き方の見直しによって乗り越えてきた姿には、他の企業にも参考になる要素が多く詰まっています。

「カエル! ジャパン」キャンペーン登録企業事例紹介 東日本旅客鉄道株式会社における取組

(1) ワーク・ライフ・バランス推進にあたって

ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ、男女共同参画を3つの基本的な考え方とした、「ワーク・ライフ・プログラム」を実施し、「仕事と育児・介護の両立支援」「社員の能力発揮支援」「社員の意識改革・風土づくり」の3本柱で各種取組を行っています。

◎ ワーク・ライフ・プログラム

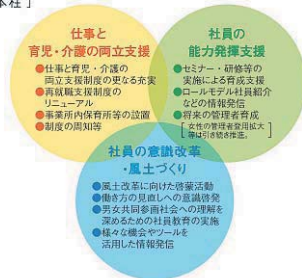
[推進の目的]

多様な人材がその能力を最大限に発揮し、仕事上の責任を果たすとともに、やりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことのできる企業をめざします。

[主軸となる3つの考え方]

- ワーク・ライフ・バランス
- ダイバーシティ
- 男女共同参画

[推進の3本柱]



交流等独自の取組を進めています。

- 各種フォーラム、セミナーの実施
情報の“インプット”と“共有”を意識した風土醸成のためのセミナー等を開催しています。また、「育児セミナー」を実施し、復職を控えた休職者フォローを行っています。



- 両立支援ガイドブックの配付
制度解説や、育児期の部下を持つ上司のための面談シートやアドバイスなどを掲載。
- ファミリーデーの実施
家族を職場に招くことにより、職場における“ライフ”への、また家庭における”ワーク”への理解を深める目的で開催。今年度は本社でのみの開催でしたが、平成24年度以降、開催箇所を増やしていきます。

(2) 仕事と育児・介護の両立支援の取組

不規則勤務の職場が大半であるため、様々な制度を用意し、社員がそれぞれの事情を考慮して選択できるようにしている。

- 育児休職：子が満3歳まで取得可能
- 介護休職：1年以内の期間で取得可能
- 短時間・短日数勤務制度の整備

育児・介護勤務 A

3歳までの子を持つすべての社員を対象に、日中時間帯の6時間勤務が可能にした制度。

育児・介護勤務 B

小学校3年までの子がいる社員を対象に、月4日の育児・介護休日を設ける制度。

いずれも「介護」を理由としても取得可能。

- 事業所内保育所の設置
都内と仙台に計4箇所の事業所内保育所を開設。



24時間保育日の設定の他、

保育所でおむつ・ミルクの用意や洗濯代行を行い、通勤時の荷物の軽減などに配慮しています。

(3) 両立しやすい風土づくりに向けた取組

- ワラプロネットワーク活動（全社展開）
様々な職場から集まったメンバーが、仕事と育児などの経験共有や、勉強会、社外との



(4) 今後の取組

これまでの取組の結果、両立支援制度の利用者数の増加、女性社員の定着率向上、育児休職取得者数の増加など効果が出ています。

育児休職者 (2011年度育児休職開始)	292名(男性再掲: 32名)
短時間・短日数勤務制度利用	約160名(平成24年度初時点)
女性社員定着率 (入社10年目の社員定着率)	82%(平成23年度実績)

各種両立支援の制度が整い、外部からも表彰を受けたことを受け、今後更に「誰もが活躍できる会社にする」ことを目指し、「メリハリワーク」の推進、「介護」に関する情報提供等、各種取組を行っています。



ファミリーデーの様子

WLB 企業診断・認証事業

財団法人 21 世紀職業財団が第一生命保険株式会社を WLB 企業として初の認証！

財団法人 21 世紀職業財団は、平成 24 年 4 月 25 日に、ワーク・ライフ・バランス (WLB) 企業診断・認証事業に基づく WLB 企業として、第一生命保険株式会社を認証することを決定しました。

1 事業の趣旨

WLB 企業診断・認証事業は、企業に WLB の実現を促すための取り組み内容やその程度についての道標を示すことが必要であり、加えて WLB 実践企業を社会的に評価することにより、社会全体の WLB についての理解を深めることも重要であるという趣旨で平成 19 年度に当財団が開始したものです。

2 制度の概要

WLB 企業診断・認証事業では、当財団が開発した WLB 企業診断指標 (チェックシート) 及び認証基準に基づき、企業又は事業所 (以下、「企業等」という。) が自らの WLB 度を自己診断し、WLB 実現に向けての取組を進めることを奨励するとともに、希望する企業等については、当財団に設ける WLB 審査認証委員会の審査を経て、一定のレベルの WLB 度を実現していると認められた場合には、「社員を大切にするエクセレント・カンパニー」である WLB 企業等として認証します。認証された WLB 企業等は当財団が商標登録した WLB 認証マーク (右図参照) を使用することができます。認証の有効期間は 2 年間で、申請、審査を経て更新可能です。

診断指標、認証基準は以下の 6 つの視点を軸として策定されていますが、正社員の労働時間・休日・休暇に最も重点を置いて策定されています。また実地審査により、認証基準の達成が実質的に確保されているかどうかを審査しています。



- ① WLB に取り組むことが、経営・人事方針として明らかになっているか。
- ② 心身へ過大な負荷を与えるような長時間労働となっていないか。

- ③ 仕事と仕事以外の生活との両立を困難にするような恒常的な時間外・休日労働が行われていないか。
- ④ 休日・休暇など仕事から自由になる機会が確保されているか。
- ⑤ 家庭責任として最も就業に影響を及ぼす要因である育児・介護について、仕事との両立に配慮がなされているか。
- ⑥ 社員の多様なニーズに配慮し、仕事以外の生活において自己実現を図ることを支援しているか。

詳細は…

<http://www.jiwe.or.jp/tabid/141/Default.aspx>

3 第一生命保険株式会社に対する認証

第一生命保険株式会社は平成 23 年 12 月 28 日に認証申請を行い、2 回にわたる WLB 審査認証委員会、実地審査における厳正な審査の結果、認証基準に全て適合していると認められました。この度の認証については、本事業開始後初のものであります。

同委員会では認証に関して、特に注目すべき点を次のとおりとしています。

- ① 最も重要な経営資源は「人財」であるとの認識の下に、成長戦略を支える人財の強化が経営課題の重点におかれており、その中心をダイバーシティの推進とし、WLB がそのための不可欠な要素として位置づけられていること
- ② 推進体制についてトップダウンとボトムアップの両面からの推進の流れを作っていること。具体的には人事のライン系列による勤務管理や人事施策の徹底を図るとともに、ダイバーシティ推進室を中心とした従業員自身への直截的な働きかけを通じて意識や職場風土の改革を図っていること
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進を可能とするワークスタイル改革については、PDCA サイクルのプロセスを明確化し、現場レベルも含めた継続的な業務改善の取組として進められており、業務量削減が図られていること



- ④時間外・休日労働時間の削減のために、終業時刻目標（管理職・役付き 19：30、それ以外 18：30）を設定、管理するとともに、週 1 回の早帰り日を設けており、直近一か月において月 80 時間を超えた時間外・休日労働に従事した非管理職は法人全体で 1%未満であったこと
- ⑤年次有給休暇取得率の向上を WLB 推進の重要目標として位置づけ目標値を定めて取組んでおり、年間 6 日の計画公休の完全取得、「ワーク・ライフ・バランス休暇」としての取得推奨等を行っており、平成 22 年度の 63.6%、平成 23 年度の 67.7%という取得率は、政府が定める目標数値（2020 年に 70%）に照らし、大いに評価できるものであること
- ⑥最長 25 カ月の育児休業制度、対象家族 1 人につき通算 365 日まで取得可能な介護休業制度、「ふあみりい転勤制度」「孫誕生休暇制度」等充実したファミリーフレンドリー施策が整備されていること

WLB 認証を受けた第一生命保険株式会社の取り組みとその効果

第一生命保険株式会社 ダイバーシティ推進室部長 吉田久子

持続可能な企業であるためには、経営の担い手としての人財育成が非常に重要であると考えています。その視点からワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの重要性を経営のメッセージとして数年前から発信し、さらに職員たちから我が社独自のワーク・ライフ・バランスの対応について提案を受け、制度整備を進めてきました。

これらは、一人一人の個性を活かし切り、個人の自己実現を通じて経営戦略を実現することでお客様満足度につながる経営を第一生命らしくやろうという「DSR 経営（*）」の実践のひとつといえます。

また、WLB 認証の項目である残業時間の削減、有給休暇取得については、経営改革の一つとして、業務の見直しや徹底的な効率化を「5 つの変革」プロジェクトとして実施しました。例えば、会議資料や会議の回数を徹底的に減らすダイエットや、業務を工程表にして見える化をするなどワークスタイル変革の取り組みをしています。

このような取り組みの結果、WLB 認証を取得することができたと思います。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「5 つの変革」プロジェクトを部門や支社単位で実施し、職員がその運営の主体者となることで、職員の「担い手意識」が強くなり、職員満足度調査の改善の効果もありました。

（*）「DSR」とは、第一生命グループの社会的責任（Dai-ichi's Social Responsibility = DSR）を表し、PDCA サイクルを全社で回すことを通じた経営品質の絶えざる向上によって各ステークホルダーに向けた社会的責任を果たすと同時に、第一生命グループの企業価値を高めていく独自の枠組み