

規制の事前評価書

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：介護による労働者の離職を防止するための事業主に対する個別の労働者への仕事と介護の両立支援制度に係る周知及び意向確認の措置や雇用環境の整備等の義務付け

規制の区分：新設、改正（拡充、緩和）、廃止 ※いずれかに○印を付す。

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

1 規制の目的、内容及び必要性

① 規制を実施しない場合の将来予測（ベースライン）

「規制の新設又は改廃を行わない場合に生じると予測される状況」について、明確かつ簡潔に記載する。なお、この「予測される状況」は5～10年後のことを想定しているが、課題によっては、現状をベースラインとすることもあり得るので、課題ごとに判断すること。（現状をベースラインとする理由も明記）

労働者が家族の介護に直面した旨を申し出たときに、当該労働者に対して両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認を行うこと、労働者等への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付けることとする。

介護離職の背景には、労働者が介護休業制度や介護休暇制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられるが、本規制の新設を行わない場合、労働者は仕事と介護の両立支援制度を十分に活用できず、高齢化に伴い介護離職者がより増大する恐れがある。

② 課題、課題発生の原因、課題解決手段の検討（新設にあつては、非規制手段との比較により規制手段を選択することの妥当性）

課題は何か。課題の原因は何か。課題を解決するため「規制」手段を選択した経緯（効果的、合理的手段として、「規制」「非規制」の政策手段をそれぞれ比較検討した結果、「規制」手段を選択したこと）を明確かつ簡潔に記載する。

どのような職場の取組があれば仕事を続けられたと思うかを問う質問に対し、介護を理由に離職した労働者の半数以上が「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」と回答している一方で、実際に介護に直面した労働者に対する個別の周知等を行っている事業主は企業規模が小さ

いほど少ないこと等に鑑みれば、①に記載のとおり、離職の背景には、労働者が介護休業制度や介護休暇制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられ、既に導入されている妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認や育児休業に関する雇用環境整備を参考に、介護にも同様の仕組みを導入することは妥当であると考えられる。

2 直接的な費用の把握

③ 「遵守費用」は金銭価値化（少なくとも定量化は必須）

「遵守費用」、「行政費用」について、それぞれ定量化又は金銭価値化した上で推計することが求められる。しかし、全てにおいて金銭価値化するなどは困難なことから、規制を導入した場合に、国民が当該規制を遵守するため負担することとなる「遵守費用」については、特別な理由がない限り金銭価値化を行い、少なくとも定量化して明示する。

【遵守費用】

事業所内の人事担当者が労働者への個別の働きかけや職場環境の整備に取り組むための人件費や対象となる労働者を把握するための社内システムを構築するための費用、これらを行った結果としての労務管理に係る費用が生じる。

【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。

④ 規制緩和の場合、モニタリングの必要性など、「行政費用」の増加の可能性に留意

規制緩和については、単に「緩和することで費用が発生しない」とするのではなく、緩和したことで悪影響が発生していないか等の観点から、行政としてモニタリングを行う必要が生じる場合があることから、当該規制緩和を検証し、必要に応じ「行政費用」として記載することが求められる。

(規制の新設のため該当しない。)

3 直接的な効果（便益）の把握

⑤ 効果の項目の把握と主要な項目の定量化は可能な限り必要

規制の導入に伴い発生する費用を正当化するために効果を把握することは必須である。定

性的に記載することは最低限であるが、可能な限り、規制により「何がどの程度どうなるのか」、つまり定量的に記載することが求められる。

仕事と介護の両立支援制度等を労働者が適切に利用できるようになることによる介護離職者（約10.6万人（総務省「令和4年就業構造基本調査」））の減少などが期待される。

⑥ 可能であれば便益（金銭価値化）を把握

把握（推定）された効果について、可能な場合は金銭価値化して「便益」を把握することが望ましい。

効果（便益）について、具体的な額を金銭価値化することは困難。

⑦ 規制緩和の場合は、それにより削減される遵守費用額を便益として推計

規制の導入に伴い要していた遵守費用は、緩和により消滅又は低減されると思われるが、これは緩和によりもたらされる結果（効果）であることから、緩和により削減される遵守費用額は便益として推計する必要がある。また、緩和の場合、規制が導入され事実が発生していることから、費用については定性的ではなく金銭価値化しての把握が強く求められている。

（規制の新設のため該当しない。）

4 副次的な影響及び波及的な影響の把握

⑧ 当該規制による負の影響も含めた「副次的な影響及び波及的な影響」を把握することが必要

副次的な影響及び波及的な影響を把握し、記載する。
※ 波及的な影響のうち競争状況への影響については、「競争評価チェックリスト」の結果を活用して把握する。

副次的な影響及び波及的な影響は想定されない。

5 費用と効果（便益）の関係

⑨ 明らかとなった費用と効果（便益）の関係を分析し、効果（便益）が費用を正当化で

きるか検証

上記2～4を踏まえ、費用と効果（便益）の関係を分析し、記載する。分析方法は以下のとおり。

- ① 効果（便益）が複数案間でほぼ同一と予測される場合や、明らかに効果（便益）の方が費用より大きい場合等に、効果（便益）の詳細な分析を行わず、費用の大きさ及び負担先を中心に分析する費用分析
- ② 一定の定量化された効果を達成するために必要な費用を推計して、費用と効果の関係を分析する費用効果分析
- ③ 金銭価値化した費用と便益を推計して、費用と便益の関係を分析する費用便益分析

事業主に一定の費用負担が生じるものの、労働者が仕事と介護の両立支援制度について適切に利用することができるようになること、近年増加している介護離職者の減少に繋がること等が期待されることから、便益が費用を上回ると考えられ、本規制の内容は適当と判断する。

6 代替案との比較

- ⑩ 代替案は規制のオプション比較であり、各規制案を費用・効果（便益）の観点から比較考量し、採用案の妥当性を説明

代替案とは、「非規制手段」や現状を指すものではなく、規制内容のオプション（度合い）を差し、そのオプションとの比較により導入しようとする規制案の妥当性を説明する。

○ 代替案としては、令和4年4月から施行されている、事業主への、妊娠・出産の申出をした労働者に対する育児休業に関する個別の周知・意向確認の措置の義務付けと同様に、本規制についても、介護休業だけを措置の対象とすることが考えられる。

○ この場合、介護両立支援制度等について周知・意向確認する手間が無くなるため、事業主の負担は多少軽減されると考えられるものの、介護については、

- ・ 長期間にわたって続く可能性があり、その状態も個人の状況によって異なること
- ・ 介護サービスの利用等に当たり家族の対応が必要となる時期も様々であること

等を踏まえると、個々の労働者が、そのニーズに応じて介護休業及び介護両立支援制度等（※）を様々な組み合わせで対応することが求められるため、介護休業のみについてその制度を周知することでは十分ではなく、その政策効果が存分に発揮されない可能性がある。

※ 介護休暇や所定外労働の制限、所定労働時間の短縮等の措置など

○ 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。

7 その他の関連事項

⑪ 評価の活用状況等の明記

規制の検討段階やコンサルテーション段階で、事前評価を実施し、審議会や利害関係者からの情報収集などで当該評価を利用した場合は、その内容や結果について記載する。また、評価に用いたデータや文献等に関する情報について記載する。

- 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。

I はじめに

（略）

- 家族の介護や看護による離職者は、年間約10.6万人となっている。多くの事業所で介護休業制度等の規定が整備されている状況にあるが、介護休業が「介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するもの」と位置付けられている一方、「介護休業期間は介護に専念するための期間である」と考える者が事業主及び労働者共に一定程度見られるなど、介護休業制度の目的についての理解は必ずしも十分でない。離職の背景には、労働者が介護休業制度や介護休暇制度、その他の柔軟な働き方などの両立支援制度について、制度の内容やその利用方法に関する知識が十分でなかったケースもあると考えられる。
- こうした仕事と介護の両立を巡る現状を踏まえると、介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題と考えられる。

（略）

II 必要な措置の具体的内容

4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- (1) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

- 新たな仕組みの必要性

- ・ 両立支援制度を利用しないまま介護離職に至ることを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備を行うことが適当である。
- ・ 介護に直面した労働者が離職せずに仕事と介護の両立を実現することは、企業・労働者双方にとって重要であることから、労働者に対して情報を届けやすい主体である、個々の企業による情報提供を促していくことが適当である。

- 具体的な内容

- i 個別の周知及び意向確認

- ・ 令和3年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考に、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務付けることが適当である。
- ・ 個別周知及び意向確認の方法は、面談、書面の交付等とすることが適当である。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知及び意向確認は認められない旨、指針

で示すことが適当である。

- ・ 国は、事業主の周知に資する資料の提供や、好事例などの周知を図ることで、企業の取組を支援することが適当である。

ii 早期の情報提供

- ・ 介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であるため、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度等の情報を記載した資料を配布する等の情報提供を一律に行うことを義務付けることが適当である。
- ・ その際、両立支援制度等と同時に介護保険制度の内容を知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- ・ 国は、各事業主が活用できる情報提供のためのひな形等を提供することが適当である。

iii 雇用環境の整備

- ・ 事業主が、仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じることを義務付けることが適当である。
 - 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
 - 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
 - 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
 - 介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

8 事後評価の実施時期等

⑫ 事後評価の実施時期の明記

事後評価については、規制導入から一定期間経過後に、行われることが望ましい。導入した規制について、費用、効果（便益）及び間接的な影響の面から検証する時期を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。

なお、実施時期については、規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）を踏まえることとする。

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。

⑬ 事後評価の際、費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するための指標等をあらかじめ明確にする。

事後評価の際、どのように費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するのか、その把握に当たって必要となる指標を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。規制内容に

よっては、事後評価までの間、モニタリングを行い、その結果を基に事後評価を行うことが必要となるものもあることに留意が必要

介護離職者数（約 10.6 万人（総務省「令和 4 年就業構造基本調査」））の削減。