

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ないこともあるので、普段から何か起きても対応できるように、できるだけ前倒しで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？

労働時間と生産性の関係についての研究では、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により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ので、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)

4 協議会参集者からのメッセージ

< 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)