

# 行政事業レビュー公開プロセス(6月16日)

## (事業名)建設労働者確保育成助成金

### 評価結果

### 事業全体の抜本的改善

廃止	0	人
事業全体の抜本的改善	5	人
事業内容の一部改善	1	人
現状通り	0	人

#### <とりまとめコメント>

27年度執行実績を踏まえ、執行額の太宗を占める技能向上支援助成について企業規模や対象者の年齢などを加味して助成内容をよりきめ細かく設定し直すことで予算額の抑制を図るなど、本助成金全体として予算規模の適正化を図ることが必要。併せて、本事業の目的である建設労働者の雇用の安定や労働条件の改善の観点から、建設業を取り巻く環境変化や建設業界のニーズも踏まえ、若年者等の確保や生産性向上に資するメニューへの重点化を図るほか、本助成金利用後の同一企業内及び建設業界内の定着状況や賃金体系などの整備状況、本助成金による技能習得者数についてもサンプル調査などの手法も含めて把握し、建設業全体の動向との比較も行いつつ本事業の指標に取り入れ、本助成金がより実効ある内容となるよう検討することが必要。

#### <具体的なコメント>

##### ○事業の課題や問題点

- ・ 予算と実績のかい離(低調ばかりでなく高調も問題)。
- ・ 助成財源をオーバーする需要に対し、助成のメリハリをつける必要が生じている。
- ・ 若者定着に向けた魅力的な施策、もう一段の強化が必要。
- ・ アウトカム指標が一部有効でない。
- ・ 予算の超過。
- ・ 若者・女性新しい担い手増加に寄与できていない可能性が高い。
- ・ ニーズはあり活用はされているが、目的とアウトカムが一致していない。
- ・ 雇用の実態、地域ニーズと必ずしも合致していない事業内容が存在する。
- ・ アウトカム指標が不明確、不十分であり、政策の有効性を検証する基盤が整っていない。

- ・ 労働保険特会内で費用の負担と歳出が完結している事業ではあるが、助成のメニューが現場、建設労働者自身のニーズに合ったものとなっているのか、機動的な見直しが行われていないとみられる点。雇用保険の上乗せ分で集めた分を「使う」ことが目的と化してしまっているのではないかと。建設労働者が長期間、同じ職場に定着できるよう、雇用条件全体の改善を目標に据えるべきではないか。
- ・ 事業の“目的”は事業者支援の性格が強いように思われるが、本来目的として支援すべきは建設労働者ではないか。
- ・ 執行率が100%を超過し続けるならば、収支のバランスがとれなくなる。一律に給付の抑制は現場や労働者のニーズに合わないのではないかと。

#### ○評価を選択した理由・根拠

- ・ 見直し案の具体案を提示してほしかった。
- ・ 各施策の一部見直しや、目標値の再設定が必要である。
- ・ 訓練助成の受講属性(年齢・業界歴・性別)分布を把握する必要がある。その上でターゲット設定・メニューを考える必要がある。
- ・ 雇用保険料率の上乗せ分を当該分野の事業者に戻すものであり、負担と受益の均衡にマクロでは問題ない。ただし、効果が十分に確認できないのであれば事業全体を廃止して各事業者の努力に委ねることも検討されるべきである。
- ・ 誰のための事業かの認識があいまいであり、事業の立てつけから抜本的に見直すべきである。
- ・ 助成の効果が定かではない。
- ・ 実態は大手事業者(=大手ゼネコン)から中小事業者への“再分配”で生産性向上、雇用安定の戦略に欠く。

#### ○改善の手法や事業見直しの方向性

- ・ 助成後の定着状況の把握。
- ・ 建設技能支援の予実管理と差異分析の徹底。
- ・ 技能実習助成は、対象者や事業者のメリハリが必要(ex.若者や小規模事業者への重点化)。
- ・ 建設労働者不足には生産性向上も重要であり、若者の人材開発・定着のための戦略として生産性向上につながる技能習得等の施策も検討してもらいたい。
- ・ 処遇改善や労働環境改善を含む雇用管理改善支援事業については、産業の構造改革として継続すべきである。
- ・ 小規模事業者への助成を確保しながら、若者・女性の助成を手厚くするなど検討していただきたい。
- ・ 各事業メニューの有効性・必要性を検証するため、個々の職種における技能習得者数、従事者数、女性・若年労働者の人数や定着率、割合など、より直接的な指標を採用すべきである。
- ・ 特に、効果検証のためには事業を実施した事業者と一般的傾向の比較を確認すべきである。
- ・ 助成金のメニューを、訓練助成や技能助成中心から雇用管理改善のメニューに重点を移すべき。
- ・ アウトカム指標に「建設業界内での定着率」「同一事業主の下での定着率」「雇用条件としての月給制、休暇制度の導入率」「女性就業者数」等を入れてはどうか。

- ・ 低技能労働者にターゲットを絞った技能実習助成。
- ・ 給与・賞与の導入促進などをアウトカムとした雇用管理改善制度の充実。
- ・ 本来、建設業界の再構成＝合併等が必要。

○その他

- ・ 現在のメニューを漫然と続けるのであれば、有効に使われているとは言い難いため、雇用保険料率の建設業者の上乗せ分を引き下げてもよいのではないか。