

厚生労働省行政事業レビュー 公開プロセス（第2日目）

⑥雇用開発支援事業費等補助金

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：（職業安定局）宮川総務課長、水野雇用開発課長、松本雇用開発課建設・港湾対策室長 他

○熊谷コーディネーター

それでは、本日2つ目の事業になります、「雇用開発支援事業費等補助金」のうちの助成金業務について始めさせていただきます。説明をお願いいたします。

○事業所管部局

資料の7頁以降、パワーポイントの資料に沿ってご説明させていただきます。8頁の1の事業の概要です。事業の中身としては大きく2つあります。(1)中小企業基盤人材確保助成金等と、9頁の(2)建設雇用改善助成金の2つです。これらの2つは、いずれも事業主が拠出したしました雇用保険料を財源とする制度です。

まず(1)中小企業基盤人材確保助成金等です。これは、中小企業の雇用管理改善、要は労働時間の短縮等の労働条件の向上、あるいは職場環境の改善、さらには福利厚生の実充実といったことを通じて、中小企業の職場としての魅力を向上させることを雇用管理改善と呼んでおります。中小企業の場合は、こういう雇用管理改善が、大企業に比べてどうしても遅れている現実があります。そういう中で、中小企業の雇用管理改善を進めることにより、労働力の確保なり、良好な雇用機会の創出を図ることを目的として、その下にあるように中小企業人材確保推進事業助成金と、中小企業基盤人材確保助成金の2つの助成金を支給しています。

順にご説明いたします。まず左側の中小企業人材確保推進事業助成金ですが、中小企業の場合に雇用管理改善が遅れているために人が採用できない、あるいは採用してもすぐ辞めてしまうという問題があります。事業の概要にあるように、中小企業の団体が、傘下の企業の人材確保や、職場定着を進めるための事業を行った場合に、それにかかった費用を助成する制度です。

右側の中小企業基盤人材確保助成金については、趣旨のところにあるように、中小企業の新分野進出や、生産性の向上を促進し、良好な雇用機会を創出することを目的として、中小企業がそれに必要な人材、ここでは基盤人材と言っておりますが、その基盤人材を雇い入れた場合に助成するものです。

9 頁で(2)建設雇用改善助成金です。①②とあるように、建設業は雇用管理の面でいろいろな課題を抱えています。そういう中で、そうした課題の改革に取り組む事業主に対して助成を行うものです。

その下に、具体的には 4 つの助成金が出ております。3 つの箱と、いちばん下の※を順番にご説明いたします。いちばん左側の建設教育訓練助成金については、建設事業主が労働者の能力開発のために教育訓練を行った場合に、それにかかった費用や賃金を助成するものです。

真ん中の建設事業主雇用改善推進助成金は、建設事業主が雇用管理改善の取組を行った場合に、それにかかった費用を助成するものです。

いちばん右側の建設事業主団体雇用改善推進助成金は、個別の事業主ではなくて、建設事業主の団体が、傘下の事業主の雇用管理を改善するための取組を行った場合に、それにかかった費用を助成するものです。

いちばん下の※の建設業人材育成支援助成金は、建設業に対する学生等の理解を深めるために、事業主団体が学生等のキャリア教育に対する支援を行った場合に、それにかかった費用を助成するものです。

10 頁で現状です。予算の執行状況については、平成 21 年度予算で見ますと、予算額約 117 億円に対して、執行額は約 84 億円、執行率は 71.5%です。それぞれの助成金の予算と実績についてはその下の表にあるとおりです。

資金の流れとしては、いちばん下の○のところにあるように、独立行政法人の雇用・能力開発機構が支給事務を実施していて、国が助成金の原資を機構へ補助金として支出して、その上で機構は国の補助金を事業主へ助成金として支出しています。

事業の実施状況については、11 頁のアウトプット指標にあるとおりです。さらにその下のアウトカム指標にあるとおり、これまでご説明いたしました助成金を支給した結果、企業の求人の充足率がどのぐらい高まったか、あるいは人の雇い入れがどのぐらい進んだか、さらには助成金を利用した事業主等の評価はどうだったかについて、具体的な数値目標を定めて取組を進めております。

12 頁と、その次の頁はそれぞれの助成金の利用状況を地域別、規模別、産業別で見たものです。

14 頁は今後の改革案です。最初のところにあるように、今年度末に雇用・能力開発機構が廃止されることになっておりますので、いままでご説明しました助成金については、助成内容や支給事務を簡素化した上で、都道府県労働局のほうに移管させていただくことにしております。具体的には、まず最初に中小企業人材確保推進事業助成金については、これまで各都道府県 1 団体以上を助成対象とするという方針でやってきました。今後は、予算をより効率的に執行する観点から、助成対象とする団体数を削減し、新成長戦略で、重点的に雇用を創造するという分野に絞っていきたいと考えております。

中小企業基盤人材確保助成金についても、助成対象となる分野を絞りますとともに、実績が低調な生産性向上に係る助成を廃止させていただき、さらに事業の効果をよりの確に把握できるよう、目標設定のあり方についても見直しをさせていただきたいと考えております。

15 頁で建設雇用改善助成金です。これまでの支給実績等を踏まえ、助成メニューを整

理統合するとともに、やはり事業の効果をよりの確に把握できるように、目標設定のあり方についても見直しを進めてまいりたいと考えております。とりあえず以上です。

○熊谷コーディネーター

それでは、事業仕分け事務局から論点をお示しいただきます。

○総括審議官

資料の 16 頁に論点の説明シートを用意しております。いまご説明のありましたように、この支援事業費については大きく分けて 2 つの制度があります。元になっている法律も違うわけですが、中小企業の関係については中小企業労働力確保法に基づき、雇用管理改善の計画が認定された所に一定の助成等をするというスキームです。

ただ、いまも話がありましたように、それなりに実績もあり、使われていますが、数多くある中小企業団体であるとか、中小企業について幅広くこういう形でやっていくということで、全体としての雇用管理改善の効果等が十分上がっているのかどうかは考えなければいけないだろうと。重点分野に重点化するという話もあるわけですが、このスキームの中で雇用管理改善計画を作ってやっていくことについての効果等も見極めながら、見直し案を検討していく必要があるのではないかと考えております。

それから建設のほうは、建設業の雇用管理改善法に基づくスキームです。話にありましたように、雇用保険の関係についても、建設業については特別に総賃金の 3.5/1000 にプラスアルファで 1/1000 を徴収してやっています。これ自体は建設業団体の了解の下でやっているわけですので、建設業の特別な雇用環境等を考えた場合に、中小企業全般とは違う見方も必要かと思っております。

ただ、その中で助成金の使われ方を見ますと、ほとんど使われていないようなメニューもあります。建設労働者の雇用管理の改善に資するように、メニューについては重点化・簡素化をしていく視点が必要ではないかと考えております。以上です。

○熊谷コーディネーター

それでは、皆さんからご議論をお願いいたします。

○高橋評価者

事実関係を確認させていただきます。中小企業基盤人材確保助成金については、具体的にどのような所で成果が上がっているかということで、12 頁のいちばん右下の参考 4 が、助成金が支給されている事務所の内訳ということですから、実績はこれですよね。いちばん上にサービス業とありますが、具体的にはどのような所が実際に受けているのか、サービス業の内訳を教えてください。

○事業所管部局

多いのが理容業や美容業です。

○高橋評価者

先ほど、政府の政策に沿った重点化とおっしゃいましたが、現時点で利用しているのは特にそういう4分野ということではなくて、従来型のということですね。

○事業所管部局

はい。

○吉田評価者

いまのは、私の聞き違いでないかどうかを確認したいのです。サービス業で多いのは理容・美容ということでしょうか。

○事業所管部局

はい、そうです。理容業、美容業です。

○吉田評価者

これは3日目に出てくると思うのですが理容業、美容業と、衛生に関する業界に関しては、これ以外にもさまざまな補助金等があります。あるいは経営指導等を受けるような補助金があります。それらとの間での調整はなされているのでしょうか。

○事業所管部局

これは、人的な面からの支援ということで、新分野進出とか生産性向上、理・美容の場合は生産性向上はなかなか難しいかもしれませんが、そういう新分野へ進出する場合に、必要な人材を雇うことを助成するという一方で、おっしゃるような経営面の支援の部分とは棲み分けができていないかと思えます。

○吉田評価者

サービス業は理容・美容中心ということでわかりました。飲食店・宿泊業、あるいはその下の卸売・小売業はどういう業種、あるいは業態が中心なのでしょうか。

○事業所管部局

飲食店は、レストラン等が多かったかと思えます。

○吉田評価者

ということは、具体的にはレストランの調理人の技術の向上だとか、調理人を新たに雇う補助金としてこれが使われているということですか。

○事業所管部局

そういうことです。

○吉田評価者

宿泊業は、具体的にはどういう方でしょうか。

○事業所管部局

ホテルです。

○吉田評価者

それはわかるのですが、ホテルのホテルマンでしょうか、ホテルのクラークの方でしょうか。

○事業所管部局

クラークというよりも、この助成金の対象になるのは係長クラス、課長クラスの一定の知識・ノウハウを持っている方なので、マネージャーとかそういうクラスの方だと思います。

○吉田評価者

わかりました。

○高橋評価者

理・美容にこだわりますが、具体的には理・美容をやっている業者がどこかに進出するという話ではないですよね。これは、生産性を引き上げる目的ということですね。

○事業所管部局

これは、新分野進出を助成対象にしておりますので、いままで理・美容をやっていなかった方が、ほかの業種をやっていた方が理・美容に進出したり、あるいは新たに理・美容を始める場合が助成対象になります。

○高橋評価者

そうすると理・美容をやっている業者ではなくて、違う業種の人が理・美容の方を採用し、そちらに転換するということですか。

○事業所管部局

新たに理・美容を始めたり、もともと違う種類の事業をやっていて、理・美容の分野に進出して、それに必要な人材を雇い入れたら助成するというスキームです。

○岩瀬評価者

事実関係についてお聞きします。予算が余った場合に、当時雇用・能力開発機構がやっていたわけですが、その余った予算はどのようにされていたのですか。

○事業所管部局

機構のほうから国庫に返してもらい、これは雇用保険の事業の助成金ですので、一旦安定資金のほうに戻る形になります。

○岩瀬評価者

今後地方の労働局でこの給付事務を行うのですね。その場合にどんな体制でやるのかを具体的に教えてください。つまり局でやるのか、あるいは外郭団体等がある程度噛ませてやるのか、その辺を教えてください。

○事業所管部局

労働局で直接やることを考えております。

○岩瀬評価者

事業評価シートの6頁に、「他省庁、自治体、民間等における類似事業」のところで、そういうのは一切把握していないと書いてあります。この事業を有効に進めていくには、他省庁に類似事業としてどういうのがあって、その中でこれをどう位置づけるのかという検討が必要だと思うのですが、それは必要ないというお考えですか。

○事業所管部局

例えば経産省では経営面の支援をやっておりますので、そういう所との連携はやっていくべきだと思っております。私どもは、そういう人材面からの支援ですけれども、人材面だけの支援では、新分野進出などは十分進まないと思っておりますので経営面の支援などと連携を取りながらやるべきだと思っております。

○岩瀬評価者

それは、いままではやっていないけれども、今後は改革案の中でやっていくということでしょうか。

○事業所管部局

これは、各都道府県に雇用・能力開発機構の出先のセンターがありますので、そういう所が都道府県の商工部門の支援部門といろいろ連携しながら、十分ではないかもしれませんが、そういう関係機関を入れた会議等もやっておりますので、連携は一定程度はやっていると思っております。

○事業所管部局

ちなみに、中小企業労働力確保法は経産省との共管法律で、それぞれのスキームを持ち寄った形で制度が作られている状況です。

○山内評価者

いま、ちょうど人確のこれをやっているので続けて言うのですけれども、基本的には

新たに新分野進出、あるいは生産性の向上に伴うという、その人が伴う人間をきちんとその事業所が採用したのかどうかというのは誰が判断しているのですか。

○事業所管部局

この助成金の支給申請は、機構の都道府県センターでやることになっています。まず申請するに当たっては実施計画を出していただいて、新分野進出なり、生産性向上のために具体的にどういう取組を行い、それに伴ってどういう人材、どういう資格を持って、どういう経歴を持っている人が必要かを詳しく書いていただきます。その上で妥当な取組かどうかということ判断をさせていただき、それで支給要件を確認させていただいております。

その上で、今度は実際に新分野進出をして、人を雇っていただいたら、支給申請が上がってくるわけですが、そのときも具体的にどういう経歴の方、どういう資格を持った方を採用し、どういう部署に配置をしたのかも全部出していただきます。それは、そういうノウハウを持っているという本人の確認書も、その事業所の従業員の確認も取った上で支給しております。

○事業所管部局

ちょっと追加します。まず、いちばん最初に各都道府県の知事が、企業や団体がやる改善事業の認定を行います。そこから機構のほうで、実際の支給に入っていきます。

○山内評価者

県がやろうが知事が認定しようが、そんなことはどうでもいいのであって、現実に採用した結果、その事業所が半年後、1年後、要はその結果というのか、当然生産性の向上なり、さらに利益が上がるとか、それなりの数値の結果のフォローが、補助をしたからには当然その辺の継続調査みたいなことはきちんとやる。1年経って見たけれども、逆に売上げも減らず、人は辞めるということは一体どうなっているのか、いつもそれが気になるのだけれども、それはどうなっていますか。

○事業所管部局

11 頁をご覧ください。この基盤人材確保助成金は、新分野進出とか生産性の向上を人的な面から支援することにより、中小企業における良好な雇用機会をつくることを目的としてやっております。そのために、この助成金を支給したことにより、人の雇い入れがどの程度進んだのかを目標として見ながら事業の効果を見ているところです。

そこのアウトカム指標の中ほどの中小企業基盤人材確保助成金の最初のほうのところですが、支給申請をしてから 1 年後までに人の雇い入れがどれくらい進んだのか、要するに雇用機会はどれくらいつくれたのかを見えています。これは、3 人以上の雇い入れを進めることを目標として取組を進めていて、その結果は右のほうに出ているとおりで

○丸山評価者

平成 21 年度の総事業費は 2 つ合わせて 8,390 という見込みが書いてありますけれども 83 億円ですか。平成 22 年度に 83 億に概算要求が下がります。この理由が改革案に書かれていたわかりにくさ、使いにくさ、重点絞り込みということなのですか。その結果行われていることなのですか。

○事業所管部局

毎年度の予算要求に当たっては、それぞれの事業の助成金の執行状況等を見ながら、絞るべきところは絞って要求をさせていただいております。

○丸山評価者

そういう一般的なお答えはいいのですけれども、1 つ目の中小企業人材のほうは、法制の施行が平成 3 年度ですから大体 20 年近くやっています。建設雇用のほうは、昭和 51 年度ですから大体 30 年近い歴史があります。その間で過去 3 年の執行率だけ見ますと大体 7 割ぐらいです。その 7 割の執行率に関して使いにくい、申請が面倒くさいとか、先ほど理・美容の問題も出ましたけれども、ある業種に偏って情報が行っているとかいろいろな課題があります。それを是正して、財政状況はありますが 83 億円に下げたということがようやくいま行われているということですか。

○事業所管部局

まず中小労確法の助成金については、これまでもそういう実績や事業主の要望を踏まえて何度も助成金のメニューの見直しをしております。執行率は、全体で 71.5% となっておりますけれども、いまご説明いたしました人材確保推進事業助成金と基盤人材確保助成金については執行率が 8 割前後になっておりますので、この 2 つの助成金の執行率はそんなに低くないわけです。一方で、既に過去に廃止した助成金は経過措置分が残っていて、そちらの執行率が非常に低くなっていて、トータルとして 7 割強まで落ちているということです。

○事業所管部局

建設関係の助成金についても、昭和 51 年度以降変わってきていないわけではありません。メニューの見直しは、使用者団体からのご意見もいただきながら見直しをしております。執行率についても、平成 20 年度で 64%、平成 19 年度で 62% のように 60% 台の年度もあります。一方で平成 16 年度は 80.4% と、教育訓練をされた場合に助成をするということですので、予算と比較して執行されない率が一定数生じるのは、足りなくなったら困るという観点からは、これぐらいの執行率は許容範囲ではないかと考えております。とはいえ全体の財源、また制度の適正な観点から、必要な予算額を確保することが重要かと思っております。

○丸山評価者

これは活動実績の中で、6 頁の中小企業人材確保のほうで 4,482 人と書いてあります

が、これは延べ人数ですね。

○事業所管部局

はい、延べ人数です。

○丸山評価者

先ほどと同じ議論で、これは何分の 1 にするかわかりませんが、受益者という面で見れば大体半分ぐらいと考えればいいのですか。

○事業所管部局

半分でよろしいです。

○丸山評価者

こういうデータの出し方は、注を出さないで、どうしてこのように出てくるのかわからないのですけれども。

○事業所管部局

すみません、パワーポイントの資料のほうには「延べ」と書かせていただきましたけれども、シートのほうは記入漏れです。

○丸山評価者

いま 60 とか 80 とかいろいろな数字が飛び交っていますけれども、その執行率が良い、悪いという見解は、それぞれ絶対的な見解がないので、それについて議論をするのはあまり意味がないと思います。普通、補助金・助成金で、つまり国の税を使って、公金を投入してやる事業が 7 割とか 8 割ぐらいしか受益者のほうで手を挙げないで、使われないこと自体が非常に異常なことだと私は思うのです。それについての分析、例えばなぜ使われていないのか、なぜ使われているのか、どこを改善したらいいのか、効果は上がっているのかということに関して、ハードの数字のデータがほとんどない。何人参加した、教育を受けた人たちの 8 割方は満足しましたとか、そのプロセスをやりました、これだけ活動しましたという効果測定があります。

先ほどから何人かが質問されていますけれども、それについてのデータを取る努力はされていないのですか。例えば特定の県を徹底的に調査する。ファクスやメールで記入してくださいというようなアンケートではなくて、もうちょっと分析的なプロセス管理をした上での実態把握という手法はお持ちではないのですか。

○事業所管部局

建設関係について申し上げます。お答えしたいことが 2 点あります。事前概況説明のときにご指摘を頂戴したので、建設業界でどの程度訓練が行われるべきかという全体数がかもともとあろうかと思えます。建設業で非常に困難なのは、中小・零細が多くて、重

層的な下請構造になっている中で、個々の企業は大変余裕がないところで、教育訓練を単独ではできないので、業界全体でなんとか担ってもらいたい、または共同で実施したいという建設事業主からの声があります。それでも、できない所はあるわけです。

これはあくまでも試算ですが、必要最小限の、これだけはやっていただきたいという教育訓練は、建設業のいまの人数は平成 21 年度で 422 万人ですが、そこで行われるべき訓練というのは、私どもの考え方としては、中小・零細企業に従事する人のおよそ延べ 18 万人、また職長クラスで相当高レベルになった方が 6 万人、合わせて 24 万人ぐらいの教育訓練が行われてしかるべきだというボリュームと想定しております。その中で、実際に助成対象になっているのは 9 万件ということで、私どもとしてはこれをもっと活用していただきたいということは考えております。これが全体像です。

先ほどご質問のありました 2 点目です。建設事業主に対するアンケート調査は実施していて、これは助成を受けていない所に対しても調査をしております。その中には助成金の手続が面倒である、そもそも助成金を知らないといった回答も出てきているので、それについてはできるだけ解消するよう努力をしなければいけないと考えております。

○丸山評価者

どのぐらいの数字が出ているのか、ついでに説明してください。

○事業所管部局

調査回答があった中で、この助成金を知らないという回答が来たのがおよそ 50%でした。

○熊谷コーディネーター

調査対象数、回収率から順番に。

○事業所管部局

失礼しました。1 万 5,000 事業所に発出し、残念ながら回答数は 2,105、回答率 14% でした。その 14% の回答の中で知っているが 50%、知らないが 50% でした。

○丸山評価者

それについては 34 年間やっている制度で、いまおっしゃったような認識のされ方なわけです。調査をした結果、14% と回答率も少ないし、その半分が知らないということになっています。それをさらに周知徹底するのに時間を使っていくのか、労力とお金を使っていくのか、それとももうちょっと単純化するなり、使いやすいやり方、あるいは使わないで厚労省のほかの重点事業に使っていくという議論、そこについての進め方というのはどのぐらいのことがされているのですか。答える方が違うのかもしれませんが。

○事業所管部局

建設の助成金について申し上げます。建設業界は、単独では訓練が行われたい可能性が高い、というのが業界の認識として共通認識が形成されているので、その教育訓練を

いかに適切に実施するためには、どういうバックアップが必要かという観点は、使用者側からも毎年度ご意見をいただきながら、制度は随時変えてきています。

1 点追加させていただきますと、建設業はそういう認識であるので、教育訓練なり労務管理改善に、自分たちに返ってくるといいますか、進んだ取組をした所に対して支出されるという意味での 1/1000 の上乘せ部分を、建設事業主の共通負担として出捐して、そこから教育訓練を進めていくコンセンサスがあるということです。そういう前提の中で、極力労側からも使側からもご意見を頂戴し、制度の改善に努めているところです。

○熊谷コーディネーター

昭和 51 年からの累積で、建設業で訓練を受けた方は何万人いるのですか。

○事業所管部局

大変申し訳ないのですが、手元で探したところ人員数で把握できるのは平成 15 年度以降です。平成 15 年度以降の人員数の累積では延べ 63 万人が受講しております。平成 12 年度からは件数では把握しているのですがけれども、何人という取り方は申し訳ありません、残念ながらしておりません。

○高橋評価者

建設関連でお聞きします。建設事業主雇用改善推進助成金の執行が低いわけですが、最後の頁の論点シートのいちばん下にその中身で、建設業務労働者就業機会確保事業について指摘があります。これは、そもそもどういう制度で、なぜ使われないのかを説明してください。

○事業所管部局

15 頁と合わせご覧ください。真ん中に四角で囲った部分です。建設業務労働者就業機会確保事業を実施する事業主が、そのために必要な訓練をした場合に助成するという点です。これは、大企業であってもこの訓練に対しては出るという点がほかのメニューと違う点でした。これは大企業が使用されるのではないかということから設けられたわけですが、結果において少ないということの理由は、そもそも建設業務労働者就業機会確保事業というのは、建設業の常用労働者を、例えば手待ちが発生したときに、ほかの建設業の使用者の下で働いてもらう。一種の臨時の出向といいますか、ある種の派遣です。派遣業は、建設業務では全面禁止されているのですが、建設業の常用労働者が、ほかの建設業で働く分には、労働力の有効活用の観点で限定的に認められています。その派遣をする前に必要な訓練をする場合という助成金でした。理由はもう 1 つあって、いわば特例的な派遣を実施できる許可を受けた事業所が、現時点で 78 社ということで、この業務を行える会社がそもそも少ないということから、教育訓練のニーズがなかったものと考えております。

○高橋評価者

質問というよりはコメントかもしれませんが、重層構造云々というお話がありました。

一方で建設業を取り巻く環境を考えると、まさにここに書かれているように投資額が減り、就業人口が減少している。ただ減少しているとはいっても、実際には仕事の数ほどは減少していないのが事実なのだろうと思うのです。だから生産性が上がらないわけで、そういう中で人をやり繰りするといっても、そもそも仕事の場がなくなっているのではないか。そういう意味で 1/1000 あるからということですが、国交省辺りと、この建設業のあり方全体をマクロ的に考えないと、どういう政策をとっても常に使われない。要するに、それはピントが外れているからということではないかと思うのですが、どうもそういうメニューがずっと続くような気がするのです。そうだとすると、この 1/1000 をせっかく業界が抛出しても、それが有効に使われないということがずっと続くのではないかという懸念を持ちます。

○事業所管部局

ご指摘は、国交省共々共有はしております。全体量が減っていて、会社数や労働者数が現に減っているのですが、どのぐらいが適正かという議論はなかなか難しいです。生き残る所はどのような企業、どのような労働者であるべきかというところも併せて考えております。いま、私どもは国交省と話をしつつありますのは建設業から、例えば転業したり多角化・副業化をできるだけ進めていただければという思いが 1 つあります。一方で、建設業で残る所はどのような仕事でもこなせる。労働者にしても単能工ではなくて、いろいろなことができる多能工、高度な技術を持っている人で、少数精鋭でいくというものも 1 つのあり方ではないかと考えていて、そういう意味で他分野への進出についての教育訓練であるとか、又は高度化への訓練といった観点で絞り込んでいくことも必要ではないかという議論は、現に国交省との間でしております。ご指摘はそのとおりでと思います。

○高橋評価者

そういう意味では、むしろ逆に出口戦略のほうが重要ではないか。要するに残る人の技能を上げることも大事かもしれませんが、一方で出口戦略がスムーズにいった、どんどん人が出ていけば、結果的に業界の収益率なり生産性が戻ってくるわけです、適正人員になるわけですから。そういう意味では、出口から出られないことが問題なので、スムーズな転廃業のためにお金を使うというのはある意味で生き金で、それも 1/1000 で使ってもいいと思うのです。これは質問ではなくてコメントなのでもうやめますが、戦略全体が、そのメニューの作り方全体がずれているのではないかということ相変わらず感じます。

建設業ではないのですけれども質問させていただきます。14 頁の改革案の具体策のところでお伺います。こういう理解でよろしいのでしょうか、例えば中小企業人材確保推進事業助成金に係る支給団体の削減ということで見直した結果、平成 22 年度予算 8 億円を、平成 23 年度は 4.8 億円にするけれども、それは経過措置分が 4.5 億円あるので、経過措置分を除いた、実際の改革案といいますか、削減した後は 0.3 億円になる、3,000 万円になるという理解でよろしいのですか。

○事業所管部局

これは、もしご承認いただければ来年度から分野を絞ろうと思っています。これは大体 3 年計画でやる所が多く、1 つの団体に 3 年間助成をする。いままで毎年新規の団体が、各都道府県 1 カ所で 47 団体出てきたわけです。それを、今後は分野を絞り込んで、3 つとか 5 つぐらいに絞り込んでいこうと思っています。したがって、新規の分は大幅に落ちます。ただ、いままでの 2 年目、3 年目のものが残っているので一気には落ちませんけれども、そういう所がなくなれば、最終的にいま 8 億円の予算が 1 億円ぐらいに削減されることになると思います。

○高橋評価者

0.3 億円を、おっしゃるような重点分野だとすると、そちらに集中すると介護、農林、環境・エネルギー、観光という分野をやるとして 0.3 億円で足りるのですか、あるいは具体的にどういうニーズがここから出てくるのかについては調査されたのですか。そもそも、こういう業種は他の省庁が所管している分野が多いわけですので、そういう分野で実際に具体的にニーズがどのようにあるというところまで考えた上で、こういう分野に絞り込むとされたのでしょうか。それとも、政府の政策の方向がこちらだからということで、これからこういう方向に行くという話なのではないでしょうか。

○事業所管部局

基本的には後者です。いま新成長戦略の中の雇用人材戦略というのがあります。そのところで今後はこういう分野の成長が見込まれるので、地域における雇用もこういう所で創造していこうという方向性がありますので、そういう方向性に併せて、この助成金についても重点化していこうと考えているところです。

○高橋評価者

そうだとするとこれも質問よりはコメントになるかもしれませんが、この 2 つの確保戦略というのはどちらかといえば新分野に出ていったり、あるいは一般的な人の採用のためのいろいろな措置をやることについて支援をしようというものですから、当然ほかの省庁なり担当部署がその分野を大きくしようとするれば、当然同じことは考えるわけです。また縦割りの重複だという可能性もあるわけです。それを、非常に少ない絞り込んだ額でやろうとすると、メニューは作ったけれども、また重複しているとか、逆に利用が少ないということになりかねないのではないかという気がするのです。

そういう意味では、小さくして新分野に残すというよりは、最初から新分野ということであれば、全く白紙でこの分野についてはどういうニーズがあるから、どういう人が必要なのだとか、そういう政策自体の作り直しが必要ではないか、このまま継続していいのかなという気がするのです。

○事業所管部局

おっしゃっているのは、ニーズ調査をして、こういう人材面の支援が必要な分野を特定し、そこに集中すべきだということですか。

○高橋評価者

そういうこともありますし、他省庁もこの分野を育てようとしているわけですから、当然いろいろなことを考えるわけです。そういう中で 0.3 億円というお金を使って本当に効果が上がるのだろうか。狙ったことができるのだろうかということについてはちょっと疑問だと感じるということです。

○事業所管部局

確かに他省庁との施策の競合とか整合性は十分検討しなければいけないと思っております。基本的に経産省ですと経営面の支援になると思います。私どもは、あくまでも人材確保で、中小企業の場合は新分野に進出するといっても、そもそも人が採れない、あるいは採用してもすぐ辞めてしまうという問題があるので、そういう部分に限って人材面から支援をしていこうと思っております。そこは、自ずと他省庁の支援策とは棲み分けができてくるのではないかと考えています。

予算を絞り込んで、本当に効果が上がるのかということですが、これはこれまでの反省になります。いままでは、各都道府県最低 1 団体を選んでやってきました。その 1 団体の改善の取組はその団体にとどまっていた、それが十分団体の外に出ていなかったのではないかと反省があります。今後はこういう分野に絞り、そして団体数も絞り込んで、その結果を同じ分野に進出するほかの団体なりほかの企業にも使えるように、改善に取り組んだ結果の普及ということにも今後は力を入れていく必要があるのではないかと考えております。

○飛松評価者

事業実績のところを拝見していて、例えば基盤人材確保に関して言うと、予算的には実績で 36 億円をかけている事業だと思うのです。ところが先ほどのお話だと、実際にそれで採用された基盤人材は 2,000 名強であると。もちろんこの事業に関しては、その後その基盤人材を中心に、新事業の中で雇い入れの人数がどんどん増えていくことは期待されているのだと思うのです。

このアウトカム指標の中で 3.24 人が平成 21 年度では雇用増加している、目標は 3 人以上であると書かれています。もともと新事業に進出しようと思っている会社であれば、人が増えるのは当たり前であって、そこで何か助成金が入ったから 3 人増えたのですというのはちょっと論理の飛躍があるように見えます。かつ基盤人材として採用された 2,000 人余の方々についても、もともとある程度のノウハウを持つ、有能な方だという前提でしょうから、そうした方々がどこかの企業に採用されるというのは当たり前のことなのかなという気もいたします。果たしてこの助成金を配ることで、本当に事業実績として数字が上がっているというのは適切なものなのだろうかという素朴な疑問を感じています。

それがどうなるのかということで改革案を拝見しても、若干雇用増加を長いスパンで見ると、アンケート調査を行うということが書かれています。実際には新規事業がうまくいくかどうかというのは助成金とは全く関係のない話で、うまくいけばどんどん

人は増えるでしょうし、うまくいかなければ減るでしょうということだと思います。アンケート調査を行えば、助成金を貰った人は基本的には肯定的に回答するだろうという気がいたします。この事業を今後続けるときに、一体どういう指標でその事業の成果を計っていくのかということについてどんなビジョンを持っているのか。それから、過去の指標に関してどういう反省をされているのかについて説明していただけますか。

○事業所管部局

平成 21 年度の数字で申し上げますと、この助成金を 36 億 1,000 万円支給していますが、それによって基盤人材が 2,500 人ぐらい、それ以外の人材が 3,600 人、合わせて 6,100 人の雇用がされています。これは単純な計算で恐縮ですが、仮に 6,100 人の人たちが雇用されずに失業者になって、失業給付を貰うと、大雑把な計算ですが 1 人当たりの平均受給額が 60 万円なので、そうするとこの予算額の 36 億 1,000 万円を上回る失業給付の節約ができていますので、それはそれで 1 つの効果かということです。失業給付の節約ということだけではなくて、6,500 人の方々が雇用されて、その方々の生活が安定したということは、それも 1 つの効果かと思っております。

ただし、おっしゃるようにそれが本当にこの助成金による直接的な効果かどうかということは十分検証されておりませんので、今後おっしゃったようなことをやろうとすると、同じように新分野進出した中小企業で、この助成金を貰っている所と貰っていない所の雇用増を比較しないとそういう効果も見えないと思いますので、今後はそういう手法も考えていかなければいけないかと思っております。

○飛松評価者

いま、中小企業では思ったようになかなか人が採れない、採れてもすぐ辞めてしまうというお話がありました。そういう政策目的の背景を前提にしたときに、新規分野に出る人に対して助成金を配るといふのに合致しているのかどうかというのがよくわからないのです。

○事業所管部局

中小労働力の助成金は大きく 2 つの目的があります。1 つは労働力の確保、人材確保です。そこには職場定着も含まれますがそれが 1 つです。2 つ目は良好な雇用機会の創出です。基盤人材確保助成金は後者を目的としております。新分野進出や生産性の向上を図ることによって良好な雇用機会をつくっていくというのが目的ですので、それによって雇用がどのぐらい増えたのかという目標設定をしております。人材確保とか職場定着はもう一方の団体助成金のほうで主として対応しております。目標が 2 種類あって、それぞれごとに助成金があるとご理解いただければと思います。

○丸山評価者

いくつか質問の形に直したいのですが、高橋さんと飛松さんの質問に関係があります。建設業でいうと、いま建設業の需要がない、仕事がないということと、多能工化とミスマッチだということが、ようやく国土交通省との間で問題として浮かび上がっていると

ということです。これについては、もともと 10 年ぐらい前からそういう傾向があります。私がいた県では、建設業に関しては新規事業に行くか、そのまま続けるか、ほかと合併するか、廃業するかという選択を迫りました。ただ十分なお金がありませんでしたから、新規のほうへの対応は 1 件 100 万円という補助にしかすぎませんでした。そういう現実があるので、まず検討自体の時間軸、国土交通省と、いま言ったような私ですら知っているようなことをようやく認識されたということなのです。その検討の時間軸について、いまの私の状況の把握の仕方があれだったら謝罪しますが、時間軸としていつ検討をされて、それがいつ政策に反映されるのかをお聞きします。

もう 1 つは、先ほど観光業の話がありました。私はたまたま観光業をやっています。観光業には 2 つあって、国内に移動する人と、海外から来る人と、インバウンドとアウトバウンドとありますが、インバウンドのほうの問題は、アウトバウンドもそうなのですが、国内を旅行する人、あるいは海外から来る人が少ないというのは、抜本的に周知徹底の問題ではなくて、交通費が高いということなのです。

これは、いまここでは議論できないマクロの議論なのですが、例えばオープンエアーを国内にまで海外のキャリアが国内にまで来られるようにするといった、マクロの政策誘導を、それこそ省庁横断でやっていただくほうに力を入れていただいて、対症療法的な周知徹底とか教育というところは、なるべく現場に近い基礎自治体に任せる、そういう再配分をする、あるいはしないというほうがいいと思うのですが、これについてのコメントをお願いいたします。

○事業所管部局

前半の建設の件です。廃業なり副業化というのは以前から検討しているという件は、お話として全くそのとおりであろうと思います。私どもとしても、国交省との間で最近話をし始めたというわけではないのですが、いずれにせよ建設業のボリュームはトレンドとして減っているという話と、平成 22 年度予算で大幅に減ったという話はトレンドとしては違うものです。平成 22 年度で大幅に減ったことも含めての緊急対応というところで集中的にお話をしたという意味です。トレンドとしては、他の業種へという点について重要というのは全くそのとおりです。ただ、それを速やかにやらなければいけないというご指摘もそのとおりだと思います。

現に業界があって、そこで労働者がいて、そこで生活している中で移していかなければいけない点が、国交省にせよ、私どもとしても悩みであるところをご理解を賜りたいと思います。特に建設業の事業主の中には、自分たちは訓練はしない、中途採用で採用できるからという所も中にはあるわけですので、従来のもものやりつつとはいえ、業種転換、産業転換のための取組も当然やらなければいけないというのが私どもの認識です。

○事業所管部局

観光のお話がありましたけれども、これは基盤人材確保助成金の件かと思えます。これは、とりあえず新成長戦略の中で、こういう分野に重点を置くということが言われておりますので書かせていただきました。おっしゃるように、観光業の振興を図るために、この基盤人材確保助成金だけではとてもできる話ではないので、そのところは関係省

庁ともよく連携をして、先ほどどなたかがおっしゃいましたようにニーズもよく把握をして、本当に真にニーズのある分野に絞っていきたいと思っております。

○丸山評価者

私どもでいうと、新規の人材を観光業で確保するときには需要があるから確保するのです。それは国の政策誘導があってもなくても、お客様が来て足りなければ人を雇います。あるいは新しいメニューを作って、人を増やして、会社を成長させることをやっています。ですから、観光業自体は国策として育てるということについてはイエス、ノーいろいろあると思います。こういう現場に近い所の仕事を、この場所で、東京の中心部でやっても効果が上がらないのです。

それなら、先ほどから十分に促進されていないと思う、私から見るとそう思う文部省や国土交通省とか関係省庁とのミーティングなり議論なり、こういう有識者の場を頻繁に設けて、そちらのほうに御省の優秀なスタッフを投入し、そちらのマクロの戦略を作ってください、あとは民間に任せていただくほうが、明らかに国全体としては成長路線に行くと思うのです。ですから、この事業自体をなぜ死守するのかということが私にはとてもわからないのです。

○事業所管部局

確かに観光についてはおっしゃるとおりかもしれませんが、それ以外の分野については、中小企業の人材確保なり職場定着については一定のニーズがあると思っておりますので、そういう所についてはまだまだ対応する必要があるのではないかと考えております。

○丸山評価者

いま私は観光業ですが、そのほかの仕事もしておりましたので、いまの観光業については例として挙げさせていただきました。ほかの産業も含むという議論をさせていただきました。

○山内評価者

丸山さんのご指摘が結論なのです。その前に建設教育訓練助成金の中を、先ほどからずっと悩みながら見ているのですが、基本的にいまの状況は、社内でこうした講習なり訓練をして、その資格を取ったところで、その事業主が仕事を取れないという説明があったように、産業構造が完全に変わってきている現実は何年も前からその兆候があるということです。それであれば、今回の分かれている事業の中の人材確保助成金なるものを、まさに誘い水的な位置づけで先ほど説明されましたけれども、思っているのではなくて、それを具体的にこういう施策としてまずは誘導し、その結果あとは自助努力だと。この辺の明快なきちんとした整理がいまいちばん必要なのではないですか。

それをずうっと引きずっていると。雇用保険の0.1%の問題というのは、あくまでもあなた方の仕事上の問題であって、むしろ現実はこの業界で生きている人間からすれば、それよりもどうしたのだと、どうしてくれるのだと、そちらへの誘導というのか誘い水

がいまいちばん求められているのではないかと思うのです。明快にそこへのそれというのはないのですか。思っているだけで、一向に具体的に一步を踏み込んでいこうという思いは持っていないのですか。

○事業所管部局

建設業の訓練に関しては、先ほどのご指摘を非常に重く受け止めました。転廃業に変わる訓練メニューというのはこの中にはないのですが、労働局支給のもので緊急に始めたものがあって、それとの統廃合も含めて、こちらの教育訓練助成金のいまのメニュー、これは建設業の中での訓練に限っているのですけれども、転廃業についての訓練を対象にして、外への誘導を促すことはあってしかるべきだと考えています。私の説明が悪くて申し訳ないのですけれども、それは見直しのメニューとして私どもは現在検討しているということで、それはそういうつもりがあるということです。

○高橋評価者

いまのことであえて申し上げれば、例えば先ほどの説明の中で、建設業では訓練しなくてもいくらかでも人が雇えるというお話がありました。これは市場メカニズムがある意味で働いているということで、むしろ逆に考えることもできるわけです。スキルに見合う仕事がない、だから OJT をしなくても市場には十分トレーニングを受けた人たちがいる。だけどその人たちに自分たちの仕事が提供できないということが根本問題であって、そういう人の数を増やすという話ではないのではないのかと思うのです。

○事業所管部局

そのご指摘はまさにそのとおりだと思います。ただ、それは中期的、長期的に見ていくと、差し当たりは需給が非常に緩んでいるので、訓練がある人を雇えるというのはまさに事実です、まさにそのとおりです。需要がないので企業も減っていきます、やがて労働者も減っていくのでしょうと。そのときに訓練をする人間が新たに訓練を施されなければ、どんどん高齢化して、訓練せずに業界全体で使い捨てになると、新たに訓練がされないまま高齢に移動していくので、業界全体として必要な人材が確保できないという問題もある。

少なくともいまの状況、またトレンドとして建設業のボリュームが減っているというのはまさに事実でありますけれども、一定の必要水準というのはあるわけです。そうある中で、若年者の入職が必要にいまは減っていて、入ってくる人も他産業と比べて非常に離職率が高い。

○山内評価者

仕方がないよ。

○事業所管部局

仕方がないのはまさに諸条件、労働条件が悪いとか、賃金が低いとか、そもそも仕事がないというところも含めてなのです。少数であったとしても、新たに入ってくる若年

者に対する訓練は維持していかなければいけないので、それをどのようにするのが最も市場との整合性も考えながら、ある程度のボリュームの訓練が実施できるような環境整備はしなければいけないという思いで申し上げているわけです。

○高橋評価者

おっしゃることはわかりますけれども、それをどこまで厚生労働省として責任を持たなくてはいけないのか。それは業界の問題であり、業界が生き残っていくために最低限のスキルがある人たちを継承していかななくてはいけないというのは業界の問題であり、大手企業の問題であり、国交省の問題であると思うのです。それをやるために厚生労働省が全責任を持っていくというのはちょっとおかしいように思うのです。

○事業所管部局

業としてのビジョンについて、主として国交省が業所管として大きな責任が、また当事者である使用者がというご指摘もわかります。まさにそのとおりであるのですけれども、現にそこで働いている労働者なり、将来入職する労働者の労働条件なり訓練、技能の水準というのは厚労省としても一定水準を確保していかないと問題があるのではないかと考えているわけです。

○熊谷コーディネーター

そろそろシートのご提出をお願いいたします。ちょっと定性的な話が多いので、いま厚労省として一定の水準を確保しなくてはならないと。先ほど総量としては大体 24 万人ぐらい受けてもらえればみたいな話がありました。いま建設業に従事されている方の中で、この教育訓練を受けていない人はどのぐらいいるのですか。

○事業所管部局

実際に教育訓練をしている人、又は受けていない人という数字は、全数調査なり相当なサンプル調査を個人にしなければならぬので、残念ながら数字はないです。

○熊谷コーディネーター

そうなったときに、一定の水準を確保するという、一定の水準はどこで測るのですか。

○事業所管部局

どの業務であっても、例えば管工事であれば管工事、大工であれば大工、基礎的な技能を身に付けるためには、OJT 又は off-JT は必要なのです、生涯にです。

○熊谷コーディネーター

そうだとしたら、建設業に初めて従事する人は、3 年以内にこの教育訓練を受けなくてはならないとか、こういうスキルが必要だと。仮にやるのならですよ、これをやりなさいと言っているのではなくて、こういうことも必要かどうか疑わしいと思っているのだけれども、そのようなことをほかの資格ではあります、理・美容でもあるでしょう。

○事業所管部局

免許制をとるようなこととかですね。

○熊谷コーディネーター

それから資格を取っても何年以内には講習をしるとか、それに比べてはるかに現場管理の必然性とか、安全確保のための人的要件とかいろいろなことを考えたら、ここは優先が高いという話になれば、普通はそういう区切りをすと思うのです。年間 24 万人の根拠はともかくとして、一定の水準を確保しなくてはならないと言いながら、結果的に誰がどう受けているかもわからないわけでしょう。

○事業所管部局

助成対象になっているのは年間で延べ 9 万人ですけれども、助成を受けずに訓練を受けている人もいれば、まさに本来。

○熊谷コーディネーター

助成を受けずに受けている人はどのぐらいいるのですか。

○事業所管部局

それは冒頭先ほど申し上げましたように、個人で把握したわけではないので、それは実数としては把握できません。

○熊谷コーディネーター

だから、把握できていないのでしょう。もう 1 つ、次にキャリア形成がありますが、あそこでも建設業関係のメニューがありますけれども、あれと何が違うのですか。

○事業所管部局

次に議論になるキャリア形成助成金の件ですが、あちらは年間に計画を立てて訓練を実施した場合に助成対象になると、平たく言えばそういう制度だと思うのです。

○熊谷コーディネーター

制度の雛形ではなくて、先ほど来説明をされている、ここで教育訓練が必要だということに照らしたときに何が違うのですか。

○事業所管部局

建設業に関して言えば、使用者側の負担に対して、中小・零細ということもあり負担能力が非常に低い所もあるので、助成という形で動機づけと費用補填をするという点が違っています。いわば上乘せ部分です。

○熊谷コーディネーター

ここは上乘せ給付なのですね。

○事業所管部局

そういうことです。

○熊谷コーディネーター

それでは、両方を使っている人はどのぐらいいるのですか。

○事業所管部局

件数でいうと、平成 21 年度は 3 万 5,000 件です。

○熊谷コーディネーター

それは、13 頁の表に照らしてどういう分布になっているとか、具体的にどういう事業形態の所で、どういう人が足りないということが当然わかるでしょう。そういうのがないと、本当に零細の所に上乘せでやっているのですというのが、本当にそうかどうかわからないし、教育訓練が必要だと言っても、全体でどの程度の人が教育訓練を受けているのかわからない話の中で、年間このぐらいの人が受けるのが望ましいと言っているのはどこに根拠があるのかもわからない。建設業全体でどこまでが必要かというの、業界としての声があるということと、実際の安全管理にどのぐらいの支障が出るとか、どのぐらいの問題が起きるといふことの分析も併せて示していただかないと、判断のしようがないと言ったら語弊がありますがけれども、なんでこれが必要なかわからないのです。

○事業所管部局

教育訓練が年間で 24 万人必要だと申し上げたところの根拠は。

○熊谷コーディネーター

それは事前のヒアリングのときにも言ったように、年間 24 万人が必要だではなくて、建設業全体の中でどのぐらいの人が持たなくてはいけないですかというふうに問うたのです。年間にいくら必要ですかなどという話ではなくて。全員が受けたほうが良いという話でもないし。

○事業所管部局

そうではありません。

○熊谷コーディネーター

だから「ないし」と言っているのではないですか。

○事業所管部局

失礼しました。職業生涯の中で、安全に関しては労働安全衛生法で受けなければいけない特別教習や教習や技能講習といったものがあります。また職長になったときに、例えば登録機関技能講習とか、国交省の資格もあれば、労働安全衛生法上の義務づけられている講習もあります。多能工を目指すのであれば、そういう業務ごとに必要な講習は増えていきます。先ほど申し上げた 24 万人というのは、そういう 1 人の入職者、若年の労働者が職長まで至って、単能工でいったときにどれだけの講習を受ける必要があるかというのを、いわば低い水準で試算したものです。労働安全衛生法の教習であるとか登録機関技能者講習であるとか、施工管理技士といった資格で合わせて 4 件程度必要であることから、それを 40 年間で割り戻した数字として 24 万人ということを上申しました。そういうことですので、これが十分という水準ではなくて、これより必要な講習というものは多いのだと考えていますが、その根拠は多ければ多いほどいいのでしょうかという指摘は、24 万人を超えるところについてはおっしゃるとおりです。

○熊谷コーディネーター

だからそこを議論するとなれば、いちばん最初に申し上げた、これは事業開始から累計で一体どのぐらいの人がこれを利用したのですかとか、建設業に携わっている方の中で、どのぐらいの方が教育訓練を受けたのですかとか、そういうことを言っていないと、いまの話はそのまま素直には聞けないのです。

○事業所管部局

うーん。

○熊谷コーディネーター

足し上げて割り算をただけでしょう。そうではなくて、現状はどの水準で、どの教育訓練をどのような形で受けて、それを持っている人がいま建設業に従事されている方の中にどのぐらいいて、本当に支援の必要な人はどのぐらいいるかということ、どの程度把握されているのですか、分析されているのですかとお伺いしているのです。

○事業所管部局

すみません、別の指標で申し上げます。24 万人の内訳は、労働者レベルで 18 万人、職長以上で受けるべき登録機関技能講習のような高度な水準のものが 6 万人です。この 18 万人という数字はあるべき姿として私どもがいま提示したのですけれども、技能検定でありますとか。

○熊谷コーディネーター

足し上げて割り算をしているのはわかるけれども、実際にそれを持っている人がいま建設業に従事されている方の中でどのぐらいいるのですか、その数では足りないという判断ですかと聞いているのです。

○事業所管部局

すみません、累計で何人かというのは答えるべき数字は持ち合わせておりません。

○熊谷コーディネーター

だからそこがなくて、このぐらいは必要ですと漠然と言われても、現状もわからないし、累積もわからないし、判断のしようがないではないですか。皆さんはどうやってその一定水準のスキルというのを判断されているのですか。

○事業所管部局

技能士であれば、2級の技能士の資格を持っているということが業界における、例えば転職する際の指標になるということです。

○丸山評価者

いまの質問の逆の視点から言うと、そういう需要、必要な人数の把握はなかなかできないと。人材の需要予測はできないというのは、建設業なら建設業で実際に現場で建物を建てたり、構造物のメンテナンスをしたりする仕事なわけですから。それは地方事情によっても内容が全然変わります。先ほどから言っているように、その現状把握ができないということ自体が、東京の中心からやっても無理なのだと思うのです。ですから数字をお持ちでないということなのです。

これはコメントになりますが、もう少し省庁間の連携なりをして、大きな戦略を立てるところに仕事を集約して、実際にその執行については基礎自治体であるとか、日本にあまたあるわけですから、あるいは県であるとか、現場に近い所、現場の実情を把握している所に任せればいまの数字も、各都道府県で正確に判断して、その実情に合わせた政策ができる。つまり予算も労力も、もっと地方なり基礎自治体に移すべきだと思います。

○熊谷コーディネーター

それでは、雇用開発支援事業費等補助金についての評価結果を報告させていただきます。まず、事業の実施要件の把握水準についてですが、8名全員が不十分という判断です。事業の目標達成を客観的なデータで把握できていない。効果の把握のところは若干今回の資料、それから説明の中では十分ではない点があるのではないかとご指摘がありました。

事業について見直しの余地がないかについては、8名全員が改革案では不十分で、更なる見直しの余地あり。その内訳ですが、直ちに廃止が1名。一定期間経過後に廃止が4名。国が実施する必要なし、民間の判断に任せるが1名。事業は継続するが、更なる見直しが必要が2名です。評価は分かれています。大体コメントは一緒で、産業構造の変化、激変の状況も含め、他省庁との横断的な事業の見直し、あるいは戦略的な取組、戦略的な価値の創出を図るべきだ。その中で、いま進められている事業が真に必要なものかどうかについても精査されるべきであるというご指摘が多数ありました。これは両方に通じてです。

建設業の助成金に関しては、キャリア形成等の他の助成金と一本化することができるのではないか。あるいは、その具体的なカリキュラム、内容等について、本来必要なものとなっているのかの更なる検証が必要であるというご指摘があったことは付け加えさせていただきます。

以上を踏まえて、この場の取りまとめとしては、4名いらっしゃいました一定期間経過後に事業の廃止という形でまとめさせていただきますが、ただいま申し上げましたように、これは出口戦略と、それから産業構造の変化に応じた他事業、それから他省庁との横断的な、さまざまなメニューを抜本的に見直すべきだという見直しの中で考えられるべきだということをご付け加えさせていただいて、この場のまとめとさせていただきます。最終的な締め括りについては総括審議官からお願いいたします。

○総括審議官

ありがとうございます。今回も厳しいご指摘をいただきましたが、今回の助成金についていまの評価を聞いておまして、やはり産業構造の変化に伴って雇用対策をどうしていくかという視点が必要かと思えます。言われましたように、それぞれ産業所管省庁との連携、それから私どもとしての実態の把握を進めていく必要があるだろうということだと思えます。

いずれにしても一定期間の後に廃止というご評価ですが、少なくとも来年度もそれなりのきちんとした見直しは必要だと認識しておりますので、まず各省庁との連携とか協議を進め、来年度どうすべきかを判断し、さらにその後のことも検討していく必要があるかと感じました。いずれにしても政務三役にも報告して改革案をまとめていきたいと思えます。どうもありがとうございます。

○熊谷コーディネーター

それでは、ただいまの総括審議官のまとめで終わりたいと思えます。ありがとうございました。