

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから第80回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本日は、赤池委員、松井委員が御欠席となっております。

また、植村委員が途中までの御出席となる旨、御連絡をいただいております。

なお、川田委員の到着が遅れておりますが、定刻になりましたので開催いたします。

今回はペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局でございます。

本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットをお席へ配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側面上方に電源がありますので一度押しいただき、画面が表示されましたら指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダーを指でタップしていただきますようお願いいたします。

資料は議事次第から始まりまして、資料1から資料4及び参考資料となっております。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言のとき以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたらマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブル等不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみに個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有いたしております電話番号まで御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

以上でございます。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

まず、議題1は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱について【諮問】」です。

こちらにつきましては、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行うこととしたいと思います。

それでは、資料1について事務局より説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の岡野でございます。資料1を御覧いただければと思います。

労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

等の一部を改正する法律案の要綱についてでございます。

1枚目が、今、分科会長からもお話がございました、本日、厚生労働大臣から行った諮問文となります。

それから、2枚目以降が要綱の本体となります。

要綱でございますけれども、大きく分けて4つのパートに分かれておりますけれども、労働施策総合推進法の一部改正、それから、男女雇用機会均等法の一部改正、それから、女性活躍推進法の一部改正、最後に施行期日ということになっております。

まず、第一でございますけれども、労働施策総合推進法の一部改正でございます。

「一 職場における労働者の就業環境を害する言動に関する規範意識を醸成するための国による啓発活動」でございます。これは、ハラスメントに関する規範意識の醸成についての規定となります。

「国は、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策の充実に取り組むに際しては、何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことに鑑み、規範意識の醸成がなされるよう、必要な啓発活動を積極的に行わなければならないものとする」とでございます。

それから「二 治療と就業の両立支援対策」でございます。こちらは、労働政策審議会の安全衛生分科会で審議されて、先週まとめられた建議の一部に含まれている内容になります。

こちらにつきましては、労働者の就業環境の整備を行うという内容でもあることから、ハラスメント対策などと同じ改正法案の中で改正することとしております。

こちらにつきましては、安全衛生分科会で審議をいただくということでございますので、内容の御説明は省略をさせていただきます。

続きまして、次のページの「三 職場における顧客等の言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等」でございます。

こちらが、いわゆるカスタマーハラスメント対策についての事業主の措置義務に関する規定となります。

1といたしまして「事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする」とでございます。

次に、2といたしまして「事業主は、労働者が1の相談を行ったこと又は当該事業主による1の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする」とでございます。

次に、3でございますが「事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる1の措置の実

施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないものとする」と。

4といたしまして「厚生労働大臣は、1から3までの事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする」としております。

次に「四 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務」でございます。

こちらは、現行の措置義務の対象となっているハラスメントに関しましても、国、事業主、労働者の責務の規定を設けているところでございますけれども、カスタマーハラスメントに関しても、それぞれの責務を定めるというものでございます。

1といたしまして「国は、労働者の就業環境を害する三の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、各事業分野の特性を踏まえつつ、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないものとする」とでございます。

それから、2といたしましては「事業主は、顧客等言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するように努めなければならないものとする」とでございます。

3といたしまして「事業主は、自らも、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないものとする」とでございます。

4ですけれども「労働者は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる三の1の措置に協力するように努めなければならないものとする」とでございます。

5ですけれども「顧客等は、顧客等言動問題に対する関心を深めること等に努めなければならないものとする」としております。

「五 その他」でございますが「その他所要の規定の整備を行うこと」としております。

次に、第二、男女雇用機会均等法の一部改正でございます。

「一 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等」ということで、いわゆる就活等セクシュアルハラスメント対策の措置義務についての内容になります。

1といたしまして「事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるものによるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする」とござい

す。

2といたしまして「事業主は、労働者が当該事業主による求職者等からの1の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする」とでございます。

3といたしまして「厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする」とでございます。

次に「二 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務」でございます。

こちらも就活等セクシュアルハラスメントの問題に関する、それぞれ責務の規定となります。

1でございますが、国の責務となりまして、2と3が事業主の責務、4が労働者の責務ということになっておりますけれども、こちらにつきましては、現行のセクシュアルハラスメントなどと同様の形で、就活等セクシュアルハラスメント問題に関する責務を規定するものとなっております。

個々の詳細な説明は省略させていただきます。

それから「三 男女雇用機会均等推進者」でございます。

事業主が選任する男女雇用機会均等推進者の業務として、事業主の講ずる一の1及び二の2の措置等を加えるものとする」としてあります。

これは、すなわち就活等セクシュアルハラスメントに関する措置について、男女雇用機会均等推進者の業務に加えるものとなります。

「四 その他」でございますが「その他所要の規定の整備を行う」としてあります。

それから、第三、これは女性活躍推進法の一部改正になります。

「一 基本原則」でございますが「女性の職業生活における活躍の推進に当たり配慮すべき事項として、女性の健康上の特性を加えるものとする」とでございます。

「二 基本方針」といたしましては「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針において定める事項として、職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項を加えるものとする」とでございます。

こちらは、職場のハラスメント対策につきまして、女性活躍推進法の基本方針に定める項目として明確化するものでございます。

それから「三 基準に適合する認定一般事業主の認定の基準」でございます。こちらは、プラチナえるぼしの認定の基準になります。

「基準に適合する認定一般事業主の認定の基準として、事業主が講じている第二の一の1の措置に関する情報を公表していることを加えるものとする」とでございます。

これは、第二の一の1の措置というのが、就活等セクシュアルハラスメントに関する措置の内容ということになります。

それから「四 女性の職業選択に資する情報の公表の義務の適用拡大等」でございます。

1 といまして、「一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものに限る）」となっております。この一般事業主が、その事業における女性の職業生活における活躍に関して定期的に公表すべき情報に、その雇用する労働者の男女の賃金の差異及びその雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を加えるものとするのでございます。

2 でございますけれども、こちらは、国及び地方公共団体の機関である特定事業主に関する内容でございます。所管といたしましては、内閣府の所管となります。

一般事業主と同様に、特定事業主についても情報公表の規定の見直し等を行うものになります。

次に「五 期限の延長」でございます。

女性活躍推進法の有効期限を10年間延長し、令和18年3月31日までとすることです。

「六 その他」でございますが「その他所要の規定の整備を行うこと」としてあります。

最後の「第四 施行期日等」でございます。

「一 施行期日」でございますけれども「この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、次に定める日から施行することとする」としてあります。

1 といまして「第一の一並びに第三の一、二及び五」、すなわちハラスメントに関する規範意識の醸成の規定の部分、それから、女性活躍推進法の改正の部分のうちの基本原則、基本方針、それから期限の延長の部分については、公布の日としてあります。

それから、2 でございますが「第一の二及び第三の四」、すなわち治療と仕事の両立のところと、女性活躍推進法の情報公表の部分になりますが、こちらについては、令和8年4月1日としてあります。

それから「二 検討」でございます。「政府は、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」としてあります。

最後の「三 経過措置及び関係法律の整備」でございますが「この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと」でございます。

要綱の説明は以上でございますが、参考資料といたしまして、12月26日におまとめいただきました建議、それから参考資料、それから建議の概要を配付しておりますので、御参照いただければと思います。

私からの説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から御説明いただいた資料について、御議論をお願いいたします。

オンライン後参加者で発言希望がある場合は、画面上の「手を挙げる」のリアクションにてお知らせください。会場の方は挙手でお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

労働側といたしましては、世界と比較して遅れている日本の女性活躍推進の取組の加速と、あらゆるハラスメントの根絶に向けた重要な審議と位置づけ、本分科会の審議に臨んでまいりました。

お示しいただきました法律案要綱は、これまで分科会で審議し、取りまとめた建議の主要な内容が反映されていると考えます。

その上で、特にハラスメント対策に関しまして、要綱案の第一の一にあるとおり、「労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないこと」の社会における規範意識の醸成がなされるよう、国による啓発活動を積極的に行うことに加え、建議で示されたとおり、カスタマーハラスメント対策に関して、消費者庁、警察庁、業所管省庁などと連携し、各業界の取組の推進、中小企業などへの支援についてもしっかりと行っていただきたいと思えます。

これらは、下位法令を含め、今後検討が必要な事項も多くありますので、女性活躍の推進も含めまして、建議の趣旨・内容を十分に踏まえ、省令・指針の審議に際しましても、丁寧な審議をお願いしたいと思います。

最後に、今回の法改正によって、仕事の世界におけるハラスメントの根絶に向けて一定の法整備がなされるものと理解しております。昨年末の分科会において使用者側委員からも前向きな御意見があったと思えますけれども、ILO190号条約の批准に向けて政府として積極的な検討をお願いし、発言いたします。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

小原委員と同じような御意見になるかと思いますが、まず、法律案要綱を作成し、御提示いただきましてありがとうございます。

基本的には、12月の建議を踏まえた内容になっていると考えております。

その上で何点か要望を申し上げたいと思えます。まず、要綱の別紙の3ページ以降、全体からすると4ページからになります。「四 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務」の部分についてです。事業主と労働者の責務が明確化され、取組が強化されることとなりましたが、結果として、顧客等の意識行動の変容にあまりつながらないということになれば、現場で働く労働者、管理者が疲弊してしまうおそれがあります。

これまで分科会で各委員から御発言がありましたとおり、顧客等への働きかけが大変重要になると思えますので、ぜひとも下位法令等で、政府として、消費者教育の拡充などに

取り組むことも、きちんと明確にしていただければと思っております。

あわせて、建議では、先ほど小原委員もおっしゃっていましたが、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管官庁と連携することとされております。既存の関係省庁連携会議等があるかと思えますけれども、法改正後、速やかに会議を開催していただいた上で、各省庁のお取組の内容や施策について、適宜、本分科会で御報告いただければありがたいです。御検討のほど、よろしく願いいたします。

最後に、施行期日に関しまして、企業の対応に配慮いただいた設定になっていると考えておりますが、女性活躍に関する情報公表に関する措置、令和8年4月1日施行について、新たに対象となる中小企業では、特に準備の時間を要すると思えますので、早めの周知と御支援をお願いできればと思います。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他にございますか。

オンラインはないですか。

それでは、御発言がないようですので、事務局から説明があれば、お願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長でございます。

今のお二方からの御意見ということで、関係省庁との連携をした各業界の対策あるいは支援、それから下位法令を含めた今後の検討についてのお話、IL0190号条約の話、それから、顧客等への働きかけ、消費者教育などもきちんとやっていくということですか、情報公表などのところについての中小企業への早めの周知などの御意見につきまして、様々ないただきました。これまでの建議までの議論などにおきましても、様々な御指摘をいただいているところでございますので、今、いただいた御意見なども踏まえまして、今後、具体的な法案化をしつつ、かつ、その後の具体的な検討に向けて、しっかり取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱について、妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会議長宛てに御報告することといたしたいと思えます。よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

皆様、御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることにしたいと思います。

これについて、事務局において報告文の案を用意いただいておりますので、案文の配付をお願いいたします。

(案文の配付)

○奥宮分科会長 報告文については、ただいまお手元に配付された案のとおりとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、異議なしということで、この案文をもって私から労働政策審議会議長宛てに報告いたします。

なお、本件の今後の取扱いについて事務局から説明がございました。

○岡野雇用機会均等課長 おまとめいただき、ありがとうございました。

今後の取扱いについてでございますけれども、本法律案要綱のうち、労働施策総合推進法における治療と仕事の両立支援対策に関する改正部分につきましては、追って労働政策審議会安全衛生分科会において審議されることとなります。

その報告を受けて、労働政策審議会議長から厚生労働大臣宛てに答申を行うという扱いにさせていただければと思います。どうぞよろしく願います。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、田中雇用環境・均等局長より御挨拶がございました。

○田中雇用環境・均等局長 皆さん、本日は法律案要綱につきまして、報告をまとめていただきまして、どうもありがとうございます。

ただいま担当課長から御説明いたしましたとおり、安全衛生分科会の審議を待ちまして、全体の答申ということでまとまりましたら、法制的な詰めを行った上で法律案の形として、国会に提出をさせていただき運びとしたいと考えております。

また、その後、省令等々を議論する段階が来た際には、今日の御議論もありましたけれども、これまでの審議会での議論を踏まえて丁寧な御説明と議論をさせていただければと思います。

どうもありがとうございました。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、議題1は以上といたします。

続いて、議題2は「同一労働同一賃金部会の開催について【報告】」です。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の竹野です。資料2を御覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法につきましては、平成30年の働き方改革関連法によりまして、同一労働同一賃金に関する規定が整備され、令和2年4月から施行されております。

本年4月で施行から5年を迎えますことから、改正法附則の見直し検討規定に基づきまして、施行状況について検討を加える必要がございます。

また、非正規雇用労働者に関しましては、各種政府決定文書等におきまして、正社員転

換などの支援にさらに取り組んでいくこと、それから正社員転換の受皿となり得る多様な正社員、無期雇用フルタイム労働者にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことを検討することが求められております。

こうした状況を受けまして、同一労働同一賃金の施行状況、それから、非正規雇用労働者の現状等を踏まえ、必要な制度の見直しについて検討を行うため、同一労働同一賃金部会を開催することとしております。

この部会は、労働政策審議会職業安定分科会と雇用環境・均等分科会の2つの分科会に置かれるものでございますので、開催に先立ち、本分科会で御報告をさせていただくものでございます。

部会の検討事項でございますが、①として、改正後のパートタイム有期雇用労働法及び労働者派遣法における均等・均衡待遇、説明義務、行政ADRなどの各規定。

②として、同一労働同一賃金ガイドライン。

③として、非正規雇用労働者に対する支援などについて御議論をいただく予定でございます。

このほか、パートタイム有期雇用労働法に基づきまして、短時間・有期雇用労働者対策基本方針が定められております。

この基本方針につきましては、期間が令和6年度までと定められておりまして、本年度末で期限を迎えることから、検討が必要となります。

これにつきましては、上記の同一労働同一賃金部会での議論を踏まえた上で、改めて本分科会において御議論いただく予定です。

資料の2枚目、進め方・スケジュールでございます。

2月に部会で議論を開始した後、労使関係団体、有識者などからのヒアリングを行います。その後、資料に記載されている個別の論点について、順次検討していく予定でございます。

説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

ございませんか。それでは、御発言がないようですので、議題2は以上といたします。

続いて、議題3は「地方分権対処方針について【報告】」でございます。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 職業生活両立課長の菱谷です。資料3を御覧ください。

地方分権改革につきましては、平成26年以降、地方分権改革に関する提案募集方式を導入しておりまして、令和6年度もこれまで提案を受けて、地方分権改革有識者会議、提案募集検討専門部会等で議論が重ねられまして、令和6年12月24日付で、対応方針という閣議決定文書が示されております。

本分科会に関連する内容について、御報告をさせていただきます。

令和6年の提案募集では、特別区長会より、養育里親、親族里親に委託している子を育児休業の対象となる子に含めることとの御要望がありました。

現在、育児休業の対象となるこの範囲は、平成28年育児・介護休業法改正によりまして、それまでの法律上の親子関係がある実子及び養子に加えまして、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子などにも対象を拡大した経緯がございますが、養育里親、親族里親に委託されている子は、法律上の親子関係に準じる関係にある者とは言えないことから、対象となっていないものでございます。

今回の提案を受けまして、厚生労働省からは、養育里親や親族里親は、児童相談所が委託している間に限り養育するところ、その委託期間は短期や一時的であったり、複数の要保護児童を養育するケースなども多いこと、里親手当が支給されることとの制度上の整理も必要であることなどに鑑みまして、育児・介護休業法に基づく事業主が拒むことができない強い権利である形成権としての対応は困難であるとの回答をさせさせていただきました上で、なおも分権事務局との調整を続けてきたという経緯がございました。

この結果でございますけれども、資料3に記載しておりますように、子の年齢に制限がない次世代育成支援推進法の範疇におきまして、養育里親及び親族里親が要保護児童を養育するための休暇については、次回の行動計画策定指針の見直しの際に、事業主が当該休暇を設けることが望ましい旨を当該指針に記載する方向で検討し、結論を得、その結果に基づいて必要な措置を講ずることと閣議決定されたところでございます。

本閣議決定を踏まえまして、次回の行動計画策定指針の見直しの議論を行う際には、関連して、養育里親、親族里親に関連する対応を検討してまいりたいと存じます。

以上、地方分権改革の閣議決定についての御報告をさせていただきました。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

ございませんか。それでは、御発言がないようですので、議題3は以上といたします。

続いて、議題4は「令和7年度予算案について（雇用環境・均等局関係）【報告】」でございます。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○山田総務課長 それでは、資料の4に基づいて御説明をさせていただきます。「令和7年度予算案の概要」でございます。

これにつきましては、昨年の9月に概算要求の段階で御説明をさせていただきましたが、その後の調整の中で2点ほど修正したものがございますので、その点を中心に御説明をいたします。

まず、1枚おめくりいただきまして、1ページ目でございます。全体の金額についてですが、一般会計について約9000万ほど金額が少なくなっております。

これは、次の2ページでございます。重点事項（ポイント）という資料がございますけれども、この真ん中の点線から右のほうに枠囲みで「フリーランスの就業環境の整備」と

いう事業、これは、当初、約9300万円、7年度の当初要求ということで考えてございました。

内容としては、これは、新しいフリーランス・事業者間取引適正化等法が11月に施行されたことを受けて、例えば、好事例を収集するとか、研修をするとか、あるいはモデル事業を実施する、そういったことを内容にしていたものですがけれども、財政当局との調整の中で、6年度の補正予算の中で措置をさせていただくことになりましたので、7年度の当初からは外しているということでございます。

もう一点は、真ん中から左側の枠囲みに、育児休業取得時の業務代替支援及び男性の育児休業取得支援促進に向けた取組支援の拡充というのがございます。

これは予算額ではなくて、要件の変更でございます。中身は6ページに、少し飛んでいただければと思います。

6ページに「両立支援等助成金」というページがあるかと思います。

変更点は赤字のところでございますけれども、これは、実はいずれも、同じく令和6年度の補正予算の中で要件について、修正をさせていただいたものを、そのまま7年度の当初予算でも引き継がせていただくという考え方です。

内容としては、出生時両立支援コースについて、従来は、第1種、特に男性の育休1人目というところを中心に、ここをまず受給したところが第2種も受けられるということにしておりましたがけれども、その要件を外すとともに、特に第2種の要件である男性の育児休業取得率の上昇について、30%ポイント以上上げるということに加えて、政府目標2025年50%とございますので、これも要件とした上で支給させていただくということでございます。

それから、真ん中のところに、育休中等業務代替支援コースということで、これについては、新しい取組ということもございますので、より幅広い事業主の方に御活用いただくように、一部メニューを一律300人以下の事業主を支給対象とするとともに、手当の支給についても育児休業中の手当、これは最大140万円、それから、育児短時間勤務中については最大128万、あと、そのうち就業規則の整備などに要する費用について、最大20万円ということで措置をさせていただくという形で、要件を変更させていただいているところでございます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

よろしいですか。それでは、御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○倉吉企画官 事務局でございます。

本日は御審議いただき、どうもありがとうございました。次回の分科会の開催について

は、追って御連絡をいたします。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いいたしますので、よろしくお願いたします。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会は、これで終了いたします。

皆様、お忙しい中、お集まりいただき、どうもありがとうございました。