

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。

第2章

第1節 企業や働く者の取組

I 仕事と生活の調和連携推進・評価部会構成員団体等の取組

1 経済4団体（経団連・日商・中央会・経済同友会）・連合における取組 「働き方改革 労使シンポジウム」

経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経済同友会、日本労働組合総連合会の主催により、2017年9月22日、「働き方改革 労使シンポジウム～労使の創意工夫でワーク・ライフ・シナジーを高める」を開催し、企業経営者や労働組合を中心に約550名が参加しました。

開会にあたって、神津里季生連合会長がシンポジウム開催の経緯について、「労使がしっかりとコミュニケーションをとり主体的に取り組んでいることを社会に広くアピールし、働き方改革にこめた労使による骨太のメッセージを発信していく必要があるとの共通の思いを踏まえたものである」と説明した上で、「地域レベルでも労使による地域社会への発信が行われることを期待する」と挨拶しました。

また、鵜浦博夫経団連副会長は、総人口の減少や、I o T (Internet of Things) やA I など革新的技術を取り込んだ新たなビジネスモデ

ルによる競争の激化など、パラダイムシフトというべき状況にある中でわが国企業の活力を維持・向上させていくためには、「女性や高齢者など多様な人材が多様な働き方を選択できる環境を整え、潜在的な労働力を引き出すとともに、革新的技術の発展を成長のチャンスととらえて、イノベーションの創出を加速させていく必要がある」と指摘し、そのための取組の柱の1つが働き方改革であることを強調し、「働き方改革のさまざまな取組を通じて、私たちは、充実した仕事と豊かな個人生活が相乗効果をもたらす好循環をつくり出していかなければならない」と述べ、労使がそれぞれの会社の事情に応じた創意工夫を積み重ね、不断に改革を進めていくことへの期待を示しました。

その後、柳川範之東京大学教授が「技術革新と今後の働き方」をテーマとした基調講演を行うとともに、働き方改革に先進的に取り組む3社と産別労組の事例紹介を行いました。

2 経済4団体（経団連・日商・中央会・経済同友会）と地方・業種別経済団体における取組「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」

働き方改革をさらに深化させるためには、一企業だけで解決することが困難な商慣行の見直しを強力に推進していくことが求められます。

そこで、これら商慣行の是正に向けた経済界の強い意志を示すとともに、各団体の加盟企業

における取組の推進を目的として、2017年9月22日、経済4団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経済同友会）と地方・業種別経済団体の計112団体が連携し、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を行いました。

長時間労働につながる 商慣行の是正に向けた共同宣言

労働力人口が減少していく中、わが国企業が持続的に成長していくためには、非効率な働き方を改め、競争力の源泉である人材の確保・定着を図りつつ、生産性を大きく向上させていくことが不可欠です。

昨今、働き方改革への関心が高まり、経営トップ自らが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働を前提とした企業風土や職場慣行を見直す企業が増えています。今後、これをさらに深化させるためには、一企業だけでは解決することが困難な商慣行の見直しを強力に推進していくことが求められます。

われわれ経済界は、消費者や取引先の理解を得ながら、下記の取組みを推進し、長時間労働につながる商慣行の是正、ひいては、サプライチェーンに係わる誰もが働きやすい職場環境を整備し、持続可能な経済社会の実現に貢献していくことを宣言します。

2017年9月22日

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

(一社) 日本経済団体連合会 日本商工会議所 (公社) 経済同友会 全国中小企業団体中央会

○業種別経済団体 (61 団体)

板硝子協会	(一社) 住宅生産団体連合会	(一社) 情報サービス産業協会	(一社) 情報通信ネットワーク産業協会
(一社) 信託協会	(一社) 生命保険協会	石油鉱業連盟	石油連盟
石灰石鉱業協会	(一社) セメント協会	(一社) 全国銀行協会	(一社) 全国建設業協会
(一社) 全国信用金庫協会	(一社) 全国地方銀行協会	全国通運協会	(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会
(公社) 全日本トラック協会	(一社) 第二地方銀行協会	(公社) 鉄道貨物協会	電気事業連合会
電機・電子・情報通信産業経営者連盟	(一社) 電子情報技術産業協会	(一社) 投資信託協会	(一社) 日本化学工業協会
日本化学繊維協会	(一社) 日本ガス協会	(一社) 日本建設業連合会	(一社) 日本港運協会
日本鉱業協会	(一社) 日本工作機械工業会	(一社) 日本ゴム工業会	(一社) 日本自動車工業会
(一社) 日本自動車部品工業会	日本証券業協会	(一社) 日本人材紹介事業協会	(一社) 日本人材派遣協会
日本製紙連合会	日本製薬工業協会	日本製薬団体連合会	(一社) 日本船主協会
日本船舶輸出組合	(一社) 日本倉庫協会	(一社) 日本造船工業会	(一社) 日本損害保険協会
日本チェーンストア協会	(一社) 日本鉄鋼連盟	(一社) 日本電機工業会	(一社) 日本電線工業会
(一社) 日本塗料工業会	(一社) 日本乳業協会	日本百貨店協会	日本肥料アンモニア協会
(一社) 日本ベアリング工業会	(一社) 日本貿易会	日本紡績協会	(一社) 日本民営鉄道協会
日本羊毛産業協会	(一社) 日本旅行業協会	ビール酒造組合	(一社) 不動産協会
(一社) 不動産証券化協会			

○地方別経済団体 (47 団体)

北海道経営者協議会	(一社) 青森県経営者協会	(一社) 岩手県経営者協会	(一社) 宮城県経営者協会
(一社) 秋田県経営者協会	(一社) 山形県経営者協会	福島県経営者協会連合会	(一社) 茨城県経営者協会
(一社) 栃木県経営者協会	(一社) 群馬県経営者協会	(一社) 埼玉県経営者協会	(一社) 千葉県経営者協会
(一社) 東京経営者協会	(一社) 神奈川県経営者協会	(一社) 新潟県経営者協会	(一社) 富山県経営者協会
(一社) 石川県経営者協会	福井県経営者協会	山梨県経営者協会	(一社) 長野県経営者協会
(一社) 岐阜県経営者協会	(一社) 静岡県経営者協会	愛知県経営者協会	三重県経営者協会
(一社) 滋賀経済産業協会	京都経営者協会	大阪経営者協議会	兵庫県経営者協会
(一社) 奈良経済産業協会	和歌山県経営者協会	(一社) 鳥取県経営者協会	(一社) 島根県経営者協会
岡山県経営者協会	広島県経営者協会	山口県経営者協会	徳島県経営者協会
香川県経営者協会	愛媛県経営者協会	高知県経営者協会	福岡県経営者協会
佐賀県経営者協会	長崎県経営者協会	熊本県経営者協会	大分県経営者協会
宮崎県経営者協会	鹿児島県経営者協会	(一社) 沖縄県経営者協会	

計 112 団体 (2017 年 11 月 16 日現在)

3 日本経済団体連合会（経団連）における取組

経団連は2016年を「働き方・休み方改革集中取り組み年」と位置づけて以降、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な改革に取り組みました。2017年度は、「働き方改革CHALLENGE2017」と銘打ち、働き方改革のモメンタムを加速すべく、昨年に引き続き、活発に各種活動を展開しました。

（1）「働き方改革アクションプラン」の策定・公表

2017年8月、経団連会員に対し、(1)長時間労働の是正、(2)年次有給休暇の取得促進、(3)柔軟な働き方の促進に関する自主行動計画（KPIと行動計画）の策定と公表を呼びかけました。各社の行動計画は経団連ホームページで公表します（2018年春頃予定）。

（2）長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組

2017年9月、日商、中央会、同友会等と連携し、「長時間労働の是正に向けた共同宣言」を公表しました。（参照p.37）

（3）年次有給休暇取得促進キャンペーンの展開

昨年に引き続き、年次有給休暇取得促進キャンペーンを行うにあたり、2017年7月、榊原定征会長から経団連会員に対し、【トップが主導「年休3！4！5！」】の取組の協力をお願いしました。特に今年は、年3日程度の年休の追加取得にあたり、プレミアムフライデーや学校休業日にあわせた年休取得への配慮をお願いしました。

【トップが主導「年休3！4！5！」】

- ①年3日程度の年休の追加取得
- ②年休と土日・祝日を組み合わせた4連休の取得
- ③年休の取得日数が5日未満の従業員が生じないような取組

（4）リレーセミナーの開催

①「働き方改革 労使シンポジウム」の開催

2017年9月、経済4団体と連合主催によるシンポジウムを開催しました。（参照p.36）

②「働き方改革セミナーin広島」の開催

2017年11月22日、経団連と広島経済5団体、中国経団連主催の「働き方改革セミナーin広島」を開催し、経団連や広島県における働き方改革の取組の紹介や働き方改革をテーマとした広島県内企業4社によるパネルディスカッションを行いました。

③各種セミナーの開催

上記に加え、関経連との共催による「働き方改革セミナー～働き方先進地域 KANSAI を目指して～」(2017年12月5日)、経団連主催の「過重労働防止対策セミナー」(2017年11月28日)、「働き方改革実践セミナー～KPIを活用した取り組み」(2017年12月25日)等を開催し、法制度の周知や働き方改革に向けた好事例の普及に取り組みしました。

（5）周知活動の展開

①「働き方改革事例集」の公表

働き方改革の好事例を広く展開すべく、2017年9月、「働き方改革事例集」を公表しました。総労働時間短縮のインセンティブとして、営業店の業績や個人実績の評価に時間管理に関する指標を導入した事例や原則全社員を対象に利用時間に制限を設けずテレワーク運用している事例、全部署を対象に「働き方改革推進リーダー制度」を導入し、現場目線での課題解決を行うとともに、次世代リーダー育成にもつなげている事例など、15社の先進的な事例を紹介しています。

②機関誌等による広報

機関誌『月刊経団連 8月号』では、「働き方改革の深化」を特集テーマとして取り上げました。

鵜浦博夫経団連副会長（日本電信電話社長）と2社の経営トップ、経済エコノミストとの座談会では、日本全体で働き方改革に取り組むための方策等を論点に意見交換を行いました。あわせて、働き方改革に向けた有識者からの寄稿等も掲載しています。

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「2018 年版経営労働政策特別委員会報告」では、第1章に「働き方改革の推進と労働生産性

のさらなる向上」を掲げ、経営トップ自らが社員へ働き方改革に取り組む目的を発信し、理解を深めることの重要性や年間の総労働時間数や年休取得日数などのKPI活用した取組推進等について提示しました。

また、全国の地方経済団体等で開催している同報告に関する講演会（60 余か所）の中でも、働き方改革の推進について周知・広報を行いました。

詳細は…経団連「働き方・休み方改革」ポータルサイト
<http://www.keidanren.or.jp/policy/wlb.html>

4 日本商工会議所及び各地商工会議所における取組

（1）ワーク・ライフ・バランスの向上、多様な人材の活躍推進に向けた取組

①「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」の提供

日本商工会議所は東京商工会議所と共同で、中小企業の現場で女性の活躍を推進するための具体的な取組を分かりやすく解説した小冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を制作しました。本冊子は、働く女性が、入社から退職までの間に抱える様々な課題に対応しながら活躍の場を広げて行くために、中小企業経営者・労働者、双方の理解を進めるべき点をまとめたものです。本ガイドブックの配布やホームページへの掲載などを通して周知を図り、中小企業の取組の参考として活用いただいています。

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～」「若者・女性の活躍推進 商工会議所支援策」

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

②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定ツール」の提供

日本商工会議所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するツールを無料提供しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定及びそ

の実行は、企業の人材獲得に役立つばかりでなく、職場環境の改善や生産性の向上に向けた検討を進める機会となることも期待できます。そのため、日本商工会議所は、法律上の策定義務のない中小企業においても行動計画の策定を進めることは複合的なメリットがあると考え、本ツールの提供を通して中小企業における策定を支援しています。

また、日本商工会議所の若者・女性活躍推進ポータルサイトにおいて行動計画策定企業を紹介することにより企業PRも応援していきます。

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～」「行動計画の策定を支援します」

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

③働き方改革フォーラムの開催

2017 年2月21 日、日本商工会議所は東京商工会議所と共同で、生産性向上と多様な人材の活躍推進を図り、働き方改革について企業が自ら考え実行していく気運を高めることを目的として、「働き方改革フォーラム」を開催しました。

本フォーラムでは、菊池桃子氏（戸板女子短期大学客員教授）による基調講演、内閣府より男女共同参画への取組の紹介がなされたほか、東京都、大阪府、広島県の3企業の代表者により各企業における先進的な取組の紹介が行われ来場者の

皆様より高い評価をいただきました。

詳細は…**未定**

④「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、商工会議所等の取組情報を発信しています。

「光る！リーダーシップ！」のコーナーでは、若者や女性を含む多様な人材が活躍できる職場の実現に向けた取組を行っている中小企業の先進事例を紹介しており、企業における取組検討の参考としていただくとともに、紹介企業のPRの場としても活用していただいています。

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）調査研究、提言活動

①「女性等活躍推進専門委員会」での検討

急速な生産年齢人口の減少が見込まれる我が国において、社会が成長を続けるためには、意欲のある全ての多様な人材がその能力を発揮し働くことのできる社会になることが必要であるという考えから、日本商工会議所は、これまでも中小企業が多様な人材の活躍を図る方策について検討してまいりましたが、2016年より「女性等活躍推進専門委員会」を設置し、特に女性・外国人・高齢者の活躍をテーマに検討し各種事業を推進していま

す。

②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、全国の商工会議所を通じ中小企業 4,000 社超に対して人手不足の実態や、その対応について調査し、2017 年 7 月に結果を公表しました。前年度結果より 5 ポイント高い 60%超が人手不足であると回答し、中小企業における人手不足感の高まりが明らかになりました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/cat298/2017/0703130000.html>

（３）仕事と生活の調和の実現に向けたその他の活動

①「出会いの場創出事業」の実施状況を調査

日本商工会議所は、2016 年 11 月に全国 515 商工会議所を対象に、2015 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、各地商工会議所が地域経済の活性化、地域福祉への貢献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…**未定**

②出会いの場創出事業の実施

「商工会議所婚活事業実施調査」によると、2016 年度には、153 商工会議所が「出会いの場創出事業」を実施しました。回答のあった 344 商工会議所の 44.5%に当たり、実施回数は延べ 260 回に上っています。

5 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

2017 年 11 月 1～2 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、「中小企業が取り組むべき働き方改革～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～」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組について、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

2017年10月26日、第69回中小企業団体全国大会を長野県内で開催、全国より約2,500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「働き方改革」への取組、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

○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、「女性の大活躍推進佐賀県会議」佐賀県、「おおいた子ども・子育て応援県民会議」大分県）。

6 日本労働組合総連合会における取組

（１）2017年度 運動方針への明記

連合は2016年10月14日開催の第73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、「2017年度活動計画」を決定しました。

また、2017年10月4～5日開催の第15回定期

大会において、「次の飛躍へ 確かな一歩を」と題して「2018-2019年度運動方針」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

政府の「働き方改革実現会議」に参画し、政労

使合意にもとづき、労働基準法における罰則付き時間外労働の上限規制を含む「働き方改革関連法案」の法案要綱が答申されました。またワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークの実現に向けては、インターバル規制の普及やパワハラ対策などで一定の前進をはかることができました。

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・介護の両立支援、及び男女の育児・介護と仕事の両立支援制度の拡充と不利益取扱いの禁止に取り組みました。

(2) 2017 春季生活闘争における取組

2017 春季生活闘争においては、日本経済・社会全体として「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」のためには「底上げ・底支え」「格差是正」に重点を置いたすべての働く者の処遇改善が不可欠として、月例賃金にこだわり賃金の社会的水準確保を重視した取組を継続しました。

詳細は…<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2017.html>

①ワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働の是正と過労死ゼロの実現に向け、特別条項付き 36 協定の上限時間縮減に向けた取組や、勤務間インターバル規制導入、労働時間管理の強化などの過重労働対策を進めました。

育児・介護に関する両立支援の取組については、次世代育成支援対策推進法の改正に基づく行動計画の策定や取組の点検などを展開しました。あわせて、各種ハラスメント（マタニティ、パタニティ、介護など）防止の取組の点検を行いました。ワーク・ライフ・バランスに関わる要求、特に過重労働の是正に関する取組は、年々増えてきており、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上で重要であり、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組を推進しました。

また、職場における男女平等の実現に向けて、男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取組や、女性活躍推進法の取組も展開しました。

(参考)

「労働条件に関する 2017 春季生活闘争および通年の各種取り組み」最終集計は

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2017/yokyu_kaito/kaito_no7_torikumi_20170705.pdf

(3) 2017・2018 重点政策での位置づけ

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」を目指し、2016 年 6 月 2 日の第 72 回中央委員会で、「2017 年度（2016.7～2017.6）連合の重点政策」を、2017 年 6 月 1 日の第 75 回中央委員会で、「2018 年度（2017.7～2018.6）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、街宣行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。

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

「時間外労働限度基準」告示の法律への格上げ、特別条項付き 36 協定を適用する場合における上限時間規制の法定化、すべての労働者を対象に「休息时间（勤務間インターバル）規制」の導入を最重点政策として、取組を進めました。時間外労働の上限規制の法制化の決定がされる中、すべての労働者の労働時間把握の義務化や、36 協定の適正化に取り組みました。

②女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

育児・介護休業法について、介護休業・短時間勤務制度の拡充、男性の育児参画の促進等、仕事

と育児・介護の両立に資する内容で法改正が行われるよう取組を進め、あわせて雇用形態にかかわらない均等待遇原則の法制化をめざし、最重点政策として取組を進めました。

また、男女が責任を分かち合いながらあらゆる分野において活躍できることを可能にするため、男性の働き方の見直しや性別役割分担意識に基づく慣行の払拭、出産・育児に関わる様々な法制度の周知を徹底するとともに、保育所や放課後児童クラブの待機児童対策の確実な実施を重点政策として取り組みました。

連合「第4次男女平等参画推進計画」(2013年10月～2020年9月)の目標の一つである「2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率30%」の実現をめざす中、2018年度より女性中央執行委員を8人から12人に増員し、常任役員の女性も2人から4人に増え、女性参画率は33.9%となりました。

また、連合本部は2017年2月に女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画を策定し、認定制度で最も高い評価の「3段階目」の「えるぼし」を取得しました。連合は、男女ともに能力と個性を発揮できる「男女平等参画社会」の実現をめざし、労働組合における男女平等参画を推進しています。

詳細は・・・

https://www.jtuc-rengo.or.jp/woman_active/

また、2017年6月には、「男女平等月間」の取組の一環として、男性の育児休業取得促進、ワーク・ライフ・バランス推進に労働組合自ら積極的に取り組んでいく意思表示の一つとして、連合の「イクボス宣言」を行いました。

詳細は・・・

https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=1290

(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「働くことを軸とする安心社会」をおおむね2020年までに実現することを念頭に置き、

人々を「働くこと」に結びつけていくための5つの「安心の橋」、すなわち「教育と働くことをつなぐ」「家族と働くことをつなぐ」「働くかたちを変える」「失業から就労へつなぐ」「生涯現役社会をつくる」、を架けることを政策パッケージとしてまとめました。

詳細は・・・[https://www.jtuc-](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/seisaku_201707.pdf)

[rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/seisaku_201707.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/seisaku_201707.pdf)

「橋Ⅱ 家族と働くことをつなぐ」ための具体的政策

すべての人が公平・公正なワークルールのもとで働き、妊娠、出産、子育てや介護などを社会全体で支える仕組みが整備され、男性も女性も仕事と生活の調和を実現し、職場、家庭、地域において男女が共に責任と権限を担う男女平等参画社会の構築

男女が共に仕事と生活の調和が可能な社会を実現するため、これまでの働き方・働き方を見直すとともに、男性の家庭生活や地域への参画を促進し、安心・安全な地域づくりを推進するため、以下の取組を行いました。

- 2010年に政労使で合意・署名した「ワーク・ライフ・バランス憲章」における趣旨の社会性を改めて確認し、その周知と徹底を図る取組
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における数値目標達成のための取組の推進
- 仕事と生活の調和への取組と実績の「見える化」を図り、公共調達における評価要件とするための取組
- 男性の働き方・働き方や固定的性別役割分担意識の改革を推進し、家事・育児、地域活動のほとんど女性が担っている現状の改善を図る取組
- 「年間総実労働時間」の削減を図るため、就業時間に関する規制の強化や不払い残業撲滅の徹底、時間外割増率の引き上げなどを多角的に導入・強化する取組及び年次有給休暇の完全取得を実現するための取組

7 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/category/policy>

（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・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）『情報労連・時短目標』の設定

産別組織として「情報労連・時短目標」を設定し、健康と安全の確保やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた加盟組合の主体的な取組を推進しています。

「情報労連・時短目標」では、目標項目に年間所定労働時間や年間総実労働時間、時間外労働の上限、勤務間インターバル制度等を掲げ、各加盟組合の自組織の実態に即した目標設定ができるよう各項目に「ミニマム」「ステップアップ」「ターゲット」の3段階を設定しています。

①「ミニマム」

- ・年間所定労働時間 2,000 時間以下
- ・36 協定「特別条項」による延長時間上限 720 時間/年以下
- ・「勤務間インターバル制度」組織内検討

②「ステップアップ」

- ・年間所定労働時間 1,900 時間以下
- ・36 協定「特別条項」による延長時間上限 540 時間/年以下
- ・「勤務間インターバル制度」導入方針の確立

③「ターゲット」

- ・年間所定労働時間 1,800 時間以下
- ・36 協定「特別条項」による延長時間上限 360 時間/年以下
- ・「勤務間インターバル制度」導入

（4）健康確保のための「勤務間インターバル制度」の取組

2009 春闘以降、勤務間インターバル制度の導入に向けた労使間協議の促進や、協定の締結に向けた方針を掲げ取り組んだ結果、22 交渉単位において勤務間インターバルの考えに則った労使協定を締結しています。

取組の促進に向けては、勤務間インターバル制度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、2017 春闘では 32 交渉単位で導入に向け交渉し、8 交渉単位で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組を継続的に行うこととしています。

(5) 「労働時間適正化月間」の取組

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、労働時間に対する組合員の意識啓発に向けた「クリアファイル」の作成・配布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

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、働くことの意義や実際に社会人になって気づいたこと、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 48 回開催し、参加者は学生、社会人併せ延べ 1,650 人となっています。

2016 年度は 3 回開催しました。

詳細は…

<http://www.joho.or.jp/category/contribution/school>

8 日本化学エネルギー産業労働組合連合会（JEC 連合）における取組

(1) 雇用の安定・確保をめざした取組

①産業の安定を通じた雇用の安定と確保

産業に影響を及ぼす産業特有の問題の解決を図るため、関係諸団体等への政策要請、他産別・業界団体との意見交換などに、より積極的かつ体系的に取り組みました。

②労働相談への対応

雇用の安定・確保に向け、事業譲渡・再編、出向・転籍、労働条件の不利益変更、雇用合理化などの問題に加盟単組が適切に対処できるよう支援しました。

③組織拡大の取組

雇用維持や労働環境の向上といった、働くことを軸とする安心社会の実現に向け、より多くの労働者の力を結集していくことが重要であるという考えのもと、組織拡大を重点課題の一つと位置づけ取り組みました。直近 1 年間でいくつかの組織で組織拡大を実現しており、引き続き加盟単組を通じ関係会社の産別加入や組合員範囲の拡大(パート、契約労働者、雇用延長者等)を図ることで、組織拡大に取り組んでいきます。

(2) 健康で豊かな生活が出来る社会の実現に向けて

①労働社会政策についての取組

機関誌や会員用ホームページで労働関係法規の解説などをタイムリーに行い、社会保障関連の動向などの報告をしました。また、各種政策会合の場において、意見の反映に努め行動しました。

②長時間労働の是正に向けた取組

働き方改革の動向をテーマに勉強会や情報交換の場を設ける中で、長時間労働に対する各加盟単組の取組を支援してきました。私たちの目指すべき姿である年間総実労働時間 1,800 時間に対し、直近 2 回の年度調査では加重平均で 1,901 時間、1,885 時間と改善の傾向が見られます。引き続き連合並びに関係省庁と連携し、法改正を含む環境整備への働きかけを強めると共に、現場の実態が伴った改革となるよう産別機能の発揮に努めます。

③春季生活闘争

時短・両立支援に関する要求を掲げた単組がそれぞれ 50 組織前後といずれも前年度を大きく上

回り、男女共同参画に関する要求を掲げた組織は前年度並みの約10組織という結果となりました。

④労働安全衛生の充実に向けて

例年に続き「安全衛生研修会」や「一斉職場点検・改善月間」を通して、JEC 連合安全衛生指針（メンタルヘルス付随指針）並びに安全衛生チェックリスト・リスクアセスメント導入ツールの浸透を図り、労働災害の未然防止に取り組みました。

（3）誰もがいきいきと働く社会の実現に向けた取組

①Rebalance2020の実現に向けた取組

前年度に JEC 連合の5ヵ年計画として「ワーク・ライフ・バランス推進計画」と「男女共同参画推進計画」、通称 Rebalance2020ーリバランスニイマルニイマラーを策定しました。本計画は、連合の第4次男女平等参画推進計画を基に、化学エネルギー産業が結集する JEC 連合特有の課題を解決することを目的に作られたものであり、2つの計画が車の両輪をなしている点が特徴です。

今年度は当計画に基づき、中央執行委員の枠を拡大し各業種別部会より計6名の女性中央執行委

員を選出しました。その上で、計画の実効性を高める組織体制として中央執行委員と各業種別部会が連携し（次頁イメージ図 参照）、2021年度までに以下の項目に関する数値・行動目標を達成するべくトップダウン・ボトムアップ両面からの取組を推進しています。

ワーク・ライフ・バランス推進計画が目指すもの

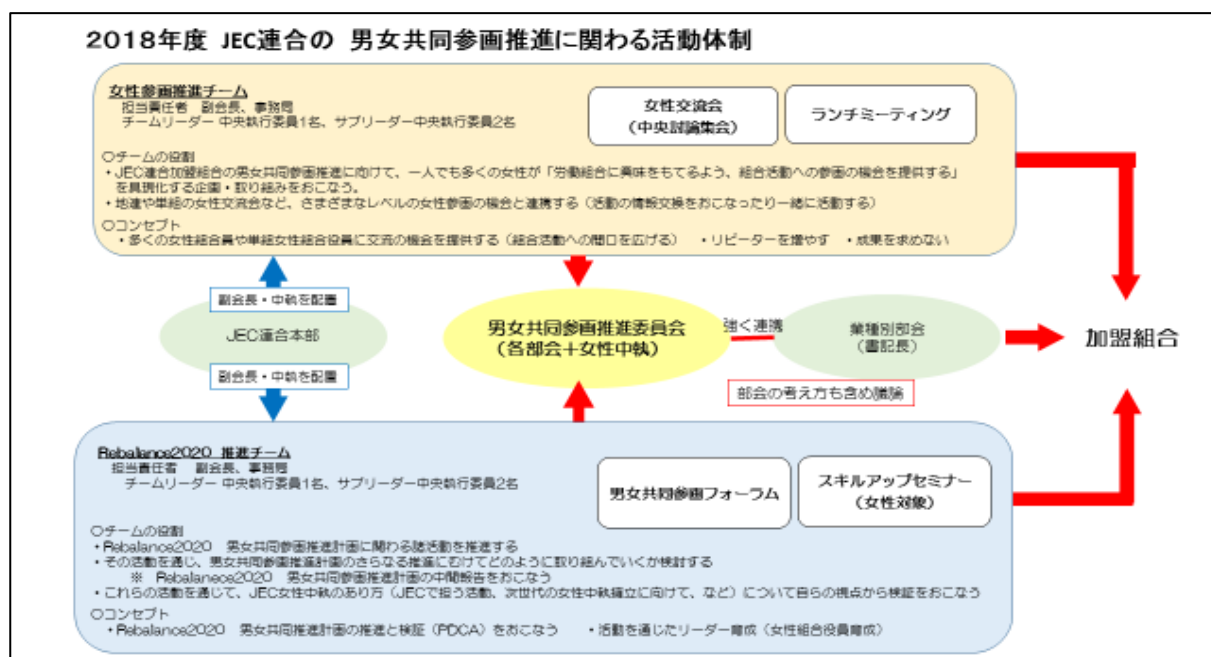
- ・（プラチナ）くるみんマークの取得率向上
- ・男性の育児休業取得率向上と働き方改革
- ・従業員・組合員の意識改革
- ・年間総実労働時間の短縮

男女共同参画推進計画が目指すもの

- ・労働組合の意思決定機関への女性参画率向上
- ・組合活動への女性参画率向上と活動の柔軟化
- ・就業継続支援の強化（両立支援を含む）
- ・女性活躍推進法の浸透

②働き方改革に関する取組

法改正を含む社会情勢等を的確に把握し、加盟単組にタイムリーに情報提供すると共に、意見交換の場を積極的に設けるなどすることで、加盟単組の取組を支援していきます。



9 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「ワークライフバランス推進会議」は、働き方と暮らし方の改革に向けた活動を展開してきました。2015年から「ワークライフバランス推進会議～生涯活躍と働き方改革を実現する民間運動～」と名称を改め、生涯活躍と働き方改革の実現を目指し、個人起点でのワークライフバランス実現に取り組んでいます。個人の取組、組織の取組と支援の在り方、そして、社会への広がり推進する活動を展開していきます。

詳細は…<http://www.jisedai.net/>

①「ワークライフバランス大賞」の実施

2007年より「ワークライフバランス大賞」を実施しています。2016年から新たな観点を加え、個人のワークライフバランス実現を支援している企業・組織の取組を表彰しています。

2017年度は、「第10回ワークライフバランス大賞」を実施しました。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/wlbtaihou/2017/index.php>

②「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

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」と提唱しています。

詳細は…<http://www.jisedai.net/profile/wlbdai.php>

(2) 教育・研究事業への取組

ワークライフバランスの実践を推進するための研修や先進事例紹介などを実施しています。

○在宅勤務制度導入の具体的方法セミナー

○「仕事と介護の両立」ポイント解説セミナー

(3) 地域での実践展開の支援

地域の実情を踏まえて進めることが効果的であり、地元自治体や関係団体と連携を図っています。

①ワークライフバランス・コンサルティング支援

②ワークライフバランス推進のための勉強会開催

(4)「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」の取組

2008年に発足した「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」では、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、下記重点項目を掲げ、活動を展開しています。

- 1 組織・職場の更なる風土改革を促進
- 2 女性活躍推進計画の実現と女性人材育成支援
- 3 中堅・中小企業や地方での取組の加速化

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

2009年から毎年実施し、調査結果を「女性人材の活躍」としてとりまとめています。

詳細は…

<http://activity.jp-net.jp/detail/lrw/activity001496.html>

②「女性活躍パワーアップ大賞」の実施

女性活躍推進において、他の範となる事例や組織内外に影響貢献している事例を表彰しています。

2017年度には、表彰制度として10回目となる「第3回女性活躍パワーアップ大賞」を実施しました。

詳細は…

<http://www.powerup-w.jp/powerup/2018.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

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月に発足した当プロジェクトは、今年度10年目の活動を続けています。参加企業は30社を超え、業種も一層の広がりを見せています。

プロジェクトが取り組む企業の課題も、WLB支援から女性活躍を含むダイバーシティ経営全般へと広がっています。特にここ数年は、長時間労働の見直しなど働き方の改革に加え、配置・育成・処遇などの人事管理制度の在り方へと調査・研究の視点が拡大・深化しています。

この背景には、働き方改革とは単に長時間労働を解消することだけではなく、多様な人材が活躍できるように、労働時間を有限な経営資源と捉え、時間を意識し時間生産性を高める働き方や仕事管理を行うこと、さらには男女を問わず社員の能力開発とキャリア形成支援を行うことが、企業が将来にわたり付加価値を生み出し続ける上で重要との考えがあります。この基本的な考え方を「ダイバーシティ経営・働き方改革推進」-重要なのに見落とされがちな『3つの柱と10の視点』として提言に取りまとめ、公表しました。(下欄枠内参照。)

詳細は…http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/material/pdf/WLB_summary_2017.pdf

この提言は、2017年11月に「ダイバーシティ経営と働き方改革・人事制度改革」と題して開催した成果報告会に参加された企業などの関係者約

350名との対話から生まれたものです。成果報告会は、プロジェクトの研究者が参加企業と共同で行うモデル事業や各種調査の結果などについての意見交換・議論を行った成果を社会に還元するものとして、年1回開催するものです。さらに研究成果は報告書として取りまとめ、ウェブサイトで公表するとともに、3年ごとに学術書として出版しています。

詳細は…<http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/index.html>

◆プロジェクト参加企業 (31社、50音順)

イオン(株)、(株)イトーキ、(株)NTTドコモ、王子マネジメントオフィス(株)、川崎重工業(株)、コニカミノルタージャパン(株)、ジブラルタ生命保険(株)、住友金属鉱山(株)、大成建設(株)、大同生命保険(株)、大和ハウス工業(株)、(株)竹中工務店、(株)帝人、東京海上日動火災保険(株)、東京地下鉄(株)、東京電力ホールディングス(株)、(株)東急ハンズ、(株)東芝、東洋水産(株)、日本精工(株)、日本放送協会、日本郵便(株)、パシフィックコンサルタンツ(株)、ひょうご仕事と生活センター、(株)日立製作所、(株)日立物流、(株)富士通マーケティング、(株)ベネッセホールディングス、本田技研工業(株)、丸紅(株)、(株)読売新聞東京本社

◆研究者メンバー

プロジェクト共同代表：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）
プロジェクト共同代表：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）他共同研究者8名

提言：ダイバーシティ経営・働き方改革推進 -大切なのに見落とされがちな3つの柱・10の視点-

- I. 多様な人材の活躍支援と継続的なキャリア支援を
 - ① 働き方改革では多様な人材が活躍できる土台作りを
 - ② 「子育て」や「介護」の支援でなく、「仕事との両立」の支援を
 - ③ キャリア意識・ライフイベントの多様性を前提とした女性社員のキャリア支援を
 - ④ 多様な人材の活躍に対応できる転勤施策を
 - ⑤ 多様な部下をマネジメントできる管理職（WLB管理職）の育成や支援を
 - ⑥ 働き方改革の「推進の要」である管理職自身が、率先して自分の行動の変容を
- II. メリハリのある働き方の実現を
 - ⑦ 「安易な残業依存体質」の解消を
 - ⑧ 時間意識の高いメリハリのある働き方で、「平日のゆとり」確保を
- III. 働き方改革は生活改革と表裏一体
 - ⑨ 「平日のゆとり」で生活改革を
 - ⑩ 「子育てはカップルで」を前提とする支援を