

② 多様な人材の活用 — 特に女性の活躍に向けて

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、こうした観点から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女性の能力発揮の阻害要因の一つになっています。女性の活躍を進めようとするれば、女性の両立支援だけでなく、夫婦で子育てできる働き方が必要です。

さらに、育児に参加する男性が増え、その働き方が変われば、「育児は女性のもの」という風土も変わり、仕事と育児を両立しながら働いている女性にとっても働きやすい職場になります。

また、男女を問わず、「仕事人間」だけでなく、生活者の視点や経験をもつ人材を活用していく上でも、生活とバランスのとれる働き方が重要なのではないのでしょうか。

- ・ 異なる個性がぶつかり合うところからイノベーションが生まれるという面から、多様性が非常に重要だと思います。多様性のある組織づくりのために、勤務の柔軟化や両立支援をしていかなければならないと考えています。(人事担当者)
- ・ 女性だけでなく、男性も育児に参加をして家庭を大事にするようになると、男性も仕事を凝縮して生産性をあげるという風土になり、女性ももっと活躍できるようになります。(人事担当者)
- ・ 子どもができたときに、仕事を志向するのか、家庭を志向するのかというのは、色々な考え方がありますが、多様な考え方に対して、会社が対応できる引き出しを持っているということを望みます。(労働者)
- ・ これからの創造性が必要とされる社会では、新たな発想ができるようになるためにも、仕事だけではなく自分の時間を持てる機会があるということも非常に重要です。(経営者)
- ・ 育児はワーク・ライフ・バランスの中の1つの項目であって、自分の時間ができれば自己啓発や地域との交流など1人の人間の価値が広がる。企業人としてだけでなく、人間としての幅を持つ社員がいることは企業にとって有用なことだと思います。(経営者)

③ 仕事時間と生活時間のバランスの実現

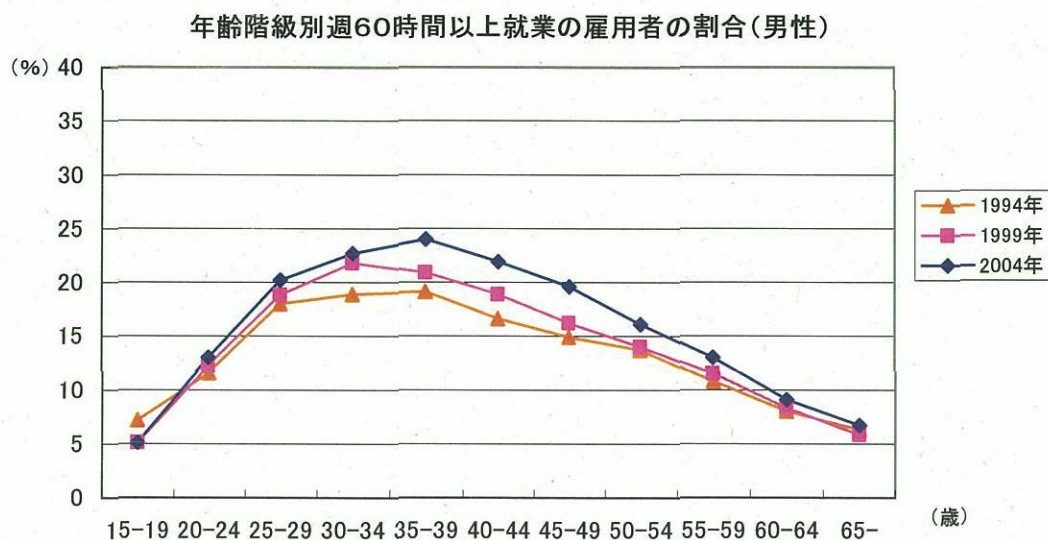
子育て世代である30歳代男性の4人に1人が週60時間以上働いています。このような働き方は持続可能なものなのでしょうか？

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、妻が育児ノイローゼなど家事育児負担で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、まず、仕事時間と生活時間のバランスを取れるようにすることが不可欠でしょう。

- ・ 従業員がそれぞれのライフステージに応じて、最大限の実力を発揮しうる制度を作っていくべきだと思います。そういった面でワーク・ライフ・バランスの支援をしていくことも重要だと思っています。(人事担当者)
- ・ ワーク・ライフ・バランスとは、仕事の目標を一人ひとりがしっかりと設定し、それを実行するため、労使合意の上で多様な働き方を認めることです。単純に労働時間を減らしてその分を余暇にまわすというのではなく、効率を上げて、結果として労働時間が減ることにもなるということです。(経営者)

子育て世代男性の4人に1人は、労働時間が週60時間以上となっている。



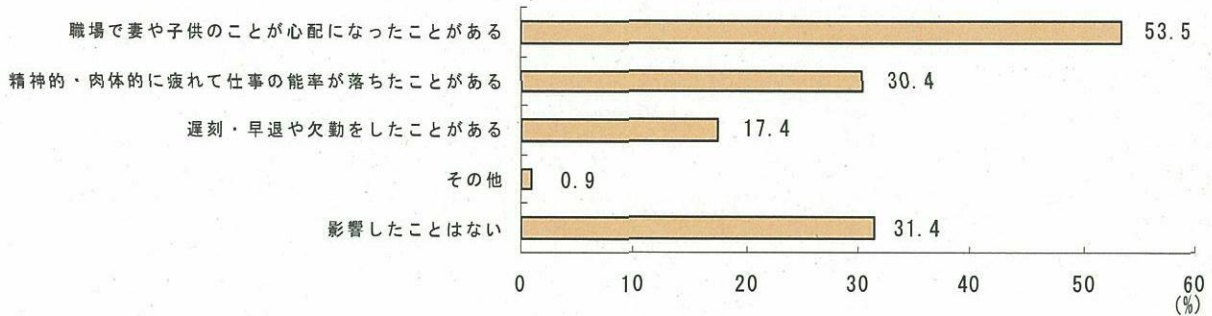
注) 休業者を除く従業者総数に占める割合

資料出所: 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」

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

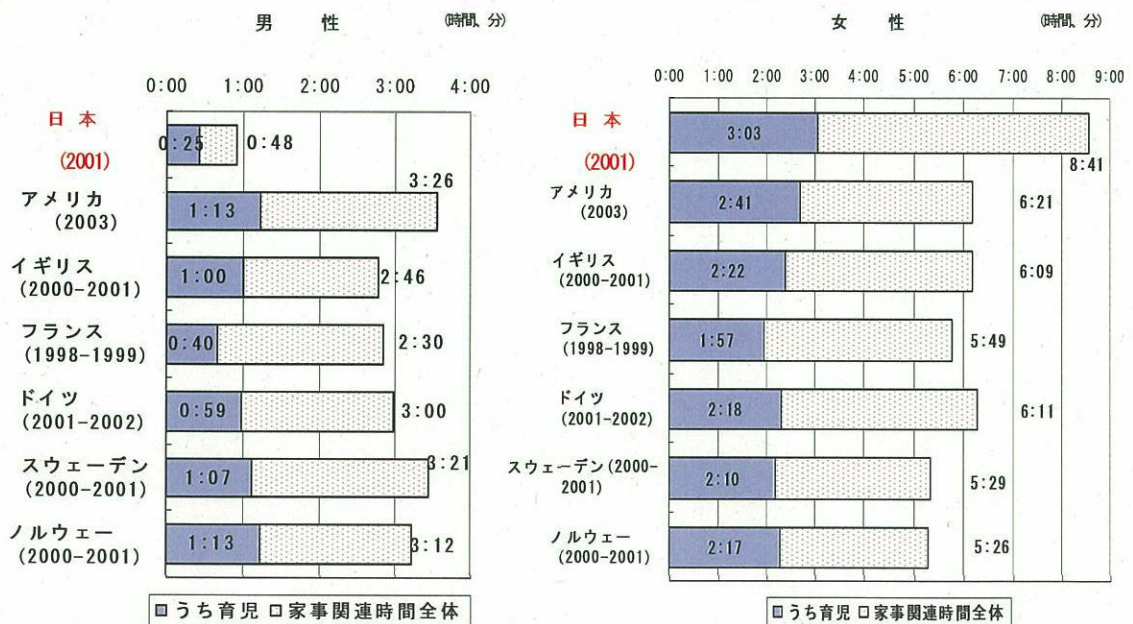
(妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思っただことがあると回答した雇用者男性)(複数回答)(N=993)



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)

④ 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（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）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加しています。

企業は、単に業績だけではなく、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、従業員等のステークホルダー（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。

- ・ ある程度の規模の会社が、きちんとビジネスをして、社会の中で認知されようとするれば、人に優しい、誰でも無理なく働けるような働き方を考えていかなければなりません。かつてのように、働けるだけ働いて家庭のことは顧みないでいいという考え方は、社会的にも認められなくなっているのではないかと思います。（人事担当者）

(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、重要な要素の一つとなります。

- ・ ワーク・ライフ・バランスを追求したいと思う人たちが増えてきており、こういうことに配慮している会社に優秀な人材は集まる。これは経営者にとっては非常に大きなメリットです。（経営者）
- ・ 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）