

男性も育児参加できる ワーク・ライフ・バランス企業へ

<概要>

(仮題)

*****それは、社長のひとことから始まった*****

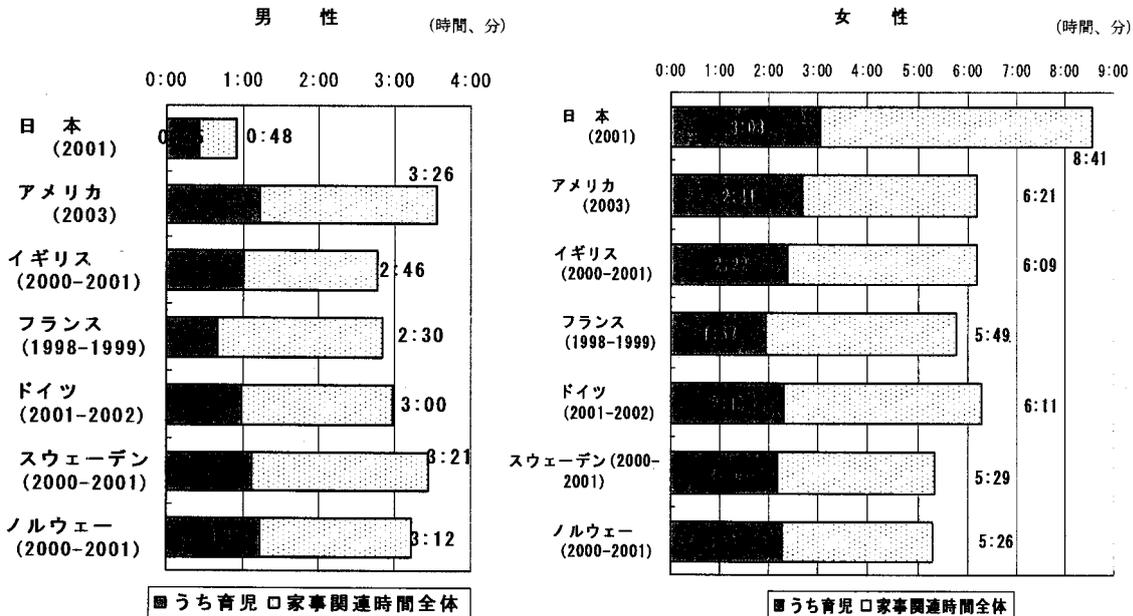
その企業は残業もあるごく普通のメーカーでした。平成3年に社長の発案で週1日のノー残業デーを始めました。はじめはなかなか守られませんが、定時退社の実現にこだわる社長は何回も繰り返し指示をし、管理職が職場を巡回したり、強制的に消灯する取組を始めました。定時に帰るため、会社をあげて仕事への集中度を高め、段取りを工夫しました。仕事を効率化し、無駄な仕事はやめました。取引先にも事情を説明し、理解を求めました。ノー残業デーはだんだん増え、平成15年から毎日がノー残業デーになりました。残業代も不要になりました。

この企業はこの19年間連続で増収増益を続けています。

男性の育児参加の現状は？

日本人男性の家事・育児時間は非常に短い

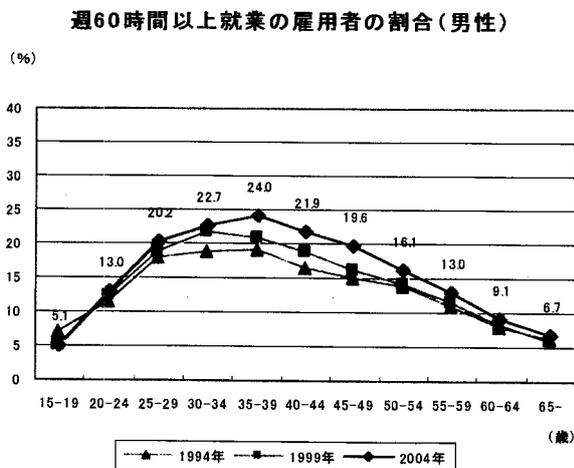
6歳未満児のいる男女の1日あたりの育児、家事関連時間（週全体）



(注) 各国調査で行われた調査から、家事関連時間（日本：「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ：“Household activities”, “Purchasing goods and services”, “Caring for and helping household members”, “Caring for and helping non-household members” の合計、欧州：“Domestic Work”）と、その中の育児 (Childcare) の時間を比較した。

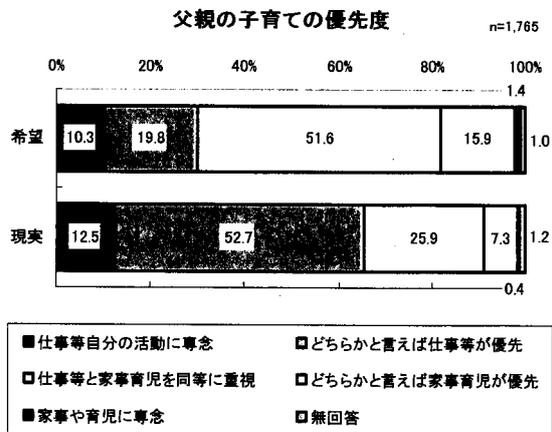
資料出所：Eurostat “How Europeans Spend Their Time - Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time-Use Survey Summary” (2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成 13 年)

子育て世代の男性の4人に1人は労働時間が週60時間以上



(注) 休業者を除く従業者総数に占める数
資料出所：厚生労働省「平成17年度版労働経済の分析」

子育てを仕事と同等に優先させたいと希望しているが、現実には仕事を優先



男性が育児参加できる働き方をすすめることが
なぜ企業にとって必要なのか？

子育ては、従業員個人の課題であり、企業が関わるべきものではないとの考え方があります。

しかし、従業員の意欲・能力を十分に引き出し、企業の活力を高めるためには、従業員の子育て支援を含め、仕事と生活の両立を可能とする働き方を実現することが必要になっています。

従業員のニーズへの対応

子育て世代の男性の多くが、仕事も家庭も大切にしたいと考えています。また、共働き世帯が増加し、夫婦で育児を分担できる職場環境は男女共通のニーズとなっています。

企業を支える子育て世代が意欲をもって働けるようにするためには、そのニーズや意識の変化に対応し、育児参加できる働き方を実現する必要があります。

多様な人材の活用

厳しい競争環境の中で企業の力を高めていく上で、性別、年齢、価値観、個性の異なる多様な人材の能力を活用することが不可欠となっています。

近年、女性の活躍を推進する企業が増えていますが、女性だけに育児が集中する環境は能力発揮の阻害要因の一つになっています。女性の活躍を進めるためにも、男女とも子育てできる働き方が必要です。

生活時間と仕事時間のバランス実現

従業員の働きすぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となります。また、夫が家庭を顧みることができず、妻が心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができず、仕事に支障をきたすことにもなりかねません。

従業員が健康で意欲をもって仕事に取り組めるようにするためには、生活時間と仕事時間のバランスを取れるようにすることが不可欠です。

CSR（企業の社会的責任）の遂行

女性の活用やワーク・ライフ・バランスの推進をCSRとして位置付け、従業員の多様性を尊重し、安心して快適に働ける職場づくりに取り組む企業が増えていきます。

企業は本来の企業活動だけではなく、社会的公正や環境問題への取組などの側面も含めて評価されるようになってきており、投資家、顧客、従業員等の利害関係者からの信頼を得るためにも、こうした取組が求められます。

男性が育児参加できる働き方をすすめることは

企業にとってどんなメリットがあるのか？

男性が育児参加できるような働き方をすすめ、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、従業員の生活を充実させるだけではなく、企業にも様々なメリットをもたらします。

優秀な人材の確保・定着

優秀な人材の確保、定着は、企業の成長にとって不可欠です。労働者が希望するライフスタイルを実現できる環境を提供することは、賃金やキャリアアップと並んで、優秀な人材を惹きつける、もう一つの「報酬」となります。

従業員の意欲の向上、生産性の向上

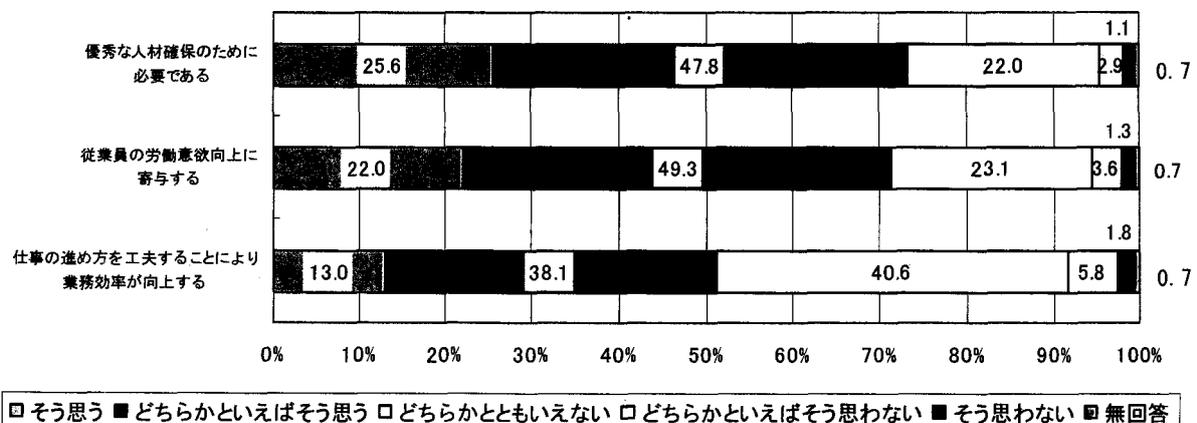
従業員の希望するライフスタイルが実現できる環境を整備することで、職場環境に対する満足感を高め、従業員から高い勤労意欲と能力を引き出すことができます。

また、従業員が仕事から離れる時間を持つことで、新たな視点を持ち、創造性が高まるなどの効果も期待できます。

仕事内容や進め方の見直し、効率化

育児休業や短時間勤務は、職場における業務配分方法の見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけになります。

両立支援の取組に対する企業の考え



資料出所：(株) ニッセイ基礎研究所「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」(平成17年)

男性の育児参加を支援している企業は、このように考えています

社員の意識の 変化に対応

育児に参加したいという男性は若い人ほど増えており、うまく仕事と家庭生活、育児とのバランスを取れるような仕組み、風土がないと社員にストレスがたまるし、働きがい、やりがいも感じられなくなってしまうのではないかと懸念しています。社員の意識の変化に対応するためには育児参加できる働き方を推進しなくてはならないと考えています。(人事担当者)

異なる個性がぶつかり合うところからイノベーションが生まれるという面から、多様性が非常に重要だと思います。多様性のある組織づくりのために、勤務の柔軟化や両立支援をしていかなければならないと考えています。(人事担当者)

多様性のある 組織づくりの ために

ライフステージに 応じた ワーク・ライフ・ バランスを

従業員がそれぞれのライフステージに応じて、最大限の実力を発揮しうる制度を作っていくべきだと思います。そういった面でワーク・ライフ・バランスの支援をしていくことも重要だと思っています。(人事担当者)

ある程度の規模の会社が、きちんとビジネスをして、社会の中で認知されようとするれば、人に優しい、誰でも無理なく働けるような働き方を考えていかなければなりません。かつてのように、働けるだけ働いて家庭のことは顧みないでいいという考え方は、社会的にも認められなくなっているのではないかと思います。(人事担当者)

誰でも無理なく 働けるような 働き方を

男性が育児参加できる働き方をすすめるための

取組のポイントは？

経営者は・・・

企業理念・企業風土

男性が育児にかかわることができるようにするためには、従業員一人ひとりの仕事と生活のバランスを大事にすることを企業理念とし、そのような働き方ができる企業風土づくりに取り組むことが必要です。

トップの姿勢や取組

企業トップが、ワーク・ライフ・バランスを経営戦略の中に位置付け、取り組む姿勢を明確に示すことにより、組織全体の意識変革が促されます。トップの考え方を役員、管理職、現場労働者へと浸透させていくための仕組みも必要です。また、トップ自らがワーク・ライフ・バランスを実践することで、企業全体に真剣さが伝わります。

取組のきっかけは「経営トップのリーダーシップ」

人事担当者や管理職は・・・

現状の把握・制度の整備

男性が育児参加できるような働き方をすすめるための取組内容は、企業の状況によって異なります。

男性の育児参加に対する従業員の意識やニーズ、現状、課題を把握し、男性も女性も利用しやすい仕事と育児の両立支援制度を整備しましょう。

管理職や従業員の意識改革

いくら制度が整っていても、「使える制度」になるかどうかは、現場の管理職や従業員の意識にかかっています。特に、男性の育児参加のポイントとなる現場の管理職の意識を変えるためには、育児参加が意欲向上や仕事の効率化につながることで、ワーク・ライフ・バランスは子育て世代だけでなく従業員全体の働きやすさにつながるなどについて理解を進める取組が必要です。

人事制度面の工夫

従業員が安心して育児休業等を利用できるようにするためには、育児休業等を利用した場合の評価制度や昇格制度における取扱いがルール化され、管理職や従業員に正しく理解され運用されていることが重要です。

労働時間管理面の工夫

日常的な育児参加を可能にするためには、労働時間の管理が重要です。「ノー残業デー」の設定など、残業の削減に取り組むことは、仕事にメリハリをつけ、仕事の効率化・生産性の向上にもつながります。企業戦略としての計画的な取組、現場の管理職のマネジメントによるこまめな時間管理などの工夫が必要です。

要員管理や仕事の管理

育児休業や短時間勤務等の制度の利用者が出た場合は、職場のニーズに応じた体制整備によって、同僚の負担が軽減され、職場に遠慮することなく制度が利用できるようになります。休業期間の長短や職場の状況等に応じて代替要員の確保を行うほか、直属の上司が中心となって、仕事や情報の共有化、業務量の調整等の工夫をすることが必要です。

従業員への情報提供

制度があっても使われないことの原因に、「使えることが知られていない」ということが挙げられます。また、身近に実際に制度を使っている男性の例がほとんどない場合が多いことから、色々な事例を紹介することによって、男性も育児参加しやすくなると考えられます。