

ワーク・ライフ・バランスの推進について

1 企業の取り組みについて

- ・ 人口減少が進展する中での労働力確保の必要性という背景
- ・ 大企業においては、両立支援や柔軟な勤務を進めるための人事制度の整備が進展しているが、実際の活用は十分か。中小企業においては、制度がなくても従業員の子育て支援には柔軟に対応しているという見解（中小企業白書）
- ・ 育児休業については、職場の雰囲気のとりにくさ、休暇中の業務の代替・補充、キャリアの中断の影響などが不安感。ただし、ポジティブアクションの導入など女性人材の活躍を積極的に進めている企業では、優秀な女性を引きとめようとする経営側の姿勢。
- ・ 休業後の子育て支援をはじめワーク・ライフ・バランス全体への配慮としては、長時間労働の見直しと柔軟な勤務スタイル（時間・場所など）が焦点。その実現には、効率的な業務配分・管理によって生産性をあげることが課題。（測定が難しい）
- ・ 個人のキャリア形成への自主的取り組みを支援する企業や、CSR の観点から従業員の社会活動に熱心な企業であるなど、企業の外の価値を重視する姿勢を持っていることが、従業員のワーク・ライフ・バランスに対する関心度も高くなっているといえないか。

2 社会経済生産性本部の取り組みについて

- ・ 産業界の関係者を中心にワーク・ライフ・バランス推進会議を立ち上げ、次世代のための民間運動として、ワーク・ライフ・バランスの実践展開を進めているところ。実施。昨年は、ワーク・ライフ・バランスの日（11月22日）を提唱。代表幹事5名を中心に、企業、労組などの関係者約80名弱が参加。
- ・ 本年は、残業削減と年休完全取得の促進を目指した取り組みを、都道府県との協力を得て、まず特定の地域からすすめて、これをモデルにした全国への波及を企図。また、11月のワーク・ライフ・バランスの日の前後に、集中してキャンペーンを行うよう検討。

3 行政の役割等について

- ・ 働き方の改革としては、柔軟な時間管理やテレワーク普及への支援策を充実することが求められる。（従業員のニーズを踏まえた）自己管理・設計型の勤務制度の工夫、在宅就業・勤務の法的関係の整理、請負制など新しい就業形態の検討などが課題。
- ・ 国・自治体の行政サービスや制度をはじめ社会の生活環境がワーク・ライフ・バランス型になっているかどうかの検討が必要。特に各行政施策の総合的な実施体制の整備が課題（社会経済生産性本部研究会は「ワーク・ライフ・バランス推進法」の制定を提案）
- ・ ワーク・ライフ・バランスに関する意識や環境条件の地域差は大きいことから、自治体を中心とした地域の段階で対策が計画・実行できるような体制整備も課題。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取り組みに優秀な企業を一定の品質基準から評価して「賞」を与える仕組みや、発注条件に時短など一定のガイドライン遵守を入れる仕組みなど。