

# 少子化対策、特効薬は「男女平等」 スウェーデンの現実から考える

志子田 徹

北海道新聞東京報道センター部次長(前ロンドン支局長)

## ▽決めて欠く少子化対策

「少子化対策」が叫ばれて久しい。だが、依然として深刻な課題のまま解消されず、国や自治体も解決の糸口がなかなか見いだせてないように見える。

二〇〇五年、女性一人が生産に産む子どもの数を示す「合計特殊出生率」が一・二六と史上最低を記録して以来、少子化対策が声高に叫ばれてきた。成果を上げなかったとは言わない。だが、今年六月に厚生労働省が発表した二〇一四年の合計特殊出生率は一・四二。〇五年以降少しずつ向上していたのに、九年ぶりに下降に転じてしまった。とくに北海道は全国平均を大きく下回る状態が続いており、都道府県別ではワースト三位の一・二七にとどまる。札幌市の合計特殊出生率は一・一四(二〇一三年)で、道内全体の足を引っ張っている形だ。

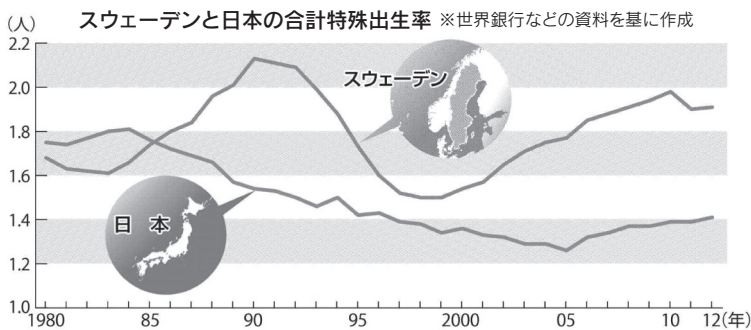
る形だ。

少子化は「人口減少」、さらには「地方消滅」にもつながる深刻な課題である。国も自治体も必至に取り組んできたはずだし、ある程度の改善は見られたと思うが、残念ながら抜本的な解決には至っていない。一〇年も試行錯誤を繰り返しているのに、いったいなぜ、思うような成果を上げてないのだろうか。

待機児童が多いのに保育所が相変わらず足りない、晩婚化、いやそもそも結婚できない男女が増えている。さまざまな要因はあるだろう。しかし、ここで一度、そもそも問題のとらえ方から根本的に見直してみる必要があるのではないかと。あえて言えば、少子化問題に対する認識が間違っているから、解決策がいつまでも導けないのではないかと。

そう思ったのは今年二月、スウェーデンに取材に行ったことがきっかけだった。やはりスウェー

スウェーデンと日本の合計特殊出生率 ※世界銀行などの資料を基に作成



デンでも合計特殊出生率は大きく落ち込んだ時期がある。しかしその後盛り返して、近年では常に一九を超え欧米トップクラスである。移民を受け入れていることもあって、スウェーデンは「人口増加社会」なのだ。

合計特殊出生率が劇的に回復した秘策は何か、どのような少子化対策に取り組んでいるのか、探るつもりで取材に訪れたのだが、予想は大きく裏切られた。驚くべきことにスウェーデンでは、少子化対策は行われてなかったのである。言い過ぎだとすれば、少なくとも重点を置いて少子化対策が行われているわけではないし、深刻な政策課題になっているわけではない。では、どうやって合計特殊出生率が高い水準を維持しているのだろうか。

## ▽目指したのは男女同権社会

スウェーデンでは政治家や官僚、経済人、学者らさまざまな人たちに話を聞いたが、皆が「スウェーデンでは、男女同権社会の実現が優先課題であり、とくに少子化対策に取り組んだわけではない」と口をそろえた。男女平等政策研究の第一人者であるストックホルム大のバーバラ・ホブソン教授は「スウェーデン政府が人口を増やす目的で政策を打ち出したことはほとんどありません。男女平等社会の実現が重要な課題であり、その実現のために取り組んだ家族や女性向けの政策が、結果として子育てしやすい福祉国家を生んだのです」と断言した。高い合計特殊出生率は、男女同権に向けた政策の結果として、ついできたことだというのである。

目指したのは男女平等社会。いったいどういうことか。ホブソン教授によると一九六〇年代、さまざまな社会運動が世界中に広がる中で、スウェーデンでも女性の解放や性別撤廃を求めるウーマン・リップ運動が盛り上がった。今でこそスウェーデンは「世界一の男女平等国」と言われているが、それまでは日本と同様、女性の大半は専業主婦で「子育て、家事、介護は女性」「男性は外で仕事」という考えが一般的な国だった。リップ運動を経て男女同権の意識が高まった。

それだけではない。当時のスウェーデンは高度

成長期を迎えており、労働力の不足が深刻化していた。新たな働き手として女性に社会進出してもらうか、あるいは外国から移民を受け入れるか、大きな論争になった。その結果、当時の社会民主党政権が選び取ったのは「女性の家庭からの解放」だった。社会に意識改革を促し、女性の積極的な社会進出を呼びかけた。家事や子育て、介護まで一手に引き受けていた女性が、安心して社会進出できるようにするにはどうすべきか。政権は女性が安心して働けるように、社会保障制度の改革に取り組み、とくに子育て政策を一気に推進した。

例えば、「プレスクール（就学前学校）」と呼ばれるスウェーデンの保育所は、七〇年代から大幅な拡充が始まり、受け入れ可能人数は七〇年の七万人から、二〇〇〇年までに一〇倍の七〇万人に達した。法律で自治体は「遅滞なく保育サービスを提供すること」が義務づけられたため、日本で問題になっている「待機児童」はゼロを実現している。日本では幼稚園と保育所を統合する「幼保一元化」がなかなか進まないことが課題として指摘されてきたが、スウェーデンでは七〇年代から実現している。また、保育料は収入の三%を上限に負担しているが、小学校から大学までの学費は基本的に無料だ。高校までは給食や教材費などもかからないし、大学でも奨学金が充実しているため、教育に対する親の経済的な負担はとても軽い。

もう一つ、重要な政策は育児休業制度の充実で



スウェーデンの保育所（プレスクール）は、自治体が希望者のために通えるところを用意することが法律で義務づけられているから、待機児童はゼロだ

ある。現在は、両親合計で平日四八〇日まで休む権利があるが、休業中は給与の八割まで国が補償し、収入面での不安を解消している。復帰後は育児前と同等の給与や地位に戻すことが会社には義務づけられており、その点も育児をとっても心配はなく安心して休める。また、母親だけでなく父親にも育児参加を促すため、一定の育休期間を割り当てる「パパ・ママ・クオータ」制を導入。四八〇日のうち一定期間（現在は六〇日）の休業を父親に割り当てており、休まないと権利が消滅し

てしまうので、父親も積極的に休んでいる。この結果、男性の育休取得率は約九割近くに上っている。

ちなみに日本の男性の取得率は二%（二〇一三年）にすぎない。しかも取得期間は一月未満の人が八割を占めている。安倍政権は「女性の活躍推進」を成長戦略の柱の一つとして掲げ、二〇二〇年までに男性の育児休業取得率を一三%にすることを目標にしている。しかし、そもそも掲げている目標が余りにも低く、安倍政権がかけ声の割りにはさほど本気でないことがよく分かる。

七〇年代以降、スウェーデンでも女性の就業が急増すると合計特殊出生率は低下したが、こうした社会保障政策が充実してきた八〇年代には上昇に転じた。その後、金融危機の影響で社会保障政策が削減されて再び下がったが制度の拡充などで再び持ち直し、合計特殊出生率は近年、一九前後で安定している。欧米ではフランスやノルウェーとトップを争っている。

### ▽男性も積極的に子育て参加

保育所の拡充にしろ、育児休業制度の導入にしろ、日本政府や自治体も取り組んでいることである。もちろん、スウェーデンの方が充実しているし使い勝手も良い仕組みになっているが、こうした制度は端的に言えば、国や自治体が予算さえ投入すれば実現可能なことである。ある程度メニユー

は出そろっており、処方箋は提示されている。お金さえかければ何とか実現できないことはない。しかし、日本とスウェーデンが大きく異なっているのは、こうした制度面だけではない。現地を訪れて最も日本との違いを感じたのは、女性の就業や子育てに対する「男性の意識」と「企業の協力姿勢」である。社会全体が「ワークライフバランス（仕事と生活の調和）」を大切に考えていることを痛感した。

男性の意識改革は極めて重要なポイントである。



出勤前につづくダニエル川崎さんの家族。保育所の送迎はダニエルさんと妻のマデレーヌさんが隔日で行っている

ストックホルムの住宅街に住む、日本人とスウェーデン人が両親の会社員ダニエル川崎さん（三十七歳）一家を訪ねて、標準的な家庭の一日を見せてもらった。ちなみにダニエルさんの職場は数百人が働く国内の大手メディア会社、妻の会社員マデレーヌさん（三十七歳）は従業員三〇人ほどの中小企業に勤めている。

朝八時すぎ、保育所には子どもの手を引いた親が続々とやってきた。スーツ姿の男性も目立ち、父親と母親はほぼ同数だ。「おはようございます」。ダニエルさんが長女のイソルデちゃん（三三歳）、次女のエルビイちゃん（二歳）を連れてきて、保育所の職員に声をかけた。この日はマデレーヌさんは既に会社に向かっている。保育所の送迎は夫婦で隔日で行っているという。「妻は妻で仕事が忙しいし、キャリアアップもしたいと思うのは当然ですよ。だったら、夫婦で何でも共同でやるのは当たり前だと思うんです」。ダニエルさんは「手伝うんじゃない、分担するのが当たり前」と強調していた。

スウェーデンは女性の就業率と出生率の高さを両立させている。スウェーデン女性の就業率は世界一であり、結婚している女性も大半が有給の仕事を持っている。先進三四カ国が加盟する経済協力開発機構（OECD）の二〇一四年の調べでは、女性就業率はスウェーデンは八二・七%でトップ。専業主婦は二%（二〇一一年）にすぎない。ちなみに日本の女性の就業率は七〇・八%で二三



表 女性就業率などのデータ比較

スウェーデン		日 本
4位(前年同位)	男女平等ランキング (WEF14カ国 2014)	104位(1up)
43.6% (6位)	女性国会議員比率 (列国議会同盟、2014)	9.5% (142位)
82.7% (世界一)	女性の就業率 (OECD34カ国 2014)	70.8% (23位)
90% (世界一)	大卒以上の女性就業率 (同)	69% (ワースト3位)
85% (16位)	男女の賃金格差 (同、2012)	73% (ワースト3位)
1.91	合計特殊出生率 (2012年)	1.41

位。大卒以上ではトップのスウェーデン九〇％に  
対し、日本は最下位の六九％で、日本では高学歴  
な女性も専業主婦が多い現実が浮き彫りになる。

「家族との生活が最も大事」と強調するダニエ  
ルさんは保育所の送迎だけでなく、料理や掃除も  
交代で担当している。普段は午後六時に帰宅して  
いるが、隔日で保育所に迎えに行く時は四時前に  
職場を出ている。育児休業も取得しており、長女  
の時は半年、次女の時は二カ月の育児休業を取っ  
た。「育児休業中の男性同士が集まるサークルが  
あってね。息抜きや情報交換に役立ちました」。

ダニエルさんは楽しい経験だったと笑った。  
日本の少子化は、女性が育児と仕事を両立させ

るのが困難なことが大きな要因の一つになってい  
る。共働きであれば夫は夫で仕事に忙しくて育児  
にかかわる余裕がなく、女性が一人で抱え込みが  
ちになる。保育所に預けたくても、とくに都市部  
では何カ月も待機を余儀なくされる。制度上は認  
められている育児休業も、実際には取りづらい職  
場がまだまだ多く、取得したとしても、復帰後は  
元のポジションに戻れない人が多い。結局、子育  
てのために仕事を辞めるか、仕事を続けるために  
出産をあきらめるか、選択を強いられる女性が多  
い。

しかし、スウェーデンでは父親が育児や家事に  
積極的に参加することが当然になっており、女性  
だけが子育てを抱え込むことはない。企業も子育  
て支援には熱心なところが多いので、女性が子  
産むことをためらう理由がないと言っても過言で  
はないのである。「社会全体が家庭を最優先にし  
ているので、安心して子育てができます。だから、  
少子化にならず子どもが増えているのは当然だと  
思いますね」。マテレーヌさんの実感である。

### ▽日本と異なる企業の協力姿勢

日本の実情と最も異なっているのは、女性の社  
会進出や子育て支援に対する「企業の協力姿勢」  
である。そもそもスウェーデンの企業文化で残業  
はほとんどないし、社員が始業や終業時間を自分  
で決められる「フレックスタイム」を取り入れて

いるところも多い。育児休業の取得を会社が妨げ  
ることや、育休から復帰後に出世コースから外す  
ことなども禁じられている。従業員の仕事と家庭  
を両立させる「ワークライフバランス」を重視し、  
従業員が家庭生活を大切にできるよう積極的に後  
押ししている。

ダニエルさんが勤めている放送事業を手がける  
勤め先のメディア企業「テラコム・ボクサー」を  
訪ねて、話を聞いた。対応してくれたのは、広報  
部長ニクラス・ストラナーさん(三八歳)。会  
社は残業もないし、育児休業も積極的に取得を促  
しているという。しかし、従業員には身を粉にし  
てたくさん働いてもらった方が、会社としては利  
益につながるのではないか。「会社は社会の変化  
に対応できれば生き残れません。スウェーデ  
ンにおいては、働きやすさを整えるのは会社の責  
任なのです。ワークライフバランスに気を配らな  
い会社は、良い人材を集めることができないん  
ですよ」とストラナーさん。スウェーデンに限ら  
ず欧州では一般的に、就職活動をしている人が最  
も重視するのは、会社のワークライフバランスに  
対する姿勢なのだという。ストラナーさんが逆  
に「日本の企業は従業員の家庭生活を大事にしな  
くても、良い人材を集められるのですか」と質問  
してきたので、「日本企業も少しずつ変わってき  
ている」と答えるのが精いっぱいだった。  
テラコム社は育休中の給与補償を上乗せして九  
割にしている。ストラナーさん自身も育休を上

の子の時に六カ月、下の子で二カ月取得した。だが従業員が頻繁に育休を取ると人手が足りなくなり、会社は困らないのか。「もちろん、休む人がたくさん出るほど会社には負担が生じます。でもスウェーデンの企業では従業員が育児休業を取ることを前提にして人材を確保するのが常識になっているんですよ」。育休取得で休む人が出れば、まずは職場の同僚でカバーする。それだけでは手が足りなければ他部署から応援をもらい、それでも回らなければ外部から派遣社員を受け入れたり、期限付きで新人を雇うことにしている。育休が明けて復帰した人は多くが元のポジションに戻るため、派遣や新人は辞めることになるが、優秀なら別の部署に移るなどして働くことがあるという。

メディアのように、社会の変化に敏感な会社だけではない。「男職場」とみられてきた会社も同様に、従業員のワークライフバランスを重視し、女性の積極活用に取り組んでいる。代表的なところは鉱山開発会社「ポリデン」で、男性ばかりの企業だったが、女性の積極登用に転換。二〇一三年には政府の「男女平等大賞」を受賞した。立役者は、同社初の女性人事部長アン・トゥーネヘドさん（五九）だ。「鉱山技師であれトラック運転手であれ、能力とやる気さえあれば男女を問いません」とトゥーネヘドさん。三年後には全従業員

の二割を女性にする計画だという。

ポリデン社も育休中の給与補償は九〇%以上乗



【高橋省の児童・労働大臣は、スウェーデンの企業に「ワークライフバランス」の充実を義務づけることではないか。具体的には、長時間労働の禁止、育児休業の取得の義務化、育休取得後も元の職場に復帰を義務づけることなど。その気になればすぐにでも取り組めることだと思ふ。OECDなど三六カ国による長時間勤務ランクによると、スウェーデンは第二位、日本はワースト三位であり、相変わらず長時間労働が改善されていない。「豊かな国」なのに豊かさが実感できない最大の原因であり、そのことが家庭生活を貧しくさせ、ひいては少子化にもつながっている。】

せしており、「休まない方がおかしい、と言われました」と三回目の育休から復帰したばかりの男性社員ダビド・グランベルグさん（三九歳）は笑顔で語った。同社の育休取得率は男女とも一〇〇%である。優秀な人材を集めるには男性中心の会社から男女対等の会社へと脱皮を図らねばならない、そのためには子育て支援の充実が不可欠となる。「安心して働ける会社であれば仕事も一生懸命にやってみてもらえますからね」。トゥーネヘドさんは強調した。

### ▽ワークライフバランスの充実を

まとめておこう。少子化対策で大事なことは、女性が「子育てか、仕事か」の選択を余儀なくされない社会にすることである。「子育ても、仕事も」できる社会にしなければ、決して少子化は解決しない。そのためには男性も家事や子育て、育児休業の分担を当然のように行う必要がある。何より

も、企業は従業員が家庭生活を充実できるように、積極的に支援しなければならない。

国や自治体を取り組むべきは、法律や条例で、企業に「ワークライフバランス」の充実を義務づけることではないか。具体的には、長時間労働の禁止、育児休業の取得の義務化、育休取得後も元の職場に復帰を義務づけることなど。その気になればすぐにでも取り組めることだと思ふ。OECDなど三六カ国による長時間勤務ランクによると、スウェーデンは第二位、日本はワースト三位であり、相変わらず長時間労働が改善されていない。「豊かな国」なのに豊かさが実感できない最大の原因であり、そのことが家庭生活を貧しくさせ、ひいては少子化にもつながっている。

最後に、スウェーデン社会保健省で児童・高齢者・男女平等を担当するパニラ・バラルト副大臣に聞いた、少子化に悩む日本社会へのアドバイスを紹介しておこう。「鍵を握っているのは会社です。顧客に製品やサービスを提供することだけが、企業の役割ではありません。雇っている人のワークライフバランスに気を配るのは、会社の責任なのです。そして政府の役割は、そのように努力している企業を支援する法律や制度を積極的に整備することなのです」。

（隨時掲載します）  
（随時掲載します）