

経済的事情や将来への不安からか、少子化が進行しています。遅ればせながら、国が次世代育成支援対策推進法など様々な方策を実施する中、少子化の加速は止まったとはいええない状況です。

それでも、他企業に比べ社員の子どもの数が多い企業や、4人も5人も子どものいる家庭もあります。今回は脱少子化の処方箋として、これらの具体的な事例を紹介させていただきます。

子たくさん企業の事例

「企業子宝率の高い」企業

企業子宝率 = 東レ経営研究所の渥美由喜氏が考案した指標で、一人の社員が在職中に持つ子どもの数です。男性も対象にし、子どもを持った年齢などを加味して補正します。

千葉県にあるA社（不動産業、社員25名）は、企業子宝率 2.02 と、単純には比較できませんが合計特殊出生率 1.39（2011年）を大きく上回っています。次のとおり、男女関係なく子育てを優先できる職場環境を整えた結果です。

- ・ 母親が体調を崩した場合などは父親が子連れ出勤できる。
- ・ 子どもの病気や授業参観の際に勤務中に中抜けして病院や学校に行ける。
- ・ 社内に学童保育を開設する。

一般に、中小企業は慢性的な人手不足や制度的な不備などから、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組むのは難しいとされます。しかし、一方で「零細企業だからこそ、何かあった時に代わりの人を雇えない。社員が抱えている課題は会社の課題として受け止めよう」と考える企業もあります。

前掲の渥美氏によれば、企業子宝率は諸制度が整っている大企業では低く、中小企業が高いそうです。その理由として次の点などを挙げています。

自分の能力が仕事と直結していてキャリアロスが少ない。
 役職の階層がフラットである。
 職住近接の職場環境が多い。
 職場に子どもを連れて来られる雰囲気がある。
 女性活用をめぐる多様性がある。

「ベテランの多い」企業

福岡県にあるB病院（職員約270名）は、「ワーク・ライフ・バランス大賞（日本生産性本部）」優秀賞を受賞しました。結婚・出産を機に辞めていく看護師たちに頭を抱え、一生勤め続けられる環境づくりを目指した結果です。「職場環境改善提案会議」を立ち上げ、「常勤短時間勤務制度」「育児休業取得の奨励」「ノー残業デー」「連続休暇取得奨励制度」などを矢継ぎ早に整備しました。

育児と仕事を両立しつつ長く勤めることのできる職場環境を整えることは、子たくさんのベテラン職員が増えて「スキルも上がり、結果として患者さんの満足度にもつながっている」とのことです。

以上の出典「アエラ」

子たくさん家庭の事例

「近くで手助けする誰かがいる」家庭

5人の子どもがいる母親Aさんは、パートで働く職場まで自転車で3分という職住近接に加え、保育園が通勤途上にあります。また、母親のいる実家も歩いて5分の距離にあり、子どもたちの学校行事などのスケジュールに応じて、何かと足を運んでもらっているそうです。

核家族化が進み、子育て世代、特に母親の孤立化が育児を困難にし、第2子・第3子を産むことをためらせています。近くで手助けしてくれる「誰か」の存在は「産もう」という大きな動機になっています。

他の事例では、独自の「ママ友ネットワーク」を構築して、「誰か」の役割を担ってもらった例もありました。また、NPO法人として「ひとり親自立支援会」がこの役割を担っている例もあります。ひとり親は、必ずしも

シングルマザーだけではなく、両親が揃っていても孤立している母親も含んでいるそうです。

子どもを持たない理由 = 国立社会保障・人口問題研究所の2002年に行った調査では、「子どもを持たない理由」の大半を「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」という経済的理由が占めていました。その傾向は、長らく景気が停滞している中でより強まっていると思われます。

20代から30代前半では、2番目の理由として、「子どもがのびのび育つ社会環境ではないから」という将来不安も挙がっています。

「育児可能な共働きのできる」家庭

4人の子どもがいる母親Bさんは、会社でのトラブルによる夫の転職を機に、社会保険労務士の資格取得を目指し、3人目の出産予定日の1ヵ月前にあった社労士試験に合格し、共働きを始めました。その後、4LDK・100㎡のマンションを購入し、4人目を出産しました。

資格取得で共働きを実現し、「将来的な見通しも含めて経済的な安心感は全然違います」ということで、仕事はいつかではなく子育てと同時進行でいこうとしている例です。また、4人を育てながら、一人で社労士事務所を運営する中で、一番苦労したのは子どもの突発的な病気だったそうで、その経験から病児への対応が手厚く、週に数時間の利用も可能な独自の保育施設を開園するそうです。

以上の出典「アエラ」

アメリカでの女性の仕事と育児の両立

ビジネス先進国アメリカでも、女性の仕事と育児の両立について、問題提起がされています。

昨年(2012年)アメリカの総合月刊誌「Atlantic」に掲載されたコラム「Why women still can't have it all」(なぜ女性は、いまだ全てを手にすることができないのか)が、アメリカ国内で大きな注目を集めました。国務省で政策企画本部長を務め、プリンストン大学で教鞭をとる2児の母、アン・マリー・スローター教授(53歳)が、「社会・経済構造が変わらない限り、アメリカで女性が仕事と育児を両立することは不可能」と言い切ってしまったからです。その後、ニューヨークタイムズなどでもこぞって、この記事を取り上げました。

スローター教授は、2009年から2年間務めた国務省有数の重要ポストを、「もっと家族と過ごす時間を持ちたい」という理由で辞職し、古巣のプリンストン大学の教授職に戻りました。大学教授の仕事は、時間的融通がきくからだそうです。

アメリカの外交政策をつかさどる仕事は、やりがいがあり好きだったけれど、思春期の2人の息子の母として、ほとんど休みのない激務を続けることはできなかつたとしています。そして彼女は、弁護士や投資銀行家、政府高官など、超エリートと呼ばれる類の仕事(往々にして超激務)を持つ女性が、「全て(キャリアと家庭)を手に入れることは不可能」と断定しました。

ちなみに彼女の夫は、やはり時間的融通のきく大学教授で、育児にとっても協力的らしく、国務省時代の上司はヒラリー・クリントン長官で、「とても理解のある上司だった」とも述べているにもかかわらずです。

彼女はアメリカ社会のトップ中のトップ、非常に恵まれた存在で非常に高いレベルでのキャリアと子育ての両立を模索していたわけですが、にもかかわらず「社会・経済構造が変わらない限り、アメリカで女性が仕事と育児を両立することは不可能」と言い切った彼女のコラムが広く読まれ、様々な反応を引き出しているということは、「仕事と育児の両立」がビジネス先進国アメリカでも、終わりのない永遠のテーマだということを示しています。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。