

ワーク・ライフ・バランスの 一層の推進で新しい成長を促そう



©COPYRIGHT JAPAN PRODUCTIVITY CENTER
ALL RIGHT RESERVED

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～

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～

ご案内

趣 旨

今、わが国は、急速な少子高齢化と人口減少時代に直面する中で、官民挙げた次世代育成支援への取り組みが最重要課題のひとつとなっています。また、激しい環境変化に対応し、「働き方」と「暮らし方」双方の改革によって、産業や企業が生産性を維持向上させ、「調和のとれた生活」を実現することが求められています。

こうしたことから、私たちは、2006年8月「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～」を立ち上げました。

この運動は少しずつ広がりが出てきていますが、環境激変の中、もう一度、各界でその意義を再確認し、より力強く展開していかなければなりません。今こそ、ワーク・ライフ・バランスは次の飛躍のための基礎固めであると考え、さらに推進を図るときです。

私たちの推進会議では、民間からの自主的な動きが活発化することにポイントを置いています。経営者や労働組合、学識者、推進活動を行っている団体など、幅広く各界からの賛同と協力を得ながら取り組みを進めてまいりたいと考えています。

重点目標

第一に、ワーク・ライフ・バランスに対する各界の様々な取り組みが、それぞればらばらに展開されるので、共通性のあるものはできる限り連携して進められることを目指し、大きな運動の流れを築くことです。

第二に、企業におけるワーク・ライフ・バランスの実践例を多く集め、それらを通じて今後における取り組みに対する参考として提供することにより、運動の広がりを定着させていくことです。

第三に、ワーク・ライフ・バランスを推進するに当たっての知識や手法・ノウハウなど各種の情報を集約して、運動に関わる多くの方々の共有財産として整備し、その活用を勧めていくことです。

第四に、ワーク・ライフ・バランスは、地域の特性を踏まえつつ、できる限り生活の現場に即して推進することが有効であることから、都道府県や市町村など地域段階における運動の展開を支援していくことです。

推進体制

ワーク・ライフ・バランス推進会議は、運動を実践展開していくための中心的な体制として、「推進委員会」を設置しています。また、推進委員会の中核的な役割を担うものとして「代表幹事」を設けていますが、このほか運動の趣旨に賛同する多くの方々が民間会議として参画をされています。なお、事務局は日本生産性本部が担当しています。

◆推進委員

(2010年11月1日現在)

(代表幹事)	池田守男	株式会社資生堂 相談役
(代表幹事)	鹿嶋敬	実践女子大学 教授
(代表幹事)	加藤裕治	財団法人中部産業・労働政策研究会 理事長 / 自動車総連 顧問
(代表幹事)	松原亘子	財団法人21世紀職業財団 会長
(代表幹事)	森田富治郎	第一生命保険株式会社 代表取締役会長
	江上節子	武蔵大学 教授 / 早稲田大学大学院 客員教授
	河野真理子	株式会社キャリアネットワーク 代表取締役会長
	清家篤	慶應義塾大学 塾長・教授
	南雲弘行	日本労働組合総連合会 事務局長
	樋口美雄	慶應義塾大学 教授

◆民間会議の設置

次世代育成の問題に関して、各メンバーのもつネットワークにより、広く運動の意義を国民各方面に広く浸透させることが重要です。このため企業等における具体的な実践を促すための諸活動を実践し、そして、この運動の推進母体となるものとして、民間会議を設置しています。民間会議のメンバーは、推進委員会から呼びかけを行い、この運動の趣旨に共鳴いただいた関係者の方々と構成されています。具体的には、推進委員のほか、経済界、労働界の関係団体の代表者、および実務責任者、次世代育成を積極的に推進している団体の代表者、次世代育成支援に熱心な企業の経営者、次世代育成の諸問題に関わる有識者、マスコミ関係の方です。

目 次

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～ ご案内

I. ワーク・ライフ・バランスの理解のために

1. 新しい時代の新しい生き方—ワーク・ライフ・バランス—…………… P 3
2. ワーク・ライフ・バランスは経営課題に …………… P 5
3. ワーク・ライフ・バランス推進と生産性向上 …………… P 7

II. 私たちの進めている活動

4. 具体的な活動内容 …………… P11
5. ワーク・ライフ・バランス大賞 …………… P13

1. 新しい時代の新しい生き方 ―ワーク・ライフ・バランス―

経済のグローバル化やIT化が急速に進展する一方、少子高齢化も予想を上回る早さで進んでいます。経済や社会の構造が大きく転換し、働く人々の価値観が多様化する中で、わが国は、新しい時代に向けた新たな枠組みづくりが求められています。そうした時代の大きなうねりに対応するためには、まずは企業が活力を維持し、社会全体の生産性を高めていくことが前提となります。そのため、人材を確保し、その質を高めていくことが重要ですが、そうした意味からも、少子化の流れを変え、次世代育成への取り組みを促すことが喫緊の課題となっています。

ワーク・ライフ・バランス推進会議におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みでは、企業における働き方の見直しが大きな課題となります。言い換えれば、それは育児や介護をはじめ、家庭生活の課題と仕事とを調和させるという観点から、人事管理のありようなどを見直していく作業です。そのためには、業務の進め方や推進体制の整備を積極的に行うなど、経営全体の課題としての位置づけを行わなければ有効に機能しません。つまり、企業における生産性の問題とあわせて、経営改革の流れの中でワーク・ライフ・バランスの問題に取り組むことが大切になります。

ワーク・ライフ・バランスには、様々な定義がなされていますが、簡単に言えば、それぞれの人にとって、「仕事と仕事以外の諸活動がバランスの取れた状態にあること」と要約できるでしょう。たとえば、子育てに関していえば、仕事上の制約などによって思い通りに行かないことが少なくありません。子育てに限らず、個人のライフステージのあらゆる場面で、仕事とそれ以外の生活とが衝突したり摩擦を起こしたりする状態を回避できるような仕組みを作ることこそ、ワーク・ライフ・バランスのポイントだともいえます。

これまで、ワーク・ライフ・バランスは、子育て支援への対応という側面が強調されてきた感がありますが、それだけにとどまりません。人口減少が進む中、企業で女性が生き生きと働けることは女性のエンパワーメントという視点からも大事ですし、また高齢者にとっても長く働き続けられる職場環境の整備がもたらすメリットは大きなものがあると思います。様々な個人の生活事情を踏まえた、働き方の選択肢の増大がもたらす意義は想像以上に大きなものがあると思います。もちろん、次世代を担う若者が安定した職業に就けるようにすることも、結婚や出産など家族形成という点もワーク・ライフ・バランスの重要な課題です。

図1：ワーク・ライフ・バランス推進会議によるワーク・ライフ・バランスのイメージ図



©COPYRIGHT JAPAN PRODUCTIVITY CENTER
ALL RIGHT RESERVED

さらに、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、家族や家庭生活はもちろん、地域社会での諸活動など、地域コミュニティとのかかわりを見直すという意義もあります。たとえば、ボランティアなど地域活動への参加によって、住民としての意識を再認識する機会を持つことは、コミュニティの振興や再生にも寄与するものと考えられます。また、学校だけでなく、地域における教育力を高めることによって、「人間力」を総合的に育成していくことは、「教育再生」の重要なテーマともなっているところです。

いま大事なことは、こうした観点に立って、21世紀という新しい時代に相応しい「働き方」や「暮らし方」のありようを模索する作業にも着手することです。その際の重要なキーワードが、「ワーク・ライフ・バランスの実現」にほかなりません。昨今の企業現場では、長時間労働が常態化する中で過労に陥ったり、あげくに健康を損なったりするような悲劇が、すでに指摘されています。さらには、家族との対話の乏しさ、地域社会との触れ合いが減少し、家庭や地域コミュニティの力が低下し、孤立化といった問題も浮上しています。これらが、安心して子どもを生み育てるという環境という点で、人々に不安を感じさせています。ひいてはそれが、少子化に拍車をかけていると言っても過言ではないでしょう。

このように考えれば、ワーク・ライフ・バランスは、図1(P3)にも示すように、多くの関連する取り組みの中で推進する必要があります。言い換えるならば、「働き方」や「暮らし方」に関わるような様々な取り組みでは、すべてワーク・ライフ・バランスという観点に立って考えていくことが求められているということです。いずれにしても、ワーク・ライフ・バランスは、そのこと自体が大きな問題ですが、同時に、その実現によって、仕事や生活に関わる多くの課題が解決されていくことになると考えられます。

ワーク・ライフ・バランス推進会議は、こうした現状を変革し、新しい時代の新しい生き方を広く提案・普及することを目指すものです。ワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の「調和」が図られることにより、新しい時代環境の中で、各人が満足度の高い生き方を実現できるようになるものと確信します。

ワーク・ライフ・バランスの定義

○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

○男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」

ワーク・ライフ・バランスとは、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」である。

○「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」

ワーク・ライフ・バランスとは、「個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること」である。

2. ワーク・ライフ・バランスは経営課題に

ワーク・ライフ・バランスに対する企業の関心は、少しずつ高くなってきています。

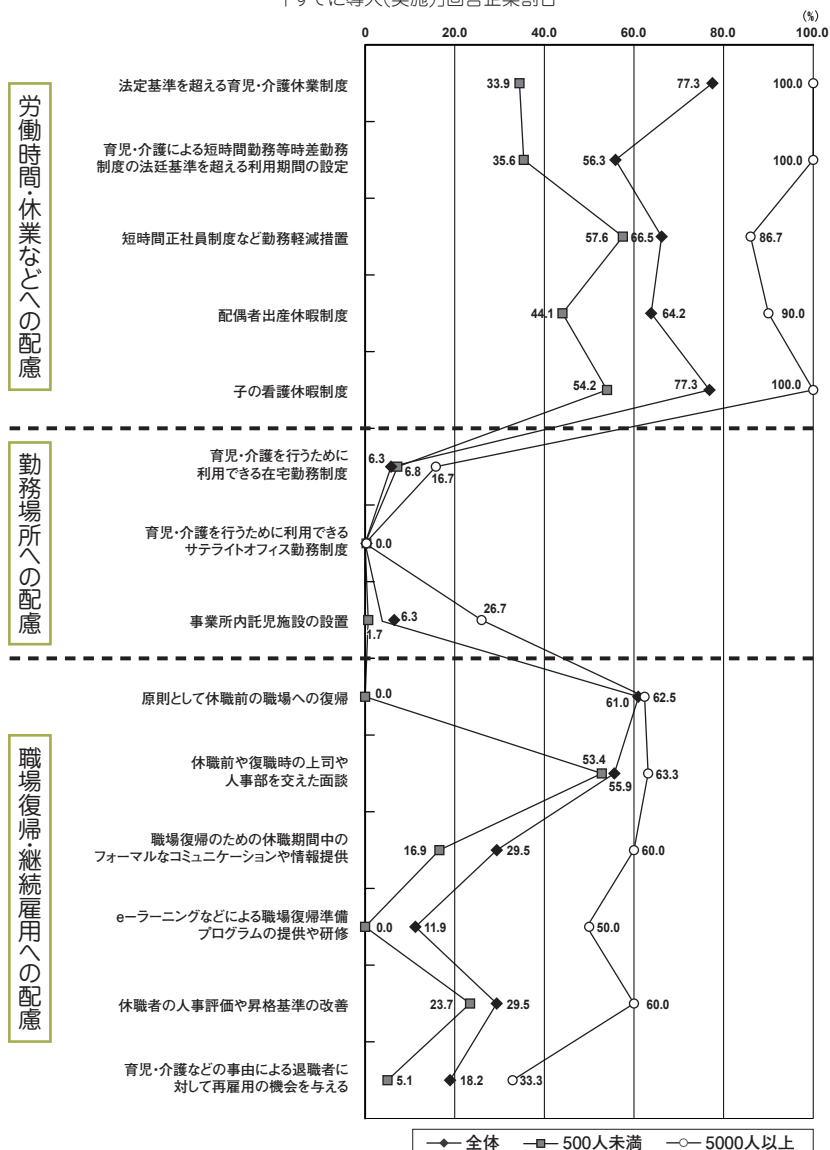
日本生産性本部の「日本の人事制度の現状と課題」に関するアンケート調査によると、従業員 5,000 人以上の組織を中心に、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」をこれからの人材マネジメントの優先課題に挙げる傾向が高くなっています。中長期的な労働力不足が予想される中で、働きがいと働きやすさの両面から雇用者の働く環境を整備していくことが、優秀な人材の定着や確保につながり、ひいては企業が成長・発展していくことになります。

つまり、ワーク・ライフ・バランスは、社員にはより充実した人生を支援して社員満足度を高め、会社は優秀な人材の採用と高業績社員の定着や社員のモラルアップによって、生産性と企業業績の向上を図ろうとする経営戦略だといえます。

企業の社会的イメージを向上させる取り組みとして、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣の認定（くるみんマーク）を受けることのほか、各地方自治体においても、子育て支援において優良企業の推奨登録などの取り組みが行われています。また、21 世紀職業財団では、企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進するために、ワーク・ライフ・バランス企業診断・認証事業を実施するなど、様々な取り組みが広がっています。

図2:ワーク・ライフ・バランス関連施策の導入状況

「すでに導入(実施)」回答企業割合



出典：2009年度版「日本の人事制度の現状と課題」
((財)日本生産性本部・生産性労働情報センター)

しかし、ワーク・ライフ・バランス施策の導入（実施）状況を見ると、従業員規模間で導入に格差が見られます。支援措置や制度についても、労働時間への配慮は比較的進んでいますが、そのほかの取り組みでは、導入の進捗にばらつきが大きくなっています。また、職場復帰・継続雇用への配慮（職場復帰のための休職期間中のフォーマルなコミュニケーションや情報提供）や法的基準を超える育児・介護休業制度や配偶者出産休暇制度、子の看護休暇制度、などでは、企業規模によって格差が見られます。このほか、在宅勤務や事業所内託児所設置など場所の面での手当では全体に遅れていることなどの状況が見られます。（図2参照）

こうした取り組みを進めていくことにあたっては、産業や企業ごとの状況の違いもありますが、他の先進的な事例をお互いに学びあうような気運を醸成していくことが重要であると考えます。

なお、ワーク・ライフ・バランス推進会議では、2009年3月の緊急アピール「ワーク・ライフ・バランスで次の飛躍のための基礎固めを」に続き、新成長戦略の一環としてワーク・ライフ・バランスを推進すべく、「ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう」を発表しています。

『ワーク・ライフ・バランスの一層の推進で新しい成長を促そう』

2010年3月29日

1年前、私たちワーク・ライフ・バランス推進会議は、不況下においてもワーク・ライフ・バランスの取り組みが滞ることのないよう緊急アピールを行った。その後、景気は着実に持ち直し、各企業においても働き方改革の気運が少しずつ盛り上がり、労働時間面の改善も進みつつあった。しかし、生産の回復に伴い、再び残業時間が急増するなどの現象もみられることから、ワーク・ライフ・バランス推進の流れを逆行させてはならないことを、改めて訴えたい。

1. ワーク・ライフ・バランス推進によって、持続的な成長に向けた活力を生み出せ

現在、政府において、本年6月までに「新成長戦略」の取りまとめが進められているが、もとより、経済の成長は、人材の育成とその能力の発揮なくしては成り立ち得ない。このため、国をあげて教育訓練や能力開発を推進することはもちろんだが、同時にワーク・ライフ・バランスを基盤にした働く環境づくりにも力を注ぐべきである。それこそが、生産性を高め、持続力ある成長への活力を生み出す原動力である。

2. 人口減少対応のためにも、ワーク・ライフ・バランス施策の充実を

人口減少下における労働力確保は緊急課題として取り組まなければならない。政府も、若者・女性・高齢者・障がい者に重点を置いて、就業率の向上を目指す種々の雇用戦略を取ろうとしているが、保育サービスの一層の充実が必要である。また、企業においても、ワーク・ライフ・バランス施策の環境整備など一段と進める必要がある。

3. 我が国の人材力向上に向けて、一段の働き方改革を

「人材立国」の観点に立てば、わが国の教育に関する施策や社会環境整備の遅れも大きな問題である。次世代を担う子ども達の教育に結びつくよう、ワーク・ライフ・バランスの推進により働き方を改革し、働く人も地域や家庭との繋がりを強めることが重要である。このことは国民のボランティア活動などの社会参加を活発にし、「新しい公共」の創出にもつながる。さらには、働く人自身の自己啓発を行うための時間的ゆとり創造や社会環境の改善を一層進めるべきである。

以上のように、ワーク・ライフ・バランスの重要性はますます高まってきているが、政府の施策が財政的な制約を受けてしまうのは甚だ残念である。この運動を単なる精神運動にとどめるのではなく、経済成長への重要な戦略目標の一つとして掲げ、具体性を持った展開を急ぐべきである。「新成長戦略」の一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進すべく、政府の一段の努力を促すとともに、労使自らの取り組みの一層の強化を求めたい。

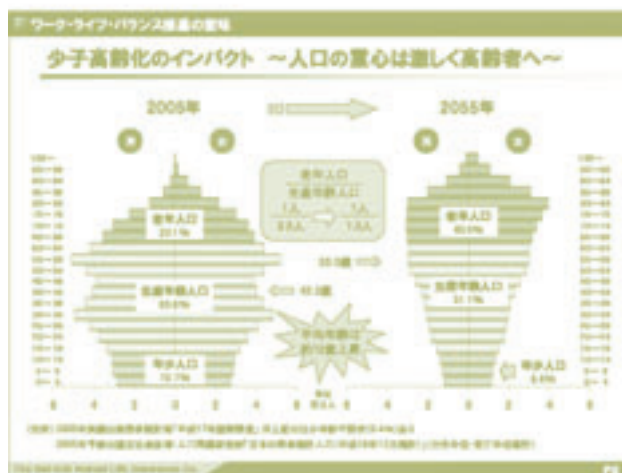
3. ワーク・ライフ・バランス推進と生産性向上

ワーク・ライフ・バランスの考え方をマネジメントに組み入れ、働き方の見直しにより、従業員の能力や意欲を高め、生産性を向上させていく取り組みがこれからの企業経営のあり方として注目されています。

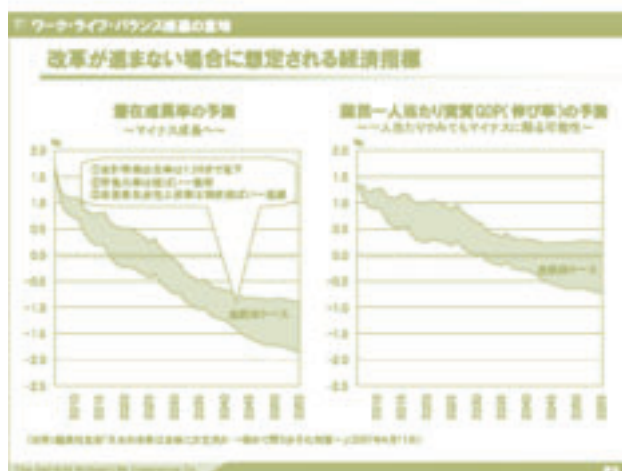
本章では、ワーク・ライフ・バランス推進の意味、そして、その効果について、2007年11月19日開催の「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」でのワーク・ライフ・バランス推進会議・森田富治郎代表幹事による基調講演「ワーク・ライフ・バランス推進と生産性向上」で使われましたパワーポイント資料をもとに、紹介いたします。



- ▶ 国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口によると、2005年を起点として、2055年までに日本の人口は30%減少して、8,993万人となると予測されている。
- ▶ この間の減少人口3,784万人というのは、現在の県別人口で言うと、一番小さい鳥取県から29番目の群馬県までの合計にほぼ等しく、つまりこれだけの人口が今後50年で消滅するということになる。
- ▶ これは総人口の話だが、生産活動の中核となる生産年齢人口(15～64歳)の減少率はもっと激しく、46%、つまり殆ど半減に近いということになる。



- ▶ 生産年齢人口の減少は国の経済力低下に直結する訳だが、問題はそこに止まらない。人口構成のあり方から、重大な問題が発生する。
- ▶ 50年後の老年人口比率は現在の倍以上の40.5%になる。このときの老年人口対生産年齢人口の比率は、1:1.3、つまり、現役1.3人で1人の高齢者を支えることになる。こういう社会が現実に存続可能であろうか、ということに非常に大きな危惧を持っている。
- ▶ 何よりも、50年後の人口ピラミッドは非常に不安定になる。表現を変えると不気味。こういう建物があれば、必ず倒れるだろう。人間の世界なら大丈夫といえるのだろうか。



- ▶ このグラフは、経済同友会で行ったシミュレーションの結果である。諸々の改革が進まず、出生率が1.26まで低下し、労働力率や全要素生産性上昇率が現状レベルから改善がないと仮定すると、日本の潜在成長率は低下の一途をたどることになる。早ければ、あと10年もすると、潜在成長率はマイナスに落ち込むことが予想される。
- ▶ 世の中では楽観論が蔓延しており、「一人当たりの所得が維持されれば問題ない」との意見もあるが、一人当たりの所得(実質GDP)ですら、2030年過ぎにはマイナス成長に陥る可能性がある。

ワーカ・ライフ・バランス推進の意義

派生する諸問題 ～日本の経済力が落ちると何が起きるのか～

1. 食料・エネルギー等の輸入購買力
2. 社会インフラのための支出
社会保障、防衛、治安、国土保全、教育等
3. 国・地方の財政
4. 地域格差
5. 社会の活力
6. 世界における存在感

(出典「働き方改革」人口減少社会への対応策～2030年までの社会情勢～(2019年8月現在版))

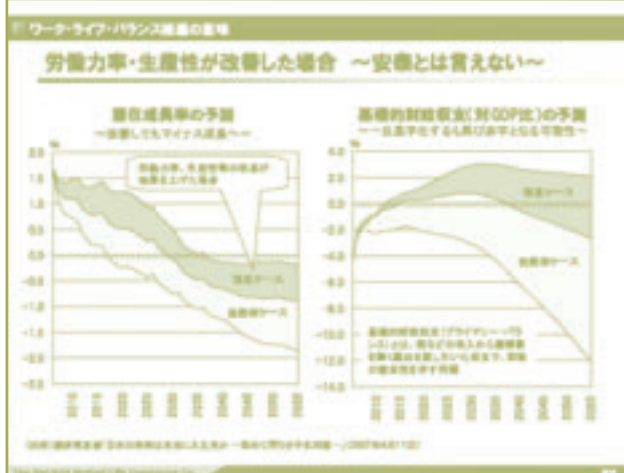
- ▶ 日本の経済力が落ちると何が起きるのか。まず最初に心配になるのは、その大部分を輸入に頼っている食料やエネルギーを買うことができるのか、といった輸入購買力の問題である。さらに、社会保障、防衛、治安といった社会インフラのための支出が制約されていくのではないかとといった問題も危惧される。その他にも、左記のような諸問題が経済力低下に伴って派生すると考えられる。
- ▶ このような状況を改善するためには、考えるあらゆる改革を今すぐ最大限に実行しなければならない。その中で、とりわけ重要なのは、「ヒト・モノ・カネの徹底活用による経済力低下の防止」と「人口減少食い止めの努力」である。



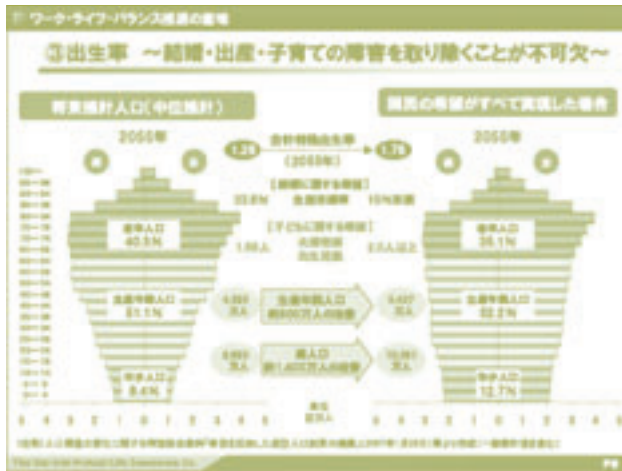
- ▶ 各論でいうと、まずは労働力率を引き上げなければならない。左のグラフは、男女それぞれについて、どこまで労働力率を引き上げられるかを表わしたものである。
- ▶ 男性は若年のところで、もう少しがんばる余地がある。高齢者も一つのポイントになるが、過度には期待できない。
- ▶ それに対して、女性の方は改善の余地が大きく残されている。日本は先進国中でほとんど唯一といっていいかもしれないが、いわゆる M 字カーブとなっている。つまり、子育てのために、30 代を中心に労働力率がカクンと低下している。ここの改善の余地というのが非常に大きく、また、その意味も大きい。



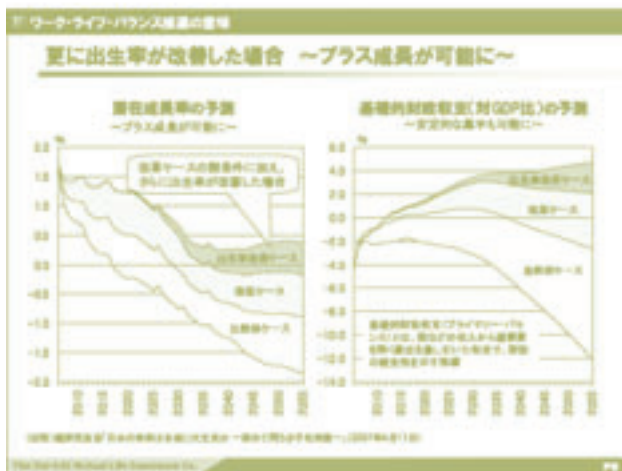
- ▶ 経済力低下を防止するためのもう一つの条件は、生産性の向上である。
- ▶ 生産性上昇率を 1990 年から 2004 年の実績でみると、日本は他の先進国と比べてかなり低い。これは、日本経済が低迷していた時期を相当程度含んでいるので、その影響も免れないが、それにしても胸を張って言える様な生産性ではない。
- ▶ 世の中には「労働力が減っても、生産性を上げればいいじゃないか」という議論もあるが、生産性を上げるのは、そんなに生易しいことではない。国を挙げての画期的な挑戦がある。おまじないを唱えても、生産性は上がらない。



- ▶ しかし、労働力率と生産性を想定し得る上限レベルまで上げたとしても、日本経済の先行きに明るい見通しは描ききれない。この場合でも、左図（左側のグラフ）のように、潜在成長率は 2030 年ごろからマイナスに転ずる可能性が高い。
- ▶ 要するに、人口減少を食い止めなければ、日本経済の縮小は止めることができない。
- ▶ 人口減少を止めるには 2.0 を超える出生率が必要だが、それは現実問題として、少なくとも今後 50 年間は不可能。そこで、可能な限りの出生率の反転をもって、問題の深刻化を防がなければいけない。



- ▶ 現実にとどこまでの出生率向上が可能なのか。
- ▶ 社会保障審議会の特別部会で試算した「国民の希望を反映した仮定人口試算」という資料がある。簡単に言うと、若者の結婚希望は90%、夫婦の出生児数の希望は2人、もしこれが達成されれば、2055年の出生率は1.76に改善されるという試算である。
- ▶ この場合、人口ピラミッドは左図(右側)の通り、見るからに安定度が増すことになる。



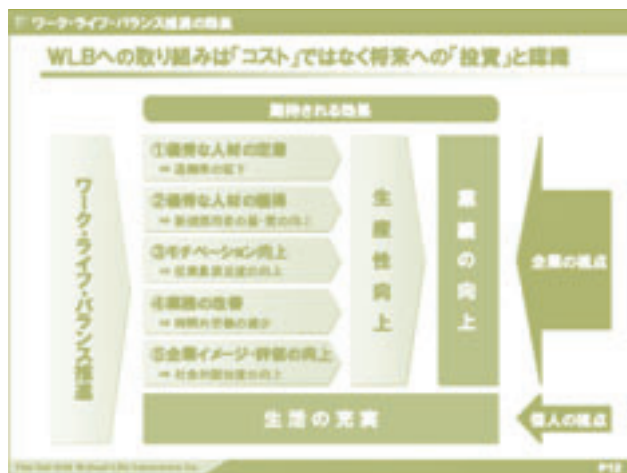
- ▶ この人口試算を前提にすると、左図(左側)の通り、成長率のマイナスを避けられる可能性が出てくる。
- ▶ 以上、少子高齢化・人口減少が日本の未来にいかにか重大が影響をもたらすかということ述べた。
- ▶ ここで、なぜワーク・ライフ・バランスなのかという本題に帰ることとする。これまでの話で言いたかったことは、日本を沈没させないための決定的な条件は、1つは、労働力率の引き上げと生産性向上を柱とする「経済力低下の可能な限りの防止」、もう1つは、出生率の回復による「人口減少の緩和」ということである。



- ▶ 「労働力率の引き上げ」には、柔軟で多様性のある働き方の環境整備が必要である。
- ▶ 「生産性向上」には、様々なイノベーションとそれに対応できる、効率的な働き方が求められる。
- ▶ 「出生率向上」には、結婚、出産、子育ての障害を除去することが必要である。誤解のないようにいうと、日本の未来のためにみんな頑張れということではない。結婚、子育てはあくまで本人の自由であり、その障害を除こうというのが、ここで言いたい主旨である。
- ▶ これら3つの目標のキーとなるのが、ワーク・ライフ・バランスの推進である。



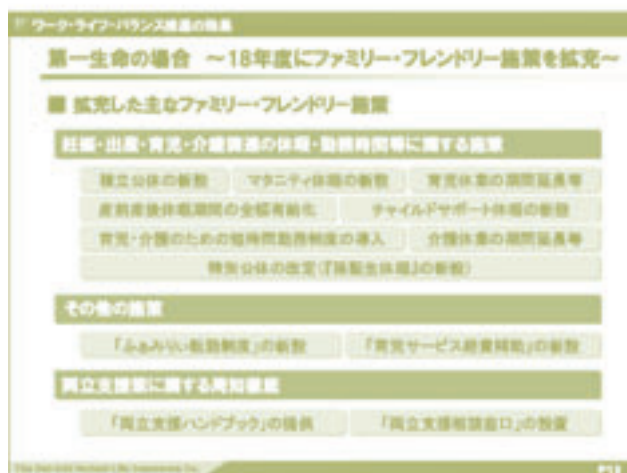
- ▶ 企業の立場から言えば、ワーク・ライフ・バランスに求める価値観の中心は、「生産性の向上」と「労働市場における競争力の確保」ということになる。今後、労働力の価値は、時を追って高まっていかざるを得ない。そのようなトレンドの中では、「働く人の生活の充実」という視点なしで、企業の価値観を達成することはできない。ここでおのずと労使の価値観というものは統合されていくことになるだろう。
- ▶ 昨今、様々なテーマを切り口に、問題解決のキーワードとしてワーク・ライフ・バランスが取り上げられているが、結局どの切り口から入っても、核心はこのような労使の関係という同じポイントに収斂する。



▶ワーク・ライフ・バランス推進の最終効果は、個人の視点では「生活の充実」であり、企業の視点では「生産性向上による企業業績の向上」である。

▶ただし、企業業績の向上に反映するのは、ワーク・ライフ・バランス推進から相当程度の時間を要すると考えなければならない。したがって、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは目先のコストだけを考えるのではなく、将来への「投資」として考える必要がある。

▶しかし、業績に反映する前にも、左記の①～⑤のような効果が期待できる。これらが相俟って生産性が向上し、最終的には企業業績の向上につながる事が期待される。



▶当社ではワーク・ライフ・バランスの基本部分のファミリーフレンドリー施策について、遅ればせながらも18年度に大幅に拡充した。

▶少し変わったところでは、「孫誕生休暇」というものがある。出産直後の母親をその両親がサポートできるように、最長9日間の連続休暇を認めるというものだが、18年度だけで100名程度がこの制度を利用している。

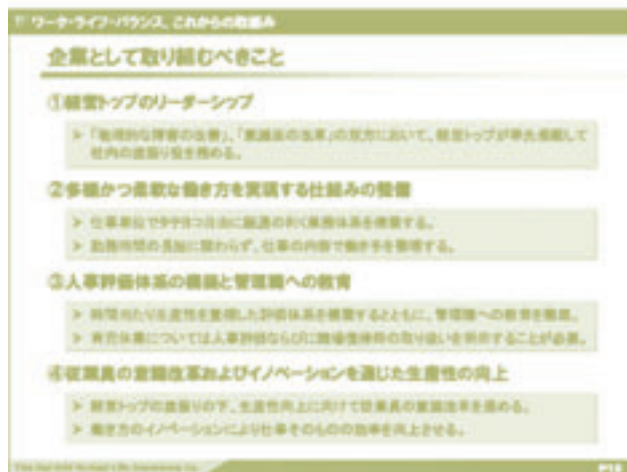
▶継続勤務を支援するという観点から「ふみふみ勤怠制度」も導入している。これは、配偶者の転勤によって転居した場合に、新しい居住地から通勤可能な所属に異動できる制度で、今までに60名余りが利用している。



▶施策の導入から日が浅いこともあり、劇的な効果は出ていないが、それでも幾つかの効果が出ている。

▶「人材の定着」という観点では、一般職の退職が過去の傾向値より大幅に減少し、「人材の獲得」という観点では、新規採用の総合職における女性の割合が大幅に高まった。最後は「モチベーションの向上」。職員満足度調査において、ファミリーフレンドリー施策拡充の効果もあり、総合満足度が大幅に改善した。

▶「業務の改善」や「企業イメージの向上」については、残念ながら当社では目立った効果が出ていないが、内閣府の調査によると、幾つかの事例が出てきている。



▶企業として取り組むべきことは、第一に「経営トップのリーダーシップ」である。経営トップが率先垂範して社内の旗振り役を務めることが不可欠の条件である。

▶さらに「多様な働き方を実現する仕組みの整備」、「人事評価体系の構築と管理職への教育」、「従業員の意識改革およびイノベーションを通じた生産性の向上」にも取り組まなければならない。

▶労使それぞれが自分の都合のみを押し通していたのではうまくいかない。「働く人の生活の充実」と「企業の生産性向上」、これを矛盾なく実現させて行くという姿勢が基本でなければならない。

4. 具体的な活動内容

2006 年の設立以来、社会的な啓発・普及や企業等に対する支援活動の実施の他、地域における共同した取り組みなど下記 4 点をねらいとして活動を推進しています。

- 第一は、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、とくに多くの問題が集中している「働き方の改革」に重点を置きつつ、社会的な啓発や企業等に対する支援を行うことです。
- 第二は、生活に関わる問題では、子育て支援がもっとも緊急的な課題となることから、これに関する各種の支援情報を総合的に提供できる体制を持つことです。
- 第三は、地域における実践のあり方を考えるため、自治体や関連団体と提携して、地域におけるワーク・ライフ・バランス普及活動への参加や共同での事業実施を行うことです。
- 第四は、ワーク・ライフ・バランスに関する議論の輪を広げるため、企業の労使をはじめ、多くの団体や組織においてテーマとして取り上げてもらうことです。

(1) 「ワーク・ライフ・バランスの日」および「ワーク・ライフ・バランス週間」の呼びかけ

ワーク・ライフ・バランス推進会議では、象徴的な取り組みとして、次のように「ワーク・ライフ・バランスの日」の提唱を行っています。

11 月 23 日は、「勤労をたっぴ、生産を祝い、国民互いに感謝しあう」ことを趣旨とした「勤労感謝の日」となっています。しかし、働くことは、バランスのとれた生活の上にあるべきものです。「勤労」に感謝するだけでなく、仕事以外の生活の重みも改めて認識して、全体として、バランスのとれた生活を送ることが重要です。こうした「仕事と生活の調和」を図るという考え方のもとに、この日を「ワーク・ライフ・バランスの日」としても位置づけることを提唱します。

さらに、この 11 月 23 日の「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」として提唱します。(2010 年は 11 月 21 日(日)～11 月 27 日(土)、2011 年は 11 月 20 日(日)～11 月 26 日(土)です。)

「ワーク・ライフ・バランスの日」と「ワーク・ライフ・バランス週間」の展開を各方面に呼びかけることによって、運動全体の社会的な盛り上げることとしています。

(2) ワーク・ライフ・バランス大賞の実施 (P13～17)

企業・自治体・労働組合など各界でのワーク・ライフ・バランス推進における多方面にわたる取り組み・活動を活発化し、普及・啓発を図ることを目的に、2007 年から毎年実施しています。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、普及・啓発活動などを表彰しています。同時に推進標語も募集しています。

(3) ワーク・ライフ・バランス・コンファレンスの開催

ワーク・ライフ・バランス推進の社会的意義を高め、一層の普及啓発を目指し、毎年開催しています。企業経営者や「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞組織の代表者の講演の他、「ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式が行われます。(11 月のワーク・ライフ・バランスの日の前後に開催)

(4) ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブックの作成

ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいく中で、企業が抱える課題をわかりやすく説明し、職場での実践をサポートすることを目的にハンドブックを作成しました。

ワーク・ライフ・バランスを取り入れた企業経営マネジメントを理解する

『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 ～組織のイノベーションを起こす風土づくり～』

- 目次項目：第一章 時代が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
- 全体構成：A 5 判サイズ・全 5 6 ページ



ワーク・ライフ・バランスに関する疑問に Q & A 方式で解説する

『ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック VOL 2 ～ワーク・ライフ・バランス実践問答～』

- 目次項目：第一章 本当のワーク・ライフ・バランスの意味を知っていますか？
 - 第二章 リスクが伴うことを理解していますか？
 - 第三章 仕事責任を果たして、ワーク・ライフ・バランスを実践していますか？
 - ・第1節：時間への意識をもって効率よく働けますか？
 - ・第2節：仕事の成果につなげていくことができますか？
 - 第四章 あなたの形のワーク・ライフ・バランスになっていますか？
- 全体構成：A 5 判サイズ・全 8 0 ページ

(5) 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」（座長＝樋口美雄・慶應義塾大学教授）、及び「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」（座長＝清家篤・慶應義塾大学 塾長・教授）において、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。

(6) 地域での実践展開

仕事や生活に関する事情は、地域ごとに違いがあり、その問題意識や重点とする課題にも特徴が見られます。そこで、ワーク・ライフ・バランスの推進の実践にあたって、生活の拠点となる地域の実情を踏まえた形で展開することが効果的です。そのため、地元の自治体や関係団体などと連携を図っています。

▶自治体との連携（例）

- 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場づくり（講演会や協議の場）

(7) 次世代ネット <http://www.jisedai.net/>

次世代ネットでは、ワーク・ライフ・バランス推進会議の活動内容、政府・各団体のワーク・ライフ・バランスに関する様々な分野の情報を集約し、共有・交流の拠点となることを目指しています。

5. ワーク・ライフ・バランス大賞

「ワーク・ライフ・バランス大賞」は2007年に創設し、ワーク・ライフ・バランスの推進において効果があらわれ、他の範となる取り組みを表彰しています。この応募概要、及び第1回～第4回の受賞組織とその主な取り組みを紹介します。（詳細は <http://www.jisedai.net> に掲載）

主催：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～

全国生産性機関（日本生産性本部、北海道生産性本部、東北生産性本部、中部生産性本部、関西生産性本部、中国生産性本部、四国生産性本部、九州生産性本部、県生産性本部・協議会）

募集の対象となるテーマ

ワーク・ライフ・バランス推進会議が基本とする下記8つのテーマの中から、優れた独自性のある取り組みを募集します。一つの観点からの応募でも、複数の観点からの応募でも構いません。

1 働き方

人材の多様化に対応し、柔軟な働き方を可能にした事例や生産性向上を目指した業務の見直し、時間外労働の削減などで成果をあげている例

2 経営

ワーク・ライフ・バランス推進を経営方針として位置づけ、経営トップがリーダーシップを発揮して成果をあげている例

3 地域活動

地域活動への社員の参加支援などを行い、地域活性化に貢献・成果をあげている例

4 子育て

育児支援制度や復職支援制度の整備・運用を行い、柔軟な働き方の実現や離職率の低下などの成果をあげている例

5 家庭・家族

家族（子ども・親など）とのコミュニケーションを支援する取り組みを行い、成果をあげている例（家族による職場見学など）

6 介護

介護を必要とする従業員への支援として、短時間勤務制度や休暇制度の整備・運用の工夫を行い、成果をあげている例

7 自己啓発・趣味

自己啓発を促すため、長期有給休暇、有給休暇、ボランティア休暇などの整備や取得率を高める工夫を行い、成果をあげている例

8 健康

休暇制度の充実や、健康管理、メンタル予防、職場への復帰支援などの整備・運用の工夫を行い、従業員の健康増進に効果をあらわしている例

選考の観点

2010年度は上記8つの対象テーマに関し、次のいずれかの観点に該当するものを選考いたします。

- (a) ワーク・ライフ・バランス推進について、幅広い観点に立って総合的かつ先進的な取り組みを行い、優れた成果をあげている活動か
- (b) 特定のテーマについて、ワーク・ライフ・バランスの推進に先進的ないしは独自性ある取り組みを行い、優れた成果をあげている活動か
- (c) ワーク・ライフ・バランス推進に多くの困難を抱えている業種にあって、課題解決に積極的な取り組みを行い、優れた成果をあげている活動か
- (d) ワーク・ライフ・バランス推進のため、社会的に大きな影響を及ぼす普及支援を行い、優れた成果をあげている活動か

表 彰

「ワーク・ライフ・バランス大賞」

◆特に優れた取組1件

「優秀賞」

◆優れた取組6件以内

特
典

- ◆受賞された場合には、賞状および副賞（特製パネル）を授与いたします。
- ◆当推進会議のホームページ等にて受賞を告知いたします。
- ◆受賞者のホームページ等で広報することができます。

2010年 第4回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
【大 賞】 六花亭製菓グループ (北海道帯広市)	一年間計画策定と毎月の取得状況チェックにより、100%の有給休暇取得を実現— ○経営トップの考え方を徹底するため、社内コミュニケーション体制を確立し、有給休暇 100%取得のための年間計画策定と取得状況チェックを毎月実施。遅れている職場にはトップダウンで促進の指示を行っている。 ○有給休暇の有効活用を支援し、従業員の自分磨きをサポートするため、従業員6人での旅行を社内旅行と認定する制度を設け、一人年間最大 20 万円までの補助を行っており、毎年 1000 人以上が利用。 ○作業効率向上に向けた業務改善や時間意識の徹底のほか、効率化のための設備投資に積極的に取り組んだ。その結果、時間外労働時間は 2007 年 205 時間から 2009 年 173 時間に減少。	設 立：1933 年 業 種：菓子製造 販売 従業員：1,356 名
【優秀賞】 有限会社COCO-LO (群馬県桐生市)	一育児休業取得と職場復帰の仕組みづくりで、介護人材の確保と定着を推進— ○人材確保が難しい医療・福祉業界にあって、優秀な人材確保を目指すため、育児休業取得と職場復帰ができる仕組みづくりに積極的に取り組んだ。 ○この結果、離職率は 2008 年 11%から 2009 年 5%と下がるだけでなく、求職者の応募が増えて人材確保につながるとともに、利用者満足度も高まった。	設 立：2005 年 業 種：介護事業 従業員：38 名
【優秀賞】 シャープ株式会社 (大阪府大阪市)	一男性の育児休業者を増加させるとともに最長2年の介護利用支援の拡充— ○仕事と育児介護の両立支援制度として育児休業中の経済的支援を実施するほか介護制度の拡充を図り、介護休業の適用期間を最長2年間可能とした。男性育児取得者数は 09 年 54 名と 08 年 4 月から累計 130 人を超えた。 ○長時間労働の是正や有給休暇の取得促進を実施し、仕事の生産性向上を図った結果、時間外労働時間は 2007 年 257 時間から 2009 年 150 時間まで減少した。また、勤務年数に男女差がない (男性 19.7 年、女性 18.6 年) ことや、母親社員率が 52.3%と、多様な人材の活用面で効果が出ている。	設 立：1912 年 業 種：電気機器 製造 従業員：22,462 名
【優秀賞】 株式会社富士通 ワイエフシー (神奈川県横浜市)	一「自分時間創出」を掲げた残業削減運動とテレワーク推進による働き方柔軟化— ○制度の新設や改善をスピーディに行うため、社長直轄に「ワーク・ライフ・バランス推進室」を設置。社員重視の方針を実現するため「働き方改革施策」「休暇取得推進施策」「育児支援施策」の3つの施策を推進し、働く場所を柔軟にするテレワークについては、今年から全員利用可能とした。 ○この結果、年間残業時間は、2008 年度 229 時間から 2009 年度 74 時間と前年比 1/3 まで減少。また、有給休暇取得率は約 60%を確保している。	設 立：1966 年 業 種：情報処理 サービス 従業員：352 名
【優秀賞】 社会医療法人 明和会医療福祉センター ウェルフェア北園渡辺病院 (鳥取県鳥取市)	一勤務形態の柔軟な選択を可能にし、これに対応した「報酬ポイント制」を導入— ○看護職のライフステージに対応できるよう勤務形態を7段階に区分した育児中の看護職のステップアップやステップダウンを柔軟に選択できる仕組みを導入。育児理由の離職者は過去5年以上にわたりゼロとなった。 ○この結果、看護職のうちワーク・ライフ・バランス制度利用者は約30%となり、人事制度として定着した。採用数は安定し、離職率も 6.4% (2009 年度) と低く推移している (全国平均で病院看護師の離職率は 11.9%)。	設 立：1953 年 業 種：医療機関 従業員：310 名
【優秀賞】 日本建設産業職員 労働組合協議会 (東京都新宿区)	一「統一土曜閉所運動」などを進め、労使協働により建設業界の時短を強く推進— ○土曜日も業務を行っている外勤の職場 (建設現場の作業所) に対し、休むことの大切さを促すほか、組合員の意識改革と労使協働による業務効率化による仕事時間の削減に取り組んだ。 ○この結果、11 月土曜閉所率は 2007 年 49%から、2008 年 55%、2009 年 59%と上昇。また、時短意識の高揚と時短できる環境づくりを促すため「時短アイデア大賞」を実施し、組合員の更なる意識向上につながられた。	設 立：1954 年 業 種：労働組合 加盟組合員：35,000 名
【奨励賞】 富士ソフト株式会社 (神奈川県横浜市)	一従業員の健康に重点を置き、メンタルヘルス対策の強化と快適職場計画を推進— ○社員の心身の健康維持への取り組みは、社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための必須項目であるとし、メンタルヘルス対応や全オフィス内禁煙の実現に社内の産業医療スタッフとの協業で、トータルサポート体制を構築した。 ○この結果、メンタルヘルス疾患の発症率、再発率を大幅に低下することができた。	設 立：1970 年 業 種：情報サービス 従業員：6,142 名

●ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

【入 選】「オンとオフ、切替え上手は生き上手」	(会 社 員 男性)
【入 選】「見つけよう あなたを活かす 時間割」	(会 社 員 男性)
【入 選】「しっかりワーク、のびのびライフ」	(会 社 員 男性)

2009年 第3回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者

1. 「組織活動」部門

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
【大賞】 アステラス製薬株式会社 (東京都中央区)	ー合併後の課題として、労働時間削減とMRの離職率低下を推進ー ○合併後の課題として、労働時間削減とMRの離職率低下等を取り上げ、労使委員会(人事制度協議会)を設置し、①社員の意識改革②制度面での枠組改革③職種特性を考慮した業務実態の改善に取り組んだ。 ○毎週金曜日を8:45～16:00とするFF Day(Family Friday)の実施:制度化に先立ち実施したBPR及び労働時間をトレースした結果、2008年度は、前年比で上期約4時間/月、下期約7時間/月の短縮が実現。 ○医療情報担当者(MR)など営業職対象に「結婚時同居支援制度」を導入したことで、男性MRの5倍の離職率であった女性MRの離職率が、2005年約11%から2008年約6%と大きく改善した。	設立:1923年 業種:製薬業 従業員:5,473名
【優秀賞】 大和証券グループ (東京都千代田区)	ートップのリーダーシップのもと、グループ企業全体で推進ー ○「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を目指し、CEOがCWO(Chief Work-life-balance Officer)を兼務、「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」で委員長として自ら活発に議論・検討、様々な施策を通じて意識の浸透等を図った。 ○人事部門内に「ワーク・ライフ・バランス推進課」を設置し組織的に推進、課員が直接社員に語りかけるセミナーの継続実施等により社員の理解促進に努めた。 ○「19時前退社の励行」を徹底したほか「年休取得の促進」により年次有給休暇消化率は2007年度約37%から2008年度約57%とアップした。	設立:1943年 創業:1902年 業種:投資・金融サービス業 従業員:15,224名
【優秀賞】 萩市民病院 (山口県萩市)	ー全員参加型会議で働きやすい勤務体制を検討して実現ー ○全員参加型会議を開催して「働きやすい勤務体制」を検討し、①臨時職員の多様な勤務形態の導入、②24時間保育体制の確立、③短時間正職員制度の導入に取り組んだ。 ○この結果、開院以来10%近かった看護師の離職率は2008年5.9%と下がり、目標の採用数が確保され、手薄だった看護体制が改善された(全国平均で病院看護師の離職率は12.6%)。(7対1入院基本料を算定できるまで看護体制が増強できた)	設立:1951年 (移転新築により、2000年萩市民病院開設) 業種:医療機関 従業員:196名

2. 「普及支援活動」部門

組織名	取り組みの主なポイント
【優秀賞】 株式会社キッズベースキャンプ (東京都世田谷区)	ーワーキングマザーのキャリア継続のために、学童保育支援サービス事業を展開ー ○民間企業として学童保育(就学児童保育)に取り組み、ワーキングマザーのキャリア継続のためのサポートを行っており、現在14店舗、会員数約1,700名と増加。 ○プログラム内容は、サマーキャンプなどの課外活動や、ボランティア活動などの地域コミュニケーション、就業体験や工場見学などの社会体験・キャリア教育など、多彩である。
【優秀賞】 足立区 (東京都足立区)	ーワーク・ライフ・バランス推進企業の認定と全庁的な行政サービスによる支援ー ○ワーク・ライフ・バランス推進企業に対して、区の認定制度を導入し、従業員の子どもの保育所・学童保育入園時や親族の特別養護老人ホーム入居時の審査基準加点など、企業や従業員の多様なニーズに応じた行政サービスを提供し、幅広く支援している。 ○そのほか、区内中小企業への両立支援アドバイザー派遣やコンサルタント派遣により、ワーク・ライフ・バランスに関わる経営課題解決をサポート。
【奨励賞】 株式会社ワイズスタッフ (北海道北見市)	ー「ネットオフィス」によるテレワークを普及促進し、柔軟な働き方を支援ー ○育児・介護など様々な要因で、会社に毎日通勤できない人や、地元での勤務を希望する人に対し、「ネットオフィス」環境を用意し、テレワークによる柔軟な働き方を提供している。 ○自社のビジネスモデルである「ネットオフィス」のノウハウを広く公開し、全国に情報発信をすることで、柔軟に働ける就業スタイルとして普及を図っている。

3. 「標語」部門

【優秀賞】「見直そう 仕事時間 見つめよう 自分時間」	(会社員 女性)
【優秀賞】「仕事ヨシ! 生活ヨシ! 心体ヨシ!」	(労働組合 女性)
【優秀賞】「めりはりワーク・いきいきライフ」	(労働組合 女性)

2008年 第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者

1. 「組織活動」部門

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
【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 (大阪府門真市)	―「シゴトダイエット」と労働時間削減を、労使一体で推進― ○「シゴトダイエット」をスローガンに、労使が一体となり、全社的に業務効率化・生産性向上に取り組んだ。 ○その結果、企業業績に結びつくテーマ約 3,000 件が導き出され、職場の考えあう雰囲気作りに繋がった。 ○また、①定時退社日の推進、②年休取得の促進、③過重労働の防止に取組み、2007 年 10 月からの半年間で総実労働時間の平均 10 時間削減を達成した。	設 立：1935 年 業 種：製造業 従業員：16,664 名 組合員：12,669 名
【優秀賞】 株式会社社長岡塗装店 (鳥根県松江市)	―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― ○働きやすい環境・制度を整えたことで、若手社員が増え、ベテランから若手社員への技能伝承意識が高まった。 ○制度の充実により、子育て中 (18 歳未満の子供がいる) 社員数は 2002 年のゼロから 2008 年には 11 名 (従業員の半数) に、30 代までの社員も 6 名から 11 名に増えた。	設 立：1965 年 業 種：建設業 従業員：22 名
【優秀賞】 旭化成グループ (東京都千代田区)	―「ニュー・パパ・プロジェクト」で男性の育児休業取得を推進― ○男性の育児参加に重点をおいて、若手男性社員による「ニュー・パパ・プロジェクト」を立ち上げた。 ○制度改定等により、配偶者が出産した男性の約半数 (2006 年～ 2008 年 8 月までの累計で 680 名) が育児休業を取得。(取得期間は平均 7 日)	設 立：1931 年 業 種：製造業 従業員：17,427 名

2. 「普及支援活動」部門

組織名	取り組みの主なポイント
【優秀賞】 社団法人日本看護協会 (東京都渋谷区)	―看護職員が働きつづけられる職場づくりにより、定着率アップを推進― ○看護職員の定着率に大きな問題を抱えている業界の事情を改善するため、長く働き続けられる環境づくりを支援し、職員の定着を図っている。 ○看護学生のための職場探しガイドや、看護管理者のための選ばれる職場づくりガイドを作成し、看護職員の質的・量的確保に取り組む。また、病院団体と連携し、多様な勤務形態導入先行施設の情報など提供を実施している。
【優秀賞】 福岡県 (福岡県福岡市)	―全国初の「子育て応援宣言企業登録制度」など先駆的な取り組みを実施― ○全国に先駆けて、2003 年から経営トップによる「自主宣言方式」を採択し、「子育て応援宣言企業登録制度」に取り組んだ。その後、他の自治体が追随し、同様の取り組みが全国に波及した。 ○現在、約 20 団体が登録制度を、内 6 団体が宣言方式を実施。県内登録企業は年々増加し、登録数は全国一 (2007 年 3 月 642 社→2008 年 9 月 1,743 社)。
【優秀賞】 株式会社イーウェル (東京都千代田区)	―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― ○福利厚生代行サービス「WELBOX」の会員企業の従業員を対象に「ベビーシッター・保育所クーポン」サービスを 2006 年より開始し、両立を支援している。 ○会員数は 862 団体 155 万人で、クーポン発行枚数は年々大幅に増え、2008 年 4～9 月で約 18,500 枚となっている。また、保育所・ベビーシッターを紹介するコンシェルジュサービスも実施。
【アイデア賞】 UIゼンセン同盟／ 日本プロ野球選手会 (東京都港区)	―「ワーク・ライフ・バランス実現ボール」で、家族や仲間の絆づくり― ○「親子で！恋人どうしで！友達どうしで！キャッチボールしようよ！」をキャッチフレーズに、UIゼンセン同盟とプロ野球選手会の協力により、『ワーク・ライフ・バランス実現ボール』（プロ野球選手会公認）を作成し、販売。 ○親子や友達とキャッチボールをするゆとりの時間を持つことで、心や体のバランス確保、コミュニケーションの場づくりとしても話題を呼んでいる。

3. 「標語」部門

【優秀賞】「仕事テキパキ、生活イキイキ！」	(会 社 員 女性)
【優秀賞】「見えますか？ 仕事の先の自分の時間」	(会 社 員 男性)
【優秀賞】「自分で舵取り 仕事と私事 (しごと)」	(会 社 員 男性)

2007年 第1回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者

1. 「組織内活動」部門

*大賞は該当なし

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
【優秀賞】 株式会社サタケ (広島県東広島市)	—啓発ポスターで男性の育休取得促進— ○男性の育児参加（育児休暇制度）を促進するポスターを製作・掲示し、休暇を取りやすい雰囲気を作りだした。男性育児休業者は10名に増えた。 ○時間外労働削減を呼びかけるポスターを製作し、時間外労働が特に多い部署に掲示し、削減意識を高めた。	設立：1896年 業種：食品の製造・販売 従業員：1,008名
【優秀賞】 株式会社カミテ (秋田県鹿角郡)	—多能工化で働き方改革— ○育児休業等による欠員をカバーするため、日常的に複数の業務を担当させるなど社員を多能工として育成。 ○男女に関わりなく実力を発揮できる制度づくりと子育て期を過ぎた社員にも配慮した介護休業とセットにして、家庭生活との両立を実現できる制度として実施。	設立：1988年 業種：プレス加工・金型の設計製作 従業員：31名
【優秀賞】 日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社 (東京都品川区)	—トップのリーダーシップとWGの設置— ○①仕事と家庭の両立を支援する制度の充実、②適正な労働時間管理、③健康管理、④コミュニケーション活性化、⑤地域貢献活動を軸に展開。 ○各事業部の第一線で活躍している者を選抜し、若手・女性・シニアのワーキンググループを立ち上げた。	設立：1970年 業種：ソフトウェア・システム開発 従業員：5,388名

2. 「貢献活動」部門

組織名	取り組みの主なポイント
【優秀賞】 石川県／子育てにやさしい企業推進協議会 (石川県金沢市)	—中小企業への取り組みと「プレミアム・パスポート」の創設— ○「いしかわ子ども総合条例」において、次世代法で大企業に課されている一般事業主行動計画の策定義務を中小企業に拡大するほか、「ワークライフバランス企業」の登録とPRの実施。 ○子ども(18歳未満)が3人以上いる世帯に対し、「プレミアム・パスポート」を発行。協賛店は「子育てにやさしい店」として情報誌やHP等でPR。
【優秀賞】 株式会社グッドバンカー／三菱UFJ投信株式会社 (東京都中央区)	—仕事と生活の調和をテーマにしたSRIファンドの開発— ○「仕事と生活の調和」をテーマとして、少子高齢化など社会変化とその影響を考慮する投資家と企業をサポートする、SRI(社会的責任投資)ファンドの開発と運用。 ○ファンドの設定により、ワーク・ライフ・バランスの観点による新しい企業評価手法が認識され始めている。
【優秀賞】 株式会社千葉興業銀行 (千葉県千葉市)	—県の宣言登録企業の従業員向け優遇商品・サービスの提供— ○千葉県の施策である「“社員いきいき！元気な会社”宣言企業」として登録企業の従業員向けに各種優遇商品を提供。(金融機関として初めての取り組み) ○千葉県の“認定・登録”と金融機関の“金融支援”という明瞭な役割分担のもと、行政と企業の一歩進んだ連携の仕組みとして、各方面から注目をされている。
【特別賞】 パク・ジョアン・スックチャさん (東京都港区)	—日本で最初のワーク／ライフ・コンサルタントとして活躍— ○2000年に、日本で最初のワーク／ライフ・コンサルタントとして独立し、その後、全国各地での講演活動や、個別企業へのワーク・ライフ・バランス普及のためのコンサルティング活動等を行う。 ○その結果、様々な課題を乗り越え、ようやく企業や一般社会の意識レベルにおいて、普及しつつある。

3. 「標語」部門

【優秀賞】「会社も変革、仕事も変革、生活も変革！」	(会社員 男性)
【優秀賞】「子供の“寝顔”より、子供の“笑顔”」	(会社員 男性)
【優秀賞】「仕事と生活のバランスは、幸せのバランス」	(会社員 男性)

4. 「エッセイ」部門 (タイトルのみ紹介)

【優秀賞】「異動の理由」	(会社員 女性)
【優秀賞】「男の育休で変わること」	(会社員 男性)
【優秀賞】「「ムダ取りミーティング」の提案」	(労働組合 男性)

*「エッセイ」部門は第1回のみ実施。

ワーク・ライフ・バランス憲章、および行動指針

2007年12月に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。憲章では、いま何故仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割をわかりやすく示し、行動指針では社会全体の目標として、年齢階層別就業率、年次有給休暇取得率、第一子出産前後の女性の継続就業率など14の数値目標を設定しています。

「憲章」及び「行動指針」

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25～44才)> 66.0%→73.0%

<高齢者(60～64才)> 57.0%→63.0%

○フリーターの数 約178万人→124万人

(現状(直近の値)→2020年)

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.0%→5割減

○年次有給休暇取得率 47.4%→70.0%

○第1子出産前後の女性の継続就業率

38.0%→55.0%

○男性の育児休業取得率 1.23%→13.0%

○6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
60分/日→2時間30分/日

ワーキングウーマン・パワーアップ会議

少子高齢化、グローバル化が加速する中で、企業が持続的な成長を遂げるためには、女性の登用・活用・育成は不可欠であり、ワーク・ライフ・バランス推進の動きとあわせて、女性が従事する仕事の質や処遇の向上に取り組むことが求められています。

このため、仕事意欲に燃える女性と企業を応援し、性別ではなく個々人の意欲や能力に応じて処遇を行う、実効性のある仕組み作りを目指して、「ワーキングウーマン・パワーアップ会議～仕事意欲に燃える女性と企業を応援する民間運動～」が2008年9月22日に発足しました(事務局は日本生産性本部が担当)。

当会議では、女性の活躍推進を加速するため、下記重点目標に取り組んでまいります。

活動の重点目標

- (1) 経営者・管理職の意識改革と職場の風土改革の推進
- (2) メンターによるサポートの促進
- (3) 女性、及び女性の活躍を応援する人々によるネットワークの形成
- (4) 女性の能力を活かせる社会の実現

主な活動内容

- (1) 経営者・管理職の意識改革にむけた働きかけ

特に、男性経営者・管理職を対象に、女性活用への意識改革と経営者・管理職への積極的登用を推進するため、アンケート調査結果や提言をもとに、政府・経済団体・労働団体・政党・教育機関への働きかけを行います。

- (2) メンター・アワードの実施

女性の活躍を応援する組織風土の醸成や活躍推進の加速を目的に、「メンター・アワード」を2009年に創設し、独自性ある創意工夫された取組みや、よき相談相手として活躍や成長を支えた人を表彰します。

- (3) エンパワーメント・フォーラムの開催

働く女性の意識を高め、企業における女性活躍推進を活発化していくことを目指し、社会的な普及啓発として開催をします。

- (4) 働く女性とその活躍を応援する人々のネットワーク化

仕事意欲に燃え、一層の活躍を目指す女性と、その活躍を応援する企業や人々による全国規模のネットワークを図っていきます。

- (5) ホームページ (<http://www.powerup-w.jp>) からの情報の提供

ホームページを通じて、働く女性のパワーアップに関する情報を発信するほか、交流の場を作っていきます。また、月1回メールマガジンの発行をいたします。

We

Love

Balance

「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～」では、
11月23日を「ワーク・ライフ・バランスの日」、
その日をはさむ1週間を「ワーク・ライフ・バランス週間」と提唱していきます。

Work Life Balance

お問い合わせ先

「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～」事務局
(財)日本生産性本部 内

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1
TEL:03-3409-1122 FAX:03-3409-1007
<http://www.jisedai.net/> E-mail:jisedai@jpc-net.jp