

女性活躍のための真のインフラとは

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長 小室 淑恵

提言 女性活躍のための真のインフラとは

●女性活躍推進のために最も根本的に必要なインフラは、**職場全体が原則として8時間以内の業務成果で評価される環境**です。

この環境が無い中では

1:能力の差ではなく、提供できる時間の差が最も成果に大きな影響を与えるため、時間制約を持った時点で勝てないとなり、割り切り型になる。

2:自分は「女性だから」ということで配慮されて帰れても、職場全体が帰れなければ夫は帰宅できず、家事・育児・子どもの心のケアを一手に引き受けて、これ以上は無理となるので、二人目以降は産めない、もしくは二人目を機に離職。

3:時間外の会議や、取引先接待への同席が重要という刷り込みが、意欲高い女性を男性以上のモーレツ型に追い込むので、出産期が後ろ倒しになる。(出産できる子どもの数の減少・不妊の問題・介護と重なる問題につながっている)

4:時間外の会議や、取引先接待(や、頻繁な出張・急な転勤)は管理職の条件という意識が事実上変わらないため、そもそも女性は管理職に推薦されない。

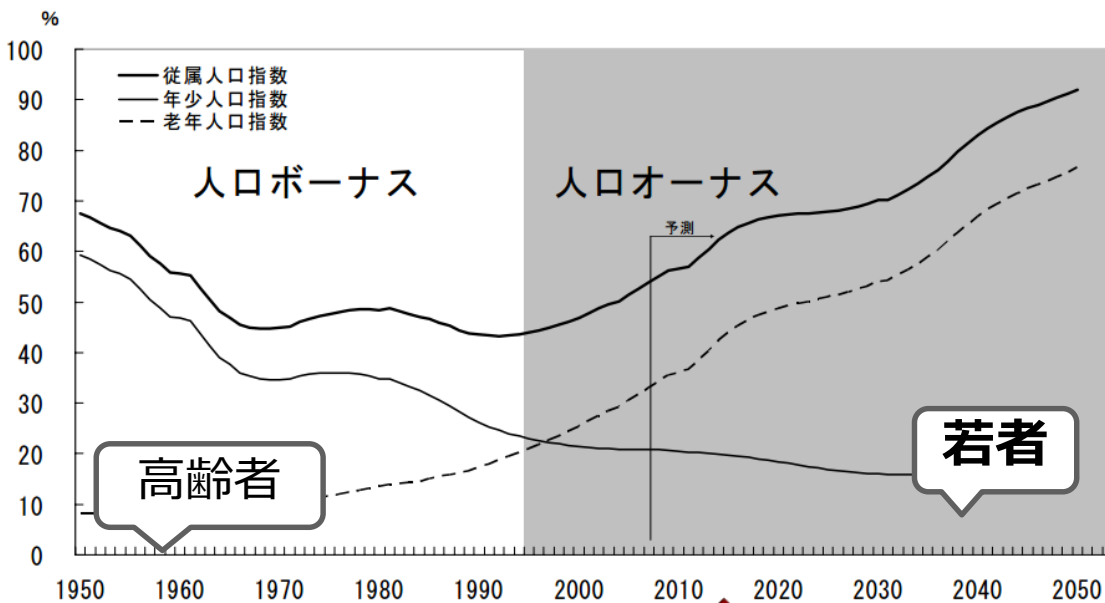
5:現状の夫の帰宅時間が変わらないまま、管理職打診を受けた妻は「自分が家庭のストッパーを放棄したら終わり」という判断で、昇進を断る。

ある社会が「多産多死」の社会から「少産少子」の社会に切り替わる際に人口構成比の**子供が減り、生産年齢の人口が多くなった状態**。

高齢者が少なく、労働力が豊富なため **社会保障費が嵩まず、経済発展しやすい**。
現在の中国・韓国・シンガポールやタイがそれにあたる。日本の1960年ごろから始まり、90年代半ばに終わった。中国はまもなく終わり、インドは2040年まで。

一度人口ボーナスが終わると、二度とこない。

高度成長期が訪れると、医療や年金制度が充実するため、高齢化社会に。人口ボーナスが終わると、国民一人あたりのGDPはほぼ横ばいに。



(注) 2006年以降は日経センター予測
(資料) 総務省『国勢調査』

60年代～90年代のアジアの奇跡のほとんどは人口ボーナス期で説明できる。日本の人口ボーナス期は90年代に終わり、現在は**人口オーナス期**

人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する状態。

オーナス(onus)とは、「重荷、負担」という意味。

働く人よりも支えられる人が多くなる状況である。こうなると人件費の安さで世界中から受注して、爆発的な経済発展することは出来ない。

人口オーナスによって生じる問題としては、労働力人口の減少・働く世代が引退世代を支える**社会保障制度の維持が困難**になることなどが指摘されている。日本は主要国で最も少子高齢化の進行が早いスピードで進み、人口オーナス期入りした。

主な原因は以下の二つ。

- 待機児童ゼロに本気で取り組まなかったことで、産んだ女性は復帰出来なかった（現在の労働力を減らすことになった）
- 長時間労働環境を改善しなかったことで、仕事を続けたい女性が子どもを産むという選択を考えられなかった（未来の労働力を増やせなかった）

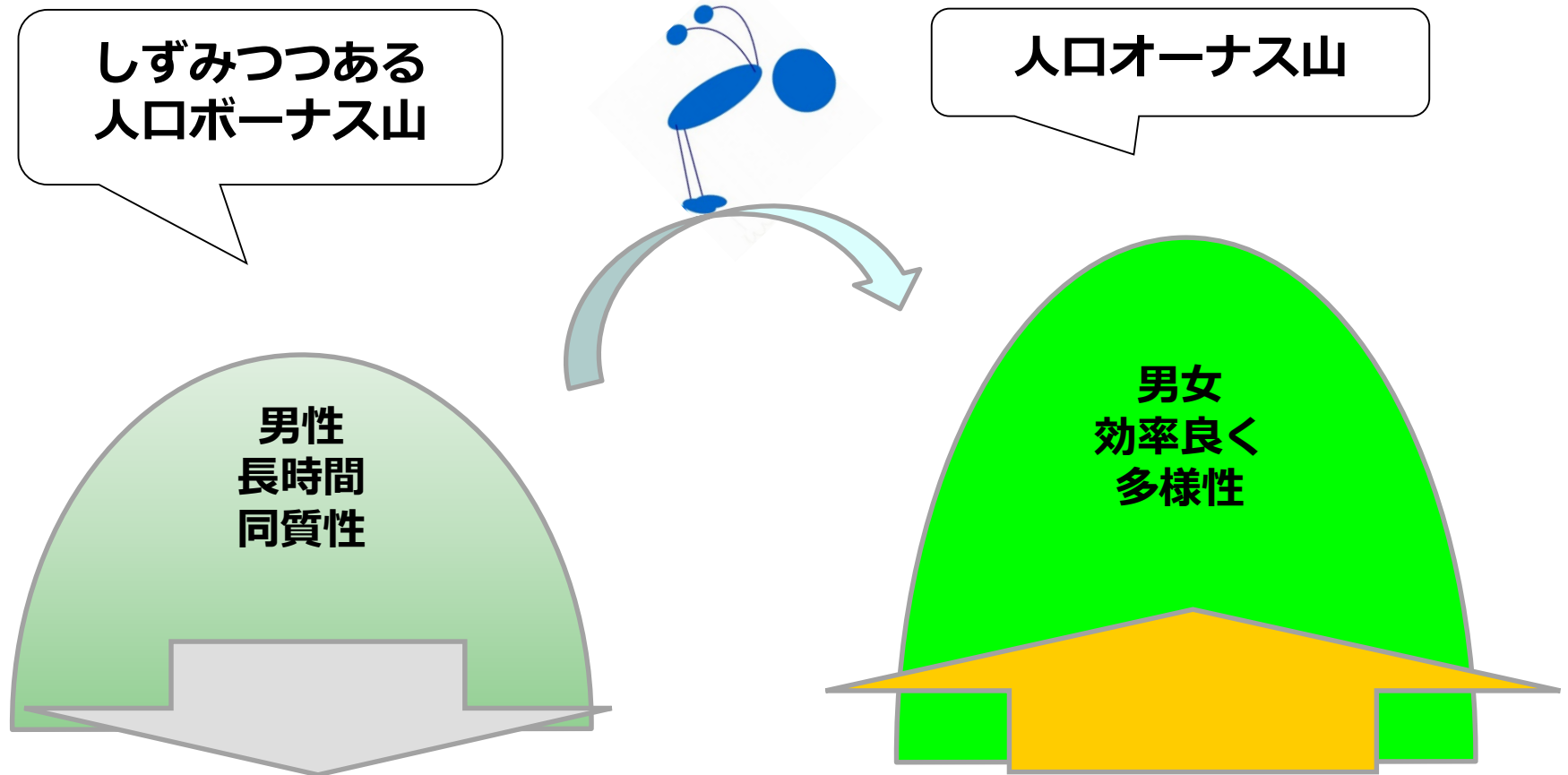
しかし「人口オーナス期になったら経済は終わり」ではない。
人口ボーナス期の成長をもう一度！という政策は一切通用しないので
人口オーナス期に経済発展するルールへの変革が急務。

<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・ **なるべく男性が働く**
 - ・ ・ 重工業の比率が高いため（筋肉が多い方が適している業務が多い）
- ・ **なるべく長時間働く**
 - ・ ・ 早く安く大量に作って勝つためには、時間 = 成果に直結するから
- ・ **なるべく同じ条件の人を揃える**
 - ・ ・ 均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。
また、労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で足りるのを納得させやすい。
転勤や残業でふるい落として、残るために必死になることで忠誠心を高める手法が
経営者として有効。労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

- ・ **なるべく男女ともに働く**
 - ・ ・ 頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- ・ **なるべく短時間で働く**
 - ・ ・ 時間当たりの費用が高騰する（日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍）ので、
体力に任せて働かせず、短時間で成果を出す癖を徹底的にトレーニングしないと利益が出ない。
男性も介護で時間制約。
共働きになるので会話時間が貴重。消費活動をさせるには家庭に時間を返すことがポイント
- ・ **なるべく違う条件の人をそろえる**
 - ・ ・ 均一な物に飽きている市場なので、常に違う価値を短サイクルで提供する必要がある。
労働力は足りないので転勤や残業の可否で足りるをすると介護する男性も皆ふるい落とされる。
育児・介護・難病・障害などは、労働するうえでの障壁では無いという労働環境の整備が重要。



沈みゆく「人口ボーナス山」から隆起していく「人口オーナス山」へ。
飛び移ることが出来るか？ 沈む前に間に合うのか？
団塊ジュニア世代の女性の出産適齢期が終わるまで数年、団塊世代が70代に突入するのは2017年。それまでに育児・介護との両立できる労働市場に変革できるのかで、今後の日本の人口・競争力は大きく変わります。

● **職場全体が原則として8時間以内の業務成果で評価される環境**を作るために

1: 国民運動、ムーブメントを作ること。今回の「ゆう活」を大々的に総理・各大臣も徹底してやりきること。その際、各省庁担当のメディア関係者にも、必ず帰っていただき「ゆう活」に参加していただくことが大事です。20万人分の保育所が増えたことも、繰返し周知すべき。

2: ドイツの厚労省が検討しているように、「夜間のメールサーバーを止め、24時間のストレスにさらされている従業員を救う」というトライアルに、大企業の参画を促すことが大事です。短時間勤務の女性達が自宅に帰ったあと、タダ働きしている現状があります。

3: 男性の育児休業の取得促進策の強化。夫婦の最大の困りごとは待機児童問題なので男性が育児休業を取った場合は保育園入園のポイント加算があるとなれば、急速に取得が進むでしょう。また、男性の職場への取得意義の説明が飛躍的に楽になります。

4: いうまでもなく、労働時間の上限規制が最も重要。アメリカは平日時間外割増率は1.5～1.75倍(休日は2倍)というペナルティーによる抑制型。EUは週35時間～40時間の上限規制型。日本は週40時間という目安はあるものの、36協定により事実上時間外が何百時間でも見過ごされている「何もない」型。労使の話し合いに任せるような問題ではなく、決して労政審に送ってはいけない。(労使の話し合いで適切に決められるなら、過労死大国にはならなかったはず) 国家の存亡危機という認識で取り組むべきです。

●女性活躍推進法案・次世代育成法の企業が提出する行動計画において、労働時間実態の記入と、その改善策提出を義務付けることが大事。「基本方針」及び「行動計画策定指針」の中に、「女性役員数」「女性管理職比率」「男女勤続年数差」「育児支援制度の有無」「長時間労働の是正に向けた取組(特に「時間当たり生産性を勘案した評価制度の導入(残業をプラス評価としないこと)」や「管理職の人事評価の要素にワーク・ライフバランス推進を設定」などを含む)」といった項目の情報開示を明記する。

特に、人事評価の際に労働時間が短いことで不利な扱いを受けない、定時で仕事が成り立つだけの十分な人員配置などの措置を奨励するといった長時間労働是正への取組、人事評価の趣旨を明記する。また、「企業認定制度」において、上記の要素を認定要件としつつ、情報開示をさせる。

●アメリカでは、タイムオフプロジェクトとよばれる「有給休暇を消費することの、個人、ビジネス、社会、経済的利益を証明するための研究」がおこなわれており、アメリカの労働者が利用可能な有給休暇のすべてを使用した場合、米国経済は120万の新しい雇用を支援し、毎年全ビジネスセクターで1600億ドル(日本円で約20兆円)の売上高増加が見込まれるとされている。これは、210億ドル(日本円で約2兆5000万円)以上の税収を生み出すことになる。(http://www.projecttimeoff.com/research/assessment-paid-time-us)

2014年にオックスフォード大学のビジネスカレッジが行った研究(「米国の有給休暇のアセスメント」のための主要な研究、2013年9月17日から10月5日までにオンライン調査に基づいて971人の労働者を対象に実施)。我が国の経済成長のためにも、有給休暇の100%取得のさらなる促進を国として強く推し進めるべきである。