

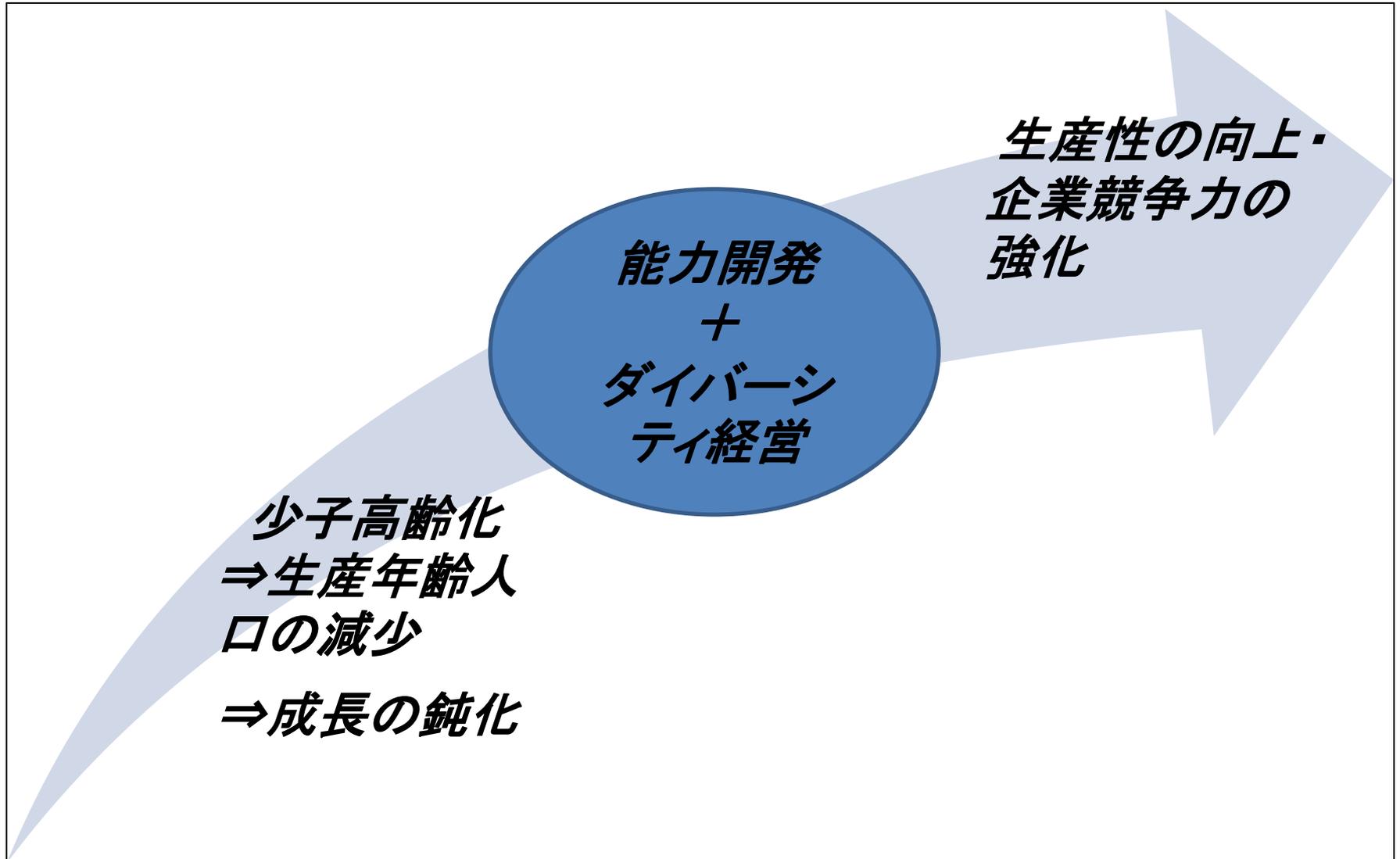
女性の活躍推進に向けて ～経済界の取組み～

2012年10月26日

(一社)日本経済団体連合会

専務理事 久保田 政一

女性の活躍推進の意義 ～「ダイバーシティ経営」推進の視点から～



「ダイバーシティ経営」推進のために(1) ～ワーク・ライフ・バランス推進の観点から①～

経団連「経営労働政策委員会報告」における主張 (以下は、2011年度の報告書より抜粋)

- ✓ 企業が推進するワーク・ライフ・バランスは、従業員の人材の力を最大限に引き出すことを目的に、労使が協調し合いながら多様な働き方を促進し、従業員の就業継続に努めるものであり、わが国企業が強みとする長期雇用に資する策としても重要である。
- ✓ 経営者は強いリーダーシップを発揮し、仕事と生活両方の質を高めることが企業と従業員の共通ニーズであるとの視点から、ワーク・ライフ・バランスの推進を新しい働き方への挑戦と位置づけ、たゆまぬ努力を続ける必要がある。

「ダイバーシティ経営」推進のために(1) ～ワーク・ライフ・バランス推進の観点から②～

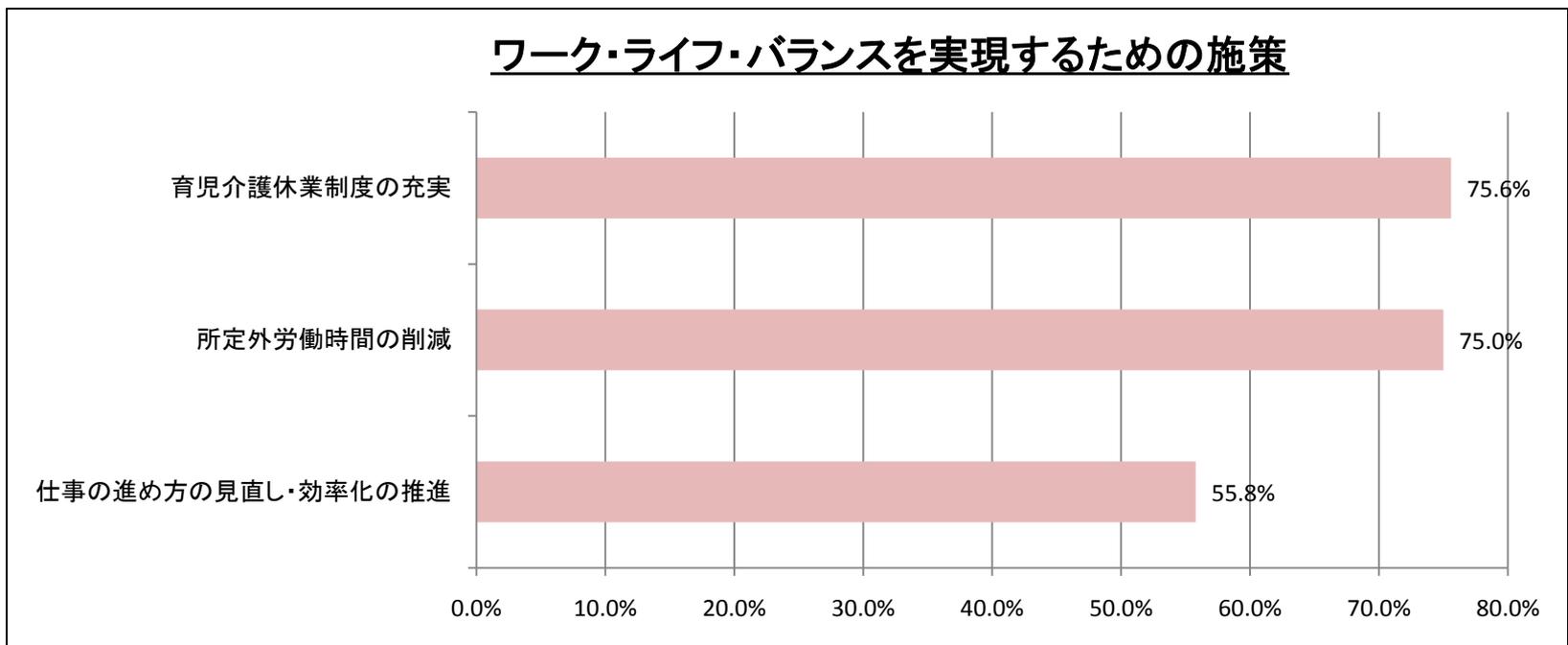
経団連「企業のワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況－ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集－」の作成(2012年3月、別冊①参照)

- ✓ 経団連会長・副会長会社、評議員会議長・副議長会社、少子化対策委員会委員会会社を調査対象とし、回答のあった61社を掲載。
- ✓ 多くの企業が、人材活用・職場の活性化を進め、業務上の生産性を図ることを目的に、多様な働き方を実現することを重点課題に掲げ、出産・育児・介護等従業員のライフ・イベントに配慮した様々な施策を講じている。
- ✓ 他の企業も、これらの企業のベスト・プラクティスを踏まえて、自身の置かれた企業環境に即したワーク・ライフ・バランスの取り組みを行うことが可能となる。

(※) <http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/017.pdf>

「ダイバーシティ経営」推進のために(1) ～ワーク・ライフ・バランス推進の観点から③～

**企業は、様々なワーク・ライフ・バランスの施策を行っている。
(経団連「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメントの調査結果」より。
1889社に調査)**



「ダイバーシティ経営」推進のために(1) ～ワーク・ライフ・バランス推進の観点から④～

企業のワーク・ライフ・バランスの推進は、具体的な数字にも表れている。

(厚生労働省、「平成24年雇用均等基本調査・事業所調査」より)

