

- ・ 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日は定時退社日と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分の1から4分の1に減りました。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、