

ワーク・ライフ・バランスで 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き、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ことなく、共通性のあるものはできる限り連携して進められるよう、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

(2014年11月1日現在)

| | | | |
|--------|----------|-------------------|-------------|
| (代表幹事) | 相原康伸 | 全日本自動車産業労働組合総連合会 | 会長 |
| (代表幹事) | 石塚邦雄 | 株式会社三越伊勢丹ホールディングス | 代表取締役会長執行役員 |
| (代表幹事) | 大橋洋治 | ANAホールディングス株式会社 | 取締役会長 |
| (代表幹事) | 鹿嶋敬 | 実践女子大学 | 教授 |
| (代表幹事) | 林文子 | 横浜市 | 市長 |
| | 江上節子 | 武蔵大学 | 教授 |
| | 神津里季生 | 日本労働組合総連合会 | 事務局長 |
| | 河野真理子 | 株式会社キャリアン | 代表取締役 |
| | 清家篤 | 慶應義塾大学 | 教授・塾長 |
| | パク・スックチャ | アパショナータ Inc. | 代表 |
| | 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、各メンバーの持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に構成されています。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 4

II. 私たちの進めている活動

3. 活動のねらい …………… P 6
4. 具体的な活動内容 …………… P 7
5. ワーク・ライフ・バランス大賞と受賞組織の取り組み …………… P10

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、それぞれの人のために、「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。

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が重要な課題となっているところです。

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



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った環境という点で、人々に不安を感じさせ、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はありますが、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。

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・発展していくこととなります。

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ながら、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。

既に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。

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

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。

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の施策では全体に遅れていることなどの状況が見られます。

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」、2010年3月の「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」、2012年5月の「ワーク・ライフ・バランスに社会の視点を」に続き、2013年7月にアピール「成長戦略の基盤はワーク・ライフ・バランス」を公表しています。

『成長戦略の基盤はワーク・ライフ・バランス』

2013年7月5日

今般、政府が示した新たな成長戦略～「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」においては、「人材こそが日本が世界に誇る最大の資源」であることが強調されている。

成長に向けたこれら施策の実行には、生産性向上の観点に立って、人々の高い意欲と向上が求められるが、その際、とりわけワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であることを忘れてはならない。

また、ワーク・ライフ・バランス推進にあたっては、依然として、コスト面だけが強調され、中長期での成果を踏まえた議論が不足している。このため、ワーク・ライフ・バランスは、企業経営にとどまらず国の政策を左右する持続可能性を高めていくためのインフラであるという視点を持つことを強く求めたい。

こうした観点から、当会議は、ワーク・ライフ・バランスの新たな展開に向けて、以下の問題提起を行う。

1. 制度導入による推進から意識・行動改革の段階へ

—ワーク・ライフ・バランスを制度導入によって推進しようという段階から、企業に働く従業員全体の意識と行動を変えていく段階に進めよう—

- ◇経営層と現場のマネジャー層の意識ギャップが大きいことを重視し、これらマネジャー層に焦点を当てた理解の促進を急ぐべきである。
- ◇一方、景気回復に伴う残業時間増加や勤労者のメンタルヘルスの悪化、中小企業における制度整備の促進などへの配慮も忘れてはならない。
- ◇労使は、制度面の拡充と点検にとどまらず、実際にそれが有効に活用されるような環境になっているのか、意識と運用面での課題の話し合いを進めるべきである。

2. 生産性の向上、能力開発、ワーク・ライフ・バランスの好循環を

—ワーク・ライフ・バランスは、少子化対策としての意義にとどまらず、成長の原動力として労働への参加を高めるための対策として位置づけよう—

- ◇ワーク・ライフ・バランスが経営効率の追求と両立するという経営理念を徹底し、企業風土の改革を強力に進めるべきである。
- ◇その推進にあたっては、育児支援など個別施策の枠組みで捉えるのではなく、生産性向上への戦略全体の中で考えなければならない。
- ◇さらに、発想を逆転させ、能力開発のためにこそワーク・ライフ・バランスが重要になるという考えのもと、生産性向上・能力開発との好循環を作り出すべきである。

3. 多様な人材が柔軟に働ける企業・職場づくりを

—「働き方改革」は、時間短縮の取り組みから一歩進め、「多様性」と「柔軟性」の実現、さらには「社会との調和」にその重点を移行させよう—

- ◇成長戦略の要となる女性活躍の実現を図るには、ワーク・ライフ・バランスの推進を基盤として、キャリア支援との両輪の下に展開しなければならない。
- ◇キャリア支援としては、まずはフルタイムで働き続けられるような環境づくりと多様な人材を統合するマネジメント力の強化を図るべきである。
- ◇営業時間と勤務時間の乖離、過剰なサービスに対する消費ニーズなど、企業を超えた社会的な枠組みの中で取り組むべき問題の解決も急ぐべきである。

3. 活動のねらい

ワーク・ライフ・バランス推進会議は、以下のような活動のねらいのもとに取り組みを進めています。

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。

仕事の進め方や勤務実態などを点検しつつ、生産性向上に向けて、その効率的なあり方を考える気運の醸成をはかります。とりわけ、長時間の残業や、年休が取りにくいなどの状況の見直しを図るといった観点から、企業や職場内での時間の使い方への関心を呼びかけます。

第二は、生活に関わる問題では、子育てや介護への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。

企業自らの実践例の収集と分析はもとより、政府や自治体、あるいはその関連団体の支援策を含め、次世代ネットを通じて発信していきます。

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。

地域レベルにおけるワーク・ライフ・バランスの普及の取り組みを支援していきます。また、これらの事例を全国に発信するとともに、地域における取り組みの紹介や好事例の普及を行います。

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。

既存の会議の活用を含め、多くの関係者が集まる場において、ワーク・ライフ・バランスに関する議論を行ってもらうよう呼びかけます。これらを通じて、いろいろな角度での議論を俯瞰することにより、ワーク・ライフ・バランスに対する社会的関心を高めるとともに、その実践に向けた土壌づくりを行うこととします。

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」（事務局：内閣府）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

- 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

(代表例)

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

○就業率(②、③にも関連)
<女性(25~44才)> 64.9%→69~72%
<高齢者(60~64才)> 52.6%→60~61%
○フリーターの数 187万人→144.7万人以下

(すべて2007年→2017年)

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.8%→半減
○年次有給休暇取得率 46.6%→完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
○育児休業取得率 (女性)72.3%→80%
(男性)0.50%→10%
○男性の育児・家事関連時間 (6歳未満児のいる家庭) 60分/日→2.5時間/日

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を推進しています。

(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。(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)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 (P10～18)

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11月に開催しています。「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞組織の代表者の講演、「ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式や事例紹介の他、交流会が行われます。



(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2冊のハンドブックを作成しています。

『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 VOL 1 (改訂版) ～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・バランスが必要とされてきた社会的背景からすぐできる実践のポイントや企業事例などの実践可能な情報のほか、関連データからの分析ができる構成となっています。

- 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：A5判サイズ・全62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～』

「制度利用者は増えたけど…」 「今はそれどころじゃない…」

ワーク・ライフ・バランスへの取組みを進める企業が増える一方で、立場や世代でその捉え方が異なることにより、様々な課題が生じています。「気づき」「他者への配慮」「成長」をキーワードに、課題に対して3人の異なる立場からの回答と、アドバイザーからのコメントを掲載しています。個人利用はもちろん、社内研修や社内普及推進のためにもご活用頂けます。

- 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 あなたスタイルのワーク・ライフ・バランスになっていますか?

- 全体構成：A5判サイズ・全80ページ

(共に日本生産性本部・生産性労働情報センター発行)



(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・慶應義塾大学教授・塾長)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い、2011年12月にそれぞれ提言を発表しました。

○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」（一部抜粋）

特に現役世代の参加を促すことで、諸課題を解決していくことが必要。具体的には、以下のように「地域の人材づくりにむけた新たな仕組み」の構築を提案。

- 【提案1】 現役世代が地域活動に参加できるようワーク・ライフ・バランスを一層推進するとともに、現役世代はじめ多くの人材がネットワークされ協働できる基盤づくりを行う。
- 【提案2】 地域の資源・人材を有効活用した地域リーダーの育成やコミュニティビジネスの支援を強化するため、その推進母体となる「地域人材づくり民間機構」を設立する。
- 【提案3】 学校・行政、企業、労組、NPO、住民などを組織化し、学校を応援し、子どもたちに対する教育力や若者への能力開発支援を高めるための新たな仕組みづくりを進める。

○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」（一部抜粋）

社会全体として最適なワーク・ライフ・バランスの姿を目指すため、以下のような提案のもとに、関係者間での合意形成を進めることが必要。

- 【提案1】 自分の都合に応じて働く時間を決めることを「働く人の権利」と考え、自律的な勤務時間管理や仕事のあり方を検討し、労働法など関係法制や社会の諸制度を見直す。
- 【提案2】 時間は財産でありサービスも無償ではないという意識を社会に広め、適切なコスト負担や環境負荷へのチェックなどにより、行き過ぎたサービスによる労力提供を見直す。
- 【提案3】 家庭と地域における教育力向上や地域の諸課題解決のための活動への参加を促すなど社会の持続的発展の手段として、時間的ゆとりと活動機会を生み出す。

※2つの提言の全文は右記アドレスにてご覧いただけます。 <http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001327.html>

さらに、「ワーク・ライフ・バランス経営委員会」（座長＝江上節子・武蔵大学教授）において、ワーク・ライフ・バランスと経営の関係性について、経営の諸側面から考察を行い、書籍『ワーク・ライフ・バランスと経営』にとりまとめて発行しています。

(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るため、ワーク・ライフ・バランスの推進の実践にあたっては、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）

＜ワーク・ライフ・バランスに関するコンサルティング支援例＞

- ・就業規則等の策定支援や人事制度の整備に関するアドバイス
- ・一般事業主行動計画の策定支援
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修、ワークショップの実施
- ・働き方の見直し（業務改善）手法の導入支援
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する他社事例等の情報提供
- ・社内（従業員）アンケートなど自社の現状把握

(7) 次世代ネット <http://www.jisedai.net/index.php>

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の共有・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・バランス大賞と受賞組織の取り組み

「ワーク・ライフ・バランス大賞」(2007年創設)は、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8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)

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

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

- (a) **総合的・先進的な取り組み**：ワーク・ライフ・バランス推進について、幅広い観点到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) **中小企業における独自性ある取り組み**：中小企業において、自社や地域の特性を活かし、特定なテーマについて、経営者を含め精力的に取り組む、成果をあげている独自性ある活動か
- (c) **困難な課題を抱えている業種での取り組み**：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) **グローバル展開における取り組み**：グローバル展開をしている企業において、日本国内だけでなく海外の現地法人においても、ワーク・ライフ・バランスに則った取り組みを行い、優れた成果をあげている活動か
- (e) **社会的な影響を与えている取り組み**：自社にとどまらず、取引先など関係方面、あるいは地域のワーク・ライフ・バランス推進に貢献する取り組みを行い、優れた成果をあげている活動か

表彰

「優秀賞」 優れた取組6件以内
◆特に優れた取組1件を「大賞」

2014年 第8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】 社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院 (静岡県浜松市) | 一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一 ○勤務環境改善のため、臨床工学技士や薬剤師等の他職種との役割分担を進めるなど看護業務を整理し、休憩時間の確保や超過勤務時間の減少が実現。 ○育児短時間勤務等の制度利用者が多くなり、夕方の時間が業務過多となったため、自発的に「短時間制度利用者や準夜勤務者のつなぎ目を考える会」が発足し、業務の見直し・改善と、互いのワーク・ライフ・バランスを認め合う職場風土を醸成。 ○豊かなキャリア継続を支援するため、認定看護師・専門看護師教育課程を受講するための休職および奨学金制度を新設し、利用促進を図り、資格取得を支援。 ○離職率は2011年度8.2%、2012年度9.5%、2013年度7.9%と低水準を維持。月超過勤務時間は、2011年度15.7時間から2013年度12.9時間と削減。 | 設立：1942年 業種：福祉・医療業 従業員：2,174名 |
| 【優秀賞】 株式会社 大垣共立銀行 (岐阜県大垣市) | 一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一 ○育児・介護などライフステージに応じて一般職と総合職を双方向に転換できるコース転換制度や、育児による退職を減少させるためのキャリア転換制度などを導入。 ○育児休業者が正しく制度内容を理解し、制度利用も含めて、スムーズな職場復帰ができる体制を強化するため、育児休業者を人事部に所属。その結果、育児休業者がいつでも人事部に復帰の相談や説明を受けられる体制を実現。 ○働き方の選択幅が広がり、女性行員の定年退職を除く離職率は、2006年度10.8%から2013年度5.7%へと低下。 | 設立：1896年 業種：金融業 従業員：4,007名 |
| 【優秀賞】 拓新産業株式会社 (福岡県福岡市) | 一「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一 ○年休完全消化、残業ゼロに20年前から取り組み、休みを取りやすい環境作り推進。 ○「残業なし、休日出勤なし」の実現のため、お客様への事前打ち合わせの徹底や、繰り返しお客様への「協力のお願い」を継続的に実施。また、完全週休二日制実施のため、年間ローテーションにより、社員全員（子育て中の女性を除く）が月1回土曜出勤をし（その週は水曜休）、顧客へのサービスを維持。 ○有給休暇取得率は2013年度89.5%と高い水準。所定時間内に業務を終えるよう各自が業務の簡素化や業務改善に自主的に取り組み、業務の効率化が実現。 | 設立：1977年 業種：建設機材 レンタル業 従業員：70名 |
| 【優秀賞】 明治安田生命 保険相互会社 (東京都千代田区) | 一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、所属長評価に反映一 ○各所属で「ワーク・ライフ・バランス取組計画書」を策定。取組計画の実施状況、「ワーク・ライフ・バランス指標」（年次有給休暇の取得、男性の育児休業取得、残業時間の縮減等）の達成状況を得点化し、所属長評価に反映する仕組みを導入。 ○保育料補助支給制度、育児中一定期間の転居異動を抑制できる制度、希望勤務地での介護のための短時間勤務制など、育児や介護との両立支援制度を拡充。 ○有給休暇取得率は2011年61.1%から2013年66.5%に上昇したほか、男性の育児休業取得が2011年6人から2013年69人と増加。また各種制度利用者数も増加。 | 設立：1881年 業種：生命保険業 従業員：37,129名 |
| 【優秀賞】 読売新聞 東京本社 (東京都千代田区) | 一労使による「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一 ○労使による「ワークライフバランス協議会」を設置し、連続休暇の取得促進、繁忙改善のための意識調査、働き方の見直しへの取り組みを制度面・設備面から推進。 ○新聞業界で初めて事業所内保育所を設置し、「産んでも働き続けられる新聞社」として、学生などの関心がアップ。深夜10時まで延長保育可能とし、不規則になりがちな記者の働き方に対応。手ぶらで登園・降園できるようおむつの用意などを配慮。 ○育児短時間制度の利用者は延べ46人（うち記者は18人）で、2011年3人、2012年8人、2013年10人と増加。男性の育児休業は2006年以降毎年取得。 | 設立：1874年 業種：新聞発行業 従業員：3,659名 |
| 【優秀賞】 株式会社ルミネ (東京都渋谷区) | 一正社員・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一 ○ライフステージの変化に合わせてながら、正社員・契約社員とも利用できる「4つの新しい人事制度」として、勤務時間のバリエーションを増やし、3パターンから選べる選択勤務制度、年休の時間単位取得制度、自己啓発や配偶者転勤に伴う休職などの事由の拡大、一定の要件に基づき社員を再雇用するジョブ・リターン制度を実施。 ○社長直轄の「きらきらルミネ」プロジェクトを発足させ、社員のライフスタイルをサポートする制度づくりやガイドブックの発行による全社員への周知徹底と情報発信。 ○時間単位年休取得制度導入により年次有給休暇取得率がアップ。 | 設立：1966年 業種：ショッピング センター 事業の管理 及び運営他 従業員：547名 |
| 【奨励賞】 株式会社たまゆら (長野県飯田市) | 一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一 ○就業規則はもとより、賃金、育児・介護休業等、厚生制度など規則・規定の改定を通じて実効性を高めた結果、職員の主体的な取り組みを促すような意識が醸成。 ○家族の介護には年間100日以内の休みを取ることができ、かつ、100日の範囲で短時間勤務もできる。さらに、社員の子あるいは孫を預かる社内託児所を整備。制度利用者増加のほか、有給休暇取得率は2010年49.4%から2013年68.5%とアップ。 | 設立：2002年 業種：介護福祉業 従業員：96名 |

●ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

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

2013年 第7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 |
|--|---|--|
| <p>【優秀賞】 住友生命保険 相互会社 (東京都中央区)</p> | <p>—全役員が全国に出向く「対話ミーティング」と、子育て支援表彰による社会貢献—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○全役員が、全国の支社に出向き、職員と「対話ミーティング」を実施。働き方や業務の見直し等について好取組事例や課題を共有化し、活き活きと働く風土を醸成。 ○社内PC利用の20時までの制限や、テレビ会議の活用による出張の削減により、残業時間削減を推進するほか、育児休業の最初の1ヶ月が100%有給となる「育児特別休暇」の活用を促進。また、子育て支援活動の表彰やNPOとの連携による社会貢献活動を実施。 ○男性の育児休業取得者は2006年1名から2012年31名に増加。 | <p>設立：1907年 業種：生命保険業 従業員：42,098名</p> |
| <p>【優秀賞】 株式会社百五銀行 (三重県津市)</p> | <p>—トップによる直接対話の実施と、申告制度の導入により時間外労働を削減—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○結婚・出産後の仕事と育児の両立、男性の仕事と家庭の両立、女性管理職の積極的登用をトップ課題に掲げ、頭取自らが各地域に出向き、定期的に「コミュニケーションミーティング」を実施するほか、育児支援制度や再雇用制度を充実。 ○時間外労働実施時の、上司への申告および承認(終了時刻にかかわらず、当日の午後3時まで)と、別途人事部への報告(書面)のルール化(午後7時以降の時間外労働が発生した場合)により、時間意識と業務効率が向上。 ○年間時間外労働時間が2008年度232時間から2012年度172時間と大幅に削減。 | <p>設立：1878年 業種：金融業 従業員：3,691名</p> |
| <p>【優秀賞】 株式会社 PFU (石川県かほく市)</p> | <p>—「仕事と家庭の両立支援」労使協議会の設置と、地域の子育て環境構築を支援—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2004年に「仕事と家庭の両立支援」労使協議会を設置し、定期的な協議を重ね、働きやすい職場環境構築や両立支援制度を充実。 ○最長3年間の介護休業制度と介護のための短時間勤務制度を導入するほか、子育てや介護に関するセミナーの開催や社内ホームページでの情報発信を実施。また、社員と近隣の子供向けのイベント等を開催し、地域の子育て環境構築に貢献。 ○介護休暇取得者は2011年度男性10名・女性5名、2012年度男性8名。また、各種制度利用により、低離職率(2011年度1.3%、2012年度1.3%)を維持。 | <p>設立：1962年 業種：情報通信業 従業員：2,015名</p> |
| <p>【優秀賞】 藤田保健衛生 大学病院看護部 (愛知県豊明市)</p> | <p>—「夜勤専従者」制度の導入等の多様な勤務体制の整備と、看護業務の軽減—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○病院・学園と協同して、看護の質向上に向けて、すべての看護師が不公平感なくバランスよく勤務ができる個性・個別に適した組織体制を構築。 ○子育てへの勤務支援に限らず、2交代勤務体制における時間管理のメリットを活かした夜勤専従制度(夜勤を専従で行う代わりに休暇が確保される制度)を導入。看護提供体制の変更や看護補助者の業務拡大を行い、看護業務の負担軽減。 ○結婚・妊娠・出産を機に退職者が減少し、離職率が改善(2011年度12.0%、2012年度10.1%)。平均勤続年数は2011年度6.7年から2012年度7.4年にアップ。 | <p>設立：1973年 業種：医療・看護業 従業員：2,721名</p> |
| <p>【優秀賞】 ブラザー販売 株式会社 (愛知県名古屋)</p> | <p>—職場ごとの具体的なアクションプラン設定とチーム・個人の表彰制度の設置—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自律的に管理できる人材作りを目指す「ワーク・ライフ・マネジメント」を提唱し、社長自ら従業員と直接対話。職場ごとに具体的なアクションプランを設定し、優れた活動を行っているチームや個人を表彰する「ワーク・ライフ・マネジメント大賞」を設置。 ○育児支援休暇制度の充実に取り組み、男性の育児休業制度取得者が2011年度ゼロから2012年度10名に増加。 ○ワーク・ライフ・マネジメントの認知度(2011年39.2%、2012年87.4%)と実践度(2011年58.5%、2012年83.9%)が大幅に向上。 | <p>設立：1998年 業種：卸売業 従業員：376名</p> |
| <p>【奨励賞】 セントワークス 株式会社 (東京都中央区)</p> | <p>—各部署でチーム目標と個人目標を設定し、全社で取り組み状況と課題を共有—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「集中力と生きがいの創造」をテーマに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、社長自らが研究し、社内のWLB事務局を担い推進。 ○各部署でワーク・ライフ・バランスに関するチーム目標と個人目標を設定し、定例会議にて全部署の取り組み状況や課題を共有し、全体の就業時間分析を実施。 | <p>設立：2006年 業種：福祉・介護業 従業員：102名</p> |

●ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

| | | |
|------|-------------------------|----------|
| 【入選】 | 「自分時間 働く為の エネルギー」 | (会社員 女性) |
| 【入選】 | 「奏でよう オンとオフの ハーモニー」 | (会社員 男性) |
| 【入選】 | 「ひとりひとりの働き方 認めて高めるチーム力」 | (会社員 女性) |
| 【入選】 | 「書類より 家族をとなりに 晩ごはん」 | (会社員 女性) |

2012年 第6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】 株式会社 アイエスエフネット (東京都港区) | 一就職困難者も積極的に採用し全員が各自の強みを活かせる就労環境を整備一 ○障がい者・フリーターなど就職困難な人々の雇用機会創出を図る「20大雇用」を掲げ、積極的に採用。多様化する社員を雇用するため、個々の強みを見出し、人に合わせた業務の切り出し、働く場所・時間に制約されない就労環境作りを推進。 ○社長自ら社員からの要望を吸い上げる会議を毎月実施。経営方針にて人生のプライオリティは「家族→健康→仕事→自己啓発」であることを明示。生活面での緊急時にも業務に支障がないように、業務2人体制を実施して対応。 ○育休取得者の復職率は2009年から3年連続で100%を達成。男性の育休取得者も2009年1名から2011年5名と増加。 | 設立：2000年 業種：情報通信業 従業員：1,671名 |
| 【優秀賞】 第一生命保険 株式会社 (東京都千代田区) | 一業務見直しで生産性向上の取り組みを強力に進め、全社的に運動を推進一 ○「いちばん、人を考える会社になる」というミッションを掲げ、経営トップの強いリーダーシップのもとに総合的に展開。社長を座長とする「業務量削減PT」を創設し、105項目の業務量削減を全社に徹底して、総労働時間縮減や休暇取得を促進。 ○「孫誕生休暇」(3日間特別休暇)や「介護休業」(1名につき通算365日)の制度化。 ○この結果、男性の育休取得者は2009年度4名から2011年度31名、介護休業制度利用者も2011年度235名に増加。離職率も2011年度2.3%と低下。 | 設立：1902年 業種：生命保険業 従業員：56,852名 |
| 【優秀賞】 東日本旅客鉄道 株式会社 (東京都渋谷区) | 一誰もが活躍できる組織を目指し、女性活躍を促す両立支援策の深化一 ○夜勤や泊りを伴う不規則な勤務の職場において、「仕事と育児・介護の両立」のために、24時間働くことを可能とする環境整備など、両立のための選択肢を増加。 ○女性も働き続けられる環境作りを目指し、鉄道沿線での駅型保育園など地域の子育て支援事業を拡大。社内においても24時間利用の事業所内保育所を開設。 ○入社10年前後の女性の定着率は2003年度50%から2011年度82%とアップ。男性の育休取得者は2009年14名から2011年32名と増加。 | 設立：1987年 業種：運輸業、駅スペース活用事業、他 従業員：67,320名 |
| 【優秀賞】 医療法人寿芳会 芳野病院 (福岡県北九州市) | 一現場での業務改善の工夫と多様なシフト勤務により、マンパワー不足に対応一 ○医療の質を保つための人材獲得に向け、院長直属の推進室を設置。複数の患者さんをチームで担当する「固定チームナーシング」や夜勤専従看護師の登用、業務内容が比較的近い病棟のユニット管理などの工夫で、マンパワー不足を解消。 ○短時間勤務制度の導入により、シフトの多様化(57種類)が可能となり、就業の難しい人材の確保に繋がった。手厚い看護サービスが提供可能な看護施設基準で中小病院では難しいといわれる7:1看護を取得し、顧客満足度も向上。 | 設立：1913年 業種：医業 従業員：301名 |
| 【優秀賞】 株式会社 JR東日本リテールネット (東京都新宿区) | 一非正社員も含めて利用できる制度を導入し、制度周知を徹底して利用促進一 ○非正社員が約8割を占める中で、制度利用マニュアルの作成と周知により、ワーク・ライフ・バランスの意識付けを実施。「配偶者出産休暇」をはじめとした各種休暇や、「高額保育費用補助金」などの制度導入のほか、再雇用制度も実施して、多様な働き方へ対応。 ○この結果、育休取得者(アルバイト含む)は2009年14名から2011年46名と増加し、男性の配偶者出産休暇取得者も2009年6名から2011年13名と増加。 | 設立：1987年 業種：小売業 従業員：11,463名 |
| 【優秀賞】 TOTO株式会社 (福岡県北九州市) | 一生活者視点を持てるよう労働時間見直しで意識改善し、社会貢献活動も増加一 ○「働きやすい環境作り」を目標に、介護の短時間勤務の取得期間の上限廃止や、時間有給制度(1時間単位で年5日(40時間)以内)の導入。また、全国のボランティア活動へ参画できるよう、イントラネットに全国の募集情報の見える化を実施。 ○この結果、介護・育児休暇・短時間等の制度利用者は、2008年男性65名・女性258名から、2011年男性72名・女性441名と年々増加。ボランティア活動参加者は2012年4~9月で延べ13,897人。 | 設立：1917年 業種：窯業 従業員：9,522名 |
| 【奨励賞】 株式会社 クエスト・コンピュータ (東京都中央区) | 一テレワークにより通勤負担を削減し、社員の帰属意識の向上と創造性の拡大一 ○代表自らテレワークを実施するとともに、健康面を含めテレワーカーへの支援策を実施。特に住環境の整備に力を入れ、テレワークルームを設けた社宅を提供し、本社と同様のインフラを整備。 ○社員の帰属意識が高まり、3年以上勤務者の離職率が低下。創造性が広がることで、社宅のテレワーカー1人当たりの売上げが10%程度上昇。 | 設立：1986年 業種：ソフトウェア開発 従業員：25名 |

●ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

| | | |
|------|----------------------------------|----------|
| 【入選】 | 「働き方を見直して 未来の自分へ自己投資」 | (会社員 女性) |
| 【入選】 | 「仕事の時間と 家庭の時間 どちらも大事な "あなた" の時間」 | (会社員 男性) |
| 【入選】 | 「時間は見えない宝物 メリハリつけて大切に」 | (会社員 男性) |

2011年 第5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 |
|---|---|---|
| <p>【大賞】 日本アイ・ビー・エム 株式会社 (東京都中央区)</p> | <p>—グローバル化に対応した自律的で柔軟な働き方とボランティア活動を積極支援—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○世界共通の経営方針のもと、人材の多様性を重視し、グローバル化に対応するため、働く場所や時間の制約を軽減し、社員が自律的な自己管理で仕事と個人生活を柔軟に効率よくマネージして、成果が出せる働き方を推進。 ○2009年から、週4日以上終日を自宅勤務とし、電話会議利用、携帯電話貸与でオフィス同様の環境を整備した「ホームオフィス制度」を導入。 ○社員や定年退職者の地域ボランティア活動を支援するため、2003年から社会貢献ノウハウをWebで提供。約5千人の社員が参加し、15万時間以上活動。さらに、年間12日のボランティア休暇制度のほか、社員が参加する団体や社員が利用する保育所や介護施設への支援を展開。 | <p>設立：1937年 業種：情報システム・サービス 従業員：約16,000名</p> |
| <p>【優秀賞】 社会福祉法人 愛誠会 (岡山県新見市)</p> | <p>—「両立支援委員会」からの提案による制度を毎年創設し、離職率の低下—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員による「両立支援委員会」からの提案のもとに、子供だけでなく孫も対象にした託児施設の設置、3日連続有休取得奨励(ジョイフル休暇)など、支援制度を毎年作り出すとともに、働きがいを高めるためのキャリアアップ研修を実施。 ○この結果、離職率7～11%と介護施設の平均離職率(約2割)に比べ低く推移し、人手不足が深刻化する介護業界で安定した人材確保ができています。 | <p>設立：1977年 業種：介護施設 従業員：137名</p> |
| <p>【優秀賞】 花王株式会社 (東京都中央区)</p> | <p>—将来シミュレーションにより介護支援策の拡充と、高い男性の育児休業率—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○1980年代から両立支援に取り組み、計画的・継続的に推進。10数年後には社員の5人に1人が介護責任を負うというシミュレーションのもと、2009年から、介護支援メニューの拡充、相談窓口の整理、講演会やニューズレターの作成・配布による風土醸成に取り組んだ。 ○男性の育児参加に力を注ぎ、男性の育休取得率は2010年27.7%と全国平均より相当高い水準となっている。女性管理職比率も5年間で倍増。 | <p>設立：1940年 業種：製造業 従業員：6,088名</p> |
| <p>【優秀賞】 株式会社資生堂 (東京都中央区)</p> | <p>—ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップを連動させ、女性リーダー比率の増加—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「男女共同参画行動計画」(第3次:2012年度まで)を策定し、「女性リーダーの任用・育成強化」「働き方の見直し」を重点課題に、「男女ともに育児・介護をしながらキャリアアップできる会社」を目指し、施策を展開。 ○この結果、女性リーダー比率は2009年18.3%から2011年22.2%と上昇。また、夕刻以降の店頭活動をサポートする「カンガルースタッフ」(育児時間制度利用者の代替要員)の利用など、支援制度利用者数は年々増加。 | <p>設立：1927年 業種：製造業 従業員：5,642名</p> |
| <p>【優秀賞】 社会福祉法人 恩賜財団済生会支部 福井県済生会病院 (福井県福井市)</p> | <p>—社員満足度の高い企業のベンチマークにより、多様な勤務体制の充実—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○働きがいのある職場を目指して、社員満足度の高い企業をベンチマークし、「選べる勤務体制」「子育て支援」「キャリア支援」に取り組んだ。短時間正職員制、1時間から勤務可能なパート、夜勤免除、残業・夜勤対応の院内24時間保育など、多様な勤務体制(約20種類)を導入した。 ○この結果、勤続5～10年の職員の満足度が大きく向上し、看護職の離職率も2006年9.8%から、2009年6.5%、2010年5.6%と低下。 | <p>設立：1941年 業種：医療機関 従業員：1,207名</p> |
| <p>【優秀賞】 三菱化学株式会社 (東京都港区)</p> | <p>—総労働時間削減推進と、キャリア不安解消のための転勤サポート制度を充実—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○総労働時間削減に向けて、職場内の業務分担の適正化や月45時間を超える職場へのヒアリングを実施し、削減を徹底したほか、5班3交替勤務への段階的移行、及び交替勤務者の休日増等により、勤務負担減少を目指す。また、キャリア不安解消のため2010年から「転勤一時見合わせ制度」「勤務地自己申告制度」「海外転勤同行休職制度」を充実。(2010年利用者は計9名) ○勤続年数に男女差がなく(男15.7年、女16.0年)、女性管理職数が増加。 | <p>設立：1950年 業種：製造業 従業員：6,667名</p> |
| <p>【奨励賞】 株式会社エス・アイ (兵庫県姫路市)</p> | <p>—「自由出退勤制度」と「エイジフリー制度」の導入で、全員の仕事意識の向上—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○正社員、パートタイマーの雇用の枠組みを廃止し、全員時間給制を導入したほか、全員が自由に出退勤を繰り返すことができる「自由出退勤制度」や定年制を廃止し「エイジフリー制度」を導入した。 ○この結果、体調や生活に合わせた労働が可能となり、障害者や高齢者も働きやすい環境とし、すべての人の仕事意識が向上。また、スキルのある人材の雇用、作業効率を上げる仕組み、生産性アップにつながった。 | <p>設立：1991年 業種：情報サービス 従業員：62名</p> |

●ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

| | | |
|------|---------------------------|----------|
| 【入選】 | 「良い休み あるから次に 良い仕事」 | (会社員 男性) |
| 【入選】 | 「養おう！仕事とオフのバランス感覚」 | (会社員 男性) |
| 【入選】 | 「ワークとライフの両輪を しっかり回して充実人生」 | (会社員 男性) |

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 |
|--|--|---|
| <p>【大賞】 六花亭製菓グループ (北海道帯広市)</p> | <p>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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 | <p>設立：1933年 業種：菓子製造 販売 従業員：1,356名</p> |
| <p>【優秀賞】 有限会社COCO-LO (群馬県桐生市)</p> | <p>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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 | <p>設立：2005年 業種：介護事業 従業員：38名</p> |
| <p>【優秀賞】 シャープ株式会社 (大阪府大阪市)</p> | <p>一男性の育児休職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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○仕事と育児介護の両立支援制度として育児休職中の経済的支援を実施するほか介護制度の拡充を図り、介護休職の適用期間を最長2年間可能とした。男性育休取得者数は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。 | <p>設立：1912年 業種：電気機器 製造 従業員：22,462名</p> |
| <p>【優秀賞】 株式会社富士通ワイエフシー (神奈川県横浜市)</p> | <p>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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 | <p>設立：1966年 業種：情報処理 サービス 従業員：352名</p> |
| <p>【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)</p> | <p>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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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%)。 | <p>設立：1953年 業種：医療機関 従業員：310名</p> |
| <p>【優秀賞】 日本建設産業職員労働組合協議会 (東京都新宿区)</p> | <p>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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○土曜日に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。 | <p>設立：1954年 業種：労働組合 加盟組合員：35,000名</p> |
| <p>【奨励賞】 富士ソフト株式会社 (神奈川県横浜市)</p> | <p>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—</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 | <p>設立：1970年 業種：情報サービス 従業員：6,142名</p> |

●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) | 一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— ○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) | 一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— ○「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) | 一全員参加型会議で働きやすい勤務体制を検討して実現— ○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) | 一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— ○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) | 一ワーク・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— ○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) | 一「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— ○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 |
|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">【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)</p> | <p style="text-align: center;">－「シゴトダイエット」と労働時間削減を、労使一体で推進－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「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。 | <p>設立：1935年 業種：製造業 従業員：16,664名 組合員：12,669名</p> |
| <p style="text-align: center;">【優秀賞】 株式会社長岡塗装店 (鳥根県松江市)</p> | <p style="text-align: center;">－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－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 | <p>設立：1965年 業種：建設業 従業員：22名</p> |
| <p style="text-align: center;">【優秀賞】 旭化成グループ (東京都千代田区)</p> | <p style="text-align: center;">－「ニュー・パパ・プロジェクト」で男性の育児休業取得を推進－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男性の育児参加に重点を置いて、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) | <p>設立：1931年 業種：製造業 従業員：17,427名</p> |

2. 「普及支援活動」部門

| 組織名 | 取り組みの主なポイント |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">【優秀賞】 社団法人日本看護協会 (東京都渋谷区)</p> | <p style="text-align: center;">－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－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 |
| <p style="text-align: center;">【優秀賞】 福岡県 (福岡県福岡市)</p> | <p style="text-align: center;">－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－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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)。 |
| <p style="text-align: center;">【優秀賞】 株式会社イーウェル (東京都千代田区)</p> | <p style="text-align: center;">－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－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 |
| <p style="text-align: center;">【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)</p> | <p style="text-align: center;">－「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－</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「親子で！恋人どうして！友達どうして！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

| 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) | ー啓発ポスターで男性の育休取得促進ー ○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) | ー多能工化で働き方改革ー ○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) | ートップのリーダーシップとWGの設置ー ○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) | ー中小企業への取り組みと「プレミアム・パスポート」の創設ー ○「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) | ー仕事と生活の調和をテーマにしたSRIファンドの開発ー ○「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) | ー県の宣言登録企業の従業員向け優遇商品・サービスの提供ー ○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) | ー日本で最初のワーク／ライフ・コンサルタントとして活躍ー ○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。

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
(公財)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