

## 規制の事前評価書

<b>政策の名称</b>	特例認定制度の創設	<b>担当部局名</b>	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課	<b>作成責任者名</b>	職業家庭両立課長 中井	<b>評価実施時期</b>	平成26年2月
<b>法令案等の名称・関連条項</b>	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、15条の3、15条の4、第15条の5(新設)						
<b>規制の目的、内容及び必要性等</b>	<p>【目的及び必要性】</p> <p>○ 我が国の少子化をめぐる状況を見ると、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"> <li>・ 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、</li> <li>・ 当該認定を受けた企業については、             <ol style="list-style-type: none"> <li>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、</li> <li>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。</li> </ol> </li> </ul>						
<b>想定される代替案</b>	現状維持						
<b>規制の費用(注)</b>	<b>費用の要素</b>	<b>代替案の場合</b>					
1 遵守費用	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。 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。	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。					
2 行政費用	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。	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。					
3 その他の社会的費用	現時点において特段想定されるものはない。	特段想定されるものはない。					
<b>規制の便益(注)</b>	<b>便益の要素</b>	<b>代替案の場合</b>					
	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、国民にとっては、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。また、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力しやすくなる。 関連企業にとっても、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により、消費者や就活生等の選択の動機付けにつながるのと同時に、先進的な企業の取組を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。 また、社会的に見れば、次世代育成支援対策が進められ、仕事と子育ての両立が進められることにより、少子化対策につながるものと考えられる。	現行のとおり、一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。					

<b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b>	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。 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。 以上から、本規制は適当であると考えられる。
<b>有識者の見解その他関連事項</b>	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。
<b>レビューを行う時期又は条件</b>	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。