

## 男性が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？

子育ては、従業員個人の課題であり、企業が関わるべきものではないとの考え方があります。

しかし、従業員の意欲・能力を十分に引き出し、企業の活力を高めるためには、従業員の子育て支援を含め、仕事と生活の両立を可能とする働き方を実現することが必要になっています。

### 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。

### 生活時間と仕事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、生活時間と仕事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。

企業は本来の企業活動だけでなく、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。