

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

第2章

仕事と生活の調和実現に向けた取組 第1節 企業や働く者の取組

経団連では、2016年度を「働き方・休み方改革集中取り組み年」と定め、活発に各種活動を展開しました。

(1) 経営トップによる働き方改革宣言

働き方改革をこれまで以上に強力に推進していくという経済界の強い意志を示し、社会全体の機運醸成を図ること目的に、2016年7月27日に経済4団体（経団連、日商、中央会、同友会）と賛同する業界団体による「経営トップによる働き方改革宣言」を行いました。

(2) 年次有給休暇取得促進キャンペーンの展開

①業種別団体による自主的な年次有給休暇取得促進策の策定・公表

経団連会員の業種別団体に対し、年休取得状況等の調査と2016年度の自主的な取組計画の策定を依頼し、年休取得に関する情報共有や傘下の会員への年休取得促進の呼びかけ等の各団体（27団体）の取組計画をホームページに掲載しました。

②年休取得促進に向けた秋の重点取組のお願い

秋の観光シーズンである9～11月を年休取得の重点取組期間と定め、2016年8月5日に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。

【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り組み

(3) リレーセミナーの開催

経済4団体主催の「働き方・休み方改革セミナー」（2016年7月27日）を開催しました。また、経団連主催による、「改正育児法・改正均等法セミナー」（2016年8月2日）、「男性の育児休業取得促進セミナー」（2016年11月30日）、「治療と仕事の両立支援セミナー」（2016年12月14日）を開催し、改正法の周知啓発、仕事と家庭の両立支援に向けた好事例の普及に取り組みました。

(4) 周知活動の展開

①「2016 ワーク・ライフ・バランスへの取組状況」の公表

ワーク・ライフ・バランスの取組の好事例等を経済界全体で共有し、その取組の拡充を図るため、経団連では毎年、企業のワーク・ライフ・バランスへの取組状況について調査し、アンケート調査結果と事例を公表しています。2016年度は「働き方・休み方改革」と「仕事と介護の両立支援」を中心とした243社の事例を2016年9月20日に公表しました。

②機関誌等による広報

機関誌『月刊経団連 7月号』では、「働き方・休み方改革—生産性の向上と誰もが活躍できる社会の実現に向けて」を特集テーマとして取り上げ、塩崎恭久厚生労働大臣と鷗浦博夫経団連副会長（日本電信電話社長）の対談の様態を掲載しました。あわせて、働き方・休み方改革に積極的に取組む企業事例等も紹介しています。

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「2017年版経営労働政策特別委員会報告」では、第1章に「企業の成長につながる働き方・休み方改革」を掲げ、経営トップ自らが長時間労働の撲滅と誰もが働きやすい職場の整備に取り組んでいくことを求めるとともに、介護離職予防に向けた両立支援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か所）の中でも、働き方・休み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>

経済団体4団体(経団連・日商・中央会・経済同友会)と 業界団体における取組「経営トップによる働き方改革宣言」

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)は、2016年7月27日、昨年に続き2回目の開催となる企業の経営者や人事担当者を対象とした「働き方・休み方改革セミナー」を開催し、働き方・休み方改革に積極的に取り組んでいる4社の事例を紹介しました。

また、同セミナーの最後に、経済4団体及び賛同した業界団体(計62団体)による「経営トップによる働き方改革宣言」を採択しました。

詳細は…

http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2016/0804_02.html

http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2016/0811_06.html

詳細は…

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/056.html>

経営トップによる働き方改革宣言

労働力人口が減少する中で、持続的な成長を遂げていくためには、女性・若者・高齢者など多様な人材が働きやすい職場環境を整備することで、従業員一人ひとりの健康を確保し、生産性を高め、創造性の発揮を促していく必要があります。

特に、仕事の質を高めながら、諸外国に比し長い労働時間の是正や、平均取得率が5割にも満たない年休の取得を促進していくことが、喫緊の課題となっています。

そこで、われわれ経済界は、経営トップ自らの強いリーダーシップにより、働き方・休み方改革を、積極的かつ継続的に推進することを宣言します。

<誰もがいきいきと働ける職場環境の実現に向けた取り組み>

1. 経営トップの明確な意志表明とリーダーシップの発揮

経営トップは、働き方・休み方改革を経営方針に明確に位置づけ、社内に発信し、全社で共有する。また、行動計画や目標を定めトップダウンで実現する。

2. 管理職によるマネジメントの徹底と自らの意識改革

管理職は、法令順守のみならず、経営方針を踏まえ労働時間管理を徹底する。また、自ら意識を改革し、率先してメリハリのある働き方や休暇取得に努める。

3. 具体的取り組み例

- ① 業務プロセスを見直し、効率化することにより、ムリ・ムダを省く。
- ② ノー残業デーの徹底、深夜残業の原則禁止や朝型勤務の導入、フレックスタイム制やテレワークの活用を進める。
- ③ 職場・個人単位での年休の計画的付与や半日・時間単位年休の導入を進める。
- ④ プラスワン休暇(土・日・祝日の前後に年休を取得)や子どもの休みに合わせた年休の取得などにより、年3日程度の年休の追加取得を検討する。
- ⑤ 年休実績を見える化し、取得率が低い社員に管理職が取得を働きかける。

2016年7月27日

一般社団法人 日本経済団体連合会
 日本商工会議所
 公益社団法人 経済同友会
 全国中小企業団体中央会

- | | | |
|---------------------|------|---------------|
| 板硝子協会 | (一社) | 日本自動車タイヤ協会 |
| (一社) 情報サービス産業協会 | (一社) | 日本自動車販売協会連合会 |
| (一社) 情報通信ネットワーク産業協会 | | 日本証券業協会 |
| 製粉協会 | | 日本醬油協会 |
| (一社) 生命保険協会 | (一社) | 日本植物油協会 |
| (一財) 石炭エネルギーセンター | (一社) | 日本人材紹介事業協会 |
| 石油連盟 | (一社) | 日本人材派遣協会 |
| (一社) セメント協会 | | 日本製紙連合会 |
| (一社) 全国銀行協会 | | 日本製薬工業協会 |
| (一社) 全国建設業協会 | (一社) | 日本船主協会 |
| (一社) 全国信用金庫協会 | | 日本船舶輸出組合 |
| 全国通運協会 | (一社) | 日本造船工業会 |
| (公社) 全日本トラック協会 | | 日本ソーダ工業会 |
| 電気事業連合会 | (一社) | 日本損害保険協会 |
| (一社) 電気通信協会 | | 日本チェーンストア協会 |
| 電機・電子・情報通信産業経営者連盟 | (一社) | 日本鉄鋼連盟 |
| (一社) 電子情報技術産業協会 | (一社) | 日本電機工業会 |
| 電線工業経営者連盟 | (一社) | 日本電線工業会 |
| (一社) 投資信託協会 | (一社) | 日本乳業協会 |
| (一社) 日本印刷産業連合会 | | 日本百貨店協会 |
| (一社) 日本化学工業協会 | (一社) | 日本ビルディング協会連合会 |
| 日本化学繊維協会 | (一社) | 日本貿易会 |
| (一社) 日本ガス協会 | | 日本紡績協会 |
| (一社) 日本建設業連合会 | (一社) | 日本民営鉄道協会 |
| (一社) 日本港運協会 | | 日本羊毛産業協会 |
| 日本鉱業協会 | (一社) | 日本旅行業協会 |
| (一社) 日本工作機械工業会 | (一社) | 不動産協会 |
| (一社) 日本ゴム工業会 | (一社) | 不動産証券化協会 |
| (一社) 日本産業・医療ガス協会 | | |
| (一社) 日本自動車工業会 | | |

(2016年8月25日現在 計62団体)

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」の作成

2016年3月、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わ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」を発行しました。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、双方の理解を進めたい点をまとめたものです。

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」の作成

2016年9月、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の無料提供を開始しました。

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・女性活躍推進フォーラムの開催

2016年9月5日、日本商工会議所は東京商工会議所と共同で、多様な人材の活躍推進を図ることの重要性とメリットを強く発信しその気運を高めることを目的として、「若者・女性活躍推進フォーラム」を開催しました。

本フォーラムでは、元マラソン日本代表選手 宗茂氏（旭化成陸上部顧問）による基調講演、厚生労働省

より若年者雇用支援施策の紹介がなされたほか、宮城県、福島県、大阪府の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…

<http://www.jcci.or.jp/cat298/2016/0907093712.html>

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 「雇用・労働政策に関する意見」を公表

日本商工会議所は、2016年4月21日、「雇用・労働政策に関する意見」を取りまとめ、公表しました。

この意見書では、人手不足による企業活動の停滞や少子高齢化に伴う労働力人口減少による経済規模の縮小を防ぐためには、労働力の量と質の取組が不可欠であるといった考えの下、同一労働同一賃金に関する検討の在り方等緊要性の高い政策課題への意見を表明するとともに、多様な働き手の労働参加や労働生産性の向上等、中小企業の活力強化に向けた環境整備について労働政策の整備や支援策について、中小企業の実態を踏まえてまとめています。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2016/0421160042.html>

② 「若者・女性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2013年より「若者・女性活躍推進専門委員会」を設置し中小企業が多様な人材の活躍を推進する方策について検討し各種事業を推進しています。

③ 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2016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55%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。同時に、全体の7割超の企業が長時間労働削減に向けた取組を開始しているという結果も確認されています。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/manpower%20shortage.pdf>

(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、2015年10月に全国515商工会議所を対象に、2014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…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2016/0310160833.html>

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、2014年度には、170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382商工会議所の44.5%に当たり、実施回数は延べ288回に上っています。

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

2016年10月27・28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

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

2016年10月19日、第68回中小企業団体全国大会を石川県内で開催、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）。

日本労働組合総連合会における取組

(1) 2016年度 運動方針

連合は2015年8月27日開催の第23回中央執行委員会において、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指し、「2016－2017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

特別条項付き36協定に係る年間上限時間の設定、勤務間インターバルの導入等、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約の取組、年次有給休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスと健康に配慮した労働時間法制の構築に向けて取り組みました。

また、労働時間短縮に向けた取組事例集として冊子「時短レシピ」を作成、HP上に公開し、長時間労働是正に向けた社会的運動を展開しました。

詳細は…

「時短レシピ～労働時間短縮に向けた取り組み事例集～」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/roudoujikan/>

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) 2016 春季生活闘争

2016 春季生活闘争は、国民生活の維持・向上をはかることとして、「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環実現」のために、全ての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組を展開しました。

また、全ての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」実現を目指して、「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」の4つのキーワードを掲げて「底上げ『春闘』」を標榜し、社会的な運動として展開しました。

詳細は…

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2016/houshin/matome.html>

ワーク・ライフ・バランスの実現

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、労働時間に関する協定・規約の見直し・強化、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、育児・介護休業法の改正・施行を見据えた取組として展開し、昨年を大幅に上回る取組が進みました。ワーク・ライフ・バランスに関わる要求は昨年以上に提出され、回答も昨年を上回りましたが、全体の動きになっているとはいえません。過労死の撲滅や労働安全衛生の観点のもとより、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ていきます。

【参考】

「労働条件に関する2016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/2016/yokyu_kaito/kaito_no7_torikumi_20160705.pdf

(3) 2016 重点政策

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、2015年6月3日の第70回中央委員会で「2016年度連合の重点政策」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、その実現に取り組まれました。

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。

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、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。

(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」の実現に向けて、2015年6月3日の第70回中央委員会において、「2016～2017年度 政策・制度 要求と提言」を確認しました。

また、「働くことを軸とする安心社会」実現に向けた政策パッケージとして、「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」という5つの「安心の橋」及び、それを「支える基盤」の合計6つの柱に対応する政策内容を具体的に記載した『「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策～5つの架け橋』を作成しました。

詳細は…

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

「橋Ⅱ 家族とはたらくことをつなぐ」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ことによって仕事と生活の調和を図り、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・働かせ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り組みと実績の「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・働かせ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

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・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

「新たな時短目標」の到達期限(2016年3月末)における取組状況を踏まえ、引き続き、「情報労連・時短目標」を設定し、加盟組合の主体的な目標達成に向け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「年間総労働時間」と「勤務間インターバル制度」を追加し、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750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、22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。

取組の促進に向けては、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、2016春闘では28交渉単位で導入に向け交渉し、1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

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：法政大学などと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42回開催し、参加者は学生、社会人併せ延べ1500人となっています。

2015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

産業ごとの雇用に影響を及ぼす問題解決のために、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、業種別部会及び地域連合において行いました。

②労働相談への対応

組織政策局を中心に、雇用の安定・確保に向け、事業譲渡、出向・転籍、労働条件の不利益変更など直接出向いて労働相談に乗ったり、労働組合組織を対象とした雇用合理化問題に対応しました。また、事業再編や企業レベルでの再編が組合組織の在り方を含めて問題となるなど顕在化しつつあり、こうしたケースについては直接支援に動きました。

③組織拡大の取組

雇用維持や労働環境の向上について多くの働く仲間とともに労使で話し合いを持つ環境整備に向け、その第一歩として労働組合への加入を拡大する取組を行いました。未組織、非正規労働の仲間の組織化を通して、全ての労働者とともにお互いの課題を共有し解決に取り組む労使関係の構築拡大を目指しました。

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保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

東西で労働条件情報交換会を開催し、長時間労働の是正について等の意見交換をしました。JEC連合としては「年間総実労働時間1,800時間の実現に向けた時短方針」「労働時間管理徹底の取り組み指針」に

基づき運動を進めてきており、直近3年間においても未だ目標に到達できておらず、今後も明確な課題意識をもって取り組む必要性を認識しています。

③春季生活闘争

「男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み」を要求に掲げた単組が前年に比べ大幅に増え、女性活躍推進法成立・施行にともなって事業主行動計画策定が義務化（301人以上の企業）され計画策定に当たって組合の意向を反映させる取組が行われました。また、「長時間労働の是正・過労死ゼロの取り組み」などワーク・ライフ・バランス関連の取組が前年を大幅に上回ることとなりました。とりわけ、育児・介護に関する両立支援制度については改正育児・介護休業法の2017年1月の施行を前に、多くの単組が積極的に取組を行いました。

④労働安全衛生の充実に向けて

安全衛生研修会を東西両ブロックで開催し、労災事故の中でも全体の6割強と高い割合を占める「非定常作業中の事故」に着目し、その防止をテーマに行いました。具体的事例を取り上げ、その対策についてグループごとに議論しました。

また、10月には「一斉職場点検・改善月間」として、JEC連合安全衛生指針（メンタルヘルス付随指針）の更新、安全衛生活動・労働時間管理の実施状況の確認、型別労働災害発生状況の報告、安全衛生チェックリストの活用、リスクアセスメント導入ツールの提供などに取り組みました。

(3) 加盟組織の労働組合・企業の改革推進に向けた取組

①ワークライフバランスの推進

2017年度から2021年度にかけて目指すべき新たな指標となるワークライフバランス推進計画「Rebalance2020」ーリバランスニイマルニイマルーを策定しました。前計画で達成できなかった課題、また社会の環境変化や法制度の改正などを的確に反映すべきものと

して新推進計画を作り、取組を強化していくこととしました。

全ての企業における「くるみんマーク」取得、さらに「プラチナくるみんマーク」の取得促進や、男性の育児休業取得率を5年間で30%以上にするなど等掲げています。

②男女共同参画の推進

JEC連合の「Rebalance2020」のもう一本の柱である新たな男女共同参画推進計画には、理念として「男女が共に仕事し、やりがいを感じながら評価され適正

な処遇を受け、同時に、人として個人の生活を大切に家族と支え合い成長していく、その当たり前の権利を、男女が共に実現していきましょう！」と掲げ、それに基づき、以下の取組を進めていきます。女性の就労継続と活躍の推進、仕事と育児・介護の両立、特に男性の育児参加、長時間労働の是正と働き方改革、そして労働組合のダイバーシティ推進などです。

JEC連合男女共同参画推進室では化学や医薬化粧品等の部会や加盟単組、地方連絡会での研修会などに対してJEC連合本部から企画相談、講師派遣などの支援を継続して行っており、今期およそ20回開催しました。

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年から新体制にて「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提案「組織起点から個人起点でのワークライフバランス推進へ転換を」の発表

2016年8月、個人の選択を尊重する社会、多様な働き方を可能にする社会、エイジフリーを実現できる社会の構築を目指し、個人起点に立ったワークライフバランスの実現のさらなる推進が必要と考え、以下の提案を発表した。

1 生涯にわたり活躍できるよう、中長期視点で、自らキャリアの形成を図ろう

- 仕事や働き方への意識が短期的、また、転職・独立への希望を持ちながら働いている傾向が調査から見える。若い世代を含め、年齢に関係なく、自らの仕事キャリアについて真剣に考える機会を積極的に増やすことが必要である。
- 生涯活躍を意識して、仕事・職業生活後も含め、時間軸と価値観を広げ、短期・中長期の視点から、セカンドキャリア・サードキャリアを含め生涯キャリアについて考えることが前提である。

2 労働生産性を意識した働き方により、時間のゆとりを創出しよう

- 仕事を勤務時間内に終える工夫や長時間労働と

ならない職場の雰囲気がない傾向も調査から見えるため、個人が時間と仕事の成果への意識を持つようにする。時間のゆとりを作り出すには、組織だけでなく、個人も独自に工夫を加え、労働時間削減・有休の計画的取得に取り組み、メリハリある働き方や健康管理への意識を高める。

- 組織は、労働時間の長さではなく効率・生産性が評価される仕組みの導入や、IT利活用や業務の無駄取りなどで省力化を図り、労働生産性を意識した働き方を推進する。

3 技術革新・環境変化に適応するために、学び直しに取り組もう

- 能力開発や自己啓発への取り組みが進んでいない、また、必要性を感じていないという調査結果から、自らの能力開発・キャリア開発・専門性向上のため、組織が提供する教育だけでなく、自己啓発に計画的・継続的に取り組む意思を持つようにする。
- 今後、AI、ロボット、IoTなどの新技術が急速に発展していくことから、時代社会の変化に対応していくため、何よりも豊かな人生を過ごすためにも、年齢に関わらず、学び直しや長期教育訓練への取り組みが欠かせない。

4 多様な個人ニーズを理解して、柔軟な働き方を実現しよう

- フレックスタイム、テレワークなど時間・場所の選択や、自己申告制度(社内公募制・社内FA制度など)の利用で希望する仕事選択などの環境が整備・認識されていないという調査結果から、組織は、個人(従業員)の希望する働き方に耳を傾け、制度の活用方法について十分な情報提供を行うなど、個人のニーズに応じた運用が求められる。
- 仕事と生活のバランスのニーズは多様化しており、育児・介護との両立、自己啓発や健康管理など様々である。働き方についても、組織・個人ともに、一律を前提にした考え方から、他者との違いや多様性を受け入れて選択・行動する姿勢

に転換していく。

5 生涯活躍を意識し、社会活動へ積極的に参画しよう

- 仕事以外に社会と関わる時間を増やしたいと思う人は、若い年代ほど多い傾向が調査から見える。通常と異なる経験を重ねることは、成長する上で大きな価値を生む。仕事面でも新しい視点からの発想を生み出すことができるよう、組織も応援すべきである。
- 定年後においても社会貢献への意識を持てるよう、社会との関わりを早期から持つことが重要である。実務経験者が学校教育で教える、次世代育成への貢献できる人材の活躍も期待される。

詳細は… <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001483.html>

②「ライフスタイルと働き方に関する実態調査」の実施

個人の生き方・働き方への意識の変化を把握するため、キャリア形成、働き方、働きがいについて、2016年6月、個人調査を実施しました。

詳細は… <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001483.html>

③「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。

<2016年「第9回ワークライフバランス大賞」受賞組織>

- 大賞
大日本印刷株式会社、株式会社お佛壇のやまき
- 優秀賞
株式会社野村総合研究所、コネクシオ株式会社、医療法人社団恵心会 京都武田病院、三洋商事株式会社、株式会社沖ワークウェル
- 奨励賞
株式会社京進、有限会社ゼムケンサービス

詳細は… <http://www.jisedai.net/wlbtaihou/2016/index.php>

④「ワークライフバランス・コンファレンス」

2016年12月13日、「組織起点から個人起点でのワークライフバランス推進へ転換を」をテーマに開催しました。

⑤ワークライフバランス実践ハンドブックの作成

- 『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 VOL 1 〈改訂2版〉～組織のイノベーションを起こす風土づくり～』
- 『ワークライフバランス実践ハンドブック VOL2 ～ワークライフバランス実践問答～』

⑥「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/wlbdays.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アドバイザー養成支援
- ②ワークライフバランス・コンサルティング支援
- ③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り組みの加速化

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.jpc-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。

詳細は… <http://www.powerup-w.jp/powerup/2017.php>

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月に発足して以来、Ⅲ期9年にわたり活動を続けています。

プロジェクトではWLB支援やダイバーシティ経営の必要性や具体的な取組方策、それらの人材活用への影響や効果などを調査・研究するため、参加企業と共同でモデル事業や各種調査を行い、結果に関する情報共有や関連のトピックについての意見交換等を目的に、年7回ほど研究会を開催して積極的な議論を行っています。これらの成果は研究報告書や提言として取りまとめ、プロジェクトのウェブサイトで公表するとともに、3年ごとの活動の区切りの時期には学術書として出版しています。また、毎年1回開催する成果報告会では、幅広い社会に向けての情報発信・共有をしています。2016年11月の成果報告会は「ダイバーシティ経営と企業の人材活用の課題：人事制度改革を視野に入れて」とのテーマで開催し、企業や自治体の関係者約350名の御参加をいただきました。

なお、今回の成果報告会では、これまで2年にわたり継続してきた企業の転勤政策をテーマとする研究プロジェクトの活動を踏まえた提言も行われました。ダイバーシティ経営定着のためには、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の見直しが不可欠であり、複数事業所を広域に展開する企業では、転勤政策の見直しが大きな課題となっています。提言は、このような認識に基づきこれまでプロジェクトが実施してきたヒアリング調査、企業調査や個人調査の調査結果を踏まえて行われています。

この「ダイバーシティ経営推進のために求められる転勤政策の検討の方向性に関する提言」(2016年11月29日)では、経営環境の変化、共働き世帯の増加や介護責任を担う社員の増加などを背景に、従来の転勤政策の在り方を検討する必要性が高まっているが、転勤政策は、企業の人事管理における異動管理、中でも人材育成策と一体となり人事管理システムを形成していることから、転勤政策のみを切り出し議論しても、課題を解決することはできない。また、転勤政策の考え方や具体的な制度設計は企業による個性も大きい。したがって転勤政策に対する提言は慎重であるべきと考え、今回は企業と個人への調査結果を踏まえた現状の課題の整理と、当面の検討の方向性を提

言としてとりまとめています。

なお、異動や転勤は、企業の人事権に関する議論(企業主導か、労働者本人の希望を反映させなど企業の人事権をある程度弱めるか)も重要ですが、この点についても今後の課題としています。

現在のプロジェクトへの参加企業は多様な業界・業種の28社に広がっています。多様な業種の企業の実情を踏まえた幅広い情報発信の可能性が広がっていますので、社会全体にWLBとダイバーシティが定着するようその推進を支援し、実現するよう、さらに活動を充実させていきます。

◆プロジェクト参加企業(28社、50音順)

株式会社朝日新聞社、イオン株式会社、株式会社NTTドコモ、王子マネジメントオフィス株式会社、川崎重工業株式会社、コニカミノルタジャパン株式会社、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、株式会社東急ハンズ、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、株式会社東芝、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

◆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)
- ・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)他8名

詳細は…

プロジェクトのウェブサイト

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

(調査結果・提言)

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

企業における転勤の実態に関する調査結果

企業における労働者の転勤については、就職後間もない時期から複数回の転勤が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害する等と言われてきましたが、その実態把握はこれまで必ずしもなされてきませんでした。近年、労働者の仕事と家庭生活の両立が重要な政策課題となるなかで、2014年12月27日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、転勤の実態調査をすることとされました。また、2015年6月30日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」において、2017年3月までに、「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を策定することも盛り込まれています。

当機構では、2015年度に「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」を実施しました。建設業、製造業、小売業、金融業、飲食業など大手企業を中心に15社をヒアリングし、その結果は、「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」資料シリーズ No.179 としてまとめました。（2016年11月公表）

詳細は… <http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/179.html>

また、2016年度においても、企業ヒアリング調査を踏まえ、労働者の仕事と家庭生活の両立の観点から、転勤の位置づけや実態、その効果等を把握するため、企業と労働者双方にアンケート調査を実施しました。

企業調査は、全国の常用労働者300人以上の企業

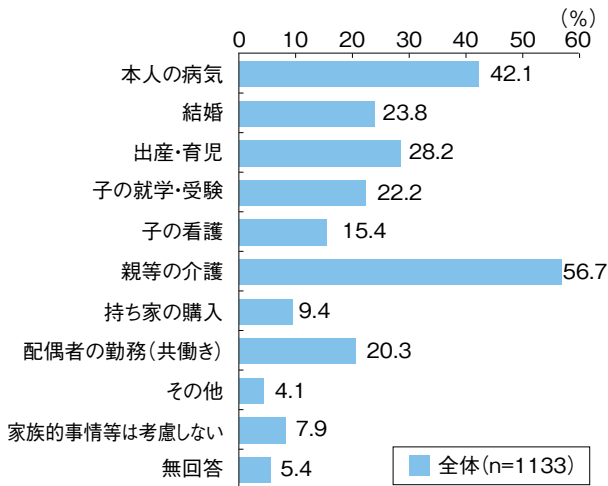
10,000社を対象に実施。労働者調査は調査対象企業を通じて、転勤経験のある正社員8人（計80,000人）に配布（以下、「正社員調査」と略）しました。調査期間は2016年8月19日から9月9日で、企業調査の有効回答率は18.5%、正社員調査（転勤経験者）の有効回収率は7.3%です。

企業調査の結果によれば、転勤がある企業で、過去3年間、転勤において配慮したことのある家族的事情等については、「親等の介護」が56.7%でもっとも多く、次いで、「本人の病気」「出産・育児」「結婚」「子の就学・受験」「配偶者の勤務（共働き）」などが続きます（図表1）。介護で配慮をしたとする企業が半数を占め、出産・育児、結婚などでも2割程度の企業が配慮しています。

正社員調査の「現在の会社でのあなたの転勤経験に照らして、転勤があることにより、困難に感じることはあるか」との設問で、各項目で「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合をみると、「介護がしづらい」（75.1%）、「持ち家を所有しづらい」（68.1%）、「進学期の子供の教育が難しい」（65.8%）、「育児がしづらい」（53.2%）、「子供を持ちづらい」（32.4%）、「結婚しづらい」（29.3%）となっています（図表2）。転勤があることにより、介護だけでなく、結婚、出産、育児でも困難を感じる層があり、家族形成や人生設計への影響が示唆されます。

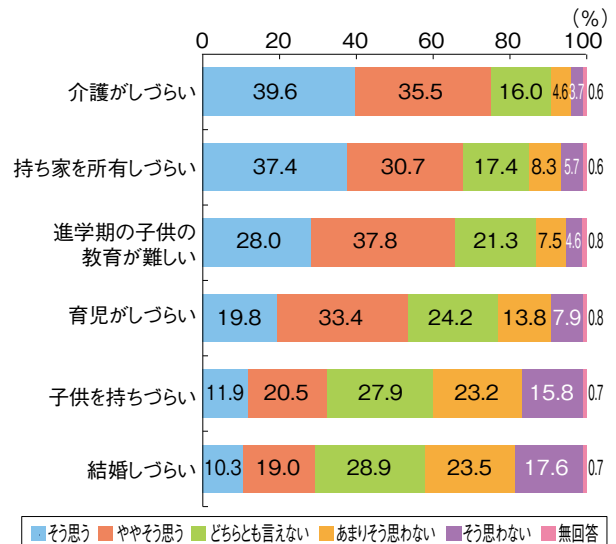
以上の調査結果については、厚生労働省で2017年1月に設置された「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会」において報告しています（2017年1月11日報告）。

【図表1：過去3年間での転勤における家族的事情等の考慮（MA、単位=%）（企業調査）】



※転勤がある企業を対象に集計。

【図表2：現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること（n=5827）（正社員調査）】



～当社におけるワークスタイル変革・テレワークの取組～

企業の概要

- ・設立 : 1881年(明治14年)7月9日
- ・従業員数 : 41,809人(2016年9月末現在)
- ・平均年齢 : 43.8歳(男性:43.7歳、女性:43.9歳)※職員のみ
- ・業種 : 金融業、保険業
- ・事業内容 : 生命保険業、資産運用
- ・本社所在地 : 東京都千代田区

(1) テレワーク導入の経緯

○人財力改革の推進

2014年4月にスタートした中期経営計画「NEXTチャレンジプログラム」において、「人財力改革」を掲げ、その柱の一つとして「ダイバーシティマネジメントの強化」に取り組んでおり、女性に関する目指す姿の一つに、柔軟な勤務が可能となる制度が整備されているということを示し、テレワークの導入によって家庭と仕事のさらなる両立の支援を推進しています。

○働き方改革の推進

人財力改革を通じて挑戦意欲が醸成される等、一定の進展がみられるものの、意識改革、個人のモチベーション向上、多様な働き方の推進等についてさらなる改善の余地が存在しており、働き方改革における3つの柱(「効率的な働き方」「多様な働き方」「業務プロセスの見直し」)全てに関わる取組みとしてテレワークを推進しています。

(2) テレワークの取組概要

○段階的なトライアルの実施を踏まえた展開

▶プレトライアル(2015年1月～3月)

管理監督者のテレワークに対する理解が進むことで、テレワークの利用が拡がることから、管理監督者を中心に在宅用端末を100台貸与し、プレトライアルを実施しました。(企画担当部の管理監督者が中心)

▶拡大トライアル(2015年4月～2016年3月)

本社の全組織を対象にトライアルを実施することとし、管理監督者及び裁量労働制適用者が参加し(育児・介護を事由とする場合は左記職員以外にも参加を許可)、テレワーク用端末を300台貸与しました。

テレワーク利用者の意見を踏まえ、2015年7月からは自宅のパソコンでもテレワークができる環境を整備しました。

▶テレワークの本格展開(2016年4月～)

テレワークを就業規則に規程化し、本社の全組織を

対象にテレワークを本格的に展開しています。対象者は、管理監督者、企画業務型裁量労働制適用者、育児介護中職員としており、申請手続きを電子化し、持ち運びが容易になるように端末を軽量化する等利用者の利便を向上させています。

- トライアル時及び本格展開後に実施したアンケート結果(抜粋)
 - ・通勤時間の負担減が実現した……………65%
 - ・仕事と家庭の両立がしやすくなった……49%
 - ・業務が効率化した……………83%
 - ・自身の働き方をより良い方向に改革……71%
 - ・今後もテレワークを利用したい……………88%

※モバイルワークは2013年9月から展開しており、いつでもどこでもお客さまのニーズに対応できる迅速な営業活動を目的に、モバイルワークがなじみやすい営業現場(対象者数約3万人)にタブレット型端末を導入しています。このモバイルワークを通じて、セキュリティ等に関するノウハウの蓄積が可能となりました。

(3) テレワーク導入の効果

テレワークの導入によって、ワーク・ライフ・バランスの進展や業務効率化・生産性の向上等の効果がありました。

(4) 今後の課題

支社組織においては、現在営業職員によるモバイルワークのみの運用中であることから、今後、支社組織における利用対象拡大に向けたトライアルを実施予定としています。

また、支社組織に限らず、全社的に多様で柔軟な働き方を可能とするインフラ整備等を検討する方向です。



～ダイバーシティ推進は、柔軟な働き方から～

企業の概要

- ・設立 : 1918年(大正7年)6月17日
- ・従業員数 : 15,756人(国内9,265人、海外6,491人)(2016年3月末現在)
- ・平均年齢 : 41歳(男性:43歳、女性:39歳)
- ・業種 : 繊維業
- ・事業内容 : 高機能繊維・複合材料、電子材料・化成品、ヘルスケア、繊維製品・流通、ITなど
- ・本社所在地 : 大阪府大阪市、東京都千代田区

帝人は、グループ共通の企業理念として、「Quality of Lifeの向上」「社会と共に成長します」「社員と共に成長します」を掲げています。「Quality of Life」とは、生活の豊かさや、健康、安全、ゆとり、仕事・趣味・人とのふれあいを通じて得られる人生の様々な喜び、という意味を込めた言葉です。

社員が、能力と個性を発揮し、自己実現する場を提供し、多様な個性に彩られた魅力ある人間集団になるために、よりフレキシブルな働き方ができる制度の整備、運用に取り組んでいます。

(1) 柔軟な働き方の推進

① 働く時間の自由度

- フレックスタイム制(コアタイム11:00～15:00)
→生産に直結しない日勤部署に適用
- 短時間勤務制度
- 育児(小3年度末)
→育児者の9割が短時間勤務を利用
- 介護者(介護終了時まで利用できる。分割取得可)
→数人の利用
- 時間単位年次休制度
→フレックスタイムを利用しにくい事業所勤務者

② 働く場所の自由度

- 在宅勤務制度:週2回(小学生以下の子どもがいる人、介護者、障がい・妊娠中などの通勤困難者)
→通勤時間の長い東京勤務者の利用が多い

③ 多様なライフイベントに対応した仕組み

- 再雇用制度<Hello-again>
家庭的事情での退職者が、10年以内に復職申請できる。
→10名復職
- 配偶者海外転勤休職制度(3年)
→10名利用(3名帰国)
- 帯同転勤の配慮

(2) 柔軟な働き方の効果

女性の育児休職からの復帰者は、100%となり、子供を持つ女性管理職は、47%となりました。育児とキャリアアップが両立できる時代を迎えています。

再雇用制度を利用した社員が、管理職に登用され、ライフイベントの先のキャリアを考えられるようになってきました。配偶者海外転勤休職制度を利用し、休職期間に異文化に触れ、語学を習得することも自己成長につながっています。

転勤の配慮をすることで、例えば、研究者が技術営業へとキャリアチェンジをし、新たなタスクを身につけ、多様な人財を育成することができています。

(3) 今後の課題

在宅勤務制度は、2008年に制定しました。東日本大震災直後は利用者が多かったのですが、その後の利用者はあまり増えていません。

通勤時間がないということは、通勤ストレスがなくなり、時間の無駄もなくなります。それゆえ、育児や家事に割く時間もでき、仕事との両立しハードルが下がります。利用している社員やその家族にとっては、非常に満足度の高い制度です。また、この制度を利用する人は、部署単位で広がる傾向にあります。社員からは、誰でも使える制度にして欲しいという要望もあり、利用者の限定を解除する方向で制度改定していく予定です。

介護休職制度は、730日という長い期間認めており、分割投与も可能にしていますが、実は制度利用者はあまり多くはありません。全社アンケートの結果、制度をよく知らないという問題に加え、介護していることを開示している社員が半数しかいない事実もわかりました。これは、組織風土の問題が大きいと考えています。「介護」も含めて、他者にはわかりにくい「時間的制約」を抱えている社員は少なくありません。意識改革や風土改革も含めた、働き方そのものの改革が必要だと考えております。

フレキシブルな制度の運用が、社員のワークスタイルを変えていくものだと考え、これからも多様で柔軟な働き方に取り組んでいきます。

～従業員と会社両方の希望を叶える「働きやすい会社」の実現～

企業の概要

- ・設立 : 1990年(平成2年)6月25日
- ・従業員数 : 43人(2017年1月末現在)
- ・平均年齢 : 40歳(男性:45歳、女性:34歳)
- ・業種 : サービス業
- ・事業内容 : 特許・技術文献の調査の受託
- ・本社所在地 : 東京都中央区

(1) テレワーク導入の経緯

従業員から「結婚により転居をする事になったが何とかしてこの仕事を続けたい」という要望があり、会社としても継続就業を望んでいたため、手法を模索した結果テレワークを導入しました。

(2) テレワークの取組概要**○対象者と利用条件**

- ・入社後1年(能力による)の見極め期間を経た上で「業務の全てを自己完結できる」と認められれば、希望する従業員と会社とで「在宅勤務に関する覚書」を原則1年単位で締結しています。これには本人との相談の上で決められた、勤務時間、勤務場所と見取り図、業務内容、社外持ち出しリスト等が記載されています。
- ・勤務形態としては「完全在宅勤務」「部分在宅勤務」を問わず、期間も数日～1年(更新可能)で自由に設定しています。
- ・結婚・傷病による通勤困難者以外にも、小学6年生までの育児従事者、家族の介護等の理由により、様々な従業員が利用しています。勤務場所はセキュリティが確保できれば、自宅以外(介護先等)でも許可しています。

○導入に対する社内体制の整備

- ・業務で顧客の機密情報を扱うため、ISMS(ISO27001)を取得し、専門の在宅勤務システムを利用した高度なセキュリティ体制を取っており、ビデオ通話やグループウェアによって情報共有を図っています。
- ・導入にあたっては、社会保険労務士に相談しながら就業規則を整備し、勤務ルールの教育やシステムの構築と対応など、人事労務担当とシステム担当とが連携しながら実施しました。

(3) テレワーク導入の効果

- ・従業員の「仕事を続けたい」という願いと、会社の「従業員に長く勤めてもらいたい、優秀な人材を確保したい」という願いを、両方叶える事ができています。従業員は転職活動による労力や収入減少による不安を解消でき、会社は病気や介護等突然のアクシデントによる労働力・売上の減少や、採用活動と教育による出費を抑える事に成功しています。
- ・誰にでも起こり得る突然の事態に柔軟に対応する事で、仕事と生活の両立ができ、社内アンケートでも従業員からの評判が良いです。「出産後も働きたい」という女性の希望が叶えられる為、育児休業取得後の復帰率は100%で、「男女社員が自由闊達に活躍できる企業文化を構築する」という我が社の企業理念の実現に貢献し、誰にでも働きやすい職場環境の提供ができました。

(4) 今後の課題

今後は、採用活動にも展開していきたいと考えています。現行では最低1年の東京本社勤務が義務づけられていますが、入社時からテレワーク勤務を想定した雇用が可能になれば、全国のみならず海外からも優秀な人材を確保する事が可能になります。未だ構想段階ではありますが、労務管理方法や教育方法等を整備して、より意義のあるシステムとして会社の武器にしていきたいと考えています。