

仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名：公益財団法人 日本生産性本部

1. 現行の取組

当本部では、2005年より、「ワーク・ライフ・バランスの推進」を運動目標に掲げ、重点的に取り組んでいる。2006年8月から「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～」を発足させ、社会的な啓発・普及や企業に対する支援活動の実施の他、地域における取組みを推進してきた。これまでの具体的な活動は以下のとおり。

- 1. アピール「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」発表(参考資料1)**
昨年引き続き、アピール「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、2010年3月に発表した。「新成長戦略」の一環として、ワーク・ライフ・バランス推進の重要性について提言した。
- 2. 「ワーク・ライフ・バランスの日」「ワーク・ライフ・バランス週間」の提唱**
「ワーク・ライフ・バランスの日」(11/23)、及び「ワーク・ライフ・バランスの日」を中核とする1週間(11/22～11/28)を「ワーク・ライフ・バランス週間」として提唱。
- 3. 第3回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者の発表(参考資料2)**
企業・自治体・労働組合など各界でのWLB推進における自発的活動や創意工夫された取組みの活発化を図ることを目的に第3回を実施。大賞はアステラス製薬株式会社。優秀賞は、「組織活動」部門2組織、「普及支援活動」部門2組織、「標語」部門3作品を発表。
- 4. 「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」の開催(2009年11月16日、如水会館)**
昨年「ワーク・ライフ・バランス大賞」大賞受賞組織(パナソニック電工)の講演の他、第3回ワーク・ライフ・バランス大賞・表彰式、参加者交流会を実施。参加者は約220名。
- 5. 「ワーク・ライフ・バランス実践問答」の発刊(2010年2月発刊)**
現場のマネージャー層対象の「ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック VOL1～組織のイノベーションを起こす風土づくり～」に続き、今年VOL2として「ワーク・ライフ・バランス実践問答」を発行。制度の充実と裏腹に企業が抱える問題が明らかになり、「気づき」「他者への配慮」「成長」をキーワードに問答集を作成した。社内研修や社内での理解促進に活用可。
- 6. ワーク・ライフ・バランスに関する委員会の開催**
「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:樋口慶応大学教授)、「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」(座長:清家慶応大学教授・塾長)にて、地域活性化や社会全体での生産性の観点を含めて、今後中間とりまとめを予定。
- 7. 地方自治体の「中小企業ワーク・ライフ・バランス推進コンサルティング事業」への協力**
- 7. ワーキングウーマン・パワーアップ会議(参考資料3)**
ワーク・ライフ・バランス推進会議のほか、働く女性のパワーアップを応援する運動として、2008年9月に「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～」(事務局・日本生産性本部)を発足させた。この2つの会議を両輪として、「個」を活かすことのできる社会の実現にむけた実効性ある運動を展開している。2010年3月に「今だからこそ、働く女性のパワーアップを」を発表した。

「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」

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・障がい者に重点をおいて、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。

参考資料 2

2009 年 第 3 回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者

◆大賞

- アステラス製薬株式会社（東京都）（組織活動部門より）
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

◆優秀賞

組織活動部門

- 大和証券グループ（東京都）
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
- 萩市民病院（山口県）
全員参加型会議で働きやすい勤務体制を検討して実現

普及支援活動部門

- 株式会社キッズベースキャンプ（東京都）
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
- 足立区（東京都）
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

【奨励賞】

- 株式会社ワイズスタッフ（北海道）
「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

標語部門

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

（順不同）

「今だからこそ、働く女性のパワーアップを」

少子化に伴う生産年齢人口の減少が今後一層進むことが予想される。こうした中で、女性に対する均等な処遇を推進し、持てる力を十分に発揮してもらうための風土作りが、我が国企業の切実かつ喫緊の課題となっている。それは女性本人のみならず、企業を、ひいては日本を活性化し、元気をもたらすことにもつながる。

企業にとって人材こそが最大の資産であることは言うまでもない。いま我が国は、人材立国を目指しているが、果たして、これまでその「人材」の中に女性がきちんと位置づけられていたのだろうか。これから先、経営環境が激しく変化する中、多様な価値観を持つ人々の能力を活かすことが重要である。そのような組織への変革なくしては、企業の発展はありえない。「人財」として女性をいかに惹きつけ、活かせるかが企業の成長を左右すると言っても過言ではない。

こうした考え方のもとに、私たち「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」では、一昨年の発足以来、女性の活躍推進を加速することの意義や重要性を企業に訴え、それを応援する風土の醸成に努めてきた。最近では、ようやく女性の管理職登用や責任あるポジションへの配置など企業の積極的な取り組みも見られるようになった。

次の課題は、女性社員の戦力化を図り、組織内でコア人材として活躍する人をいかに増やしていくかにあると私たちは考える。とはいえ、役員・管理職に占める女性の割合はいまだ 10% 未満にすぎない。また、私たち独自の調査によれば、管理職候補となる女性の数も依然、多くはないという現実も横たわる。以上のような状況を考えると、残念ながら日本は、女性人材の活用に関して先進国とは言い難い。とりわけ今年にはアジア各国の行政、産業界、学会等の女性リーダーが一同に会するAPEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合が初めて日本で開催される。それだけに、アジア諸国の中でも女性の活躍が遅れた状況にあることを重く受け止め、早急に対応策を練らなければならない。

こうしたことから、「エンパワーメント・フォーラム2010」を開催するにあたり、女性活躍推進の取り組みを一段と加速すべく、以下の点を主張したい。

- 1 企業は、女性の活躍が新しい経営の姿を築く上での必要条件と捉え、経営トップの主導のもとに、その積極的な推進策に取り組むこと
- 2 管理職の候補となる女性を増やすことを喫緊の課題とし、その育成支援のための取り組みを急ぐこと
- 3 女性が自律的かつ長期的にキャリア形成できるよう、その節目ごとにメンターからのサポート・支援の取り組みを充実させること
- 4 女性社員の研修機会や外部との交流を増やし、女性自身が多くの刺激を受け、仕事に対する意欲をより高めることができるよう企業がバックアップをすること