

男性も育児参加できる ワーク・ライフ・バランス企業へ — 環境変化に対応する企業経営 —

<概要>

(仮題)

それは、社長のひとことから始まった

その企業は残業もあるごく普通のメーカーでした。平成3年に社長の発案で週1日のノー残業デーを始めました。はじめはなかなか守られませんでした。定時退社の実現にこだわる社長は何回も繰り返し指示をし、管理職が職場を巡回したり、強制的に消灯する取組を始めました。定時に帰るため、会社をあげて仕事への集中度を高め、段取りを工夫しました。仕事を効率化し、無駄な仕事はやめました。取引先にも事情を説明し、理解を求めました。ノー残業デーはだんだん増え、平成15年から毎日がノー残業デーになりました。~~残業代も不要になりました。~~

この企業はこの19年間連続で増収増益を続けています。

平成18年9月

厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会

男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会参集者名簿

(業種別 50 音順、敬称略)

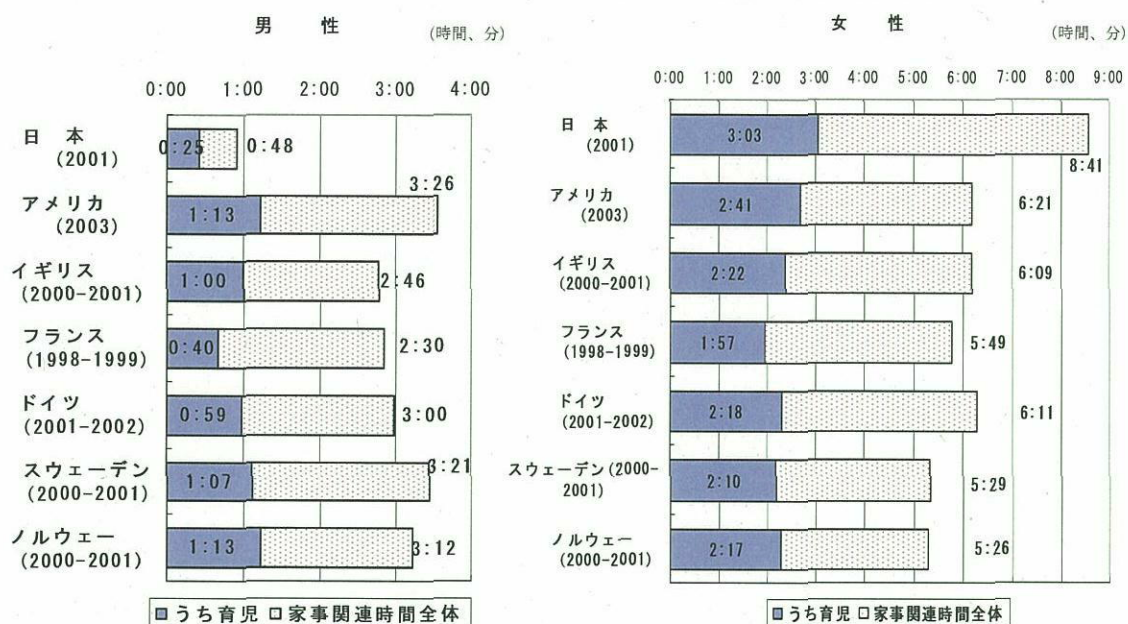
氏 名	役 職
内海 房子	N E Cラーニング株式会社 代表取締役執行役員社長
大矢 和子	株式会社資生堂 執行役員 企業文化部長
○ 岡村 正	株式会社東芝 取締役会長
川口 均	日産自動車株式会社 常務執行役員
◎ 北城 恪太郎	日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役会長
中野 久	株式会社損害保険ジャパン 取締役常務執行役員
藤重 貞慶	ライオン株式会社 代表取締役社長
水越 さくえ	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 常務執行役員
山崎 雅男	東京電力株式会社 常務取締役
紀陸 孝	社団法人日本経済団体連合会 専務理事
茂木 洋	東京商工会議所 常務理事
山崎 克也	全国中小企業団体中央会 常務理事
阿部 正浩	獨協大学経済学部 助教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授
大谷 泰夫	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

(◎は座長、○は座長代理)

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）



(注) 各国調査で行われた調査から、家事関連時間（日本：「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ：“Household activities”, “Purchasing goods and services”, “Caring for and helping household members”, “Caring for and helping non-household members” の合計、欧州：“Domestic Work”）と、その中の育児（Childcare）の時間を比較した。

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）

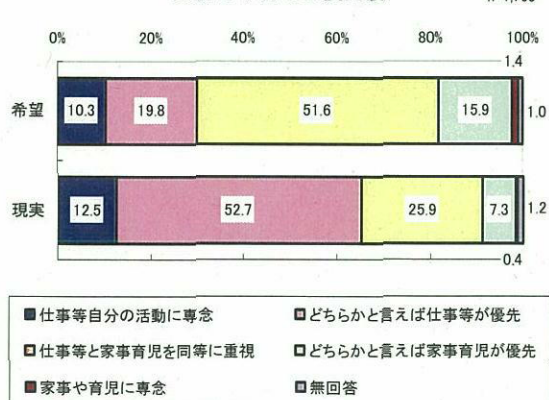


(注) 休業者を除く従業者総数に占める数

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

男性が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？

子育ては、従業員個人の課題であり、企業が関わるべきものではないとの考え方があります。

しかし、従業員の意欲・能力を十分に引き出し、企業の活力を高めるためには、従業員の子育て支援を含め、仕事と生活の両立を可能とする働き方を実現することが必要になっています。

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。

*** 男性も育児参加できる働き方へ ***

男性の育児参加・家事分担は女性の活躍の機会拡大に資することが期待される。加えて夫の育児家事体験が躰や思いやり等の点で子供の教育にも良い影響があろう。仕事と育児のバランスを重視する価値観の醸成は働く人々の生産性とモラルの向上につながるものと強く認識して進めていきたい。

(ライオン株式会社 代表取締役社長 藤重 貞慶氏)

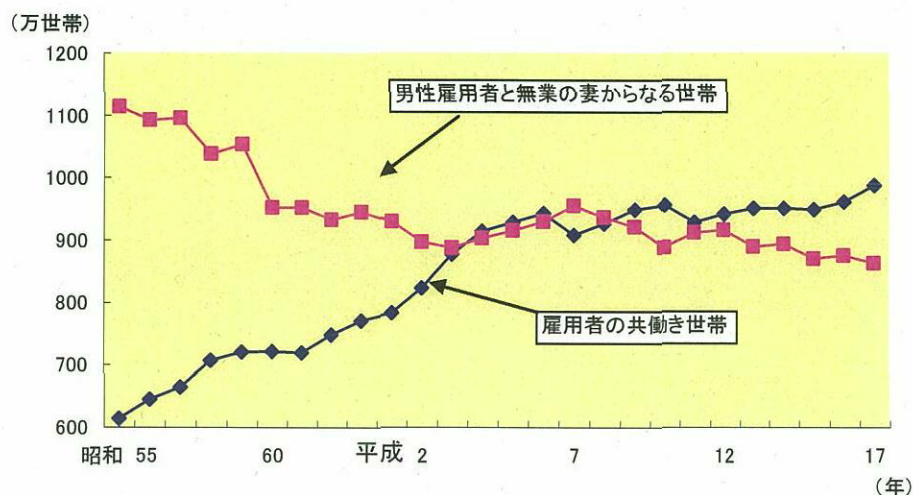
男性が育児参加できるためには、現在の働き方を見直さなければなりません。働き方を見直して、仕事と私生活のバランスを取ることが必要です。持てる力を十分発揮していきいきと働くことと、かけがいのない家族との大事な時間を過ごしたり、自分自身の成長のために勉強したり楽しんだりすることは、私たちの悔いのない人生を送るためにどちらも必要なことだと思います。

(NECラーニング株式会社 代表取締役執行役員社長 内海 房子氏)

育児を誰がするのは個々人の問題だと思います。ただ、欧米諸国では女性の労働力率が高い国ほど出生率が高いのですが、日本では家事、育児の責任が女性に偏り過ぎていて労働力率が上がっても出生率が上がりません。日本の少子化を阻止するためには男性も育児に参加できるワーク・ライフ・バランスの取れた働き方が必要です。

(株式会社セブン&アイ・ホールディングス 常務執行役員 水越 さくえ氏)

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。

男性が育児参加できる働き方をすすめることは

企業にとってどんなメリットがあるのか？

男性が育児参加できるような働き方をすすめ、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、従業員の生活を充実させるだけではなく、企業にも様々なメリットをもたらします。

優秀な人材の確保・定着

優秀な人材の確保、定着は、企業の成長にとって不可欠です。労働者が希望するライフスタイルを実現できる環境を提供することは、賃金やキャリアアップと並んで、優秀な人材を惹きつける、**重要な要素の一つ**となります。

従業員の意欲の向上、生産性の向上

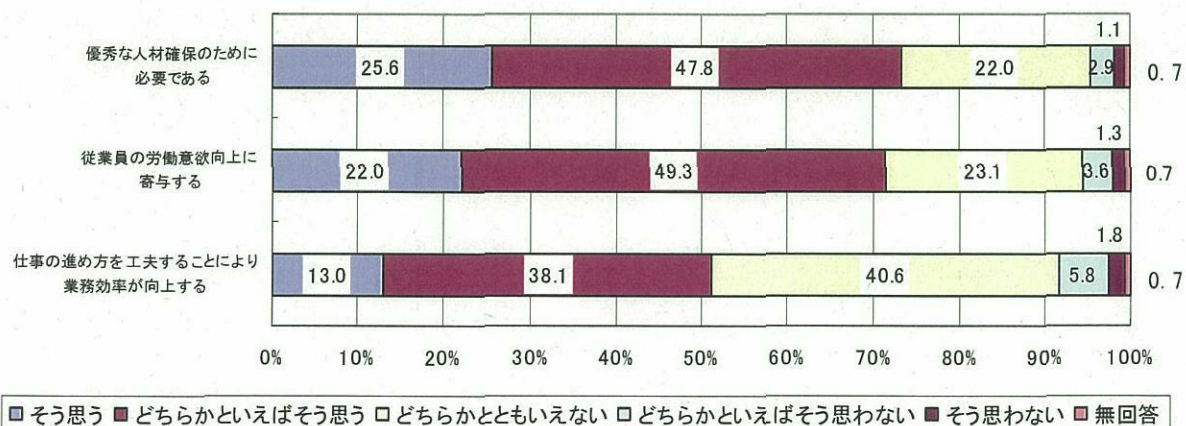
従業員の希望するライフスタイルが実現できる環境を整備することで、職場環境に対する満足感を高め、従業員から高い勤労意欲と能力を引き出すことができます。

また、従業員が仕事から離れる時間を持つことで、新たな視点を持ち、創造性が高まるなどの効果も期待できます。

仕事内容や進め方の見直し、効率化

育児休業や短時間勤務は、職場における業務配分方法の見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけになります。

両立支援の取組に対する企業の考え



資料出所：(株) ニッセイ基礎研究所「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」(平成17年)

*** 企業経営とワーク・ライフ・バランス ***

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)

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)

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)

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響



資料出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成 17 年）

調査対象：企業（従業員規模 100 人～300 人：1000 社、300 人超：3000 社）において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者

男性の育児参加を支援している企業はこうに考えています

社員の意識の 変化に対応

育児に参加したいという男性は若い人ほど増えており、仕事と家庭生活、育児とのバランスを取れるような仕組み、風土がないと社員にストレスがたまるし、働きがいも感じられなくなってしまうのではないかと。社員の意識の変化に対応するには育児参加できる働き方を推進しなくてはならないと考えます。(人事担当者)

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)

多様性のある 組織づくりの ために

ライフステージに 応じた ワーク・ライフ・ バランスを

従業員がそれぞれのライフステージに応じて、最大限の実力を発揮しうる制度を作っていくべきだと思います。そういった面でワーク・ライフ・バランスの支援をしていくことも重要だと思っています。(人事担当者)

ある程度の規模の会社が、きちんとビジネスをして、社会の中で認知されようとするれば、人に優しい、誰でも無理なく働けるような働き方を考えていかなければなりません。かつてのように、働けるだけ働いて家庭のことは顧みないでいいという考え方は、社会的にも認められなくなっているのではないかと思います。

(人事担当者)

誰でも無理なく 働けるような 働き方を

優秀な人材の
確保のために

ワーク・ライフ・バランスを追求したいと思う人たちが
増えてきており、こういうことに配慮している会社に
優秀な人材は集まる。これは経営者にとっては非常に大
きなメリットです。(経営者)

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)

短時間でも
効率の良い仕事を

ワーク・ライフ・バランスとは？

(仕事と生活の調和)

ワーク・ライフ・バランスとは、働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組めなくなるのではなく、両者を実現できる状態のことです。

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現が企業経営上の課題として注目されるようになった背景には、働き手の変化があります。働き手のライフスタイルが「仕事専念型」であった時代には、ワーク・ライフ・バランスの実現を求める声はありませんでした。しかし、働く女性や共働き世帯の増加など働き手や夫婦のあり方が変化し、仕事以外にも「やりたいこと、やらなければならないことがある」層が増えてきました。こうした結果、企業として、従業員が能力を十分に発揮できる環境を整備するためには、「仕事専念型」の従業員を前提とした働き方を見直し、仕事と生活を両立できる状態、つまりワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方を整えていくことが必要になりました。

仕事と生活の軸足の置き方は、働き手によって、またライフステージによっても違います。このため、個々人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様です。また、「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、学習、健康などさまざまなものがあります。このような従業員のライフスタイルの多様性を踏まえ、各人が自分に適したワーク・ライフ・バランスを実現できるような取組が求められます。そのためには、効率的な働き方や柔軟な働き方、さらには働き方のバリエーションを増やすことが重要です。

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必要があります。

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。皆が必要だと思うことは「当たり前」のことである。「当たり前のことを、当たり前に行えるかどうか」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)

人事担当者や管理職は・・・

現状の把握・制度の整備

男性が育児参加できるような働き方をすすめるための取組内容は、企業の状況によって異なります。

男性の育児参加に対する従業員の意識やニーズ、現状、課題を把握し、男性も女性も利用しやすい仕事と育児の両立支援制度を整備しましょう。

管理職や従業員の意識改革

いくら制度が整っていても、「使える制度」になるかどうかは、現場の管理職や従業員の意識にかかっています。特に、男性の育児参加のポイントとなる現場の管理職の意識を変えるためには、育児参加が意欲向上や仕事の効率化につながることで、ワーク・ライフ・バランスは子育て世代だけでなく従業員全体の働きやすさにつながるなどについて理解を進める取組が必要です。

人事制度面の工夫

従業員が安心して育児休業等を利用できるようにするためには、育児休業等を利用した場合の評価制度や昇格制度における取扱いがルール化され、管理職や従業員に正しく理解され運用されていることが重要です。

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、労働時間の管理が重要です。「ノー残業デー」の設定など、残業の削減に取り組むことは、仕事にメリハリをつけ、仕事の効率化・生産性の向上にもつながります。企業戦略としての計画的な取組、現場の管理職のマネジメントによるこまめな時間管理などの工夫が必要です。

要員管理や仕事の管理

育児休業や短時間勤務等の制度の利用者が出た場合は、職場のニーズに応じた体制整備によって、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。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、直属の上司が中心となって、仕事や情報の共有化、業務量の調整等の工夫をすることが必要です。

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。

労働局雇用均等室所在地一覧

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所 在 地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 変更なし 024-536-4609 029-224-6288 未定 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 変更なし 024-536-4658 029-224-6265 未定 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 変更なし 960-8021 310-8511 310-0015 320-0845 371-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 (平成18年10月2日移転予定) 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 水戸市宮町1丁目6-167 (平成18年11月移転予定) 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 未定 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 未定 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 102-0074 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド・アキス・タワー 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル 千代田区九段南1-2九段第三合同庁舎14階 (平成19年3月移転予定) 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-831-3762 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 高知市南金田48番2号 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎