

規制の事前評価書要旨

【別紙4-3】

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
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	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。 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。
直接的な費用の把握	<b>【遵守費用】</b> 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。 <b>【行政費用】</b> 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。
直接的な効果(便益)の把握	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。
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、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。
代替案との比較	○ 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・意向確認の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。

<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>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>(略)</p> <p>II 必要な措置の具体的内容</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>○ 新たな仕組みの必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>○ 具体的な内容</p> <p>i 個別の周知及び意向確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>ii 早期の情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>iii 雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施</p> <p><input type="checkbox"/> 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備</p> <p><input type="checkbox"/> 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供</p> <p><input type="checkbox"/> 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</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>