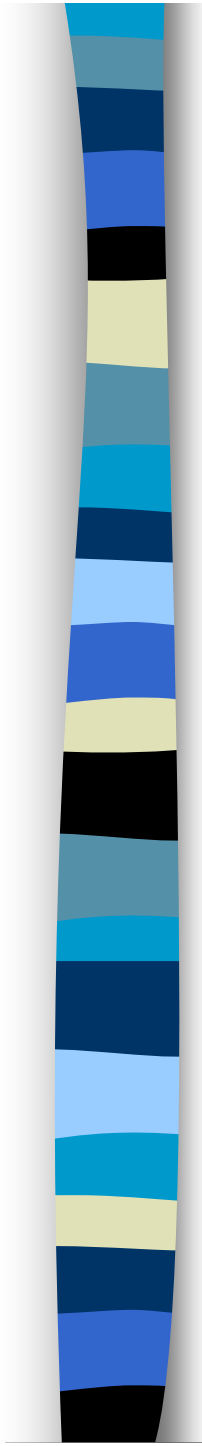


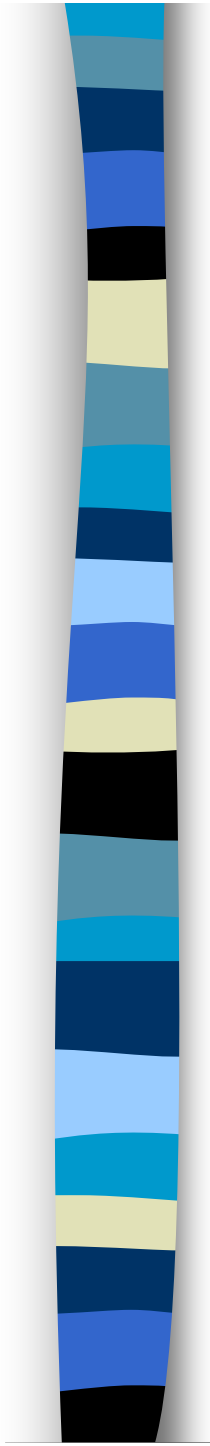
ワーク・ライフ・バランス推進に関する日本経団連の基本的考え方

2007年4月20日
日本経団連 専務理事
紀陸 孝



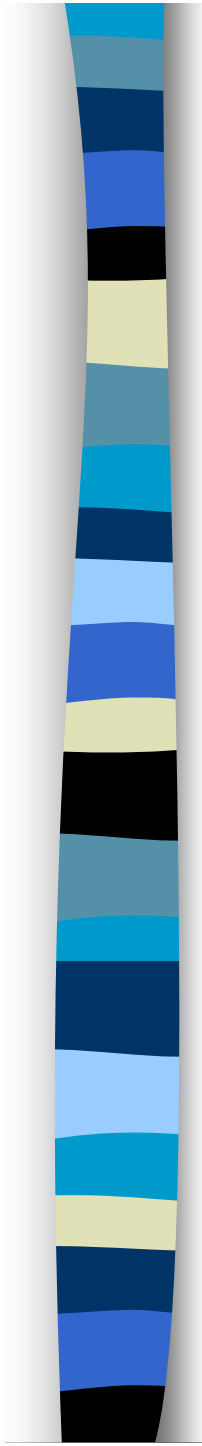
日本経団連とは

- 2002年5月に、経団連と日経連が統合して発足
正式名称は、社団法人日本経済団体連合会
- 企業会員1,351社、業種別全国団体130団体
地方別経済団体（経営者協会）47団体で構成（2006年6月現在）
- 経済・産業分野から社会労働分野まで、経済界が直面する内外の広範な重要課題について、会員企業・団体からの声を委員会活動を通じて、経済界の意見として取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけている



日本経団連の委員会活動について

- 各種政策提言や報告書は、委員会が取りまとめる（2007年1月現在、61の委員会が活動）
- 委員長に会員企業のトップが就任、委員会には会員企業・団体が参画
- 日本経団連全体の基本方針は、総合政策委員会で議論
 - 総合政策委員会
(委員長:御手洗 富士夫 日本経団連会長・キヤノン会長)
- ワーク・ライフ・バランス推進に関わる課題は、経営労働関係の委員会で議論
 - 経営労働政策委員会
(委員長:岡村 正 日本経団連副会長・東芝会長)
 - 少子化対策委員会
(委員長:池田 守男 資生堂相談役、共同委員長:茂木 賢三郎 キッコーマン副会長)
 - 労働法規委員会
(委員長:藤田 弘道 凸版印刷会長)



ワーク・ライフ・バランス に関する基本的考え方

■ 「2007年版経営労働政策委員会報告」(2006年12月)

以下、序文を抜粋

・ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の目標は、多様かつ柔軟な働き方の実現にある。多様な人々の柔軟な働き方によって、仕事の質を上げ、企業の生産性向上、ひいては国全体の成長力を引き上げることが可能になる。

・ワーク・ライフ・バランスの基本は、人生の目標を達成するための多様かつ柔軟な働き方を創造することである。

これは単に労働時間や休暇取得に関することではなく、企業労使の、新しい自律的な働き方への挑戦である。企業は生産効率の向上を実現し、従業員は自己の生活ニーズに則してメリハリのある働き方が可能となる。

・多様かつ柔軟な働き方を定着させるためには、多様な働き方を是とするとともに、仕事・役割・貢献度を公正・公平に処遇へ反映する人事制度が必要である。同時に、従業員の心身の健康への配慮が重要であることは言うまでもない。

少子化問題とワーク・ライフ・バランス推進について

■ 提言「少子化問題への総合的な対応を求める」(2007年3月)

1. 少子化問題に対する国全体としての共通認識

- (1)子どもは、わが国の将来を支える、「社会の宝」である
- (2)少子化のこれ以上の進行は、健全な経済社会の発展に深刻な影響を及ぼす
- (3)子どもを国全体として責任をもって、自立した人材に育てる
- (4)財政、社会保障、教育など国の基本問題を先送りしない

2. 人口減少下の新しい社会づくりの方向性

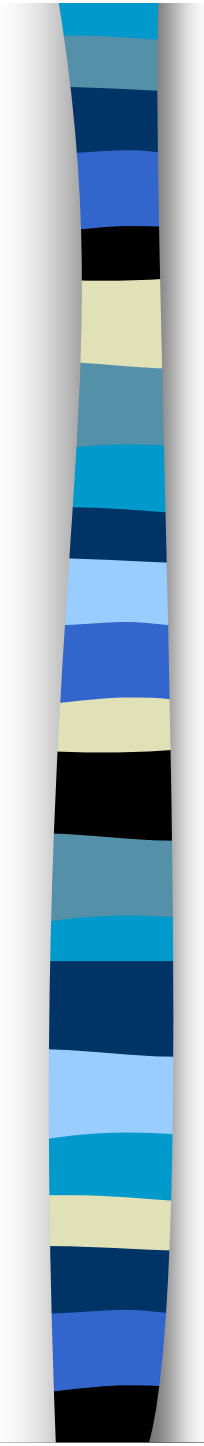
- (1)子育てに優しい社会づくり (2)柔軟で再チャレンジ可能な社会づくり (3)国全体で人材を育てる社会づくり

◆ 企業・政府・国民といった各主体がそれぞれの役割を果たしつつ相互に連携し、国民運動として新しい社会づくりに取り組む

◇各主体の役割分担 企業は、ワーク・ライフ・バランスの推進 政府は、総合的な少子化対策の推進 国民は、意識改革の推進

◆ **企業は、上記の新しい社会づくりに向け、ワーク・ライフ・バランスを主体的に推進し、労働力人口減少下での良質な人材確保、生産性向上、イノベーションの創出を実現する**

企業の実践姿勢をより具体的な形で示すため、前頁の「2007年版経営労働政策委員会報告」に掲げたワーク・ライフ・バランスに関する考え方をベースにして、次頁以降の10項目の「行動指針」に取りまとめた。



ワーク・ライフ・バランス推進に向けた 企業の行動指針 (全10項目)

■ 経営トップのリーダーシップの発揮

ワーク・ライフ・バランスによる新しい働き方の創造を将来への「投資」として認識し、経営トップが率先垂範して、社内の旗振り役を務める。

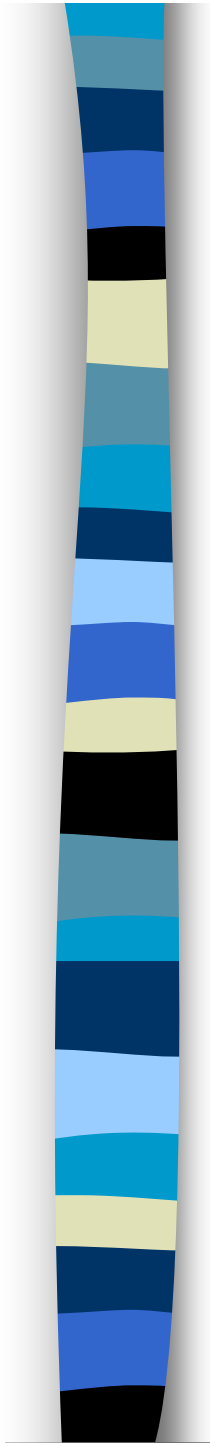
■ メリハリのある働き方の実現

仕事の進め方や配分を見直すとともに、人事考課・評価において、効率的な時間管理、仕事の効率化に対する取組みを従来以上に重視する。

■ 職場の意識醸成を図るための幅広い運動の展開

制度の整備や利活用への取組みに加え、人事考課・評価の見直し、労働時間短縮、年休取得について、各社が、それぞれの実情に応じて、取り組む。

たとえば、時間外労働を削減する業務改善の実施、時間外労働の実施に関する自主目標の設定などにより、長時間労働とならない工夫を各社が実情に応じ実施。



■ マネジメント職に対する教育

各職場のマネジメント職に対して、効率的な時間管理、職場内コミュニケーションの円滑化、生産性向上などに関する教育を積極的に行う。

■ 主体的なキャリア形成の環境整備

従業員一人ひとりが自らの働き方を自律的に考えることが、ワーク・ライフ・バランスの実践には必要。

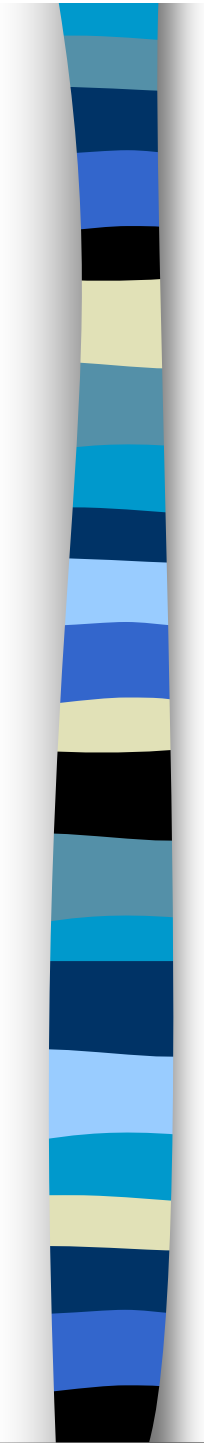
各職場において、マネジメント職と従業員が、仕事の進め方や配分、従業員の能力や適性、意欲に応じたキャリア形成のあり方を十分話し合い、従業員が主体的にキャリア形成できる環境を整える。

■ 女性の就労継続支援と再雇用の推進

I C Tを活用した出産・育児期間中の従業員に対する業務知識の情報提供、テレワークなどの働く場所の多様化を推進するとともに、出産・育児に伴う退職者の再雇用や中途採用、通年採用に取り組む。

■ 次世代法の行動計画におけるPDCAサイクルの活用

経営計画の中に、次世代育成支援対策推進法の行動計画を明確に位置付けた上で、PDCAサイクルを通じて、柔軟かつ多様な働き方に資する施策を継続的に改善・見直す。



■ 社会全体に対する積極的なアピール

「くるみんマーク」の認定を積極的に受けるとともに、ファミリー・フレンドリー企業の受賞などを旨とする。また、具体的な取組事例を、自社のHPやCSR報告書、両立支援の関連ポータルサイトに積極的に提供する。

■ 創意工夫を生かした取組み

各職場のマネジメント職に対して、効率的な時間管理、職場内コミュニケーションの円滑化、生産性向上などに関する教育を積極的に行う。

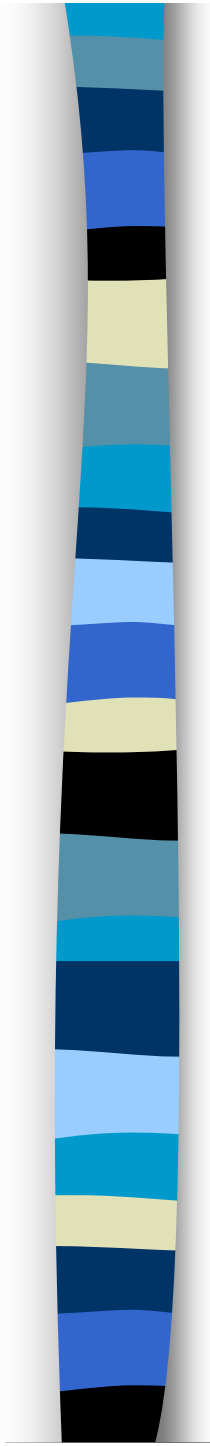
■ 企業間の連携の推進

一企業の取組みだけでなく、関連する企業グループ、地域の活動とも連携した、幅広いネットワークとしての活動を展開する。

たとえば、各地域で実施される、企業横断的な子育て支援活動への協賛、「家族の日」の制定など国民運動と連携した取組みを進める。

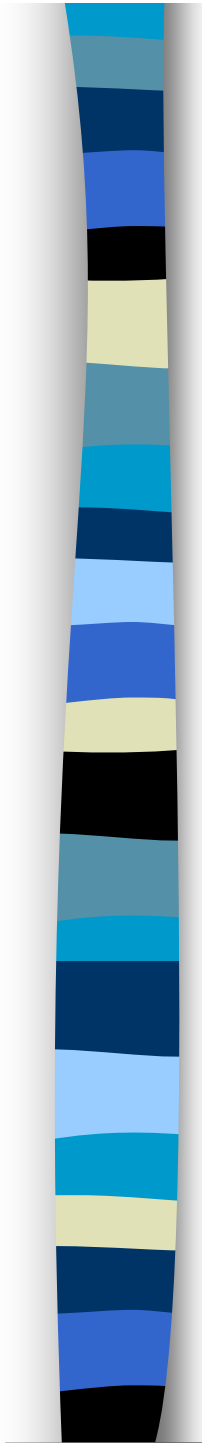
行政等に期待すること

- ワーク・ライフ・バランス推進は、企業規模、業種・業態の特性に応じて、各企業労使の主体的な取組みが基本
したがって、法律等による規制的な手法によって、一律の措置を義務付けるべきではない
- 政府は、ワーク・ライフ・バランス推進に関する主体的な取組みを応援する環境整備を行うべき
 - ・中小企業の創意工夫を生かした取組みに対するきめ細かい支援
税財政上の支援だけでなく、各種情報提供・コンサルティング、代替要員確保に向けた行政機関や民間事業者によるあっせんなど
 - ・労働時間に係る規制改革の推進
裁量労働制、フレックスタイム制、変形労働時間制に関する適用要件や対象の柔軟化など
 - ・働く場所の多様化に向けた環境整備
在宅勤務や在宅ワークに係るガイドラインを含めた労働法制の整備
 - ・政府調達における配慮の検討
ワーク・ライフ・バランスを自主的に推進する企業の努力や創意工夫を尊重しつつ、国や地方自治体の事業での入札において配慮する措置の検討



日本経団連としての当面の活動について

- **政府・与党におけるワーク・ライフ・バランス推進に関する検討作業に向けて、経済界の意見を取りまとめ、その実現を働きかける**
- **会員企業・団体等に対して、日本経団連が掲げるワーク・ライフ・バランス推進の重要性の認識を深める活動を展開する**
 - ・ 各種会合での経労委報告や各種提言・報告書の説明
 - ・ 機関誌の活用、経済広報センターと連携した広報活動
- **国民運動の一環として、官民連携子育て支援推進フォーラムの活動に協力する**
 - ・ 啓発パンフレットの策定と会員企業・団体への配付
 - ・ 各地域でのシンポジウムの開催協力



ワーク・ライフ・バランスを推進する 企業・組織を社会的に育てるには

■ 国民一人ひとりの意識改革が必要

意識改革を進めていくための国民運動を展開していくことが考えられる
たとえば、

- ・ 政府が制定を検討している「家族の日」の活用
- ・ 行政、企業、住民が参加する各地域の子育て支援活動の推進

■ 少子高齢化に伴って、労働力人口が減少する中、企業経営上の重要課題の一つとして、良質な人材を確保し、生産性を上げることが求められている

■ ワーク・ライフ・バランスは、労働力人口減少下における企業の成長・生産性の向上、イノベーションの創出、従業員の生活ニーズに即した働き方の実現のために、企業労使自ら主体的に行うものである