人材開発支援助成金

有識者取りまとめ

- 本事業については、「人への投資」を促進する観点から事業費が拡大している中で、執行率が低い状態になっている。「人への投資」については、労働者の主体的な能力開発を促すため、個人向けの支給割合を高めていこうとしている一方、我が国ではメンバーシップ型の雇用慣行が未だに根強い。そうしたなか、事業主が納めた保険料を原資とし、事業主を通じた人材開発支援策である本事業については、事業主による人材開発の取組を新たに掘り起こすことができているか、ひいては、労働者の側にとっても自らの能力開発やキャリア・アップに取り組む上での有効なインセンティブとなり得ているのかを厳格に検証する必要がある。
- その前提として、事業の助成金の具体的な支給先に関する情報を含め、事業の実態把握に必要な定量的データを、財務諸表データを含め一元的に収集・分析すべきである。その収集・分析の結果も踏まえ、助成対象の規模・業種を重点化又は限定することなど含め、そのあり方について抜本的な見直しを検討すべきである。
- アウトカムとして、現在は助成金の直接の受益者が受ける主観的な効果となっているが、本事業自体による効果を客観的に測定できるような、具体的かつ定量的な目標の設定を、事業の実態に関するデータを活用して、早急に検討すべきである。
- 事業規模についても、訓練計画の提出から支給決定までに要する期間を考慮し、

各年度に支給が見込まれる額を厳格に精査すべきである。

- 本年 10 月に会計検査院より指摘されたものを含め不適正受給の再発を防止するため、事業主と訓練実施機関との契約状況を含めた厳格な審査や他の補助事業等の例も参考にしたペナルティの強化など、有効な対策・仕組みづくりを速やかに行う必要がある。