



## ライフイベントと選ばれる企業づくり

一般に、女性のほうがライフイベントによって就業環境を大きく変えることがあります。

「第15回出生動向基本調査」(2015年)\*によれば、先の統計に比べると減少傾向ですが、実に46.9%の人が出産を機に退職しています。仕事を続けたいと思っているが「今は育児を優先し、いつか戻ろう」と思う女性が多い傾向です。この数字は多いと思いますか？それとも、そんなもんだらうという数字でしょうか？仕事のノウハウがある人材が出産を理由に離職しなければならないとしたら、企業にとっては大きな損失(リスク)になります。

現在の日本は『少子高齢化社会』です。労働力として働き手となる人口は、1995年をピークに減少に転じました。日本の総人口も2008年を最大として減少に転じて、2060年(およそ40年後)には8,674万人まで漸減すると推計されています。\*総務省白書より

事業主の皆さまには『少子高齢化社会』を念頭において、是非次のことを考えていただきたいと思います。

この日本社会の在り方をどう考えるのか、というのは大きすぎる話です。でも、“皆さんの会社で若い新人社員を募集しても年々集まらなくなっていく”と言えば、少しは状況が見えてくるかもしれません。会社に有能な人材が欲しいと思っても、そうした人材を獲得しにくい時代にすでに突入していると考えべきです。

『働き方改革』というのは、こうした、これからの日本の社会を見据えて、大きく労働環境をよりよくしていこうという趣旨でスタートしました。では、限られた働き手のなかで、誰もが働き易い環境を整えていくためにはどのようにしたらいいのでしょうか？

皆さんの会社では、有給休暇を希望どおり取れます

か？残業は、何時間やってもいいとはいきません。非正規の従業員に、均等・均衡の待遇で仕事をしてもらう「同一労働同一賃金」が中小企業も今春からスタートしました。育児・介護休業法も改正され、より“育児休業を取得しやすく子育ての環境を整え、更に、介護休業も同じように整えてくださいね”ということになっています。法律や制度が整っても、企業の皆さんがそれをどう活用していくかという課題があります。誰もがより柔軟に働ける職場環境を作ることが、希望する働き手の就業の機会を大幅に増やすことということではないでしょうか。

ちょっと考えてみてください。今、皆さんと一緒に仕事をしている従業員や、これから皆さんの会社で働きたいという夢を抱いて入社される新人の方、子育てのために退職した人、親の介護をしている人、病気の治療をしながら働く人、定年を迎えた人、諸外国からの技能を持って留学してくる外国の方、そうした人たちは企業にとっては本当にかけてあげのない人材となり得るかもしれません。様々な事情を抱えた人たちが、皆さんの会社で仕事をし、「この会社で働くことができ、本当に良かった」と思ってもらうことは、企業にとってとても価値があることです。従業員それぞれのライフイベントや個々の事情に寄り添い、多様性を享受しあえる職場環境は一朝一夕には実現できないかもしれません。皆さんの会社の5年後、10年後を見据え、従業員に選ばれ、顧客・取引先からも選ばれる企業を目指して、従業員の皆さんと共に考え成長していく企業づくりを進めていってほしいと願います。

\* 国立社会保障・人口問題研究所報告から

山形県社会保険労務士会

特定社会保険労務士 佐藤 弘子