

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組

第2章第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) 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、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。

・「豊かで活力ある国民生活を目指して～経 団連成長戦略 2010～」の発表。

(平成 22 年 4 月)

政府が掲げる経済成長を達成するために必要な諸施策を取りまとめ、その中で ワーク・ライフ・バランスの方向性や実現に向けた規制緩和を提言。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/028/index.html>

・「2010 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 22 年 9 月)

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、現在実施中、および新たに導入を検討している施策やワーク・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調査を実施。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/086.pdf>

・「課題解決型の福利厚生の実現に向けて」の公表
(平成 22 年 10 月)

福利厚生の観点から企業が取り組むべき両立支援策のあり方について提言

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/092/index.html>

(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、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について、周知・説明。

(平成 22 年度実施分は延べ 70 回程度)

・経団連労働法フォーラムにおいて、改正育児・介護休業法の施行直前セミナーを開催。

(平成 22 年 6 月)

(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。2011 年版(23 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。

・日本経団連が出版する機関誌において、「子育てに優しい社会づくり～ワーク・ライフ・バランスの一層の推進を～」と題する特集を組み、子育て支援に関する座談会の模様や各企業のワーク・ライフ・バランスへの取組について掲載。
(平成 22 年 5 月)

・「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。

・『『家族の日』・『家族の週間』にちなんだ各社の取り組み』において、会員企業 58 社のワーク・ライフ・バランスに対する取組を紹介。
(平成 22 年 11 月)

(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。

・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 22 年 9 月)

・ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針の新たな合意内容、内閣府「カエル！ジャパン」キャンペーンや企業参画型子育て支援事業等の周知・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）。

(5)都道府県経営者協会の取組

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」の解説セミナーを開催（平成 22 年 4 月）するとともに、改正法の内容を会報誌で会員に情報提供。

・東京都と共催で働き方の多様化をテーマとしたシンポジウム「働き方の多様化で企業力アップ！」開催。

（平成 22 年 10 月）

・従業員規模 300 人以下の企業を中心に「次世代法・一般事業主行動計画策定」のポイントを紹介するセミナーを開催。

（平成 22 年 11 月）

<富山県経営者協会>

・県ならびに労働局との連携にて、一般事業主行動計画書作成の説明会、作成指導会を開催。

（平成 23 年 3 月）

・県商工労働部との共催により子育て支援に関する講演会を開催。

（平成 23 年 7 月）

<福井県経営者協会>

・カエル！ジャパンの広報を当協会機関紙にスペースをとり実施。

・労働局からの「労働時間適正化に関する要請」を受け、当協会機関紙で広報するとともに、チラシ「一休さんになろう」を機関紙に折込んで広報。

・均等・両立推進企業表彰への応募について機関紙で広報。

<三重県経営者協会>

・みえ雇用創出会議（三重経協・連合三重・三重県）として、ワーク・ライフ・バランスセミナーを県内 3 か所で開催。

（平成 23 年 2、3 月）

< 島根県経営者協会 >

- ・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を連合島根と共同により開催。演題「明るく・楽しく・元気よく」
- ・経営トップセミナーを開催し、次世代育成支援を積極的に行っている企業を紹介。
- ・国から一般事業主行動計画策定等支援事業を受託し、コーディネーターの配置やパンフレット・好事例集の配布による支援を実施。

< 愛媛県経営者協会 >

- ・機関誌によるワーク・ライフ・バランスの周知・広報
(平成 22 年 7 月、9 月、平成 23 年 1 月)
- ・改正労基法、改正育児・介護休業法セミナーの開催
(平成 22 年 7 月)

< 高知県経営者協会 >

- ・一般事業主行動計画策定および届け出の義務対象企業に対し、取組事例の紹介や計画策定方法等の支援のため、企業訪問と個別相談会を実施。また、取組企業のインタビューを収録した DVD を作成し、情報提供した。
(平成 23 年 3 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行った。
(平成 22 年 11 月)

* 上記の他、各都道府県協会が主体となって、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) 意見・要望活動
- (2) 調査・研究、普及・PR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) 優良事業所の認定
- (5) 出会いの場創出事業の実施

(1) 意見・要望活動

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（は東京商工会議所の意見・要望）。

<平成22年度>

「『ファミリー・ポリシー』の視点に立った少子化対策の推進に関する要望」（平成22年5月）

少子化対策に係る予算の拡充や待機児童の解消に向けた保育所整備を求めるとともに、一般事業主行動計画の作成に対する支援強化など、ワーク・ライフ・バランスの推進のための中小企業支援策等について要望。

「子ども・子育て新システム構築に向けた要望」（平成22年6月）

「子ども・子育て新システム検討会議」において、政府が新たな子育て支援の制度設計の検討を進めることを受け、子ども・子育て支援施策の公費による対応、子ども・子育て施策の優先課題の提示と、その実現に向けた関連予算を戦略的に確保・配分し、効率的かつ効果的に施策を推進すること等を要望。

「中小企業施策に関する重点要望」（平成22年7月）

一般事業主行動計画の提出義務が一定規模の中小企業に拡大されることを受け、作成支援

のためのアドバイザーの派遣や両立支援レベルアップ助成金の増額、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援するインセンティブの導入等を要望。

<平成23年度6月まで>

「東京都の中小企業対策に関する重点要望」（平成23年6月）

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの促進に向け、東京都中小企業両立支援推進助成金の拡充や融資制度での優遇措置などインセンティブの導入等を要望。

（関連URL）

<http://www.jcci.or.jp/recommend/>

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

(2) 調査・研究、普及・PR活動

東京商工会議所において、「少子高齢化問題委員会」（平成22年10月まで）および「人口政策委員会」（平成22年11月から）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。

日本商工会議所は、平成22年8月から9月にかけて、全国515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(21年度の実施状況および22年度の実施予定など)を調査しました。

東京商工会議所各支部で、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催しました。

- ・中央支部【平成22年5月、10月】
- ・新宿支部【平成22年6月】
- ・文京支部【平成23年1月】
- ・品川支部【平成22年8月、23年3月】
- ・練馬支部【平成22年5月】
- ・墨田支部【平成23年2月】

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。

(関連URL)

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

東京商工会議所において、企業にコンサルタントを派遣し、ワーク・ライフ・バランスの現状把握、問題点の洗い出し、改善に取り組みました。これらの事例をもとに、パンフレット「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み～まずははじめの一步から～」を作成し、ワーク・ライフ・バランス経営実践ツールとして、中小企業に配布しました。

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登録を行い、プロジェクトのPR活動や推進に協力しました。

(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)優良事業所の認定

船橋商工会議所(千葉県)において、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22年度は3社を認定しました。

(5)出会いの場創出事業の実施

平成21年度に会いの場創出事業を実施した商工会議所は51カ所、実施回数は延べ76回、参加者数は、男性2621人(1回平均34人)、女性2538人(1回平均33人)で、19、20年に続き、増加しています。また、平成22年度は、76カ所、開催回数は延べ105回に上っています(平成22年9月時点。実施予定を含む)。こうした活動により、カップルの成立だけでなく、実際に結婚につながったケースも多数ありました。

(実施例)

長野商工会議所(長野県)では、「会員事業所等から登録を募り、登録事業所に勤務する未婚者を対象とした婚活イベントやパーティー、結婚に向けた支援(カウンセリングやセミナーの開催など)を行う「マリッジサポートセンター」を開設しています。

岡山商工会議所(岡山県)では、平成17年より、毎年、婚活イベント「Hey! Say! Cafe!」を開催しています。過去に開催した事業では、男女の参加者数の合計が1000人弱に上るなど、大規模に実施されています。

全国中央会における取組み

- (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み

(1) 全国中央会の諸会議・研修会等における周知・啓発

全国中央会の諸会議・研修会等において、次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等をはじめ、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知を行いました。その際、平成 22 年 3 月に作成した「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」、「コンサルティング業務従事者向けテキスト」を活用しました。

また、平成 23 年 1 月 27 日、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・バランスの推進」をテーマとした講習会を開催しました。

平成 23 年度は、10 月 13 日に、「次世代育成支援について～企業における両立支援～」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。

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。

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 22 年 11 月 18 日、第 62 回中小企業団体全国大会を奈良県で開催、全国より約 2,000 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み

「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、38 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

労働局委託事業による取組み

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 P R

(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

都道府県補助事業等を通じた取組み

10 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 P R (鳥取県、岡山県、香川県、大分県)

大学との連携によるモデル事業

従業員 100 人以下のモデル企業に対し支援を実施(長崎県)

等

その他

上記 ~ 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) 連合「2011年度活動計画」における取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総労働時間の縮減

(2) 2011 春季生活闘争における取組

総実労働時間短縮の取組

両立支援の促進

(3) 『働くことを軸とする安心社会』に向けて』での取組

「働くことを軸とする安心社会」に向けて

(4) 2012～2013 年度「政策・制度 要求と提言」での取組

労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた施策の推進

(1) 連合「2011年度活動計画」における取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた年間総労働時間の縮減

連合は、2007年6月に決定した「連合中期時短方針」の最低到達目標の達成状況を踏まえた運動を継続して行いました。最低到達目標は、2009年度末までに、年間所定労働時間2000時間を上回る組合をなくす、時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまる組合をなくすなどを定めています。

また、「仕事と生活が両立しうる働き方」の確立という視点からインターバル休息の協約化、36協定（特別条項付き協定）の適正化等の取組を推進しました。同時に、改正労働基準法への対応方針に基づき、すべての組合で割増率の引き上げに取り組みました。

(2) 2011 春季生活闘争における取組

連合は、2010年に減少した労働時間をもとの長時間労働に戻させないことを確認し、引き続き労働時間短縮の運動を推進しました。具体的には、総実労働時間の縮減に向けた労働時間管理の徹底、不払い残業の撲滅などです。

同時に、両立支援の促進として、改正育児・介護休業法の周知・徹底、定着に向けた労使協

議を行いました。また、4月より101人以上300人以下の企業にも行動計画策定が義務づけられた、次世代育成支援対策推進法を踏まえ、企業等の行動計画策定に積極的に対応しました。

総実労働時間短縮の取組

(参考) 2011 春季生活闘争における時短・協約改訂の取組は25産別・6188組合。このうち、時短関係では「時間外割増率の引き上げ」(976組合)が最も多く、次いで「残業の縮減に向けた取組」(724組合)、「所定労働時間の短縮」(688組合)でした。

両立支援の促進

(参考) 協約改訂では、育児・介護休業制度で615組合が要求、230組合が回答を引き出しました。「次世代法」関係では、521組合が要求、166組合が回答を引き出しています。

(関連 URL)

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2011/jitan/index.html>

(3) 『働くことを軸とする安心社会』に向けて』での取組

「働くことを軸とする安心社会」に向けて

連合は、第59回中央委員会(2010年12月2

日開催)で、標記の提言を決定しました。

「これからのワークルールの重要な課題の一つは、労働時間を短縮し、仕事と家庭生活の両立を可能にする条件をつくりだすことである。(中略)働くことを軸とする安心社会が発展していく上で、このワーク・ライフ・バランスの効果は計り知れない。」と提言しています。

(関連 URL)

http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/anshin_shakai/index.html

(4) 2012～2013 年度「政策・制度 要求と提言」での取組

労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた施策の推進

仕事と生活のバランスをはかる観点から、時間外労働の1年の限度時間「150時間」の法制化のための検討や、時間外労働の限度基準の適用除外職種、業種、業務(工作物の建設、新商品の研究開発、自動車の運転など)の上限時間設定を検討することを確認しています。休日・休暇関係では、年次有給休暇の最高付与日数を25日に、最低付与日数(入社半年後の付与日数10日)を20日にそれぞれ引き上げること、家族の病気・看護休暇や配偶者出産休暇などの新設をあげ、年次有給休暇の取得促進につながる具体的施策の展開や、長期連続休暇の取得、年間休日確保(週休2日、国民の祝日、夏期休暇、正月休暇を合わせた日数)に向けた施策の整備とその推進を図ることとしています。

こうした2012-2013年度の「政策・制度 要求と提言」を踏まえ、「2012年度 連合重点政策」では、【「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて】(2) 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として、

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」の数値目標の着実な実現をはかる。

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・実行などを徹底する。等の取組を進めることを確認しています。

(関連 URL)

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

情報産業労働組合連合会（情報労連）における取り組み

1. 時間主権の確立（情報労連 21 世紀デザイン）【継続】
2. 多様な正社員の実現（情報労連 21 世紀デザイン）【継続】
3. 『情報労連・中期時短目標』の設定【継続】
4. 健康確保のための労働時間規制への取り組み【継続】
5. 「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実現への取り組み【継続】
6. 学生へのキャリア教育への支援を通じた取り組み【継続】

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」を策定し、『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。

<参考 URL>

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

長時間労働から脱却し、仕事と家庭あるいは地域社会との関わりを両立させることができる労働時間の創出が、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) 具体的な取り組み

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、さら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合いは前回調査(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。

具体的な取り組み

情報労連としての中期時短目標を設定(後述)し、取り組みを進めています。

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ると考えています。

(2) 具体的な取り組み

パート・有期契約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り組みが重要であり、同一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労連「最低賃金協定」の締結拡大を図るなど、取り組みを進めています。

また、産別の統一要求として「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り組んでいるところです。

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。
- ・年次有給休暇の最低付与日数 20 日、最高付に数与 25 日以上とする。
- ・時間外労働について、年間 150 時間を上限規制とする。休日労働について、4 週 1 回以内とする。 など

現在、加盟組合において取り組みを進めています。

(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は 15 日以上とする。
- ・休日労働を含めた時間外労働について 1 カ月平均 45 時間以下を目指す。 など

加盟する大手の単組にあっては、所定労働時間モデルと年休の最低付与日数については達成されつつあり、完全到達に向け取り組みを強化しています。

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 春闘において『可能な組合は、インターバル規制の導入に向けた労使間論議を促進する』との方針を掲げ取り組んだ結果、産業内 13 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ました。

2010 春闘においては『積極的な労使間論議を行うとともに、可能な組合においては協定の締結を図る』として、全ての労使において論議をすることとし、15 交渉単位において労使協定を締結しました。

2011 春闘においては『勤務間のインターバル規制について積極的な労使間論議を行い、労使間協定の締結を目指す』として取り組むこととしましたが、東日本大震災の影響もあり新たな協定締結には至りませんでした。

引き続き、取り組むこととしています。

(2) 36 協定特別条項見直し

年間での長時間労働を抑制するとの観点から、「特別条項付き 36 協定」について、恒常的な事由（月次決算など）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見直しについて取り組みの強化を図っているところです。

5 . 「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

他産業との比較で、長時間労働の実態が指摘されている情報サービス産業については、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るところです。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。

<参考 URL>
<http://www.joho.or.jp/wp/wp-content/uploads/downloads/2011/07/0908031.pdf>

6 . 学生へのキャリア教育への支援を通じた取り組み

産業別労働組合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。

具体的な取り組みとしては、若手の組合員（社会人）と大学生とが意見交換できる場（明日知恵塾：法政大学などとの共同プロジェクト）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。

2010 年度は計 3 回開催しています。

<参考 URL>

<http://asu-earth.joho.or.jp/school/index.html>

J E C 連合における取組

- (1) J E C 連合の取組みについて (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み
- (4) 働く人の意識改革へ向けた取組み「講師派遣」
- (5) 今後の取組み

(1) J E C 連合の取組み(全体の概要)

J E C 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を掲げ、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 J E C 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、J E C 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、J E C 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。

男女共同参画推進委員会

J E C 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ています。

(2) ワーク・ライフ・バランス方針の制定

J E C 連合としてのワーク・ライフ・バランスを検討するプロジェクトを設置し、方針と推進計画を決定しました。推進計画では、具体的取組みの課題を 4 分野に分け「Ⅰ. 推進体制の構築(取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)」としています。また、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 22 年度はその制定と周知、フォロー体制の構築を行いました。

(3) 男女共同参画推進に向けた取組み

男女共同参画社会の実現は、ワーク・ライフ・バランスの実現と課題の多くが重なり、車の両輪の関係と言えます。J E C 連合は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22年6月11日(金)東日本版

平成22年6月18日(金)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22年2月6日～7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。

・ワーク・ライフ・バランス分科会

テーマ「長時間労働、ワーク・ライフ・バランス」

・男女共同参画分科会

テーマ「連合第3次男女平等参画推進計画の目標達成と、男女共同参画の視点での春闘要求を考える」

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み「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。22年度10月から開始した取組みは、23年8月で6部会中5部会で計画を紹介し、単位組織への講師派遣は11組織14回行いました。

(5)今後の取組み

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)を行います。

また、男女共同参画について制定から5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。

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、「新成長戦略」の一環としてワーク・ライフ・バランスを推進すべく、2010年3月に、アピール「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」を発表し、下記3点について提言しました。

1. ワーク・ライフ・バランス推進によって、持続的な成長に向けた活力を生み出せ
2. 人口減少対応のためにも、ワーク・ライフ・バランス施策の充実を
3. 我が国の人材力向上に向けて、一段の働き方改革を

詳細は、<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000975.html>

また、2009年3月には、不況下においても、ワーク・ライフ・バランスの取組みが滞ることのないよう、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」を発表しています。

詳細は、<http://activity.jpc-net.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。(2010年は11月21日(日)～11月27日(土)、2011年は11月20日(日)～11月26日(土))

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

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、2010年の第4回目の受賞者は次のとおりです。

< 第4回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者 >

大賞 六花亭製菓グループ（北海道）

年間計画策定と毎月の取得状況チェックにより、100%の有給休暇取得を実現

優秀賞

有限会社COCO-LO（群馬県）

育児休業取得と職場復帰の仕組みづくりで、介護人材の確保と定着を推進

シャープ株式会社（大阪府）

男性の育児休業職者を増加させるとともに、最長2年の介護利用支援の拡充

株式会社富士通ワイエフシー（神奈川県）

「自分時間創出」を掲げた残業削減運動とテレワーク推進による働き方柔軟化

社会医療法人明和会医療福祉センターウエルフェア北園渡辺病院（鳥取県）

勤務形態の柔軟な選択を可能にし、これに対応した「報酬ポイント制」を導入

日本建設産業職員労働組合協議会（東京都）

「統一土曜閉所運動」などを進め、労使協働により建設業界の時短を強く推進

奨励賞 富士ソフト株式会社（神奈川県）

従業員の健康に重点を置き、メンタルヘルス対策の強化と快適職場計画を推進

ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

「オンとオフ、切替え上手は生き上手」（会社員 男性）

「見つけよう あなたを活かす 時間割」（会社員 男性）

「しっかりワーク、のびのびライフ」（会社員 男性）

詳細は、<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001004.html>

「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。2010年は、11月11日に開催し、約200名の参加のもと、2009年の「第3回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞のアステラス製薬からの講演、及び「第4回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式のほか、参加者交流会が行われました。

ワーク・ライフ・バランス実践のためのハンドブックの作成

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冊のハンドブックを作成してきました。

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 VOL1

～組織のイノベーションを起こす風土づくり～

ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック VOL2

ワーク・ライフ・バランス実践問答 ～WLBの正しい理解のために～

詳細は、<http://www.jisedai.net/pdf/handbook2.pdf>

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っています。

普及啓発のためのパンフレット（version4）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。また、ワーク・ライフ・バランスを経営視点から分析を行い、「ワーク・ライフ・バランス経営」に関する研究にも取り組んでいます。

（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っています。自治体との連携例は以下のとおり。

ワーク・ライフ・バランスアドバイザー養成支援

地元企業に対するワーク・ライフ・バランス・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啓発活動（講演など）