

## 仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：一般社団法人日本経済団体連合会

### 1. 平成 24 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

- ① 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、推進に向けた取り組みの方向性について周知。(2013 年 1 月～3 月)
- ② 中央労働委員会の関東区域地方調整委員の懇談会において「ワーク・ライフ・バランスの取組み状況」について講演し、「憲章」「行動指針」を説明の上、企業の取組み事例を紹介。(2013 年 1 月)

#### (2) パンフレット作成等による周知・広報

- ① 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。(2012 年 8 月)
- ② 「2013 年版経営労働政策委員会報告」において、多様な人材の活用に向けた取り組みの中で「能力を発揮するためのワーク・ライフ・バランス推進」と題して、経営者が積極的に発信してきたこれまでの取組みをさらに進め、企業が用意した制度を利用しながら、全ての従業員がそれぞれのライフステージに合わせて自己の能力を十分に発揮することの大切さについて記載するとともに、介護問題を抱える従業員への対応についても言及。(2013 年 1 月)
- ③ 2013 年版「労使交渉・労使協議の手引き」において、先進企業の事例を記載。(2013 年 1 月)
- ④ 「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況(事例集)」を取りまとめ、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、事例集として公表。(2013 年 3 月)

#### (3) 調査・報告書の作成

「2012 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。(2012 年 10 月)

### 2. 今後の取組予定

引き続き、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を紹介し、企業の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

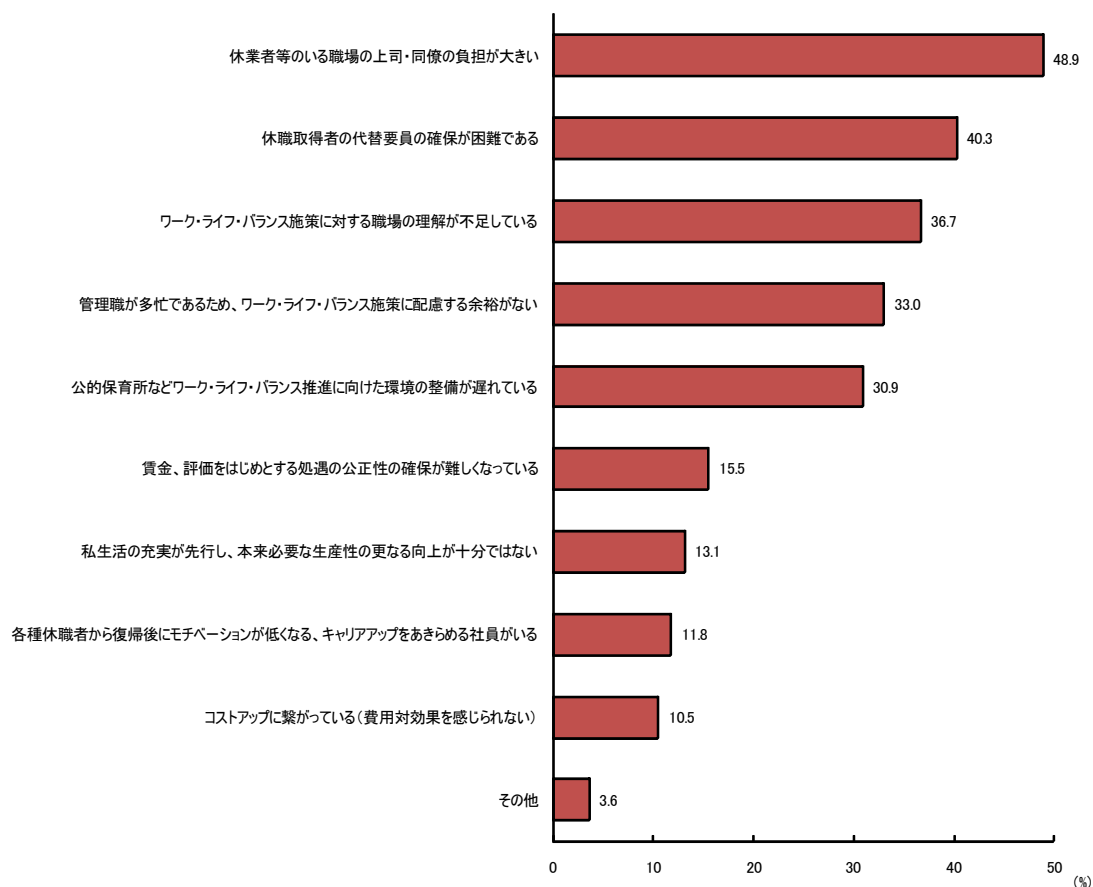
経団連の「2012年人事・労務に関するトップマネジメント調査結果」によると、ワーク・ライフ・バランス施策を進める上で現在抱えている問題として「休業者等のいる職場の上司・同僚の負担が大きい」「休職取得者の代替要員の確保が困難である」「ワーク・ライフ・バランス施策に対する職場の理解が不足している」が上位を占めている。

企業は、育児・介護休業法の改正等もあり、仕事と家庭生活の両立が図れるよう様々な制度を整え、その制度利用により、出産や育児を理由に退職する人は徐々に減っている。今後は、ワーク・ライフ・バランスの考え方に対する職場の理解を深めるとともに、両立支援制度の利用を促進するため、生産性・効率性の向上に努める必要がある。

また、待機児童問題が注目されて数年が経つが、この問題については、改善傾向にあるものの、未だ課題に挙げる企業は少なくない。子育てと仕事の両立を図るためには、保育所等の施設による子どもの受け入れが前提条件となる。企業においても事業内保育施設の設置などにより自助努力を行っているが、企業ができることにも限界がある。

(参考)「2012年人事・労務に関するトップマネジメント調査結果」の概要

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



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

(1) 待機児童の解消に向け、保育サービスの拡充が求められる。多様な利用者ニーズに対応し、サービス拡充を進めるため、イコールフットイングのもと、株式会社等の民間事業者の参入拡大を進めていただきたい。

また、保育所不足を補完するため、事業所内保育施設の設置で対応する企業もあり、安定的運営が可能となる財政支援が必要である。現行の助成のあり方を再検討するとともに、子ども子育て支援法施行に向け、多くの企業が給付を活用できる仕組みをご検討いただきたい。

(2) 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。

#### 5. その他