

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第74回）	参考資料1
令和6年10月21日	

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案及び行動計画策定指針の一部を改正する件案（一般事業主行動計画に係る部分）に関する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について

（令和6年9月14日から令和6年10月13日まで実施）

「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案」について

○意見数 3件

○主な意見

（育児休業取得率の算出方法について）

- ・ 現在、各企業に公表を義務付けている男性の育児休業取得率の算出方法は、事業年度で区切っているため、企業努力により男女労働者の育児休業取得を促進し、法定の育児休業取得可能期間内で100%育児休業を取得したにもかかわらず、出産した事業年度内では100%を下回ることや、翌年度に育児休業を取得することで当該年度の取得率が100%を超えることもあり、正確な取得率が算出されているとは言えず、企業が取得率の目標を設定しづらく、管理もしづらい。

配偶者が出産した男性が育児休業を取得するタイミングは家庭の事情によって様々であるため、企業に対しては、事業年度に関わらず、対象となる従業員が法定の育休取得可能期間内で育休を取得したか否かで把握をさせ、算出すべきではないか。

（くるみん認定以外の企業支援について）

- ・ 子育てを支援する企業を応援する観点では、認定マークの付与だけではなく、企業減税や、優秀な企業や工夫している取組を厚労省のYouTubeチャンネルで紹介するといった、実利につながるような後方支援があるのではないか。

（その他）

- ・ 事務コストを伴う改正ばかり行わないでほしい。
子がいる人ばかり優遇されるこのような改正ではなく、教育無償化等の方が少子化の解決に資するのではないか。

「行動計画策定指針の一部を改正する件案（一般事業主行動計画に係る部分）」について

○意見数 2件

○主な意見

（雇用環境の整備の内容について）

- ・ 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備において、「取組情報の社内共有」のような要素を含めていただきたい。

育児と仕事の両立については、代替要員が確保できるか否かの職場環境や上司・部署の理解度および許容度によって、取組に温度差があるのが実態であるため、具体的な好事例や取り組んだ上での課題などを、当該者および当該部署だけで留めることなく、他部署への気づきや啓蒙の意味合いも含めて社内全体で共有をすることが、育児と仕事の両立を促進する上で望ましいと考える。

（男性の育児休業の取得を促進するための措置について）

- ・ 「男性の育児休業の取得を促進するための措置」について、特に交替制勤務の労働者の育児休業取得に対して配慮するような文言を補記いただきたい。

交替制勤務の労働者は勤務環境の特殊性や代替要員の確保が難しいことを本人も理解していることから、心理的にも育児休業を利用するハードルが高いため、企業に対して育児休業を促す観点から、交替制勤務の労働者の育児休業への配慮が必要であると考えます。

（代替要員への配慮事項について）

- ・ 「育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等」について、代替要員を用いる場合において、「キャリア形成への配慮」や「長時間労働削減」などの代替要員への配慮事項についても補記いただきたい。

代替要員に該当する人のキャリア形成の観点から、代替業務がキャリア形成にマッチングするか配慮することが望ましく、また人材不足により業務内容の見直しで対応しきれない企業においては代替要員の労働時間増加も懸念されると考える。