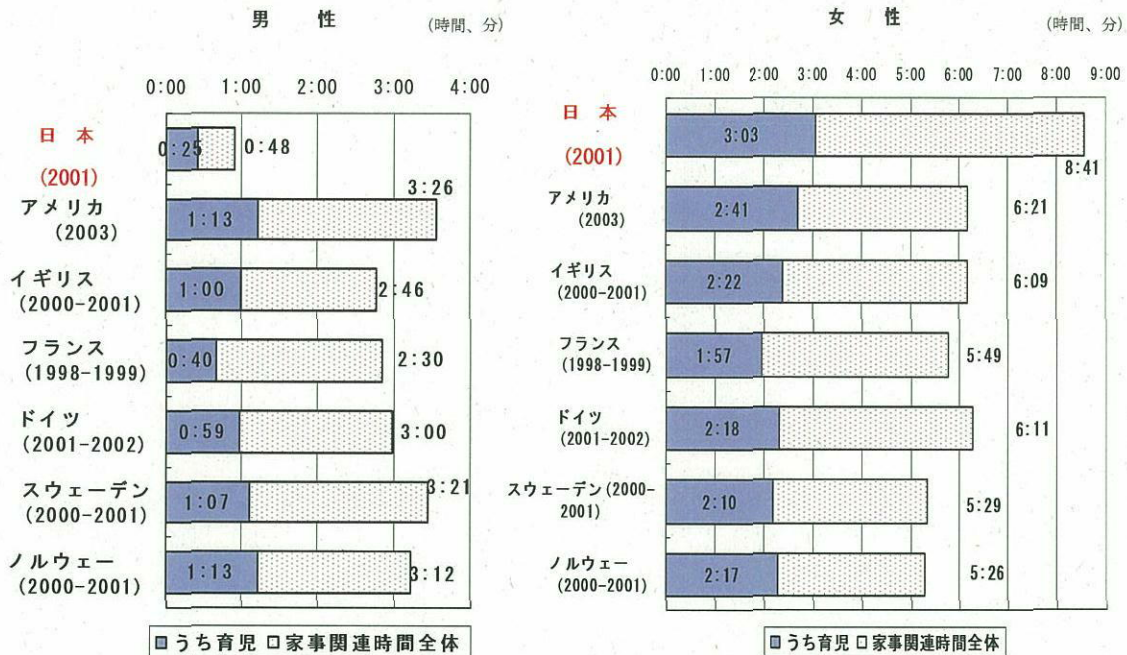


男性の育児参加の現状は？

日本人男性の家事・育児時間は非常に短い

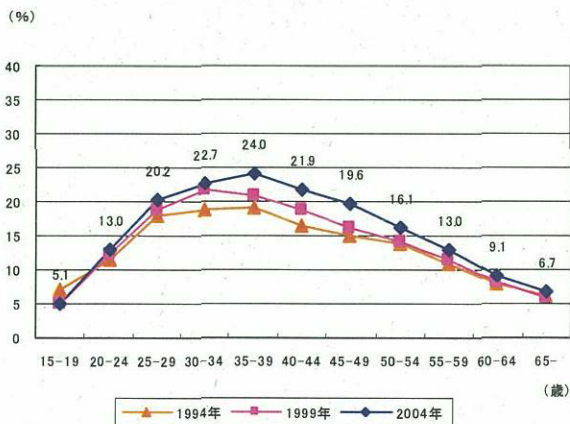
6歳未満児のいる男女の1日あたりの育児、家事関連時間（週全体）



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)

子育て世代の男性の4人に1人は労働時間が週60時間以上

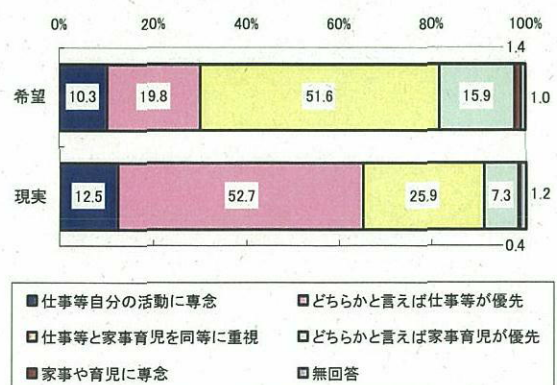
週60時間以上就業の雇用者の割合(男性)



(注) 休業者を除く従業者総数に占める数
資料出所：厚生労働省「平成17年度版労働経済の分析」

子育てを仕事と同等に優先させたいと希望しているが、現実には仕事を優先

父親の子育ての優先度



資料出所：U F 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

男性も育児参加できる働き方をすすめることが なぜ企業にとって必要なのか？

従業員のニーズへの対応

子育て世代の男性の多くが、仕事も家庭も大切にしたいと考えています。また、共働き世帯が増加し、夫婦で育児を分担できる職場環境は男女共通のニーズとなっています。

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、育児参加できる働き方を実現する必要があります。

多様な人材の活用

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、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。女性の活躍を進めるためにも、男女とも子育てできる働き方が必要です。

仕事時間と生活時間のバランス実現

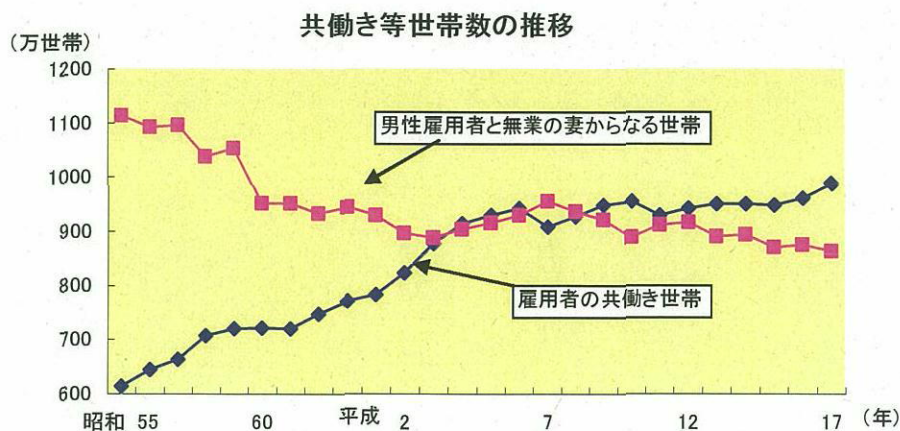
従業員の働きすぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となります。また、夫が家庭を顧みることができず妻が心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができず仕事に支障をきたすことにもなりかねません。

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、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す。

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えていきます。

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。



(備考) 「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。