

## ファミリー・フレンドリー施策とその効果

株式会社グッドバンカー  
リサーチチーム

ワーク・ライフ・バランスについては、政府をはじめ、各都道府県でも様々な推進活動が行われています。2007年12月、内閣府は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、男性の育児休業取得率や年次有給休暇の取得率、第一子の出産前後も継続勤務する女性比率など、10年後の具体的な数値目標を示しています。また、それぞれの都道府県で独自のファミリー・フレンドリー企業認証制度を設けたり、登録企業にアドバイスを行うなどの支援を実施しています。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、実施することによって企業の業績が改善しているのか、或いは業績が良く、余裕があるからそうした施策を実施できるのか、という議論がありますが、これについていくつかの調査・研究が行われています。労働政策研究・研修機構が行った調査では、従業員300人以上の863社のデータから、男女雇用均等策およびファミリー・フレンドリー促進策の普及度合いと一人あたりの売上高と経常利益との相関をみると、普及度合いが高いほど売上高も経常利益も伸びた、という結果が出ています<sup>1</sup>。また、これらの施策に早くから取り組んでいる企業は、導入直後の経常利益成長率は低いものの、ある程度時間が経てば導入していない企業よりも成長率が高まるという数値データもあります<sup>2</sup>。つまり、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、業績を上げることができる可能性があるといえるのではないのでしょうか。

もちろん、これらの取り組みが業績に直結するとは断定できませんが、ワーク・ライフ・バランスの推進は男女に係りなく、働く意欲や満足度の向上につながり、長期的な人材育成には欠かせないものです。その他にも、業務の効率化や多様な人材の確保は、まわりまわって、その企業の持続可能な発展と企業価値および競争力の向上につながるでしょう。今後は、ファミリー・フレンドリー施策の推進を明確に経営方針の中に位置づけ、その取り組み成果を把握し、いかに戦略的な人事施策を行っていくかが重要といえます。

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構・解析部編「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」2007

<sup>2</sup> ニッセイ基礎研究所（厚生労働省委託調査）「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」2006