

大滝人事労務研究所便り

少子化に対する政府の取組

2011 年の出生率が「1.39」で頭打ち

先日、厚生労働省が 2011 年の「人口動態統計」を公表しましたが、これによると、合計特殊出生率（女性 1 人が生涯に産むと想定される子どもの数）は「1.39」で前年と同じだったそうです。

また、出生数は 105 万 698 人（前年比 2 万 606 人減）で過去最低を記録しており、人口の自然減は初めて 2 万人を超えました。

このままだと日本は長期的な人口減少傾向となるのは確実で、少子化対策の練り直しが急務となっています。このことは、今後の子育て支援や職場の環境改善などの政策議論にも影響を与えられると思われま

「雇用」と「育児環境」に不安

2011 年における若年層（15～24 歳）の完全失業率は 8.2% で、非正規社員の割合は 5 割に達しました。厚生労働省の見解によると、「若年層の雇用や賃金が不安定なため、結婚や出産をためらう若者が多い」とのことです。

以上のことから、共働き世帯が増加している一方で、保育所の不足も問題となっています。保育所は 2011 年 4 月の時点で 2 万 3,385 カ所（前年度比 1.4% 増）となっているものの、全国の待機児童数は 2 万 5,556 人（同 719 人減）でほぼ変わらず高止まりとなっています。

また、待機児童数は最初から預けることをあきらめる人も含めると 100 万人に上るとも言われています。

政府による取組み

今年 7 月 1 日から「改正育児・介護休業法」が全面施行となり、従業員 100 人以下の事業主にも適用されます。また、「社会保障・税一体改革」関連法案では、待機児童の解消を目的とした「総合こども園」の創設は見送られる



動きがありますが、「認定こども園」を拡充・存続させ、財政支援などを強化することを検討しています。女性が安心して働き続けることができるように子育ての環境を整えることは、1 つの少子化対策につながると言えるでしょう。

子供を安心して育てられる社会の実現に向けて力を合わせ、国や企業、ひいては地域で少子化対策に取り組んでいきたいものです。

子供を持つ女性の就労の理想と現実

1 万組以上の夫婦が回答

内閣府が「都市と地方における子育て環境に関する調査」を実施し、今年 3 月にその報告書が発表されています。

この調査は、(1) 子どもを持っている、(2) 妻の年齢が「20 歳～49 歳」である、(3) 第 1 子の年齢が「0 歳～18 歳」である夫婦を対象に行われ、1 万 2,289 組の夫婦が回答しています。

妻の「就労意欲」と「就労理由」

この調査で、妻に「就労意欲」について尋ねたところ、パートや正社員など就業形態は異なるものの、「今後何らかの形で働きたい」という人は 86.0% で、「今後は（今後も）働かない予定」とい

う人は 11.6%でした。

現在は就労していないが今後の就労を希望している妻の「就労理由」については、次の通りとなっていますが、上位 4 位まではお金に関する理由です。

- (1)「家計を補助するため」(71.8%)
- (2)「将来に備えて貯蓄をするため」(61.3%)
- (3)「生計を維持するため」(42.7%)
- (4)「自分の自由になるお金を得るため」(41.0%)
- (5)「いろいろな人や社会とのつながりを持ちたいから」(25.3%)

妊娠による働き方の転換

また、株式会社アイデムの人と仕事研究所から、「働き方に関するアンケート調査」の結果を分析した 2012 年版「パートタイマー白書」が刊行されています。

この調査で、妊娠がわかった時に正社員として働いていた人に、「妊娠・出産・育児をきっかけに正社員以外の働き方に変えたことがあるか」を尋ねたところ、「正社員を継続した」人は 53.8%、「正社員以外の働き方に変えた」人は 46.2%でした。

そして、「正社員以外の働き方に変えた」人が具体的にどのような働き方に変えたのかを見ると、「退職して無職(専業主婦)になった」という回答が 79.2% 上っています。

ただ、一度離職してしまうと、職場復帰することや新しい仕事に就くことは難しいのが実情であり、働きたくても働けない女性が多いようです。

～当事務所よりひと言～

週間文春の記事で民主党の小澤一郎の元奥さんが小澤一郎が昨年の大震災の際、放射能汚染が怖くて東京からも逃げだそうとしていたと暴露されておりました。週刊誌の記事ですから本当かどうかは心もとないところがありますが、もしこれが本当だとするならば、日本はよくよくリーダーに恵まれていない国だと思われれます。的確な判断とりわけ決断力が必要な時に、できないことの言い訳、アリバイ作りに長けて責任をとらないリーダーは、国もしくは会社を衰退に導いていくのではないかと思います。政治の世界でも実業界においても、高学歴者がリーダーになることが多いと思われれますが、国の政治・経済における危機的な状況においては、高学歴者が、必ずしもリーダーとして適格性に優れているかどうかは疑問です。もちろん、個人の資質にもよりますが...。偏見かもしれませんが、私はインテリはパニックに対して弱いんじゃないか、冷静な分析によってリスクを冒さず、責任逃れの結論しか出さないことが多いんじゃないかと思っておりました。その点で私は、小澤さんはリーダーシップがあると期待していたのですが、70 歳にもなって放射能を怖がって命を惜しむようじゃ、国のリーダーとしては、話にならないとガッカリしてしまいました。あくまでも週刊誌の記事が本当であることが前提ですが...(大滝)

ワーク・ライフ・バランスを促進するもの

株式会社第一生命経済研究所が発表した「職場の一体感とワーク・ライフ・バランス」によるとワーク・ライフ・バランス(WLB)満足度やディストレス(抑うつを測る項目の点数を合計した尺度)に強く寄与するのは、『職場の一体感・納得感』と『週労働時間』でした。ここでの『職場の一体感・納得感』とは、「必要な情報が共有されている」、「職場の人間関係が良い」、「自分の能力・専門性を十分に生かせる」、「適切な健康管理が行われている」、「誰もが公平に扱われている」などの 7 項目をひと括りにしたものです。

『職場の一体感・納得感』が高く、『週労働時間』が短いほど、WLB 満足度は高くなり、ディストレスは低くなっています。一方、「一つ一つの仕事の内容が明確になっている」、「仕事の進め方を見直し改善している」、「グループで仕事をする職場だ」、「仕事の進め方がマニュアル化されている」、「代わりに仕事をする人が確保されている」の 5 項目で構成された『定型的なグループワーク』は、WLB 満足度に影響を与えてはいませんでした。このことから業務の定型化や見える化よりも、働く者の一体感がある職場をつくることの方が WLB 向上につながると考えられる調査結果です(馬場)