

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組



仕事と生活の調和の実現に向けては、各方面で様々な取組が行われてきました。


本章では、平成19年12月の「憲章」及び「行動指針」の策定以後の各方面で取組状況と、平成21年度以降の展開について紹介します。

なお、国の取組については、行動指針の項目に沿って記載しています。

本章「第3節 国の取組」で使用する記号について


1. 制度や事業の対象については、以下の3つで分類している。


  …機運醸成や社会全体に向けた普及・啓発


 …一人ひとりが利用できる制度など

 …企業が利用できる制度など

2. 制度や事業の継続や拡充等については、以下の4つで分類している。

 …平成21年度にも実施するもの

 …平成21年度に新たに実施するもの

 …平成20年度で終了したもの

第1節 企業や働く者の取組

企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（「憲章」（関係者が果たすべき役割）（企業と働く者）から）

日本経済団体連合会における取組

主な取組

- (1) 少子化対策の観点からワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定
- (2) 講演会等における周知・広報
- (3) パンフレット作成等による周知・広報
- (4) 国によるワーク・ライフ・バランス推進活動への協力
- (5) 都道府県経営者協会の取組



(1) ワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定

少子化対策の観点から、ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言を行いました。

- ・「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～」(平成21年2月)

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。

詳細は... <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/012/honbun.html#part4>

<参考> 平成19年11月までの実績

「少子化問題への総合的な対応を求める～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」(平成19年3月)

「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。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/018.pdf>

「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～」(平成19年11月)

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。

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/096.pdf>

(2) 講演会等における周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下とおり、日本経団連の会合や講演会等において周知・広報を行いました。

- ・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、平成20年度実施分は70回程度)
- ・理事会(平成20年1月)及び少子化対策委員会(同年10月)における担当大臣からの講演
- ・労働法規委員会、労働法企画部会や業界団体との会合等で、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)

(3) パンフレット作成等による周知・広報

ワーク・ライフ・バランスについて周知・広報を図るため、以下とおり、冊子への記載やパンフレット作成等による周知・広報を行いました。

- ・「経営労働政策委員会報告2005年度版」(平成16年12月)から「仕事と生活の調和」の必要性を訴え、2007年度版(18年12月)からは特にその必要性を強調。2009年度版(20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。(平成19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理事会での担当大臣講演概要等の記事を掲載。
- ・書籍「ワーク・ライフ・バランス推進事例集」(日本経団連出版 平成20年9月)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。

(4) 国のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力

ワーク・ライフ・バランス推進についての国の取組に対して、以下とおり、協力しました。

- ・厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業(平成20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」(平成20年3月)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。(平成20年10月)

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。(平成20年11月)

(5) 都道府県経営者協会の取組み

各都道府県経営者協会で、仕事と生活の調和推進に向けた取組みを実施しています。

下記にいくつかの事例を紹介します。

< 東京経営者協会 >

会員企業を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する講演会の開催(年3回程度)。

< 関西経営者協会 >

大阪労使会議(構成団体:連合大阪、関西経営者協会)に「ワーク・ライフ・バランス検討会」を設置(平成19年6月)。同検討会での成果を取りまとめた報告書を発行(平成20年9月)

< 東大阪経営者協会 >

東大阪地域労使会議(構成団体:連合大阪河内地域協議会、東大阪経営者協会)として、東大阪地域の企業の労務担当者、労働組合の役員など約60人を対象に、ワーク・ライフ・バランス研修会を実施(平成21年4月)。

< 福岡経営者協会 >

会員企業を団員とする欧州視察団を結成。北欧3カ国(スウェーデン、フィンランド、デンマーク)の企業、経済団体を訪問し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する視察・意見交換を実施(平成20年9月)。

< 長崎県経営者協会 >

- ・「長崎県仕事と生活の調和推進会議」の参画し、「長崎県仕事と生活の調和推進プログラム」を作成(平成21年5月)。

また、同プログラムの要点を会報誌「経協ながさきニュース」に掲載し、会員企業等に周知。

- ・次世代育成支援対策促進法に基づく「一般事業主行動計画策定等支援事業」(厚生労働省長崎労働局委託事業)を推進し、企業の実態調査や次世代育成に関わる好事例の収集・情報提供等の実施(平成21年度)。

平成21年度における取組

平成21年度も講演会や冊子等による周知・広報活動等、仕事と生活の調和推進に向けた取組を、継続的に展開する予定です。

日本商工会議所における取組

主な取組



- (1) 意見・要望の提出
- (2) セミナー・勉強会の開催
- (3) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動
- (4) 中小企業における取組に対する支援
- (5) 子育て支援施設の運営
- (6) 普及・PR活動の実施

(1) 意見・要望の提出

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下の提言を行いました。

- ・「**少子化対策予算の拡充と両立支援策の推進について(要望)**」(東京商工会議所)(平成20年7月)

ワーク・ライフ・バランスの推進や保育の分野への予算や税制措置を伴う「スーパー特区制度」導入等を提言。

詳細は...

<http://www.tokyo-cci.or.jp/kaito/teigen/2008/200710-1.html>

- ・「**新しい経済対策に対する第二次緊急提言**」(日本商工会議所)(平成21年4月)

雇用の安定や仕事と出産・育児の両立などの少子化対策等を提言

詳細は...

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2009/0407185843.html>

等

(2) セミナー・勉強会の開催

ワーク・ライフ・バランスに関して、以下のセミナー等を行いました。

- ・東京商工会議所にて「少子高齢化問題委員会」の開催(本委員会6回、ワーキンググループ6回)し、両立支援策などについて勉強
- ・東京商工会議所品川支部にてワーク・ライフ・バランスセミナーを開催
 - ・ワーク・ライフ・バランス力向上セミナー(平成20年7月)
 - ・【第二弾】ワーク・ライフ・バランス力向上セミナー(平成20年11月)
 - ・ワーク・ライフ・バランスフォーラム(平成21年2月)
- ・21世紀職業財団山梨事務所主催のワーク・ライフ・バランスセミナー(平成20年12月)他で事務局員が講演
- ・東京商工会議所にてワーク・ライフ・バランスの推進や両立支援助成金の活用などについての経営セミナーを実施(平成21年3月)

(3) 次世代育成支援対策推進センターとしての活動

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指定されており、事業所内託児施設の設置や行動計画の策定方法についての問合せへの対応、ワーク・ライフ・バランスに取り組みたい企業に対しての情報提供などの活動を積極的に実施しています。

(4) 中小企業における取組に対する支援

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスに対する取組支援として以下のような事業を実施しました。

- ・ 東京商工会議所練馬支部にて社会保険労務士会と協力しワーク・ライフ・バランス無料診断サービス実施しました。(平成20年11月～21年1月)

詳細は...

http://event.tokyo-cci.or.jp/event_detail-18763.html

- ・ 船橋商工会議所にて、子どもを育てる従業員の仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、従業員の子育てしやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所を、子育て支援優良事業所として認定しており、これまでに16社が認定されています。また、子育て支援優良事業所のうち、制度運用等が顕著であった企業を表彰しており、これまでに2社が表彰されています。

詳細は...

<http://www.e-funabashi.com/fkn/top.htm>

(5) 子育て支援施設の運営

甲府商工会議所にて、同所が主体となり平成17年6月にオープンした三世代交流型施設「銀座の街の駅」を運営しています。甲府市の中心市街地活性化事業として空き店舗を活用しており、2Fは子育て支援施設、1Fは高齢者交流施設としてそれぞれ業務を委託しています。

詳細は...

<http://www.y-anshin.jp/eki/index.html>

(6) 普及・PR活動の実施

東京商工会議所にて平成19年に作成した中小企業向け啓発冊子「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進」を改訂。3000部追加発行し、中小企業へ配布しました。(平成21年3月)

全国中小企業団体中央会における取組

主な取組



- (1) 「一般事業主行動計画策定等支援事業」の実施
- (2) 「次世代育成支援対策推進センター」の設置・運営
- (3) 講習会・セミナーの開催
- (4) 会員団体への普及・啓発

1. 「一般事業主行動計画策定等支援事業」の実施

一般事業主行動計画を策定し、認定を受けようとする中小企業の多くの方々の参考となるよう、「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」を作成・配付しました。(厚生労働省からの委託事業)

<参考>平成19年度までの主な活動

平成16年度「中小企業のための行動計画策定マニュアル」
平成17年度「中小企業のための行動計画策定ハンドブック」
平成18年度「子育てサポート中小企業応援マニュアル」
平成19年度「子育て支援認定中小企業事例集」

2. 「次世代育成支援対策推進センター」の設置・運営

全国中央会及び36の都道府県中央会が厚生労働大臣の指定を受け、事業主の行動計画の策定・実施を支援する「次世代育成支援対策推進センター」を設置し、活動しています。(全国の次世代育成支援推進センターの4割を中央会が占める。)

3. 講習会・セミナーの実施

次世代育成支援対策推進法の一部が改正されたことを受け、次世代育成対策についての理解促進を図るため、講習会とセミナーを実施しました。

(1) 中小企業労働問題セミナーの開催

・テーマ:

「中小企業の活力を生み出す人事・労務管理～景気減速下における次世代育成対策～」

・対象: 中小企業組合等役職員、中小企業経営者・人事労務担当者など100名

・講師:

(財)社会経済生産性本部 事務局次長
北浦正行氏

平成21年4月に(財)日本生産性本部に改称

・開催日:平成21年3月19日

(2) 地域セミナーの開催

・対象: 中小企業組合等役職員、中小企業経営者、中小企業の人事労務担当者など

・講師: 社会保険労務士など次世代育成支援に関する有識者など

・開催回数・場所: 全国5か所

平成20年度は、岩手県、栃木県、神奈川県、石川県、大阪府

4. 会員団体への普及・啓発

各省庁作成の資料やパンフレット等を会員団体へ配布するとともに、提供のあったポスターを掲示し、その普及・啓発を行いました。

日本労働組合総連合会における取組

主な取組



(1) 連合本部での取組

労働政策審議会等への意見反映と国会への対応強化
シンポジウム等で活用する資料の作成
構成組織、地方連合会における取組の情報収集と情報提供

(2) 構成組織等での取組

「憲章」及び「行動指針」に関する学習と内容の理解・周知
労使で「労働時間等設定改善委員会」等の設置等(単位労働組合)
「私たちの働き方改革宣言」を発し、自己改革と職場の改革の推進

(3) 地方連合会での取組

「仕事と生活の調和推進会議」(都道府県労働局)への参画と意見反映
都道府県等に対する「次世代育成支援対策地域協議会」の設置要望
「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」との連携強化に向けた働きかけ
地方議会(3月、6月)での「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議
47都道府県で開催される、シンポジウムやセミナーへの積極参加

(1) 連合本部での取組

労働政策審議会、社会保障審議会等審議会への意見反映と国会への対応強化
シンポジウム、学習会、要請行動等で活用する資料の作成
構成組織、地方連合会における取組の情報収集と情報提供(「目指そうワーク・ライフ・バランス」の創設)

連合本部では、労働時間短縮、雇用対策、健康・安全衛生、子育て支援、両立支援等に関わる審議会等への意見反映に取り組んでいます。また、総労働時間の短縮に向けては、春季生活闘争を中心に、長時間労働を是正する観点から、36協定の適正化や時間外割増率の改善等に取り組んでいます。

あわせて、HPに「目指そうワーク・ライフ・バランス」を創設し、取組事例の紹介を行っています。

詳細は...

「目指そうワーク・ライフ・バランス」

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/index.html>

(2) 構成組織での取組

「憲章」及び「行動指針」に関する学習と内容の理解・周知

労使で「労働時間等設定改善委員会」等を設置すると共に、連合の方針や指針に基づいて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、具体的取組の推進(単位労働組合)

労働組合自らが主体的に「私たちの働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を推進

構成組織の取組状況については、平成20年12月に集約を行った中では、次のような取り組みが進められています。

- ・外部講師によるセミナーや単組の事例発表、シンポジウムや学習会の開催・総労働時間短縮に向けた目標の設定と労使協議体制の確立
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働時間対策や働き方等に関する指針の策定
- ・休暇取得キャンペーンを通じた年間総労働時間の短縮や調査の実施

(3) 地方連合会での取組

「仕事と生活の調和推進会議」(都道府県労働局)への参画と意見反映。(なお、当該地方連合会からの参加委員が複数名の場合は、必ず1名以上の女性が参画)

都道府県、政令市及び中核市に対し、「次世代育成支援対策地域協議会」の設置の要求

“仕事と生活の調和の実現”と“就労と子育ての両立”が「車の両輪」として推進されるよう、「仕事と生活の調和推進会議」と「次世代育成支援対策地域協議会」との連携強化を働きかけ

地方議会(3月、6月)における「ワーク・ライフ・バランスの街づくり宣言」の決議

47都道府県で開催される、シンポジウムやセミナーへの積極参加

具体的な各地方連合会の取組事例は以下で紹介中です。

詳細は...

「目指そうワーク・ライフ・バランス」

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/index.html>



情報産業労働組合連合会における取組

主な取組



- (1) 時間主権の確立
- (2) 多様な正社員の実現

情報産業労働組合連合会(情報労連)の基本政策である、「情報労連21世紀デザイン」(平成18年 月確立)では、「時間主権の確立」と「多様な正社員の実現」を掲げている。

詳細は...

「情報労連21世紀デザイン」

http://www.joho.or.jp/report/booklet/pdf/03_21design.pdf

(1) 時間主権の確立

企業内中心の生活・労働時間を見直し、誰もが仕事と生活の両立を果たし、家庭や地域コミュニティでの活動を楽しめる自由時間の創出による、社会との協力・協働を促進しています。

また、「労働時間を短縮し、こういう生活がしたい」などの時間創出に向けた目的の明確化とともに、個々人の自立・自律的な生き方を基本としたワーク・ライフ・バランスに対する意識改革と条件整備を進めています。

確立に向けて、具体的には、

- 組合員の生活実感、ライフスタイルに関わる調査・分析
- ワーク・ライフ・バランスの理解浸透
- 年間総労働時間の短縮に向けた産別目標の設定等

に取り組んでいます。

(2) 多様な正社員の実現

変化するライフステージや多様化するライフスタイルに対応していくために、育児や介護、自己研さんなどの一時期をパートタイムで対応し、終了後には再度フルタイム就業に変更できたり、エイジフリーの観点から、希望すれば働き続けられるようにするなど、働く側が選択できる働き方の多様化に向けて、フルタイム労働とパートタイム労働の均衡(均等)待遇や相互に行き来できる互換性の確立に向けて取り組んでいます。

実現に向けて以下の取組を行っています。

- 正規社員等の均衡(均等)処遇と待遇
- ・産業内に働くすべての労働者に適用される最低賃金協定の締結拡大と水準改善
- ・パート・有期契約労働者の賃金制度と意欲・能力に応じた処遇制度の確立
- ライフステージにおける働き方の多様化
- ・ライフサイクルに合わせたフルタイムとパートタイム間の自由な選択ができる仕組み
- ・パート・有期契約労働者を含めた育児・介護休業制度等の福利厚生充実
- ・希望すれば働き続けられる環境の整備

事例



日本サービス・流通労働組合連合における取組

主な取組



(1) 労働時間に関わる取組

労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革(「JSD労働時間取り組み指針」の実践)
企業労使による営業日・営業時間の短縮

(2) ダイバーシティの推進

男女共同参画にむけた取組
高齢者の雇用環境整備
障がい者の雇用支援

(3) 均等・均衡待遇の実現に向けた取組

企業労使による合理的理由のない格差の是正に向けた人事・賃金・福祉制度の見直し
春の交渉を通じた時間給の引き上げ
労働組合による組織化の推進

仕事と生活の調和の実現に向けて、労働時間短縮や柔軟な働き方に向けた制度構築、育児・介護・健康への取組、経済的サポート、キャリア開発等、様々な制度や取組を通じて労働者をサポートしていくことが求められています。

その中でも、小売業においては、2,000時間を超えて高止まりしている総実労働時間を短縮させ、生活時間を確保する取組が、まずもって重要と捉え、労働時間に関わる取組を中心に進めています。

また、女性・高齢者・パートタイム労働者といたる有期雇用契約労働者など、属性や雇用形態に関わらず、多様な労働者が活躍できる労働社会の実現(「ダイバーシティの推進」)をめざし、仕事と育児の両立支援や均等・均衡待遇の実現にむけた制度・環境整備を進めています。

(1) 労働時間に関わる取組

労働時間短縮にむけた働き方・意識の改革
仕事と生活の調和の実現にむけ、何よりも労働時間における課題解決が必要であるとの認識のもと、制度面のみではなく、労働時間を取り巻く環境整備面など、以下の6つの視点で22の指針を掲げた「JSD労働時間取り組み指針」(平成19年6月JSD定期大会にて確認)の実践に取り組んでいます。

意識風土の改善
労働時間管理の徹底
マネジメントによる取り組み
要員の適正化による取り組み
営業計画を支える労働体制の確認
労働時間に関わる制度構築

企業労使による営業日・営業時間の短縮
お客様サービスの向上やお取引先も含めた従業員の仕事と生活の調和の実現、生産性の向上、人材確保や環境問題といった観点から、総営業時間の短縮にむけて、日本百貨店協会との労使による話し合いを進めています。

(2) ダイバーシティの推進

男女共同参画にむけた取組

「男女共同参画社会の実現にむけた運動の日常化」を運動の柱として取組を進めています。

仕事面では、ポジティブアクションを通じた女性の積極登用にむけて、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、性別ではなく職務に対応した教育訓練の整備、人事諸制度の公平・公正な運用など、女性の雇用の継続性のみならずキャリアの継続も含めて環境整備を進めています。

また生活面では、女性のライフスタイルに応じて安心して働ける両立支援制度の構築を進めています。小売業は営業時間が拡大する中、シフト勤務などにより通常勤務であっても夜間まで勤務しなければならない状況であり、法律で定められた3歳までの措置では子育てが困難な産業です。したがって、全組織が、法律の努力義務となっている小学校就学前まで育児短時間勤務を延長することを徹底しており、小学校3年終了時まで制度延長を行ってきている組織も増加しています。

高齢者の雇用環境整備

希望する者全員が65歳まで働くことができるよう、高齢者に対応した労働時間の設定や教育訓練、職務開発等、各企業労使において制度整備を中心に取組を進めています。

障がい者の雇用支援

他産業と比較して雇用率が低位にとどまっている状況を踏まえ、「障がい者の雇用促進ガイドライン」を策定し、全組織で法定雇用率の1.8%の達成を目標に取組を進め、職住接近が可能な、地域に根ざした産業の役割・責任を果たしていきます。

(3) 均等・均衡待遇の実現に向けた取組（パートタイム労働者の処遇改善）

仕事と生活の調和は長時間労働が課題になっている正社員のみが対象ではなく、相対的に賃金が低いといわれている、パート労働者等の有期契約労働者の処遇改善を進め、労働によって生活できる賃金を確保する取組を進めています。

賃金などの基礎的労働条件については、「職務」や「成果」、「企業からの拘束度合い」等の働き方の違いを判断要素として「均等・均衡」を図るとともに、慶弔休暇や通勤手当といった働き方の違いに関わらず同一とすべき福祉条件は「均等」にするといった考え方をもとに、春闘を通じた時間給の引き上げや、通年での労使協議によるワークルールの見直しを進めています。

また、均等・均衡待遇の実現にむけては、パート労働者等の有期雇用契約労働者の声が欠かせないものであり、取組の両輪として、労働組合による組織化の推進をしています。

日本生産性本部における取組

主な取組

- (1) 「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～」の取組
- (2) 教育・研究事業への取組
- (3) 地域での実践展開の支援



(1) 「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～」の取組

平成18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います。少子高齢化と人口減少、グローバル化、価値観の多様化という社会経済構造が大きく変化する中で、ワーク・ライフ・バランスが新しい時代への対応策の一つとして求められ、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います。これまでの具体的な活動は以下のとおりです。

緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を発表

発足後3年目を迎え、平成21年3月には、昨年未来の世界的な不況に直面し、日本社会全体に雇用不安・生活不安が拡大しており、ワーク・ライフ・バランスの取組が足踏みをしている感があるため、ワーク・ライフ・バランスの推進が、好不況に関わらず、中長期的な視点に立った重要な取組であることを再確認することが必要であると考え、緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」を発表しました。(ページ参照)

詳細は...

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000908.html>

「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1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と定着を図っています。

詳細は...

<http://www.jisedai.net/images/pdf/071109teisho.pdf>

「ワーク・ライフ・バランス大賞」の実施

平成19年から、企業・自治体・労働組合などを大賞に、「ワーク・ライフ・バランス大賞」を実施し、「組織活動部門」、「普及・支援部門」、「標語部門」において、ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組み、効果を上げた組織の活動やサービス・商品の表彰をしています。

<第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者>

大賞

パナソニック電工株式会社/パナソニック電工労働組合(大阪府)
「シゴトダイエット」と労働時間削減を、労使一体で推進
優秀賞

<組織活動部門>

株式会社長岡塗装店(島根県)

働きやすい環境づくりで、若手社員の定着と技能伝承を推進

旭化成グループ(東京都)

「ニュー・パパ・プロジェクト」で男性の育児休暇取得を促進

<普及支援活動部門>

社団法人に本看護協会(東京都)

看護職員が働き続けられる職場づくりにより、定着度アップを推進
福岡県(福岡県)

全国初の「子育て応援宣言企業登録制度」など先駆的な取組を実施

株式会社イーウェル(東京都)

育児サービスなどの「クーポン」制度で企業の両立支援をサポート

[アイデア賞]

UIゼンセン同盟/日本プロ野球選手会(東京都)

ワーク・ライフ・バランス実現ボール

<標語部門>

「仕事テキパキ、生活イキイキ！」(会社員 女性)

「見えますか？仕事の先の自分の時間」(会社員 男性)

「自分で舵取り 仕事と私事(しごと)」(会社員 男性)

詳細は...

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000886.html>

「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック」の作成
現場のマネージャー層を対象に、「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック～組織のイノベーションを起こす風土づくり～」を作成しました。ワーク・ライフ・バランスをマネジメントの新たな概念として取り入れ、組織がイノベーションを起こすことのできる風土になっていくことを目指しています。

「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～組織のイノベーションを起こす風土づくり～」

<目次>

- 第一章 時代のマネージャーに求めるもの
～ワーク・ライフ・バランスとは何か～
- 第二章 より高次のマネジメントを目指して
～なぜ、今ワーク・ライフ・バランスなのか～
- 第三章 あなたの職場のワーク・ライフ・バランス度は？
- 第四章 成果や変化に結びつける
ワーク・ライフ・バランス推進に向けて
- 第五章 職場ですぐできる実践のポイント
- 第六章 意識を変える、働き方を変える 企業事例

詳細は... <http://activity.jp-sed.or.jp/detail/lrw/activity000891.html>

ワーク・ライフ・バランスに関する委員会の設置
「ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会」、「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」など、地域活性化や社会全体での生産性の観点を含めて考える会において、課題解決に向けた方策の検討を行っています。

(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、トップへの意識改革・啓発、推進者の育成、事例研究等の各種研修・教育活動を実施しています。また、「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック」や事例研究などをともに、次世代育成型企業の支援方策を検討し、ワークスタイルの改革や支援策導入に向けた相談・指導事業に取り組んでいます。

(3) 地域での実践展開の支援

地域における実践のあり方を考えるため、自治体や関係団体と連携して、地域の特性を踏まえつつ、ワーク・ライフ・バランス普及活動への参加や共同での事業実施に取り組んでいます。自治体とのネットワーク強化を図りつつ、以下のような支援を行っています。

ワーク・ライフ・バランスアドバイザー養成支援
地元企業に対する普及・推進のためのコンサルティング支援
地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のための協議の場づくり(講演会や協議の場)

「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～」緊急アピール 「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」

2009年3月19日

私たちは2006年に「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～」を設立し、ワーク・ライフ・バランスの普及・推進に務めてきました。それ以降、ワーク・ライフ・バランスへの社会的な関心は徐々に高まってきています。しかし、昨年未来の金融危機が世界を覆う中、わが国においても産業や地域を問わず不況感が強まり、ワーク・ライフ・バランスに取り組むゆとりなどないという声も少なからず聞こえてきます。

多くの企業では、生産計画や業務体制などの縮小・見直しに迫られ、当面の危機を乗り切するための懸命な取組みを進めています。しかし、中長期的に見れば、ワーク・ライフ・バランスの推進は、少子化の流れの中で、わが国が持続ある発展を遂げていくために不可欠な目標であることを忘れてはなりません。

従業員が、仕事と暮らし双方への不安を感じるによって、企業や職場全体の閉塞感が広がるようなことがあってはなりません。企業の「元気」を維持し、困難な状況を打破していけるような新しい知恵や工夫を生み出すようにすることが必要です。そのためにこそ、ワーク・ライフ・バランスによって従業員の仕事意欲を高め、イノベーションの起こりやすい組織風土づくりを目指し、このことを通じて、新しい21世紀型企業モデルを追求していく必要があります。

今こそ、「働き方改革」の真価が問われます。ワーク・ライフ・バランスの推進は従業員の時間意識を高め、業務体制やその内容・方法の見直し等を通じて、生産性を高めていくことにつながります。それは次の飛躍のための基礎固めを行っていく作業であり、将来への投資でもあります。また、その原動力となる人材の確保と定着を図る上でも重要な取組みです。

将来に禍根を残すことなく、発展しつづける社会の仕組みを確立するよう、ワーク・ライフ・バランスの意義をもう一度確認することが重要です。厳しい経済環境が続くことが予想されていますが、「今だからこそワーク・ライフ・バランス」という認識の下、好不況に関わらず、その推進が滞ることのないよう、労使をはじめ多くの関係者の努力の継続を求めます。

以上 14