

平成 22 年度取組の中間報告

団体名：J E C 連合

◇2011 年度「J E C 連合」運動方針の中で、下記のように取り組みを決めています。

☆ワーク・ライフ・バランスの実現をめざします

【基本的な考え方】

- ・ ワーク・ライフ・バランスプロジェクトでまとめられた推進計画に基づき、各組合で計画的に推進していきます。

【具体的な取り組み】

- ① ワーク・ライフ・バランスの実現にむけては、各組合の取り組み内容の共有化を図れるよう工夫します。
- ② 各単組推進計画に基づき、2015 年までの工程表を作成し進めていきます。
- ③ 総実労働時間の短縮にむけた取り組みおよび育児・介護関連する取り組みは年間を通じて継続して進めます。
- ④ ワーク・ライフ・バランスの推進については、男女共同参画推進の取り組みとも関連していることから、J E C 連合全体としての推進計画のチェック & フォローを男女共同参画推進室が中心となって担っていきます。

※推進計画：5 年後（2015 年）の目指す姿を示しながら 2011 年から 13 年までの取り組みを示しています。項目は、推進体制の構築、人事諸制度の整備、労働時間対策、企業・職場風土の醸成、従業員の意識改革の 4 項目からなり各々の項目別に全体として 30 の具体的な推進項目が示しています。

◇上記にあるプロジェクトでまとめた方針・推進計画は、下記の通りです。

2010 年 7 月 13 日

J E C 連合のワーク・ライフ・バランス方針

「ワーク・イズ・ライフからワーク・ライフ・バランスへ」

～前略～

○J E C 連合としての具体的取り組み課題と取り組み方法について

ワーク・ライフ・バランスの実現には、「Ⅰ．推進体制の構築（取り組みの実効性とスピードをあげる）」「Ⅱ．人事諸制度の整備（就労による経済的自立と多様な選択を可能にする制度整備）」、「Ⅲ．労働時間対策（健康で豊かな時間確保のための諸施策）」、「Ⅳ．企業・職場風土・従業員の意識の改革（制度を使いやすくする環境整備）」そして、課題の多くが重なる「男女共同参画の推進」が不可欠である（図 1）。

J E C 連合では、Ⅰ～Ⅳの 4 項目について「別紙」のように各単組が取り組むべき具体的な目標を掲げ、推進計画を作成し進捗をフォローしていく。

また、「男女共同参画」の取り組みと重なる部分も多いことから、男女共同参画推進室

の機能を発展強化させ、併せて取り組むこととする。

○取り組み期間

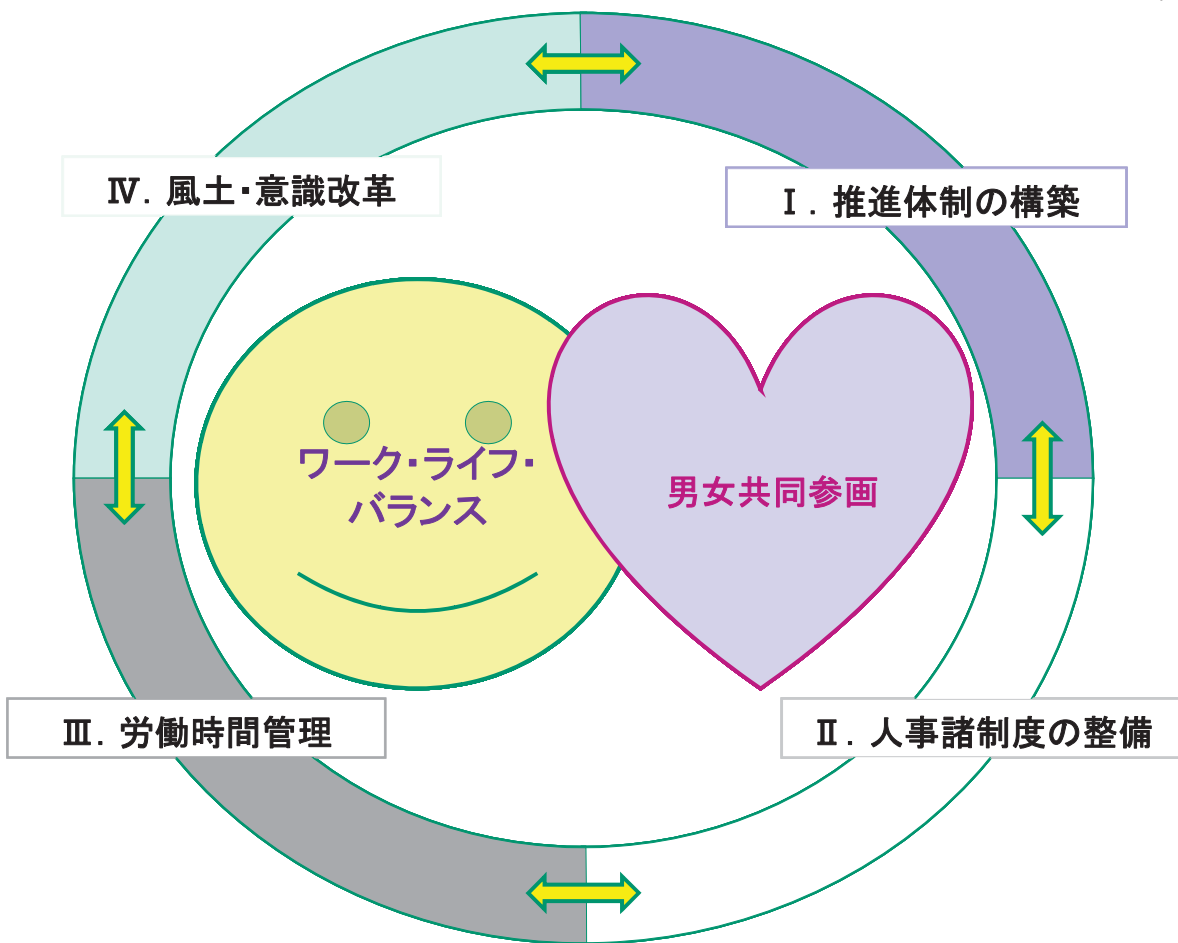
最終のあるべき姿を掲げるとともに、2010年7月～2013年6月までの3年間の取り組み目標（中期目標）を定め、一年ごとに検証していく。また、3年後に進捗を総括し、次期取り組み方針を策定する（別紙：推進計画参照）。

○キャッチフレーズの設定

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを推進していくうえで、各単組（組合員）に共通認識のイメージを醸成するためのキャッチフレーズを以下の通りとする。

「ワーク・イズ・ライフからワーク・ライフ・バランスへ」

以上



◇また、具体的な工程表（推進計画）は下記（次ページ）の通りです。

ワーク・ライフ・バランス推進計画

(別紙)

		年度			目指す姿(5年後)	
		2011	2012	2013		
I 推進体制の構築 (次世代育成支援と同一組織でも可)	(1) 経営トップの方針の明確化	○	○	○	常に従業員にむけて発信されている	
	(2) 労使協議体制の確立	○	○	○	全ての単組で確立されている	
	(3) 推進体制の構築 (プロジェクトチーム、推進室、担当者の設置など)	○	○	○	推進体制が構築され、有効に機能している	
II 人事諸制度の整備	(4) 法を上回る育児休業制度(経済的援助制度など) (※1)	○	○	○	出産祝い金、育児費用補助あるいは、貸し付けする制度などを含む	
	(5) 法を上回る介護休業制度(経済的援助制度など) (※2)	○	○	○	介護費用補助あるいは、貸し付けする制度などを含む	
	(6) 長期休業者の代替要員の確保	○	○	○	業務の円滑的な推進・継続と休業しやすい環境整備が出来ている	
	(7) 休業終了後は、「原職復帰」を原則とした運用がされている	○	○	○	休業後の職場復帰の不安が払拭されている	
	(8) 法を上回る子の看護休暇制度(※3)	○	○	○	積み立て療養休暇の適用拡大などを含め制度化されている	
	(9) 法を上回る介護休暇制度(※4)	○	○	○	積み立て療養休暇の適用拡大などを含め制度化されている	
	(10) 短時間勤務制度	○	○	○	職場の状況に合わせて実効性のある設定がなされている	
	(11) 子育て中の転勤の配慮・免除	○	○	○	子が10～15歳までの優先的配慮	
	(12) 育児・介護で離職した者の再雇用制度	○	○	○	登録制などによる優先的再雇用制度の創設	
	(13) 産休・育児休業中、復帰後の評価の確認(是正)	○	○	○	休業による不利益な処遇の根絶	
	(14) 短時間勤務中の評価の確認(是正)	○	○	○	勤務時間内における適正な評価の実施	
	(15) 男性の育児休業取得率の向上	1%	3%	5%	10%	
	(16) 結婚、出産、子育てによる女性の離職率の低下	60%	50%	40%	35%	
	(17) 不妊治療支援(特別休暇制度、企業の融資制度)	△	△	△	金銭的、身体・精神的負担に対する理解のもとに支援策が実施されている	
	(18) 法で認められている休暇等の有給化(生理休暇、育児時間など)	○	○	○	「有給化」することで、必要な人が実際に利用できている	
	(19) 65歳までの定年延長	○	○	○	基礎年金受給開始年齢の延長に対応し、完全実施されている	
	III 労働時間対策	(20) 労働時間実態調査の実施	○	○	○	毎年、定期的に実施され施策に反映されている
		(21) 長時間労働者(週60時間以上)の削減	▲10%	▲20%	▲30%	50%削減
		(22) 不払い残業の撲滅	○	○	○	生産性向上の阻害にもなるという組織的理解のもとに撲滅する
(23) 法を上回る時間外割増(※5)		○	○	○	改正労基法(H22.4実施)を上回る割増の設定がされている	
(24) 時間単位年休制度(※5)		△	△	△	改正労基法(H22.4実施)に即した設定がされている	
(25) 年次有給休暇取得率の向上(※6)		50%	60%	70%	80%	
(26) ノー残業デー、オフィスクローズなどの設定		△	△	△	業態・職場・職種の実態に合わせた施策が実施されている	
IV 企業風土 職場風土 従業員の 意識改革	(27) 両立支援策の周知徹底	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている	
	(28) 管理職の意識改革 (研修・講演・社内報等の社内啓蒙活動など)	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている	
	(29) 組合員の意識改革 (研修・講演・社内報等の社内啓蒙活動など)	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている	
	(30) イベントの実施 (標語コンクール、家族による職場見学など)	○	○	○	推進体制のもとに、継続的に実施されている	

△: 選択して取り組む項目、○: 遅くとも2013年度には全労組が取り組む項目(数値目標)

(※1～4: 改正育児介護休業法については参考資料3参照)