

○総括審議官

それでは、4つ目の事業でございます。「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」についてのレビューを始めます。

それでは、担当部局から御説明をお願いいたします。

○雇用環境・均等局

職業生活両立課でございます。よろしくお願いいたします。

まず、お手元の資料の107ページをごらんいただけますでしょうか。対象となります事業名でございますが、両立支援等助成金の中の介護離職防止支援コースというものでございます。

2行目になります。事業開始年度は平成28年度の補正予算ですので、28年度の年度途中からの助成金となります。

その4行下の欄に事業の目的を記載しておりますが、この助成金は、介護離職することなく継続就業できるようにという観点から設けられた助成金でございます。

真ん中のほうにあります予算額をごらんいただければと思います。29年度の予算額は約12億、30年度は減らしております。約6億となっております。執行率でございますが、ごらんになっていただくとわかりますように、大変低くて、今、2%程度でございます。

下のほうをごらんいただきますと、アウトカムでございます。アウトカムといたしましては、助成金の支給対象労働者数を分母とし、分子として助成金の支給から6カ月後の在職者数をとっております。支給から6カ月後の在職者数ですので、今、お示しできる数値は、29年度4月から9月分の暫定値でございますが、94.5となっております。

おめくりいただきまして、アウトプットとしての助成金支給件数は46件でございます。

お手元の資料112ページをごらんいただければと思います。この助成金を含む仕事と介護の両立支援、つまり、介護離職を防いで継続就業していただくという観点からの両立支援対策全体を示しております。法制度としても育児・介護休業法というのを設けておりますが、法規制以外に、下のほうで、ソフトな支援と申しますか、助成金等を通じた事業主への支援を行っております。この介護離職防止支援コースという助成金もその一環でございます。

ちょっと飛びますが、122ページをごらんください。この助成金の仕組みでございますが、煩雑な手続を踏まなければいけない助成金となっております。まず①として、職場環境の整備をしていただきます。職場内でアンケートをしていただいたり、従業員に研修等を実施していただき、②として、その従業員に合ったオーダーメイドの介護支援プランをつくっていただき、実際に労働者の方が介護休業を取得したり、介護関係の制度を利用して、その後、ちゃんと働いたときに助成されるという形になっております。

次の123ページに助成金支給までの流れを書いております。今までの支給決定

したものを平均いたしますと、大体300日以上、約10カ月を超える期間を要する助成金となっております。

そのようなもろもろを踏まえまして、129ページでございます。執行率が低いということは重々認識しながら、介護離職防止というのは必要だと考えておりまして、私どものほうで課題・方向性を挙げております。

事前勉強会の段階でも委員の皆様から、御自身の介護経験等も踏まえてさまざまな御指摘を頂戴しました。例えば支給のタイミング、支給回数、あるいはメニューとして介護のための在宅勤務を加えたらどうか、アウトカムを考えたらどうかという御指摘をいただいております、その辺もあわせて今後は考えていきたいと思っております。

ただ、介護離職防止のための対策自体がまだそれほど日が経っていない、日が浅い対策でございますので、介護離職防止のためにどのようなものが必要かというのは今年度調査が必要だと考えております。その調査の際の視点なども踏まえていろいろ御指摘いただければと思います。

説明は以上でございます。

○総括審議官

ありがとうございます。

次に、論点を御説明いたします。

○政策評価官

資料の133ページになります。論点としては2点です。

1つ目は、事業が介護離職を防止するための施策として効果的な内容となっているか検証を行うべきではないか。もう一点として、企業に対する周知方法の改善を行う必要があるのではないかとさせていただいております。

以上でございます。

○総括審議官

それでは、質疑応答に移ります。

また、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のほうをお願いいたします。

それでは、どうぞ。

○増田委員

既に見直しというのでしょうか、論点でも言われているところですがけれども、介護離職というのは、身の回りを見てみると、結構実例があって、大変な思いをしているなと感じているのです。ならば、離職をしないでという方法が実はそれほど啓蒙されていないし、また、雇う側からも周りに迷惑をかけるというふうな雰囲気もある。ただ、その意識を改革していかなければ、この制度そのものは定着しないのではないかなと思うのです。この10カ月間を要して、これだけ給付が

出ますよというその前段階の、要するにこういうことに対する理解というのでしょうか、啓蒙はどういうふうに行われているのでしょうか。

○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

仕事と育児の両立に関しては、年数も経っていて大分進んだのですが、今、御指摘がありましたように、介護離職に関してはまだまだというところかと思えます。

育児・介護休業法等の法制度に関しましては、47都道府県に置いております労働局において説明会をいたしましたり、ホームページ等で周知するなどして啓蒙活動を行っております。最近では、本省にも御相談の電話等も多くて、その中でも啓蒙活動等は行っております。ただ、御指摘のように、まだまだ周知が足りないのは事実でして、この助成金だけを周知するのではなくて、ほかの法制度やほかの支援策と組み合わせて支援していくことが必要だと考えております。

○増田委員

これは当初の28年度から予算がついているわけですが、28年度は執行ゼロで、29年度もほんのわずかしが執行されていない。これは、予算をとったときからどういうことを想定していたのか、どういうふうに執行ができるのか。結論を見てみると、予算だけとってきたという感じもしないではないのですが、具体的に、28年度、29年度、そして今の30年度に向けてどういうふうにしようとしてきたのか、どういうふうに展開してきたのか。今までのお話ですと、こういう制度設計をして、およそ300日を要して給付が始まりますというお話ですが、実際にそういうことであれば、予算をとる前の段階でやるべきことがまだまだあったのではないのかなという気がするのですが、いかがでしょうか。

○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

助成金をつくりましてからは毎年見直しを行ってまいりまして、28年度に最初につくったときは、皆さんがもう少し長い介護休業をおとりになるであろうとか、介護関係の制度についても実は3カ月という要件を課していたのですが、皆さん、実はそんなに長い介護休業をとらないということがわかってまいりましたので、29年度には、介護の関係の制度を利用する中で短時間勤務というものをメニューに加えました。30年度は、その休業期間が長過ぎるということで、当初1カ月としていた介護休業の期間を2週間にし、介護関係の制度3カ月としていたのを6週間にいたしました。

これだけで介護離職が防止できるとは決して思っておりませんで、並行してほかのこともやりながら、この助成金もあわせて実行していくことが必要なのではないかと思っております。

#### ○元吉委員

その意味では、これも先ほどから言っていますが、関連事業のところは全く空白なのです。どの事業もですけれども、自分たちの事業を進めています。そこでは頑張っていますということはよくわかります。それを効果的にするためにはほかの事業との連携が必要です、それもわかりますが、どうやって何の事業とどこで連携しているのかが全く見えない中、結局は個別の事業を縦割りでやっているようにしか見えないというきらいもあります。特にこちらの場合は、就業環境のほうで整えていくことなくしては成り立たないと思います。

というのは、介護が必要な年代になるとかなりベテラン層になってきたり、先ほどの医療との両立もありましたけれども、介護のほうも両立をするためには、ベテラン層及び幹部層の人たちが急に抜けたとき、果たしてその就業環境が整えられるのか。特に中小企業の場合は職場の環境整備が不可欠だと思いますので、こちらの事業ではないのですけれども、そことどうやってタイアップをしながら進めていくのかということに明確な道筋が欲しいなと思いますが、いかがでしょうか。

#### ○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

112ページで「仕事と介護の両立支援対策の全体像」を載せていただいたのですが、確かに御指摘のように、仕事と介護の面だけで、ほかにも、働き方改革全体の中で仕事と介護をどう考えているかというのは、先生おっしゃるとおり、あると思います。今、働き方改革法案も国会に提出されていまして、企業の中でも働き方改革をすごく進めておられると思います。同じ地方の労働局でやっている事業でございますので、働き方全体の中で日々の労働時間を短くしたり、介護休業に限らず、年次有給休暇や育児休業などの休みをとりやすくする仕組みというのは連携してやっていくことが必要だと思っております。

それから、労働サイドだけではなくて、当然、介護サービスのほうも必要だと思っております。ここには記載していないのですが、最近、私どもは、ケアマネさんとか地域包括支援センターの方とも連携するように努めております。最近、介護休業の制度や介護関係のいろいろな介護休暇とか、時短勤務とか、そういう制度をケアマネさんにも周知するようにいたしましたところ、ケアマネさんから、やめないで続けたほうがいいですよというアドバイスをいただけるようになったとも聞いております。労働関係の部局はもちろんなのですが、そちらの受け皿と申しますか、福祉サイドとの連携も今度はもっと強めていかなければいけないと思っております。

#### ○上山委員

介護離職を防止するというのが大目的だと思うのですけれども、他の重要なところとあわせて、全体としてそれを防止していきたいと。

その中で、この事業の位置づけというか、特にこの事業でこういう効果を得る

ことによって介護離職の防止をするというような、この事業の目的というのは具体的にはどのあたりになってきますか。

#### ○雇用環境・均等局

上山先生、御指摘いただきましてありがとうございます。122ページに、この助成金を得るまでの一連の過程をつけておりますが、介護休業とか介護関係の制度というのは、本来は法律の義務で事業主がやらなければいけないことなので、この事業の目的というのはそのような介護休業や介護関係の制度を利用できるような職場環境づくりを進めていただくことだと考えております。したがって、今、ちょっと煩雑になっているのですけれども、①で職場環境の整備を進めていただいたり、御本人に合った介護支援プランをつくっていただくというのは、あくまでも当たり前である法制度を実施するための前段と申しますか、職場がそういうふうになっていくというのを目指しております、この事業の目的も、介護休業、介護制度の利用を含めた、介護のしやすい職場環境が整備されることだと考えております。

#### ○上山委員

事前勉強会で教えていただいたのは、助成金はあくまでも単発、2掛ける2の4がマックスなのですかね。そうすると、最初まるっきりないところに、こういった職場の環境が整備されて、こういった介護休業なり制度を最初に利用する人にとっては、これがあることで利用しやすいとは思うのですけれども、2人目、3人目、4人目、4人全部使った後の5人目以降というのはそれがなかなか難しくなる。そこのところは、それまでに職場環境が十分に整って使いやすくなるのではないかという想定なのかなとは思うのですけれども、本当にそうなのでしょうか。

実際のところ、休業なり時短なりが使えるとして、そうすると、人の手当てというのが必要になってくる。誰かが休めば、そのたびごとに必要な人の手当て、ひいては費用が必要になってくる。そこのところをもう少し手当てするような形で事業を変えたほうが効果としては出てくるのではないのかなという気がするのですけれども、いかがでしょうか。

#### ○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

支給回数の方は、事前勉強会で上山先生と松村先生から御指摘いただいたと記憶しております。今は、先生から御指摘いただきましたように、最大で4回。中小企業だと、介護休業と介護制度、それから無期雇用と有期雇用で、合わせて4回というふうにしておりますが、今、お話しいただいたように、その中でもさまざまなパターンがきっとあると思います。現段階で私どもは、一度職場環境整備していただくと、その後みんなとりやすくなるのではないかと考えていたのですが、先生からも御指摘いただきましたように、パターンとしていろいろなパタ

ーンがあると思いますので、支給回数につきましてはそこも含めて検討させていただきたいと思います。

#### ○上山委員

それでどんどん支給をふやせという話をしているわけではないのです。要は、形として、特にこれの場合、最初はやはり時間がかかって相当複雑ですよというところがあるので、支給までの仕組みの簡素化とあわせて、同じぐらいのお金を使うのだったらもう少し効率的かつ効果的に使えるようになるのではないのかなというか、そこら辺を検討していただければというのが趣旨です。

#### ○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

他の助成金で、1人目の場合はそれなりの額なのですけれども、2人目の場合は、ある程度基盤が整っているので、変える部分だけの分を助成するような仕組みもごございますので、そういうものも視野に入れて検討させていただきたいと思います。

それで、無制限に出るわけではなくて、何パターンかで大体の状況が整うのだと思うので、そこはちょっと検討したいと思います。

#### ○松村委員

これはまず仕組みをつくることの助成だということで、こういう回数になっている。あと2回までというのは、形は整えたのだけれども、誰もとらないというのだとまずいということで、とった段階で払うということになっているわけですね。それを合わせて4回ということなのだろうと思うのです。

普通に見ると、もちろん、中小企業の方にとって小さい金額だと言い切るつもりはないのですが、額としてはすごく小さいわけです。そのためにすごく面倒くさいことをやらなければいけなくて、これは本当に後押しになっているのかどうかと素朴に疑問に感じる。その後で、では、額を大きくしろということのかというのに関しては、伺ったのでは、本来は法的な義務としてやらなければいけないこと、それをブラッシュアップしてくれというものなので、実際にとることをサポートするように補助金を継続的に出し続けるのはそもそも趣旨に合わないというのは、説得力がありました。

だとすると、補助金でこれをサポートするというのも1つの考え方ではあるのですが自然な対策でしょうか。ほかのところでもずっと継続的に同じ意見が出ていたと思うのですが、こういう体制がちゃんと整っている企業ですということを認定して、褒めてあげるといって変なのですけれども、ここで書かれているようなことがやられていて、なおかつ、継続的にやられている企業ですということを企業のほうがアピールできるような制度をつくるのもあり得る対策だと思います。

そうだとすると、そういう企業はないとは思いますが、最初は補助してもらって、アンケートもちゃんととったし、就業規則は一旦整備すればその後

なくすということはないと思うのですけれども、研修だとかは、最初はやったのだけれどもその後ずっとやらないというのではなく、何年かに1回やられているかどうかを確認して、そのような行事は可能だということにすれば、インセンティブとしてはむしろ大きいのではないかと。

これだけ人手不足の時代なので、そういうことが全然考慮されていなくてももし介護ということになったら、途端にやめなければいけなくなる。つまり、こういう制度もろくに整っていないところだと、恐らく人を集めるのも困難になってくると思うのです。そういう補助金ではないやり方でこういう整備を促すことも十分あり得ると思うのですが、どうして補助金のほうがすぐれているとお考えになったのでしょうか。

#### ○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

助成金の説明が不十分で申しわけなかったのですが、おっしゃるように、介護休業や介護関係の制度というのは義務ですので、それだけでとれるわけではなくて、この助成金は職場環境を整備しただけで出るわけではなくて、実際にそれを利用する方がいて、その方が継続して雇用された場合に払われることになっております。無期雇用者の方で1回、有期雇用者の方で1回、それぞれ介護休業を利用した場合、介護制度を利用した場合なので、パターンが幾つかありまして、組み合わせで4回できるようになっていることとございます。

どのような対策を介護離職防止のためにとるかというのは、法規制も既に設けております。それから、介護ということに限ってではないのですが、ファミリーフレンドリー企業を表彰するという形で表彰制度も設けております。そのようないろいろな仕組みのメニューを整える中の1つの仕組みとして、表彰ですと年に何社かしか褒めることができないものですから、この制度を整えていただけたところ、皆さんに使っていただけるものとして設けたのがこの助成金ということとです。これもたくさんあるメニューの中の1つと考えております。

#### ○栗原委員

私、この助成金については、今の介護離職を防止する、あるいは離職まではいかなくても、法定化された制度を使わずに、精神的な負担も追いながら、周りにも打ち明けずに何とか頑張っているという状況を早く改善しないといけないと思うのです。そういう環境づくり、とりやすい環境をつくるとか、企業の意識を変える、風土を変えるということをぜひ進めていただきたいと思うのです。

その観点で、この助成金がどれだけ役立っているのかということについては、直接のリンクは難しいかもしれませんが、職場でとった人がいるという実績を出す、いろいろな企業で早く実績を出すということが非常に重要だと思うのです。それに資するというので、この助成金を行うことは意味があると思うのです。ただ、ある程度時期が来れば、その助成金を継続することの効果は薄れてくると思うので、ここはぜひ加速するためにも期限を設けて早期推進するという

ことをやってはいかがかと思えます。

この補助金に関して改善の方向性が幾つか出ています。私は、総じて実際の状況を踏まえた改善であるなとは思いますが、事前勉強会でも申し上げましたけれども、現実に関護をしながら仕事を続けたいという中で、在宅勤務制度を導入する企業も見られるようになってきていますので、在宅勤務の利用というのも対象にしてはいかがでしょうか。ぜひ検討いただきたいと思えます。

2つ目に、助成金の支給申請のやり方で、事前準備期間が非常に長いというのがありまして、311日とあります。その中でどこにかかっているかというところ、123ページ、介護支援プランの作成というところから約3カ月かかっています。実際に本人の介護プランを作成すること自体は1カ月なのですけれども、その作成に至るまでにそもそも2カ月かかっているという状況です。こういうところについては、これを考えている企業は、対象者が出てきたらすぐ作成に移れるような形に持っていくべきだと思いますので、この最初の2カ月というところのインターバルがなくなるように各企業にはぜひ準備をしていただきたいし、していただくための研修とかをやるこの助成金を使っていただきたいと思えます。

それから、実際のプランを作成するというところの1カ月がありますけれども、これも結構難しいというか、手続が煩雑だという声を聞きました。ヒアリングでお聞きしたところではプランナーが作成支援をするということも聞きましたので、ぜひそういった支援によって事前の作成の負担、期間を短くしていただきたいと思えます。

もう一つは、松村委員がおっしゃられましたけれども、とりやすい環境をつくるということで、助成金ではないものも含めてぜひ組み合わせてやっていただきたいと思えます。これも事前勉強会で申し上げましたけれども、育児との両立、あるいは女性活躍の支援がどうして加速されたかというところから学ぶことは非常に多いのではないのでしょうか。その中で、実績を開示する、取り組みを開示することが、企業、特に経営層を動かす原動力になったと思えます。介護においては取得率を計算するのは難しいと思うのですが、取得数の開示は可能ではないかと思えますので、開示制度を工夫することを検討していただきたいと思えます。

あと、トップがコミットするというのが非常に重要なので、トップが取り組んでいる企業の好事例の紹介をしていただきたいと思えます。

それから、先ほどの表彰制度で、ファミリーフレンドリー企業というのが既にありますので、新規の制度をつくるということではなくて、既存の制度を利用して表彰し、かつ、その企業が実際に実績を出していることを見せることができると思えますので、こういうものをもう少し活用して、企業の見える化を通じて意識とか職場の雰囲気づくりを変えていただきたいと思えます。

長く言いましたけれども、以上です。

○雇用環境・均等局

ありがとうございます。

在宅勤務が有効ではないかというのは、事前勉強会でも栗原委員から御指摘いただいております。在宅勤務につきましては、この助成金の要件とするための在宅勤務をどう組むかというのがちょっと難しいので、そこも踏まえて、どういう形であったら要件に入れられるかというのを考えたいと思っております。ただ、在宅勤務が有効だという声を私どももよく聞きますので、考えたいと思います。

それから、支給申請期間が長いという点については、確かに10カ月以上が平均でございますので、考え方のほうにも書きましたが、申請手続の柔軟化や支給申請の期間を何とか短くできる方法を工夫したいと思っております。

それから、3点目として御指摘いただきました、とりやすい環境づくりを示す上での公表制度でございます。栗原委員から女性活躍等でおっしゃっていただいたように、女性活躍につきましては、やはり女性活躍推進法ができて公表制度ができたことが加速化するきっかけになったと思っております。現在の女性活躍推進法の公表が義務づけられている制度というのは、幾つかの項目の中から選ぶ形になっていて、介護という形にはなっていないのですが、介護というものをどのように示せるかについてはちょっと考えさせていただきたいと思っております。

それから、4点目のトップがコミットメントとか表彰とかいう点は、おっしゃるとおりでございます。私ども、経団連さんの調査等を見ますと、介護離職に関してもトップが人事上の課題の最重要課題と認識してコメントを発しているというのを好事例として見ておりますので、そういうところも進むように働きかけていきたいと思っておりますし、表彰制度と既存の制度については、助成金単独とか、何かが単独にならないようにうまく組み合わせて活用させていただきたいと思っております。

#### ○総括審議官

議論の途中ですけれども、コメントシートの記入のほうを進めていただくようお願いいたします。記入が終わりましたら、担当者が回収いたしますので、よろしくようお願いいたします。

引き続きどうぞ。

(コメントシート記入中)

#### ○中室委員

ありがとうございます。

私、どうしてもわからないのが、一番最初に増田先生が御指摘になったことでもあるのですけれども、28年度の執行率がゼロで、29年度の執行率が2%と非常に低い執行率で、29年度には46件しか支給の状況がない。それにもかかわらず、このレビューシートを見ますと、30年度の活動の予定というか、支給件数は2,142件になるという見込みを立てておられるのです。

今のこの分析から推察するに、今、ここで言われているようなことを全て順調にされたとしても、この2,100件という見込みは到底達成できないのではないかと思います。そのことをどうお考えになっているのか。今、ここで書か

れているような、例えばそもそも介護休業を取得する人が少ないとか、大企業では法を上回る制度が整備されているので助成金を活用する必要性が低いという問題が、本当にこの見直しの方向性で解決できる問題なのかどうかということがよく理解できないのですが、その点を御説明いただけたらと思います。

#### ○雇用環境・均等局

御質問いただきましてありがとうございます。

最初の説明が不十分だったので申しわけないのですが、28年度は補正予算だったので年度の途中から開始した助成金でございまして、28年度やってみて、29年度にメニューをふやしたのですが、28年度、29年度については周知不足であった点が否めないと思っております。29年度の結果等も見て、30年度は介護休業に関して今まで1カ月必要だというのを2週間、介護関係の制度について3カ月必要だとしていたのを6週間に短縮しております。そういう点も含めて、利用しやすくなったという点と、周知が少しずつは広まっているという点を加味して、予算額は減らしたものの、このような形にさせていただいております。

今日御説明しなかったのですが、現場で感じる助成金の問題点を128ページに挙げさせていただいています。手続が複雑である、制度が十分に知られていないという意見がございましたので、この点を見直すことによって支給件数自体は昨年度よりは伸びると思っております。

#### ○元吉委員

執行率が極めて低いということの要因分析とその解決策についてです。

私自身が両親の介護をしています。介護プランを書けと言われていたことそのものが、実は支援ではなく障害になるでしょう。つまり、全く予期できない。育児の場合は、十月十日とか、ある程度、目標に向かって計画を立てていくことは準備期間として成り立つと思えますけれども、介護の場合は、いつ何が発生するかわからない。誤嚥性肺炎だとか大腿骨の骨折とかというのは、ある日突然起こってくるわけで、それをプランせよということそのものが成り立たないということ。また、そのことが起きたときにもうてんでこ舞いして、介護に専念しなければいけない状況において、それがどれぐらいの長期になるかも医者でさえわからないという状況において、プランを職場で求められた折には、多分それは首を絞められた状態になるのではないかと思うぐらい苦痛を感じると思っています。介護者の負担を減らす職場環境をつくるということは目的としてはとても望ましいことで、栗原さんがおっしゃったように、そういう好事例をぜひお出しいただきたいと思っておりますので、介護プランそのものは、実をいうと介護環境プランということで、職場がどうつくっていくのかというプランに変更していただけるような抜本的な中身の改善を期待したいなと思っております。

#### ○雇用環境・均等局

元吉先生、御指摘いただきましてありがとうございます。

介護支援プランというのは企業が作成するものでございまして、介護に直面している労働者の方に対して今後どのようにしていくかというのを作成するものでございます。事業主がつくるものなのですが、労働者の方の負担になっているかもしれないという認識はなかったものですから、御指摘も踏まえて介護支援プランについても見直してみたいと思います。企業が作るものでございまして、それで全て網羅できるわけではないのですが、いろいろなパターンがあると思っておりますので、今、パターンを幾つかお示しするような形をとっております。なので、このまま働きたいとか、ほかに見られる人がいるとか、いろいろなパターンに応じたプランをつくっているのですが、それでも十分ではないので、そのプラン自体は今後見直していきたいと思っています。労働者の方の負担にならないようにという点については、今、御指摘いただきましたので、今後注意していきたいと思っています。

#### ○元吉委員

ただ、直面する前、直面するときというのは、直面そのものなので、これを前提とされると、やはり介護者ありきになってしまって、複数の、また職場環境ということとはちょっと一致しないかなと思うところはございます。脳梗塞とかはものの一月、半月とか2～3カ月という形で亡くなったりするような環境だと、この制度をやっている間に看取りになってしまう可能性もあると思うので、職場環境というところにもっと重心を置いて、直面するということが特定されてしまうことになるので、企業もかなり負荷がかかってくるのではないかなと。

#### ○雇用環境・均等局

ありがとうございます。

御指摘を踏まえて、そこはどうか改善できるかというのは考えさせていただきたいと思います。

#### ○上山委員

これ、30年度6億4,300万で、先ほど目標2,100件とおっしゃっていましたが。これはちなみにどういった数字なのでしょう。どこから出てきて、これによってどういったことを目指しているという数字になってきますか。

#### ○雇用環境・均等局

件数の見込み2,142件につきましては、先ほど申し上げたように、大企業、中小企業、それから無期契約労働者、有期契約労働者でパターンを分けておりますので、それぞれに関して何件か発生するだろうと見込んでおります。

例えば、介護休業は中小企業の無期契約労働者につきましては133件発生するだろうと思っておりますし、有期契約労働者については39件発生するだろうというふうに、それぞれの制度に分けてどの程度利用されるかというのを見越して計算しております。介護休業よりは介護制度のほうが、昨年度から短時間勤務を認め

たり、日数を少なくしたりいたしましたので、そちらのほうがたくさん使われると見込んで計算しております。

#### ○上山委員

今の33とか39件というお話、ぱっと聞いた感じ、すごく少ない感じがするのです。予算を増やせという話をしているのではないです。要は、33とか39件をやることによって、この目標としている介護休業、介護制度を取得する環境を整えるという大目標に向かってどういった道筋がついていくのでしょうか。

#### ○雇用環境・均等局

御指摘いただきましてありがとうございます。

私の説明があれなのですけれども、介護制度に関しては中小企業で1,000件ぐらい使われるだろうと思って計算しているのですが、介護離職防止に対する対策をこれだけで全てとは思っていないので、法制度を整えたり、セミナーを開いて説明をしたり、あるいは、先ほどあったように、介護支援プランの作成を支援したり、さまざまな事業の中で、これもそのうちの1つだと考えて運営しております。

中小企業に関しては、先ほどの件で申しますと、介護制度について中小企業が1,000件単位で利用されるだろうということを見込んで、今、計算をしているところです。

#### ○上山委員

いずれのお答えも、これだけで済むわけではなくて、他のものとあわせてというのが多くて、最初に御指摘ありましたけれども、その「他のもの」という関連事業の記載もない中で、ちょっと議論ができないという状態にあるのではないかなど。全体像が見えず、かつ、これによって全体像の中のどの辺がどのくらいできるかというのが明確でない中で、どう議論すればいいのか、非常に困ってしまうなという気がします。先ほど制度環境を整えるというのがこの事業の目的だというお話を頂戴しましたけれども、制度環境を整えるにしても、この事業だけではなくて他の事業と相まってという話になってくると、この事業の目指すところ、規模等が適正なのかどうかというのが判断しかねる状態になってきてしまうのです。そうなってくると、逆にこちらとしてはどのように判断すればいいのでしょうか。

#### ○雇用環境・均等局

すみません。御指摘いただきましてありがとうございます。

仕事と介護の両立支援対策の全体像としては、112ページにお示したものでございます。事前勉強会の際にも御指摘いただきましたが、法制度といたしましては、介護休業をとれたり、介護休暇制度をとれたりというのは、育児・介護休業法で規定しておりまして、要件を満たして労働者が申請したら、事業主はとらせなければいけないことになっております。したがって、その観点に関しては法

制度がありますので、それを守っていただくしかないのですが、法制度の前段となる職場環境を整えるという意味において予定しておりますのは、下に掲げております<両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり>でございまして、この両立支援等助成金の支給はその職場環境をつくるという点の1つでございます。

今日は時間がなくて御説明しなかったのですが、介護支援プランの策定利用支援というのは、助成金のメニューにも入っておりますが、介護支援プランを企業が実際につくるときにつくりにくいということで、その点の支援は委託事業の中でやっております。

両立支援対応モデルと申しますのは、資料の121ページに掲げておりますが、企業がこういうふうに進めていったら両立支援できるのではないかというモデルで、これは、労働局等を通じて周知しているものでございまして、この順序に沿って助成金も構成しております。したがって、法制度は法制度としてあった上で、職場環境を整えるという観点で位置づけられているのがこの助成金と御理解いただければと思います。

○上山委員

先ほどの件数で、職場環境というのは大体整えられるような感じになってくるということでしょうか。

○雇用環境・均等局

今は大企業も助成しているのでちょっと言いにくいところはあるのですが、大企業さんではもうこれを上回るように職場環境も整えられて、休業もとりやすくなっていると思っておりますので、中小企業で職場環境制度を整えるための助成金として今のこれがあると考えております。

○上山委員

もうちょっといいですか。

現状、執行率2%なのが今年度はどのくらいになる予定ですか。

○雇用環境・均等局

今年度は5月11日現在の数字で5件出ておりまして、今、51件になっております。

○上山委員

51。

○雇用環境・均等局

昨年度46件出ております。今年度はまだ5月11日の時点で5件です。

○上山委員

そうすると、想定される執行率としては今年度はどのくらい。

○雇用環境・均等局

その点に関しましては、今年度から介護休業と介護関係の制度の日数を減らしていいことにしておりますので、それが実際に出てくるのはまだしばらく時間がかかると思っております。今の手続で見ていただきましたように、この助成金は、期間、スパンが長くかかるものですから、30年度の4月に見直したものの効果が出てくるのはもう少し先になると思います。5月の時点だと、まだそれが反映されていないので、この件数になっていると認識しております。

○上山委員

そうすると、どのくらいの執行率になりそうですか。6億4,300万というのが予算として立っているわけですね。これが100%に近いところの数字までいくというふうに考えてよろしいのですか。

○雇用環境・均等局

100%に行くかどうかは。

○上山委員

時間がかかるというのは、今のスケジュールを見ていたらわかるのですけれども、改善してもある程度時間がかかるということになると、そもそも6億4,300万というのはどういった数字で出てきていることになるのですか。

○雇用環境・均等局

6億の数字というのは、これは他の事業の話等になってしまうのですが、支援プランの策定をしたり、支援プランも進めていったり、いろいろな事業の中で説明をしていく中でこれを利用する人がふえるだろうと想定をしております。したがって、この2週間なり6週間にした効果がすぐ出てくるとは思っていないのですが、少なくともこれまでよりは件数が上がると思っておりますので、6億に近づくというふうには考えております。

○上山委員

そうすると、今回は、改善して、トータルの期間として何カ月でできるようになったのですか。

○雇用環境・均等局

123ページの介護休業の取得をごらんいただければと思います。これは介護休業の例だけ入れております。「介護休業の取得」のところの「1か月」というのが今年度から「2週間」になります。今までは介護関係の制度というのは3カ月利用する必要があったのですが、それが6週間になります。今までは、介護休業を

1カ月もとらないがために不支給になった事例の中には、介護休業の日数が足りなかったとか、介護関係の制度の利用日数が足りなかったものもあったのですが、そういうものはなくなって、もっと短い介護休業や介護関係の制度の利用でも助成金の支給が可能になるというものでございます。

○上山委員

そうすると、8カ月ぐらいになるのですか。所要期間としては9カ月ぐらいかかる。

○雇用環境・均等局

介護休業に関しては、このままの支給手続でいきますと、短くなるのは2週間程度、介護関係の制度でいきますと、短くなるのは1カ月半程度です。

○上山委員

そうすると、今年度中に支給件数としてはふえてくるのですか。

○雇用環境・均等局

介護休業を1カ月も利用する人というのは非常に少ないものですから、介護休業の制度を短くしたり、介護関係の制度の日数を短くすることによって、要件に当てはまる人はこれまでよりずっとふえてくると考えております。

○上山委員

ちょっとよくわからない。

すみません。この事業というのは、目的としてすごく重要だと思うので、続けていく必要はあるのだろうとは思いますが、一方で、執行率が2%で、次、30年度は、お話を聞いていても、どのくらいに改善されるのかいまいちわからない状況で、私はもやもやしたまま終わるなという感じが正直あるのです。全体的に見ても、目的に向かってもっと効果を上げる方法というのをもう少し考えるべきかなとも思いますし、既存のものは既存のもので置いておくということであれば、もう少し具体的に精緻な数字で改善されるというところを本来示していただく必要があるのかなと思うのです。何となく具体的な改善の方法というのが余り見えないままで議論が終わってしまうように思うので、正直なところ、評価が非常に難しいです。どうなのですか。議論をもう少し具体的にしないと余り意味がなくなってしまうような気がするのです。

すみません。感想みたいな感じになってしまいました。

○上山委員

これは日本の数字が出ているのですけれども、アウトカムとかも助成金を支給されたことにより労働者の継続就業を図ることができたとする事業主の割合は90%以上というようなものもあるのです。これは、日本全体で見ると、この事業

によってどのくらいの効果が出てくる予定なのでしょうか。日本全体の企業、あるいは日本で介護休暇・休業等を必要とする人に対して、この事業でどのくらいのインパクトが与えられるような形になってくるのでしょうか。あるいは、どのようなインパクトを与えることを目的として、ここで全部ではなくても、例えばこの事業をもとに波及効果というのを考えているのであれば、どのようにして波及していくのかとか、その辺のところはどのような絵を描いていらっしゃるのでしょうか。

○雇用環境・均等局

先ほどから説明が不十分で本当に申しわけありません。

今、中小企業が約380万社と言われておりまして、この事業は大企業も対象とはしていますが、やはり中小企業において多く使っていただく制度だと思っております。

日本全体の中で介護離職している人がどの程度いるかという数値につきましては113ページにつけておりますが、直近の数値でも約10万人の方が介護離職していると言われております。

この間、元吉先生から御指摘があったように、介護離職している理由というのはさまざまで、そもそも介護休業制度を使わなかったとか、病気でやめたとか、いろいろな人がいるのですが、その中でも、介護との両立が難しかったからやめたと言われる方がかなりいらっしゃいますので、その人たちに対して何らかの助けになるような制度として構築しております。なので、どの程度の人に波及効果があるかというのは難しいのですが、今後の改善策としては、助成金を使ってちゃんと働き続けてくださったところを好事例として提供することによって、件数よりもそれ以外の効果が見込めるのではないかと考えております。

○上山委員

中小企業が380万社あって、当然、380万などはこの数字でカバーできる話ではないと思うのですが、大企業はある程度自分のところで制度を確立しつつあるということであれば、大企業は対象から外して中小企業だけにしてしまうことは考えられないのですか。

○雇用環境・均等局

それは見直しの方向として考えております。

○総括審議官

それでは、栗原先生から評価結果案と取りまとめのコメント案の御発表をお願いいたします。

○栗原委員

それでは、集計結果を発表いたします。

廃止 2 名、事業全体の抜本的改善 3 名、事業内容の一部改善 1 名となりました。

各委員からは、

当事業の支給額そのものが制度導入と運用にとって大きなインセンティブとなっているとは認めがたい。申請手続に相当の時間と手間がかかり、申請者側にとって負担となっている。29年度の執行率が 2 % であり、30年度に目標が達成されるというのは非常に楽観的であると思われる。企業側から見て十分なインセンティブになっていないのではないか。助成金の執行状況が低調であり、有効な制度となっているか検証が必要である。予算執行率が極めて低い。対策がアンマッチであり、要因分析すべきである。育児との両立支援や女性活躍推進も参考に、取得状況の開示、トップが取り組む好事例の紹介、既存表彰制度の活用等を通じ、企業の意識変化をより促すことが重要である。本事業の介護離職防止施策全体の中での位置づけを明確にし、当該事情の位置づけ・目的に沿い、効果を上げる事業に改善すべき。開示の仕組みを考えることに行政の資源を集中すべきではないか。働き方改革など関連事業との関連を明示すべき。「事業終了年度：終了予定なし」にゴールイメージを明示すべき。

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の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でまとめさせていただきます。

取りまとめコメント案としましては、助成金の実績は極めて低調であり、予算額を適切に見直すべきである。企業の雇用管理の実態に合った支給内容とするとともに、申請前の環境整備やプラン作成の負担を軽減するなど、企業において介護離職防止に取り組む際のインセンティブになるように見直しを行うべきである。本助成金の実効性を高めるために、例えば数カ年程度の期限を決めて集中加速的に事業展開など効果的な取り組みを進めるべきである。現在、在宅勤務制度を利用して自宅で介護しながら就職継続しているケースも多いことから、既存の在宅勤務普及促進施策と整合性を図りつつ、介護休業取得促進策として在宅勤務制度が活用できる仕組みについて検討することも有効である。助成金という手法にこだわらず他の制度の活用または企業が取り組んだ好事例を広く啓発するため、ファミリーフレンドリー企業表彰を活用することや介護休業の取得状況の開示を促進するなど、介護休業を取得しやすい雰囲気づくりに向けた施策を組み合わせるべきである。

このような取りまとめ案とさせていただきます。

今の評価結果案及び取りまとめコメント案に関しまして御意見はございませんでしょうか。

(各委員了承)

○栗原委員

よろしければ、取りまとめ案のとおりとさせていただきます。

○総括審議官

どうもありがとうございました。

それでは、本事業についてのレビューは終了いたします。ありがとうございました。

これで本日の公開プロセスについては終了いたします。お時間を超過しまして失礼申し上げましたけれども、ありがとうございました。

また、2日目の日程でございますけれども、来週14日木曜日の13時から本日より同じこの会議室で開催をいたします。

本日はありがとうございました。