

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組


仕事と生活の調和の実現に向けては、各方面で様々な取組が行われてきました。


本章では、平成19年12月の「憲章」及び「行動指針」の策定以後の各方面で取組状況と、平成21年度以降の展開について紹介します。


なお、国の取組については、行動指針の項目に沿って記載しています。

本章「第3節 国の取組」で使用する記号について

1. 制度や事業の対象については、以下の3つで分類している。


 社会 …… 機運醸成や社会全体に向けた普及・啓発


 国民 …… 一人ひとりが利用できる制度など

 企業 …… 企業が利用できる制度など

2. 制度や事業の継続や拡充等については、以下の3つで分類している。

 …… 平成20年度又はそれ以前から実施しており、平成21年度にも継続実施するもの

 …… 平成21年度から新たに実施するもの

 …… 平成20年度で終了したもの

本章の構成

第1節 企業、働く者の取組

日本経済団体連合会における取組

- (1) 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の策定
- (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) 国によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力
- (5) 都道府県経営者協会の取組

日本商工会議所における取組

- (1) 意見・要望の提出
- (2) セミナー・勉強会の開催
- (3) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動
- (4) 中小企業における取組に対する支援
- (5) 子育て支援施設の運営
- (6) 普及・PR活動の実施

全国中小企業団体中央会における取組

- (1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」の実施
- (2) 「次世代育成支援対策推進センター」の設置・運営
- (3) 講習会・セミナーの開催
- (4) 会員団体への普及・啓発

日本労働組合総連合会における取組

- (1) 連合本部での取組
 - 2010年度連合の重点政策への取組
 - 労働政策審議会等への意見反映と国会への対応強化
 - シンポジウム等で活用する資料の作成
 - 構成組織、地方連合会における取組の情報収集と情報提供
- (2) 構成組織等での取組
 - 「憲章」及び「行動指針」に関する学習と内容の理解・周知
 - 労使で「労働時間等設定改善委員会」等の設置等（単位労働組合）
 - 「私たちの働き方改革宣言」を発し、自己改革と職場の改革の推進
- (3) 地方連合会での取組
 - 「仕事と生活の調和推進会議」（都道府県労働局）への参画と意見反映
 - 都道府県等に対する「次世代育成支援対策地域協議会」の設置要望
 - 「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」との連携強化に向けた働きかけ
 - 地方議会(3月、6月)での「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議
 - 47都道府県で開催される、シンポジウムやセミナーへの積極参加

事例1 情報産業労働組合連合会における取組

- (1) 時間主権の確立
- (2) 多様な正社員の実現
- (3) 『情報労連・中期時短目標』
- (4) 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」に基づくワーク・ライフ・バランス実現の取組
- (5) 学生へのキャリア教育に対する支援

事例2 日本サービス・流通労働組合連合会における取組

- (1) 労働時間に関わる取組
- (2) ダイバーシティの推進
- (3) 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

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

コラム 「仕事と生活の調和推進プロジェクト」

仕事と生活の調和に取り組む企業

慢性的な長時間労働や退職者の発生などを解決～有限会社シーエスピーの取組～

従業員すべてが仕事と生活を両立できるように支援～株式会社長岡塗装店の取組～

中小企業における仕事と生活の調和

企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット

「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」報告書から

第2節 国の取組

総論

1. 社会的気運の醸成

- (1) 「カエル! ジャパン」キャンペーンの実施〔内閣府〕
- (2) 「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の実施〔厚生労働省〕
- (3) 都道府県ごとの「仕事と生活の調和推進会議」の開催〔厚生労働省〕
- (4) 業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定支援〔厚生労働省〕
- (5) 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成〔厚生労働省〕
- (6) 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励〔厚生労働省〕
- (7) 経営者団体への働きかけ〔内閣府〕
- (8) 仕事と生活の調和ポータルサイトの構築〔内閣府〕
- (9) 効率的な働き方に関する事例の収集・提供〔内閣府〕
- (10) 広報番組の放送・資料の配付、海外への情報発信〔内閣府〕
- (11) シンポジウム等の開催〔内閣府〕

2. 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備

- (1) 次世代育成支援に向けた取組の一層の促進〔厚生労働省〕
- (2) 育児・介護休業制度の見直し〔厚生労働省〕
- (3) 女性の参画加速プログラムの策定〔内閣府〕

3. 中小企業等の生産性向上などの取組の支援

- (1) 「中小企業生産性向上プロジェクト」の実施〔経済産業省〕

4. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

- (1) 企業ネットワークの構築〔内閣府〕
- (2) 業種の特性に応じた「仕事と生活の調和推進プラン」の策定支援〔厚生労働省〕(再掲)
- (3) 仕事と生活の調和についての相談・助言を行う専門家の養成〔厚生労働省〕(再掲)
- (4) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進〔厚生労働省〕
- (5) 中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営普及事業〔経済産業省〕

5. 先進企業の表彰や企業の取組の点検・診断の支援

- (1) 仕事と生活の調和推進指標診断サービス事業〔厚生労働省〕
- (2) 均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー部門)〔厚生労働省〕
- (3) 両立指標を活用したファミリー・フレンドリー企業に向けた取組の促進〔厚生労働省〕

6. 関係法令の周知と法令遵守のための監督指導の強化

- (1) 労働契約法の周知〔厚生労働省〕
- (2) 「労働時間等見直しガイドライン」の改正及び・周知啓発〔厚生労働省〕
- (3) 長時間労働抑制のための重点的な監督指導〔厚生労働省〕

7. 自己啓発や能力開発の取組支援

- (1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実〔厚生労働省〕
- (2) 若年者等に対する職業キャリアの支援〔厚生労働省〕
- (3) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援〔厚生労働省〕
- (4) 職業能力開発支援の拡充・強化〔厚生労働省〕
- (5) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム〔文部科学省〕
- (6) 実践型学習支援システム構築事業〔文部科学省〕
- (7) 生涯キャリア形成支援の積極展開〔厚生労働省〕

8. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

- (1) 仕事と生活の調和政策研究〔内閣府〕
- (2) 仕事と生活の調和に関する先進的事例収集〔内閣府〕
- (3) 内閣府ワーク・ライフ・バランス改善推進プロジェクト〔内閣府〕
- (4) 仕事と生活の調和の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために〔内閣府〕

第2節 国の取組(つづき)

就労による経済的自立

1. 勤労観・職業観を育てるキャリア教育の実施

- (1) キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業〔経済産業省〕
- (2) 学校におけるキャリア教育の推進〔文部科学省〕
- (3) 目指せスペシャリスト(スーパー専門高校)事業〔文部科学省〕
- (4) 地域産業の担い手育成プロジェクト
〔文部科学省、経済産業省、農林水産省、水産庁〕

2. フリーターの常用雇用化の支援等

- (1) 「フリーター正規雇用化プラン」の推進〔厚生労働省〕
- (2) 国家公務員中途採用者選考試験(再チャレンジ試験)の実施〔人事院〕

3. 雇用の維持

- (1) 雇用調整助成金の拡充等〔厚生労働省〕

4. 母子家庭の母親の就労支援

- (1) 母子家庭の母等の自立のための就業支援等の推進〔厚生労働省〕

健康で豊かな生活のための時間の確保

1. 健康で豊かな生活のための時間の確保

- (1) 労働基準法の改正及び周知・啓発〔厚生労働省〕
- (2) 労働時間設定改善に向けた取組の推進〔厚生労働省〕(再掲)
- (3) 特別な休暇制度普及促進事業

多様な働き方・生き方の選択

1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進

- (1) 育児・介護休業法の見直し〔厚生労働省〕(再掲)
- (2) 中小企業における育児休業等の取得促進〔厚生労働省〕
- (3) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実〔厚生労働省〕
- (4) パートタイム労働法に基づく均衡待遇の確保と正社員転換の推進〔厚生労働省〕
- (5) テレワークの普及・促進〔総務省、厚生労働省、経済産業省〕

2. 女性や高齢者の再就職や就業継続の支援等

- (1) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備〔厚生労働省〕
- (2) マザーズハローワーク事業の拡充〔厚生労働省〕
- (3) 女性研究者への支援〔文部科学省〕
- (4) 女性医師への支援〔厚生労働省〕
- (5) 65歳までの高齢者雇用確保措置の確実な実施〔厚生労働省〕
- (6) 年齢にかかわらず働ける勤労環境の整備〔厚生労働省〕
- (7) 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職支援〔厚生労働省〕
- (8) シルバー人材センター事業の推進等〔厚生労働省〕
- (9) 高齢者の職業経験を生かした登録制による就業支援の実施〔厚生労働省〕
- (10) 農業再チャレンジ支援事業〔農林水産省〕
- (11) 新現役チャレンジ支援事業〔経済産業省〕
- (12) 女性や高齢者の起業支援〔経済産業省〕

3. 男性の子育て参加の支援・促進

- (1) 「パパの育児休業体験記」の公表〔内閣府〕
- (2) 男性の仕事と育児の両立に関する意識啓発の推進〔厚生労働省〕
- (3) 男性の育児参加促進のためのモデル事業への支援〔厚生労働省〕
- (4) 育児・介護休業制度の見直し〔厚生労働省〕(再掲)

第2節 国の取組(つづき)

多様な働き方・生き方の選択(つづき)

4. 多様な子育て支援の推進など育児・介護の社会的基盤づくり

- (1) 子育て支援推進経費〔文部科学省〕
- (2) 放課後子ども教室推進事業〔文部科学省〕
- (3) 訪問型家庭教育相談体制充実事業〔文部科学省〕
- (4) 家庭教育支援基盤形成事業〔文部科学省〕
- (5) 認定こども園への新たな財政支援〔文部科学省、厚生労働省〕
- (6) 新待機児童ゼロ作戦の推進〔厚生労働省〕
- (7) 多様な保育サービスの提供〔厚生労働省〕
- (8) 放課後児童健全育成事業〔厚生労働省〕
- (9) 事業所内保育施設に対する支援の充実と地域開放〔厚生労働省〕
- (10) 中小商業活力向上事業〔経済産業省〕
- (11) ソーシャルビジネスの活性化〔経済産業省〕
- (12) 中小企業少子化対策融資制度〔経済産業省〕

5. 職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤の整備

- (1) 社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム〔文部科学省〕
- (2) 実践型学習支援システム構築事業〔文部科学省〕
- (3) 生涯キャリア形成支援の積極展開〔厚生労働省〕
- (4) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実〔厚生労働省〕(再掲)
- (5) 若年者等に対する職業キャリアの支援〔厚生労働省〕(再掲)
- (6) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援〔厚生労働省〕(再掲)
- (7) 職業能力開発支援の拡充・強化〔厚生労働省〕(再掲)

第3節 地方公共団体の取組

1. 地方公共団体における取組

- (1) 会議の設置等の枠組み作り
- (2) 社会的気運の醸成
- (3) 企業等の取組の後押し

事例1 福岡県における取組

- (1) 「子育て応援宣言企業」登録制度
- (2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

事例2 八都県市における取組

- (1) ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン

事例3 兵庫県における取組

- (1) 仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意の締結
- (2) 複数のNPO等が協力して中小企業の仕事と生活の調和を推進
- (3) ひょうご仕事と生活センターを全県的拠点として設立

第4節 国民の取組

1. 先輩育休パパの言葉に見る一人ひとりの取組
2. 意識調査結果に見る個人の取組状況

コラム

男女共同参画推進連携会議における取組

大学における研究等

東京大学社会科学研究所における研究

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科を中心とした研究

日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会の活動

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために
(男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会報告書)

仕事と生活の調和に取り組む民間団体

特定非営利法人ファザーリング・ジャパン

社団法人日本看護協会

仕事と生活の調和と家族関係

第1節 企業や働く者の取組

企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（「憲章」（「関係者が果たすべき役割」（企業と働く者）から）

本節では、経営者団体及び労働者団体の取組について記載しています。個別の企業や働く者の取組事例については、コラムで紹介しています。

日本経済団体連合会における取組

主な取組

- (1) 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の策定
- (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) 国によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力
- (5) 都道府県経営者協会の取組



(1) ワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定

少子化対策の観点から、ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言を行いました。

・「少子化対策についての提言～国の最重要課題として位置づけ、財政の重点的な投入を求める～」(平成21年2月)

ワーク・ライフ・バランスの推進を企業に課せられた課題として位置付け、各企業の実情に応じて、積極的に取り組むよう呼びかけ。

詳細は... <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/012/honbun.html#part4>

<参考>平成19年11月までの実績

「少子化問題への総合的な対応を求める～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」(平成19年3月)

「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針」や「ワーク・ライフ・バランス推進に関する企業の取組み事例集」などを記載。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/018.pdf>

「子育てにやさしい社会づくりに向けて～地域の多様なニーズを踏まえた子育て環境整備に関する提言～」(平成19年11月)

子育て環境整備に向けて、「企業における多様かつ柔軟な働き方の推進」と「地域の多様な子育て環境に応じた柔軟な保育サービスの充実」の連携の必要性を提言。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/096.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、以下とおり、日本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。

- ・全国の経営者協会等で、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、具体的な取組事例等について、周知・説明。(計140回程度。内、平成20年度実施分は70回程度)
- ・理事会(平成20年1月)及び少子化対策委員会(同年10月)における担当大臣からの講演
- ・労働法規委員会、労働法企画部会や業界団体との会合等で、憲章・行動指針、労働時間等設定改善指針の改正内容等を会員企業に周知・説明。(計10回程度)
- ・業界団体や経営者協会などのセミナー等での講演(計9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、以下とおり、冊子への記載やパンフレット作成等による周知・広報を行いました。

- ・「経営労働政策委員会報告2005年度版」(平成16年12月)から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007年度版(18年12月)からは特にその必要性を強調。2009年度版(20年12月)でも引き続き、「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等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、具体的な取組事例等を掲載。
- ・会員企業各社の取組事例を掲載したパンフレット「人にやさしい社会 仕事と子育ての両立を支援します」の作成。(平成19年11月)
- ・会員報「日本経団連タイムス」に憲章・行動指針が策定された旨や理事会での担当大臣講演概要等の記事を掲載。
- ・書籍「ワーク・ライフ・バランス推進事例集」(日本経団連出版 平成20年9月)の発行。
- ・「春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」において、ワーク・ライフ・バランスに関する各社の取組状況を調査。

(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、以下とおり、協力しました。

- ・厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業(平成20年度)」の参加企業10社の推薦。参加企業担当者による会合を開催し、企業間のトップ宣言、プレスリリース内容等の調整を実施。(計6回)
- ・内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)連続シンポジウム」(平成20年3月)のパネリストの派遣。
- ・内閣府「カエル! ジャパンキャンペーン」、「男性の育児休業体験記募集」の周知・広報協力(パンフレット配布や東京経営者協会の会員企業に対するメルマガの配信等)。
- ・全会員企業・団体に対し、「『家族の日』・『家族の週間』における国民運動への協力をお願い」を会長名で実施。(平成20年10月)

その後、企業の取組み事例を集約し、関係各方面に情報発信。(平成20年11月)

(5) 都道府県経営者協会の取組み

各都道府県経営者協会で、仕事と生活の調和推進に向けた取組みを実施しています。

下記にいくつかの事例を紹介します。

< 東京経営者協会 >

会員企業を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する講演会の開催(年3回程度)。

< 関西経営者協会 >

大阪労使会議(構成団体: 連合大阪、関西経営者協会)に「ワーク・ライフ・バランス検討会」を設置(平成19年6月)。同検討会での成果を取りまとめた報告書を発行(平成20年9月)

< 東大阪経営者協会 >

東大阪地域労使会議(構成団体: 連合大阪河内地域協議会、東大阪経営者協会)として、東大阪地域の企業の労務担当者、労働組合の役員など約60人を対象に、ワーク・ライフ・バランス研修会を実施(平成21年4月)。

< 福岡経営者協会 >

会員企業を団員とする欧州視察団を結成。北欧3カ国(スウェーデン、フィンランド、デンマーク)の企業、経済団体を訪問し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する視察・意見交換を実施(平成20年9月)。

< 長崎県経営者協会 >

- ・「長崎県仕事と生活の調和推進会議」の参画し、「長崎県仕事と生活の調和推進プログラム」を作成(平成21年5月)。

また、同プログラムの要点を会報誌「経協ながさきニュース」に掲載し、会員企業等に周知。

- ・次世代育成支援対策促進法に基づく「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省長崎労働局委託事業)を推進し、企業の実態調査や次世代育成に関わる好事例の収集・情報提供等の実施(平成21年度)。

平成21年度における取組

平成21年度も講演会や冊子等による周知・広報活動等、仕事と生活の調和推進に向けた取組を、継続的に展開する予定です。

日本商工会議所における取組

主な取組



- (1) 意見・要望の提出
- (2) セミナー・勉強会の開催
- (3) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動
- (4) 中小企業における取組に対する支援
- (5) 子育て支援施設の運営
- (6) 普及・PR活動の実施

(1) 意見・要望の提出

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言を行いました。

- ・「**少子化対策予算の拡充と両立支援策の推進について(要望)**」(東京商工会議所)(平成20年7月)

ワーク・ライフ・バランスの推進や保育の分野への予算や税制措置を伴う「スーパー特区制度」導入等を提言。

詳細は...

<http://www.tokyo-cci.or.jp/kaito/teigen/2008/200710-1.html>

- ・「**新しい経済対策に対する第二次緊急提言**」(日本商工会議所)(平成21年4月)

雇用の安定や仕事と出産・育児の両立などの少子化対策等を提言

詳細は...

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2009/0407185843.html>

等

(2) セミナー・勉強会の開催

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下のセミナー等を行いました。

- ・東京商工会議所にて「少子高齢化問題委員会」の開催(本委員会6回、ワーキンググループ6回)し、両立支援策などについて勉強
- ・東京商工会議所品川支部にてワーク・ライフ・バランスセミナーを開催
 - ・ワーク・ライフ・バランス力向上セミナー(平成20年7月)
 - ・【第二弾】ワーク・ライフ・バランス力向上セミナー(平成20年11月)
 - ・ワーク・ライフ・バランスフォーラム(平成21年2月)
- ・21世紀職業財団山梨事務所主催のワーク・ライフ・バランスセミナー(平成20年12月)他で事務局員が講演
- ・東京商工会議所にてワーク・ライフ・バランスの推進や両立支援助成金の活用などについての経営セミナーを実施(平成21年3月)

(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指定されており、事業所内託児施設の設置や行動計画の策定方法についての問合せへの対応、ワーク・ライフ・バランスに取り組みたい企業に対しての情報提供などの活動を積極的に実施しています。

(4) 中小企業における取組に対する支援

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスに対する取組支援として以下のような事業を実施しました。

- ・ 東京商工会議所練馬支部にて社会保険労務士会と協力しワーク・ライフ・バランス無料診断サービス実施しました。(平成20年11月～21年1月)

詳細は...

http://event.tokyo-cci.or.jp/event_detail-18763.html

- ・ 船橋商工会議所にて、子どもを育てる従業員の仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、従業員の子育てしやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所を、子育て支援優良事業所として認定しており、これまでに16社が認定されています。また、子育て支援優良事業所のうち、制度運用等が顕著であった企業を表彰しており、これまでに2社が表彰されています。

詳細は...

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

(5) 子育て支援施設の運営

甲府商工会議所にて、同所が主体となり平成17年6月にオープンした三世代交流型施設「銀座の街の駅」を運営しています。甲府市の中心市街地活性化事業として空き店舗を活用しており、2Fは子育て支援施設、1Fは高齢者交流施設としてそれぞれ業務を委託しています。

詳細は...

<http://www.y-anshin.jp/eki/index.html>

(6) 普及・PR活動の実施

東京商工会議所にて平成19年に作成した中小企業向け啓発冊子「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進」を改訂。3000部追加発行し、中小企業へ配布しました。(平成21年3月)

全国中小企業団体中央会における取組

主な取組



- (1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」の実施
- (2) 「次世代育成支援対策推進センター」の設置・運営
- (3) 講習会・セミナーの開催
- (4) 会員団体への普及・啓発

1. 「一般事業主行動計画策定等支援事業」の実施

一般事業主行動計画を策定し、認定を受けようとする中小企業の多くの方々の参考となるよう、「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」を作成・配付しました。(厚生労働省からの委託事業)

<参考>平成19年度までの主な活動

平成16年度「中小企業のための行動計画策定マニュアル」
平成17年度「中小企業のための行動計画策定ハンドブック」
平成18年度「子育てサポート中小企業応援マニュアル」
平成19年度「子育て支援認定中小企業事例集」

2. 「次世代育成支援対策推進センター」の設置・運営

全国中央会及び36の都道府県中央会が厚生労働大臣の指定を受け、事業主の行動計画の策定・実施を支援する「次世代育成支援対策推進センター」を設置し、活動しています。(全国の次世代育成支援推進センターの4割を中央会が占める。)

3. 講習会・セミナーの実施

次世代育成支援対策推進法の一部が改正されたことを受け、次世代育成対策についての理解促進を図るため、講習会とセミナーを実施しました。

(1) 中小企業労働問題セミナーの開催

・テーマ:

「中小企業の活力を生み出す人事・労務管理～景気減速下における次世代育成対策～」

・対象: 中小企業組合等役職員、中小企業経営者・人事労務担当者など100名

・講師:

(財)社会経済生産性本部 事務局次長
北浦正行氏

平成21年4月に(財)日本生産性本部に改称

・開催日:平成21年3月19日

(2) 地域セミナーの開催

・対象: 中小企業組合等役職員、中小企業経営者、中小企業の人事労務担当者など

・講師: 社会保険労務士など次世代育成支援に関する有識者など

・開催回数・場所: 全国5か所

平成20年度は、岩手県、栃木県、神奈川県、石川県、大阪府

4. 会員団体への普及・啓発

各省庁作成の資料やパンフレット等を会員団体へ配布するとともに、提供のあったポスターを掲示し、その普及・啓発を行いました。

日本労働組合総連合会における取組

主な取組



(1) 連合本部での取組

2010年度連合の重点政策への取組
 労働政策審議会等への意見反映と国会への対応強化
 シンポジウム等で活用する資料の作成
 構成組織、地方連合会における取組の情報収集と情報提供

(2) 構成組織等での取組

「憲章」及び「行動指針」に関する学習と内容の理解・周知
 労使で「労働時間等設定改善委員会」等の設置等(単位労働組合)
 「私たちの働き方改革宣言」を発し、自己改革と職場の改革の推進

(3) 地方連合会での取組

「仕事と生活の調和推進会議」(都道府県労働局)への参画と意見反映
 都道府県等に対する「次世代育成支援対策地域協議会」の設置要望
 「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」との連携強化に向けた働きかけ
 地方議会(3月、6月)での「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議
 47都道府県で開催される、シンポジウムやセミナーへの積極参加

(1) 連合本部での取組

2010年度連合の重点政策への取組

労働政策審議会、社会保障審議会等審議会への意見反映と国会への対応強化
 シンポジウム、学習会、要請行動等で活用する資料の作成
 構成組織、地方連合会における取組の情報収集と情報提供(「目指そうワーク・ライフ・バランス」の創設)

連合本部では、連合「2010～2011年度政策・制度 要求と提言」を決定し、その中の重点政策としてワーク・ライフ・バランスの実現を目指す取組を進めています。また、労働時間短縮、雇用対策、健康・安全衛生、子育て支援、両立支援等に関わる審議会等への意見反映に取り組むとともに、総労働時間の短縮に向けては、春季生活闘争を中心に、長時間労働を是正する観点から、36協定の適正化や時間外割増率の改善等に取り組んでいます。

あわせて、HPに「目指そうワーク・ライフ・バランス」を創設し、取組事例の紹介を行っています。

詳細は...

「目指そうワーク・ライフ・バランス」

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/index.html>

(参考)2010年度(2009年7月～2010年6月)の重点政策(「2010～2011年度政策・制度 要求・提言」から)

ワーク・ライフ・バランス社会の実現

ワーク・ライフ・バランス推進体制の強化

- a) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」を推進し、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標を着実に実現する。
- b) 次世代育成支援対策推進法「事業主行動計画」の策定・公表・実行等を徹底するとともに、地方における政労使合意形成を促進し「地域行動計画」の策定・実行を推進する。
- c) フルタイム労働者の年間総実労働時間1,800時間の数値目標設定等、法目的を「仕事と生活の調和」にするなど、労働時間等設定改善法の改正をはかる。

d) 育児・介護のための時間を保障するため、休業や短時間勤務制度を拡充し、本人の選択を前提とする勤務の柔軟化(評価制度見直し、要員確保等)を整備する。

「子育て基金(仮称)」の創設等による次世代育成支援の再整備

- a) 総合的な次世代育成支援を確立するため、児童手当、育児休業給付等の財源を統合し「子育て基金」(仮称)を創設する。
- b) 「保育を希望する」すべての子を受け入れるよう保育サービスを拡充するとともに、介護保険制度の拡充、地域医療(母子保健、小児医療等)の整備等、生活インフラの公的整備を促進する。
- c) 公的奨学金制度の充実、保育料負担の軽減(3歳未満児は原則無料)、児童手当や育児休業給付の拡充、子育て世帯への民間賃貸住宅供給の拡大等、経済的負担を軽減する措置を強化する。

(2) 構成組織での取組

「憲章」及び「行動指針」に関する学習と内容の理解・周知

労使で「労働時間等設定改善委員会」等を設置すると共に、連合の方針や指針に基づいて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、具体的取組の推進(単位労働組合)

労働組合自らが主体的に「私たちの働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を推進

構成組織の取組状況については、平成20年12月に集約を行った中では、次のような取り組みが進められています。

- ・外部講師によるセミナーや単組の事例発表、シンポジウムや学習会の開催・総労働時間短縮に向けた目標の設定と労使協議体制の確立
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働時間対策や働き方等に関する指針の策定
- ・休暇取得キャンペーンを通じた年間総労働時間の短縮や調査の実施

(3) 地方連合会での取組

「仕事と生活の調和推進会議」(都道府県労働局)への参画と意見反映。(なお、当該地方連合会からの参加委員が複数名の場合は、必ず1名以上の女性が参画)

都道府県、政令市及び中核市に対し、「次世代育成支援対策地域協議会」の設置の要求

“仕事と生活の調和の実現”と“就労と子育ての両立”が「車の両輪」として推進されるよう、「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」との連携強化を働きかけ

地方議会(3月、6月)における「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議

47都道府県で開催される、シンポジウムやセミナーへの積極参加

具体的な各地方連合会の取組事例は以下で紹介中です。

詳細は...

「目指そうワーク・ライフ・バランス」

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/index.html>



情報産業労働組合連合会における取組

主な取組



- (1) 時間主権の確立
- (2) 多様な正社員の実現
- (3) 『情報労連・中期目標』
- (4) 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」に基づくワーク・ライフ・バランス実現の取組
- (5) 学生へのキャリア教育に対する支援

情報産業労働組合連合会(情報労連)の基本政策である、「情報労連21世紀デザイン」(平成18年7月確立)では、「時間主権の確立」と「多様な正社員の実現」を掲げている。

詳細は...

「情報労連21世紀デザイン」

http://www.joho.or.jp/report/booklet/pdf/03_21design.pdf

(1) 時間主権の確立

企業内中心の生活・労働時間を見直し、誰もが仕事と生活の両立を果たし、家庭や地域コミュニティでの活動を楽しめる自由時間の創出による、社会との協力・協働を促進しています。

また、「労働時間を短縮し、こういう生活がしたい」などの時間創出に向けた目的の明確化とともに、個々人の自立・自律的な生き方を基本としたワーク・ライフ・バランスに対する意識改革と条件整備を進めています。

確立に向けて、具体的には、

組合員の生活実感、ライフスタイルに関わる調査・分析

ワーク・ライフ・バランスの理解浸透

年間総労働時間の短縮に向けた産別目標の設定等

に取り組んでいます。

(2) 多様な正社員の実現

変化するライフステージや多様化するライフスタイルに対応していくために、育児や介護、自己研さんなどの一時期をパートタイムで対応し、終了後には再度フルタイム就業に変更できたり、エイジフリーの観点から、希望すれば働き続けられるようにするなど、働く側が選択できる働き方の多様化に向けて、フルタイム労働とパートタイム労働の均衡(均等)待遇や相互に行き来できる互換性の確立に向けて取り組んでいます。

実現に向けて以下の取組を行っています。

正規社員等の均衡(均等)処遇と待遇

- ・産業内に働くすべての労働者に適用される最低賃金協定の締結拡大と水準改善
- ・パート・有期契約労働者の賃金制度と意欲・能力に応じた処遇制度の確立
 - ライフステージにおける働き方の多様化
- ・ライフサイクルに合わせたフルタイムとパートタイム間の自由な選択ができる仕組み
- ・パート・有期契約労働者を含めた育児・介護休業制度等の福利厚生の実施
- ・希望すれば働き続けられる環境の整備

(3) 『情報労連・中期時短目標』

『中期時短目標』及び『最低到達目標』

すべての加盟組合は、『情報労連・中期時短目標』における「最低到達目標」について2009年度末での達成を図ることとしています。

< 中期時短目標 > (例)

2012年度末までに達成

(制度課題)

- ・年間所定労働時間1800時間(モデル)
- ・年次有給休暇の最低付与日数20日。
最高付与日数25日以上 等

< 最低到達目標 > (例)

2009年度末までに達成

- ・年間所定労働時間2000時間を上回る組合をなくす
- ・年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする。 等

「最低到達目標」の達成の向けて、情報労連として「中期時短目標『最低到達目標』達成に向けたガイドライン」を活用し、労働時間短縮に向けて積極的に取り組んでいます。

2009春季生活闘争において取り組んだ「超過勤務実施時における翌勤務開始時とのインターバル規制」(休息時間の導入)の水平展開を図っています。

2009春季生活闘争では11組合において導入

2009春季生活闘争において統一要求課題として位置づけ、取り組んだ「非正規社員に対する正社員化に向けた仕組みづくり」の実現に取り組んでいます。

(4) 「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」に基づくワーク・ライフ・バランス実現の取組

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」を採択・調印しました。

情報労連と情報サービス産業協会は、この「共同宣言」の趣旨を踏まえた具体的な「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向け協調し最大限の努力を行っていきます。

詳細は...

「情報サービス産業の魅力向上に関する共同宣言」

http://http://www.joho.or.jp/news/2009/news_11.html

(5) 学生へのキャリア教育に対する支援

2006年6月から社会貢献活動として学生に対するキャリア教育支援の取組を展開してきています。(明日知恵塾)

ここでは、若手社会人と学生とのディスカッションの場を通じ、働くことの意義・実情やワーク・ライフ・バランスの必要性等を伝えてきています。現在、約15の大学から学生が参加しており、今後も参加大学の拡大や内容の充実に取り組んでいきます。

事例



日本サービス・流通労働組合連合における取組

主な取組



(1) 労働時間に関わる取組

労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革(「JSD労働時間取り組み指針」の実践)
企業労使による営業日・営業時間の短縮

(2) ダイバーシティの推進

男女共同参画にむけた取組
高齢者の雇用環境整備
障がい者の雇用支援

(3) 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

企業労使による合理的理由のない格差の是正に向けた人事・賃金・福祉制度の見直し
春の交渉を通じた時間給の引き上げ
労働組合による組織化の推進

仕事と生活の調和の実現に向けて、労働時間短縮や柔軟な働き方に向けた制度構築、育児・介護・健康への取組、経済的サポート、キャリア開発等、様々な制度や取組を通じて労働者をサポートしていくことが求められています。

その中でも、小売業においては、2,000時間を超えて高止まりしている総実労働時間を短縮させ、生活時間を確保する取組が、まずもって重要と捉え、労働時間に関わる取組を中心に進めています。

また、女性・高齢者・パートタイム労働者といたる有期雇用契約労働者など、属性や雇用形態に関わらず、多様な労働者が活躍できる労働社会の実現(「ダイバーシティの推進」)をめざし、仕事と育児の両立支援や均等・均衡待遇の実現にむけた制度・環境整備を進めています。

(1) 労働時間に関わる取組

労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革
仕事と生活の調和の実現にむけ、何よりも労働時間における課題解決が必要であるとの認識のもと、制度面のみではなく、労働時間を取り巻く環境整備面など、以下の6つの視点で22の指針を掲げた「JSD労働時間取り組み指針」(平成19年6月JSD定期大会にて確認)の実践に取り組んでいます。

意識風土の改善
労働時間管理の徹底
マネジメントによる取り組み
要員の適正化による取り組み
営業計画を支える労働体制の確認
労働時間に関わる制度構築

企業労使による営業日・営業時間の短縮
お客様サービスの向上やお取引先も含めた従業員の仕事と生活の調和の実現、生産性の向上、人材確保や環境問題といった観点から、総営業時間の短縮にむけて、日本百貨店協会との労使による話し合いを進めています。

(2) ダイバーシティの推進

男女共同参画にむけた取組

「男女共同参画社会の実現にむけた運動の日常化」を運動の柱として取組を進めています。

仕事面では、ポジティブアクションを通じた女性の積極登用にむけて、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、性別ではなく職務に対応した教育訓練の整備、人事諸制度の公平・公正な運用など、女性の雇用の継続性のみならずキャリアの継続も含めて環境整備を進めています。

また生活面では、女性のライフスタイルに応じて安心して働ける両立支援制度の構築を進めています。小売業は営業時間が拡大する中、シフト勤務などにより通常勤務であっても夜間まで勤務しなければならない産業であり、法律で定められた3歳までの短時間勤務はもちろんのこと、努力義務である小学校就学前までの措置であっても子育てしながら働くことが困難となっているのが実態です。そのため全組織が小学校3年修了時まで育児短時間制度を延長することを目標に取組を進めています。

高齢者の雇用環境整備

希望する者全員が65歳まで働くことができるよう、高齢者に対応した労働時間の設定や教育訓練、職務開発等、各企業労使において制度整備を中心に取組を進めています。

障がい者の雇用支援

他産業と比較して雇用率が低位にとどまっている状況を踏まえ、「障がい者の雇用促進ガイドライン」を策定し、全組織で法定雇用率の1.8%の達成を目標に取組を進め、職住接近が可能な、地域に根ざした産業の役割・責任を果たしていきます。

(3) 均等・均衡待遇の実現に向けた取組（パートタイム労働者の処遇改善）

仕事と生活の調和は長時間労働が課題になっている正社員のみが対象ではなく、相対的に賃金が低いといわれている、パート労働者等の有期契約労働者の処遇改善を進め、労働によって生活できる賃金を確保する取組を進めています。

賃金などの基礎的労働条件については、「職務」や「成果」、「企業からの拘束度合い」等の働き方の違いを判断要素として「均等・均衡」を図るとともに、慶弔休暇や通勤手当といった働き方の違いに関わらず同一とすべき福祉条件は「均等」にするといった考え方をともに、春闘を通じた時間給の引き上げや、通年での労使協議によるワークルールの見直しを進めています。

また、均等・均衡待遇の実現にむけては、パート労働者等の有期雇用契約労働者の声が欠かせないものであり、取組の両輪として、労働組合による組織化の推進をしています。

日本生産性本部における取組

主な取組

- (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

平成18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。

緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を発表

発足後3年目を迎え、平成21年3月には、昨年末来の世界的な不況に直面し、日本社会全体に雇用不安・生活不安が拡大しており、ワーク・ライフ・バランスの取組が足踏みをしている感があるため、ワーク・ライフ・バランスの推進が、好不況に関わらず、中長期的な視点に立った重要な取組であることを再確認することが必要であると考え、緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を発表しました。(ページ参照)

詳細は...

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000908.html>

「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1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。

詳細は...

<http://www.jisedai.net/images/pdf/071109teisho.pdf>

「ワーク・ライフ・バランス大賞」の実施

平成19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、「組織活動部門」、「普及支援活動部門」、「標語部門」において、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サービス・商品の表彰をしています。

<第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者>

大賞

パナソニック電工株式会社/パナソニック電工労働組合(大阪府)
「シゴトダイエット」と労働時間削減を、労使一体で推進
優秀賞

<組織活動部門>

株式会社長岡塗装店(島根県)

働きやすい環境づくりで、若手社員の定着と技能伝承を推進
旭化成グループ(東京都)

「ニュー・パパ・プロジェクト」で男性の育児休暇取得を推進

<普及支援活動部門>

社団法人日本看護協会(東京都)

看護職員が働き続けられる職場づくりにより、定着度アップを推進
福岡県(福岡県)

全国初の「子育て応援宣言企業登録制度」など先駆的な取組を実施

株式会社イーウェル(東京都)

育児サービスなどの「クーポン」制度で企業の両立支援をサポート

[アイデア賞]

UIゼンセン同盟/日本プロ野球選手会(東京都)

ワーク・ライフ・バランス実現ボール

<標語部門>

「仕事テキパキ、生活イキイキ！」(会社員 女性)

「見えますか？仕事の先の自分の時間」(会社員 男性)

「自分で舵取り 仕事と私事(しごと)」(会社員 男性)

詳細は...

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000886.html>

「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック」の作成
現場のマネージャー層を対象に、「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック～組織のイノベーションを起こす風土づくり～」を作成しました。ワーク・ライフ・バランスをマネジメントの新たな概念として取り入れ、組織がイノベーションを起こすことのできる風土になっていくことを目指しています。

「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～組織のイノベーションを起こす風土づくり～」

<目次>

- 第一章 時代のマネージャーに求めるもの
～ワーク・ライフ・バランスとは何か～
- 第二章 より高次のマネジメントを目指して
～なぜ、今ワーク・ライフ・バランスなのか～
- 第三章 あなたの職場のワーク・ライフ・バランス度は？
- 第四章 成果や変化に結びつける
ワーク・ライフ・バランス推進に向けて
- 第五章 職場ですぐできる実践のポイント
- 第六章 意識を変える、働き方を変える 企業事例

詳細は... <http://activity.jp-sed.or.jp/detail/lrw/activity000891.html>

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て考える会において、課題解決に向けた方策の検討を行っています。

(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、トップへの意識改革・啓発、推進者の育成、事例研究等の各種研修・教育活動を実施しています。また、「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック」や事例研究などをもとに、次世代育成型企業の支援方策を検討し、ワークスタイルの改革や支援策導入に向けた相談・指導事業に取り組んでいます。

(3) 地域での実践展開の支援

地域における実践のあり方を考えるため、自治体や関係団体と連携して、地域の特性を踏まえつつ、ワーク・ライフ・バランス普及活動への参加や共同での事業実施に取り組んでいます。自治体とのネットワーク強化を図りつつ、以下のような支援を行っています。

- ワーク・ライフ・バランスアドバイザー養成支援
- 地元企業に対する普及・推進のためのコンサルティング支援
- 地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のための協議の場づくり(講演会や協議の場)

「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～」緊急アピール 「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」

2009年3月19日

私たちは2006年に「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～」を設立し、ワーク・ライフ・バランスの普及・推進に務めてきました。それ以降、ワーク・ライフ・バランスへの社会的な関心は徐々に高まってきています。しかし、昨年未来の金融危機が世界を覆う中、わが国においても産業や地域を問わず不況感が強まり、ワーク・ライフ・バランスに取り組むゆとりなどないという声も少なからず聞こえてきます。

多くの企業では、生産計画や業務体制などの縮小・見直しに迫られ、当面の危機を乗り切るための懸命な取組みを進めています。しかし、中長期的に見れば、ワーク・ライフ・バランスの推進は、少子化の流れの中で、わが国が持続ある発展を遂げていくために不可欠な目標であることを忘れてはなりません。

従業員が、仕事と暮らし双方への不安を感じることによって、企業や職場全体の閉塞感が広がるようなことがあってはなりません。企業の「元気」を維持し、困難な状況を打破していけるような新しい知恵や工夫を生み出すようにすることが必要です。そのためにこそ、ワーク・ライフ・バランスによって従業員の仕事意欲を高め、イノベーションの起こりやすい組織風土づくりを目指し、このことを通じて、新しい21世紀型企業モデルを追求していく必要があります。

今こそ、「働き方改革」の真価が問われます。ワーク・ライフ・バランスの推進は従業員の時間意識を高め、業務体制やその内容・方法の見直し等を通じて、生産性を高めていくことにつながります。それは次の飛躍のための基礎固めを行っていく作業であり、将来への投資でもあります。また、その原動力となる人材の確保と定着を図る上でも重要な取組みです。

将来に禍根を残すことなく、発展しつづける社会の仕組みを確立するよう、ワーク・ライフ・バランスの意義をもう一度確認することが重要です。厳しい経済環境が続くことが予想されていますが、「今だからこそワーク・ライフ・バランス」という認識の下、好不況に関わらず、その推進が滞ることのないよう、労使をはじめ多くの関係者の努力の継続を求めます。

以上



「仕事と生活の調和推進プロジェクト」

厚生労働省では、平成20年4月から「仕事と生活の調和推進プロジェクト」を展開しています。このプロジェクトは、我が国を代表する企業10社(以下「参画企業」という。)の協力を得ながら、参画企業における仕事と生活の調和の実現に向けた取組を広く国民全体にPRすることを通じて、社会的気運の醸成を図ることを目的とするものです。

(1) 参画企業10社の経営トップが「トップ宣言」を発表

平成20年7月に、参画企業各社の経営トップから、仕事と生活の調和の実現に向けた決意表明や、20年度に取り組む重点実施事項等を内容とする「トップ宣言」を発表していただきました。参画企業では、この宣言に基づき、休暇取得の推進やメリハリのある働き方の推進等、具体的な取組を行っていただきました。



(平成20年7月18日付け読売新聞朝刊にて「トップ宣言」掲載)

(2) 参画企業10社が「アクションプログラム」等を発表

平成21年3月には、参画企業が、前述の重点実施事項の取組結果と、平成21年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた取組事項・達成目標等を盛り込んだ「アクションプログラム」を発表しました。

この重点実施事項の取組結果としては、「管理職を中心に、従業員への意識啓発が徐々に進展しつつあり、今後も継続的に取り組んでいくことが重要である」との評価がなされたところです。

- また各社の「アクションプログラム」の内容としては、
- ・意識改革、業務改革による長時間労働抑制対策
 - ・年次有給休暇・連続休暇の取得促進
 - ・社内環境整備を含めた両立支援制度の拡充
 - ・グループ会社や海外事業所等と連携した活動の展開
- 等があり、今後の取組が期待されます。

厚生労働省では、参画企業の取組状況等について、21年度も引き続き様々な手法でPRを行っていくこととしていますので、今後の動きにぜひご注目ください。

(参考) 参画企業10社は以下のとおりです。

- 鹿島建設株式会社
- キヤノン株式会社
- 住友商事株式会社
- 全日本空輸株式会社
- 株式会社大和証券グループ本社
- 株式会社高島屋
- 株式会社電通
- 日産自動車株式会社
- 株式会社日立製作所
- 三井化学株式会社 (企業名五十音順)

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/index.html>

仕事と生活の調和推進プロジェクト |

検索



仕事と生活の調和に取り組む企業

以下では、仕事と生活の調和に取り組んでいる企業の事例として、2つの中小企業を紹介します。

(1) 慢性的な長時間労働や退職者の発生などを解決！ ～有限会社シーエスピーの取組～

きっかけ

有限会社シーエスピーは、平成15年にインターネット市場を開店、その後1年間で売上が50倍にアップしたことを受け、主力のマタニティや授乳服の商品企画にママの声を反映するため、当時4名だった社員を増やし、育児経験のある女性を積極的に採用していきました。

しかし、平成17年ごろ、業務量の増加を背景に、人材不足と長時間労働の慢性化、ベテランと新人の間の温度差の発生が見られるようになったほか、社内規程等の整備が遅れがちになり、退職者も少なからず出ました。

このような問題を解消し、社員のニーズにあった制度を整備するため、同社では、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実践することしました。

取組の概要

まず、女性の継続勤務が増えるよう、妊娠から復職までを支援するとともに、独身者等を含めた全社員の働き方を変えることを目指しました。

平成18年から2年間の「一般事業主行動計画」では、妊娠中や産休復帰後の女性社員のための相談窓口の設置、小学校就学前の子を持つ社員の短時間勤務制度の導入、乳児連れで勤務できる施設の設置、育児休業・職場復帰しやすい環境整備のための社内検討会の実施、ノー残業デーの設定、授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置を目標として掲げました。

これらの両立支援策のうち、利用度が高いものは、目標の短時間勤務制度で、終業時刻より1時間繰り上げることが可能です。これまで、女性7名が利用し、現在も対象女性の4分の3が利用していることから、育児社員は残業しないで勤務する雰囲気が浸透しています。

成果

また、同社では、認定取得を受け、くるみんマークを同社のHPや商品広告にも掲載するほか、求人広告にも活用しています。

行動計画に取り組んで以降、求人に対する応募者が増え、求人の10倍以上になることもあります。また、応募者の質も向上し、社内に優秀な人材が定着しました。さらに、行動計画の実現に向けて全社員が共通認識のもとで協力したこと、新社屋完成や設備改善との相乗効果で、社員がプライドを持って働くことができる職場になっています。

短時間勤務者が増えたり、子どもの急病などで早退する同僚がいても、独身社員も含めて「お互い様」という雰囲気が生まれ、気兼ねしないで支援策を利用できています。妊娠・育児イコール退職といったイメージ、出産・育児の漠然として不安があった女性が、会社の姿勢や支援策を理解した結果、退職を踏みとどまったというケースもありました。

今後に向けて

平成20年から2年間の第2回目の行動計画では、第1回行動計画の目標を達成し、ほぼ期待通りの成果が現れたが、男性の制度利用が少ないこと、全社的に年次有給休暇の取得率が低いことから、「出産時の父親休暇」の導入、年休の取得促進などを目標に掲げています。

有限会社 シーエスピー

所在地 和歌山県岩出市

社員数 30名(男性7名、女性23名)

事業内容 繊維製品の企画製造販売

URL <http://www.mille-ferme.com/>



(2) 従業員すべての仕事と生活の両立を支援 ～ 株式会社長岡塗装店の取組～

きっかけ

株式会社長岡塗装店は、10年以上前から、人材の確保・定着が深刻な課題でした。

塗装職人としてひととおり仕事ができるようになるまでには長い年月がかかりますが、若年者のほとんどが技能士の資格取得までの間に退職していく状況でした。

また、事務職についても、小規模な会社は経験豊富で、取引先の会社や担当者を理解していることが仕事をスムーズに進められる大きな要因ですが、事務職の女性従業員の中で、妊娠出産・家族の介護等で、時間的・体力的に制約される者が出ました。

このような状況を受け、平成10年、ベテラン職人の確保のため高齢者継続雇用制度を導入する一方で、若年従業員の定着・育成の観点から労働条件を整備するとともに、従業員一人ひとりの力を十分に発揮してもらうために、個々のニーズに沿った働き方を可能にする両立支援が必要であると気づきました。

また、実際に制度を利用可能にするためには、従業員同士の助け合いなしには成り立たないことから、育児・介護だけに特化するのではなく、様々な年齢・立場の従業員の仕事と生活の充実を図るため、複数の制度導入に至りました。

効果を上げた取組の概要

- ・ 子の看護のための休暇(有給休暇・30分単位で取得可)
- ・ 本人・妻の出産祝金 10万円支給
- ・ 保育料の3分の1を補助
- ・ 育児のための始業・終業の繰上げ、繰下げ
- ・ 1時間までの育児短時間勤務制度
- ・ 家族の介護サービス利用費用の3分の1を助成
- ・ 家族介護のための始業・終業の繰上げ、繰下げ
- ・ 子育て中・妊婦のための施設整備
- ・ 事務職1人1台のパソコンを配置、仕事の共有化
- ・ 週平均労働時間を39時間に設定
- ・ 年次有給休暇の計画的取得の奨励
- ・ 年次有給休暇を1時間単位で取得可
- ・ 休日出勤・深夜残業等の疲労蓄積をチェックし、代休・振替休日を取得するよう指導
- ・ 各種研修セミナー・講演会への参加奨励
- ・ 男性の育児休暇取得の奨励(社内報作成)
- ・ 子ども参観日の実施

制度の利用状況(平成18年4月以降)

- ・ 妻の出産 5名
現在妊娠中の社員(産休・育休取得後復職予定) 2名
本人の出産・育休取得 1名(平成19年1月復職)
- ・ 子の看護のための休暇利用者 9名
- ・ 1時間の育児短時間勤務制度利用者 2名
- ・ 出産祝金(10万円) 8件
- ・ 保育料の1/3補助 4名(平均42,000円/月)
- ・ 子ども手当での支給 8名(180,000円/月)
- ・ 家族の介護サービス利用費用の1/3助成 1名(平均5,000円/月)

取組による具体的効果

以上のような、全従業員がワーク・ライフ・バランスを実現できるような制度を作ったことで、以下の効果があがっています。

- ・ 退職者の激減
(5年間で傷病・家庭の事情での2名のみ)
- ・ 若年従業員の確保・定着
- ・ ベテラン従業員から若年従業員への自発的な技能指導の意識が発生
- ・ 有資格者の増加
(一級二級塗装技能士15名、一級建築施工管理士5名、一級土木施工管理士4名・二級建築施工管理士8名)
- ・ 仕事の質の向上
2005年度施工優良工事表彰(島根県)受賞
島根県工事成績評価70点以上を保持
- ・ 年次有給休暇取得率の上昇 全体平均55.15% 男性46.6% 女性 80.6%
- ・ しっかり働きしっかり休むこと、休暇を有効利用することの認識向上
- ・ マスコミ効果による地域での知名度向上・従業員の意識向上

平成21年6月現在

株式会社 長岡塗装店

所在地 島根県松江市

社員数 22名

事業内容 塗装工事業・防水工事業・
建設工事業・アスベスト除去工事

URL <http://www.nagaoka-toso.co.jp/index.html>

中小企業における仕事と生活の調和

～ 2009年版中小企業白書から～

ポイント

仕事と生活の調和の状況についての認識は、企業と従業員の間でギャップが生じる可能性がある。

中小企業について、企業側も従業員側も「人員の余裕がない・代替要員がない」、「休暇がとりにくい」、「労働時間が長い」ことが、仕事と生活の調和の阻害要因と考えている割合が高い。

従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えている企業ほど、収益状況は良い傾向がみられる。



以下では、中小企業における仕事と生活の調和について、「平成21年版中小企業白書」第3章第5節の一部を紹介します。

中小企業白書の全体については、以下のサイトに掲載されています。

<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyoyo/index.html>

我が国における中小企業の従業員の総労働時間は、大企業の従業員よりも長くなっています。この要因の一つとして、中小企業の場合は休日が少ないことが考えられます。他方、平成19年末から景気後退局面に入り、とりわけ、昨年秋から景況が急速に悪化した中小企業の中には、売上や受注が大幅に減少し、従業員の残業時間の削減を行ったり、4勤3休とするなど休業日を増加させるといった動きがみられました。こうした動きの結果、労働時間が短縮化されることで、仕事と生活の調和の推進の必要性は緩和されるのでしょうか。

以下では、企業を調査対象にした「企業活動における人材の活用に関するアンケート」¹と従業員を調査対象にした「働きやすい職場環境に関する調査」²の結果について紹介します。

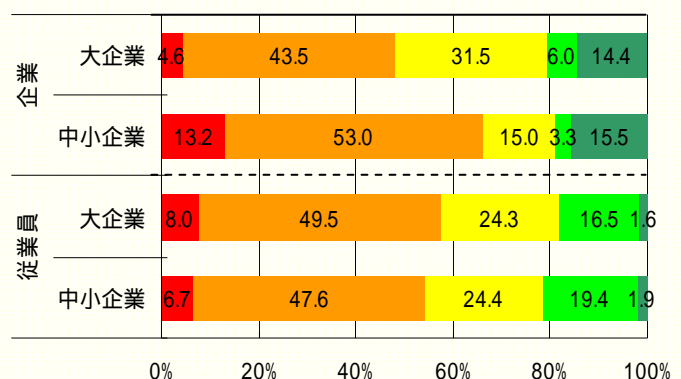
1 郵送法、調査数30,000、回収率18.4%

2 従業員を対象に実施したインターネット調査。回答数約3,000人

仕事と生活の調和の状況についての企業側と従業員側の認識のギャップ

図1を見ると、従業員においては、大企業、中小企業ともに、半数以上の従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えており、規模間の差はあまり大きくはありません。一方で、企業について見ると、中小企業は、自社の従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えている割合が高くなっており、企業と従業員の間でギャップが生じている可能性があります。

図1 仕事と生活の調和に関する企業と従業員のギャップ



■ 取れている ■ どちらかといえば取れている
■ どちらかといえば取れていない ■ 取れていない
■ わからない

資料：三菱UFJリサーチ & コンサルティング(株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(平成20年11月)

三菱UFJリサーチ & コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(平成20年12月)

注：1 無回答を除く。

2 従業員については正社員のみ集計。

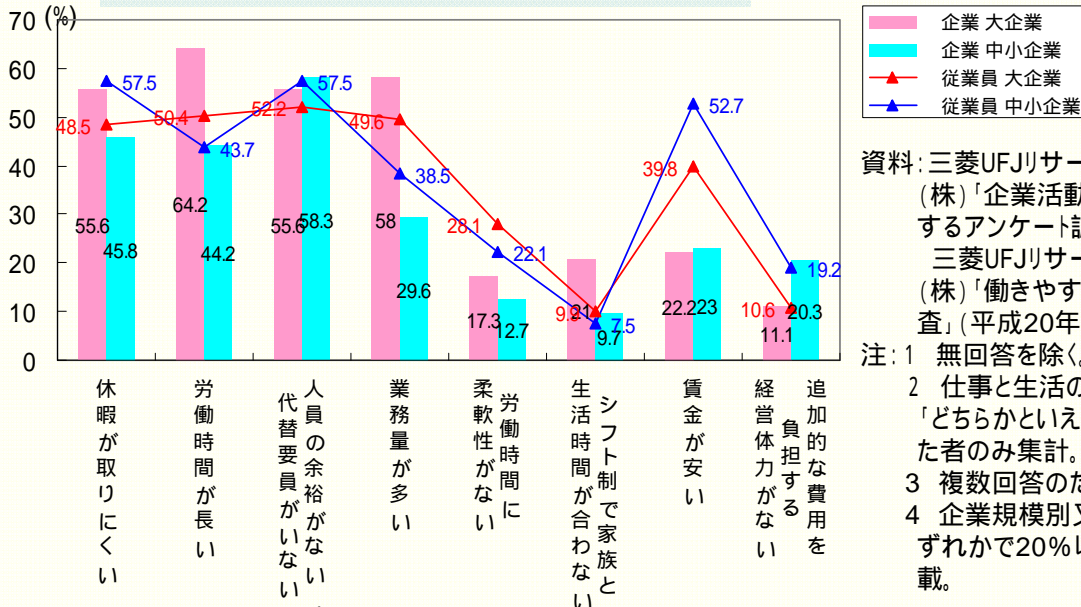
仕事と生活の調和の阻害要因

次に、企業と従業員が考える、仕事と生活の調和を達成するための阻害要因を見てみると、中小企業側は、「人員の余裕がない・代替要員がない」、「休暇がとりにくい」、「労働時間が長い」ことが、自社の従業員が仕事と生活の調和が取れていない要因となっていると考えている割合が高くなっています(図2)。これらの要因については、中小企業の従業員も同様に阻害要因と感じている割合が高く、両者の認識は一致しています。

仕事と生活の調和の状況と収益

最後に、仕事と生活の調和が取れていると考える従業員とそうでない従業員のそれぞれの勤務先の収益状況を見てみると、従業員が仕事と生活の調和が取れていると考えている企業ほど、収益状況は良くなっています(図3)。この結果をもって、従業員の仕事と生活の調和を図ることにより、収益が向上することを示すものではないが、例えば、収益が向上した結果、従業員に賃金等の形で還元することにより、仕事と生活の調和を阻害する要因が減り、従業員にとっての満足度が向上し、仕事に対するモチベーションが向上することは考えられます。

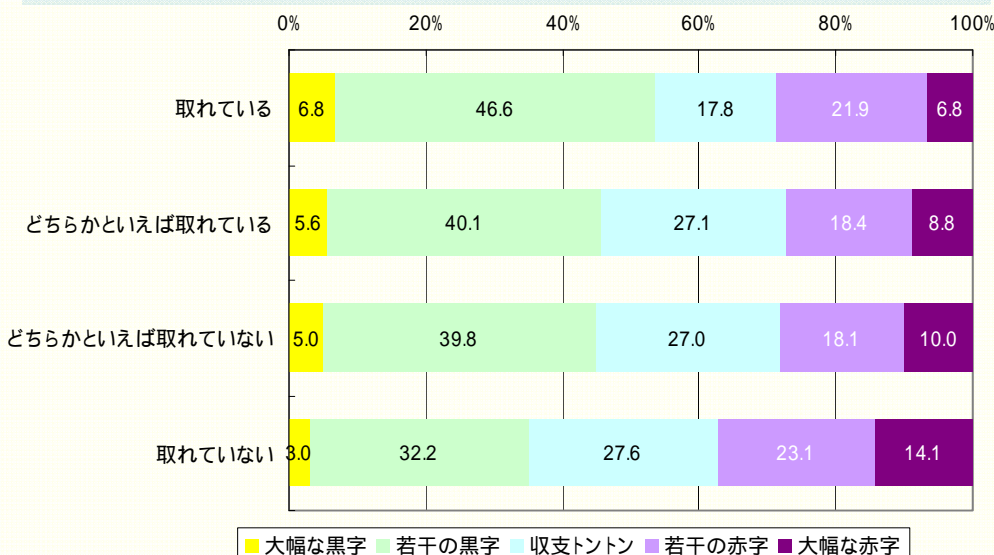
図2 仕事と生活の調和の阻害要因



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(平成20年11月)
三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(平成20年12月)

- 注: 1 無回答を除く。
2 仕事と生活の調和が「取れていない」、「どちらかといえば取れていない」と回答した者のみ集計。
3 複数回答のため合計は100を超える。
4 企業規模別又は企業/従業員別のいずれかで20%以上となった項目のみ記載。

図3 中小企業の従業員における仕事と生活の調和と勤務先の収益との関係



資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(平成20年12月)

- 注: 1 中小企業の正社員のみ集計。
2 自社の収益状況について「わからない」と回答した人を除いて集計。

「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」

個人の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現には、働く場としての企業の理解や取組の促進は欠かせません。個々の企業・組織にとって、仕事と生活の調和を推進していくことは、多様な人材の能力を活かし、これらの人材の活躍によって様々なニーズや環境の変化に対応できるようになり、企業に活力をもたらすこととなります。また、仕事と生活の調和を図ることは、単なるコストではなく、将来の成長・発展につながる「明日への投資」であり、企業の競争力を高める経営戦略として積極的に進めるべき課題であると言えます。

こうした観点から、内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会では、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を一層推進し、従業員のモチベーションや企業活力の向上につなげるべく、企業インタビューにより企業の取組状況や定量的なコスト情報を整理し、「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」として20年4月に公表しました。

この中では、企業の取組事例からそのメリットについて、両立支援や柔軟な働き方の促進の観点、業務の効率化や長時間労働の是正の観点、従業員の心身の健康保持の観点、から整理しています。

〈両立支援や柔軟な働き方の促進の観点〉

「両立支援や柔軟な働き方の促進」の観点からは、従業員のニーズに応えたきめ細かい短時間制度を設けたことにより、子どもを持つ女性従業員の定着率が向上したといった事例が聞かれ、そのほか、育児休業、介護休業制度の充

実(法を上回る期間、柔軟な取得が可能な仕組み)、在宅勤務、テレワーク、事業所内保育所の設置等々の取組が行われています。これらの企業事例とその取組効果は別図(図a)。

〈業務の効率化や長時間労働の是正の観点〉

「業務の効率化や長時間労働の是正」の観点からは、長時間労働の是正には、業務の効率化が不可欠であるとして、業務や業務分担の見直し、残業の削減促進、休暇の取得促進、多能工(何種類もの仕事ができる従業員)育成などの取組が行われています(図b)。

〈従業員の心身の健康保持の観点〉

心身の健康の保持は仕事をするのに欠かせない大前提であり、企業の活力保持に不可欠です。特にメンタルヘルス面で問題を抱える従業員は増加傾向にあり、従業員の健康づくりに対する支援やカウンセリングの実施等の取組により、周囲の従業員に与える業務負荷や精神的な影響等の深刻なデメリットを防ぐことができます(図c)。



(図a)

両立支援や柔軟な働き方の促進に取り組むと・・・



企業の取組により、次のように多様なメリットがもたらされます。

< ある企業の取組例 >

A社【製造、従業員3,000～10,000人】

- ・短時間勤務制度(勤務時間を60%まで短縮できる)
- ・在宅勤務制度(勤務時間の50%まで在宅できる)
- ・女性の離職率も管理職の人事評価項目に

< 企業担当者の声 >

- ・高い女性社員比率(全社員の62%、総合職の34%、課長相当職の25%、部長相当職の26%)
- ・子どもを持つ女性管理職も多数
- ・男性の育児休業取得者も増加

B社【製造、従業員10,000人以上】

- ・従業員のニーズに応えたきめ細かな短時間制度(1日1時間短縮や2時間短縮、半日勤務、週2日勤務や3日勤務等)

- ・子どもを持つ女性従業員の定着率が向上
- ・女性からなる商品開発チームによる、生活者としての視点をいかしたヒット商品の開発
- ・短時間で効率よく働くよう心がけるため、従業員の時間管理能力が向上

C社【製造、従業員1,000～3,000人】

- ・女性従業員の定着を図るため事業所内保育所を設置(育児休業取得者の3～4割が利用)

- ・保育先が確保されることにより、育児休業を早めに切り上げ復職する社員も
- ・報道等による企業のPR効果を実感。企業イメージ向上による自社への誇りの促進という効果も

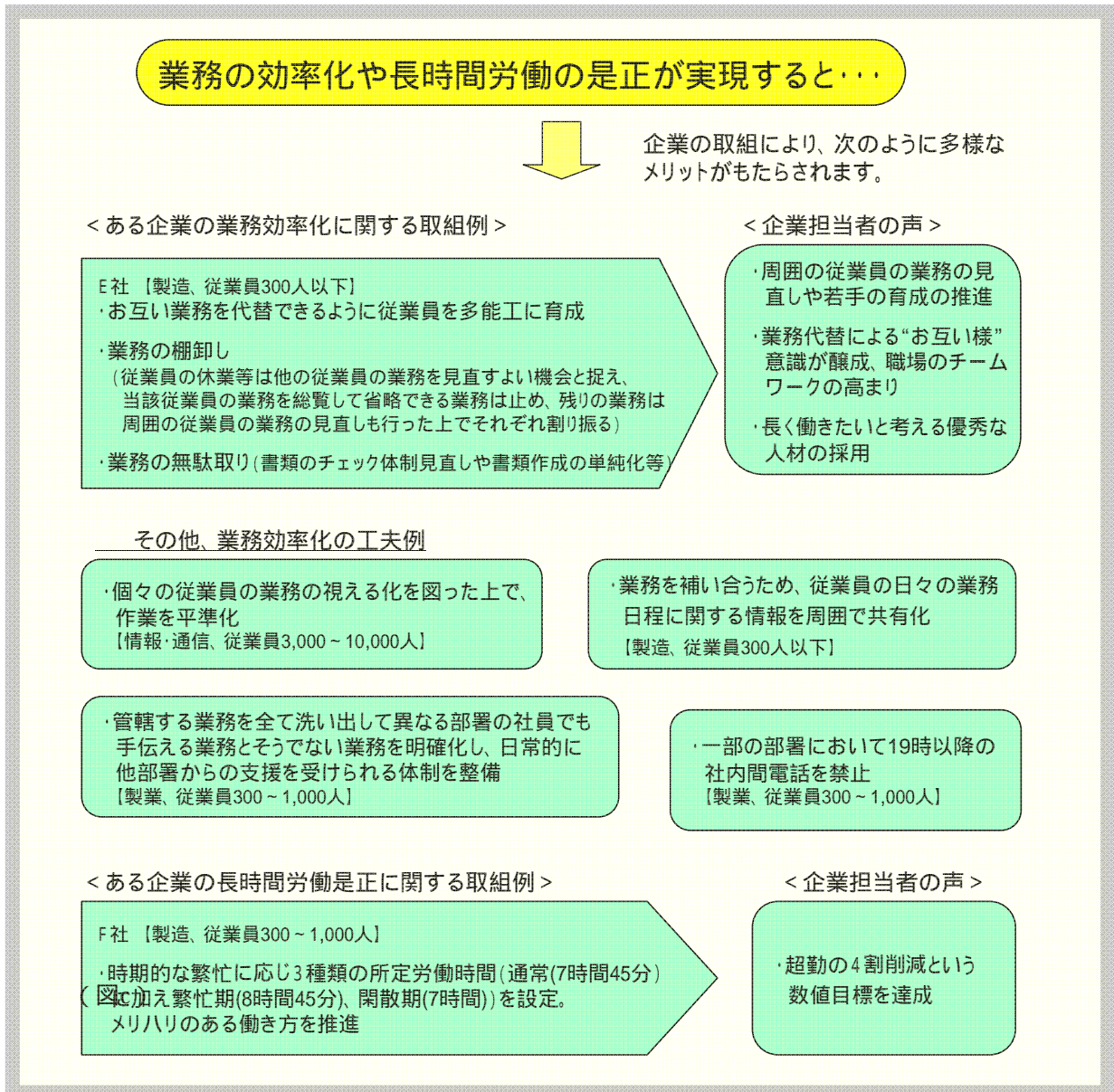
D社【製造、従業員300人以下】

- ・取得理由を限定しない(例:育児や介護、病気、受験、家事都合など)勤務時間選択制度(短時間勤務制度)

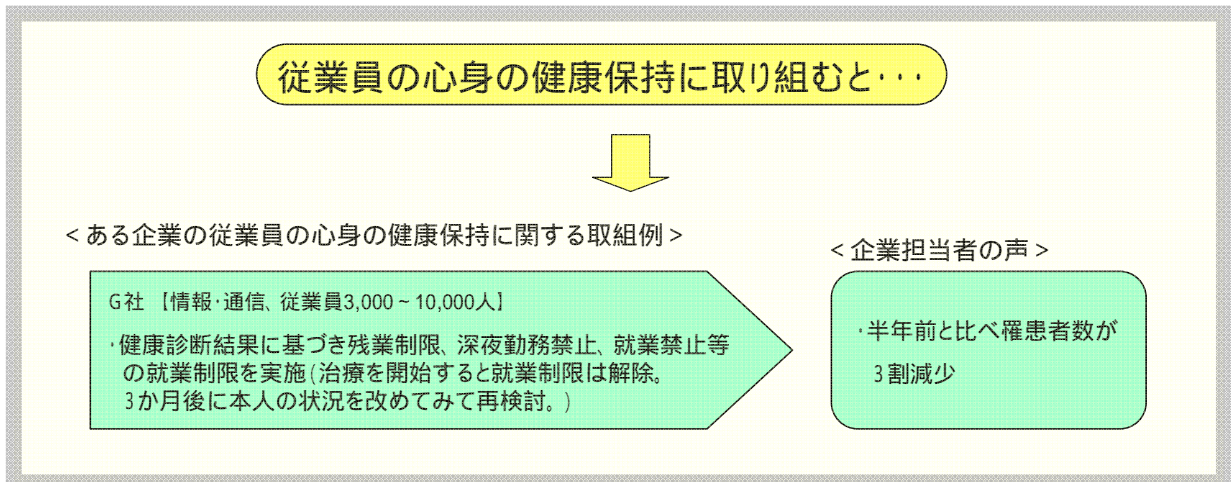
- ・従業員の多様なニーズに幅広く応えられることによる、従業員の定着や満足度、仕事への意欲の向上等
- ・従業員の多様な経験の蓄積による創造性の高まり等が業務に反映



(図b)



(図c)



- 企業が仕事と生活の調和に取り組むコストメリットについて -

また、同じく内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会では、上記取組事例と併せて「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」として、コスト面からみたメリットを示しており、以下、そのコスト情報を紹介します(なお、以下の3事例は一定の仮定を置いて定量的なコスト面での試算を行ったものであり、状況に応じ個別企業のコストは異なってくる点に留意する必要があります。)

コスト面からみたメリット

出産後も継続就業する場合

従業員が出産を機に退職し人員を補充すると、中途採用者の採用・研修経費等がかかるため、同じ従業員が就業を継続し、育児休業を取得・短時間勤務を行う方が、企業にとってコストがかかりません。それに加え、それまで培われた従業員の知識や

経験の損失を防ぐことができます。

残業時間が短くなる場合

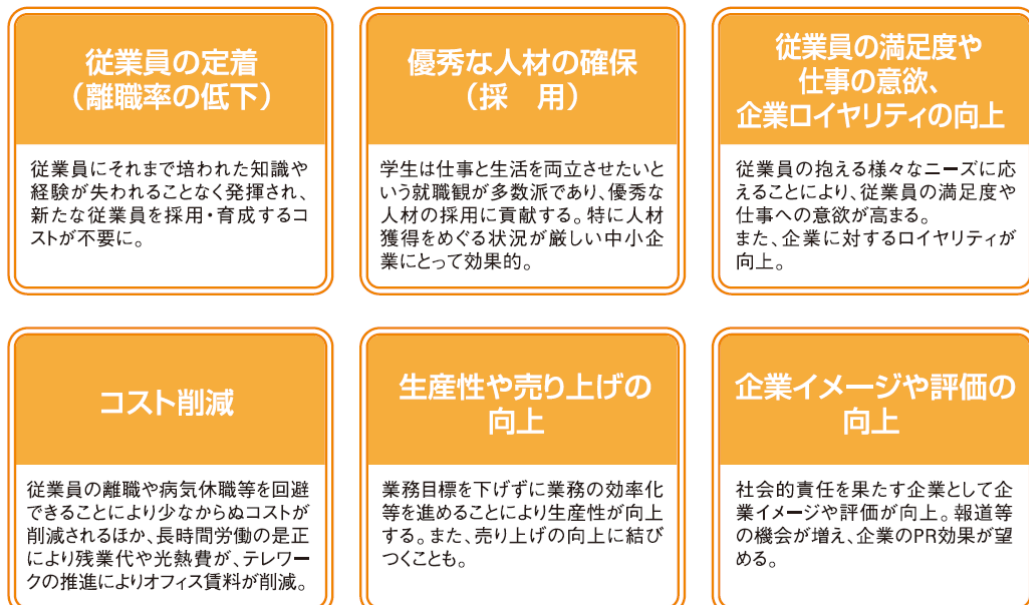
残業時間が従業員1人当たり1日30分短くなることにより企業全体で1年間に削減されるコストは、試算によれば多額に上ります(試算では、従業員1,000人の企業で約3億70万円、従業員500人の企業で約1億3,500万円、従業員50人の企業で約1,180万円のコストが削減)。同時に、業務目標を変えずに業務効率化に努め、残業時間を短くすれば、生産性が向上することになります。

メンタル面等の理由で退職者ができる場合

メンタル面等の理由で退職者ができることは企業にとってコストとなります(試算では、従業員(男性30代後半、年収約600万円)が退職する場合の1人当たり追加的にかかるコストは、422万円としています。)

以上、企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットを概観しましたが、これらを含めそのメリットは次のようにまとめられます。

企業が「仕事と生活の調和」に取り組むメリット



「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」報告書から

(内閣府総合社会経済研究所、平成21年5月)

ポイント

ワーク・ライフ・バランスは業務の見直し等の条件の下で生産性向上に寄与

(1) ワーク・ライフ・バランス施策と生産性 の間のメカニズム

(企業・管理職・一般社員に対するアンケート調査結果)

ワーク・ライフ・バランス施策実施企業の方がより生産性向上の傾向(図表2)。また、従業員のモチベーション、定着率を高め、女性の出産後継続就業を促す傾向。

ワーク・ライフ・バランス施策実施企業の定義

- (1) 両立支援策導入企業('00～04年に既に法定以上の両立支援策を実施)
- (2) 効果的時短実施企業(全社的に長時間労働削減に取り組み、実際に長時間労働者比率が低下)

ワーク・ライフ・バランス施策を生産性向上に結びつける条件は何か。

両立支援策では、「管理職による業務分担の柔軟な見直し」等、効果的時短では「仕事量、仕事の進め方の見直し」等が生産性向上の必須条件(図表2, 3, 4)。

その他

・非正規化が著しいほど、正社員の長時間労働者割合増加企業が多い

・「長時間労働」は「密度の高い労働」以上に心身へのマイナス影響が大きい。

(2) 欧州企業は短い労働時間でなぜやっているのか(図表1)

(海外駐在経験者等へのヒアリング調査結果)

かけている時間が少ない割にはアウトプットの内容は日本に比べて遜色がないというのが大方の評価。

働く側の「早く帰る必要性」が時間当たり生産性の最大のモチベーション

「家族と食事を共にするのが当然。でないと家庭の危機につながりかねない。」

仕事の仕方・させ方における「個人」と「組織」の関係の違い

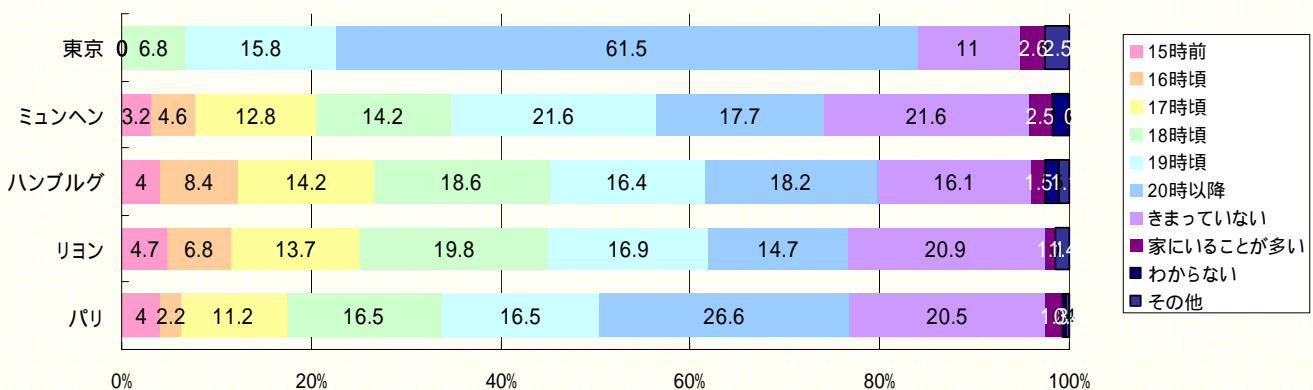
「仕事のやり方についての個人裁量が大きい。」「日本ならチームでやることを一人で仕上げる人が多い。」「日本に比べて関係部署との調整が少ない。」

「チームで仕事をする日本の持ち味は大切にすべきだが、個人の裁量と責任にゆだねた方が効率的・効果的な場合もあるのではないか。」

詳細は...

<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou050/hou042.html>

図表1 都市別にみた夫の帰宅時間



(出典)「フランス・ドイツの家族生活」内閣府経済社会総合研究所(2006年)

(3) アンケート調査結果 (管理職・一般社員) から

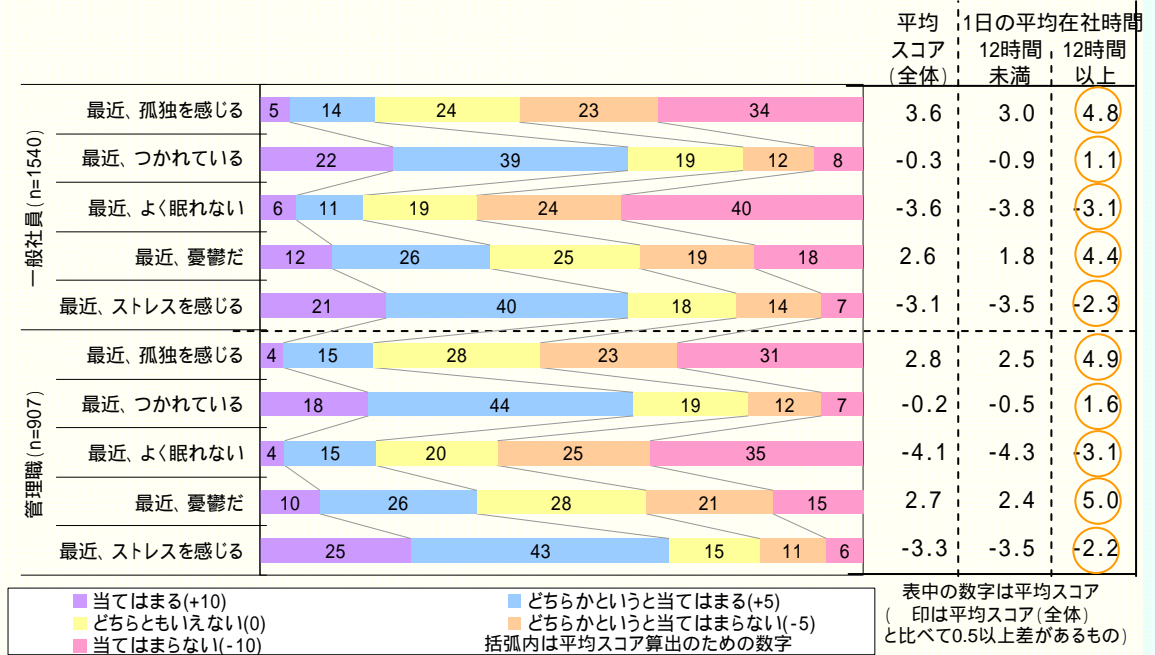
メンタルヘルスとワーク・ライフ・バランス

心身の状態に関する5つの項目について、自分に当てはまるかどうかを尋ねたところ、働き方の自己評価(時間的にも質的にも精一杯働く状態、あるいは時間当たりで精一杯働く状態を100%としたときの現在の評価)が90%以上の社員や、1日の平均在社時間が12時間以上の社員は、ストレスなど心身にダメージを受けていることがうかがえる。とりわけ在社時間の長さは、心身状態へのマイナスの影響が顕著である。(図表2)

以下では、アンケート調査(管理職、一般社員)の結果を紹介します。

調査対象者は、管理職については各調査対象企業1社につき5名を各企業担当者が抽出、一般社員については各調査対象管理職1名につき2名の一般社員を各管理職が抽出したものです。(郵送調査、調査期間は2008年9月19日～11月7日)

図表2 心と体の状態について(管理職)(一般社員)



(4) アンケート調査結果 (企業)から

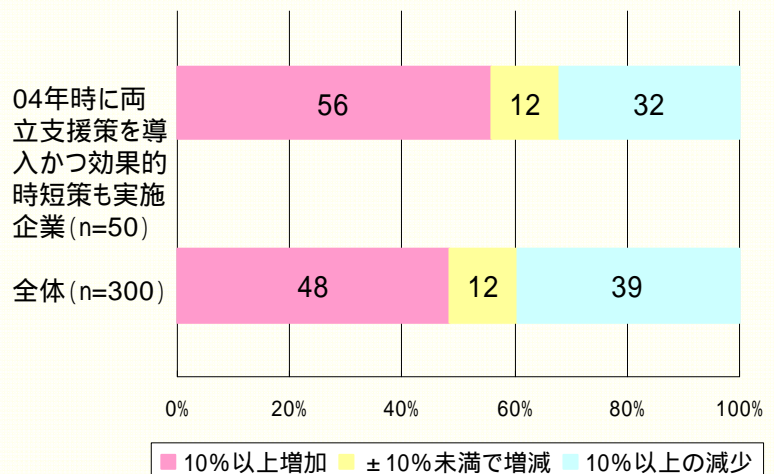
ワーク・ライフ・バランス実施企業と04～07年経常利益変化率の関係

法定基準を上回るなんらかの両立支援策を実施している企業(ここでは「両立支援策導入企業」と定義)で、かつ全社的な長時間労働抑制策に取り組んでおり、所定外労働時間が月平均80時間を超える正社員の割合も減少している企業(ここでは「効果的な時短施策実施企業」と定義)で、04～07年の間に一人当たり経常利益変化率が10%以上増加している企業の割合は56%で、全体の48%を10ポイント近く上回っています(図表3)。

次に、今回、実施したアンケート調査結果でみた企業のワーク・ライフ・バランス施策の取組状況と財務データをリンクさせて分析した結果を紹介します。

このアンケート調査(企業調査)は、従業員数300人以上の企業3000社を無作為抽出し、457社から回答を得ました。

図表3 ワーク・ライフ・バランス実施企業と04～07年一人当たり経常利益変化率の関係





ワーク・ライフ・バランス施策を生産性向上につなげる方策・取組

次に、ワーク・ライフ・バランス施策(両立支援策と効果的時短施策)と併せて、どのような施策を講じた場合に生産性向上に結びついているかを見てみます。

まず、両立支援策と併せて、「公平な評価制度」を作っている企業では、行っていない企業に比べて、04～07年の間に一人当たり経常利益率が10%以上増加した企業割合が10ポイント以上、上回っています(図表4)。

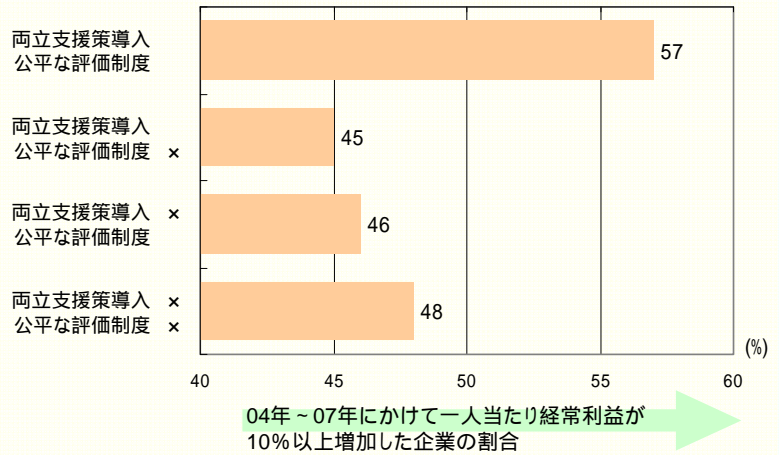
また、両立支援策と併せて、「管理職に業務分担の柔軟な見直しを求める」取組を行っている企業は行っていない企業に比べて、一人当たり経常利益率が10%以上増加した企業の割合が、10ポイント近く上回っています(図表5)。

これらから、両立支援策を進める上では、評価の公平性や管理職による業務分担の柔軟な見直しの確保が生産性向上のための必須条件であることが数字からも確認できます。

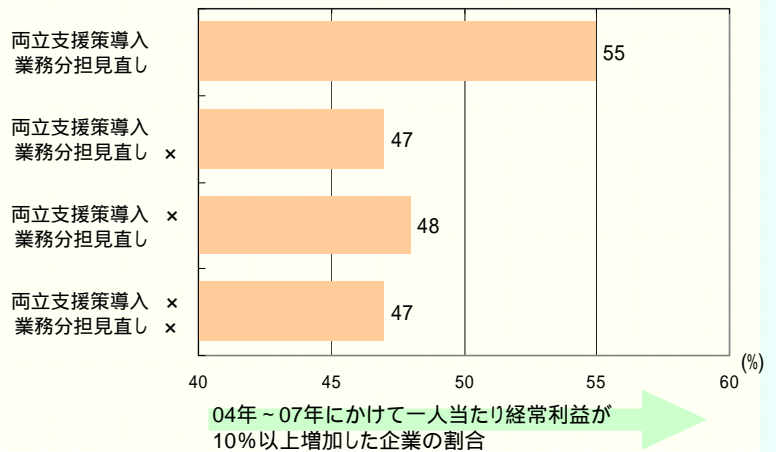
効果的時短策については、これと併せて、「仕事の量・進め方を見直す」取組を行っている企業では、行っていない企業に比べて、一人当たり経常利益率が10%以上増加した企業割合が、10ポイント上回っています(図表6)。

時短施策を進める上では、仕事量・進め方の見直しが必須であることが数字からも確認できます。

図表4 両立支援策導入企業の経常利益変化率(公平な評価制度の策定状況別)



図表5 管理職に業務分担の柔軟な見直しを求める取組の有無により異なる生産性向上効果



図表6 仕事の量・進め方の見直しの有無により異なる生産性向上効果

