

女性の社会進出とコストについて

石田 康博

労働は 2007 年より団塊世代の退職が進み、そこに少子高齢化の要因が加わり労働力不足の問題が一部の職種で起きている。そこで期待されるのが女性の社会進出である。政府は、男女共同参画社会を標榜しつつも、社会の実態に即した制度の対応が追いつかず、女性の社会進出の促進に結びついていないのが現状である。そこで、女性の社会進出の実態と制度の問題点を考察する。

女性の社会進出が進まない理由として、共働きと育児の関係を考える必要がある。女性が育児を続け仕事をするのが可能な社会環境を整える必要がある。現状は働く女性の約 7 割が出産退職をしている。出産退職の理由は家事育児で自発的にやめた割合が約 5 割で、仕事と育児の両立が難しいと考えた割合が 24.2%となっている。後者に安心を与えるための政策が必要になる。

退職の原因にあるのは企業による職場環境の整備が不十分であることを指摘する者もいる。2005 年に施行された「次世代育成支援対策推進法」は次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的に制定されたものである。法律は 2005 年から 10 年間の期限とした時限立法で、301 人以上の労働者を雇用する事業者には「一般事業行動計画」を策定し都道府県に届け出る必要がある。2009 年 4 月からは一般事業主行動計画の公表と従業員の周知が義務となるものである。

これにより、次世代育成支援対策に関する目標や目標達成のために講じる対策時期などを設定した行動計画を策定し、その計画に基づいて事業を実施しなくてはならない。具体的には男性社員の年間育児休業取得日数や、女性の取得率の下限を定め、その水準以上にすることや、育児のための短期勤務時間制度の導入など、その企業の実情に応じた目標と対策を設定する仕組みになっている。

厚生労働省の評価は策定した行動計画の目標を達成したなどの一定の要件を満たす場合は、申請により都道府県労働局長の認定を受けることができる。認定を受けた事業者は認定マーク（愛称くるみん）を広告や商品等につけることが可能となる。この認定が、次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいる証となり企業イメージのアップとなる。

問題はこの法律と「くるみん」をどれだけの人知っているかということである。法律が定める目標については、事業者の可能な範囲に設定することにとどまり、女性の社会進出にインセンティブを持たせることが可能かは疑問である。次世代法は国民への周知徹底すらできておらず、国民に向けた広報活動の充実を図るべきである。また、育児休業が取りやすい雰囲気と遅れた仕事へのフォローを法律で担保することが必要であることを指摘する。