

次世代育成支援対策推進法

わが国において、急速な少子化の進行が、社会保障制度の崩壊や経済活力の低下など深刻な問題をもたらすと懸念が強まる下、子育て支援の必要性について注目が集まっています。こうしたなか政府は、2003年7月に「次世代育成支援対策推進法」を制定し、自治体を中心とした「保育サービスの充実」に加え、労働者の「働き方の見直し」を新たな柱に据えた施策を展開しています。

とりわけ特徴的なのは、従業員数300人を超える事業主に対し、従業員の仕事と子育ての両立を支援するために必要な雇用環境の整備などを進める「行動計画」を策定し、厚生労働大臣に届け出る義務を課したことです（300人以下の事業主は努力義務）。具体的には、①計画を推進する期間（2～5年程度）、②達成しようとする目標（育児休業の取得率や短時間正社員制度の導入など）、③目標を達成するための具体的対策（従業員のニーズ調査や管理職の教育・研修など）、の3点を盛り込んだ行動計画を、2005年4月以降、速やかに提出することが求められています。

このように、企業では、子育て支援の充実を義務付けられることにより、育児休業中の代替要員の確保などを通じて一定の負担が発生します。もっとも、中・長期的にみれば、従業員が仕事と子育てを両立しやすい環境を整えることは、以下の3点から、企業にとってもメリットが大きいと考えられます。すなわち、①優秀な従業員の出産・育児による離職を防ぐことができるうえ、②多様化する従業員のライフスタイルに対応することで士気の向上が図られ、さらに、③企業イメージの向上により有能な人材の獲得が可能になる、といった効果が期待できます。このほか、行動計画に定めた目標を達成し、厚生労働大臣の認定を受けた場合、自社の商品や広告にその旨を表示することが可能となります。そのため、企業に対して社会的責任（CSR）の履行を求める風潮が強まる下、CSRの一環として、行動計画策定のための具体的な活動も始まっています（注）。

行動計画の提出開始まで残すところ約半年となり、行動計画の策定に向けた取り組みが活発化するとみられるなか、各企業が自社の経営内容や雇用形態などの実情に即し、どのような行動計画を策定するか、今後の動向が注目されます。

渡辺 洋介

（注）本年4月、日本IBM、資生堂、電通など約30社の人事担当者が集まり、子育て支援に関する研究会を設置。今後、行動計画の策定に向けた社内制度作りの検討や調査などで連携を深めていく予定。

図表 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定のタイムスケジュール

