

## 論点の整理

### 1 次世代育成支援対策推進法の延長について

- 現在の少子化の進行等の状況を踏まえれば、引き続き次世代育成支援対策に取り組んで行くことが重要であることから、平成 26 年度で期限の到来を迎える次世代法を、延長又は恒久化することについて、どう考えるか。
- 延長するとした場合、更なる取組期間を何年とするのが適切と考えるか。  
例えば、現行法が 10 年間の時限法であることや各種の政府の報告、提言等を踏まえ、更なる取組期間を 10 年間とすることについて、どう考えるか。

### 2 一般事業主行動計画について

- 企業における両立支援の更なる取組を促進するため、行動計画策定指針に、非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記するとともに、男性の育児休業取得促進の取組、所定外労働の削減の取組、年次有給休暇の取得促進の取組などを進めることが重要である旨を盛り込むことについて、どう考えるか。
- 既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の両立支援の取組を行っている企業については、当該取組を継続しやすいように、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて両立支援の取組の実績を公表するなどの仕組みを設けることについて、どう考えるか。

### 3 認定制度について

- 企業における両立支援の更なる取組を促進するため、認定基準を見直すべきものはないか。  
例)
  - ・ 育児休業取得促進の取組
  - ・ 所定外労働の削減の取組
  - ・ 年次有給休暇の取得促進の取組

○ 中小企業に配慮した認定基準に見直すべきものはないか。

例)

・ 男性の育児休業取得促進の取組

○ 既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の両立支援の取組を行っている企業における両立支援の更なる取組を促進するため、現行の認定制度とは別に新たな認定制度を設けることについて、どう考えるか。

また、新たな認定制度の認定基準については、数値目標を設ける、育児をしつつ活躍する女性を増やすための基準を設けるなど現行の認定基準の水準よりも、高い水準とすることについて、どう考えるか。

#### 4 次世代法の効果的推進方策について

○ 社会的インセンティブとしての認定制度の認知度向上に向けた周知徹底や経済的インセンティブとしての優遇措置について、どのように進めるべきか。

○ 認定取得を目指す企業を増やすため、認定の取得に係る手続の簡素化についてどのような方法があるか。