

◆はじめに◆

日本の少子化が急速に進行し、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。

人口を維持するのに必要な合計特殊出生率（1人の女性が一生の間に産む子どもの数）は、2.08とされています。

平成元年、日本の合計特殊出生率は、1.57となり、昭和41年の丙午の年の1.58を下回りました。これは「1.57ショック」と言われ、私たちに少子化が進んでいるとの認識を一般化させました。

さらに、平成14年に公表された将来人口推計においては、少子化の背景として、晩婚化のみならず、「夫婦の出生力そのものの低下」という新たな現象が把握され、平成15年の合計特殊出生率も1.29と過去最低を更新するなど、今後も少子化が一層進行すると予測されています。

また、夫婦が実際に産む子どもの人数の平均と、夫婦が理想とする子どもの人数の平均との間には開きがみられます。その理由として、子育てにかかる費用が増加していることや、育児に対する負担感があることなどに加え、仕事と子育てとの両立に対する負担感があると指摘されています。

実際、都市部では待機児童の問題など、保育所に子どもを入れにくい状況がみられ、それに加えて、仕事と子育てとの両立を可能にする雇用環境の整備が十分でなかったり、子育て期である30歳代の労働者の労働時間は長く、2割以上の男性が週に60時間以上の長時間労働をしているというような問題がみられます。

では、仕事と子育ての両立を進めていくためには、どうすればよいのでしょうか。保育所の整備など行政の取組とともに、それぞれの企業等においても、男性を含めた全ての人々が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバ

ランスがとれるような“多様な働き方”を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組が求められます。

このような状況を踏まえ、**次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主が行う取組である「次世代育成支援対策」を進めるため、それぞれの果たすべき役割等を定めた「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。**この法律では、国や地方公共団体による取組とともに、労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるため、事業主にも次世代育成支援対策のための行動計画を策定・実施していただくこととしています。

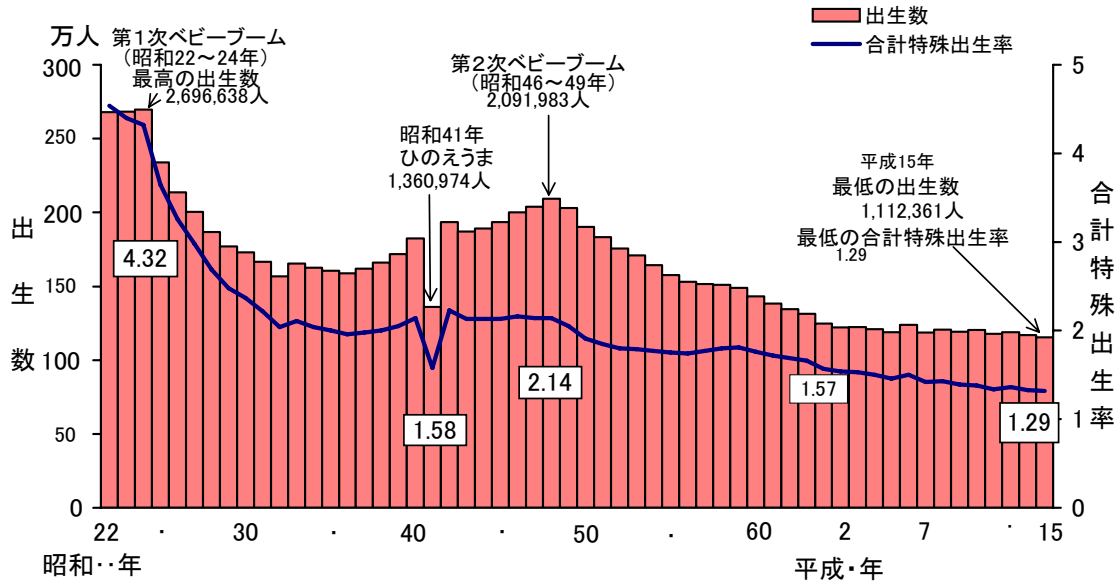
また、この「次世代育成支援対策推進法」においては、**事業主が行動計画を策定・実施し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした場合、申請を行うことで都道府県労働局長がその事業主を認定する**という仕組みを設けています。

認定を受けた事業主は、そのことを示す表示（マーク）を、広告や商品などに付けることができるようになり、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業等であることを対外的に周知できるようになります。

次世代育成支援対策に取り組む、認定制度を活用すれば、企業等のイメージアップや、優秀な労働者の定着など、企業経営にとって大きなメリットがあります。策定した行動計画を活用するという意気込みで、労働者と企業経営の両方に役立つ行動計画を策定・実施することが必要です。

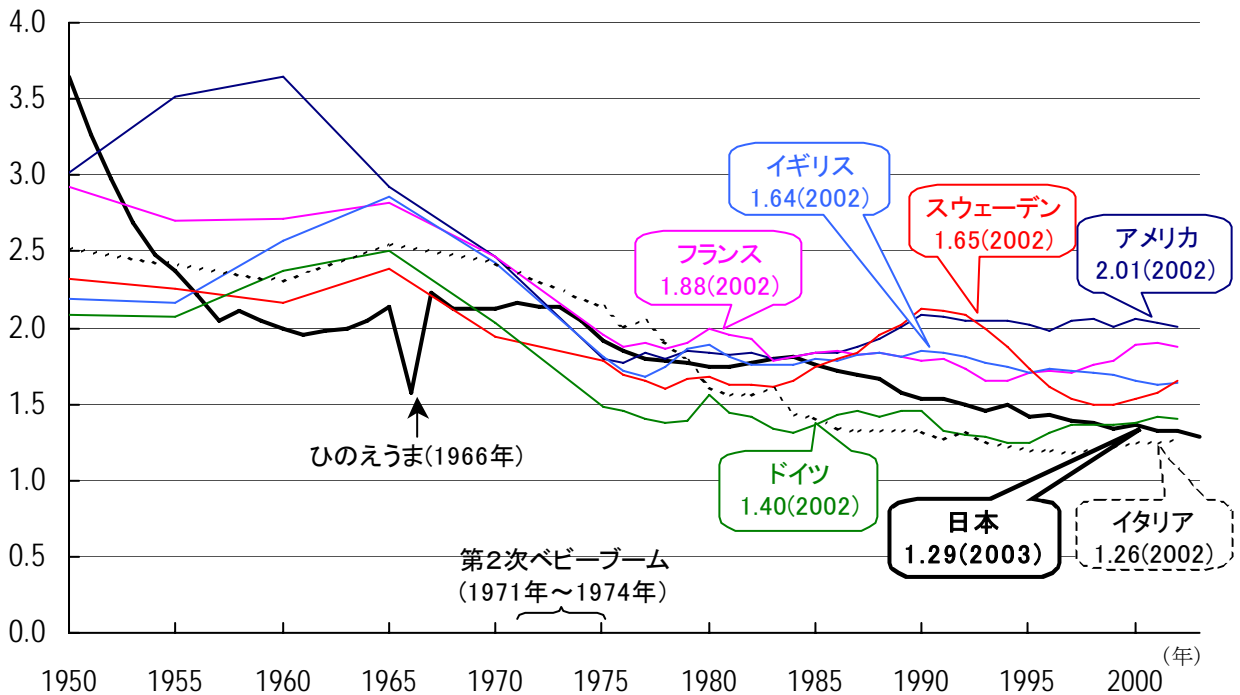
我が国の少子化の流れを変えるためには、事業主の皆さんの取組が必要不可欠なのです。皆さんの取組を期待します。

出生数及び合計特殊出生率の推移



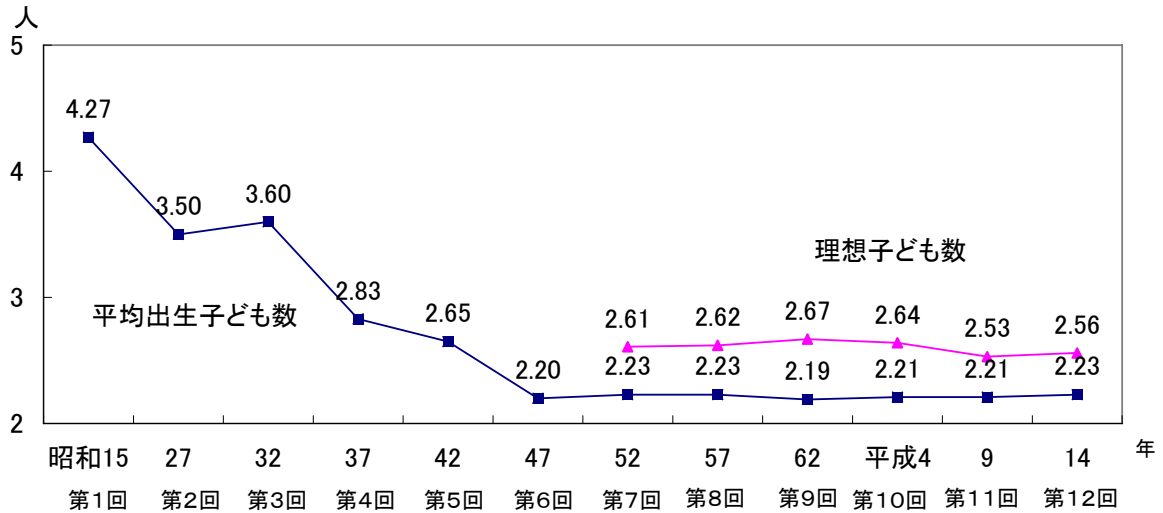
資料：厚生労働省「人口動態統計」
 合計特殊出生率：15～49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、一人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に産むとしたときの子ども数に相当する。

主要先進諸国の合計特殊出生率の推移



資料：諸外国 UN, Demographic yearbook及びCouncil of Europe, Recent demographic developments in Europe and North America
 日本 厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
 1991年以前のドイツのデータは西ドイツのものである。

平均出生子ども数と平均理想子ども数の推移



(注) 1. 全国の50歳未満の妻に対する調査。
2. 平均出生子ども数は、結婚持続期間15～19年の妻の出生子ども数の平均。

資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(第10回～12回)」、「出産力調査(第1回～9回)」

年齢階級別1週間の就業時間

子育て期にある30歳代の就業時間は最も長く、2割以上が週に60時間以上

男性の年齢階級別1週間の就業時間

