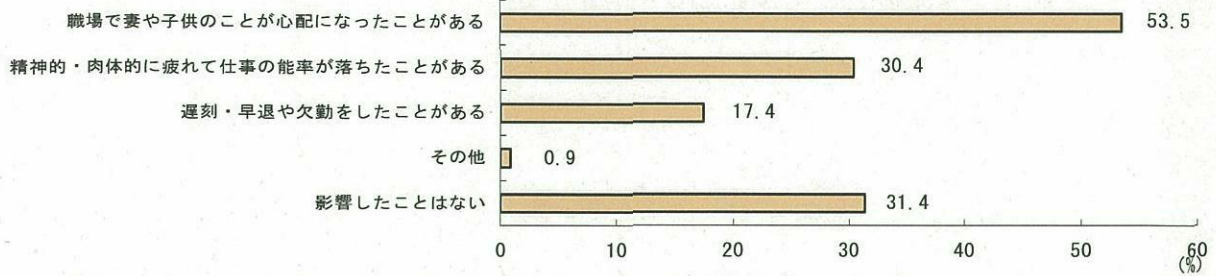


妻の育児不安は、夫の仕事へも影響を与える場合がある。

### 妻の育児不安の仕事への影響

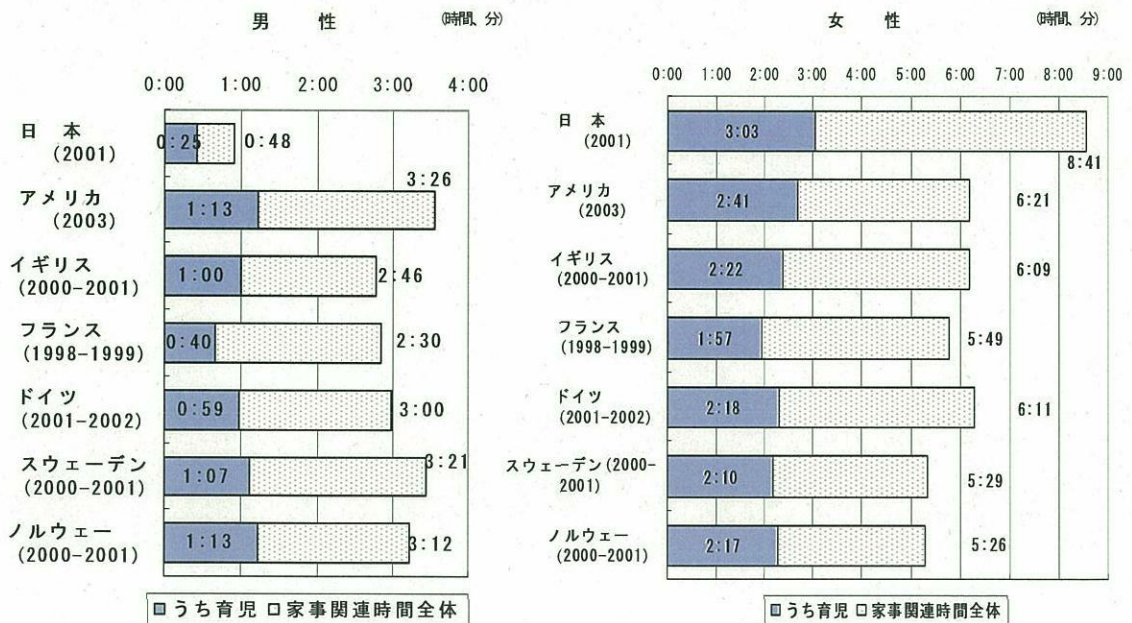
(妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思ったことがあると回答した雇用者男性)(複数回答)(N=993)



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年)  
調査対象：就学前の子どもがいる雇用者男性

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)

## (2) 企業にとってのメリット

### ① 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。

- ・ 若い世代では、女性も男性も、育児だけでなく広い意味でのワーク・ライフ・バランスを取れる会社に入りたい、出世よりもそれを優先するという人が多いと聞いているので、優秀な人材を確保するときの一つのメリットと考えています。(人事担当者)
- ・ 人事戦略の中で、社員の満足度を上げることが、顧客の満足度の向上やビジネスの最大化につながる、魅力ある会社であることが、人材をひきつけ、能力を開発し、保持できると位置づけています。(人事担当者)
- ・ 会社が事業所内に保育所を作り、上司が定時に仕事を切り上げて帰ることを認めてくれているので、仕事を続けることができました。保育所もなく上司の理解もなければ、妻が仕事をやめて育児に専念するか、自分が転職するしかありませんでした。(労働者)

### 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。

- ・ 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