資 料
No. 1-1

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 ―

（仮題）

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

＊＊＊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が、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。

この企業では、男性の育児参加を進めるための特別な取組は何もしていません。残業がないので、従業員は、男性も女性も、退社後の時間に子育てでも勉強でも介護でもやりたいこと、やらなければならないことができます。

＊＊＊＊＊

ある企業で、第1回の女性リーダー研修を実施したときのことです。研修もヤマ場を迎えたある日、研修事務局のＭさんは、参加者の女性社員Ａさんから、子どもの幼稚園の入園式なのでどうしても休みたいとの連絡を受けました。Ａさんは社内結婚で夫も社員なのです。Ｍさんは「ご主人に代わってもらえないのですか？」とＡさんに聞きましたが、Ａさんは、「一応夫に言ってみたけれども、妻が会社に行くために自分が仕事を休むのは耐えられないと言われた」と言うのです。

Ｍさんは考えました。その日一日だけのことなのに、しかもＡさんにとっては非常に大切なステップの日なのに、譲れないほど男性のワーク・ライフ・バランス感覚というのは男中心なのか。女性の活躍支援を本気で進めようと思ったら、男性の考え方を変えないと大きな障害になる。前に進もうとする女性社員のスカートを踏んでいるのが自社の男性社員なら、それを変えるために会社として何かできることがあるのではないか。

目　　次

1　男性の育児参加とワーク・ライフ・バランスの推進　・・・・・・・・・・　１頁

2　男性が育児参加できる働き方の必要性とそのメリット

（1）　企業にとっての必要性
　①　従業員のニーズへの対応　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３頁
　②　多様な人材の活用　－　特に女性の活躍に向けて　・・・・・・・　５頁
　③　~~生活~~仕事時間と~~仕事~~生活時間のバランスの実現　・・・・・・・　５頁
　④　ＣＳＲ（企業の社会的責任）の遂行　・・・・・・・・・・・・・・　８頁

（2）　企業にとってのメリット
　①　優秀な人材の確保・定着　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８頁
　②　従業員の意欲の向上、生産性の向上　・・・・・・・・・・・・・　９頁
　③　仕事の内容や進め方の見直し、効率化　・・・・・・・・・・・・　１０頁

（3）　男性労働者や家族にとってのメリット　・・・・・・・・・・・・・　１１頁

3　男性が育児参加できる働き方を可能とする取組

（1）　企業理念・企業風土　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１２頁
（2）　トップの姿勢や取組　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１２頁
（3）　管理職や従業員の意識改革　・・・・・・・・・・・・・・・・・　１３頁
（4）　人事制度面の工夫　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１５頁
（5）　労働時間管理面の工夫　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１６頁
（6）　要員管理や仕事の管理　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１９頁
（7）　従業員への情報提供　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２０頁

4　協議会参集者からのメッセージ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２２頁

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。

1　男性の育児参加とワーク・ライフ・バランスの推進

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では、男性の育児参加を切り口として広く働く人のワーク・ライフ・バランスを考え、企業経営の視点からその推進のための提言をまとめました。

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がもっとも重要と考えているのは以下の３点です。

（ワーク・ライフ・バランスは企業の競争力を高める）

ワーク・ライフ・バランスは、優秀な従業員の確保定着や、従業員の意欲の向上を通じ、企業の競争力を高めます。

また、生活と両立しやすい働き方により、女性や高齢者を含め、多様な価値観や生活経験をもつ人材の能力が活用され、企業経営にメリットをもたらします。

（仕事も家庭も大切にしたいという、男性の声）

共働きの増加や若い世代の意識の変化を背景に、仕事も家庭も大切にしたいという男性の声は確実に増えています。なぜ企業が男性の育児に配慮することが必要なのか。その第一の答がここにあります。

（子育て中の両立から、みんなのワーク・ライフ・バランスへ）

冒頭の企業の男性従業員は、「残業がないので、子どもがいてもいなくてもみんな早く帰る。だから結果的に子どもと一緒に過ごす時間がある。育児中の人だけお先に、というのでは帰りにくい。」と語っています。

男性が育児参加しやすい職場とは、つまるところ、従業員全員のワーク・ライフ・バランスが実現されている職場です。

☆　☆　☆

なお、提言にあたっての重要な視点として、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は以下の点を明らかにしておきたいと考えます。

（労働者のライフスタイル選択と企業の関わり）

夫婦で育児や介護をどう分担するかは、労働者個人の選択であり、企業が介入することではありません。

一方で、かりに男性労働者が夫婦で育児を分担できる働き方がしたいと希望しても、職場の制度や雰囲気のためにそれができず、結果として、夫は仕事に専念し、育児は妻が担

うというような特定のライフスタイルをとらざるをえないとすれば問題です。
このようなことがあるとすれば、企業としては、従業員が特定のライフスタイルをとらざるを得ないということのないよう、制度の整備や職場風土づくりをしていく必要があるのではないでしょうか。

（職場間、企業間の育児支援のバランス）

男性が育児参加できず、両立支援の利用者のほとんどが女性という現状のままだと、企業の中で、女性の多い部署に休業者が集中するなど部署間の育児支援のアンバランスが生じます。
同じことは、女性従業員の多い企業と男性従業員の多い企業の間でも起こります。「ウチは女性社員が多いから育児休業や両立支援は相当やっている。仕事のやりくりはそれなりに大変だ。ウチの女性社員の夫はなんで育児休業を取らないんだ？」と言う経営者もいます。夫の勤め先で男性が育児参加できないことが、職場間や企業間の育児支援のアンバランスを生み出す原因となっていることに留意する必要があります。

（男性の育児参加の多様性）

働く男性の育児参加は、育児休業だけではありません。また、共働き家庭にも限られません。子どもをお風呂に入れるために早めに退社する、子どもの看病や妻の体調不良のために休む、保育所への迎えのために夫婦交替で定時に退社する、在宅勤務や短時間勤務を利用する、妻の出産時に数日の休暇をとる、短期・長期の育児休業を利用するなど、さまざまなパターンがあります。
男性従業員のニーズに応じ、休業だけでなく、多様な育児参加が可能なワーク・ライフ・バランスを推進することが望ましいといえるでしょう。

☆　☆　☆

男性が育児参加できる働き方を実現することは、企業にとってなぜ必要なのでしょうか。また、どのような経営上のメリットがあるのでしょうか。
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では、実際に男性の育児参加のニーズに応える取組を行っている企業の人事担当者、育児参加している男性、その上司に当たる管理職へのインタビューをもとに整理してみました。

2　男性が育児参加できる働き方の必要性とそのメリット

（1）　企業にとっての必要性

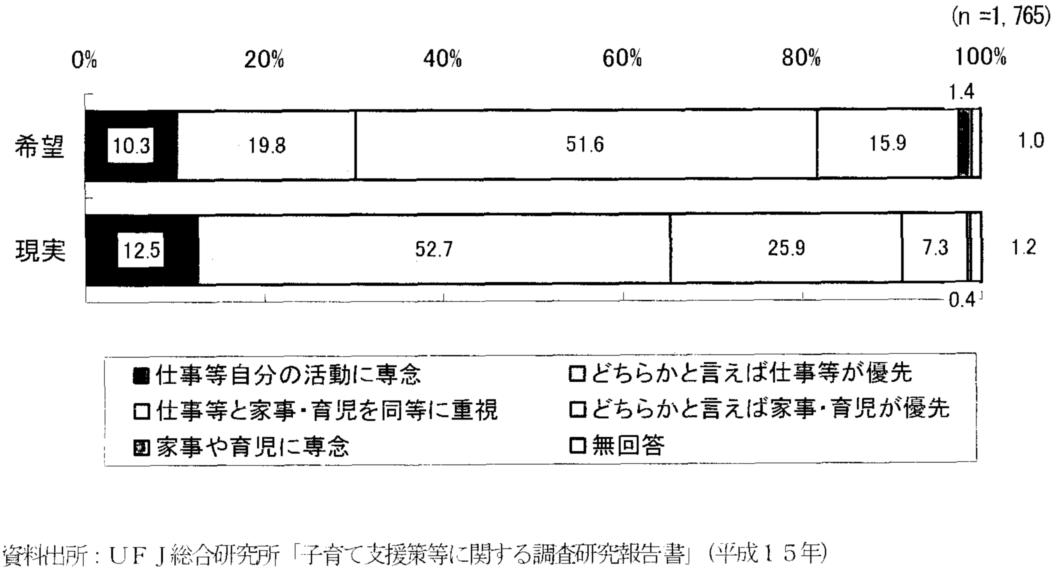
①　従業員のニーズへの対応

子育て世代の男性の多くが、仕事も家庭も同じように大切にしたいと希望しています。また、夫が雇用者の世帯をみると、共働き世帯は年々増加しており、平成９年以降は共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回るようになっています。しかしながら、企業の中には、「夫は仕事、妻は家事」と分担していた時代の考え方や働き方が根強く残っており、子育て世代の意識やライフスタイルとのギャップが生じているのではないでしょうか。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ていく必要があります。

・　育児に参加したいという男性は若い人ほど増えてきており、うまく仕事と家庭生活、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、やりがいも感じられなくなってしまうのではないかと懸念しています。社員の意識の変化に対応するためには育児参加できる働き方を推進しなくてはいけないと考えています。（人事担当者）

父親も、家事や育児を仕事と同等かそれ以上に優先させたいと希望しているが、現実には仕事を優先している。

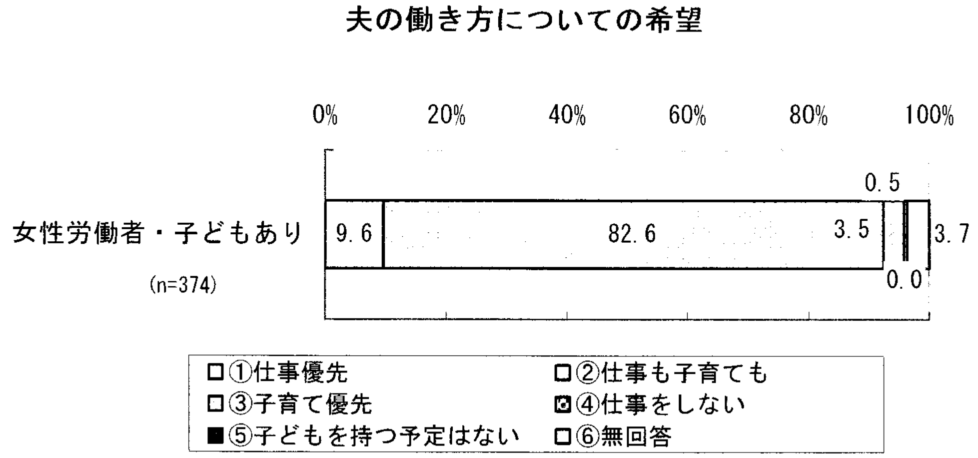
父親の子育ての優先度



資料出所：ＵＦＪ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

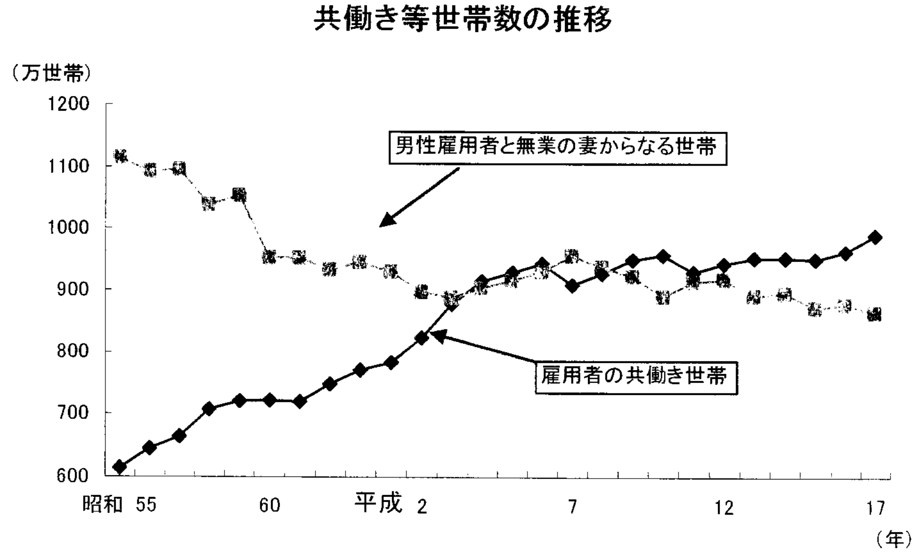
子どものいる女性労働者の多くは、夫に対して子育てに時間をかけてほしいという希望を持っている。



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。



（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）

- 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）

- 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、色々な考え方があると思いますが、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）

- これからの創造性が必要とされる社会では、新たな発想ができるようになるためにも、仕事だけではなく自分の時間を持てる機会があるということも非常に重要です。（経営者）

- 育児はワーク・ライフ・バランスの中の１つの項目であって、自分の時間ができれば自己啓発や地域との交流など１人の人間の価値が広がる。企業人としてだけでなく、人間としての幅を持つ社員がいることは企業にとって有用なことだと思います。（経営者）

③ 生活仕事時間と仕事生活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?

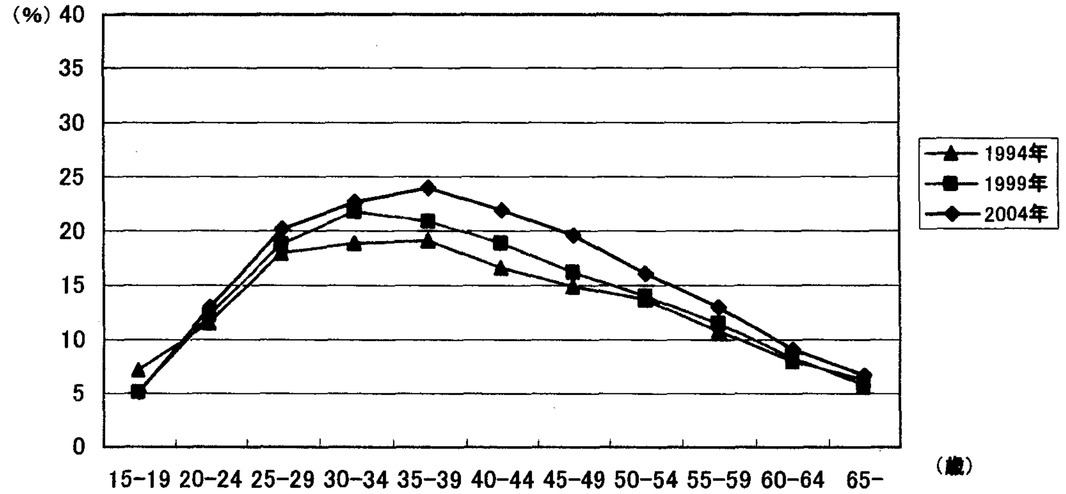
働きすぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となります。また、夫が家庭を顧みることができず、妻が育児ノイローゼなど家事育児負担で心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができず、仕事に支障をきたすことにもなりかねません。

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、生活仕事時間と仕事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しょう。

- 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)
- ワーク・ライフ・バランスとは、仕事の目標を一人ひとりがしっかりと設定し、それを実行するため、労使合意の上で多様な働き方を認めることです。単純に労働時間を減らしてその分を余暇にまわすというのではなく、効率を上げて、結果として労働時間が減ることにもなるということです。(経営者)

子育て世代男性の4人に1人は、労働時間が週60時間以上となっている。

年齢階級別週60時間以上就業の雇用者の割合(男性)



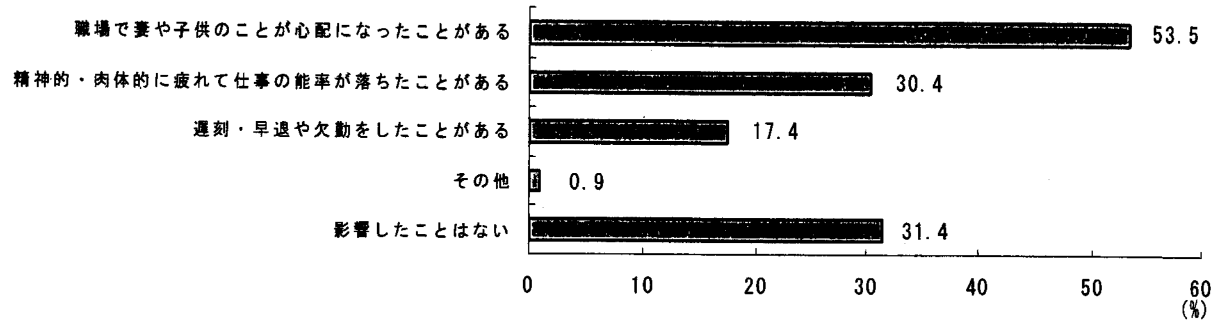
注) 休業者を除く従業者総数に占める割合

資料出所:厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」

妻の育児不安は、夫の仕事へも影響を与える場合がある。

妻の育児不安の仕事への影響

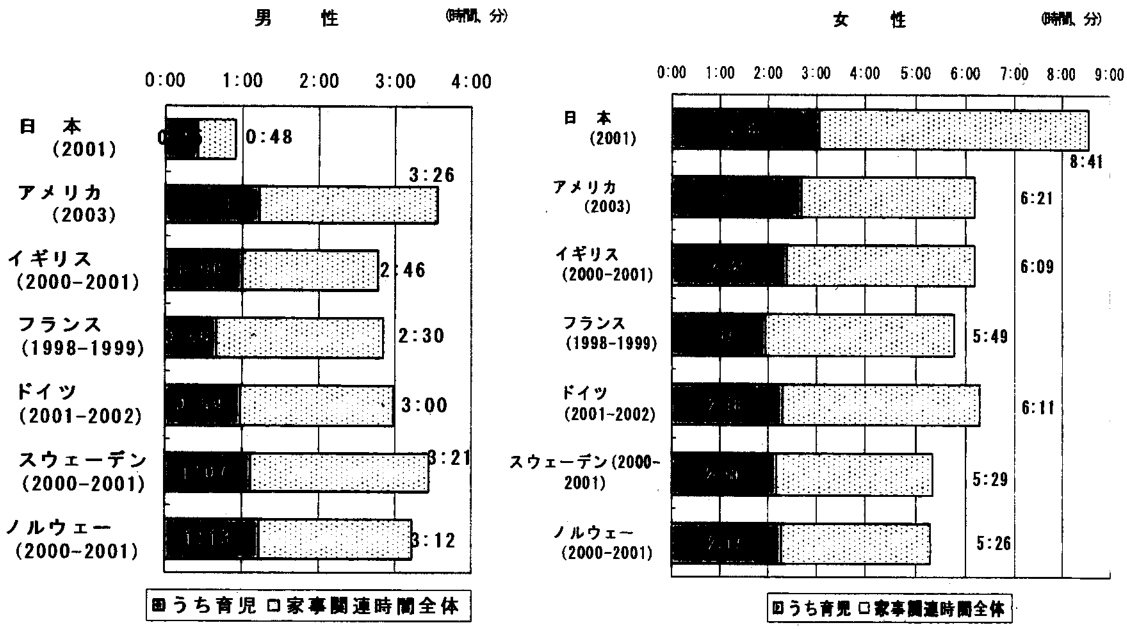
（妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思ったことがあると回答した雇用者男性）（複数回答）(N=993)



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」（平成１５年）
調査対象：就学前の子どもがいる雇用者男性

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）

④　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（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）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加しています。

企業は~~本来の企業活動~~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、従業員等のステークホルダー（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。

- 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）

（2）　企業にとってのメリット

①　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、~~もう一つの「報酬」~~重要な要素の一つとなります。

- 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）

- 人事戦略の中で、社員の満足度を上げることが、顧客の満足度の向上やビジネスの最大化につながる、魅力ある会社であることが、人材をひきつけ、能力を開発し、保持できると位置づけています。（人事担当者）

- 会社が事業所内に保育所を作り、上司が定時に仕事を切り上げて帰ることを認めてくれているので、仕事を続けることができました。保育所もなく上司の理解もなければ、妻が仕事をやめて育児に専念するか、自分が転職するしかありませんでした。（労働者）

② 従業員の意欲の向上、生産性の向上

育児参加している男性へのインタビューからは、子育て可能な職場環境に満足感を持って働いていることがうかがわれます。

また、インタビューをした従業員や管理職からは、休業をした従業員が、休業中のブランクを補うようにきちんと働き、評価を得ている例や、育児の時間を確保するためメリハリのある働き方をし、今まで以上に質の高い仕事をしているという例が紹介されました。

育児参加で、仕事から離れる時間を持つことは、新たな視点を持ち、商品開発に活かすことができるなど、労働者の発想を豊かにし、創造性を高めることにも寄与するという意見もありました。

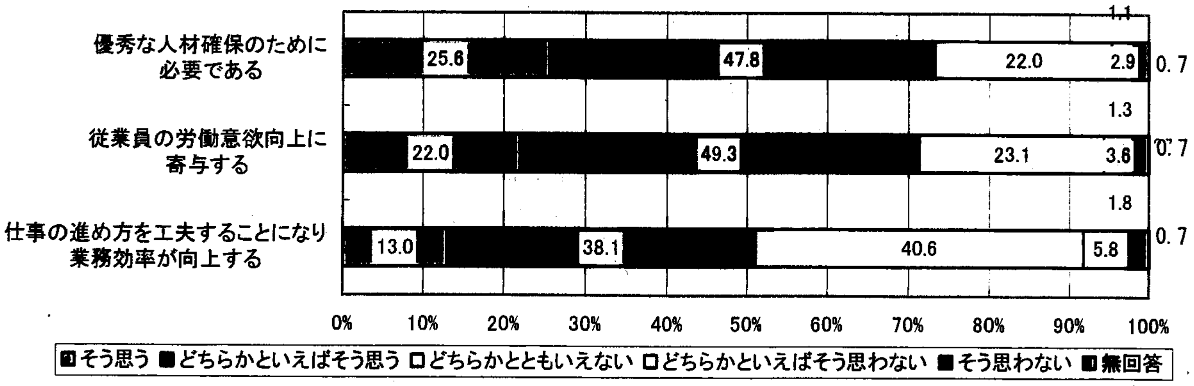
- ワーク・ライフ・バランスの企業にとっての最大のメリットは、そのことを徹底することによって集中的に働き、労働生産性を上げることだと思うのです。(経営者)

- 育児のために業務量の軽減を許していただいているので、何とか会社に貢献したい。時間で貢献できないので、知恵を出してどうやったら貢献できるかということを考えています。(労働者)

- 部下の男性が短時間勤務にして育児のための時間を取って一番よかったことは、限られた時間で質の高い仕事をし、生産性が上がったことです。(管理職)

- 仕事のことを四六時中考えていると、メンタルヘルス上の問題がおきると思いますし、発想も豊かになりません。最終消費者の声を聞くよりも、技術的に優れたものを作れば売れると思っている人が多いのですが、自分の生活でこんなものがあればいいなと思うことを研究開発に活かすようなサイクルを作らなければだめだと思っています。そういう意味でもワーク・ライフ・バランスは大事だと思います。(人事担当者)

両立支援の取組に対する企業の考え



資料出所：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)

③　仕事の内容や進め方の見直し、効率化

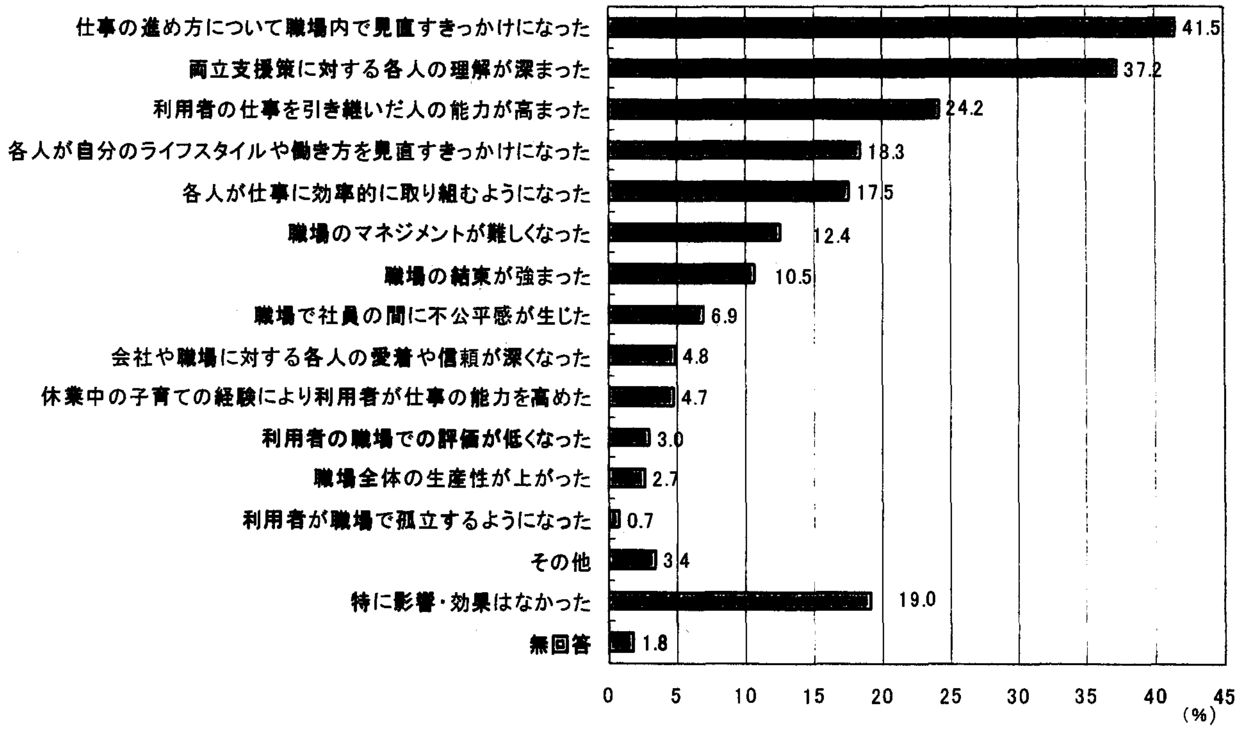
日常的に育児に参加している男性は、今までの仕事のやり方を見直し、一層計画的に効率よく仕事をするようになったと語っています。限られた時間で効率よく働き、きちんと成果を出すモデルができることは、職場全体に良い影響を及ぼします。

職場単位でみると、休業や短時間勤務は、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。長期出張、育児休業以外の長期休暇などのへの対応や、病気による休業など不測の事態への対応を考えれば、業務の共有化などの条件整備は、育児休業等の有無にかかわらず望ましいといえるでしょう。

- 育児の場合、子どもの生活時間にあわせてどのように家事等を効率的にするかということを必死に考えなくてはなりません。同じように、職場でも24時間は無尽蔵にあるのではなく、時間内に自分に与えられた任務を遂行しなければならないという意識が男性の中に浸透してくるのは、非常にメリットのあることと思います。(人事担当者)

- 先の見込みを立てながら、効率よく優先順位を立てて働ける人が増えれば増えるほど、会社は機動的な組織になるのではないかと思います。(人事担当者)

「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　(n=764)



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