

## 1 男性の育児参加とワーク・ライフ・バランスの推進

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。

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がもっとも重要と考えているのは以下の3点です。

### **(ワーク・ライフ・バランスは企業の競争力を高める)**

ワーク・ライフ・バランスは、優秀な従業員の確保定着や、従業員の意欲の向上を通じ、企業の競争力を高めます。

また、生活と両立しやすい働き方により、女性や高齢者を含め、多様な価値観や生活経験をもつ人材の能力が活用され、企業経営にメリットをもたらします。

### **(仕事も家庭も大切にしたいという、男性の声)**

共働きの増加や若い世代の意識の変化を背景に、仕事も家庭も大切にしたいという男性の声は確実に増えています。なぜ企業が男性の育児に配慮することが必要なのか。その第一の答がここにあります。

### **(子育て中の両立から、みんなのワーク・ライフ・バランスへ)**

冒頭の企業の男性従業員は、「残業がないので、子どもがいてもいなくてもみんな早く帰る。だから結果的に子どもと一緒に過ごす時間がある。育児中の人だけお先に、というのでは帰りにくい。」と語っています。

男性が育児参加しやすい職場とは、つまるところ、従業員全員のワーク・ライフ・バランスが実現されている職場です。

☆ ☆ ☆

なお、提言にあたっての重要な視点として、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は以下の点を明らかにしておきたいと考えます。

### **(労働者のライフスタイル選択と企業の関わり)**

夫婦で育児や介護をどう分担するかは、労働者個人の選択であり、企業が介入することではありません。

一方で、かりに男性労働者が夫婦で育児を分担できる働き方がしたいと希望しても、職場の制度や雰囲気のためにそれができず、結果として、夫は仕事に専念し、育児は妻が担

うというような特定のライフスタイルをとらざるをえないとすれば問題です。

このようなことがあるとすれば、企業としては、従業員が特定のライフスタイルをとらざるを得ないということのないよう、制度の整備や職場風土づくりをしていく必要があるのではないのでしょうか。

### **(職場間、企業間の育児支援のバランス)**

男性が育児参加できず、両立支援の利用者のほとんどが女性という現状のままだと、企業の中で、女性の多い部署に休業者が集中するなど部署間の育児支援のアンバランスが生じます。

同じことは、女性従業員の多い企業と男性従業員の多い企業の間でも起こります。「ウチは女性社員が多いから育児休業や両立支援は相当やっている。仕事のやりくりはそれなりに大変だ。ウチの女性社員の夫はなんで育児休業を取らないんだ？」と言う経営者もいます。夫の勤め先で男性が育児参加できないことが、職場間や企業間の育児支援のアンバランスを生み出す原因となっていることに留意する必要があります。

### **(男性の育児参加の多様性)**

働く男性の育児参加は、育児休業だけではありません。また、共働き家庭にも限られません。子どもをお風呂に入れるために早めに退社する、子どもの看病や妻の体調不良のために休む、保育所への迎えのために夫婦交替で定時に退社する、在宅勤務や短時間勤務を利用する、妻の出産時に数日の休暇をとる、短期・長期の育児休業を利用するなど、さまざまなパターンがあります。

男性従業員のニーズに応じ、休業だけでなく、多様な育児参加が可能なワーク・ライフ・バランスを推進することが望ましいといえるでしょう。

☆ ☆ ☆

男性が育児参加できる働き方を実現することは、企業にとってなぜ必要なのでしょう。また、どのような経営上のメリットがあるのでしょうか。

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、実際に男性の育児参加のニーズに応える取組を行っている企業の人事担当者、育児参加している男性、その上司に当たる管理職へのインタビューをもとに整理してみました。