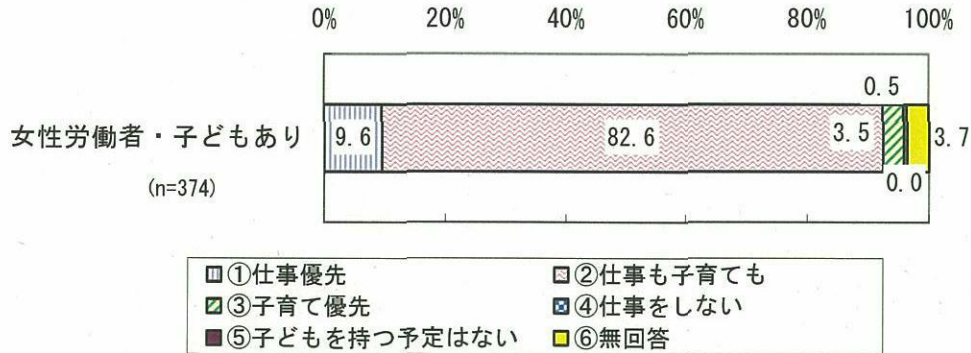


子どものいる女性労働者の多くは、夫に対して子育てに時間をかけてほしいという希望を持っている。

夫の働き方についての希望

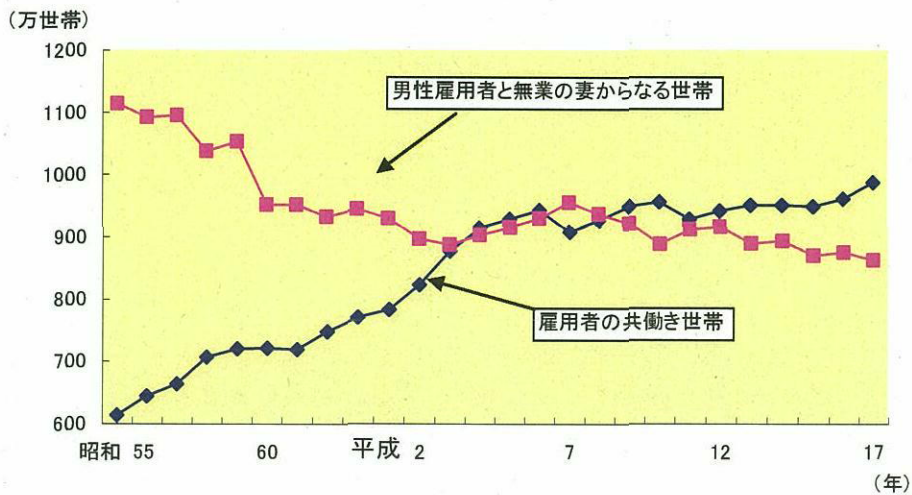


資料出所：こども未来財団「平成16年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書」

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。

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)
- ・ 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)
- ・ 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)

③ 生活時間と仕事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、生活時間と仕事