

『次世代育成法』

正式には「次世代育成支援対策推進法」という法律で平成15年7月に成立しました。子供の出生率の低下により人口の減少や、それに伴う労働力不足（2030年までに1,000万人が減少）が懸念されるため、国や地方公共団体、事業主、国民が一体となって平成27年までに子供が「生まれ」「育つ」環境づくりを行います。

具体的には、会社としては平成17年4月1日以降速やかに、2～5年以内の行動計画を策定し、その旨を申請し（計画そのものの届出ではありません）、目標に向かい努力し、達成すると認定を受けます。

会社のメリット

「行動計画」を策定して目標を達成すると、会社にも次のようなメリットがあります。

- ①国全体の行う事業に積極的に参加することはCSR（社会的責任）に関わります。また、目標を達成すると、認定を受けることができ、「マーク」を名刺や商品をつけることができます。
- ②女性の働く環境の満足度向上により、優秀な人材があつまります。
- ③社員全体のモラルがアップし、生産性が上がります。

義務と努力

平成17年4月1日以降、常時301人以上の会社では「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局へ届け出ます。また、300人以下の会社でも届出の努力をしなければなりません。

ステップ

「行動計画」策定までのステップは次のとおりです。

- ①仕事と子育ての両立について、環境や整備に関する社員のニーズの把握をします。
この場合、ニーズを出やすくするため第三者機関への委託が望ましい。
- ②行動の期間を決めます。
平成17年4月1日からの10年間のうち、2～5年の範囲で区切ることが適当。
- ③（できる限り）定量的な目標を立てます。
例 育児休業期間を（1）2年間にする、（2）小学校3年生までとする。
（3）病児保育休業制度を設ける、など。
- ④目標のための対策を立てます。
具体的な対策と実施時期を決めます。この場合、助成金なども活用すると効果的です。
- ⑤実際の「行動計画」の策定 ⇒ 実施

休業期間中のフォロー

社員が安心して休業をとれるためにはその期間中の仕事のフォロー体制がしっかりしていることが重要です。フォローには次のようなものが考えられます。

- ①同僚間で分担
- ②他部署に一括で任せる
- ③派遣社員などでまかなう。