

# 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 －

## <概要>

\*\*\*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。

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