

そして、未来へ。

目の前に、分かれ道があることを想像してみてください。あなたは両方の道を進みたい。しかし、それは許されない。

「甘いものを食べたいけど、太りたくない」。「眠いけど授業がある」。「恋愛をとるか、友情を取るか」。

「就職しようか院に進もうか」。

二律背反、どちらかを選択せねばならない。どちらも採りたいのに、片方しかとることが出来ない。それは辛く、苦しい選択だと思います。

現在、そんな重大な選択を迫られている人々が大勢います。「仕事」と「子ども」、どちらかを選択しなければならない。そう、女性の話です。

「働きたい」し「子どもも欲しい」。しかし、今の社会は、その二つを両立させるには、とても冷たい。

私の母もまた、そんな苦悩を抱えた女性の一人だったに違いありません。私と弟を、働きながらも育ててくれた母。運が良いことに、私たちは無事保育園に入ることが出来、母も仕事を辞めることなく続けられています。

しかし、これは単に「運が良かった」だけなのです。2, 30代の女性で、「仕事」と「出産」の両立に苦しみ、「仕事」を諦めてしまう人は5割、「出産」を諦めてしまう人は2割もいるのです。

「働きたいし、子供もほしい。」これはわがままな望みでしょうか？聞き入れられないほどのものなのでしょうか？

そしてまたこれは、社会にとっても不幸なことなのです。現在、この国が直面している少子化。少子化によって、この国の基盤は根底から揺るがされています。

「仕事」と「出産」の両立を出来ない限り、この少子化問題が解決することは無いでしょう。

皆さんは、このような社会の未来に大きな希望を持つことが出来ますか？明るいビジョンを描くことが出来ますか？私には、この社会が、どんどんと破滅に向かっているように、思えてなりません。

本弁論の目的は、「出産と育児の両立を可能にして『少子化』という深刻な問題を解決し、私たちが生きるこの日本の未来に希望を持てるようにすること」です。

では、日本の現状と将来予測を見てみましょう。

御存じの通り、現在女性の社会進出は進んでいます。20代の女性の4分の3、30代の女性の3分の2は働いており、全体としては72%にまで上昇しました。

そして、仕事と出産の両立を望んでいる女性が8割もいるにもかかわらず、そのうち5割の人が仕事を諦め、2割の人が出産を諦めているのです。

また同時に日本は少子化が進んでもいます。2006年にピークを迎えた人口は減少を始め、毎年9万人もの割合で人口が減っています。2050年には、働いている世代が今より2000万人も減少し、およそ1.5人で1人の老人を支えなければならない計算となります。そして、GDPは3分の1に、国の借金は4倍になり、自治体の半数以上は消滅してしまいます。

そして、2100年には、合計特殊出生率がおおよそ1.1にまで下がり、日本の人口が、なんと3分の1にまで減少してしまうのです！

たかだか100年後の未来。そんな近い未来にさえ希望を持つことが出来ないのです。自分たちの子供の世代には、日本は滅ぶかもしれないのです。

では、なぜ現在日本で少子化が起こっているのでしょうか。まず皆さんにお伝えしたいのは、「日本人は子供を欲しがっていない訳では無い」ということです。

政府の調査によれば、男女とも 9 割が結婚したいと答えており、平均して 2 人以上の子供が欲しいと考えているのです。これらの望みが全て叶うのなら、少子化は解決されるのです。

ではなぜ多くの人が子供を持ちたいのに持てていないのでしょうか。これには様々な要因があると考えられます。

例えば厚生労働省の調査では、20 代の男女は 8 割が「お金がかかるから」、30 歳以上の夫婦は半数以上が「年齢的に厳しいから」、子供を持っていないと答えています。

そしてまた、内閣府の意識調査によれば、およそ 8 割が「子育てと仕事を両立できないから」子供を持たないと答えており、どの調査でもこれらの理由がほとんどです。

しかし、幸いなことに、新たな政策が次々と打ち出されています。

例えば「お金が掛かる」という理由に対しては、保育の無償化。

「年齢的に厳しい」という理由に対しては、不妊治療の一部に保険を適用でき、助成金が降りるようになっています。

これだけではありません。

政府は婚活事業に力を注ぎ、去年は30億円もの資金を投入しました。

また、待機児童問題については、今年4月に新しい法案ができ、少人数保育や家庭保育といった新しい形の保育を用いて、改善がなされようとはしています。

しかし、肝心の「出産・育児休業」に関しては、手が付けられていません。

出産休業とは、子供が産まれる6週間前と産まれてから8週間は会社を休める制度、育児休業とは子供が産まれてから1年間は会社を休める制度のことです。これら2つを合わせて「出産・育児休業」と言います。

8割以上の女性が取りたいと答えているこれらの休業制度。女性が働きながら子供を産み育てるためには、この制度の取得が欠かせません。

しかし、この制度がうまくいっていないのが現状なのです。

女性の半数は育児休業を取得しにくいと答えており、実際に取得する人は2割程度。また出産をしたときに退職を選択する人は4分の3なのです。つまり、制度だけでなく、職場の環境にも問題があると言えます。

ここで私が述べたいのは、「制度だけを整備しても意味が無い」ということです。いくら制度が充実していても使えるような職場の環境が無ければ意味はありません。

マタニティハラスメントなど、女性の仕事と出産の両立を応援しない空気や環境が横行しているようでは、いつまで経ってもこの状況は変わらず、少子化も解決されません。

ここで私が提案する政策は2点。1点目は「休業中の代替要員制度」、2点目は「男女平等オンブズマンの設置」です。1点目の「休業中の代替要員制度」は制度の充実、2点目の「男女平等オンブズマンの設置」は環境の整備のための政策です。

まず1点目の「休業中の代替要員制度」。

出産を目前にした男女が出産・育児休業を取りにくい最大の理由は、休業中の自分の仕事を同僚が負担することにあります。事実、半数の人は同僚に負担させたくないから制度を使いにくいと答えており、2割の人しか制度を利用していないのです。しかし、合計特殊出生率が高い北欧の国々では業務の7割以上を臨時職員に割り振っており、休業制度の取得率は8割を超えています。

ここで私は、休業中に企業が代替要員として、その職場の退職者を中心に臨時雇用する制度を導入しま



す。その職場の出身者を中心に用いることで、技術・経験的なブランクを最小化することが出来ます。この政策により、空いた穴を同僚に迷惑をかけることなく十分に埋めることが出来るようになるのです。

実際この制度を導入しているスウェーデンでは、「同僚の育児休暇中に負担が増えて不満に思った」と答える人はわずか4%に留まっており、日本でも東京海上日動という企業では、この制度の導入によって育児休暇利用数がなんと4倍以上も上がったことから、この政策が有効だということが分かります。

先ほども述べたように、1点目の「休業中の代替要員制度」によって、制度は整うこととなります。しかし、どんなに良い制度が整っていようとも、それを利用しやすい環境がなければ意味が無いのです。職場の雰囲気によって、半数もの女性が制度を利用しにくい職場環境にある現代。その環境を変えるために、2点目の「男女平等オンブズマンの設置」を訴えます。

これは地方自治体が管轄する機関で、職場で男女が平等に扱われているか、産休・育休などの制度をちゃんと利用出来ているかなど、職場において「育児と労働を両立できる」環境がしっかり整備されているかを監視するものです。育休から復帰したときに職場で差別されたり、嫌がらせを受けたりした人のために、オンブズマンはいるのです。つまり、「働きながら出産・子育てができる」、そんな職場の環境づくりをするのがこのオンブズマンなのです。

この制度が整備されている茨城県では、20人ほどのオンブズマンが毎年およそ100件もの件数を対応し、昨年には173件もの対応を行いました。その結果、「職場では男女が平等に扱われている」と答える人の割合が、導入当初は2割程度だったものが、なんと3割も上昇したのです。男女平等オンブズマンという制度によって、着々と職場の空気が、環境が変わってきているのです。

事実、この制度が整っているスウェーデンでは、育

児休暇の取得率が男女ともに 8 割を超え、子供が出来て会社を辞める、という人は 1 割にも満たないのです。そして、合計特殊出生率はなんと 1.98 を誇るのです。

いま、日本の未来の前には、「少子化」という、とても大きな壁が立ちはだかっています。少子化の解決は、もはや避けては通れない道なのです。少子化の現代、女性の社会進出、そして希望溢れる未来へ。この日本がこれからも輝き続けられるように、今こそ少子化を解決しなければならないのです。

御静聴ありがとうございました。