

従業員と子どもとの関係は重要

日本総合研究所創発戦略センター 村上 芽
チーフスペシャリスト

子どもには、自分に関係のあることについて意見を自由に話すことができ、それを聴いてもらう権利がある。これは世界196カ国が批准する子どもの権利条約が定める、子どもの権利の四原則のひとつである。日本でも子ども基本法で、国や自治体は子ども関連の政策立案や評価の際に子どもらの意見を反映させる措置を講ずることとされている。

しかし、多くの家庭で親は子どもの話をじっくり聴けていない。ある調査によると、最低でも週に1〜2回親と話せている10〜19歳の子の割合は、日本は38カ国中最も低い53%だった。この年頃の子を想定すると、親子の会話の機会がある方が人間関係、進路、仕事観などの面でプラスに働くのでは

ないだろうか。

ただ、親に時間的、精神的余裕がないと、幼少時よりも複雑化する子どもの話をじっくり聴くことは簡単ではない。企業は従業員の賃金や労働環境を通じて、その子どもの生活環境に影響を及ぼしている。従業員である親が子どもと話せる時間や機会をつくれているか、ということも見過ごすべきではないだろう。ところが、10代の子を持つ従業員は「子育てが一段落した」と見なされがちで、企業が実情を把握していないことが一般的だ。

10〜18歳の子どもがおり、フルタイムで働くビジネスパーソン向けのアンケート調査によれば、子どもが自分の仕事や労働時間について「どう思っているか分からない」という回答者は、生活満足度が低かった。一方で、子どもが自分の仕事について「いい仕事だと思っている」という回答者の生活満足度は高い傾向にあった。10代の子どもと親との会話の確保は、子どもにとっても、親であるビジネスパーソンにとっても、ウェルビーイング（心身の健康や幸福）に好影響を及ぼすことがわかる。

企業が「従業員と子どもとの関係」に着目して実態を把握することは、従業員と子どもの双方の満足度向上につながる新たな施策検討の一助になるだろう。具体的には、主に未就学児から小学生が主な対象となっている職場見学の企画見直しや、勤務時間や勤務場所（中抜けの活用、在宅勤務など）の再設計が考えられよう。