

## 規制の事前評価書要旨

法律又は政令の名称	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律
規制の名称	行動計画の策定時における数値目標の設定等の義務付け等の措置
規制の区分	新設
担当部局	雇用環境・均等局職業生活両立課
評価実施時期	令和6年2月
規制の目的、内容及び必要性	次世代法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得及び労働時間の状況に係る把握・数値目標の設定を事業主に義務付けることとする。今般の見直しにより導入する育児休業の取得状況等に係る把握・数値目標の設定の義務付けについては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び変更に当たっても類似の義務が課されており、次世代法においても同様の範囲で義務付けを行うことが、一般事業主行動計画による「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに向けた取組の実施を確保するために必要である。
直接的な費用の把握	<p>【遵守費用】 事業所内の人事担当者が事業所内において育児休業の取得状況及び労働時間の状況を把握し、目標を設定するための人件費が生じる。</p> <p>【行政費用】 国において、当該制度について事業主に周知するための費用が発生することとなる。また、法令違反を行った事業主に対して助言、指導、勧告等を行うための費用が発生することとなる。</p>
直接的な効果(便益)の把握	育児休業を取得しやすい職場環境の形成及び労働時間の短縮など、「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに関して、企業自ら積極的な取組を進めていくという機運の醸成に繋がると考えられる。これにより、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現や、出産・育児による労働者の離職を防ぐことによる労働力の確保などが期待される。
副次的な影響及び波及的な影響の把握	副次的な影響及び波及的な影響は想定されない。
費用と効果(便益)の把握	事業主に一定の費用負担が生じるものの、「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに関して、企業自ら積極的な取組を進めていくという機運の醸成に繋がること、これにより、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現や、出産・育児による労働者の離職を防ぐことによる労働力の確保などが期待されることから、本規制の内容は適当と判断する。

<p>代替案との比較</p>	<p>○ 代替案としては、次世代法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得及び労働時間の状況に係る把握・数値目標の設定を事業主の努力義務とすることが考えられる。</p> <p>○ この場合、努力義務への対応が各企業に委ねられることになり、取組の実施に事業者間で差が生じ、その効果が限定されることとなる。</p> <p>○ このことから、代替案と比べ、改正案が妥当であると考えられる。</p>
<p>その他の関連事項</p>	<p>○ 労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(令和5年12月26日第66回労働政策審議会雇用環境・均等分科会)において、次のとおり記載されている。</p> <p>I はじめに (略)</p> <p>○ こうした状況を受けて、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)には、「共働き・共育ての推進」として、男性の育児休業取得率を2025年に50%、2030年に85%とする目標及び「男性育休の取得促進」や「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」といった内容が盛り込まれている。 (略)</p> <p>II 必要な措置の具体的内容 3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 (2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し</p> <p>○ 企業の取組の促進のため、PDCAサイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることが適当である。「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進するため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般事業主行動計画を策定・変更するときは、 <ul style="list-style-type: none"> <li>i 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」</li> <li>ii フルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数(又は健康管理時間)</li> </ul> </li> </ul> <p>等の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、定めることを義務付けることが適当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、上記 i、ii 等の職業生活と子育ての両立に関する状況等に係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととすることが適当である。</li> </ul> <p>○ 育児休業取得期間について、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、行動計画策定指針(平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)において、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましい旨、示すことが適当である。</p>
<p>事後評価の実施時期等</p>	<p>この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。</p>