



・介護未経験者確保等助成金
---------------

<p><b>施策の概要（目的・根拠法令等）</b></p> <p>人口減少下における経済社会情勢の変化、雇用情勢の変化、雇用・就業形態の多様化に的確に対応するため、働く希望を持つすべての者の就業参加の実現、良質な雇用の創出、セーフティネットの整備等に向け、積極的雇用政策の推進に取り組む必要がある。</p> <p>このような観点から、</p> <p>(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援</p> <p>(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進</p> <p>(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進</p> <p>(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等</p> <p>といった雇用機会の創出、雇用の安定等のための諸施策を講じているところである。</p> <p>(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援</p> <p>①目的等： 中小企業等における雇用機会の創出、労働力確保のための雇用管理の改善を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・創業・新分野進出等に係る支援</li> <li>・中小企業等の雇用管理の改善に係る支援</li> </ul> <p>を行う。</p> <p>②根拠法令等： ・雇用保険法（昭和49年法律第116号）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）</li> </ul> <p>(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進</p> <p>①目的等： 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の失業者の発生の予防</li> <li>・離職を余儀なくされる者に対する再就職の援助・促進</li> <li>・出向・移籍支援事業による円滑な労働移動の促進</li> </ul> <p>を行う。</p> <p>②根拠法令等： ・雇用対策法（昭和41年法律第132号）第6条、第24条</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条</li> <li>・雇用保険法施行規則第115条第4号</li> </ul> <p>(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進</p> <p>①目的等： 雇用機会の不足している地域における雇用の促進を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用情勢の厳しい地域における雇用機会の創出</li> </ul> <p>を行う。</p> <p>②根拠法令等： ・地域雇用開発促進法（昭和62年法律第23号）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第4号、第5号及び第63条第1項第7号</li> </ul> <p>(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等</p> <p>①目的等： 産業の特性に応じた雇用管理の改善等を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上</li> <li>・港湾労働者の雇用の改善等</li> <li>・林業事業体の雇用管理改善及び林業への円滑な就業の促進</li> <li>・農林業等への多様な就業の促進</li> <li>・介護労働者の雇用管理の改善等</li> </ul> <p>を行う。</p> <p>②根拠法令等 ・建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）</p>
---

- ・港湾労働法（昭和63年法律第40号）
- ・介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成4年法律第63号）

主管部局・課室	職業安定局雇用開発課（個別目標1, 2, 3, 4） 職業安定局地域雇用対策室（個別目標1, 5） 職業安定局建設・港湾対策室（個別目標5） 職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室（個別目標5） 職業安定局雇用政策課（個別目標5）
関係部局・課室	

## 2. 現状分析（施策の必要性）

(1) 中小企業等における創業・新分野進出等、雇用管理改善に係る支援、事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の促進

① 創業・新分野進出等に係る支援、中小企業における雇用管理改善に係る支援、事業規模の縮小等の際の失業の予防

平成20年度の雇用情勢についてみると、完全失業率はおおむね4%台で推移する中、平成21年3月における有効求人倍率は0.52倍となり、平成14年6月以来6年11か月ぶりの低水準となるなど、注意を要する状態にある。

また、景気変動等に伴い事業活動の縮小を余儀なくされる事業主が存在しており、労働経済動向調査（厚生労働省）によると、平成20年10月～12月期に雇用調整を実施した事業所の割合は、35%と前期16%に比べ増加している。こうした中、引き続き失業者の就労支援や、休業等又は出向といった一時的な雇用調整を行う事業主を支援し失業の予防を図るとともに、経済活性化や雇用機会創出の中核となる中小企業の雇用管理の改善等を推進する必要がある。

また、景気の回復ペースが落ち込んでいる中、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。

② 離職を余儀なくされる者に対する再就職の援助・促進

雇用のミスマッチが依然として大きく構造調整が進展する中で、労働者の雇用の安定を図るためには、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が行う在職中からの求職活動や労働移動前後の職場体験講習等を効果的に支援することにより、円滑な労働移動の実現に重点的に取り組むことが一層求められている。

また、現在の経済状況を受け、やむを得ず派遣労働者、有期契約労働者等の雇用契約の中途解除や雇止めが行われ、当該労働者が社員寮等に居住している場合、雇用と住居を同時に失う状況があり、円滑な就職活動を実施するためには、離職後の住居支援が重要となっている。

③ 出向・移籍支援事業による円滑な労働移動の促進

最近の労働移動の状況をみると、完全失業率はここ数年低下傾向にあるが、在職者に対する入職者及び離職者の割合である労働移動率は横ばいの傾向にある。

（延べ労働移動率：平成12年 30.7%、平成13年 32.0%、平成14年 31.0%、平成15年30.9%、平成16年 31.7%、平成17年 34.9%、平成18年 32.2% 平成19年31.3%「雇用動向調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）」）

労働移動が一定割合にある中で、出向・移籍などによる産業間・企業間の円滑な労働移動は、労働者が失業を経ずして次の職場に移動できることから、雇用の安定を図るために引き続き重要となっている。

(2) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進

① 雇用情勢の厳しい地域における雇用機会の創出

全国的には雇用失業情勢が厳しさを増す中、依然として雇用失業情勢が特に厳しい地域があるなど地域差がみられる。こうした中で、雇用情勢が特に厳しい地域と雇用情勢の改善に向けた意欲が高い地域に対して支援を重点化する必要がある。そのため地域求職者の雇入れを伴う施設・設備の設置・整備を行う事業主等に対し地域雇用開発助成金を支給することで雇用機会の創出を促進するとともに、地域雇用創造推進事業等を積極的に実施することで地域の創意工夫を生かした雇用機会の創出への取組を支援することが求められている。

(3) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等

- ① 建設労働者及び港湾労働者の雇用の改善  
 建設労働者については、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、能力の開発及び向上を図る必要がある。  
 また、港湾労働者については、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、港湾運送事業における新規事業参入及び運賃・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。
- ② 林業の事業体の雇用管理改善及び林業への円滑な就業の促進、農林業等への多様な就業の促進  
 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17年国勢調査の結果では林業労働者は4万7千人と平成12年度（6万7千人）から減少し、また、50歳以上の者の割合は6割以上を占めている。  
 また、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。
- ③ 介護労働者の雇用管理の改善  
 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（平成9年法律第123号）に基づく要介護又は要支援とされる高齢者等は、平成16年度は410万人程度であったものが、平成20年度には460万人となり、今後も増加が見込まれている。）、一方、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき問題が多いことから、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。

### 3. 施策目標に関する評価

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期)		H16	H17	H18	H19	H20
※【 】内は、目標達成率（実績値/達成水準）						
1	受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から1年経過後に雇用している					
	①平均労働者数(人) (2人以上/平成20年度)	- 【-%】	2.4 【120%】	2.3 【115%】	2.0 【100%】	1.9 【95%】
	②事業継続割合(%) (95%以上/平成20年度)	- 【-%】	97.0 【108%】	97.5 【103%】	97.4 【103%】	97.9 【103%】
2	中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における平均求人充足率(%) (22%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	25.0 【114%】	29.3 【133%】	31.7 【144%】
3	雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額(%) (利用事業所の総支給額の10%以下/平成20年度)	5.71 【143%】	8.73 【127%】	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】
4	求職活動等支援給付金に係る離職後3か月以内の就職率(%) (34%以上/平成20年度)	33.6 【-%】	34.4 【115%】	34.5 【101%】	34.1 【100%】	35.0 【102%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標 1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続割合は、雇用保険データにおける助成金利用事業所の法人等の設立から1年経過後の雇用保険被保険者数の平均数及び事業継続割合である。

②指標 2

資料出所：独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。

③指標 3

資料出所：職業安定局調べによる。

※なお、助成金の利用後に、保険関係消滅事業所が判明するまで期間を要するため、現時点では17年度までしか判明しない。

④指標 4

資料出所：職業安定局調べによる。

### 施策目標の評価

#### 【有効性の観点】

(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

指標1については、平成20年度においては、受給資格者創業支援助成金を利用した法人等の設立から1年経過後の平均雇用労働者数は1.9人であり、目標の2人をわずかに下回ったが、事業を継続している割合は97.4%と目標を達成しており、概ね有効に機能していると考ええる。一方、平均雇用労働者数については、目標を下回っており、雇用の創出及び維持が図られるよう、今後事業の見直しを検討する。

指標2については、目標(アウトカム:22%)を上回る31.7%の求人が充足されたことから、本助成金が事業協同組合等の構成中小企業者における雇用管理の改善からなる雇用創出等に有効に機能したものと考える。

(2) 事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防

指標3については、雇用調整助成金の平成19年度の対象者数は、前年度と比べ約3千人増加し、延べ約131万3千人を対象に、休業手当の一部助成を行った。本助成金を利用した事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額が利用事業所の総支給額の8.73%(10%以下)となっており、失業の予防・雇用維持のために有効かつ適正に活用されたといえる。

(3) 離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進

指標4については、離職を余儀なくされる労働者等に対して、求職活動のための休暇付与、再就職先となりうる事業所において行う職場体験講習を受講させる等の支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図っており、目標を達成していることから、本取組は個別目標の達成に有効に機能しているものと評価できる。

#### 【効率性の観点】

(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

指標1については、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るなど、効率的に行われている。

指標2については、事業協同組合等を通じた支援を行うことにより、個別に中小企業主の取り組みを支援するものに比べ雇用管理の改善による雇用の創出等を幅広く行えたため効果的であったと考える。

(2) 事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防

指標3については、雇用調整を行う事業所の実情にあわせて休業・教育訓練又は出向のいずれかの雇用調整を選択することが可能であること、雇用調整を行う企業の規模に応じ、中小企業には高率助成を行っていることなどから、効率的な助成が行われている。

(3) 離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進

指標4については、離職を余儀なくされる労働者等に対して、求職活動のための

休暇付与、再就職先となりうる事業所において行う職場体験講習を受講させる等の支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図るものであり、求職活動等支援給付金にかかる離職後3か月以内の平成20年度における就職率は35.0%と目標値を上回っており効率的に再就職への支援が行われている。

【総合的な評価】

- (1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援  
受給資格者創業支援助成金に関する指標1、中小企業人材確保推進事業助成金に関する指標2について、平成19年度実績は目標を上回っており、中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。
- (2) 事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防  
雇用調整助成金に関する指標3について、実績は目標を上回っており、事業縮小の際の失業予防が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。
- (3) 離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進  
労働移動支援助成金に関する指標4について、実績はいずれも目標を上回っており、再就職の援助・促進が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。

4. 個別目標に関する評価

個別目標1

創業・新分野進出等における雇用創出に係る支援を図ること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から1年経過後に雇用している ※施策目標2-1に係る指標1に同じ					
	①平均労働者数(人) (2人以上/平成20年度)	— 【-%】	2.4 【120%】	2.3 【115%】	2.0 【100%】	1.9 【95%】
	②事業継続割合(%) (95%以上/平成20年度)	— 【-%】	97.0 【102%】	97.5 【103%】	97.4 【103%】	97.3 【103%】
2	中小企業基盤人材確保助成金の支給終了後、新たに雇用された人数の平均(人) (3人以上(助成金を上乗せしている雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域は3.5人以上)/平成20年度)	— 【-%】	2.20 【110%】	3.70 (3.20) 【123%】	3.14 (1.63) 【105%】	4.12 (2.35) 【137%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

・利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続割合：雇用保険データにおける助成金利用事業所の法人等の設立から1年経過後の雇用保険被保険者数の平均数及び事

業継続割合である。

- ・利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続率については、平成17年度から集計を開始している。

②指標2

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・括弧内の数字は、平成20年度は雇用失業情勢の改善の動きが弱い21道県の実績値である。平成19年度までは、雇用失業情勢が非常に厳しい地域として地域雇用開発促進法に規定されている同意雇用開発促進地域（平成19年8月までは「同意雇用増大促進地域」）の実績値である。なお、平成17年度は同意雇用機会増大地域に係る施策を実施していない。

個別目標1に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）」の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）

①指標1

景気の回復ペースが落ち込んでいる中で、雇用機会の創出へと結びつくような創業は景気の回復に結びつく上で重要であり、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、受給資格者創業支援助成金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20年度においては、受給資格者創業支援助成金を利用した法人等の設立から1年経過後の平均雇用労働者数が1.9人であり、目標の2人以上をわずかに下回ったが、事業を継続している割合については、95%以上と目標を達成しており、今後も着実に利用されることが予想され、概ね有効に機能していると考えられるが、平均雇用労働者数に係る目標が未達成となったことを踏まえ、当該目標を達成するための方策を検討していくこととしている。

また、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。

②指標2

中小企業基盤人材確保助成金は、経営基盤の強化に資する人材の雇い入れを助成することにより他の労働者の雇用機会の創出を促進させることを目的としており、目標（アウトカム：3人）を上回る4.12人が新たに雇用されていることから、本助成金が雇用機会の創出について有効に機能したものとする。また、新分野進出等又は生産性の向上を図るため必要となる基盤人材を雇入れた場合だけでなく、それに伴い一般労働者を新たに雇入れた場合にも助成することとしているため、一般労働者への波及効果があるという点で効果的であったと見られる。

一方、助成金を上乗せしている雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域については、目標を達成することができなかつたため、効率的、効果的に支援を行う観点から、今後の助成内容について検討する。

参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	受給資格者創業支援助成金支給決定金額（百万円）	2,224	2,380	1,709	1,680	1,591
		3,084	5,986	4,001	2,777	2,035
2	中小企業基盤人材確保助成金支給決定金額（百万円）	2,548	4,416	4,072	3,974	3,760
		16,558	16,618	4,473	4,471	4,719

（調査名・資料出所、備考）

①参考統計1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・支給決定金額の上段は職業安定局集計による実績、下段は予算上の数値である。
- ・支給申請は2回に分けて行われるが、件数は助成対象となる事業所数である。

②参考統計2

資料出所：独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。

備考：

- ・支給決定金額の上段は独立行政法人雇用・能力開発機構集計による実績、下段は

予算上の数値である。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	中小企業基盤人材確保助成金				
平成20年度 予算額等	4,719 百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、 <b>労働保険特会</b> 、その他（ ）				
平成20年度 決算額	3,760 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、 <b>独立行政法人</b> 、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
本助成金は、創業・新分野進出等に伴い中小企業者が経営基盤の強化に資する人材（事務的・技術的な業務の企画・立案、指導等を行うことができる専門的な知識や技術を有する者等）を雇い入れた場合に助成するものであるが、中小企業は我が国経済の活性化や雇用創出の中核的な担い手であり、こうした中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出を図るため、今後とも継続していく必要がある。					
政府決定・重要施策との関連性					
「新雇用戦略」（平成20年4月23日経済財政諮問会議榊添臨時議員提出資料）					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	16,558	16,618	4,473	4,471	4,718
予算上事業数等 支給決定数 （人）	20,697	19,724	5,606	5,559	5,800
事業実績数等 支給決定件数 （人）	3,347	5,824	5,373	5,183	4,816
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
景気の悪化等の影響により平成20年度は平成19年度より支給決定件数が減少したものの、4,816件の支給決定があり中小企業の人材の確保に一定の効果があったと評価できる。平成21年度においては、新分野進出等における設備投資要件を緩和することなどにより利用の拡大を図ることとしている。					
事務事業名	地域雇用開発助成金（地域再生中小企業創業助成金）				
平成20年度 予算額等	—（制度要求） 百万円（補助割合：[国 / ][ / ]） 一般会計、年金特会、 <b>労働保険特会</b> 、その他（ ）				
平成20年度 決算額	— 百万円				
実施主体	本省、厚生局、 <b>労働局</b> （監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域の中で、特に改善の動きが弱い地域である10道県等において、当該地域における重点分野に該当する事業分野で創業する中小企業事業主に対し、創業経費及び労働者の雇入れについて助成。 当該事業は、現下の厳しい雇用失業情勢の中で地域における雇用機会の創出を図る観点から必要な事業である。					
政府決定・重要施策との関連性					
特になし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	—	—	—	—	—

予算上事業数等	-	-	-	-	-
事業実績数等 (例) 箇所数	-	-	-	-	-
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
平成20年度の第一次補正予算で制度要求を行ったところであり、本事業の実際の支給については、平成21年7月以降から発生するため、現時点で評価（実績把握）できないものの、今後適切な執行に努めてまいりたい。					

個別目標2 中小企業等の雇用管理の改善に係る支援を図ること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)						
※【 】内は、目標達成率（実績値/達成水準）						
		H16	H17	H18	H19	H20
1	中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における平均求人充足率（%） (22%以上/平成20年度) ※施策目標2-1に係る指標2と同じ	- 【-%】	- 【-%】	25.0 【114%】	29.3 【133%】	31.7 【144%】
2	中小企業雇用創出等能力開発助成金の対象となった従業員が受けた職業能力開発検定等（訓練に密接に関連するものに限る。）の合格率（%） (50%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	58.8 【118%】	89.7 【179%】	75.0 【150%】
(調査名・資料出所、備考)						
資料出所：指標1、2いずれも独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。						

個別目標2に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）」の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）

①指標1

中小企業人材確保推進事業助成金は、目標（アウトカム：22%）を上回る31.7%の求人が充足されたことから、本助成金が事業協同組合等の構成中小企業者における雇用管理の改善からなる雇用創出等に有効に機能したものと考え。また、効率性の観点からも、事業協同組合等を通じた支援を行うことにより、個別に中小企業主の取り組みを支援するものに比べ雇用管理の改善による雇用の創出等を幅広く行えたため効率的であったと考える。

②指標2

中小企業雇用創出等能力開発助成金は、目標（アウトカム：50%）を上回る75.0%の職業能力開発検定等（訓練に密接に関係するものに限る。）の合格率であったことから、本助成金を活用し職業訓練等を受けることにより、その雇用する労働者の能力・技術が向上し、生産性が向上するなど雇用管理の改善に有効に機能したものと考え。また、効率性の観点からも、本助成金の活用により中小企業における訓練機会が確保され労働者の能力・技術の向上による、雇用管理の改善が効率的に行われたものと考え。

ただし、実際の事業実績が予算上の事業見込みを下回る傾向にあるため、今後の予算においては、過去の事業実績等の傾向をよりの確に反映していくものとする。（平成22

年度要求)						
参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	中小企業人材確保推進事業助成金支給決定金額(百万円)	983	1,368	1,433	1,224	1,078
		1,456	1,883	1,932	1,232	1,466
(調査名・資料出所、備考)						
資料出所：独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。						
備考： ・支給決定金額の上段は独立行政法人雇用・能力開発機構集計による実績、下段は予算上の数値である。						
個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価						
事務事業名	中小企業雇用創出等能力開発助成金					
平成20年度 予算額等	150 百万円(補助割合：[国 / ][ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )					
平成20年度 決算額	70 百万円					
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、 <b>独立行政法人</b> 、社会福祉法人、公益法人 その他( )					
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)						
事業の高度化等職業に必要な高度技能及びこれに関する知識を有する者の確保、新分野進出等又は青少年の実践的な職業能力開発に必要な職業訓練等に要した費用及び賃金の1/2(小規模事業主2/3)を助成する。						
政府決定・重要施策との関連性						
なし						
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20	
予算推移(補正後) (百万円)	554	110	56	247	150	
予算上事業数等 支給決定対象予定者 数(人)	18,351	3,847	1,442	4,721	3,996	
事業実績数等 支給決定対象者数 (人)	5,596	2,753	2,795	2,734	2,538	
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)						
※平成18年度は中小企業労働力確保法改正に伴い本助成金を改正している。(事業実績には旧制度分も計上している。)						
過去の事業実績等に基づく予算上の事業見込みを実際の事業実績が下回る傾向にある。今後の予算においては過去の事業実績等の傾向をよりの確に反映していくものとする。(平成22年度要求)						
事務事業名	中小企業人材確保推進事業助成金					
平成20年度 予算額等	1,466 百万円(補助割合：[国 / ][ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、 <b>労働保険特会</b> 、その他( )					
平成20年度 決算額	1,078 百万円					
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、 <b>独立行政法人</b> 、社会福祉法人、公益法人 その他( )					
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)						
本助成金は、事業協同組合等が構成中小企業者における就業時間の短縮等といった雇用管理の改善を図るため、雇用管理の改善に関する調査研究等の事業を行った場合、当該事						

業に要した経費の一定額を助成するものであるが、個々の中小企業が単独で行うよりも、事業協同組合等が主体となり、集団的に取り組む方が効率的かつ効果的であることから、今後とも継続していく必要がある。

政府決定・重要施策との関連性

なし

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	1,456	1,883	1,932	1,232	1,466
予算上事業数等 支給決定団体数 (団体)	235	310	319	287	218
事業実績数等 支給決定団体数 (団体)	194	270	287	248	230

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

予算上の支給決定団体数を6%上回っており積極的に活用されているものと評価でき、また、個別に中小企業事業主の取組みを支援するよりも、事業協同組合等を通じた支援を行う方が効率的かつ効果的な支援が可能となることから、今後とも継続していく必要がある。

個別目標3

事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防すること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額(%) (利用事業所の総支給額の10%以下/平成20年度) ※施策目標2-1に係る指標3と同じ	5.71 【143%】	8.73 【113%】 ※	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】
2	(財)産業雇用安定センターにおける出向・移籍の成立率(%) (43%以上/平成20年度)	40.2 【-%】	40.2 【100%】	46.5 【115%】	45.9 【107%】	40.0 【93%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

※なお、助成金の利用後に、保険関係消滅事業所が判明するまで期間を要するため、現時点では17年度までしか判明しない。

②指標2

資料出所：財団法人産業雇用安定センター調べによる。

備考：財団法人産業雇用安定センターは、企業間の労働移動を円滑に行い、出向・移籍の成立に導くこととしている。目標として設定した出向・移籍の成立率は、成立件数/送出情報の件数により算出する。

個別目標3に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)

①指標1

雇用調整助成金は労働者の失業の予防を図ることを目的としている。

事業所単位では、依然として事業活動の減少による一時的な雇用調整を行う必要がある事業所が存在しており、平成20年度は、前年度と比べ約6万7千人増加し、延べ約7万8千人に対して、休業手当の一部助成を行った。本助成金を利用した事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額が利用事業所の総支給額の8.73%(10%以下)となっており、失業の予防・雇用維持のために有効かつ適正に活用されたといえる。

また、本助成金は雇用調整を行う事業の実情にあわせて休業、教育訓練又は出向のいずれかの雇用調整を選択することが可能であること、雇用調整を行う企業の規模に応じ、中小企業には高率助成を行っていることなどから、効率的な助成が行われていると考える。

また、平成20年度は、約22万7千人日の休業に対して本助成金が支給されたが、これは労働者約7万8千人、1人当たり平均休業日数約28日に相当する(平成20年度支給実績より)。本助成金の利用1年経過後の助成金利用事業所における対象者の雇用維持割合は約78.1%となっており、仮に本助成金がなく対象者が離職していた場合の失業給付金基本手当は推計約889億円となる。本助成金支給額は14.9億円であることから、費用面で効率的な効果があったものと考えられる。

以上のことから、本取組は個別目標の達成に有効、効率的であったと評価できる。

## ②指標2

産業界の相互協力の下で、労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するために設立された(財)産業雇用安定センターにおいて実施されており、それぞれの産業における出向・移籍のニーズに関する受入・送出の人材情報を集約し、効率的に出向・移籍を成立させることができているものと考えられる。

なお、平成20年度の出向・移籍の成立率は、昨年秋以降米国のリーマン・ショックを契機とした急激な世界経済の悪化の影響もあり40.0%と目標値である43%を下回ったが、この様な状況の中で平成19年度より成立件数が上回る等、円滑な労働移動の促進に寄与しており、有効に機能している。

一方、各都道府県庁所在地に地方事務所があり雇用のセーフティネットとしての一翼を担っており、現下の厳しい雇用失業情勢の中で成立に結びつけるためには、今後積極的な企業訪問活動を実施し、受入情報を確保することがより重要となる。

このため、今後も積極的な企業訪問活動を実施するとともに、職員等の資質の向上を図り、送出情報のニーズに合わせた受け入れ情報を確保して、出向・移籍の成立率を高めるよう努力する必要がある。

参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	雇用調整助成金の支給決定金額 (百万円)	676 17,918	512 14,167	229 10,194	253 2,321	6,783 5,527
2	雇用調整助成金の 対象者数 (延べ)					
	(千人) 休業	29	24	10	11	241
	(千人) 教育訓練	1	1	1	1	2
	(人) 出向	68	17	0	17	7
3	(財)産業雇用安定センターに おける出向・移籍の成立数(人)	9,661	7,025	5,478	7,020	7,409

(調査名・資料出所、備考)

### ①参考統計1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：支給決定金額の上段は職業安定局集計による実績、下段は予算上の数値である。

### ②参考統計2

・雇用調整助成金の対象者は、事業活動の縮小に伴う雇用調整によって発生する者であり、その発生は社会的に必ずしも好ましいものではないため、対象者数に達成水準を設定することは不適切である。

・平成20年度の実績は速報値である。

### ③参考統計3

資料出所：財団法人産業雇用安定センター調べによる。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	雇用調整助成金（雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金）				
平成20年度 予算額等	5,527 百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	6,783 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により一時的に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、事前に休業規模等を計画した届出を行い、その雇用する労働者に対し休業、教育訓練又は出向を実施し、支給申請をした場合、雇用調整助成金を支給し、支払った賃金等の一部を助成することにより、労働者の失業の予防を図る。					
政府決定・重要施策との関連性					
なし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	17,918	14,167	10,194	2,321	5,527
予算上事業数等 休業等予定延人日数 （人日）	4,670	2,145	1,544	780	1,299
事業実績数等 休業等延人日数 （人日）	192	130	49	71	955
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金（以下「本助成金」という。）の対象労働者の範囲を拡大し、6ヶ月未満の雇用保険被保険者も助成対象とし、また、派遣労働者についても本助成金の対象としたところである。 本助成金は、平成20年度において延べ約25万人の雇用維持を図っており、極めて有効に機能しているところである。雇用維持を図るにあたって本事業は必要不可欠な事業である。 なお、予定延人数と実績に多少乖離があるが、そもそも本助成金が雇用のセーフティネットとしての役割を担っており、年度途中で不足が生じることのないよう一定の予算を計上しているところであり、今後とも雇用失業情勢を注視し、適正な対応をしていく必要がある。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	（財）産業雇用安定センターにおける出向・移籍支援事業				
平成20年度 予算額等	3,190 百万円（補助割合：[国10 / 10（一部2/3あり）][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	3,091 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（（財）産業雇用安定センター）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
産業構造の変化等に伴う労働力需給変化に対応した産業間・企業間労働移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍支援事業を実施する（財）産業雇用安定センターの運営費の一部を助成し、失業の予防及び雇用の安定を図る。 経済情勢や産業構造が絶えず変化する中で、出向・移籍により、失業なき労働移動を実現することは極めて重要。こうした失業なき労働移動を実現するために、経済界や産業界が自らその取り組みを行う専門機関として設立した（財）産業雇用安定センターの					

取り組みは、広く労働者の雇用の安定につながるため、引き続き重要となっている。

政府決定・重要施策との関連性

なし

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	3,643	3,579	3,445	3,315	3,190
予算上事業数等 企業訪問件数(件)	89,823	82,560	82,560	82,560	82,560
事業実績数等 企業訪問件数(件)	85,904	96,559	100,252	103,310	112,072

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

昨年秋以降米国のリーマン・ショックを契機とした急激な世界経済の悪化の影響もあり40.0%と目標値である43%を下回ったが、このような状況の中で平成19年度より成立件数が上回る等、円滑な労働移動の促進に寄与している。

現下の厳しい雇用失業情勢の中で成立に結びつけるためには、今後、積極的な企業訪問活動を実施するとともに、職員等の資質の向上を図り、出向・移籍の成立率を高めることが重要となる。

個別目標4

離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進すること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	求職活動等支援給付金に係る離職後3か月以内の就職率(%) (34%以上/平成20年度) ※施策目標2-1に係る指標4と同じ	33.6 【-%】	34.4 【101%】	34.5 【101%】	34.1 【100%】	35.0 【102%】
2	再就職支援給付金の支給を受けた事業所が、再就職支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合(%) (20%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	20.1 【101%】	20.0 【100%】	20.5 【101%】

(調査名・資料出所、備考)

資料出所：指標1、2いずれも職業安定局調べによる。

備考：

①指標1

求職活動等支援給付金の支給を受けた事業所において、求職活動のための休暇付与等を与えられた対象被保険者のうち、離職後3か月以内に早期再就職が実現した割合である。

②指標2

再就職支援給付金の支給を受けた事業所において、再就職支援会社(職業紹介事業者)に対象被保険者の再就職に係る支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合である。

・平成18年度から集計を開始している。

個別目標4に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)」の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)

労働移動支援助成金の趣旨は、離職を余儀なくされる労働者等に対して支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図ることであり、個別目標に係る指標1及び指標2ともに目標を達成していることから、本取組は離

職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進するために有効に機能しているものと評価できる。

なお、平成20年秋以降金融危機等の影響により、再就職援助計画の認定件数は平成20年度においては4,043件と平成19年度の1,303件より大幅に増加したものの、本助成金の利用実績は日本経済が好調であった19年度の支給件数は1,001件であったが、平成20年度は秋以降減少し872件となっており、経済の悪化が助成金の支給にも現れているところである。指標1及び指標2の結果より制度を利用した事業所においては有効に機能しているものと判断できるが、今後の経済状況によっては制度の活用が進むことも考えられることから、制度を利用していない事業主が本助成金を活用し、離職後の早期再就職支援が図られるよう今後とも周知を徹底していく必要がある。

また、雇用失業情勢が厳しい中で、平成20年度第2次補正予算により創設した交付金により都道府県に基金を創設し、各地方公共団体において、離職を余儀なくされた失業者等の一時的な雇用・就業機会を創出するための緊急雇用創出事業及び地域の実情や創意工夫に基づき地域の求職者の雇用機会を創出するふるさと雇用再生特別交付金事業を行っているところであり、事業の効率的な実施を支援していくこととしている。

参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	労働移動支援助成金の支給決定金額(百万円)	448 8,284	543 4,839	478 1,240	469 605	403 451
2	労働移動支援助成金の支給対象人数(人)	3,581	4,238	3,569	3,211	3,201

(調査名・資料出所、備考)

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：支給決定金額の上段は職業安定局集計による実績、下段は予算上の数値である。

#### 個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価

事務事業名	労働移動支援助成金(求職活動等支援給付金)				
平成20年度 予算額等	111 百万円(補助割合：「国 / 」「 / 」「 / 」) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	69 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他( )				

#### 事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)

再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者(※)に対し、求職活動等のための休暇を付与し、通常支払われる賃金の額以上の額を支払った事業主、当該対象者の再就職先となり得る職場体験講習を実施した事業主又は、職場体験講習で受け入れた当該対象者をその離職から一定期間内に雇い入れた事業主に対し、一定額を助成するものであり、現下の雇用失業情勢において、労働者の雇用の安定を図るため、円滑な労働移動を推進する必要があり、離職後の早期再就職支援として本助成金は必要である。

(※)①高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第17条第1項に規定する求職活動支援書。②定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところにより離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づき、作成した書面。

#### 政府決定・重要施策との関連性

なし

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	6,835	3,668	572	234	111
予算上事業数等 対象予定人員(人)	89,913	51,049	8,370	3,192	1,711
事業実績数等 対象人員(人)	1,555	2,234	903	897	1,255

実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢が下降局面にあり、再就職援助計画対象労働者が増加したところである。平成20年度においては予算要求上の要対人員と実績に若干の乖離があるが、概ね本給付金が有効に活用されたものと考えられる。 なお、現下の厳しい雇用失業情勢の中、労働者の雇用の安定を図るために、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が在職中からの求職活動や労働移動の実現に重点的に取り組むことが一層求められており、今後とも周知を徹底していく必要がある。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	労働移動支援助成金（再就職支援給付金）				
平成20年度 予算額等	340 百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	334 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者について、その再就職に係る支援を民間の職業紹介事業者に委託し、その離職から一定期間内に再就職を実現した事業主に対し、要した費用の一部を助成する。					
政府決定・重要施策との関連性					
なし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	597	603	593	364	340
予算上事業数等 対象予定人員(人)	2,885	2,540	2,539	1,647	1,972
事業実績数等 対象人員（人）	1,673	1,773	2,298	2,154	1,982
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
予算額と実績額に大きな乖離がなく、本給付金が有効に活用されたと考えられる。 なお、現下の厳しい雇用失業情勢の中、労働者の雇用の安定を図るために、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が在職中からの求職活動や労働移動前実現に重点的に取り組むことが一層求められており、今後とも周知を徹底していく必要がある。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	労働移動支援助成金（離職者住宅支援給付金）				
平成20年度 予算額等	290 百万円（補助割合：[国 1 / 1][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	1 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
現下の経済情勢を受け、やむを得ず派遣労働者、有期契約労働者の雇用契約の中途解除や雇い止め等を行い、当該労働者が社員寮等に居住している場合、当該労働者が職と住まいを同時に失うという事態を回避する必要がある。そのため、当該労働者の離職後も引き続き住居を原則無償で提供又は住居に係る費用を直接負担した事業主に対して、助成金の支給を行うものである。					
政府決定・重要施策との関連性					
生活防衛のための緊急対策（平成20年12月19日経済対策閣僚会議）					

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	-	-	-	-	290
予算上事業数等 支給予定人数(人)	-	-	-	-	1,875
事業実績数等 支給決定人数(人)	-	-	-	-	20
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
離職者住居に係る計画認定件数 411件 離職者住居に係る計画対象者数 7,643人 (実施期間平成21年2月6日~3月31日) 平成20年度の実績については、計画対象者数約7千6百人となっており、離職者が職と住まいを同時に失うという事態を回避するために有効に機能しているものと評価できる。 今後とも、現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、本助成金が有効に活用されるよう、周知を徹底していく必要がある。					

個別目標5		雇用失業情勢の厳しい地域や農林業等の分野における雇用改善・促進等及び介護の分野における雇用管理の改善等を図ること				
個別目標に係る指標						
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)						
※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)		H16	H17	H18	H19	H20
1	地域雇用創造推進事業の利用求職者等の就職件数(件) (地域雇用創造推進事業を実施した地域の実績が、各協議会において年度ごとに設定した目標数を上回る/平成20年度)	- (-) 【-%】	8,155 (7,214) 【113%】	9,744 (8,329) 【117%】	6,847 (6,921) 【99%】	集計中 (-) 【-%】 *9月頃集計予定
2	ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った建設事業主等のうち、当該相談等を受けて教育訓練及び労働移動、人材確保対策の推進等の相談に対する具体的な措置(教育訓練の受講促進、雇用管理改善措置の実施、事業主都合解雇の防止等)を1年以内に講じた事業主等の割合(%) (80%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	81.4 【102%】	82.3 【103%】	82.8 【104%】
3	建設教育訓練助成金の助成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(%) (80%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	98.4 【164%】	84.6 【106%】	100 【125%】
4	港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣のあっせんを行うことによる派遣成立の割合(%) (80%以上/平成20年度)	89.9 【-%】	90.9 【-%】	92.5 【116%】	93.2 【117%】	84.9 【106%】
5	職業講習会を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率(%) (19%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	19.1 【101%】	19.0 【100%】	14.7 【77%】

6	介護基盤人材確保助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善の取組みが向上した事業主の割合(%) (85%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	97.4 【122%】	96.0 【113%】	96.1 【113%】
7	介護雇用管理助成金がなければ新たに雇用管理改善措置を講じることが困難であった事業主の割合(%) (85%以上/平成20年度)	- 【-%】	- 【-%】	92.7 【116%】	94.6 【111%】	92.7 【109%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・上段は実績値、下段は事業計画時の目標数である。
- ・地域提案型雇用創造促進事業については平成17年度、地域雇用創造推進事業については平成19年度から実施している。
- ・各協議会とは、自発的に雇用創造に取り組む市町村・都道府県及び経済団体などにより構成される地域雇用創造協議会を言う。

②指標2

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った事業主に対するアンケート調査により得た割合である。
- ・平成18年度より調査開始している。

③指標3

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・本助成金の助成対象となる訓練を受講後、技能検定を受検した者に対するアンケート調査により得た割合である。
- ・平成18年度より調査開始している。

④指標4

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：港湾労働者派遣事業の実施において、港湾労働法に基づく指定法人が、求人と派遣可能である労働者のあわせんを行っている。本指標は派遣可能である労働者のうち、求人の条件等と適合し、派遣が成立した者の割合である。

⑤指標5

資料出所：職業安定局調べによる。

⑥指標6

資料出所：助成金を受給した者に対し実施したアンケート調査（都道府県労働局調べ。）による。

⑦指標7

資料出所：助成金を受給した者に対し実施したアンケート調査（（財）介護労働安定センター調べ。）による。

個別目標5に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）」の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）

①指標1

平成20年度は、107地域で地域雇用創造推進事業（地域提案型雇用創造促進事業を含む）を実施したところであり、本事業は地域の雇用機会の創出に一定程度有効に機能していると評価できるが、事業実施主体である「地域雇用創造協議会」が設定した実施地域全体でみた就職件数の目標数に対する達成率は、9月頃にとりまとめられることから、今後、その結果も踏まえ適切に対応してまいりたい。

また、本事業は、地域が自発的に提案する事業構想の中から雇用創造効果が高いものを選抜し、委託するものであり、地域のニーズにきめ細かく対応した雇用創出に効率的であると評価できる。

平成20年度の採択地域は、予算上の想定地域数を下回ったが、今後も現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえながら、対象地域への働きかけなどを積極的に行う必要があるも

のと考える。

#### ②指標２

建設労働者雇用安定支援事業については、ワンストップサービスにおいて相談等を受けた事業主のうち、具体的な措置（教育訓練の受講促進、雇用管理改善措置の実施、社内での伝達講習の実施等）を１年以内に講じている事業主等の割合は82.8%であり、当該事業により雇用改善の措置を講じるインセンティブを付与する手段として有効であると考ええる。

しかしながら、目標を達成しているものの、建設投資の急激な減少により経営環境が厳しさを増す中、雇用の維持、若年労働力の確保や技能の承継等を進めなければならないなど多くの課題を抱えており、事業主のニーズに応じた相談援助に一層取り組んでいく必要がある。

#### ③指標３

建設雇用改善助成金事業については、事業主等による雇用改善等の取組は一般に費用負担を伴うことから、経済環境が厳しい時期においては後退する傾向があるが、助成金の支給により事業主等の負担を軽減しつつ雇用改善等の取組を促進できることから、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、建設教育訓練助成金利用者のアンケート調査でも、本助成金があったことにより技能の向上が図られたと評価を受ける割合が97.8%、建設教育訓練助成金の助成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、建設労働者の能力の開発及び向上を図る手段として有効であり、本助成金が建設労働者の能力の開発及び向上に大きく役だっていると考ええる。

今後は、平成20年度に新設した建設事業主雇用改善推進助成金及び建設事業主団体雇用改善推進助成金の一層のPRに努め、利用向上を図っていくことが必要である。

#### ④指標４

港湾運送事業は、貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）を有しており、個別企業において自社で雇用する常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があることから、港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応できる施策として「港湾労働者派遣制度」が導入された。同制度を適切に運営するために、407名の派遣元責任者に対して、港湾労働者派遣事業に関する諸事項に係る講習を行ったことにより、制度の理解が深まり、派遣成立割合84.9%という水準が維持されていると考えられる。これらの結果、常用港湾労働者の就労割合は97.5%と高い水準を維持しており、当該事業による港湾労働者の雇用の安定等が図られており、本取組は、個別目標の達成に有効に機能しているものと評価できる。しかしながら、派遣成立割合は、高い水準を維持しているものの、昨年度（平成19年度）と比較するとその割合が8.3ポイント下がっているため、今後、事業主に対してよりきめ細かな相談・援助を行う必要がある。

#### ⑤指標５

林業は、不安定な雇用、立ち後れた労働条件・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。このため、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。

林業雇用改善推進事業における職業講習会を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率については、平成20年度は14.7%と目標（19.0%）を下回っているが、これは近年農林業等に関心を持つ者が増加し、参加者数が急増したことによるものであり（平成19年度336人→平成20年度743人）、就職者数は増加していることから（平成19年度64人→平成20年度109人）有効に機能しているものと評価できる。なお、環境問題等への関心の高まりから以前とは違い、林業就業への準備性が不十分な者の参加が増加していると思われるので、そうした者に対してきめ細かく相談や助言を行うことにより就職者数の増加を図る必要がある。

#### ⑥指標６， 7

アウトカム指標の達成状況として「介護基盤人材確保助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善への取組が向上した事業主の割合」については、目標である85%以上の水準を満たしている。また、「介護雇用管理助成金がなければ新たに雇用管理改善措置を講じることが困難であった事業主の割合」についても85%以上の達成水準を満たしており、雇用管理の改善に取り組む事業主への支援については一定の

成果があったと評価できる。

なお、定着率の向上を促進する観点から支給要件を見直したこと等により、実績額が減少している。しかし、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ことから、既存の特長を活かしつつより利用しやすい制度となるよう所要の見直しを行った上で、制度の適切な運用を図る必要がある。

以上のことから、本取組は、個別目標の達成に有効に機能しているものと評価できる。

参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	地域雇用創造推進事業（地域提案型雇用創造促進事業を含む）による事業利用企業等の数（件）	—	14,877	20,417	15,006	集計中
2	相談等を行った事業主に対する満足度調査（%） （80%以上／平成19年度）	—	95.0	96.0	97.9	97.0 ※9月頃集計予定
3	建設教育訓練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た割合（%） （80%以上／平成19年度）	—	100	96.1	97.2	97.8
4	港湾労働者の就労日数のうち常用労働者及び派遣労働者の占める割合（日雇労働者を除いた割合）（%）	98.2	98.2	98.1	97.8	97.9
5	林業事業体共同説明会の開催状況（回）	—	17	18	16	15
6	介護基盤人材確保助成金 上段：支給額（千円） 下段：対象員数（人）	8,516,558 11,425	8,193,179 12,494	8,033,461 10,622	3,742,348 3,340	397,068 589

（調査名・資料出所、備考）

①参考統計1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：数値は実績値である

②参考統計2

備考：ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った事業主に対するアンケート調査により得た割合である。

③参考統計3

備考：平成17年度より調査開始している。

④参考統計4

資料出所：職業安定局調べによる。

⑤参考統計5

資料出所：職業安定局調べによる。

⑥参考統計6

資料出所：職業安定局調べによる。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価

事務事業名	地域雇用創造推進事業
平成20年度 予算額等	4,585 百万円（補助割合：「国100/100」[ / ] [ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）
平成20年度 決算額	— 百万円 9月頃集計予定
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（協議会）
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）	
雇用失業情勢が厳しさを増す中、依然として雇用失業情勢が特に悪い地域があるなど地域差が見られる。このような状況を改善するためには、雇用創造に向けた意欲が高い	

地域に支援を重点化し、地域の自主性と関係者の連携を重視しつつ、地域の雇用機会の創出を効果的に促進する必要がある。当事業は、雇用機会が少ない地域において、地域再生計画や各府省の支援メニュー、地方自治体における産業振興施策との連携の下に、雇用創造に自発的に取り組む市町村等が提案した雇用対策にかかる事業構想の中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いものを選抜し、当該地域に対しその事業を委託することにより、地域における雇用創造の推進を図るものである。

政府決定・重要施策との関連性					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	—	1,670	4,585
予算上事業数等 事業採択地域数	—	—	—	35	50
事業実績数等 事業採択地域数	—	—	—	36	36
【参考】 利用求職者数の就 職件数(人)	—	—	—	1,480	集計中 ※9月頃集計予定
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
<p>平成20年度の採択地域数は36地域と予算上の想定地域数を下回る結果となったが、現在集計中である各地域が年度ごとに設定する目標数(事業利用求職者の就職件数)については、目標数を達成する見込みであり、地域における雇用創造の推進が効果的に図られているものと認められる。今後も現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえながら、より効果的な雇用創造を目指して、対象地域への働きかけなどを積極的に行う必要があるものとする。</p>					
個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価					
事務事業名	建設雇用改善助成金事業				
平成20年度 予算額等	5,391 百万円(補助割合: [国 / ][ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	3,463 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、 <b>独立行政法人</b> 、社会福祉法人、公益法人 その他( )				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)					
<p>建設投資の減少など経営環境が厳しさを増す中、建設労働者については高齢化が進む一方で、若年者の建設業への入職が進んでいないことから、労働力が不足することが懸念されており、技能の承継及び能力の開発及び向上を図るための取組みを推進することが課題である。また、従来から、雇用関係の不明確さ、雇用の不安定さ、労働条件の向上についての立遅れが指摘されており、建設労働者の雇用の安定を図るため、雇用管理の一層の改善を進めることが必要である。</p> <p>このため、建設労働者の能力の開発及び向上を図ることを目的として、事業主、事業主の団体又はその連合団体に対して助成を行う。また、雇用管理に関する知識を習得するための研修の実施に対する助成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出就業の円滑化を図る措置等に対する助成を行う。</p>					
政府決定・重要施策との関連性					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	5,223	4,966	5,145	5,527	5,391
予算上事業数等 教育訓練受講者数 (人)	89,361	94,195	125,264	135,920	105,314

事業実績数等 教育訓練受講者数 (人)	108,169	93,350	79,388	78,186	90,951
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
建設投資の減少による厳しい経営環境を背景として、建設教育訓練助成金の教育訓練受講者数は平成19年度まで減少傾向だったものの、関係機関と連携した助成金のPRに努めたこと等により、平成20年度には増加している。今後は、支給実績全体の約8割を占める建設教育訓練助成金の一層の利用拡大に努めるとともに、平成20年度に新設した建設事業主雇用改善推進助成金及び建設事業主団体雇用改善推進助成金をPRし、利用向上を図っていくことが必要であると考えている。					
個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価					
事務事業名	林業雇用改善推進事業				
平成20年度 予算額等	343 百万円(補助割合:「国10/10」[ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	353 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他( )				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)					
林業事業体の雇用管理改善を促進することによって、林業事業体に雇用されている労働者の労働条件の改善や雇用の安定を図るとともに、魅力ある職場づくりによって、林業労働力の確保を図っていく必要がある。 そのため、地域の実情を踏まえ、きめ細かな雇用改善を実施することを目的として、林業関係者による林業雇用改善推進会議を開催する。 また、林業事業体の雇用管理改善を促進するため、林業雇用改善促進事業として、中央においては、新規労働力の確保のための職業講習・就職ガイダンス、事業体共同説明会等の一元的な実施や、全国規模の広報・啓発、情報提供を実施していくとともに、地方においては、林業事業体に対する研修等を実施する。					
政府決定・重要施策との関連性					
事業(予算)実績等					
予算推移(補正後) (百万円)	H16	H17	H18	H19	H20
予算上事業数等 林業事業体共同説明会の開催予定数	-	20	20	20	20
事業実績数等 林業事業共同体説明会の開催数	-	17	18	16	15
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
林業事業体共同説明会の開催状況は予算計上に対して約8割の実行を行っており、参加者数も増加していることから今後も実施が必要である。					
個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価					
事務事業名	介護基盤人材確保助成金事業				
平成20年度 予算額等	2,616 百万円(補助割合:「国 / 」[ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )				
平成20年度 決算額	397 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他( )				

事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
<p>介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき問題が多い。こうした状況を踏まえ、介護サービス分野における人手不足や高い離職率を改善するためには、雇用管理の改善等を通じて介護労働者を安定的に確保するとともに、魅力ある仕事として評価され、将来にわたって安心して働き続けることができる環境づくりを進めていくことが必要である。</p> <p>介護基盤人材確保助成金は、介護分野で新サービスの提供等を行おうとする事業主であって、当該事業所における介護労働者の雇用管理の改善等を推進するために必要な特定労働者（介護福祉士等の資格を有し1年以上の実務経験を有する者）を雇い入れる場合に、6か月の期間に特定労働者1人当たり70万円を助成するものである。</p>					
政府決定・重要施策との関連性					
なし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	5,923	5,797	6,295	3,067	2,616
予算上事業数等 支給人数（人）	8,378	6,324	7,818	3,875	2,820
事業実績数等 支給人数（人）	11,425	12,494	10,622	3,340	589
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
<p>平成20年度においては、平成19年度から介護労働者の定着を促進する観点から支給要件の見直しを行ったことにより、大幅に支給人数が減少したところ。21年度においては、定着率算定期間の短縮等、既存の特長を活かしつつより利用しやすい制度となるよう制度を見直し、「介護基盤人材確保等助成金」を創設したため、制度の適切な運用を図ることとする。</p>					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	介護未経験者確保等助成金				
平成20年度 予算額等	— 百万円（制度要求）（補助割合：〔国 / 〕〔 / 〕〔 / 〕） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	— 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
<p>介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき問題が多い。こうした状況を踏まえ、介護サービス分野における人手不足や高い離職率を改善するためには、雇用管理の改善等を通じて介護労働者を安定的に確保するとともに、魅力ある仕事として評価され、将来にわたって安心して働き続けることができる環境づくりを進めていくことが必要である。</p> <p>介護未経験者確保等助成金は、介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者（新規卒者を除く。）を雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く。）として雇い入れ、6箇月以上定着した場合に、未経験者1人当たり25万円まで、さらに6箇月以上定着した場合、あわせて1年間で50万円（年長フリーター等の場合100万円）まで助成するものである。</p>					
政府決定・重要施策との関連性					
「安心実現のための総合対策」（平成20年8月29日決定）及び「生活対策」（平成20年年10月30日決定）に基づき、平成20年度補正予算により実施。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	—	—	—	—	—
予算上事業数等 支給人数（人）	—	—	—	—	—

事業実績数等 支給人数(人)	-	-	-	-	-
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
本助成金は20年度補正予算による新規事業であり、実際の支給については21年6月頃から発生するため、現時点で実施状況の把握はできないものの、今後とも適切な執行に努めて参りたい。					

## 5. 評価結果の分類

1 施策目標に係る指標の目標達成率	
指標1 目標達成率	①95 ②103%
指標2 目標達成率	144%
指標3 目標達成率	127%
指標4 目標達成率	102%
----- (目標達成率を算定できない場合、その理由)	
2 評価結果の政策への反映の方向性	
i 施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)	
ii 施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○)	
<input checked="" type="checkbox"/> (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討	
<input type="checkbox"/> 見直しを行わず引き続き実施	
<input type="checkbox"/> (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討	
iii 機構・定員要求を検討(該当する場合に○)	
----- (理由)	
事業の実施状況等を踏まえ、効率的な運用を図ることなどで、予算規模の縮小を検討しているが、早急な対策が求められている分野については拡充を図るなど、施策目標の達成に向け、メリハリをつけた措置を講じる。	
3 施策目標等に係る指標の見直し(該当するものすべてに○)	
(施策目標に係る指標)	
i 指標の変更を検討	
ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討	
(個別目標に係る指標)	
i 指標の変更を検討	
ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討	
----- (理由)	

## 6. 特記事項

①国会による決議等(総理答弁及び附帯決議等含む。)の該当
(1) 無
(2) 具体的記載
②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当 (※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。)
(1) 有
(2) 具体的内容
○中小企業基盤人材確保助成金
・「新雇用戦略」(平成20年4月23日経済財政諮問会議榊添臨時議員提出資料)
○労働移動支援助成金(離職者住宅支援給付金)
・生活防衛のための緊急対策(平成20年12月19日経済対策閣僚会議)
○介護未経験者確保等助成金
・「安心実現のための総合対策」及び「生活対策」に基づき、平成20年度補正予算により実施。

③審議会の指摘

- (1) 無
- (2) 具体的内容

④研究会の有無

- (1) 無
- (2) 研究会において具体的に指摘された主な内容

⑤総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

- (1) 無
- (2) 具体的状況

⑥会計検査院による指摘

- (1) 無
- (2) 具体的内容

⑦その他

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

--