

「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」に関する意見募集の結果について

令和6年10月31日
厚生労働省
雇用環境・均等局
職業生活両立課

「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」に関し、令和6年9月14日から10月13日まで意見を募集したところ、計3件の御意見を頂きました。

募集期間中に寄せられた御意見と御意見に対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>くるみん認定について、子育てを支援する企業を応援する観点で、認定マークの付与だけではなく、例えば企業減税や建ぺい率の緩和、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より実利につながるような後方支援があると良いのではないか。</p>	<p>ご指摘のくるみん認定企業に対しては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共調達の加点評価をする仕組み ・ 両立支援等助成金におけるインセンティブ ・ 賃上げ促進税制における税額控除率の上乗せ等の優遇措置を設けており、企業の好事例の紹介については、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」に掲載しているところ です。 <p>ご指摘の趣旨も踏まえ、引き続き取り組んでまいります。</p>
<p>【問題点】</p> <p>現在、各企業に公表を義務付けている育休取得率は、事業年度で区切っているため、正確な取得率とは言えない。企業が取得率の目標を設定するうえで、取得率が100%を超えることがあるような算出方法だと目標設定しづらく、管理もしづらい。</p> <p>【理由】</p> <p>該当事業年度（公表前事業年度）に配偶者が出産した男性が、その年度内に育児休業を取得するとは限らず、翌年度に取得する場合も考えられる。そうなると、男性の育休取得者の配偶者が出産したのは前事業年度というケースもあるため、該当事業年度の取得率が100%を超えることもある。</p> <p>例) 3月31日に配偶者が出産した場合、男性の育児休業は翌日の4月1日（翌年度）以降に取得</p> <p>出産した女性従業員についても同様で、産前産後休暇を取得した後の育児休業開始日が年度をまたぐ場合もあり、該当事業年度の取得率</p>	<p>一般事業主行動計画を策定・変更する際の、男性の育児休業等取得率の状況把握・課題分析を行う際の算出方法については、可能な限り直近の企業の実情を把握する必要性や事業主における作業の簡便性等を考慮し、育児・介護休業法における男性の育児休業等取得率の公表義務と同様、直近の事業年度における状況を把握し、適切な方法により分析しなければならないこととしています。</p> <p>一方、事業年度単位では目標設定がしづらいとのご指摘については、数値目標については事業年度単位以外の期間設定も可能としており、各企業の実情に応じた適切な期間とすることや実数等の数値を用いることを可能としています。</p>

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>が100%を超えることもある。</p> <p>例) 3月1日に出産した場合、育児休業は8週経過後の4月27日(翌年度)以降に取得</p> <p>また、企業努力により出産した女性従業員や配偶者が出産した男性従業員へ育休取得を啓蒙した結果、法定の育休取得可能期間内で100%育休を取得したとしても、事業年度内では100%を下回る取得率になることもあり、正しい育休取得率とは言い難い。</p> <p>【提案】</p> <p>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らせることを求めるべきであり、把握をさせるべきではないか。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、事業年度で区切るのではなく、対象者が法定の育休取得可能期間内で取得したか否かで算出する。</p>	
<p>子がいる人のみが優遇される改正ばかり行わないでほしい。事務コストも考慮していただきたい。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。</p>	<p>今般の改正は、現在の少子化の進行等の状況や、男女とも仕事と子育てを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然として残されていることを踏まえ、仕事と生活が両立しやすい職場環境の整備に向けた企業の自発的な取組促進のために講じるものであり、よくご理解いただけるよう、丁寧な説明に努めてまいります。</p>