

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

(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)

日本経済団体連合会における取組

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する提言の策定、調査の実施

①「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する事例集—」の公表・広報（2014年3月）

経団連は子育て世代の仕事と育児の両立を支援する観点のほか、多様な人材の活用を進め、効率的で生産性の高い職場の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかけています。この活動の一環として、毎年、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として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っています。

詳細は… <http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022.html>

②「2013年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」の公表（2013年11月）

経営戦略の一環としてのワーク・ライフ・バランスの推進の有無と推進体制、実現に向けた施策について調査を行いました。

詳細は… <http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/117.pdf>

③「女性の活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」の公表（2014年4月15日）

女性活躍の加速化に向けた今後の取組として、長時間労働の慣行の是正や多様で柔軟な働き方の推進等、働き方の見直しを提言しました。

詳細は… <http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>

(2) 働き方改革に向けた取組の推進

厚生労働大臣から「長時間労働削減をはじめとする『働き方改革』に向けた取組に関する要請書」を受領したことを受けて、全会員企業に対し、会長名で書面やホームページを通して、同要請書を周知するとともに、恒常的な長時間労働の見直しや年休取得促進等の取組の推進について要請しました。あわせて、経団連の各種会合においても、取組の推進を呼びかけました。（2014年10月）

(3) 講演会等における周知・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「経営労働政策委員会報告」では、2005年版からワーク・ライフ・バランスの推進の必要性を訴えています。2014年版（2014年1月）では、仕事と介護の両立に言及し、効果的な支援について提示しました。あわせて、仕事と育児、または介護の両立支援の具体的事例について、「2014年版春季労使交渉・労使協議の手引き」で紹介しました。

また、全国の経済団体等で行っている同報告に関する講演の中でも、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。（2013年度実施分はのべ60回程度）

(4) 地方別経済団体等の取組

各地の経済団体において、仕事と生活の調和推進に向けた取組を実施しています。

下記にいくつかの事例を紹介します。

〈宮城県経営者協会〉

- ・宮城県と共催で、仕事と育児をしながらキャリア・アップを目指す女性の支援をテーマとした「働く女性のキャリア・アップ応援セミナー」を実施。（2013年11月）
- ・職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進等を含む2014年度の宮城労働局「労働行政運営方針」について会報にて会員へ周知。（2014年6月）
- ・女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの推進に関する宮城県知事、仙台市長、宮城労働局長の連名の要請書を受領、会報およびホームページにて会員へ周知。（2014年7月）

〈東京経営者協会〉

- ・東京労働局と共催で、女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援の取組等をテーマとした「均等・両立推進企業セミナー」を開催。（2013年10月、2014年1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、「女性が活躍できる社会へー見直そう！あなたの意識、進めよう！働きやすい職場づくりー」を開催。（2013年11月）
- ・「女性の活躍を推進する企業担当者の本音トーク」を開催し、定時で仕事を終える社員を評価する仕組み等についてパネルディスカッションを実施。（2014年7月）

〈三重県経営者協会〉

- ・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（2013年12月）、②「働き方改革推進プログラム（案）」（2012年作成）を基に、企業における取組促進のための取組方法や事例を記載した「働き方改革推進プログラム」を作成、周知啓発。
- ・三重経協会女性懇話会にて、「女性の活躍とワーク・ライフ・インテグレーション」をテーマとした講演・グループワークを実施。（2014年3月）

〈香川県経営者協会〉

- ・理事会に香川労働局長を招聘し、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備や勤務体制の柔軟化の事例等に関する講話を聴取。（2013年10月3日）
- ・「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組状況」（経団連）の概要について、会報誌にて会員へ周知。（2014年5月10日会報）
- ・「香川県版中小企業のためのワーク・ライフ・バランス事例集」を会報別冊版にて会員へ周知。（2014年4月10日）

〈高知県経営者協会〉

- ・就業規則や関連諸規定に関する会員企業への相談・支援業務を通じたワーク・ライフ・バランスの推進協力。（随時）
- ・「ワーク・ライフ・バランスの動向-企業の取組事例を踏まえて-」と題した講演会を開催し、講演録を会報誌に掲載。（2013年11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。（2013年11月9日）

〈尼崎経営者協会〉

- ・兵庫県、尼崎市、兵庫労働局他との共催で、子育て支援「企業人」セミナー in 尼崎 2013 を開催。自ら子育てしながら公務に励む稲村尼崎市長の基調講演、尼崎でWLBに取り組む先進的な企業経営者のパネルディスカッションを実施。（2013年9月4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・PR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～」の設置

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ます。全国の商工会議所が実施する合同就職説明会や「出会いの場創出事業」（※詳細は、下記（3）-③を参照）のほか、特徴的な取組を行っている中小企業の先進事例等を発信していきます。

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～」

詳細は… <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を開催

日本商工会議所では、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れた経営の促進を目的に、内閣府と共催で、中小企業経営者等を対象としたセミナーを開催します。

また、東京商工会議所では、2013年度から2014年度にかけて、職場環境の改善や女性の活躍推進等

に関するセミナーやフォーラム等を労働対策や経営戦略、職場環境等の観点から計23回開催（共催・後援等含む）しているほか、全国の商工会議所においても、女性の活躍や両立支援の取組促進に向け、普及・啓発を目的としたパンフレットの作成や様々なセミナー等を多数開催しています。

(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」の設置

日本商工会議所では、2013年11月より「若者・女性活躍推進専門委員会」を新たに設置し、「中小企業における女性の活躍推進」という観点から、現状を把握するとともに、適切な支援策が講じられるよう、経営者の立場から検討し、政府へ意見を反映させることなどを目的に活動をしています。

②「商工会議所婚活事業実施状況調査」を実施

日本商工会議所は、2013年10月に全国514商工会議所を対象に、「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おり、少子化対策や地域活性化等の観点から、「出会いの場創出事業」（独身者交流会や街コン等、いわゆる「婚活」事業）を実施する商工会議所の取組（2012年度の実施状況および25年度の実施予定など）を調査しています（調査結果の詳細については、下記（3）-③を参照）。

③ワーク・ライフ・バランスや子ども・子育て施策に関し、意見主張や要望活動を実施

< 2013 年度 >

- 「人口政策に関する意見書 ～合計特殊出生率 2.07 に向け、国の総力を挙げて取り組みを～」(2013 年 5 月 9 日) (東京商工会議所)
⇒生産性を向上し、企業の収益力を高め、従業員の待遇や士気の向上につなげることにより、生産性をさらに向上させるという好循環の実現がワーク・ライフ・バランスを企業に根付かせるためには必要であるとの意見を主張しました。

詳細は… <http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=26503>

- 「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 16 日) (日本商工会議所)
⇒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>

< 2014 年度 >

- 「東京都の中小企業対策に関する重点要望」(2014 年 5 月) (東京商工会議所)
⇒ワーク・ライフ・バランスの取組に対するインセンティブの強化や待機児童の解消に向けた取組の加速(民間活力を用いた保育施設整備の推進)など、若年・女性など多様な人材の確保・活用の推進に向けた体制整備について要望しました。

詳細は… <http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=31583>

- 「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) (日本商工会議所)
⇒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>

- 「人口減少への対応に関する意見」(2014 年 10 月) (日本商工会議所)
⇒人口減少対策の柱の一つとして、結婚・出生率向上に向けた環境整備(若者の雇用安定に向けた取組、結婚を奨励する経済的支援、出産・育児に伴う経済的負担の軽減、男性の育児参加の促進、仕事と子育てを両立しやすい勤務形態の普及促進、子育て応援企業へのインセンティブの付与等)について要望しました。

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

(3) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組・事業活動

①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、情報提供などの活動を実施しています。

②子育て支援優良事業所の認定事業の実施

船橋商工会議所(千葉県)では、子育て支援優良事業所の認定事業を実施しています。2013 年度は 6 社を認定し、うち 2 社を表彰しました。

詳細は… 船橋商工会議所「子育てゆうゆうナビ」
<http://www.e-funabashi.com/fkn/koryu.html>

③出会いの場創出事業の実施

2012 年度に「出会いの場創出事業」(独身者交流会や街コン等、いわゆる「婚活」事業)を実施した商工会議所は 169 カ所(実施率 43.7%)、実施回数は延べ 277 回に上りました。参加者数は、男性 16,188 人(1 回平均 58 人)、女性 14,694 人(1 回平均 53 人)で、2011 年度から大幅に増加しています。また、事業を通じて 2012 年度に 1,000 組超のカップルが成立しました。

なお、2013 年度は 173 カ所、回答のあった 387 商工会議所の中での実施率は 44.7%となりました(2013 年 10 月時点(実施予定を含む))。

詳細は… <http://www.jcci.or.jp/sangyo/labor/140213/hp2013.pdf>

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

2014年9月11・12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

2014年10月23日、第66回中小企業団体全国大会を東京都内で開催、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(総計約20,000部)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 都道府県補助事業等を通じた取組

各県より委託又は補助を受けて、ワーク・ライフ・バランスに関する事業を実施しました。

<主な事業内容>

- 県独自の認定制度による登録証の交付や認定企業PR(鳥取県、岡山県、香川県、大分県)
- 従業員100人以下のモデル企業に対し支援を実施(静岡県、島根県)等
- 働き方の見直しや仕事と子育て等の両立を図るための職場環境づくりを推進し、男女がともに能力を発揮できる男女共同参画社会づくりに積極的に取り組んでいる企業の認証制度の支援(静岡県)

④ その他

上記①～③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(「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、「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、島根県子ども・子育て支援推進会議、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」鳥取県、「こども未来づくり・ひろしま応援隊」広島県、「かがわ子育て支援県民会議」香川県、「おおいた子ども・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) 「2014～2015年度運動方針」

連合は2013年10月3、4日開催の第13回定期大会において、2020年までに「働くことを軸とする安心社会」を実現することを目標に、2014～2015年度の運動方針を決定しました。

①労働条件の底上げと社会的横断化の促進と ディーセント・ワークの実現

労働時間短縮をはじめとした働き方の全般的な改善をめざすことを掲げました。今後は労働時間や賃金などに関する考え方を整理し、「総合労働条件改善指針」の策定議論に入っていきます。

②男女平等社会の実現に向けた平等参画の強化

マタニティハラスメントの解消、育児・介護と仕事の両立支援、男女ともに働き方を見直してワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むこと、非正規労働者への育児法の適用拡大、次世代法延長を掲げました。労働政策審議会・雇用均等分科会への意見反映、中央女性集會でのシンポジウム開催、男女平等月間での労働相談や広報活動などを展開しました。

(2) 2014 春季生活闘争

2014 春季生活闘争は、働く者を取り巻く様々な問題を、単なる雇用・労働問題ではなく社会問題として捉え、「底上げ」「底支え」「格差是正」を柱に掲げ、すべての組合がすべての働く者のために運動を展開しました。

①総実労働時間縮減に向けて

労働時間の上限規制、インターバル規制等の設置など、健康を確保する観点からの過重労働是正の取組を進めました。時間外割増率の引き上げについては、賃上げ同様に集計を行い、公表しています。

詳細は… http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2014/yokyu_kaito/index.html#kaito08

②両立支援の促進

育児・介護休業法の職場への定着、妊産婦保護制度や母性健康管理の周知、次世代法における行動計画の策定に労使で取り組み、「くるみん」マーク取得を目指すことを方針に掲げて取り組みました。

【参考】2014 春季生活闘争の最終集計結果（7月1日）では、両立支援の促進について、662組合が要求を行い（昨年同時期470組合）、240組合が回答を引き出しました（昨年同時期151組合）。

(3) 2014 年度連合の重点政策

連合は、「働くことを軸とする安心社会」をめざし、2014 年度（2013 年7月～2014 年6月）に解決すべき重要課題の実現をはかるべく、政府・政党に求めました。

詳細は… <http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/jyutenseisaku2014.pdf>

①長時間労働の削減に向けた労働基準法の見直し

改正労働基準法第37条による月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を求めました。

②ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

妊産婦保護制度の周知徹底、保育所待機児童対策の実施、次世代育成支援対策推進法で定められた行動計画策定の推進および次世代育成支援対策推進法の延長を求めました。

(4) 妊産婦保護制度の周知

2013 年5月に行った「マタニティハラスメントに関する意識調査」から、働く女性の約半数が「産休・育休の権利は法律で守られている」ことを知らないという結果を受け、法定の妊産婦保護制度についてわかりやすく情報提供するパンフレット、「働くみんなのマタハラ手帳」を作成しました。

詳細は… http://www.jtuc-rengo.or.jp/gender/matahara/data/matahara_techou201310.pdf

同様に2014 年5月に行った調査では、「マタハラが起こらなくなるようにするための対策」として、「理解者となる育児に携わった女性のマネジメント・経営陣への登用」を望む声が過半数となりました。

詳細は… <http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20140605.pdf>

(5) 男性の育児休業取得

男性の育児・家事参加状況や「育児と仕事」に対する意識を明らかにするとともに、パタニティ・ハラスメントの実態を明らかにするために「パタハラに関する調査」を2013 年12月に行いました。

詳細は… <http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20140123.pdf>

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

(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。

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」の取組

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、2014春闘では17組合で導入に向けた交渉を実施しました。今後も労使協定の締結に向けた取組を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37回開催し、参加者は学生、社会人併せて1000人を超えています。

2014年度は3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連合会(JEC連合)における取組

(1) 雇用安定のための取組

雇用の安定・確保のための労働相談を、電話相談や来所等の形で行い、必要に応じて顧問弁護士等の意見も受けながら対応しました。

(2) 春季生活闘争における取組

①長時間労働の抑制にむけて

年間総実労働時間 1,800 時間の実現に向けて取り組んできましたが、2013 年度は 1,906 時間と 6 年ぶりに 1,900 時間超となりました。これを踏まえて「年間総実労働時間 2,000 時間を上回る組合をなくす」「年間総実労働時間 1,900 時間未満をめざした労働時間管理」を掲げ、36 協定（特別条項付協定）の点検と適正化、労働時間管理の強化、時間外労働割増率の引き上げを求めました。

②有給休暇の取得促進に向けて

2013 年度の年次有給休暇取得率は 63.5%でした。更なる促進をめざし、一人当たり平均取得日数 10 日未満の組合および取得日数 5 日未満の組合員をなくすことを目標に掲げました。

③ワークライフバランスの実現に向けて

春季生活闘争の場で求める項目として以下を掲げました。

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画の進捗点検と見直し
- ・同一価値労働同一賃金の視点をもった労働協約の点検改善
- ・育児・介護に関する制度の充実と、取得しやすい環境整備、特に男性の育児休業取得促進
- ・不妊治療への支援策として、企業の融資や特別休暇制度の整備

(3) ワークライフバランス推進計画に基づく取組

2011 年に策定した JEC 連合のワークライフバランス推進計画の、推進計画策定当初と現状（2013 年）の比較を行いました。

- ・推進体制の整備として、「経営トップの方針明確化」（2013 年 27.4%）、「労使協議体制の確立」（45.3%）については取組を始めた単組数の伸びが見られますが、プロジェクトチーム化などの「推進体制の構築」（15.1%）は横ばいです。
- ・人事諸制度の整備として、ライフイベント全般に関わる両立支援の面で大きく進捗しました。育児休業制度については、法を上回る期間、有給化、費用補助・貸付制度ともに増加しています。介護休業・休暇制度については法を上回る対応は、費用補助・貸付制度で増加がみられるものの、育児休業制度と比

較すると動きが鈍い状態です。男性の育児休業取得率は低い水準のまま横ばいが続いています。（取得実績有の単組割合 4.4%、男性の取得率 0.24%）

(4) 男女共同参画の推進に向けた取組

女性の活躍推進、男性の働き方改革をより進めるために以下の取組を行いました。

①春季生活闘争での取組

処遇格差の把握・改善、世帯主要件の廃止、男女別賃金分布の実態把握と改善、男女雇用機会均等法の実効性の確保に向けた定着と点検、ポジティブアクションの推進に向けた労使協議、「M字カーブ」解消のための取組、マタニティハラスメント防止に向けた周知の取組を行いました。

②労働組合自身の活動の見直し

労働組合活動が、仕事と家庭の両立の上さらに両立できるものであるために、組合活動そのもののあり方を見直す「ワーク・ライフ・ユニオン・バランス」の実現を目指した紹介を行いました。

(5) 周知・啓発の取組

加盟単組の役員・組合員を対象として、ワークライフバランスと男女共同参画の周知啓発に向けた取組みを行いました。

①男女共同参画フォーラム等の開催

JEC 連合の部会開催も含め、今年 6 回のフォーラム・学習会を開催しました。

2014 年 5 月 23 日（金）

「1人で働かない ～仕事も家族もHAPPYに～」

講師 株式会社東レ経営研究所

特別顧問 佐々木常夫氏

2014 年 6 月 20 日（金）

「世代間のシナジー ～主役はあなたです～」

講師 ヒューマネコンサルティング株式会社

代表取締役 阿部重利氏

②講師派遣

単組内での研修会などに向けて、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います。今期 10 回開催しました。

③ボトムアップの取組として

女性交流会、女性対象スキルアップセミナー、ランチミーティングなど、ロールモデルの少ない女性組合員の支援を行いました。

公益財団法人日本生産性本部における取組

(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

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。

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と定着を図っています。(2014年は11月23日(日)～11月29日(土)、2015年は11月22日(日)～11月28日(土))

詳細は…

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

② 「ワーク・ライフ・バランス大賞」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。

③ 「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」の開催

一層の普及啓発を目指し、毎年「ワーク・ライフ・バランスの日」前後に開催しています。2013年は11月19日に開催し、2014年は11月10日に開催しました。約200名参加のもと、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や「第8回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式のほか、交流会が行われました。

<2014年「第8回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者>

◆大賞

- 社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院 (静岡県)
看護業務の整理により職員の超過勤務時間の削減と、キャリア継続を支援

◆優秀賞

- 株式会社大垣共立銀行 (岐阜県)
育児休業者を人事部所属とし、育児休業の取得促進と職場復帰支援を強化
- 拓新産業株式会社 (福岡県)
「残業なし、休日出勤なし」実現のため、お客様への事前打ち合わせと協力を徹底
- 明治安田生命保険相互会社 (東京都)
各所属の取組計画の実施状況と指標の達成状況をもとに、所属長評価に反映
- 読売新聞東京本社 (東京都)
労使による「ワークライフバランス協議会」設置と、事業所内保育所開設で両立支援
- 株式会社ルミネ (東京都)
正社員・契約社員対象の新しい人事制度導入により、働きやすい環境を整備

◆奨励賞

- 株式会社たまゆら (長野県)
実効性を高めるため、規則・規定の改定により、制度利用者の増加と環境づくり

ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」入選作品

- 目指すのは 仕事も私事も デキる人 (東京都女性・会社員)
- 気持ちよく 休みをとりあい 輝くチーム (東京都女性・会社員)
- 良い仕事 するなら大事なりフレッシュ (埼玉県男性・会社員)
- 作ろうよ! 仕事と家庭の時間割 (東京都女性・会社員)
- もう帰るの? いやいや君はまだいるの? (東京都男性・会社員)

詳細は…

<http://www.jisedai.net/wlbtaihou/2014/soshiki.php>

④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、課題解決に向けた方策の検討などを行っています。

- ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会
提言「明日の地域を支える人材づくりを」
- ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会
提言「日本再生にワーク・ライフ・バランスの視点を」

詳細は… http://www.jisedai.net/profile/teigen2011_1.php

⑤普及啓発のためのパンフレット(version 7)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布しています。

(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、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。

(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自治体の担当者向けワーク・ライフ・バランス推進事例セミナーの開催

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・研究プロジェクトにおける取組

プロジェクトにおけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）支援や多様性推進の考え方

1. WLB 支援や多様性推進を実現するためには「従来型」の男性フルタイム正社員を想定した「一律的な働き方」を見直し、多様な社員ニーズに即した「多様な働き方」の開発が必要です
2. 「働き方」の見直しには、「多様な働き方」の開発だけでなく、「働き方の改革」（職場レベルの人材活用、仕事管理・時間管理の見直し・効率化および多様な価値観を受け入れることができる職場作り）、「中長期的視点によるキャリアプログラムとの連携」が重要です
3. 上記2つを実行していくための管理職の意識改革と人材マネジメントの改革が不可欠です

当プロジェクトは2008年10月に民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」として発足、東京大学社会科学研究所での5年半にわたる活動を経て、2014年4月に中央大学戦略経営研究科に活動拠点を移転し、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトとして活動を継続しています。毎年参加企業と共同してモデル事業を実施し、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・影響に関する調査を行っています。結果は年7回ほど実施している研究会で共有し、参加企業メンバーと研究メンバーが積極的に情報共有や意見交換を行っています。発足以来プロジェクトへの参加企業の業界・業種は広がり、広範にWLB 支援・多様性の推進が図られています。

また、プロジェクトの研究成果は、毎年1回開催する成果報告会やプロジェクトウェブサイトでも発信しています。2014年11月の成果報告会では、企業や自治体のご関係者約400名のご参加のもと、WLB 実現や働き方改革で重要な役割を担う管理職のマネジメントの在り方や、そのような管理職の育成に関する研究成果を報告し、内容を政策提言（P.25）として取りまとめました。

2014年度はアメリカで実施された第2回目のWork and Family Researchers Network大会で、2011年の第1回大会に続き日本のWLBについての報告を行いました。第1回大会の時点よりも、WLBに関する海外の研究の範囲や質量とも充実していることを実感するとともに、日本のWLB 支援に関する研究・情報発

信拠点となるべく取組を進めています。

このように、プロジェクト参加企業だけにとどまらず、社会全体での WLB 支援を推進し、WLB 社会の実現に向けて活動しています。

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

◆プロジェクト参加企業

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
サントリーホールディングス株式会社
ジブラルタ生命保険株式会社
大成建設株式会社
株式会社東急ハンズ
東京地下鉄株式会社
株式会社東芝

日本放送協会
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
株式会社ベネッセコーポレーション
株式会社ポピンス
丸紅株式会社
(以上 18 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)
WLB 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)
WLB 推進リーダー：小室淑恵
(株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役)
他 7 名

ワーク・ライフ・バランス (WLB) 管理職に関する調査の概要と提言 (2014年11月30日)

当プロジェクトでは、組織での WLB や多様性を実現するためには、職場レベルでの働き方の改革が必要であると考えています。これらの実現の鍵は管理職にあることは「プロジェクトにおける WLB 支援や多様性推進の考え方」(P.24) にも示しているとおりです。

管理職の役割の重要性 (「WLB 管理職」の重要性) はこれまでも様々な調査を通して指摘してきましたが、今回は、全国の部下をもつ課長クラスの社員を対象とする調査を実施、その分析結果に基づいて、WLB 管理職の重要性と育成のあり方に関する提言を取りまとめ、公表しています。

(下記に提言の概要を掲載しています。詳しくはプロジェクトのホームページをご参照ください)

→ http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/survey_results_j.html

なお、「WLB 管理職」についてはこれまでの調査結果を踏まえ、部下の業務遂行を把握し支援することができ、自分自身の生活にもコミットしてメリハリをつけた働き方をしている管理職と定義しています。

詳細は… プロジェクトホームページ
http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/survey_results_j.html

(提言1) 「WLB 管理職」はこれからの企業経営に必要不可欠；部下の WLB 支援を通じて仕事への意欲を高め、組織成果をあげる：部下の WLB の実現を支援できるマネジメント能力を備えた WLB 管理職は、人材が多様化する職場において、組織成員の仕事への意欲を高めることを通じて組織成果をあげており、企業経営の視点からも目指すべき管理職像である。

(提言2) 「WLB 管理職」にはイクメンでなくてもなれる；環境変化に応じてマネジメントのあり方を柔軟に変えられることが重要：WLB 管理職には、自らが育児や介護を経験した人でないとなれないわけではない。WLB 管理職は、組織成果の達成面で単に有能であるだけでなく、自分自身の生き方や働き方に関する考え方、さらには環境変化に応じて業務マネジメントや部下マネジメントのあり方を変えることのできる柔軟な人でもある。

(提言3) 「WLB 管理職」は企業の組織的な取組で増やすことができる；研修・評価等を通じ管理職の行動変容・組織文化の変革を起こすことが鍵：WLB 管理職を増やしていくためには、企業による組織的な取組や支援が不可欠である。組織を挙げての意識啓発、情報提供や研修の実施、管理職による部下の WLB 支援行動を評価することなどを通じて、管理職の価値観に変化をもたらす (組織文化の醸成)、管理職の業務マネジメントや部下マネジメントのあり方の変革 (管理職の行動変容) が実現する。