

人口の半数以上が30歳未満というベトナムでは、その豊富な労働力がベトナム経済の成長を支えています。その中でも、21～60歳の女性の91%が何らかの仕事に就いているということで、女性をいかに活用するかが企業にとって重要な取り組みといえます。現在、多くの企業がベトナムに進出していますが、その中に全社員の9割以上が女性という日本企業があります。同社は自動車用部品の生産をしており、その生産ラインには空調の効いた特別な部屋が用意されています。そこでは、出産を控えた約60人の女性が、立ち仕事を中心の通常ラインから外れて、座って作業をしているそうです。女性が多い職場では、当然その企業のノウハウは女性従業員が握っています。彼女たちの産前産後の時期をいかに支援するかが、同社の労働力確保、ひいては生産技術の蓄積に多大な影響を及ぼすからです。

一方、少子高齢化の進む欧州では、就労率（特に女性、若者、高齢者）の引き上げなどを目的とし、生涯の全期間を通じて柔軟な労働時間を採用できるライフサイクルアプローチを促進させています。これは生涯にわたる労働時間配分で、ある時期に就業を中断したり労働時間を減少させることが、本人にとって不利益とならない社会保障制度により、一生のうちの総労働時間を確保するというものです。今後の人口減少に対応するものだといえます。

日本でも少子高齢化は深刻な社会問題であり、8月に総務省が発表した住民基本台帳に基づく全国の人口（2009年3月末現在）調査によると、人口自然減は過去最大の下げ幅となり、加えて主な働き手となる生産年齢人口は過去最低を更新しています。このような状況の中で、日本はますます労働力を多様化させる必要性が高まっているといえます。

これらの社会的な労働力不足の課題に対処していくために、企業のファミリー・フレンドリー施策への取り組みが重要となってくるのです。人口動態のようなマクロの社会環境の変化に柔軟に対応し、人事施策を戦略的に行っていくことが、そのまま企業の持続可能な成長や競争力に結びつき、そして、各企業の取り組みの総体が、国としての競争力の向上につながっていくのではないのでしょうか。