

企業とワーク・ライフ・バランス

少子高齢化の進行は、企業の労働力確保にも大きく影響を与えています。企業はあらゆる方法で、人材の確保や定着、労働者の能力向上を考えなければならない時代となっています。

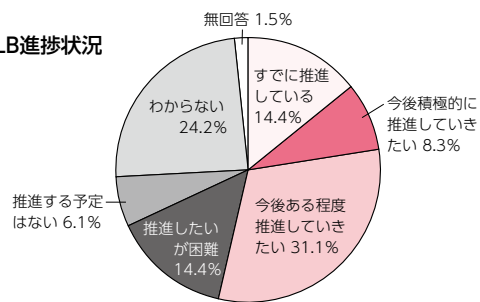
仕事と家庭の両立支援、働き続けやすい環境の整備や女性の活用などは、その代表的な例です。また今後は、男女に関わらず、家族の介護により、働き方の見直しを迫られる労働者がますます増えていくことが予測されています。

このような状況の中、ワーク・ライフ・バランスは、単に福利厚生充実の意味合いだけでなく、経営戦略の一環として位置づけられ、企業も本腰を入れ始めています。

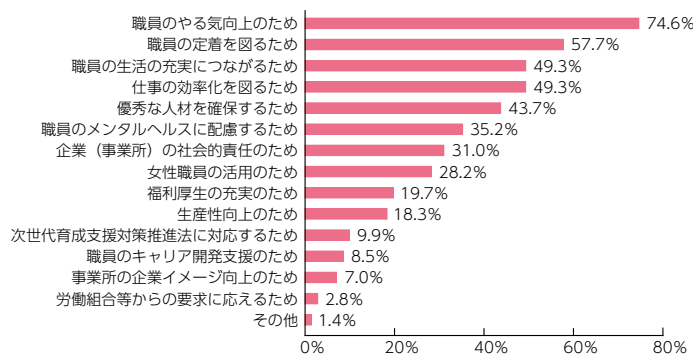
津山市ワーク・ライフ・バランス (WLB) 実態調査結果

【調査の概要】 津山市内の民間事業所300カ所を対象に、平成25年8月に実施
有効回収数：132件 回収率：44.0%

①WLB進捗状況



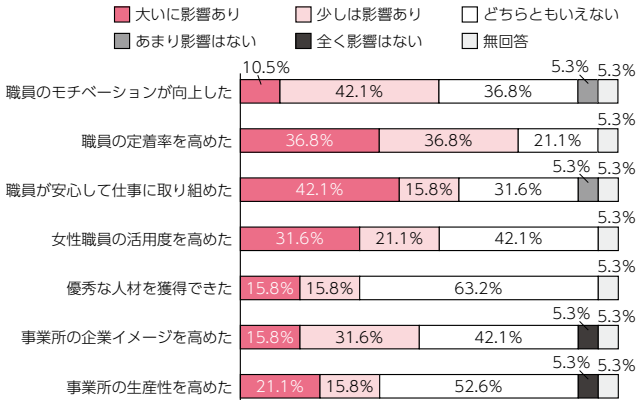
②WLBを推進する(したい)理由



企業の取り組み事例

- 休暇・休業制度の充実**
配偶者出産休暇
自己啓発、ボランティア等のための休暇・休業
誕生日休暇やリフレッシュ休暇
- 働く時間の見直し**
始業、就業時間の繰り上げ・繰り下げ制度
時間外労働の是正
- 働く場所の見直し**
在宅勤務
転勤の配慮
- 復職支援**
退職者等の復職相談、復職研修
育児・介護休業等の取得が不利とならない人事考課制度
再雇用制度
- その他の支援**
自己啓発費用補助
保育サービス費用補助
事業所内の保育、託児施設の設置・運営

③WLB推進の効果や影響



近年、パパの家事や育児参加について、さまざまな場面で論じられるようになったのは、そこに「止まらない少子化」という今の社会が抱える課題の解決の糸口が見られるから。

「子どもを生み育てよう」という環境を整えていくためには、ママに偏る家事や育児の負担を解消すること、仕事中心のパパの働き方を見直し、子育てに積極的な少子化対策になるという共通認識を持つことが大切です。

厚生労働省の調査からは、パパが家事や育児をする時間が長いほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向があることが分っています。

「子育て」は期間限定。仕事との兼ね合いや調整をどうつけていくか迷うこともあると思いますが、会社の制度を利用したり、時間管理や仕事のやり方を工夫したりしながら、自分に合った形で、楽しみながら子育てに関わっていきましょう。

パパの子育ては

社会的なニーズ

- **なるべく早く上司に相談しよう**
国の定める法律や会社の制度など、下調べや事前準備を整えて相談しましょう。休業開始予定日から1カ月前までに申し出ることが必要です。
- **自分自身の振り返り**
夫婦で話し合いながら、整理することが大切です。
- **なぜ育児休業を取得したいのか**
育児休業取得が自分の仕事や家庭生活にとってどのような意味を持つのか
- **育児休業を、いつから、いつまで、どのくらいの期間取得したいのか**
現状の仕事の進捗状況や今後の見通し
- **職場の理解と協力を得るために**
職場の理解や協力が得られるよう、日頃から職場のメンバーとコミュニケーションを取り、信頼関係を築きましょう。
- **育児休業を取得すれば、職場の誰かがそれを補うことになります。**
他の人の手助けを進んでするなど、心がけが大切です。
- **業務の棚卸と可視化**
書類やデータを整理して、どこに何があるか分るようにしておきましょう。日頃から、チーム内で情報を共有し、自分しかなかった仕事をなるべく作らないようにしておく、慌てることも少なくなるはず。

パパのための ワーク・ライフ・バランス

【子育て編】

※ワーク・ライフ・バランス：仕事と私生活とが調和あるいは両立している状態をさす。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のこと。

仕事も子育ても楽しもう

子育てを楽しむパパが「イクメン」と呼ばれ、メディアなどで取り上げられるようになり、ベビーカーを押すパパや抱っこひもを付けるパパもよく見かけるようになりました。

仕事も子育ても、どちらも充実させたい、どちらも楽しみたい、そんな価値観を持ったパパたちが増えています。

しかし、現実には仕事の事情で子どもと関わる時間を十分に取れないというパパも多くいます。

働き盛りの時期と子育て期は同時進行。「今しかできないこと」「今だからできること」がたくさんあります。

パパが子育てに関わると、こんなにメリットがいっぱい！

夫婦で話し合いながら、自分らしい子育て期のワーク・ライフ・バランスをデザインするヒントにしてください。

☆子どもはパパとママの愛情を受けて、健やかに育つことができる
☆パパとママの良い関係は、親と子どもの良い関係が築かれるベースになる

子どもの健やかな成長・発達にプラス

☆ママが一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなる
☆ママに偏る家事や育児の負担を解消することができ、ママに余裕ができる
☆ママに余裕ができれば、夫婦関係がもっと良くなる
☆ママも仕事を続けやすくなる

パパが子育てに関わるとママも助かる

☆時間意識が高まり、仕事の生産性が向上する
☆休暇取得などに備えて、チーム内での情報の共有化や仕事の可視化などに気を配るようになる
☆職場のメンバーの理解や支援を受けるために、チームワークや相互支援に対する意識が高まる
☆子育てを通じて視野が広がり、新たなアイデアや企画力が磨かれる
☆計算どおりにいかない子育ての経験を通じて、状況判断力、瞬発力、危機管理能力が向上する

子育ては仕事にも活かされる

☆子育てを通じて、自分の住む地域に友だちやネットワークができる
☆自分の住む地域での活動範囲が広がり、自身のよりどころが増える

子育てを通じて人脈や活動範囲が広がる

育児休業を取ってみませんか

●性別を問わず、育児休業は誰でも取得できます

育児休業は、子どもが1歳(保育所への入所待機など一定の場合は1歳6カ月)に達するまでの間、取得することができると「育児・介護休業法」に定められています。会社は制度がなくても、要件を満たした社員が申し出た場合、会社はこれを拒否することができません。

●妻が専業主婦の場合や、妻が育児休業中でも、夫も取得できます

父母がともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2カ月に達するまで延長されます(パパ・ママ育休プラス)

さらに、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても、再度取得することができます。

母体の回復にとって重要な産後8週間に積極的に育児休業を取ることは、夫婦のきずなを深めることになるでしょう。

●公的な経済的支援があります

育児休業を取りたくても経済的な不安から踏み切れない人もいるでしょう。

休業開始前の給料の50%を受け取ることができる育児休業給付金などの所得補償や社会保険料の免除などの経済的支援があります。