

「設備投資」としてのワーク・ライフ・バランス

株式会社グッドバンカー
リサーチチーム

女性活躍推進を成長戦略の中心に据える安部政権ですが、「三菱 UFJ SRI ファンド（ファミリー・フレンドリー）」では、2004 年から女性をはじめとした多様な人材が活躍できる会社に投資をしています。

これまで、「女性活用」と言っても日本社会ではなぜそれが必要なのか、どのように取り組めばよいのかという、共通理解が存在しませんでした。また、学術的には女性の登用を進めることは、①平均賃金の切り下げを通じたコスト削減効果と②潜在的な女性労働者の能力・技術の活用による生産性向上効果があるとされていましたが、より本質的な効果である②がどのように発現するのか、十分には解明されていませんでした。

しかし今、これまで企業内部に隠れていたベスト・プラクティスが広く紹介されるようになり、数々のお手本が生まれるとともに実証分析が進みつつあります。ある IT 企業では、ソフトウェア開発という仕事柄、他社からの引き抜きが多く、従業員の離職率が高いことが問題になっていました。そこで在宅勤務や短時間労働制をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの施策を整えた結果、7 年で離職率は7 分の 1 にまで低下し、これまで採用や教育にかけていたコストを前向きな投資に向けることが可能になりました。また、ある住宅メーカーでは女性の採用を増やし、その職域を広げた結果、営業・設計・工事・内装の全てを女性だけで行えるようになり、女性のニーズを捉えた競争力ある製品開発につながっています。これらはダイバーシティや女性活用を推進した結果、上記①ではなく②の効果が現れ、中長期的に企業の組織力や生産性が向上したという事例です。学術的にも、ワーク・ライフ・バランスの施策を導入することで、中長期的に企業の全要素生産性（TFP）が高まる可能性があることが示されています。*

このように、企業のワーク・ライフ・バランスを高め、女性をはじめとした多様な人材が活躍できる環境を整えることは、中長期的な企業の生産性を高めうるという意味で、「設備投資」と同様の効果を持っていると言えるのではないのでしょうか。日本では設備投資というと一般に新しい機械を購入することを想起しがちで、政府の設備投資減税もそうした固定資本の増強だけを念頭に置いたものです。しかし、組織への投資もまた設備投資であるはずで、特に経済の情報化やサービス化が進む昨今においては、企業の中長期的な競争力を高める上で不可欠のものだと言えます。株式投資家も、従来は企業の有形固定資産の伸び率を見て企業の投資意欲を量っていましたが、今後は組織力を高めるための投資にも目を配る必要があるはずです。そのとき、ワーク・ライフ・バランス施策の導入は短期的にはコストになるため、株式投資家がどれだけ中長期的な視野を持てるかが問われています。

*山本勲・松浦寿幸[2011]「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？」
(RIETI Discussion Paper Series 11-J-032)