

政策評価体系上の位置付、通し番号		IV-2-1-(1)						
事業評価シート								
予算事業名	雇用開発支援事業費等補助金（助成金業務） ①中小企業基盤人材確保助成金等 ②建設雇用改善助成金	事業開始年度	①・平成3年度（中小企業人材確保推進事業助成金） ・平成15年度（中小企業基盤人材確保助成金） ②昭和51年度					
担当部局・課室名 作成責任者	①職業安定局雇用開発課（雇用開発課長 水野 知親） ②職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室（建設・港湾対策室長 松本 圭）							
根拠法令（具体的な条文（〇条〇項など）も記載）	①雇用保険法第62条第1項第5号、雇用保険法施行規則第115条第3号、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第7条第1項、独立行政法人雇用・能力開発機構法第11条第1項第6号 ②雇用保険法第62条第1項第5号、第63条第1項第7号、雇用保険法施行規則第115条第18号、第22号、建設労働者の雇用の改善等に関する法律第9条第1項、独立行政法人雇用・能力開発機構法第11条第1項第5号							
関係する通知、計画等	①中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の創出のための雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針 ②建設雇用改善計画							
予算体系	(項)地域雇用機会創出等対策費 (大事項)地域及び中小企業等における雇用機会の創出等に必要経費 (目)雇用開発支援事業費等補助金							
実施方法	<input type="checkbox"/> 直接実施							
	<input type="checkbox"/> 業務委託等（委託先等： ）							
	■補助金〔直接・間接〕 （補助先：中小企業事業協同組合、事業主等 実施主体：（独）雇用・能力開発機構）							
	<input type="checkbox"/> 貸付（貸付先： ） <input type="checkbox"/> その他（ ）							
支出先が 独法、公益法人等 の場合	役員総数 (官庁OB/役員数)	1(1)/6	常勤役員数	1(1)/5	非常勤役員数	0/1	監事等	0/2
	職員総数	3,588	内、官庁OB	0	役員報酬総額	108,466千円	官庁OB役員報酬総額	41,060千円
	積立金等の額	53,219百万円	内訳	雇用促進住宅業務に係る積立金等 49,865百万円 雇用促進融資業務等に係る積立金等 2,354百万円 財産形成利子補給基金 1,000百万円	今後の活用計画	今後の支出に備えた必要な目的積立金等である		
事業/ 制度概要	目的 (何のために)	①我が国経済の活性化や雇用創出の中核的な担い手である中小企業の人材確保・育成、労働者の職場定着に向けた取組に対する支援を実施し、その雇用管理の改善を進めることにより、中小企業の労働力の確保及び良好な雇用の創出を図る。 ②建設事業主等が行う教育訓練、雇用管理の改善のための事業に対して助成金を支給し、建設事業主における雇用改善を進めることで、建設労働者の能力開発や雇用の安定を図る。						
	対象 (誰/何を対象に)	①都道府県知事から雇用管理の改善に関する計画の認定を受けた事業協同組合等（以下「認定組合等」という。）及び改善計画の認定を受けた個別中小企業者（以下「認定中小企業者」という。） ②建設事業主等						
	事業/制度内容 (手段、手法など)	①【中小企業人材確保推進事業助成金】 認定組合等が、その構成中小企業者における人材確保や職場定着を支援するため、雇用管理の改善に係る事業を実施した場合、当該事業に要した経費の一部を助成する。 （助成内容）雇用管理改善事業に要した費用の2/3（最大3年間、上限1,000万円） 【中小企業基盤人材確保助成金】 認定中小企業者が、新分野進出又は生産性の向上に伴い経営基盤の強化に資する人材を新たに雇入れた場合に助成金を支給する。 （助成内容）・新分野進出の場合 基盤人材1人当たり 140万円（5人まで） ・生産性向上の場合 基盤人材1人当たり 170万円（5人まで） ②建設事業主等が建設労働者の能力開発や雇用管理の改善のための事業を行う場合に当該事業に要した経費に対して助成を行う。						
コスト	平成22年度予算額		人件費					
	事業費	8,227 百万円	}	職員構成	概算人件費 (平均給与×従事職員数)	従事職員数		
	人件費	0 百万円		担当正職員	千円	人		
総計	8,227 百万円	臨時職員他		千円	人			
予算額推移等 (財源内訳/ 単位百万円)	年度	総額	地方公共団体の裏負担がある場合、概算の総額					
	H19(決算額)	9,501						
	H19(決算上の不用額)	1,999						
	H20(決算額)	9,937						
	H20(決算上の不用額)	1,781						
	H21(予算(補正込))	11,734						
	H21(決算見込)	10,130						
H22予算	8,227							
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担割合等も)	①中小企業人材確保推進事業助成 801百万円 中小企業基盤人材確保助成金 3,393百万円 旧制度に係る後年度負担分 527百万円 ②建設教育訓練助成金 2,588百万円 建設事業主雇用改善推進助成金 192百万円 建設事業主団体雇用改善推進助成金 578百万円 建設業人材育成支援助成金 148百万円							

政策評価体系上の位置付、通し番号		IV-2-1-(1)				
事業評価シート						
予算事業名	雇用開発支援事業費等補助金（助成金業務） ①中小企業基盤人材確保助成金等 ②建設雇用改善助成金	事業開始年度	①平成3年度（中小企業人材確保推進事業助成金） ・平成15年度（中小企業基盤人材確保助成金） ②昭和51年度			
担当部局・課室名 作成責任者	①職業安定局雇用開発課（雇用開発課長 水野 知親） ②職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室（建設・港湾対策室長 松本 圭）					
事業/制度の 必要性	①中小企業は我が国企業の99.7%を占め、経済の活性化や雇用創出の中核的な担い手であるが、こうした中小企業の人材確保・育成、労働者の職場定着などの雇用管理の改善に向けた取組は、大企業に比べ相対的に遅れている状況にある。中小企業基盤人材確保助成金などの各種助成措置等は、その雇用管理の改善に向けた支援の根幹を形成するものであり、今後ともその取組を強力に推進していく必要がある。 ②建設業においては、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いることに加え、最近の建設投資の低下や公共事業の減少から経営環境が厳しさを増している中、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重要な課題となっている。また、建設労働者の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、技術・技能が継承されずに必要な労働力が不足することが懸念されており、若年者の入職促進や、能力の開発及び向上を図るための取組みを推進する必要がある。このため、建設雇用改善法に基づく事業主、事業主の団体又はその連合団体が行う建設労働者に対する教育訓練、雇用管理改善、人材の育成・確保等の取組に対する支援を行うことで雇用改善の取組を促進する必要がある。					
他省庁、自治体、民間 等における類似事業	①②当該事業と同種の事業を行う他省庁、自治体、民間等は把握していない。					
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担	①助成金の支給に当たっては、都道府県知事は中小労確法に基づく改善計画の認定事務を行い、機構都道府県センターはこれを受けて助成金の支給事務を行っており、連携を図っているところ。					
アウトプット	活動実績	【指標】	単位	H19年度実績	H20年度実績	H21年度実績
		①中小企業人材確保推進事業助成金	団体	248	239	162
		①中小企業基盤人材確保助成金	人	5,183	4,816	4,482
		②建設教育訓練助成金	人	78,186	90,951	90,027
		②建設事業主雇用改善推進助成金	件	—	2,364	2,260
		②建設事業主団体雇用改善推進助成金	団体	—	178	172
	予算執行率		%	75.3	70.9	71.5 (見込み)
アウトカム	達成目標 (指標、達成水準/ 達成時期)、 実績	【指標】（達成水準／達成時期）	単位	H19年度実績 【達成率】	H20年度実績 【達成率】	H21年度実績 【達成率】
		①(1)中小企業人材確保推進事業助成金 事業協同組合等の構成中小企業者の平均求人充足率 22%以上	%	29.3	31.7	39.2
		①(2)中小企業基盤人材確保助成金 実施計画開始から最終（第2期）支給申請日の1年経過後までの平均雇用増加数（雇い入れ人数）3人以上	人	3.14	4.12	3.24
		①(3)中小企業基盤人材確保助成金 事業主等への助成金説明会においてアンケート調査を実施し、役立った旨の評価を受ける割合 80%以上	%	—	88.2	89.4
		②(1)建設雇用改善助成金 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	%	82.6	85.6	89.7
		②(2)建設雇用改善助成金 事業主（助成金利用者）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	%	—	98.2	99.1
事業/制度の 自己評価 (アウトカム指標の分析。 適宜アウトプット 指標に言及)	①上記目標はいずれも達成しており、中小企業人材確保推進事業助成金及び中小企業基盤人材確保助成金は、中小企業の労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出に有効な役割を果たしたと考えられる。 ②上記目標はいずれも達成しており、建設雇用改善助成金は、建設事業主の雇用改善を進める上で有効な役割を果たしたと考えられる。					
今後の 方向性	見直しの方向性 (より効率的・効果的な事業とする 観点から) (担当部局案)	①②平成22年度末に予定されている（独）雇用・能力開発機構の廃止に伴い、本助成金については、助成内容及び支給事務の簡素化を検討した上で、都道府県労働局へ支給事務を移管する。				
	平成23年度予算の 方針(担当部局案)	(見直しの上) (見直しをせず)	廃止 増額 現状維持	現状維持	減額	①減額②増額
比較参考値 (諸外国での類似事業 の例など)						
特記事項 (事業/制度の沿革、これまでの 予算の削減に向けた取組み、目 標達成のための関連事業等)						

* アウトプット指標・アウトカム指標は、該当する施策小目標で設定している指標を中心に記載