

厚生労働省行政事業レビュー 公開プロセス（第2日目）

⑤ 育児休業取得促進等助成金

開催日：平成22年6月7日（月）

開催場所：厚生労働省講堂（低層棟2階）

出席者：熊谷コーディネーター、岩瀬評価者、河野評価者、高橋評価者、飛松評価者、丸山評価者、山内評価者、吉田評価者、岡田評価者

説明者：（職業安定局）宮川総務課長、水野雇用開発課長
（雇用均等・児童家庭局）定塚職業家庭両立課長 他

○総括審議官

ただいまから第2回厚生労働省行政事業レビューを開始いたします。私は厚生労働省の総括審議官の岡崎と申します。よろしくお願ひいたします。本来であれば長浜副大臣が担当ですが、ご承知のように、先週の辞職以来の状況です。本日は出席できないかと思いますが、本日の状況はビデオでも撮っておりますし、内容につきましては、私から政務三役に伝えて適切に対応したいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。進行につきましては、外部有識者のうちから熊谷さんにお願ひすることになっております。よろしくお願ひいたします。

○熊谷コーディネーター

皆さん、こんにちは。この厚生労働省の公開プロセスも2日目となります。先週に引き続きまして、どうぞよろしくお願ひいたします。

早速ですが、本日1つ目の事業「育児休業取得促進等助成金」についてレビューの作業に入らせていただきます。ご説明をお願ひいたします。

○事業所管部局

雇用開発課長の水野です。私から「育児休業取得促進等助成金」の概要について、7頁以下のパワーポイントの資料にそって説明させていただきます。

まず8頁の「1、事業概要」です。事業概要といたしましては、「目的」にあるように、育児休業や短時間勤務制度の利用を促進することにより、育児を行う労働者の雇用の維持並びに安定を図ることを目的とするものです。その下の「概要」にあるように、育児休業制度や短時間勤務制度を利用する雇用保険の被保険者に対して連続して3カ月以上の経済的な支援を実施した事業主に対して助成を行うものです。ちなみに、この制度は、事業主が拠出した雇用保険料を財源とする制度です。

次頁にいて、現状です。まず予算の執行状況につきまして、平成20年度は21.7%と、かなり低くなっておりますが、平成21年度は少し上昇して、速報値ではありますが、約70%。執行額も約7億円。平成20年度を2億円ほど上回るような状況になっており

ます。

その後の資金の流れですが、各都道府県の労働局が支給事務を行っております。本省から助成金の原資が各都道府県の労働局に予算示達され、各労働局はその全額を助成金として事業主に支給します。

事業の実施状況については、その下のアウトプット指標にあるとおりですが、さらにその下のアウトカム指標にあるように、助成金の助成対象となった労働者の継続就業率（助成金の支給が終わってから6カ月経過後のもの）が90%以上になるようにすることを事業目標にしていますが、平成20年度と平成21年度はともに目標を達成しているという状況です。

いまご覧いただいている頁の右のほうに参考1、参考2として、支給人数の地域別内訳と企業規模別の内訳が出ていますが、参考2にありますように、育児休業については大企業と中小企業でそれほど差がないわけですが、短時間勤務については中小企業の利用が多くなっています。

この助成金には、政策目的が同じ助成金がほかにございます。それはどういうものかというのが11頁に表の形で出ています。そこに3つの助成金が出ていますが、いちばん左側がいま説明した助成金、その右隣の2つが、政策目的が同じ他の助成金です。具体的にどういうものかと言いますと、真ん中の「子育て期の短時間勤務支援コース」というのは、短時間勤務制度を作って、実際にそれを利用した人が出たら助成をするというものです。いちばん右の中小企業子育て支援助成金というのは、育児休業の取得者が初めて出たら助成をするというものです。これらの助成金と先ほどご説明した助成金はどこが違うかと言いますと、真ん中と右側の助成金は、短時間勤務制度や育児休業制度を実際に利用する人が出たら助成をするというものです。それに対して左側の助成金は、短時間勤務や育児休業を利用した労働者に事業主が経済的な支援をしたら助成をするというものです。要は、制度を利用させることへの助成か、制度を利用した際に経済的支援を行うことへの助成かという違いです。ただ、これら3つの助成金につきましては、育児休業や短時間勤務制度の利用を促進するという政策目的については重なる部分がありますので、それぞれの助成金の関係についてさらに整理をする必要があるのではないかと考えております。

1頁前に戻っていただいて、今後の改革案です。育児休業の取得促進は少子化対策として有効であるだけでなく、妊娠、出産あるいは育児に伴う労働者の離職率を低下させ、育児を行う労働者の雇用の維持、安定にも役立つということがございますので、基本的には、今後ともその取組を積極的に推進していく必要があるのだろうと思っております。

ただ、この助成金は雇用保険の保険料が財源になっているわけですが、その雇用保険の財源が非常に逼迫しているという状況がございます。そういった中で、限られた財源をできるだけ有効に活用するということが重要であると思っております。そういった観点から、この助成金の運用にあたっては一定の見直しをしていく必要があると考えております。具体的にはそこの「具体策」にありますように、先ほどご説明した本助成金、それから、政策目的が同じ助成金である「両立支援レベルアップ助成金」「中小企業子育て支援助成金」、こういう3つの助成金を合わせて助成金のあり方を検討する、と

ということが大事だと思います。要は、この助成金についてのみあり方を検討するのではなくて、ほかの2つの助成金との関係も含めて検討するということです。

あまり具体的なことを申し上げられなくて恐縮ですが、要は、財源が限られている中で、まず何を優先すべきかということが大事だと思っております。つまり、育児休業や短時間勤務制度を利用できるようにすることをまず優先するのか、それとも、さらにそれを後押しするために、労働者に経済的支援を行うところまで手を伸ばすのかということについてよく考えながら、全体として、できるだけスリムで効率的な制度にしていきたいと考えております。併せて、どういう制度にするにしても、助成金の支給によって育児休業や短時間勤務制度の利用がどれだけ進んだかということについて、よりの確に把握できるように、目標設定のあり方についてもよく見直しをしていきたいと考えております。簡単でございますが、以上です。

○熊谷コーディネーター

厚労省事業仕分け事務局から主な論点をご提示いただきます。

○総括審議官

資料の12頁に論点の説明シートを付けてあります。1に書いてありますように、この助成金制度の利用状況は、大企業で150社、中小企業で179社という状況です。先ほど、執行率が上がったという話もありましたが、一方では、予算額を下げた上がった面が相当あって、執行額自体は7億円程度です。

一方で、2つ目の○に書いてありますが、この制度は育児休業を取った際の金銭的支給、経済的支援をした場合に助成する制度なのですが、500人以上の企業ですと約2割の企業、500人未満でも約1割の企業が経済的支援をしているという状況です。これを合わせて考えますと、経済的支援をしている企業が少ないから利用されていないのではなくて、経済的支援をしていながら、利用していない企業は相当ある、その結果として7億円だということなのです。

これをどう考えるかということになるわけですが、経済的支援をしている企業が全部この助成金を活用するという状態になった場合には、いまの経済的支援の状況の中でも相当の予算額が必要になるという事態になるのではないかと考えています。そういう状況の中で、経済的支援をしている企業については継続的にずっと支援をするというスキームについては、財源の問題その他を考えても、将来的に持たないのではないかと考えます。先ほど担当局からもありましたが、ほかの2つの助成金は立上り助成的な支援です。このような、継続的にずっと支援をする助成制度につきましては、基本的には、むしろその立上り助成的な制度を基本にする。この制度は廃止して、そちらのほうに吸収するなりという形にしていかないと、限られた財源の中で、やっていき切れないのではないかと考えております。

したがって、育児休業制度をさらに普及させるということ、そして、そういう中で経済的支援の拡充も必要だと思いますが、ここは、この制度を抜本的に廃止するなり見直しするなりして、より適切な方法を考えるというのが適当ではないか、このように思っているところです。

○熊谷コーディネーター

それではご議論をお願いいたします。厚労省のレビューのコメントシートは裏面もありますので、お書き漏れのないようにご確認を改めてお願いいたします。それから、厚労省については改革案をご提示いただいております、それについての判断が結論の中では求められております。ですので、提示されている改革案、それから只今示された論点を踏まえて、そもそもこの事業についてどう考えるかという視点で最終的な結論をいただけますようお願い申し上げます。皆さんからのご発言をお願いいたします。

○丸山評価者

単純質問なのですが、「中小企業」「大企業」の定義、それから、全国に中小企業と大企業と言われるものが約何社あるのかだけ、すぐに教えていただけますか。

○事業所管部局

「中小企業」の定義は経産省で通常使っている定義を準用しております、基本的には資本金が3億円以下、あるいは従業員が300人以下。卸小売りやサービス業は若干違いますが、基本的にはそういうことです。

中小企業が全国にどのくらいあるのかというお尋ねです。この事業は雇用保険の適用事業所を対象にしているわけです。雇用保険適用事業所が全国で約202万事業所ありますが、そのうちのほとんど、97%以上は被保険者が100人以下の事業所で、ほとんどが中小企業であるという状況です。それから、大企業は大体1万社ぐらいです。

○高橋評価者

平成20年度の予算の執行率が21.7%、平成21年度は、減額していますが70%です。単純に、もらえるはずのお金をもらわない企業がなぜ多いのか。そもそも、なぜ利用率が低いとお考えなのか、その見解をお聞かせいただけますか。

○事業所管部局

まず、もらえるお金をなぜもらっていないのかということですが、私どもの周知がこれまで十分でなかったということがいちばん大きな原因ではないかということで非常に反省しております。この助成金は平成19年度に出来たわけですが、一応、出来た当初から労働局なりハローワークの窓口等で周知をしていたわけですが、それが十分でなかったということです。私どもはこの機会にその周知の状況をチェックしてみたのです。労働者が育児休業を取りますと雇用保険のほうで育児休業給付を受給することになりました、事業主が2カ月に1回ぐらいハローワークに手続きに来るわけです。そういった際がこの助成金について周知させるのにいちばん効果的だと思われるわけですが、そういうことも必ずしも十分できておらず、そういったことが主な原因ではないかと思っております。

○高橋評価者

もう 1 点続けて伺います。周知徹底していないというお話ですが、例えば大企業の場合は、もらえるものをもらわない、みすみす逃すようなことというのはそんなになんとも思うのです。それでも大企業で少ないというのは、周知徹底以外にも原因があるのではないですか。そうではないのですか。

○事業所管部局

この助成金は、大きく分けて、育児休業のときの経済的支援と、短時間勤務のときの経済的支援と 2 種類あるわけです。短時間のほうは確かに大企業は少ないのですが、育児休業のほうは、大企業の利用も比較的多くなっているのです。ただ、大企業に限って、周知以外の原因が何かあるとはちょっと思われたいのではないかと思います。

○丸山評価者

もし大企業がこれを使い出したら相当な金額になりますが、もしそうなったら、それは全部手当てされるのですか。

○事業所管部局

これはご参考までなのですが、この助成金は平成 20～21 年度にかけてかなり利用が伸びているわけですが、仮にその伸び率が今後も続くとしたら、今年度予算は 6 億 2,000 万円ですが、来年度はそれが 14 億円ぐらいになってしまいます。さらにはその後も、例えば平成 25 年ぐらいまでには 30 億円ぐらいの予算が要するというので、どんどん増えてくる、そういう見通しです。

○山内評価者

いまの質問とも関連するのですが、そもそも平成 19 年度にこの制度を作ったときに、33 億円近い予算措置をされていますが、それだけの予算措置をするということは、いまおっしゃった周知徹底ができていなかったというようなレベルの話で本当にいいのだろうかと思うわけです。この資料をずっと見せていただいている中で、4 頁に支出先上位 10 者一覧表というものがございしますが、業種的に医療関係が 7 者ベスト 10 にあります。医療関係というのは、こうした制度的な問題を含めて、非常に縁が深い業種ですから、そういうところだけがこういう制度を知って、知り得みたいな形になっている。提案部署として、その辺の問題意識というのは何かお持ちではないですか。

○事業所管部局

利用が少なかった理由として、先ほどは周知の問題もありましたが、もう 1 つ、特に平成 19 年度当初は予算の積算が過大であったということもあっております。予算の中身は、当時の育児休業給付の受給者の数に 3 カ月以上の育児休業を取る割合や、短時間勤務制度のある割合、さらに制度の利用率を推計で掛けて予算を積算したわけですが、そういった予算の積算が必ずしも妥当ではなかったのではないかと。そういうこともございまして、平成 20 年度以降は予算をかなり大幅に縮減しているということがござい

ます。

支出先上位 10 者の件は、ご指摘のとおりです。育児については医療業、特に病院の関係が多いということで、利用が業種によって偏っているという問題意識を持っております。

○高橋評価者

質問の趣旨を変えます。11 頁に他政策との比較の表があります。先ほどもご説明いただきました。立ち上りのときに出すか、経済的支援ということです。ずっと出すかという話があると思うのです。この右側の 2 つですけれども、予算が、いちばん右側が 32 億 2,600 万円、真ん中は 2 億 5,700 万円ありますが、こちらについて執行状況、利用状況はいかがなんでしょうか。おわかりになりますか。

○事業所管部局

担当の職業家庭両立課長です。まず、真ん中の子育て期の短時間勤務支援コースにつきましては、平成 21 年度の実績で、金額が 1 億 900 万円、件数で 280 件となっております。なお、平成 21 年度の予算額は、金額で 1 億 5,200 万円、件数で 250 件でしたので、予算額の執行のほうは 3 分の 2 程度ですが、件数は予定を超過しているという状況です。

次に右端の中小企業子育て支援助成金の平成 21 年度の実績ですが、金額にして 36 億 3,600 万円、件数にして 3,784 件でした。平成 21 年度の予算は 22 億 1,300 万円で、予算をはるかに超過する実績となっております。

○丸山評価者

いまの質問とも関連があるのですが、例えば 12 頁の論点説明シートを見ますと、予算額で見て執行率が低いということ自体、この制度は周知徹底以外に抜本的な問題があると感じています。予算額を平成 19 年度から平成 21 年度まで足すと、これが全部で 66 億円。利用者は、平成 19 年度の数字がないのですが、平成 20 年度並みだったとして、育児休暇のほうで 6,000 人か 6,700 人。短時間勤務のほうで、ざっと考えて、600 人ぐらいなのです。66 億円のお金をかけてその程度の数しか受益者がいない。かつ、全国の大企業と中小企業の対象者は膨大な数があると先ほどおっしゃいました。そういう中で、改革案の中で今後ともその取組みを推進していく必要がある、この事業が必要だということでしょうか。「推進」という言葉は非常に曖昧なのですが、この取組みを周知徹底していくのか。それとも先ほどのご質問のように、全体の中小企業と大企業に行き渡るように予算措置をしていくのか。もう 3 年経っているわけですが、それについての見解がまだにない。これからもやってみて、いまのご説明だと、暫増しているから予定の数は消化しているということで、この事業を続けるというご判断なのでしょうか。

○事業所管部局

我が国の少子化が進んでいく中で、育児休業等に対する支援の部分は基本的に進めていく必要があるだろうということをおっしゃいました。ただし、その方法としてこの助成金がいいのかどうか、そこのところはよくよく考えなければいけない。特に、財

源が非常に逼迫している中で、こういう助成金を使って支援をしていくということがいいのかどうか。私どもも、このままでいいとは全然思っておりません。むしろ、財源が限られている中で、よりスリムな制度にしていく必要があるだろうと考えております。

○飛松評価者

改革案の妥当性について評価をするという観点からお伺いしたいのですが、10頁の改革案を拝見すると、「具体策」の第1段落で、結論としては「本助成金の在り方の検討を行う」と書かれていて、そもそも「経済的支援」に対する支援を行うのか、あるいは、その取組が遅れている企業に対する支援を行うのかという2つの観点が提示されているのですが、いまお考えになられている改革案の方向性というのは、具体的にどうしようというようなお考えがあるのでしょうか。「在り方の検討」と言うだけだと、何を目指されているのか分からないものですから。

○事業所管部局

そこところが明確にお答えできなくて大変恐縮なのですが、これは財源との絡みがあります。お金がいくらでもあれば、育児休業の利用促進だけではなくて、経済的支援までやったほうが労働者のためになるのだと思うのですが、何分お金が非常に限られている中で、何を最優先すべきかというところをよくよく考えて、場合によっては、経済的支援までできないので制度の利用のほうに集中する、そういうこともあり得るだろう。いまの雇用保険二事業の財源というのは雇用調整助成金という助成金で非常に支出が出ておまして、その出具合によっても左右されますので、いまの段階で明確には申し上げられませんが、財源が非常に限られているということは事実ですので、その中で重点を絞っていかざるを得ない。場合によっては制度の利用だけに集中していかざるを得ない、そういうことも含めて考えております。

○飛松評価者

9頁のアウトカム指標のところ、継続就業率が97%前後で推移しているという記載の下に、全国の育児休業終了後の復職率は88.9%と挙げられています。この88.9%というのは経済的支援のある会社だけのデータなのか、あるいはそれ以外も含めたデータなのかということです。もし前者であったとしても、成果として、これだけの予算をつぎ込んでいる割にはレベルが高くないのではないかと。おそらくその絡みもあって、10頁の具体策の中で「評価の視点をビルトイン」と書かれているのですが、評価の視点をビルトインというのは、具体的にどのようなことを今お考えになっておられるのか教えてください。

○事業所管部局

まず、育児休業終了後の復職率88.9%というのは、経済的支援のない事業所も含めたすべての事業所の割合です。なぜこういうことを目標にしたかと言いますと、この助成金の目的は、育児をする労働者が育児休業なり短時間勤務の制度を利用しやすくするとともに、それに合わせて、育児をする労働者の雇用の維持・安定を図る、そのことも目

的にしておりましたので、労働者の雇用の維持・安定を見る 1 つの指標として、継続就業率を取ったわけです。ただし、前段の育児休業なり短時間勤務の利用促進、そちらのほうはこういう指標で見ることができません。そこで、もしこの事業を続けるのであれば、そういった部分を見ることができるよう、改革案に書いてあるような指標を考えていかなければいけません。具体的には、助成金を利用する事業所について、まず、助成金を利用する前に育児休業なり短時間勤務制度を利用した人がどれぐらいいたのか。その上で、助成金を使った後利用した人がどれぐらい増えたのかということ把握して、それで目標を設定する、そういったことを考えております。

○岡田評価者

基本的なことで申し訳ありません。育児休業期間中と短時間勤務中の経済的支援とあるのですが、期間というのは、限りなくですか。それとも企業によって、制度を作っただけでこれくらいまで育児休業とか短時間勤務ができますよという制度があると思うのですが、それはいかがでしょうか。

○事業所管部局

助成の期間は、まず最低 3 カ月以上経済的支援をやっていただくというのが条件であります。その後どこまで助成をするのかということですが、経済的支援を行っている間を半年ごとに区切って支給することにしておりまして、それは 6 回まで。したがって最大で 36 回・3 年間助成をするということです。

○吉田評価者

先ほど評価の話が出ました。どういう業種が利用しているかという議論がありまして、医療関係が非常に多いということが出てきました。おそらく、これは看護師さんがよく利用されていると思うのです。評価指標で、この事業を利用すると継続就業率 90%以上を目標としたのだが 97%になりました、この制度は評価できますということでしたが、看護師さんの場合に、たとえこの制度がなかったときの復職をした後の継続就業率を考えてみるときに、この程度の復職かつ継続就業率があるのではないかという気がするのですが、いかがでしょうか。

○事業所管部局

すみません、看護師さんの復職のデータが手元にないのですが、看護師さんの場合は夜勤等があつて、一般的に離職率が高いとも言われておりますので、これは推測になって恐縮ですが、そんなに変わらないのではないかという気はします。手元に正確なデータがないので恐縮です。

○吉田評価者

いま推測で話をするのは少し難しいということだと思っております。先ほどの評価の話のときに、復職率 89%ぐらいが、この補助金を受けると 97%程度になったというお話との関連で言います。まず基本的なデータなのですが、3分の2の補助と言いますが、1人

当たりいくらかの経済的援助が出ているのでしょうか。

○事業所管部局

基本的にはその労働者の賃金水準によって違うと思うのですが、まず一般的なケースで言いますと、育児休業を取りますと、その半分は雇用保険のほうから、育児休業給付で手当てをされます。そして残りの半分以上を事業主が経済的支援をするかどうかです。経済的支援をしたら、それに対して3分の2なり4分の3を助成するということですが、経済的支援の中身を調べてみたところ、育児休業の場合には、残りの50%のうちの2、3割を支援している所が多い、そういう調査結果がございます。

○吉田評価者

平均的にいくらかになるのでしょうか。

○事業所管部局

育児休業の経済的支援の平均額は、通年で1人23万円ぐらいです。

○吉田評価者

通年で1人当たり23万円の補助を行っているということですが、それは3分の2補助ですので、これの3分の1の8万円ぐらいは企業が独自に補助しているもので、1人当たり31万円程度の補助が出ているということでしょうか。

○事業所管部局

3分の2の助成額が23万円ですので、おっしゃるように、企業全体の経済支援としてはその1.5倍ぐらい、だから30万円強という感じですよ。

○吉田評価者

先ほどの期間の話で、3カ月以上の育児休業を取った場合にこの支援の対象になると言っておりましたが、平均的に見ると、何カ月ぐらいの育児休業になっているのでしょうか。

○事業所管部局

申し訳ありません。そのデータはございません。

○吉田評価者

1つインセンティブのところでは気になったのは、この額があまりにも小さいというところが問題なのかもしれないと思って聞いたわけですが、もし、これが例えば6カ月の育児休業で31万円程度の補助が出ている、金銭的サポートがあるということでしたら、月額5万円のサポートがあるということですので、決して小さい額ではないと思うのです。要するに、育児休業を取る側が、取りたいというインセンティブに影響を与えないぐらい小さい額ではないということは確かだと思います。その額が多いか、少ないかと

いうのは、最初に制度設計されるときに厚労省側が確認して制度設計すべきだったと思いますが、それは置いておきましょう。

もう 1 つは、結果はどうだったのかということです。これは看護師さんなので、おそらく復職率は 88.9%よりはずっと高いと私は予想しているのですが、仮にこれと同じだったとしましょう。これは延べ人数ですので、実人数は 2,700 人ではなくて、もっと少ないと思いますが、例えば 1,500 人ぐらいが実人数だったとしましょう。そうすると、実人数の 8%程度がこの制度があることによって継続的に就業したという理解でよろしいのでしょうか。

○事業所管部局

アウトカム指標にありますように、この助成金の助成対象となった人の 97%が継続就業したということです。

○吉田評価者

よく考えないといけないのは、この助成金がなくても継続就業をするための金銭的なサポートを行うという企業はあると思います。先ほどの医療業のご説明だと、看護師さんはいま奪い合いになっていますから、そういう状況だと思います。ですので金銭的なサポートはなされると思います。金銭的なサポートがなされた上で、ずっと長く働いてもらいたいということを出カム指標として見ているのです。そして、これまではこのお金がなかったことによって育児休業を取らなかった、あるいは金銭的なサポートを行わなかった所がこのお金がなされたことによって初めてどれだけサポートを行って継続就業率が上がったかということ、88.9%と 97%の差である 8%程度がそれによって増えたと判断されるのではないかと思います。8%ということ 120 人程度です。つまり、この事業によって影響を受けた人たちの数は 120 人程度だと思うのですが、これはいかがでしょうか。

○事業所管部局

まず先ほどの看護師の離職率です。看護師そのもののデータはないのですが、医療福祉ということで復職率を申し上げます。全体の復職率は 88.9%ですが、医療福祉は 82.8%と少し低くなっております。

あとは、この助成金の効果。いま確かに、この助成金によって復職率が上がったのも 8%程度ですので、それが助成金の効果と言え、1つの見方だと思います。

もう 1 つ別の指標としては、例えばこの助成金を利用することによって経済的支援を行う事業所がどれぐらい増えたのかとかといったことも、もし今後この制度を残すのであれば、そういう指標も目標設定として取って、効果を測っていく必要があると思っています。

○熊谷コーディネーター

いま聞き間違えたかもしれないので確認させていただきたいのですが、これは助成金の支給を半年ごとに区切っているのです。そうすると、1 人当たりの支給平均は、年間

ではなくて半年分ではないのですか。1人あたりは延べ人数だから、半年ごとに区切ったら、例えば1年間もらっている人は、半年区切りで2回もらうわけですね。となると、半年当たりだと思いたしますが、違いますか。

○事業所管部局

先ほどの23万円という額については、その年度の総支給額を2,700人という人数で割ったのですが、その人数というのは延べ人数です。そういう意味では、先ほど通年と申し上げましたが、半年分に近い数字かと思いたします。出した数字は、その年度の支給額を支給人数で割ったもの。ただし、その人数は延べ人数ということです。

○丸山評価者

いまのご説明ですと、9頁の事業実績については、例えば21年度は、アウトプット指標が育児休業ですと2,712人。それでアウトカム指標ですか、この2つの意味も私はよくわからないのです。いずれにしても、継続就業率が96%ということは、実際に利用されている方は継続して使っているという前提に立ちますと、2,700人は延べ人数ですから、個人1人1人の名前を羅列した場合には大体その半分になる。2,700人ではなくて、利用者は1,300人ぐらいだと考えてよろしいわけですね。

○事業所管部局

実人員が把握できていないのですが、半年ごとに支給しておりますので、この半分というのが実人員に近い数字だと思いたします。

○丸山評価者

それも定義をはっきりしていただかないと、この効果が2,700人の方に行っているのか、1,300人という個人の人に行っているのかということ判断が全く違うのです。

もう1つ質問なのですが、雇用保険二事業、雇用保険の原資は0.35%、事業主の。これは何の0.35%なのですか。

○事業所管部局

賃金総額です。

○高橋評価者

アウトプット指標に関連してお聞きします。ここは具体的な実績ですけれども、そもそも平成20年と平成21年の予算額を作ったときに、アウトプット指標については、具体的な目標人数だとかという設定をしているのでしょうか。

○事業所管部局

目標設定したのはアウトカム指標だけで、アウトプット指標について目標設定はしてありません。

○高橋評価者

そうすると、これは分かりませんが、例えば大企業で賃金の高い方たちに対する支給が増えていけば、当然そこで予算額を食ってくるわけですが、別にそれでも構わないという設計になっているわけですか。

○事業所管部局

大企業で何人、中小企業で何人という目標設定はしておりません。

○岩瀬評価者

改革案についてお聞きしたいのです。先ほどからのご説明を聞いていると、具体策を全然語ってもらえないのですが、これは今あるけれども語れないのか、あるいは、そういう改革案は全然持っていないのかというのがまず1つです。

もう1つは、この中に「両立支援レベルアップ助成金」と「中小企業子育て支援助成金」とは政策目標が一緒なので、ともに勘案した上で本事業も検討したい。しかし、実際中小企業のほうは一部子育て支援のほうに移している。既にそういう形の具体的な改革を行っているわけです。ですから、本事業をどう位置づけて、どう改革をしていくのかという具体的なことをまずお聞きしたいのです。それから、なぜ中小企業子育て支援助成金を子育て期の短時間勤務支援コースに付けたのか。逆でもよかったと思うのですが、その辺を教えてくださいたいのです。

○事業所管部局

改革案のことは、本当に具体的なことを申し上げられなくて恐縮なのですが、財源との絡みで、できることなら、お金がいくらでもあれば経済的支援までやるのが望ましいのでしようけれども、今そういう状況にはないので、まず経済的支援の部分については相当絞らざるを得ないと思っております。絞って、具体的にどういう形にするかですが、それは政策目的が同じ助成金である、先ほどの表の3つあるうちの右側の2つ、中小企業子育て支援助成金と子育て期の短時間勤務支援コース、この2つの助成金とその関係を整理する。場合によっては統合等も含めて検討していかざるを得ない。そもそも、財源の関係で残せるかどうかということもございます。

○岩瀬評価者

1つお聞きしたいのですが、中小企業子育て支援助成金を子育て期の短時間勤務支援コースに付けた理由は何なのですか。つまり、こちらは21世紀財団がやっているわけで、そこに付けると、そのコストがかかるわけです。これを残すのであれば、本来は国でやれば済む話なのに、なぜ21世紀財団の事業にくっつけたのかです。また、財源が限られている以上、優先順位をいまからつけて、この3つの支援事業を抜本的にどう取り組むのかというのをいま考えておかないと仕方がないのではないかと思います。そういうことは全然検討されていないのですか。

○事業所管部局

担当ですので私からお答えを申し上げます。平成 22 年度から、中小企業子育て支援助成金のうち、育児休業と短時間勤務と両方ございましたので、ご指摘のように、短時間勤務制度の部分を真ん中のコースにくっつけるということをしています。これは 1 つは、中小企業子育て支援助成金の中の短時間勤務部分というものと、従来ありました子育て期の短時間勤務支援コース、これは今よりやや要件が厳しかったのですが、2 つあるので非常に分かりにくいという声がありました。もう 1 つは、真ん中の子育て期の短時間勤務支援コース、これは従来要件が非常に厳しすぎてあまり利用されていなかったものを、6 月 30 日に育児・介護休業法の改正をしまして、短時間勤務制度を義務化して拡大しようということを考えております。これと軌を一にして、短時間勤務を普及していくために制度の内容の充実、具体的に言えば、要件の若干の緩和と金額の引上げを図る。それと同時に分かりやすさということで、中小企業の中の短時間コースを真ん中にくっつけるという整理をしております。

なお、真ん中の助成金を現在は 21 世紀財団で行っておりますが、昨年秋の事業仕分けで 21 世紀財団に対しての助成金については、このコース以外のものもすべて含めて活用を廃止するという結論が出されました。来年度の後半期からは、もう一度労働局のほうにすべて助成金を移すという予定にしておりますので、来年度の後半期からは、真ん中の助成金も、右側の助成金もすべて労働局で支給するという予定です。

○高橋評価者

関連で、真ん中の子育て期の短時間勤務支援コース、これは大企業、中小企業の区別はないのですね。

○事業所管部局

大企業と中小企業で出る額と要件が異なっております。まず 100 人以下企業については、少なくとも 3 歳までの短時間勤務制度があればいい。100 人を上回る企業については、小学校修学前までの制度でなくてはいけないという要件になっています。また金額についても、301 人以上の企業については、1 人目で 40 万円、101 人から 300 人については 1 人目で 50 万円、100 人以下では 100 万円ということで、中小企業に厚い額となっております。

平成 21 年度の実績ですが、中小企業が 255 件、中小企業以外が 25 件となっております。また金額は、中小企業のほうが約 1 億円、中小企業以外が 5,200 万円です。

○山内評価者

話を元へ戻すような言い方で悪いのですが、財源の手当てがあればやりかねないような先ほどからの答弁なのですけれども、これはもう財源以前の、手当てがあろうが無かろうが、正直なところ、今までの説明を聞く限り、基本的な本来目的に対して、この施策は十分機能していないという判断をすべき流れだと思うのです。まさに改革案の中でも述べておられるように、個別政策の統一という中でいちばん大きな問題は、全体ベースとして、いま日本の中・小・大企業を問わず抱えている育児休業制度そのものの更な

る浸透ということがいちばん問われているのであって、そのことに基本的には集中した施策をやるべきであると、少なくとも改革案の流れはそのように書いてあると私は思っているのです。それなのに、既に金銭的な手当ををしている部分に対してやった結果がこの3年間の推移であるということを考えるならば、こういうレビューという以前に、課内において、この件についてはむしろ積極的にやめるという判断をすべき流れになっていると理解しているのです。乱暴な聞き方で申し訳ないのですが、その辺について、課長としてはどうですか。

○事業所管部局

おっしゃることは非常によく理解できます。私どもは少しでも育児休業なり短時間勤務をする労働者が制度を取りやすくする、もともと、無給だと取りにくいということもございましたので、経済的支援があったほうが取りやすくなるでしょうし、離職率も低く抑えて、雇用の安定につながるのではないかとということで始めたわけですが、その結果については、これまで説明したとおりでして、私どもとしても、必ずしも十分な成果を上げたとは思っておりませんので、そここのところのご指摘は真摯に受け止めさせていただきたいと思います。

○熊谷コーディネーター

そろそろシートのご記入とご提出をお願いいたします。

○丸山評価者

いま山内委員のおっしゃったことに少し付け加えたいのです。先ほど何回かコメントで、私はちょっと気になったのですが、お金があればいくらでもやるのが望ましいとおっしゃいました。つまり、お金があれば、国が現場に対して直接補助をやるほうが望ましいのだと。ところが、それについて私は反論がありまして、コメントをお聞きしたいのですが、もし万が一お金がたくさんあれば、積立てが多くなったら、強制徴税をしている保険料率を下げて企業の自主性に任せるとか、ほかの優先課題に回すとかという選択があるわけです。

すべて国がやらなければいけないということで、地方地方、あるいは企業企業で事情が非常に異なるということに関して、霞が関にいらっしゃる国の方が細則まで決めると。先ほどのお話では、非常に使いにくいので、細則を変えました、あるいは緩和しましたとおっしゃっていましたが、そういう現実さえ6カ月後あるいは1年後に漸くわかる、そして予算の仕組みが変わるといような事業を国がやる必要があるのかということも常に考えていただきたいのです。それについてのコメントをお願いします。

○事業所管部局

言葉が足りなくて不十分でしたけれども、お金があれば何でもやるということではなくて、お金があつて仮にやるにしても、本当に効果が上がるように、有効な制度になるようにしていかなければいけないと思っております、仮にお金があれば今のままでいいとは決して思っておりません。そここのところは、これまでの成果も踏まえて、どうあ

るべきかというのをよく考えて、それで見直しをしていかなければいけない。だから、お金があれば今の形でやっていくのだと、そんなことは決して言うつもりはございません。

○丸山評価者

それであれば、万が一お金が貯まったとき、場合によっては企業の雇用保険料率を下げる。企業は 1%、2%以下のコスト削減をして生き残ろうとしているわけですが、そのほうにはね返すというお考えも当然あり得るわけですね、仮説としては。

○事業所管部局

これは事業主から出していただいた財源ですので、そのところは事業主の皆さんのご意見も伺いながら、どういったところに使うのか。保険料率の問題についても、事業主の方々のご意見を伺いながら、適切な水準にしていくべきものと思っております。

○丸山評価者

もう 1 つ質問なのですが、先ほど、21 世紀職業財団に来年 6 月には統合する、この事業自体は主体が変わるというお話だったのですが、どうして来年 6 月までかかるのですか。つまり、去年の 11 月にああいう勧告があって、本省の中で検討されて結論を出されていることが、どうして、もっと早くできないのですか。

○事業所管部局

移行時期については、来年下半年ぐらいからということをお願いしまして、正式に私どもとして何月ということを決めているわけではございません。なぜすぐできないのかということかと思うのですが、1 つは、助成金制度全体の見直しをしてその周知を図る期間が必要である。中には、助成金を今まではもらえたけれども、今後はもらえないという企業も出てきますので、そういった周知期間を置くということです。

それから、21 世紀職業財団に対して現在出している交付金を全部廃止するということになりますと、各都道府県にある 21 世紀職業財団の事務所を全部閉めて、その雇用をどうするかということ。それから、その機能です。必要な機能は雇用均等室に一部移管しなくてはならず、その間の整理をどうするかといった期間として、なるべく早く移管をしたいと考えております。

○山内評価者

これは比較論なので議論することではないのですが、私の感覚として、いまの仕事のスピード感、これは、世界で 100m を 10 秒以下で走っている人がいるときに、あるいは企業が 10 秒ぐらいで 100m を走っているときに、20~30 秒かかっているのを 16 秒ぐらいに改善するという印象しかないのです。ですから、検討されるのは結構ですけども、時間軸をもう少し一般的な、企業ですとか世の中が動いている時間軸に合わせていただいて改革をされる。そこに重点課題を設けて、そこに人材も、本省の中の人もお金も集中的に投入するというふうに仕事の仕方自体を変えていただかないと。6 カ月とか 1 年

ごとに規則は変わるわ、改変されるわということでは、使うほうはますます使いにくくなるのです。そういうことを是非改善していただきたいと思います。

○熊谷コーディネーター

今日は私も評価に入るので若干お伺いしたいのですが、皆さんのところでどこまでお答えいただけるのか分からないのですが、雇用保険二事業でやっている助成金とか給付金の事業は、ほかにもたくさんありますね。いま改革案としてお示ししているのはこの 11 頁の 3 つなのですが、雇用保険二事業の関係で出している給付金、助成金の事業がどれぐらいあって、どれぐらいの予算が使われているかというのは、皆さんのところでは分からないですか。範囲を超えてしまいますか。

○事業所管部局

いろいろな局にまたがる場所もあるので、手元にはございません。

○熊谷コーディネーター

資料をパッと見るだけでも、ものすごくたくさんのメニューがある。それぞれに本来の目的があって、こういう形でやっていると思うのです。では重ねて、雇用安定資金の積立状況はいまどのぐらいになっているかというのを教えていただけますか。

○事業所管部局

平成 21 年度の決算がまだ固まっておられませんので見込みですが、雇用安定資金残高は 3,467 億円。これは平成 20 年度が 1 兆 260 億円でしたので、大幅に削られました。これは先ほどから説明しておりますが、雇用調整助成金が平成 21 年度に概ね 6,000 億円以上の支出があったと思われまます。平成 22 年度につきましては、予算ベースで雇用安定資金残高が 1,155 億円。これも実は給付のほうの積立金からの借入を 4,400 億円予定しております、その結果として 1,155 億円ということです。

○熊谷コーディネーター

という状況が先ほど来ご説明の中にある財源の問題と重なるのだと思うのです。これはいまの現状の厳しさを反映している数字なので、ある時期景気が上向いたときには、また以前のように積み上がるということが念頭にあるのかもしれないのですが、その場合に、先ほど丸山さんからご指摘があったように、では料率をどの程度の水準にすべきなのかという議論であったり、単純に足し上げると 30 いくつとか 40 なんぼとかになると思うのですが、たくさんある給付金・助成金事業をもう一回全体として再編しなくてはいけない。担当されている所でも、いまお越しいただいている改革案の中身、ここだけではなくて、全体の中でスキームをもう一回立て直さなくてはいけない、という必要性がもう目の前に迫っている状況がいまの雇用安定資金の積立状況に表れていると思うのです。これは皆さんに聞くこととは違って、総括審議官にお返しする話かもしれないのですが、今の状況を受けて、内部ではどういうふうに見られているのかということをお聞きしたいのですが。

○事業所管部局

これは各局にまたがるところもありますので、一般論としてお聞きいただければと思います。今年の 1 月に、雇用保険二事業に関する行政評価監視を総務省から公表しておりますが、その中で、さまざまな助成金を含めた、雇用保険二事業についてのいろいろな観点からの見直し、例えば事業の効率的・効果的な実施、利便性の一層の向上、自己評価の適切な実施等さまざまな観点からの見直しが勧告されているところです。それを受けて、来年度の予算要求を目指して、さまざまな観点でいま見直し作業を並行して行っているところです。ですから、今回のこの助成金につきましても、その一環として、何らかの見直しという形での改革案を提案させていただきましたけれども、今日の仕分け結果等も踏まえながら、ほかの事業についても併せて、さまざまな観点からの見直し等を行っていくことになろうと思います。

○熊谷コーディネーター

ここでもう一度確認なのですが、これは事業主に対する助成金ですね。当該の事業主のところでのどの程度育児休業の取得率、あるいは短時間勤務の状況が向上しているのかということは具体的に把握されていますか。

○事業所管部局

申し訳ございません。現状ではそこまで把握はしておりません。改革案には、もし続けるのであれば、そういうことも見なければいけないということを書かせていただきました。

○熊谷コーディネーター

という話を伺うと、そもそもの目的に「育児休業及び短時間勤務制度の利用促進」と書いてあるのですが、果たしてこれは本当に利用促進なのか、利用されている企業への経済的な国としてのバックアップだという話なのか。これは先ほど来議論があったところですが、この辺りもきっちり整理をされないと。利用促進ならば、それに相応しいお金の出し方、あるいは効果の把握の仕方があると思いますし、経済的バックアップであれば、どの程度の水準が必要なのか、どの程度利用が広がってきたら国として手を引く、というようなゴールラインの設定というのが出てくると思うのですが、それは今回のこの検討の中で具体的に成されていくというイメージでよろしいのでしょうか。

○事業所管部局

基本的に、この助成金の目的は、もともとは今おっしゃった利用促進と、育児をする労働者の雇用の安定、この 2 つです。私どもは、後者のほうについては一応目標設定をさせていただいたつもりでいたのですが、おっしゃるように、前者についてはそこをきちんと把握ができていなかったということで、その部分は反省をしております。

○熊谷コーディネーター
皆さん、よろしいですか。

○吉田評価者
いくつか教えてほしいのです。都道府県の労働局を通じてお金を渡しているということなのですが、都道府県ごとに事業の執行率は大きく違うのでしょうか。

○事業所管部局
予算の額ベースの執行率は出ておりませんが、確かに、都道府県によって執行状況が違っているという状況がございます。東京などはよく出ているという一方で、利用がゼロという都道府県もございます。

○吉田評価者
それは都道府県ごとに何か問題があるとお考えなのでしょうか。

○事業所管部局
1つは周知の仕方が、かなり積極的にできている所とそうでなかったところがあったようです。

○吉田評価者
都道府県に対する指導は行っているのでしょうか。

○事業所管部局
都道府県の労働局に対しての指導は行っております。

○吉田評価者
執行率の低い都道府県に対して行っているのでしょうか。

○事業所管部局
実績の低い所については、その都度その理由を聞いて、必要な指導はしてきたつもりですが、それが十分でなかったということです。

○丸山評価者
私は最近、ある県で県庁に勤めまして産業雇用の責任者をしたことがあるのですが、その中での印象では、周知徹底とおっしゃいますけれども、周知徹底の仕方が、例えば御省の出先機関にパンフレットを配るとか、そこの方がときどき県なり団体に来てお話をされるとか、そういうことでは周知徹底はできないのです。だいたい、3年もやっている事業で、あれだけの出先機関が各地方にあって、厚生労働省の出先機関は、もう無数にあるわけです。それで周知徹底がされていないということは、私の勘あるいは経験で言いますと、周知徹底が問題ではなくて、制度そのものが分かりにくい、使いにくい、

あるいは必要性がない。公共事業のように、地方自治体に任せたり、民間に任せたいということがあるので、周知徹底のほうに力をより入れられるということの効果については、あまり過大に思わないほうが良いと私は思っております。

○事業所管部局

おっしゃるとおり、周知徹底だけが問題であるとは決して思っておりませんで、どんな制度にするにしても、事業主にとって、できるだけ使いやすい制度、効果の上がる制度にしていかなければならないと思っております。

○熊谷コーディネーター

厚生労働省は皆さんの評価を受けて、私がこの作業の中でのとりまとめをさせていただくという形になっておりますので、まず集計を報告させていただきます。まず、この「育児休業取得促進等助成金」について、この事業の実施状況の把握水準についてのご判断ですが、妥当とされた方が1名、不十分とされた方が7名いらっしゃいました。具体的な指摘としては、支給の具体的な状況、あるいはその効果の把握について十分ではないのではないかというご指摘が多数ありました。特に給付水準、給付期間、1カ月当たりの給付額、それから、実際に企業が実施している経済的支援の中身についての把握が現状ではできていないのではないかと思われる、という厳しいご指摘がございました。

さらに、事業についての見直しの余地についてです。まず、改革案についてのご判断ですが、改革案では不十分で更なる見直しの余地あり、とされた方が全員の8名でした。その中身としましては、直ちに廃止とされた方が7名、事業は継続するが更なる見直しが必要とされた方が1名でした。直ちに廃止のご意見が多かったわけですが、本事業を一旦廃止して制度全体を抜本的に見直すべきと。制度全体というのは、類似するさまざまな諸事業があるものを、一度全体を整理して、その中の位置づけを具体的に見直すべきではないかというご指摘がありました。さらに、効果、具体策が明確にならないうちにこのような予算の執行をするということは、目的は理解できるけれども、こういう執行の状況はすべきではないというご意見もあったことを付け加えさせていただきます。このレビューの中での判断としては、直ちに廃止というまとめとさせていただきたいと思っております。では、最終的な締めくくりのコメントを岡崎総括審議官からいただきます。

○総括審議官

今日は、先ほど申した事情で政務三役は来ておりませんが、この事業につきましては、直ちに廃止という非常に厳しいご意見がほとんどでありました。基本的には、これを前提にして育児休業制度、あるいは経済的支援のあり方については抜本的に見直す。この事業については、廃止を前提に抜本的に見直すということで政務三役にも伝えて検討したいと思っております。ありがとうございました。

○熊谷コーディネーター

これで「育児休業取得促進等助成金」について終わらせていただきます。ありがとうございました。このあと3時10分再開ということでお願いいたします。