

方を変えること」を呼びかけている。

同年7月からは、国民参加の仕組みとして、キャンペーン趣旨に賛同し、具体的な取組を開始する企業、労働団体、地方公共団体、個人等が、シンボルマークをサイト上でダウンロードして自身の取組に活用できるシステムをポータルサイト上に構築している。

#### ウ 各種勉強会、セミナー・シンポジウム等への講師派遣

憲章及び行動指針の策定以後、企業や業界団体、労働者団体が主催する勉強会や、地方公共団体が主催するシンポジウム、セミナーにおいて、仕事と生活の調和がテーマとして扱われることが増加した。内閣府では積極的に講師を派遣し、仕事と生活の調和の必

要性、憲章・行動指針の理念、企業や自治体のロールモデル等について、講演・解説を行っている。

## (2) 企業への働きかけ

企業における仕事と生活の調和を推進するためには、経営幹部のリーダーシップによる取組が必要である。このため、内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）自らが企業や業界団体等を訪問し、経営幹部層に憲章・指針の理念を伝え、取組への具体的な協力を要請する活動を随時積極的に展開している。

2008年3月から同年7月にかけては、「職場を変えよう！キャラバン」と銘打って、仕事と生活の調和と密接な関係にある、男女共

## COLUMN コラム

### ワーク・ライフ・バランスが人材確保のカギ

東京都大田区に本社を置く真空機器等の製造・販売を行う企業を訪問した内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）は、社員の方々との意見交換を行った。社員の方から「社長が率先して定時退社、連続休暇の取得に取り組むことにより、社員の働き方が変わった」社として定時退社が定着してからは、自分の時間も家族との時間も持てるようになり、仕事への活力が出てきた」「本社は定時退社の会社ということが浸透してからは、取引先から18時以降の電話もなくなった」などという発言が相次いだ。

企業において、優秀な人材を確保することは大きな課題である。この企業の取組は、トップダウンによるワーク・ライフ・バランスの推進した結果、各社員の仕事と生活の間に好循環が生まれ、社員の流出を防ぐとともに、その取組のPRにより新たな人材の確保に成

功した好事例といえる。

今回の訪問において、「全国には、ワーク・ライフ・バランスに取り組みたくても、具体的にどうすればよいのか困っている企業がたくさんある。みなさんの素晴らしい取組とその成果を、ロールモデルとして私自ら全国に発信し、経営トップの意識を変えて、各企業の取組を促進していきたい。みなさんもあらゆる機会を捉えて、自社の取組を発信して欲しい。」と大臣より要請した。

