

企業と少子化

奥谷禮子

企業と CSR

少子化問題は国の政策としても重要な課題であるが、企業としては CSR（企業の社会的責任）の重要なポイントとなりうる。女性人材を男性と同じ様に能力を評価し、昇進・昇格も差別なく取り組む事、それに対しては企業が女性のライフスタイルを丸抱えするくらいの気概がないと女性人材育成は困難であろう。又男性も同様である。男女共に安心して子供を産み、育てる環境提供ができるかどうかは今後の企業の CSR にかかわってくる。

IT化と少子化

これは私の大まかな直感でしかないのだが、先進国ではどこも人口が減っているというのは、何か人類史的な選択が働いた結果で、なかなか人間の浅知恵で取り返しのつかないことなのではないか、と思う。

しかし、我々は過去の経験をもとにして未来を予測する癖がついているから、その人類史的な諦めも、修正が利くかもしれない、と考えてみるのも無駄ではないような気がする。

いままでの男性中心の働き方、いわば私生活や女性のキャリアを犠牲にしないかぎりやっつけいらない働き方のスタイルこそが限界に来ていて、我々はまだ次の新しい働き方を見つけられずにいるだけなのかもしれない、と考えられる。

いまはその過渡期なのだ、とみんなが認識すること、それが少子化のような問題には、実はとても大事な気がする。言い古された言い方だが、パラダイムの変換である。個人の意識もちろん、

企業も社会も変わらないといけない。そういう総ぐるみの変革なしに次のフェーズにいけない課題、それが少子化という課題ではないのだろうか。

幸いにも、IT化によって、家庭などに居ながらにして仕事ができる環境ができつつある。以前サテライト・オフィスのような実験が行われたことがあったが、IT化でその必要性がまったくなくなった。

企業はできうるかぎり働き手を家庭に戻す仕組みを構築すべきではないか。軟らかい働き方の仕組みができれば、それに妊娠・出産期の働き手も乗ることができるはずである。

そういう意味でも、成果主義の導入というのは、理にかなったものだろうと思う。会社にいる時間で評価されるのではなく、たとえ1日中子どもと戯れても、あとで成果を上げればいいのだから（もちろん普段と同等の働き方ができるわけではないだろうから、割引が必要だろうが）。そういう能力評価、成績評価の在り方も、また少子化と密接に関係したことではないかと思われる。

生き方の多様化

少子化対策は、どこの国もこれだという答えを出せずにいる。なかでフランス、スウェーデンは出生率が上向きのようなのだが、婚外子を認める制度が効いているとか、保育制度がしっかりしているとか、育児休業中の所得保障がしっかりしているからである、といわれる。一般的に納税率が高いと、社会保障も手厚く、安心した環境が与えられる。

ただ、結婚という制度が女性にとって重荷にな

り、別姓や事実婚のようなものが選択肢として広がってきていることを思えば、フランスやスウェーデン的な在り方が女性を出産に向かわせているというのは、分からない話ではない。

おそらく少子化は、そういう結婚や家族の在り方の変革を通して、克服されていくもので、企業はそういった基本的な流れを促進する行動をとるべきだと思われる。

所得保障と働き方の多様化

さて、本論は「企業と少子化」というテーマだが、企業が取り組むべきことはいくつかある、と考えている。

第一に、育休給付の企業負担をどうするかというのが、いちばん大きな問題ではないかと思われる。育休法では有給、無給の決まりがなく、休業開始時の月額給料の40%が、企業と従業員が保険料を払う雇用保険から支給されることになっている。

イギリスは26週間まで休暇前の賃金の90%が支給される。フランスは84%、スウェーデンは80%が保障されることを見れば、日本が出遅れていることは明らかである。

日本も真剣に少子化を考えるのであれば、給付水準をフランスやスウェーデン並みに上げ、育休休業期間の延長（いまは1年だが3年とする）とあわせて、論議すべきときに来ているのではないだろうか。ただそれを企業だけに押し付けるのではなく、国も共同でこの問題をどう解決すべきかが重要で、出産費用無料化だけでは、継続できる問題ではない。

もうひとつ、両国では全休スタイルの育休か、一部カットの時短育休かを選べるようになってきているらしいが、これも企業にそういう仕事スタイルに対応できる仕組みがあるからできることで、少子化対策は眉焦の急という以上、企業は育休制度の導入と、それに合わせた仕事の仕組みを構築しなくてはならない。要するに男女ともに育児ができる環境を企業側が作る必要がある。

貧しい少子化対策

国全体で見ても、社会保障費全体に占める児童手当や育児支援などの子どもに関する支出は、北欧やフランスが10%前後、日本は約3%で、その差は歴然としている。

スウェーデンの場合、税金が高いこともあって、2歳児だと約8割が保育所に通い、20歳まで医療費が無料、公的教育機関は大学まで無料と、子育ての周辺環境もかなり手厚いものがそろっている。

いまのところ、企業が考える少子化対策と言えば、女性の活用を増やすとか、高齢者の年齢制限を撤廃する、あるいは緩和するとか、あるいは外国人労働者を受け入れるとか、とにかく少なくなった人数のあてがいを考える、ということにフォーカスされていて、国内で働く男女の仕事環境を子育て支援に合わせて整えていこう、というふうになっていない。もちろんこれから移民問題というのは避けて通れない課題になると思う。

最近の国内調査でも、通勤時間が短く、残業の少ないところほど、出生率が高いという結果が出ている。企業側も多様な働き方を、男女共に選択肢としてもてるシステムを考える必要がある。つまり男性も女性も無理なく働けるのであれば、子どもを産んでもいい、と考える傾向があるようである。それに、育児休暇制度がきちんと添ってくれば、もしかしたら出生率が上がるのではないかと期待できる。

ひとに優しくない社会

妊婦や赤ん坊づれの女性が電車に乗ってきても、誰も席を譲ろうとしないのが、日本の寒々とした風景である。こういう人に優しくない社会で、少子化など食い止められるはずがない。国の子ども支援の薄さが一向に改善されないのは、国民のなかに子どもを邪魔者扱いする文化があるからである。

女性専用車両ができて話題になったが、それよりも高齢者や妊婦、障害者などハンディを負った人専用の車両を設けるべきではないか。出産前の

女性には時差出勤を認めるなどの措置も、企業が
率先して進めるべきである。

おくたに・れいこ (株)ザ・アール代表取締役。(株)ロー
ソン社外取締役。日本郵政株式会社社外取締役。最近の主な
著作に『成功する人は「気配り」上手』(日本文芸社、2005
年)など。