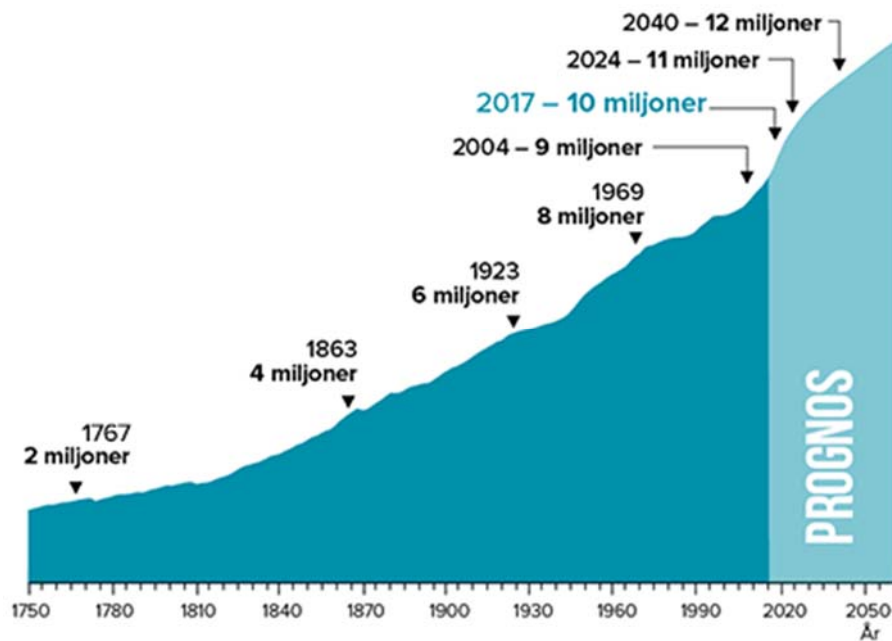


JISS Bulletin

一般社団法人スウェーデン社会研究所 所報 第 376 号



Statistiska Centralbyrån

【スウェーデンの点描】スウェーデンの人口が1,000万人を超えました

2017年1月20日に、スウェーデンの人口が1,000万人を超えたことがニュースとなりました。スウェーデン統計局 (Statistiska Centralbyrån) は昨年あたりからウェブサイトのトップページに「本日の人口」カウンターを設置し、人口の推移を日々伝えていましたが、このたびそれがとうとう1,000万人を突破しました。

スウェーデンの人口が近年増加した要因は2つあります。1つは高い出生率です。手

厚い育児休業制度や就学前教育機関の整備を背景に、近年の合計特殊出生率(女性が一生の間に産む子どもの数の平均値)は1.9と先進諸国の中では非常に高くなっています(日本は1.4)。2つ目の要因は移住者の増加です。近年、難民の受け入れが大きな問題となっていますが、理由はそれだけではありません。むしろEU統合が進展し、また労働移民の受け入れ規制が緩和されたことの方が、大きな影響を与えています。

【2017年1月研究講座】

泉川玲香 イケアジャパン人事本部長

川本浩史 富士ゼロックス研究技術開発本部研究主幹

川崎一彦 東海大学名誉教授

司会：米村紀幸理事

「働き方4.0」

昨今、働き方について多様な議論が交わされ、日本における労働のあり方が変わり始めようとしています。その中で今回は泉川玲香・イケアジャパン人事本部長、川本浩史・富士ゼロックス研究技術開発本部研究主幹、川崎一彦・東海大学名誉教授（ストックホルム在住）を講師としてお迎えし、これからの働き方についてお話ししていただきました。



<人の力を信じる企業、イケア>

スウェーデンを代表する企業にして、世界最大級の家具量販店であるイケア。「より快適な毎日を、より多くの方々に提供すること」をビジョンとして掲げており、それをビジネス理念「優れたデザインと機能性を兼ね備えたホームファニッシング製品を幅広く取り揃え、より多くの方にご購入いただけるよう出来る限り手ごろな価格でご提供すること」と人事理念（「人と、イケア」）

「真摯で前向きな方に、プロフェッショナルとして、人間として、成長する機会を提供すること。そして社員全員が協力して、お客様はもちろん自分たちのためにも、より快適な毎日を創り出すこと」が支えています。

そんなイケアでは、「人は誰でも他人に与えることのできる価値ある何かを持っている」という信念のもと、価値観を重んじる企業文化を大切にしてきました。それは”We believe in people”というスローガンとも言える言葉に集約されています。お客様を幸福にするためには、共に働く従業員=コワーカー (coworker) が幸福になれる職場づくりが重要です。それを実現させるには何が重要なのか、それはコワーカーの可能性を発掘し、どのように生かしていくかを考えることだと言います。どのようなステータスを持っているかに関わらず、一人一人の力をどこまで尊重し、最善の形で受容できるかを考えることが大切なのです。

<3本の柱>

このような考えのもと、イケアでは優秀なコワーカーを育成するために主に3つの柱を立てています。一つ目は INCLUSION=多様な人材を受け入れ活用すること、二つ目は SECURITY=長期的な関係構築を保障すること、三つ目は EQUALITY=平等な機会を創出することです。これらが生み出す素晴らしい職場を、コワーカー全員に提供するた

めのシステムも非常に特徴的なものです。雇用形態によって給料を決めるのではなく、仕事によって報酬を決める給与体系、すべてのコワーカーに共通の福利厚生を与える、期待水準に達したテンポラリーの契約のコワーカーは無期雇用になるなど様々です。人の力を信じるイケアだからこそ実現できることなのでしょう。



<Have to から Want to へ>

泉川さんは、仕事をする上で大切になるのは、自分の仕事あるいは責任を持ったことを「Have to (しなければならない)」と思うのではなく、「Want to (自分からあんなことやこんなことをしたい)」と思うようになることなのだと思います。そしてそれは仕事以外でも当てはまることなのです。

例えば、イケアではコワーカー全員がワークライフバランスを保てるようにすべきだと信じており、福利厚生はコワーカーが自分の時間を持てるようにデザインされています。様々なライフステージでどんなことが起こっても会社がインフラを整えることこそ、ワークライフバランスの実現につながります。そしてそれが、コワーカーの次の仕事にプラスに働くのです。

仕事面では、マルチタスクなコワーカーを増やすことを重要視しています。お客様に自信を持って商品の話をできるようになることで、仕事が楽しくなっていく、より積極的に取り組むようになります。そしてそれはビジネスに帰ってくる、つまり利益を増加させることにリンクしているのです。

<複雑で多様なキャリア構築>

2015年6月より、イケアは厚生労働省と日本の労働現場における問題点を解決するための取り組みを開始しました。日本では女性活躍、男女賃金格差、長時間労働が特に問題視されています。内閣府の調査によると、男性の帰宅時間はスウェーデンでは大半の人が午後6時ごろまでとなっている一方で、日本では午後9時～10時台が圧倒的に多いという全く正反対の結果が出ています。また女性活躍の進み具合でもアジア諸国の中で最も遅れととっている国の一つともなっています。

イケアにおける動きは、こうした諸問題へアプローチするためのヒントとも言えるのでしょうか。イケアでは短い労働時間で競争力を維持・増強させることに取り組んでいます。「何事もシンプルに」「変化への柔軟さ」「一つのことにこだわらないクリエイティビティ」など、これらは全て早い時間に帰宅してもなお、仕事で良い成果を上げるための重要な行動指針なのです。またイケアは企業内託児所「ダーギス」を設置しています。この施設ではコワーカーは生後57日より彼らの子供を預けることができ、キャリアと家庭の両立を積極的に促すことにつながっているのです。

イケアでは従来の一方通行型のキャリア

構築はありません。すべてのコワーカーはジャングルジムのような複雑で多様なキャリアを積んでいきます。実際人事からいきなり経験したことのないストアマネージャーになるというような異動も起こっているといいます。カリスマなリーダーが引っ張るのではなく、一人一人が活躍できるように注視するリーダーが引っ張る時代へと変わりつつある昨今においては、このようなキャリアの積み方が望ましいものとなってく

<Life Puzzle という考え>

イケアは”Life Puzzle”という考えを大切にしています。人々は決して会社の歯車の一つではありません。それぞれが育児や介護、自分のための時間など、様々な人生の歩み方があります。自分自身の人生を様々な選択肢をもって作り上げていくこと、これが”Life Puzzle”という考えの根幹であり、イケアの「人の力を信じる」という企業文化が全体に浸透する上で重要な鍵であったともいえます。

もう一つ大切なことは「変革管理の重要性」です。変革管理とは組織を望ましい状態に変換させる手法のことです。いくらイケアの中が変わったとしても、自宅に戻れば今までの形の社会の中で生きることになります。それでも、いかにイケアの理想を浸透させ実現させていくかが一人一人はもちろん、リーダーにとっても重要になってくるのです。



<機会を奪うことは問題だ>

泉川さんの基調講演に続いて、富士ゼロックス研究技術開発本部研究主幹の川本浩史さんよりコメントをいただきました。川本さんは泉川さんの講演の中でダイバーシティの話の多さについて触れ、日本における大きな課題であると指摘されました。その上でそれはより細かくダイナミックに考える必要があると述べました。

また川本さん自身からは「機会」という観点からお話をしていただきました。日本の労働においては、貧困からなかなか抜け出せない、潜在的な機会を奪っている、事務職の人々の希望のなさゆえに、ジャングルジムのようなキャリアを形成できない、といった問題が山積しているといいます。

川本さんは日本の労働現場には次の3つについて考えることが重要であると指摘しました。一つ目は「技術進化が就労に与える影響」です。機械化が進む中で、人間にとって価値がある仕事、クリエイティブでやりがいのある仕事を残すことが大切になってくるといいます。二つ目は「就労の場に求められる機能進化」です。成長し、学び続けられるような環境づく理、クリエイションの基本である新しいものとの出会いの場を職

場によって重要になってくるのです。そして3つ目は「創造性への道」です。今後も一人一人が活躍できる職場を実現させるためには、創造の場を作らなければならないのです。



「家事育児を”手伝う”ことから”一緒にする”ことへ」「”余暇”から”求暇”へ、休み方を考え直すことも大事」など、こちらも多様な意見が出され、大いに盛り上がりました。

川崎先生は、自分の範囲内でどのようなことができるのかを考えていくべきであることを最後に強調しつつ、お話を締めくくりました。

[記録：明治大学国際日本学部4年

塚口 誠]

<自分なら何ができるのか考える>

今回の研究講座の最後は川崎先生によるワークショップでした。短い時間でありましたが三つの質問について隣り合った参加者どうしで話し合うという形で、熱い議論が交わされました。一つ目は「イケアでの働き方を色で例えると何か」という質問でした。出席者の皆さんの中からは、何にもとらわれない「白色」、働き方そのものを変えた強烈さから「赤色」など、様々な意見が出されました。

二つ目は、自分たちの身の周りにいる人の働き方は何色かという質問でした。これは一つ目と対照的にネガティブな印象をもつ方が多く見受けられ、たとえば「灰色」という方がいました。

三つ目は「もしあなたの力で世界を変えられるとしたら、あなたはどんな世界を望みますか?」という質問でした。「”インプット”の教育から”アウトプット”の教育へ」

【2017年2月研究講座】明治大学国際日本学部鈴木ゼミ
「スウェーデンの移民問題」

明治大学国際日本学部鈴木ゼミでは、スウェーデンに実際に渡航して現地の高校生や大学生と交流した経験を踏まえて、毎年様々なテーマで研究を行っています。

今年の卒業研究のテーマは「スウェーデンの移民問題」です。学生たちが、以下の6つのサブテーマに沿って、これまでの研究の成果を発表しました。



1. 金 俊年、星野 琢巳、三輪 めぐみ
「移民がコミュニティの治安・政治にもたらす影響」

近年、スウェーデンでは犯罪件数やスウェーデン民主党の支持率が増加しており、それらはしばしば外国生まれの人口の割合の増加と結びつけられています。本研究では、そのような関係がコミュニティのレベルでも成立するかどうか回帰分析を用いて検証しました。

その結果、犯罪件数については、移民の割合との相関がみられましたが、これはスウェーデン人と移民間の緊張が原因であると推察されます。また、外国生まれの人口の割

合とスウェーデンの主要8政党の支持率との関係の分析では、移民に対する意見が二極化している傾向が見てとれました。こうしたことから、スウェーデンでもまだ移民が地域の一員になりきれていない現状があると論じました。

2. 石原 希英、安達 文香、金指 貴大
「スウェーデン人と移民における教育、雇用格差」

教育格差については、幼少期にスウェーデンに移住した移民は、出身国に関わらず、スウェーデン人と同等な学歴であることを明らかにしました。ただし、ある一定の年齢をこえて移住した移民は学歴が低い傾向があります。このことから、移住した年齢によって学歴に差を生まない政策が必要なようです。

雇用格差については、男性女性ともに低賃金の職種に移民が多く、女性の方がより格差が顕著であることがわかりました。実際に平均年収を算出した結果も、スウェーデン人男性、移民男性、スウェーデン人女性、移民女性の順に低くなっています。また、それぞれの職種で働く人間を出身地や性別の区別なく考えた場合の労働者1人の平均年収をシミュレーションによって分析し、スウェーデン人男性のそれと比べ約60万円もの差があることを明らかにしました。

3. 鈴木 智絵、白波瀬 みお
「スウェーデン国民の個人属性と移民への意識の関係」

移民の受け入れに対する意識において、日本の先行研究では、男性、高学歴、高所得であるほど肯定的であるとされています。

しかし、世界一平等の国と言われるスウェーデンではその理論は当てはまらず、個人属性における意識の差はあまり出ないだろうという仮説をもとに、国際世論調査のデータを用いて日本とスウェーデンにおける人々の意識の比較分析を行いました。

その結果、男女間の意見の差は出なかったものの、学歴や所得の属性分けでは日本よりも個人属性における意見の差が大きく出ており、高学歴、高所得であるほど移民に対して肯定的な意見を持っていることが明らかになりました。

4. 伊藤 稜、石田 葵

「企業・非営利団体が果たす移民への役割」

本研究では、近年の移民の増加が、スウェーデンの企業・非営利団体の活動にどのような影響を与えてきたのかを考察しました。

企業については、主要企業が発行しているCSR（企業の社会的責任）レポートの経年的な比較分析から、企業の取り組みが2008年以降と近年になって本格化したことを明らかにしました。

非営利団体については主要団体の活動内容を調査することで、移民の増加によりその役割が直接的支援に移行しつつあることを示しました。

すなわち、企業も非営利団体も政府機能を補完する取り組みを行い、社会がスムーズに移民を受け入れる機能を果たしていることが分かりました。

5. 井上 瑛葉、塚口 誠、山口 史帆

「スウェーデンの移民政策に対する日本人の意識」

本研究では、日本人のスウェーデン移民政策に対する印象や評価を、日本の若者、日本の新聞、スウェーデンにおける日本人移住者という3つの立場から探りました。日本の若者についてはアンケート調査を実施し、日本の新聞については各社の傾向や共通点を探りました。また日本人移住者については、年代や生活状況の異なる人々に詳細なインタビューを行い、その回答結果を分析しました。

6. 小川 知里、Cheung Yin Lok

「スウェーデンから難民政策を学ぶ」

本研究では、難民政策においてデンマーク、ノルウェー、フィンランドの北欧諸国においてスウェーデンの難民政策が参考にされているという仮説を立て、それを政策移転アプローチの理論を用いて検証しました。

その結果、同じ北欧諸国内でもそれぞれの国でスウェーデンの難民政策から学ぶ方向性が異なることが分かりました。国によって難民政策はそれぞれ違いますが、基本的には人道的配慮に基づいて難民を受け入れています。

そのような現状をふまえ、日本はスウェーデンの制度を参考にしつつ、難民受入人数を少しずつ増やしていくべきであると結論づけました。

[編集・文責：鈴木賢志

(原文は各発表者が作成)]

【2017年3月研究講座】

エマ・ヴィルケ (Emma Virke) 絵本作家 通訳：喜多代恵理子会員
「スウェーデンの絵本」

今回の講座ではイラストレーターであり芸術家であり、児童文学作家であるエマ・ヴィルケさんにスウェーデンの児童文学市場についてお話をさせていただきました。

＜エマ・ヴィルケさんについて＞

エマ・ヴィルケさんは芸術学校で学んだ後、グラフィックデザイナーになり、その後絵本制作を始めました。現在はストックホルムでの絵本制作を中心にワークショップや展覧会などの芸術活動をしています。またスウェーデン政府や図書館、メディアなどを通しスウェーデンの児童書を世界に広める活動もしています。

彼女は主にスウェーデンの絵本作家たちから影響を受けました。フィンランドとスウェーデン出身のトーベ・ヤンソンが描くムーミンの世界は、スウェーデンの様々な世代のイラストレーターたちに影響を与え、彼女自身もトーベ・ヤンソンの自然の描き方や色の使い方に大きく影響を受けました。また、彼女は幼い頃から学校で教えられる物を見たままに描くやり方よりも、もっと自由に、絵の中に物語をもたせるような描き方が好きでした。そんな彼女の両親は彼女に習い事などを強制させずに、したいように自由にさせてくれたそうです。それは彼女の創造力を発揮するためにとっても重要なことだったのではないのでしょうか。

＜絵本のアイデアと作り方＞

新しい絵本を作り始める時、早い段階で

ラフスケッチをします。その後コラージュスタイルで背景の色付けと人物のパーツの貼り付けをし、それをスキャンした物をパソコンでまたデジタルコラージュをします。パズルのような遊び心に溢れたやり方だとエマさんは感じているそうです。



絵本のアイデアは様々な時に浮かびます。例えば、“Memmo och Mysen” という絵本は電車の窓から霧がかかって色が消えていく様を見た時に思いついたそうです。絵本の中では夜から昼にかけて、色が光によって出たり消えたりする不思議を描いています。また、この本を通して子供達とのワークショップや展覧会を行いました。



スウェーデンの絵本作家から受けた影響で、絵本に穴を開ける工夫も取り入れました。「変装」をテーマにした絵本では、動物の顔だけを開けた穴から変わらずに見えるようにし、ページをめくると服装だけ変わる作りになっています。こうすることで子供達が動物の着替えを手伝っている気持ちになれるそうです。



<社会リアリズムがトレンド>

スウェーデンでは最近、様々な社会グループを絵本に描く傾向があります。作家やイラストレーターの多くは中流階級出身のため、今まではそれが彼らの描く絵本にも影響していましたが、徐々に様々な現実に合わせて変化しているようです。

例えば、家の描かれ方です。スウェーデンでは子供とアパートに住むことがあまり良いとされておらず、それまでアパートに住んでいても子供ができると多くの家族は一戸建てに引っ越します。そのため絵本でも一戸建てに住む家族を描く傾向にあり、イラストレーターとしても家の中の安心感と外の自然や冒険を描けて面白いのだそうです。しかしスウェーデンには移民が多く、アパートで暮らしている家族もいるため、最近の絵本にはアパートに住む家族も描かれ

ています。さらにこのアパートに住む家族の絵本では、家族一人ひとりの肌の色、目の色、髪の色、髪の長さも様々であり、家族の多様性が表されています。



また、性別にとらわれないこともトレンドです。例えば、お父さんが二人、あるいはお母さんが二人のレインボーファミリーが描かれた絵本や、男の子の話なのか女の子の話なのか作者が意図的にはっきりとさせないまま描かれた絵本があります。



<難民問題と絵本>

難民の子供たちを描くこともスウェーデンの絵本のトレンドです。スウェーデンでは難民申請が急激に増えており、難民の子供たちのための絵本が必要だという考えがあるからです。難民の多くはシリアの内戦から逃れた人々ですが、中にはアフガニス

タンから一人で来た青少年など様々です。

難民は重いテーマなので、絵本作家の中でもそれをどうやって描くか、そもそも絵本にして良いのだろうかといった迷いがあるそうです。そしてそのような難しい話題を絵本の中に描くときは人間ではなく動物や物を代わりに登場させています。



人気の本の一つに、犬を人間に見立てた本があります。ある島に何匹かの犬が住んでいましたが、鶏が上陸してから島が荒れて住めなくなりました。そこで犬たちが他の島へ移動したところ、一匹のいじわるな犬と他の親切な犬たちがいました。移動してきた犬たちとそれを受け入れた親切な犬たちは友達になり、一匹のいじわるな犬はひとりぼっちになりました。この本はこの物語を読む子供達に、難民と受け入れ国の人々は友達になれる、という希望を与えら

れるように書かれたそうです。

<スウェーデンと日本>

現在エマ・ヴィルケさんは日本人の翻訳家北田えりこさんとイラストレーター小池ふみさんに声をかけ、三人の絵本制作共同プロジェクトを始めました。またエマ・ヴィルケさんと小池ふみさんの森をテーマにした展覧会が東京で行われています。スウェーデンと日本は森が国土の 70 パーセントを占めていることが共通しています。都会に住む人々は意識していないかもしれませんが、森は神秘的で、インスピレーションと活力を与えてくれる大切な場所です。



[記録:]

明治大学国際日本学部 2年 中村優里]