

**通信　i・ストリーム（法人版）VOL.38**

文：小川 康成

ﾌｧｲﾅﾝｼｬﾙ・ﾌﾟﾗﾝﾅｰ

**回復が見える世界経済、出遅れる日本は･･･**

世界の国々で、コロナのワクチン接種が完了し始めている米国・中国などの国々では、経済に回復の兆しが見えてきました。米国の金融緩和政策により住宅販売が好調で有った為、一時は日本への輸入木材が高騰しているようです。また、中国も早い段階で景気回復しており、鉄やレアメタルの相場が大きく上がっているように、今回のコロナウイルス対応の中で、当たり前ですが各国まずは自国内を優先しており、対応の早かった国から経済も回復し始めています。

日頃より、起こるかも知れない事に対して想定して準備しておかないと後手に廻る事になります。

**将来の発生が確実な、労働人口の減少に対して準備できるのか？**

**庁）**

**日本の人口は、2008年の１億２８０8万4千人をピークに減り続けており、直近のデータでは1億2,557万人となり、ピークから既に251万人もの人口が減少しています。これは名古屋市の人口231万人よりも多く、13年で政令指定都市が一つ消える位の需要の喪失です。**

人口の増加は経済の規模拡大に直結しますので、逆に人口が減ると言う事は経済の規模の縮小を意味するでしょう。特に、労働生産年齢と言われる15歳～64歳の生産年齢人口は、現在7,341万人から、40年後の**2060年には4,418万人**、2,923万人（－39.８％）減少するという予測もあります。65歳以上の高齢者数は、現在3,612万人が**2060年に3,464万人**と僅か148万人（－4.1％）しか減らず、生産年齢人口と高齢者の割合はわずか954万人しかない事になります。ここに０歳～15歳までの若年層791万人を加えると、**働く人と非労働者は、約1：1になってきます。**



**約3,000万人減少する、労働人口をいかに確保して行くのか？**

高齢者が減らない以上、生産年齢人口の確保は必須でしょう。

でなければ、働く人1人につき 高齢者1名を支えて貰う形になり、家族や子供もいる働き盛りの家庭は、到底持ちません。

　もし3,000万人を移民で受け入れる場合、人口の4人に1人が外国出身者となり、経済は成り立っても、もはや今の日本とは全く違う国になっている事でしょう。それはそれで少し気になりますが…

　そこで、課題になるのが、女性の社会での地位向上と労働者としての役割になります。

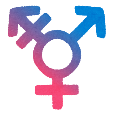
**～ サザエさんは「昭和」の家庭像？　現在は共働きが社会の主流に ～**



総務省の統計では1980年（S55年）**「専業主婦世帯」**は約1,100万世帯、**「共働き世帯」**は約600万。40年後の2020年（R2年）には**「専業主婦世帯」**は約571万世帯、**「共働き世帯」**は約1,240万世帯と、全く反対になっております。

しかし、これで労働力が解決されている訳ではないのも現実です。

2020年の**就労者6,676万人で、男性は3,709万人・女性は2968万人**と差は2割ですが、**正規雇用**で見ると男性2,345万人、女性1,194万人と**約2倍のギャップ**があります。女性の就労は、正規雇用では無く、パートやアルバイトが主流です。



**「Ladies and Gentlemen, Boys and Girls」**と言うアナウンスを

**「Hello Everyone」**に変更！！

**『東京ディズニーランド』**では、**「Ladies and Gentlemen, Boys and Girls」**のアナウンスを**「Hello Everyone」**に変更したとして話題になりましたが、**社会的・文化的に作られた性差「ジェンダー」**におけるマイノリティに配慮したとされています。

あのアナウンスにショーが始まるワクワク感を感じていた私としては、一抹の寂しさを感じますが、同性婚等、性的マイノリティ問題も近年の大きな話題の一つですね。

　最近話題になっている、国連が定めた「持続可能な開発目標（SustainableDevelopment・Goals」いわゆる「SDGｓ」17項目の目標５番目に「ジェンダー平等を実現しよう」という項目があります。

日本は、世界経済フォーラム（WEF）の「[ジェンダーギャップ指数2021](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021)」では、世界156カ国の120位（前年121位）、主要7カ国（G7）では引き続き最下位。

**特に「政治」と「経済」の分野での、女性参画の遅れが順位に影響**したようです。

経済分野での女性の能力発揮の機会が損なわれている状態は「人口減少」という難問を

抱える日本にとって解決すべき喫緊の課題ではないでしょうか？



**企業にとって「ジェンダー平等」を推進するメリットは？**

* **優秀な人材の確保**　…　採用対象を男性で考えるよりも、全人口に採用対象が広げられる。
* **多様な人材の定着**　…　離職率の低下や、様々な視点からの発想が生まれる視点の多様性。
* **職場の心理的安心感**…全ての人が守られる環境の醸成により、意欲の向上につながる。
* **労働生産性、経営競争力のアップ**

　など、様々なメリットが挙げられています。

また、ジェンダー平等の実現を推進するには以下のことが必要となります。

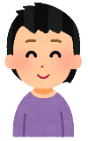
**社員のワーク・**

**ライフ・バランス**

**ハラスメント**

**への対応**

**多様な人材が活用できる仕組みづくり**



**⇒　企業のジェンダー平等の実現へ**

きロナ

労働力として女性の社会進出を阻む要因に、結婚した女性は料理や掃除・育児など家庭的な役割を行うものと、社会や個人の中で無意識に「当たり前」になっていることを、

**「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」**と呼ぶそうです。

偏見の対象は、社会的性差（ジェンダー）のみならず、人種、学歴、職業、立場、地域など多岐にわたります。

　このアンコンシャス・バイアスは、**組織や社会で立場が高い人ほど気づきにくい**と言う特徴がある為、しっかり相手の話を聞く姿勢を常に心掛ける必要があります。



****

**〒489-0976　瀬戸市井戸金町422-1**

**電話(0561) 83-8111　　FAX(0561) 83-8131**

**ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ http://istream-web.jp**

**E-Mail　 istream@istream-web.jp**