

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、2 つ目の事業の「建設労働者確保育成助成金」についてです。もし頭撮りが必要であれば、お願いいたします。プレスの方、傍聴は引き続き可能ですので、御着席のほどよろしくお願いいたします。建設労働者確保育成助成金について、5分厳守で説明をお願いいたします。

○職業安定局

事業名は、「建設労働者確保育成助成金」です。資料は、29 ページになります。こちらの事業は、会計区分が労働保険特別会計雇用勘定。根拠法令が、建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 9 条第 1 項、及び雇用保険法第 62 条第 1 項第 5 号、及び同法第 63 条第 1 項第 7 号となっております。関係する計画は、第 9 次建設雇用改善計画の平成 28 年度から 32 年度までの 5 か年計画となっております。

事業の目的は、建設業においては、建設生産の特徴から、他産業に見られないほど下請制度が広範かつ重層的に発達し、中小零細企業が多く、同時に激しい受注競争の中で、技能労働者の流動化が進んでいる。これらの影響を受けて、建設技能労働者を取り巻く環境は、雇用が不安定、基幹技能者が不足、労働条件が立ち後れ等の状況にあります。この状況の中で、下請の単一企業では雇用改善の取組、教育訓練等の人材育成へのリスクが高いことから、中小零細企業ではその取組が進みづらいということから、業界全体の負担により、中小建設事業主の雇用の改善・人材育成を支援する制度となっております。

具体的な事業内容は、付則資料として、資料の 39 ページを御覧ください。財源は、今申し上げたとおり、建設事業主から特別に 1/1000 を徴収して、この雇用保険料を基に、この事業の財源に充てて運営しております。この引上げに係る保険料については、当該保険料を負担する建設事業の事業主に還元されるよう、必ず建設業に係る特別の事業の財源に充てることとしており、これが助成金となっております。具体的な助成内容は、39 ページの下に書いております。建設は、受注産業、総合生産ということで、多種多様な職種に分かれており、技能の向上支援が非常に重要になっておりますので、技能実習の助成、認定職業訓練の助成、また建設の雇用状況が非常に立ち後れているということで、雇用管理改善制度の導入支援、また若者及び女性に魅力ある職場づくりの支援ということで、これらの入職を促進するための事業になっております。また、作業員宿舎等の確保への整備や、被災 3 県や女性の労働者の環境整備の支援も行っております。

40 ページ以降は、業界のニーズや助成金に対する事業主や労働者の案件を載せておりますが、時間の関係で割愛いたします。42 ページは、レビューシートに載っているものを詳しく書いたものです。助成金の予算の推移と実績、支給額の推移です。左上は執行率で、平成 25 年度は 83.7%、26 年度が 97%、27 年度が 140%となっております。建設業は、最近の景気回復や震災復興、また 2020 年のオリンピック・パラリンピックの需要による建設投資が回復基調にある中で、担い手の確保の気運が非常に高まっている状況です。そういった人材育成に、新

たにこの助成金を活用して、人材育成をする事業主が増えている状況です。

平成 27 年度をもう少し具体的に細かく見てみますと、右に書いてあるのはコース別の支給内訳です。ここを見ますと、やはり予算に比べて執行額がかなりばらつきがあります。特に、認定職業訓練は執行率が低くなっております。他方、技能実習助成については、非常に高くなっているということで、この辺りが予算と執行額の乖離が見られるところです。平成 27 年度から 28 年度に向けて、こういった状況も踏まえて予算の見直し、また業界のニーズを踏まえた形で、例えば女性労働者の技能の実習についての中小事業主の対象の追加や、登録基幹技能者の処遇向上支援など新しい施策も盛り込んで、平成 28 年度は今実施しているところです。

今回、この公開プロセスの中で、43 ページに、建設労働者確保育成助成金の論点と見直しの方向ということで、論点を 2 つ挙げ、見直しの方向を書いております。現行の助成金のメニューは、先ほど説明いたしました、「若年労働者の確保・育成」「技能継承」の更なる推進を図るため、業界ニーズにしっかりと対応したものとなっているか検証を行うべきではないか。これは、先ほど申し上げた第 9 次雇用改善計画を、昨年約 9 か月間かけて、建設業界の代表の方、労働組合の代表の方、有識者の方に議論をしていただきました。やはり、今は若年の労働者を確保して、技能労働者をいかに確保するかが喫緊の課題になっております。特に、建設業界は高齢化が進んでおります。そういった意味で、ここに書いてありますとおり、見直しの方向性です。若年労働者等の入職・定着を促進して、技能労働者を確保・育成することが喫緊の課題となっており、こういった業界団体等のニーズを踏まえて、平成 29 年度概算要求を検討する。

2 つ目の論点は、先ほど 42 ページで説明いたしました、執行率が 140% と高水準になっております。また、これをもう少し見ますと、区分ごとに予算額と執行額が乖離しております。こういった執行状況も見つつ、しっかりと検証を行っていきたいと思います。見直しの方向性ですが、これまでの支給実績(区分ごとの予算額と執行額の乖離)、先ほども申しましたが、特に認定訓練の助成の執行率が低く、技能実習の助成執行率が高いことを踏まえ、今後の事業の必要性も考慮し、平成 29 年度予算を精査してまいりたいと思います。以上です。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、次に論点を説明いたします。

○岸本大臣官房会計企画官

資料集の 45 ページの論点等説明シートを御覧ください。下に、論点として 2 つ〇を掲げております。今の担当局の説明の中でも触れられておりましたが、1 つ目は現行の助成金のメニューは、技能向上支援や雇用管理改善などを対象としております。今あったような問題意識に適合した、世の中のニーズに対応したことになっているかどうかの検証を行うべきというのが 1 点目です。

2 点目も関連性がありますが、特に平成 27 年度において、相当する保険料に対して、執行率が 140% とオーバーフローする形になっております。ですので、

各メニューの見直しが必要ではないかという 2 点です。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、質疑応答に移ります。コメントシートについても、適宜記入を進めていただきたいと思います。先生方、よろしく願いいたします。

○大屋委員

主にアウトカム指標についてですが、現在①②ということ、助成金利用者からそれが効果があったと考えられるかという評価を受けた割合を指標にしておられます。率直に申し上げますと、大体お金を頂いた以上、効果があったと答える傾向があるに決まっているわけで、これが必ずしも政策の有効性を検証するために十分な指標となっていないだろうという懸念があるところです。伺いたいのは、それを踏まえた上で、おっしゃったような建設産業の現状であるとか、若年女性労働者の従事者数などに、まず改善傾向がジェネラルに見られるのでしょうか。それから、改善傾向なり改善の濃淡があるとして、それが例えば助成を受けた事業者と受けなかった事業者で違いがあるというデータが示されているのかという点ですが、その辺をどの程度把握しておられるかも含めて、お答え願えればと思います。

○職業安定局

事業の評価には、いろいろな評価の仕方があると思います。私どもでは、ここに書いてありますとおり、サンプル調査で助成金を受けた方からの評価を直接頂いております。具体的に、この助成金がなかった場合について、この制度を実施したかどうかを書いてありますが、それについて今後しっかりとやるべきではないかという御議論です。まず、建設労働者の動向ですが、平成 4 年に建設投資がピークでしたが、その後約 20 年間にわたり、非常に落ちてきて、平成 22 年には大体半分ぐらいになっています。その間、合わせるように建設労働者も減ってきております。それ以降、先ほど申し上げたとおり、アベノミクスの景気回復や復興事業等の中で、若干ではありますが、建設労働者は増えてきております。景気の回復や、建設投資が上昇する中で、少しずつ増えている状況がデータでは出ております。併せて、女性労働者だけを見ましても、平成 24 年以降伸びている状況です。建設業へ、新規就職者がどれぐらい入ったかという数ですが、これは短大、大学、高卒の状況についても、平成 23 年以降伸びております。これは、全産業に占める割合についても伸びております。そういった意味でも、最近建設業に労働者が入職している状況は、この数字で傾向的にはあるのかなとは考えております。

この助成金が、入職促進についてどの程度役に立っているかですが、この中で先ほど説明した中で統計的にマクロのデータでは集計はしていないのですが、例えば若年や女性の魅力ある職場づくりを支援した場合について、実際に地方の建設業界の団体が事業を行った年については、入職者が増えているというデータは

個々には聞いている状況です。いろいろな評価があるとは思いますが、私どもは難しく考えており、技能講習なりが実際に離職率などにどう影響するかは、経済条件など、いろいろなファクターがあると思います。これは、先生方の研究もあると思うのですが、そういった中でどれが本当にこの事業を評価するに当たって適切かは、非常に難しいところがあります。そういった面も含めて、今後慎重に検討して取り組むべきではないかと考えているところです。

○佐藤委員

39 ページの助成内容を踏まえて確認なのですが、この技能実習助成について、執行率が極めて高いというのはよく分かったのですが、その中でもかなりばらつきはあるのかなという気はします。私も素人なので、言われて分かるわけではないのですが、どの程度のばらつきがあるのでしょうか。どういう業種で伸びていて、逆にどういう業種が少ないのか。結構、そういうばらつきは顕著だと思ったほうがいいのでしょうか。あるいは、案外一律に伸びていると思ったほうがよろしいのでしょうか。

それから、この間、認定職業訓練助成の話が出ました。そのときに、どうやって成果を図るのかというので、認定の試験の合格率があったのですが、同じようにこの技能実習助成については、これは具体的にどういうもので成果を見たいのでしょうか。例えば、何か試験があるのでしょうか。この辺りの成果の図り方は何かあるのでしょうか、ないのでしょうか。

それから、賃金助成の話は何となく分かるのですが、経費助成が 10 分の 1 から 10 分の 9 ということなのですが、経費というのは実費という理解でよろしいのでしょうか。だとしたら、コストイングの問題になってしまうのですが、技能実習の助成、経費が果たしてどこまで妥当なのか。特に、効率性といいますか、どういう形で助成をしている実習経費の妥当性を評価されているのでしょうか。

○職業安定局

建設業における技能実習の業種はどのようなものかという御質問が 1 点目だったと思うのですが、やはり建築工事、土木工事、とび関係が多くなっております。これは、そこだけが伸びているのではなくて、全体的に伸びている状況です。そういった意味で、建設業の中の特定の業種が伸びている状況ではなくて、全体的に伸びています。あとは、管工事や電機工事などの技能講習等も増えている状況です。

技能講習については、修了ということで修了証が出ることになっております。基本的には、この技能講習を受けると、大体の方が修了できる状況で、できない場合は補講などを受けて、修了に至っていると聞いております。修了証が出ます。

助成率ですが、この助成金自体が建設業業界団体で、グループで人材を育成していこうということで、今は技能労働者は大手ゼネコンにはほとんどいなくて、中小、零細の下請にいます。ですので、そういう業界団体でしっかりと人材育成なり雇用改善をしていこうという制度の中で、助成率を 1/1000 の財源の中で決

めております。そういう意味で、具体的に 10 分の 1 を上げたらどうかとか、10 分の 1 を下げたらどうかという効果は、分析したことはありません。

○佐藤委員

最後の質問は、説明が悪かったです。2 つありまして、実はこの技能実習を行っている主体は、中小企業の団体、あるいは個別の事業者という理解でよろしいのでしょうか。認定職業訓練の場合は、基本的に団体もあつたのですが、個別の事業者でしたので。それから、それに関わる経費が果たしてどれぐらい妥当なのか。水増しがあるとは言いませんが、例えば講習などを 2 回やらないで、1 回でまとめてやったほうが安上がりというのはありますよね。あとは、講習をするときの定員などの関係で、ある意味安上がりにはできる方法と難しい場合とがありますよね。ですから、その辺りのコストの妥当性は、どのように評価されているのでしょうか。

○職業安定局

実際に技能講習をやる所は、民間の団体です。例えば、建設機械など、自動車学校のような民間の団体もやっています。民間の団体の料金設定は、市場の中で競争して設定をされていると我々は考えておりますので、そういった中で妥当だと考えております。一部、直接建設事業主が自分の会社の中でやる場合もありますが、それはほとんどこの助成金は使われてなく、ほとんどが民間のプロバイダーがやる講習に対して受講をしに行つて、それを事業主が授業料を払った場合についての経費を助成しているものです。

○井出委員

42 ページですが、結局この事業は認定職業訓練助成と、特に技能実習助成が核だと思っています。ですから、この助成は今後も続けていくべきなのですが、ただやはり予算と執行率の乖離はすごく気になるので、ここは多分企業ですと 140%、あるいはある時期低調であつたといいますが、これは管理責任のようになってきてしまいます。そこは、フィット感というか、100% うんぬんというのは難しいのですが、多分担当室の腕の見せ所になってくると思いますので、そこは是非予実の管理、あるいはもしそこに差があつたときにどうして差があるかの分析は、できるだけ事細かくお願いをしたいと思っております。

もう 1 つ、こうした助成を受けられた後、離職や特に定着については、この助成を受けた後、どれほどきちんと定着しているかどうかの状況については、全部を調べるわけではなくても結構なのですが、ある程度は調べていただいて、この事業とこの助成の 1 つの成果は把握をしておいていただきたいと思っております。質問ではなくて意見なのですが、お願いします。

○佐藤委員

イメージが付かなかつたので、先ほどのことをもう少し教えていただきたいの

ですが、実際に技能実習をやっているのが民間の企業だということで、トラックの運転などでしたら、確かに自動車学校だなど分かるのですが、例えばクレーンの運転は見たことないですよ。それから、トンネルや鉄筋基幹技能者の養成など、かなり専門性が高いと思うのです。どのような民間事業者が、これを講習としてやっているというイメージを持てばよろしいのでしょうか。専門学校のようなものなのですか。

○職業安定局

専門学校ではないのですが、各労働局に登録された教習機関で行っております。例えば、建設機械のメーカーの系列のクレーンや重機の教習機関があり、そういう所でこういった資格取得などの教習を行っております。

○佐藤委員

基本的には、その教習施設は、この助成金対象以外の人たちも一般的に幅広く受け入れているから、市場価格が成立していると思ってよろしいのですか。

○職業安定局

そうです。

○横田委員

先ほどの井出先生の件に続いてですが、この2年でかなり周知が図られて、非常に使われるものになったということで、喜ばしいなとは思っています。見直し案の中に、今回条件設定がフィックスなのかどうか分かりません。今回、新たな事業所がかなり入り、数も増えました。2つ質問です。1つは、訓練した方々が、例えば就業5年未満と5年以上であったり、要は新たな人たちが使われているのかどうかというような数値面で把握をされていれば教えていただきたいと思いません。

2つ目は、もしこの条件設定をした場合、今年度試算をし直したら、幾らになったのでしょうか。

○職業安定局

まず1点目ですが、技能講習については、基本的に一度受けると、2回目は受けなくていいものですので、入社何年目の方が受けているかというデータは取っておりませんが、それほどたっていない方だと考えております。そういう意味では、この数年間入職者も進んでいますので、そういうものもプラスになっている影響なのかなど。それから、先ほど普及が進んでいるという御指摘があったとおりに思っております。

2点目は、今回は平成28年度から見直しており、この見直しが始まる前に各利用者の皆様に周知しますので、平成27年度の実績の途中で把握している段階で、この意思決定をして見直しを始めます。その途中で、やはり平成27年度が

予算額に比べて執行額が非常に高いということで抑えました。その時点での試算では、平成 28 年度の予算に収まるような形で見直しを進めたという状況です。

○栗原委員

この事業の予算額がどう決まるのかというと、先ほどの雇用保険の 1/1000 の上乗せがまず財源としてあるので、幾ら必要だというよりも、そもそも幾らの予算があって、ではそれをどのように何に配分するかという事業だということによろしいのですよね。

○職業安定局

そうですね。建設業の事業主の団体から 1/1000 上乗せしていますので、その財源を充てる事業です。

○栗原委員

そうすると、例えば平成 27 年度のもともとの予算として 51 億円ですとか、平成 28 年度も 50 億円ぐらいですが、要はこれが 1/1000 の財源に相当すると見積もって、この範囲内で出してきた数字ですよね。

○職業安定局

そうですね。

○栗原委員

それに対して、今までは執行率が低く、周知をした結果、かえって利用がオーバーしたということなのですが、このオーバーになった分というのは今までのものを取り崩しているのでしょうか。そのようにすると、結果として、目標値をどういうシナリオで幾らに落ち着けていくのか、その見通しを、足下どのように立っていらっしゃるのでしょうか。

○職業安定局

基本的には、実際にはなかなか予算どおりに同じ額が執行額というのは非常に難しいところがありますので、その予算がありますので、それに収まるような制度設計をしていくという考え方です。その中で、若干上下はありますが、それは結果として見て 1/1000 に収まっている状況で運営を進めていきたいと思っています。

○栗原委員

それは、例えば今年度でいうと、平成 28 年度はこの 50 億円の中に収めないといけないという状況なのでしょうか。

○職業安定局

今、予算がありますので、予算の中の執行です。もちろん、予算制度には流用制度なり、ほかの財源を活用する制度もありますが、今の時点では平成 28 年度については、予算の執行ということで考えております。

○栗原委員

そうすると、昨年度オーバーしたのが、技能実習のところだと思うのです。この申請者が、周知が進んだことで利用者が多くなったと思うのですが、それに対して今年度、正に見直しで枠をかけ、1 人当たりの上限額などのキャップをはめています。一方、それぞれの人の賃金助成、あるいは経費助成の単価を足し合わせても、1 人当たり 5 万円ぐらいが上限なので、この見直しが果たしてどの程度有効なのかは、もちろんなるべく早急に検証、確認をしつつ進めていただきたいと思いますが、ひょっとしたら、限界があるというか、有効度が余り高くないのかもしれないと思います。そのときに、どうやって抜本策を取っていくのかは、すごく大きな課題になるのではないかと思います。

この技能実習は必要なのですが、いろいろな事業者はこの補助制度があるかどうかにかかわらず、そういう人材を確保しなければいけない必要性のあるものだと思います。そうすると、この事業によって、どれだけ技能者が育ったかということがなかなか見えづらい制度かなと思います。そこで、例えば、若い方、あるいは今、中小企業は 300 人未満ですが、その中でも割と事業者の規模に幅がありますから、もう少し小規模事業者のほうを重点的にやっていくなどの絞り込みが、今後は必要になるのではないかと思います。その辺りはいかがでしょうか。

○職業安定局

今、栗原先生が言われた話は、事業規模については、勉強会の席でも御指摘いただいているところです。私どもも、全体の予算と執行をしっかりと見極めた上で、有効に活用するために、中小企業の中でも財政状況に体力差があると思っております。その辺りについては、見直し案の方向性には書いておりませんが、今後検討していきたいと思っております。特に、小規模事業所には配慮しつつ、体力のある所については、より幅広く利用者に使ってもらおう観点も含めて、検討していきたいと思っております。

○河村委員

アウトカム指標にも出てくるのですが、支給後 6 か月を経過した時点の労働者の離職率が 11.4%未満とありますが、こんなに高いのかと思うのです。この仕事の特性もあるのですが、御省としてこの確保のための助成金なのですが、要するにある程度その職場ごとに仕事の特性があって、1 つのプロジェクトが終わったらまた次というのがあるのかもしれないのですが、何を目的にされているのでしょうか。この建設業という業界にいてくれればいいと思っていらっしゃるのか、それともこれで見ていると助成金をもらってどこかに行って、また次に移ってというように、もしかしたらホッピングのようなものもできてしまうのかと。その

後の動向をどれぐらい追跡されているのでしょうか。同じ建設業界の中で、ほかに移られるのなら、この雇用保険のお金の使われ方の趣旨としてはいいとお考えなのか。他業態、ほかの業界に行ったりしている割合などをチェックしておられるのでしょうか。そもそも、どういうことを目的にしていच्छやるのか、そのときそのときの手が足りればいいというための助成金なのか、それともこの建設業界で働かれる方がなるべく長く同じ所に勤め続けられてということでしたら、やはりこの辺りの条件が改善してくれないと、となると思うのですが、どちらを狙っていच्छやるのかをお尋ねしたいと思います。

○職業安定局

基本的には、やはりこの建設業で技能労働者として長く働いていただく、中核的な人材になっていただくことを目指しております。そういった意味では、この助成金の対象になっている助成金についても、いわゆる建設業に必要な技能等に特化しておりますので、ほかの業界ではなかなか汎用性はないとは思っております。先生が言われたとおり、この業界でしっかり育っていくことを、我々も望んでいるところです。

○河村委員

その場合は、同じ所に雇われ続けてもらいたいということを目指してありますか。それとも、別に建設業界内で転々とされることはいいとお考えになる立場ですか。

○職業安定局

今の中で、やはり雇用の安定が、若者の入職促進には非常に重要です。そういった意味では、同じ所で、かつ月給制で、賃金も安定して休みも取れるというものを若い人は求めていますので、そういうところは目指していかなければいけないと思います。結果として、一人親方の方もいच्छやいますし、下請の中でのいろいろな業態もありますので、その中で結果としてほかの企業に行かれて転職されて、その技能をいかしていただくことも、我々は否定するものではありません。

○河村委員

でしたら、やはりアウトカム指標の設定を、数字を取るのは大変だろうなとは思いますが、もう少し変えたほうがいいのかと思います。単純に6か月経過後の離職率としてしまうと、これは同じ所で働いてはいなかった。同じ建設業界の中でもよそに移られた方も、この離職した所に入ってしまうのでしょうか。

○職業安定局

入ります。

○河村委員

ですから、やはり少しそこはお考えいただいたほうがいいのかなど。実際に辞められたときに、次にどういう所に行かれたかという追跡調査はそんなに簡単ではないのかも分からないのですが、やはりそれは制度趣旨に合ったようなアウトカム指標を設計しつつ、この助成のメニューを考えたほうがいいのかと思うのです。ですから、今のですと、何というか訓練の助成、技能実習助成をしてというのなら、やはりきちんとどれだけ建設業界の中にとどまってくさっているかを見ることと、もう1つまた別な形で同じ所にどれだけ勤めてくださっているかを見るかを、何らかの形で数字を把握して、目標を立ててやったほうがいいのかなど。

そのときのメニューにも、今も少し雇用管理改善制度の導入支援などが入っていますが、この訓練助成よりはそれこそ安定的に給料をもらえて、できれば処遇も少しずつ上がっていくほうが、それはもう本当に働く側にとってはうれしいでしょうし、長期定着につながるでしょうから、そちらのほうにもう少しメニューの重点を置くとか、そういう意味での雇用がどう改善したかの指標をお取りになって、アウトカムに加えるとか、予算の額は少ないでしょうが、なるべく女性などにも入っていったらということと、こういう助成をされているのであれば、女性が入ってきている数はまだ少ないでしょうが、そういう数も把握して目標を立てるようにされたほうがいいのかと思うのですが、いかがでしょうか。

○職業安定局

今の施策の方向として、若い人なり女性の方が入って、安定した雇用でしっかりと建設業で長期間働いていただけるのは、我々も業界もそれを望んでいますし、今はそこは非常に大事なことだと思っています。そこは、そのとおりでと思っています。アウトカム指標については、今御示唆いただきましたので、今の御意見も踏まえて、どういったものもいいかも含めて検討していきたいと思っています。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

まだ議論の時間はもう少しありますが、コメントシートの記入をよろしく願います。

○佐藤委員

今の河村先生の話に関わりますが、これは一体誰のための助成金なのでしょう。一事業者のためか、あるいは労働者のためかで、かなり意味が変わってくると思うのです。例えば、先ほどの最近お金を使いすぎてしまっている、見直しということで、事業者当たりの支給額や上限を設けたりということなのですが、例えばもし新規に入ってきたばかりの若い人で、特にまだ見習い状態で賃金の低い人。例えば、労働者のための政策であれば、恐らくそういう人たちが本来はターゲットで、その人たちのような事業の対象者がある種一事業者当たりの金額に上限をかけるというよりは、やはり労働者の対象者を絞る。先ほど把握していない

というお話だったと思うのですが、例えば就職したての人たち、あるいはもともと非常に賃金の低い人たちに焦点を当てるのが、本来は労働者のための助成策になります。

しかし、割り切って、これは事業者のためですよと言われたら、確かに先ほど河村先生のお話にあったように、安定的に労働者に働いてもらいたいので、離職率が意外と大事です。ですから、目標もターゲットも少し変わってくるかなという気がするのです。この立て付けとしては、一体誰のためにやっている施策なのか。

それに関わるのですが、もう1つ大きな柱で、雇用管理改善制度の話がありました。41 ページに今の現状があるのですが、ここにも書いてあるとおり、定着率を高めることや、労働者の福利厚生を考えるならば、ある種きちんと月給制を導入しているかどうか、ボーナスを入れているのかが、労働者のためを考えれば、本当はいい指標だと思うのです。しかし、それは指標ではないのです。この事業にはポイントが2つあって、この事業の立て付けは本当は誰のためであって、労働者のためだと言うのならば、ターゲットの絞り方と目標の設定の仕方が少し違うのではないかというのが1つです。

それから、大きな話で、これは国交省の管轄なので、厚労省さんに言ってもしょうがないことなのですが、建設業が非常に特別なのは建設業だからではなくて、中小、零細が多すぎるのだと思うのです。つまり、個々の企業の体力が低すぎて、下請どころか、孫請からひ孫請までの世界なのです。だとしたら、これは産業構造の問題であって、人手不足はどこの業界にも起きるわけで、介護も医療関係も人手不足ですから、人手不足が理由だと言われたら、どこの業界も同じです。

ただ、もしこの建設業が非常にシリアスな問題を抱えるとすれば、それはやはり中小企業、零細が多すぎる。だとすれば、本来は産業構造の問題として理解をして、具体的には合併などをして大規模化を図っていかないと、生産性も高まらないですし、生産性が高まらなければ賃金の上げようもないのです。多分、これはもう少し大きな話があって、そうは言っても、厚労省さんの守備範囲はそこではないので、どこと言われたときに、今度はやはり労働者のために何ができるかという観点が本当は必要で、そのための立て付けになっているのかなというのが、目標設定、ターゲットの設定からして素朴な疑問なのですが。

○職業安定局

今の先生のお話ですと、労働者のためか、事業者のためかということですが、私どもは両方あると思っております。といいますのは、今、正しく先生が言われたとおり、技能労働者の処遇を改善することが、例えば新規に入った方の月給制にするとか、賃金が高いとか、休暇制度が、そこで働くことによって、その人がしっかり働けることで、企業にとってみれば良い人材も確保できますし、またそこで働くことによって生産性も上がってくるという企業の収益につながり、このような好循環ができると思っております。そういった意味でも、事業主のためということですが。これは、建設業における、下請の話もありましたが、中小、零細

企業が建設業の全体の中でしっかりと人材を育成しつつ、企業経営をしっかりとしていくための人材面からの、我々労働面から支援するための助成金ということで考えております。

○佐藤委員

単純に、給与や賞与の導入というのは、アウトカム指標にはならないのでしょうか。

○職業安定局

それは、先ほどの雇用管理改善制度の導入支援のところ、今言ったようなものを導入した場合に助成金が出るようになっております。ただ、建設業界はなかなか月給制も進んでいない状況で、それだけを括り出してやると非常に偏りが生じると思っており、雇用管理制度全体の中でその制度を進めて、それが実際に定着に役立ったかどうかを評価させていただいて、助成金を出しているということです。

○栗原委員

今のことと関連するのですが、私もやはり雇用管理改善支援、この事業について、非常に予算額は小さいですけれども、若い方とかが安定した雇用、あるいは魅力ある職場ということで入職しかつ定着するためには、その改善というのが根本的になされるよう、誘導策というのをもっとこの予算の中で打ち出してもいいのではないかと思います。各事業者にとっては非常に重いことですが、日給制を月給制にするというような賃金体系の変更とか、社会保険の加入が少ないというようなところについて、こういうことをスイッチするよう、事業者に思い切った施策を打ってもらい、かつそれについて導入初期の財源的な負担というところを付けてあげるようなことをやっていく必要があるのではないかと、もう少し強化していく必要が本来あるのではないかなと思います。それが1点目です。

2点目に、先ほどの技能実習でいろいろな実習項目がありましたけれども、この資料のどこかに、そもそも今後100万人離職者が出て、それに対し、若い女性も含めて34歳以下で90万人の増加ですから、あとは生産性の向上で35万人雇用をカバーしなければいけないというのがありましたけれども、正に生産性の向上というところがすごく重要だと思うのです。

これもひょっとしたらこちらの事業ではないかもしれないですが、私は若い人が定着するために、従来の研修とか技能を身に付けるというのもすごく重要なのですが、今までの会社ではできない、今までの延長線上ではできないいろいろな新しい技能を身につけてもらい、そこを自身の人材としての優位性として働けるような環境が必要ではないかと思います。生産性の向上につながっていくのは若い人だと思うので、そういうことに対してのいろいろな研修制度をもっと充実させていく、そういうめり張りのつけ方をしたらいいのではないかと。それが結局若い人のやりがいにもなっていくのではないかと、そんな形

のめり張りをつけた見直しができないかと思えます。

○職業安定局

1 点目の雇用管理制度の観点で言いますと、正しく今、先生が言われたとおり、建設業はなかなか魅力がないのは、やはり賃金が低いとか、休みが取れないとか、そういうのが結構アンケート調査では多いところがありまして、この辺をしっかりと強化していく。ただ、先ほど佐藤先生が言われたとおり、この重層下請構造で、産業構造的な問題がありまして、やっているのですがなかなか進まない状況にあります。この行政機能以外にも、ほかのいろいろな、私どもの労働者……がありますので、例えば女性の方の育児とか、介護支援の施策もしっかり建設業界に根ざすようにそういう普及を進めていますので、それともあいまって一緒に進めていかなければいけないと思っております、これもしっかりとこの助成金だけではなくて、今の観点で施策を全体で進めていきたいと。これは先ほど申し上げた建設雇用改善計画の中にもいろいろな業界団体の方からも御議論を頂きまして、そういうのをしっかりとやっていくべきという御議論を頂いていますので、そうした計画も踏まえた形で進めていきたいと思っております。

もう 1 つの技能実習のメニューの関係ですけれども、生産性はここ 20 年間建設業は非常に落ちています。20 年ぐらい前までは製造業を越えていて、全産業も越えていたのですが、今は製造業よりかなり低くなっており、それが賃金が低いことの状況になっております。先ほど申し上げた建設雇用改善計画を作るときに、生産性をいかに上げるべきかと、例えば新たな今いる ICT 技術などを活用した工法の、これは国交省の関係かもしれないですけれども、そういうのもありますけれども、その中で 1 つ議論があったのが、建設はいろいろな業者が入るので、手待ち時間が多いということがあります。手待ち時間が多いので 1 人の方がいろいろな職種の仕事をできれば、多能工化、今は複合化と言っておりますけれども、多能工化になれば、手待ち時間がなくなるという議論もありまして、私どものほうではそういう多能工化を含めた訓練も今はやっておりますので、そういうのも進めていきたいと思っております。

あと、今後は ICT 技術が建設現場で広がっていきますので、具体的にはまだこれからだと思いますけれども、一部の先端的な企業ではかなり進んでいる所はあるかもしれませんが、そういう訓練にも対応していきたいと思えます。女性の制度としてはそんなに中身は変わらないかもしれませんが、そういうのがちゃんと女性制度として対応できるような形にしていきたいと考えております。

○大屋委員

先ほど申し上げたことと繰り返しにはなるのですが、やはり拝見しているとほかの事業と比べてもアウトカムの把握が甘いという印象は率直に受けます。サンプリング調査を例えば女性対象事業者にやられたというお話は伺いましたけれども、サンプリング調査であれば、事業を実施しなかった事業者との比較ということも本来できるはずで、どれだけその効果が違っているかということは検証でき

るはずであると。あるいは全数調査をやろうと思うと、これは事業を実施した側しか把握できないのは当たり前なのですが、それと産業全体のジェネラルな数字を比較して、どれだけ偏差が出ているかということでも本来検証はできるはずで。ちょっとその辺りで政策としての有効性を考えてメニューを変えていかなければいけないということをおっしゃっているのも、それはその前提となる状況の把握というのが、今一つ整っていないのではないかという印象は率直に受けたところです。

その背景として、これは邪推だと言っていたきたいのですが、あり得るのはしかし、そもそも事業の源泉が建設事業者からの雇用保険料を上乗せであると。つまりマクロで言うならば、負担と受益の均衡は自ずから取れておるということで、国民の財布に直接かかっているわけではないという話が、ひょっとしたらあるのかもしれない。それはそのとおりなのですが、でもそうしたら、要するにこの上乗せをやめてしまっても負担と受益の均衡は取れているわけで、わざわざお金を一旦国の財布に集めた後、配り直すというその手間ですとか、行政負担とか事務経費というものをかけるだけのこの事業のメリットはどこにあるのかということが本来は問われなければいけないはずだと思うのです。つまりこの上乗せしなければ、そのお金は各事業者が自主的に必要と思われる事業の遂行に使えたはずであるものを、わざわざ集めたことの意義はどこにあるのかと。それを束ねて使うことによって、どういうスケールメリットが出たというようにお考えなのか。

あるいは、これは建設業界の特色として零細事業者が多いから、単体ではなかなか事業遂行できませんとか、あるいはそれは上乗せをしなければ事業のほうに使ってしまうのですというような事情がひょっとしたらあるのかもしれないと思うわけですがけれども。私はこの見方に、必ずしもくみするものではないですが、ある人から言わせると、そこで国が手を出してやるから産業構造が変わらないのだと。つまり零細事業者でも、雇用保険とか国の施策で面倒を見てもらえるから、統合とか不効率な事業者の淘汰が進まないのだという考え方も意見としてはあるだろうと思うのです。こういった見解について、事業実施側の厚生労働省としてどうお考えなのか、御意見があれば伺いたいと思います。

○職業安定局

この助成金につきましては、建設事業主から集めて、建設事業主の方のための施策として事業実施するものであり、先ほどから建設産業の現状というか、特徴をお話させていただいていますけれども、受注生産なり個別生産なりその屋外生産、総合生産ということで、なかなかそういったもののリスク回避の観点から、下請構造が非常に深くなってきていまして、そういった中で、大手ゼネコンには技能労働者がいないということで、その技能労働者を大手ゼネコンが直接育成するという環境には今はない状況です。それとあと下請構造が中小零細企業ということで、財政基盤も非常に弱いということで、そういった意味ではこの助成金によって、この政策によって、下請の中小零細企業の方の技能向上なり、雇用改善

が進んでいるものと考えております。

○佐藤委員

1つ確認ですが、今、大屋先生からのコメントにかぶるのですが、これは1/1,000を負担しているのは建設事業主ですけれども、これは大手ゼネコンも当然含まれているわけですね。

○職業安定局

そうです。

○佐藤委員

ということは、これは実態を大手ゼネコンから保険料をたくさん集めて、中小零細に配っているという、再分配というように言わざるを得ない。別にそれがいい悪いは関係ないですが、あっちはあっちで儲けているので。ただそれだと戦略性がないですね、ということです。何かさっきから気になっているのは、要するに大手ゼネコンを含めて建設事業主から保険料を集めて、それをなんとなく一律の基準で、中小零細の事業主に助成をしているという。くだいですが、ターゲットが本当はあるはずですよ。

例えば技能を高めたいのであれば、本当に技能を必要とする人たちがいるはずだし、この人たちを育てれば、もっとこれからの建設業に役に立つだろうという人たちが、多分それは若い人たちがいるはずですよ。だったらそこにやはり焦点を絞るべきです。長い目で見て若い人がこういう業界に定着し難いのは、くだいですが、待遇の問題があるわけだから、ダイレクトにこの待遇改善のところに使えばいいのです。一言で言えばめり張りになってしまうのですが、そのめり張りに欠くのは、こちらは邪推になりますが、もともとの構造は極めて再分配的で、中小零細事業者に対する補助金だから、結果的には中小企業者の温存になっているかどうかは別としても、そういう性格がえらく臭うのですけれども。

○職業安定局

この制度自体は諸外国も結構建設業の関係の所はこういう制度の所も見られますけれども、再分配と、今、先生の御指摘にありましたけれども、そういった中でも我々国が関与することによって、建設産業を施策として再分配の中で関与することによってしっかりと政策を進めていって、建設業における労働者の人材育成をしっかりやっていきたいと思っております。

○佐藤委員

ここでそれは駄目なのです。再分配がいいか悪いかというよりは、再分配のやり方として、では、これはいいのということになってしまうのですよ。もし、中小零細事業者に対して再分配しているのはほかのやり方もあるわけですよ。彼らに減税してあげてもいいのです。ダイレクトに補助金配ってもいいわけだし。多分、

やり方としてこのやり方は余りいいスキームとして、効率的な再分配としてのスキームではないと。だったら目的は本来は中小零細事業で働いている建設労働者たちの生産性の向上、ひいては彼らの建設業界全体の底上げというのが、多分本来の政策目的であって、何かその辺りがずれているような。結果は再分配的になっているのですが、それを目的にしてしまったら、言葉は悪いですけども、ばらまきですねという話になってしまうので。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

ほかに何かありますか、コメントシートのほうは皆様提出いただきましたでしょうか。ほかに先生方、何かありますでしょうか。

○横田委員

これは興味本位ですが、先週、訓練校の件もやったので、前回、勉強会では、予算額の設定次第、3か年の平均を取ったら変わったという話、乖離が出てしまったということではあったのですが、一方で、訓練校にかかった額に対して技能実習のほうで10倍近く使われて、件数とは言わないですけども、訓練校よりも技能のほうで今年か去年なのか、人気があった理由とか、訓練校自体の、余り使われなかった理由というより、実技のほうに手が上がった、活用された背景が分かれば、理由が分かれば教えていただきたいのですが。

○職業安定局

訓練校と言いますと。

○横田委員

職業訓練校。

○職業安定局

公共訓練ということですか。

○横田委員

違います。この認定職業訓練助成を使ったものと実技でかなり差が出ているので、実技がえらく人気があつて、訓練は意外と使われなかった理由が知りたいです。

○職業安定局

技能実習と比べてということでしょうか。認定訓練校自体が県の認定を受けて行う事業で、その中で会員の方がいらっしゃると思っております。そこで聞いたところによりますと、県の助成などもかなり負担が少なくなっているという状況で、我々はその負担の軽減のために助成しているわけですが、そこがなかなか進まない状況だとは聞いておりますので、その負担額の関係もあつたのかなと感じ

ております。この技能実習につきましては、直接事業主の方に助成するものですので、特に新たに入られた方が技能講習ということで実習しますので、新たに入られた方がしっかりとこの技能講習を受けて、現場で働いてもらうということで、先ほど御説明したとおり、新規に入っている方も増えている状況にありますので、それとあと、事業主自体が今後人材を育成していかないとという機運も高まっているということもあって、増えていると思っております。

○横田委員

つまり違いは、中身という意味でいうと結構期間の違いとかもあつたりするのですか、実技のほうが短期だとか。

○職業安定局

そうですね、こちらの技能実習の助成金につきましては、期間的には短いのが多いです。

○横田委員

期間も短くてすぐ実践的なもので、かつ受講料というものがすぐにダイレクトに事業主に入るといふところが使われやすいということですか。

○職業安定局

特にこの技能実習のよく使われているものにつきましては、現場でその講習を受けなければ仕事ができないというのもありますので、今はその事業が増えている中で、必要性が高くなっていったと思っております。

○横田委員

ありがとうございます。

○職業安定局

雇用保険課です。先ほどからの御議論の中で、1/1,000 の……の関係などについてあったと思うので、一般論として補足させていただければと思います。もとよりこの雇用保険二事業というのは、全額事業主負担の財源で運営されているという性質をもっております。加えてこの建設の関係は、1/1,000 を上乗せという性質を持っていますので、もとより費用負担者と政策当事者との関連が深いと。つまり費用負担者のニーズと政策ができるだけ一致させる。すり合わせて政策を打って、それに対しつつ、支援策を講じていくと。これを基本的な考え方を取っているという性質が、恐らくほかの事業よりも強いのではないかと認識しております。建設に限らず、雇用保険二事業は、事業主負担財源ですので、当然経済団体などの御意見を聞きながら運営しておりますので、そういう性質があるというのは事実だろうと思っておりますし、それをやることで現場の実態を踏まえた政策が打てるというような、我々の自負も持っているということです。

一方で、先ほどおっしゃった、特に建設に関していうと、業界の団体とコミュニケーションをしっかりと図りながら政策を打っているというのが我々の説明の中での1つのアピールではあるのですが、一方で、それだけでいいのかという御指摘なのだろうと受け止めております。

つまり政策として、まずそれが業界の言っていることだけを聞いていればいいのかという問題もありますし、政策当事者は当事者としての考えも当然あるだろうと。それからもしそれがあるのであれば、もう少しターゲットを絞ってやっていくべきではないかと。そこはおっしゃるとおりで、単純に再分配というような、我々はそういうつもりはないのですが、そういったすり合わせが過ぎて、そのような御懸念を持たれるような、受け止められ方もされるとちょっとどうかなという思いもありましたので、それ自体は我々は否定するべきものではないと思うのですが、エビデンスとか政策のターゲットとか、これについては政策を打つ以上、重要なことだと思っておりますので、この助成金に限らず、雇用保険の関連の助成金を含めて絶えず不断にそこはチェックしていくという状況ですので、その1点を補足させていただければと思います。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

河村先生、最後にどうぞ。

○河村委員

今の点おっしゃってくださって、いろいろ業界団体の御意見も聞いてくださって、それももちろん結構なのですが、性質は佐藤先生からずばってくださったとおりで、ゼネコンとかにもそれなりにちゃんと負担を頂いて、この業界の構造がありますから、下請になっていて、中小とか零細の事業者が多いから取りあえずそこからお金を渡しといてというような感じで、割と簡単に配れるような助成金技能とかそういう訓練の助成金で、何かホッピングしてもいいという感じで配られていないのかなとか。せつかくこれは国としてやっておきながら、社会的な要請もありますので、建設業に限った話ではないですけども、若年層の雇用の安定が、それこそ厚生労働省全体としても抱えていらっしゃる大きな課題だと思うのです。

安心、安定して働き続けられる職場があることが、個人にとってもちゃんと結婚もできて子供持ててということにもつながっていくことでもありますし、それを1つの業界ではありますけれど、支える方向に是非そうやってお金を集めるのだったら使っていただきたいなど。訓練助成とか技能助成とかだけではなくて、もっと雇用を安定させるとか、そういうところに重点を置く形で、アウトカムも把握して使っていただけたら有り難いなど。すみません、意見です。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、取りまとめをお願いしたいと思います。井出先生から評価結果案、

及び取りまとめのコメント案の発表をお願いいたします。

○井出委員

集計結果を発表させていただきます。廃止 0 名、事業全体の抜本的改善 5 名、事業内容の一部改善 1 名、現状どおり 0 名となりました。各委員からは、オーバーする需要に対する助成のめり張りをつける必要がある。助成後の定着状況を把握すべきである。個々の職種における技能習得者数、女性、若者の人数や定着率など、より直接的な指標を採用すべきである。助成金のメニューを雇用管理改善のメニューに重点を移すべきである。技能実習助成は対象者や事業者のめり張りをつけるべきである。実態はゼネコンから中小への再配分を取っており、戦略性に欠ける、などのほかにも御意見はありましたが、コメントがありました。

私から評価結果案及び取りまとめのコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては、事業全体の抜本的改善が妥当であると考えられます。取りまとめコメント案としては、平成 27 年度執行実績を踏まえ、執行額の大宗を占める技能向上支援助成について、企業規模や対象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であります。併せて、建設業を取り巻く環境変化や建設業界のニーズを踏まえ、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、本事業などの指標も含めて把握し、また、建設業全体の動向との比較も行い、本事業の指標に取り入れ、本助成金がより実効性ある内容となるよう検討することが必要であるとさせていただきます。ただいま、評価結果案、取りまとめコメント案について御提示をさせていただきましたが、各委員の先生方から御意見をお願いいたします。

○大屋委員

結果と結論としてはこれでよろしいのですが、先ほどの件も含めて 1 点だけコメントさせていただくと、事業者負担でやっている事業ですから、その希望にお応えするのが正しいのだ、そういう構造でよいのだということについては雇用保険の方がおっしゃったとおりでよいと思います。ただ、事業者が自覚しておられて、こういうことをやってほしいとオモテでおっしゃる内容を実現するのであれば、個々の事業者にやっていただければいいのです。もちろん数をまとめるとか、スケールメリットが生まれるということは在り得ると思いますが、分かっているののであれば、そのとおりほっとけばお金があればやるはずなので、それをなぜあえて国がやらなければいけないのかというところが本来問われます。

あえて国がやるべきだ、国としてここは責任を持ってやるべきだというのであれば、事業者の表向きの意見とは違うところをちゃんと酌み取るとか、あるいは事業者個々にはきちんと気が付いていない、あるいは口に出して言えない、はっ

きりと明確に表現できないけれども実はこれが必要だ、やってみたらみんな、あっそうだったんだというように思うようなことを実現するというのが必要なはず。この説明ができるかというのがこの事業の肝だと思いますので、その点を是非、自覚的に取り組んでいただきたいと思います。

○井出委員

ほかにはいかがでしょうか。

○佐藤委員

変えてほしいわけではないですけれども、事業主負担だから事業主のための事業と言われると、多分違うかなというのは、経済学者はいつも帰着の問題を議論するのです。本当のところは誰が払っているのという話です。やはり守りたいのは、厚労省は厚労省なのだからここは経産省や国交省ではないので、基本的に守りたいのは労働者ですよ。働いている人たちですよ。だから、かといって、別に再分配的というのではなくて、働いている人たちの技能を向上させ、そのことが産業を支える人材の育成につながるのだと。最終的にはゼネコンも含めて業界全体がそれで利益を得るというのであれば、それは負担を分かち合うのは悪いことではないですと。そういう施策だと思うので、やはり労働者目線で考えていただくことがまずは一義的にはありかなと思います。

○井出委員

ほかにありますか。

○河村委員

伺っていてちゃんと聞き取れていなかったかもしれないのですが、私はできればこのフレーズを可能であれば付け加えていただきたいと思います。やっぴり事業の目的として、いろいろ議論はあると思うのですが、何よりも建設労働者の安定的な雇用確保をするために、とりわけ若年層に重点を置きつつ、労働条件の改善にもう少し重点を置く形でという、そういうところを是非加えていただければと思います。

○横田委員

私は取りまとめにということではないのですが、先ほどの認定職業訓練校の件は非常に複雑な思いを持って聞きました。先週、各中小事業主のニーズを思って作った訓練校であって、それに対して別の事業として国が出ていて、でも別の形の実技のほうに人気があるみたいなのも、ちょっとおかしな話かなと。全く別ものなのかなというのが分からないですけれども、できればこうした今年度のニーズがどうだったのかみたいなことを、各県で訓練校も含めてジョブ共有とかをして、プログラムの見直しだったり、効率化だったりというのを、その訓練校助成のほうの事業とどちらの管轄か分からないですけれども、緊密にやり取りをしていただきたいと思います、率直に思いました。

○井出委員

ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、各委員から今御意見が出ました。1つは基本的には事業者の裏表というわけではないですが、真のというか、ニーズを捉えていただきたい。それからこの政策の目的、佐藤先生からありましたが、労働者のためであるということをやはり認識していただきたい。それからこれはコメントに加えさせていただきますが、河村先生から出ました、事業の目的です。建設労働者の雇用の確保、特に若年層の確保や労働条件改善のために、この助成事業があるということを確認していただいて、改善策にもいかしていただきたい。それからこれはコメントではありませんが、私たちがレビューしたもう1つある事業との調整と言いますか、そうしたことも是非お願いさせていただきたいと思います。

コメント案につきましては、河村先生から御指摘がありましたところを中に加えさせていただいて、ほかの委員の方からの御意見は御意見として、是非受け止めていただきたいと思います。以上です。

○宮野総括審議官(行政改革推進室長)

はい、ありがとうございます。本事業につきましては終了といたします。ここで16時50分まで休憩とさせていただきます。