

こども家庭庁が発足して半年余りが経った。年内には、政策の基本方針を定める「こども大綱」が策定され、首相が表明した「異次元の少子化対策」を裏づける財源手当てにも決着がつく予定である。本稿では少子化対策と企業経営について考えてみたい。

コロナ禍を経て日本の少子化は一層深刻さを増している。厚生労働省の人口動態調査によれば、2022年の合計特殊出生率は7年連続して低下し、1・26と過去最低となった。また、出生数は77万人余りと初めて80万人を切った。近年の出生数の減少は30年代以降、若年人口の急減を招き、少子化が歯止めの利かない状況になるとして、こども家庭庁は危機感を強めている。

6月に策定された「こども未来戦略方針」は、育児中の負担が母親ひとりに集中する「ワンオペ」育児の実態を踏まえ、子育てしづらい社会環境とともに、子育てと両立しにくい職場環境

を課題に挙げた。その上で、基本理念として、社会全体の構造・意識を変えることを掲げ、「共稼ぎ・共育て」を職場が応援し、地域社会全体で支援する社会を作るとしている。

近年、「子育て罰」とか「母親の壁」という言葉が書籍のタイトルに使われている。元来は子を持つことで母親が被る経済的な不利益をさす概念が、子どもを育てることに冷淡な日本社会への問題提起として用いられている。

内閣府の国際意識調査結果では、「こどもを生み育てやすい国」だとは思わないという回答が日本では6割を超えている。肯定的な回答の方が多いスウェーデン、フランス、ドイツと好対照である。母親が子育てに「罰」や「壁」を感じながら働かざるをえない国で、子どもを生み育てようとすることに若い世代がためらいを覚えるのは当然かもしれない。

職場における実態はどうか。昨年10月、「産

後パパ育児」が導入されたが、父親が育児休業を取得することに戸惑いやためらいはなくなっただろうか。妊婦や子育て中の母親が働きづらいつと感ずる環境は解消されているだろうか。

国が定めた基準を満たす企業を子育てサポート企業として認定する「くるみん認定制度」。学生向けの就活情報でも企業指標として紹介されている。昨年4月から新しく3段階の認定が始まったが、最も上位の「プラチナくるみん」の認定企業は、愛知県で27社、三重県では6社、岐阜県では3社にとどまっている。

人手不足感が一段と強まる中、たとえ賃金が高くとも多様な働き方が保障され、男女が共に働き共に子育てができる職場でなければ、若者の獲得や定着はおぼつかない。人材の確保・育成という企業の経営課題にとっても、少子化対策は他人ごとではない。一人ひとりの意識も含め、働く場が変わることが求められている。