

実績評価書

平成18年7月

政策体系	番号	
基本目標	4	経済・社会の変換に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	2	雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること
	V	産業の特性に応じた雇用の安定を図ること
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室
	関係部局・課	職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標 1	建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、その雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図ること（平成17年度においては、雇用管理研修等助成金を利用した事業主から、本助成金の活用による研修の実施により、建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた旨の評価を受ける割合80%以上、建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の人材情報提供事業等を利用した者から役立った旨の評価を受ける割合80%以上、また、建設教育訓練助成金を利用した者から、本助成金があったことにより教育訓練を実施したとする評価を受ける割合80%以上を目指した。）
<p>（実績目標を達成するための手段の概要）</p> <p>建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体又はその連合団体に対して、建設労働者の技能の向上を推進するために助成を行うこと。雇用管理に関する知識を習得するための研修を実施するために助成を行うこと、及び建設労働法に規定する認定団体が行う、建設業務労働者の就職又は送付就業の円滑化を図る等の助成を行う。</p> <p>○関連する経費</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設雇用改善助成金（平成17年度予算額）4,966百万円 <p>（評価指標の考え方）</p> <p>○雇用管理研修等受講者数</p> <p>年間の雇用管理研修、職長研修、上級職長研修又は雇用管理援助担当者研修を受講した雇用管理責任者の人数であり、その数値が高いほど、事業所における雇用管理体制が充実される。</p> <p>○雇用管理研修等助成金利用事業主等のアンケート結果</p> <p>本助成金を利用した事業主から、本助成金の活用による研修の実施により、建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた旨の評価を受ける割合であり、その数値が高いほど、建設労働者の雇用改善を図るために有用である。</p> <p>○建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の紹介による就職件数</p> <p>年間に本助成金を利用した事業主団体の紹介により就職した人数であり、その数値が高いほど建設労働者の雇用の安定が図られる。</p>	

○建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の人材情報提供事業等利用者のアンケート結果

本助成金を利用した事業主団体が実施する人材情報提供事業等を利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合であり、その数値が高いほど、離職した建設労働者の再就職を促進する上で効果的である。

○建設雇用改善助成金の支給決定件数・支給決定金額

年間の建設雇用改善助成金の支給決定件数・支給決定金額であり、その数値が高いほど建設労働者の雇用の改善に資する。

○建設教育訓練助成金利用事業主等のアンケート結果

本助成措置があったことにより教育訓練を実施したとする評価を受ける割合であり、その数値が高いほど建設労働者の技能の向上を推進するために有効である。

(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
雇用管理研修等受講者数 (人)	8,104	6,647	5,842	6,110	4,398
(備 考)					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
雇用管理研修等助成金利用事業主等のアンケート結果 (%)	-	-	-	-	100
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> 平成 18 年度において、本助成金を利用した事業主から、本助成金の活用による研修の実施により、建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた旨の評価を受ける割合 80 %以上を目指す。 平成 18 年度において、雇用管理研修を受講後 1 年以内に、当該研修を受講した者を雇用する中小建設事業主が、当該研修に係る①建設労働者の募集、雇入れ及び配置、②建設労働者の技能の向上、③建設労働者の職業生活上の環境整備、等に係る事項のいずれかの雇用管理の改善措置を講じた割合 80 %以上を目指す。 					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の紹介による就職件数(件)	-	-	-	0	2
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> 平成 18 年度は、本助成金の無料職業紹介事業を行った団体における就職率が、全産業全体における一般の無料職業紹介事業等を行った団体等の就職率(平成 16 年度 13.2 %)以上となることを目指す。 					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の人材情報提供事業等利用者のアンケート結果 (%)	-	-	-	-	100
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> 平成 18 年度においては、同助成金利用事業所団体の人材情報提供事業等を利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上を目指す。 					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
建設雇用改善助成金の支給決定件数 (件)	55,021	48,695	42,882	45,036	42,654
支給決定金額(千円)	5,309,446	4,947,686	3,875,029	4,216,864	3,781,029

	-----	-----	-----	-----	-----
	7,282,309	5,854,154	5,066,247	5,221,257	4,966,152
(備 考)					
・ 評価指標の支給決定金額の上段は独立行政法人雇用・能力開発機構の調べによる実績、下段は予算上の数値である。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
建設教育訓練助成金利用事業主等のアンケート結果 (%)	-	-	-	-	100
(備 考)					
・ 平成 18 年度においては、①助成措置の対象となった技能実習を行った者のうち、訓練後、技能検定を受検した者の合格率 60 %以上、②事業主等（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより教育訓練を実施したとする評価を受ける割合 80 %以上、③本助成金の対象となった建設労働者から、本助成金の活用により技能の向上が図られた旨の評価を受ける割合 80 %以上を目指す。					
実績目標 2	港湾労働者の雇用の改善等に関する措置を講ずることにより、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の福祉の増進を図ること（平成 17 年度においては、雇用管理者研修を受講した者から役立った旨の評価を受ける割合 80 %以上を目指した。）				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
港湾労働法の規定に基づいて指定された港湾労働者雇用安定センターが、派遣元責任者研修及び雇用管理者研修を行う。					
派遣元責任者研修は、港湾運送に必要な労働力の確保及び港湾労働者の福祉の増進を図るために実施する港湾労働者派遣事業の派遣元責任者に対する派遣労働者の適正な雇用管理及び港湾労働者派遣事業の適性な運営のための研修。					
雇用管理者研修は、港湾労働者の福祉の増進を図るために実施する港湾運送事業主の雇用管理者に対する港湾労働者の適正な募集、雇入れ及び配置等のための研修。					
○関連する経費					
・ 港湾労働者派遣事業対策費（平成 17 年度予算額）308 百万円					
(評価指標の考え方)					
○雇用管理者研修の受講者数					
年間の延べ受講者数であり、数値が高いほど多くの雇用管理者が適正な雇用管理のための知識を習得したことになり、その結果、港湾労働者の福祉の増進がより図られたことになる。					
○派遣元責任者研修の受講者数					
年間の延べ受講者数であり、数値が高いほど港湾労働者派遣事業のより適切な運営が図られ、その結果、港湾労働者の雇用の安定及び港湾運送における良質な労働力の確保に資することになる。					
○雇用管理者研修受講者のアンケート結果					
雇用管理者研修を受講した者から役立った旨の評価を受ける割合であり、数値が高いほど雇用管理者研修が効果的に実施されたことになり、その結果、港湾労働者の福祉の増進が図られたことになる。					
○常用港湾労働者の就労割合					
港湾労働者（常用労働者、派遣労働者及び日雇労働者）の就労日数のうち常用労働者及び派遣労働者の就労日数の占める割合であり、港湾労働者派遣制度の迅速か					

つ適正な活用等により、日雇労働者に頼らない常用労働者の労働力の確保の割合を見るものである。この数値が高いほど、より安定的な就労形態の労働者が多いといえる。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
雇用管理者研修の受講者数 (人)	501	745	632	776	594
(備 考)					
・ 平成 17 年度の雇用管理者研修の開催数は 8 回。(平成 16 年度は 10 回。)					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
派遣元責任者研修の受講者数 (人)	192	305	546	389	365
(備 考)					
・ 港湾労働者派遣事業を行う事業所は、派遣元責任者研修を少なくとも 3 年に 1 回は受講しなければならない。					
・ 港湾労働者派遣事業の制度が開始され、許可申請が集中した平成 12 年度の派遣元責任者研修の受講者が 3 年経過後の平成 15 年度に再度受講することが制度上必要であることから、平成 15 年度の受講者数が多くなっている。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
雇用管理者研修受講者のアンケート結果 (%)	—	—	—	95.1	98.0
(備 考)					
・ アンケートは平成 16 年度から実施。					
・ 平成 18 年度において、雇用管理者研修を受講した者から役立った旨の評価を受ける割合 80 %以上を目指す。また、港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣あっせんを行うことによる派遣成立の割合 80 %以上を目指す。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
常用港湾労働者の就労割合 (%)	98.0	98.1	98.3	98.2	98.2
(備 考)					
実績目標 3	林業事業体の事業主等に雇用管理改善に係る知識を普及することにより雇用管理改善を推進し、林業等への就職を希望する求職者等に職業講習会・就職ガイダンス等を実施し、林業労働力の確保を図る。(林業事業体合同説明会参加者の就職率 19 %以上、職業講習会・就職ガイダンス参加者の就職率 16 %以上を目指した。)				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
林業関係団体への委託により、林業就業に関する相談の実施、雇用情報の提供、職業講習等を実施し、林業に関する職業理解を促進するとともに、事業主等に対する研修等を実施し、雇用管理の改善を促進する。					
○関連する経費					
・ 林業雇用改善推進事業 (平成 17 年度予算額) 520 百万円					
(評価指標の考え方)					
本施策は、林業事業体等が行う林業労働の雇用管理改善を支援しつつ、これらが実施する職業講習会等を通じて、林業への円滑な就職・就業を促進することを目的としていることから、職業講習会等参加者の就職率を目標としている。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
林業事業体共同説明会参加者の就職率 (%)	—	19	19	20	19
(備 考)					
・ 評価指標は、職業安定局調べによる。(H 1 3 以前は集計をしていない)					

(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
職業講習会・就職ガイダンス参加者の就職率 (%)	—	16	13	12	18
(備考)	・ 評価指標は、職業安定局調べによる。(H13以前は集計をしていない)				
(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
雇用管理改善セミナーの開催状況(回)	116	106	131	138	146
(備考)	・ 評価指標は、職業安定局調べによる。				
(参考指標)	H13	H14	H15	H16	H17
職業講習会・就職ガイダンスの開催状況(回)	—	—	—	—	44
(備考)	・ 評価指標は、職業安定局調べによる。(H16以前は集計をしていない)				
(参考指標)	H13	H14	H15	H16	H17
林業事業体共同説明会の開催状況(回)	—	—	—	—	17
(備考)	・ 評価指標は、職業安定局調べによる。(H16以前は集計をしていない)				
(備考)	・ 平成18年度においては、職業講習会等を経て、林業事業体合同説明会に参加した者の就職率19%以上を目指す。				
実績目標4 農林業等への多様な就業を促進すること					
(実績目標を達成するための手段の概要)					
公共職業安定所に設置した就農等支援コーナー等により求人情報の提供、職業相談・紹介、農林業等関連各種情報の提供等を行い、農林業等への多様な就業を促進する。					
○関連する経費					
・ 農林業等就職促進支援事業(平成17年度予算額) 61百万円					
(評価指標の考え方)					
本施策は、求職者等に対して、農林業等への就職・就業に関する情報を提供し、就業意識を明確化させ、就職・就業を希望する場合には、職業紹介や各種研修等のあっせんを行うことを目的としていることから、就農等支援コーナーにおける相談件数と農林漁業労働者の充足率を評価指標としている。					
(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
相談件数(就農等支援コーナー) (件)	—	—	4,843	6,000	5,521
(備考)	・ 就農等支援コーナーは、平成15年度からの事業である。 ・ 評価指標は、職業安定局調べによる。				
(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
農林漁業労働者の充足率 (%)	41.7	45.0	44.3	43.0	42.4
(備考)	・ 評価指標は、職業安定業務統計による。 ・ 平成18年度においては、就農等支援コーナーの利用者数に占める紹介就職件数と自営就農支援機関へのあっせん件数の合計の割合34%以上。				

2. 評価

(1) 現状分析

現状分析

建設投資の減少による厳しい経営環境の中で、必要な教育訓練や雇用管理教育等の実施が困難となっているとともに、業界全体として技能の承継や建設労働者の能力開発に取り組まなければならない状況であり、そうした取組を支援し、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び福祉の増進を図る必要がある。

昨今の厳しい経済情勢の中で、港湾運送事業者が労働者を常用労働者からより安価な日雇労働者へ切り替える危惧があるとともに、港湾の24時間364日フルオープン化に伴う休日及び夜間の荷役の増大や、港湾運送事業における事業参入及び運賃・料金等についての規制緩和策の実施など、港湾労働を取り巻く環境に大きな変化が生じてきている。

林業労働力については、林業経営の収益性の低下、林業労働者の雇用管理面での改善の立ち後れ等に伴い、減少・高齢化が進行しており、平成12年国勢調査の結果では、林業就業者数は6万7千人と平成7年（8万6千人）から減少し、また、50歳以上の者の割合が68%と高齢化の状況にある。

農業生産法人の増加に伴い、公共職業安定所における関係求人や農業等への求職者数が増加傾向にある。

(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

建設業における雇用改善等の取組は、一般にコスト増を伴うことから、経済環境が厳しい時期においては後退するが、助成金の支給により事業主等のコスト負担を軽減することにより、雇用改善等の取組を促進することができるため、雇用管理等の改善を図るための措置として有効である。実際に、近年の厳しい経済環境の中でも建設雇用改善助成金の支給実績の減少幅は小幅にとどまっており、また、他産業に比べ、建設業の雇用管理等の状況は、依然として立ち後れている状況が解消されていないことから、雇用管理等の改善を図るための措置としてのニーズは高く、また、助成金利用者のアンケート調査でも、雇用管理研修等助成金を利用した事業主から、本助成金の活用による研修の実施により建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた旨の評価を受ける割合が100%、建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の人材情報提供事業等を利用した者から役立った旨の評価を受ける割合が100%、建設教育訓練助成金を利用した者から本助成金があったことにより教育訓練を実施したとする評価を受ける割合が100%と、本助成金による効果が目標値を上回る結果となっており、建設労働者の雇用の改善を図る手段として有効である。

実績目標2について

派遣元責任者研修については、新たに派遣元責任者として365名が受講したことにより港湾労働者派遣事業の適正な運営の確保が強化された。また、雇用管理者研修については594名の雇用管理者に対して、常用労働者によって荷役作業を行うことを原則とする港湾労働法の趣旨の徹底を図っており、さらに受講者から役立った旨の評価を受ける割合は98.0%に達した。これらの取組により港湾運送における必要な労働力の確保や港湾労働者の福祉の増進が図られ、常用港湾労働者の就労割合が98.2%という高い水準を維持しているところである。したがって、派遣元責任者研修及び雇用管理者研修を行うことは、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の福祉の増進を図る上で有効である。

実績目標3について

林業は、不安定な雇用、立ち後れた労働条件や福祉水準といった課題からくる労働者の減少と高齢化が進んでいるため、雇用管理改善を促進し、雇用の安定を図るとと

もに、魅力ある職場づくりを進めることによって、新たな労働力の確保を図ることが必要である。そのため、林業求職者等を対象に体験等により林業労働力への関心を高める職業講習会・ガイダンス参加者の就職率16%以上と目標を設定し、同年度同率18%と目標を達成した。

さらに、林業事業主や労務管理担当者等を対象とする雇用管理改善セミナーを多数実施することにより、より多くの事業体の雇用管理に関する意識と知識を高め、雇用管理改善を推進した。

実績目標4について

失業者の希望や能力に応じ、多様な就業等の実現を支援するため、農林水産省と連携し、実施している「『農林業やってみよう』プログラム」の一環である就農等支援コーナーの利用状況をみると平成17年度で5,521件の相談件数があった。相談件数は、平成16年度に比し減少したものの、平成16年度に開設した「農林漁業やってみようホームページ」の1カ月平均のアクセス件数は、平成16年度約8,600件から平成17年度約16,300件に増加するなど、全体として農林業等への就業に向けて農業等体験講習や訓練情報などの幅広い情報提供の充実・強化を図った。

公共職業安定所における農林業等求人の充足率は、新規求人数の増加等によりわずかに低下したものの農林漁業の就職件数は、横ばい状態にあり、農林業等への就業促進に一定の効果をもたらしている。

(参考) 農林漁業への就職件数 (職業安定局調べ 単位:人)

平成13年度	10,438
平成14年度	11,215
平成15年度	12,702
平成16年度	12,905
平成17年度	12,892

政策手段の効率性の評価

実績目標1について

建設労働者の雇用の改善を図るための措置は、直接企業の収益に結びつくものではなく、経営環境が厳しい個別の建設事業主だけの努力では、建設労働者の雇用の改善を図ることはできないが、事業主団体及びその連合団体が事業主とともに取組むことによって、技能や雇用管理能力の向上などが着実に図られてきており、今後ともこうした枠組みで助成金を支給することが雇用の改善等を図る上で効率的である。

実績目標2について

派遣元責任者研修及び雇用管理者研修を行わなければ、市場に不適切な事業者が参入することにより、指導監督業務が増大し、また、事業の適正な運営を継続的に確保することが困難となる。したがって、派遣元責任者研修及び雇用管理者研修を行うことは、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の福祉の増進を図る上で効率的である。

実績目標3について

雇用管理改善セミナーについては、林業の実情に詳しい林業関係団体を委託先としており、その結果として、先進事例などを活用した雇用管理改善に取り組むことが可能となっており、効率的な事業の推進が行われている。

職業講習会・就職ガイダンスについては、地域のニーズに応じた効率的な実施とするため、平成17年度より、都道府県レベルでの団体委託方式から中央団体委託とし、開催地域をブロック単位として実施する方式に改めたところであり、林業の実情に詳

しい林業関係団体において、林業分野への求職ニーズが高い地域を中心として、林業求職者等に職業体験等を実施し、職業理解を促進しており、林業労働力確保を図る上で効果的である。

実績目標4について

農林業等の就業等を希望する者の多くは、農林業等に対する経験・知識の不足や住居の移転を伴うなど農林業等に就業した際の就業環境等を明確に掴めない状況にあるため、農林業等への就業等を希望する者に対して職業理解を促進する上で、新規就農相談センター等と連携して、農林業等関係情報の一元化を図り、幅広い情報提供をワンストップで行っていくことは効果的である。

総合的な評価

雇用管理研修等受講者数や建設雇用改善助成金支給決定件数等は、近年、建設業を巡る情勢を反映して減少傾向にあるが、各種研修及び助成制度が、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に果たしてきた役割は大きいものである。

今後とも的確にニーズを把握し、利用者にとって使いやすく、効果的な助成措置として充実していくことが必要である。

派遣元責任者による港湾労働者派遣事業の適切な運営及び雇用管理者による港湾労働者の雇用の改善等により、港湾運送における良質な労働力を確保できた結果、平成17年度の常用港湾労働者の就労割合は98.2%という高い水準を維持し、さらに、雇用管理者研修の受講者から役立った旨の評価を受ける割合は、目標値である80%を達成しており、港湾労働者の福祉の増進が図られたものとなっている。

林業事業体共同説明会や職業講習会・就職ガイダンスの効果的な実施により求職者の職業理解が進み、就職が促進され、林業労働力の確保が図られた。さらに、平成17年度は、雇用管理改善セミナーの実施回数が増加する等により、より多くの林業事業体での雇用管理改善が推進されていることから、施策目標を達成したと考える。

農林業等への多様な就業促進に関しては、農林業等への就業等を希望する者に対して、幅広く有効な情報を提供してきたところである。公共職業安定所における農林業等求人充足率は低下したものの、平成16年度に比べ、新規求人は増加し、また、就職件数は同水準で推移していることから、施策目標を達成したと考える。

評価結果分類

- ① 目標を達成した
- ② 達成に向けて進展があった
- ③ 達成に向けて進展がみられない

分析分類

- ① 分析が的確に行われている
- ② 分析がおおむね的確に行われている
- ③ 分析があまり的確でない

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

なし

②各種政府決定との関係及び遵守状況

(「地方分権推進計画」「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本計画」「第10次定員削減計画」「行政改革大綱」等)

③総務省による行政評価・監視等の状況

「政策評価の点検結果」(平成18年3月 総務省行政評価局)(抄)

事例 1 5 産業の特性に応じた雇用の安定を図ること [厚生労働省実績評価]

・主な疑問

目標（講習会等の参加者の就職率を 16%以上）を達成できなかった（14年度 16%、15年度 13%、16年度 12%）理由について「1回当たり参加者数が減少した」ためと説明されているが、1回当たり参加者の減少と就職率低下の因果関係が不明

・確認結果

就職率の目標を達成できなかった理由を確認（林業は労働条件が良いとはいえないため、景気回復により講習会等の参加者数が減少。就職率の低下も同様の理由により参加者のうち林業を職業選択の一つとして真剣に考える者が減少したためと考えられる）

④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

なし

⑤会計検査院による指摘

なし