

事業項目詳細

働き方の質の変革

働き方の質の変革に関する調査研究・提言

活躍の場を求めるヒトを惹きつける舞台

「活躍の場を求めるヒトを惹きつける舞台」
となるための新たな取り組み

労働法改正への対応

労働法改正への対応等人事・労務課題の解決支援

主な実施内容

- 2020年度に引き続き、コロナ禍が雇用労働に及ぼした影響、ならびに緊急避難的に広まったテレワークの導入状況や課題等を把握するため、企業の人事労務部門との意見交換を行うとともに、会員企業へのアンケート調査を実施し（6～7月）、その結果を公表した（9月）。
- 雇用調整助成金をはじめとする政府の雇用維持・失業対策に対する評価、今後の災禍に向けた対応について、有識者との意見交換会（7、9月）を開催し、論点の整理と深掘りを行った。

- 2020年度にとりまとめ、2021年5月に公表した「ヒトを惹きつける舞台をめざして D&Iガイドラインvol.1.1 -企業で活躍したい女性編-」の浸透に向け、専用ウェブサイトを構築し、広く情報発信を行った。
- 会員企業におけるダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取り組み推進の参考となるよう、「関西D&Iビジョン」を策定・公表するとともに、ビジョンの周知や会員企業におけるD&Iの取り組みの加速化に向けた機運醸成を目的に「関経連D&Iフォーラム」を開催した（11月）。
- 関西財界セミナーでは、「ヒトを惹きつける舞台・関西～D&I先進地化に向けて、今なすべきことは～」をテーマとする分科会において、特に、女性や外国人、あるいは属性にとらわれず多様な価値観をもつ人材が、企業を舞台にその能力を最大限に発揮できる環境整備について議論を交わした（2月）。

- 労働情報月報（毎月発刊）等を通じ、コロナ禍での雇用維持・事業継続に必要な施策に関する情報提供を行うとともに、労働情報講演会（5、8、11、1月）等において、改正高齢者雇用安定法、在宅勤務・テレワークにおける課題・注意点等に関する情報提供を行い、企業の対応支援を図った。
- 連合大阪との定期協議の場である「大阪労使会議」を開催し（10、2月）、2021年労使交渉の振り返りや、コロナ禍での働き方の見直し、また、2022年春季労使交渉の考え方等に関して意見交換を行った。

Topics

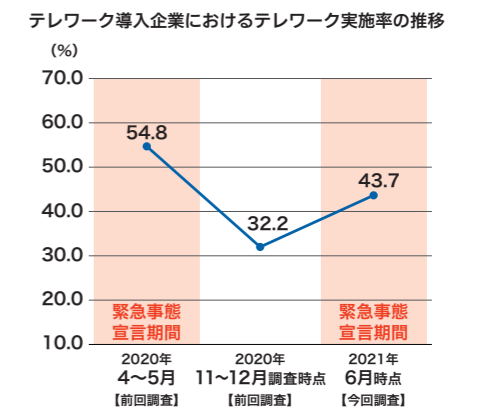
コロナ禍を踏まえた働き方の変化に関する調査

2021年9月、当会は「新型コロナウイルス感染症の影響および働き方の見直しに関するアンケート調査」の結果を公表した。本調査は、コロナ禍の長期化による雇用や働き方への影響を把握することを目的に、2021年6～7月に実施したものであり、特に、コロナ禍により緊急避難的に広まったテレワークの導入状況やその実施上の課題への対応等について、2020年末に実施した調査結果との比較・分析を行った（主なポイントは以下の通り）。

当会では今後も、企業における雇用労働のあり方とそれを支える政策・法制度に関する調査・研究に取り組んでいく。

調査結果の主なポイント

- “第3波”“第4波”に伴う緊急事態宣言の再発令を受け、**テレワークの導入割合は再度高まった**
- コロナ対応の長期化に伴い、テレワークが制度として**全従業員向けに定着する動きが進展した**
- 一方、1回目の緊急事態宣言下と比べ、テレワークを導入する企業における**実際の実施率は低下した**（右図）
- 低下した背景には、「コミュニケーション」や「業務進捗管理」「労働時間管理」の難しさ、「生産性」の低下など**テレワークの実施・運用に際して生じるさまざまな課題の存在**があげられる



関西D&Iビジョンの策定

2021年に新設したD&I専門委員会の取り組みの第1弾として、関西がD&Iの先進地となるための取り組みの方向性や達成目標について明文化した「関西D&Iビジョン」を策定し、11月に公表した。

本ビジョンは、「企業が社員それぞれの多様性を認め、一人ひとりの個性や能力、強みなどを活かして組織を強化するダイバーシティマネジメントをいかに進めていくか」という視点で検討・整理しており、企業におけるD&I推進の「基本理念」や「アクション」を明示している。また、今回は取り組みのファーストステップとして“女性の活躍推進”に焦点を当て、具体的内容や「目指すべき企業の姿」をとりまとめている。

今後は、高齢者や外国人留学生、あるいはそうした属性にとらわれない多様性を組織の力として取り込むための方策へ検討の幅を広げ、関西のD&I先進地化をめざした歩みを着実に進めていく。

「関西D&Iビジョン」の基本理念・アクション

基本理念 多様な人材の活躍の場をひろげる

基本理念 多様な価値観を企業の成長に取り込む

<p>1</p> <p>適材適所の人材配置と複線的なキャリア選択</p> <p>女性採用比率 女性管理職比率</p> <p>40%以上 30～40%</p>	<p>2</p> <p>多様なワークスタイルへの対応と適正な評価</p> <p>男性の育休取得率</p> <p>100%</p>	<p>3</p> <p>アンコンシャス・バイアスが無く風通しのよい風土の醸成</p> <p>従業員意識実態調査等の実施と課題改善</p>	<p>4</p> <p>トップコミットメントの浸透</p> <p>方針に基づく行動計画の策定、女性活躍専門部署の設置</p>
---	--	---	---

<https://www.kankeiren.or.jp/diversity-inclusion/>

関経連 D&I

