

厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

開催日時：令和元年6月6日(木)13:00～17:43

開催場所：厚生労働省共用第8会議室(11階)

出席者：栗原委員、大屋委員、中空委員、松村委員、山田委員、横田委員

○村松大臣官房会計管理官

それでは、皆さんおそろいですので、ただいまより厚生労働省「行政事業レビュー(公開プロセス)」を開催いたします。私は厚生労働省大臣官房会計管理官の村松です。どうぞよろしくお願いいたします。有識者の皆様方におかれては御多忙中のところ、御参加いただきありがとうございます。

まず、本日、開催する「行政事業レビュー(公開プロセス)」について御説明を申し上げます。行政事業レビューは、国の事業について、支出における無駄の削減や、より効果的な行政の実現を目指し、各府省が自ら点検・見直しを行うものであります。行政事業レビューのうち、「公開プロセス」は、外部有識者の先生方が「国費投入の必要性」等の観点から、改善の余地が大きいと思われる事業として選定していただいた対象事業について公開の場で点検し、事業の評価や見直しの方向性を公表するものとなっております。なお、本日の公開プロセスの実施に当たりましては、事前に担当部局からの説明を聞く勉強会や実際に現場を視察していただき、有識者の皆様方には本日の議論の準備をいただいていることを申し添えます。

次に、本日の会議の進行ですが、本日の対象事業は4つです。1事業70分を目安に進めてまいりたいと思います。始めに事業の内容について担当部局から5分程度で説明した後、事務局より議論の論点となり得るものをお示しいたします。その後、外部有識者の先生方に質疑・議論をしていただき、その上で、「現状どおり」「廃止」などの評価結果や、それぞれの有識者の先生方の御意見を記載していただいたコメントシートを議論の流れの中で提出していただくことを考えております。取りまとめに当たり、これらを集約いたしまして、最後に、取りまとめ役の有識者の先生より、「現状どおり」「廃止」などの最終的な評価結果や見直しの方向性などに関する取りまとめのコメントを頂くこととしております。以上が、それぞれの事業についての議論の流れです。なお、有識者の皆様のうちで、取りまとめ役につきましては、先に御相談させていただきましたとおり、栗原先生にお願いしたいと思っておりますので、あらかじめ御了承をお願いいたします。なお、有識者の皆様及び事務局出席者の紹介につきましては、時間の都合上、省略をさせていただきますので、お手元のタブレットの資料にて御確認ください。本日はペーパーレスの開催としておりますので、皆様方の机上にはタブレットを置かせていただいております。使用方法についてはお手元に一枚紙(表裏)を配布させていただいておりますが、使用方法等は大丈夫でしょうか。御覧いただけますでしょうか。もし分からない場合は、担当者がまいりますので、お手を挙げていただければと思います。

また、本日はインターネット生中継を行っております。収録の内容については後日、厚生労働省ホームページにも掲載させていただきます。本日は、4つの事業について行政事業レビューを行いますので、よろしくお願いたします。なお、本日の3事業目の「低所得者に対する介護保険サービスに係る利用者負担額の軽減措置事業」につきましては宮腰行政改革担当大臣が、また、最後の4事業目の「若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応強化」については安藤内閣府大臣政務官及び上野厚生労働大臣政務官が、この場にいらっしゃって御視察される予定であることを、あらかじめ申し上げます。それでは早速、最初の事業から始めさせていただきます。

まず、1つ目の事業の「労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策の推進(テレワーク普及促進等対策)」を始めます。カメラにより撮影をされる場合には、議事進行の妨げとならないよう所定の場所で撮影をお願いいたします。

それでは担当部局から5分程度で説明をお願いいたします。

○雇用環境・均等局

事業担当部局の厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課です。本日は、「労働時間の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策の推進(テレワーク普及促進等対策)」について御議論いただくということで資料を御用意させていただきます。

まず、資料の1-1を御覧ください。事業概要に、この事業についての目的を簡単に書かせていただいております。適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を図り、推進していくために、以下の事業を実施すると書いております。以下の事業の内容につきましては後ほど、もう少し詳しく御説明させていただきます。平成30年度における予算額としては、4億9,100万円で、そのうち特に御議論いただくことを想定しているテレワークの関係の助成金につきましては、平成30年度の予算額としては1億1,000万円ほどということで計上させていただいているところです。資料の1-2を御覧ください。この事業全体における成果目標をアウトカムという形で幾つか目標を立てております。その中でも助成金関連につきましては、2段目、3段目です。従前は、助成金の助成率が変わってまいります3つの要件のうちの1つを取り上げて、助成金を受給しておられた事業者のうち、週1回以上テレワークを実施した事業主の割合を目標としておりました。今年度からは、より助成金の効果を適切に測定するということから、3つの要件全てを満たした事業主の割合をアウトカム目標として新しく設定してはどうかと考えております。

続きまして、資料1-5の「事業所管部局による点検・改善」です。真ん中に評価が付いておりますが、三角印の項目が1つあります。これにつきましては、不用率が高いということで三角印になっております。要因としては、入札をした結果、差額が生じているということと、テレワークの関係の助成金の執行率が低いという2つの要因で、不用額が高いという形になっております。このため今

回、このテレワークの関係の助成金が大きな論点になっていると理解しております。また、1-16 ですが、本行政事業レビューシートに係る事業ということで、テレワークの普及促進のための施策概要といった形で、大きく4つの事業を平成31年度は実施しています。1点目はテレワーク相談センターの設置、2点目は時間外労働等改善助成金ということでテレワークを導入された企業の導入経費を助成するというものです。3点目は、サテライトオフィスの有効な活用方法を検証するためのモデル事業です。ただし、この事業につきましては今年度限りということで、来年度以降は実施をしない予定にしております。4点目として、テレワークの普及促進に向けた気運の醸成ということでセミナー等を実施しているというものです。

続きまして、資料1-17を御覧ください。時間外労働等設定改善助成金(テレワークコース)のロジックモデルです。一番左のテレワークの導入企業の割合は、企業規模が小さいところのほうが少ないという現状、それからJILPTの調査ですが、テレワークの実施の問題・課題についてお聞きしますと、時間管理が難しいというところが一番多いのですが、機器のコストがかかるという企業も15%あるという状況があります。こういったところを踏まえて、中小企業のテレワークの導入に向けた課題の解決のため、労務管理面や機器面での支援を実施することで助成金を実施しています。上に矢印が伸びていますが、インプットとしては、平成31年度の予算額として1億1,000万円ほど、アクティビティとして導入経費などの助成をさせていただいております。短期のアウトカムとして先ほども御説明しましたが、従前は助成金の助成率が変わる要件を1つだけ取り上げておりましたけれども、今後は3つ全てを取り上げて、3つ全てを達成した事業所の割合を短期アウトカムにしていきたいと考えております。その上で、長期のアウトカムとして、「適正な労務管理下における良質なテレワークの普及」ということを目指しておりますが、これは助成金だけではなかなか難しいと思っております。中央の下に、テレワーク普及促進のための基盤的施策の推進ということで、相談センターの設置や気運の醸成と助成金を連携させていくことで、テレワークを導入する企業の割合を高めていきたいと考えております。

続きまして、資料1-18、時間外労働等改善助成金(テレワークコースの概要)です。これは助成金の概要ですけれども、対象事業主としては、新規にテレワークをされる事業主、あるいは2倍以上に対象者を拡大してテレワークに取り組む事業主が対象です。助成の内容としては、機器の導入とか、就業規則の作成があります。成果目標の達成度合により、4番の支給額の割合が変わってくる、あるいは上限額が変わってくるということです。

続いて、資料1-21です。助成金の補助率要件に係る成果目標の達成状況ということで業種別に少し達成状況を見てみました。全体としては72.8%が達成していますが、少し数が少ないので、なかなか分析しづらいところがあります。数の多い、例えば10件を越えているような情報通信業とか、学術研究、専門・技術サービス業等は、70%を少し超えているということで、さほど大きな違いがないのかなと思っております。

続きまして、資料 1-23 を御覧ください。都道府県別の申請件数ですが、東京と大阪が突出して多いということです。また資料 1-25 を御覧ください。テレワークコースの支給申請の流れを書いています。まず①の交付申請をしていただき、それを厚生労働省で審査をして、交付決定が出ましたら実際に目標を定めて取り組んでいただくということで、その後、支給申請となっております。ただし、交付申請につきましては 12 月 2 日まで、支給申請については 2 月末日までということで、かなり時期が特定されているということが少し課題かと思っております。

資料 1-26 を御覧ください。交付・支給申請手続きにおける課題です。相談状況としては、より広く周知を行ってほしいとか、手続きが難しいという御意見が多いです。また、交付決定を受けて取り組まれたものの準備が間に合わなかったとか、機器の納品が遅れてスケジュールに間に合わなかったといった声も出ております。こうしたことを踏まえて、1-27 を御覧ください。論点と見直しの方向性等についてですが、2 つ課題を挙げております。まずは支給申請手続きが難しいという御意見や、交付決定を受けたけれども申請に至らなかったという場合がございますので、できるだけ申請・支給手続きをしやすくすることが課題かと思っております。もう 1 つは、地域に偏りがあるということです。それを受けて、見直しの方向性として考えていますのは 3 点あります。1 点目が、申請・支給手続きの柔軟化、2 点目として、事例集及び Q&A 集の作成、3 点目は、周知広報の見直しといったものを、今後できないかということを検討させていただいて、この助成金の執行率を上げていけないかと考えております。事業担当部局からの説明は以上です。

○村松大臣官房会計管理官

続きまして、私のほうから論点を御説明申し上げます。資料 1 の 39 ページです。ただいま担当課から説明がありましたとおり、テレワークの導入について企業割合の目標が 34.5%であるところ、そこに大きく届いていない状況という中で、テレワークの効果、必要性の認知度を向上させる必要があるのではないか、その場合に特定の業種や申請のない地域に対する周知の拡充を図るべきではないか、助成金について申請手続の見直しなど必要ではないか、支給要件や成果目標は適切なものとなっているかといったことがまず論点として挙げられるのではないかと考えております。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。時間が限られておりますので、発言は挙手の上、簡潔にお願いをいたします。また、先ほど、担当部局から見直し案、見直しの方針も示されておりますので、これも念頭に御議論をお願いいたします。なお、議論の途中におきましても、状況を踏まえてコメントシートにつきましては適宜、記入を頂ければと考えております。それでは挙手を頂ければと思います。

○山田委員

山田肇ですが、根本的な質問があります。2017 年度閣議決定で、2020 年のテ

テレワーク導入企業を 34.5%を目標に掲げていますけれども、日本の企業数から数えると、これは年間に 10 万社以上をテレワーク導入企業を増やそうという計画になります。それはその通りですよ。もし、そのとおりだとすると、この助成金の 2018 年に 81 件しか支給しないとかがいうのは、10 万社に比べると焼け石に水、助成金の存在価値がほとんどないのではないかと思います、いかがですか。

○雇用環境・均等局

御質問ありがとうございます。御意見頂きました。おっしゃるとおり、この助成金だけでテレワーク導入企業の目標を達成するというのは難しいのではないかと考えております。そのため、このテレワーク助成金の実施という関係だけではございませんで、テレワークの導入の気運を高めるとか、あるいは課題を持っておられる企業に対する相談支援というのもさせていただいているところです。こういった施策を併せもって、政府決定の目標というのを達成に向けて努力をしていきたいと思っております。

○山田委員

今、私が質問したのは、今、そういうことやってらっしゃるって、それがきくと 34.5%に非常に有効に働くとして、一方で、この事業を止めたって 34.5%から 81 件だけ、毎年 100 件ぐらい導入企業が減るだけなので、10 万社に比べて 100 社減るだけなので要らないんじゃないですかという質問をしています。

○雇用環境・均等局

ただ、このテレワークを課題ということに掲げておられる企業について御質問させていただくと、機器のコスト面が大きいというところが 15%弱ほどあるということ。それからこのテレワーク導入の助成金を活用して、地域の中で、やはりテレワークはできるんだということを事例として作って行って、その事例を地域の企業にも見ていただいて、やはりこういった取組をすれば自分の会社でもテレワークができるんじゃないかという形で良い事例を作って地域に広げていきたいというものがありますので、この助成金だけで、おっしゃるとおり政府の決定目標を達成していくというところは難しいかと思っておりますけれども、事例を作っていく、あるいはそれ以外の支援措置、こういったものを併せもって目標達成に向けて努力をしていきたいと思っております。

○大屋委員

慶應義塾大学の委員です。1 つ目は単純な質問なのですが、都道府県の申請件数には結構、むらがあるということだったのですが、その周知・徹底が必要であるという判断に至る前に、この申請がないとか、少ない都道府県において需要があるということを確認されているかということをお尋ねしたいと思います。つまり、テレワークの必要性というのは、割と簡単に言うと、通勤の苛酷さに比

例すると思うので、東京と大阪に集中して需要があるというのは余り不思議ではないことのようにも思えるわけですね。その辺りについて少しお伺いしたいと思います。

○雇用環境・均等局

すみません、需要の調査という形では特段、地域を限定してとか、分析をしているというものはございません。ただし、総務省さんのほうで別途、テレワークをやっておられる企業の分布状況というのを調査しておられますけれども、それを見ますと、東京とか大阪圏だけが突出して高いというわけではございません。地域においても、かなり確か1割から2割ぐらいの間だったかと思えますけれども、実施しておられる企業の割合というのがありますので、かならずしも東京圏だけがあるいは大阪圏だけが、通勤が大変だから需要が多いというわけではないのかなと思っております。

例えばですけれども、子育てをしておられる方が会社に行かずとも家でお子さんを見ながら仕事ができるとか、同じように、介護の必要な家族を抱えておられる方は東京だけではないかと思えます。申し訳ありません、需要調査という形ではしておりませんが、実際にテレワークをやっている企業、あるいはテレワークデイズという形で全国でテレワークに取り組みましようという運動をしておりますけれども、そういった中でも地域でやりましようということで手を挙げておられる企業、出ておりますので、必ずしも東京と大阪だけではないのかなとは思っております。

○大屋委員

この点については簡単に一言だけ言いますけれども、例えば保育園に通っているお子さんは47都道府県全体にいるわけですけれども、待機児童というのは万遍なくいるわけではないと。需要があることと不足があることは違うので、実績があることと不足があることは違うので、その辺りはもう一段、踏み込んだ分析が必要かなと思いました。もう1つは、事業全体についてなのですが、やはり、極めて不整合を起こしているような印象があります。先ほどの山田先生のお話にもあるのですが、テレワークの実施企業を増やすことを考えると、少数だけでも着実に増やしていくか、環境のある企業をどかっと増やして確率的に当たるだろうということを目指すかのいずれかであると思うのですけれども、現地調査などで伺っても、この補助金については申請がかなり大変であると。だから、明確にやる気のある企業しか挑戦していないはずなのに、実際の達成率を見ると結構低いと。それこそ数年前は60%とか、今でも80%とか、そのぐらいで70数%とかにとどまっているということで、どうもその辺りの設計がうまくいっていないのではないかと思います。そして外れた所や、失敗した所でも2分の1をもらえるからいいやというようなこともあるとお聞きしております。今ひとつ、企業の設計として正しくないのではないかと。失敗に至る原因としては、中小企業なので規模が小さくて偶発的な事情でうまくいかないことがあるというのを伺っており

ます。そういう環境の多い中小企業を対象にするのであれば、取りあえず環境作りができれば一定の金額が気軽にもらえて、数が出せるという補助金のほうが有効なのではないかという気もするのですが、この辺りについて、いかがお考えでしょうか。

○雇用環境・均等局

まず、この助成金の設計として、目標が達成できてないというところが3割ぐらいおられるということなのですけれども、説明が不十分で申し訳なかったのですけれども、そもそもその目標が達成できてないというところがテレワークをしていないというわけではございません。例えば、平均して週1回以上を、対象となる労働者がやるといったところの目標を達成していないということであって、全くテレワークを導入していないとなると、目標も達成してませんが助成金ももらえないということで、2分の1の助成率すらも適用はされないという形になっておりますので、助成金をもらっている以上は何らかの形でテレワークを導入しているという状況です。また、この助成金の要件ですが、おっしゃるとおり、なかなか中小企業の方が気軽に利用しようというところに関して申し上げますと少し難しい面もあろうかと思っております。その点につきましては少し、先ほども申し上げましたけれども、期間が限定されていて、その期間に合わせて申請してこないという助成金が受けられないといった面、そこをもう少し柔軟化できないかとか、あるいはその手続きが難しい割にどうやったら受けられるかということの解説が不十分であるといったところがありますので、そこを少し改善するか、お伺いしていると、例えば有給の取り方を1年間で取るときに考え方が少し厳格すぎて企業の実務に合っていないようなところがあるといったことをお伺いしておりますので、その辺りは少し柔軟に取り扱いをして、もう少し申請のしやすいような設計というのは検討したいと思っております。

○大屋委員

冒頭のところは正しく理解してお話したつもりですが、要するに、基準として平成30年度までかな、週1回以上、平均してやるということになっているところを、例えば0.9になっちゃうということがあった場合には支給率が落ちることだと思うのですが、当たり前ですけれども、0.8を狙って申請してくる企業はいないはずなので、やる前は目論見があったんですよね、意気込みがあって、成功する見込みがあってやっているのに、そういうところを選んでやっているはずなのに失敗しているという状況なので、やはり全体的な制度設計がうまくいっていないのではないかと趣旨でお尋ねいたしました。以上で結構です。

○栗原委員

今、この助成金について幾つか議論があったと思うので、まずは私も助成金の手続きと要件について質問したいと思います。相談が947件あって、一方で申請が87件ということなので1割ぐらいの企業しか申請に至っていない要因として、

1 つは要件が厳しいのではないかという声がありました。それで要件について見てみますと、3 つの要件があったと思うのです。テレワークコースの概要というところで、3 つの要件のうち、2 つは対象労働者について要件を定めているのですが、最後の休暇や、残業時間の削減については、その取得者だけではなく全従業員に対しての基準になっていると思います。ここが非常に厳しい、クリアしづらいという声がありました。全社的にこれだけの効果を求めることについて、助成金の対象はハードルを高くするという考え方もあり得ると思いますが、テレワークを導入していない訳ではないし、現に対象労働者がテレワークすることによって働き方の改革になっているので、ここまで求めることが企業の動機付けになるのかということについては要件として見直してもいいのではないかと思います。いかがでしょうか。

それから2つ目に、手続きなのですけれども、先ほど申請期間の柔軟化については事務局のほうで案を御提示いただいたので、これは早急に進めていただきたいと思うのですが、それ以外に相談センターでお聞きしましたところ、申請書を作るやり取りに非常に時間が掛かっているし分かりづらいという声があります。そこについては、申請書の作成について分かりやすく改良するとか、あるいは、Web で作成が支援できるようなツールを開発するとか、更に、今は相談センターからしか受付ができないようですが、それだけではなく、申請窓口を増加させるというような、申請方法あるいは作成の容易さという点について、もう一段の改良の余地があるのではないかと思います。いかがでしょうか。

○雇用環境・均等局

御意見ありがとうございます。まず1点目の成果目標の3つの要件のところでおっしゃるとおり①と②の所は対象労働者が達成しているかどうかというところで判定いたしまして、③の年次有給休暇又は時間外労働の部分につきましては企業全体で判断するという形にしております。これにつきましては、やはりテレワークを通じて良質な雇用環境を作っていくという目的がありまして、結局、テレワークをやっている人だけ減っているということで、逆に言うとそれ以外の方にしわ寄せがいつてしまっているようなケースというのも余り望ましくはないのかなと思っておりますので、現状としては、全体で③については判定をさせていただいているところです。また、2点目の御指摘のところ、作成が難しいといったことです。この点につきましては、おっしゃるとおり、今までは支給要綱とか、申請書の様式的なものはホームページでも掲載をさせていただいているのですけれども、それを読んだだけで民間企業の方がどう書いていいかといったところを理解するというのは少し難しいのかなと思っております。また、こういった機器は対象になるのかならないのかとか、こういった取組だったら対象になるのかならないのかといったところについての解説も少し不十分なところがありましたので、まずは、よく相談で聞かれているような質問につきましては、こちらのほうで整理させていただいて公表するとか、おっしゃるとおり、Webでの作成支援ツール、これにつきましては我々も、それほど知見があるわけではな

いのでツールまではできるかどうか分かりませんが、例えば様式の記載例を作っておくとか、様式は Web でダウンロードしてそのまま記入ができるような形のものを作るとか、何らかの支援をするためのツールと呼べるかどうか分かりませんが、そういったものをもう少し充実させていって、興味を持たれた企業が少しでも取り組んでいこうということにつながるような取組をもう少し考えなければいけないのかなと思っております。

○松村委員

また、最初に山田さんが指摘した点に戻ってしまうのですが、明らかに、この数に関していうと、目標に関して極めて低くなっているわけですよ、この事業がなくとも他の事業でほぼほぼ達成できる。あるいは逆に、これがあつたとしても、その大きな助けにならないような数に見えてしまうのです。それに対する回答としては、これがいわばリーディングケースになって、これが周りに普及していったらいいと。だから補助金を受けない企業も含めて、ここで良い例ができて、その結果として普及していくことがあるから、とても意味があるのだという御説明だったと思うのですが、そうすると、それが本当にある、期待できるということの説明することが一番重要なのではないかと思います。これは申請に確かにハードルが高いということもあるとか、周知・徹底されていないというようなことがあり、これで相談件数が例えば2倍になって、その結果として、受ける企業が2倍出てくるとか、相談件数は変わらないのだけれども実際に申請までいく企業数が2倍になるといっても、さっき出てきた数からすると、そんなに大した増加ではないわけですよ、絶対数は。そうすると、そこの改善も重要だけれども、これがリーディングケースになって広がっていくんですということを説得力を持って示すということも、少なくともそれと同じぐらい重要な気がするのですが、これに関して何か、そうなりそうだという証拠というとな変なのですが、納税者に対して説得するような何かというのを話していただけないでしょうか。

○雇用環境・均等局

正直、この助成金だけで、この目標というのは全て達成できるということは難しいということで、いろいろな施策と組み合わせせてやっているということは何度か申し上げておりますけれども、助成金の関係で申し上げますと、おっしゃるとおり、助成金を受けられた企業が地域でリーディングケースになっていただくということを期待しているというところで、別の事業で、このテレワークの関係の事業の中で、例えばセミナーというのを開催させていただいております。そういった中で助成金を受けて、実際にテレワークを導入できましたといったような事例を紹介させていただいて、こういった助成金を受けることでテレワークができましたよというような話や、助成金を受ける受けないにかかわらず、やはり中小企業で課題を抱えておられてテレワークにつながりましたよというような事例というのは、実際に企業にも来ていただいて、セミナーの場で御紹介させていただいております。そういった場を使って、こういった助成金を活用してテレワーク

を実施された企業の事例を地域でも広げていきたいと思っております。

○松村委員

逆に言うと、その事業が大きな効果を産んでいない、1つの優良事例というのが、その数倍とか数十倍の導入事例を産まないとする、この事業はあってもなくても、ほぼ影響がなく、政策目標の達成は、ほかの事業だけで支えられるということになってしまうわけですね。そうするとやはり、そっちの事業もうまくいっているということ、この管轄でないのは十分わかるのですけれども、何かアピールする必要があるのではないのでしょうか。

○雇用環境・均等局

おっしゃるとおりです。そういった事業をやっているということ、うまくアピールしていくということは大事だと思っております、できる限りセミナーをやるに当たりまして、広くその地域で関係団体の方に周知させていただくとか、なるべくたくさんの方に集まさせていただくということも考えておりますし、また、助成金を受給された事例とか、それ以外含めてですけれども、実際にテレワークが導入されてうまくいっているという事例につきましては、そのセミナーだけではなくて、例えば厚生労働省のWebサイトの中で事例を紹介させていただくとか、そういったように広く広めていくための手段というのは、もう少し幅広に考えていきたいと思っております。

○中空委員

ありがとうございます。私からは1点の意見と1点の質問です。意見に関しては、もう多くの先生方が御指摘になっているのですが、見ますと、素晴らしい目的がある。「子育てや介護等との両立を目指す働き方としてテレワークを普及することにより、仕事と生活の調和を推進する」というのは素晴らしいのですが、このやり方が正しいかという、かなりギャップがあると感じました。基本的には、これは平成19年度からスタートしている事業の割には、この事業が有益だということを示す証拠になるようなデータが少なすぎる。ですので、実際に利用した人は良かったかもしれないけれど、本当に役立っているかという、かなり疑問が残る状態にあると思います。これは感想です。

質問は、1-16にもあるのですが、平成31年度の今回の予算は、不用率が高い割には金額が増えます、去年対比で見ると。これは、先ほどの御説明によると、テレワーク等の普及促進事業が大きく見えるけれども、これは今年限りなので来年は落ちますよと。ということは、来年はこの金額が落ちると解釈すべきなのか。去年対比で、どこが伸びてきたのかを、もう一回解説いただけるのでしょうか。

○雇用環境・均等局

御質問ありがとうございます。1-16の「本行政事業レビューシートに係る事業」ということで、4つ掲げております。平成31年度予算は平成30年度予算よ

り増えているという御指摘ですが、おっしゃるとおりです。大きく平成 31 年度で変わっている点としては、3 番のサテライトオフィス関係のモデル事業です。これは、昨年度は少し期間を短く取っていたところを、今年度は 1 年通年で実施するようにしている部分があって少し伸びているのと、あと全体としては消費税の増税を想定して少し額を増やしているところです。ただ、冒頭の説明でも申し上げましたが、3 番のサテライトオフィス活用モデル事業については本年度限りと考えておりますので、少なくともこの部分については落ちる形になる予定です。では、1、2、4 の部分をどうしていくかは、今後、予算要求の所で検討させていただければとは思っておりますが、額的に見ていただくと、3 番の所が圧倒的に多いということですので、これからの話ではありますが、平成 31 年度を超えることは、まずないのかとは担当者としては想定しております。

○横田委員

御説明ありがとうございます。まずお伺いしたいのは、他省庁との連携状況を是非、教えてください。というのも、勉強会の際に、企業様から見ると、機器関係は総務省で行っていると聞きました。導入を検討後のフォローも含めて、どういった連携状況になっているのか、情報提供の段階含めてワンストップになっているのかなど、教えてください。

○雇用環境・均等局

ありがとうございます。冒頭御説明しませんでしたでしたが、他省庁との連携関係については、資料 1-11 に、「テレワークの推進」があり、その下の「関係府省による連携」です。総務省が幹事省庁で、厚生労働省、国土交通省、経済産業省が大きく関係する省庁です。総務省は情報通信の関係から施策を推進されておられますし、厚生労働省は労働政策として適正な労働条件下で広げていくということ、国土交通省は都市部への過剰な集中を防ぐという観点、経済産業省は産業振興ということで実施しております。特に、気運の醸成的なものについては 4 省庁で連携をし、例えば、7 月 22 日から東京オリンピック、パラリンピックも見据えてですが、テレワーク・デイズをする予定にしております。これは関係 4 省庁で連携をし、関係団体への周知などについては協力して一緒にやっているものがあります。特に相談関係で申し上げますと、おっしゃるとおり、総務省でも、1 番の機器の導入関係の相談については応じています。我々のほうは、どちらかと言いますと労務管理の関係で、こういった就業規則を作ったらいいかとか、そういったところを中心に相談をさせていただいております。ただ、簡単な機器の関係であれば相談もさせていただいております。専門的な機器の相談がありましたら、その辺りについては総務省でやっている事業者につないで、今はそちらで相談を受ける形の連携をしている状況です。

○横田委員

ありがとうございます。現場レベルで、この件に関しては、詳しくはあちらに

という連携がなされているのは分かりましたが、入口ですね。そもそも、テレワークを導入したいと言って来てくれる企業があるのか、人手不足を解消したいためのワンツールだったり、もしかしたら入口を間違っているのかと。働き方改革のためのワンストップの窓口や、何か、経営者が導入メリットを感じるような入口が作られているかということも非常に気になる場所なのです。テレワークに限らずなのですが、その辺は。テレワークの横の関係も大事だし、働き方改革というところの事業間のことも大事だと思うのですが、そこら辺はいかがですか。

○雇用環境・均等局

ありがとうございます。おっしゃるとおりで、テレワークをやっていく契機が幾つかあるのだらうと思っております。冒頭申し上げましたが、子育てとか介護という関係もあれば、おっしゃるとおり、こういったテレワークもできるとなると、採用関係で有利につながる面もあるかと思っております。あるいは、仕事によってはありますが、家で集中してやったほうが効率が上がるという声もあります。ですので、いろいろな要因があって、こういったテレワークを導入される企業があるのかと考えているのです。そういった際に、どうやったらテレワークはできるのかとか、事例はどのようなものがあるのかといったところについて、簡単に相談できるような場は、やはり必要なかと思っております。相談センターを設けました。場所として今は東京だけしかありませんが、ただ、電話やメールでも受けられる形にしております。

一方で、働き方改革全般について申し上げますと、やはり大きい所は、時間外労働の上限とか、あるいは、同一労働同一賃金といったところですね。これについては、各都道府県に働き方改革推進支援センターを設けて相談を受ける体制を取っております。ただ、こことテレワーク相談センターとの連携は、今は余り取れていないところですので、例えば、働き方改革推進支援センターにテレワーク関係で来たら、テレワーク相談センターにつないでいただくとか、そういった連携が取れないかというのは、働き方改革推進支援センターを実施している担当部局とも相談をさせていただければと思っております。

○村松大臣官房会計管理官

ちょっとお待ちください。議論の途中ではありますが、あと 20 分ほど議論をいただきたいと考えておりますが、コメントシートの記入を今のうちから進めていただきたいと思っております。あと 10 分後ぐらい、55 分ぐらいまでに、担当者が回収にお伺いしますので、記入をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。引き続き申し上げます。どうぞ、山田さん。

○山田委員

リーディングケースとして地域に広めていくというのは、とぼけすぎた説明だと思っております。なぜならば、閣議決定した目標は、2020 年度に 34.5%なのです。もう 2019 年度に入っているから、あと 1 年半ぐらいで達成しなければいけない

のに、これをリーディングケースとして今から広報すると、あと1年半の間に40万件。今、差分が15%以上ありますから、日本の企業数から数えると40万件ぐらいになるのですが、40万件増えるのですか。全然それは違いますよね。というのは、根本問題のほうです。

でも、先ほど根本問題だけを話して、ほかに申請手続については質問しなかったんで、根本問題はコメントでやめにして、申請手続なのですが、見学に伺って一番びっくりしたのは何かと言うと、社会保険労務士が助けて申請をやっている。でも社会保険労務士も、どう書いていいかわからないから相談センターに電話してくるという話があったところです。社会保険労務士は、政府(行政)に出す書類作成のプロだと思うのですが、社労士がやっても誤記や漏れがあったり不備があるのです。申請書自体が、どうしようもない申請書だからだと、私は思います。例えば、添付書類の不備があるという話があったのですが、聞いたら、法人の登記書類とか決算書類とかのようなのですが、そのようなものは、法人番号さえ厚生労働省がもらえば、税務署とか法務局に照会すれば自動的に入手できるではないですか。そのようなものを添付させる必要はないし、それをすれば最新の情報が入るのだから、古いのが付いていたから直させるなどという無駄なことも要らないし、ともかく全体として、申請者目線での申請手続になっていないから怒っているわけです。もうやめればいいと私は思いますが、百歩譲って残すとしても、もう抜本的に申請手続を変えないと何の役にも立たないと思います。最終受益者が中小企業であるとしたら、彼らがすごく容易に手の届くような仕組み、申請手続にならないといけないのではないかと考えます。なぜ、そのようなひどい申請書類と添付書類の山と、それでも落ちるのかということの分析をきちっとなさっているのでしょうか。

○雇用環境・均等局

添付書類の関係については、やはり助成金を支給する観点から一定の適正な手続は必要だとは思っておりますが、法人番号でできるかどうかについては、我々のほうでも、まだ十分な分析ができておりませんので、そういった形で。

○山田委員

そんなことを言っても、マイナンバー制度の導入のときに、個人番号だけではなくて法人番号も同時に法律として制定されたわけです。個人番号については守秘性を強く求められていますが、法人番号については公開情報ということで、例えば、経済産業省のサイトに行って法人番号を入れれば、その法人の所在地だとか代表者とかは、あつという間に見ることができます。法人番号は、例えば登記書類、法人登記書類にも使われているし、法人番号が税務署への税務申告の手続にも使われているのは明らかだから、それを見たことがないというのは、それは余りにおかしいと思います。

○雇用環境・均等局

おっしゃるとおり、こちらのほうの不勉強で、法人番号を使って、添付をお願いしている登記の部分が代行できるかどうかについては、これから申請手続の簡素化を考えていく中で検討させていただきたいと思います。

○大屋委員

今のリーディングケースからの展開の所なのですが、達成時期と目標についてはいろいろあると思うから置いておくとして、ただ展開を進めていくとすると、そのキーになるのは社労士だと思います。つまり、個々の企業は一応、2回までやれるということになっていると思いますが、余りリピーターにはならないわけです。こういうクライアントのある企業がやったらうまくいきましたと、では他でもどうですかということで、中間で媒介する方々がかなり寄与することが期待できるだろうと。ところが、これはエピソード的な話なので、どこまで一般的に言えるかどうか分からないのですが、現地調査のときに伺ったのは、社労士がクライアントから頼まれたので1回やったけれど、手続で辟易して、もう二度と嫌だというお話なのです。何をどこまで改善できるかというのはあるかと思いますが、そういう観点で、やはりユーザー側、特に社労士というのは、ある種のプロですから、そのプロの目から見ても辛いと言われるような現状があるのだとすれば、あるかどうかをまず確認していただく必要があって、あるのだとすれば、そこは抜本的に改善していただく必要があるだろうと思います。ということで、これはコメントだけで結構です。

○栗原委員

先ほどの横田委員の質問とほぼ同じ趣旨の質問なのですが、相談センターの企業支援の在り方についてです。各省が連携することは、テレワークの導入において非常に重要だと思うのですが、それを裏返せば、相談センターでは、社労士さんが行う労務管理とか助成金だけではなく、企業の悩みや課題を一元的に窓口として対応できる、あるいは適切な所に結び付けていただく総合的な窓口になっていただくことが有効なのではないかと思います。というのは、企業側から見ると、労働時間の管理が難しいことと情報セキュリティの確保、この辺りが二大課題になっています。これらの相談が分断されていると非常に使いづらいと思うので、是非、相談センターにおいて、ICTの整備や情報セキュリティについても総合的に相談できるよう改善していただくことが有効かと思うのですが、その辺はできないのでしょうか。

○雇用環境・均等局

栗原委員がおっしゃるとおり、なるべく相談窓口でワンストップで解決するのが一番よいのだと思っております。今の相談センターの状況を申し上げますと、おっしゃるとおり、課題としては時間管理とICTの機能管理があります。今の相談センターでも中心は労働時間かとは思いますが、簡単な機器の関係であれば御相談には応じることはできる体制にはなっております。その辺りは、一定程度の

ところはワンストップでも相談はできるかと思っています。ただ、非常に専門的な話になってきてしまって、具体的にそういう企業を伺って、どういうソフトウェアや機器にしたらいいかというところで若干、難しいところが出てきたときには、総務省でやっておられる専門家の派遣のところに御紹介させていただくような形にしております。ただ、なるべくワンストップでできるような形は、おっしゃるとおり、より望ましいと思っておりますので、相談センターでどこまでできるかについて、例えばそういったところの能力アップをどうしたらできるかというところについて、相談センターと総務省とも、これから御相談ができないかと思っております。

○横田委員

テレワーク事業が非常に難しいのは、なぜ今、導入しなければいけないのかという期限が区切られていない点もある。経営者の判断の先送りだったり、導入に当たって幾つかのハードルがあることが正直あると、私も一経営者として感じています。とは言え、導入に当たってコストも掛かるし、こういった助成金があるのは正直有り難いことであると思っておりますので、場合によっては社数制限、もう何社までしか受け付けられないとか、何年後にはこの助成金はなくなるから今のうちでないと使えないとか、そういったことで促進をするのも1つの手段ではないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○雇用環境・均等局

なかなか、そこは判断が難しいところかと思っております。よくある期限を定めるやり方としては、例えば、法律でこういった措置を取らなければならない期限がきていますので、その期限までに区切った支援ですという形をやるのは我々もよくあるのかと思っております。ただ、テレワークについては、今は特に、企業に必ずやりなさいというルールがあるわけでもありませんので、このときまでしか助成はしませんというのは難しいのかと思うのですが、そこら辺りについては、テレワークの導入の促進状況も見ながら考えさせていただければと思っております。

○横田委員

平成32年度までに34.5%という目標を持っていて、現状の延長線上では達成しえないのが想像し得るわけですね。達成するのであればいいですが。そういう意味で言うと、義務化でなくても促進のための1つの材料になるのではないかとはいえます。意見です。

○松村委員

すごく小さなことなので、躊躇していたのですが、テレワークと年次有給休暇の取得をリンクさせている理屈は何でしょうか。取得を促進することはとても重要だということは十分わかっているのですが、どうして成果目標だとか、要件に

入ってくるのか、理屈がよく分からない。

○雇用環境・均等局

成果目標の中の3つ目に、時間外や、年休の話が入っているところかと思いますが、やはり適切な労務管理のもとで、より良い働き方という観点からテレワークを実施していきたいと思っております。テレワークをやった効果の1つとして、効率性が上がったというお声もあります。ですので、テレワークをやることによって効率性が上がって全体の労働時間が減ってくれば、時間外が減ったり、年休が取りやすくなるといったところがあるかと思っております。テレワークをやったけれども、逆に、かえって年休が取れなくなってしまったとか、時間外が増えてしまったということになってしまいますと、本末転倒なのかというところがあって、こういった要件についても、成果目標の中に現状は入るということです。

○村松大臣官房会計管理官

ここで私は取りまとめ作業をいたしますので、進行について、横幕会計課長に10分ほどお願いしたいと思います。

○横田委員

あと、1 テレワークを導入した経験のある中小企業の社長として、感想です。機器の準備とか労務管理とかの整理は結構、もしかしたら機器はもともと導入しているシステムによるのかもしれないのですが、ある一定の型があるのですが、結局、テレワークに限らず業務フローとか、そういうものをいかにクラウドに載せ替えるかというのが非常に困難で、時間の要る作業。しかも、人が分担しながら遠隔で決裁をしたりすることができるところまで持って行くのに負担が実はあります。会社の中でごく一部の人間が使うのであればいいのですが、ある一定以上の層（従業員）に利用してもらおうとすると、ものすごく大きな導入負担になるかと思うのです。テレワークに限らずだと思うのですが、業務見直しとか業務整理とか、そういったところのコンサルティングとかフォローアップをしてくださるような制度は、このテレワーク関連でもいいのですが、あたりですか。より効果的なテレワークが展開できるかと思うのですが、いかがですか。

○雇用環境・均等局

テレワークをやるに当たって、おっしゃるとおり、例えばクラウドに載せていくとか、そういったところについては、今のテレワーク相談センターさんでも、過去の事例等がありますので御相談はできるのかとは思っております。ただ、一般的な、労務の業務のフローをどうするかとか、そういったところは、なかなか今の制度では、そこまでテレワーク相談センターでできるかどうかといったところはちょっと難しいかとは思っております。ただ、先ほど申し上げましたとおり、働き方改革推進支援センターは、基本的に、労働時間の時間外上限の対応は、結局、業務の効率化につなげることになっております。そちらでは別途、社労士だ

けではなくて、例えば中小企業診断士とか、あるいはよろず相談センターとも連携をしておりますので、そちらで登録されておられる専門家の方を御紹介するか、相談センターで一時的に相談をした上で、ちょっと難しければ専門家を更に御紹介するという取組はやっておりますので、まずはそちらで悩みを御相談いただいて、その悩みに合った支援の窓口につなげていくところが、今の制度としては一番いいのかとお話を聞いていて思いました。

○横田委員

ありがとうございます。今、現状でワンストップの入口は働き方推進センターにして、各事業が、そこと情報の連携をうまくしていくことが重要だということですね。

○栗原委員

アウトカムの設定の見直しについて質問です。今回、事前説明のときから見直しをされたという部分で、助成金の項目3つを全て達成した事業者の割合を追加した点です。この制度は、達成しても達成しなくても金額は違いますが助成金が出る制度です。残業時間とか休日の増加が全社ベースで叶ったかどうかという項目を要件にしているのであれば、正にそこに対しての成果、つまり、どれだけ残業が減ったのか、休日が増えたのかということ自体を指標にして、評価するのが良いと思うのですが、なぜそれをされないのでしょうか。

○雇用環境・均等局

ここの部分につきましては、たくさんの目標を1つの事業で掲げすぎるののもどうかというのが1点目です。従前については、おっしゃられるとおり、3つの要件のうちの②の1つだけを取り上げて評価をしている形にしておりました。そうしますと、①とか③の所で、全然対応していないようなケースについても②だけできていれば評価されるということで、むしろ①②③それぞれ全部を達成したところの割合をアウトカムということで見ていくことで、おっしゃられる③の時間外、あるいは年休のところも含んだ形で達成した企業ということで見ていくほうが適切だと思い、従前の②だけのものから①②③全部を達成したものに変わるということで今回、御提案をしているということです。

○栗原委員

そうであれば、逆に3つの項目全てを達成した事業者の割合だけを見ればよくて、別のアウトカムで週1回以上取ったという②の部分だけを再び取り上げて、その達成率をリランダムにアウトカムに設定する必要もないのではないかと思いますが。

○雇用環境・均等局

すみません、説明が不十分で申し訳ないのですが、おっしゃるとおりです。こ

ちらで提案しておりますのは、②の部分は、平成 28 年度、平成 29 年度、平成 30 年度まではこうやっていましたが、平成 31 年度は②はやめて、①②③全てを達成したものを新しく設定をして、従前やっていた②の所についてはもう見ないと。①②③全部を達成したものを 1 つに統合してはどうかを御提案しているということです。ちょっと説明が不十分で申し訳ありませんでした。

○栗原委員

ありがとうございました。

○横田委員

こんなことを聞いてよろしいのか分かりませんが、厚生労働省さんのテレワークの状況はどんな状況なのですか。どれぐらいの対象の方が利用することができて、実態がどうなっているのか、是非、教えてください。

○雇用環境・均等局

我々も今、このような形でパソコンをお持ちしておりますが、これは線がつながっておりません。これは、自宅に持ち帰っても、自分の家のインターネット回線につなげて一定のセキュリティのテストをクリアしていけば使える形になっております。例えば、厚生労働省本省の職員については、7 月、8 月の期間はテレワークを積極的にやりましょうという形を呼び掛けております。昨年度では、厚生労働省の本省の職員は大体 3,500 名ぐらいですが、テレワークを実施した人の延べ人数は、9,000 の後半人日ということですので、恐らく年間に 2、3 回ぐらいは実施していることかと思っております。

○山田委員

よろしいですか。セキュリティの話が何回か繰り返して出ていて、横田委員はクラウドの話を質問していたのですが、クラウドを使うとセキュリティは圧倒的に改善されるのです。自分たちがどこかにサーバーを、例えば企業の中に設置して、それをリモートからアクセスするのに比べれば、クラウドのセキュリティのほうが圧倒的に改善されますし、クラウド上で、1 つのドキュメントを同時に複数の方が修正を掛けて協調作業をすることも既に実現しているわけで、情報セキュリティの確保に不安があるとかコミュニケーションに問題があるとかいうことは、それからコストが掛かるという話も、クラウドの利用について、今はものすごく安い費用で使えるわけです、月額幾らと考えたときに。

そうすると、労務管理は別として、セキュリティ等の課題を抱えている現状について、2015 年の調査を引用しているところが、もう既に古すぎると思います。私はこの事業は余り評価しませんが、世の中全体として働き方改革もあり、多様な方々が、障害を持っていても、子育て中であっても、あるいは高齢で外出が難しくても、それぞれが働いて社会に貢献していくことはとても重要だと思うので、テレワークを推進してほしいのです。そういう立場から見ると、ここに書いてあ

る問題意識は、すごく古いし、すごく昔からの企業にそのままテレワークを入れたらこういう問題があるよねというシリーズになってしまっていて、新しい意識が全然入っていないように思うので、それを抜本的に見直してほしいです。

○横田委員

ここはお願いなのです、この事業に限らずに、お願いなのです。厚生労働省さんも、テレワークを利用できる環境には大分進んだけれども、やはり利用日数はまだ少ない。目下の課題は、まずは導入企業数を増やすことだと思うものの正直、大手企業の中でも、利用できる対象者数が非常に限られていたりとかすると、余り意味がない。企業数だけを追っていくのは意味がないと思っているので、一旦は企業数を追うとはいえ、その中身にも是非、合わせて、どれぐらいの対象者がいて、どれぐらい稼働しているのかも公表していくことを是非、お願いしたいと思います。

○村松大臣官房会計管理官

ただいまコメントシートの取りまとめが終わりました。取りまとめ役の栗原先生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します。ここから取りまとめの最終結果の発表まで栗原先生に進行をお願いします。

○栗原委員

それでは、評価結果案及び取りまとめコメント案を発表します。まず、集計結果を発表します。「廃止」が1名、「事業全体の抜本的改善」が3名、「事業内容の一部改正」が2名となりました。各委員から頂きましたコメントについて、御紹介いたします。導入支援の在り方については、労務管理だけでなく、情報基盤整備や情報管理等を総合的に相談できる総合窓口とし、各種サポートが連携提供できる仕組みにすべき。コンサルティングについては、初期的導入支援の次のステップとして専門家とのマッチング支援等も有効ではないか。申請受給に必要な手続負担が過大である。申請件数を制約する要因になっている。申請・支給手続の柔軟化、広報手段の改善については着実に進めるべき。まず、テレワークを知らないケースも想定すべきと思う。中小企業や産業ごとにある組合などの横連携を利用して働きかける工夫などの取組を見直す必要があるのではないか。社会保険労務士が努力しても申請が完了できない、あるいは申請してもまだ不備があるというのは、申請手続に大きな問題があるのではないか。それから、件数を僅かに増やす工夫ではなく優良事例を作るという目標に組み替えるべきではないか。現状の改善(案)だけでは早期に大幅な増加は見込めない。他省庁、他事業との連携を高め認知向上を図る必要があるなどのコメントがありました。

それでは私から、公表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ましては、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ですが、助成金の支給要件とされている成果目標の適切な設定について検証すべきである。申請

書類の記入支援、添付書類の簡素化等を含め助成金の申請手続を改善するとともに広報手続の改善を進めるべき。テレワークを進めるに当たっては、ICT のコンサルティング、総務省事業などとの連携を含め総合的な窓口を検討すべきである。テレワーク導入のメリットや助成金活用のメリットについて中小企業や産業ごとに横連携を利用して働きかける工夫をすべきである、とさせていただきます。評価結果案及び取りまとめコメント案に対して御意見はございますでしょうか。

ないようでしたら、ただいまの評価結果案及び取りまとめコメント案どおりとさせていただきますが、よろしいでしょうか。それでは、本件については以上とさせていただきます。

○村松大臣官房会計管理官

ありがとうございました。それでは、本事業については、先ほど取りまとめを頂きました結果ということとさせていただきます。本事業は終了といたします。それでは、次の準備ができるまで、しばらくお待ちください。

(所管課入替え)