

出産や育児はどう乗り切る？ 男性のワークライフバランスについても言及しています。

### ケース①

#### 現状の悩み・課題

出産・育児で退職する女性が多い。  
(サービス業40代)

#### 解決へのヒント

女性が働き続けるためには、会社の制度だけではなく、家族を含めた周囲のサポートも重要である。  
(サービス業役員50代)

男性社員でも辞めたり異動したりして組織からいなくなることはある。たまたま「出産」が理由であっただけで、事象としては同じである。  
(メーカー本部長40代)

長期的な会社の発展という視点に立てば、誰もが働きやすいフレキシブルな仕組みがより重要。男女に関わらず、育児支援の問題などもそういう観点で取り組むべきである。  
(情報通信役員60代)

### ケース④

#### 現状の悩み・課題

育児休暇を取りたいが、  
男性が育児休暇を取ると評価が  
下がるのではないかとこの恐れがある。  
(メーカー40代)

#### 解決へのヒント

必ずしも時間の問題ではないし、その人の仕事の仕方や能力によるものである。  
(サービス業40代)

育児を楽しむ父親のネットワークを強化することも必要である。「家庭での役割を担っている男性社員ほど労働者としての生産性も高い」という調査結果もある。  
(研究員40代)

男性もこれから介護などで時間的な制限が出てくる可能性がある。男性諸君も今のうちにワークライフバランスしよう。  
(研究員50代)

### ケース②

#### 現状の悩み・課題

女性は出産・育児の時期に  
一旦戦力ダウンとなるため、  
同じ能力であれば男性を  
昇進させたいと思ってしまう。  
(サービス業40代)

#### 解決へのヒント

新人を採用するよりは以前から社内にはいた人の方が同じ考えを共有できる。育児期に戦力ダウンしても、一定期間後に元の戦力になってもらえば良い。  
(メーカー部長40代)

結婚・育児を経験した女性をきちんと戦力として使えない企業は生き残れない。そういう基盤整備をしない会社は競争力を失う。  
(メーカー部長50代)

### ケース⑤

#### 現状の悩み・課題

男性にとっても  
ワークライフバランスが  
重要であることはわかるが、  
職場で実践するのは難しい。  
(メーカー40代)

#### 解決へのヒント

男性でも様々な選択肢が出てきており、会社だけでなく個人の価値観も多様化している。男性は出産・授乳はできないが、それ以外はできるし、むしろ向いている人もいる。  
(メーカー本部長40代)

男性も育児を楽しんでもいい。企業のワークライフバランス推進活動も女性だけを対象にして建前でやっていると進まない。  
(サービス業部長40代)

### ケース③

#### 現状の悩み・課題

育児中に時短制度を利用している  
女性に対して周囲は協力的だが、  
女性自身が負い目を感じているようだ。  
(サービス業40代)

#### 解決へのヒント

永遠に時短では無理だが一定期間なら職制をキープすることは可能だと思う。その上司が部下をサポートしながら対処する必要がある。育成した女性に辞められるよりは会社に残ってもらうほうがいい。そういう事例が増えれば負い目を感じにくくなるのではないか。  
(メーカー本部長40代)

### ケース⑥

#### 現状の悩み・課題

生活を重視したいが、どうしても仕事の  
比重が高くなってしまおう。  
子どもと遊ぶ時間も  
取りにくいのが悩ましい。  
(サービス業40代)

#### 解決へのヒント

会社に長くいることができなくても、効率的に仕事をして生産性を高めることで乗り切っている。  
(情報通信部長50代)

どう時間を作り出すか、その中で最大のアウトプットをどう出していかを考え、目標達成のためのスケジュールを作成した。  
(研究員50代)