

『次世代育成支援対策』について

昨今、異次元の少子化対策が注目されています。政府は2023年4月に、こども未来戦略会議を立ち上げました。

そのような状況の中、政府は、次世代育成支援対策推進法に基づき、プラチナくるみん認定企業における「次世代育成支援対策の実施状況」を公表しています。

今回は、「くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラス」の概要と「子育てサポートによる家庭でのウェルビーイング」について紹介いたします。

①-1『くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラス』の概要

企業が次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」)に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定されます(下図)。

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて			
認定の概要			
①企業が次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定(くるみん認定・トライくるみん認定) ②くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定(プラチナくるみん認定) ③くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加 ④認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした場合に認定の取消しの対象となる			
主な認定基準			認定実績(令和4年6月末時点)
くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上 ◆ 労働時間数 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満			◆ くるみん認定企業 3861社 ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 491社 【目標：令和7年までにくるみん企業 4300社】
認定企業への優遇措置			◆ 商品や広告等へのマーク使用 ◆ 公共調達の加点評価 ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ ◆ 日本政策金融公庫による低利融資
くるみん ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 10%以上 又は 育児休業+育児目的休暇 20%以上	プラチナくるみん ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 30%以上 又は 育児休業+育児目的休暇 50%以上	トライくるみん ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 7%以上 又は 育児休業+育児目的休暇 15%以上	
実績と政府目標			○民間企業の男性の育児休業取得率 現状13.97% (令和13年) ○男性の育児休業取得率の政府目標：30% (令和7年)
くるみんプラス 	プラチナくるみんプラス 	トライくるみんプラス 	
また、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。			

(図) 著作作図一部改変
 (引用) 内閣府 厚生労働省 企業情報の公表に関する現在の取組及び検討している事項について
https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_02human/221108/human02_02.pdf

①-2『くるみん認定・プラチナくるみん認定・ トライくるみん認定・プラス』の概要

- ✓ くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん）されます。
 - ✓ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加されます。
 - ✓ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした場合に認定の取消しの対象となります。
 - ✓ くるみん・プラチナくるみん・トライくるみんとしての認定基準は
女性の育児休業取得率75%以上
労働時間数 フルタイムの労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満
 - くるみん認定は
男性の育児休業取得率 育児休業10%以上 又は、育児休業 + 育児目的休暇20%以上
 - プラチナくるみん認定
男性の育児休業取得率 育児休業30%以上 又は、育児休業 + 育児目的休暇50%以上
 - トライくるみん認定は
男性の育児休業取得率 育児休業 7%以上 又は、育児休業 + 育児目的休暇15%以上
- とされています。

①-3『くるみん認定・プラチナくるみん認定・ トライくるみん認定・プラス』の概要

また、くるみん・プラチナくるみん・トライくるみんについては、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

- ✓ 認定企業への優遇措置
商品や広告等へのマーク使用、公共調達の高評価、くるみん助成金、両立支援等助成金におけるインセンティブ、日本政策金融公庫による低利融資
- ✓ 実績と政府目標
民間企業の男性の育児休業取得率 現状13.97%(令和3年)、男性の育児休業取得率政府目標30%(令和7年)としています。

「くるみん」認定を取得しているかどうかは、学生や求職者が企業を選ぶ際の判断基準になると考えられます。

一方、人的資本経営の高評価企業に積極的に資金を提供する、銀行が増えています。そのような銀行から融資を受ける場合、企業は資本コストを下げるができる可能性が高まります。

経済協力開発機構(OECD)によると、日本の男性の家事育児時間は1日当たり41分。女性は男性の5.5倍でOECD内で突出しています。

明らかに子育て、家事の負担が女性に偏っている現状が見てとれます。男性の育児家事への参加を促し、共働き、共育てができるよう働き方を変えることで、女性が働きやすい環境を作ることが必要です。

そして、女性が活躍できる組織は、男性もより力を発揮できる職場になると考えられます。

②-1『子育てサポートによる家庭でのウェルビーイング』

既寄稿『価値創造経営』(2022.11.1)では「Babyの未来の価値創造」(下図)を紹介いたしました。

Babyの未来の価値創造

子育ての時間とエネルギーを賢く使う方法

自分にも子どもにも価値ある活動に集中する

○子育て時間のマトリクス

このチャートを使って、子育ての時間をどう使うかを決めるのに役立てよう

低い ← 貢献度 → 高い

高い ↑ 情熱 ↓ 低い	第3象限 現状に適しておらず、もはや子供にとって重要ではない、あるいは価値が高くない可能性のある活動に重きをおかない。	第1象限 子供への貢献度とあなたの情熱が一致する活動を優先する
	第4象限 やめるか、可能な限り人に任せる	第2象限 エネルギーへの影響をコントロールする。助けを求めるか、可能なことは人に任せる

○仕事で成果を上げて、家庭でも最高の親であるためには、時間とエネルギーという貴重な資源を賢く配分することが不可欠

○子どもに貢献できて、かつ自分が情熱をもって取り組める活動を厳選すべき

○貢献度：子どもがいま、最も大切に思っているものは何か

○情熱：親としての自分に最もやる気やインスピレーション、エネルギーを与えるものは何か

○親としての貢献度と情熱を明確にする
(第一象限：高優先順位)
その上でのより良いコミュニケーションが大切

リソース配分（アロケーション）も優先順位付け（プライオリティ）もマネジメント、価値創造はマーケティング
Babyの未来の価値もマーケティングマネジメントによって創造可能

(図)著者作図

(引用)ハーバードビジネスレビュー2021年6月21日 子育ての時間とエネルギーを賢く使う方法

②-2『子育てサポートによる家庭でのウェルビーイング』

仕事で成果を上げて、家庭でも最高の親でいるためには、時間とエネルギーという貴重な資源を賢く分配することが重要です。

子供への貢献度とあなたの情熱が一致する活動を優先することが大切です。リソース配分（アロケーション）と優先順位付け（プライオリティ）はマネジメント、価値創造はマーケティングです。

Babyの未来の価値もマーケティングマネジメントで創造可能です。
Babyの未来の価値創造は、家庭でのウェルビーイングに寄与・貢献します。

そして、これからの企業経営はウェルビーイング抜きには成り立ちません。
企業で働く、各々のビジネスパーソンが、自分が望むことを選択できる、自由に生きられる社会になっていくと考えられます。

生物学的な子育ての仕組みとして、「人類が人口を増やせたのは、赤ちゃんを集団で育児をしてきたから」と生物学者の高橋祥子氏も述べています。よって、子育ての負担を社会全体でみていく必要があります。

(出所：日本経済新聞2023年6月26日)

生命関連企業である製薬業界においても、「子育てサポート企業」の認定を取得していくべきと考えます。

これは、企業の存続、企業価値に関わる重要な課題です。医薬品・医療機器企業はこれから、次世代育成支援対策を戦略的に活用し、自社を「トランスフォーメーション」し、持続可能(SDGs)な国民皆保険を含めた社会保険制度維持に貢献していくべきと考えます。

2023年7月

文責：ニプロ株式会社 山口博人（日本FP協会会員AFP）

(参考情報)

『AI戦略』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230703.html>

『PBR革命』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230601.html>

『日本版ジョブ型』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230501.html>

『Society5.0』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230403.html>

『ウェルビーイング・マーケティング』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230301.html>

『サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230201.html>

『インパクト加重会計』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/230105.html>

『KPI経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/221201.html>

『価値創造経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/221101.html>

『ムーンショット経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/221003.html>

『人的資本経営（パート3）』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220901.html>

『人的資本経営（パート2）』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220801.html>

『人的資本経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220701.html>

『ウェルビーイング経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220601.html>

『VUCA時代経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220510.html>

『パーパス経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220325.html>

『ESG経営』について：日本ジェネリック製薬協会 JGApedia
<https://www.jga.gr.jp/jgapedia/ge/220120.html>