

業に貢献してもらうという、そういう意味で、人的資源の活用ということがあると思います。

もう一つは、CSRに絡みますが、企業も社会から受け入れられる企業でないとなかなか持続発展できませんから、そういう意味でワーク・ライフ・バランスの推進は、社会的要請に応える企業として社会的価値の向上視点ということがあると思います。

それからもう一つ、社員サイドでは、昨年、イコール・パートナーシップ推進プロジェクト委員会の中でアンケートを取りました。我々社員にとっては、大変なモチベーションにつながるので、こういう活動は会社としてどんどん進めてほしい。いい会社にいるとの誇りを持つ会社だと感じることができる、といった声が寄せられています。人と違った存在でも、その持っている力をきっちりと発揮するといいますか、成果につなげていけばよいということで、一人一人が尊重されている実感を持つという声がありました。したがって、社員のモチベーションといったところにも、かなり意義があるのではないかと考えています。

まとめ

武石 三人のお話に共通した点といたしまして、こういった取組というのは、企業福祉や福祉施策ではない、むしろ、企業の経営理念や人事戦略といった、もっと戦略的な部分と非常に密接にかかわっているというところで、非常に熱心な取組がされているということが挙げられるのではないかと思います。ただ、経営理念を実現する段階で、どのような人材を確保し、どういった地域で活動するのかによって、具体的な施策の展開のあり方が変わってくるのだらうと思います。そこが三社の皆さんのお話の違っていった部分でした。ただ、根っこは同じところにあったのではないかと感じました。

これまで両立支援策というのは、企業の活力をそぐとか、従業員の福祉施策であって、できればやりたくないというような、消極的な意見もなかったわけではありません。しかし、本日の基調講演でもお話がございましたように、これからの少子社会の中で、企業がどういった人材を確保し、その人たちにどうモチベーションを持って働いてもらうのか、ということを考える上で、仕事と家庭の両立というのは非常に重要なポイントになっていくのではないかと改めて感じました。

また、こうした取組は、大企業だからできる、中小企業は余力がないというお話もよく聞きます。ただ、中小企業

ではないのですが、クロイ電機は、京都で中堅、堅実な経営をされているのですけれども、経営者と従業員のコミュニケーションがとりやすい雰囲気の中で、非常にきめ細かい対応ができていたというお話でした。私は、中小企業の方が、こういった取組はむしろやりやすいのではないかと考えています。そして、従業員の定着といった視点から、中小企業で取り組む重要性は高いということと言えるのではないかと思います。

本日は、企業の方からのご意見でしたが、私は一人の労働者としてお話をお聞きしながら、制度をよくしていくためには、働く側の意識、つまりキャリアを自分で考えるとか、効率よく仕事をするためにどうしたらよいかという、働く側の意欲や仕事に対するスタンスというのも重要なのではないかと思います。働く側のモチベーション、仕事に対する意欲が高まらなければ、企業がこういう制度を導入するインセンティブにもならないということです。まさに花王のイコール・パートナーシップ、企業と従業員のイコールなパートナーシップの中で、こういう取組が進んでいくということ、私自身、働く立場から感じたということを最後に申し上げたいと思います。

