

少子化対策と企業の役割

岩田喜美枝

2005年度から、少子化対策として次世代育成支援対策推進法に基づき、地方自治体のみならず、企業も行動計画を策定して子育て支援をすべきこととされた。企業にとって子育て支援はなぜ必要かを整理してみたい。

1 企業の経済活動上の必要性

少子化・人口減少が進行すると、国内市場が縮小することや社員年齢構成の高齢化による活力の低下や労働力人口減少による人手不足が起こることは避けられないことである。このように少子化は、企業活動の基盤に大きな影響を与えるものであり、企業は手をこまねてはいられないはずであるが、この変化はじわじわとゆっくり進行するために個別企業の立場では気がつきにくい。わが国の少子化の進行は数十年前からわかっていたことであるが、多くの企業が本気で少子化を心配し始めたのは、日本の人口が現実には2005年から減少過程に入ったことが分かった時点からではないか。産業界が本気になるのが遅すぎたと私は感じている。

2 企業が作り出している少子化の要因

少子化の要因は複合的であるが、結婚や出産をためらったり、第2子を持つことをためらう原因の一つに、働き方（働かせ方）の問題がある。その一つは、出産・育児のために離職する女性が7割いるなど、多くの女性にとって、子育てと仕事の両立の壁が依然として高いことが挙げられる。

もう一つは、男性の働き方が男性の育児不参加を招いている点である。子育て中の父親で、仕事中心の生き方をしたいと考えている者は3割しか

おらず、残り7割は、仕事も育児も大事にしたいと考えている。ところが、子育て世代である30代男性は、全世代の中で最も長く働いており、その4分の1が週60時間以上の勤務をしている。その結果、共働き家庭の妻は、子育てとの両立の負担を一手に引き受けなければならず、また、専業主婦家庭の妻は、孤立した育児を強いられ、育児が楽しいとは感じられない。したがって、もう一人生むのは無理だと感じてしまう。

このように、少子化の原因の一部は企業がつくっているのであるから、その原因を取り除くことができるのは企業以外にはない。ここで強調したいことは、企業がやるべき少子化対策は、一般的な子育て支援ではなく、企業しか取り組めないこと、すなわち、仕事と子育ての両立支援対策と働き方全般の見直しである。

3 企業の経営戦略の観点からの必要性

それでは、少子化が進行していなければ、企業にとって、両立支援対策や働き方の見直しは不要なのか。そうではないはずだ。次のような、経営戦略上の必要性があり、少なからぬ企業が自発的に本気な取り組みを始めている。

(1) 優秀な女性社員の採用と退職防止

女性が仕事と子育てを両立しながら長期に活躍できる企業には優秀な女子学生が応募する。また、両立支援策は、いったん採用し、OJT、研修、異動などを通じて育成した女性社員が出産・育児のために退職することを防止することにもなる。社員の7割が女性である弊社は、優秀な女性を確保し長く働きつづけてもらうために、フレックスタイム制度、子どもが3歳になるまで取得できる育

児休業，子どもが小学校にあがるまで利用できる短時間勤務制度，企業内託児所，育児休業中の者がネットを通じて育児情報・会社情報を得たり講座を受講したりできるシステム，など育児期の社員を支援するためのさまざまな制度を整備している。

(2)多様な属性の社員構成

ダイバーシティ・マネジメントは，性別，子どもの有無，国籍，障害の有無などから見て，多様な社員を雇用することは，多様な市場ニーズをビジネスに反映するために有効であるという考え方に基づいている。子育てと仕事の両立支援をすることにより，子どものいる社員，特に女性が活躍できる会社になり，社員構成が多様になる。弊社は化粧品メーカーであり，お客様の大部分が女性であるので，女性の価値観を理解し女性の共感を得る商品提供が不可欠であり，そのためには，女性社員の活躍が特に重要である業界だと認識している。

(3)社員の生活の多様性が新しいビジネス価値の源泉

子どもが小さい数年間の育児期の支援だけでは，不十分である。なぜならば，子育ては20年かかる営みであり，長期にわたり家族生活を支えながらキャリアを向上し続けなければならない。また，小さい子どもを抱えた社員（それも現実には女性社員）だけを優遇する制度では，他の社員にしわ寄せが行き，「お互いさま」の関係にならないので，結局は育児支援制度を利用しづらいのである。

そこで，求められているのは，老若男女すべての社員がワーク・ライフ・バランスを実現できるような働き方の改革である。ワーク・ライフ・バランスとは，すべての社員が仕事とそれ以外の活動（育児などの家庭生活，生涯学習，趣味，社会貢

献）との両立ができるような働き方を実現することである。具体的には，時間あたりの生産性を高めることにより残業を減らすなどによる総労働時間を短縮すること，および，社員が働き方を選択できるように多様な勤務制度（フレックスタイム，裁量労働制，在宅勤務など）を準備することである。

ワーク・ライフ・バランスは，個人の幸せのためだけでなく，企業にとっては新しいビジネス価値を生み出す源泉である。なぜならば，新しい価値は，会社の中にはなく，社員が会社外の多様な生活を通じて得た情報・価値観・人的ネットワークなどの中から生まれると思うからである。

4 社会貢献としての子育て支援

企業にとって子育て支援はなぜ必要かについての最後の論点は社会貢献活動としての取り組みである。子育て支援という日本社会の課題に対して，企業が支援できることは何か。それぞれの企業が本業を通じて得ているノウハウ，商品などを活かしながら，それぞれの企業らしい活動をやればよい。弊社は，社員のボランティア募金による基金が女性支援NPOや子育てNPOなどに対して寄付などを行っている。なお，業種を問わず，すべての企業がやるのが望ましいのは，子どもの会社見学の受け入れや学生のインターンシップの受け入れなどを通じて，若者が職業的に自立することを支援する活動である。若者の職業的な自立ができにくいことも少子化の原因と考えられているが，この分野は，行政やNPOだけでなく，企業の役割が大きいと考えるからである。

いわた・きみえ（株）資生堂取締役執行役員。