

ファミリー・フレンドリー企業とは

株式会社グッドバンカー
リサーチチーム

三菱 SRI ファンドでは、「仕事と生活を両立でき、多様で柔軟な働き方を選択できる企業」をファミリー・フレンドリー企業と定義しています。厚生労働省も、このような企業を毎年 10 月の「仕事と家庭を考える月間」に表彰し、その取り組みを促進するなど、社会的にも「ファミリー・フレンドリー企業」の重要性が高まってきています。この背景には、いくつかの理由が考えられます。まず、「少子・高齢化」です。2003 年の出生率は 1.29 と戦後初めて 1.30 を下回りました。この数値は、日本社会の少子化傾向をあらためて印象付けるものです。内閣府の「少子化対策に関する特別世論調査(2004 年 9 月)」によると、低出生率が続く日本の将来に危機感を感じている人は 76.7%、その理由を複数回答で聞いたところ「年金や医療費の負担など、社会保障への影響」71.9%、「労働人口の減少など、経済活動への影響」50.6%、「子育ての負担など、家庭生活への影響」が 33.1%となっています。そして、期待する少子化対策として、「仕事と家庭の両立支援と、働き方の見直し促進」、「子育てにおける経済的負担の軽減」が上位を占めています。つまり「仕事と家庭の両立支援」が、少子化対策の重要なポイントとなるのです。次に、「女性の職場進出」です。これは少子化の問題と密接に関係しています。日本の企業は、まだまだ女性が仕事と出産・育児を両立させる職場環境ではないといわれています。しかし、企業側も優秀な女性が出産・育児をやめてしまうのは人的資源の流失につながることで、少子化が将来の経済活動へ及ぼす影響、などについて認識し、出産・育児休業制度、職場復帰への支援などに取り組みはじめています。さらに、「家族形態の変化」があげられます。核家族化や共働き世帯など、家族形態の変化により、男性の育児・介護への参加が求められ、男性社員が育児・介護休業を取得している例が増えてきています。最後に、「働く人の意識の変化」です。時間や生活のゆとりを大切に、仕事以外にボランティア活動などへ参加したいと考える社員が、増えてきていると言われています。多様な働き方を選択できるファミリー・フレンドリー企業への取り組みは、このような働く人の意識の変化とマッチしており、日本の労働市場は今後、ファミリー・フレンドリーな企業を求めていくと考えられます。

一方、企業側にとってもファミリー・フレンドリーへの取り組みは、①優秀な人材の確保、②社員の労働意欲の高まりと生産性の向上、③企業文化やブランド価値の増大、などの効用が考えられます。

もし、ご家族が働くとしたら、やはりファミリー・フレンドリーな企業が良いと思いませんか。