第２章
仕事と生活の調和実現に向けた取組

※　本章第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　日本経済団体連合会（経団連）における取組

経団連は 2018 年度から「働き方改革 toward Society 5.0」をキャッチフレーズに掲げ、デジタルトランスフォーメーションに対応した「人」が中心の経済社会を実現するため、意識と実態の変革を促す働き方改革の推進に向けた活動を展開しています。

（１）「働き方改革アクションプラン」の水平展開による改革の着実な推進

2017 年より経団連会員に対し、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ており、214 社のアクションプランを経団連ホームページで公開しています。

（２）長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組

「2018 年労働時間等実態調査」（2018 年７月公表）において、「長時間労働の是正に向けた共同宣言」（2017 年９月）を改めて周知するともに、好事例の水平展開をねらいとして、各社の取組を業界別に紹介しました。

（３）年次有給休暇取得促進キャンペーン等の展開

2018 年８月、中西会長から経団連会員に対し、「早めの計画、職場の理解、しっかり休暇―有休 My Plan ７！５！３！」をキャッチフレーズに、年休取得促進に向けた取組推進の呼びかけを行いました。

①年休取得率 **70**%以上を目指す
②年間取得日数が **5** 日未満とならないよう取組む
③土日・祝日に年休をプラスして **3** 日以上の連休をつくる

また、社員がいきいきと働ける環境づくりに向けて、ハラスメント防止対策キャンペーンを実施。中西会長名で「職場のハラスメント防止に向けたさらなる取り組み推進」を要請しました。

（４）リレーセミナーの開催

①「働き方改革セミナーin 長野」の開催

2018 年 11 月 26 日、経団連と長野県経営者協会主催による「働き方改革セミナーin 長野」を開催し、経団連の働き方改革の取組の紹介や働き方改革をテーマとした長野県内企業３社によるパネルディスカッションを行いました。

②各種セミナーの開催

経団連主催で「労働基準法改正セミナー」（2018 年９月 19 日）、「職場のハラスメント防止対策セミナー」（2018 年９月 26 日）、「過労死等防止対策セミナー～過労死をなくすために、いま職場で何ができるか」（2018 年 10 月 23 日）、「働き方改革実践セミナー～ＫＰＩを活用した取り組み」（2018 年 12 月 13 日）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、2018 年 11 月、「働き方改革事例集」を公表しました。「働きがいと生産性向上」をテーマに、多様な従業員の柔軟な働き方を実現する施策・制度、業務効率化の取組、従業員の働き方改革へのコミットメントや働きがいを高める工夫等について、15 社の事例を紹介しています。

②報告書「仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて―企業における『トモケア』のススメ」の公表

2018 年４月、仕事と介護の両立支援に向けた報告書を公表しました。第１部総論編では、介護離職をめぐる現状と課題を整理した上で、仕事と介護の両立支援を進めるにあたっての基本理念として、「トモケア」という経団連オリジナルの考え方を提唱し、その推進に向けた具体的な取り組みの

あり方を示しています。また、第２部資料編では、20 社の取組み事例を紹介しています。

詳細は…

http://www.keidanren.or.jp/policy/2018/034.html

③機関誌による広報

機関誌『月刊経団連 2018 年 11 月号』では、「働きがい、生産性向上を実現する働き方改革」を特集テーマとして取り上げました。冨田哲郎経団連副会長（東日本旅客鉄道会長）と有識者との座談会では、働き方改革の実効性を高める上での政府や経済界の役割等を論点に意見交換を行いました。あわせて、４社の働き方改革の事例等も紹介しています。

④講演会等による周知・広報

2019 年１月に公表した「2019 年版経営労働政策特別委員会報告」では、働き方改革のさらなる推進や仕事と生活（育児、介護、治療）の両立支援に向けた取組みの重要性について提示し、全国の地方経済団体と業種別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、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

２　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「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、2018 年６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 65%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…

https://www.jcci.or.jp/cat298/2018/0607143508.html

③女性の活躍推進に向けた意見の提出

日本商工会議所は、東京商工会議所とともに 2018 年３月に「女性の活躍推進に向けた意見」～女性のさらなる労働参画と活躍推進に向けた環境整備について～を策定し、関係省庁へ提出しました。

深刻な人手不足を背景に多様な人材の活躍が期待される中で、女性の労働参画は着実に進みつつあるものの、女性活躍に取り組む企業は様々な課題を抱えています。

また、さらなる女性の活躍はイノベーションの創出や企業価値向上等を通じて、経済の成長・発展に寄与するとの認識の下、待機児童の解消やワーク・ライフ・バランスの推進など、国への要望事項、民間が主体となって国と連携して取り組んでいくべき事項を包括的に取りまとめました。

詳細は…

https://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2018/0329143000.html

３　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

2018 年 11 月１日～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、「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく取組み等について」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・問合せに対し、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

2018 年 9 月 12 日、第 70 回中小企業団体全国大会を京都府内で開催、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「働き方改革」への取組、若年者の人材確保・定着支援及び女性・高齢者等の就業支援の拡充・強化、働きやすい職場環境の整備に向けた支援等について盛り込み、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（三重県における「女性の大活躍推進三重県会議」など）。

４　日本労働組合総連合会における取組

（1）2018 春季生活闘争における取組

2018 春季生活闘争においては、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推進し、「賃上げ」の流れが力強く継続するとともに、長時間労働是正については、法改正を待たずに多くの先行的な取組を実施しました。

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2018/houshin/data/matome20180720.pdf

①「働き方の見直し」について

「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しについては、長時間労働の是正や職場における均等待遇の実現など、法改正に先行した職場の基盤づくりに取り組み、「36 協定の点検や見直し」「インターバル規制の導入に向けた取り組み」「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」などが積極的に展開されました。また、労働時間を取り巻く現状やワーク・ライフ・バランスの実現、時間外労働の上限規制など今後の労働基準法改正を踏まえ、これまでの「年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた時短方針（中期時短方針）」に代わる新たな取組方針について検討を進めることとしました。

②男女平等・両立支援に向けた取組

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の把握・点検、改善へ向け

た取組、女性活躍推進法に関わる取組、男性の育児休業取得促進に向けた取組も展開し、育児や介護、治療と仕事の両立に向けた環境整備の取組を進めました。

（参考）

「労働条件に関する 2018 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/2018/houshin/data/matome20180720_reference.pdf

（2）2019 年度　運動方針への明記

2018 年 10 月 11 日開催の第 78 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、「2019 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

働く者のための「働き方改革」実現を求め、国会情勢を踏まえた院内集会や全国一斉緊急街頭宣伝行動などを実施しました。36 協定の周知及び適正な締結を中心とした「長時間労働是正の取り組み」などを実施し、各種活動の SNS 動画配信などインターネット・メディアを積極活用するとともに、適宜、報道発表などを行いました。

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、男女平等の職場・社会の実現に向けて、連合「第 4 次男女平等参画推進計画」を踏まえ、安心して働き続けられる職場環境の整備、女性活躍推進法、改正育児・介護休業法等の周知・職場点検、暴力やあらゆるハラスメント防止対策、組織拡大を含めた運動を展開しました。

（3）2019 重点政策への位置づけ

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、「2019 年度（2018．7～2019．6）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。

「最重点課題」（関連部分抜粋）

①長時間労働是正に向けた法整備と労働者保護ルールの堅持・強化

・時間外労働の上限規制の早期実現と 36 協定の適正化及び労働行政の充実・強化

・「過労死ゼロ」の実現に向けた総合的な過労死等防止対策の構築

・パワーハラスメント防止に向けた法的整備

②全ての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

・医療・介護・保育で働く職員の処遇改善と勤務環境改善による人材確保

・仕事と介護が両立できるための、生活援助サービスを含めた良質な介護保険給付の確保

・仕事と育児等の両立支援制度の充実、待機児童の早期解消と保育の質の確保

（4）「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策

①「Action！36」キャンペーンの取組

2019 年 4 月 1 日より、一部を除き改正労働基準法が施行されることを踏まえ、長時間労働を是正し、全ての職場でのより良い働き方の実現をめざし、36 協定の適切な締結など、職場における取組の徹底とともに、地域や社会における気運の醸成を通じた、働く人たちのセーフティネット構築を目的に、2018 年 9 月より、「Action!36」の取組を開始しました。

適正な 36 協定の締結に向けた、全ての職場における労使協議の促進など、職場における長時間労働是正に関する取組の徹底や、春季生活闘争討論集会などを活用した、改正内容の周知・浸透とともに、従来からの商慣行を見直し、取引の適正化を図るべく、使用者団体等の関係団体とも広く連携することを内容とします。

「Action!36」の取組の一環として、改正法の内容や省令・指針等の理解を深め、職場における 36

協定の適正化や適正な労働時間管理を通じた長時間労働の是正を図ることを目的に、2018 年 10 月 3 日、連合学習会「改正労基法等(時間外労働の上限規制、年次有給休暇等)のポイントと労働組合の取り組み」を開催しました。

②過労死等防止啓発月間(11 月)の取組

11 月の過労死等防止啓発月間にあたり、過労死等ゼロに向けた取組は、職場環境の改善が必要であるとの認識から、以下の取組を行いました。

1）過労死等防止のチラシ及び清刷の作成

11 月の過労死等防止啓発月間にあわせ、「過労死等ゼロ」の重要性を広く周知し、過労死等を防止するためにチラシ及び清刷を作成しました。

2）過労死等ゼロに向けたフォトメッセージの取組

過労死等ゼロに向けて、構成組織・地方連合会の機関会議・集会などにおいて「もう、過労死はなくそう」、「インターバル制度を導入しよう」のメッセージカードを掲げて写真を撮影して、連合本部に送付するフォトメッセージの取組を９月３日から実施しました。

3）連合シンポジウム「過労死等ゼロに向けて-職場の課題と労働組合の役割-」の開催

2018 年 9 月 18 日、過労死等の現状の共有化や新たな大綱の周知、社会的気運の醸成等を目的に連合シンポジウム「過労死等ゼロに向けて-職場の課題と労働組合の役割-」を開催し約 180 名の参加がありました。シンポジウムでは、厚生労働省労働基準局の富田望総務課長より「『過労死等の防止のための対策に関する大綱』の変更について」の報告、川人博弁護士(過労死等防止対策推進協議会委員)より「過労死ゼロの社会を」と題した講演の後、パネルディスカッション「過労死等ゼロに向けた労働組合の役割」を行いました。

③「人口減少・超少子高齢社会ビジョン」検討委員会の設置と最終報告取りまとめ

人口減少･超少子高齢化社会を長期的に展望し、労働運動が取り組むべき課題について検討することを目的に、連合「人口減少・超少子高齢社会ビジョン」検討委員会を設置し、最終報告を取りまとめました。最終報告書の中で、仕事と生活の両立に関し取るべき針路として、①仕事と育児の確実な両立、②仕事と介護の確実な両立、③仕事と治療の両立を可能とする職場環境づくり、④従来の「男性中心型労働慣行」からの脱却を掲げています。

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/vision201806.pdf

５　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、25 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、2018 春闘では 35 交渉単位で導入に向け交渉し、21 交渉単位での勤務間インターバル制度の導入又は導入に向けて継続協議となりました。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50回開催し、参加者は学生、社会人合わせ延べ1,750人となっています。

詳細は…

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

６　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産業の活性化を通した雇用の安定と確保

産業を取り巻く特有の課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組を進めました。

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下、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できる社会の実現に向けて

①「ディーセント・ワーク」の実現を目指す取組

私たち働く者は、自らの社会的地位向上並びに、一人ひとりが社会の一員として互いに支え合う「包摂的な社会の構築」に向け、強い連帯を持って労働運動に取り組みました。また、全ての働く者が幸せに暮らせる社会となるよう、「底上げ・底支え」「格差是正」をキーワードに「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けて、組織の連帯・共闘をもって春季生活闘争に取り組みました。

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16年度1,885時間、17年度1,910時間と改善への取組が必須となっています。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ともに、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労働安全衛生の充実に向けて

「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

JEC連合の５か年計画（2017年度～2021年度）である「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ルーの実現に向けて積極的な取組を実行してきました。誰もが自らの意思による働き方の選択ができ、公平公正な社会や職場を作ることは「私たちの使命」であり「めざすべき姿」です。本計画の中間年度に当たる本年度は、加盟組合を含む組織全体の

Rebalance2020 の理解度と行動進捗に関する具体的な確認を実施します。
前年度より、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、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
・従業員・組合員の意識改革
・年間総実労働時間の短縮
・男性の育児休業取得率向上と働き方改革
男女共同参画推進計画が目指すもの
・就業継続支援の強化（仕事と育児の両立支援等）
・労働組合の意思決定機関への女性参画率向上と活動の柔軟化
・組合活動におけるダイバーシティの推進

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ともに、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。

7　公益財団法人日本生産性本部における取組

（1）生涯活躍と働き方改革の推進への取組
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 年からは、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きました。こうした取組を踏まえて、個人の取組、組織の取組と支援の在り方、そして、社会への広がりを推進する活動を展開しています。
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」を実施しており、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きました。
＜2017 年「第 10 回ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽ大賞」受賞組織＞
〇大賞
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社、西部ガス株式会社
〇優秀賞
株式会社ディスコ、アデコ株式会社、ＳＯＭＰＯビジネスサービス株式会社、株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ、株式会社アオアクア
詳細は…
http://www.jisedai.net/wlbtaishou/2017/index.php

②「ワークライフバランス・コンファレンス」
2018 年５月 11 日、「組織起点から個人起点での推進へ転換を」をテーマに開催しました。

③「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/wlbday.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。
〇在宅勤務制度導入の具体的方法セミナー
〇「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た推進が効果的であり、地元自治体や関係団体と連携を図っています。

○ワークライフバランス･コンサルティング支援
○ワークライフバランス推進のための勉強会開催

（4）働く女性のパワーアップを応援する取組

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、活動を展開してきました。

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　「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･貢献している事例の表彰を実施し、これまで表彰制度として 10 回継続してきました。

＜2018 年「第３回女性活躍ﾊﾟﾜｰｱｯﾌﾟ大賞」受賞組織＞

○大賞
損害保険ジャパン日本興亜株式会社

○優秀賞
株式会社ファミリーマート、田辺三菱製薬株式会社、健祥会グループ、ＮＴＴコムエンジニアリング株式会社、株式会社 NOKIOO

○奨励賞
株式会社京葉銀行、綜合警備保障株式会社

詳細は…
http://www.powerup-w.jp/powerup/2018.php

②「エンパワーメント・フォーラム」

2018 年６月６日、「女性の活躍を生産性向上につなげるために」をテーマに開催しました。

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。11 年目を迎えて、研究活動に参加する企業・団体は 30 社を超え、その業種や業態も一層広がっています。

プロジェクトで取組む課題は、ワーク・ライフ・バランス支援からダイバーシティ経営全般へと広がっています。ワーク・ライフ・バランスに関わる課題としては、時間生産性を高める働き方改革など、これまで主に「ワーク」の領域の課題に取組んできましたが、今年はさらにこれを「ライフ」の領域の課題にも広めました。家庭役割はもちろん、働く者本人の生活を充実・向上させる趣味、学習、社会貢献活動、副業などに加え、治療との両立も課題として取り上げました。

ダイバーシティ経営に関わる課題としては、これまでも大きな課題であった女性活躍については、取組を進めたことで企業が新しく直面している課題について点検しました。LGBT への取組については参加企業間の情報交換などを行っています。さらに今年度は、職場をマネジメントする管理職にフォーカスし、ダイバーシティ経営を直接担う管理職が直面する課題と、多様な部下をマネジメントできるように管理職を支援する視点から企業の取組について議論を行いました。

これらの研究成果は、研究成果の社会への還元を目的に毎年 11 月に開催する成果報告会にて、報告されました。共同研究参加企業以外も含む企業の人事部の方や行政の担当者など 300 名超の方とともに、その場で意見交換や議論を行いました。

また、ダイバーシティ経営を担う管理職が直面する課題と、そのような管理職に向けた企業支援については、調査報告書とともに提言をウェブサイト上に公表しました。（提言は下欄枠内参照。）

詳細は…http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/survey_results_j.html

◆プロジェクト参加企業・団体（31 社・１団体、50 音順）

イオン株式会社、株式会社イトーキ、株式会社 NTT ドコモ、王子ホールディングス株式会社、川崎重工業株式会社、コニカミノルタジャパン株式会社、株式会社 JSOL、ジブラルタ生命保険株式会社、住友金属鉱山株式会社、大成建設株式会社、大同生命保険株式会社、大和ハウス工業株式会社、株式会社竹中工務店、帝人株式会社、株式会社東芝、東京海上日動火災保険株式会社、東京地下鉄株式会社、東京電力ホールディングス株式会社、トヨタ自動車株式会社、株式会社ニトリ、日本精工株式会社、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、株式会社富士通マーケティング、株式会社ベネッセホールディングス、本田技研工業株式会社、丸紅株式会社、日本ユニシス株式会社

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

◆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 11 名

～提言：女性部下の育成を担う管理職に関して企業に求められる対応～

提言１：部下の性別や勤務形態の違いによって管理職の部下に対する「期待」や「育成行動」における差が生じていることを管理職に自覚させること

提言２：企業の能力開発のあり方が管理職の育成行動にもたらすジレンマを意識した取組みを行うこと

提言３：企業による「女性社員の積極的な管理職登用」の取組みが、管理職の女性部下育成に与える負の影響に留意すること

提言４：管理職の評価基準や働き方改革といった他の人的資源管理が与える影響を加味した管理職による部下育成の環境整備を行うこと

提言５：女性の部下に関する管理職の育成行動は、女性の部下への管理職の期待に大きく依存するため、その期待が合理的なものなのか、管理職自身に振り返る機会を提供すること