

# ダイバーシティPress

5号

赤ちゃんとママ社 50周年記念講演採録

## 子ども・子育て支援に企業はどうかかわるか ～求められる「子どもの権利」の視点

株式会社日本総合研究所 池本美香

2015年12月4日



池本美香 (いけもと みか)

日本総合研究所 調査部 主任研究員  
1989年日本女子大学文学部卒業、同年三井銀行入行、三井総合研究所出身。所属先の合併に伴い、2001年より現職。主に子ども・女性に関わる政策の調査研究を担当。2000年千葉大学大学院社会文化科学研究科博士課程修了、博士(学術)。神奈川県出身、東京都世田谷区在住で、現在、神奈川県と世田谷区の子ども・子育て委員を務める。子どもが小4と年中で、現在短時間勤務制度を利用中。

### 少子高齢化による日本の人口構成の予測

企業にとっての子育て支援の視点を考えるとき、まず知っておきたいのが、子どもと子育て家庭をめぐる日本の現状です。

少子高齢化の進行は、すでに周知のところではありますが、その現状と将来の予測について、具体的な数値で確認したいと思います。

少子化は先進国共通のことですが、日本の合計特殊出生率はOECD34か国中、下から10番目、OECD平均の1.70(2011年)を大きく下回る1.42(2014年)となっています。これにより子どもの人口は年々減っており、2002年から2013年のあいだに5801校が廃校になっています。

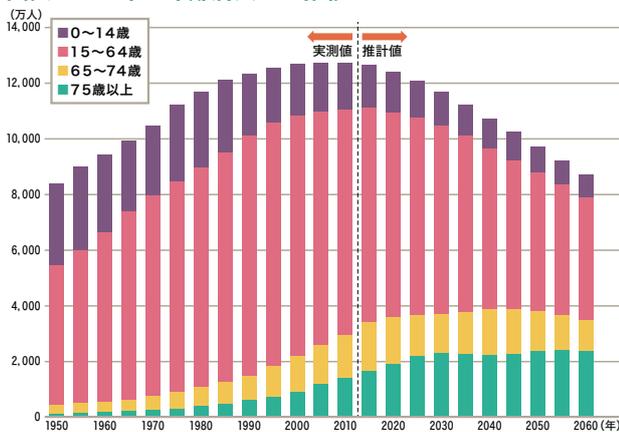
少子化の進行は、日本全体の人口構成にも大きな影響を与えています。この状況が続くと、子ども(0～14歳)

の人口の減少とともに生産年齢人口(15～65歳)も減っていき、2060年には総人口が8700万人と現在の3分の2まで減少、一方総人口に占める高齢者(65歳以上)の割合は増え続け、2060年には全体の4割を占めると予測されています(図表1)。

50年後に日本の総人口1億人を維持するためには、2030年までに合計特殊出生率を2.07まであげる必要があるとされていますが、現状では非現実的な数値と言わざるを得ません。

生産年齢人口の減少は、経済規模や労働市場の縮小に直結します。また、高齢者の割合が増えることは、高齢者の年金・介護・医療制度にかかる費用を支える世代に、これまで以上に大きな負担をかけることになり、その負担に耐えられるだけの経済力を維持することも困難になると予測されています。

図表1 日本の年齢別人口の推移



(資料)内閣府「平成27年版高齢社会白書」図1-1-4をもとに作成。

### 子どもの育つ環境は あらゆる面から厳しい状況にある

では、子どもが育つ環境はどのように変化しているのでしょうか。

まずひとつは、これも周知のことですが、専業主婦世帯や三世帯同居世帯が大きく減り、共働きの核家族世帯の割合が年々増えています(図表2)。それに伴い、保育所や学童保育で過ごす子どもが増えており、1-2歳児の

保育所の利用率は、2008年には28%だったものが、2015年には38%と、10%増えていますし、学童保育を利用する小学生も、10年間で1.5倍に増えています。

●保育を取り巻く、量・質両面からの問題点

保育所や学童保育を利用する子どもが増えているだけでなく、保育を受ける時間が長時間化しているという傾向もみられます。これまで保育所は8時間というのが標準になっていましたが、新制度では11時間という標準時間の枠組みができました。

保育所で預かる子どもが増え、預かる時間が長くなることは、保育所の不足、さらにそこで働く保育士の不足にもつながっています。財源の制約などから、設置基準が緩和され、保育人数も過密になっています。そして、そのような保育所で働く保育士の労働環境はハードなものになります。たとえば、園庭がなくても保育所が作れるようになりましたが、保育士にとっては、園庭があるのと、公道を歩いて子どもたちを連れていき、一般の公園で遊ばせるのとでは、強られる緊張の度合いが違います。人数が過密な保育室でトラブルなくけがなく事故なく子どもを預かることの大変さもあります。保育士がとて緊張を強いられる状況で子どもを預かっているということは、あまり知られていないことだと思います。

保育の質が、その後の子どもの成長に大きな影響を与えることは、海外では政府レベルで把握されています。

たとえばニュージーランドでは、政府の報告書のなかに、脳の可塑性がもっとも大きな乳幼児期に国は十分な投資をしていないため、その時期に適切な養育を受けられなかった子どもに対して、多額の医療、教育、社会保障などのコストがかかっているという指摘がされています。そして、妊娠期から乳幼児期の子どもとその家族への投資は、健全な子どもの育成のためにも、将来的なコストの削減のためにも有効であるとの考えに従い、保育の質の部分が重要視されるようになりました。

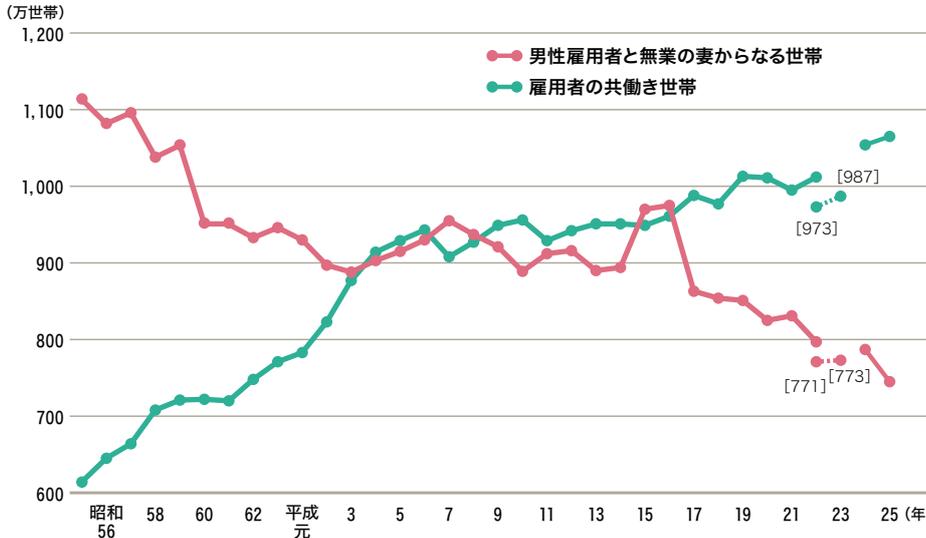
日本は保育の質と子どもの発達の関係が十分に考えられていないという問題があると思います。

●止まらない児童虐待

家庭においては、児童虐待の増加が社会問題になっています。2000年には「児童虐待防止法」が施行され、虐待の禁止、予防及び早期発見、虐待を受けた児童の保護と自立支援が社会全体の責任とされてきましたが、児童虐待の相談対応件数は上昇を続け、2013年には年間73802件に達しています。(図表3)。

また、親から離して保護しなければならない子どもの数も増えており、児童養護施設や里親など社会的養護施設で過ごしている子どものうち、6割近くが被虐待児童であるという現状があります。虐待により心に大きな傷を負い、大人への信頼を失ってしまった子どもをケアする職員や里親の負担は非常に大きく、慢性的な人材不足、

図表2 共働き等世帯数の推移



(備考)  
 1.昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
 2.「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
 3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
 4.平成22年及び23年の[ ]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。(出所)平成26年版「男女共同参画白書」

職員への過重負担という問題は年々深刻になっています。

●子育て家庭の貧困問題

近年では、子どもの貧困も大きな問題になってきています。日本のひとり親世帯の子どもの貧困率はOECDのなかで最悪の状態にあります。経済的理由によって就学困難と認められ、自治体から就学援助を受けている小中学生の数は、2012年度には15.64%にのぼっています。最近では、「夏休みにやせる子ども」の存在が取り上げられています。普段は学校で給食があるのでそこで栄養が摂れるのですが、夏休みは給食を食べられないので、やせる子どもがいるという報告があります。

さらに、若い人たちが就職するというところでつまづいており、低所得に苦しんでいるというのも、子どもを取り巻く厳しい環境のひとつといえます。就職難で正社員として就職できず、非正規雇用で不安定な生活を余儀なくされている20代30代の割合が増えていることが、非婚・晩婚化のベースにあり、少子化の大きな要因にもなっています。

●子育て施策の地域格差

こうした、子どもを取り巻くさまざまな困難な状況に対して、自治体の取り組みや援助体制には大きな地域格差があるのが現状です。たとえば、医療費補助ひとつをとっても、その制度は自治体によって異なります。私が住む自治体では、医療費は中学校まで無料、アレルギー

のエピペンのような高額な薬剤もカバーされています。しかしそうではない自治体もあります。保育サービスも地域格差が大きいもののひとつです。東京都のなかだけでも、待機児童数が多く保育所に入るのに困難を極める区、病児保育がある区とない区、保育料の多くを補助してもらえる区とそうでない区、保育時間の延長がしやすい区とそうでない区など、住む地域によって子育て環境は大きく違うのが現状です。

子育て環境の厳しさは  
企業活動にも大きな影響を与える

子育て環境をめぐるこうした現状は、企業にもさまざまな影響を与えています。

●子どものいる社員の生産性の低下

ひとつは、子育て世代の社員は子どもがいるだけで生産性が低下せざるを得ないということです。夫は24時間仕事モードで、妻は家事育児のすべてを担うというような時代ではありません。妻も働いていて、保育園のお迎えや食事のしたくなどの役割をもっている男性社員も増えていますし、子どもの祖父母のサポートを得られない世帯が多いため、子どもが病気となれば、仕事を休まざるをえないなど、昔よりも仕事の制約が多くなっています。

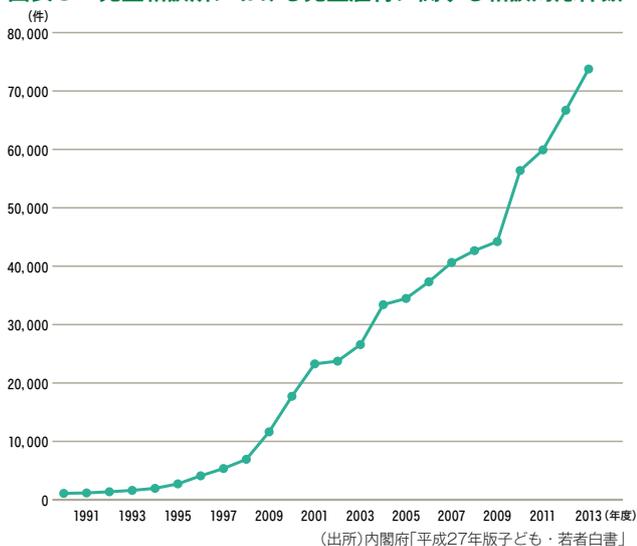
妻が専業主婦の場合も、近くに同じぐらいの子どもを育てる女性が少ない、ようやく子育て仲間ができてでも復職によって急にいなくなってしまうなど、人間関係自体が不安定で、孤立しやすくなっています。母親同士が支えあって子育てしていくという地域のつながりが自然に作られていくことが難しい状況にあるため、子育ての不安や悩みを聞くという役割も、夫である男性社員の非常に重要な役割になっています。

●人材の確保・定着の難しさ

このような制約がある社員、たとえば子どものお迎えの時間までしか働けないというような条件のある人に、企業は対応していかなければいけない時代です。

たとえ保育所があっても、条件が整わないと働けません。私の知人も、保育園は見つかったけれど、現在の仕

図表3 児童相談所における児童虐待に関する相談対応件数



事を続けるとなると、通勤時間とあわせて12時間以上預けなければならない、短時間勤務を使って働き続けることを希望しましたが、その条件がかなわなかったために仕事を辞めざるをえませんでした。

勤務時間・通勤時間、保育所に入れるか、保育の質はどうか、育児時間や看護休暇、フレックス勤務などの柔軟な勤務体制がとれるか……。どんなに優秀でも、働き続けるためには、さまざまな条件をクリアしていかなければならないため、その部分がサポートできないと人材の確保や定着が難しくなっています。

●将来の人材確保が難しくなる可能性

子どもたちが育つ環境が厳しいということは、将来を担う人材を育てることが難しくなっているということです。

慢性的な保育所や保育士の不足は、保育の質の低下につながる懸念があります。前述したように、保育時間が長時間化していること、基準の上限いっぱいの子どもを園庭のない保育所で預かるといったケースも出ていること、保育士の勤務状態の過酷さで保育士の職場定着が難しくなっているなどの状況は、そういう保育所で育つ子どもたちのストレスも増大させます。

保育所だけでなく、学童保育、学校、社会的養護施設など、子どもの育成を担う重要な機関に携わっている教員や職員たちの多くが、地域のサポートを得にくい状況で、複雑で多様化する家庭環境の子どもと向き合い、精

神的に追い詰められているといった状況にあります。はたしてこのような状況で、子どもたちがきちんと育っていけるのかという不安を感じてしまいます。

また、子どもの貧困は、家庭の経済状態によって進学をあきらめざるをえない子どもが増えることにつながり、これも将来の人材育成という面では看過できない問題です。

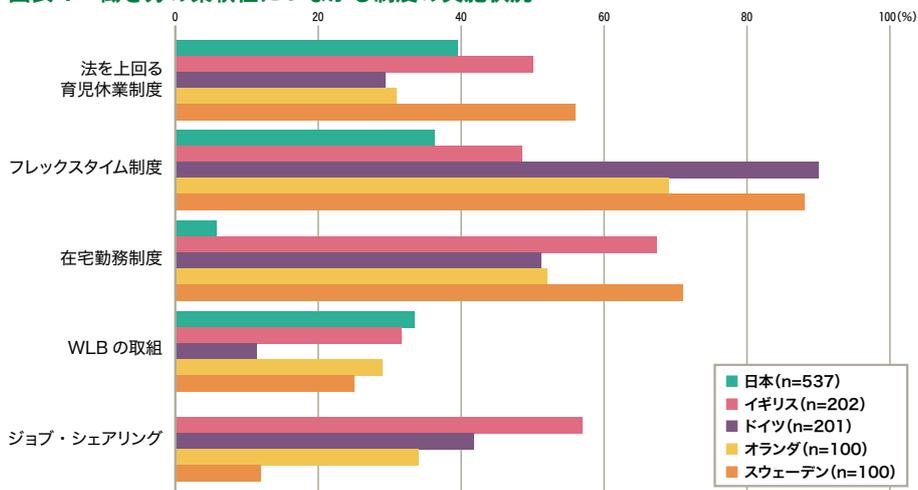
働き方の慣行を見直すことが、よい循環を生む

日本は世界でも有数の長時間労働の国です。週50時間以上働く人が30%以上いるという国は日本とトルコだけ、また、働き方の柔軟性に関して、フレックスタイムや在宅勤務が当たり前になっている欧米に対して日本は遅れています(図表4)。家庭においては、父親の家事・育児時間が少なく、ノルウェーやスウェーデンの3分の1程度、OECD諸国平均の半分しかありません。こうした状況を変えるためには、長時間働けることがよいという日本の企業風土を変えていくことが不可欠です。

日本が長時間労働の慣行を見直すことによって、子育てをめぐる環境は、さまざまなところで好転します。

長時間保育が減り保育所をコンパクトにできると保育士が働きやすくなり、仕事を続けやすくなることで保育士不足が緩和され、子どももストレスが少なくなります。保育や教育に親が参加・協力できることで保育や教育の

図表4 働き方の柔軟性につながる制度の実施状況



(注)調査対象は従業員数250人以上の企業。「WLBの取組」とはワークライフバランスを推進するための方針の明確化や推進組織の設置をさす。「ジョブ・シェアリング」とはフルタイム勤務者1人で担当する職務を2人以上で分担し、評価・処遇もセットで受ける働き方だが、日本ではケースが極めて少ないため質問していない。  
(資料)経済産業研究所・内閣府経済社会総合研究所「仕事と生活の調和に関する国際比較調査」

質が向上し、子どもの成長発達への好影響が期待できません。

企業においても、子どものいる社員の生産性が向上し、多様な人材の確保・定着が可能になることで企業活力が生まれます。また、一人当たりの労働時間を短縮することは、より多くの人に雇用機会を与えるという、ジョブシェアリングにもつながります。雇用機会が広がることは、子どもの貧困の改善にもよい影響を与えます。

長時間労働の見直しとともに、いろいろな働き方を認め、社員のニーズに対応することも、これからの企業に求められています。イギリスでは、働く場所や時間を職場と交渉できる権利が認められています。どのような働き方が最も生産性を高めるかは社員自身が一番よく知っています。短時間勤務を子どもの有無や年齢にかかわらず保障すること、フレックスタイムで自由度を高めること、社員が運営する保育所を事業所に設置することなど、社員が「こういうふうにしたい」ということを企業が応援するやり方が、もっとも効果的な子ども・子育て支援になると思います。

また、社員が地域の一員としてやるべきこと、親としてやるべきことに時間を割けるようになることも大切だと思います。子どもの学校行事やPTA活動、地域のボランティア活動などに参加するための休暇がとれるとか、企業自体が施設の無料開放や商品の寄付などを通して地

域活動に貢献することも、企業に期待されることのひとつです。

## 企業の子ども・子育て支援の取り組みは国際社会の要請

これまでは日本の国内の実態をふまえた企業の話をしてきましたが、こうした動きは国際的にも無視できない子どもの権利に関わる議論になっています。

1989年に国連で「児童の権利に関する条約」(通称「子どもの権利条約」)が採択され、日本も94年に批准しました。しかし、各国で子どもの権利が守られているかを監視する機関(子どもオンブズマン等)が設置されるなか、日本は未設置のため、「子どもの権利条約」の認知度は低く、子どもの権利に対する意識がとても低い状態のままです。

海外では人権の議論はとても活発で、企業にもそれを要請するという関係が強まっています。ユニセフなどでも、「子どもの権利とビジネス原則」として10原則を掲げ、企業がそれを具体化するために努力することを要請しています(図表5)。このなかで、「若年労働者、子どもの親や世話をする人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供する」ということが明記されており、子育て世代の社員の働き方に留意することは、もはや国際的な要請になっていることがわかります。

図表5 「子どもの権利とビジネス原則」の10原則

全般	1	子どもの権利を尊重する責任を果たし、子どもの権利の推進にコミットする
	2	すべての企業活動および取引関係において児童労働の撤廃に寄与する
職場	3	若年労働者、子どもの親や世話をする人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供する
	4	すべての企業活動および施設等において、子どもの保護と安全を確保する
市場	5	製品とサービスの安全性を確保し、それらを通じて子どもの権利を推進するよう努める
	6	子どもの権利を尊重し、推進するようなマーケティングや広告活動を行う
地域社会と環境	7	環境との関係および土地の取得・利用において、子どもの権利を尊重し、推進する
	8	安全対策において、子どもの権利を尊重し、推進する
	9	緊急事態により影響を受けた子どもの保護を支援する
	10	子どもの権利の保護と実現に向けた地域社会や政府の取り組みを補強する

(資料)国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン、国連児童基金(ユニセフ)「子どもの権利とビジネス原則」