

# 男性も育児参加できる ワーク・ライフ・バランス企業へ

---

— これからの時代の企業経営 —

## ◆◆◆ 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でした。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。

この企業はこの19年間連続で増収増益を続けています。

平成18年10月

厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会

男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会では、男性の育児参加を切り口として、広く働く人のワーク・ライフ・バランスを考え、企業経営の視点からその推進のための提言をまとめました。

## ■ ワーク・ライフ・バランスとは？ (仕事と生活の調和)

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のことです。

仕事と生活の軸足の置き方は、働き手によって、またライフステージによっても違います。働く人が各人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、「仕事専念型」だけでなく、多様な働き方を選べるようにすることが求められます。

本協議会が最も重要と考えるのは以下の3点です。

- \* ワーク・ライフ・バランスは、企業の競争力を高めます。
- \* 仕事も家庭も大切にしたいという男性の声に応える必要があります。
- \* 男性が育児参加できる働き方を進めるには、子育て世代の両立支援だけでなく、従業員全員のワーク・ライフ・バランスの推進が重要です。

## 目 次

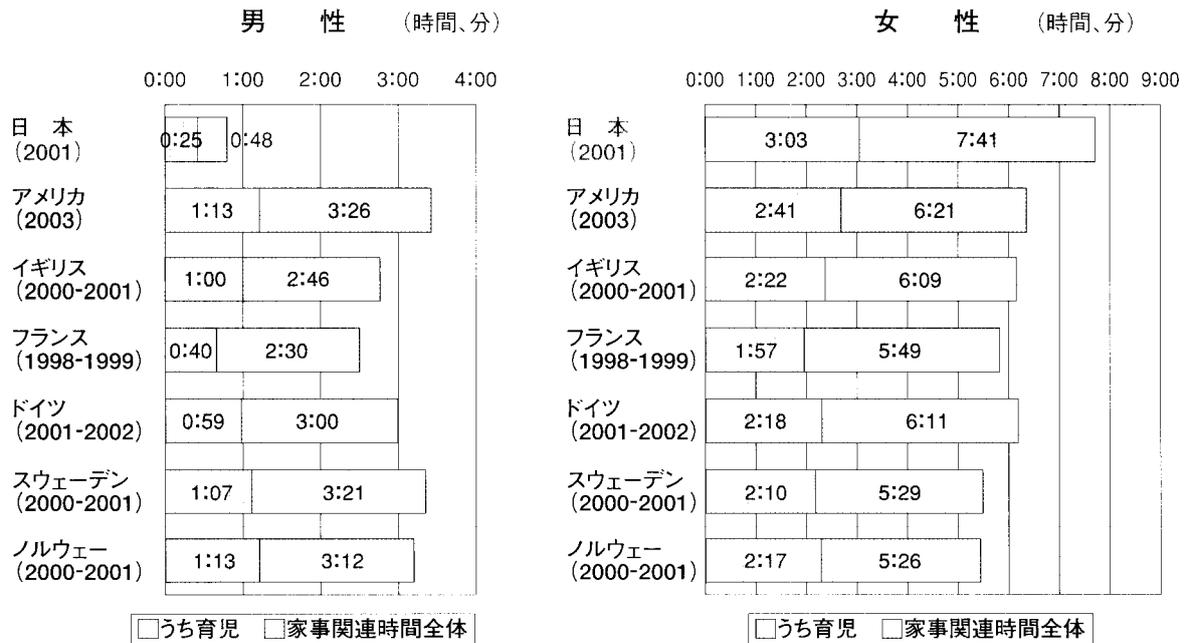
---

◆男性の育児参加の現状は？	1
◆男性も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？	2
企業にとってどんなメリットがあるのか？	3
◆男性も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？	4

# 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）

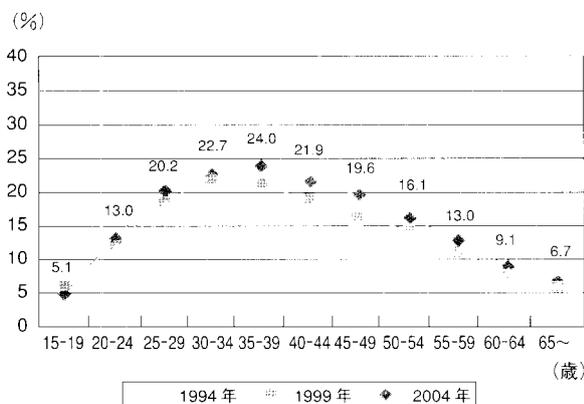


資料出所：Eurostat “How Europeans Spend Their Time -Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time-Use Survey Summary” (2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)

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

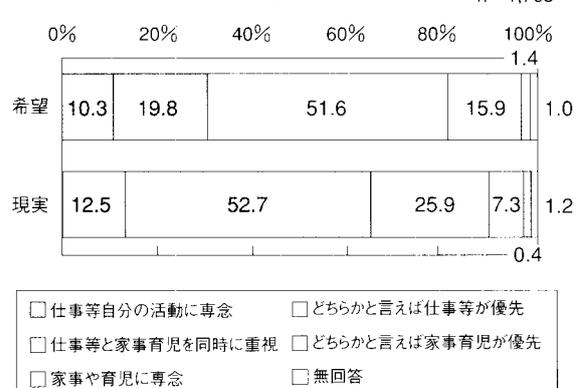
子育てを仕事と同等に優先させたいと希望しているが、現実には仕事を優先

週60時間以上就業の雇用者の割合（男性）



(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」

父親の子育ての優先度



資料出所：U F J総合研究所「子育て支援等に関する調査研究報告書」(平成15年)  
調査対象：未就学児を持つ父親

# 男性も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？

## 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。

## 仕事時間と生活時間のバランス実現

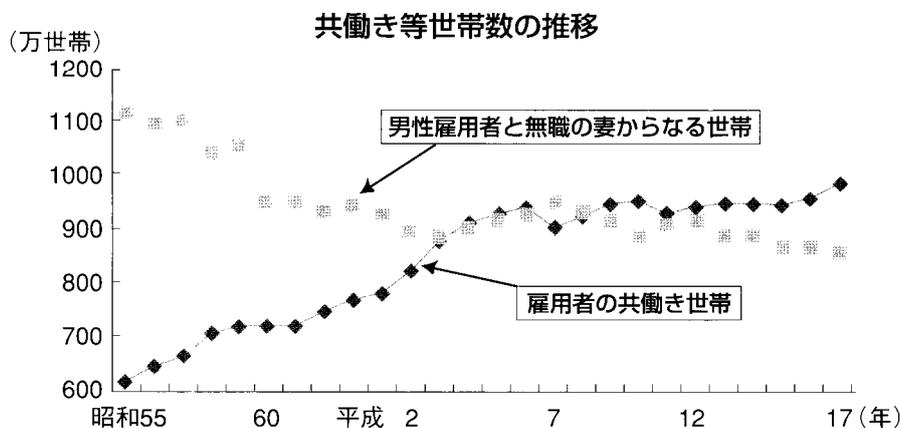
従業員の働きすぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となります。また、夫が家庭を顧みることができず妻が心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができず仕事に支障をきたすことにもなりかねません。

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、仕事時間と生活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、単に業績だけではなく、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。



(備考) 「昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

# 男性も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？

## 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、重要な要素の一つとなります。

## 従業員の意欲の向上、生産性の向上

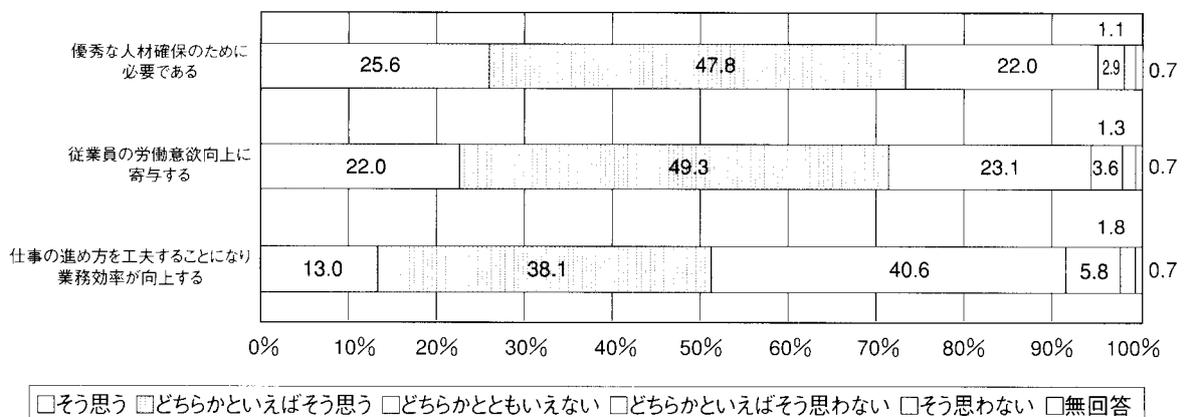
従業員の希望するライフスタイルが実現できる環境を整備することで、職場環境に対する満足感を高め、従業員から高い勤労意欲と能力を引き出すことができます。

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)

# 男性も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。

## ■ 企業経営とワーク・ライフ・バランス

社会の価値観の変化にともない、仕事も生活も同じように充実させることを望む人々が着実に増えている。企業も、優秀な人材を採用し、活躍してもらうためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮することが必要だ。多様な働き方を認めることが、社員の意欲と能力を引き出し、ひいては企業業績の向上に結びつくことを、多くの経営者の方に理解していただきたい。

(日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役会長 北城 恪太郎氏)

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事の目標とそれを達成するための多様な働き方を労使で協議し、新しい時代の生き方を創造すると同時に生産性向上を目指そうとするものである。このワーク・ライフ・バランスの実現により企業にとっては、短期的には女性の持つ能力を引き出すことが可能となり、中長期的には業績拡大に大きく寄与することになる。男性の育児参加はワーク・ライフ・バランスを実現するためのひとつの重要な仕組みである。

(株式会社東芝 取締役会長 岡村 正氏)

# 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。

# 男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会参集者名簿

(業種別50音順、敬称略)

氏名	役職
内海 房子	NECラーニング株式会社 代表取締役執行役員社長
大矢 和子	株式会社資生堂 執行役員 企業文化部長
○ 岡村 正	株式会社東芝 取締役会長
川口 均	日産自動車株式会社 常務執行役員
◎ 北城 恪太郎	日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役会長
中野 久	株式会社損害保険ジャパン 取締役常務執行役員
藤重 貞慶	ライオン株式会社 代表取締役社長
水越 さくえ	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 常務執行役員
山崎 雅男	東京電力株式会社 常務取締役
紀陸 孝	社団法人日本経済団体連合会 専務理事
茂木 洋	東京商工会議所 常務理事
山崎 克也	全国中小企業団体中央会 常務理事
阿部 正浩	獨協大学経済学部 助教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授
大谷 泰夫	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

(◎は座長、○は座長代理)

## 労働局雇用均等室一覧

H18.10

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3818-8408	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

協議会提言の本文はホームページをご覧ください。http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/S1013-3.html