

## 男性が育児参加できる働き方の取組のポイント

課題	取組のポイント
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の、育児をする労働者はコストがかかるという認識</li>   <li>・ 管理職の、育児参加により労働時間が減少することで、生産性が下がるという考え方</li> <li>・ 長時間働くことが評価されやすい雇用管理</li>   <li>・ 育児と両立するための制度を利用した場合の評価ルールが不明確</li> <li>・ 育児と両立するための制度の利用が、仕事のレベルが下がる等キャリア上のハンディになること</li> <li>・ 制度利用者は管理職への道が閉ざされてしまうような雇用管理</li>   <li>・ 制度があっても、制度を知っている労働者が少ないこと</li>   <li>・ 営業や苦情処理の職場では、顧客への対応が優先すること</li> <li>・ 商品開発等の期限に迫られる場合、業務が一時期に集中すること</li>   <li>・ 育児中の労働者に対する上司の無関心、無配慮</li> <li>・ 特定の労働者がいないと業務運営に支障が出るような体制、業務分担</li>   <li>・ 自らと異なるライフスタイルを許容・理解できない上司</li> <li>・ 男性の育児と女性の育児についてのダブルスタンダード</li> <li>・ 上司や同僚の、育児参加に対する無理解</li> <li>・ 育児との両立のための制度を利用しにくい雰囲気</li> <li>・ 育児参加に理解を示しつつも、仕事の進め方が非効率的な上司</li> </ul>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"><b>(1) 会社全体としての取組</b></div> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>企業風土、理念</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員の幸せ、活躍の観点からの、企業全体としてのワークライフバランスの推進</li> <li>・ 育児は人間なら誰でも通る道であるという認識</li> <li>・ 効率よく働くことを是とする企業風土</li> </ul> </li> <li>② <b>トップの姿勢や取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トップがワークライフバランスを重視しているという姿勢を明確にすること</li> </ul> </li> <li>③ <b>管理職や労働者の意識改革</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職の、育児参加が生産性や創造力向上に寄与するという考え方</li> <li>・ 労働者の、子の出産を契機にした効率的な働き方への転換</li> <li>・ 早く帰れる人が優秀であるという意識</li> </ul> </li> <li>④ <b>人事制度面の工夫</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (短時間勤務など) 育児と両立させるための制度を利用した場合の評価ルールを明確にすること</li> <li>・ (短時間勤務など) 育児と両立させるための制度の利用中にも、仕事のレベルを下げず、評価を上げる機会を与えること</li> <li>・ 制度利用者も管理職に就けるような雇用管理</li> </ul> </li> <li>⑤ <b>労働時間管理面の工夫</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業全体としての、残業削減への取組</li> </ul> </li> <li>⑥ <b>仕事面の工夫</b></li> <li>⑦ <b>労働者への情報提供</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社からの制度のアピール</li> <li>・ 制度の利用者を実際に出すこと</li> <li>・ 男性労働者に対する、制度情報の積極的な提供</li> </ul> </li> <li>⑧ <b>その他</b></li> </ul> <div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; margin-top: 10px;"><b>(2) 育児参加している男性が配属されている職場での取組</b></div> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>仕事面の工夫</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児のために仕事に支障が生じている労働者に対する業務量の調整、業務配分の見直し等の配慮</li> <li>・ 職場における情報、仕事の共有化</li> <li>・ 仕事の見直し、無駄な仕事の削減</li> </ul> </li> <li>② <b>労働時間管理面の工夫</b></li> <li>③ <b>育児参加をしている男性労働者自身の取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度利用の際の周囲への根回し</li> <li>・ 計画的、効率的に仕事をすすめる努力</li> </ul> </li> <li>④ <b>管理職や同僚の支援、取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司の、部下の育児参加への理解</li> <li>・ 上司による、育児のための制度を利用しやすい環境作り(制度の利用を勧める、制度利用に快く対応する、率先して早く帰る等)</li> <li>・ お互いの家庭状況に対する理解と共感ができる職場環境作り</li> <li>・ 育児参加する労働者への、上司や同僚の仕事上のサポート</li> <li>・ 育児参加しやすい環境作り</li> </ul> </li> <li>⑤ <b>その他</b></li> </ul>