

実績評価書

平成16年7月

政策体系	番号	
基本目標	4	経済・社会の変化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
		中小企業、新規・成長分野企業等における雇用機会を創出するとともに労働力の確保等を図ること
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局雇用開発課
	関係部局・課	職業安定局需給調整事業課

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標 1	中小企業労働力確保法に基づく各種助成措置の積極的な活用により、中小企業における雇用機会の創出、雇用管理の改善を図ること
<p>(実績目標を達成するための手段の概要)</p> <p>中小企業雇用創出人材確保助成金(平成15年5月末で廃止) 新分野進出等に伴い、新たに雇い入れた労働者の賃金の1/4を半年間助成する。</p> <p>中小企業基盤人材確保助成金 新分野進出等に伴い、経営基盤の強化に資する労働者(基盤人材)を新たに雇い入れた場合に、当該基盤人材1人当たり140万円(当該基盤人材の雇入れに伴い雇入れられた当該基盤人材以外の労働者(一般労働者)1人当たり30万円)を助成する(基盤人材5人を上限。一般労働者は基盤人材と同数まで)。</p> <p>中小企業雇用創出雇用管理助成金(平成15年5月末で廃止) 新分野進出等に伴うソフト面の雇用管理改善に要した費用の1/3を助成する。(限度額100万円)</p> <p>中小企業雇用環境整備奨励金(平成15年5月末で廃止) 労働環境改善又は福祉施設の設置・整備に要した費用及び雇入れ数に応じ、75~1,500万円を助成する。</p> <p>中小企業高度人材確保助成金(平成15年5月末で廃止) 新分野展開等に伴い、新たに受け入れた経営管理者・技術者など高度な人材の受け入れに要した費用の1/3を1年間助成する。</p> <p>中小企業雇用創出等能力開発助成金 事業所内外で事業の高度化等又は新分野進出等若しくは経営革新に必要な職業訓練等に要した費用及び賃金の1/2を助成する。</p> <p>中小企業人材確保推進事業助成金 構成員たる中小企業者の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事業協同組合等に対して、当該事業の実施に要した経費の2/3相当額を、3年間で集中的に助成する。平成15年5月末までの旧制度においては、雇用管理の改善に関する調査研究等の事業を行った事業協同組合等に対して、当該事</p>	

業の実施に要した経費の2/3相当額を3年間にわたり助成(第1種助成金)した後、個別事業所への定着状況のフォローアップ事業を行った事業協同組合等に対して、当該事業の実施に要した費用の1/2相当額を2年間にわたり助成(第2種助成金)していた。

中小企業雇用管理改善助成金

職業相談室の設置・整備(環境整備事業)に要した費用の1/2又は職業相談者の配置(職業相談者配置事業)に要した費用の1/3(1年間)を助成する。

受給資格者創業特別助成金(平成13年度末で廃止)

創業に伴い労働者を雇入れ、中小企業雇用創出人材確保助成金を受ける場合に、雇い入れた労働者数に応じ、80~120万円を助成する。

(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
中小企業雇用創出人材確保助成金支給決定人数 (人)	9,159 39,291	89,772 105,452	136,670 183,281	68,171 121,144	10,832 35,231
中小企業雇用創出人材確保助成金支給決定金額 (百万円)	7,119 22,445	73,190 75,820	98,176 107,887	28,629 55,669	4,205 14,446

(備考)

- ・ 評価指標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。
- ・ 中小企業雇用創出人材確保助成金は平成15年5月末で廃止。平成15年度は経過措置分も含む。

(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
中小企業基盤人材確保助成金支給決定人数 (人)	- -	- -	- -	- -	16(26) 3,788 (6,314)
中小企業基盤人材確保助成金支給決定金額 (百万円)	- -	- -	- -	- -	12 3,030

(備考)

- ・ 中小企業基盤人材確保助成金は、平成15年6月からの事業である。
- ・ 支給決定人数は、助成対象となる基盤人材の数。括弧内は基盤人材と一般労働者の合計人数。
- ・ 評価指標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)	H11	H12	H13	H14	H15
中小企業雇用創出雇用管理助成金支給決定件数 (件)	327 5,361	2,517 5,750	2,641 12,091	898 12,770	252 2,083
中小企業雇用創出雇用管理助成金支給決定金額 (百万円)	125 2,681	915 2,875	919 3,821	322 3,103	65 748

(備考)

- ・ 評価指標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。
- ・ 中小企業雇用創出雇用管理助成金は平成15年5月末で廃止。平成15年度は経過措置分も含む。

(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
--------	-----	-----	-----	-----	-----

中小企業雇用環境整備奨励金支給決定件数 (件)	379 737	363 628	330 594	209 502	176 231
中小企業雇用環境整備奨励金支給決定金額 (百万円)	1,363 3,096	1,287 2,828	1,255 2,158	788 1,775	651 878
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標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。 中小企業雇用環境整備奨励金は平成15年5月末で廃止。平成15年度は経過措置分も含む。 					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
中小企業高度人材確保助成金支給決定人数 (人)	1,222 2,019	1,108 2,598	860 1,550	1,599 4,795	2,865 6,034
中小企業高度人材確保助成金支給決定金額 (百万円)	1,429 2,753	1,355 2,912	942 1,743	1,633 3,903	2,977 6,173
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標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。 中小企業高度人材確保助成金は平成15年5月末で廃止。平成15年度は経過措置分も含む。 					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
中小企業雇用創出等能力開発助成金支給決定人数 (人)	41,768 73,480	35,934 75,427	25,434 91,838	16,203 100,744	7,754 33,849
中小企業雇用創出等能力開発助成金支給決定金額 (百万円)	1,314 2,614	1,251 3,104	1,055 3,699	553 1,768	237 740
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標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。 平成13年9月に中小企業雇用創出等能力開発給付金を廃止し、平成13年10月に中小企業雇用創出等能力開発助成金を創設したが、その支給は平成14年度以降となるため、平成14年度以降の実績は中小企業雇用創出等能力開発助成金によるもの、平成13年度以前の実績は中小企業雇用創出等能力開発給付金によるものである。 					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
中小企業人材確保推進事業助成金支給決定団体数 (団体)	474 611	482 517	475 517	444 517	441 517
中小企業人材確保推進事業助成金支給決定金額 (百万円)	2,077 3,309	2,048 2,820	1,971 2,820	1,784 2,355	1,701 2,560
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標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。 平成15年度は見直し後の助成金と見直し前の第1種助成金及び第2種助成金の合計である。 					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15

中小企業雇用管理改善助成金支給決定件数 (件)	-	-	-	-	5
	-	-	-	-	2,218
中小企業雇用管理改善助成金支給決定金額 (百万円)	-	-	-	-	3
	-	-	-	-	608
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標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。 中小企業雇用管理改善助成金は、平成15年6月からの事業である。 					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
受給資格者創業特別助成金支給決定件数 (件)	101	1,073	1,301	816	146
	12,607	988	2,006	2,033	398
受給資格者創業特別助成金支給決定金額 (百万円)	53	537	647	403	69
	6,538	494	1,031	1,025	198
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標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。 受給資格者創業特別助成金は、平成13年度末までの臨時特例措置であり、14年度以降は経過措置分である。 					
実績目標2	中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供することにより、中小企業の経営基盤の強化に資する人材の確保を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
中小企業労働力確保法に基づく助成措置に係る実施計画の申請等の際に収集した中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを、求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供する事業を実施することにより、中小企業の経営基盤の強化に資する人材の確保を促進する。					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
「しごと情報ネット」に提供した求人数 (人)	-	-	-	-	838
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
求人情報へのアクセス件数 (件)	-	-	-	-	4378
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 当該求人情報のしごと情報ネットへの提供は、平成15年4月から実施。 評価指標は、独立行政法人雇用・能力開発機構の調べによる。 					
実績目標3	新規・成長分野雇用創出特別奨励金の積極的な活用により、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
新規・成長分野雇用創出特別奨励金は、新規・成長分野の事業を行う事業主が、中高年齢者の非自発的離職者等を、雇入れ時期を前倒しして常用労働者として雇い入れた場合又はOJTを中心として実践的な職業訓練を行う場合に、それぞれ一定額(雇入れの場合70万円、職業訓練の場合9万円等)の新規・成長分野雇用創出特別奨励金を支給する。					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15

新規・成長分野雇用創出特別奨励金の支給決定人数 (人)	1,114	20,295	47,900	36,920	24,041
新規・成長分野雇用創出特別奨励金の支給決定金額 (百万円)	693	13,661	29,244	20,155	15,777

(備考)

- ・ 新規・成長分野雇用創出特別奨励金は平成11年8月からの事業である。
- ・ 当初基金を創設した平成11年度から平成13年度末までで15万人を見込んでいた。その後、平成13年度補正予算で基金を増額したことにより、平成11年度から平成16年度末までで16万8千人を見込んでいる。
- ・ 制度創設当初は、平成11年度から平成13年度末までの事業として900億円の基金を計上した。平成13年度補正予算で、平成16年度末までの事業として190億円増額した。
- ・ 評価指標は、(財)高年齢者雇用開発協会の調べによる。

実績目標4 | 介護労働者法に基づく助成措置等により、雇用管理の改善等を図ること

(実績目標を達成するための手段の概要)

介護労働者の雇用管理の改善等を図るため、雇用管理の改善等に関する専門的相談等を行う「介護労働者雇用管理改善等援助事業」や、民間職業紹介事業者の団体と企業等との介護クーポン制度に関する提携を促進することにより在宅介護分野の労働力需給調整システムの確立を図る「介護労働者需給サービス事業」を行うほか、以下の助成事業を行う。

介護基盤人材確保助成金(平成15年6月に介護人材確保助成金を見直し)

介護分野における新サービスの提供等に伴い、業務遂行上の中核的な役割を担う特定労働者(社会福祉士等の資格を有し、1年以上の実務経験を有する者)を雇い入れる事業主に、特定労働者1人当たり140万円を1年間、併せて一般労働者(「特定労働者」以外の介護業務に従事する労働者)を雇い入れる場合には一般労働者1人当たり30万円(短時間労働者の場合は9万円)を6か月助成する。

介護雇用管理助成金

介護分野における新サービスの提供等に伴い、雇用管理改善事業(健康診断の実施等)を実施する事業主に、その費用の1/2を1年間助成する(限度額:100万円)。

介護能力開発給付金

介護分野における新サービスの提供等に伴い、新たに雇い入れた労働者等に対する教育訓練の実施、有給教育訓練休暇の付与又はキャリア・コンサルティングの実施を行う事業主に、その費用の1/2(限度額:10万円)及び対象労働者の期間中の賃金の1/2を1年間助成する。

介護労働者福祉助成金

ケア・ワーカーを対象とする福祉共済制度の運営事務に当たる職業紹介事業者等に、その事務費を助成する。

介護労働環境改善事業助成金

介護労働者の労働環境の改善に関する研究調査を行う者に、その費用を助成する。

介護雇用環境整備奨励金(平成15年5月末で廃止)

介護分野における新サービスの提供等に伴い、労働環境改善設備又は福祉施設の設置・整備を行う事業主に、労働者の雇入数及び設置・整備の費用の額に応じ、そ

の費用の一部（75～1,500万円）を助成する。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
介護基盤人材確保助成金支給決定人数 (人)	-	(7,758)	(7,205)	(8,217)	355 (8,384)
	-	(7,371)	(9,461)	(7,448)	901 (8,231)
介護基盤人材確保助成金支給決定金額 (百万円)	-	(4,627)	(8,292)	(8,530)	143 (6,477)
	-	(4,831)	(6,145)	(4,477)	865 (6,158)

(備考)

- ・ 介護基盤人材確保助成金は、平成15年6月に介護人材確保助成金（平成12月4月創設）を見直したものであり、その支給は平成16年1月以降である。また、括弧内は、介護人材確保助成金に係る数である。
- ・ 評価指標上段の実数は、職業安定局の調べによる介護基盤人材確保助成金の実績、上段の括弧内は（財）介護労働安定センターの調べによる介護人材確保助成金の実績。評価指標の下段は予算上の数値である。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
介護雇用管理助成金支給決定件数 (件)	-	666	2,018	2,020	2,156
	-	1,236	2,336	1,423	1,798
介護雇用管理助成金支給決定金額 (百万円)	-	108	176	148	142
	-	237	389	259	235

(備考)

- ・ 介護雇用管理助成金は、平成12年4月からの事業である。
- ・ 評価指標の上段は（財）介護労働安定センターの調べによる実績、下段は予算上の数値である。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
介護能力開発給付金支給決定件数 (件)	-	428	1,287	975	864
	-	400	1,514	1,419	559
介護能力開発給付金支給決定金額 (百万円)	-	15	49	28	22
	-	62	296	269	248

(備考)

- ・ 介護能力開発給付金は、平成12年4月からの事業である。
- ・ 評価指標の上段は（財）介護労働安定センターの調べによる実績、下段は予算上の数値である。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
介護労働者福祉助成金支給決定件数(件)	900	839	844	836	816
	1,249	1,249	1,249	1,249	1,249
介護労働者福祉助成金支給決定金額 (百万円)	79	74	72	72	70
	124	124	124	124	124

(備考)

- ・ 評価指標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、下段は介護労働者福祉基金の支出計画上の数値である。

(評価指標)		H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
介護労働環境改善事業助成金支給決定件数 (件)		13	14	15	17	15
		10	10	10	10	10
介護労働環境改善事業助成金支給決定金額 (百万円)		57	65	72	76	75
		50	50	50	50	50
(備考)						
・ 評価指標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、下段は介護労働者福祉基金の支出計画上の数値である。						
(評価指標)		H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
介護雇用環境整備奨励金支給決定件数 (件)		-	10	47	36	20
		-	192	384	44	12
介護雇用環境整備奨励金支給決定金額 (百万円)		-	12	102	90	49
		-	204	408	87	26
(備考)						
・ 介護雇用環境整備奨励金は、平成12年4月からの事業であり、平成15年5月末で廃止。平成15年度は経過措置分も含む。						
・ 評価指標の上段は(財)介護労働安定センターの調べによる実績、下段は予算上の数値である。						
実績目標5	雇用保険の受給資格者自らが事業を開始した場合の支援措置を設けることにより、失業者の自立を積極的に促進すること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
雇用保険の受給資格者自らが事業を起こし、事業開始後1年以内に雇用保険の適用事業主となった場合に、その創業に要した費用の一部を助成する。						
(評価指標)		H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
受給資格者創業支援助成金支給決定件数 (件)		-	-	-	-	577
		-	-	-	-	1,822
受給資格者創業支援助成金支給決定金額 (百万円)		-	-	-	-	592
		-	-	-	-	1,822
(備考)						
・ 受給資格者創業支援助成金は、平成15年2月からの事業であるが、雇用保険の適用事業主となった日の翌日から起算して3か月後に1回目の支給申請が行われることから、平成15年度からの支給となる。						
・ 評価指標の上段は職業安定局の調べによる実績、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、金額は第1回と第2回の支給金額の合計。						
実績目標6	緊急対応型ワークシェアリング等の積極的な活用により、既存の雇用を維持しつつ、中高年の非自発的失業者等の雇用機会の創出を図ること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
雇用失業情勢が悪化し、完全失業率に基づく発動要件を満たした地域内に所在する事業主が中高年の非自発的失業者等を雇い入れる場合に、以下により緊急雇用創出特別奨励金を支給する。						
中高年の非自発的失業者等を常用労働者として雇い入れた場合、30万円を支給する。						

労使の合意により、所定労働時間又は所定外労働時間の短縮とそれに伴う賃金の減額を行い（緊急対応型ワークシェアリング制度）、中高年齢の非自発的失業者等を常用労働者等として雇い入れた場合、雇入れについて30万円等、制度導入について120万円等を支給する。

（評価指標）	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
緊急雇用創出特別奨励金の支給決定人数 （人）	1,260	4,596	8,206	12,661	13,694
緊急雇用創出特別奨励金の支給決定金額 （百万円）	98	1,379	2,462	3,798	4,108

（備考）

- ・ 評価指標は、（財）高年齢者雇用開発協会の調べによる。
- ・ 緊急雇用創出特別奨励金は平成11年1月からの事業である。
- ・ 制度創設当初は、平成10年度から平成13年度末までの事業として600億円を計上した。その後、平成14年度の基金の見直しに伴い、平成10年度から平成16年度末までの事業として200億円に減額した。
- ・ 当初基金を創設した平成10年度から平成13年度末までで20万人を見込んでいた。その後、基金の見直しに伴い、平成10年度から平成16年度末までで6万3千人を見込んでいる。

（評価指標）	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
緊急雇用創出特別奨励金（うち緊急対応型ワークシェアリング分）支給決定件数 （件）	-	-	-	1	1
緊急雇用創出特別奨励金（うち緊急対応型ワークシェアリング分）支給決定金額 （百万円）	-	-	-	0.6	0.8

（備考）

- ・ 評価指標は、（財）高年齢者雇用開発協会の調べによる。
- ・ 緊急雇用創出特別奨励金（緊急対応型ワークシェアリング分）は、平成14年6月からの事業である。
- ・ 予算額については、平成14年6月の創設時には、平成16年度末までで約70億円を見込んでいたが、平成14年度の緊急雇用創出特別基金の見直しに伴い、基金から50億円、平成14年度補正予算で21億円を緊急対応型ワークシェアリング分として計上した。
- ・ 平成15年2月に制度改正を行い、平成15年3月から平成16年度末までで対象者数10,000人を見込んでいる。

2. 評価

(1) 現状分析

現状分析
総務省「事業所・企業統計調査」（平成11年～13年）によれば、廃業率（4.5%）が開業率（3.1%）を上回っており、また、開業率については、厚生労働省「雇用保険事業年報」等によれば、10年単位の長期的傾向として低下傾向にあった。

こうした中、平成11年の中小企業政策審議会の答申（「21世紀に向けた新たな中小企業政策の在り方」）において、「意欲ある中小企業者の成長、経営の革新へ向けての取組や創業への自助努力を積極的に支援していく必要がある。」とするとともに、中小企業を「魅力ある就業機会創出の担い手」と位置付けており、このような中小企業の活力を活かした雇用機会の創出が、我が国の重要な課題となっている。

また、代表的な新規・成長分野である「情報サービス」、「医療・社会福祉・教育サービス」に係る新規求人数（常用）をみると、これらの分野の求人数は各産業と比較して伸び率がおおむね高く、今後も引き続き雇用の拡大が期待できることから、これら成長分野への就職の促進を図っていく必要がある。

（参考）代表的な新規・成長分野における新規求人数（常用）

	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度
情報サービス	636,363 (42.55%)	632,236 (-0.65%)	736,699 (16.52%)	1,008,483 (36.89%)
医療・社会福祉・教育サービス	360,116 (15.10%)	399,455 (10.92%)	430,406 (7.75%)	487,731 (13.32%)
全産業	4,546,420 (18.83%)	4,288,511 (-5.67%)	4,463,728 (4.09%)	5,191,406 (16.30%)

括弧内は、対前年度伸び率

資料出所：「労働市場年報」

介護分野も、我が国における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、雇用管理の改善等を図っていく必要がある。

	平成12年度	平成16年度
要介護・要支援高齢者	270万人	310万人
介護分野労働需要見込み	47万人	80万人

資料出所：厚生省推計（ゴールドプラン21による）

また、平成15年度の完全失業率は、前年度と比較して改善してきてはいるものの依然として5.1%と高い水準で推移するなど雇用環境自体は厳しく、中でも完全失業者の半数強を占める30歳以上60歳未満の中高齢者等は、その半数近くが非自発的離職者であり、中高年齢者等の良好な雇用機会の創出が重要な課題となっている。

緊急対応型ワークシェアリングについては、平成14年3月に政労使で合意した「ワークシェアリングについての基本的な考え方」において、政府の財政的支援について検討していくこととされ、さらに平成14年12月の政労使合意「多様な働き方と多様就業型ワークシェアリングに関する基本的な考え方」において、「緊急対応型ワークシェアリングに対する財政支援の改善・拡充を図ることが重要である」とされている。

(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

中小企業雇用創出人材確保助成金については、平成11年度から平成15年度までの間に約31万5千人に対する支給決定を行い、中小企業における雇用機会を創出したが、より効率的に雇用創出効果の高い支援を行うため、将来にわたっての雇用機会の創出に対する波及的効果のある特定人材の確保に支援対象を重点化することとし、一般的な人材の雇入れ支援である中小企業雇用創出人材確保助成金を平成15年5月末で廃止し、中小企業基盤人材確保助成金を新設した。

新設した中小企業基盤人材確保助成金については、制度上平成15年11月以前の支給はあり得ず、また、制度創設後に改善計画について認定申請した事業主が、助成金の支給要件となっている雇入れを完了するためには時間を要するため、平成15年度の実績は十分にはあがっていない。

中小企業雇用創出雇用管理助成金、中小企業雇用環境整備奨励金及び中小企業高度人材確保助成金については、利用実績等から政策的必要性が低下していると考えられるため、平成15年5月末で廃止した。

中小企業雇用創出等能力開発助成金については、平成15年度においては、約8千人の職業能力の開発が行われた。

中小企業人材確保推進事業助成金については、中小企業の労働力の確保を目的に、事業協同組合等による傘下事業所の雇用管理の改善を図るものであり、平成15年度には441団体において雇用管理改善に係る取組が行われており、中小企業における雇用管理の改善に向け進展があった。

中小企業雇用管理改善助成金については、平成15年6月に創設され、制度上は6月中にも支給可能となるものではあったが、助成対象となるためには、職業に関する相談を行うために必要な施設等の整備や職業相談者の配置が必要であり、この要件を満たし支給申請するまでには時間を要することから、平成15年度の実績は十分にはあがっていない。

実績目標2について

中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供することは、求職者への幅広くかつ効果的な情報提供を可能とするものであり、中小企業の経営基盤強化に資する人材の確保に有効であると考えられる。また、平成15年4月から実施された事業であるにもかかわらず、事業主から240件、838人分の求人があり、この求人情報に対して4,390件のアクセスがあったことは、事業主が提供する1件の求人情報当たり求職者から約18回のアクセスがあったことになり、中小企業の経営基盤強化に資する人材の確保に寄与したものである。

実績目標3について

新規・成長分野雇用創出特別奨励金については、制度創設以降平成15年度末までの支給決定人数は130,270人となっており、新規・成長分野の事業主の前倒し雇用の意欲の促進及び中高年の非自発的離職者等の雇用機会の創出に一定の役割を果たしている。

特に情報通信関連分野、ビジネス支援関連分野等の従来中高年の雇入れに消極的と思われる分野での雇入れが相当程度を占めるなど、中高年の非自発的失業者等の雇用機会の創出に資していると考えられる。

実績目標4について

介護労働者の雇用管理の改善等を図るための措置は、直接収益に結びつくものではないこと、事業の開始時又は拡充時には様々な初期投資費用を負担しなければならず財政的に厳しいこと等から、自ら雇用管理の改善等の取組を開始する事業主は少ない。このため、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、福祉共済制度の運営事務に当たる職業紹介事業者等に対して事務費を助成すること、介護労働者の労働環境の改善に関する研究調査を行う者に対して費用を助成することは、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。

介護人材確保助成金については、介護分野の雇用機会創出に有効であると考えられるが、介護労働者の雇用管理に関する調整及び介護労働者の教育において中核的な役割を担う特定労働者の確保に支援対象を重点化することとし、一般的な労働者の雇入れ支援である介護人材確保助成金は平成15年5月末で廃止し、介護基盤人材確保助成金を新設した。

助成措置の実績から見ても、

- ・ 介護基盤人材確保助成金及び見直し前の介護人材確保助成金により、平成15年度に約9,000人の雇用増を実現しており、介護分野における雇用創出に寄与している。
- ・ 介護雇用管理助成金により平成15年度に約2,200事業所において雇用管理改善事業が行われており、介護分野における雇用管理の改善に寄与している。
- ・ 介護能力開発給付金により、平成15年度に約860人の教育訓練等が行われており、介護分野における職業能力の開発に寄与している。
- ・ 介護労働者福祉助成金により、平成15年度に約800の職業紹介事業者等において福祉共済制度の運営事務が行われており、介護分野における福祉共済制度の普及に寄与している。
- ・ 介護労働者環境改善事業助成金により平成15年度に介護労働者の労働環境の改善に関する研究調査が15件実施されており、介護労働者の労働環境の改善に寄与している。

など、介護労働者の雇用管理の改善等に有効に機能していると考えられる。

ただし、介護雇用管理助成金及び介護能力開発給付金については、予算額と実績額が乖離していたため、平成16年度の予算額を削減した。

また、介護雇用環境整備奨励金については、利用実績等から見て政策必要性が低下していると考えられるため、平成15年5月末で廃止した。

実績目標5について

厳しい雇用失業情勢の下、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。

また、制度開始当初は実績がそれほど多くなかったものの、その後は順調に伸び、平成16年3月には、予算上の1月当たりの助成対象見込み約151事業所に対し147事業所となっており、今後も着実に実績があがると想定されるため、有効に機能していると考えられる。

実績目標 6 について

緊急雇用創出特別奨励金については、平成 13 年 8 月の全国発動を機に、順調に実績が伸び、平成 15 年度末までの支給決定人数は 40,385 人となっており、事業主の雇入れ意欲の促進及び中高年の非自発的失業者等の雇用機会の創出に一定の役割を果たしている。

また、緊急対応型ワークシェアリング分については、現在のところ実績は低調で、当初見込んでいた効果が十分にあげておらず、有効に機能していない。その理由としては、現在雇用されている労働者自身は、労働時間の短縮に伴って、賃金が下がることに対する抵抗が強いこと、使用者にとって生産性の維持と雇用の維持を両立することは難しいとの意識が強いことから、緊急対応型ワークシェアリング制度そのものの導入がまだ進んでいないことにあると考えられる。

なお、平成 16 年 2 月 27 日から対象企業に係る生産量要件等の見直しを行ったところである。

政策手段の効率性の評価

実績目標 1 について

雇用保険三事業各種助成金の整理・合理化の一環として、中小企業労働力確保法に基づく助成金を見直し、平成 15 年 5 月末で中小企業雇用創出人材確保助成金、中小企業雇用創出雇用管理助成金、中小企業雇用環境整備奨励金及び中小企業高度人材確保助成金を廃止し、中小企業基盤人材確保助成金及び中小企業雇用管理改善助成金を創設したところである。この見直しにより創設された中小企業基盤人材確保助成金により、雇入れの助成対象者を経営基盤の強化に資する労働者（基盤人材）へと重点化を図ったところである。企業が基盤人材を雇い入れることにより事業が拡大し、雇用の場が一層拡大することが見込まれ、雇用機会の創出の効率化が図られた。

中小企業雇用創出等能力開発助成金は、「中小企業労働力確保法」に基づく改善計画の他に、企業内における労働者の能力開発の向上のため、段階的かつ体系的な人材育成計画である事業内職業能力開発計画を必要としていることから、労働者個々人に適合した職業訓練等を行うことを促進し、雇用の安定を図るために効率的である。

中小企業人材確保推進事業助成金については、平成 15 年 6 月に第 1 種助成金と第 2 種助成金を統合し、調査研究等からフォローアップまでの一環した雇用管理改善の取組に対して集中的に助成することとし、助成期間を最長 5 年間から 3 年間に短縮する見直しを行い、より一層の効率化が図られた。

実績目標 2 について

本事業は、中小企業労働力確保法に基づく助成措置の相談等の際に、あわせて中小企業の求人情報の収集が可能であること、この情報を既存の「しごと情報ネット」を活用してインターネットで提供できるため、効率的と考えられる。

実績目標 3 及び 6 について

緊急雇用創出特別奨励金、新規・成長分野雇用創出特別奨励金等に係る取扱いを希望する有料・無料職業紹介事業者が提出する「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書」

について、「再就職支援給付金及び再就職支援会社活用給付金の取扱いに係る同意書」と統合するとともに、事業所単位から事業主単位で都道府県労働局長あて提出できるようにしたことにより、職業紹介事業者の利便性の向上及び同意書の受理に係る事務の簡素化が行われたこと等から、効率的な事務運営がなされているといえる。

実績目標 4 について

雇用保険三事業各種助成金の整理・合理化の一環として、介護労働者法に基づく助成措置についても見直しを行い、平成 15 年 5 月末で、利用実績の低い介護雇用環境整備奨励金を廃止するとともに、雇入れの助成対象者を雇用管理に関する調整等において中核的な役割を担う労働者（特定労働者）へと重点化を図るため、介護人材確保助成金を介護基盤人材確保助成金に改めた。この見直しにより、介護事業主が特定労働者を雇い入れることによる雇用管理の改善等の一層の促進が見込まれ、介護労働者の雇用管理の改善等の効率化が図られた。

実績目標 5 について

本事業は、受給資格者の開始した事業の継続性を担保する必要がある一方、創業支援のため、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。

総合的な評価

中小企業労働力確保法に基づく助成金については、雇用保険三事業各種助成金の整理・合理化の一環として見直しを行ったところであり、一部の助成金で上述のとおり平成 15 年度において十分な実績はあがっていないものの、全体としてより、効率的になっており、中小企業における雇用機会の創出や雇用管理の改善を図る目標達成に向けて進展があったと考えられる。

中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供することについては、これにより、経営基盤の強化に資する求職者が、当該求人情報へのアクセスを通じて当該求人をした事業所に求職することが可能となり、中小企業の経営基盤の強化に資する人材確保の促進に向けて進展があったと考えられる。

新規・成長分野雇用創出特別奨励金については、平成 13 年度をピークに支給決定人数が若干減少しているが、制度創設以来 13 万人以上の支給実績があり、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出を図る目標を達成した。

介護労働者の雇用管理の改善等については、雇用管理に関する調整等において中核的な役割を担う労働者の確保のための支援に重点を置くため、介護人材確保助成金を介護基盤人材確保助成金に改め、平成 15 年度には両助成金により約 9,000 人の雇用増を実現し、また、介護雇用管理助成金により、平成 15 年度には約 2,200 事業所において雇用管理改善事業が行われるなど、雇用管理の改善が図られたところであり、新規・成長分野企業等における雇用機会を創出するとともに労働力の確保等を図り、雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図るという施策目標の達成に向けて進展が

あったと考えられる。

緊急雇用創出特別奨励金については、その支給決定人数が順調に推移しており、中高年の非自発的失業者等の雇用機会の創出に向けて進展があったと考えられる。

受給資格者創業支援助成金については、上述のとおり、順調に利用実績が伸び、今後も実績が出るのが想定されることから、失業者の自立の促進を図る目標達成に向けて進展があったと考えられる。

以上のとおり、施策目標達成に向けて進展があった。

評価結果分類	分析分類

3. 特記事項

学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし

各種政府決定との関係及び遵守状況

平成13年12月19日に閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」において、雇用・能力開発機構の各種助成金業務につき講ずべき措置として、「国が明確な政策目標を定め、併せて当該目標が達成された場合又は一定期間経過後には助成措置を終了することを明記する。さらに、事後評価を行い、その評価結果を踏まえて助成の在り方を適宜見直す」こととされている。当該計画を踏まえ、中小企業労働力確保法に基づく各種助成措置については、本施策目標が達成された場合には、終了するものとする。

平成14年10月30日に財政諮問会議で決定された「改革加速のための総合対応策」において、民間企業による中高年齢者等の新たな雇用機会を創出するための「新規・成長分野雇用創出特別奨励金を積極的に活用する」こととされている。

平成14年12月12日に経済対策閣僚会議で決定された「改革加速プログラム」において、「雇用保険の受給者の自立を促すため、自らが事業を開始した場合に助成を行う「受給資格者創業支援助成金（仮称）」を創設する。」こととされ、また、「緊急対応型ワークシェアリングを導入する企業が新たに雇い入れる場合の助成要件の見直し、助成額の増額を行う」こととされている。

また、平成14年12月18日にまとめられた「労働政策審議会職業安定分科会「雇用保険制度の見直しについて」」において、「雇入れ助成については経営基盤等の強化に資する人材の確保への重点化や失業者の創業支援の充実等を行う必要がある。」とされている。

平成13年12月19日に閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」において、雇用・能力開発機構の各種助成金業務につき講ずべき措置として、「国が明確な政策目標を定め、併せて当該目標が達成された場合又は一定期間経過後には助成措置を終了することを明記する。さらに、事後評価を行い、その評価結果を踏まえて助成の在り方を適宜見直す」こととされている。当該計画を踏まえ、中小企業労働力確保法に基づく各種助成措置については、本施策目標が達成された場合には、

終了するものとする。

介護労働安定センターの助成金事業については、平成14年3月29日に閣議決定された「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」の中で介護労働安定センターが補助金依存型公益法人として、実施計画の対象とされており、「個々の補助金等の政策的必要性を始めとした合理的理由を検証するため、(略)3～5年ごとに政策評価を実施する。」こととなっている。

また、平成14年12月18日にまとめられた「労働政策審議会職業安定分科会「雇用保険制度の見直しについて」」において、「雇入れ助成については経営基盤等の強化に資する人材の確保への重点化や失業者の創業支援の充実等を行う必要がある。」とされている。

総務省による行政評価・監視等の状況

なし

国会による決議等の状況(警告決議、付帯決議等)

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成15年4月15日衆議院厚生労働委員会)において「雇用保険三事業の各種給付金等について、政策評価を適切に行い、今後とも必要な見直しを行うよう努めるとともに、中小企業の利用に配慮しつつ、不正受給の防止に万全を期すこと」とされている。

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成15年4月24日参議院厚生労働委員会)において「雇用保険三事業の各種給付金等については、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施するよう、不断の見直しを行うとともに、中小企業の利用促進に配慮しつつ、不正受給の防止にも万全を期すこと」とされている。

会計検査院による指摘

新規・成長分野雇用創出特別奨励金について、「奨励金の適正な支給を期するため、財団法人高齢者雇用開発協会を通じて事業主に対する指導を徹底するとともに、協会及び労働局に対し、調査確認の一層の充実強化について指導する必要があると認められる。」と指摘されている(平成15年9月30日会計検査院事務総局)。