

企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集(概要)—

2014年3月31日

一般社団法人 日本経済団体連合会

経団連では、子育て世代の仕事と育児の両立を支援する観点のほか、多様な人材の活用を進め、効率的で生産性の高い職場の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかけている。

この活動の一環として、毎年、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として公表している。概要は以下のとおり。

調査対象：会長・副会長会社、審議委員会議長・副議長会社、少子化対策委員会、労働法規委員会労務管理政策部会、企業行動委員会女性の活躍推進部会 委員会社

調査時期：2014年1月27日～3月17日

I. 特徴・ポイント

多くの企業において、従業員の生活事情に配慮した柔軟な働き方を実現するために、育児・介護諸制度の充実、社内周知・取得促進に注力している。

今般寄せられた事例では、育児休業後の復職支援、出産や配偶者の転勤などの事由で退職した社員の再雇用制度など、経験を積んだ社員の継続雇用に注力する動きが見られた。また、介護支援の制度充実を図る企業が増え、子育て世代や女性に限定しない全世代的なワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れる傾向が見られた。

このほか、全社的に働き方の改革を進めるなかで、在宅勤務やテレワーク、サテライトオフィスなど、効率的で多様な働き方に対応する柔軟な勤務制度の導入事例が増加した。

なお、女性の活躍推進にかかわる政府要請も踏まえ、女性管理職比率の実績が多く寄せられた。

II. 具体的な施策内容

(1) 育児・介護諸制度の充実

【育児支援】

- 法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充(休業:3歳迄、短時間勤務:小学校3年迄等)
- 育児に関わる経済的支援(育休期間中の手当支給、保育サービス利用の費用補助)
- 職場復帰支援の充実(面談、相談窓口の設置、両立支援のWEBサイトの設置、ロールモデルの紹介、自己啓発プログラムの提供等)
- 男性の育児休業取得の促進(本人・上司への取得呼びかけ、管理職研修やWebを通じた啓蒙)
- 配偶者の転勤等の事情に対応する再雇用制度
- 事業所内保育所の設置

【介護支援】

- 法定を超える介護休業や介護短時間勤務の制度(休業:最長2年、短時間勤務:事由消滅迄等)
- 介護セミナーや相談窓口による情報提供
- 介護休業手当の支給

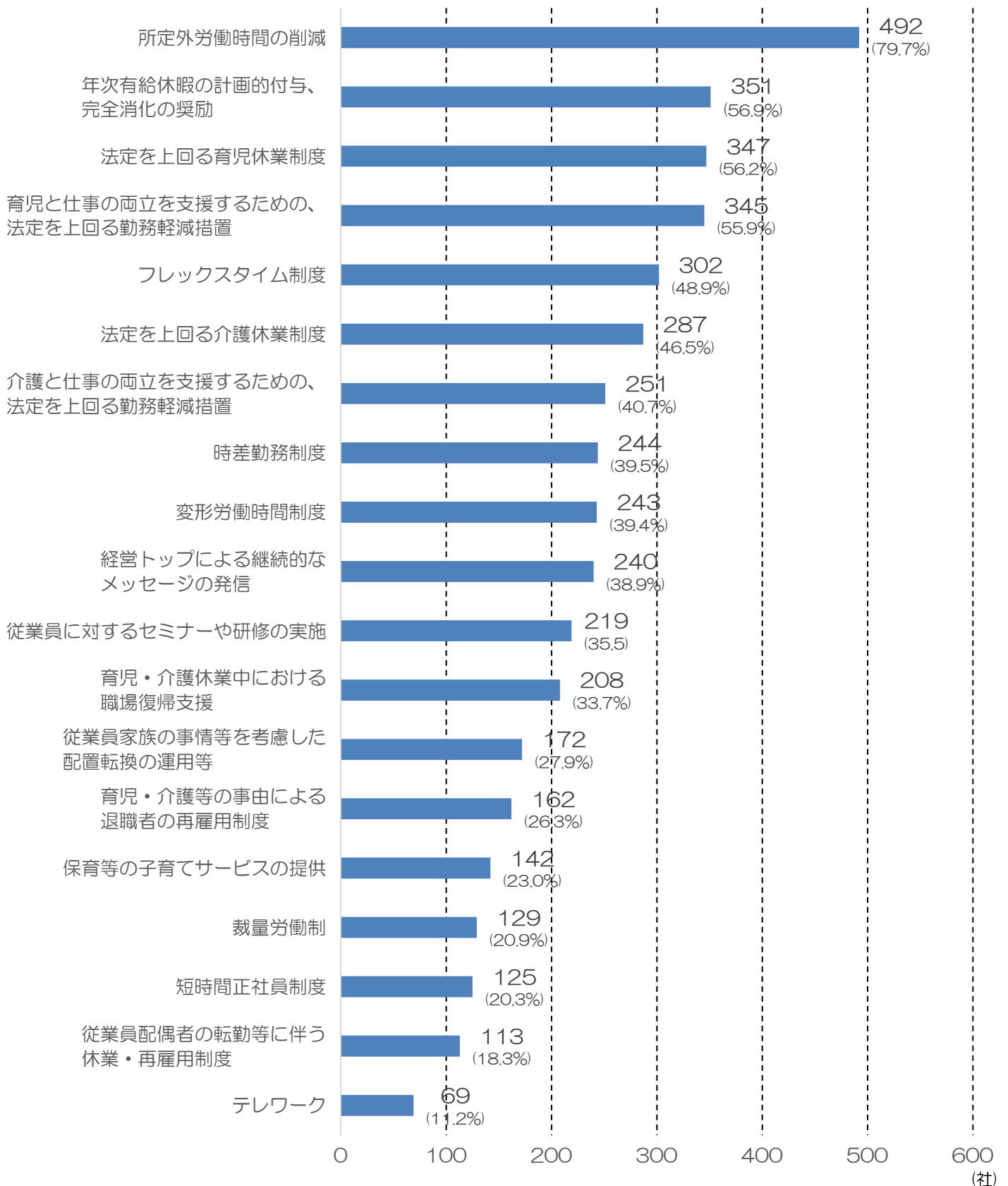
(2) 労働時間の適正化や働き方の改革

- 業務効率化や時間外労働に関する労使との協議や数値目標の設定
- 年次有給休暇の計画的取得・連続取得の推進
- ノー残業デーの徹底、終業時刻の目標設定
- 在宅勤務・テレワークやフレックスタイム制の導入

(3) その他

- 家族・地域交流型イベントの実施(職場参観・ファミリーデー等)

【参考】企業のワーク・ライフ・バランス施策に関する取組み状況



※「2013年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」（2013年11月発表）より、関連する項目を一部を抜粋・加工
 調査対象：経団連および東京経協の会員企業計1914社のうち有効回答社数617社。詳細については下記URL参照
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/117.pdf>