



4月1日から少子化対策の二環として、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために、国、地方公共団体、事業主が取り組むべきことを定めた「次世代育成支援対策推進法」が施行されたことをご存知でしょうか？

300人超の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等

ジーアンドエス社長 萩原 扶未子

を進めるため「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届け出ることが「義務づけ」られています。

しかしながら、日本の企業の99%は労働者が300人以下の中小零細企業であり、この施行の負担が大きいための「努力義務」にとどまった背景があります。そのためか、金沢商工会議所でも会員向けに調査をしたところ、300人以下の事業主の半分が施行そのものの存在を知らずでした。

企業は、第一に利益を生み出し安定的に存続させて

いかなければなりません。それができて初めて少子化対策などの社会貢献が可能となります。現在、経済情勢は多少なりとも明るい復活の兆しが見えてきていると言われていますが、これはまだ下請けに無理をして

等働く女性があたりまえになってきているにもかかわらず、社員が子供の病気で突然休んだり長期休暇(産休)を取ると、支援はしたいと思っても、正直なところ中小零細企業にとってかなりの負担になり

きる保護パターンです。この両輪がそろわなければ、女性を守るはずの政策が女性の社会進出の足かせになってしまいます。そうなる、女性の雇用は政策枠から外れた派遣などの雇用形態がさらに増えていくことになってしまいます。今のよう

次世代育成支援推進法に一言

「努力義務」

にとどまった背景があります。そのためか、金沢商工会議所でも会員向けに調査をしたところ、300人以下の事業主の半分が施行そのものの存在を知らずでした。

に、体力のある大企業だけが対応できる片輪の政策だけでなく、フランスなどのように行政主導のハード(24時間対応施設等)・ソフト(補助金等)両面の環境作りが、火急に求められます。それが「真」の次世代育成支援対策ではないでしょうか？

もらって、不良債権をばっさり切り捨ててもらえる大企業の話です。ほとんどの中小零細企業は、激変する経済情勢の中、日々生きていくのに精いっぱい

だからこそ、育児の対応には、「支援」と「保護」の2パターンが必要なので、仕事のプランクがキャリアに影響する場合は、休まなくてもいい環境支援作りと、いったん休職や仕事内容を調整し、また復職で

求める環境支援作りが、火急に求められます。それが「真」の次世代育成支援対策ではないでしょうか？