

男性が育児参加できる働き方をすすめるための

## 取組のポイントは？

経営者は・・・

### 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にするためには、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、そのような働き方ができる企業風土づくりに取り組むことが必要です。

### 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も必要です。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。

### \*\*\* ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて \*\*\*

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)

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。皆が必要だと思ふことは「当たり前」のことである。「当たり前のことを、当たり前に行うことができるかどうか」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)