

同参画、少子化対策についても、相互連携の下に取り組んでもらうことを要請する活動を展開した。

また、同年11月からは、先進的な取組を行っている企業を訪問し、経営幹部との意見交換や、仕事と生活の調和の推進に取り組む社員との懇談を行い、そこで得られた成果を優れたロールモデルとして収集・発信することにより、全国的な取組の底上げを目指す活動を展開している。

（3）男性の働き方の見直し

仕事と生活の調和を実現するためには、人生の各ステージ、特に子育て期において、多様で柔軟な働き方を選択できることが重要である。また、女性が仕事と育児を両立していくためには意識改革を含めた男性の働き方の見直しが必要である。

しかし、現実には、育児休業を取得したいと希望する男性は3割を超えているにもかかわらず、男性の育児休業取得率は1.56%（2007（平成19）年）にとどまり、男性の育児・家事の時間も、欧米諸国と比較しても突出して低い水準にとどまっている。

COLUMN コラム

経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス

東京都渋谷区に本社を置くある企業は、従業員数は80名（うち約6割が女性）で、主な事業内容は、人事・採用のコンサルティング事業とアウトソーシング事業で、「社員こそが商品」という考えのもと、充実した社員教育に加えて、両立支援策を積極的に導入している。

例えば、毎週水曜日を「パパの日」として、幼児期の子どもがいる男性社員を対象に、通常は18時の退社時刻を16時とする制度を設けている。プレス・リリースや取引先等へのアナウンスにより、顧客にも「パパの日」の存在はよく知られている。また、社員がいつでも会社に子どもを連れてこられるように「キッズルーム」を設置したことで、親である社員が安心して働けると同時に子どもが親の働く姿を見られるようにしている。

両立支援策の導入により社員の多様な状況に応じた働き方が可能になったことで、社員一人ひとりが、業務の効率性を強く意識する

ようになり、生産性の向上に結びついているケースも多い。同社では、3か月に1回、高い生産性をあげた社員を表彰する制度を導入しているが、育児のため短時間勤務制度を利用している社員が受賞した例もある。

また、働きやすい職場で活躍し続けたいという意識から社員の自己研さん意欲が高く、それが企業の生産性の向上に反映されるという好循環が生じている。

