

○宮川総括審議官

時間になりましたので、本日の3つ目の事業について開始いたします。3つ目の事業であります「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」を始めます。それでは説明をお願いいたします。

○雇用均等・児童家庭局

「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」について、御説明申し上げたいと思います。よろしくをお願いいたします。資料は3つ目のものになります。3-1のレビューシートから御説明申し上げます。この事業につきましては、平成27年10月から開始している事業で労働保険特別会計の雇用勘定を財源とするものです。この事業の目的は、企業における女性の活躍推進を促すことで、各企業が女性の活躍に関する数値目標を掲げて女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組んだ場合、また、その取組の結果、数値目標を達成した場合に、助成金を支給するというものです。予算の執行状況につきましては、平成27年度は執行率5%、28年度は19%という状況になっているところです。

以下、参考資料、6ページ以降の資料を用いて説明申し上げたいと思います。9ページを御覧いただければと思います。助成金の概要の資料です。この助成金につきましては、今、申し上げましたように女性活躍推進法に基づいて、女性の活躍に基づく企業を対象としているということです。真ん中の(1)から(4)まで矢印で示している所になりますが、各企業が自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を行い、行動計画を策定・届出・公表していただく。女性の活躍に関する状況の公表を必要な要件とした上で、行動計画に盛り込まれた取組をしていただいて、取組目標の達成時と数値目標の達成時の2回のタイミングで助成金を支給する仕組みになっているところです。また、今年度(29年度)から、より企業の取組、インセンティブを高めるために、最高96万円の支給となるような改正を行ったところです。

実績の状況につきましては、12ページを御覧いただければと思います。27年度、28年度の支給状況について四半期のデータを入れさせていただいています。一番右下の28年度の合計で301件の助成金の支給があります。このうち、44社につきましては中小企業の上の所、取組目標達成時と数値目標達成時、両方を受給しているということで、延べ企業数が301ということですが、実企業数としては257社が助成金を受給したことになる次第です。

13ページを御覧いただければと思います。助成金支給のスタート時期の関係です。執行率が低くなっている理由として私どもが考えていることですが、初年度(27年度)につきましては女性活躍推進法が早期に成立し、27年4月から施行されるという見込みをもって助成金を概算要求していたところですが、法律の成立が27年8月となったこと、施行が9月からとなったことから、助成金の開始については27年10月ということで、スタートが若干遅れた経緯がございます。

下のほうですが、先ほども(1)から(4)で段取りを踏んでいただくということを御説明申し上げました。流れ図のフローのとおり、状況を把握・分析、計画を策

定、取組を実施する。また、それが結果としての数値目標の達成に至るということで、いわゆる支給申請までには一定の時間が必要ということから、これまで支給決定が少なかったのではないかと、いわゆる申請に至る企業が少なかったのではないかと考えている次第です。

また、企業のいろいろな状況、意識についてアンケートを取らせていただいています。14 ページを御覧いただければと思います。助成金に関する認知度、利用ニーズを把握する関係から、私どもで運用している女性の活躍推進企業データベースを利用している中小企業 2,800 社のうち、この助成金の対象となりうる行動計画を策定している、それから女性の活躍状況ということで掲載している中小企業、約 1,200 社を対象にアンケートを取らせていただきました。そのうち 252 社から回答を頂いています。助成金を申請していない企業のうち、35%が「利用しない」と答えていますが、その理由を聞いたところ、「行動計画の内容が支給要件に該当しない」と考えているのが 37%、助成金の「支給額に魅力を感じない」が 6%となっているところです。

次の 15 ページを御覧いただければと思います。助成金について知っているかということでアンケートを取らせていただいています。このアンケート対象は、いわゆるデータベースに載せている企業ですので女性の活躍推進に前向きな企業になるかと思えます。そういった企業においても 3 割が「知らなかった」と回答しています。こういったことがデータとして取れるのではないかと考えています。

これらのことから、16 ページの論点と見直しの方向になりますが、この助成金については利用数が少ないことを踏まえて、企業のニーズをちゃんと踏まえているかどうか。助成金の認知が低いのではないかと。その周知方法を改善するべきではないかと。こういったことが論点として挙げられるかと思っています。企業のニーズにつきましてはアンケート調査なども活用し、今後、助成金を活用したいと回答する企業は一定数あることから、企業が女性活躍の取組を行う際に、選択できる様々なメニューを用意する必要があると思いますが、そのメニューの 1 つとして助成金を用意しておくことが必要ではないかと考えています。また、認知度を高めるためには各業種団体を通じた周知など、周知対象を拡充していくことを検討していきたいと思っています。また、パンフレットなどで助成金活用事例のコンテンツを盛り込むなど、中小企業の人事労務担当者が、支給対象となるケースを具体的にイメージしやすくなるような工夫を検討して、より活用されるようにしていきたいと考えています。説明は以上です。よろしくお願いたします。

○宮川総括審議官

ありがとうございました。それでは、次に論点の説明をお願いいたします。

○富田大臣官房会計企画官

それでは、3 のタグの 22 ページ、最後のページを御覧ください。担当部局からの説明と一部重複しますが、論点について 2 つ書いています。上に書いていますように、助成金の執行率が低い状況をどう考えるかです。もちろん、計画策定

から申請に至るまでタイムラグがあるとか、いろいろな事情はあると思いますけれども、企業のニーズを踏まえているか検証を行うべきではないか。2 点目としては、認知が不足していないか検証を行って周知方法等の改善について検討すべきではないか。ここには書いていませんが、助成金という手法が適切なのか、他の方法も講ずるべきではないか。そういうのも事前の勉強会で出ていましたので、そういうことも論点として御議論いただければと思います。

○宮川総括審議官

それでは、質疑応答に移らせていただきます。重ねてのお願いですが、時間が限られていますので発言は挙手の上、簡潔にお願いいたします。また、見直し案も示されていますので、それを念頭に御議論をお願いいたします。なお、コメントシートにつきましては議論の状況を踏まえて、適宜、御記入をお願いいたします。それでは、よろしくお願いいたします。横田委員、お願いします。

○横田委員

確認ですが、9 ページの助成金の概要の所にありますけれども、データベースへの登録をした上で取り組む。要は、この助成金に申請できる方々というのはデータベースに登録されている方なのでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局

データベースも予算を使って運用しているものですので、データベースにきちんと載せてもらう。それを一般の方々に見ていただくことを考えていますので、助成金の支給要件の1つとして、データベースに載せていただくことを挙げさせていただいているということです。

○横田委員

つまり、助成金が取れるイコール、データベースの加速にも、この助成金は寄与しているということですね。

○宮川総括審議官

ほかに、いかがでしょうか。大屋委員、お願いいたします。

・

○大屋委員

1 つ目は事実の確認です。お答えいただきにくいのかなと思いながら聞くのですが、予算額について、27 年度から順番に 225 百万円、467 百万円、327 百万円という推移ですけれども、これについては、もちろん、いろいろ財務当局との関係とか政治決断があって形がこうなったということはあると思いますが、担当部局としては、大体こういう流れで請求してこうなってきたのか。つまり、例えば我々の分野だと請求した金額の 8 掛けぐらいで返ってくるなど思いながら請求したりするのですが、そういう感じで予定どおりの予算推移であるという御認識な

のか、ここは我々のプロットとは違ったという御認識なのか、ちょっと伺えればと思います。

#### ○雇用均等・児童家庭局

予算につきましては自分たちで考えた見込みも含めて、これだけの企業に使っていただきたいというものを考えて、基本的には積算をさせていただいています。ただ、27年度につきましては、10月スタートということですので半年分という見込みを立てた上で、28年度には通年化する。いわゆる倍プラスアルファぐらい何とか支給できないかということで予算をセットさせていただきました。ただ、27年度の結果が出てきた段階で「さて、さて」ということがありましたので、29年度については一定の見直しをしつつ、予算額については少し支給実績に合わせて絞らせていただくという今の経緯と理解しています。

#### ○大屋委員

承知しました。なぜこれを伺ったかと言いますと、事前に勉強させていただいた際には事業として根本的に割と成り立っていないのではないかと。つまり、認知度もコンシャスな企業に対してもまだ改善の余地があると。もともとは、女性活用に対して余りコンシャスでない企業にも振り向いていただきたいというのが、事業の主眼であるとする、そこに改善の余地がある。さらに言うと、支給額は中小企業に対して最大96万円だとおっしゃったけれども、96万円というのが行動を変えるのに必要な金額か。十分なインセンティブになるのかは大変疑問であると考えていたのです。しかしながら、実情把握で現地調査をさせていただき、これについては現場の感覚として効いていると。特に、これがちゃんとターゲットになるような中小企業の行動を変えるインセンティブ、さらに実践に取り組んでいただくインセンティブになっているという現場の手応えを伺い、そういうのを私は特に感じたところなのです。

ただ、その際に指摘されたことで誠にそのとおりだと、本来、こちらが気付いておくべきだったと思い知らされたことがあって、それは、要するに資料13ページの下段に尽きるだろうと。つまり、本来的に計画というのは2～5年で設定されるものであって、その一部としての取組目標が終わったところで第1段階、数値目標を達成したところで第2段階ということになると、当然、ここに相当のタイムラグが出てくる。初年度、半年遅れたというのは割と不測の事態だったということでもよろしいと思いますが、本来的にフルにこの事業が実力を発揮するのは2年後であることが想定されるのであれば、1つ目の話としては予算積算がおかしかったのではないかと。執行率が低いということが問題として指摘されましたが、そもそも予算の積算の方針に問題があったのではないかと思います。これが1点ですが、この点についてはいかがお考えでしょうか。

#### ○雇用均等・児童家庭局

計画期間があって、それが進んでいかないと、助成金の支給申請をしてくる形

にならないというのは事実だと思いますし、我々も、その部分は、これから伸びてくる部分として考えて期待していきたい部分だと思っています。おっしゃるとおり、最初の積算の段階で計画期間内というか、取組でまず出るといふことにならせていただいていますので、計画を立ててすぐに取り組んでいる会社に、結局、今は支給させていただいていますから、そういう企業がどのぐらい出てくるか。その見込み方の問題だったろうとは思いますが。ただ、そこは我々の周知の仕方や、企業に取り組んでいただくときに、計画を作ってから実際を取組までどのぐらい期間が掛かるか。その見込みの仕方といった部分について、見通しと若干違っていた部分があるのかなと思います。

#### ○大屋委員

承知しました。その問題が大きかったのかなという印象があるのが1つと、実際に具体的な行動プランをやって実施し、証拠をそろえて申請となると、そのタイムラグが思ったより大きかったのかなという印象です。もう1つは、インセンティブ問題について大企業のほうを見ると指摘せざるを得ないところがあって、実際問題、数値目標達成が28年度計で8件ですね。先ほど御紹介いただいたとおり、行動計画自体は義務化されていて、ほぼ100パーセントできている状況なのに、これだけしか取っていないというのは、大企業にとっては、しかも補助金支給上限が低いんですよね、重要なインセンティブにはなっていない。そうすると、こちらについては他の例えば顕彰事業であるとか公表ですね、成果公表などのほうと組み合わせていくことが重要なのかなと思いました。それについては担当部局としてそういう認識でおられるという理解で、よろしいでしょうか。

#### ○雇用均等・児童家庭局

この助成金は、どちらかというところ中小企業で義務化されていない企業であっても、しっかり取り組んでいただくことが主眼にあるかと思っています。そういう中で数値目標ということについて取り組んでいただいた場合、いわゆる結果を出していただいたときに出しますよというところは、中小企業だけでなく大企業でも、そういうところはあってもいいのかなと思います。大企業は計画を作ること自体義務化されていますし、逆に結果としての数値を出していくことまでは求められていない状況ですから、そういうところについては何らかのインセンティブを与えて、そちらのほうの結果も場合によっては求めていくという部分だと思っています。そういう意味では、この助成金のメインとしては中小企業にしっかり取り組んでもらうことが大事だと思いますし、数値目標なので計画期間がある程度たってからのほうが、どうしても多くなるだろうと思っていますので、この少なさについては、当初のお話にあったような見込みの仕方の問題といった部分はあると思います。

#### ○松村委員

現場では、こういうニーズはあるのか伺いたいのですが、これは言わば国が墨

付きを与えて、ちゃんと取り組んでいます、実際達成しましたということを確認してお金を渡すわけですね。そうすると、もちろんこれだけのお金がもらえるというのは有り難いと思いますが、自分たちはこういうふうに達成したのだということを、アピールすることに使えるものなののでしょうか。そういうニーズなどはほとんど考えられないのでしょうか。

#### ○雇用均等・児童家庭局

女性活躍を進めていくに当たって、どんな企業であってもしっかり取り組んでいただくことは大事だと思いますので、そういう中で助成金自体は1つの方法論だと思っています。ただ、今回、先ほどもお話があったようにデータベースに載せていただくこと自体を要件の1つとしているということで、データベースを非常に多くの方々に見ていただいて利用していただいている。そういう意味ではそれぞれの会社の取組状況が分かるし、具体的に載せることで取組が見えてくる。頑張っている所が見えてくることにもつながってくると思います。助成金そのものが、これをやったからどうということが見えるものではないので、助成金自体でその企業のアピールになるとは思いませんが、逆に経過の中でデータベースなどによって他の企業に比べて、ちゃんとオープンにできているもの、良い取組をしていることを明らかにしていく。そういうことでのメリットは出てくるのではないかと思います。

#### ○松村委員

29年度から、ある意味で拡充した部分があるわけですね、減った部分もありますけれども。拡充した部分があると、28年度に申し込まないほうがよかったと、1年遅かったほうがよかったという苦情のようなものはないのでしょうか。

#### ○雇用均等・児童家庭局

余り、その辺は伺ったことはないです。助成金を変える段階では、労働政策審議会での議論をしていただいた上で雇用保険法施行規則の改正、その後、いろいろなパンフレットを使って周知をしていくことにしています。できるだけ早目に周知できるように努力していますが、その中で御視察いただいた東京労働局なり各労働局のほうでも、企業の方々に説明させていただいているところで、そういう中では余り聞いたことがないところです。

#### ○松村委員

今回の場合には、そんなに金額が大きくなるということではないので確かにそうだと思いますが、潜在的には、だんだん拡充していくと、アーリーアダプターのほうが不利という構造を作り出す。それは一般論としてよくないと思いますので、これは御指摘のとおり、金額をこの後、これでは不十分だとして拡充するより、ほかの方策を考えるほうが、私も健全だと思います。以上です。

○宮川総括審議官

ありがとうございます。ほかに、栗原委員、お願いいたします。

○栗原委員

この助成金があるから加速したのかどうか。そういうところの効果測定は非常に難しいと思うのですが、先ほどからの御説明にもありますように、いろいろな助成策があり、それらを総合的に整備することによって、全体として推進したいという制度の趣旨は分かるのですが、私が見ていますと、女性の活躍推進において、行動計画を策定したり、「えるぼし」等の認定制度があり、そこにいろいろなインセンティブが付いていると思います。それからデータベースに登録するなど、取組状況を外部に公表すると言いますか、開示していく効果は、経営者に対するプレッシャーとしてもものすごく大きく、それがかなりの推進力になっているのではないかと思います。

そうすると、それら施策がある中で、この助成金がどこまで必要なのかという気がしてならないのです。先ほどのお話の中で、これから実績が出てきて申請者が増えるかもしれないとのことですが、今、行動計画を作っている方、あるいは任意ですけれども、これから中小企業で作っていかれる方が増えてくると、この申請の数値目標や取組目標の作り方によっては、ほとんどの企業がこれに申請できるような結果になりかねないのではないかと。事後にたくさん応募したほうがよいというのは、制度趣旨からして変ではないかという気もするのです。ですから、この制度の今後の利用状況を見ながらではありますが、場合によってはもう1段、高い目標を達成した企業に助成金として渡すなどの重点化を検討していただき、全ての企業が達成したら給付を受けられるかもしれない、今のような助成金である必要はないのではないかと思います。

○雇用均等・児童家庭局

今、おっしゃっていただいたことは確かにそのとおりだと思います。私どもも助成金は、女性活躍を進めていく中での1つのツールとしてやっていく部分だと思っていますし、この助成金は特に中小企業をということで考えていますから、そういう意味では中小企業は努力義務ということで、資料8ページに出ていますけれども、行動計画を出していただいているのが3月末で2,788社ということで、中小企業の数と考えたら非常に少ない数だと思います。そういう部分では、こういった取組をどんどん進めていただく。計画を作っているいろいろな取組をしていただく。その上で、結果としての数値目標を達成していただくという取組を全ての企業でやってもらうことに向けては、場合によって今の時点ではどこでも該当する可能性があったとしても、そこを目指してやってくる所と、助成金がなくてもやりますという会社と、いろいろな所がありますので、そういう部分で、今の段階では中小企業に広めていくという意味で、今のレベル感でやっていく部分がある程度必要かなと。その上で、おっしゃるとおり広まってくるようであれば、この助成金の使命としてはこのレベル感ではなく、もう1段上ということで、そ

れを考える時期が来れば、例えばそういった時期の見直しということで、この助成金も発展的な動きをしていくことがあるのではないかと考えています。ありがとうございます。

○栗原委員

その絡みで、今、すぐにこの制度が不要ということではないのですが、国の目標についても一定の期限があり、その年までに何パーセント達成するというものがあるわけです。この制度も加速化の制度ですから、いつまでもこの制度があるということではなく、一定の期限を決めて、早期に取り組んだ企業にはインセンティブというかコストに対する補填があるというようにし、なるべく加速していただくような制度にしていきたい。その期限のタイミングで次のステップを見直す、そこで完全にこの制度がなくなるというわけではないですが、見直す時期を設定する。利用者の皆さんにもそこを認識してもらうことが、結果として加速化することになるのではないかと考えています。

○雇用均等・児童家庭局

この女性活躍推進法自体も実は10年の時限立法でして、10年間で加速させるのだという趣旨でこの法律があるかと考えています。そういう意味では、この助成金は後ろを切った助成金にしていますが、法律の状況を見ながら見直すタイミングはあるのだろうと思います。それから、女性活躍推進法案は3年後に見直しの規定が附則でございまして、そのタイミングで何らかの見直しの検討があると思っていますから、それに合わせた形で、この助成金がこのままでいいかどうかの検証は必要なのではないかと考えています。

○伊藤委員

今の栗原さんのお話に関わるのですが、それを考える上で女性活躍推進法に書いてある中小企業というのは、中小企業法の定義と捉えてよろしいのですか。資料上では300人以下になっているのですが、中小企業法だったらサービス業はとか。

○雇用均等・児童家庭局

女性活躍推進法で行動計画の策定義務をかけていますのは、人数だけで切っています。301人以上ということにしています。ただ、助成金の関係につきましては、雇用保険法施行規則で中小企業の定義が中小企業基本法と同じような扱いになっていますので、そこはぎりぎりの所が、もしかしたらあるかもしれない。

○伊藤委員

大きな違いになってくるのが、下のほうの小規模事業者が入るかどうかが、これですごく大きく変わってくると思います。多分、小規模事業者というのは320万ぐらいあって。

○雇用均等・児童家庭局

すみません、間違えました。通常、雇用保険法の助成金だと中小企業基本法に合わせていたのですが、この助成金に関しては女性活躍推進法が 301 人で切っている関係から、それに合わせて支給対象とするということで、300 人の所で線を引いてあるということです。

○伊藤委員

ということは、この助成金の対象としている中小企業というのは、300 人から下であれば 2 人でも 3 人でも小規模事業者であっても一緒。

○雇用均等・児童家庭局

はい。

○伊藤委員

なるほど。女性活躍推進法の努力義務になっている中小企業というのは、中小企業基本法にのっとった中小企業ですか。

○雇用均等・児童家庭局

いや、女性活躍推進法はいわゆる 301 人以上の企業に義務をかけて、それ以外は全て努力義務ということになっていますので、ここは 2 人、3 人の会社であっても、努力義務の対象にはなるということです。

○伊藤委員

一応、数で考えると、今、努力義務になっていて届出をしている 2,788 の分母に当たるのは 380 万ぐらいの数字ということになるのですね。なるほど、分かりました。その上で先ほど栗原さんもお話になっていましたが、多分、行動計画を作ることで、この助成金の対象となる取組目標、数値目標というところが一致する所と、一致しない所があると思います。大企業のほうの先ほどの話を聞いていると、中小企業が中心だけれども、可哀想という言葉は変ですが、併せて大企業にも付けました、ただ、大企業のほうはそれを求めているわけではなく、義務になっているから出しているだけであり、たまたまそれがこの数値目標に当てはまっていればもらえた。そういうイメージになってしまうのですが、そういうことではないですか。

○雇用均等・児童家庭局

助成金の全体的な考え方として、義務としてやらなければいけないところに助成金を出してまでやるのは、いかななものかという話になると思います。そういう意味では義務としてやっているところを超えた動きをしてくれたときに、そこについては、よくやってもらっているという観点での助成金というのはあり得る

ということで考えたときに、大企業については、行動計画を策定して届出をしてもらうところには義務がかかっているのですが、その結果を出していただくかどうかについては、女性活躍推進法では今の時点では努力規定です。いわゆる義務がかかっているわけではないので、そういう意味ではそこまで結果を出してくれたのであれば、そこについては助成金の対象としていいのではないかと。そういうことでの整理です。

#### ○伊藤委員

となると、法に基づく行動計画、大企業であれば義務だし中小企業であれば努力義務と言っているものは、あくまでもベースであって、目指すところはそれだけでは駄目なんだよと、だから助成金というセカンドステップを作るんだよということになるのですか。

#### ○雇用均等・児童家庭局

女性活躍推進法も、いわゆる事業主たる人たちが女性活躍について意識をして、その人たちにしっかり取り組んでもらうことがまず根底にある中で、その前提として計画を作ってやってもらおうということが、1つの方法論として女性活躍推進法の条文として出てきているということだと思います。ただ、求めるところは計画を作ってもらうところではなく、女性活躍ということがしっかり世の中に出てくる、かつ、各企業の取組がいろいろ進んできて、世の中全体として女性活躍の状況が見えてくるのが大事なことです。そこに向けた取組を、個々の企業のレベルでしっかりやってもらおうということだと思いますので、そうすると、いわゆる義務がかかっているのは計画を作るところまでなのですが、本質的にはその先をちゃんと、いわゆる計画を作って終わらないでくださいというところが一番大事なところなのではないかと思っています。

#### ○伊藤委員

おっしゃった部分、栗原さんがお聞きになったことと別な視点で同じことを聞いている感じだと思いますが、今のお話だったら、もしかしたら大企業については外すということも考えて。多分、主たる目的は中小企業に努力義務ではあるけれども、正に今、お話いただいたように、例えば男性しかいない小さい会社の中で、女性を入れることも含めて考えることを計画に書くことによって意識してもらうことで、それだけでもだんだん変わってくるのではないかと前段のお話もあったかと思います。という意味でいくと、主たるターゲットは中小企業になってくるのかなと思います。そうしたときに、かえって一緒にすることによって、本来、この助成金が目指すところがぼやけてしまっているような気がするのです。意見として申し上げたいと思います。

#### ○井出委員

16 ページに論点と見直しの方向が書いてあって、今、私の中で抜本的な改善

にしようか、一部改善にしようか迷っています。その理由ですが、もう少しお聞きしたいのは周知の方法が前のページの15ページにあり、確かに実際に28年度もやっていることがある。これは現地にお伺いしたときもお聞きしたのですが、例えば本省でやっているものとして、15ページで言うと①～⑥の例があったときに、この中でどれが効果的というか、これはなかなか周知にいいのではないかとか、あるいは思ったよりそうでないというのが、あるのかないのか。そういう前提に立たないと何がいいのか。周知を強化するときに、16ページの②の具体的なことを本当は知りたかったというのが1点です。周知の方法だけがこの事業の成否ではないと思いますが、そこに論点を挙げてある以上は、本来、もう少し知りたかったなど。

それから、これは現場でも①のことはお聞きしました。どうやらある時間の流れというか、ある時間が必要だと。どうやら時間がたってくると増えてくるのだと伺って、なるほどなと思ったのですが、逆に本当に切羽詰まって時間がたっても増えなかったときです。変な言い方ですけど、①は時間がたったら増えてくるかなと思っていて、そこがどうやら当てが外れたとき、つまり別の流れになったときに、さて、どういうふうなことをこの事業の見直しの中で考えていただけるのか。これは、今、お聞きすることではないのかもしれませんが、ある種のリスクを想定してこの事業を考えていただきたいと思います。意見も入ってしまっていますが、特に②のほうで実はこれは現地の方にもお願いしたのですが、周知の方法という他に何かあるのか。先ほど口頭でお聞きした気もしますが、もう一度何か今までと違った方法で、こんなことならどうだろうというのがあればお聞きしたいと思います。

#### ○雇用均等・児童家庭局

最初の説明のときに口頭で早口だったかもしれませんが、もう一度お話し上げたいと思います。今、お話いただいたように、今までやってきたことが15ページの所にありますが、本省、労働局でいろいろな形で周知をやってきたつもりではあります。ただ、それがどこまで行き渡っているかについては、おっしゃるとおり、私どもはなかなか検証のしようがない部分もありますし、行き渡っていないから出てきていないのか、行き渡っても申請がないのか、そこは分からない部分もあるということです。

ただ、工夫する余地はまだまだあるかなと思っていて、例えば女性活躍になかなか苦勞している業界団体とか業種というのがあると思いますから、そういった所にはうまく周知できるように、業界団体を通じて周知していくことも考えていったらいいのではないかとということが1つです。それから、実際、どういうことをやれば助成金の対象になるか、具体例がなかなか分からないということも、場合によってはあるのではないかと思いますので、パンフレットの中に、これまで助成金を支給してきた例を整理して載せていく形で、こんな取組でももらえるんだとか、こんな取組ならうちの会社もやれそうだなと思っていただけるように、パンフレット、リーフレットの作り方の工夫をやっていけたらいいのではないかと

と考えている次第です。

○井出委員

ありがとうございます。

○横田委員

この助成金は、やろうと思っていなかった所がたくさん振り向いてくれる、そういう所に活用してもらえるものであってほしいと思っています。今、そういう趣旨で運用されているし、少しでも第一歩を動いてもらうために、取組をされた所に助成金を提供しているところだと思います。お伝えしたいのは2つあって、1,000件に支給されて年度目標が1,000件というのは、それにしても加速するには予算額として寂しい額だなと。多分、お気持ちは一緒なのではないかと思えます。本当に1,000件増えて、中小企業380万社中、今、データベース登録の中小企業が2,700でプラス1,000件という状況になるかと思いますが、もっと抜本的に改善できる秘策はないのだろうかと思直してしまいます。ここまで感想です。

簡単なことではないと思いますが、301名以上の所は99.何%が行動計画を出しているの、これは法律のほうかもしれませんが、2年後に150名以上とか100名以上の所は行動計画義務化をすることで、恐らくデータベース掲載を加速するところに大きく寄与できると思えます。助成金の話とは別の話になりますが、そういった本当に加速するために何が必要なのかというところで、助成金に関しては、もしかしたら100名以上の所はこの2年間しか対象になりませんか、何かそういう本当にインパクトのある企業から加速してもらえるような工夫ができないものかと思っています。

もう1個だけ、去年の支給件数は250件だと思えますが、去年の300名以下の新たにデータベースに掲載された数のうちの何パーセントぐらい、要はこの助成金をもらうことでデータベースに掲載した数が知りたいのですけれども。

○雇用均等・児童家庭局

1点目の、いわゆる加速化をさせるためというところでは、いろいろな方法を考えていかなければいけないと思っていますので、3年後の見直しに関連して考えていきたいと思えます。ただ、助成金がころころ変わると、いろいろ考えてやってきた企業が困る部分もあると思えますので、ある程度安定させた動きをしつつ、是非、支給件数が伸びるようにここは周知を含めて努力していきたいと考えています。

データベースに載せている企業の関係でいきますと、いわゆる民間企業の行動計画の策定の取扱いが去年の4月から始まっていますので、去年1年間でこの資料にあります登録数になっているということですので、そのやった中で助成金も必要な所が希望して出てきているということかと思えます。中小企業で対象になり得る所として考えるのは、アンケートの対象が1,200社と申し上げましたので、中小企業では助成金の対象になり得る状態でデータベースに載っている企業が

1,200 あるということですが、ここはまだ1,200 しかないのかと捉えるのか。そういうことでいけばもっともっと、そういったところを増やしていくことは我々の中でやっていかなければいけないことになってくると思います。

#### ○横田委員

もう1点だけ、これは可能であれば運用としてお願いしたいのですが、先ほど井出先生の周知のところで、団体さんの良き所に集中的に案内するというのは、是非、お願いしたいのですけれども、もしかしたら振り向いてもらうという観点で言うと、現場に目標を持ってもらうというのも本当はあるのではないかと考えています。相談にいらした方に対して支給ができるようなアドバイスを非常に丁寧にされていると、前回、勉強会では感じたのですが、どちらかというところは勉強会に呼んでもらったら案内をしに行くという受け身のスタンスなので、それぞれの地域でこれぐらい追加で支給していきたいという、ある程度数値、目標を持ってもらうと、行動自体も変化が起こるのではないかと考えています。

#### ○宮川総括審議官

ありがとうございます。議論の途中ですけれども、コメントシートの記入を進めていただきますようお願いいたします。記入が終わりましたら担当者が回収に伺いますので、よろしくようお願いいたします。ほかにありますか。伊藤さん、お願いします。

#### ○伊藤委員

どうも私は先ほどから、法に基づく行動計画と、この助成対象となる取組目標、数値目標の関係が、まだしっくりきていないというか、先ほど大企業の話をしていましたけれども、中小企業の中で先ほどもお話いただいたように、これは別に計画を作ることが目的なのではなく、そういう行動を起こしてもらうことだし、その一環としてこういう計画だったり目標を作るプロセスで考えてもらうこと。私もこれは大切だと思います。そうしたときに、今、一気に助成金というものと行動計画、ある意味、飴と鞭です。努力義務だから鞭にもまだなっていないと思いますが、一緒に今はやっていると捉えています。先ほど横田さんがおっしゃっていたように、多分、御担当の部局だけではなくなくなってしまいかもしれませんが、もしかしたら努力義務からもう少し義務にするレベルというか、中小企業という定義になると意見が幅広くなってしまっているので、どこか特別な定義を作って、そこから入っていくことのほうが、実際に先ほどもお話いただいたような目標に到達しやすいのではないかと、先ほどからずっと感じているのです。

このまま5年間やっていったとして、当然、数は幾つかずつは増えていくと思いますが、本当に目指しているところまでいくのかなと、どうも自分の中で落としきれていなくて、そこは何人かというのは議論が必要になりますけれども、ある程度の規模の中小企業であれば、ちゃんと考えてくださいということをやっていくほうが、いいのではないかと考えていますけれども、どうなのでしょう。

○雇用均等・児童家庭局

恐らく3年後の見直しの段階では、どういった方法が効果があるか。それを法律的にやるのか、いろいろな予算事業の中でやるべきなのか、そういったことを含めた議論をすることになると思います。そういう中では、今、お話いただいたような301人以上に義務をかけているところについて義務の対象を下げっていくことも、1つの方法として議論することも、今、頂いた御意見を参考に御紹介させていただき、今日、何人かにお話いただいていますから、そういったことも含めた議論ができるようにやっていけたらと思います。また、いわゆる勉強会の際にも御説明申し上げましたが、女性の活躍推進については1つの方法で、これであれば全部が進んでいくのだということではなく、いろいろなメニューを用意する。それこそ頂いたように飴と鞭ではないですけども、いろいろな方法を用意して、その中のメニューを各企業に選択していただいた中で、しっかりした取組が進むようにしていくことを、我々の中でいろいろ工夫してやっていけたらと考えています。ありがとうございます。

○伊藤委員

一言だけ。ある小さな1桁台の従業員規模の所で、実はこんなことをやるんですよという話をしたら、「そもそも行動計画って何やねん」と、確かに告示とか法律とか行政用語なのです。行動計画と言った瞬間に、普段、そんなものを作っていない人たちからすると、あっちの世界の話だというふうに捉えられてしまうと思うので、難しいところですが、できるだけ言い方も含めて考える必要があるのかなと感じました。

○宮川総括審議官

ありがとうございました。ほかにありますか。

○横田委員

単なる雑談ぽくなってしまいましたが、両立支援の助成金だったり、結構、こういう30万円規模のお金を助成金として提供する事業はたくさんあると思いますし、大体が中小企業に加速化してほしいというところで行っていると思います。是非、職場横断でこういう助成金は1社が何件取っていたりといった分布とか、この事業とは全く関係ないことですけども、女性活躍だったり働き方改革というところに、この助成金のメニューがどういった形で貢献できているのか。是非、厚生労働省として分析をしていただきたいと思います。以上です。

○宮川総括審議官

それは全体の関係の御意見ということで承っておきますので、ありがとうございました。ほかに何かございますか。

○横田委員

もう1つだけいいですか。私、さっき現場に目標設定をしてほしいという話をしたのですが、局として中小企業、本当は中小企業300人以下とバンと切るのではなく、100名以上とか50名以上とか割ってだと思えますけれども、データベースの掲載率みたいなのを指標として、これだけ載ってほしいなど。年次ごとのロードマップで、5年後にはこれぐらいという計画はお持ちだったりするのでしょうか。

○雇用均等・児童家庭局

データベースについては、そこまでの計画的な掲載ということは持っていません。基本的にデータベースは各企業に載せてもらうということでやっていますし、計画を作る義務のところについても、公表についてはデータベースか自社のホームページでということをお願いし、そういう企業の御判断がある中でやっていますので、どのぐらいの数字の目標を立ててということにはなっていません。

○横田委員

出す指標が、別にデータベースの掲載率がいいのかどうか分からないですけれども、中小企業に対する全体的な目標設定みたいなものが、あって然るべきかなというふうに思いますので、もし、そういったのに資するものがあれば教えていただきたいと思います。

○宮川総括審議官

今回の助成金とは直接関係ございませんが、その辺の言葉についてはまた御検討いただければと思います。それでは時間になりましたので、取りまとめ役から評価結果案及び取りまとめコメント案の発表をお願いいたします。

○栗原委員

取りまとめコメント案を発表いたします。まず、集計結果を発表いたします。廃止0名、事業全体の抜本的改善3名、事業内容の一部改善3名、現状どおり0名となりました。各委員からは、行動計画を策定する中小企業の増加や、より高い目標を達成した企業に重点化すべき。認定・公表など非金銭的な誘導手段との組合せが必要である。より高い目標を挙げるためには、どのような施策が必要なのか検討すべき。類似事業の執行結果など事業を超えて参考となる数値を把握し、予算計上並びに目標設定の参考にすべき。周知方法の経常的な精査が必要。大企業への助成はやめるべきなどのコメントがありました。

それでは、私から評価結果案及び取りまとめコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては事業全体の抜本的改善が妥当であると考えられます。取りまとめコメント案としては、助成金の認知精度を向上させるため、従来の一般的な広報に加え、業種別団体や個別企業への訪問を含め、あらゆる機会を捉えて周知の拡充を行うべきである。併せて、助

成金受給手続についても丁寧に説明していくとともに、業種別好事例集の横展開なども行うべきである。また、企業の規模にも留意しつつ、本助成金を受給した企業における女性活躍の取組状況の把握を行うとともに、本助成金が果たした役割の評価方法などについても検討すべきである。こうした取組を行いつつ、本助成金の目指す政策目標や今後の助成金の受給実績も見極め、中小企業に限定するなど、支給対象の重点化や支給要件の見直しについて、一定の期限を設定して検討すべきである。さらに、こうした助成金施策に加え、「えるぼし」認定などによる企業名の公表や顕彰など、他の政策手段と併せた効果的な施策の推進を図るべきである。この公表結果案及び取りまとめコメント案に対しまして御意見はございませんでしょうか。では、案どおりとさせていただきたいと思えます。

○宮川総括審議官

ありがとうございました。これで本事業は終了させていただきます。大変恐縮ですが、私は、この後、国会の質疑対応がありますので、一度退席させていただきます。それでは、次の準備ができるまでお待ちください。