

# 視点

## 次世代育成のために企業ができること



岡山県経営者協会  
専任コンサルタント

中野 花都江 (社会保険労務士)

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法では、一般事業主行動計画の策定を企業規模に応じて順次拡大しています。当初10年間の時限立法でスタートしましたが、令和6年度末まで10年間延長されています。

この法律は言うまでもなく少子化対策が目的です。「くるみんマーク」や「プラチナくるみんマーク」の認定企業も増えてはいますが、注目度が高いとは言えません。一方で厚労省の「両立支援のひろば」を閲覧すると、ほとんどの都道府県で一般事業主行動計画の策定・届出率が約90%以上と高く、そのギャップに驚きます。

実際には、「義務化されたため策定した」、「助成金を受給するため策定した」という企業が多いのかもしれませんが。しかし、次世代育成には企業の後押しが不可欠であることは明白です。少子化の急速な進展という日本の置かれた現状を考えると、官民一体となって取組まなければならないプロジェクトであることを痛感します。こうした危機感を持っているからこそ政府は様々に法律を作り、改正しているのですが、伝わらないのが残念です。

子どもを持たない理由を考えてみました。①経済的困窮 ②キャリアの中断 ③自由時間の減少等が考えられます。

①の場合、例えば大学を卒業した男性が就職し、30歳で結婚、2人の子どもを持つとすると、世帯4人でどの程度の収入が必要でしょうか？公的な統計データから抽出した必要額と岡山県の年齢別の平均賃金額を比較してみました。その結果、妻の産前産後休業から職場復帰までの期間、復帰後の育児短時間勤務期間での世帯収入が著しく低下し、赤字になることがわかりました。また、3歳までの

育児短時間勤務が終了した後にフルタイム勤務ができず、正社員を諦めざるを得ない場合には赤字期間が延長されます。こうした状況に陥らないように「育児短時間勤務の延長」が可能かどうかを検討できるような一般事業主行動計画が策定できます。

②の場合、子どもが2歳になるまで育児休業を取った母親について考えてみましょう。本人のキャリアが中断されることによる本人と企業の損失はどの程度でしょうか？能力を發揮して働きたいと入社したに違いありませんので、中断は痛手です。そのために企業ができることは、キャリアが中断しないような教育体制を整えることや早期に職場復帰したときに利用できるフレックスタイム制の導入などです。月に数日間勤務できる仕組み作りやそのために利用できる公的支援（ファミリーサポート制度）等の情報提供も有効かと思えます。支援できる内容を検討して行動計画に具体的内容が策定できます。

③の場合、母親がフルタイムで働き、ほとんどの家事、育児もすることは無理です。解決には父親の協力が欠かせません。令和4年10月に施行された改正育児介護休業法では、育児休業を2回取得できること、父親が出生時育児休業を2回取得できることが規定されました。施行から30年目となった育児介護休業法もこのように進化しています。企業では、個別事情を聞き取る相談窓口を設置して、養育期間中にできる支援を検討し、行動計画に含めることも次のステップに繋がります。

このように、子育ては家庭の問題であると切り離す事はできないのが現状です。企業はそこに目を向けてニーズを探り、寄り添う姿勢が必要ではないでしょうか。