

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：(社)日本経済団体連合会

1. 平成 23 年度の取組

1. 経団連の会合や講演会等における周知・広報

- ・全国の経営者協会等において、春季労使交渉・労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会を実施し、その中で仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取組みの方向性について周知。(2012年1月～2月)

2. パンフレット作成等による周知・広報

- ・人事労務部門の初任担当者向け冊子「日本の労働経済事情」において、「憲章」「行動指針」やワーク・ライフ・バランスの推進方策について解説(2011年8月)
- ・2012年版「経営労働政策委員会報告」において、例年同様「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、その必要性と効果、経営トップを始めとする管理職のあるべき姿について記載。(2012年1月)
- ・2012年版「労使交渉・労使協議の手引き」において、先進企業2社の事例を記載。
(2012年1月)

3. 調査・報告書の作成

- ・「2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」において、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策に関する調査を実施(2011年9月)
- ・各社が実施しているワーク・ライフ・バランス施策の重点課題や取組み実績について調査し、「ワーク・ライフ・バランス施策の推進に向けた各社の取組み」として公表(2012年3月)

2. 今後の取組予定

- ・引続き、講演会や各種刊行物を通じてワーク・ライフ・バランスの必要性や企業の取組み好事例を紹介するなどして、自発的かつ積極的な取組みを推進していく。

3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

1. 働く者や職場の理解、意識改革の難しさ

働く者や職場の仕事と生活の調和に対する理解が十分ではないため、各種の制度等を整備しても活用が進まない。

経団連が実施した「2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」(2011年

9月29日公表)では、WLB推進の課題として「一人ひとりのメリハリをつけた働き方に対する意識が不足している」を挙げる企業が半数以上となっている。また、「WLB施策に対する職場の理解が不足している」(37.3%)、「ノー残業デーや一斉消灯により退社を促しているが、運用上徹底されていない」(37.1%)など職場の理解不足、取組み不足をあげる声も多い。

2. 仕事と生活の調和を実現するための社会基盤が不十分

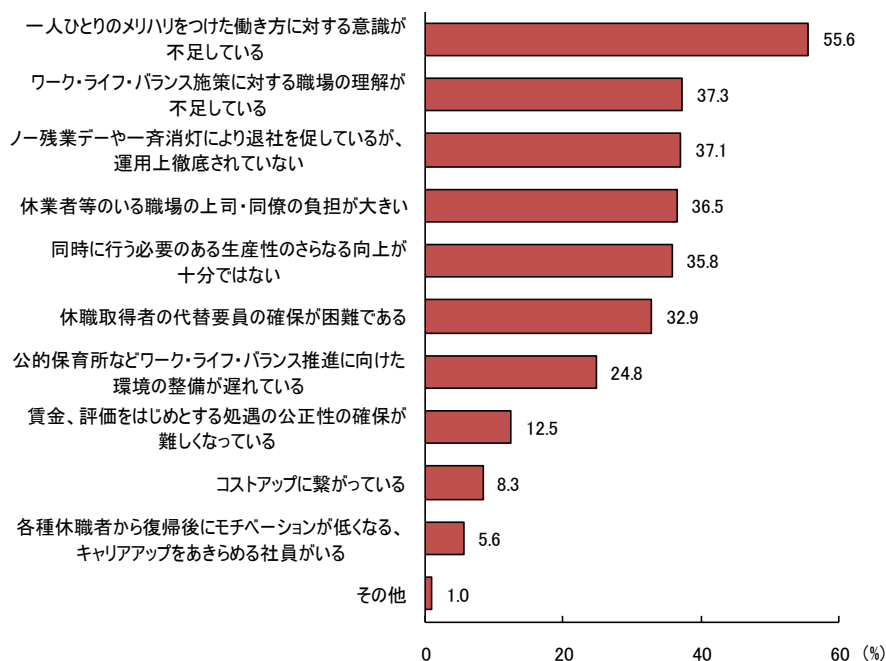
子育て世帯の仕事と育児の両立を可能とするためには、多様な働き方に対応する柔軟な保育サービスを拡充する必要があるが、特に大都市圏における低年齢児童向け保育サービスが不足し、待機児童問題が顕著となっており、仕事と育児を両立するための社会基盤が十分でない。待機児童解消に向けた政府の取組により、前出調査において「公的保育所などWLB推進に向けた環境整備の遅れ」を指摘する企業は前回調査より少なくなったものの、依然約1/4の企業が課題としてあげている。

3. 介護休業者の増大への対応

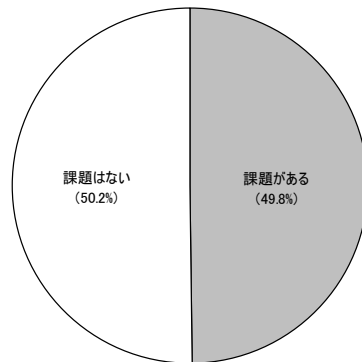
近年、介護を要する高齢者が増えており、家族の介護・看護を理由に離職した従業員も増加傾向にある。介護を理由とする離職者の6割近くが40歳代、50歳代に集中しているため、代替要員が見つかりにくい上級管理者が介護者となる可能性が高まっており、企業にとっては難しい対応を迫られている。また、前出調査においても、「家族の介護問題を抱えている従業員への対応」に関して「課題がある」としている企業は約半数にのぼり、そのうち「代替要員を確保することが容易ではない」とする企業は56.7%となっている。

(参考)「2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

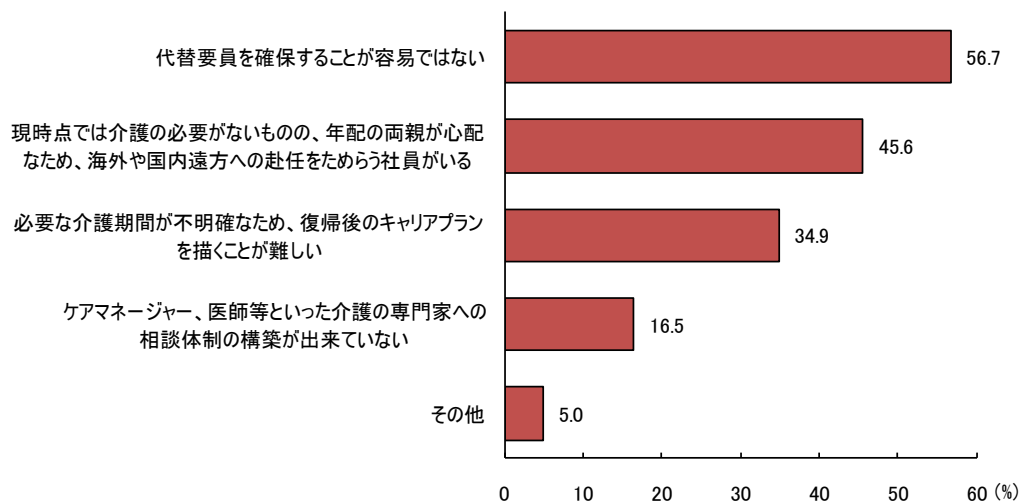
【ワーク・ライフ・バランス施策を進めるうえで、抱えている問題(複数回答)】



【家族の介護問題を抱えている従業員への対応における課題の有無】



【家族の介護問題を抱えている従業員への対応における課題（もしくは、今後予想される課題）（複数回答）】



*家族の介護問題を抱えている社員の対応について、「課題がある」を選択した企業を集計対象としている

4. 取組をさらに進めるといふ観点から政府・地方公共団体に期待すること（要望等）

- ・子育て世帯の仕事と育児の両立を支援するため、政府・地方公共団体には、待機児童の解消を最優先の課題として取り組んでいただきたい。そのためには、イコルフディングのもと、株式会社等の新規参入を促すなど、多様な働き方に対応する柔軟な保育サービスの拡充を図っていただきたい。
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉は国民の間に浸透してきているものの、正しい理解が十分ではなく、また自分自身の問題として捉えていない。経団連としても多くの機会を通じて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進の必要性を訴求していくが、政府・地方公共団体においても更なる推進に向けた

情報発信等をお願いするとともに、既存の子育て支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する様々な事業や取組について、国全体として一体感のある国民運動に再構築していただきたい。

- ・仕事と生活の調和は職場の実態に合った取組が必要であり、生産性の向上や効率的な働き方の追求を通じて、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進などを進めることが重要であることから、具体的取組については法的な措置に委ねることなく、個別労使の取組を推進するという観点から政策を進めていただきたい。とりわけ、政策的な支援が求められる中小企業に対しては、地域と国による支援体制の強化が望まれる。

5. その他