

(3) 男性労働者や家族にとってのメリット

育児参加をした男性は、育児を楽しむことで仕事にも意欲的になった、育児や家事を通じて新たなマネジメント力・リスク管理が身に付いた、仕事一辺倒になっていた心身をリフレッシュできた、これから育児を経験する部下に適切なアドバイスができる、夫婦の理解を深める機会となった、等のメリットがあったことを指摘しています。

- ・ 家事も育児も、マネジメントをきちんとしないと1日が回りません。子どもといると何がおきるか予測できないので、突然のリスクにどう対処するかという感覚も学びました。計画的に時間内に収めるという感覚やリスク対処感覚は、職場に戻ったときに役立つという、新たな発見がありました。(労働者)
- ・ 仕事から一度身を引いてみるというのは、とても良い経験になると思います。仕事を離れて育児をするという機会を得て、違う視点でものを見るというチャンスはすごく大きいと思います。(労働者)
- ・ 部下が育児参加しようとするとき、経験を踏まえて、ここまでならやれるといったアドバイスができるし、仕事の与え方、人事評価など色々な配慮ができると思います。(労働者)
- ・ 育児を妻任せにしておくのではなく、立場を入れ替えてみることで、お互いの問題や意識を共有できるのではないかと、せつかく家族でいるのだからお互いをちゃんと理解しあいたいという思いもありました。(労働者)

夫が育児や家事を分担することで、子育てで忙しい妻の心と身体に余裕ができます。仕事を持つ妻であれば、働き続ける上で夫の育児分担は欠かせません。

また、父親が子どもと触れ合う時間が増えることで、家族の絆が深まります。

- ・ 1日中つきっきりで子どもの面倒をみるのではなく、夫が毎日定時に帰ってきて、風呂に入れてくれるなど一息つける時間があるのは助かると妻は言っています。(労働者)
- ・ 妻は、出産によって仕事ができず、技術的な腕が落ちてしまうと悩んでいたので、妻の職場復帰がスムーズに進むと考えて、自分が育児休業を取得しました。(労働者)
- ・ 子どもと触れ合う時間が多くなれば、将来子どもが大きくなったときも、コミュニケーションが取れて、いい家庭ができるのではないかと思います。(労働者)

3 男性も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することを、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。

- ・ 「子育てセミナー」を開催し、父親に子どもとの接し方や遊び方を気づかせる機会を与えるようにしています。(人事担当者)

(4) 人事制度面の工夫

育児参加を躊躇する理由の一つに、育児休業を取ったことによって、同期の者よりも昇進が遅れることはないだろうか、所定労働時間内に効率よく仕事を切り上げ、成果をあげればきちんと評価されるのだろうか、といった評価の問題があります。

休業等を利用した場合の評価制度や昇格制度における取扱いがルール化され、管理職や従業員に正しく理解されきちんと運用されていることが、安心して育児休業等を利用できることにつながります。

- ・ 能力のある人を登用しようとしても、育児などの休職期間が業績の算定から外れてしまい、結果として昇給の機会が後回しになっていたため、評価期間の過半以上出勤していれば評価の対象とすることとしました。(人事担当者)
- ・ 昇進試験の受験資格要件に勤務期間を課しているため、「育児休業期間に会社が定めた通信教育を受けた場合には、休業期間中も働いたこととみなす」という制度を導入しました。(人事担当者)

働いた時間ではなく、成果により評価することもポイントです。

- ・ 休みを取ったから、短時間勤務だからと言って直接評価が下がる仕組みにはしていません。アウトプットで評価します。(人事担当者)
- ・ 基本的には結果を出せばいいわけです。いくら遅くまで残っていても結果を出せなければダメです。(人事担当者)
- ・ 個人個人が仕事の目標設定をし、それを達成するためにどういう働き方をするのかということを含めて、業績評価の点から上司と部下の間でのコミュニケーションが必要だと思います。(経営者)

ワーク・ライフ・バランスを考慮した短時間勤務制度を設けた企業もあります。

- ・ 両立支援制度があっても利用されないという状況を変えるために、労働時間も業務分担も賃金も通常の社員の2分の1という社員制度を創設しました。多様な勤務パターンにせず、それぞれを2分の1の仕組みにすることにより、効率的な要員配置、評価の公平性の確保等マネジメントをし易くするとともに、労働者に時間的制約の中でやりがいを感じられる仕事を与え、成果を正当に評価するシステムに整備しました。(人事担当者)

育児休業制度等を男性も使いやすいように見直すことも効果的です。

- ・ 育児休業を子どもが満3歳まで、妻が働いていなくても取得できることにしました。(人事担当者)
- ・ 育児休業期間が2週間以下であった場合は、男女を問わず、有給にしました。(人事担当者)

子どもを育てながら働き続けやすい環境整備のために、企業が事業所内に保育施設を設けたことにより、子どもの送迎を担当するようになった男性もいます。

- ・ かつては女性が少ない職場でしたが、会社が女性の採用・登用を進めた結果女性の配置が増え、さらに女性が働き続けられる職場を目指して企業内保育所が設けられました。自宅の近くの保育園に入れなかったため、自分が、片道1時間かけて子どもとマイカー通勤し、保育所の送迎を担当することになりました。(労働者)

(5) 労働時間管理面の工夫

日常的な育児参加を可能にするためには、まず、労働時間の管理が重要です。残業がない企業、年次有給休暇の取得率が100%という企業は、改めて「男性の育児参加」と言わなくても、日常生活の中で自然に家族の営みが行われています。

「毎日がノー残業デー」という企業は、通常の勤務時間内に仕事の密度を上げるため様々な工夫をしています。

また夜の9時には消灯する企業や、週1日は定時退社日にしている企業もあります。仕事にメリハリをつけ、少しでも、社員が健康で自分らしい生活を送れるようにという工夫です。

- ・ 仕事の優先順位を付けて、無駄な仕事をカットすることで、残業が3割から5割減りました。まず、仕事の目標を立て、仕事の仕方も変えることで、短時間でも生産性が上がり、効率が良く質の高い仕事ができるようになると思います。(経営者)
- ・ 午後6時までが勤務時間ですが、6時30分には全員オフィスの外に出ることを目指して、

総務課員が職場内を見回り、一斉に消灯しています。そのため、「がんばるタイム」を設け、昼食後の2時間は、電話や来客の対応、打ち合わせ等を禁止して、社長以下全員が自分自身で抱えている仕事に集中し、残業なしで帰ろうという運営をしています。(人事担当者)

- ・ 毎日、社員一人一人が労働時間をコンピュータに入力するようになっており、月の途中で残業時間が上限になると、警告が出て、自分で入力できなくなってしまうようになっています。その場合は、上司に申し出をし、上司が業務配分を考え、許可をすると、上限時間を変更することができます。(人事担当者)
- ・ 長時間労働をせざるを得ないような現実があるのもよく分かりますが、本当にそのような働き方が企業の生産性を上げているのかということも、まだ真剣に考えていないのではないかと思います。育児をしながら働く時間のない女性たちは、定時に帰るために非常に効率的に生産性の高い仕事をしています。(経営者)

生産現場で不良品が出た場合にその原因を分析するように、なぜ残業が増えるのかについて原因を追及することは、仕事の効率化を図り、生産性を上げることに繋がります。

企業価値を高める戦略として、計画的に残業の削減に取り組んでいる企業もあります。

- ・ 収益力を高め成長力のある経営体制に生まれ変わろうという計画にあわせて、時間外労働のコスト削減を図るため、3年間かけて三六協定の上限時間を大幅に下げました。さらに、原則、間接職場では深夜業をなくすという取組を始め、夜の10時以降は上司の申請がなければ勤務できないことにしました。(人事担当者)

現場の管理職のマネジメントにより、残業時間の管理をこまめにする、メリハリのある働き方をとする等の残業時間削減の工夫が行われています。

労働時間管理が、管理職のマネジメント力の評価項目に盛り込まれている例もあります。

- ・ 残業の時間管理は上司がこまめにしており、残業の多い者に対しては少なくするようにという指示があったり、業務が振り分けられたりしています。(労働者)
- ・ 月によって残業時間の上限にメリハリをつけたり、土・日出勤した場合は、極力代休を取ってもらうようにしています。(管理職)
- ・ 時間外労働の管理を目標に掲げ、達成状況を把握し、仕事の配分を的確に見直しているかどうかを管理職の評価項目に入れています。(人事担当者)

育児参加している男性の多くが、時間管理を意識して働いています。

- ・ だらだら残業しないように、1日にやることを順序立ててメモしてからスタートしています。(労働者)
- ・ 凝縮して仕事をすれば、ある程度は時間を短くし、それなりの成果を出すことができますと思います。以前に比べ、計画的に仕事をし、計画どおり終わらないときには、早めに上司に相談したり、同僚に引き継ぎを依頼するようになりました。(労働者)
- ・ 急に子どもの病気で休まなければならいこともあるので、普段から何か起きても対応できるように、できるだけ前倒して仕事をするように心がけています。(労働者)

☆ 働き方と生産性

長時間労働が企業の競争力を支えており、今の働き方を見直すと、生産性や企業の競争力が落ちる、という見方がありますが、本当でしょうか？

労働時間と生産性に関する研究では、時間当たりの生産性（平均効率）が最大となる月間労働時間は161.45時間と推計され、実労働時間（178時間）がこれを上回ることで、より4分の1程度生産性が下がっていることが明らかにされています。（小倉一哉・坂口尚文「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」（2004年））

また、仕事と家庭の両立支援と企業業績との関係を調査した結果をみると、①育児休業制度並びにいくつかの短時間勤務制度の導入は、短期的には企業業績にマイナスの効果をもたらす可能性もあるが、それを従業員の能力発揮を促し、育児中の者だけに対象を限定するのではなく、従業員全体のワーク・ライフ・バランスを支援するという認識の下で導入・運営することによって、長期的には企業業績にプラスの影響が及ぶこと、②両立支援策及び女性の能力発揮を重視している企業の株式は長期的に投資収益率が高いことが観察されています。（ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」（2006年））

さらに、民間の調査研究機関である世界経済フォーラムが作成した国別の国際競争力のランキングをみると、労働時間の長さや国の国際競争力との間には特に関係はなく、国際競争力が高いとされている国には、労働時間が短い国も少なくないことがわかります。

世界経済フォーラムによる2005年国際競争力（総合評価）と労働時間

順位	国	週あたり労働時間（製造業）
1	フィンランド	37.5 (2003) a
2	アメリカ	40.9 (2002) b
3	スウェーデン	37.5 (2003) a
4	デンマーク	37.5 (2003)
5	台湾	43.2 (2002) a
6	シンガポール	49.0 (2003) b
7	アイスランド	42.3 (2002) a
8	スイス	39.6 (2003) a
9	ノルウェー	36.3 (2003) a
10	オーストラリア	38.5 (2003) a
12	日本	43.1 (2003) a

資料出所：国際競争力の順位は、WORLD ECONOMIC FORUM “The Global Competitiveness Report 2005-2006” によるもの。週あたり労働時間は、ILO “Yearbook of Labour Statistics” (2004) (aは実労働時間、bは支払い労働時間、台湾については月間労働時間より推計) によるもの（ただし、デンマークは、STATISTICS DENMARK “Statistical Year Book 2004” による）。

これらの調査結果をみるかぎり、働き方、特に長時間労働を見直すことは、生産性や企業の競争力を下げることにはならないと言えるでしょう。

(6) 要員管理や仕事の管理

育児休業者や短時間勤務者が出た場合の職場の体制整備については、部門長や現場の管理職の裁量に任されている場合も多いと推察されますが、職場のニーズに応じて適切に対応する仕組みがあれば、同僚の負担が軽減され、職場に遠慮することなく制度が利用できるようになります。

育児休業期間の長短や職場の状況等に応じて、代替要員の確保を行うほか、チームで仕事をしている場合には、仕事や情報の共有化、業務量の調整、コミュニケーションへの配慮等様々な工夫を直属の上司が中心となって行っている企業もあります。

- ・ 周囲のバックアップが重要です。休業で抜けた人の分を誰がどのように分担するかをよく打ち合わせますが、仕事を共通化しているため、人が変わっても、その仕事を吸収し、やりくりできるようにしています。(管理職)

- ・ 育児をしている人の仕事の負担を軽減する場合には、独身者に対しても、稽古事や旅行など生活時間の確保にも配慮するなど、職場の従業員全体のコミュニケーションを取ることが必要です。(管理職)
- ・ 部下との面談時には、仕事とプライベートの両面を聞き出すようにして、育児等の問題も言い出しやすいようにコミュニケーションに努めています。(管理職)
- ・ グループ内に育児に理解のある者とそうでない者がいる上、理解があっても仕事の負担が重くなると、段々雰囲気が悪くなってきます。特定の人に仕事が偏らないよう対応しますが、最後は気持ちの問題になるので、話し合いによってカバーするようにしています。(管理職)

育児休業取得者の多い、女性の場合に培われてきたノウハウを参考にすることも考えられます。

- ・ 管理職に理解があって、周りにも育児経験者がいるチームほどお互いにやりやすいようです。ノウハウも溜まっているし、「お互い様」というところがあるようです。そのノウハウや成功事例をできるだけ共有できるようイントラネットなどで紹介を始めようとしているところです。(人事担当者)

男性労働者自身も育児休業を取得する前から、周囲との調整をしたり、仕事の段取りをつけるなど円滑に休業に入れるよう工夫しています。また、復職時にも、休業中の状況把握等に努めています。

- ・ 1ヶ月の休業であれば、長期の出張と変わらないので、育児休業を取り始める前に、不在にしても困らないよう仕事の段取りをしておきました。(労働者)
- ・ 育児休業からの復職時には、自分で勉強し、分からないところは担当者に聞いて、状況を把握するようにしました。(労働者)

(7) 従業員への情報提供

制度があっても使われないことの原因に、「使えることが知られていない」ということが挙げられます。また、身近に実際に制度を使っている男性の例がほとんどない場合が多いことから、色々な事例を紹介することによって、男性も育児参加しやすくなると考えられます。

- ・ 第2子の出産時に、第1子の面倒をみたり、入退院の世話をする人がいないので、育児休業を取りたいと思って、労働組合に相談したところ、会社の制度についてきめ細かくアドバ

イスを受けました。出産前から妻をサポートすることができて、助かりました。(労働者)

- ・ 社内の広報誌に育児休業を取得した男性労働者の体験談を掲載し、広く知ってもらうようにしています。(人事担当者)

ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織を設けたところ、男性からの相談が半数を占め、なかでも20歳代後半から30歳代にかけての相談が多いという例もあります。

- ・ 育児・介護・働き方等を含めた相談窓口を設置しました。育児・介護についての情報提供、相談対応など1対1でのサポートを実施しています。(人事担当者)

< 企業経営とワーク・ライフ・バランス >

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事の目標とそれを達成するための多様な働き方を労使で協議し、新しい時代の生き方を創造すると同時に生産性向上を目指そうとするものである。このワーク・ライフ・バランスの実現により企業にとっては、短期的には女性の持つ能力を引き出すことが可能となり、中長期的には業績拡大に大きく寄与することになる。男性の育児参加はワーク・ライフ・バランスを実現するためのひとつの重要な仕組みである。

(株式会社東芝 取締役会長 岡村 正氏)

社会の価値観の変化にともない、仕事も生活も同じように充実させることを望む人々が着実に増えている。企業も、優秀な人材を採用し、活躍してもらうためには、ワーク・ライフ・バランスに配慮することが必要だ。多様な働き方を認めることが、社員の意欲と能力を引き出し、ひいては企業業績の向上に結びつくことを、多くの経営者の方に理解していただきたい。

(日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役会長 北城 恪太郎氏)

人口減少社会の下では、企業には、能力・意欲のある人は男女を問わず働き続けられる環境を築くことが求められる。そのひとつの方策として長時間労働が評価される仕組みや風土を改め、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことがある。働き方や意識の改革を進め、“男性も育児に参加できる”条件を整えることは企業が21世紀に生き残る必要条件のひとつである。

(東京電力株式会社 常務取締役 山崎 雅男氏)

人材が企業の競争力の支える時代となりました。競争力を維持・向上していくためには、男女別なく、多様な人材が、意欲と能力を十分に発揮できる環境整備が不可欠です。「仕事中心型」の男性従業員のみを前提とした組織や働き方を見直し、仕事と仕事以外の生活が両立でき、ワーク・ライフ・コンフリクトが生じない職場作りが企業に求められています。

(東京大学社会科学研究所 教授 佐藤 博樹氏)

< 男性も育児参加できる働き方へ >

男性が育児参加できるためには、現在の働き方を見直さなければなりません。働き方を見直して、仕事と私生活のバランスを取ることが必要です。持てる力を十分発揮していきいきと働くことと、かけがえのない家族との大事な時間を過ごしたり、自分自身の成長のために勉強したり楽しんだりすることは、私たちの悔いのない人生を送るためにどちらも必要なことだと思います。

(NECラーニング株式会社 代表取締役執行役員社長 内海 房子氏)

男性の育児参加・家事分担は女性の活躍の機会拡大に資することが期待される。加えて夫の育児家事体験が躰や思いやり等の点で子供の教育にも良い影響があろう。仕事と育児のバランスを重視する価値観の醸成は働く人々の生産性とモラルの向上につながるものと強く認識して進めていきたい。

(ライオン株式会社 代表取締役社長 藤重 貞慶氏)

育児を誰がするのかは個々人の問題だと思います。ただ、欧米諸国では女性の労働力率が高い国ほど出生率が高いのですが、日本では家事、育児の責任が女性に偏り過ぎていて労働力率が上がっても出生率が上がりません。日本の少子化を阻止するためには男性も育児に参加できるワーク・ライフ・バランスの取れた働き方が必要です。

(株式会社セブン&アイ・ホールディングス 常務執行役員 水越 さくえ氏)

安心して育児ができるなど安定した家庭生活と連動した職場環境は、労働意欲にもつながり、企業にとっては業績向上に結びつきます。男性は仕事、女性は育児という従来の構図から脱皮し、経営者と従業員とのコンセンサスと相互理解のもとに、男性も育児に参加できるワーク・ライフ・バランス企業への取組みが、今求められています。

(全国中小企業団体中央会 常務理事 山崎 克也氏)

今、問われる企業の子育て力 一

日本では核家族化が進み、雇用者比率が高まり、子供たちが大人と接触する機会は減りました。父親も子育てに参加し、良き大人の像を見せることが重要となっています。企業が父親の育児参加を助け、促すことは、父親の満足度を高めるだけでなく、今後の日本を背負う子供たちの育成にも大きく貢献します。子育てに企業が直接、間接的に携わることは本当に大切です。

(獨協大学経済学部 助教授 阿部 正浩氏)

< ワーク・ライフ・バランスの実現のために >

ワーク・ライフ・バランスは、これから企業が発展するキーワードである。実現には、まずトップが本気を示すこと、率先垂範していくこと。トップの本気が伝われば、管理職が変わる。管理職が変われば、社員に伝わる。社員が変わればその家族も変わる。こうやって社会は変わっていくのだと思う。トップの皆さんには、まずは最初の一人になること、行動し発信し続けることをお願いしたい。

(株式会社資生堂 執行役員 企業文化部長 大矢 和子氏)

ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が可能な企業こそが、男性も女性も、更には多様な人財の活躍を引出し、競争力を高めていける。そのためには、マネジメント主導で、かけた時間ではなく生産性の高さ、成果や貢献にフォーカスしたカルチャーを徹底すること、効率的な働き方の具体的な数値目標を提示することが必要だ。

(日産自動車株式会社 常務執行役員 川口 均氏)

企業のトップ、中間管理職、従業員、それぞれが「ワーク・ライフ・バランスの充実」が必要と考えている。皆が必要だと思うことは「当たり前」のことである。「当たり前のことを、当たり前に行えるかどうか」が、真に「よい会社」になるための条件であり、鍵である。

(株式会社損害保険ジャパン 取締役常務執行役員 中野 久氏)

ワーク・ライフ・バランスの基本は柔軟な働き方の実現です。そのためには、働く個々人が自ら望む生活スタイルを見据えて、働き方を根本的に見直していく必要があります。一方、企業は自社の実情に応じて、労働時間、就労場所などについて多様な選択肢を提供・整備することが求められます。生産性向上と生活の充実の調和が実現できるよう労使間で積極的な話し合いが行なわれることを期待します。

(社団法人日本経済団体連合会 専務理事 紀陸 孝氏)

わが国経済を支えている中小企業が、少子高齢化時代に生き残っていくためには、多様な人材の活用と働き甲斐のある職場づくりを進める必要がある。その成否は、経営判断の速さや機動性、あるいは『顔の見える組織』等の特色を強みとして生かせるかどうかにかかっている。

(東京商工会議所 常務理事 茂木 洋氏)

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参集者名簿

(業種別 50 音順、敬称略)

氏名	役職
内海 房子	NECラーニング株式会社 代表取締役執行役員社長
大矢 和子	株式会社資生堂 執行役員 企業文化部長
○ 岡村 正	株式会社東芝 取締役会長
川口 均	日産自動車株式会社 常務執行役員
◎ 北城 格太郎	日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役会長
中野 久	株式会社損害保険ジャパン 取締役常務執行役員
藤重 貞慶	ライオン株式会社 代表取締役社長
水越 さくえ	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 常務執行役員
山崎 雅男	東京電力株式会社 常務取締役
紀陸 孝	社団法人日本経済団体連合会 専務理事
茂木 洋	東京商工会議所 常務理事
山崎 克也	全国中小企業団体中央会 常務理事
阿部 正浩	獨協大学経済学部 助教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授
大谷 泰夫	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

(◎は座長、○は座長代理)

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について

本協議会は、企業経営者、経営者団体、有識者及び行政の参加により、企業経営の視点から、男性が育児参加できるようなワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の必要性和そのメリット、男性が育児参加できるようなワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を可能とする取組等について検討・提言するために、開催されたものです。

検討は、国の政策ではなく、企業の経営のあり方について経済界に提言することを目的に行いました。

また、協議会に先立ち、男性の育児参加について取組が進んでいる企業の人事担当者、経営者団体、有識者による検討会を6回にわたり開催するとともに、実際に育児参加をしている男性やその上司等へのインタビューを実施し、ポイントの整理を行いました。

この提言は、その成果をふまえ、さらに企業経営者の視点からの検討を加えて、取りまとめたものです。

労働局雇用均等室所在地一覧

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 変更なし 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 変更なし 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 310-0015 320-0845 371-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 水戸市宮町1丁目6-167 (平成18年12月11日移転予定) 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 未定 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 未定 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 102-0074 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ライト・アクセス・タワー 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル 千代田区九段南1-2九段第三合同庁舎14階 (平成19年3月移転予定) 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-831-3762 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎 (北館) (平成18年12月18日移転予定) 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 高知市南金田48番2号 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階 宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎