

男性も育児参加できる
ワーク・ライフ・バランス企業へ
－ これからの時代の企業経営 －

平成18年10月

厚生労働省・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

*****それは、社長のひとことから始まった*****

その企業は残業もあるごく普通のメーカーでした。平成3年に社長の発案で週1日のノー残業デーを始めました。はじめはなかなか守られませんでした。定時退社の実現にこだわる社長は何回も繰り返し指示をし、管理職が職場を巡回したり、強制的に消灯する取組を始めました。定時に帰るため、会社をあげて仕事への集中度を高め、段取りを工夫しました。仕事を効率化し、無駄な仕事はやめました。取引先にも事情を説明し、理解を求めました。ノー残業デーはだんだん増え、平成15年から毎日がノー残業デーになりました。

この企業はこの19年間連続で増収増益を続けています。

この企業では、男性の育児参加を進めるための特別な取組は何もしていません。残業がないので、従業員は、男性も女性も、退社後の時間に子育てでも勉強でも介護でもやりたいこと、やらなければならないことができます。

ある企業で、第1回の女性リーダー研修を実施したときのことで。研修もヤマ場を迎えたある日、研修事務局のMさんは、参加者の女性社員Aさんから、子どもの幼稚園の入園式なのでどうしても休みたいとの連絡を受けました。Aさんは社内結婚で夫も社員なのです。Mさんは「ご主人に代わってもらえないのですか？」とAさんに聞きましたが、Aさんは、「一応夫に言ってみただけでも、妻が会社に行くために自分が仕事を休むのは耐えられないと言われた」と言うのです。

Mさんは考えました。その日一日だけのことなのに、しかもAさんにとっては非常に大切なステップの日なのに、譲れないほど男性のワーク・ライフ・バランス感覚というのは男中心なのか。女性の活躍支援を本気で進めようと思ったら、男性の考え方を変えないと大きな障害になる。前に進もうとする女性社員のスカートを踏んでいるのが自社の男性社員なら、それを変えるために会社として何かできることがあるのではないかと。

目 次

1	男性の育児参加とワーク・ライフ・バランスの推進	1 頁
2	男性も育児参加できる働き方の必要性とそのメリット	
(1)	企業にとっての必要性	
①	従業員のニーズへの対応	3 頁
②	多様な人材の活用 — 特に女性の活躍に向けて	5 頁
③	仕事時間と生活時間のバランスの実現	5 頁
④	CSR (企業の社会的責任) の遂行	8 頁
(2)	企業にとってのメリット	
①	優秀な人材の確保・定着	8 頁
②	従業員の意欲の向上、生産性の向上	9 頁
③	仕事の内容や進め方の見直し、効率化	10 頁
(3)	男性労働者や家族にとってのメリット	11 頁
3	男性も育児参加できる働き方を可能とする取組	
(1)	企業理念・企業風土	12 頁
(2)	トップの姿勢や取組	12 頁
(3)	管理職や従業員の意識改革	13 頁
(4)	人事制度面の工夫	15 頁
(5)	労働時間管理面の工夫	16 頁
(6)	要員管理や仕事の管理	19 頁
(7)	従業員への情報提供	20 頁
4	協議会参集者からのメッセージ	22 頁

ワーク・ライフ・バランスとは？

(仕事と生活の調和)

ワーク・ライフ・バランスとは、働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のことです。

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現が企業経営上の課題として注目されるようになった背景には、働き手の変化があります。働き手のライフスタイルが「仕事専念型」であった時代には、ワーク・ライフ・バランスの実現を求める声はありませんでした。しかし、働く女性や共働き世帯の増加など働き手や夫婦のあり方が変化し、仕事以外にも「やりたいこと、やらなければならないことがある」層が増えてきました。こうした結果、企業として、従業員が能力を十分に発揮できる環境を整備するためには、「仕事専念型」の従業員を前提とした働き方を見直し、仕事と生活を両立できる状態、つまりワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方を整えていくことが必要になりました。

仕事と生活の軸足の置き方は、働き手によって、またライフステージによっても異なります。このため、個々人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様です。また、「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、学習、健康などさまざまなものがあります。このような従業員のライフスタイルの多様性を踏まえ、各人が自分に適したワーク・ライフ・バランスを実現できるような取組が求められます。そのためには、効率的な働き方や柔軟な働き方、さらには働き方のバリエーションを増やすことが重要です。

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。

2 男性も育児参加できる働き方の必要性とそのメリット

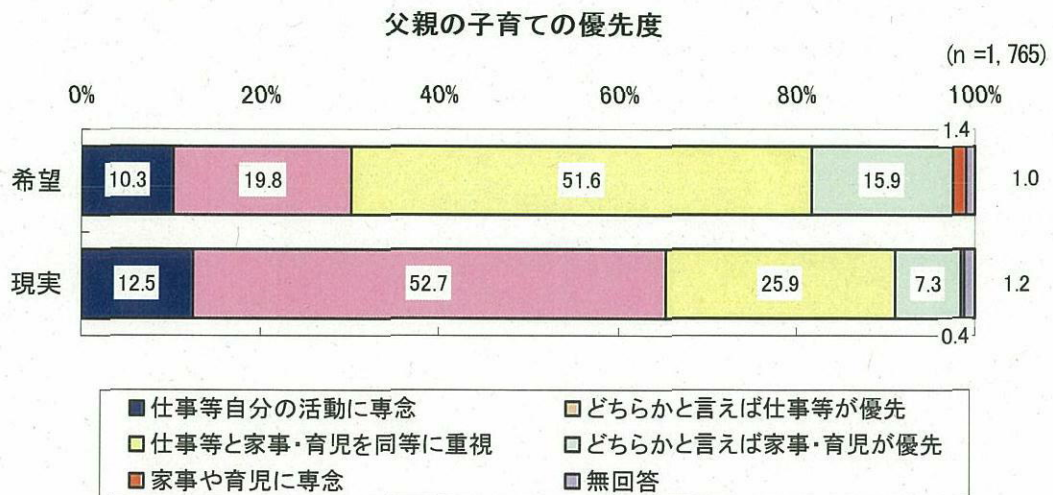
(1) 企業にとっての必要性

① 従業員のニーズへの対応

子育て世代の男性の多くが、仕事も家庭も同じように大切にしたいと希望しています。また、夫が雇用者の世帯をみると、共働き世帯は年々増加しており、平成9年以降は共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回るようになっていきます。しかしながら、企業の中には、「夫は仕事、妻は家事」と分担していた時代の考え方や働き方が根強く残っており、子育て世代の意識やライフスタイルとのギャップが生じているのではないのでしょうか。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ていく必要があります。

- ・ 育児に参加したいという男性は若い人ほど増えてきており、うまく仕事と家庭生活、育児とのバランスを取れるような仕組み、風土がないと社員にストレスがたまるし、働きがい、やりがいも感じられなくなってしまうのではないかと懸念しています。社員の意識の変化に対応するためには育児参加できる働き方を推進しなくてはならないと考えています。(人事担当者)

父親も、家事や育児を仕事と同等かそれ以上に優先させたいと希望しているが、現実には仕事を優先している。

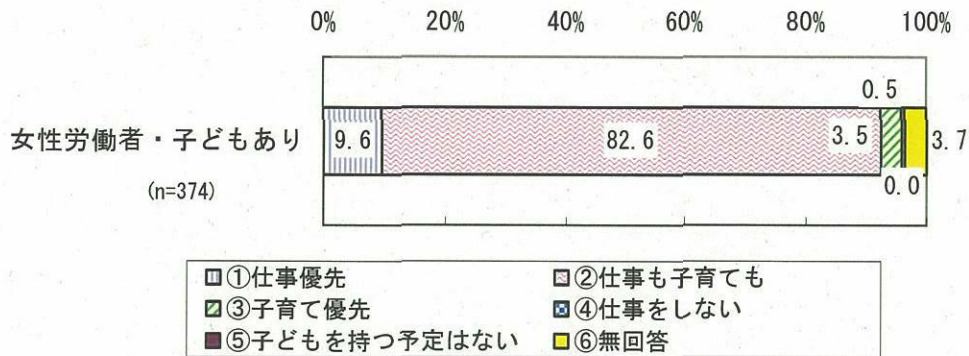


資料出所：UF J総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」（平成15年）

調査対象：未就学児を持つ父親

子どものいる女性労働者の多くは、夫に対して子育てに時間をかけてほしいという希望を持っている。

夫の働き方についての希望

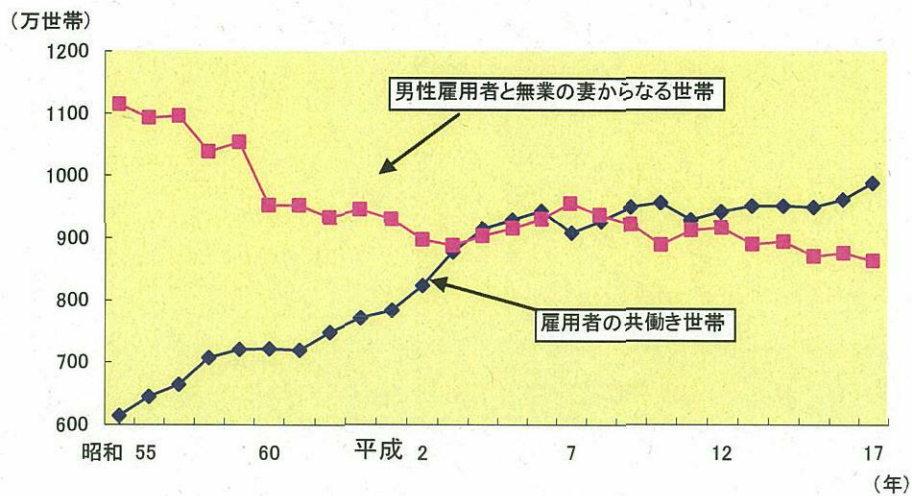


資料出所：こども未来財団「平成16年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書」

調査対象：従業員数300人未満の中小企業の従業員

共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回っている。

共働き等世帯数の推移



- (備考)
1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。
 2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。