

厚生労働省行政事業レビュー 公開プロセス

⑦ キャリア形成促進助成金

開催日：平成22年6月7日（月）

開催場所：厚生労働省講堂（低層棟2階）

出席者：熊谷コーディネーター、岩瀬評価者、河野評価者、高橋評価者、飛松評価者、丸山評価者、山内評価者、吉田評価者、岡田評価者

説明者：（職業能力開発局）井上総務課長、浅川育成支援課長、高森実習併用職業訓練推進室長 他

○熊谷コーディネーター

再開いたします。それでは3つ目、「キャリア形成促進助成金」について、ただ今から作業に入らせていただきます。ご説明をよろしく願いいたします。

○事業所管部局

職業能力開発局育成支援課長の浅川と申します。よろしく願いいたします。それでは、お手元の資料に沿ってご説明したいと思います。助成金の概要ということで、資料の6頁で概略をご説明いたします。7頁を開いてください。事業の概要ですけれども、この助成金は平成13年度にスタートしたものです。企業内の人材育成、労働者の職業キャリア形成を事業主に取り組んでいただくために、事業主に計画を作っていただき、能力開発の担当者を選定していただきます。その計画に沿って訓練などを実施した場合に、訓練経費、訓練中の賃金などを助成する制度です。この助成金によって、事業主が通常の事業活動として行われる訓練を通じて、労働者の職業能力の開発・向上を進めていこうという趣旨です。

次に、助成内容です。この助成金は4つのメニューに分かれております。下の1番から4番です。1番目が、訓練等支援給付金です。助成率などの括弧内は、大企業への助成条件ということでご覧いただければと思います。まず上の表です。従業員に訓練を受けさせる事業主に対する助成金です。これは基本的に中小企業の事業主に対して、OFF-JTに対する経費・賃金の1/3を助成する制度となっております。特定の場合によっては、助成率を引き上げております。具体的には下の非正規労働者に対して訓練をする場合です。これは助成率を引き上げるとともに、大企業にも助成するという仕組みとなっております。また、ジョブ・カード制度関連の訓練を行う場合は、助成率の引下げとともに、下の表にあるような助成の措置が加わってきております。このジョブ・カードの訓練については、「実習併用訓練」と呼ばれるタイプの右の助成条件の※の部分を除いて、平成23年度までの措置となっております。これが1つ目の訓練等支援給付金のパターンです。

もう 1 つは下の表にありますように、従業員が自発的に「能力開発を行いたい」と言った場合に、事業主がそれを支援する制度を導入して、実際に支援した場合に助成するものです。各事業所レベルできめ細かく、従業員をサポートすることを促すという趣旨です。具体的なパターンとしては 1 つ右にありますように、訓練経費を負担する制度を導入したり、訓練のために休暇を与えたり、勤務時間の配慮をしたりといったシステムを事業所内に整備した場合に、その間の能力開発の経費、賃金の一定割合を助成するものです。これが 1 番目の訓練等支援給付金です。

2 番目が、職業能力評価推進給付金です。厚生労働大臣の定める技能検定等が、現在 154 職種ありますが、これを受けさせる事業主に対して、受検費と受検期間中の賃金の一定割合を助成するものです。

3 番目が、地域雇用開発能力開発助成金です。地域雇用開発法という法律に基づき、「同意雇用開発促進地域」、特に雇用情勢の悪い地域というのが指定されております。現在 25 道府県、104 地域が指定されております。その地域内に事業所がある事業主で、その地域内に居住する求職者を雇い入れて訓練をしていただいた場合に、OFF-JT の経費、賃金の一定割合を助成するものです。

4 番目が、中小企業雇用創出等能力開発助成金です。中小企業労働力確保法という法律がありますが、こちらの計画の認定を受けた中小企業の事業主で、やはり従業員に訓練を受けさせた方に対して、OFF-JT などの経費、賃金の一定割合を助成するものです。これらの 4 つのメニューからなっております。

次の頁をご覧ください。執行の現状です。現在、(独)雇用・能力開発機構を通じて事業主に助成をするという仕組みになっております。予算の執行状況ですが、平成 20 年度は予算 52 億円に対して、執行額 39 億円、執行率 75% でした。平成 21 年度は予算 72 億円に対して執行額約 68 億円、執行率 93.7% という高い執行率になっております。各メニューごとの執行状況が、下の表になっております。平成 21 年度の数字をご説明いたします。訓練等支援給付金が執行率 94%、職業能力評価推進給付金が 113、地域雇用の助成金が 12、中小企業の助成金が 95 という執行状況になっております。

もう少し具体的に見てみたいと思います。レビューシートの 1 頁をご覧ください。レビューシートの真ん中ぐらいに、「実施状況」「予算の状況」という部分があります。平成 19 年度からの推移を書いております。これを見ますと、平成 19 年度から 20 年度にかけて、執行額は一旦減り、平成 21 年度に増えているといった状況になっております。私どもとしては景気などの状況で、訓練の需要というのは一時期落ち込んだにもかかわらず、平成 20 年度から 21 年度にかけて助成率を一時的に引き上げたり、ジョブ・カードの訓練といったものがスタートしたりということもあり、再び訓練の需要が増えてきていると考えております。

2 頁をご覧ください。もう少し細かく金の流れを記したのが 2 頁です。平成 21 年度は厚生労働省から雇用・能力開発機構に、約 68 億円の予算が行っております。個別のメニューごとに見ますと、B の訓練等支援給付金が給付額 66 億円ということで、額ベースで言いますと全体の 97% を占めております。こちらがメインとなっております。その中の上位 10 社の額については、下の A から J までをご覧くださいと思います。以上が金の流れです。

また 8 頁に戻ってください。助成の効果です。私どもの助成金の効果を図る指標としては、事業主あるいは実際に訓練を受けられた労働者に対して、アンケートを行っております。これによりますと、まず①ですが、「助成措置があったことにより訓練を行った」ということです。つまり助成措置がなければ、訓練をやらなかったという事業主が 98%ということですが、②ですが、労働者で「助成措置の対象となった訓練等によりキャリアアップが図られた」と答えた方が 98.7%となっております。③として、助成措置の対象となった従業員が受けた技能検定などの合格率を取っております。これは 59%となっており、技能検定一般の平均的な合格率 39%に比べて高くなっております。このようなことを総合いたしますと、この助成金によってユーザーの雇っておられる労働者の職業能力の向上に貢献しております。また、ユーザーの事業主の訓練の動機づけとしても、役に立っているのではないかと考えているところです。

次の頁に、具体的な活用事例が書いてあります。1 番目が訓練等支援給付金を使って、実際に従業員に技術の履習をさせた事例です。2 番目がジョブ・カード関連の助成を行って、実際に訓練生を雇用した事例が出ております。

次の頁に改革案があります。労働者の職業能力の向上ということで、この助成金を出しているわけですがけれども、企業に雇われながら職業訓練を受けるという意味では、公的な財政負担の抑制にもつながっていると思います。そのような意味で公的な財政負担を抑制しつつ、質の高い労働力を提供していく。そのためには民間活力を活用した能力開発という政策は、やはり政策の手法として必要不可欠ではないかと考えております。この助成金というのは、今後も続けていきたいと考えております。

しかしながら、見直しは行っていくことにしております。具体的には 2 つ目のマルにあります。第 1 点目として、雇用・能力開発機構が廃止されることになっておりますので、その後は都道府県労働局を通じて助成金を支給する予定にしております。これに併せて、制度自体を効果的・効率的に運用するために、基本的な考え方として下の 2 つに基づいて、この助成金を見直したいと考えております。

1 点目は、政策効果が上がっているかどうかです。これはメニューごとに実績などを分析した上で、実際にニーズがあるのかどうか、政策的に支援する必要があるのかどうかということを精査して、平成 23 年度要求に反映させたいと考えております。2 番目が、事業主の負担という観点からの見直しを行っていききたいと考えております。こちらの中身としては、ユーザーの皆様の声なども聞きながら、支給手続を簡素化したり、申請書類の簡素化を図っていききたいと考えております。

事業主の負担という面で考えているのが、次の頁にあります。まずは支給手続の改善です。現在、2 段階の手続が必要になっております。さらに細分化すると 5 段階です。簡単に言いますと、受給資格の認定手続と、支給の手続という 2 つの手続を、訓練をはさんで行うことになっております。今後は受給資格の認定申請の手続というのを廃止しようかと考えております。しかしながら、その代替措置として各事業主に、支給対象となる訓練の内容などをわかりやすく情報提供することで、支給申請のときの混乱を少しでも軽減するという措置を講じていきたいと考えております。

もう 1 つは、提出書類の削減です。現在は各メニュー、さらに細分化されたメニューごとに、9 種類の書類があります。これを共通できるものは共通のものにいたします。

また、この 9 種類の書類に添付書類というのがいくつかそれぞれ付いているわけです。こちらでも重複するようなものは 1 回で済むような形にします。そのような形で今後、書類の見直しを行っていくことにしております。

このような改革を今後行っていきたいと考えているところです。よろしく願いいたします。それから少し補足説明があります。

○事業所管部局

実習併用職業訓練推進室長の高森でございます。私のほうからジョブ・カード制度の助成金について、少し補足をさせていただきます。助成の効果ということで、助成金全体の効果については、資料の 8 頁で説明いたしました。ジョブ・カード制度はご存じのように、平成 20 年 4 月からスタートした新しい枠組みで、いま助成率を引き上げて、企業に使っていただけるように浸透させているところです。雇用型訓練に対する助成金ということになっておりますが、訓練終了後 3 カ月後の就職状況を見ますと、フルタイムのいわゆる期間のない正社員として採用された率が 85.8%と、ほかの事業では見られない非常に高い数字になっています。

次の頁の「活用事例」の 2 番ですが、助成金の額が 180 万円という高額な助成になっております。これは利用者にお配りしているパンフレットに載せている事例で、非常に高い助成金の事例を載せております。1 件当たりの平均額を申し上げますと、59 万円です。

最後になりますが、このジョブ・カード制度は、昨年末に閣議決定された新成長戦略の中において、さらなる発展をさせて職業能力評価制度、日本版 NVQ へつなげていくといったことが盛り込まれております。加えて 2020 年までの数値目標として、ジョブ・カードの取得者として 300 万人を目指すということが掲げられているところです。今後、さらなる施策の充実を図っていきたいと考えております。

○熊谷コーディネーター

それでは仕分け事務局からの論点を提示させていただきます。

○総括審議官

12 頁の論点等の説明シートをご覧ください。担当局からも、政策効果を検証した上で改善ということで、抽象的にはそういう方向が出ておりますが、私としても政策効果を見ながら、整理・統合する必要があるだろうと思っております。そういう中で、具体的にいくつかご指摘したいと思っております。

1 つは、技能検定を受けた場合の職業能力評価の給付金です。給付を受けている事業所は 765 件、対象となった人数でいくと 1 万人ですが、参考の②にありますように、技能検定を受けている方は年間 60 万人を超えております。このうち社員が 77%、会社の経済的支援を受けている方が約 54%です。これはアンケート調査の結果です。これを基に推計すると、30 万人弱が技能検定を受けた際に、会社の経済的支援を受けているということです。一方で助成金を受けている対象は 1 万人ということで、特定の所が継続してこの助成金を受けているような気がしています。そのため、将来的にこういうものを

続けていく必要があるかどうかというのは、議論の余地があるのではないかと思います。

3 つ目のメニューで、地域雇用開発の助成金の話がありました。これは地域雇用開発促進法という法律に基づいて行われている助成の一環です。下の参考にも書きましたように、この地域雇用開発の全体のスキームの中で、雇用が足りない地域で創出した場合に、一定の雇用関係の助成金が出ます。この利用事業所が 1,200 件あるわけですが、これらのうち、能力開発の助成金まで受けた所は 8 件です。このような利用状況等を見た場合に、複雑なメニューにするよりは、雇用の開発にするのであればそちらに特化していくということで、複雑なメニューを持っておく必要があるのかという気がしております。

最後に、中小企業の助成金については、先ほど別の雇用開発支援の助成金のほうでご議論いただきました。中小企業労働力確保法に基づく制度そのものが縮小するとした場合に、能力開発のこの部分を残す必要があるのかどうか。先ほど重点分野にということについてもご議論がありましたけれども、そうなる中でこの能力開発の部分を残す必要があるのかどうかというのが、論点ではないかと思っております。

○熊谷コーディネーター

それでは飛松さん、よろしく願いいたします。

○飛松評価者

事実関係について教えていただきたいのです。行政事業レビューシートの中で、お金の流れが記載されています。例えば訓練等支援給付金については、65 億円余りが事業者さんに対して支払われ、それが A 社から J 社まで記載されています。実際にどういう研修がどこで行われてるのかというのを、上位から具体的に教えていただきたいのです。

○事業所管部局

上位 10 社の。

○飛松評価者

上位 10 社というか、要するに利用されている会社のほうで、具体的にどういう所で OFF-JT の研修をさせているのかです。どんな研修をしているのかが分からないと、助成金としてこれだけの金額を出すことが適当かどうか分からないのです。

○事業所管部局

この助成金は、特定の業種に限って出しているものではありませんので、業種によって必要な訓練の内容が違ってくるといのは、自ずとあると思います。OFF-JT ですので、基本的には座学のような形で企業の中で行って、講師を呼んで来てやるというパターンと、外の専門的な学校に雇っている方を派遣して、そこで研修をさせるという 2 つのパターンがあります。例えば製造業ですと、製造品目により異なるのですが、製造や加工に必須とされている技術を習得するための理論的な研修です。例えば品質管理や工程管理といったものを座学で行ったり、管理者ですとマネジメントスキルといった

ものの研修も、この助成金の対象になっております。

○飛松評価者

内容というよりは、どちらかというところから講師を呼ばれているのかとか、どういう所で研修をされているのかということです。例えば、具体的にどこかの専門学校に行っているとか、職業訓練法人に行っているとか、それを教えていただきたいのです。

○事業所管部局

これも業種によって違います。

○飛松評価者

何をやっているのかあまりご存じないのに助成をされているということなのか。

○事業所管部局

実際に助成をする前に訓練計画を出していただいておりますので、把握はしているのですが、ここで一言で言うことが、今はなかなか難しいということです。

○熊谷コーディネーター

飛松さんの質問の趣旨とは外れるかもしれませんが、例えば65億円のうち、外部の所に勉強に行ったのがいくらぐらいで、外部から講師を呼んだ費用がどのぐらいで、あるいは企業補償分について、企業に対して出したのがこれぐらいでという、その内訳がわかれば教えていただきたいのです。職種によって違うのですけれども、それがわかれば外部の学校がどういう所かというのは、例えばほとんどが専門学校だとか、そういう訓練をやっているいろいろな法人に行っているとか。そういうようなことをご説明いただけるといいかと思います。

○事業所管部局

外部に委託をして、従業員を派遣しておられるのが7割です。これは金額ベースではなくて、件数ベースです。

○飛松評価者

どういうところに行っているかというのは、具体的にはないのですか。

○事業所管部局

上位10社の例で申し上げます。公共職業訓練施設あるいは民間の認定職業訓練施設、専門学校、各種学校、民間のいわゆる教育訓練機関です。

○飛松評価者

公的な機関で研修をしていることが多いということですか。

○事業所管部局

そうです。民間の教育訓練機関などでも実施していただいています。

○飛松評価者

むしろ割合的には、そちらは少ないということになるのですか。

○事業所管部局

すみません。いま手元に資料がありません。

○飛松評価者

わかりました。あまり正確にはわからないということですね。助成の効果が 8 頁の下のほうに書かれていて、「助成措置があったことにより訓練等を行いました」とする事業者さんが 98%ですね。先ほどの口頭のご説明の中で、なければ訓練を行わなかったということなので、そもそも事業者さんはこの訓練にどれほどの必要性を感じていらっしゃるのかというのがわからないのです。助成率が 1/3 が原則のようですから、価格が 1/3 上がると、もうやらないというような訓練を、果たして国がこれだけの助成金を使ってやるかどうかというのがわからない。

もちろん従業員の 98%の方が、「キャリアアップを図られた」というアンケート結果が出ていますけれども、そもそも職業訓練、特にキャリア形成というのは、雇用主さんのニーズがまず出発点なのです。雇用主さんが要らないと思っているものを被用される側がいくらキャリアアップになると思っても、あまり意味がないと思うのです。どういう能力が必要なのかというのは、まず企業側で始まって、それに沿ったものをやらなければいけないのに、助成がなければやらない訓練を一生懸命費用をかけてやってもしょうがないのではないかという疑問が出るのです。その点について、どのようにお考えでしょうか。

○事業所管部局

おっしゃるとおり、この助成金は民間の事業主の事業活動を通じて出すもので、どうしても間に事業主の判断というものが入ります。ですから今おっしゃったように、そもそも訓練は必要ないと判断される事業主もいらっしゃいますし、訓練は必要だけでも、別に助成金がなくても自前でやる、そんなことは当然だと思う事業主もいらっしゃるの事実です。私どもが対象にしておりますのは、先ほどちょっと語弊がありましたけれども、必要ないということで、助成金がないならやらないというのではなくて、訓練は必要だとは思いますが、資金的ないろいろな問題があって助成措置、そこを 1 つプッシュしてもらえればやるという方を対象にしているということです。

○山内評価者

いまの回答ですけれども、基本的にこの事業のいちばんのポイントは、事業所内に職業能力開発推進者をしっかりと設けて、その方とのキャッチボールの中で、どういう訓

練なり研修を受けるかということです。当然、そういうメニューを決めた上でスタートすることではないのですか。経営者が単純にやりたい、やりたくないというような気楽なものではないと思うのです。その辺はどうかですか。

○事業所管部局

確かにできるだけ幅広い事業主に、この助成金を活用していただくことが大事だと思います。ただ、実際に私どもが接触している事業主は、まず動機づけとして、助成を受けたいという方がアプローチしてこられます。その事業主の作った計画については、当然こちらのほうで事前にいろいろご相談申し上げて、よりよいものにしていきます。ただ、それ以外のそもそもこの助成金を利用するお考えのない事業主については、どういう訓練の戦略を持っておられるかについて、こちらではなかなか把握できませんし、こちらから指導するツールはないということです。

○山内評価者

この事業概要というのは、それなりの助成金ありきでこのようなものがスタートしているとは、私は思っていなかったのです。当初の説明であれ、この文章を読む限り。ところが今のあなたの説明では、助成金というものがあって、それがほしいがためにどういう形にせよ、事業所内に職業能力開発計画をつくり、その専属担当者をつくるという意味合いにしか聞こえなかったのです。そういう理解でよろしいですか。

○事業所管部局

職業能力開発局総務課長の井上でございます。私のほうから今の点を回答いたします。キャリア形成助成金については、まず職業能力開発促進法の中で、事業主が事業場の職業能力開発計画を作って、その事業場で何をどのように訓練していくかという計画を明らかにしていただきます。そして、それを実際に実効していく実務担当者である職業能力開発推進者を選任するというのを、法律上も求めております。キャリア形成助成金の支給に際しても、計画の策定と推進者の選任をチェックしております。訓練の内容についても、先ほど「能力開発推進者とのキャッチボール」というお言葉がありましたが、審査に当たってどのような訓練をしていくのか、それが計画的なものになっているかということをチェックする仕組みとしております。

もう 1 点の、キャリア形成助成金があったので訓練を行ったという部分ですけれども、これは先ほど浅川もお答えの中で触れましたように、事業主、特に中小企業においては資金的な部分がネックとなって、なかなか能力開発が行えないという状況があります。いわば事業主が自ら能力開発に取り組むための奨励的、呼び水の措置として、助成金を設けているということです。

○山内評価者

事業レビューシートの 1 頁に、担当課長は毎月、雇用・能力開発機構さんから報告を受け、詳細な状況を迅速に把握していると明確に書いておられますけれども、その辺の意思疎通がもう 1 つきちんとできているのかどうか。いまのお互いの答えを聞いて、そ

れはそれなりに分かりますけれども、その辺は大丈夫ですか。

○事業所管部局

ここに書いておりますとおり、支給状況については毎月報告を受けております。そして実際の執行管理を本省のほうでも行っているということです。

○山内評価者

もう1つ。そもそも72億3,200万円が平成21年度予算のあれでしたよね。その72億3,200万円という予算を考えるに当たって、そのときの思惑としてB、C、D、Eそれぞれの程度の予算の振分け、積上げの結果、この72億3,200万円になったのか、そこを教えてください。結果として執行額は67億7,400万円ですけれども。

○事業所管部局

予算要求のときの積算資料が手元にないものですから、いま正確には数字が言えないのですが。

○山内評価者

アバウトでいいです。単純でいいです。

○事業所管部局

いずれにしても予算を要求する場合に、過去の実績と事業主に対する説明会というのを各地で行っているときに、例えば今までは助成を受けていなかったけれども、新たに助成を受けたいといった方のニーズも見込んで、積算を積み上げているところです。その結果、実際にはやはりBの訓練等支援給付金が多くなっております。

○山内評価者

まさに今答えられたように、基本的には総額のほとんどが、訓練等支援金に行っていますよね。例えば地域雇用開発能力開発助成金の実績は、ささやかに600万円ですか。そういうものを同じような中身で並べることが自体が、どうも作為的としか思えないのです。単純に事業主さんへの訓練給付金というところに一本化しても、別に金額的には支障がないように思うのですが、それは乱暴な考え方ですか。

○事業所管部局

今おっしゃっているのは、メニューをB、C、D、Eに分けずに、一本化したらいかがかということですね。

○山内評価者

そうです。

○事業所管部局

そこはどのような形で制度を構築していくかということなので、例えば訓練等支援給付金の 1 メニューとして、地域の部分というのを位置づけることは可能だとは考えます。

○熊谷コーディネーター

事実関係だけ確認させてください。2 頁の表で、中小企業の費用的な負担を考慮して、こういうことをやっているというご説明が先ほどあったのでお伺いします。この訓練等支援給付金の B の流れでいくと上位 10 社、A1 から J1 まであります。A1 社の 6,700 万円というのは、A1 社がこの関連で出した全額ということですか。それとも給付金の額ですか。

○事業所管部局

これは給付金の額です。

○熊谷コーディネーター

ということは、この会社は。

○事業所管部局

もっと使っている。

○熊谷コーディネーター

2 億円ほど出しているということですね。

○事業所管部局

負担しているということです。

○熊谷コーディネーター

2 億円のうちの 6,700 万円ですから、実際の自己負担は 1 億 3,000 万円ぐらいだと思います。1 億 3,000 万円の負担をして教育訓練をやっている会社が、資金的に国からの支援が必要だということの理由づけは何ですか。単に規模で図る。中小企業ということでの区切りをしているというのは理解した上で、あえてお聞きするのですが、先ほどこちらで答えられたので、そのことについてお聞きするのです。

○事業所管部局

個別の話がありましたので、個別にお答えしたいと思います。上位の A1 の企業は大企業で、ジョブ・カードの関係の訓練をしております。冒頭にご説明したように、現在ジョブ・カード関連の訓練は、かなり支給の措置が手厚くなっておりますので、トータルとしてこういう額になったということです。

○熊谷コーディネーター

ということは、この10社はほとんどがジョブ・カード関連ですか。

○事業所管部局

そうです。

○高橋評価者

いまの話に関連します。ジョブ・カードを除けてみないと、この実態がわからないのです。資料の8頁の横長の表で、訓練等支援給付金全体が例えば平成21年度だと、執行額が65億6,100万円、件数が1万2,230件、そのうちジョブ・カードが21億3,800万円、件数が1万1,307件です。これを単純に引き算すると、40数億円が1,000件ぐらいの所に行っているということになるわけです。それがジョブ・カードを除いた分の金と件数ということでもいいですか。

○事業所管部局

データがありますので、ちょっとお待ちください。

○高橋評価者

4,000万円出ている。

○熊谷コーディネーター

ジョブ・カードも並行して受けている所があるから、ここは重複して載る部分もあるのですというのだと分かるけれども、内数でこういうように書かれると差引きになってしまうわけです。

○高橋評価者

後でわかれば教えてください。要は、イメージがつかめないのですよ。例えばジョブ・カードを除いて1社に対して、どのぐらいのお金がどのように出ているのかというイメージがわからないのです。

○事業所管部局

いま確認したら、資料の数字が間違えておりました。大変申し訳ございません。訂正させていただきたいと思えます。

○高橋評価者

その件は調べていただけますか。もう1つあるのでいいですか。

○事業所管部局

ジョブ・カードの関係の件数ですけれども、824件です。申し訳ございません。

○熊谷コーディネーター

数字が逆だったということですね。「830件」と書くところを、1万2,530件から830件引いた数を書いてしまったのですね。いまの修正は、8頁の表の訓練等支援給付金のうち。

○事業所管部局

そのうち、ジョブ・カード関連の平成21年度の件数です。1万1,307の所です。申し訳ございませんでした。

○熊谷コーディネーター

それが824件ということですね。

○高橋評価者

いずれにしても、イメージとしては件数ベースで言うと、ジョブ・カードを除いた40億円ぐらいのところを1万件ぐらいの企業がということでもいいですか。そうすると、400万円ぐらいのイメージですか。

○事業所管部局

そういうことです。

○高橋評価者

400万円でも大きいと思うのですけれども。それからもう1つ。同じく2頁の表のC、職業能力評価推進給付金についてです。9,200万円に対して839件です。ここに挙がっている「A2社」などの「2」の意味がよくわからないのです。件数が10件で、この金額を全部足すと1,700万円になりますね。上位10社だけで9,200万円のうちの1,700万円を使っているわけで、大企業などに偏っているのではないかという懸念があるのです。

もう1つは、先ほど154職種があるとおっしゃいました。そのわりには件数が839件ですから、どういう職種で受けているのか。職種のほうにも偏りがあるのではないかと感じるのです。単純に839件を154職種で割れば、ほんの数件になってしまうというか、1種につき数件しかないという話になるわけです。ですから偏りが無いかどうか、その辺を教えてくださいませんか。

○事業所管部局

確かに上位10社を見ますと、8社が大企業です。

○高橋評価者

やはりかなり偏っている。

○事業所管部局

業種ですけれども、製造業がほとんどです。一般機械、輸送用機械といったものです。

○高橋評価者

そうすると大企業は毎年、この助成を受けているというイメージでいいのですか。

○事業所管部局

そういう企業の方もかなり多いと思います。

○岡田評価者

先ほど、助成がなかったら訓練をしていなかったとおっしゃっていたのですけれども、8頁の執行額の中で、大企業と中小企業別で、どれぐらいの金額かというのは出ているのでしょうか。

○事業所管部局

まず訓練等支援給付金で大企業への助成がないものについては、もちろん中小企業だけです。ジョブ・カードの関連は、大企業も対象になっております。額でお答えしたほうがいいですか。2,138のうち、821が大企業です。職業能力評価推進給付金ですが、92のうち39が大企業です。地域雇用の助成金ですけれども、6のうち2が大企業です。いちばん下の中小企業は中小企業だけですので、大企業はないということです。

○丸山評価者

改革案の10頁です。いまの話と質問が飛ぶので、端的に答えていただければいいのですが、事業主の負担となっていないかということで、支給手続の簡素化とか、申請書類の共通化等々をやりますということですね。いまの支給手続というのは、基本的に書類になるわけです。どのぐらいのエラー率があって、どこまでエラー率を少なくしようとお考えですか。エラー率というのは、不十分な申請書類、重複書類がどのぐらいあるのかということです。それを何パーセントぐらい減らすのかという目標はあるのですか。

○事業所管部局

実際の現場では当然書類の不備で、もう一度出し直していただいているということはあると思いますが、その数字は把握しておりません。申し訳ございません。

○丸山評価者

と言いますのは、これは単なる事務手続ではなくて、このように事業主の負担となっているというように、政策目標を達成していない阻害要因があるときに、本省がこのような方針を出す上ではサンプルを取るとか、いまの申請書類が何項目あって、それに対してどのぐらいのエラー率があるかという統計的な調査をした上で目標設定をして、こういう支給手続の簡素化が行われるのです。そういうアプローチをご存じですか。これは企業の場合でも非常に大きなテーマになるべきことなのです。それは現場で調査をしていますということでは済むことではないと思います。そこについて把握されているのか、されていないのかだけ、はっきり教えていただけますか。

○事業所管部局

申し訳ございません。把握はしておりません。

○丸山評価者

わかりました。それから先ほどの委員のご質問の中であったのですが、ジョブ・カード関係の資料、金額、ほかの施策が実際には別々になっているわけです。ところがジョブ・カードが非常に多いのです。もう小一時間経っているのですが、30分本省側のご説明があっても、ジョブ・カード等のこの事業全体の中での位置づけというのが、まだまだ不明確なのです。ジョブ・カードとほかの施策、比較的金額が少ない施策というのを、同じテーマで同じ濃度で、本省でも議論されているのですか。

○事業所管部局

ジョブ・カードと一般の。

○丸山評価者

ええ。ここにそのほかの3つの施策がありますよね。それについての本省での優先順位を持って、みんなで議論をすとか改革案を作るということはされているのですか。

○事業所管部局

もちろん職業能力開発行政全体の中で。

○丸山評価者

イエスカノーで言うだけでいただければいいのです。質問の時間のほうが短いものですから、説明は短くしていただきたいのです。

○事業所管部局

全体の中でどういう政策に重点を置いていくか、というメリハリについては議論をしております。

○岩瀬評価者

先ほどの説明を聞いていますと、この助成を受けるに当たっては、職業能力開発推進者がいないと助成が受けられないということですね。つまり、それはもう支給要件の中に入っているわけです。いくつかあるメニューの全部に、職業能力開発推進者を置いているというのが前提になるわけですね。職業能力開発推進者を置いている企業がその人を介して、当時は雇用・能力開発機構に申請をして、そこでよりよいものにすると。議論をして、こういう訓練にしましょうということを話し合っていて決まっていたのですね。

○事業所管部局

そういうことです。

○岩瀬評価者

今後は地方労働局でそれをやると。

○事業所管部局

はい、そうです。

○岩瀬評価者

その場合に雇用・能力開発機構が、事業主が出してきたこのプログラムだと十分ではないから、こういう所で訓練を受けてくださいという訓練先の指定はしたのですか。しなかったのですか。もし、しているのであれば、先ほど他の委員の先生からもありましたけれども、この4つの事業に関して、具体的にどういう期間にこの助成金を受けて訓練を受けたのですか。もちろん業種によっていろいろあるでしょうけれども、その統計数字を教えてくださいたいのです。

○事業所管部局

個別に計画の審査をしていますので、その過程でどういう所に訓練を受けさせているというのは、個別にはわかりますが、それをトータルした統計数値というのは作成しておりません。

○岩瀬評価者

わかりました。では、もう一度確認したいと思います。その相談をした際に、当時は雇用・能力開発機構が、事業主が出してきた計画だと不十分だから、こういうプログラムを受けなさい、こういう訓練を受けなさい、ついてはどこの公的機関でこういうプログラムをやっているからという形で紹介をして、それが成立していったというケースは、かなり多いのか少ないのか。どうですか。

○事業所管部局

実際にそのような形で雇用・能力開発機構が誘導するというケースは、それほど多くはないと承知しております。

○岩瀬評価者

多くないということは、あるということだと思いのです。どこでやったか、どういう機関がやっている訓練を受けたのかというのは、これはもう統計数字どころか、手元にある資料だと思いのです。それを出していただけませんか。

○事業所管部局

カテゴリーごとに集計はできると思います。例えば、何々市の何々学校というようなところは、まさに個別にはあれですけれども。

○岩瀬評価者

追加で 1 つだけお聞きしたいのですが、例えば技能検定に関しては、中央能力開発何々という団体が 100 いくつやっていますよね。現実的にはそこで大体訓練を受けることになっているわけです。

○事業所管部局

いまの点で、技能検定制度については、中央職業能力開発協会が技能検定の問題を作成し、都道府県の職業能力開発協会が試験の実施事務を行うという構図になっております。中央職業能力開発協会自身は、今おっしゃったような技能検定に関する訓練は行っておりません。

○岩瀬評価者

講習等はやっているのではないですか。中央はやっていなくても、地方の職業能力開発協会がやっているのではないのでしょうか。

○事業所管部局

いま申し上げたのは、中央職業能力開発協会のことで、いまお尋ねの都道府県職業能力開発協会の点については、手元に資料がありません。申し訳ありません。

○丸山評価者

いまの関連ですが、非常に大事なポイントです。職業能力開発に関しては、最終的には個人が企業主を通じて、キャリアアップのために受けるわけですよね。ということは、受益者の立場から見ると、例えば地方ですと技術専門学校もありますし、工科大学もありますし、いままで雇用・能力開発機構を通じてやっていた、キャリア形成のいろいろなトレーニングがあるわけです。そこら辺について、どのぐらいの重複があるとか、どのぐらいの実施状況だとか、何人が受益者になっているかということは、本省で把握されているのですか。

○事業所管部局

いまのは技能検定の。

○丸山評価者

職業能力訓練でも技能検定でも結構ですが、本省でそういう数字をハードデータとして把握されているのですか。

○事業所管部局

それは在職者がどういう訓練を受けているかということですか。

○丸山評価者

在職者でも結構です。

○事業所管部局

トータルとしての数字は把握しておりませんが、それぞれの制度で何人ぐらいの在職者が利用しておられるかというのは、数字としてあります。

○丸山評価者

私の質問内容は受益者の立場から見て、納税者の立場から見て、職業能力開発、キャリア形成について、現場でいろいろなレベルで行われています。それについては全体のデザインをされるべき本省のほうで、どのような受益者が何人ぐらい、どこの地方でどのような種類の職業訓練を受けているかについて、把握はされているのですか。

○事業所管部局

まずキャリア形成。

○丸山評価者

把握されているかどうかだけをお聞きしたいのです。

○事業所管部局

個別に分類した形では整理しておりません。

○丸山評価者

そうしますと、それ自体が問題だとは私は思わない、非常に大変なことかもしれませんが、それでも。全体のキャリア形成に関する、日本の国の基本的なデザイン設計をされる立場だと思うのです。そういう数字なり定量的な分析をせずに、それはどのようにして可能になるのですか。もう長い時間が回っていますので、その手法等があれば、簡単でいいですから教えていただきたいのです。

○事業所管部局

職業訓練の実施機関あるいはキャリア形成助成金において、事業主がどこに訓練を依頼されているかというのは、それぞれ原票な形ではありますが、その分析はしておりませんでした。今後はそういうように努めたいと考えております。

○丸山評価者

私個人のことで申し訳ないのですが、2003年から2005年ちょっとまで、長野県で雇用開発能力関係の責任者をしていました。そのときに国、県、そのほかの団体が行っているキャリア形成にかかわる事業の一覧表を作って、それを本省にお持ちしたのです。186あったのですが、ニーズに応じてと対象者に応じてそれを整理されて、もうちょっと使いやすいものにしてくださいという提案を、5年以上前にしたのです。それについてもまだデータの把握とか、そういうものもされていないのですか。現場では雇用のミスマッチとか、若い人の就職が大変だとか、海外との競争の上で技術格差が広がりつつ

ある業種もあるわけです。そのような所にどうやって限られた財源を重点的に使っていくか、という全体の設計が可能なのかどうかをお聞きしたいのです。

それから、小さな話ですけれども、雇用・能力開発機構は組織変更ということですよ。私は人の待遇について、あまりあれこれ言いたくはないのですが、この資料では役員の報酬総額が1億800万円で、そのうち常勤が5名、官庁のOBがお1人で4,100万円とあります。これ自体、この数字がそのまま今も生きているということによろしいですか。全然違う次元の質問で申し訳ないのですが、お願いします。まずは定量的な数字の把握、あるいは受益者から見て、納税者から見て、どのような訓練がされているのかという視点で現状を把握された上で、このような改革案ができていくのかどうかということをお聞きしたいのです。

○事業所管部局

現状における職業訓練の実施については、前年度にどれだけの需要があったか、実績があったか、あるいはキャリア形成助成金の積算についても同様に実績を基に、それぞれの政策は実績などを踏まえて立てているところです。今後は政策間の連携について、ご指摘のあったように留意してまいりたいと考えております。これが1点目です。

○丸山評価者

今のお答えは、今はやっていないということですね。基本的には何十パーセントかですけれども、従前にはされていないという理解でよろしいですか。

○事業所管部局

それぞれの政策間のいわば重なる部分についての整理は、十分ではなかったかと思えます。

2点目ですが、雇用・能力開発機構については、資料の4頁を指しているかと思えます。この役員は本年4月に改選をして、いま行政OBはゼロ名となっております。役員報酬総額については、平成21年度の役員報酬総額です。

○山内評価者

単純な確認です。技能検定の話が先ほどからいろいろ出ていたのですけれども、これを取ることによって、どういうメリットがあるのですか。

○事業所管部局

技能検定については、制度的に大きく2つの意味があると考えております。1つは、その方が持っている職業能力のレベルを客観的に示すことができます。これは例えばその方が転職されるときに、外部労働市場においてどれだけの能力があるかを客観的に示す、いわば物差しの機能を果たすと考えております。これが1点目です。2点目ですが、技能検定に合格された方が、その企業内で一定のレベルの技能を持っているということで評価され、それが処遇にも反映されるといった企業内における効果です。この2つの効果があると考えております。

○山内評価者

その検定評価というのはワールドスタンダードで、十分世界的に通用するものと理解してよろしいのでしょうか。

○事業所管部局

現在、世界的な規格はありません。技能検定制度は日本において、全国共通のスタンダードとなっております。

○山内評価者

国内だけという理解ですか。

○事業所管部局

はい。

○山内評価者

最後に、今年度予算として 47 億 6,800 万円を要求されていますね。昨年度実績が 67 億 7,000 万円にもかかわらず、当然、事業の正当性や予算を要求するに当たって、それなりの積重ねや裏づけがあろうかと思うのです。47 億 6,800 万円になっている背景について、端的にお答えください。

○事業所管部局

厚生労働省の全体の予算の額が限られている中で、どのような政策を重点的に行うかという調整が行われた結果、私どもの予算の額が決まったということです。

○山内評価者

本来、もう少し上げたかったというのが本音なのか、これでやむなしと思っているのか、その辺はどうですか。

○事業所管部局

本来はもう少し必要だと思っております。

○熊谷コーディネーター

若干議論の必要なところはまだありますが、シートのご記入をお願いします。

○丸山評価者

先ほどの山内委員の質問の先なのですが、たぶんご質問の趣旨の 1 つに、他国で行われている技能検定に類するもの、例えばドイツや中国、アメリカ、シンガポール、フィンランド等が国で行っている検定制度というものを調べられて、日本の検定制度自体がそういう所と競争力があるのか、やり方によってはいちばん良いやり方になってい

るのかどうかという調査等々をされているのですか。質問の趣旨は、日本はご存じのように輸出型産業でもありますし、企業自体がグローバルに競争していますので、ほかの国との競争力という意味で、日本の検定制度がほかの国に対して競争力があるのかどうかという観点から、調査をされているのでしょうか。

○事業所管部局

いまお尋ねの点に直接該当する調査があるかどうかは、申し訳ありませんが、現在はちょっとわかりません。ただ、日本の技能検定のシステムについては東アジアの国で、相手国からの要請に応じて技能評価のシステムとして、そのノウハウ、スキルを移転するという事業を行っております。その意味では一定程度のレベルは担保されているという証になるかとは思いますが。

○丸山評価者

それは私の質問と違います。私が言っているのは東アジアに限らず、市場で闘っている日本の企業が、他国の先進国と差があるのかどうか調査されて、今ここにいらっしゃる幹部の方が把握されているかどうかということをお聞きしたいのです。日本の検定制度を東アジアの国に一定程度輸出されていることは、私も存じていますが、お答えはそれとは質問の趣旨が違うのです。それについてお聞きしているのです。では、あまりされていないということではよろしいですか。

○事業所管部局

調査の有無について、私は承知しておりません。

○熊谷コーディネーター

若干お尋ねしたいと思えます。1頁の「支出先・使途の把握水準・状況」の2ポツで、「助成措置の対象となった従業員が受けた技能検定等の合格が全体で59%の高い合格率となっている」とあります。この「助成措置の対象となった従業員」というのは、2頁の表のC、従業員に技能検定等を受けさせる事業主の所で受けさせてもらった従業員ということですか。

○事業所管部局

いいえ、これはB、C、D、Eそれぞれで訓練の結果、検定を受けておられる方に対して調査したものです。

○熊谷コーディネーター

Bの訓練等支援給付金で、技能検定を受けられた方というのは何人いらっしゃいますか。

○事業所管部局

全体で何人かというところは把握していませんけれども、実際に助成の対象とした。

○熊谷コーディネーター

そこが把握されていないのに、「助成措置の対象となった従業員の受けた技能検定等の合格率が全体で59%」という数字はどこから出てくるのですか。

○事業所管部局

事業主を抽出して、お宅の従業員が受けたかどうかというのを聞いて、「はい」と答えた方に対して、合格率を聞いているということです。

○熊谷コーディネーター

やはり抽出ということですか。

○事業所管部局

そういうことです。

○熊谷コーディネーター

どのぐらいの抽出ですか。

○事業所管部局

大体2,000事業主を抽出して聞いております。

○熊谷コーディネーター

この場合の支給件数が1万2,200件というのは、事業者の数ということですか。

○事業所管部局

はい。大体それに7割か8割掛けしたのが、実際の事業主の数です。

○熊谷コーディネーター

ジョブ・カードが入っているから。

○事業所管部局

はい。いろいろなメニューをそれぞれやっていただいている方もいらっしゃいますので。

○熊谷コーディネーター

そのうちの2,000ぐらいということですね。

○事業所管部局

はい。

○熊谷コーディネーター

先ほどの技能検定のそもそもの問題については、去年の事業仕分けでも実際に触れられました。あれは補助金の額を半分にしたらどうかということと、技能検定試験の中身も、かなり重要なものについては単独でできるだろうし、重要度の低いものについては、そもそも補助金を出す必要がないので、その辺りの精査が必要だという指摘があったと思います。ですから技能検定試験そのものの問題はそれはそれとして、実際にそれを受けたのはどのぐらいいらっしゃるのかとか、それがすべての評価軸ではないと思うのです。

こういうものはなかなか評価の難しいところがあるということは、重々承知した上で、とはいえそこで効果を図っていかなくてはならない。となると、例えば職場の定着率であったり、離職・転職をした場合、次の職に就くときの有利な材料になったりということとを、直接この事業に関連して調査すべきだということではなくて、さまざまな事業をやって、いろいろな調査を厚生労働省さんがされている中で、特にこの事業を使った経験のある方、事業主さんではなくて個人のほうが、こういうところで具体的なメリットを受けているとか、次の就職の際にこういう活用が図られているということが、間接的にもうかがわれないと、結果的にそこの企業を支援しているだけのような印象に受けとめられるのです。

そうすると、例えば中小企業向けであれば、経産省がいろいろな所でやっている中小企業のためのさまざまな支援メニューがたくさんあるけれども、それとの兼合いでどうかとか、ジョブ・カードのほうは導入促進関連なので、単純にキャリア形成と一緒にしてしまっていていかどうかという疑問があるのですが、大企業にそこまでする必要があるのかどうかとか、そこの立ち位置をもう少し確認する必要があるのではないかと思います。たぶん、そういう思いを持たれていると思うのです。

効果が図りにくいというのは十分承知の上で、そういうところを追いかけていかないと、実際に60数億円というお金を使っているということになれば、具体的なものが見えてこないとか、なかなか評価しづらいとか、助成金があるからやっているのではないかと見られてもしょうがないところがあると思うのです。お答えしにくいとは思いますが、どうでしょうか。

○事業所管部局

この助成金の効果があったかどうかの指標の1つとして、技能検定等の受検の合格率を設定しているというのは、先ほど委員のご指摘でお答えしたところと重複いたしますけれども。

○熊谷コーディネーター

率はこの際問題ではなくて、何人受けたかを教えてください。1万2,230件という事業主Bの中で、具体的にこのメニューを使って支援を受けた個人は何人いらっしゃいますか。そこを浅川課長が答えられたのではなくて、いま59%の例をとということで答えられたから、私はお聞きするのです。教えてください。

○事業所管部局

数字は私の手元にはありませんので、浅川から答えさせます。

○熊谷コーディネーター

都合のいいところだけ答えないでください。59%の数字を言うのだったら、私のいまの質問に答えてください。合格率が高いことの問題ではないのです。合格率の話をするのだったら、具体的な個人がどういう教育メニューを受けて、どれだけのスキルアップが図られてという、いちばん基となる人数を教えてくださいと言ったのです。その話は、この話の以前にしているのですよ。今ここで繰り返される必要はないでしょ。

○事業所管部局

わかりました。人数でしたら私の誤解でした。失礼いたしました。

○熊谷コーディネーター

別に今のことを聞きたかったわけではないので、先ほどのことにお答えいただければと思います。

○事業所管部局

実はいろいろと制度を見直すに当たって、この指標だけで十分かどうかという問題意識は持っております。いまのご指摘のような問題意識は持っておりますので、こちらでもどのようにしたらキャリアアップというものを、政策効果として指標化するかということについて、もう少し考えてみたいと思います。非常に難しいというのは、中での議論でもいろいろ出ておりますが、そこは何とか工夫をしてみたいと思います。

○熊谷コーディネーター

予算の執行で事業主さんを通じてやるということと、施策として把握する手立てとして、事業主さんに尋ねるのがいちばん分かりやすいというのは分かるのです。しかし誰に帰属するのかと云ったら、キャリア形成の最終的な受益者たる者、それを受けられた個人の方に帰属するわけですね。企業の側もそれは企業の生産性の向上とか、自分たちの事業内容の向上につながると思うけれども、例えばジョブ・カードなどは特にそうではないですか。最終的に企業に帰属するものではないですね。そうすると、そこを図る努力をしないといけないし、そこが見えてこない、やはり企業を通じた助成を通じてのだけになってしまっているのではないかという疑問が、どこまでいっても拭えないと思うのです。

先ほどの59%という数字も、率が向上したというのだったら、どのぐらいの人が受けて、技能士検定試験を一旦駄目だった人が、次にリターンマッチをしているのかどうか、そこまで企業はちゃんとフォローしながらやっているのかどうか、そういうことまで分からないと、一旦受けて駄目でした、効果がありませんでしたでは済まないわけです。そこまで押さえられてやっていくのかどうかということだと思っております。

○吉田評価者

小さい話かもしれませんが、大事なことなので少し確認したいと思います。7 頁の 3 に、地域雇用開発能力開発助成金というのがあります。まず同意雇用開発促進地域というのは、どういう地域かというのをご説明願いたいのです。

○事業所管部局

特に雇用情勢の悪い地域で、基本的には都道府県知事が指定主体となり、厚生労働大臣が同意をするということでこのネーミングが付いております。

○吉田評価者

その執行率が著しく低くなっていて、700 万円しか執行できていない理由ですけれども、これはそもそも OFF-JT しか支援せずに、しかも中小企業は経費、賃金の 2/3 で、大企業は 1/2 しか助成しないと。これがジョブ・カード制の場合は助成率が中小企業 4/5、大企業 2/3 であるのと比べて、かなり低いのではないかという気がするのです。こういうことが特に雇用情勢が厳しくて、雇用の安定化が望まれる地域に対する助成として、果たして妥当な助成額なのではないでしょうか。

○事業所管部局

この助成金の執行率が低くなっておりますので、こちらも現場になぜかということをしていろいろ調査いたしました。いちばんの要因は、支給要件をかなり絞っており、雇入れ後 1 年未満の方に対する訓練に絞っております。実際はなかなか雇用情勢が厳しくて、雇い入れる余力がないということと、最初の 1 年間だけの訓練にしか出ないので、それであれば一般メニューのほうで、ほかの方と一緒に申請してしまったほうが早いということで、事業主がご判断されているのではないかと考えております。ちなみに、このように絞ったのは平成 19 年度からで、それまでは絞っておりませんでした。そのときまでの執行率は 8 割以上でしたので、おそらく要因はそこで絞ったことによるものではないか、助成率の問題ではないのではないかと考えております。

○吉田評価者

本来ならば手厚く助成金を出したり、雇用を確保したりしなければいけない所に対する制度設計が、うまくいっていなかったということになりますね。12 頁の厚生労働省としての事業仕分けの結果では、低調だからやめてしまうというように聞こえるのです。これをやめてしまうこと自体は簡単だと思うのですが、このような地域に対する雇用確保について、これをやめてしまうということは、厚労省として政策的な支援は一切しないというメッセージとして受け取られかねないのです。やめるのはもちろん簡単ですが、別の制度を導入する必要があるのではないかと思うのです。いかがでしょうか。

○事業所管部局

今ここでやめます、別の制度を導入しますということは、まだなかなか言えない状態

ですが、おっしゃるとおり、執行率だけがすべてではなくて、アナウンス効果と言いますか、こういう政策をやっているということで、立てておく必要があるメニューがあるのも事実です。その辺りも含めて今後、精査していきたいと思っております。

○熊谷コーディネーター

それでは集計がまとまりましたので、報告いたします。このキャリア形成促進助成金について、事業の実施状況の把握水準が「不十分」とされた方が 8 名全員でした。資料に準備をした中身も含めて、キャリア形成とはそもそも何を指すのか、具体的にどのようなメニューで、どのような規模の業種で、どのような形で実施されているのかということがなかなか理解しにくい。最終的にどのような研修機関等で、どのようなメニューで行われているかについても、何らかの分析なり、具体的な数字を出すことが必要ではないかということがありました。

事業について見直しの余地があるかどうかですが、8 名全員が「改革案では不十分、更なる見直しの余地がある」ということです。そのうち「直ちに廃止」が 1 名、「一定期間経過後に廃止」が 3 名、「国が実施する必要なし。地方公共団体の判断に任せる」とされた方が 1 名、同じく「国が実施する必要なし」で、「地方及び民間の判断に任せるべき」とされた方が 1 名、「事業は継続するが、更なる見直しが必要」とされた方が 2 名でした。事業の廃止とされた方は、ほかのさまざまな支援メニューとの統合、戦略的な分析によって立て直すべきだというご意見でした。廃止の方がいらっしゃるということを考えると、そこはある意味で、一定部分は国費としての投入をしないといけないということだと思います。

しかしコメントを拝見していると、それ以上に国が実施する必要はないという方のほうが、むしろ厳しいご意見かと思っております。そもそも、これを国としてどこまで一元的にやれるのか、今回のレビューの作業の中でやっている中身、効果について、不明瞭な部分が多いと。より現場に近い地方や、受益者にいちばん近くなる民間が判断すべきとされた方がいらっしゃることは、廃止という意見以上に、とても厳しい見方ではないかと思えます。また廃止のご意見は、先ほど申し上げたように、全体をもう一度見直すべきというご意見、大企業に対する支援はジョブ・カードに付いているところはあるけれども、これはもう必要ないのではないかというご意見、導入補助であるならば、もう少しやり方を考え直して再構築すべきではないかというご意見等がありました。

この結果を踏まえてこの場の取りまとめとしては、「一定期間経過後に廃止」ということにさせていただきます。しかし「国が実施する必要はない」という方が、合わせて 2 名いらっしゃいますので、これはその事業のそもそものあり方に立ち返って、抜本的に検討していただくことが必要ではないかと思えます。以上、取りまとめとさせていただきます。最終的なコメントを総括審議官からいただきます。

○総括審議官

ありがとうございます。票がいろいろ割れている中で、それぞれのコメントも聞かせていただきながら考えていたのです。実態と説明が少しくまいていないところもありますので、そういったことを含めて、もう一度いただいたコメントを十分に見せて

いただきながら、来年度どうするかを。そして「一定期間経過後に廃止」という方もおられますので、そういう中で将来的にどうするか、政務三役とも相談しながら検討していきたいと思っております。どうもありがとうございました。

○熊谷コーディネーター

それでは、ここで終わらせていただきます。ありがとうございました。

○事業所管部局

貴重なご意見をありがとうございました。

○熊谷コーディネーター

4つ終了する時間でまだ3つ目なのですが、若干休憩してから再開したいと思います。