

## 仕事と生活の調和推進に向けた取組について

団体名：社団法人 日本経済団体連合会

### 1. 現行の取組

#### 1. 日本経団連の会合や講演会等における周知・広報

- ・ 少子化対策委員会にて小淵大臣の講演の実施。(2008年10月22日)
- ・ 理事会にて上川大臣の講演の実施。(2008年1月22日)
- ・ 労働法規委員会、労働法企画部会や業種団体との会合等で、憲章・行動指針、労働時間等設定改善指針の改正の内容等を会員企業に周知・説明。(計10回程度)
- ・ 業界団体や経営者協会などのセミナー等での講演。(計9回程度)
- ・ 全国の経営者協会等で、春季労使協議に臨む経営側スタンスに関する講演会を実施。その中で、仕事と生活の調和推進の必要性、推進に向けた取組の方向性、具体的な取組事例等について、周知・説明。(計140回程度、(内2008年度実施分70回程度))

#### 2. 冊子への記載やパンフレット作成等による周知・広報

- ・ 「経営労働政策委員会報告 2005年度版」(2004年12月)から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007年度版(2006年12月)からは特にその必要性を強調。2009年度版(2008年12月)でも引き続き、「ワーク・ライフ・バランスの推進」と題して、効率的、柔軟な働き方の推進等に向けた考え方を提示。
- ・ 「春季労使交渉労使協議の手引き」に、仕事と生活の調和の必要性、推進に向けた取組の方向性、具体的な取組事例等を掲載。
- ・ 会員企業各社の取組事例を掲載したパンフレット「人にやさしい社会 仕事と子育ての両立を支援します」の作成。(2007年11月)
- ・ 会員報「日本経団連タイムス」に憲章・行動指針が策定された旨や上記の上川大臣講演概要等の記事掲載。
- ・ 書籍「ワーク・ライフ・バランス推進事例集」(日本経団連出版 2008年9月10日)の発行。
- ・ 「春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」において、ワーク・ライフ・バランスに関する各社の取組状況を調査。

#### 3. 少子化対策の観点からWLBに関する提言の策定

- ・ 「少子化問題への総合的な対応を求め～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」(2007年3月20日) 「ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針」や「ワーク・ライフ・バランス推進に関する企業の取組み事例集」などを記載。

・「子育てにやさしい社会づくりに向けて～地域の多様なニーズを踏まえた子育て環境整備に関する提言～」(2007年11月20日)

子育て環境整備に向けて、「企業における多様かつ柔軟な働き方の推進」と「地域の多様な子育て環境に応じた柔軟な保育サービスの充実」の連携の必要性を提言

・「少子化対策についての提言～国の最重要課題として位置づけ、財政の重点的な投入を求める～」(2009年2月17日)

ワーク・ライフ・バランスの推進を企業に課せられた課題としてとして位置付け、各企業の実情に応じて、積極的に取り組むよう呼びかけ。

#### 4. 国によるWLB推進活動への協力

・厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業(2008年度)」の参加企業10社の推薦。参加企業担当者による会合を開催し、企業間のトップ宣言、プレスリリース内容等の調整を実施。(計6回)

・内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)連続シンポジウム」(2008年3月18日)のパネリストの派遣。

・内閣府「カエル! ジャパンキャンペーン」、「男性の育児休業体験記募集」の周知・広報協力(パンフレット配布や東京経営者協会の会員企業に対するメルマガの配信等)。

・全会員企業・団体に対し、「『家族の日』・『家族の週間』における国民運動への協力をお願い」を会長名で実施。(2008年10月14日)

その後、企業の取組み事例を集約し、関係各方面に情報発信。(2008年11月)

## 2. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

### 1. 職場や働く者の理解、意識改革の難しさ

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

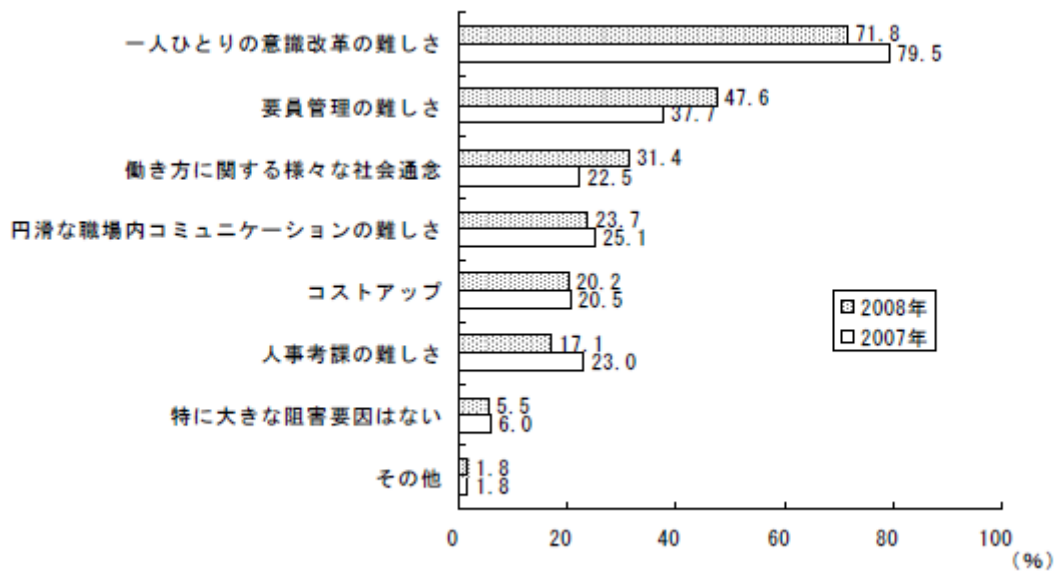
日本経団連が実施した「2008年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート」(2008年9月19日公表、以下「アンケート」)でも、WLB推進の課題として「一人ひとりの意識改革の難しさ」を挙げる企業が約70%となっており、昨年度よりは改善してきているものの、依然他の要因に比べると高い数値となっている。

### 2. 要員管理・労務管理の煩雑さ

短時間勤務や長期間の育児休業の取得などで不足する労働力の融通が困難であること、また、短時間勤務者や育児休業取得者は通常勤務の従業員とは異なる個別の労務管理が必要となるなど、要員管理・労務管理が煩雑であり、各企業の取組を進める上での障壁となっている。

アンケートでも、約 5 割の企業が阻害要因に挙げており、昨年度よりも数値が上がっている。

(参考)「2008 年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート」  
[ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策が社内で広く導入・活用されていく上での  
阻害要因(複数回答)]



### 3. 仕事と生活の調和を実現するための社会基盤が不十分

特に、大都市圏では、低年齢児向け保育サービスの絶対量が不足し、保育所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。

### 3. 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）

- ・ 仕事と生活の調和を実現するための社会基盤の整備。特に子育て環境は地域ごとに多様であることから、全国画一の対応ではなく、地域の主体性を尊重し、実情に応じた柔軟な対応をして欲しい。

具体的には、大都市圏の保育所待機児童問題への対応として、駅前等の利便性の高い場所への施設設置に向けた政策支援、保育所・放課後児童クラブ・認定こども園の拡充、保育ママやベビーシッターなど保育士以外の子育て経験者を活用する仕組みの整備等。

さらに、保育士養成制度（養成施設・科目等）の再検証や、保育士の受験資格の緩和など、保育を支える多様な人材の育成方法についても見直しを進めるべきである。

- ・ 時期や中身がバラバラな既存の子育て支援やワーク・ライフ・バランスに関する様々な事業や取組みを、国全体として一体感のある国民運動に再構築して欲しい。

- ・ ワーク・ライフ・バランスの正しい理解が十分ではなく、未曾有の経済危機の中でワーク・ライフ・バランスどころではない、という雰囲気もある。ワーク・ライフ・バランスは生産性の向上を追及する新しい働き方への挑戦であり、経済情勢に左右されるものではない。日本経団連では、今後も経営労働政策委員会報告をはじめ、多くの機会を通じてワーク・ライフ・バランス推進の必要性を訴求していくが、政府・地方公共団体ほか関係者も、引き続き協調してワーク・ライフ・バランスの推進に向けた情報発信等をお願いしたい。

### 4. その他