

令和6年度秋の年次公開検証（「秋のレビュー」）

（2日目）

リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業基金

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：川澤良子委員（取りまとめ）、上山直樹委員、瀧川哲也委員、滝澤美帆委員

府省等：経済産業省、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「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業基金」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いたします。

Social Policy Lab株式会社代表取締役、川澤良子委員です。

ウィザーズ弁護士法人パートナー、上山直樹委員です。

ボストンコンサルティンググループマネージング・ディレクター&パートナー、瀧川哲也委員です。

学習院大学経済学部教授、滝澤美帆委員です。

なお、本テーマの取りまとめは川澤委員にお願いいたします。よろしくお願いします。

出席省庁は経済産業省です。

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、職に就いている者に対してキャリア相談からリスクリング、転職までという一連の流れを一体的に支援する仕組みを整備するということで民間事業者に対して支援を行っているものでございまして、基金残高としては849億円、設置法人は環境パートナーシップという一般社団法人になっております。

成果指標、下の段でございしますが、短期アウトカム、長期アウトカムにつきましてはそれぞれ記載のとおりであります。目指すべきキャリアを明確に認識できるようになった者の比率であるとか、賃金が上昇した者の比率というものをそれぞれ35%、50%ということで成果目標と設定されているところでございます。

続いて、この基金の状況でございします。次のページ、左になりますけれども、22年度に設置されたということで、23年度は事業費の支出がなく、管理費が100%、24年度についてはまだ見込みでございしますが、管理費率が32.6%と比較的高めになっているというところでございします。

右に資金・業務の流れでございますが、環境パートナーシップという基金設置法人が置かれておりますが、事務局機能につきましては右のチャートのとおり、民間企業に委託されており、さらに一部業務については再委託、再々委託されておりますが、この再委託されている民間企業の中には元請である民間企業のグループ企業も含まれているということになっております。

続いて、参考でつけておりますが、昨年策定した基金の点検・見直しの横断的な方針という中で、補助金交付の基準策定であったり、個々の補助金の審査といった根幹業務については民間企業に外注を避けるということになっておりまして、経済産業省のほうでは今年4月に右側にあるようにルールを策定いたしまして、国や基金設置法人の役割をよりコミットを深めるようなルール見直しを行ったということになっているところでございます。

以上を含めまして論点でございます。大きく2つございまして、まずは効果測定でございます。先ほど申したような短期アウトカム、長期アウトカムといった目標が企業間・産業間労働移動の円滑化やリスクリングに向けた投資を進めることによる持続的な成長と分配の好循環の達成を目指すという事業目的に適しているのかということ。その達成状況のフォローアップ体制が適切に構築されているのかということでございます。

2つ目は管理体制でございますが、この基金設置法人はどのような基準で選定されているのか、その選定に当たって期待された役割がその後もしっかりと果たされているのかということ。先ほど御説明をしました経済産業省のルールにのっとりた役割、管理体制というのがしっかりこの基金についても構築されているのか。さらに、重層的、再委託などでグループ企業に委託されているという場合、特にそういう場合については管理費の高止まりしている要因になっているのではないかとといったところについて議論いただければと考えております。

事務局からは以上でございます。

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

○経済産業省　本日はお時間をいただきましてありがとうございます。経済産業省産業人材課長の今里でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事業概要について説明をさせていただきます。

1 ページ、めくっていただければと思います。

まず本事業の背景でございますけれども、本事業につきましては2023年5月に策定をされました三位一体の労働市場改革の指針、こちらに基づく政策の一部として遂行しているものでございます。具体的には労働移動の円滑化や構造的賃上げを通じた日本経済の持続的成長、これを実現するためには、まさにリスクリングによる個々の能力の向上、さらにそういった能力の向上が企業によってきちっと評価をされるジョブ型を含めた人事制度の

見直し。さらに、こういった労働移動が円滑に行われるための労働法制、労働市場の改革、こういったものを三位一体で同時に進めることによって、先ほど申し上げました目的を達成しようと、こういう目的のものでございます。

次のページをお願いいたします。

こういった三位一体の労働市場改革の一角としてのリスクリング事業でございますけれども、2022年10月の岸田総理の臨時国会における所信表明演説の中で、こういったリスクリング支援については今後5年間で1兆円を投じることが表明されてございます。その総理の御発言に基づきまして関係省庁、連携をしてリスクリング事業を実施しているということでございます。

やや細かい資料で恐縮ではございますけれども、大きく分けまして支援を行うために、まず企業を経由して行うもの、あるいは個人に着目して支援を行うもの、こういう形に大別をされることが出来ます。さらに、個人につきましても我々のリスクリング事業のように採択業者としての教育事業者であるとか関連事業者に対して補助を行った上で個人の支援を行うスキームのものと個人に対して直接支援を行うスキームのもの、こういう形に分かれてございます。我々の事業は赤で囲ってございますけれども、個人を対象とし、リスクリング事業者を採択事業者として設定をした上で支援を行う、こういう支援スキームになってございます。

次のページをお願いいたします。

次のページですけれども、こちらがまさに我々の事業が目指す事業の背景ということでございます。現在の労働市場におきましては、リスクリング講座を提供する事業者及び転職等を主な目的とするエージェントによる事業者、こういったものが市場の中で別々にサービスが提供されているケースが中心であると認識をしてございます。その結果、両者が接続できていないことが多いため、スキルアップをきちとした上で、それを前提として転職を行う、こういう一気通貫したサービスというものがなかなか世の中に行き渡りにくい、こういう状況があると考えてございます。

下に模式図も示してございますけれども、主にリスクリング講座の提供サービスにつきましては、中堅・中小でありますとかブティック系の事業者が中心でございます。一方で、転職エージェントサービスは非常に名の通った大企業を中心として大手が非常に大量に市場の中に存在をしている、こういう状況でございます。したがって、我々の事業といたしましては、こういった両者の分断構造を取り払いながら一体的な労働移動の支援、こういったものを実現するようなマーケットをつくっていきたいと思っております。

次のページでございます。

我々の事業の概要及びこれまでの実績でございます。我々の事業の概要につきましては、左側のチャートにございますけれども、先ほど申し上げましたように、これまで市場の中では分断されていたサービスを一気通貫で支援をする、これを中心的な目的としてございます。したがって、キャリア相談、リスクリング提供、そして、転職支援、その後の

事後のフォローアップ、こういったものを一貫通貫で実施をしていただくということを目的としてございます。

実際に厚生労働省さん等でリスクリング単体の支援事業等は存在してございますけれども、雇用保険特会の事業の事業目的との関係から、転職を目的とした支援を行うことは難しい、こういった事情もございまして経済産業省としてこういった支援を実施しているというところでございます。

現時点までの支援の状況でございますけれども、転職活動の開始人数につきましては10月20日時点におきまして2万1000人、転職完了人数については約1,800人というところでございます。

最後のページでございます。

これまで実際に事業を開始してから1年数か月でございますけれども、その時点までの実績でございます。本事業におきまして、先ほど申し上げました転職完了者のうち62.3%は年収が増加しているという状況でございます。こちらにつきましては、一般的な転職者の賃金が上昇した者の割合37.2%という一般的な雇用統計の数値よりも大幅に高い状況になってございまして、左側に利用者の一例を例として示しておりますけれども、年収が1.5倍になった事例もあるなど、全体の約4分の1が3割以上の年収増を実現しているという状況でございます。こういったことを踏まえまして、我々としても引き続き事業を推進してまいりたいと思います。

私からの説明は以上でございます。

○柴田事務局次長 それでは、これから議論を行っていただきたいと思います。有識者の委員の方々、どなたからでも結構ですが、いかがでしょうか。

瀧川委員、お願いします。

○瀧川委員 御説明いただきましてありがとうございます。

私も年代的には就職氷河期ど真ん中なので、この事業は非常に重要な事業だと思っています。その前提の中で、まず、このサービスがまだ完全に把握できていないのですけれども、先ほどの御説明で4ページでいうと、要は最初の相談からリスクリングから転職から、結果として年収が上がるみたいな、この一連の流れというのが切れてしまっているという中で、これを一体化することが非常に大事で、そこに対する支援だというのが基本思想かなと思っているのですが、ただ一方で、5ページの左側の具体的にどういう支援をしていますか、補助事業の内容でいうとリスクリングのところでお金を実際使われる方のための補助をしている、そういうように見えていて、だとすると、ここはリスクリングのところに特化して補助をしているようにも見えるのですが、先ほどの一体というところとこのリスクリングに対して補助をしているところの関係性をまずお伺いできればというのが1つ目です。

○経済産業省 御質問ありがとうございます。

こちらにつきましては、我々がこの補助事業者に対して、採択事業者に対してお出しする補助金でございますけれども、キャリア相談及びリスキリング提供、転職支援、こういった各段階において必要となる人件費、これにつきまして補助率2分の1を掛けまして補助金を支援させていただくということに加えて、受講者の受講料に対しての負担の軽減ということで、まさにこの5ページの左側に書かせていただいている赤字のところは受講費用の2分の1相当額、これがまさに受講者の負担軽減としてお渡しするお金となっております。したがって、各段階全てを我々としては支援する形になってございます。

○瀧川委員 了解です。分かりました。

そうすると、私の理解したのは、この①、②、③、④それぞれに対して事業者さん側の支援というのをまずして、それに加えて②のところについては受講される方に対しても支援をしている、そういうことですかね。

○経済産業省 はい。おっしゃるとおりでございます。

○瀧川委員 あともう一つの質問が、今の流れの中で、最終的には当然キャリア相談で終わっても意味がないですし、リスキリングしていただいて転職をして、全てが収入を上げるためではないと思うのですけれども、本当に就きたい仕事に就けるというのが一番ベストな流れだという中で、先ほどのアウトカム、行革さんの資料の2ページの短期アウトカムのところが成果指標として目指すべきキャリアを明確に認識できるようになった者の比率となっていて、ここが私、端的に申し上げると、目標が低いのではないかなと感じたのですね。

パーセントが低いというよりは、指標をこれにしていることが何か目標が低いような気がしていて、本来的には先ほどの目標を考えると転職した人の数かもしれないですし、そこまでいかないにしても少なくともリスクできた人の数とかこの辺りであれば納得感はあるのですが、キャリアを明確に認識できるようになった者というのは個人の結局感覚値でもありますし、何とも把握できないふわっとした感じでもあるので、かつ、もしアンケートをすれば結構これは丸をつけるような人が多いような項目だと思っていて、ここはもう一段高い目標になるような、あと本来的な目的につながるような指標にしたほうがいいのではないかと思いますのですが、この辺り、いかがですかね。

○経済産業省 ありがとうございます。

まさにリスキリング、スキルアップをして、その後、実際に転職をする、この一連の流

れが我々としても非常に大事な流れだと思ってございます。その際に、やはりこのプロセスの中でどこが一番ボトルネックになっているのかということでございます。やはりこれは先ほどの三位一体の労働市場改革の議論とも関連するわけですが、一体自分がどういうスキルを身につけると実際にどういう職でどれぐらい給料が上がるのかと、これがやはり世の中できちっと必ずしも明確になっていない。したがって、個人個人の方にお話を聞いても、では、自分がどういように今後進んでいくのかということを経験者の方から決めることができない。一方で、アンケートを取ると、今後はやはりキャリア自律という言葉を使いますが、自らこのキャリアを選び取っていくことが必要である。やはりここが今、一番マーケットの中ではボトルネックになっていると思ってございます。

この35%という数字につきましては、一般的なキャリア相談によって実際にキャリアを自ら明確にできた人の割合というものの統計がございまして、正規雇用の方については約3割、非正規の方については2割ちょっとという状況でございまして、やはり我々としてはこれを一体的に行う中で、この比率よりも高い水準でまさにキャリア自律をきちっと明確にさせていただく。逆に言うと、ここは明確になれば、では、どの講座を取ればいいのか。その取った上でどこの企業に行けばいいかというところは非常に流れていくと思ってございますので、したがって、自分のキャリアを明確にできた人ということを短期アウトカムと置いてございます。

なお、すみません、少し説明が長くなって恐縮でございますけれども、この短期アウトカムの位置づけにつきましては、昨年度も同じ行革事務局のヒアリングの中で御指摘を受けまして、まさに本事業のポイントはキャリア自律のところであるということを亀井委員という有識者の方から御指摘を受けまして、もともと実は別の短期アウトカムだったものをその御指摘を踏まえてこの事業の肝として短期アウトカムとして設定をしたものでございます。

○瀧川委員 分かりました。ありがとうございます。

最後に私から今の話で1つだけ。今の話はまず分かりました。ただ、今のこのアウトカムというのは5ページでいうところの①のキャリア相談のアウトカムのような気がして、ただ、実際今回のこの事業で一番お金が出ているところは、この御説明だけ受けても②なのだろうなと思っています。なぜならば、そこには実際受講される方の補助もしている。なので、実際お金をより払っているのは、この②のところであって、短期アウトカムの結果というのは①に近いので、それを考えると、いま一度同じことを申し上げてまいりますけれども、やはりリスキリングできた人とか結果として転職につながった人とか、そちらのほうがより近いかなというのは最後、コメントですが、思った次第です。

○柴田事務局次長 上山委員、お願いします。

○上山委員　すみません、今のとちょっと関連するのですけれども、見ていてやはりよく分からなかった。今の御説明を聞いてもう一つよく分からないのですけれども、今、5ページで補助事業の概要、①、②、③、④、個別に補助されるというお話ですよね。4ページでは接続がないところが問題ということを書かれているのではないかと思いますのですけれども、接続の部分というのはこの事業ではどのようにして手当てをされている形になるのでしょうか。そこはもう完全に個人に任せた形になるのでしょうか。

○経済産業省　ありがとうございます。

我々としては、これは単一の事業者あるいは複数の事業者がコンソーシアムを組んで、これを一体的に推進するということを御提案いただいた上で採択をしてございます。したがって、まさに採択するときには、この各プロセスがきちっと有機的に接続して、それで成果につながるような提案になっているかどうかと、こういったことを第三者の有識者の方に御評価をいただいた上で採択をしているものでございます。

○上山委員　そうすると、これは個人のレベルでいくと①だけで終わるわけではなくて、その事業を受講すれば、あるいはキャリア相談すれば④まで一気通貫でケアしていただけると、そういうような話になってくるわけですね。

○経済産業省　はい。おっしゃるとおりでございます。まさにそれを一体的に窓口にきっちと掲げていただくということでございます。

○上山委員　分かりました。

結構大きな金額を使っていると思うので、やはりそれに対してどれだけの経済的な結果が出たかというのがアウトカムとしては欲しいのではないかなと思うのですけれども、長期のアウトカムのほうで本事業を通じて転職した者のうち、1年後に賃金が上昇していた者の比率を50%にするということが書いてあるかと思うのですが、実際のところ、この事業を通じて転職まで至らない人というのも結構いるわけですね。そうすると、このお金を使って上がった賃金がこのお金に対してどのくらいかという、そういったところもやはり経済的な効果としては見る必要があるのではないかなと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○経済産業省　ありがとうございます。

まず、この事業の目的でございます。まさに今、上山委員から御指摘いただきましたように、これは三位一体労働市場改革の中で構造的な賃上げにつながるようなマーケット環境をつくっていく、これが目的でございます。そのためには、この事業を通じて直接的に年収が上がった方が増えるということももちろん大事でございますけれども、冒頭申し



上げたようにマーケットの構造として、今、まさにこういったキャリア相談から転職まで一体的に行う事業者が少ない。この事業を通じて、まさにいろいろなノウハウが蓄積されて、あるいはマーケットの中での成功事例がつくられて、この事業が終わった後もそういった事業が拡大をしていく。サービスが非常に活発に行われる。その結果として、日本の構造的な賃上げにつながっていく。こういう効果を両方、直接的なものとこのマーケット構造を変えるところときちっと仕分けて議論する必要があるかなと思っています。

その上で、前段の直接的な賃金の上昇というところでございますけれども、もちろん我々としては実際にフォローアップ、指標を考えていく中でいろいろな効果検証ができるようなデータを取ろうと思っていますが、やはり賃金上昇自身をターゲットにするということになりますと様々な景気の要因でありますとか、その他のまさに政策の効果との仕分でありますとか、そういったことを直接的に効果を測定するというのは非常に難しいのではないかと考えているところでございます。

○上山委員 マーケットの構造を変えていくというのはその事業の目的として入っているというのは当然だと思うのですが、加えて、結果的に人材の流動化、賃金の上昇というのを目指すというところが狙いだと思うので、先ほどの繰り返しになりますが、何百億というお金を使って漠然とした結果だけだとやはりちょっとなかなか説明はつきにくいのかなと。実際に受けた人がどれだけの、経済とかいろいろな他の要素があるというようなお話もありますけれども、そういった中でもやはり経済が悪かったらもともとの給料も当然下がるはずなので、リスキリングによって何らかのスキルを身につけて、その結果、もともとの給料より上がるというのは、それは測れるのではないかと思いますので、そこは逃げて数字をきちんと拾っていくことは大事なのかなと思います。でないと、やはり何が効果的だったのか、何が効果的でなかったのかというのが測れないので、事業ごとできちんとそこら辺のところは具体的な金額をつかむようにしていただければと思います。

○経済産業省 ありがとうございます。

まさに効果検証のために様々なデータをきちっと取って分析をしていく、このこと自身は御指摘のとおりだと思っています。我々としても最大限取り組んでまいりたいと思っています。その上で、この事業のKPIとの関係で申し上げますと、我々、この事業を選定するときに、先ほど申し上げたようなマーケットの構造を変えていく、こういうことを重視するということとの関係で、特定のスキルであるとか、あるいは特定の職種であるとか、そういったことには限定をしてございません。まさにあらゆる分野のリスキリングの講座を対象とし、あらゆる職種、あらゆる業種を対象として事業を展開しているというところにしてございます。

もし仮に初めに事業の最初の段階で、これは直接的な賃金上昇をターゲットにするのだということであれば、むしろこの賃金が上がりやすいスキル、かつ上がりやすい職種とい

うのをかえってすごいゆがんだ形で選んでしまうということにもつながってしまいかねないかなとは思ってございまして、我々としては、冒頭の説明の繰り返しになりますけれども、マーケット構造を変えるということとまさに直接的な効果、これはきちっと効果検証できるようにしますが、両方をバランスを取りながら実施していくということが必要だと思っております。

○上山委員 すみません、言っていることがよく分からなかったのですが、結果を得るために、要は意図的に上がりやすいやつを選ぶと、幾ら何でもそんなばかなことはされないですね。きちんとした公正な形で選んで、なおかつきちんとした結果を出す、そういうのがやはり正しいやり方だと思いますので、そのところはやはりきちんと金額は追求するような形でしていただければと思います。取りあえずそれで結構です。

○柴田事務局次長 では、滝澤委員、お願いします。

○滝澤委員 御説明ありがとうございました。

御説明の中で一気通貫で支援を実施するというような言葉が使われていましたけれども、非常にユニークな取組であると思いました。基本的には先生方もおっしゃいましたけれども、どういった属性の転職希望者がどういった企業に転職したのか、しなかったのかなど、データの収集を、今後、しっかりとされるということで、そこは期待したいと思います。

2点、お伺いしたいのですが、1点目は転職支援事業者について、もう一点は効果測定についてです。

1点目の転職支援事業者ですが、今回設定されたアウトカムで結構ですので、転職支援が上手である、下手であるといいますか、巧拙といいますか、そういった評価はされているのかどうか、どういった事業者がうまく転職支援ができているのかを把握されているかどうかというのが1点目です。

2点目は、効果測定ですが、6ページ目に御説明の資料の中で本事業の実績として、転職完了者の62.3%が年収増加、一般的な転職者の賃金が上昇した割合が37.2%というような表現があります。ただ、やはりこれですと、この支援の施策の効果と言うには弱いような気がします。例えばキャリアの相談、講座を受講しに行くような労働者というのはある種前向きな転職意識のある方々であると思います。今現在の時点でデータが手元にないとしても、やはり将来的には定量評価が必要になってくると思いますので、現段階から例えば経済学の知見を踏まえた我々の分野でいいますとコントロール群といいますけれども、適切なコントロール群の設定、支援を受けてない転職完了者で例えば属性が似ている方のデータの収集の構えを取るべきかなと思います。

そのためには、支援を受けてない人にも例えばアンケートを取るとかそういったやり方もあるように思います。やはりその際には最近、因果関係というのを非常に気を払うよう

になっていますので、そうした手法に基づく政策評価というのを見越した専門家とかそういったような方々と対話をしっかりと行っていくべきではないのかなと思いました。

私からは以上です。

○経済産業省 ありがとうございます。

2つの質問、お互いに関係している部分もあると認識してございますので併せて御回答させていただきます。我々の実際、今の事業におきましては、まさに施策の効果を検証するために東京大学のエコノミックコンサルという事業者にも再委託を行っております。こちらの事業者につきまして、まさに今、滝澤先生から御指摘のあったようなコントロール群についてのデータ収集を予定しております。すなわち、この事業を受けていないけれども、属性的にはまさにコントロールとしてふさわしい方々を選出いたしまして、アンケートを行って、そのデータを収集した上で経済学的に分析をするということを今後行っていくということを予定しております。したがって、まさに先生の御指摘のとおりだと思ってございまして、我々としてもそのように取り組んでまいりたいと思ってございます。

1点目の転職支援事業者の巧拙の問題でございますけれども、こちらにつきましては、まさに我々としてはデータは取っておりますので、どの事業者が、これにつきましては実際にパネルで全てのデータを取っておりますので、どの個人がどの講座を受け、実際にどういったリスクリングの資格を取ったのであれば取って、その上で転職支援をどのように受けて、転職活動をどのようにして、最終的に転職できたのかできなかったのか、これをパネルで全て追えることになってございますので、したがって、どの事業者のまさに転職成功率が高いのか低いのかと、この数字自身は今でもすぐ取ることができます。

ただ一方で、これをきちっと評価をしようということになりますと、当然先ほど申し上げたようにリスクリングのまさに中身によって、もともと一定程度転職に寄与しやすいもの、しにくいもの、あるいは就職を希望している分野によって転職しやすいもの、しにくいものがございますので、当然これも本当はコントロールをきちっと取った上で評価をしなければいけないというところかと思いますが、我々として今、事業を執行している中でそこまで自分たちでは今、手元でできていないというのが正直な状況でございます。

○柴田事務局次長 どうぞ。

○滝澤委員 大変失礼しました。かなり進んでらっしゃるなというような印象を受けたので、ぜひこの取組をほかの省庁にもテクニックですとかそういったものも広める必要があるのかなと思いました。どうもありがとうございます。

○柴田事務局次長 では、川澤委員。

○川澤委員 御説明どうもありがとうございました。

今の議論の中で分析の方法について色々ともう御検討されているというお話がございました。ただ、やはり今の段階でもこれだけの巨額のお金を投資しているわけですから、実際リスクリングがどのぐらい、どういうリスクリングの講座を受けているかですとか、どういう講座を受けた者が転職をしたかというやはりその実績を丁寧に説明していく必要が今の時点でもあるのではないかと思います。その後で、それを総括した評価というのは別途あるものだと思いますけれども、やはり進捗状況の説明ということは必要ではないかと思っています。

特に今回の事業ではきちんと月次でその転職エージェント会社にいろいろなアンケートを取ってデータを蓄積しているわけですから、やはりそれを今、4次まで転職エージェントサービスの公募を行われていますけれども、それぞれの公募の段階で必要なデータ収集の見直しというのも重要だと思いますので、そういった形で迅速な実績の経済産業省としての把握と適時の公表というのはぜひ今後検討いただきたいと思います。いかがでしょうか。

○経済産業省 ありがとうございます。

その点につきましては川澤先生のおっしゃるとおりだと思います。もちろん、データの分析の切り口、どうするかとか、まさにそういったところについては専門の方の御知見も必要かと思いますし、我々の中でできること、できないこと、もちろんございますが、最大限御指摘を踏まえて検討してまいりたいと思います。

○川澤委員 ありがとうございます。

そうしますと、先ほど資料の中でもこの三位一体の改革の中でいろいろな施策があるというようなお話がございましたけれども、やはり受け入れる先の企業がリスクリングをして転職する、その個人の方について高く評価すると、恐らくそういう受入れ企業側の変化ということも重要なのだと思いますので、そういった迅速な情報収集と公表というのが恐らく受入れ側の企業の変革を担っている省庁との連携ですとかそういうところにも実際つながっていくと思いますので、ぜひそこは御検討いただければと思います。

○経済産業省 承知いたしました。

○川澤委員 ありがとうございます。

すみません、あと2点なのですが、先ほどマーケットの構造改革というお話がございまして、やはり転職エージェント側の状況、リスクリングをきちんと自分たちのサービスの中に取り込んでいるかという状況を説明する必要があるのだと思います。転職エージェント、往々にして大手の企業が多いという冒頭お話がございましたけれども、そうで

あるならば、なぜ今、大手企業がリスキリングを自社のサービスとして提供して、恐らく大手エージェントとしては自分たちの支援した者が高い報酬を得てマージンが高くなるということは自分たちのメリットにもなることだと思いますので、なぜそもそもやっていないのかということと、大手の企業がきちんとリスキリングを提供されている中小の企業も含めた形で、本当にその業界が変化しているのかというところの何らかの成果指標も必要なのだと思うのですが、2点ございまして、その点についていかがでしょうか。

○経済産業省 ありがとうございます。

まず1点目の現状の転職エージェントがなぜリスキリングを自社の事業として行っていないのかということでございますけれども、我々が実際に事業者のヒアリング等を事前に行った結果から申し上げますと、やはり基本の今、転職支援のスキームといたしましては、最終的に転職までたどり着いたときの年収のまさに一定割合を手数料として得る、これが中心的なビジネスであると認識をしております。したがって、もともとの年収が高い方がやはりサービスの対象に非常になりやすいというところでございます。

一方で、我々が今、対象にしているような一般的なまさに20代から30代ぐらいの正規職員の方々の給与水準のレベルでいきますと、いわゆるきちっとしたカウンセリングをやって、しかも、リスキリング事業も提供して、では、その上で一体どれぐらい本当に賃金が上がるのかというのがまさに先ほど川澤先生からおっしゃったように企業側の変革がなかなか十分に進まない中で見通せない。そうすると、そのかけたコストと最終的に得られるリターンのバランスが現状ではそこが見合っていない。したがって、大手の事業者はそこに参入をしていない。これが今の現状であると思っております。

したがって、やはり我々としては、最終的にはまさにこうやって成功事例を蓄積して、これぐらいまさに賃金がきちっと上がった人たちが成功事例として出てくるであるとか、まさにこういったリスキリングをすると本当に企業にとってこれだけ価値が出るのであるとか、こういったことをやはりマーケットにきちっと伝えていくことで、この情報の非対称性というか企業側で実際に採用されてどれぐらい本当に給料が上がるのかというところの情報の非対称性を下げてクリアにしていくということ。

あともう一つは、やはり単純にこのリスキリングであるとかそことセットにして転職までやるというノウハウ自身が足元でなかなか得られていない。今回のこういった事業を通じて、まさに大手の転職エージェントとリスキリング事業者がコンソーシアムを組んでいるような事例もございますけれども、例えばそこで実際にノウハウを共有して、あるいはパートナーシップを組んでこの後、事業をしていくであるとか、まさに我々の事業をきっかけとしてそのノウハウが蓄積されて今後のビジネスに参入をしていく、その参入障壁は下がる。マーケットの賃金に対してのシグナルであるとかこういったことを明確にして情報の非対称性を下げるということと、事業者の事業参入における参入障壁を下げる、この2つを我々の事業を通じて実現していくことで、より事業が広がりやすくなるかなと考え

てございます。

○川澤委員 分かりました。ありがとうございます。

今、伺いますと、この補助事業がやはり終了した段階で業界としておっしゃっていた20代、30代の者に対するリスクリング支援も含めた転職ということが継続していくのだろうか。今は補助事業で人件費負担もありますけれども、そこは恐らく工夫がかなり必要な部分なのだと思いますので、まだこれは事業が始まってから1年ですが、ぜひ迅速な効果検証と事業の必要に応じた見直しというのも実施していただきたいなと思います。

もう一点、すみません、論点としてございました基金設置法人の話なのですが、今回、行革事務局の資料で御説明いただきましたように、3ページ、基金設置法人と事務局機能を民間企業に委託しているという構造がございました。やはりそれぞれがきちんと役割を担っているのかということと、再委託が増えることで管理費が高騰というような話もありましたけれども、特にグループ企業への再委託というところで再委託に関する審査が甘くなっているのではないかとこのところを懸念するのですが、その辺りはいかがでしょうか。

○経済産業省 ありがとうございます。

まず、国、基金設置法人、事務局の役割分担でございますけれども、まさに基金設置法人は基金の適切な管理・運用及び事務局の管理監督指導ということを中心的な役割といたしまして、事務局は実際の事業者の公募であるとか採択委員会の事務手続でありますとか、そういった補助的な事業の実施というものを担うという形で役割分担をさせていただいているものでございます。

その上で、今、御指摘のありました管理費の割合が3割と非常に高いのではないかと。冒頭、行革事務局からの御説明にもございましたけれども、こちらにつきましては、まさに行革事務局からの御説明にもありましたが、初年度は事実上、管理費100%でございます。と申しますのも、まだ公募が始まっておらず、事務局の費用だけが積み上がっているので100%でございます。

本事業はまさに事業の実施が進むにつれて、これは最終的には精算払いになりますので、その事業費の部分の支払いが事後的に精算払いによって出てくる。一方で、基金管理法人であるとか事務局に向けての費用につきましては先に支払いとして出ていく。こういう形で時間差が生じる形の事業になってございます。最終的には予算ベースで申し上げますと、全体の850億に対しまして約1割が事務費になるという形で予算を積算してございます。したがって、この1割というのがもちろんそれでも高いという御指摘はあろうかと思いますが、3割ということについてはあくまでそういった時間差の問題での数字であるということが中心だろうと認識をしております。

その上で、再委託、グループ企業への再々委託といったものがコストのかかっている要因ではないかという御指摘でございます。こちらにつきましては、我々、経済産業省内の

ルール及び事業の実施要領にのっとりまして、原則としては全て相見積りを行うこと、随意契約による場合には、この随意契約によるほうが効果的で効率的であるということを示す理由書を出させた上で判断をするということで運用してございます。実際に本件におきます特に御指摘されておりますグループ会社への再々委託につきましては、これは当然補正予算事業でございました。補正予算事業につきましては、政府全体として早期執行が求められてございます。したがって、至急、これは早期に立ち上げるということで事業を立ち上げるに当たっての迅速性でありますとか効率性が非常に求められるというのが1点目でございます。

その上で、当然こういった事業を再委託にするに当たっては、その事業者の適切性ですね。特に過去の実績、公共事業であるとか政府系の事業に関しての実際の受注実績でありますとか、こういった能力的なものについてきちっともう既に明確になっている事業者であること。この効率性、迅速性と過去の実績とを含めた能力が明確になっていること、この2つの要件を鑑みましてこれらの事業者にも再々委託を行っていることを認識をしてございます。

その上で、コストにつきましてもし時間が許せば併せて我々の認識を御説明させていただければと思います。本事業につきましては、先ほど冒頭申し上げましたように、最初のキャリアコンサルティング、さらにその後のリスクリング事業、最終的には転職支援、これらを一人一人行った上で、この1人あたりにどれだけ時間をかけたかということを最終的に確定をして一定の補助率を掛けてお金を支払う、こういう構造になってございます。さらには、当然フォローアップをして転職をしたかどうか、転職をしたのであればそれも確認をした上で追加のインセンティブを支払う、こういう構造になってございまして、したがって、最終的には46万人が一人一人、本当にどの段階でどれだけの時間数、事業を受けたのかということを事務局にきちっと確認をさせる必要がございます。やはりこの部分が非常に一番事務局のコストがかかる部分だろうと認識をしてございます。

○川澤委員 分かりました。

○柴田事務局次長 上山委員。

○上山委員 事前勉強会でもお聞きしたのですが、やはりこの基金設置法人の環境パートナーシップ会議というのはリスクリングにはかなり違和感を感じざるを得ないのですが、基金設置法人の役割の中で事務局の指導とかということが入っていると思うのですが、ここの部分というのはどのような指導が含まれてくるのでしょうか。実質的な指導まで含まれてくるのか、要は手続的なものだけを見ているのか、その辺はどうなのか。

○経済産業省 実質的な指導というところにつきまして少し私の認識が違っていたら改めて訂正をいただければと思うのですが、この基金設置法人から事務局に対する指導監督ということにつきましては、当然これは事業者の公募を行って、その上で採択をする。第三者委員会を回して、その採択に必要な資料を集めて、まさに情報を整理する。さらに、事業を実施している段階におきましては例えば中間検査をするなどによって確定検査のサポートをする、こういったことが事務局に求められている事業でございます。

この事務局が行っているこれらの事業につきまして我々が定めております諸規定、実施要領、実施要項、実際の補助金の実施計画、これに照らしてこれが適切に行われているかどうかということをチェックをし、そこから仮に逸脱をしているのであればまさに基金設置法人の権限においてその是正を求めるということが期待をされてございます。

○上山委員 基本的には事業内容というより、事業内容も求められているものの中に入っているかどうかというのは見るのでしょうか、例えばこの事業でいうとリスクリング、一体的な一気通貫でやるとか、そういったところにどれだけ効果があるとかかそういった類いの判断とか審査みたいなのはこちらには求められてないという、そういう理解でいいのでしょうかね。

○経済産業省 すみません、申し訳ございません。御質問の意図がきちっと取り切れてないのかもしれませんが、まさに実際に審査をし、採択するタイミングにおいて先ほど冒頭申し上げましたように、これは一体的にきちっと効果的にやるということが事業者から事業計画として出されているわけでございます。実際に中間検査なりを行う、実際にその費用の確定も含めて行っていくというときには、当然それがもともと出された事業計画に沿ってきちっと行われているのかどうかということも当然確認をしなければいけない事項でございまして、したがって、こういったことが事務局において適切に確認をされているのかどうかということを基金設置法人としては管理監督をするということが記載をされてございます。

○上山委員 数字とか事業計画との予測が合っているか、適合しているかという、基本的には形式的なチェックということですか。それとも、ここでいうとリスクリングによってどれだけ効果が上がるのかかそういったところは特段はこの基金設置法人はいろいろな判断とか指導していく中では求められてない、そういう理解でいいですか。

○経済産業省 そこにつきましては、先ほど滝澤委員なり川澤委員からも御指摘がございましたけれども、まさにデータをきちっと月次で上げて、それは国と基金設置法人ともに情報共有してございます。実際にそれらの今後、まさに分析をした上でこれは問題があると、実際に何らかの改善をする必要があるということになれば、当然基金事務局を経由し



て基金事務局から事務局、事務局から補助事業者という形で是正を図る、こういう意思決定のフローになります。

○上山委員 同じような繰り返しになるのですけれども、やはり環境パートナーシップとリスクリングというのはどう見てもつながらないので、役割をより基金設置法人については、もうこれは多分基本的には資金管理の箱なのだろうなと思っているので、それであればそれで構わないと思うのです。別に無理に実質的に関与させなくても。事務局と別々に公募されているという点からも求めているところはそこまで基金設置法人には求められていないのかなと思うので。

であれば、よりここの先ほど行革の４ページで経産省さんの新しいルールの方策のところで役割分担とかというようにところも入っているのですけれども、策定のところにも基金設置法人とか入っているのですが、なかなか環境パートナーシップがリスクリングの方策をするというのは難しいのではないかなという気もするので、ここはもうむしろ基金設置法人のところはもっと本当に資金管理の箱だけの役割に限定して、国のほうがよりそういったところには関わっていくという形にして、この資金管理の箱の部分の費用に関してはより絞っていったほうがいいのではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○経済産業省 ありがとうございます。

まず、この環境パートナーシップ、確かに環境という名前がついている団体ではございますけれども、この団体のまさに定款業務でございますが、彼らは持続可能な社会づくりの実現に向けた行政や企業とのパートナーシップを幅広く支援し、推進していく、これを定款業務としてございます。したがって、これまでもこの環境パートナーシップは例えばワクチンの関係の基金でありますとか、あるいは蓄電池の基金でありますとか、その他のいろいろな基金の管理・運用、こういったことに対して実績を有してございます。実際に我々がこれは公募をいたしまして応募いただいた後の審査の中でもこういった過去の多様な基金管理の実績、こういったものが評価をされて採択をしたという経緯でございます。

したがって、これまでのこういった基金管理の実績でありますとかノウハウ、こういったところについては引き続きこの環境パートナーシップに我々としては期待をしたいと思っておりますが、一方で、上山先生がおっしゃるように、また、行革事務局から出されておりますここの基金管理の適切な在り方、要は国や基金管理法人がきちっと必要な責任を明確にした上で責任を負うべきだと、こういった方針だと理解をしておりますが、これに基づきまして国としてきちっと管理をしていくということで対応していきたいと思っております。

○上山委員 事前勉強会でもそういった御回答をいただいていたのですけれども、持続可

能とか言ったら何でもかんでも持続可能に入ってくるので、普通の人が考えて環境とリスクリングというのは明らかに結びつかない、合理性は全然ないわけですね。過去の実績で基金を管理されている実績がある、選んだのだということであれば、何度も繰り返になりますけれども、基金を管理するという資金を管理する箱としての役割に限定してしまえばいい。そうしたら、全然どういった名前のところがやっても実績があるのであれば違和感もないとは思っています。

無理やりそこに実質的な役割を担わせようとするとかえって話がややこしくなって見えにくくなって、実際のガバナンスというところでも何かちょっと曖昧になってくるのではないのかなと思うので、もうこういったところは本当に資金管理だけに限定してしまって、より御省が関与していった形のほうが事業としてはいい形になるのではないのかなと思います。無駄なお金も省けるのではないかなというのが、スキルのないところにやれと言って無駄なお金がかかるのはばかっているので、そこはちょっと見直しの余地があるのかなと思います。

これ以上は結構です。

○柴田事務局次長 ほかにいかがでしょうか。

では、瀧川委員。

○瀧川委員 ものすごくシンプルな質問なのですが、これは850億円かける効果は本当に出るのですかねという質問で、850億円という基金があって、今のところ、転職された方が2,000人なので単純に割ってしまうと1人4000万かかっていますみたいな話なのですが、ただ、800億、別に既に全部使っているわけではないと思っていて、既に使っているものもあればこれから使うものもあるのです。そういう計算ではないと思うのですが、結局、トータル800億使いますと、その結果として何人ぐらいが転職なさって、そのうち、本当にお給料が上がる方、上がらない方はいると思うのですが、そういう見立てというのはどういう感じになっているのですか。

○経済産業省 我々といましては、最終的なアウトプットといましては、支援開始人数として46万人ということを我々としては掲げて事業展開してございます。現時点での支援開始人数が約4万6000人でございます。したがって、ここから予定どおりに事業が進めば10倍程度の支援を行うということでございます。比率がどうなるかは当然経済状況にもよりますけれども、したがって、さらに10倍程度の方々の転職ということをこの事業の中で実現をしていくということだと思ってございます。

我々としては、先ほど上山委員からの御指摘の中でも回答させていただきましたけれども、こういったことを通じた直接的な転職による賃金上昇の効果と合わせてこの事業が終わった後にこういったビジネスがつながっていく効果、この2つを合わせて最終的には事

業の成果としてきちっと御評価をいただくものだと思ってございます。

○瀧川委員 ありがとうございます。よく理解できましたので、あとは計画どおりに行くかどうかというのは分からない部分があるので、これからもPDCAを回していただきながら、思ったよりも受けた人が少ないとか、受けた中で転職される方が少ないとなれば随時見直していけるといいかなと思った次第です。

以上です。

○経済産業省 ありがとうございます。

○柴田事務局次長 滝澤委員、お願いします。

○滝澤委員 先ほど上山先生がおっしゃったところとちょっと関係するのですが、この基金シートの資金の流れのところにあります、基金設置法人に関する業務で補助金審査・採択を行う第三者委員会の設置、運営というようなところ、そういうことを基金設置法人が業務としてしますというようなことだと思うのですが、お伺いしたいのはシンプルなことで、この基金設置法人がキャリアアップ支援を行うためにこういう事業者がいいのだとかこういうところに委託しようというようなことを考えて、それに関して国が基金設置法人の指導監督を行うというような、そんな体制になっているという理解でよろしいでしょうか。

○経済産業省 実際にリスキリング事業を行うのは、まさに採択事業者ということになります。採択事業者の選定に当たっては、この事務局がまさに公募をいたしまして、その中で第三者の有識者の委員の方々に審査をいただいて実際に御評価をいただきます。その御評価をいただいた結果を基金設置法人が確認をした上で最終的には国の確認を経て事業者を採択する、こういう流れになってございます。

○柴田事務局次長 よろしいですか。

それでは、時間も迫ってまいりましたので、川澤委員におかれましては取りまとめの準備に入っていただければと思います。有識者の方はほかに御意見ございませんでしょうか。

それでは、最後に、平大臣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 ちょっとコメントの前に、この委託先の民間企業等のセキュリティ関連業務とかセキュリティ業務支援のこのセキュリティは何だか教えてもらえますか。

○経済産業省 具体的には、まさにこれはシステムを当然中に入れてデータを管理し、分

析をしてまいりますので、そのシステム関連のセキュリティ、データ保守、そういったものが含まれていると認識をしてございます。

○平行政改革担当大臣 よくこれは委託とか再委託とか再々委託は結構国会でも批判の対象になるのですけれども、一つの何か企業、団体があらゆる専門性を持っていることは今やないので、専門性の高いところに委託するというのは極めて合理的なので、しっかりその辺は説明をできるようにしておいてください。

その上で、やはり有識者の皆さんからも御指摘あったと思いますけれども、アウトカムのところが説明の割には何かハードルが低いとか甘い感じがしますので、もう少し見直していただければと思います。特に長期アウトカムなんかも基本的にもう今や賃金は上昇するのは当たり前なので、今の現状はそれを上回る成果が出ていると思いますが、長期アウトカムはちょっと低過ぎると思いますので見直しをしていただきたいと私自身は思いました。

あと気をつけてもらいたいのが、今はいい形で転職をしたい若い人たちとそれをまた受け入れる企業と、あとはエージェントとウィン・ウィン・ウィンになっているけれども、そのうち、エージェントのほうがこういった仕組みを使って定期的に転職を促して、でも、何か賃金は上がらないみたいな。採用した企業のほうは抜かれるみたいな、そういう崩れるようなことのないような制度設計はしっかりやっていただきたい、そのように思います。

私からは以上です。有識者の皆さん、ありがとうございました。

○柴田事務局次長 それでは、最後に、川澤委員から取りまとめのコメントをお願いいたします。

○川澤委員 これまでの議論を踏まえた取りまとめコメントの案を申し上げます。

アウトカムについて、企業間・産業間の労働移転の円滑化を通じた構造的な賃上げの実現という事業目的や補助対象を踏まえ、賃金上昇率や転職者数、転職支援マーケットの構造転換の状況なども加味した成果目標・指標の設定を検討すべきである。

本事業を通じて転職支援を受けた者の属性やその後の状況、転職支援を受けていない者との比較などのデータ収集・分析を迅速に行い、適宜対外的に説明するとともに、転職者を受け入れる企業の開拓といった施策にしっかりと反映させていくべきである。

基金設置法人の選定に当たっては、その果たすべき役割・業務を明確に定義し、選定後は、その役割・業務を適切に担えているか、また、基金設置法人にかかる管理費がその業務に見合った水準に抑えられているかを不断に点検すべきである。

基金事業における効果的なガバナンスが確保できるよう、個々の補助金の審査・採択を国・基金設置法人が連名で立ち上げた第三者委員会において行うなど、経済産業省が本年4月に策定したルールに沿った管理体制を速やかに構築すべきである。その際、基金設置

法人の専門性や法人が担う役割、体制を踏まえ、所管省庁による適切なガバナンスが行われることが重要である。

基金に関する業務を民間企業に外注する場合、特にグループ企業内で業務の再委託が行われる場合には、管理費が高止まりして効率的な執行が阻害されていないか、所管省庁及び基金設置法人による一層厳格な管理体制を構築すべきである。

本基金に限らず、基金を所管する全ての所管府省庁においては、事業の効果検証に必要な成果目標・指標が具体的に設定されているか、基金に関する業務を民間企業に外注する場合は適切なルール of 厳格な運用を通じ、各府省庁による責任を持った事業の管理が徹底されているか、管理費の水準は適切かなどの観点から、早急に基金の再点検を実施すべきである。こうした指摘が繰り返されぬよう、所管府省庁が責任を持って点検を行い、基金の適切な管理に不断に取り組むべきである。

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ます。どうもありがとうございました。