

小林 味愛

株式会社陽と人（ひとびと）代表取締役
未来を選択する会議 共同代表
株式会社ゼブラアンドカンパニー社外取締役



東京都出身。

慶應義塾大学法学部政治学科卒業後、衆議院事務局入局、経済産業省出向、株式会社日本総合研究所を経て、福島県国見町に株式会社陽と人設立。

福島県の規格外農産物の流通など福島の地域資源を活かして地域と都市を繋ぐ地域商社を経営。あんぽ柿の製造工程で廃棄される柿の皮を活用した女性のためのフェムケアブランド『明日 わたしは柿の木にのぼる』は数多くの賞を受賞し、商品の販売にとどまらず、医療など専門家と連携した女性の健康支援を行う。

また、パラマウントベッド等の大企業と連携して女性の働く環境の改善による健康支援と学術研究にも取り組む。

「未来を選択する会議」においては、特に女性や若者の声を聴く役割を担う。

子育てをしながら福島と東京の2拠点。

人口戦略の基本骨格(横串しの観点)に関する意見

株式会社陽と人
小林味愛

1 これまでに聞かれた声(一部のみ抜粋)

①「東京」という心理的避難所の機能

親・親族・周囲からの結婚・出産への干渉が強く、個人の自由が阻害される。

「東京で働いている」という状態は、それらの圧力を回避し「結婚しない自分」「出産しない自分」を受容するための「心理的避難所」としても機能。

②「モデル」の不在と絶望

母親世代の「仕事も家事も完璧にこなす」自己犠牲的な姿が、現役世代には「不可能なタスク」と映り、ブレーキとなっている可能性。

また、キャリアを維持しながら育児に奔走する「パワーのあるロールモデル」も、自分とは別世界の存在に見え、不安の解消に至っていない。

③倫理的葛藤(「産んでも子どもが可哀想」という高い責任感)

社会情勢や環境問題の悪化などを背景に、「次の世代に酷な環境を渡すこと」への罪悪感が存在。これはわがままではなく、「中途半端な覚悟では産んではいけない」という強い倫理観の表れであり、今の社会構造のままでは出産を「子どもに対する無責任な行為」と捉えてしまう心理が働いている。

※多くの女性が地元に戻らない理由として「東京よりもキャリアの選択肢が少ないと」を最初はあげるが、「仮に地元で東京以上の給料で働き方も柔軟になりキャリアの選択肢も東京と同じようになったら地元に戻るか」と聞くと上記の理由で「戻らない」と回答する者が一定数存在。

【示唆】

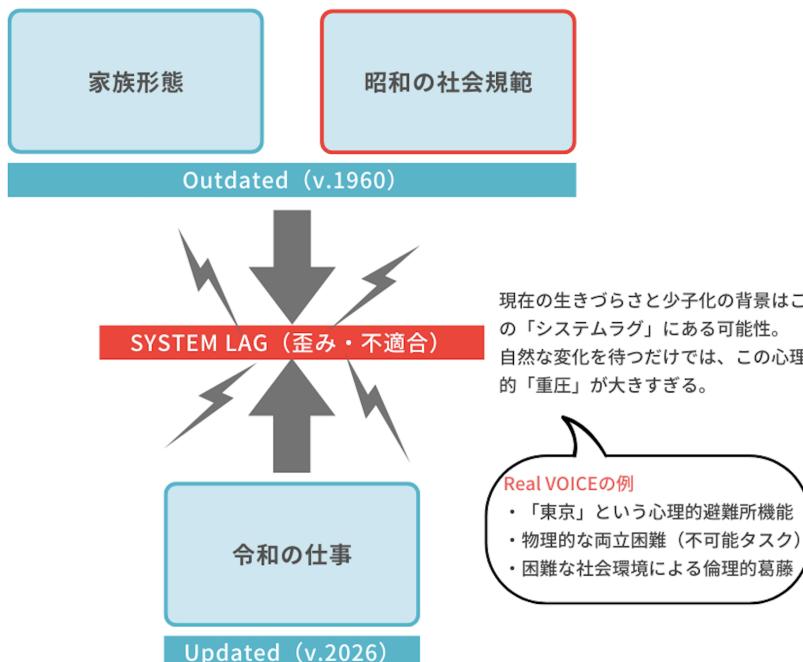
- 地方移住や少子化が改善しない真因は、単なる経済的条件だけではなく、「旧的な社会規範(ジェンダー・ロール)」に伴う重圧と、次世代への強い責任感にもある可能性。
- 東京への流入は「自由」の購入であり、地方における「個の尊重」が確立されない限り、経済的インセンティブの効果は限定的である可能性。
- 「何かを犠牲にしないと産めない」という現実と、子どもに対する強い責任感の狭間で、合理的に「保留」を選んでいる可能性。

2 基本骨格に関する意見

以下の点を骨格に盛り込むべきではないか。

①社会規範アップデートの「速度」を加速する

現状、「令和の仕事(仕事の内容・働き方)」と「昭和の社会規範」が混在・衝突している社会であり、その歪み(システムラグ)が女性に集中している可能性。



その歪みが解消されない限り、少子化に歯止めはかかるないのではないか。

人口戦略の核心は、支援策の拡充だけでなく、社会規範を「昭和版」から「令和版」へアップデートする「スピードを加速させる」ことにある可能性。

これは1つの分野ではないため縦割りでは実現困難であり、また政府のみ又は民間のみでもできることもある。

したがって、政府内で横串しをさし、かつ、官民連携してその社会規範アップデートの「速度」を加速するための検討をいただきたい。

②地方の仕事の内容・働き方

他方、特に地方においてはその「仕事(仕事の内容・働き方)」が令和版にアップデートされていないことも多く、そのために社会規範のアップデートの速度もさらに遅くなってしまっている可能性。

したがって、地方の働き方改革は、基本骨格に必須の政策だと考えている。

③若い世代の対話や体験の必要性

その上で、若い世代にも内面化された社会規範を当事者達が「対話(active listening)」や「体験(active experience)」を通して「アップデートしても良いものだ」と思える政策が必要。

以上