

令和6年度秋の年次公開検証（「秋のレビュー」）

（2日目）

人材開発支援助成金

令和6年11月15日（金）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：柴田行政改革推進本部事務局次長

平行政改革担当大臣

有識者：河村小百合委員（取りまとめ）、太田康広委員、滝澤美帆委員、永久寿夫委員

府省庁等：厚生労働省、財務省

武藤行政改革推進本部事務局長

山口行政改革推進本部事務局次長

○柴田事務局次長 それでは、ただいまより「人材開発支援助成金」について議論を始めたいと思います。

議論に先立ちまして、本テーマを御担当いただく有識者を御紹介させていただきます。

株式会社日本総合研究所調査部主席研究員、河村小百合委員です。

慶應義塾大学大学院経営管理研究科エーザイチェアシップ基金教授、太田康広委員です。

学習院大学経済学部教授、滝澤美帆委員です。

名古屋商科大学経済学部教授、永久寿夫委員です。

なお、本テーマの取りまとめにつきましては河村委員をお願いをいたします。

出席省庁は厚生労働省です。

本テーマには引き続き平大臣に御出席をいただいております。

それでは、議論に入ります。

初めに、事務局から主な論点などについて御説明をいたします。

○事務局 御説明いたします。

この事業につきましては、2001年度から開始されておりました、事業主を通じた人材開発の助成という形になっております。事業主が雇用する労働者に対して専門知識、技能の職業訓練を実施した場合、あるいは人材育成制度をその雇用労働者に適用した場合に経費や賃金の一部を助成する形になっておりました、労働保険特別会計からここ数年は600億円単位の予算となっているところでございます。

続いて、成果指標ですが、アウトカム、短期、中期、長期と定められておりますけれども、短期につきましては人材育成をしようとする契機となったと認める事業主の割合、中期につきましてはキャリア形成につながったと評価する従業員の割合、長期につきましては処遇の向上、職務拡大等を実施した、あるいは実施予定の事業主の割合という形でこの事業の成果を指標、効果測定をしていくということになっております。

続いて、執行状況でございます。2022年度から予算が大幅に増加いたしまして、一方、執行額というのはそう大きく変わっていないという形になりまして、執行率はここ2年ほど低調な状態になっているところでございます。

なお、同じ労働保険特別会計では事業主を通じない形、個人向けの教育訓練給付も実施しているという形になっております。

この助成金につきましては会計検査院から不適正受給というものが指摘されておりました、結局、事業主は訓練実施機関、外部機関に委託をする形で契約をする形で訓練を実施してもらうわけですが、実施機関からキャッシュバックを受ける形などによって実質訓練経費の全てを負担していないにもかかわらず、それをベースにした助成金を受給をしているケースがあるという形で、訓練実施機関との関係についての要領の定めであるとかマニュアルの定めがないということが原因として指摘されているところでございます。

以上を踏まえまして、最後に論点でございますけれども、執行率が低調な状態が続いているという中で、事業主を通じた支援というこの事業について、事業主が人材開発に取り組む上での本当のインセンティブとなっているのかというところの検証が必要ではないのかということ。

この事業の助成金の具体的な支給に関する情報が本当に取れているのか、あるいは取れている、取ったとして、それをしっかりデータを収集して効果測定に生かすべきではないのかということ。

アウトカムにつきましては、いずれも事業主だとか従業員の主観に頼る、アンケート調査という形になっておりますが、より客観性のある指標の設定が必要ではないのかということ。

事業規模につきましても、最近、ここ数年、執行率が低いということもありますので、各年度に支給が見込まれる額をしっかりと精査すべきではないのかということ。

最後に、不適正受給につきましては、そういった防止をするための有効な仕組みづくりを速やかに行うべきではないかということでございますので、この点について議論いただければと考えております。

事務局からは以上になります。

○柴田事務局次長　続きまして、厚生労働省から事業概要等について御説明をお願いいたします。初めに役職とお名前をおっしゃってから御発言いただければと思います。

○厚生労働省　厚生労働省人材開発統括官付企業内人材開発支援室長の永島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、私のほうから資料に沿って説明をさせていただきます。

まず、この助成金の必要性といたしまして、1 ページの中段に記載がございますとおり、近年の厳しい経営状況の中で企業は教育訓練費の抑制を図る傾向がございます。今後、労働力人口の減少が見込まれる中で生産性を高めるために人材育成の取組を推進していくことは大変重要であると考えております。このため、政府においては、人への投資やリスクリングによる能力向上の支援につきまして積極的に取り組んでいるところでございます。

そもそもリスクリングの支援策につきましては、8ページ、ちょっと飛んでしまうのですが、こちらのほうにつけさせていただいておりますけれども、個人への支援と、それから、企業への支援の二通りがございます。従来の企業主導型の教育訓練への支援から、個人への支援にも取り組んでいるところでございますけれども、DXのように全ての企業が直面をする課題や企業の経営戦略に基づきまして事業展開を行おうとする場合には、企業主導型の教育訓練が重要となります。当助成金は事業主の人材育成の取組を後押しするための中心的施策として大変重要なものでございます。

1ページの右下にお戻りいただきまして、支給までの流れを御覧ください。

当助成金につきましては、計画提出から支給申請まで最長1年3か月を要しまして、その後、審査を経て支給されるため、実際に支給されるまでに最長1年半を超えるタイムラグが生ずる場合がございます。

続きまして、2ページの予算と執行を御覧ください。

リスクリング支援策の強化に伴いまして、当助成金も令和4年度から国民の提案を踏まえた新コースを設定するなどの強化を図り、予算額を増額してきております。先ほど御説明をさせていただきましたとおり、令和4年度は新コース創設に伴う予算増額の一方で、タイムラグの影響などによりまして割合が低下しておりますが、令和5年度は上昇に転じておりまして、後ほど御説明させていただきますが、今後、着実に執行率が高まるということが想定をされます。

続きまして、助成金の効果測定について御説明をさせていただきます。3ページを御覧ください。

アウトカムについてでございます。当助成金は雇用保険法の第63条に基づきまして雇用保険制度の能力開発事業として行うものであり、事業主の保険料を財源としつつ、その目的は被保険者等の能力開発向上の促進と規定されております。このため、短期のアウトカムにつきましては事業主へのインセンティブとしての効果としておりますけれども、中期アウトカムは訓練の実施が労働者の能力向上等につながったかどうかというところの確認をするために訓練終了後にキャリア形成につながったと従業員から評価をいただいた割合を指標としております。

また、長期のアウトカムは訓練終了後の評価を反映して処遇の向上、それから、職域拡大等を実施した割合としております。なお、アウトカムにつきましては、当助成金による能力開発向上を直接定量的に測定するのが難しいと現状で考えておりましたので、訓練を実施した事業主、それから、訓練を受講した労働者に対して実施したアンケート結果によって評価をさせていただいているところでございます。

続きまして、4ページを御覧ください。

所管部局の点検結果ということでございますが、人への投資施策が推進される中で、成果目標はおおむね達成をしております。本助成金は企業内における労働者のキャリア形成の促進に寄与しているものと評価をしております。

続きまして、5 ページは国から本助成金が支出された上位10事業主を記載しております。

その次のページが6 ページでございますが、人材開発支援助成金の執行状況となります。先ほど御説明をさせていただきましたとおり、令和5年度は令和4年度と比べまして訓練計画件数、こちらが23%増加をしております。さらに訓練計画対象労働者数は91%増ということで大幅に増加をしております、この計画件数等が令和6年度の支給決定対象労働者数、それから、支給決定金額に反映をされるということで、今後着実に執行率が高まるものと見込んでいるところでございます。

最後、7 ページでございますが、本助成金の支給を受けた事業所の業種別の活用状況をつけてございます。今後も引き続き労働局による活用勧奨など実績向上のための取組を実施することによって確実に実績に結びつけていくように努めてまいりたいと考えております。

以上、本助成金の必要性や成果目標の設定の考え方につきまして御説明をさせていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

○柴田事務局次長 それでは、議論を始めたいと思います。委員の皆様、どなたからでも結構です。よろしくお願いします。いかがでしょうか。

では、河村委員。

○河村委員 御説明ありがとうございます。

人への投資、リスクリングとかが大事だということがもう本当に今、言われていて、今の国全体の課題だと思うのですけれども、国として後押ししてくださるという、そういうプログラムだと、そういう意欲は分かるのですね。お考えは分かるのですけれども、実際これがどれだけ効果があるのかなというところにちょっと問題意識を持っております。

この国、いろいろ言われていますけれども、どう言ってもやはりメンバーシップ型の雇用が中心なわけですね。ですから、本当であれば働き手一人一人に対してこういう後押し、国から補助金を出すなり後押しするなり、そういう形が中心のほうがいいのかという気がします、さはさりながら、やはり現実問題として、それでどれだけ相手を捉えられるかというところがあるかなということは、それは理解いたします。

ただ、今回のこの事業なのですけれども、いろいろヒアリングとかも実際大きな企業、それから、中小企業さんにもヒアリングさせていただいて、本当にありがとうございました。参考になりました。でも、ただ、そこでやはりいろいろお話を伺っているのは、確かにこういうのを使っているいろいろOFF-JTとかやったほうがいいのかけれども、それがどうよかったかというのがなかなかはっきりとはつかめないところがどうもあるなという気がいたしました。

ですから、その支給を受けた企業全体としてはもちろんやったほうが会社全体にとってはプラスだった、その個人にとってもプラスだったということはおっしゃるのですけれど

も、では、具体的にどうプラスだったのかというと、研修を受けた方が何か資格が上がったかとか、それから、何かもともとそういう資格がある職業なのかということもあるでしょうし、そういうところ、どうもはっきりしないようですし、はっきりやはりそういうところ、社内での評価というのはほかのところも含めて決めますからということをお答えくださる企業もありました。

ですので、そういうことを鑑みると、先ほど御説明くださったアウトカムとかも何かアンケートとかばかりですね。これはある意味、主観的な答え方ですので、これをもって何かアウトカム指標に設定してやるというのはなかなか効果がきちんとはかりがたいのではないかなと。もっと具体的に捉えて、こういう研修を受ければ、職業によってはしっかりいろいろ資格があるような職業もありますよね。そういう形で把握できるものがあるかどうか。ちょっとその辺り、業種ごとに状況も違っていると思うのですが、厚労省さんとしてどうお考えになってらっしゃるか御説明いただけるとありがたいです。

○柴田事務局次長　お願いします。

○厚生労働省　厚生労働省人材開発統括官付の総務担当参事官をしております溝口と申します。よろしくお願いいたします。

御指摘ありがとうございます。まさにおっしゃるとおりのアウトカムの設定というのは非常に難しくなっておりまして、御指摘を踏まえて我々もいろいろ考えているところはございまして、まずは2つございまして、一つは、この助成金、不正受給の防止する観点から、申請時にはいろいろな情報を事業主の方々から頂いております。ただ、それはあくまでも審査のために頂いている情報としてこれまではそういう形で取り扱ってまいりましたので、必ずしもそれを効果分析につなげていくというところまでは至っていなかったかなと反省をしております。そこについては今後、効果分析に使えるような情報については本省のほうにも、今、労働局で審査しておりますので、本省のほうにも上げていただいた上で分析をしてみたいというのが1点ございます。

2点目は、今、支給申請の部分だけではなくて、もう少し客観的に世の中的に分かるような評価項目がないのかという御指摘かと思います。そちらにつきましては、定量的かつ客観的な数値ということかと思いますが、もろもろ能力開発に関する調査とかというのもございますので、そういったものも踏まえながら、例えば訓練対象者数がどれぐらい増加したのかとか、あと人材育成にかかる経費がどれぐらい増えたのかとか、そういったところについてこれから把握できないかということを検討してみたいと考えておるところでございます。

○柴田事務局次長　河村委員。

○河村委員　ありがとうございます。

お答えくださった点にさらにお尋ねしたいのですけれども、審査のために集めている情報を効果測定に使えないかというところは具体的にぴんとこないもので、それは実際に研修を受けられる方が各企業さん、企業さんでいろいろ働く上での資格とかあるのですが、そういう情報のことをおっしゃっているのですかということが1つ目の御質問です。

2つ目は、いろいろ指標のことを御検討くださっているというお話なのですが、訓練にかかる経費がどれだけ上がったかとかという話、あと対象者数とおっしゃいましたかね。それで効果ははかれないのではないですか。やはり働き手のリスキリングの効果とかはかるのであれば、もちろん職種にもよるとは思うのですけれども、目に見えてきちんと客観的な職種とかがあって、それから、認定される中でレベルとかがあって、それが上がっていく、それで働き手の立場からしてもお給料も上がっていくということが確認できないとなかなかはっきりつかまえる、捉えることができないのではないのかなと思います。

その意味で、この質問に関連して、業種ごとにこの事業、どういうところが使ってらっしゃるかというグラフを参考資料のほうでつけてくださっていますよね。ここを使いながら、どういう業種だったら例えば資格とかで研修の効果が上がっていったということが捉えることができる、そういう業種がこの中にあるのかどうかとか、その辺を併せて御説明いただけないでしょうか。すみません。

○厚生労働省　ありがとうございます。

1点目のところ、審査で使っている項目の関係でございますけれども、局の審査のほうですと、本当に事業所の規模とかは当然なのですが、能力開発の推進者みたいなものを置いているのかとか、計画をちゃんと立てていてそれを周知しているのかとか、キャリアコンサルティングをやっているのかみたいなところも聞いているのですね。そういったものはおっしゃるとおり、その中でこれがというところまではまだ検討は進んでおりませんけれども、改めて今、手持ちの情報を整理した上で考えたいと考えております。

あと業種別のお話がありました。そこはまさにおっしゃるとおりで、我々、今、この助成金とは別ですけれども、従来、技能検定というのがございまして、ある意味、技能士、技能を有する方の資格検定みたいなものがございました。ああいう形ではっきりとその能力をはかるような、そういった仕組みができていた分野もございます。技能士だけではなくて例えばITの分野であれば経産省さんがやられているようなIT技術の能力のITSSみたいなものがございますので、そういったものを参考にしながら、ある程度どういった能力を身につけることができたのかというところがはかれる分野もあるとは考えておりますので、そこについては今回の効果測定をこれからどうしていくのかという検討していく中で考えていきたいと思っております。

○河村委員　では、2番目の点、ぜひその方向で検討していただきたいと思うのですが、

実はヒアリングさせていただいた2番目の企業さんでIT関係だったと思うのですが、でも、では、具体的にそうやってはかれますかと直接お尋ねすると、なかなかそれができないとおっしゃるのですよね。ですから、やはりなかなか難しいのではないかという気がして、これはコメントですので、私はこれで結構です。ありがとうございます。

○柴田事務局次長 それでは、太田委員、お願いします。

○太田委員 御説明ありがとうございました。

まずレビューに当たって大きなフレームワークだと思うのですが、これは労働保険特別会計雇用勘定という理解ですので、原資としては保険料が原資だと、働いてらっしゃる方、もしくは事業主の方が出された保険料を使ってリスクリングとか研修のほうに使っているということですね。とすると、これは大きな枠としては、効果がないのだったらその分、戻して保険料を下げてほしいという話になると思うのですね。今、社会保険料の負担が特に現役世代、負担が重過ぎるという批判もかなり強くなってきていまして、本当に効果がある事業でなければやめて保険料を下げてほしい。これは当然一般の有権者とか国民の希望になると思います。

よって、ここで示すべきは、払っているお金以上に効果があるのだということをエビデンスベースで示すというのが基本的な求められていることだと思うのですが、そのときにアンケートという話ですと、これは特に直接の受益者に聞いているわけですよね。直接の受益者、企業はお金をもらった。満足ですかと言われてたら、これは本来100%満足ですという答えが返ってきて当たり前でありまして、100%でないとする、強いて言うと手続が面倒くさかったからもう少し簡単にしてほしいとか、そういうのが来るぐらいだろうと思います。

これは効果測定としては全く意味がないと言ってしまうのがきついのですが、基本的には国が施策としてやる限りは乗数効果なので、直接お金をもらった人たち以外の方がどれだけのメリットがあったかということではからないといけません。直接お金をもらった人はうれしい、それはそうなのですが、お金をもらっていない人たちにどれだけの効果があったかということを測らないといけませんので、これは最低限付加価値が使ったお金以上に増えているということを示さないといけません。

とすると、その人たちが、受給された方々の財務諸表を出していただいて、付加価値が幾らと。当然、その研修をした分の付加価値は増えるのでしょうけれども、ただ、その分、労働時間、拘束されますから、その分で生産性が落ちる部分があるはずで、お金、研修の費用を出してもらえれば無制限にやりたいという企業さんばかりではないと思うのですね。その分、従業員が働かない時間が増えるので。その働かない時間を使って研修をやって、さらにどれだけ付加価値が増えたか。それがそのほかのこのお金を直接もらっていない労働者の方々、保険料を払っているという意味でいうと労働者の方々、ほかの企業の方々に



どれだけメリットがあったかということを示さないといけないと思うのですけれども、今、アンケート調査というのはそれを全く捉えていないアウトカムになっていると。どうも直接受益されている方からしても効果がなかなかよく分からないという話になっていると思います。

これはなかなか厳しいと思うのですが、インタビューとかヒアリングに来ていただいている企業の方ですと、この事業がなくてもやっていたというようにおっしゃっている会社もあるわけですね。この助成がなくてもやっていたということであれば、ただ単にその会社の利益を助成額だけ増やしてあげたという結果ですよ。資源配分に何の影響も与えていない。ほかのところでも新人研修としてやっていると。この新人研修はこの補助があるから多少高い業者を使うことができるというようなことで、それはいいという話でしたが、そうすると、クオリティーの高い業者の研修をしたことによって本当に生産性は上がっているのか、そこがやはり一番大きなポイントなのだと思うのです。

以上のようなものが定量的に数字をもって示せない限りは、恐らくこの事業、今、毎年650億円ですかね。労働者数が何人か分かりませんが、多めに見積もって仮に1億円だとすると、1人650円。1人650円払ってこの事業をやってもらったほうがいいのかという労働者の方はそんなに多いようには思えないというのが普通の感覚でございまして、その点、説得力のある政策の正当性というか妥当性の主張というのを伺いたいというのが1つ、1点目でございます。

○厚生労働省 ありがとうございます。

御指摘のとおり、非常に客観的に、かつ財務諸表からこれを評価するというのはなかなか難しいですし、私もいろいろ学術論文を見ますが、これをそういう形で個社で見るとするのはあまりそれこそすごい調査をすれば別かもしれないですが、なかなか難しいなと思っております。ただ一方で、御指摘の趣旨は非常によく理解をしておりますので、そこら辺の工夫をどうしていくかというところかなと思っております。

先ほど幾つかこういったことの数字が取れるのではないかなというのは申し上げましたが、それ以外にも何か自己啓発の取組がどれぐらい進んでいるかと、その自社だけではなくてほかの社と比較できるような形で数字が取れば、もう少し全体として底上げはされているのかどうかとかそういったところも分かるのかなと考えておりますので、そこは検討を進めていきたいなと思っております。

あと初めのほうで財源の御指摘がございました。これはおっしゃるとおり、雇用保険の制度の中の2事業といわれる部分、附帯事業ですけれども、保険料は事業主の保険料のみの財源となっております。この助成金をつくるときに、様々な雇用保険の助成金がございますけれども、労働政策審議会において労使の方々から意見をいただいた上で設定をしているというものでございます。

○柴田事務局次長 永久委員、お願いします。

○永久委員 太田先生の質問とかなり重複してしまいますけれども、御質問させていただきたいと思います。これは企業に対する助成金ですから、企業のモチベーションといえますか、そうしたものがとても重要だと思うのですが、企業としてはそのモチベーションというのは多分売上げとか利益につながれば、なるほど、この助成金を受けたらうれしいなということになるのだらうと思うのですね。ですから、気になるところは、この受けたところはもう既に人材育成をされているようなところで、それでこの助成金がもらえたらありがたいという、ですから、最初からこの助成金は契機になったというか、なっていなかったということだらうと思うのですが、気になるのは、これをやったらやはりコストもかかるわけですし、人手の都合ということも改めて考えなければいけない、その中でもあえてこれをするということは先ほど申し上げた売上げとか利益とかにつながらなければいけない。知りたいのは、この申請をしなかった、この事業を知っていたけれども、申請しなかったその理由というのを調べたほうが多分何が問題なのかというところを明確に把握することができるのではないかなと思います、こうした調査はされていらっしゃるのでしょうか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

とても参考になる御指摘だと思います。申請しなかった事業主というのをどういうように調査の対象を決めていくのかというところはありますけれども、実際今、まだそこまでは至っておりませんので、今後、そういう形でも考えていきたいと思います。我々もこの助成金、なかなかきっかけになっているのかどうなのかという御議論もありがとうございましたけれども、この人手不足の社会の中で企業としてこういった教育人材、教育に力を入れないとなかなか競争ができていけないという、人も集まらない、そういう社会に今、なりつつあります。そういうように考えておりますので、ぜひこの助成金を使っていただいて日本全体の生産性向上もそうですけれども、労働者個々の方々、企業の方々の幸せにつながるような形で御利用いただきたいなと思っておりますので、そういったところについても今後考えていきたいと思います。

○永久委員 この事業が認知されているかどうかというところなのですがけれども、これは十分に認知されているかどうかという、その点については御調査されているのかどうか。そもそも認知されていなかったら数が少なくても仕方がないというような、執行率が低くても仕方がないと認識しますけれども、この点はいかがですか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

正直に申し上げてまだまだ周知が不足していると考えております。これはこの助成金が

できたのは随分昔なのですけれども、かなり増額されたのが令和4年度でございます。ちょうどコロナがあってコロナ明けになって世の中が少し変わって、そのときぐらいにできている助成金になっておりまして、我々もまだその企業の変化を捉まえて確実にお手元に情報が届くような形で周知ができているかと言われると、まだちょっと不足しているのかなと考えておりますので、周知についても今後、より強化していきたいと考えております。

○柴田事務局次長　どうぞ。

○永久委員　すごく具体的な話ですけれども、この支出先上位の事業主等というのがあって、一番最初が6192万4000円ですね。これはこれ以上の規模で教育にお金をかけてらっしゃるところですから、かなり大きな企業だと思うのですね。そうした企業の規模の制約みたいなものはこの事業に関しては考えていらっしゃるのですか。つまり、別の言い方をすると、きつとなくともやっているわけですね。

○厚生労働省　ありがとうございます。

御指摘のとおり、大企業であれば資本力がありますので、研修にかかるコストというのも一定程度は自社で賄えるというのは現実だと思います。この助成金の中でも大企業と中小企業の補助率の割合は変えておりますけれども、そういったことでそれで十分なのかというところは検証していく必要があるかなと思います。

一方で、利用されている大企業のお声を聞いておりますと、やはり先ほどもちょっと申し上げましたけれども、企業が大きく変わりつつある。特に大企業はグローバル競争とかいろいろな経済社会環境が変わっていく中でどうやって自律的キャリア形成の下で従業員が生産性を上げていく、そういった能力開発に取り組んでいくのかということを考えてらっしゃる企業が多いのかなと思っておりまして、その際には、これまでであれば集団をつくって訓練をしていたのがメインだったということですのでけれども、今後は労働者の個々の方が自分で選択をしながら訓練をしていく、そういう基盤を企業がつくらなければいけないというような大企業があると聞いております。

そうすると、その基盤をつくるとなるとかなりの費用がかかると伺っておりまして、そういったことで大企業であってもそういった大きないいわゆるカフェテリア的な訓練メニューをそろえるとなると費用はかかるので、そこに国としての補助があるとありがたいというようなことは伺っておりますし、あともう一つは、先ほどからもちょっと御指摘があったのですが、やはり業務を抜けて訓練を受けなければいけない、ここは非常に大きなネックでございます。これはこの助成金の効果と正面、胸張って言っているのか分かりませんが、国から助成をして、それでセットされた訓練機会ということであると非常に会社から推奨されているし、国からも推奨されているので従業員の方が受けやすいと

いうお声もいただいております、副次的な効果だとは思いますが、そういったメリットもあるのかなとは考えております。

○柴田事務局次長 ほかにいかがでしょうか。

では、滝澤委員。

○滝澤委員 御説明ありがとうございました。

今、御説明いただきました資料の1ページ目の現状・課題というところに日本企業の人的資本、具体的にはOFF-JTの研修費用が低くとどまって、さらに低下傾向にあるというようなことを書いていただいているのですけれども、私どものチームで計測しているデータ等も御参照いただいているものかなと思いますし、私自身も実際にOFF-JTというのがイノベーションですとか生産性向上に役立つものといろいろな研究の結果、そのように判断しておりますので、この事業の目的自体、私自身は適切なものであると考えております。その中で3つお伺いしたいのですけれども、一つは執行率の低さ、もう一つは効果測定、それから、最後に非正規の方への研修という、この3つについてお伺いしたいと思います。

執行率につきましては、まず低いというようなデータを御提示いただきましたけれども、参考資料で一部触れてはいただいているものの、企業規模、業種、あとは属性として社齢とかどういったところに助成しているのかというようなところを端的に御説明いただけるのであればありがたいです。それから、研修費がゼロだったところがプラスになったのか、あるいはこれまでやっていたところが少し増やしたのかとか、そういったデータが今、手元にありましたら御説明いただければと思います。やはり執行率の低さの要因というのを何らか原因を探っていく必要があるのかなと思います。

2つ目は効果測定分析です。改めまして、やはり当然のことながら、先生方も、おっしゃっていましたが、定量的な評価は重要になってくるかなと思います。効果分析に使用する目的でデータを収集する、あらゆるデータを収集して分析に利用すべきであると思います。何が定量化のハードルになっているのかというところ、もしありましたら教えていただければと思います。本来であれば助成を、もらわなかったところともらったところでパフォーマンス比較をするというのが通常のやり方ですし、それから、財務諸表から効果を見るのは難しいというようなことを先ほどおっしゃっていましたが、我々は、通常、経済学の研究ですと財務諸表を使って施策の効果分析というのを実際行っているものもありますので、因果関係の識別の手法を工夫することでぜひ今後専門家からもアドバイスいただきながら取り組んでいただければと思います。

3点目は非正規の雇用に関しまして、私どもの、マクロの統計ですとやはり非正規の方が正規の方と比べて教育機会が少ないというような定量的なデータがありますので、非正規の方の教育訓練の機会というものの拡充というのが重要になってくるのではないかなと思います。今回の事業がそういったことに貢献しているのかどうか、もう少しいいやり方

があるのかどうか、何かお考えがありましたら、以上3点、お伺いしたいと思います。

○厚生労働省 ありがとうございます。

業種別のところとかは補足があるかもしれませんが、まず3点いただいたうちの初めの執行率の関係でございます。業種別の執行率というわけではなくて全体の話をもっとさせていただければと思いますけれども、先ほどの冒頭の説明の中でもちょっと触れさせていただきましたが、この助成金の仕組み自体が計画を出していただいてから訓練をしていただいて、訓練が終わってから数か月後に支給申請していただいて、審査をした上で支給する、そういう流れになっております。そうすると、最長1年半ぐらいのタイムラグが生じてくるということがございます。ただ、それが全ての訓練がそうかと言われるとそういうわけでもなくて、短い時間で訓練期間を設定しているものもございますので、そこはばらつきがあるところですが、そういった中でございます。

令和4年と令和5年度の訓練の計画で見ますとかなり増えているという説明を先ほど申し上げました。それが令和6年度に一定程度反映されるだろうということでございます。冒頭、この事業、助成金を積み上げるときに非常に令和4年度に拡充をしているわけなのですけれども、そのとき、人への投資促進コースというのを創設しております。それがサブスクリプション型の定額制訓練ですとか自発的職業能力開発訓練といったことで、国民の皆様方から提案をいただいたものをこの助成金の中に落とし込もうという作業を内閣官房と一緒にやっていたことがございまして、非常に我々としてもサブスクとかやったことがなかった分野でもございまして、当初の予算執行の予測というのがなかなかうまくいかなかったという面も正直申し上げてあったかと思いますが、ただ、人への投資ですとかリスクリテラシーという機運醸成を進めていかなければいけないということで、希望する方が安心して使っていただけるような額ということで当初、設定をしております。その後、利用実績を踏まえて減額とかもしてきているところでございますけれども、今回、こういった形で御指摘をいただいておりますので、その点についてはまた先ほど申し上げたタイムラグはありますが、予算規模についても精査をしていきたいと考えております。

効果測定の関係でございます。財務諸表を使えるのではないかというお話なのですけれども、支給申請、支給の手続のところからどうしても我々、考えてしまうので、そのときにはどうしても財務諸表を提出してくださいとかそういうことは今やっていないものですから、ちょっとどうしようかなということではございましたが、一方で、先ほど申し上げたとおり、ほかの項目で一般的な調査と同じような設定の調査をかけて利用している企業と利用していない企業のデータの比較ということではできないのかなというところまでは今、考えております。ですので、もう少し効果測定が定量的にできないかということについては、まさに先生方にお知恵もお借りしながら考えてまいりたいと考えております。

3点目、非正規でございます。これは非正規の方の訓練というのが少ないということは本当に一般的にも言われているところでございます。厚生労働省としても非正規から正規

への転換を支援するような助成金というのが別途ございますし、あと非正規の方向けの職業訓練を行うような制度というのも設けております。この助成金の中でございますと、非正規の方を正規に転換するような訓練についての助成というのも行っているところでございまして、それが数字で申し上げますと令和5年度でおおむね4,400人の方が有期の実習型訓練ということで訓練を受けていただいて、要するに現場で訓練をしっかり受けていただくという形で、それを修了した後に正規、正社員に転換していらっしゃるということでございます。

○厚生労働省 すみません。少しだけ補足させていただきます。どのようなところに助成をさせていただいているかといったところがございました。一応例えば産業別に見てみますと、情報通信産業であるとか、あるいは建設業、製造業といったようなところの分野で利用が多いということになります。また、あと規模別で見ても、中小企業さんの御利用が多いということで大体9割近くが中小企業さんの御利用という形になっております。

あと今までゼロだったところから実際に研修をこの助成金を使って初めて例えば導入されたというところなのですけれども、確かに一定割合、この助成金がきっかけとして実際に研修を導入することができたとお聞きしているお話もございまして、実際に複数回これまでもやっていたところから再度使われるという場面もあるのですが、実際にこの助成金をきっかけとして研修を導入したというのは一応一部聞いてございます。

○柴田事務局次長 では、太田委員。

○太田委員 ありがとうございます。

これは基本的には企業は自分が利益を最大化するのに最適だと思う研修は既にやっているわけですよね。それを超えて研修をやってもらうために助成をするというときに、追加でたくさん研修をしてもらったことによってどういう効果があるのでしょうか。つまり、最適だと思っている研修で、それ以上やるとコストをかけただけの効果がないと企業は思っているわけですよね。それ以上に研修をやってもらうとその企業以外の日本人にとってどういうメリットがあるのですか。

○厚生労働省 非常に具体的な例になってしまいますけれども、聞いているところによりますと、例えばドローンの訓練がございまして。ドローンの訓練を受けたときに当初は会社で考えているのはドローンを使った事業をやるためにまず1人、ドローンの操縦を学べばよかったということなのですが、それがこの助成金を利用することによって2人できるようになった。その後、その業績というわけではないのですけれども、2人になりますと、1人だったらその人がずっとやらなければいけないわけなのですが、2人で交代ができるようになって非常に業務の効率化が図れるようになった、そのようなことも聞いておるところでございます。

○太田委員　ありがとうございます。

恐らくそれは効率化によって削減されるコストよりも研修費のほうが高いからやらなかったということなのですね。そこに補助金が出ると、その分だけコストが少なくなるのでやったほうが良いということになると。これはもう一つ、先ほどの不正受給というところまでいかなくても多少気になるのは、これをやることによって初めて研修を始めたというふりをするのは簡単ですね。例えば非正規の人をもう正規に変えるということがあらかじめ決まっていれば、その研修に当たってこれを利用すると。実はこの助成がなくても本当は転換されていたというのがかなりカウントされているはずで、あるいはいろいろな研修も実際はやるのだと、この助成金がないけれどもやるということは内心想っていて、ただ、この助成金をもらったから始めましたというふりをするとうけられるというわけなので、効果がどうしても過大評価になるのですよね。そこをどう区別されていらっしゃるのかなと。もしこれは助成金がないけれども全部やるのであれば資源配分に全く影響を与えないので、少なくとも所得の再分配ということを考えなければ事業としての効果はないということになるわけですね。

分配の観点で一つ意味があるとする、例えば非正規の人の正規化促進みたいなことであれば、それを企業に出すというのは悪手、悪い手ではないですかね。非正規の人自身にお金を渡して自分で研修を積んでもらう。そうすると、企業にとってこういう研修を受けさせたいということではなくて、非正規の方がこういうスキルを高めたなら転職市場における自分の価値が高まるというような研修を受けることができるので、企業側に出すよりは非正規職員の方に直接出したほうがよくないですか。これはまたちょっと別の話ですけども、その2点、お伺いいたします。

○厚生労働省　まず2点目のほうからお答えをいたします。おっしゃるとおり、非正規の方が自分で自ら訓練を受けるということに対する支援、これは非常に重要だと考えておりまして、それは別の制度でやっているところがございますので、求職者支援制度というのがございまして、それで取り組んでいるところでございます。

一方で、この助成金の中でもやっているというのは、先ほどもお話がありましたが、企業が従業員を訓練するということにどうしても正規の職員を訓練するというのは日本の企業が多いと思っております。その壁をやはり非正規の方であってもしっかりと企業が責任を持って訓練をするのだというところをしっかりと機運醸成をしていきたいということもありまして、この助成金の中でもそういったものは取り組んでいるところでございます。

○厚生労働省　すみません、先ほど御指摘いただきました訓練のいわゆる実際にあってもなくてもというようなところで助成金の意味がないのではないかなというようなお話があっ

たのですが、実際御指摘がありました後追い助成というところは当然あるかなと思うのですが、実際に使っていただいた事業主さんのお話を聞いてみますと、必ずしも分かっていたいなかったのだが、実際に使って、実際に研修をやってみて後で効果が上がったというようなことをおっしゃっているいわゆる事業主さんもいらっしゃると思います、必ずしも分かっていたいなかった効果が後で出てくるという部分も当然訓練というか研修についてはございますので、そういったところで一つ意味があるのかなとは考えております。

○太田委員 それは例えば2年目から助成がなくなっても続けられるのですかね。効果があるということに気がついたということであれば、助成がなくなっても2年目以降も続けられることになると思うのですけれども、それでしたら初年度だけ補助でもよくないですか。

○厚生労働省 確かに効果を認識されれば恐らく継続する形で御判断されるというところはあろうかと思えます。ただ一方で、コストという部分も当然ありますので、助成金が仮になくなった場合に継続されるかどうかというところは確かに経営者の御判断というのがあるかと思えます。

○太田委員 企業としては最適な研修を既に行っていると、利益に最大化する、もしくは企業価値を最大化する上ではベストだと思う研修をしていると。その研修のレベルを超えて政策的に研修をたくさんやらせようということというのはどういうメリットがあるのでしょうか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、経済合理性から考えれば企業は最適な訓練を従業員に行うものということではあるのですけれども、実際現場においては例えば製造原価がきつところとかなかなかそういったことで訓練にかかる費用よりも別のものに費用を使わざるを得ないというようなところもあると聞いております。

また、一つ大きいのは、やはり先ほども申し上げましたけれども、従業員の方が訓練、特にこの助成金を使って訓練をするときはOFF-JTで外に出なければいけないので、そのところのコストというのはなかなか通常であれば企業内で訓練をする分には事業主の方がまさに最適な訓練ということでやれるわけなのですが、OFF-JTという形でやる時には一段ハードルが上がるのだらうと思っております。そういったところに対するインセンティブ、まさにインセンティブということでこの助成金、御利用いただいているというところはあるのかなと。要するに業務から外れて受けていただく研修を事業主の方に取り組んでいただくという意味ではインセンティブがあるのかなとは考えております。

○太田委員 堂々巡りになるかもしれませんのでこれぐらいでやめますが、OFF-JTの研修



に効果があるのだったらOFF-JTの研修、自発的にやるはずですよ。企業価値を高めるために。それを超えて余計な、ベストな研修の量よりもさらにたくさん研修をしてもらうということを労働保険特会の雇用勘定からお金を出して650億円ですか。1億人で割ると650円出してやることの正当化という意味ではなかなか難しいのではないかなとお話を伺っておりました。ありがとうございました。

○柴田事務局次長 では、永久委員。

○永久委員 先ほどの非正規雇用の教育ですけれども、今、大学の教員をしています、その前は企業の経営者もしていたのでその観点から申し上げますが、非正規雇用の取組にどれだけコストをかけられるかというのはやはり豊かな余裕のある会社なのだろうと思います。正規雇用したいけれども、なかなか正規雇用できないというような状況において、余計にコストのかかるこうしたやり方というのがどれだけそのインセンティブになるかといったら、ごめんなさい、インセンティブになるかといったら、いささか疑問なのではないかなと思います。ですので、企業に対するようなこうした助成金としてはあまり合理性があるとは感じられなくて、先ほど太田先生のほうからもありましたけれども、個人に対してこうした助成を出すほうがより効果が出るのではないかなという感じがいたします。感想です。以上です。

○柴田事務局次長 では、河村委員。

○河村委員 すみません、問題認識、通じるところがあるのですけれども、やはり執行率の低さのところ現場のニーズが出ているような気もするのですよね。ですから、やはりそこをよくきちんとシビアに見て、もともとの予算の設計というのは金額、きちんと考えていただいたほうがいいのではないかなと思います。

この国がやはり抱えている課題のことを考えると、こうやってもう既にメンバーシップ型雇用が根強い中でどこかの企業に既にもう入っている人を対象に、企業を対象にやるということにどれだけ効果があるのかなと。これだけ人手不足の業界があちこちあって、もうあちこち本当に悲鳴が上がっている業界、いっぱいあると思いますよね。そういうところに新しく別の分野から労働移動を促すようなことに、そちらにもっと後押しを国としてすべきなのではないか。ですから、ほかの委員の方も言ってらっしゃいますけれども、もっと個人向けとかということをやっていくほうがかなうのではないかなと思います。

その辺について御意見をお尋ねしたいのですけれども、そのときちょっと気になったのは、先ほど御説明くださったときにこの事業の原資というのは雇用保険、労使折半ですけれども、事業者側が出した保険料というのが原資になっていると、そういうように御説明くださいましたよね。だからですか。事業主が払った保険料だから事業主に直接給付する

こういう事業にしか使えないのですか。何かそういう縛りがあるのですか。そういう考え方がもしあるのだったらということを思いましたので、ちょっとお尋ねさせていただきます。

○厚生労働省　ありがとうございます。

まず後段のところですが、雇用保険制度には本体給付と附帯事業と２種類がございまして、本体給付のほうは労使折半の保険料が基本ですがやっております、それは失業手当だとか。その中に教育訓練給付というのがございます。これは個人向けの本体給付ですので労働者の方に直接渡すような助成金というか給付金になります。一方で、この人材開発支援助成金というのは附帯事業のほうですので保険料は雇用者の方、事業主の方から頂いているものになりまして、そうすると、事業主の連帯責任の中で労働者の能力の開発ですとか向上を促すような、そういった取組に使うものになっておりますので、事業主の方に対する助成金という形になっております。

初めのほうの執行率の話でございます。そこは先ほど申し上げましたとおり、我々の当初、令和４年度の経緯から鑑みましてタイムラグはあるものの、適正な規模、予算規模になるような形でそこは考えなければいけないと考えております。では、個人向けのほうに拡張すればいいではないかというお話がございます。それは我々もそう考えておまして、実際、教育訓練給付のほうも、先ほど申し上げた給付のほうも助成率を引き上げたりとか対象講座を拡大したりとかそういった取組をしております、従来ですとやはり日本というのは企業主導型の訓練がメインでして、そちらのほうにウエートが高かったものを徐々に個人のほうのウエートを高めるような取組を今しているところでございます。

ただ、この助成金の中でということでさらに申し上げますと、我が国、今、企業、先ほど大企業のほう、特に大変だというお話をさせていただいておりますけれども、若い人を中心に、これまで企業特殊訓練ということで企業の中で訓練をして、企業の中で活用できるスキル、これを身につけていくのだということが中心だったわけですが、若い労働者を中心に、そうではなくてこれからは自分がキャリア形成をしていくのだと、転職も含めて考えていくのだという方々も増えてきているところでございます。そうすると、企業のサイドとしては、企業特殊訓練も必要なのですけれども、労働市場一般の共通するようなスキルについても提供するような機会を設けなければいけないと考え始めているような企業も出てきているというところでございまして、そういった企業に対してもこの助成金は御利用いただいているというところでございます。以上でございます。

○河村委員　分かりました。やはり原資との兼ね合いのところではなかなか無理があるなというか限界があるなということを思いますので、国全体として今、求められているのはどういう後押しなのかということも含めて、今、御説明くださった雇用保険制度の概要は資料にもつけてくださっているのので分かりますけれども、その辺の抜本的な改革も含めてぜ

ひ御検討いただきたいと思います。

○柴田事務局次長 では、お時間も近づいてまいりましたので、河村委員におかれましては取りまとめに向けた作業に入っていただければと思います。その間で、では、手短に滝澤委員。

○滝澤委員 ありがとうございます。

決して委員間で仲が悪いというわけではないと思うのですが、私自身は人的資本投資自体、国全体で過少の状態であると思っております、それはやはり人的資本投資のリターンが高いのです。つまり、それが過少投資状態であるというような、経済学ではそういうように判断するのですけれども、なおかつ、ゼネラルスキル、OFF-JTは企業が移動しても使えるようなスキルの教育ということで、その分、過少投資になるということも考えられるかなと思うので、その差を国が補助してやるというようなのはアイデアとしてあるのかなと思いつつも、適切なところに支援ができていいのかとか、あと規模全体として適切かどうかというようなところは改めて精査していただくのがいいのかなと思いました。以上です。

○柴田事務局次長 では、太田委員、手短にお願いします。

○太田委員 手短に。これは使途限定というのは制度上そういうようになっているということですか。別に一般事業主の人が負担した分を労働者に使ってもよさそうに思うのですけれども、制度上そういうようにしてはいけないということになっているのでしょうか。あるいは慣行で、事業主が払ったものだから事業主サイドに会社側に返してほしいというような要望があるということですか。

○厚生労働省 返してほしいということではないのですけれども、資料の16ページに雇用保険法をつけておりまして、一番下のところでございます。これが条文でございまして、第63条というところでございます。職業生活全期間を通じて、労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進するために事業を行う。その下に一、四、五とございますけれども、ここをよく御覧いただくと、事業主に対してと書いてあるのです。なので、その支給先はやはり事業主に限定をされております。

○太田委員 なるほど。雇用保険法が使途を限定しているということですね。そうすると、もうそれ以外の労働者のほうに使うということとはできないと、法律上。

○厚生労働省 先ほど申し上げたとおり、この附帯事業とは別の本体のほうの給付の中で

教育訓練給付の中の拡充を今しているところです。

○太田委員 別の財源ではできるけれども、この財源は使途を限定されていてできないと。

○厚生労働省 はい。

○太田委員 なるほど。分かりました。ありがとうございます。

○柴田事務局次長 それでは、最後に、平大臣のほうからコメントをいただければと思います。

○平行政改革担当大臣 有識者の皆さん、ありがとうございました。

まず一番問題になった一部の事業者のキックバックというやつは、これはあまりひどければ刑法なのでしょうけれども、刑法までいかないにしても、そういった何か不正を働いたところはもう次の補助金、使えないとか、あとそういうのを共謀してやった研修事業者はもうこれから対象にしないとか、いろいろな不正防止の方策は入れていただきたいと思います。

あとは成果をどうやって見るかというアウトカムをどこから見るかという話で、やはり財務諸表、分かりやすいと思うのですよ。だから、どこにヒットしているのかなど。それを例えばいろいろなやり方はあると思いますけれども、そういうのを協力してくれる事業者というのを募集する。だから、申請時にも財務諸表を出し、その後も数年にわたって財務諸表を出してもらって、それがどこのPL、BSにヒットしているかも分析をさせてもらえる協力をしてくれる事業者。特に中小企業なんかはそういうのをやってくれるのだったら多少採択率が上がるとかそういうインセンティブを与えるやり方はあると思います。

昨日の議論でもあったのだけれども、これから給料がデジタル払いになると家計ソフトと組み合わせて入りと出が全部把握できるので、低所得者の支援が非常にエビデンスベースでできるという話もあったので、企業もそういうこともあり得ると思います。

それと、若干厚労省の立場に立つと、岸田政権でとにかく賃上げするのだということで、できることは全てやるという中で労使交渉とか春闘にまで出張っていつていろいろな発言をしていく中でこれが多分予算が増えた経緯があるのかなと想像しますが、とはいえ、これから流動化をしていく時代なので、8ページの資料にありますけれども、どちらかというと企業への支援から個人への支援に転換をしていくというのはそういうことだろうと思います。なので、しっかりと評価をして、この事業の評価をしっかりしてもらいたいと思います。

その上でさらに言うと、太田先生から御指摘ありますけれども、では、社会にどれだけ役に立っているのだという視点は本当に必要で、これをでは補助事業でやるのか、税制で

やるのかという議論も当然あるし、いやいや、そもそもそれだったら社会保険料を下げるよという話もあると思うのです。ちなみに、これから失業者数はどう考えても減っていくので、だから、今までの前提に立った保険料はあり得ないと思います。

一方で、パンデミックが結構な割合で来る可能性があるので、前回のコロナを乗り越えられたのは貯金がたくさんあったからというのがありますが、私、主要なリスクは景気悪化による失業者ではなくてパンデミックのとき、どれだけ乗り越えるかということなので、そもそもこの労働保険特会の在り方というのは少し考え直す必要があると。その上で、これは補助金でやると審査とかでランニングコストがかかってくるので、減税のほうでやるという。今日は予算事業なのであれですけども、いわゆる設備投資とか研究開発とか人材開発というのはそもそも税金でやるという選択肢もあるので、俯瞰してどういう仕組みが一番いいのかといったことをこの分野においても考えてもらいたいし、特別会計の在り方についても考えてもらいたいと思います。以上です。

○柴田事務局次長　ありがとうございました。

それでは、河村先生から取りまとめをお願いしたいと思います。

○河村委員　では、取りまとめのコメントを申し上げます。

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。そうした中、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、または限定することなどを含め、その在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

ペナルティーの強化など、有効な対策・仕組みづくりを速やかに行う必要がある。以上です。

○柴田事務局次長 どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして本テーマに係る議論を終了させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。