

### 3 男性が育児参加できる働き方を可能とする取組

男性の育児参加が可能となっているような企業、職場では、どのような取組をしているのでしょうか。育児参加のあり方は多様ですが、基本になる考え方や取組のポイントは共通です。

#### (1) 企業理念・企業風土

男性が育児にかかわることができるような企業に共通しているのは、従業員一人ひとりの仕事と生活のバランスを大事にすることを企業理念とし、そのような企業風土づくりに努力していることです。

「風土が変わった」と第一線の従業員が感じるような取組をしている企業には、取組を始めるきっかけとなる「大きなできごと」や「隠れたストーリー」がありました。

- ・ 合併して新会社となったときに、今までの「結婚・出産退職を当たり前」とする社風を見直し、創業の精神の中に、男女の性別を超えて、社員の様々な価値観を受け入れ、働き続けられる企業を目指すことを盛り込みました。(人事担当者)
- ・ 社員の意識調査をしたところ、働き方や処遇などについて特に女性の満足度が低かったため、女性にヒアリングを行い、活性化プロジェクトを立ち上げ、男女にかかわらず働き方全体を変えていかなければならないと、取組を始めました。(人事担当者)
- ・ 市場競争が激化したため、従来の男性中心の企業風土では新しい発想による新規事業展開が進まないと考え、女性の登用に取り組み始めました。その中で、意欲のある社内共働きの女性の活躍を阻んでいるのは社員である夫であり、男性社員の意識や働き方を変えていくことが重要であると気づきました。(人事担当者)

#### (2) トップの姿勢や取組

企業トップが、ワーク・ライフ・バランスを経営戦略の中に位置付け、取り組む姿勢を明確に示すことにより、組織全体の意識変革が促されます。トップの考え方を役員、管理職、現場労働者へと浸透させていくための仕組みを工夫している企業もあります。

また、トップ自らがワーク・ライフ・バランスを実践することで、企業全体に真剣さが伝わります。

- ・ トップが「男性・女性にかかわらずワーク・ライフ・バランスの概念に基づく企業風土を作っていきたい」というメッセージを発信しており、その推進母体として副社長を委員長とする委員会を作りました。これは会社全体の意思なのだということを、経営陣にも確認してもらい、全社的に流していくシステムです。そのアクションプランの中に「男性が普通に育児参加、育児休業を取得できる風土づくりをめざす」を掲げています。(人事担当者)
- ・ トップが「多様な人材の活用を進めていくことが価値を提供する、経営戦略である」という位置づけをしています。また、自らは、猛烈に働きながら、家庭を大事にするという働き方を実践しています。(人事担当者)

### (3) 管理職や従業員の意識改革

いくら制度が整っていても、「使える制度」になるかどうかは、現場の管理職や従業員の意識にかかっています。

#### ☆ こんな管理職はいませんか？

自分の部下の男性が育児のために休みたいと言ったら・・・

「どうして君が育児をするの？」

「君の奥さん、働いてたんだっけ？」

「仕事を休むと、出世にひびくよ。」

「周囲に迷惑をかけることが分からないのか。」

育児参加している男性の多くが「上司に恵まれた」と述べています。男性の育児参加のポイントは、管理職にあると言えます。

- ・ 職場の上司の考え方によって、休みをきちんと取って育児に関わるかどうかが変わります。上司が自ら年次有給休暇を取ることで、部下も休みやすくなるので、上司が変わらなると難しいと思います。(管理職)
- ・ 育児休業を申し出たときに、上司が躊躇せず、「いいよ」と言ってくれ、取得しやすいように調整してくれたのが大きかったです。(労働者)

- ・ 職場の上司が非常に重要だと思います。休んでも帰ってくる場所があるとか、待っているという期待感を伝えるような雰囲気をつくるのが重要だと思います。(労働者)

現場の管理職の中には、「話は分かるが、夜中まで働いているような現状で、ワーク・ライフ・バランスだといって休みを取ったら会社はどうなるのだ」と思っている人も多いのではないのでしょうか。

管理職の意識を変えるため、管理職世代と部下の世代の意識やライフスタイルの違い、育児参加が意欲向上や仕事の効率化につながることで、ワーク・ライフ・バランスは子育て世代だけでなく従業員全体の働きやすさにつながるなどについて理解をすすめる取組が行われています。

- ・ 休むことに対する支援ではなく、会社に貢献するための支援ということであれば理解をもっと得られるだろうと思います。(人事担当者)
- ・ 管理職は、介護は自分の問題として受け止めやすいので、介護や病気も含めて両立支援を幅広く捉えてもらえば、理解されやすいと思います。(人事担当者)
- ・ 育児支援だけではなく、多様な人が働きやすい職場環境を作ることが重要だという研修を全管理職に対して全社一斉に実施しました。(人事担当者)

男性自身が仕事と生活のバランスの取り方についてしっかりとした考え方をもち、周囲にもきちんと伝え、理解を得ることが大切です。

- ・ 多様な働き方をいかに具体化するかについては、従業員自身が自らの働き方について主体的・能動的に考える仕組みが必要だと思います。(経営者)
- ・ 研究・開発に没頭していれば自分は楽しいが、家族は嬉しくも何ともないと思います。家族とのコミュニケーションを取ってみんなで幸せに暮らしていくのが、結婚をして子供を産むベースであり、一番大切な時期に妻をサポートできないのであれば仕事をしていても意味がないだろうと考えて育児休業を取りました。(労働者)
- ・ 自分の意識が一番大きい。仕事の方に流されてしまうので、周囲から「早く帰れ」といわれるなど、何かきっかけがほしいと思います。(労働者)

男性を対象とした意識啓発を行っている企業もあります。