

規制影響分析書要旨

規制の名称	一般事業主行動計画の策定義務の対象範囲の拡大等(児童福祉法等の一部を改正する法律案関連)	
主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	
関係部局・課室	-	
評価実施時期	平成20年3月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>①一般事業主行動計画の策定義務の対象範囲の拡大 次世代育成支援対策の推進策として、企業における仕事と家庭の両立支援を促進するため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を従業員300人超の企業から100人超の企業に拡大する。</p> <p>②一般事業主行動計画公表や従業員への周知義務化 一般事業主行動計画策定が義務である企業については、計画の公表及び従業員への周知を義務付け、策定が努力義務である企業については、公表等を努力義務とする。</p>	
	(根拠条文)	次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第12条、第12条の2
想定される代替案	101人以上の企業に対して、行動計画策定・届出を義務づけるとともに、行動計画策定・届出義務づけ対象の企業には計画の公表も義務づけ、違反した場合の罰則規定を創設する。	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	<p>・①について 今回新たに義務付けされる従業員100人超300人以下の企業においては、計画策定の際の事務負担が発生する。ただし、記載内容については企業の実情に応じて策定することとなり、また、都道府県労働局雇用均等室等において計画策定について相談等の援助を行っており、施行までに十分な周知及び準備期間も設けているため、過大な負担とはならないと考えられる。</p> <p>・②について 計画の公表及び従業員への周知については、インターネットの利用等、事業主の負担とならない簡便な方法によることを想定している。</p>	<p>・①について 今回新たに義務付けされる従業員100人超300人以下の企業においては、計画策定の際の事務負担が発生する。ただし、記載内容については企業の実情に応じて策定することとなり、また、都道府県労働局雇用均等室等において計画策定について相談等の援助を行っており、施行までに十分な周知及び準備期間も設けているため、過大な負担とはならないと考えられる。</p> <p>・②について 計画の公表及び従業員への周知については、インターネットの利用等、事業主の負担とならない簡便な方法によることを想定している。</p>

(行政費用)	<ul style="list-style-type: none"> ・①について 都道府県労働局において、計画を策定した旨の届出受理の業務が増加する。 ・②について 特段の負担は発生しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・①について 都道府県労働局において、計画を策定した旨の届出受理の業務が増加する。 ・②について 特段の負担は発生しない。 ・①・②について 都道府県労働局において、事業主が違反した場合の手續等の負担が発生する。
(その他の社会的費用)	その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。	その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
(従業員への便益)	一般事業主行動計画の策定等により、企業における仕事と家庭の両立支援をはじめとする次世代育成支援対策が一層推進され、働きながら子どもを産み育てやすい環境が整備される。	一般事業主行動計画の策定等により、企業における仕事と家庭の両立支援をはじめとする次世代育成支援対策が一層推進され、働きながら子どもを産み育てやすい環境が整備される。
(事業主への便益)	一般事業主行動計画の策定等により、働き方の見直しや仕事と家庭の両立支援に取り組むことは、「人材の確保・定着」、「社員の意欲や満足度の向上」等につながる。	一般事業主行動計画の策定等により、働き方の見直しや仕事と家庭の両立支援に取り組むことは、「人材の確保・定着」、「社員の意欲や満足度の向上」等につながる。
分析結果	<p>少子化の進行に歯止めのかからない現状において、仕事と家庭の両立支援対策をはじめとする次世代育成支援対策を一層推進することは不可欠である。今回の策定義務の対象拡大等は、企業にとって過大な負担とはならないと考えられることから、企業において働きながら子どもを産み育てやすい環境が整備され、人材の確保や社員の意欲の向上等につながるという効果が、企業の事務負担という費用を上回る。</p> <p>また、政府の喫緊の課題である少子化対策にも資するため、本規制の新設・改廃は、必要なものであると判断する。</p> <p>なお、行動計画の策定等については、行動計画の策定義務の対象である300人超企業の策定・届出率が概ね100%であることを考えると、現行において実施している都道府県労働局の行政指導で担保できている。代替案において、新たに罰則規定を創設し違反した場合に秩序罰を科すことは、企業における自主的な次世代育成支援対策の推進という法の趣旨に反し、かえって企業内における次世代育成支援対策の取組の推進が進まなくなるおそれがあること、また、秩序罰を科す手続きが煩雑であり事務処理に要する時間・費用が届け出受理業務に比較して多くなることが予想される。したがって、都道府県労働局において事務処理の負担がより少ないと考えられる本規制案を採用すべきである。</p>	

有識者の見解その他関連事項	<p>今後一層少子化・高齢化が進行し、若年人口が大幅に減少することを視野に入れ、制度・政策・意識改革など、あらゆる観点からの効果的な少子化対策の再構築及び実行を図るため、政府は、平成19年2月に関係府省大臣と有識者から成る「子どもと家族を応援する日本」重点戦略会議を設置し、検討を進めてきた。</p> <p>そして、平成19年12月にとりまとめられた「子どもと家族を応援する日本」重点戦略においては、地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援のための行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応を講ずることが、当面取り組むべき課題として盛り込まれている。さらに、社会保障審議会少子化対策特別部会においても議論が行われ、適当と認められたところである。</p> <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「子どもと家族を応援する日本」重点戦略 内閣府HP (http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/pdf/st.pdf) ○社会保障審議会少子化対策特別部会 厚生労働省HP (http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/02/s0201-7.html)
一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件	<p>改正法の附則において、この法律の施行後5年を目途として、当該改正法の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされている。</p>
備考	—