

少子高齢化社会への対応

～地域企業経営の視点から～

平成20年3月
少子高齢化問題研究会

要 旨

少子高齢化の到来は、今現実の問題として我々の企業経営に大きな影響を与えつつある。

もとより、この問題は食料、エネルギー、社会保障など国の根幹にかかわるものであり、事実政府としても担当大臣をおき、各種の施策を講じ、また当県でも嘉田知事が「子育て三方よし」を標榜、大津市でも20年度予算で「出産子育て支援」を打ち出すなど、国・地方公共団体を挙げ、最重要課題のひとつと位置づけ積極的に取り組んでいる。

そうした中、産業界としては、特に地域経済の一端を担っている企業経営者として、我々はこの問題をどのように捉え、またどのように対応すればよいのか。

そこで当少子高齢化研究会では、地域における企業経営の視点から、この問題について研究・調査を行い、提言としてとりまとめた。



座長・岩田守弘氏

少子化問題について

少子化問題に関するポイント、特に地域の企業経営の視点から認識しておくべき事項をまとめてみるとおよそ次の通りとなる。

1 まずは結婚というテーマ

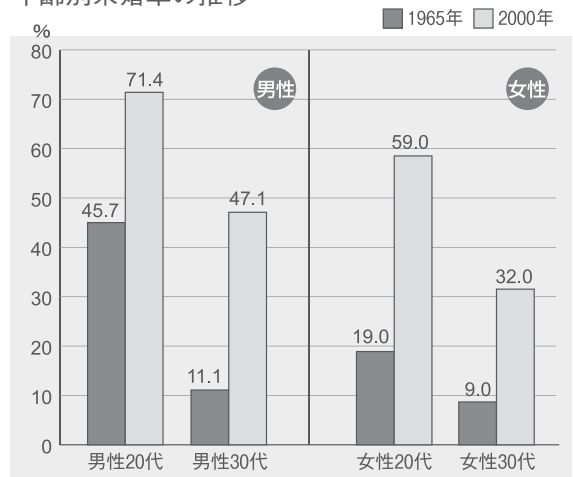
これは経済的基盤如何ということに要約される

- 具体的には収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- 男女共、非正規雇用者の結婚意欲が低く、未婚率も高い

2 出産、特に1人目の段階

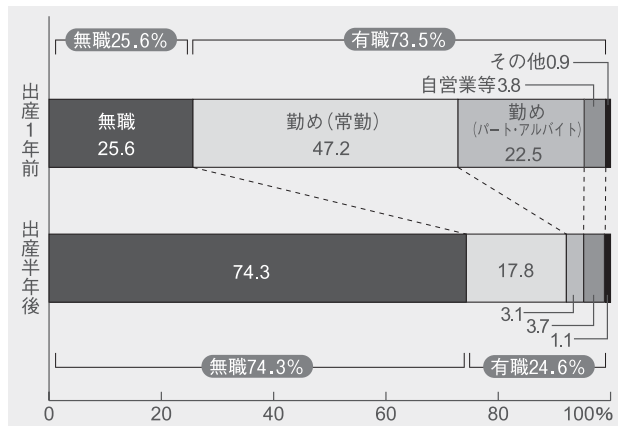
- 出産後の就業継続の可否は育児休業制度等の整備状況が大きな判断要因となる
- 無職女性より、むしろ諸制度が整っている職場に勤務する有職女性の方が出生率が高い
- 労働時間管理体制も大きな要因、男女共長時間労働の場合出生率が低い

年齢別未婚率の推移



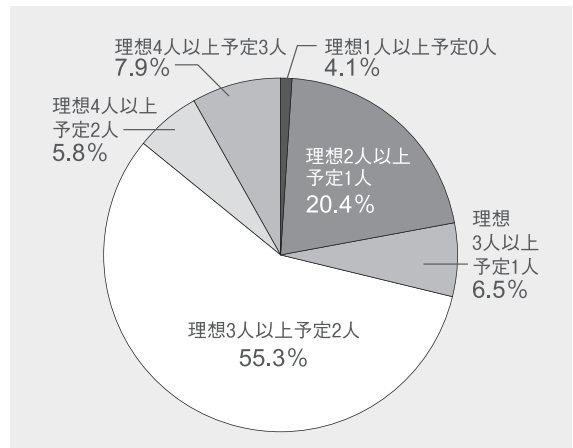
(資料) 国勢調査、人口統計資料集(国立社会保障・人口問題研究所)

出産前後の就業状況の変化



(資料) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)
 注: 調査対象は、平成13年1月10~17日、7月10~17日の間に出生した子の母親。
 きょうだい数1人(本人のみ)の母について集計。
 無職は、仕事を探している者、探していない者、学生の合計。

理想・予定子ども数の組み合わせ別



(資料) 結婚と出産に関する全国調査
 (国立社会保障・人口問題研究所)

高齢化問題について

3 出産、特に2人目の段階

- 男性の家事負担率が高い世帯ほど、追加出産する確率が高い
- 保育所や幼稚園など1人目の子どもに対するサポート体制等、育児に対する不安や負担感の軽減が産意欲の高まりにつながる

4 出産、特に3人目の段階

- 子どもの数の理想と現実のギャップは、教育費の負担感が大きな要因のひとつ
- 1970年代以降、特に教育費の負担感が増大する傾向にある

以上、大きく4つに要約される。勿論、企業サイドだけで解決できない問題も多いのは事実であるが、将来の労働需給等を展望した場合、労働環境面でも持続可能をキーワードとした態勢の構築を考えるべき時点に来ているのではないと思われる。

一口に高齢化というが、それを計る物差しとしては、65才以上の高齢者が全人口に占める比率として「高齢化率」が一般に使われている。つまり、その比率が7%に達すると「高齢化社会」といわれ、倍の14%になれば「高齢社会」と位置づけられる。

日本は1975（昭和50）年に7%を超え、1995（平成7）年には既に14%に達しており、それが現在21.5%ということは、前述の物差しにあてはめてみれば「高齢化社会」や「高齢社会」どころの騒ぎではなく、正しく「超高齢社会」に入ってしまったっており、今後さらにそれが拡大するというべきであるといえる。

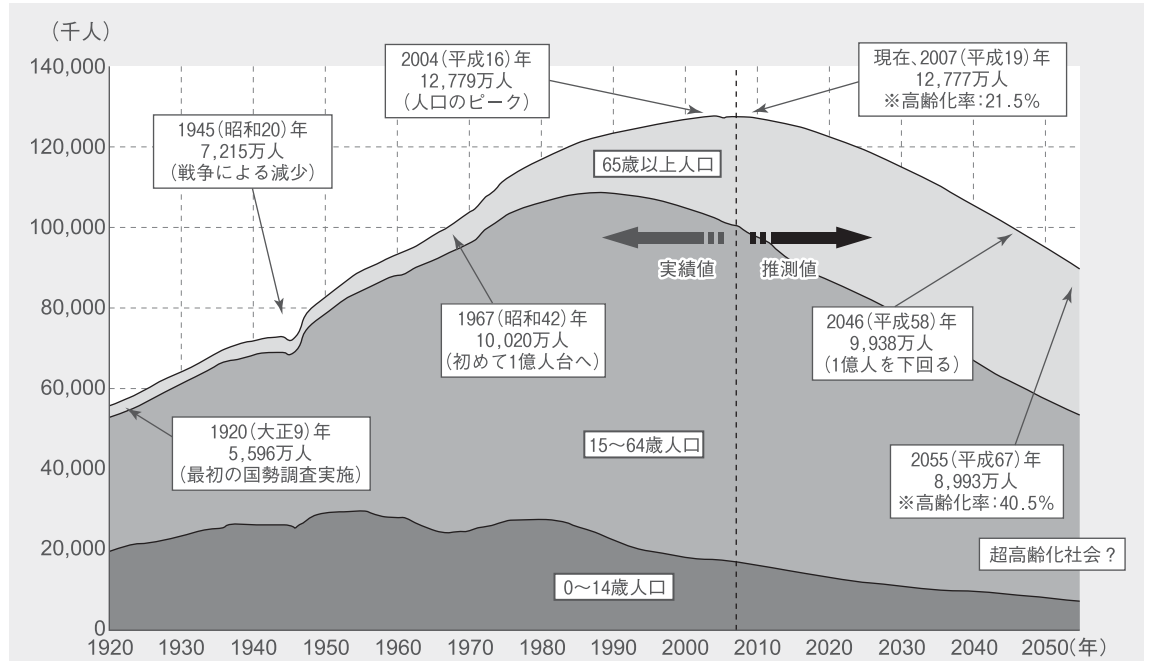
ところで、こうした傾向はわが国だけなのかと決してそうではなく、経済の発展や医療技術の進歩など社会が成熟するに伴い、多くの国で老年人口が増加する傾向にあり、日本だけの特殊な現象ではない。

中国、インド、アメリカといった人口の多い国とお隣の韓国、それに全世界、OECD各国、ASEAN6カ国のそれぞれ平均の高齢化率を時系列で比較したのを見ると、全ての線が右肩上がりになっている。つまり、どんな国も高齢化社会の到来は避けることができない現象であるといえるが、只、わが国の現状が他と比較して突出して高いのは明白な事実である。また、前述したが、韓国は今でこそわが国の半分以下であるが、2050年頃にはわが国同様40%に達すると想定され、猛烈な勢いで高齢化が進むものと予測される。

また、アメリカについては、これも前述した通り、現在年間100万人を超える移民がヒスパニック系を中心に流入していることで、増加率がほぼ横ばいに近いような推移となっているのが特徴である。当県も規模こそ異なるものの外国人の



わが国の人口構造の推移



(資料)実績値(1920~2006年)は総務省「国勢調査」、「人口推計(各年10月1日現在推計人口)」,推計値(2007年~2055年)は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」の中位推計による。

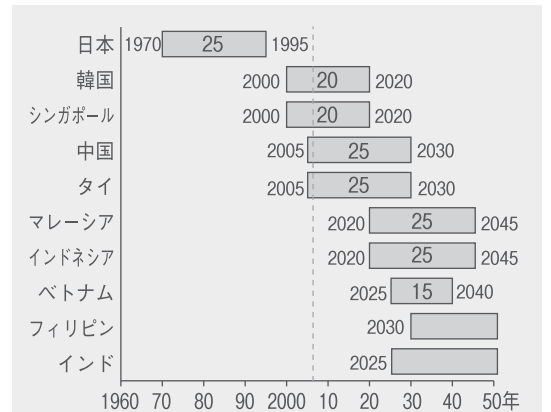
注:1941~1943年は、1940年と1944年の年齢3区分別人口を中間補間した。1946~1971年は沖縄県を含まない。

増加という意味では多少そのようなトレンドにあるといえる。

特にアジア諸国の高齢化の場合、例えば、韓国・シンガポールは2000年に7%を超え、2020年で14%に達し、高齢社会になると想定され、現在、丁度その中間点といえる。同じく中国やタイについては、2005年から25年かけて2030年に、また、マレーシアやインドネシアは7%になるのがまだ10年先のことであり、フィリピンやインドにいたっては、2050年になっても高齢社会には到達しないこととなる。

つまり、高齢社会、もっと言えば超高齢社会という状況に直面しているのはわが国だけであり、先例がない。従って、そうした事態にどのように対応し、どのような施策を講ずるべきなのか誰も教えてくれない。いわば世界のトップランナーとして全く白紙の上に処方箋を書いていかざるを得ない状況にあるということだけは間違いなく、最近の後期高齢者医療制度をめぐる混乱など

アジア諸国の高齢化のスピード



(資料) United Nations, World Population Prospects: The 2004 Revision.

注:1/総人口に占める65歳以上人口の割合が7%に達する時期と14%に達する時期。期間は5年ごとの数字で見たもの。フィリピン、インドは2050年になっても「高齢社会」に到達しない。

2/2006年以降は日経センター予測。

は正にそのあらわれであり、国や自治体は勿論、社会全体で熟慮を重ね取り組むことが必要であるといえる。

従って、高齢化問題については、既に直面していることであることから、原因や背景等を

分析することにあまり意味はなく、現実を踏まえ、具体的に如何に対応していくかがポイントであり、特に次の3点に留意する必要があると思われる。

一つには、折から大きな問題になっている年金、医療そして介護などの社会保障制度が密接にからんでいること。

二つには、企業サイドとしてみた場合、労働力の確保、伝統や技術力の継承などに直結していること。

三つには、高齢者自身の在り様、人生設計こそが国の活力をも左右するものであること。

換言すれば、上の図の通り、高齢者が生きがい、働きがいを感じ元気であることは高齢者自身はもとより、企業や社会全体にとっても色々な面でプラスであり、正しく「三方よし」の実践そのものであるといえる。

まとめ

●その1

各種のデータ、またそれらを裏付ける形にもなった会員企業や従業員対象のアンケート結果などを俯瞰的にみれば、少子高齢化問題が如何に大きな社会的テーマであり、且つ多くの課題が連鎖的にからみあっているか、まるで目前に眼もくらむような高い壁が立ちただかっているような感じさえする。

しかし、一方で立ち止まっても物事は解決せず、一日も早く国全体として国や地方自治体だけではなく企業をはじめとする産業界は勿論、国民一人ひとりに至るまで価値観を共有し、一歩々々歩いていくことが求められているのではなかろうか。

この難しい連立方程式を解く上で大切なことは、まず“グローバル・アイ”での現状認識である

と思われる。

我々地域企業が置かれている立場を考える時、単なる一企業あるいは一業界などの単位で物事を判断する時代ではないことは明白である。

企業活動の源であるヒト・モノ・カネをはじめとしてあらゆる要素が地球的規模で動いており、それはそれぞれの国の施策やあり方によって多少の差が出ることはあっても大きな方向付けでは同じベクトルに収斂されていくことは間違いない。

そうした地球規模での大きな流れを的確に把握し、自然や生態系に始まり、地政や宗教さらにはもっとも現実的なマネーの動きに至るまでの要因が、今後企業経営そのものや、取り巻く環境にどのような影響を与えるのか、高くそして広い視野に立った判断が求められるところである。

二つ目に、そうした中でも特に頭においておかねばならないのが今や世界で最も共通する言葉になりつつある「持続可能な = サステナブル」社会の追求であろう。

地球温暖化防止、CO₂削減、低炭素社会と表現は多様であっても企業活動、そして我々の生活そのものを根本的に見直し、考え直す必要すらあるテーマをしっかりと見据え、経営者は勿論従業員も一体となって課題を掘り起こし、それぞれのテーマ解決に向け取り組んでいくことが必要である。

そして三つ目は、滋賀県の持つ地域特性もまた重要な判断要素になると思われることである。

去る2月23日、待望の第2名神が予定を前倒して開通した。今のところ予想を大分上回る利用状況で関係者は喜んでいることと思われるが、そうしたこともあって2007年度の県内工場立地47件のうち甲賀地区が13件とトップを占めている。

昨年が44件中20件であったのと比較すると

減ったといえるが、2年通算で見ると33件と圧倒的に多く、これに東近江地区が2年通算で21件と続いている。

こと程左様に当県は関西と中部をつなぐ、正に交通の要衝に位置し、且つ比較的地価も安く安定している上、人口も増加していることから、企業立地は今後ともニーズとして高いことが予想される。

そうした企業進出の判断の大きな要素の一つが、豊富で質の高い労働力の確保であることは言うまでもないと思われる。

ということは、つまり我々地場の企業としてはそうした進出企業と良質な労働力の確保という点において、実はライバル関係にもあるということになるのではなかろうか。

先月甲賀地区のある元気企業の経営者が「従業員が休みをとると、ひよっとしたらよその会社を受けに行っているのと違うやろうか、ふっとそんな不安を感じる時もある」と心情を吐露していたが、その言葉が正にそのことを表しているといえよう。

良い労働力、人材を得、確保していくためには時代にマッチした労働環境、労働条件を整えていくことこそ大切なのではなかろうか。

●その2

我が滋賀経済同友会は、昨年8月、滋賀県及び(社)滋賀経済産業協会と共に「滋賀エコ・

エコノミープロジェクト」を立ち上げた。

その目的の一つは炭素中立県を目指して産業活動の在り方を革新的に改革しようというもの。そして二つ目はグリーンレイクエコイノベーション先端県を標榜し、環境、健康、LOHAS産業をベースとした魅力的な経済産業県づくりを目指そうというもの。

この中に「産業活動の在り方の革新」、そして「環境、LOHAS」を明確にビジョンとして既に打ち出していること。

また、これに先立ち平成16年にはCSR—滋賀モデルを発表し、企業のあるべき姿を自己診断するシステムを構築したが、その中に「社会の利益を考えた持続的な経営の実現」、そして「社員尊重、持続的相互依存、その中でも特に労働環境の改善や仕事と家庭のバランスの保持」、「さらに育児、介護にあたっている社員へのサポート等」を具体的に列挙、取り組みを求めている。

換言すれば、我々は少子・高齢化という観点もさることながら、より高く、より広い見地から既にこうした課題を含めた取り組みを標榜しているものであり、正しく「三方よし」の実践を通じた大きな方向づけは正しいことを確信するものである。

本レポートを会員諸氏がきっちりと受け止めて、それぞれ企業のあるべき姿に向かって前進されることを期待してやまない次第である。