

新年度がスタートしました。今月は、「新入社員とワーク・ライフ・バランス」をテーマに、これに関するコラムや、その他ワーク・ライフ・バランスに関する施策紹介や最新の動きや調査結果等についてお送りします。

.....

(目次)

《コラム》

「新入社員とワーク・ライフ・バランス～仕事と生活のデザインを考え抜く」

一般社団法人日本能率協会 理事長 中村正己氏

《制度施策紹介 ～人事担当の皆様へ～》

●有期労働契約に関する新しいルールがスタートしました～平成25年4月1日から改正労働契約法が全面施行～【厚生労働省】

《企業事例紹介》

●休暇を積極的に楽しもう！「ポジティブ・オフ」運動賛同企業・団体数が300を超えました！【観光庁】

《最新情報》

●お知らせ

・「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～」を公表【日本経済団体連合会】(2013年3月) 他

●地方公共団体等の動き

・平成24年度仕事と家庭の両立支援ハンドブックを発行【北海道】(2013年3月) 他

●イベント(開催日順に掲載)

・知の拠点セミナー【主催：国立大学共同利用・共同研究拠点協議会】 他

《統計・調査トピックス》

●東日本大震災後の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する調査(2013年4月) 他

.....

《コラム》

「新入社員とワーク・ライフ・バランス～仕事と生活のデザインを考え抜く」

一般社団法人日本能率協会 理事長 中村正己氏

2013年度の新入社員を対象に行った調査で興味深い結果がでた。「仕事をする上でどうしても犠牲にしたいくないこと」の1位は「仕事とプライベートの調和を保つ」(32.3%)。しか

し、入社した会社を選択した理由で「プライベートな生活と両立しやすい」はほぼ最下位で8.7%しかなかった。ここに理想と現実のギャップがあるようだ。

いわゆる「就活」が学生生活の大きな比重を占めるいま、企業の福利厚生を研究する学生も少なくない。昨年と同調査では72.1%が「子どもが生まれても仕事を続けたい」と答え、女性に限っても33.9%という結果が得られた。この問いを設けた2007年以来、最も高い数値である。同様に「育児休暇を取得したい」が48.3%、男性でも33.9%とこちらも過去最高。企業が取り組んできた育児休暇制度が、新入社員にもよく認識されている。

ワーク・ライフ・バランスが提唱された当初は、少子化対策や男女共同参画の視点から女性向けの施策が強調されていた感があった。現在は、性別や年齢に関係なく誰もがやりがいを感じて働き、多様な生き方を選択・実現できる社会と定義されている。

しかし、浸透するにつれて解釈の違いが浮き彫りになってきた面も指摘しておかなければならない。「自分は私生活を大切にしたいから、仕事はここまでしかやらない」「社員の権利として、繁忙期であろうと自分の都合で休暇をとる」といった要求は、職場に軋轢を生んでしまう。

新入社員に理解を促したいのは、仕事とはコミットメントであり、果たすべき責任が伴うということだ。多様な人材が共通の理念の下に集まり、1人では成しえないことを協働してやり遂げるのが組織である。その前提に立って、仕事と生活をどうデザインし、何を選び取っていくかを考え抜く習慣を身につけてほしい。仕事がうまくいくことで私生活に張りがでて、その充実感がよりよい仕事につながるだろう。

最後にデータをもうひとつ。上司・先輩に「新入社員の指導・育成で重要視すること」を聞くと「自分で考えるように仕向ける」が70.0%でダントツの1位。だが価値観は人それぞれ違うもの。まずは対話を通じて互いを理解する場を設けることをすすめたい。

.....

《制度施策紹介～人事担当の皆様へ～》

●有期労働契約に関する新しいルールがスタートしました～平成25年4月1日から改正労働契約法が全面施行～【厚生労働省】

4月1日から、有期労働契約(期間の定めのある労働契約)についてのルールを定めた「改正労働契約法」が全面的に施行され、有期労働契約に関する新しいルールがスタートしました。

【改正法の3つのルール】

(1) 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは※1、労働者の申込みにより、期

間の定めのない労働契約（無期労働契約※2）に転換できるルールです。

※1 平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象です。

※2 職務、勤務地、賃金、労働時間などの労働条件は、それまでの有期労働契約と同一となります。労働協約、就業規則、個々の労働契約により別段の定めをすることで、変更が可能です。

(2) 「雇止め法理」の法定化（平成 24 年 8 月 10 日から施行）

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

(3) 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

※なお、無期転換ルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。事業主の皆さまには、必要な人材の確保、雇用の安定による労働者の意欲・能力の向上など、無期転換がもたらすメリットについて十分ご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、慎重に検討いただくようお願いします。また、有期労働契約を 5 年を超えて繰り返し更新することが見込まれる場合には、無期転換が円滑に進むよう、転換後の労働条件について、あらかじめ労使間で話し合い、就業規則や労働契約書などに規定しておくことをお勧めします。

⇒ <http://krs.bz/roumu/c?c=8518&m=47995&v=c0fa2655>

.....

《企業事例紹介》

●休暇を積極的に楽しもう！「ポジティブ・オフ」運動賛同企業・団体数が 300 を超えました！【観光庁】

・「ポジティブ・オフ」運動とは、休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、休暇（オフ）を前向き（ポジティブ）にとらえて楽しもう、という運動で、内閣府、厚生労働省、経済産業省と共同して提唱・推進しています。

賛同企業・団体を増やすことで本運動の拡大を図っています。皆様のご賛同をお待ちしています。

「ポジティブ・オフ」運動 取組企業・団体の事例掲載中！

⇒ <http://www.mlit.go.jp/kankocho/positive-off/torikumi/index.html>

.....

《最新情報》（原則として、発行月の前月以降に更新された内容を掲載しています。）

●お知らせ

・●安倍総理大臣から経済界への要請（4月19日）

平成25年4月19日に、安倍総理大臣が経済界と意見交換し、成長戦略の実現に向けた経済界の取組みと課題について議論しました。

その中で、女性の活躍促進に向けて、安倍総理大臣から経済界に、以下の2点について要請しました。

1. 男女ともに、仕事と子育てを容易に両立できる社会の実現も重要であり、子供が3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得できるようにしていただきたい。
2. 「指導的地位に占める女性の割合を、2020年までに30%程度」とする政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。まずは、役員に一人は女性を登用していただきたい。

⇒ http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/actions/201304/19keizaikai.html

・「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～」を公表【日本経済団体連合会】（2013年3月）

日本経済団体連合会では、子育て世代の仕事と育児の両立を支援する観点のほか、多様な人材の活用を進め、効率的で生産性の高い職場の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかけています。

この活動の一環として、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として取りまとめました。

⇒ <http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/022.pdf>

・「企業参加の子育て支援事業全国会議」開催報告を掲載【内閣府】（2013年3月）

内閣府は、企業が参加した子育て支援の取組を一層推進し、社会全体で子育て家庭を支援する機運の醸成を図るため、「企業参加の子育て支援事業全国会議」（2/1）を開催しました。このたび開催報告を掲載しました。

⇒ <http://www8.cao.go.jp/shoushi/11premium/zenkokukaigi/h24/houkoku.html>

・「厚生労働省における男性職員の育児休業取得事例集」を掲載【厚生労働省】（2013年3月）

育児参加の状況や職場内でのフォロー内容などを紹介しています。

⇒ http://www.ikumen-project.jp/active/case_mhlw.pdf

・「平成25年度・新入社員の特徴」を公表【公益財団法人日本生産性本部】（2013年3月）

学識経験者などで構成される「職業のあり方研究会」は、平成25年度の新入社員の特徴

をまとめ、タイプは「ロボット掃除機型」としました。

⇒ <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001373.html>

・「少子化危機突破タスクフォース」を開催【内閣府】(2013年4月)

若い世代が家族を形成し、子育てに伴う喜びを実感できると同時に子どもたちにとってより良い社会を実現するため、結婚・妊娠・出産・育児における課題の解消を目指すとともに、家族を中心に置きつつ、地域全体で子育てを支援していく取組の推進等について検討しています。第2回少子化危機突破タスクフォースは4月16日に開催されました。

⇒ <http://www8.cao.go.jp/shoushi/taskforce/index.html>

・平成24年度テレワーク人口実態調査の結果を掲載【国土交通省】(2013年4月)

国土交通省は、標題調査結果を公表しました。

⇒ http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/docs/24telework_jinko_jittai_gaiyo.pdf

・キャリア支援企業表彰2013の公募を実施【厚生労働省】(2013年4月)

厚生労働省では、従業員の自律的なキャリア形成の支援に取り組む企業を公募し、優れた事例を表彰する「キャリア支援企業表彰」を昨年に引き続き実施します。

(応募期間：平成25年6月30日まで)

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002zd6w.html>

・「中小企業新戦力発掘プロジェクト」を実施【中小企業庁】(2013年4月)

中小企業庁では、育児等で一度退職し、再就職を希望する方(新戦力)に対し、職場経験のブランクを埋める機会を提供するため、中小企業・小規模事業者で実施する職場実習を支援します。コーディネート機関が事前カウンセリングから実習終了までをきめ細かく支援するとともに、実習生に対しては日額最大7,000円の技能習得支援助成金を支給します。

⇒ <http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/jinzai.htm>

・子育て同盟加盟県知事による表敬【内閣官房内閣広報室】(2013年4月)

平成25年4月9日、安倍総理は総理大臣官邸で、子育て同盟加盟県知事の表敬を受けました。

⇒ http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/actions/201304/09hyoukei.html

●地方公共団体の動き

・平成24年度仕事と家庭の両立支援ハンドブックを発行【北海道】(2013年3月)

北海道では、このたび標題ハンドブックを発行しました。「仕事と家庭の両立を支援する法制度 Q&A」のほか、「北海道あったかファミリー応援企業」の取組事例等、参考情報を

記載しています。

⇒

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/yutori/ryouritu/H24ryouritsushienHB.htm>

・「仕事と家庭の両立支援」の状況【北海道】(2013年3月)

平成24年度の道内における「仕事と家庭の両立支援」の普及状況等についてまとめています。

⇒ <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/yutori/ryouritu/ryouritu-jyoukyou.htm>

・企業向け「マニュアル」と就業者向け「両立実践事例集」を作成【神奈川県】(2013年3月)

神奈川県では、このたび、企業向けに「ワーク・ライフ・バランス導入・推進マニュアル」と「介護相談対応マニュアル」を、仕事と生活の両立に取り組む方向けに「両立実践事例集」を作成しました。

⇒ <http://www.pref.kanagawa.jp/prs/p638682.html>

・リーフレット「仕事と育児・介護の両立のために」を作成【新潟県】(2012年4月)

新潟県では、仕事と育児・介護を両立するための支援制度について、リーフレットにまとめました。

⇒ <http://www.pref.niigata.lg.jp/roseikoyo/1356754660569.html>

・ハッピー・パートナー企業の取組内容を公表【新潟県】(2013年4月)

登録企業・団体等毎に、(1)男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組、(2)男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組、(3)女性の能力を活かすための取組などについて掲載しています。

⇒ <http://www.pref.niigata.lg.jp/danjobyodo/1279839587338.html>

・「2013仕事と生活の調和を目指して」を作成【愛知県】(2013年3月)

愛知県では、標題パンフレットをまとめました。

⇒ <http://famifure.pref.aichi.jp/download/pdf/worklife2013data.pdf>

・「事業所内保育施設先進事例集」を作成【愛知県】(2013年3月)

このたび、創意、工夫、熱意で多くの課題を克服して施設を設置・運営している全国の先進事例の中から、企業の方々の参考となる事例や情報を紹介する「事業所内保育施設先進事例集」を作成しました。事業所内保育施設の設置や運営に関心のある企業等の方に、無料で配布します。

⇒ <http://www.pref.aichi.jp/0000048008.html>

- ・三重県「男女がいきいきと働いている企業」を募集【三重県】(2013年3月)

三重県では、男女の雇用均等や女性の活躍支援、仕事と生活の調和、次世代育成支援などを積極的に推進する企業等を募集し、審査を行い、「男女がいきいきと働いている企業」として認証しています。この度、平成25年度の募集を行いますのでご応募下さい。(募集期間：平成25年6月28日(金)17時必着)

⇒ <http://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/2013030370.htm>

- ・就業規則整備支援コンサルタントの派遣希望企業を募集【鳥取県】(2013年4月)

鳥取県では、仕事と家庭の両立支援や男女ともに働きやすい職場づくりを進めるに当たり、就業規則の整備でお悩みの企業等に、無料で就業規則整備支援コンサルタント(社会保険労務士)を派遣することとし、派遣を希望される企業等を募集しています。

⇒ <http://www.pref.tottori.lg.jp/196206.htm>

- ・いきいきパパの育休奨励金申請受付を開始【広島県】(2013年4月)

男性の育児参加を促進するため、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を推進するため、男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した中小企業等に奨励金を支給します。このたび、平成25年度の申請受付を開始しました。

⇒ <http://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/244/1270598738073.html>

- ・平成25年度認定企業創出モデル事業の実施企業を募集【大分県】(2013年4月)

大分県では、男性の育児休業を促進し、男女労働者がともに仕事と子育てを両立し働きやすい職場環境の整備を図ることを目的とし、認定企業創出モデル事業の実施企業を募集します。(募集期間：平成25年5月2日消印有効)

⇒ <http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0202.html>

●イベント(開催日順に掲載)

- ・知の拠点セミナー【主催：国立大学共同利用・共同研究拠点協議会】

日時 平成25年5月17日(金)17:30~19:30

場所 京都大学東京オフィス(JR品川駅前「品川インターシティA棟」27階)

講演 「ワーク・ライフ・バランスの新しい課題：仕事と介護の両立支援」

東京大学社会科学研究所 教授 佐藤博樹氏

参加費 無料

⇒ http://www.kyoten.org/top_seminar20.html

- ・ママの「働きたい！」をパパと叶えるフォーラム【主催：NPO法人ファザーリング・ジャパン】

日時 平成 25 年 5 月 26 日 (日) 14:00~17:00

場所 日本財団 2階大会議室

内容 第一部 ママの「働きたい！」をパパと叶える講演会

講師 育休後コンサルタント 山口理栄氏、社会保険労務士 新田香織氏 他

第二部 ママの「働きたい！」をパパと叶えるセッション

コーディネーター Mothering Project リーダー 高祖常子氏

参加費 一家族 500 円

⇒ <http://www.fathering.jp/pdf/20130417.pdf>

・労働政策フォーラム「仕事と介護の両立支援を考える」【主催：労働政策研究・研修機構】

日時 平成 25 年 5 月 31 日 (金) 13:30~17:00

場所 有楽町朝日ホール

内容 基調報告「仕事と介護の両立支援のポイント:子育てとの違いに留意を」

東京大学大学院情報学環教授 佐藤博樹氏

調査報告「企業と労働者の視点からみた仕事と介護の両立における課題」

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

経済・社会政策部主任研究員 矢島洋子氏 他

参加費 無料

⇒ http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20130531/info/index.htm

・女性の活躍の場の拡大とワークライフバランス～働き方改革と管理職の役割～【主催：
広島県】

日時 平成 25 年 6 月 6 日 (木) 13:00~15:00

場所 エソール広島

講演 女性の活躍の場の拡大とワークライフバランス～働き方改革と管理職の役割～

講師 東京大学大学院情報学環教授 佐藤博樹 氏

定員 120 名 (先着順)

参加費 無料

⇒ <http://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/ouensaito-sub/h2566.html>

.....

《統計・調査トピックス》

ワーク・ライフ・バランスに関連した調査についてご紹介します。

●東日本大震災後の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関する調査（2013
年 4 月）【内閣府】

調査結果のポイントとしては、

- ・ 半数弱の企業が、震災以前に比べ 2011 年夏には「働き方の見直し」を新たに実施、または適用拡大した。その後 2012 年夏も同様レベルでの実施やさらに取組を進めている企業が大半である。
- ・ 震災前に比べて働き方の見直しを進める必要性に関し、経営トップや管理職の理解・協力が進んだとする企業が多数（それぞれ 7 割）。
- ・ 東日本大震災をきっかけにした働く人の意識変化について調査し、生活面に留まらず「家庭やプライベートの時間を確保できる働き方」、「時間効率」などに関しても意識が変化していたことや、勤務先の説明状況により時間の使い方やスキル向上に関する意識の変化に差が見られること等が明らかになった。

⇒ <http://wwa.cao.go.jp/wlb/research.html>

●平成 24 年度「能力開発基本調査」【厚生労働省】（2013 年 3 月）

調査結果のポイントとしては、「自己啓発の状況・課題」について

- ・ 自己啓発を行った人は、正社員では 47.7%（23 年度 43.8%）、正社員以外では 22.1%（23 年度 19.3%）であり、2 年連続で上昇。
- ・ 自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる人は正社員で 79.4%、正社員以外で 72.7%
- ・ 正社員が感じる問題点については「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（56.5%）が最も多く、「費用がかかりすぎる」（34.4%）が続く。正社員以外については「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（34.8%）が最も多く、「家事・育児が忙しい」（32.5%）が続く。等が挙げられています。

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002y7sy.html>

●仕事継続を可能とする介護と仕事の両立支援のあり方～従業員の介護ニーズに関する調査報告書（2013）【東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト】（2013 年 3 月）

本研究は、企業に勤める 40 歳以上の社員の仕事と介護の両立に関する不安や勤務先の支援策に対する認知状況を探るものです。結果としては、

- ・「介護に直面した際の仕事継続の可能性」について、続けられると回答する者は約 28%に過ぎない
- 等が挙げられています。

⇒ http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/material/pdf/WLB_report_2013.pdf

●企業の女性活用度調査 2013 報告書【日経 BP コンサルティング】(2013 年 4 月)

日経 BP コンサルティングが実施した「企業の女性活用度調査」から、今回はその総合ランキングベスト 10 および「管理職登用度」「ワークライフバランス度」「女性活用度」「男女均等度」の 4 つの部門別ランキングベスト 10 を発表しています。

⇒ <http://wol.nikkeibp.co.jp/article/special/20130402/149662/>

.....

●カエル！ ジャパン通信へのメールマガジンへのご意見・ご要望等はこちら

⇒ <https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

カエル！ ジャパン通信 配信停止希望の場合

●登録解除及び配信先アドレス変更はこちら

⇒ <http://wwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/tetsuzuki.html>

●内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページはこちら

⇒ <http://wwa.cao.go.jp/wlb/>

.....

《編集後記》

はじめまして。今年度あらたにカエル！ ジャパン通信の担当に加わりました。ここでは「ワーク・ライフ・バランス」は略して「ワクバラ」。どことなく愛嬌あるような気もするこの呼称をまだ上手に使えない私ですが、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、よりよい情報を発信していきたいと思えます。どうぞよろしくお願ひします。(あ)

.....