

○奥宮分科会長 ただいまから第 46 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。今回は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、オンライン会議での開催とさせていただきます。まず事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 はじめに事務局からオンライン参加における操作方法等について説明いたします。本日の分科会においては、ハウリング防止のため御発言される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チャット機能でお知らせいただき、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させていただいた上で、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、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただい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。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。以上です。

○奥宮分科会長 それでは議題に入りたいと思います。最初の議題は議題（1）「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について（諮問）」です。資料について事務局より説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 事務局です。それではまず資料 1-1、それから 1-2 を御覧ください。資料 1-1 にありますように、3 月 18 日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会へ会長宛てに諮問がなされ、当分科会、職業安定分科会、人材開発分科会のそれぞれで所管の分野について御審議をいただくことになっております。具体的な内容につきましては、資料 1-2 の概要、参考資料 1 と参考資料 2 が関連しますので、担当よりこれからそれぞれ御説明をさせていただきます。

それではまず私、職業生活両立課の古瀬と申します。私のほうから当課の関係を 4 点御説明いたします。資料 1-2 を御覧ください。まず 1 ページです。両立支援等助成金の出生時両立支援コースの見直しについてです。令和 4 年度につきましては、中小企業における取組を広く促進する観点から対象を中小企業に絞るとともに、この資料の 3 ページの表にありますとおり第 2 種を新設することとし、第 1 種助成金の申請年度の翌年度以降、3 年度以内に男性育休取得率が 30%以上増加している場合に、この第 2 種の対象といたしました。これが 1 点目です。

2 点目です。その下の(2)、介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）につきまして、令和 4 年度末まで延長するということといたしました。

3 点目、4 ページ(3)です。育児休業等支援コース助成金につきまして、事業主の方々か

らのニーズを踏まえて、代替要員確保に対する助成について、代替要員の新規雇用だけでなく、周囲の労働者が業務代替をした場合についても対象とすることといたしました。

最後 4 点目です。7 ページに飛んでいただきます。(7)、小学校休業等対応助成金につきまして、前回御議論いただきましたとおり、対象となる休暇の期間を令和 4 年 6 月 30 日まで延長するという事としております。両立課関係は以上です。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課です。資料 1-2 の 5 ページを御覧ください。(4)、(5)、(6)と 3 種類の助成金について説明をします。まず 5 ページの中程にあります(4)、両立支援助成金(不妊治療コース)です。現在あるこの助成金について 2 点見直しをさせていただきたいと存じます。その内容につきましては、6 ページです。6 ページの 1 番上に改正後の内容があります。その下に 2 つ黒ポツがありますが、この 2 点が見直しをさせていただきたい内容です。

まず第 1 点目は要件に関する見直しです。対象事業主の要件に、不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を示し、労働者に周知させるための措置を構っている中小事業主であることを追加させていただきます。

2 点目の見直しは、支給内容に係るもので、長期休暇の加算に係る助成金の支給について、1 事業主当たり 1 人までの支給に限ることとさせていただきます。

次にその下の(5)、女性活躍加速化コース助成金の廃止です。これは現行の助成金につきまして、令和 3 年度限りで廃止させていただき、来年度、令和 4 年度については経過措置のみ実施することとさせていただきます。

その下の(6)ですが、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の期限延長です。まず、雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置がありまして、妊娠中の女性労働者が主治医から保健指導を受けた場合に、その内容を守ることができるように事業主が必要な措置を構じなければならないという雇用機会均等法上の義務があります。これに関しまして現時限の措置として、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれがあるということで、心理的ストレスを感じる女性労働者について、主治医が必要な保健指導をした場合に、事業主に対応していただくという、措置を講じております。これについては、今年度末まで、つまり今月末までの時限になっておりますが、この新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限を 1 年延長させていただき、その上でこの助成金についても、1 年延長させていただくという内容です。雇用機会均等課からは以上です。

○牧野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の牧野と申します。私からは引き続き 7 ページの 4. キャリアアップ助成金について御説明させていただきます。

キャリアアップ助成金のうち 4 つのコースの見直しを予定しております。1 つ目が正社員化コース助成金の見直しです。この制度につきましては、有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成するものです。8 ページ、見直しの内容ですが、有期雇用労働者の方を無期雇用労働者、正社員に至らない無期雇用労働者に転換又

は直接雇用した場合の助成を廃止することを予定しております。

続きまして(2)、賃金規定等共通化コース助成金の見直しについてです。この制度につきましては、概要に書いてありますが、有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成した場合に助成するものです。改正後の内容ですが、この共通化した制度の対象となります労働者が2人以上いる場合、2人目以降加算を廃止することを予定しております。

(3) 諸手当制度等共通化コース助成金の見直しです。現行制度は、有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度、具体的には賞与、家族手当、住宅手当、退職金を新たに規定した場合、又は法定外の健康診断制度を実施した場合に助成するものです。

9 ページ、改正後の内容ですが、正規雇用労働者と共通の諸手当制度のうち家族手当又は住宅手当制度、法定外の健診制度につきましては助成を廃止いたします。一方賞与又は退職金制度につきましては、共通化までに至らなくても制度を新設した場合に助成をすることといたします。2点目として、コース名を賞与・退職金制度導入コース助成金と改めます。3点目として、2人目以降の加算につきましては廃止をいたします。

(4) 短時間労働者労働時間延長コースの延長等の見直しです。現行制度は、社会保険の適用拡大のため、有期雇用労働者等につきまして、週所定労働時間を5時間以上延長するとともに、社会保険の被保険者とした場合に助成するものです。ただ、1時間以上5時間未満延長した場合も、手取りを減らさないよう昇給すれば助成金の対象とする仕組みとなっております。

10 ページ、改正後の内容です。1つ目、社会保険に適用した場合の助成につきまして、延長すべき労働時間を5時間から3時間に緩和いたします。2つ目といたしまして、必要な3時間に満たない場合の助成です。1時間以上3時間未満延長した場合につきましても、段階的な助成になるように昇給率、助成額の見直しを行います。それから1番下ですが、このコースにおける全ての暫定措置を令和6年9月30日まで延長することといたします。

有短課からは以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたらお願いいたします。なお発言希望がある場合はチャット欄に記入をお願いいたします。それでは井上委員お願いいたします。

○井上委員 はい、ありがとうございます。井上です。両立支援等助成金とキャリアアップ助成金について総括的に意見を申し述べたいと思います。以前に改正の審議を行った2019年3月26日の第15回分科会の際に、川田委員からの質問に対して事務局からそれぞれの助成金について押し並べて実績が上がっていないという回答がされています。それ以降、現在まで利用の促進に向けてどのような工夫をされてきたのか。併せて各助成金の予算に対する執行状況に関する事務局の受け止めを伺っておきたいと思います。

この助成が進まなければ職場環境の改善も進まないことが多くあると考えますので、現場の声に耳を傾けて特徴や改善点を分析し、良い助成の内容にすべきだと思っております。

ので、急な質問で恐縮ですが、事務局の受け止めを伺わせていただければと思います。

○奥宮分科会長 皆様の御発言を一通りお聞きした後で事務局からまとめて御説明いたしたいと思います。それでは浦委員お願いいたします。

○浦委員 はい、私からは議題(1)資料 1-2「両立支援等助成金」の(1)出生時両立支援コース助成金の見直しについて申し上げます。中小企業にとっては代替要員の確保というのは大変至難の業でして、今回の育児休業取得率 30%に達して第 2 種に該当するということになるならば、相当に財政的支援が受けられ、実態としてはやりやすくなるということで、より利用しやすい制度となるよう手続面について、より一層の相談と支援の体制を整備していただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは次に山崎委員お願いいたします。

○山崎委員 はい、ありがとうございます。私からは井上委員同様両立支援助成金とキャリアアップ助成金について御意見を申し上げます。4 月から改正育児・介護休業法が一部施行され、女性活躍推進法の適用事業主の範囲が拡大されることを踏まえ、助成金はいずれも働きやすい環境整備のための助成であると理解をしています。一方で事業主側で手続が煩雑であることを理由に、制度の利用をためらっているのではないかというような懸念が生じております。

働きやすい環境は人材確保の観点からも必要であり、より利用しやすくなるよう手続面で工夫すべきインセンティブとして利用しやすくなるよう、行政側で言えば例えば納税手続のように、オンラインによる相談や手続の機会を増やすべきではないかと意見を申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは皆川委員お願いいたします。

○皆川委員 はい、御説明ありがとうございます。私からは両立支援等助成金のうちの 6 ページ(5)女性活躍加速化コース助成金について意見を述べさせていただきます。女性活躍推進法の適用拡大に伴った助成金の廃止ということは理解させていただきました。ただし現状、法が広く周知されているとは言い難い状況ではあるのではないかと考えております。今後相談や研修会などの助成金以外の支援をしっかりと活用していただきまして、助成金廃止後も、中小企業の行動計画での後押しをしていただきたいと思います。以上です。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 菱沼委員お願いいたします。

○菱沼委員 中央会、菱沼でございます。よろしくお願いいたします。先ほど労働者側委員の浦委員ですとか山崎委員らがおっしゃっていたところとちょっとかぶるところですが、今議題に挙がっている案件で、全体を通して意見として申し上げたいと思います。まずこの多くの助成金に二事業の財源を使っているというところですが、二事業の財源と言いますと、やはり雇調金関係にシフトされているところですがけれども、均等局の皆さんもいろいろ御努力を重ねて均等局関係で、これは正に真に必要な予算ということとして計上しているものと認識しております。先ほど来委員の方から繰り返し申し上げておりますけれども、

やはり変更点等の周知等を丁寧にして利活用していただけたらと思いますので、その点広報ですとか、その辺も使用者側団体も協力していきますのでよろしくお願いします。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員お願いいたします。

○杉崎委員 ありがとうございます。菱沼委員からも発言がありましたが、非常に厳しい財政状況の中で、利用実績や事業効果などに基づいて助成金の見直しを図ることは適切であると思います。一方で今回の見直しは非常に細かいものも含まれていますので、助成金の利用者、特に中小企業に対して、分かりやすい周知を是非お願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 それでは井上委員がもう一度御発言希望ですのでお願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。資料 1-2 の 6 ページ(6)新型コロナウイルス感染症の母健の関係の期間延長について、意見を申し述べたいと思います。通勤の緩和や休憩など、母性健康管理措置は妊婦が安心して働くことができ、万が一不安が生じるような事態になった場合に、当事者にとっては非常に心強いものだと思っております。このコロナの感染に対して妊婦がナーバスになっているときに、ちゅうちょすることなく母性保護を第一に考えることができるということが重要であり、事業主が医師の所見を直接確認できるこの母健の連絡カードの活用は大変重要なものだと思っております。ただこれがなかなか現場では知られていないというのがまだありますので、その周知に是非努めていただきたいと思っておりますし、このコースが的確に活用できるようお願いをしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 はい、一通り御発言いただいたと思いますので、それでは事務局から順次御説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 はい、まず職業生活両立課からお答え申し上げます。まず育児関係の両立支援等助成金の育児関係の利用率、執行率を見てまいりますと、受け止めとしてはもちろん予算が増えるとそこで執行率が下がったりもしますので、いろいろなばらつきはありますが、率からしまして7割弱ですとか8割、9割台という年もありますので、御利用いただいているのではないかと考えています。

介護についてはもう少し率は低かったのですがけれども、昨年度それから今年度もかなり利用率は上がる見込みとなっています。そしてその利用率を上げていく工夫、取組としては、申請方法を分かりやすく事業主の方に知っていただけるように HP での周知を工夫するですとか、労働局での申請受付の際に窓口で相談支援を行う、こういったことに努めているところです。

また菱沼委員、杉崎委員から御指摘いただきました周知の関係、改正点のポイントに絞ったリーフレットを作ったところですが、周知に努めていきたいと思っております。私からは以上です。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課でございます。まず女性活躍加速化コース助成

金の廃止について、御意見がありましたので一言だけ。この女性活躍加速化コース助成金を廃止するのですが、厚生労働省として女性活躍の推進に御尽力いただいている中小企業に対するサポートと申しますか、支援は当然していかなければならないと認識しています。助成金ではありませんが、事業主行動計画の実施について、困難を感じている中小企業の事業主も少なからずいらっしゃると思います。その方たちのために来年度コンサルティング事業を開始したいと考えています。

それから助成金の周知についてです。両立支援助成金（不妊治療コース）については後ほど説明申し上げますが、くるみんプラスマークというものを新たに設けますので、これと一緒に不妊治療と仕事との両立支援を推進するという中で、助成金の周知に努めてまいりたいと思っています。

また母健措置についても、これもまた後ほど申し上げることですが、やはり連絡カードについて、産科婦人科学会の御協力をいただき医師サイドへの周知は相当に進んでいると認識しておりますが、事業主の皆様への周知が更に進むように努めてまいりたいと思います。私からは以上です。

○牧野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課でございます。キャリアアップ助成金については、予算の執行状況については年度によってかなり予算額にばらつきがあるところですが、今年度の当初予算は730億ぐらいで、まだ出ていませんけれどもそれほど大きく余らないぐらいの執行率になると見込んでいます。

この助成金については、氷河期対策などいろいろな施策のツールとなっていることもあって、新聞広告をしたり周知にも努力しているところですし、手続もできるだけやりやすくなるように、HPやパンフレットの見直しなども検討しているところです。引き続き皆様が利用しやすくなるように努力してまいりたいと思います。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の御説明について、更に御発言がありましたらお願いします。他のことでも結構です。よろしいですか。それではほかに御発言はないようですので、当分科会としては議題（1）の雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について、おおむね妥当と認めその旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思います。それでよろしいでしょうか。

（異議なし）

○奥宮分科会長 皆様に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としたいと思います。これについて事務局から案文が用意されております。画面に表示するとともに、事務局から読み上げますので御確認いただければと思います。それでは事務局お願いします。

（事務局：報告文（案）を画面に表示）

○飯田雇用環境・均等企画官 読み上げさせていただきます。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について、令和4年3月18日付け厚生労働省職 0318 第9号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科

会は、下記のとおり報告する。

記 厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

○奥宮分科会長 それでは次に議題（2）「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について（諮問）」です。資料2について、事務局から説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課です。資料2-1は労働政策審議会に対する諮問の紙そのものなので、改正案の概要について、資料2-2に即して説明を申し上げます。資料2-2を御覧ください。まず1.改正の趣旨の説明をさせていただきます。まず1つ目の○です。雇用機会均等法に基づき、事業主の皆様には女性労働者が、医師あるいは助産師から保健指導等を受けた場合、その内容を守ることができるようにするために、必要な措置を講じなければならないという規定があります。その具体的な内容については、指針に規定しています。

2つ目の○が、現在講じている特別な措置です。この指針において、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大しているという現状を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、令和4年3月31日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定しています。

3つ目の○が、今回お諮りしたい内容です。今般の新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、この特別な時限の措置について、期限を延長させていただきたいと考えております。具体的な内容は、2.の改正の概要に記しております。母性健康管理措置の期限については、令和5年3月31日まで延長するという改正を行わせていただきたいと考えております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたらお願いいたします。井上委員、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。この3月21日にまん延防止措置が解除となりますけれども、最近では感染ルートが変わってきていて、家庭あるいは子供を通じてということが多くなってきております。その意味でも今回の延長については、コロナ禍で妊娠に不安を覚えているカップルにとっても、1つの支えとなると思われます。この措置を1年間延長することについては、大変重要なことであると考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。御発言がないようですので、当分科会としては議題（2）の「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について」を妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（異議なし）

○奥宮分科会長 皆様から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から案文が用意されております。画面に表示するとともに、事務局から読み上げますので、御確認を頂ければと思います。それでは事務局、お願いいたします。

(事務局:報告文(案)を画面に表示)

○飯田雇用環境・均等企画官 読み上げさせていただきます。

「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」について」

令和4年3月18日付け厚生労働省発雇均0318第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記 厚生労働省案は、妥当と認める。以上です。

○奥宮分科会長 それでは本日最後の議題です。「くるみんマークの改正並びにトライくるみん及びくるみんプラスのマークの決定について(報告)」です。資料3について、事務局から説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 職業生活両立課です。お手元の資料3を御覧ください。1ページを御説明させていただきます。まずくるみんの認定基準の改正に伴い、マークを新しくしたものが1ページの左側です。現行くるみんから新くるみんへということで、おくるみをピンク色に塗ったものという変更があります。併せてトライくるみんを創設いたしました。そちらについては緑色のマークになります。

○石津雇用機会均等課長 同じ資料の2ページを御覧ください。くるみんプラスマークについて、説明をさせていただきます。不妊治療と仕事との両立に係るくるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの愛称については、それぞれプラスを付して「くるみんプラス」、「トライくるみんプラス」、「プラチナくるみんプラス」とさせていただきます。また、デザインについてはそこにあるとおり、円で囲んで同僚の方の手が赤ちゃんを支え、その手がハートの形をしているというデザインとさせていただきます。これも公募により選ばせていただいたものです。私からの説明は以上です。

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

○小原委員 1つ目の議題……の周知の話に関わることです。この……は特に、現在働いている人だけではなくて、もしかするとこれから働き始める新規学卒の女性たちにも、説明が周知されてもいいように思っています。なぜそう思ったかということ、自分の周りのある者が、くるみんのようなマークが付いてこういうものが始まったことで、企業にどういう影響があるかを行動分析した者がいたのです。ただ、学術論文としてどこかに上がっているものではないので、ここで簡単に共有させてもらうだけです。

それが付いたことで結果として企業に何か利益が上がったとか、非常に大きく分かりやすいベネフィットとなるような、企業にとっての価値を図るような結果は何も出なかった



のですけれども、それが付いた企業は、新卒の学生の人気ランキングみたいなものを高めたという結果を出した人がいます。毎年、学生が企業の人気を問うようなランキングがありますよね。それは非常に面白い観点だと思ったのです。もしかすると、このマークの効果だけではなくて、そういう取組をした企業が全体的に評価されたという結果だけかもしれないのですけれども、その可能性は非常にあるのです。つまり、こういうことに取り組んでいる企業に非常に有能な、やる気のある女子学生が入っていくという効果があるならば、企業にとってはとてもいいことです。なので新卒応援ハローワークとか、大学にしても高校生にしても、新規の学卒の集団に関わる所への周知、アプローチを変えた周知もあっていいのではないかと思います。

2 つ目の……も良かったと思ったのですけれども、周知に関して言うと、ホームページに出して、「来たら見てくださいね」というだけだと弱いのです。例えば、もう少し企業と関わりの深い社労士さんからの紹介であったり、何か積極的に企業にアプローチされるようなやり方を、どんどん取り入れていったらいいかと思います。もうされていることもあると思うのですが、されていればそれが評価されるようになっていったらいいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、先に御発言を続けていただきます。菱沼委員、どうぞ。

○菱沼委員 ありがとうございます。ちょっと発言させていただきます。今日は報告事項ということですが、くるみんマークは中央会でも以前委託事業などを受けて、こういった普及のためのマニュアル作りをしてきました。300人以上とか、今は100人規模まで下りてきておりますけれども、いかにこのマークをとるか、届出をしてもらうかということで、厚労省さんと膝詰めでいろいろと、どのようないいマニュアルを作ってくるかといったことをしてきたところです。

100人以下の企業は努力義務ですが、各都道府県の公共調達の関係のページなどを見ますと、障害者雇用とか次世代育成の取組なども、経営事項審査などの関係で加算になったりというところがあります。先ほど小原委員もおっしゃっていたように、メリットを強調してはどうかと。それはまた周知の関係でもあるかと思っておりますけれども、意見として申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは次に杉崎委員、お願いいたします。

○杉崎委員 ありがとうございます。この度、くるみんマークが改正され、トライくるみんが新たに創設されました。こういった取組は「人材の確保」といった面でも非常に有効な取組であると思っておりますので、特に中小企業に対して、幅広い周知をお願いします。

また、本年4月から施行される改正育児・介護休業法や、改正女性活躍推進法において一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象が拡大される旨も、併せて中小企業に対して幅広く周知していただくとともに、きめ細やかな支援の実施を、引き続きお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの御発言について、事務局からお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 職業生活両立課です。初めに小原委員から御意見を頂きましたが、音声がすごく割れてしまっていて、余り聞き取れていなかったら恐縮です。マークの学生への周知という御趣旨でいらっしゃいましたね。今、各労働局で労働法の基礎講座ということで、各大学等に出張して、お話させていただくという取組をしています。中でも特にこれから就職先を選ぶ皆さんには是非、くるみやえるぼしのマークにも着目して、就職先を考えて下さいということも強調しながら、セミナーをやらせていただいているところです。今後とも、気を付けていきたいと思えます。

それから、菱沼委員にはマークの普及の関係で、日頃から御協力いただきましてありがとうございます。公共調達の関係もありますので、そういったところも併せてこのマーク取得のメリットを周知していけるように、引き続き努めていきたいと思えます。

また、杉崎委員からもトライくるみや改正法の周知も含めて、中小企業の皆様へのよりきめ細かな周知、支援ということで、御意見を頂きました。改正育介法については、制度が非常に細かいところがありましたので、リーフレットも何種類か作成してみたところでした。これで周知をしながら、まだこういったところが足りていないとか、こういったところを変えたほうが良いということがありましたら、いろいろと工夫をしながら、引き続き周知に努めていきたいと思っておりますので、御協力のほど、どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 御発言になった委員の方々、更に御発言はありますか。他に御発言のある方はいらっしゃいますか。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。最後に、事務局から何かありますか。

○源河総務課長 事務局です。本日は御審議いただきまして、どうもありがとうございます。次回の分科会の開催については、追って御連絡させていただきます。また、本日の議事録については、追って御確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○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、お忙しい中ありがとうございました。