

「働く」に関わる大きな変化

電機連合

生活スタイルの変化

- 心豊かなシンプルライフ
- 個人の価値観の変化、多様化
- 自由時間の拡大（時間消費の意義追及）
- 「会社人間」から「独立した個人」へ
- 家庭や地域にも参画＝バランスの取れた「生活者」

電機・電子・情報産業の変化

- 製造業は微増、電機・情報産業は増加
- 業態毎の成長力に差
- 経営革新の成否により企業間の格差は拡大
- 企業の自然淘汰時代
- 分社化・組織のフラット化ネットワーク化
- 海外生産の進展と国際分業の深化

日本経済

- 大量生産、大量消費 ⇒ 少量多品種（好みの多様化、環境重視社会の到来）
- 高度成長 ⇒ 低位安定成長（潜在成長率2%?）
- 失業率の高止まり（労働市場は買手市場）
- IT革命による開発・設計・生産・販売の分散

グローバル化

- 国内競争 ⇒ 国際競争（コスト高日本）
- 国籍を超えた資本提携やM&A（国境の消滅）
- 国際競争の激化、分業体制の再編（アジア諸国の台頭など）（次はアセアン、南米、アフリカ）

少子高齢化

- 労働人口の減少
- 高齢者労働力と女性労働力の活用
- 3K職場への外国人労働力問題
- 経済成長率の低下
- 社会保障における現役世代の負担増加（年金・医療・介護問題の発生）

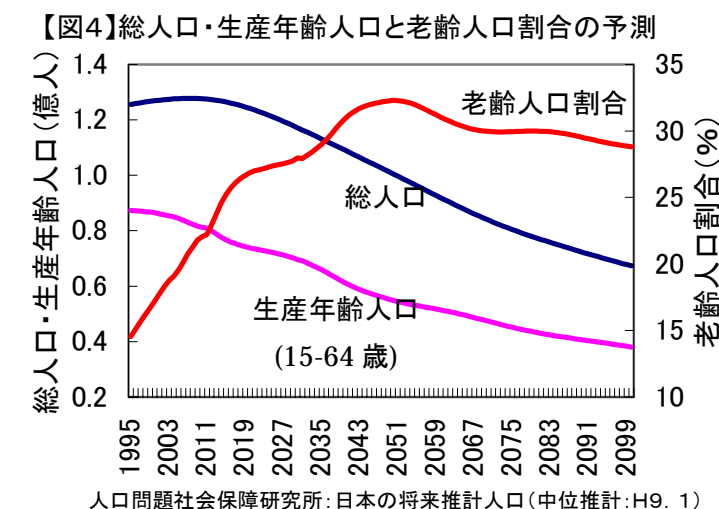
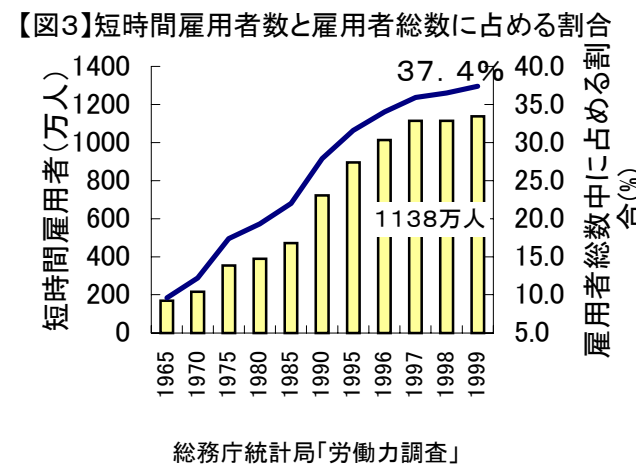
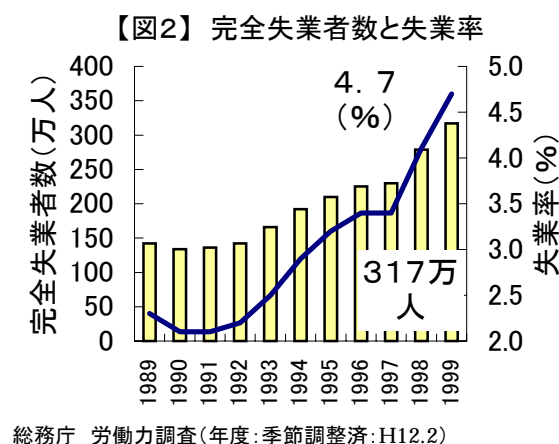
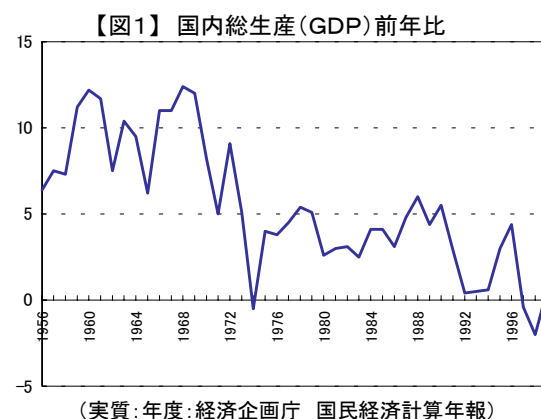
就業形態・勤務形態

- 正社員中心 ⇒ 多様な雇用形態
- パートタイマー、派遣労働者、契約社員
- SOHO、テレワーク
- サービス化、ソフト化の進展
- 高度情報化に求められる人材

就労意識

- 就社⇒就職（転職の日常化）
- 自己啓発意識（自立志向）の高まり
- 結果平等⇒機会平等（公正・透明なシステム）
- 男女共同参画社会
- キャリアアップ願望

多くの人々が
目標を見出せず
閉塞状態にある



日本の政治・経済・社会すべてが
大きな変革を迫られている

21世紀のコンセプト 成長から成熟へ

量的拡大から質的充実へ
(量の拡大を中心とした従来の延長線上にない)

政治・経済・社会システムそのものの構造変革で
より人間らしい社会・働き方・生き方の創造

「働く」をよりよいものにしていくために

21世紀の取り組みはこうなります

生活の豊かさのために

- **雇用の安定と創出**
人材能力開発センター、(電)版ハローワーク
横断的評価基準づくり(電機産業労使委員会の設置へ)
日本型ワークシェアリング
(雇用確保の重視、時間当たり賃金の確立)
- **総合生活改善の取組みと新しい産別統一闘争体制**
総合労働条件改訂闘争
(賃金中心のフローからストックへ)
ミニマム労働条件の確立
- **新しい企業と労使のありかた**
新たな経営参加のあり方の検討
新しい苦情処理制度と解雇規制ルール
社会的合意形成システムの確立

安心の豊かさのために

- **産業別セーフティネットの構築**
共済制度、メンタルヘルス、法律相談
介護介助ボランティア、行政苦情相談
- **安心して生活できるセーフティネットある社会の実現**
失業・年金・医療・介護・年金などのワンケージ化
ボランティア、NPOなど支えあうネットワーク社会作り
- **選択性のある企業内福祉への転換**
カフェテリアプラン(選択できる企業内福祉)
企業年金の再構築と(電)コンサルティング能力
生活支援型福祉から個人支援型福祉へ
- **仕事・家庭・地域とのバランスの取れた生活の実現**
新たな視点からの時短政策
グローバル基準にもとづく時間外割増アップ

個性が活かせる豊かさのために

- **「やりがい・働きがい」を高める人事・処遇システム**
自己選択できるキャリア、処遇制度の確立
職種・職能別処遇の標準化
- **多様で柔軟な新しいワークスタイルの開発**
在宅勤務、裁量労働、SOHOなど柔軟な雇用形態
パート・契約型社員など多様化する雇用の均等待遇
- **年齢や性別にとらわれないバリエーションな働き方へ**
仕事と育児を両立できる制度と環境の整備
○社内外託児所の設置、育児介護休職の充実
○職場復帰のための能力再開研修
65歳雇用延長からエイジフリー労働へ
○柔軟なリタイアメントシステム、企業年金改革
○高齢化に対応する職場環境