

少子高齢化社会における

ワーク・ライフ・バランス制度のあり方

B5EB1017 石澤直華

<目次>

はじめに

第1章 理論編

第1節 CSR とワーク・ライフ・バランス

第2節 少子高齢化社会の現状

第3節 働き方の現状、課題

第4節 ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度

(1) 育児・介護休業法

(2) 女性活躍推進法

第2章 分析編

第1節 社会福祉法人太田福祉記念会（育児休業、女性活躍）

第2節 アクサ生命保険株式会社（男性育児休業）

第3節 大阪府～セブンイレブンなど民間企業との連携～（高齢者雇用）

第3章 考察・提言

おわりに

参考文献

はじめに

近年、日本では少子高齢化が進み、企業の人手不足が問題となっている。このまま少子高齢化が進めば、人手不足は進行し、日本の経済は今よりも苦しくなってしまう可能性がある。今日本は、この問題に対処するために働き方を見直さなければならない時期にあると考える。

まず、政府は少子化問題に対処するため、過去に様々な子育て支援策を行っており、今でも政策は継続されている。その中で政府が大切にしてきたことの一つは、仕事と子育てを両立できるような環境づくりだ。男女問わず、子育て世代の人々が、安心して子育て後も仕事に復帰できるような環境が理想だろう。しかし、そのような環境づくりが日本の企業全体に浸透しきっているわけではないのが現状だ。社員全員が仕事と子育てを両立できるような職場の雰囲気作りが課題になってくる。

また、少子高齢化が進むということは、同時に生産年齢人口が減少することも意味する。生産年齢人口が減少している中で企業に求められることは、女性社員と高齢者の活用である。近年は、結婚しても仕事を続けたいと考える女性や、働けるうちはいつまでも働きたいと考えている高齢者が増加している。女性は結婚したら家庭に専念するという固定概念を払拭し、また、定年退職後も、仕事の経験値の高さや、時間の融通が利くといった高齢者ならではの特徴を生かした働き方を模索し、少子高齢化という問題に企業が対応していく必要があるだろう。

このような現状を抱える中で、筆者は、企業が行う CSR 活動の一つであるワーク・ライフ・バランスに着目した。政府のみの取り組みだけでは限界があり、企業が独自に対策を行う必要があるが、果たしてどのような取り組みを行っているのだろうか。本論文では、ごく一部の企業ではあるが、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを紹介し、少子高齢化に対してどのように向き合っているか検討し、今後どのようにしてさらに発展させていくかを提案したい。

第1章 理論編

第1節 CSR とワーク・ライフ・バランス

まず、本論文で使用する CSR とワーク・ライフ・バランスについて定義したい。CSR とは corporate social responsibility の略で、「企業の社会的責任」を意味する。CSR の定義は、EU、ISO26000、グローバルコンパクト、経済産業省、日本経済団体連合会などでそれぞれなされている。本論文では、経済産業省の定義を用いる。

「CSR(Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任)とは、企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方を指します。」
(経済産業省 HP より)¹

次に、ワーク・ライフ・バランスについて定義したい。ワーク・ライフ・バランスは「仕事と生活の調和」を意味し、内閣府が調査や法整備、支援などを行っている。本論文では、政府が策定した「ワーク・ライフ・バランス憲章」より引用する。

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

(内閣府 HP より)²

これらの定義より、国民一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会が実現することで、持続可能な成長が可能となるのではないか。ワーク・ライフ・バランスは、企業が CSR 活動を行う中で、重要な要素だと言える。

第2節 少子高齢化社会の現状

第2節では、内閣府の平成29年版高齢社会白書³のデータを用いる。

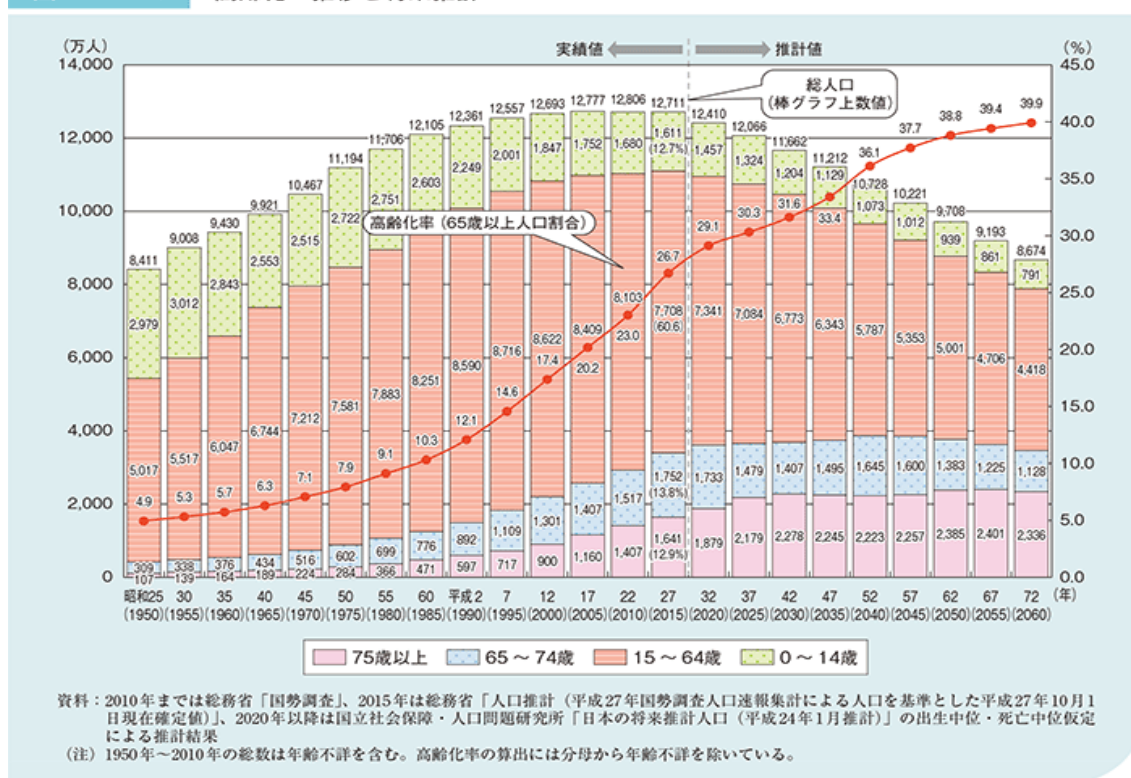
¹ http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikai/ 経済産業省 HP

² <http://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> 内閣府 HP

³ http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_1_1.html 内閣府

近年は、昭和 22 年から昭和 24 年に生まれた、いわゆる「団塊の世代」が高齢者となり、総人口がほぼ横ばいでも、65 歳以上の高齢者の人口が増え続けており、高齢化率（65 歳以上人口割合）は上昇している。推計値を見ても、総人口が減少しているのに対して、65 歳以上の高齢者の人口は微増か横ばいとなっており、高齢化率の上昇はより深刻なものとなっている。高齢者人口は 2036 年に 3 人に 1 人になると見込まれている。0～14 歳の年少人口を見ても、近年は減少傾向にあり、この傾向は将来も続くと思込まれている。15～64 歳の生産年齢人口を見ると、近年はほぼ横ばいを推移しているが、今後は減少すると見込まれている。このような状況の中で、若者の抱える負担はより大きくなることが予想される。将来を見据えた取り組みを行わなければならないだろう。

図 1-1-4 高齢化の推移と将来推計

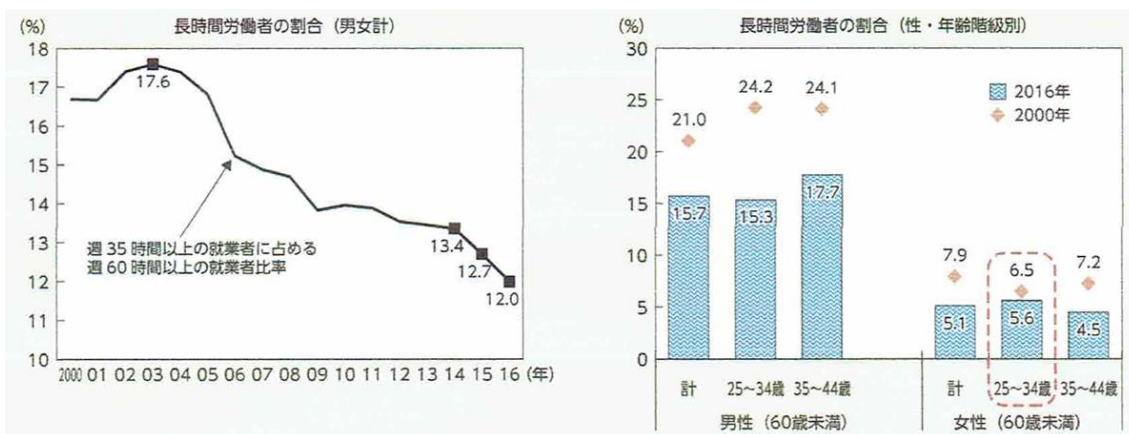


第3節 働き方の現状、課題

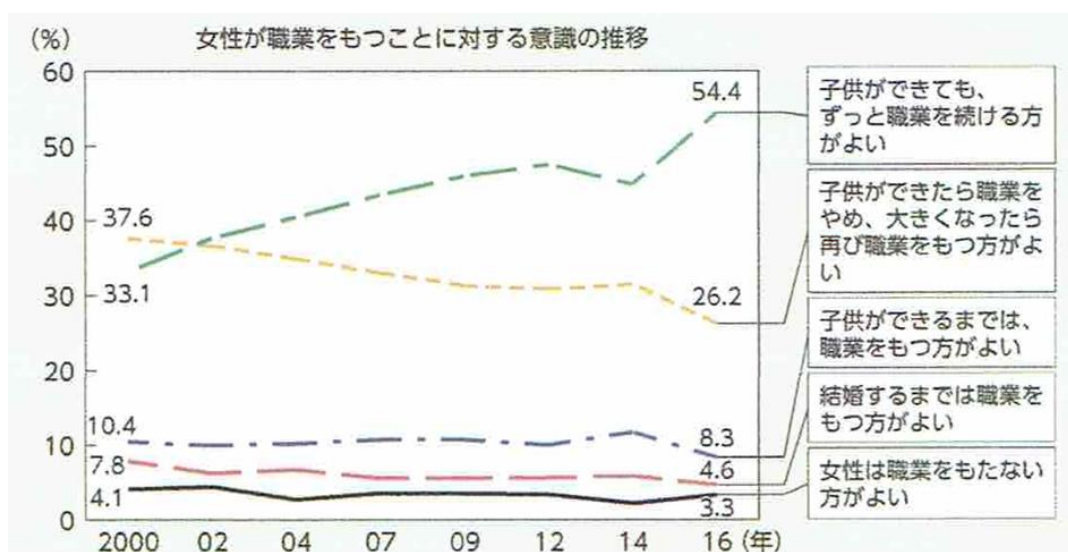
第 3 節では、後述する分析編で対象とする働き方の現状を説明する。まず、厚生労働省の平成 29 年版労働経済白書⁴からのデータを用いて労働時間と女性の働き方に対する意識を分析する。

⁴ 第 II 部第 2 章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現

下のグラフより、男女計で週60時間以上働いている人の割合は、年々減少している。企業がワーク・ライフ・バランスを取り入れるようになってきて、労働時間に対する意識も変化してきていることの表れではないだろうか。しかし男女別でみると、男性は2000年よりも2016年は長時間労働者の割合が低下しているが、依然として高い数値となっている。女性は、2000年と2016年を比較して、特に子育て世代の25～34歳で長時間労働者の減少幅が小さくなっていることがうかがえる。これらのことから、子育て世代の女性のワーク・ライフ・バランスに課題があると言えるのではないだろうか。

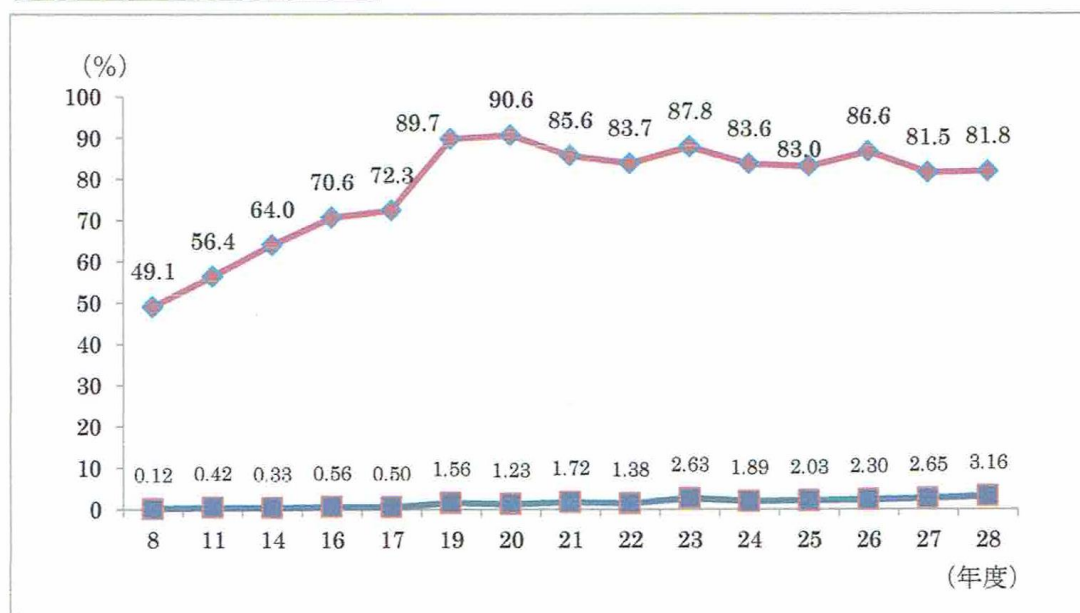


また、近年、女性の職業を持つことへの意識が変化してきている。以前は、結婚したら仕事をやめ、専業主婦として家事に専念する女性が多かったが、近年は、子供ができてみずと職業を続けるほうが良いと考える女性が増加している。女性の活躍が推奨される今、仕事と育児が両立できるような職場環境づくりが大切になってくるであろう。さらには、女性をサポートできるような男性の育児関与も必要になってくるであろう。



次に、厚生労働省の調査⁵より、育児休業取得率の推移を見てみたい。女性が赤線、男性が青線で示されている。女性は、平成19年までは順調に上昇していたが、その後はほぼ横ばいで推移している。男性は微増しているが、女性と比べると大幅に低い数値となっている。女性の高水準を維持しつつ、男性のさらなる取得率向上に、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが必要であろう。

男女別の育休取得率の推移



(出所) 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」

女性の多くは育児休業を取得できているのに対して、なぜ男性は育児休業を取得できていないのだろうか。そもそも、男性は育児休業を取得したいと思っているのだろうか。ここで、男性の育児休業取得について、厚生労働省の調査結果⁶を引用して説明したい。男性で育児休業を取得したいがとれない社員の割合は、30%で、約3人に1人がとりたくてもとれない状況にある。そのうち、育児休業を取得しなかった理由としては、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったからと答えた人は26.6%、残業が多い等、業務が繁忙であったためと答えた人が21.2%となっており、さらなる職場環境の改善が求められそうだ。

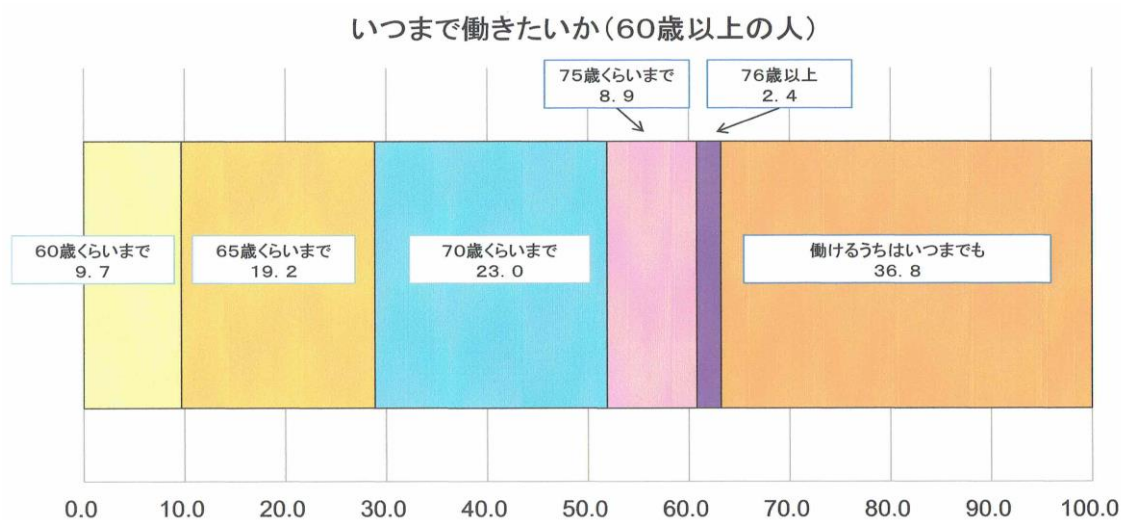
次に、高齢者を取り巻く環境について説明する。まず、高齢化が進む中で、高齢者も働き手として重要になってきているのが現状だが、高齢者の就業に対する意識はどのようになっているのだろうか。内閣府のデータ⁷を用いて説明する。60歳以上の人

⁵ 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」

⁶ 厚生労働省「イクメン企業アワード2016 受賞企業の取組事例集」

⁷ 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」

にアンケートをとったところ、働けるうちはいつまでも働きたいと回答した人が 36.8%と最も多く、次いで 70 歳くらいまでが 23.0%と続く結果となった。この結果は、定年退職後も、積極的に社会と関わっていきたいと考える人が多くなっていると言えるだろう。企業側も、高齢者の能力を生かして、貴重な労働力として雇用体制を整える必要があるだろう。

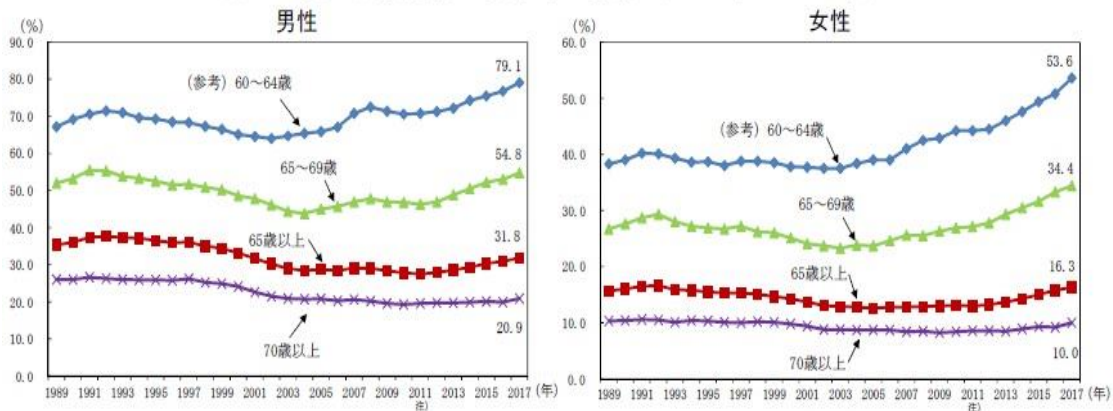


資料出所:内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

また、総務省統計局のデータ⁸を用いて、男女別高齢者の就業率の推移を見ていきたい。65 歳以上の就業率を見てみると、ほぼ横ばいで推移しているが、高齢化が進み、高齢者人口が増加している現状と照らし合わせると、就業率は横ばいでも、就業している高齢者の人口は増えてきていると考えられる。特に著しいのは、65~69 歳での変化だということが見てとれる。企業が人手不足という問題に直面している今、この傾向は望ましい傾向ではないだろうか。

⁸ <http://www.stat.go.jp/data/topics/topi1133.html> 総務省統計局

図8 男女別高齢者の就業率の推移（1989年～2017年）



資料：「労働力調査」（基本集計）

注1）年齢階級別就業率は、各年齢階級の人口に占める就業者の割合

注2）2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

これまで説明してきた現状をもとに、筆者がいくつか今後の課題を提示したい。

- ・子育て世代の女性のワーク・ライフ・バランスの推進
- ・人口減少社会における仕事と子育てや介護の両立
- ・男性の育児関与拡大への取り組み
- ・多様な働き方に関する企業の理解と対応
- ・65歳以上の高齢者の就労支援

これらの課題解決に向けて、のちに対策を提言したい。

第4節 ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度

第4節では、簡単に、ワーク・ライフ・バランスに関連する法律の概要を説明したい。

(1) 育児・介護休業法

- ・原則として1歳未満の子供を養育している会社員、労働者に、申請により育児休業が与えられる。
- ・一定の条件下であれば、育児休業を1歳6か月、2歳まで延長可能。
- ・3歳未満の子供を養育する者からの希望があれば、会社は短時間勤務などの措置をとらなければならない。
- ・要介護状態にある家族の介護休業を、会社に申請すれば取得できる。
- ・対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度とする。
- ・一定条件を満たす有期契約労働者も取得可能。

(2) 女性活躍推進法

- ・国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ・国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。(労働者が 300 人以下の事業主については努力義務)
- ・女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析。
- ・上記の状況把握、分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定、公表等。
- ・女性の活躍に関する情報の公表。
- ・国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

第2章 分析編

第1節 事例「社会福祉法人太田福祉記念会」

第1節では、太田福祉記念会⁹を例に挙げて、育児休業と、女性の活躍に関する取り組みについて考える。

<企業概要>

福島県郡山市に構えている。職員数は229人で、うち男性が51人、女性が178人となっている。サービス内容は、特別養護老人ホーム(長期入所)、ケアハウス、デイサービス、ホームヘルプサービスなどである。利用者が日常生活を送るうえで、食事や入浴、排泄など必要な介護サービスを提供している。生活リハビリも行っている。

平成25年4月16日に、福島県内の社会福祉法人としては初めて(県内の企業としては9社目)の厚生労働省「子育てサポート企業」に認定された。「子育てサポート企業」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て支援のための一般事業主行動計画を策定した企業のうち、目標を達成し、一定の基準を満たした場合に認定され、その証として、「くるみんマーク」(図1)が交付されるものである。

また、平成28年6月1日には、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業として、厚生労働大臣の認定を受けた。5つの評価基準をすべて満たした最高位の認定で、福島県で初めての認定となった。これにより、認定マーク「えるぼしマーク」(図2)を使用できるようになった。えるぼしの認定基準は後に詳しく述べることとする。

以上のことから、太田福祉記念会は、特に女性社員の仕事と生活が両立できる取り組みを行っている企業であると言える。

⁹<http://www.ohta-fukushi.or.jp/index.html> 社会福祉法人太田福祉記念会



図 1



図 2

<取り組み>

太田福祉記念会では、職員が仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりに関する取り組みを4つ行っている。その取り組みを紹介したい。

- 1, 育児短時間勤務制度の対象を法律（子が3歳に達するまで）を上回る小学校就学前（6歳）までとしている。また、子の看護休暇や育児短時間勤務を有給で利用できる制度としている。
- 2, 以前から産休期間の基本給を全額支給するなど両立しやすい職場環境づくりを進めており、妊娠中の職員には、入浴介助や送迎業務、夜勤など心身の負担が大きい業務を免除するなどの配慮を行っている。
- 3, ノー残業デーを設定している。

これら1~3の取り組みにより、仕事と育児を両立する職場環境が整備され、女性の育児休業取得率が100%となり、男性2名が子の看護休暇を取得した。さらに、太田福祉記念会は目標を掲げる。

- ・育児休業復帰後の仕事と育児の両立について総合支援体制を確立する。
- ・年次有給休暇を増進させる。
- ・生活全般にわたり、気軽に相談できる制度の検討・整備を行う。
- ・1人以上の男性職員の育児休業を実現させる。

これらの目標達成に向けて、今後さらに仕事と育児両立に向けた相談窓口を設置したり、誕生日など家族のイベントがあるときには優先的に休みが取れる「きらきら休暇」というものを設けて休暇を促進させるなどの取り組みを行う予定だ。

- 4, 定年を65歳に引き上げた。

経験豊富な人材を長く雇用することができるようになり、質の高い介護サービスを提供できるようになった。

<働き方の現状>

太田福祉記念会は、上記で説明した取り組みの成果もあって、えるぼしマークを取得し、女性が活躍できる職場となっている。その職場環境の現状を説明する。

- ・男女別の採用における競争倍率が同程度である。(正規職員が女性 1.2 倍、男性 1.7 倍。非正規職員が女性 1.1 倍、男性 1.3 倍)
- ・女性の平均勤続勤務年数が、男性との差が少ない。(女性 13.4 年、男性 13.9 年)
- ・正規職員の各月の時間外・休日労働の時間数の合計が平均 1.6 時間と少ない。
- ・管理職に占める女性労働者の割合が 69.9%と高い。(医療・介護業平均 42.0%)
- ・女性職員について、パートから正社員への職種転換、30 歳以上の中途採用など、多様なキャリアコースが実施されている。

このデータを見ても、医療、介護業界の中で女性の活躍が進んでいる企業であることが見て取れる。採用における競争倍率も男女で格差が少なく、長期勤務が可能で、働きやすい環境となっている。

これに関しても、管理職の占める女性割合を 70%以上にするという目標を掲げ、管理職を対象としたマネジメント研修等を実施するなどの取り組みを行う予定だ。

<分析>

中小企業である太田福祉記念会が、育児休業制度や女性の活躍などの取り組みを行い、成果も出ているということをもまず評価したい。もともと女性が多い企業ではあるが、同業界の中で見ても、女性の活躍が進んでいるということは、企業内で仕事と生活を両立しやすい職場環境が整っていること、またその意識付けがきちんと行われていることがうかがえる。特に、育児休業制度は、法定基準を上回る独自の基準を設けることから、仕事だけではなく、家庭にも目を向けられる企業となっているのだろう。

そのように職場環境も改善され、認定マークもいくつか取得しているが、それに満足せず、さらなる高みを目指し、計画を立てていることも評価したい。具体的に目標を設定することで、社員のモチベーションも上がり、それが仕事への熱意になるだろう。

しかし一方で課題もあり、育児休業制度は充実しているが、介護休業制度の充実は実現できていないように感じる。介護休業制度も充実できるようになれば、介護休業が必要な世代の人材を確保することができ、平均勤続勤務年数の増加や、経験豊富な女性の管理職の割合の増加などにつながるだろう。

第2節 事例「アクサ生命保険株式会社」

第2節では、アクサ生命保険株式会社¹⁰を例に挙げて、男性の育児休業について考える。

<企業概要>

東京都に構えており、アクサグループは、保険事業、資産運用事業、アシスタンス事業などを展開しており、保険事業では、アクサ生命、アクサダイレクト生命、アクサ損害保険の3社が、商品・サービスを提供している。従業員数は7604人で、約56%が女性となっている。

厚生労働省が開催する「イクメン企業アワード」で特別奨励賞を受賞。「イクメン企業アワード」とは、男性従業員の仕事と育児の両立を推進し、業務改善を図る企業を表彰する制度で、2013年に創設され、2018年までに6回行われている。

また、女性の活躍も進んでおり、太田福祉記念会と同様に厚生労働省の認定も受け、太田福祉記念会よりも段階は1つ下であるが、2段階目の「えるぼしマーク」を取得している。

以上のことから、男性女性共に育児休業を取得しやすい環境整備が整っているのではないかと考えた。特に、男性の育児休業取得体制がよいのが特色で、優れている点である。

<取り組み>

アクサ生命保険株式会社では、男性が育児休業を取得しやすい環境を作るために、7つの取り組みを行っている。その7つの取り組みを紹介する。

- 1, 育児休業中の最初の1ヵ月を有給として扱う。
- 2, 産前休業前の従業員に制度や両立に関する面談を実施。

面談の中で男性パートナーの家事・育児参画が今後の両立には必須であること、男性が育児休業を取得することのメリットなどをアドバイスする。

- 3, 育児休業取得で、こども商品券を支給するキャンペーンを実施。

育児休業を5営業日以上取得した従業員には男女ともにこども商品券5万円を支給する。ただしその際には、休業期間中にどのように育児に携わったか、またその感想について申請書に記載する。

- 4, 年1回ファミリーデーを開催

男性従業員が家族を会社に連れて行くことで、仕事への理解を深める。

¹⁰<https://www.axa.co.jp/cr/employee> アクサ生命保険株式会社

5, 「Work Smart」というコンセプトで働き方改革

各部門の業務に合った形で業務効率化、時間外労働削減、有給休暇取得の促進を実施し、優れた取り組みには社長賞を授与したり、全社のカンファレンスで紹介したりするなどして、事例を共有する。

6, 「New Ways of Working」プロジェクト

在宅勤務などを導入し、育児や介護などとの両立が可能となるような働き方を行う。

7, 部門ごとにワーク・ライフ・バランスの改善に取り組み

毎月部門毎の時間外労働の平均を役員毎の一覧表にし、すべての役員に送付する。また、個人毎の時間外労働の状況も毎月報告し、役員への意識付けを行う。長時間労働が続いている部門には人事によるヒアリングも実施する。

以上の取り組みにより、男性従業員の育児休業取得率は、平成 25 年度に 13.1%だったものが、平成 28 年度には 32.2%にまで上昇した。また、働き方を見直すことで、大幅な時間外労働の削減も達成され、効率的な働き方を目指す意識が浸透した。

<分析>

アクサ生命保険株式会社は、在宅勤務制度などを活用し、従業員が休業中も仕事に携わることが可能となっており、多様な働き方が可能となっている。そのことが、従業員の効率的な働き方を促進させている要因だと言える。また、ファミリーデーを開催することで、家族の仕事に対する理解が進み、仕事がしやすくなったり、両立支援制度が利用しやすくなることにつながっている。

また、アクサ生命保険株式会社も太田福祉記念会と同様に、育児休業中の最初の 1 ヶ月間は給与を支給したりするなど、法定基準を上回る独自の基準を設けることで、仕事だけではなく、家庭にも目を向けられる環境になっていると言える。

アクサ生命保険株式会社は、男性が育児休業を取得しやすくなるような取り組みを行い、男性の育児関与に関する意識改革に成功したと言える。しかし、男性の育児休業取得率は上昇したが、まだ高められる余地はある。さらなる育児休業取得率の向上に向けて、取り組みを行う必要があるだろう。

第3節 事例「大阪府～セブンイレブンなど民間企業との連携～」

第 3 節では、大阪府とセブンイレブンの連携¹¹の事例をあげ、高齢者雇用について考える。

¹¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—(2018 年)

<自治体概要(大阪府)>

まず、人口構成について説明する。2015年の人口推計では、後期高齢者が2010年の83万人から2025年に153万人に達する見込みとなっていて、これは全国平均を上回る増加率となっている。そのような現状もあり、大阪府では、大阪府高年齢者就業機会確保地域連携協議会が、国からの事業委託（生涯現役促進地域連携事業）を受け、55歳以上のシニアを対象に、それぞれの働き方の希望に合わせた仕事探しの手伝いを行っている。

このような現状を抱える中で、民間企業と連携して高齢者雇用を進めているということは、独自の取り組みが行われているのではないかと感じた。

<企業概要(セブンイレブン)>

本社は東京都にあり、全国に20,622店舗展開している。従業員数は8886人である。女性、若者、高齢者など、あらゆる世代の人が活躍している。

<取り組み>

大阪府とセブンイレブンは、主に3つの取り組みによって、高齢者雇用を実現させている。

1, 仕事説明会

セブンイレブンの仕事説明会について、一般財団法人大阪労働協会が受託しており、同協会による10分程度の説明→企業（セブンイレブン）による仕事説明・レジ体験→求人情報の持ち帰りという流れで行われている。

2, ワンストップ窓口「シニア就業促進センター」の設置

3つの事業内容がある。1つ目は、高年齢者の就業アドバイスなどを行う相談機能。2つ目は、高年齢者および企業への意識啓発セミナーの開催、高年齢者活躍ガイドブック等の作成・普及などを行う意識啓発。高年齢者を対象とした就業イベントの実施、企業への就業開拓等の職域拡大の実践。本センターの活動により、セブンイレブンへの就業も促進されている。

3, 高齢者への周知

ハローワークや区役所、図書館等にチラシを置いたり、新聞折込の求人広告紙に掲載したりすることで、セブンイレブンなどの仕事説明会を周知している。

このような取り組みを行うことで、セブンイレブンでは、主に弁当の宅配サービス（セブンミール）に高齢者を多く起用している。宅配サービスの利用者は高齢者が多いため、そこに高齢者を起用することで、利用者と宅配者の間に会話生まれ、見守り機能が果たされる。また、そうした会話の中で追加の注文を受けることもあるため、売上向上にもつながっている。

<分析>

まず、大阪府の取り組みは、自治体と企業が連携して行うことで、説明会や窓口設置など、企業だけでは行いにくい取り組みが可能となっている。説明会を実施することで、セブンイレブンの宣伝効果もあり、大阪府の地域活性化にもつながるだろう。

また、この取り組みでは、宅配サービスに高齢者を活用することにより、高齢者の特徴を生かした取り組みになっていると言える。利用者と提供者のコミュニケーションが生まれ、双方にメリットが生じる優れた取り組みであると言える。

ただし、宅配サービスに高齢者を活用するためには、高齢者の安全管理も重要になってくると考える。バイクや車を用いた仕事は、認知機能の衰えなども徐々にみられる高齢者にとって安心・安全な仕事とは言いきれない。企業は使用者として、宅配前に体調のチェックをしっかりと行い、また、バイクや車に十分な保険を付けるなど、安全な配達ができる環境の整備に努める必要がある。

また、宅配サービス以外にも高齢者を活用できるような環境整備も大切だろう。レジ打ちが難しいと考える高齢者も存在するため、説明会でのレジ打ち体験をはじめ、レジ打ちの十分な研修の場を提供し、レジ操作の不安の払拭に努めなければならない。

第3章 考察・提言

この章では、3社の特徴を分析し、第1章で提示した課題解決に向けた提言を行いたい。

まず、3社に共通していることは、仕事と生活を両立しやすい環境が整っており、そのような意識が社内に浸透していることだ。太田福祉記念会と大阪府の事例を挙げて、女性と高齢者の活躍について述べたが、どちらの事例でも、働きやすい場所を提供しており、女性と高齢者が男性、若者との差別なく働くことができている。また、アクサ生命保険株式会社の男性の育児休業の事例では、社内に男性も育児休業を利用する風土醸成ができており、柔軟な働き方も実現している。充実したワーク・ライフ・バランスの制度を浸透させるためには、働きやすい環境づくりと、その環境の中で、誰もがワーク・ライフ・バランスに理解を示すことができるような意識改革が必要になってくるだろう。

また、3社とも、国が定めた基準に関わらず、独自の取り組みを行っていることも挙げられる。独自の取り組みを行うことで、企業側も、企業の経営に沿った取り組みが実現することになり、従業員も満足した条件の下で働くことが可能となり、企業と従業員の双方にメリットが生じることになる。そのような環境下で働くことで、企業の魅力もアップし、雇用の確保や業績も改善に向かうだろう。

以上が、これまでで3社の取り組みを、テーマ別に述べてきた中での充実したワーク・ライフ・バランスが実現している企業の特徴になる。しかしここで取り上げた企業はごく一部の取り組みであり、このような豊富な取り組みをどの企業も行っているわけではないのが現状だ。現実社会には仕事と生活を両立させるための課題がたくさんあることも述べたとおりである。次からは、その課題解決に向けた具体的な取り組みについての提言を行う。

1, 子育て世代の女性のワーク・ライフ・バランスの推進

自治体が主体となって、仕事と生活を両立するための企業のノウハウを共有させ、企業間の協力体制を整えることを提案したい。現段階では、優れたワーク・ライフ・バランスを実現させている企業の取り組み内容を公表し、表彰している制度はあるが、それらの取り組みを共有させる段階には至っていない。一口に「働き方」といっても、製造業、サービス業、建設業など業種によって多種多様である。これまでのように、漫然と取り組み事例を公表するだけではなく、今後は、例えば、自治体が主導して、業種ごとに、導入可能なワーク・ライフ・バランスのモデルケースを業界団体と協議して設定・提示し、官民連携して団体の構成企業に浸透させていくなど、もう一步踏み込んだ形での企業側へのアプローチが必要と考える。

2, 人口減少社会における仕事と子育てや介護の充実

自治体が主体となって、両立支援制度の基準を設け、条例化するなどして努力目標として明示することを提案したい。現在は、国が法律によって基準を定めているが、自治体が新たに基準を設けることで、基準がより身近なものになり、世論も喚起され、取り組む企業も多くなるのではないか。

3, 男性の育児関与拡大への取り組み

企業の育児制度を利用した社員には、企業内表彰をしたり、無料の子育て用品を支給したりするなど、何らかのインセンティブを与えることを提案したい。現在は、まだ男性と女性で育児に対する意識が均等になっているとは言い難い。そのような中で、男性をより育児に関与させるために、企業がインセンティブを与えることで、男性の育児関与を促進させ、女性のみが育児に関与するという固定概念を払拭させたい。

4, 多様な働き方に対する企業の理解と対応

社員が仕事と生活を両立させるためには、柔軟な働き方を実現させる必要がある。その具体例として、テレワーク、企業内託児所の設置、短時間・時差勤務、勤務地域限定制度などを促進させるべきではないか。テレワークを行うことで、育児をしながら仕事をすることができ、仕事から長期間離れることへの不安が軽減される。子供を企業内託児所に預けることで、預けている間は仕事に集中でき、安心して仕事に取り組むことができる。短時間勤務や時差勤務を実施することで、個人の都合に合った働き方が実現できる。勤務地域を限定させることで、遠距離勤務ができない個人の事情に合わせた企業の対応が可能になる。このような柔軟な働き方に、企業は理解を示す必要がある。

5, 65歳以上の高齢者の就労支援

国の働きかけにより、業界ごとに高齢者雇用率の目標を設定し、達成させ、さらに、達成率の優れた企業を表彰することを提案したい。現段階では、障がい者の雇用率は国で設けられているが、高齢者の雇用率は設けられていない。高齢者の雇用率も設けることにより、65歳以上の高齢者も働き続けることが可能となるだろう。また、最近障がい者雇用率の水増し問題があったが、高齢者雇用率の水増しを防止するために、水増しを行った企業を公表する制度にすることで、水増しが軽減されるだろう。

また、65歳以上の働く高齢者への年金支給制限を緩和するような年金制度の改善も提案したい。現在の年金制度では、一定の収入がある65歳以上の高齢者は、与えられる年金の額が制限されてしまっている。この制限を緩和することで、働く意欲のある高齢者が、年金が制限されることを理由に働かなくなるリスクを軽減させることができるだろう。

以上で、設定した課題すべてに具体的な提言を行った。提言の中でもいくつか、自治体と連携した取り組み内容を提案したが、企業だけでは充実したワーク・ライフ・バランスを行うのには限界があると考えます。官民が一体となって、仕事と生活の両立という問題に向かっていく必要があるだろう。

また、ここで紹介した提言はほんの一部にすぎず、他にも対策は山ほど存在するだろう。企業は、企業の現状とも照らし合わせ、その企業に合った取り組みを行う必要があるだろう。

おわりに

筆者が提言したような内容が実現され、誰もが仕事と生活を両立できる社会になることが理想である。そのような社会の実現に向けて、国や自治体、企業が総力を挙げて取り組む必要があるだろう。大企業、中小企業関係なく、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが日本全国に広がり、社員が今よりも仕事も生活も充実させることができ、また老若男女問わず活躍できる社会が来ることを祈りたい。

最後に、本論文を制作するにあたって、様々なアドバイスをしてくださった高浦先生、高浦ゼミナールの皆さんに感謝申し上げます。ありがとうございました。

参考文献

- ・「少子化克服への最終処方箋」 島田晴雄、渥美由喜
- ・ http://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyokaikei/ 経済産業省 HP
- ・ <http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> 内閣府 HP
- ・ http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_1_1.html 内閣府平成 29 年版高齢社会白書
- ・ 平成 29 年版労働経済白書 第Ⅱ部第 2 章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現
- ・ 厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」
- ・ 厚生労働省「イクメン企業アワード 2016 受賞企業の取組事例集」
- ・ 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)
- ・ <http://www.stat.go.jp/data/topics/topi1133.html> 総務省統計局
- ・ <http://www.ohta-fukushi.or.jp/index.html> 社会福祉法人太田福祉記念会
- ・ <https://www.axa.co.jp/cr/employee> アクサ生命保険株式会社
- ・ 厚生労働省「イクメン企業アワード 2017」
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—(2018 年)
- ・ <http://www.sej.co.jp/company/summary.html> セブンイレブン