

規制影響分析書

平成20年3月

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	-	
関連する政策体系		
基本目標	VI	男女がともに能力を発揮し、安心して子供を産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進すること
施策目標	1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
施策目標	1-1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
個別目標	5	両立支援に取り組む事業主を支援すること
		(主な事務事業) ・一般事業主行動計画策定・実施促進事業 ・育児・介護雇用安定等助成金 ・ファミリー・フレンドリー企業普及・定着促進事業
施策目標	2	利用者のニーズに対応した多様な保育サービスなどの子育て支援事業を提供し、子どもが健全に育成される社会を実現すること
施策目標	2-1	地域における子育て支援等施策の推進を図ること
個別目標	2	次世代育成支援対策推進法に基づき策定された市町村行動計画に定められている地域の特性や創意工夫を活かした子育て支援事業その他次世代育成支援対策に資する事業の実施を支援すること

1. 現状・問題分析とその改善方策(規制の新設・改廃の必要性)

我が国においては、急速な少子化の進行に歯止めのかからない状況が続いている。こうした状況を踏まえ、政府として取りまとめた『子どもと家族を応援する日本』重点戦略(以下「重点戦略」という。)において、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」と、その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を「車の両輪」として取り組むことが不可欠とされたところである。少子化対策は喫緊の課題であり、全国規模で次世代育成支援対策の取組を推進することが重要であることから、重点戦略においても、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、当面の課題として盛り込まれたところである。

現行の次世代育成支援対策推進法に基づき企業が策定する一般事業主行動計画については、従業員300人超の企業に策定義務が課せられ、平成19年12月末現在で概ね100%の企業で策定されている一方、努力義務となっている300人以下の企業については計画の策定が進んでいない。また、計画の公表や従業員への周知についても、各企業において自主的に実施されているところである。

このため、企業における次世代育成支援対策の一層の促進を図るため、一般事業主行動計画策定の義務付けの対象範囲を従業員100人超の企業に拡大するとともに、行動計画策定が義務である企業については、一般事業主行動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。

現状・問題分析に関連する指標		H15	H16	H17	H18	H19
1	一般事業主行動計画策定届出状況 ① 301人以上企業 (単位：%) ② 300人以下企業 (単位：社)	—	—	84.4	99.1	98.3
2	合計特殊出生率(単位：人)	1.32	1.29	1.29	1.26	1.32
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。制度の開始が平成17年度からのため、平成14～平成16の欄への記載はなし。 ・指標2は、厚生労働省の「人口動態統計調査」による。 【参考】厚生労働省ホームページ URL http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai.html						

2. 規制の新設・改廃の内容・目的

内容・目的
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。
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。
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

3. 便益及び費用の分析

(1) 期待される便益

【従業員への便益】（便益分類：A） 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】（便益分類：A） 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。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

(2) 想定される費用

遵守費用
①について（費用分類：C） 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っており、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。
②について（費用分類：B） 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。
行政費用
①について（費用分類：C） 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（費用分類：B）

特段の負担は発生しない。
 その他の社会的費用 (費用分類：B)
 その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。
 ※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

(3) 便益と費用の関係の分析結果 (規制の新設・改廃の総合的な評価)

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。
 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。

4. 代替案との比較考量

(1) 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。

(2) 代替案の便益及び費用の分析

①期待される便益

【従業員への便益】(便益分類：A)
 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】(便益分類：B)
 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。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

②想定される費用

遵守費用
 ①について (費用分類：C)
 今回新たに義務付けられる従業員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。

②について (費用分類：B)
 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。

行政費用
 ①について (費用分類：C)
 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 (費用分類：B)
 特段の負担は発生しない。

①・②について (費用分類：C)
 都道府県労働局において、事業主が違反した場合の手続等の負担が発生する。

その他の社会的費用 (費用分類：B)
 その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。
 ※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

③便益と費用の関係の分析結果(新設・改廃する規制との比較)

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。これに対し、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。

5. 有識者の見解その他関連事項

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。

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。

【参考】

- 「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>)

6. 一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件

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。