

額	(百万円)	1,379	2,462	3,798	4,108	1,983
(備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、(財)高年齢者雇用開発協会の調べによる。 緊急雇用創出特別奨励金は平成11年1月からの事業であり、平成16年度末で終了。 支給見込人数は、当初基金を創設した平成10年度から平成13年度末までで20万人を見込んでいた。その後、基金の見直しに伴い、平成10年度から平成16年度末までで6万3千人を見込んでいた。 制度創設当初は、平成10年度から平成13年度末までの事業として600億円を計上した。その後、平成14年度の基金の見直しに伴い、平成10年度から平成16年度末までの事業として200億円に減額した。 						
(評価指標)		H12	H13	H14	H15	H16
緊急雇用創出特別奨励金(うち、緊急対応型ワークシェアリング分)支給決定件数(件)		-	-	1	1	2
緊急雇用創出特別奨励金(うち、緊急対応型ワークシェアリング分)支給決定金額(百万円)		-	-	0.6	0.8	1.6
(備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、(財)高年齢者雇用開発協会の調べによる。 緊急雇用創出特別奨励金(緊急対応型ワークシェアリング分)は、平成14年6月からの事業であり、平成16年度末で終了。 支給見込人数は、平成15年2月に制度改正を行い、平成15年3月から平成16年度末までで対象者数10,000人を見込んでいた。 予算額については、平成14年6月の創設時には、平成16年度末までで約70億円を見込んでいたが、平成14年度の緊急雇用創出特別基金の見直しに伴い、基金から50億円、平成14年度補正予算で21億円を緊急対応型ワークシェアリング分として計上した。 						

2. 評価

(1) 現状分析

現状分析

平成16年の中小企業政策審議会の答申(「新しい中小企業支援の在り方」)において、「大企業が大幅な人員削減を進める中で、中小企業は雇用創出の中核的機能を果たし、また、高齢化、環境意識の高まりなどを捉えて新しいサービス市場を切り開いてきている。」中小企業は「魅力ある就業機会創出の担い手」として、雇用創出における重要な役割を果たしているとされている。また、「経済社会全体の創造的挑戦の雰囲気醸成し、個人が自己実現出来る雇用機会を提供するとともに、公正な競争環境の実現にとっての大前提となる新たなプレーヤーを創出する創業について、国が必要な政策支援を行うことが重要である。」との指摘があるなど、中小企業の活力を活かした雇用機会の創出への取組や創業への支援が、我が国の重要な課題となっている。

また、平成16年度の完全失業率は4.6%と、平成15年度の5.1%と比べて、厳しさは残るものの改善の兆しが見えるところであり、中高年齢者の非自発的離職者等についても平成15年度の83万人から、平成16年度は68万人に減少しており、中高年齢者の雇用情勢も改善傾向にある。

介護分野については、我が国の急速な高齢化の進展等を背景として、今後も労働需要の拡大が見込まれる分野であり（介護保険法に基づく要介護又は要支援とされる高齢者等は、平成15年度は380万人程度であるが、平成20年度には500万人から520万人程度に達すると見込まれている。）、介護分野を労働者にとって魅力ある職場とするために、介護労働者の雇用管理の改善等を図っていく必要がある。

(2) 評価結果

政策手段の有効性の評価

実績目標1について

中小企業基盤人材確保助成金については、平成16年度の実績と予算が乖離しているところであるが、これは本助成金が平成15年6月に創設されたものであり、①平成16年度当初は前年に引き続き事業主への新制度の理解の浸透が進まなかったこと、②事業主は、あらかじめ実施計画に雇入れ労働者数を申請することとなっているが、求人・求職のミスマッチ等から、支給対象となっている基盤人材を雇いにくい状況にある中で、実際には、この計画どおりに雇入れが進まず、支給にまで結びつかなかったこと、③平成16年度予算の積算時点においては、創設間もない制度のため、旧制度（中小企業雇用創出人材確保助成金）の実績を参考にしつつ、助成金の実績は雇用失業情勢の変化の影響を受けるため、年度途中で不足しないよう予算を計上したことによるものである。このため、予算要求に当たっては、積算方法の見直しを検討する必要がある。

しかしながら、評価指標である利用事業所平均雇用増加数の目標値2人以上に対し、実績（参考値：15年度中及び16年度4、5月に第1期を支給申請した事業所のうち、「新分野進出等基盤人材確保実施計画」開始日から17年3月末までの1事業所当たりの雇用増加数）は、2.3人となっており、平成16年度は実績も上昇傾向にあり、5,000人（一般人材を含む）以上の雇用創出を実現し、着実にその成果を上げていることから、新分野進出等に際して資金不足や雇用管理に十分な取組を行う余裕がない中小企業に対し人材確保を支援する手段として有効である。

中小企業雇用創出等能力開発助成金は、事業の高度化、新分野進出等又は経営革新に伴い必要な労働者の能力や技術を開発させるのに有効であり、平成16年度においては、5,596人の能力や技術が開発された。

なお、平成16年度においては、予算を平成13年9月まで実施していた旧制度（中小企業雇用創出等能力開発給付金）の実績に基づき積算していたため、支給実績と予算の乖離が生じているところであるが、平成17年度予算では、新制度（中小企業雇用創出等能力開発助成金）の実績（平成15年度）に基づく積算方式に改めたため、今後は予算と実績の乖離は解消できるものとする。

中小企業人材確保推進事業助成金については、中小企業の労働力の確保を目的に、

事業協同組合等による構成事業所の雇用管理の改善を図るものであり、平成16年度には428団体において雇用管理改善に係る取組が行われており、中小企業における雇用管理の改善に向け進展があった。さらに、本事業に取り組む以前と比較して雇用管理の改善が図られたとする傘下事業所が半数以上を占める事業協同組合等が96%となって有効に活用された。

中小企業雇用管理改善助成金については、労働者が求める労働者の職業適性等を的確にアドバイスできる環境整備が不十分な中小企業に対し、労働者に対する職業相談体制の整備や職業相談を行うことができる者の配置を支援するものであるが、平成16年度の実績と予算が乖離しているところである。これは本助成金が平成15年6月に創設されたものであり、①平成16年度当初は前年に引き続き事業主への新制度の理解の浸透が進まなかったこと、②平成16年度予算の積算時点においては、創設間もない制度のため、参考とする実績が十分でなかったこと、③本助成金の実績は雇用失業情勢の変化の影響を受けるため、年度途中で不足しないよう予算を計上したことによるものである。このため、予算要求に当たっては、積算方法の見直しを検討する必要がある。

しかしながら、評価指標である利用事業所の自己都合による平均離職率の目標値11%以下に対し、実績（参考値：15年度中及び16年度中に支給した全事業所のうち、中小企業雇用管理改善助成金の支給に係る環境整備事業又は職業相談者配置事業に取り組む事業所の自己都合による離職率の平均（17年3月末現在））は10.5%となっており、平成15年度に比べ実績も増加していることから、中小企業における労働者の職場定着に有効であると考えられる。

雇用創出セミナーについては、利用者のうち約9割以上の者から役に立ったとの回答を得ており、情報提供事業として有効に機能している。

出会いの場については、利用者のうち役に立ったと回答した求職者、求人者の割合が約9割となっていることから、効果的な情報提供がなされている。

実績目標2について

中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供することは、求職者への幅広くかつ効果的な情報提供を可能とするものであり、中小企業の経営基盤強化に資する人材の確保に有効である。平成16年度においては、事業主から2,966件、10,617人分の求人があり、この求人情報に対して39,318件のアクセスがあったことは、事業主が提供する1件の求人情報当たり求職者から約13回のアクセスがあったことになり、中小企業の経営基盤強化に資する人材の確保に寄与したものとする。

また、利用事業主のうち約9割の事業主から役に立ったとの回答を得ており、効果的に活用されている。

実績目標3について

新規・成長分野雇用創出特別奨励金については、平成16年度において、雇用失業情勢の改善に伴い、本奨励金の支給対象となる中高年齢者の非自発的離職者等が大幅

に減少したため、実績は前年度を下回ることとなったものの、制度創設以降平成16年度末までの支給決定人数は144,464人となっており、新規・成長分野の事業主の前倒し雇用の意欲の促進及び中高年齢者の非自発的離職者等の雇用機会の創出に一定の役割を果たしてきた。

なお、本奨励金は、構造改革の集中調整期間に対応するものとされていたことから、当該期間の末である平成16年度末をもって終了した。

実績目標4について

介護労働者の雇用管理の改善等を図るための措置は、直接収益に結びつくものではないこと、事業の開始時又は拡充時には様々な初期投資費用を負担しなければならず財政的に厳しいこと等から、自ら雇用管理の改善等の取組を開始する事業主は少ない。このため、雇用管理の改善等に関心を有する事業主に対して必要な経費を助成することは、事業主が雇用管理の改善等に取り組むきっかけを与えるものとして有効であると考えられる。

また、助成措置の実績を見ると、

- ・ 介護基盤人材確保助成金及び介護人材確保助成金は、平成16年度に約11,000人の雇用増を実現させており、介護分野における雇用創出に一定程度寄与
- ・ 介護雇用管理助成金は、平成16年度に約2,300事業所における雇用管理改善事業を実現させており、介護分野における雇用管理の改善に一定程度寄与
- ・ 介護能力開発給付金は、平成16年度に約1,300人の教育訓練等を実現しており、介護分野における職業能力の開発に一定程度寄与
- ・ 介護労働者福祉助成金は、平成16年度に約800の職業紹介事業者等における福祉共済制度の運営を支援しており、介護分野における福祉共済制度の普及に寄与
- ・ 介護労働者環境改善事業助成金は、平成16年度に介護労働者の労働環境の改善に関する研究調査の実施を10件支援しており、介護労働者の労働環境の改善に寄与しているなど、介護労働者の雇用管理の改善等に有効に機能していると考えられる。

なお、介護雇用管理助成金及び介護能力開発給付金については、予算額と実績額が乖離していたため、介護雇用管理助成金は平成17年度の予算額を190百万円に削減し、介護能力開発給付金は支給要件の見直し(新サービスの提供等から「1年以内」に教育訓練等を実施する旨の要件を、「3年以内」に見直し)を行った。

実績目標5について

景気が回復を続けている中で、こうした景気回復の動きを創業を通じた雇用機会の創出へ確実に結びつけていくことが重要であり、創業支援策をより一層積極的に展開していく必要がある。こうした中で、本事業により雇用保険の受給資格者の創業を支援することは、失業者本人の自立促進はもとより、新たな雇用機会の創出を促進する観点からも有効な手段である。

平成16年度においては、予算に対し実績が7割以上となり、昨年度に比べ著しく実績があがっており、今後も着実に実績があがると想定され、有効に機能していると考えられる。

実績目標6について

緊急雇用創出特別奨励金については、雇用失業情勢の改善により、完全失業率が低下したため、平成16年8月末に全国発動が停止したこと等により実績は前年度を下回ることとなったものの、制度創設以降平成16年度末までの支給決定人数は46,996人となっており、事業主の雇入れ意欲の促進及び中高年齢者の非自発的離職者等の雇用機会の創出に一定の役割を果たしてきた。

なお、本奨励金（緊急対応型ワークシェアリング分を含む。）は、構造改革の集中調整期間に対応するものとされていたことから、当該期間の末である平成16年度末をもって終了した。

政策手段の効率性の評価

実績目標1について

雇用保険三事業各種助成金の整理・合理化の一環として、中小企業労働力確保法に基づく助成金を見直し、平成15年5月末で中小企業雇用創出人材確保助成金、中小企業雇用創出雇用管理助成金、中小企業雇用環境整備奨励金及び中小企業高度人材確保助成金を廃止し、中小企業基盤人材確保助成金及び中小企業雇用管理改善助成金を創設したところである。この見直しにより創設された中小企業基盤人材確保助成金により、雇入れの助成対象者を経営基盤の強化に資する労働者（基盤人材）へと重点化を図ったところである。企業が基盤人材を雇い入れることにより事業が拡大し、雇用の場が一層拡大することが見込まれるものであり、助成金の支給によって効果的に雇用機会を創出できる制度となった。

中小企業雇用創出等能力開発助成金は、中小企業労働力確保法に基づく改善計画等を作成し、当該計画に基づいて実施する改善事業（事業の高度化又は新分野進出等又は経営革新）に伴い必要となる職業訓練等を雇用する労働者又は計画に基づき雇入れた労働者に受けさせる事業主に対して助成を行うものであり、当該助成金を活用することにより、事業の拡大、雇用機会の創出及び雇用の安定が図られることから、効率的である。

中小企業人材確保推進事業助成金については、平成15年6月に第1種助成金と第2種助成金を統合し、調査研究等からフォローアップまでの一環した雇用管理改善の取組に対して集中的に助成することとし、助成期間を最長5年間から3年間に短縮する見直しを行い、より一層の効率化が図られた。

雇用創出セミナーについては、既存の設備を利用し全国均一的に最新の経営・雇用に関する情報を同時に配信しており、効率的であると考えられる。

出会いの場については、新規・成長分野企業等とこれら企業に関心を有する求職者が一堂に会し、職業安定機関等との連携の下、両者の円滑なマッチングを図ることから、効率的に実施できているものと考えられる。

実績目標2について

本事業は、①中小企業労働力確保法に基づく助成措置の相談等の際に、あわせて中小企業の求人情報の収集が可能であること、②この情報を既存の「しごと情報ネット」を活用してインターネットで提供できるため、効率的と考えられる。

実績目標 3 及び 6 について

新規・成長分野雇用創出特別奨励金、緊急雇用創出特別奨励金等に係る取扱いを希望する有料・無料職業紹介事業者が提出する「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書」について、平成 16 年 3 月から「再就職支援給付金及び再就職支援会社活用給付金の取扱いに係る同意書」と統合するとともに、事業所単位から事業主単位で都道府県労働局長あて提出できるようにしたことにより、職業紹介事業者の利便性の向上及び同意書の受理に係る事務の簡素化が行われたこと等から、効率的な事務運営がなされているといえる。

実績目標 4 について

雇用管理の改善等に関心を有する事業主であっても、新サービスの提供等の際は、財政的に厳しいこと等から、自ら雇用管理の改善等の取組を開始する事業主は少ないと考えられる。新サービスの提供等の際の雇用管理の改善等に必要な経費の一部助成については、事業主が雇用管理の改善等に取り組むきっかけを与えるものとして効率的であると考えられる。

実績目標 5 について

本事業は、①受給資格者の開始した事業及び雇い入れた労働者の雇用の継続性を担保する必要がある一方、②創業に係る立ち上げの支援のため、迅速な資金供給が求められることから、支給を事業開始 3 か月後及び 6 か月後の 2 回に分けて半額ずつ支給する方式を採っており、効率的と考えられる。

総合的な評価

中小企業労働力確保法に基づく助成金については、雇用保険三事業各種助成金の整理・合理化の一環として見直しを行い、雇入れ助成対象者を経営基盤の強化に資する労働者へと重点化し、効率化を図ったところであり、中小企業における雇用機会の創出、雇用管理改善の達成に向けて進展があったと考えられる。しかしながら、一部の助成金で上述のとおり実績があがっていないことから、中小企業のニーズを踏まえたより実態にそった支援とするべく、見直しの検討を行うとともに、適正な予算要求額とする必要がある。

中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供することについては、これにより、経営基盤の強化に資する求職者が、当該求人情報へのアクセスを通じて当該求人をした事業所に求職することが可能となり、中小企業の経営基盤の強化に資する人材確保の促進に向けて進展があったと考えられる。

新規・成長分野雇用創出特別奨励金については、平成 16 年度において、雇用失業情勢の改善に伴い、本奨励金の支給対象となる中高年齢者の非自発的離職者等が大幅に減少したため、実績は前年度を下回ることとなったものの、制度創設以来 14 万人以上の支給実績があり、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出に向けて進展があったと考えられる。

介護労働者の雇用管理の改善等については、介護基盤人材確保助成金及び介護人材確保助成金により平成16年度に約11,000人の雇用増が実現され、また、介護雇用管理助成金により平成16年度に約2,300事業所において雇用管理改善事業が行われるなど、平成16年度においては、介護労働者の雇用管理の改善等が図られたと判断でき、新規・成長分野企業等における雇用機会を創出するとともに労働力の確保等を図るという施策目標の達成に向けて進展があったと考えられる。

さらに効果的に介護労働者の雇用管理の改善等を図るため、平成18年度に向けて、介護基盤人材確保助成金、介護雇用管理助成金及び介護能力開発給付金について、必要な見直しを行う。

受給資格者創業支援助成金については、上述のとおり、順調に利用実績が伸び、今後も実績が出ることが想定されることから、失業者の自立の促進を図る目標達成に向けて進展があったと考えられる。

緊急雇用創出特別奨励金については、雇用失業情勢の改善により、完全失業率が低下したため、平成16年8月末に全国発動が停止したこと等により実績は前年度を下回ることとなったものの、制度創設以来約4万7千人の支給実績があり、中高年齢者の非自発的離職者等の雇用機会の創出に向けて進展があったと考えられる。

以上のとおり、施策目標達成に向けて進展があった。

評価結果分類	分析分類
②	②

3. 特記事項

①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

②各種政府決定との関係及び遵守状況

平成13年12月19日に閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」において、雇用・能力開発機構の各種助成金業務につき講ずべき措置として、「国が明確な政策目標を定め、併せて当該目標が達成された場合又は一定期間経過後には助成措置を終了することを明記する。さらに、事後評価を行い、その評価結果を踏まえて助成の在り方を適宜見直す」こととされている。当該計画を踏まえ、中小企業労働力確保法に基づく各種助成措置については、本施策目標が達成された場合には終了するものとする。

また、平成14年12月18日にまとめられた「労働政策審議会職業安定分科会「雇用保険制度の見直しについて」」において、「雇入れ助成については経営基盤等の強化に資する人材の確保への重点化や失業者の創業支援の充実等を行う必要がある。」とされている。

平成14年10月30日に財政諮問会議で決定された「改革加速のための総合対応策」において、民間企業による中高年齢者等の新たな雇用機会を創出するための「新規・成長分野雇用創出特別奨励金を積極的に活用する」こととされている。

平成14年12月12日に経済対策閣僚会議で決定された「改革加速プログラム」

において、「緊急対応型ワークシェアリングを導入する企業が新たに雇い入れる場合の助成要件の見直し、助成額の増額を行う」こととされている。

③総務省による行政評価・監視等の状況

④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成15年4月15日衆議院厚生労働委員会）において「雇用保険三事業の各種給付金等について、政策評価を適切に行い、今後とも必要な見直しを行うよう努めるとともに、中小企業の利用に配慮しつつ、不正受給の防止に万全を期すこと」とされている。

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成15年4月24日参議院厚生労働委員会）において「雇用保険三事業の各種給付金等については、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施するよう、不断の見直しを行うとともに、中小企業の利用促進に配慮しつつ、不正受給の防止にも万全を期すこと」とされている。

⑤会計検査院による指摘

新規・成長分野雇用創出特別奨励金について、「奨励金の適正な支給を期するため、財団法人高年齢者雇用開発協会を通じて事業主に対する指導を徹底するとともに、協会及び労働局に対し、調査確認の一層の充実強化について指導する必要があると認められる。」と指摘されている（平成16年8月27日会計検査院事務総局）。