

## 第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組

※本章2節は、「行動指針」における各主体の取組の構成（総論、就労による経済的自立、健康で豊かな生活のための時間の確保、多様な働き方の選択）に沿って記載している。

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

2\_09.html

提言、調査の実施

<http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2016/012>

①経団連ビジョン『『豊かで活力ある日本』の再生』の公表（2015年1月）

1\_06.html

2030年までに目指すべき国家像の一つとして、「豊かで活力ある国民生活の実現」を掲げ、誰もが活き活きと働ける環境整備においては、業務の見直し・効率化と働き方・休み方に関する意識改革を徹底することにより、メリハリのある働き方を推進し、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの同時達成を図ることを提言しました。

詳細は…

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/vision.html>

②機関誌による広報

機関誌では、「誰もが活き活き働ける環境づくり～働き方のイノベーションを目指して」を特集テーマとして取り上げ、経営者や専門家による座談会の模様を掲載しました。あわせて、労働時間の削減やダイバーシティの取組事例等も紹介しました。（2015年8月）

詳細は…

<http://www.keidanren.or.jp/journal/monthly/2015/08/>

②「ワーク・ライフ・バランスへの取組状況（事例集・アンケート調査結果）」の公表（2015年9月）

企業のワーク・ライフ・バランスへの取組状況について調査し、アンケート調査結果と242社の事例を公表することで先進事例等を経済界全体で共有し、その取組の拡充を図りました。

詳細は…

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/083.html>

③講演会等による周知・広報

春季労使交渉・協議における経営側の考え方をまとめた「2015年版経営労働政策委員会報告」では、長時間労働の抑制に向けた取り組みの推進や仕事と育児・介護の両立に言及し、効果的な支援について提示するとともに、全国の経済団体等で開催している同報告に関する講演会（60カ所）の中でも、ワーク・ライフ・バランスの推進について周知・広報を行いました。

(2) セミナー、機関誌等における周知・広報

①働き方改革セミナーの開催

経済4団体（経団連・日商・中央会・経済同友会）の主催により、企業の経営者や人事担当者を対象としたセミナー開催し、働き方・休み方改革に積極的に取り組む企業5社の事例を紹介いたしました。（2015年6月）

また、経団連主催により、男性社員の育休取得促進、テレワークをテーマとした先進企業の事例紹介セミナーを開催しました。（2015年10月、12月）

詳細は…

[http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2015/0702\\_01.html](http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2015/0702_01.html)

<http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2015/111>

(3) 地方別経済団体等の取組

〈宮城県経営者協会〉

- ・仕事と生活の調和など「働き方の見直し」に関する宮城労働局長の要請書を受領、会報およびホームページにて会員へ周知。（2015年1月）
- ・職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進等を含む2015年度の宮城労働局「労働行政運営方針」の概要について会報にて会員へ周知。（2015年6月）

〈東京経営者協会〉

- ・東京都、東京労働局および都内の労使団体と一緒に、「働き方改革」に関する共同宣言に署名

し、先進的な事例紹介などの活動を通じ、気運醸成を図る。(2015年5月)

- ・東京都と共催で、女性のライフステージに応じた多様な働き方への支援方法などについて考えるシンポジウムを毎年開催。14年度は「ワーク・ライフ・バランス推進で備えよう！仕事と介護の両立」をテーマに開催。(2014年11月)

#### 〈埼玉県経営者協会〉

- ・「生き生き働く女性に学ぶ！これからの働き方のヒント」と題し、企業活性化の担い手としての女性社員のキャリア形成を目的に各界で活躍する女性リーダーの基調講演、各職場リーダーの事例発表、パネルディスカッション等をプログラム内容とする「生き生き職場体験交流の集い」を男女雇用機会均等法施行後毎年開催。(2015年度で29回目)

#### 〈三重県経営者協会〉

- ・県内の「くるみん」認定企業の事例発表と視察会を開催。(2014年6月)
- ・三重労使雇用支援機構(三重経協・連合三重)にて、①働き方改革促進セミナーの開催(2015年1月)、②三重県より「仕事家庭が両立できる職場づくり支援事業」を受託し、県内に本

社のある中小企業9社に対して、職場定着率の向上を目的に「制度改革」「風土改革」を実施。

#### 〈山口県経営者協会〉

- ・県内5ヵ所での支部交流会にて「働き方改革促進セミナー」を実施。(2015年5月)
- ・「ダイバーシティの取組み」「仕事と子育ての両立支援」について、各々講演会、事例発表等を実施。(2014年7月、2015年2月)

#### 〈高知県経営者協会〉

- ・「介護と仕事の両立を可能にする柔軟な働き方の事例紹介」を開催し、仕事と介護を両立させるための介護保険有効利用の事例などを聴講。(2015年1月)
- ・「女性の視点のベンチャービジネス～働くママにやさしい社会をめざして」と題する特別講演を開催し、女性が働き続けるために必要なサポート等について聴講、講演録を会報に掲載。(2015年6月)

#### 〈福岡県経営者協会〉

- ・働く人が職場以外の居場所をつくるため、ボランティア活動に気軽に親しむ機会を提供する「勤マルの日」を開催。(2014年11月15日)

## 日本商工会議所および各地商工会議所における取組

### (1) ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進等に関する周知・啓発・広報活動

#### ①「若者・女性の活躍推進～中小企業のための情報ポータルサイト～」での情報発信

日本商工会議所ホームページ上に若者・女性の活躍推進に向けた中小企業のための情報ポータルサイトを設置し、ワーク・ライフ・バランスや若者・女性の就業・活躍推進等に関する国や行政、商工会議所等の取り組み情報を発信しています。若者・女性活躍推進に向けた取り組みを行っている中小企業の先進事例のほか、全国の商工会議所が実施する「出会いの場創出事業」(婚活事業)(下記(2)－②、(3)－④に再掲)等を掲載していま

す。

詳細は…日本商工会議所「若者・女性の活躍推進～中小企業のための情報ポータルサイト～」

<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/>

### ②ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に関するセミナーの開催

日本商工会議所では、2014年度、内閣府と共催で、中小企業経営者等を対象としたダイバーシティ・マネジメントや女性の活躍推進に向けたセミナーを開催しました。

また、2015年度に入ってから、経済4団体主催で働き方・休み方改革セミナーを開き、働き方

改革の啓発に取り組んでいます。

## (2) 調査・研究、意見・要望活動

### ①「若者・女性活躍推進専門委員会」での検討

人口減少が見込まれる中、女性や高齢者、若者など、意欲と能力のある多様な人材の労働市場への一層の参加が求められていることから、日本商工会議所は、「若者・女性活躍推進専門委員会」を2013年度に設置しました。女性や若者等、中小企業が多様な人材の活躍を推進する方策について検討・検証しています。

### ②商工会議所婚活事業の実施状況を調査

日本商工会議所は、2014年10月に全国514商工会議所を対象に、2013年度の実施状況等について「商工会議所婚活事業実施状況調査」を実施しました。本調査は2009年度以降毎年実施しているもので、各地商工会議所が少子化対策や地域活性化等の観点から取り組んでいる「出会いの場創出事業」について調査しています。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/thinking/2014/0213132409.html>

### ③人手不足への対応に関する調査を実施

日本商工会議所は、2015年6月に、全国の商工会議所を通じ、中小企業4,000社超に労働力不足の実態や、労働力不足への対応について調査した結果、半数以上の企業が人手不足ととらえている現状が浮き彫りになりました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/research/2015/0827095554.html>

### ④ワーク・ライフ・バランスや子ども・子育て施策に関し、意見や要望活動を展開

#### <2015年度>

- 「平成28年度地域活性化・中小企業関係施策に関する意見・要望」(2015年7月)
- ⇒職務・労働時間・勤務地を限定した勤務形態な

ど多様な働き方を促す施策等、当面の労働力人口の確保に向けた環境整備と制度の見直しについて要望しました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2015/0716143000.html>

#### <2014年度>

- 「人口減少への対応に関する意見」(2014年10月)
- ⇒都市部や東京への人口流出に歯止めをかけ、持続的な成長を遂げていくために、地域の再生・創生、女性と高齢者の活躍推進、結婚・出生率向上に向けた環境整備を3本柱に意見を取りまとめました。中でも、長時間労働の抑制による男性の育児参加や仕事と子育てを両立しやすい勤務形態の普及促進等、ワーク・ライフ・バランスの重要性についても述べました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2014/1010180705.html>

- 「平成27年度地域活性化・中小企業関係施策に関する意見・要望」(2014年7月)
- ⇒少子化対策や交流人口の拡大を目的に、地方自治体が地域の支援機関等と協働して行う婚活イベント(街コン等)への支援拡充を要望しました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2014/0717143000.html>

#### <2013年度>

- 「中小企業の活力強化・地域活性化のための規制・制度改革の意見50」(2013年5月)
- ⇒子ども・子育て支援の見直しとして、待機児童問題の早期解消のため、保育所への株式会社等の参入促進について要望しました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2013/0516180229.html>

### **(3) 仕事と生活の調和の実現に向けた**

#### **取組・事業活動**

#### **①中小企業のための女性活躍推進ハンドブックの作成**

日本・東京商工会議所は、中小企業経営者や女性社員が、女性の活躍を推進するため、

女性のライフイベントに合わせて中小企業がどのような取り組みを進めるべきか、また、

その上で有用な国の施策や助成制度などを説明するハンドブックを作成します。

#### **②働く女性のための検討会の設置・意見交換**

日本・東京商工会議所は、都内企業に勤務する女性社員をメンバーとする検討会を立ち上げ、ワーク・ライフ・バランスに関する課題等、働く女性の実態を把握し、男女がともに働きやすい、また意欲と能力のある女性が活躍できる社会づくりに活かしていきます。

#### **③次世代育成支援対策推進センターの運営**

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、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・申請等に関する相談受付、情報提供などを実施しています。

#### **④出会いの場創出事業の実施**

2013年度には、169商工会議所が「出会いの場創出事業」を実施しました。「商工会議所婚活事業実施調査」によると、回答のあった382商工会議所の44.2%にあたり、実施回数は延べ276回に上りました。

#### **⑤表彰・認定事業の実施、研究会の立ち上げ**

各地商工会議所では、女性を中小企業における戦力化につなげるとともに、女性の活躍推進による企業の生産性の向上を支援するために、研究会を立ち上げたり、両立支援や女性活躍において優良な企業・事業所を認定・表彰する動きもあります。

## **全国中小企業団体中央会における取組**

### **(1) 全国中小企業団体中央会の諸会議・**

#### **研修会等における周知・啓発**

2015年8月7日に、都道府県中央会事務局長等の管理職を対象に、「女性の活躍促進について」等をテーマに講習会を開催しました。

2015年8月27・28日に、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・バランスの取り組みについて」等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り組みについて、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。

#### **①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。

#### **②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**

2015年11月20日、第67回中小企業団体全国

大会を沖縄県内で開催、全国より約2,300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・バランス推進について盛り込み、実現に向けて、要望を行いました。

### (5) 都道府県中央会の取組

#### ①「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、36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
- パンフレット等の配布による広報 等

#### ②労働局委託事業による取組

一部の次世代育成支援対策推進センターの都道府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PR (テレビ、新聞)
- 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

#### ③その他

上記①～②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・バランス等に関する取組みへの参画も行いました(「みやぎの女性活躍促進連携会議」宮城県、「脱少子化ウェーブを巻き起こす行動県民会議」秋田県、「ながの子ども・子育て応援県民会議」長野県、「山梨県子ども・子育て会議」山梨県、「しずおか男女共同参画推進会議」静岡県、「愛知県子ども・子育て会議」・「あいち女性の活躍促進会議」愛知県、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」鳥取県、「島根県子ども・子育て支援推進会議」島根県、「こども未来づくり・ひろしま応援隊」広島県、「やまぐち子育て連盟」山口県、「かがわ子育て支援県民会議」香川県、「女性の活躍推進佐賀県会議」佐賀県、「おおい子ども・子育て応援県民会議」大分県)。

## 日本労働組合総連合会における取組

### (1) 2015年度 活動計画

連合は2014年10月2日開催の第68回中央委員会において、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指し、「2015年度活動計画」を決定しました。

#### ①ディーセント・ワーク実現に向けた労働者保護ルールの堅持・強化

月60時間超の割増率引き上げについて、中小企業への適用猶予措置の早期廃止に向けた取り組み、勤務間インターバル規制や時間外労働にかかる量的上限規制の導入、年次有給休暇取得促進など、ワーク・ライフ・バランスと健康に配慮した労働時間法制的構築に向けて取り組みました。

#### ②雇用における男女平等の実現、仕事と生活の調和と両立支援の拡充

女性の活躍促進と就業継続に向け、マタニティハラスメントを解消し、妊娠・出産年ごとの両立支援、および男女の育児・介護と仕事の両立支援制度の拡充と不利益取り扱いの禁止に取り組みました。

### (2) 2015 春季生活闘争

2015 春季生活闘争は、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環確立」に向け、賃金の引き上げを求めるとともに、労働力人口の減少という構造的な問題を抱える中で、「働き方」「休み方」に対する意識改革を含めたワーク・ライフ・バランスが保障

される社会の実現と「人への投資」を適切に行わせ生産性向上をはかることで、企業はもとより国民経済全体の付加価値を高めて行く必要があると訴えてきました。

詳細は…

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2015/houshin/matome.html>

### ワーク・ライフ・バランスの実現

総実労働時間の縮減、労働時間規制や過重労働対策、時間外割増率の引き上げ、年次有給休暇取得向上、両立支援の促進の取り組みを闘争方針に掲げて、運動を進めました。

ワーク・ライフ・バランスに関わる要求は昨年以上に提出され、回答も昨年を上回りましたが、全体の動きになっているとはいえません。過労死の撲滅や労働安全衛生の観点はもとより、超少子・高齢化、人口減少社会を迎えた中、仕事と家庭、地域などで活動する時間配分の均整化が持続可能な社会をつくるうえで重要であり、好事例の水平展開などの具体的な工夫を行いながら、ワーク・ライフ・バランス社会の実現につなげる取り組みを推進していきます。

(参考)「労働条件に関する 2015 春季生活闘争および通年の要求・回答。取り組み件数」最終集計は

[http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2015/okyuu\\_kaito/kaito\\_no6\\_torikumi\\_20150701.pdf](http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2015/okyuu_kaito/kaito_no6_torikumi_20150701.pdf)

### (3) 2015 重点政策

連合は国民が将来にわたって希望と安心が持てる「働くことを軸とする安心社会」をめざし、2014年4月17日の第7回中央執行委員会で「2015年度連合の重点政策」を確認しました。その中から「最重点政策」を設定し、政府・政党への働きかけ、審議会・国会対応、凱旋活動を通じた世論喚起、地方選挙における政策協定への反映など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開し、その実現に取り組みました。

詳細は…

[http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/jyutenseisaku2015\\_panf.pdf](http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/jyutenseisaku2015_panf.pdf)

### ①労働者の健康・安全の確保のための労働時間制度の見直し

月60時間超の割増率引き上げについて、中小企業の適用猶予措置の早期廃止、24時間につき原則として連続11時間の休息時間を保障するインターバル規制の導入、特別条項付き36協定を適用する場合における上限規制の法制化を最重点政策として、取り組みを進めました。

### ②ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

妊産婦に関わるさまざまな母性保護制度や関係法の周知を徹底するとともに、男女の仕事と生活の両立支援策の拡充、保育所や放課後児童クラブの待機児童対策を確実に実施することを最重点政策として、取り組みを進めました。

### (4)「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策

連合は2013年5月、「2014～2015年度 政策・制度 要求と提言」の策定にあたり、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策パッケージとして、教育機会の拡充、雇用機会の創出、両立支援、セーフティネットの再構築など、「働くこと」に人々を結びつける5つの「安心の橋」を整備することを提案しました。「2016～2017年度政策・制度 要求と提言」の策定に伴い、情勢変化等を踏まえた修正・補強版を2015年7月にとりまとめました。

詳細は…

[http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/seisaku\\_kakehashi\\_digest.pdf](http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/seisaku_kakehashi_digest.pdf)

### 「橋Ⅱ 家族とはたらくことをつなぐ」ための具体的政策

男女が共に仕事と生活の調和が可能な社会の実現、就労による経済的自立、多様な働き方・生き方が選択できる社会の構築

仕事と生活の調和への取り組みと実績を公共調達における評価要件とし、公共機関や企業・団体の率先した取り組みの推進、男性の働き方・働かせ方や固定的性別役割分担意識の改革、「年間総実労働時間」の削減を最優先政策としています。

## 情報産業労働組合連合会（情報労連）における取組

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」を確立し、総合労働政策として、「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。

詳細は…

[http://www.joho.or.jp/wp/wp-content/uploads/downloads/2011/07/03\\_21design.pdf](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

誰もが企業内社会中心に費やされてきた時間の在り方を見直し、仕事と家庭生活の両立を果たし、市民社会との協力や協働に費やされる時間の創出が、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具体的な取組

情報労連としての時短目標を設定（後述）し、取組を進めています。

### （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ていると考えています。

#### ②具体的な取組

パート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組が重要であり、産業内に働く全ての労働者に適用され、かつ法定地域最低賃金を上回る水準での最低賃金協定の締結拡大を図るなど、取組を進めています。

また、産別統一要求として「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ます。

### （３）『新たな時短目標』の設定

「中期時短目標」の到達期限（2013年3月末）をふまえ、2013年4月以降の新たな時短目標を設定し、2016年3月末の目標達成に向け取り組みを推進しています。

新たな時短目標では、各加盟組合の状況により、段階的な取組の目標設定ができるよう各項目において「最低到達目標」「中間目標」「最終到達目標」の3段階を設定しています。

なお、2016年4月以降の時短目標については、各加盟組合の進捗状況等を踏まえ、検討することとしています。

#### ① 「最低到達目標」

- ・年間所定労働時間 2,000 時間以下
- ・36 協定における時間外労働の上限 360 時間/年以内の徹底 など

#### ② 「中間目標」

- ・年間所定労働時間 1,900 時間以下
- ・36 協定における時間外労働の上限 240 時間/年など

#### ③ 「最終到達目標」

- ・年間所定労働時間 1,800 時間以下
- ・36 協定における時間外労働の上限 150 時間/年など

### （４）健康確保のための「勤務間インターバル規制」のとりくみ

2009春闘以降、インターバル規制の導入に向けた労使間論議の促進や、協定の締結に向けた方針を掲げ取り組んだ結果、21交渉単位においてインターバル規制の考えに則った労使協定を締結しています。

取り組みの促進に向けては、勤務間インターバル規制の導入に向けたガイドラインを作成し、加盟組合への周知を行い、2015春闘では50交渉単位で導入に向け交渉し、2交渉単位で11時間の勤務間インターバルを確保しました。今後も「労働者の健康と安全の確保」の観点から、労使協定の



締結に向けた取り組みを行うこととしています。

#### (5) 「労働時間適正化月間」の取り組み

11月、2月を「労働時間適正化月間」と設定し、職場における労働時間に対する啓発活動や、労働時間に対する職場での労使認識の共有など、長時間労働に対する集中した取組を促進しています。

啓発活動では、労働時間に対する意識向上に資するポスターの掲示や労働時間適正化に向けた情報発信として労働時間適正化ニュースを発行しました。

#### (6) 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

産別組織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。

具体的な取組としては、若手の組合員（社会人）と大学生との意見交換の場（明日知恵塾：法政大学などとの協働プロジェクト）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。

⇒これまで38回開催し、参加者は学生、社会人併せのべ1000人を超えています。

2014年度は4回開催しました。

詳細は…

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

### 日本化学エネルギー産業労働組合（JEC連合）における取組

#### (1) 雇用の安定・確保を目指した取組み

##### ①産業の安定を通じた雇用の安定と確保

産業毎の雇用に影響を及ぼす問題解決のために、関係省庁への政策要請、他産別・業界団体との意見交換などを、業種別部会および地域連合において行いました。

##### ②労働相談への対応

個々の組合員を対象とした労働相談、および労働組合組織を対象とした雇用合理化問題への対応などを、組織政策局を中心として行いました。

##### ③組織拡大の取組み

労働環境について労使で話し合える第一歩として、労働組合への加入を拡大する取組を行いました。未組織の働く仲間、非正規労働の仲間の組織化を通して、労使関係の構築拡大を目指しました。

#### (2) 健康で豊かな生活のための時間の確保が出来る社会の実現にむけて

##### ①労働社会政策についての取組み

政策会合において、労働側委員としての意見表明を行いました。また、労働基準法改正についても、労働者としての取組を行いました。

##### ②長時間労働の是正にむけた取組み

JEC連合としての年間総実労働時間の目標「1800時間」に向けて取り組む中で、2014年の目標を「年間総実労働時間2000時間を上回る組合をなくす」「年間総実労働時間1900時間未満をめざした労働時間管理」を掲げ、36協定の点検と適正化、労働時間管理の強化、不払い残業の撲滅、時間外労働割増率の引き上げなどに取り組んだ結果、年間総実労働時間2000時間を超える労働組合はまだ一部あるものの、JEC連合としての平均年間総実労働時間は「1846時間」となりました。

##### ③春季生活闘争

すべての働くものの処遇を改善することを目的として、賃金および各種制度面での取組を行いました。

- ・労働時間短縮の取組みとして、労働時間管理、有給休暇取得を促進する方策の構築
- ・制度面の拡充として、育児・看護・介護・特別休暇などの各種支援制度、有給休暇関連、時間外賃金割増率、単身赴任関連、短時間勤務の制度などについて
- ・非正規労働者の労働条件の実態把握と、賃上げ、企業内最低賃金の設定などの処遇改善

#### ④安全衛生の充実にむけて

労働時間管理と安全衛生を一体のものとして、「一斉職場点検・改善月間」を10月に設け、加盟単組に職場のチェックを呼びかけています。

### (3) 労働組合そのものの改革に向けて

#### ①ワークライフバランスの推進

JEC連合のワークライフバランス推進計画に基づき、労働組合組織の改革、職場の改革を実施しています。

#### ②男女共同参画の推進

JEC連合の男女共同参画推進計画に基づき、労働組合組織の改革、職場の改革を実施しています。単組内での研修会などに対しJEC連合から企画相談、講師派遣などの支援を継続して行っており、今期10回開催しました。

### (4) 働く人の意識改革や、働き方改革にむけて

#### ①労働社会政策についての解説

JEC連合機関紙において、労働時間や、社会制度に関わることについての解説を、シリーズで行いました。労働関係法、長時間労働対策、不本

意非正規雇用、労働時間のあり方、女性の活躍の促進、人口減少の影響、等。

#### ②中央討論集会

「労働時間管理・時間外労働と高齢者雇用」をテーマに、翌春闘も見据えた議論をしました。具体的には、36協定、フレックスタイム制、裁量労働制の諸制度を学び、事例報告などを通して労働時間管理の理解を深めました。

#### ③安全衛生研修会

研修会を開催（東・西で2回）心の健康づくりなどを学びました。

#### ④男女共同参画フォーラム

フォーラムを開催（東・西で2回）多様な働き方と言われるその「多様」のあり方を拓げることで、働き方の見直しの議論をしました。

#### ⑤男女共同参画にむけた環境整備型の取組み

女性に焦点をあてた育成・交流の機会としてピギナーズセミナー、スキルアップセミナーを開催しました。

## 公益財団法人日本生産性本部における取組

### (1) 「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おり、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まいりました。

発足から10年が経ち、2015年から新しい体制にて、働き方や価値観の多様化に対応し、個人が自律的に働き、生涯活躍できるよう、新しい視点から、個人の取組、組織の取組と支援の在り方、そして、社会への広がりやを推進する活動を展開

していきます。

これまでの主な活動は以下のとおりです。

詳細は…<http://www.jisedai.net/>

### ① 「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やと定着を図っています。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/profile/wlbdays.php>

## ②「ワークライフバランス・シンポジウム」の開催

一層の普及啓発を目指し、毎年開催しております。2015年12月15日、約160名参加のもと開催しました。問題提起「これからのワークライフバランスを考える」と題したパネルディスカッションと、前年の「第8回ワークライフバランス大賞」大賞受賞の社会福祉法人聖隷福祉事業団聖隷三方原病院(静岡)からの「病院経営とWLB」をテーマにした講演が行われました。

## ③普及啓発のためのパンフレットの作成

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配付しています。

## ④ワークライフバランス実践ハンドブックの作成

推進する中で、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ために、2冊のハンドブックを作成しています。

- 『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 VOL1 〈改訂版〉～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～』  
(共に日本生産性本部・生産性労働情報センター発行)

## (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。

<実施セミナー>

- 在宅勤務制度導入の具体的方法セミナー
- 仕事の効率を上げるためのタイムマネジメントセミナー
- 「仕事と介護の両立」推進のためのポイント解説セミナー

## (3) 地域での実践展開の支援

生活の拠点となる地域での展開が重要であり、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、下記のように地元自治体や関係団体との連携を図っています。

- ①ワークライフバランスアドバイザー養成支援
- ②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
- ③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)

## (4)「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」の取組

少子高齢化、グローバル化が加速する中で、企業が持続的な成長を遂げるためには、女性の育成・活用・登用は不可欠であり、ワークライフバランス推進の動きとあわせて、女性が従事する仕事の質や処遇の向上に取り組むことが求められています。このため、性別ではなく個々人の意欲や能力に応じて処遇を行う、実効性のある仕組み作りを目指して、「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」を2008年9月に発足しました。2015年、新たな推進体制のもと、女性の活躍推進を組織の生産性向上につなげていくことを目指し、活動の加速化を目指します。

当会議では、下記を重点に取り組んでいます。

### ◆目指す方向

- 女性の活躍推進を、組織の生産性向上につなげていくことを目指します  
～イノベーションと新しい働き方の創造に向けて～

### ◆重点項目

- ①ダイバーシティ&インクルージョンの重要性を認識させ、組織・職場の更なる風土改革を促進します
- ②女性活躍推進計画の実現と女性人材の育成の取り組みを支援します
- ③中堅・中小企業や地方での女性活躍推進の取り組みを加速化します

詳細は・<http://www.powerup-w.jp/>

## ①「コア人材としての女性社員育成に関する調査」の実施

コア人材として活躍できる女性社員の層の厚みを増していくことが企業の経営戦略として重要であることから、コア人材としての女性社員育成への取り組み状況や効果的な施策を明らかにし女性社員育成への取り組みを一層推進していくために、2009年から毎年実施しています。2014年からは、各地域の全国生産性機関の協力を得て、調査を実施し、地域別・従業員規模別・業種別などでの分析が可能となっています。

## ②「女性活躍パワーアップ大賞」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、積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動を表彰しています。

<2016年「女性活躍パワーアップ大賞」受賞者>

### ◆大賞

○(株) LIXILグループ (東京都)

トップの強いリーダーシップにより、短期間で女性管理職数が増加

### ◆優秀賞

○アクセンチュア(株)(東京都)

候補者への個別育成プラン作成とモニタリングで、女性の昇進意欲が向上

○(株) KMユナイテッド(大阪府)

経験を問わず女性の採用と躍進で、工法改善により生産性向上を実現

○全日本空輸(株)(東京都)

IT活用により時間価値意識が向上し、女性活躍をグループ全体で推進

○損害保険ジャパン日本興亜(株)(東京都)

女性経営塾や異業種研修実施で、女性社員の意識向上とネットワーク構築

○(株) パソナグループ(東京都)

ライフステージの変化に応じたキャリア形成支援で、高い女性管理職比率

○(株) 三越伊勢丹(東京都)

キャリア面談実施で、社員転換や昇格試験にチャレンジする女性が増加

### ◆奨励賞

○(株) あさくま(愛知県)

○(株) キャリア・ママ(東京都)

○(独) 国際協力機構(東京都)

○(国研) 産業技術総合研究所(茨城県)

○(株) セプテーニ(東京都)

○(株) テンポスバスターズ(東京都)

○(株) デンソー(愛知県)

○日産自動車(株)(生産部門)(神奈川県)

○日本特殊陶業(株)(愛知県)

○星野建設(株)(長崎県)

詳細は…

<http://www.powerup-w.jp/powerup/2016.php>

## 中央大学大学院戦略経営研究科

### ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの取組

当プロジェクトは民間企業と研究者の共同研究プロジェクトとして2008年10月に発足しました。東京大学社会科学研究所での「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」としての5年半の活動を経て、2014年4月に中央大学に研究拠点を移し「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」して活動を継続しています。

プロジェクトでは毎年、WLB支援の必要性や具体的な取組方策、それらの人材活用への効果・影響などを調査・研究するため、参加企業と共同でモデル事業や各種調査を行っています。それらの結果に関する情報共有や関連のトピックについての意見交換等を目的に年7回ほど全参加者が集まる研究会を開催し、積極的な議論を行っています。これらの成果は研究報告書や提言として取り

まとめ、プロジェクトのウェブサイトで公表するほか、毎年1回開催する成果報告会において、幅広く社会に向けての情報発信・共有をしています。本年度の成果報告会は「女性が活躍できる職場を目指して：女性活躍・働き方改革・転勤・介護」とのテーマで2015年11月に開催し、企業や自治体のご関係者約400名のご参加をいただきました。

さらに2015年度は、企業の転勤政策をテーマとする分科会形式の研究プロジェクトをスタートさせました。企業の転勤政策は、人材多様化を推進するうえで、長時間労働などとともに重要な課題です。しかしその状況は企業ごとに大きく異なるうえ、雇用システムの一部に組み込まれ運用されていることから、実態や課題が分かりにくいとの指摘があります。今回のプロジェクトでは、雇用システム全体を視野に入れつつ、転勤の人事政策上の位置づけや実態、課題の把握を行うとともに、今後の在り方を検討することを目的としています。これまでに企業の人事部に対するヒアリング調査や、個人向け調査、企業向け調査を実施しています。個人向け調査の概要は下の「転勤の実態把握に関する調査（個人調査）の結果の概要」をご覧ください。

現在の参加企業は多様な業界・業種の22社に広がっています。幅広い範囲の実情を踏まえた幅広い情報発信の可能性が広がっていますので、社会全体でのWLB支援を推進し、WLB社会が実現する

よう、さらに活動を充実させていきます。

◆ プロジェクト参加企業（22社、50音順）  
株式会社朝日新聞社、イオン株式会社、株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ、川崎重工業株式会社、コニカミノルタビジネスソリューションズ株式会社、ジブラルタ生命保険株式会社、大成建設株式会社、帝人株式会社、株式会社東急ハンズ、東京地下鉄株式会社、東京電力株式会社、株式会社東芝、日本放送協会、日本郵便株式会社、パシフィックコンサルタンツ株式会社、株式会社阪急阪神エクスプレス、株式会社日立製作所、株式会社日立物流、ひょうご仕事と生活センター、株式会社ポピンズ、本田技研工業株式会社、丸紅株式会社

◆ 研究者メンバー  
プロジェクト代表：佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）教授）  
研究リーダー：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）  
推進リーダー：小室淑江（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役）  
他7名

プロジェクトのウェブサイト  
<http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/index.html>

#### 《転勤の実態把握に関する調査（個人調査）の結果の概要》

プロジェクトでは、企業で働く個人が、転勤をどのように受止め、評価しているかを把握するため、「転勤の実態把握に関する調査（個人調査）」を実施した。調査期間は2015年10月23日～27日、調査対象は調査会社にモニターとして登録する個人のうち、正社員300名以上の企業に勤務する転居転勤の可能性がある30～49歳の男女総合職である。

調査結果の概要は以下の通り。

#### ◆ これまでの転勤の経験

正社員（30～40歳代）に異動・転勤の経験をたずねたところ、「ある」と回答した者は約75%で、そのうちの9割弱が国内・国外への転居経験がある。

#### ◆ 転勤に対する入社時と今後の考え方

転勤への受止めをたずねた回答では、「入社時」においては「積極的に転勤したい（11.1%）」「積極

的ではないが転勤を受け入れる (39.5%)」の合計が50.6%であったのに対し、現状ではその比率は41.2%まで低下している。反対に「積極的ではないが転勤を受け入れる」「絶対に転勤はしたくない」の合計は入社時→現在で30.5%から44.3%へと約14%ポイント増えている。

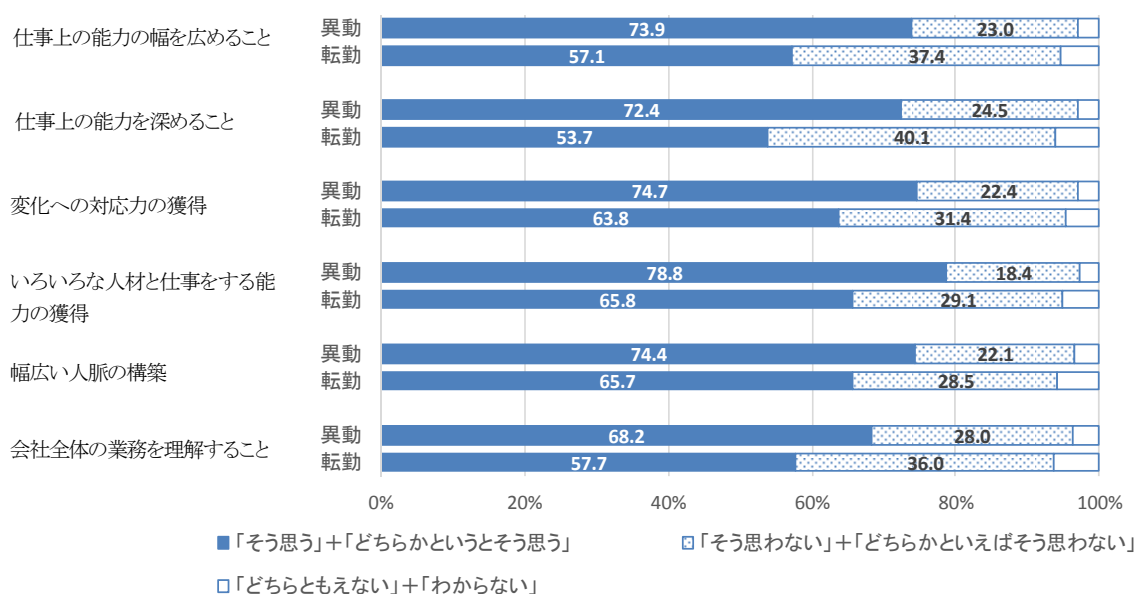
◆ 異動・転勤において考慮して欲しいこと

異動・転勤を受入れるのであればどのような配慮を望むかをたずねた回答で多かったのは「転勤に社員の希望（時期、場所、期間など）を反映させる（30.2%）」「子育てや介護などの個人的な事情がある社員には、一時的に転勤を免除する（26.1%）」「専門性を深める視点から異動を行う（25.8%）」などであった。

◆ 異動・転勤による効果

実際に異動・転勤によって得られた効果を異動の場合、転勤の場合に分けて尋ねたところ、人材育成効果である「仕事上の能力の幅を広げること」「仕事上の能力を深めること」など能力やスキルの向上に関する項目のほか、「いろいろな人材と仕事をする能力の獲得」「幅広い人脈の構築」「会社全体の業務を理解すること」など業務経験や人脈を広める効果に関する項目についても、「異動」による効果が「転勤」による効果を上回った（図表）。

【図表：異動・転勤により得られた効果】



このような異動・転勤に関する従業員の受止め・評価は、企業が期待する効果との間にギャップがある可能性が高い。今後は企業調査と合わせた調査結果の分析や、研究者および企業担当者との検討を通じ、転勤の課題やあり方について一層理解と議論とを深めていく予定である。