

② 従業員の意欲の向上、生産性の向上

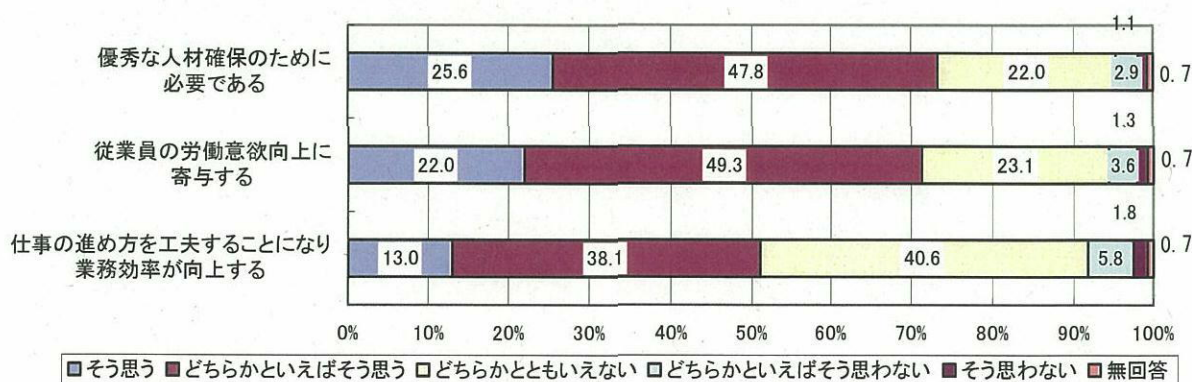
育児参加している男性へのインタビューからは、子育て可能な職場環境に満足感を持って働いていることがうかがわれます。

また、インタビューをした従業員や管理職からは、休業をした従業員が、休業中のブランクを補うようにきちんと働き、評価を得ている例や、育児の時間を確保するためメリハリのある働き方をし、今まで以上に質の高い仕事をしているという例が紹介されました。

育児参加で、仕事から離れる時間を持つことは、新たな視点を持ち、商品開発に活かすことができるなど、労働者の発想を豊かにし、創造性を高めることにも寄与するという意見もありました。

- ・ ワーク・ライフ・バランスの企業にとっての最大のメリットは、そのことを徹底することによって集中的に働き、労働生産性を上げることだと思うのです。(経営者)
- ・ 育児のために業務量の軽減を許していただいているので、何とか会社に貢献したい。時間で貢献できないので、知恵を出してどうやったら貢献できるかということを考えています。(労働者)
- ・ 部下の男性が短時間勤務にして育児のための時間を取って一番よかったことは、限られた時間で質の高い仕事をし、生産性が上がったことです。(管理職)
- ・ 仕事のことを四六時中考えていると、メンタルヘルス上の問題がおきると思いますし、発想も豊かになりません。最終消費者の声を聞くよりも、技術的に優れたものを作れば売れると思っている人が多いのですが、自分の生活でこんなものがあればいいと思うことを研究開発に活かすようなサイクルを作らなければだめだと思っています。そういう意味でもワーク・ライフ・バランスは大事だと思います。(人事担当者)

両立支援の取組に対する企業の考え



資料出所：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)

③ 仕事の内容や進め方の見直し、効率化

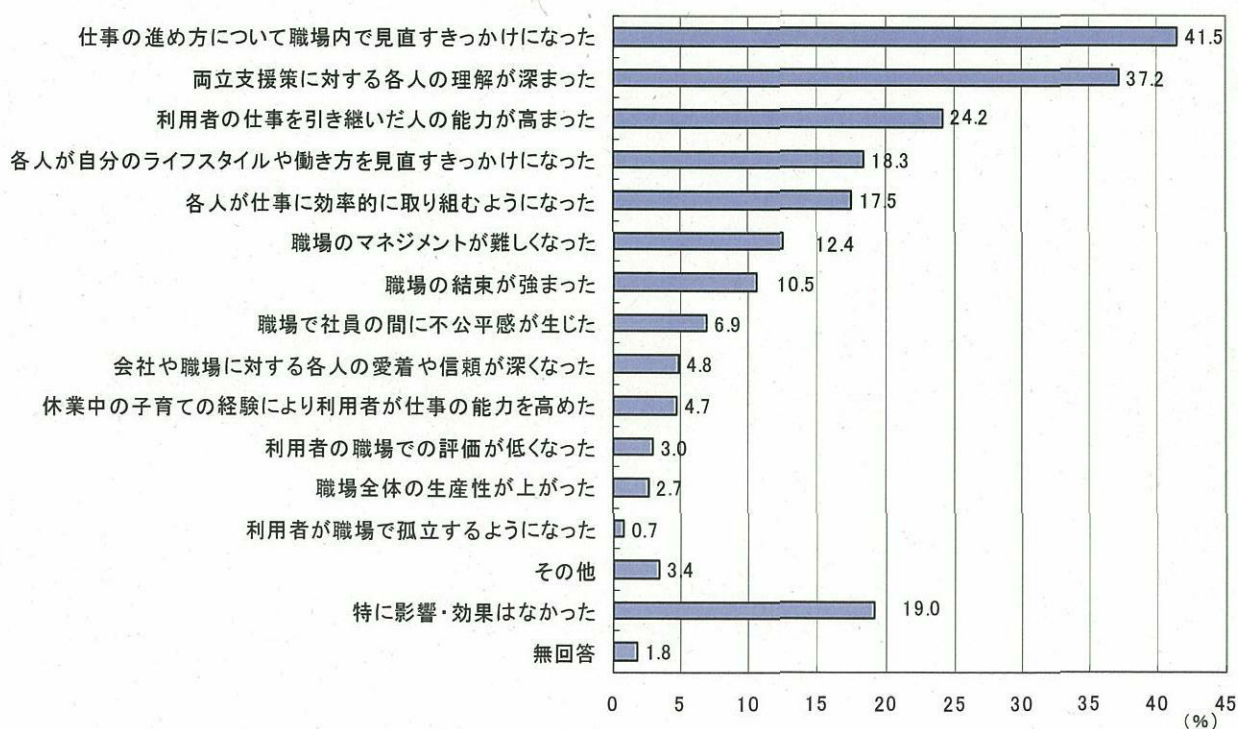
日常的に育児に参加している男性は、今までの仕事のやり方を見直し、一層計画的に効率よく仕事をするようになったと語っています。限られた時間で効率よく働き、きちんと成果を出すモデルができることは、職場全体に良い影響を及ぼします。

職場単位でみると、休業や短時間勤務は、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。長期出張、育児休業以外の長期休暇などのへの対応や、病気による休業など不測の事態への対応を考えれば、業務の共有化などの条件整備は、育児休業等の有無にかかわらず望ましいといえるでしょう。

- ・ 育児の場合、子どもの生活時間にあわせてどのように家事等を効率的にするかということ必死に考えなくてはなりません。同じように、職場でも24時間は無尽蔵にあるのではなく、時間内に自分に与えられた任務を遂行しなければならないという意識が男性の中に浸透してくるのは、非常にメリットのあることと思います。(人事担当者)
- ・ 先の見込みを立てながら、効率よく優先順位を立てて働ける人が増えれば増えるほど、会社は機動的な組織になるのではないかと思います。(人事担当者)

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響

(n=764)



資料出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年)

調査対象：企業(従業員規模100人～300人：1000社、300人超：3000社)において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者