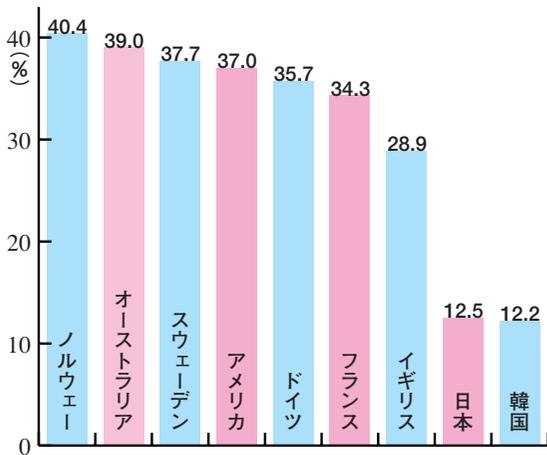


# 日本の男性の育児参加は 欧米に比べ極めて低い

## 家事・育児時間に占める男性の割合



資料：OECD「Employment Outlook 2001」、総務省「社会生活基本調査報告」（平成13年）等より作成

合、子育て等でパートタイムを選択しても、不利益になりません。日本では子育てのために妻が仕事を辞めた場合、収入は夫のみとなり、「夫は仕事、妻は家庭」と、生活も偏ったものになってしまいます。

一方、オランダでは、子育て期は夫婦2人がフルタイムで、計2人分働くより、どちらか1人がパートタイムを選択して労働時間を減らし、2人で計15人分働いているというワークシェアの考え方が浸透しています。この場合、1人で働くより収入があり、かつ家庭とも両立しやすくなるというわけです。

### 賢く働いて生産性の向上をはかる



イギリス  
ヨーロッパの中でも、官民を上げて取り組んでいるのはイギリスです。この背景に

は、ほかの先進国と比べて長時間労働者の割合が高く、低いとされる生産性を改善するとともに、優秀な人材の確保のためには労働環境を整備しなければならないという企業側の問題意識がありました。

そんな中、97年に発足したブレア政権は、ワーク・ライフ・バランスを中心課題の一つに位置づけ、「父親休暇の導入」、「出産休暇の拡充（給付額の引き上げや期間の延長）」などのほ

か、「柔軟な働き方を要求する権利（子どもを持つ親の労働時間や勤務時間の変更、在宅勤務の申請）」などの施策を打ち出しています。さらに、近年は「ワークワイズ（賢く働く）」をテーマに、ITを活用し、労働者の半数が「柔軟な労働時間」と「柔

軟な就業場所」を得て賢く働くことができる環境の整備を進めています。

### 家族から子どもを持たない従業員の支援へ



アメリカでは、政府や地方自治体よりも企業が中心となってワーク・ライフ・バランス

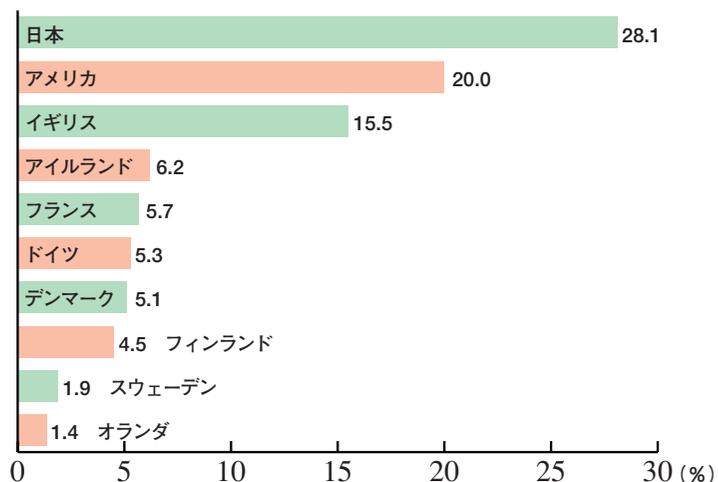
に取り組んできました。その背景には、1980年代に起こった人材不足と、女性管理職の増加があります。企業は優秀な女性の人材をつなぎとめておくために「ワーク・ファミリー・バランス支援」を実施、さらに、近年では子どもを持たない従業員を対象とした支援へと広がっています。

試行錯誤の末、これまでに開発されたワーク・ライフ・バランスのためのプログラムは多種多様で、フレックスタイム、ジョブ・シェアリング、テレコミュニケーション（在宅勤務）などを取り入れた「フレキシブル・ワーク」をはじめ、「保育・介護サポート」、「休暇制度」、「教育サポート」、自己啓発のための「学費補助」、従業員の「心身の健康維持のための支援」などがあります。

「やりがいのある仕事」と「充実した生活」を調和させることができれば、より優秀な人材を確保

### 50時間以上働く日本の労働者は欧米に比べて非常に多い

## 1週間当たり労働時間が50時間以上の労働者割合



資料：ILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004年) より作成

でき、さらに社員のモラルの向上にもつながるという考え方は着実に広がりを見せています。

創刊号と2号にわたり、ワーク・ライフ・バランスを特集しました。長引く不況のなか、身近な問題として考えにくい人もいると思います。しかし、社会の構造が大きく変わり、これまでの働き方では個人の生活や社会そのものが維持できなくなっているのです。まずは小さな一歩、自分の生き方を見つめ直すことから始めてみませんか。