

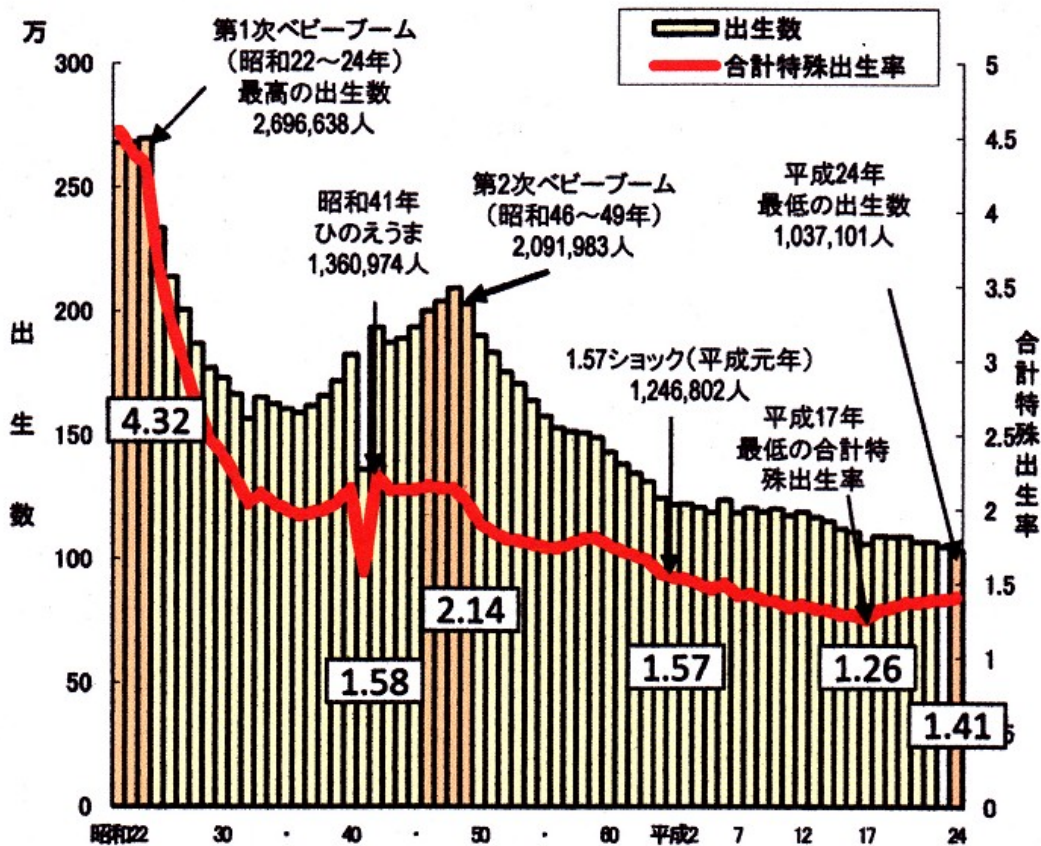
次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）は、平成17年度から26年度までの10年間に集中的かつ計画的に対策を実施するための時限法として制定されています。しかし、残り2年を切って、今年6月に安倍内閣で閣議決定した「日本再興戦略」に次世代法の延長・強化の検討が盛り込まれ、同じく8月に閣議決定した「社会保障制度改革国民会議」の報告書においても「時限立法であり、企業における仕事と子育ての両立支援を推進するための強力なツールの1つである次世代法について、今後の10年間を更なる取組み期間として位置づけ、その延長・見直しを積極的に検討すべきである」とされているところです。

今回と次回は、このような動きを踏まえて、これまでの次世代法に基づく取組みに効果があったかどうかについて検証するため開催された「次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度に係る効果検証研究会（以下「研究会」という。）」の報告内容についてご紹介いたします。

次世代法による改善

研究会の報告書案では、次世代法が施行された平成17年度前後とその後の状況について、代表的関連指標で比較していますが、合計特殊出生率（1人の女性が一生に産む子供の平均数）は、平成17年に過去最低の1.26を記録してから、やや持ち直し傾向にあり、平成24年は16年ぶりに1.41まで回復したそうです。

図表1 少子化の進行と人口減少社会の到来



注1: 出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

資料: 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成23年10月1日現在推計人口」

もともと次世代法は、第2次ベビーブームで生まれた団塊ジュニアの世代（昭和46～49年生まれ、年200万人超の出生数）をターゲットとして、日本の少子化に歯止めをかけようとしておりました。多少の改善はあっても、この世代もすでに40歳前後に達した現在、楽観などできない状況にあります。

将来推計人口によれば、年少人口（14歳以下）は平成22年の1,684万人から50年後（2060年）には791万人になると推計され、その割合は平成22年の13.1%から50年後には9.1%に低下すると推計されており、少子化は引き続き進行しています。

また、今後も高齢化は確実に進展し、少子高齢化に伴う人口減少が見込まれています。

育児休業の取得

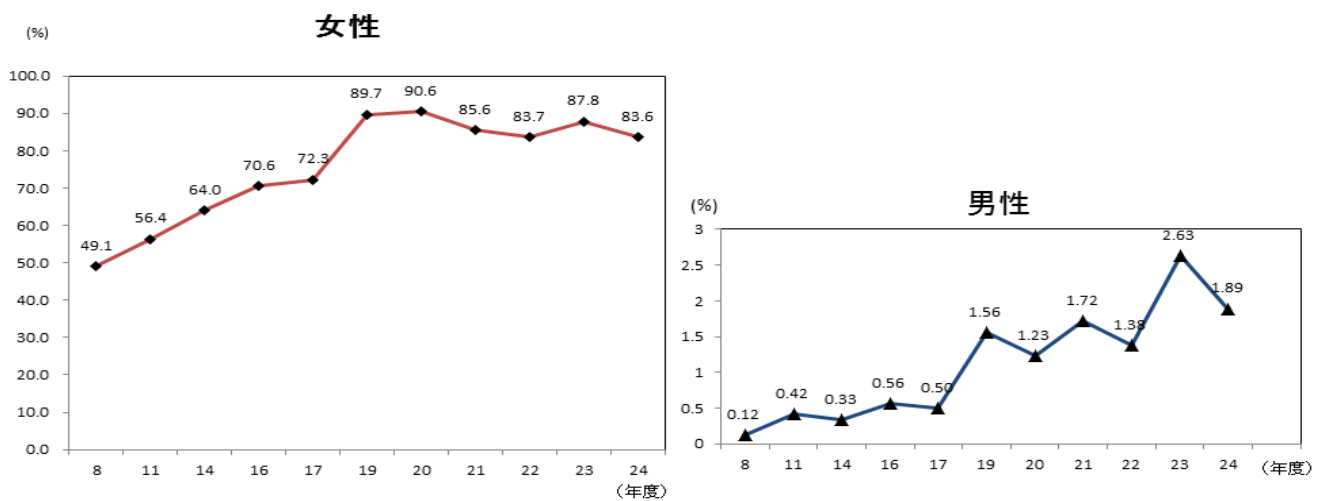
厚生労働省の「第1回21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）の概況」によれば、平成13年には出産によって7割近い女性が仕事を失っていましたが、平成22年には仕事を失う女性は54.1%と10%以上改善したそうです。

少子化対策の課題の一つとして、男女ともに仕事と生活の調和のとれない状況が女性の出産後の継続就業を困難にしていることが従来から挙げられていました。

育児休業の取得状況で見ますと、女性の育児休業取得率は15年ほど前から急速に改善し、平成20年度には9割を超え、着実に定着しつつある一方で、近年は頭打ちの傾向（平成24年度83.6%）があります。また、第一子出産後も継続就業をしている女性は約4割にとどまり、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず仕事を辞めた女性も少なくないのが現状です。

また、夫の家事・育児時間が長いほど、第二子以降の出生割合が高くなっており、男性の約3割が育児休業を取得したいと考えているが、実際の取得率は1.89%（平成24年度）にとどまり、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低だそうです。

○育児休業取得率は女性は8割を上回っている一方、男性は1.89%と低い水準で推移している。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（※）平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

注）平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

研究会の報告書案では、引き続き企業に働きかけ、育児休業取得への取組みを促進する必要があるとしています。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。