

2 企業実態の分析から見たワーク・ライフ・バランスの定着

企業におけるワーク・ライフ・バランスの定着を進めていくためには、ワーク・ライフ・バランス施策*の導入や実際の活用を妨げている様々な課題を解決していく必要があるが、それらは下記のとおり整理することができる。

まず、第一に、ワーク・ライフ・バランスを企業の経営戦略の一環として位置づけ、経営者にその意思を明確に示してもらうことが重要である。経営者の理解を促し、取組を促進するため、ワーク・ライフ・バランスの推進が企業に与えるメリットや影響等について具体的に明らかにする必要がある。

第二に人事評価・処遇などの問題がある。従業員が制度の利用を躊躇する理由としては、制度の利用がキャリア形成に対して悪影響を及ぼすのではないかと不安が大きい。今後は、仕事と生活の調和を図るための制度の導入を一層進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスが実現できる人事評価・処遇などの仕組みについて見直す必要がある。

第三に職場のマネジメントの問題である。経営者がワーク・ライフ・バランス推進に積極的な姿勢を示しても、現場の管理職の理解がなければ定着は図れない。定着に向けて大きな役割を果たす現場のマネジメント策について検討する必要がある。

第四に個人の意識改革である。仕事と生活のバランスのあり方は個人によって多様である。企業のみならず、働く個人が自らの望むキャリアとライフのバランスを主体的に考え、働き方の見直しを実践できるよう検討する必要がある。

そのため、本専門調査会報告では、(1)経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス、(2)人事評価・処遇など、(3)職場のマネジメント、(4)個人の意識改革、の4つの視点で、企業の実態から見たワーク・ライフ・バランスの効果や影響、個々の企業で取組が進まない要因等を分析することとする。

* 本報告書では、以下の施策等を「ワーク・ライフ・バランス施策」と呼ぶこととする。

休業制度	育児休業
	介護休業
	教育訓練・ボランティア等のための休業
	退職者の復職支援
休暇制度	看護休暇
	配偶者出産休暇
	教育訓練・ボランティア等のための休暇
	年次有給休暇の積立制度
働く時間の見直し	フレックスタイム制度
	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
	育児・介護に関する短時間勤務制度
	その他の短時間勤務制度
	長時間勤務の見直し
働く場所の見直し	在宅勤務制度/サテライトオフィス制度
	転勤の限定
その他	経済的支援
	事業所内保育施設
	再雇用制度
	情報提供・相談窓口の設置