

第2章

仕事と生活の 調和実現に向けた取組

※本章第2節は、「行動指針」における各主体の取組の構成（総論、就労による経済的自立、健康で豊かな生活のための時間の確保、多様な働き方の選択）に沿って記載している。

第2章

第1節

企業や働く者の取組

- I 仕事と生活の調和連携推進・評価部会
構成員団体等の取組

1 日本経済団体連合会における取組

経団連は「働き方改革 toward Society 5.0」をキャッチフレーズに掲げ、デジタルトランスフォーメーションに対応した「人」が中心の経済社会を実現するため、意識と実態の変革を促す働き方改革の推進に向けた活動を展開しています。

(1) 「働き方改革アクションプラン」の水平展開による改革の着実な推進

2017年より経団連会員に対し、自主行動計画「働き方改革アクションプラン」の策定を呼びかけています。同プランは、①長時間労働の是正、②年次有給休暇の取得促進、③柔軟な働き方の促進の3つの視点からKPIと行動計画を策定するものであり、244社が経団連ホームページで公開しています。

(2) 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組

「2019年労働時間等実態調査」（2019年9月公表）において、「長時間労働の是正に向けた共同宣言」（2017年9月）を改めて周知するとともに、自社における問題や取引先企業に対する協力要請について調査しました。好事例の水平展開をねらいとして、各社の取組の具体的な事例も紹介しました。

(3) 年次有給休暇取得促進キャンペーン等の展開

「早めの計画、職場の理解、しっかり休暇—有休 My Plan 7!5!3!—」をキャッチフレーズに、年休取得促進に向けた取組推進の呼びかけを行いました。

- ①年休取得率70%以上を目指す
- ②年間取得率について各人最低50%以上目指す
- ③土日・祝日に年休をプラスして3日以上連続休をつくる

(4) リレーセミナーの開催

①「働き方改革セミナー in宮城」

2019年11月13日、経団連と宮城県経営者協会主催により開催。経団連の働き方改革の取組の紹介や働き方改革をテーマとした地元企業等4社によるパネルディスカッションを行いました。

②中小企業のための働き方改革セミナー

2019年12月26日に開催。社会保険労務士から改正労働基準法のポイントについて解説いただくとともに、労働時間削減に取り組む中小企業2社の事例紹介を行いました。

③職場のハラスメント防止セミナー

2020年1月22日、27日に開催し、約400名が参加。働きやすい職場づくりに向けて、職場のハラスメント防止に係る法改正の内容等について周知しました。

(5) 周知活動の展開

①「Society 5.0時代の働き方事例集」

2019年12月に公表し、AIやRPAなどのテクノロジーの活用、ダイバーシティ経営、柔軟な働き方などをテーマに8社の先進的な取組を紹介しています。

②機関誌による広報

機関誌『月刊経団連 2019年9月号』では、「社員の多様性を活かしてイノベーションを起こす」を特集テーマとして取り上げました。富田哲郎経団連副会長（東日本旅客鉄道会長）と経営トップとの座談会や働き方改革に取り組む5社の先進事例等を紹介しています。

③講演会等による周知・広報

2020年1月に公表した「2020年版経営労働政策特別委員会報告」では、Society 5.0時代にふさわしい働き方を目指して、働き方改革をさらに深化させていくことの重要性等を提示し、全国の地方経済団体と業種別団体等で開催している同報告に関する講演会（60余か所）の中でも、周知・広報を行いました。

詳細は…

経団連「働き方・休み方改革」ポータルサイト
<http://www.keidanren.or.jp/policy/wlb.html>

2 日本商工会議所及び各地商工会議所における取組

(1) ワーク・ライフ・バランスの向上、多様な人材の活躍推進に向けた取組

① 「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」の提供

日本商工会議所は東京商工会議所と共同で、中小企業の現場で女性の活躍を推進するための具体的な取組を分かりやすく解説した小冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を制作しました。本冊子は、働く女性が、入社から退職までの間に抱える様々な課題に対応しながら活躍の場を広げて行くために、中小企業経営者・労働者、双方の理解を進めるべき点をまとめたものです。本ガイドブックの配布やホームページへの掲載などを通して周知を図り、中小企業の取組の参考として活用いただいています。

詳細は…

日本商工会議所「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」[若者・女性の活躍推進 商工会議所支援策]
<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/assistance/>

② 「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」での情報発信

日本商工会議所ホームページ上に若者・女性の活躍推進に向けた中小企業のための情報ポータルサイトを設置し、ワーク・ライフ・バランスや若者・女性の就業・活躍推進等に関する国や行政、商工会議所等の取組情報を発信しています。

詳細は…

日本商工会議所「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」
<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/>

(2) 調査研究、提言活動

① 「女性等活躍推進専門委員会」での検討

急速な生産年齢人口の減少が見込まれる我が国に

おいて、社会が成長を続けるためには、意欲のある全ての多様な人材がその能力を発揮し働くことのできる社会になることが必要であるという考えから、日本商工会議所は、これまでも中小企業が多様な人材の活躍を図る方策について検討してまいりましたが、2016年より「女性・シニア・外国人材活躍推進専門委員会」(改称)を設置し、特に女性・外国人・高齢者の活躍をテーマに検討し各種事業を推進しています。

② 人手不足への対応に関する調査を実施

日本商工会議所は、全国の商工会議所を通じ中小企業4,000社超に対して人手不足の実態や、その対応について調査し、2019年6月に結果を公表しました。前年度に比べ1.4ポイント上昇の66.4%が人手不足であると回答し、中小企業において深刻な人手不足の状況が続いていることが明らかになりました。

詳細は…

<https://www.jcci.or.jp/news/2019/0606132502.html>

③ 女性の活躍推進に向けた意見の提出

日本商工会議所は、東京商工会議所とともに2019年10月に「雇用・労働政策に関する要望」を策定し、関係省庁へ提出しました。

深刻な人手不足を背景に働き方改革への取組と多様な人材の活躍が期待される中で、女性の労働参画は着実に進み、M字カーブは解消されつつあるものの、女性活躍に取り組む企業は未だ様々な課題を抱えています。

また、さらなる女性の活躍はイノベーションの創出や企業価値向上等を通じて、経済の成長・発展に寄与するとの認識の下、待機児童の解消や柔軟な働き方の推進とともに、改正女性活躍推進法による中小企業(常用雇用101人以上300人以下)への義務化に向けた支援策の強化・拡充など、労働分野に関する要望事項などを包括的に取りまとめました。

詳細は…

<https://www.jcci.or.jp/cat298/2019/1017150000.html>

3 全国中小企業団体中央会における取組

(1) 全国中小企業団体中央会の諸会議・研修会等における周知・啓発

2019年10月31日～11月1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として、女性活躍推進に積極的に取り組んでいる企業経営者等を講師とする研修会を開催しました。

(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・問合せに対し、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

2019年11月7日、第71回中小企業団体全国大会を

鹿児島県内で開催、全国より約3,000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「働き方改革」への取組、若年者の人材確保・定着支援及び女性・高齢者等の就業支援の拡充・強化、働きやすい職場環境の整備に向けた支援等について盛り込み、実現に向けて、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
- パンフレット等の配布による広報 等

② 労働局委託事業による取組

一部の次世代育成支援対策推進センターの都道府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
- 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

③ その他

上記①～②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。

4 日本労働組合総連合会における取組

(1) 2019春季生活闘争における取組

2019春季生活闘争は、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推進し、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、長時間労働の是正をはかりワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施しました。

詳細は…

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2019/houshin/data/matome20190606.pdf>

① 「働き方の見直し」について

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現とあわせて、ワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇の在り方について総体的な検討と協議を進めました。また、改正労働基準法に関する取組では、罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取組に加えて、労働時間規制の実効性を高めるために、①36協定の点検、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなし及び裁量労働制の適正運用に向けた点検を実施しました。

② 男女平等・両立支援に向けた取組

男女別の賃金実態把握と男女間賃金格差の是正とあわせて、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の周知・徹底、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する労使協議の実施、育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備、次世代育成支援対策推進法にもとづく取組の推進など、雇用における男女平等の実現と均等待遇に向けた取組を展開しました。

詳細は…

労働条件に関する2019春季生活闘争および通年の各種取組最終集計
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2019/houshin/data/matome20190823.pdf>

(2) 2020-2021年度 運動方針への明記

2019年10月10日、11日に開催した第16回定期大会において、「私たちが未来を変える～安心社会に向けて」のスローガンのもと、2020～2021年度運動方針を決定しました。

運動の方針化にあたっては、7つの運動領域のうち、3つを重点分野、4つを推進分野として運動を再構築し、重点分野の一つとして、『男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現』を掲げました。

(3) 男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざし、男女平等参画をはじめとして、「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取組を推進していきます。また、「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く者の抛り所となるべく体制を整備します。

- ①性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいをもって働くことのできる職場・社会の実現
- ②男女平等の実現、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取組
- ③多様な相談への対応力向上を含む、「フェアワーク」推進の取組

(4) 連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会 一まもる・つなぐ・創り出す」

男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現の取組を強化することを重点分野とし、誰一人取り残されることのない包摂的な社会の実現には、男女平等参画をはじめとして年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で多様性が尊重される職場・社会の実現を目指しています。

- ・ジェンダー・バイアスや、固定的性別役割分担意識を払拭するため、周知・啓発のためのガイドライン策定による、職場環境の改善
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進、育児や介護などの両立支援制度の拡充と、職場環境の改善

(5) すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた取組

- ・労働関係諸法令について、運用実態を踏まえたうえで、安易な規制緩和が行われないよう、労働者保護の視点に立った見直しの取組の推進
- ・働き方改革関連法の職場への定着をはかるため、36協定の適正化など長時間労働是正の取組や商慣習の見直しを徹底
- ・労働時間をタイムカードやICカード、パソコンの使用記録などで把握・管理
- ・すべての働く者が生きがい・働きがいを通じて豊か

に働く事のできる社会をめざし、豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現

- ・終業から始業までの間に一定以上の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の導入
- ・性・年齢・国籍・雇用形態の違い等による不合理な待遇の是正に向けた取組の推進
- ・最低賃金を労働の対価としてふさわしい水準に引き上げ、社会的セーフティネットとしての機能強化
- ・ハラスメントを含めた過労死・過労自殺防止対策や、関連する労災認定基準の見直しに向けた取組
- ・女性活躍推進とハラスメント対策に関する改正法の周知
- ・ハラスメント対策については、事業主に対して雇用管理上の措置（防止措置）の徹底をはかるとともに、配慮（望ましい取組）の実施を促す職場の話し合いを推進

(6) 過労死等防止啓発月間（11月）の取組

11月の過労死等防止啓発月間にあたり、過労死等ゼロに向けた取組は、職場環境の改善が必要であるとの認識から、以下の取組を行いました。

過労死等防止のチラシ作成による周知

11月の過労死等防止啓発月間にあわせ、「過労死等ゼロ」の重要性を広く周知し、過労死等を防止するためにチラシ及び清刷りを作成しました。

(7) 誰もがつながり合い、支え助け合いながら安心して暮らし続けられる取組

- ・医療・介護・子ども子育てなどのサービスが利用し続けられるための提供体制の改革と人材確保
- ・安心と信頼の年金の実現
- ・社会的孤立や経済的困窮、ダブルケア、就業困難、住宅の体制整備
- ・学校の働き方改革を実現し、教職員の長時間労働是正

5 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/category/policy>

(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・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、取組を進めています。

また、産別労働組合として「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ます。

(3) 『情報労連・時短目標』の設定

産別組織として「情報労連・時短目標」を設定し、健康と安全の確保やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた加盟組合の主体的な取組を推進しています。

「情報労連・時短目標」では、目標項目に年間所定労働時間や年間総実労働時間、時間外労働の上限、勤務間インターバル制度等を掲げ、各加盟組合の自組織の実態に即した目標設定ができるよう各項目に「最低到達目標」「めざすべき目標」2段階を設定しています。

①「最低到達目標」

- ・年間所定労働時間2,000時間以下
- ・36協定「特別条項」による延長時間上限720時間/年以下・75時間/月以下（いずれも休日労働を含む）
- ・勤務間インターバル制度の導入について、労使協議等の実施

②「めざすべき目標」

- ・年間所定労働時間1,800時間以下
- ・36協定「特別条項」による延長時間上限360時間/年以下・45時間/月以下（いずれも休日労働含む）
- ・勤務間インターバル制度の導入

(4) 健康確保のための「勤務間インターバル制度」の取組

2009春闘以降、勤務間インターバル制度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、25交渉単位において勤務間インターバルの考えに則った労使協定を締結しています。

取組の促進に向けては、勤務間インターバル制度の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、2018春闘では35交渉単位で導入に向け交渉し、21交渉単位での勤務間インターバル制度の導入又は導入に向けて継続協議となりました。今後も「労働者の健康と安全の確保」の観点から、労使協定の締結に向けた取組を継続的に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、労働時間に対する組合員の意識啓発に向けたグッズ（クリアファイル等）の配布や労働時間適正化に向けた情報発信として労働時間適正化ニュースを発行しました。

(6) 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

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：法政大学などの協働プロジェクト）を提供し、働くことの意義や実際に社会人になって気づいたこと、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53回開催し、参加者は学生、社会人合わせ約2,000人となっています。

詳細は…

<http://www.joho.or.jp/category/contribution/school>
6 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) 雇用の安定・確保をめざした取組****①産業の活性化を通じた雇用の安定と確保**

産業を取り巻く特有の課題の解決を図るため、関係諸団体等への政策要請、他産別・業界団体との意見交換などに、より積極的かつ体系的に取組を進めました。

②労働相談への対応

雇用の安定・確保に向け、事業譲渡・再編、出向・転籍、労働条件の不利益変更、雇用合理化などの問題に加盟単組が適切に対処できるよう支援しました。

③組織拡大の取組

雇用維持や労働環境の向上といった、働くことを軸とする安心社会の実現に向け、より多くの労働者の力を結集していくことが重要であるという考えの下、組織拡大を重点課題の一つと位置づけ取り組んでいます。引き続き加盟単組を通じ関係会社の産別加入や組合員範囲の拡大（パート、契約労働者、雇用延長者

等）を図ることで、組織拡大に取り組んでいきます。

(2) 健康で豊かな生活ができる社会の実現に向けて**①「ディーセント・ワーク」の実現を目指す取組**

私たち働く者は、自らの社会的地位向上並びに、一人ひとりが社会の一員として互いに支え合う「包摂的な社会の構築」に向け、強い連帯感を持って労働運動に取り組みました。また、全ての働く者が幸せに暮らせる社会となるよう、「底上げ・底支え」「格差是正」をキーワードに「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けて、組織の連帯・共闘をもって春季生活闘争に取り組みました。

②長時間労働の是正に向けた取組

働き方改革の動向をテーマに勉強会や情報交換の場を設ける中で、長時間労働に対する各加盟単組の取組を支援してきました。私たちの目指すべき姿である

年間総実労働時間1,800時間に対し、直近2回の年度調査では加重平均で17年度1,910時間、18年度1,883時間と改善への取組が必須となっています。引き続き連合並びに関係省庁と連携し、法改正を含む環境整備への働きかけを強めるとともに、現場の実態が伴った改革となるよう産別機能の発揮に努めます。

③労働安全衛生の充実に向けて

「安全衛生研修会」や「一斉職場点検・改善月間」を通してJEC連合安全衛生指針（メンタルヘルス付随指針）並びに安全衛生チェックリスト・リスクアセスメント導入ツールの浸透を図り、労働災害の未然防止に取り組まれました。

(3) 誰もがいきいきと働く社会の実現に向けた取組

①Rebalance2020の実現に向けた取組

JEC連合の5か年計画（2017年度～2021年度）である「ワーク・ライフ・バランス推進計画」と「男女共同参画推進計画」、通称Rebalance2020ーリバランスニイマルニイマルーの実現に向けて積極的な取組を実行してきました。働く意欲のある人たちがいきいきと働くことができる職場をつくることは、私たち働く者の権利であると同時に責務でもあります。多様な人材の参画が可能な風土に変えていく取組を労働組合が率先し、会社を、そして社会を動かしていく考えです。女性を含め働く意欲があるすべての人たちがいきいきと働き続けることは、自身のキャリアのためだけでは

なく、次の世代の人たちや子どもたちのキャリア・生き方を豊かにすることにも確実につながっていきます。本計画が描く姿に近づけるよう推進体制を整備し、計画の総括及びその後の取組にも着手していきます。

2017年度より、中央執行委員の枠を拡大し各業種別部会より計6名の女性中央執行委員を選出しました。その上で、計画の実効性を高める組織体制として中央執行委員と各業種別部会が連携し、2021年度までに以下の項目に関する数値・行動目標を達成するべくトップダウン・ボトムアップ両面からの取組を推進しています。

ワーク・ライフ・バランス推進計画が目指すもの

- ・（プラチナ）くるみんマークの取得率向上
- ・従業員・組合員の意識改革
- ・年間総実労働時間の短縮
- ・男性の育児休業取得率向上と働き方改革

男女共同参画推進計画が目指すもの

- ・就業継続支援の強化（仕事と育児の両立支援等）
- ・労働組合の意思決定機関への女性参画率向上と活動の柔軟化
- ・組合活動におけるダイバーシティの推進

②働き方改革に関する取組

法改正を含む社会情勢等を的確に把握し、加盟単組にタイムリーに情報提供するとともに、意見交換の場を積極的に設けるなどすることで、加盟単組の取組を支援していきます。

7 公益財団法人日本生産性本部における取組

(1) 生涯活躍と働き方改革の推進への取組

2006年8月に発足した、労使、学識経験者からなる「ワークライフバランス推進会議」は、働き方と暮らし方の改革に向けた活動を展開してきました。2015年からは、生涯活躍と働き方改革の実現を目指し、個人起点でのワーク・ライフ・バランス実現に取り組んできました。こうした取組を踏まえて、個人の取組、組織の取組と支援の在り方、そして、社会への広がりを推進する活動を展開してきました。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/>

詳細は…

<http://www.jisedai.net/wlbtashou/2017/index.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」

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」と提唱しています。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/profile/wlbdays.php>

(2) 働く女性のパワーアップを応援する取組

2008年に発足した「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」では、女性の活躍推進を組織の生産性向上につなげていくことを目指し、下記重点項目を掲げ、活動を展開してきました。

- 1 組織・職場の更なる風土改革を促進
- 2 女性活躍推進計画の実現と女性人材育成支援

3 中堅・中小企業や地方での取組の加速化

詳細は…

<http://www.powerup-w.jp/>

① 「女性活躍パワーアップ大賞」

女性活躍推進において、他の範となる事例や組織内外に影響・貢献している事例の表彰を実施し、これまで表彰制度として10回実施してきました。受賞組織の取組事例を紹介しています。

詳細は…

<http://www.powerup-w.jp/powerup/2018.php>

(3) 教育・研究事業への取組

ワーク・ライフ・バランスの実践、及び、女性の活躍を推進するための周知啓発や、研修・先進事例の紹介などを実施しています。

- 在宅勤務制度導入支援
- 仕事と介護の両立支援
- 職場のハラスメント対策
- 労働時間法制
- 配転に関する実務対応
- 無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）
- 女性部下を持つ男性管理職支援
- 中堅女性のための実践キャリア

(4) 地域での実践展開の支援

地域の実情を踏まえた推進が効果的であり、地元自治体や関係団体と連携を図っています。

- ワーク・ライフ・バランス推進企業等の認定支援や、コンサルティングの実施
- ワーク・ライフ・バランス推進のための勉強会開催
- 女性トップリーダー育成のための研修支援

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの取組

2008年に民間企業と研究者が共同で発足させた当プロジェクトは、人材の多様化へ対応するための職場のワーク・ライフ・バランス支援や働き方改革等の当初のテーマから、ダイバーシティ経営やチーム・マネジメント、さらに時間・空間の有効利用や関連データの活用などへと研究や議論の領域を広めています。現在、研究活動に参加する企業・団体は30社/団体を超え、参加者の多様性を反映して研究会で取り上げる課題や議論にも一層の広がりや深まりが見られます。

継続的に進めてきた調査・研究の成果は、研究者がとりまとめた政策提言として発信しています。またこれらを社会に幅広く還元することを目的に「成果報告会」も開催しています。以下、2019年度の成果報告会のテーマと概要をご紹介します。

成果報告会は、毎年一回、企業や自治体の人事管理や多様性推進に取り組む担当者約300人の一般参加を得て開催しています。本年は、特定のテーマごとに事例提供と参加者間のディスカッションを行う分科会方式の第Ⅰ部と、各分科会の参加者が一堂に会して統一のテーマを議論する第Ⅱ部との二部構成で行われました。第Ⅰ部分科会は「多様な人材が活躍できる企業経営を目指して」を統一テーマとし、4つの分科会ではそれぞれ「(チーム・マネジメントによる業績達成と部下育成の双方を担う) 管理職の役割と企業の支援」、「(補完的關係にある) 女性活躍と男性の子育て」、「(「福祉的雇用」から「活躍」へのシフトチェンジを迫られる) 高齢者雇用」、「(多様な人材が新しい「適材」として活躍できる) ダイバーシティ経営」について議論しました(下欄下欄枠内参照)。第Ⅱ部全体会は「カップルでの子育てを実現するために：企業・職場の支援のあり方」をテーマに、男性の育休取得促進のための有給化や法改正は必要か、などの点にも議論

が及び、男性特有の課題ではなく、男女共通の経営課題として議論することの重要性や、企業・職場と個人との密なコミュニケーションを通じた、きめ細かな対応の必要性が指摘されました。

◆プロジェクト参加企業・団体 (30社・2団体、50音順)

イオン株式会社、株式会社イトーキ、株式会社NTTドコモ、王子マネジメントオフィス株式会社、川崎重工業株式会社、コニカミノルタジャパン株式会社、株式会社JSOL、ジブラルタ生命保険株式会社、清水建設株式会社、住友金属鉱山株式会社、大成建設株式会社、大同生命保険株式会社、大和ハウス工業株式会社、株式会社竹中工務店、帝人株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、東京地下鉄株式会社、東京電力ホールディングス株式会社、トヨタ自動車株式会社、日本精工株式会社、日本放送協会、日本郵便株式会社、日本ユニシス株式会社、パシフィックコンサルタンツ株式会社、東日本電信電話株式会社、株式会社日立製作所、株式会社日立物流、ひょうご仕事と生活センター、株式会社富士通マーケティング、本田技研工業株式会社、丸紅株式会社

詳細は…

<http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/index.html>

◆研究者メンバー

プロジェクト共同代表：佐藤博樹 (中央大学大学院戦略経営研究科 (ビジネススクール) 教授)

プロジェクト共同代表：武石恵美子 (法政大学キャリアデザイン学部 教授) 他共同研究者11名

～2019年度成果報告会「多様な人材が活躍できる企業経営を目指して」(11月22日開催)～

第Ⅰ部 (分科会) のテーマ *個別の事例と参加者同士の議論を通じて考える

テーマ1：変わる管理職の役割：「部下を伸ばす」管理職をどう生み出すか

テーマ2：女性活躍と男性の子育て

テーマ3：高齢者雇用を本気で考える：「福祉的雇用」から「活躍」へ

テーマ4：ダイバーシティ経営の基礎を学ぶ：マネジメントの役割

第Ⅱ部 (全体会) のテーマ

「カップルでの子育てを実現するために：企業・職場の支援のあり方」