

規制影響分析書要旨

規制の名称	特例認定制度の創設	
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26年2月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>【目的】</p> <p>○ 我が国の少子化をめぐる状況をみると、合計特殊出生率は、平成24年では1.41となっており、過去最低を記録した平成17年の1.26からは微増傾向にあるものの、なお楽観できない状況にあり、少子化の流れが変わったと言える状況にないことから、平成26年度で期限を迎える次世代育成支援対策推進法(以下「法」という。)の有効期限について、10年間の延長を行うこととしたところ。</p> <p>○ 法においては、企業に一般事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の策定・届出を義務付けており、適切な行動計画を策定したこと、当該行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと等の厚生労働省令で定める基準に適合する場合には、企業からの申請により、厚生労働大臣はその旨の認定(以下「くるみん認定」という。)をできることとされている。</p> <p>○ 法の施行後10年を経過し、次世代育成支援対策に継続して取り組んでいる企業においては、行動計画に定めた目標を着実に達成するとともに、複数回くるみん認定を受けるなど、次世代育成支援対策の実績が相当程度蓄積した企業が増えてきている。こうした企業については、自律的に次世代育成支援対策に取り組むノウハウが既に確立されていることから、将来にわたる行動計画の策定・届出を行わせることにより企業の取組を一定水準確保するという行動計画策定・届出義務の政策効果は、既に達成されているものと考えられ、これらの企業について、更なる取組を促進していくための新たな仕組みが必要である。</p> <p>【内容】</p> <p>○ このため、法の有効期限の延長にあわせ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 次世代育成支援対策に継続的に取り組み、実績が相当程度蓄積されている企業に対する新たな認定(特例認定)制度を創設し、 ・ 当該認定を受けた企業については、 <ol style="list-style-type: none"> ① 行動計画の策定・届出に代えて、次世代育成支援対策の実施状況の公表を義務付けることとし、 ② 当該認定を受けた証として、くるみん認定同様、厚生労働大臣が定める表示を広告等に付することができるなどとする。 	
	(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15条の2、第15条の3、第15条の4、第15条の5(新設)
想定される代替案	現状維持	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案

(遵守費用)	<p>新たな認定制度に取り組むか否かは、事業主の判断に委ねられており、当該制度に取り組む場合には、認定取得及び次世代育成支援対策の実施状況の公表に要する費用が必要となるが、行動計画策定義務が解除されることから、行動計画策定に係る費用負担はなくなることとなる。</p> <p>また、現行の認定制度においても、認定取得及び行動計画策定に係る負担が必要であるため、新たな認定制度を創設することによる負担は限定的であると考えられる。</p>	<p>認定制度に取り組むか否かは、事業主の判断に委ねられており、当該制度に取り組む場合には、認定取得及び行動計画策定に係る費用が必要である。</p>
(行政費用)	<p>新たな認定制度に係る申請がなされた場合には、当該申請の審査を行うための行政費用が新たに発生することとなるが、現行の認定制度についても、申請がなされた場合には審査を行うこととなっていることから、当該行政費用の負担は限定的である。</p>	<p>認定に係る申請がなされた場合には、当該申請の審査を行うための行政費用が生ずる。</p>
(その他の社会的費用)	<p>現時点において特段想定されるものはない。</p>	<p>特段想定されるものはない。</p>
想定される便益	<p>新設・改廃する規制案</p>	<p>代替案</p>
(国民への便益)	<p>① 仕事と子育ての両立をしやすい雇用環境の整備の促進 新たな認定制度を創設し、当該認定の取得を目指す企業が増えることで、より水準の高い次世代育成支援対策に取り組む企業が増加し、仕事と子育ての両立しやすい環境整備が進むと考えられる。</p> <p>② 企業を選択する際の情報の提供 新たな認定制度の下で、次世代育成支援対策の実施状況を公表することによって、企業活動が見える化され、就職活動、購買活動等に際して、企業を選択する参考となる情報を入手しやすくなる。</p>	<p>一つの認定制度のままとした場合、取組状況に応じた段階的な評価とならないことから、企業の次世代育成支援対策への取組誘因が低下し、仕事と子育ての両立しやすい雇用環境の整備が進まない可能性がある。</p>
(関連業界への便益)	<p>① 新たな認定マークの表示に伴う便益 新たな認定制度を創設し、当該認定を取得した企業について新たな認定マークを表示できることとすることにより、消費者や就職活動中の学生等の選択の動機付けにつながる。</p> <p>② 先進的な企業の取組の見える化による、関連企業の取組の促進 先進的な企業の取組が見える化することにより、他企業の取組について情報が得やすくなるとともに、企業間の次世代育成支援対策の取組の活性化につながる。</p>	<p>一つの認定制度のままとした場合、取組状況に応じた段階的な評価とならないことから、企業における認定取得の誘因が低下する可能性がある。</p>

分析結果	<p>本規制を導入することにより、国民・関連業界ともに便益を享受することができ、また、本規制の導入は、少子化対策という法の立法趣旨に沿うものであると考えられる。</p> <p>本規制を導入することに伴う費用負担は限定的である一方、代替案のとおり現行を維持した場合には、企業の次世代育成支援対策に取り組む誘因が低下することに伴い、国民・関連業界への便益が低下する可能性が指摘される。</p> <p>以上から、本規制は妥当であると考えられる。</p>
有識者の見解その他関連事項	<p>平成25年12月10日の労働政策審議会雇用均等分科会において、「今後の次世代育成支援対策推進法について」厚生労働大臣に対し建議がなされ、新たな認定制度の創設等が盛り込まれている。</p>
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>改正次世代法の施行後5年以後に、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。</p>
備考	—