

## 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
	V	産業の特性に応じた雇用の安定を図ること
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室
	関係部局・課	職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室

## 1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標1	建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、その雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
雇用管理責任者に対して必要な知識の習得及び向上を図るための研修を行う。また、教育訓練、福利厚生及び雇用改善等に取り組む事業主に対して、その取組みを促進させるため必要な経費を助成する。					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
雇用管理研修等受講者数 (人)	11,181	9,242	8,104	6,647	5,842
	10,550	10,550	10,550	10,550	10,550
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>評価指標は、雇用管理研修、職長研修又は雇用管理援助担当者研修を受講した雇用管理責任者の人数。</li> <li>評価指標の上段は、独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる実績、下段は予算上の数値である。</li> </ul>					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の紹介による就職件数 (件)	-	-	-	-	-
(備考)					
平成16年度からの事業であるため、支給実績はない。					
(評価指標)	H11	H12	H13	H14	H15
建設雇用改善助成金支給決定件数 (件)	58,570	58,757	55,021	48,695	42,882
建設雇用改善助成金支給決定金額(千円)	6,327,374	6,079,652	5,309,446	4,947,686	3,875,029
	7,953,309	7,633,580	7,282,309	5,907,944	5,066,247
(備考)					

- ・ 評価指標の上段は、独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる実績、下段は予算上の数値である。

実績目標 2	港湾労働者の雇用の改善等に関する措置を講ずることにより、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の福祉の増進を図ること
--------	---

(実績目標を達成するための手段の概要)

港湾運送に必要な労働力の確保に資するため、港湾労働者派遣事業の運営を行う派遣元責任者に対し、派遣元事業主における適正な雇用管理及び事業運営の適正化のための研修を行うとともに、港湾労働者の福祉の増進を図るため、雇用管理者に対して適正な雇用管理を行うための知識の習得及び向上を図るため研修を行う。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
雇用管理研修の受講者数 (人)	688	1,044	501	745	632

(備 考)

- ・ 平成12年度の雇用管理者研修については、当時開始された港湾労働者派遣制度に関する説明も併せて行ったため、例外的に多数の受講者が集まった。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
派遣元責任者研修の受講者数 (人)	—	1,046	192	305	546

(備 考)

- ・ 平成12年度は法改正により港湾労働者派遣制度を開始した最初の年度であり、派遣制度を活用するため、派遣の許可取得に必要な当該研修に例外的に多くの受講者が集まった。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
常用港湾労働者の就労割合 (%)	98.6	98.0	98.0	98.1	98.3

(備 考)

- ・ 評価指標は、港湾労働者（常用労働者、派遣労働者、日雇労働者）の就労日数のうち常用労働者及び派遣労働者の就労日数の占める割合。
- ・ この指標は、港湾労働者派遣制度の迅速かつ適正な活用等により、日雇労働者に頼らない常用労働者の労働力の確保の割合を見るもの。

実績目標 3	林業等への就職を希望する求職者の職業体験の充実等を通じて職業理解を促進するとともに、林業事業体の事業主等に雇用管理改善の必要性と知識を普及することにより、雇用管理改善を推進すること
--------	--

(実績目標を達成するための手段の概要)

林業関係団体への委託により、林業就業に関する相談の実施、雇用情報の提供、職業講習等を実施し、林業に関する職業理解を促進するとともに、事業主等に対する研修等を実施し、雇用管理の改善を促進する。

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
雇用管理改善セミナーの開催状況 (回)	—	—	116	106	131

(備 考)

- ・ 評価指標は、職業安定局調べによる。(H 1 2 以前は集計をしていない)

(評価指標)	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4	H 1 5
--------	-------	-------	-------	-------	-------

職業講習会の開催状況（回）	-	-	28	87	83
（備考）					
・ 評価指標は、職業安定局調べによる。（H12以前は集計をしていない）					
（評価指標）	H11	H12	H13	H14	H15
職業ガイダンスの開催状況（回）	-	-	20	34	32
（備考）					
・ 評価指標は、職業安定局調べによる。（H12以前は集計をしていない）					
実績目標4 農林業等への多様な就業を促進すること					
（実績目標を達成するための手段の概要）					
就農等支援コーナー等により求人情報の提供、職業相談・紹介、農林業等関連各種情報の提供等を行い、農林業等への多様な就業を促進する。					
（評価指標）	H11	H12	H13	H14	H15
相談件数（就農等支援コーナー）（件）	-	-	-	-	4,843
（備考）					
・ 就農等支援コーナーは、平成15年度からの事業である。					
・ 評価指標は、職業安定局調べによる。					
（評価指標）	H11	H12	H13	H14	H15
農林漁業労働者の充足率（%）	37.6	35.2	41.7	45.0	44.3
（備考）					
・ 評価指標は、職業安定業務統計による。					

## 2. 評価

### (1) 現状分析

現状分析
<p>① 建設投資の減少（平成15年度はピーク時（平成2年度）の2/3に減少）等によって厳しい経営環境にある中、必要な教育訓練や雇用管理教育が行えない状況も生じており、それらの取組みを支援し、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び福祉の増進を図る必要がある。</p> <p>② 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生ずるとともに、平成13年11月には、港湾労使間において、港湾における荷役作業の24時間364日の実施（港湾のフルオープン化）の合意がなされるなど、港湾労働を取り巻く環境に新たな変化が生じてきている。</p> <p>③ 林業の新規就業者数は増加の傾向にあるものの、平成12年国勢調査の結果では、林業就業者数は6万7千人と平成7年（8万6千人）から減少しており、うち50歳以上の者の割合が68%と高齢者が多数を占めている状況にある。</p> <p>しかしながら、木材価格の低迷等から事業量が少なく、林業事業体の経営が厳しいことから、求人が増加する一方で、林業の将来を担い得る若年者でその求人を充</p>

足することが難しいというミスマッチが見られている。

- ④ 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。

## (2) 評価結果

### 政策手段の有効性の評価

- ① 建設業における雇用改善等への取組みは景気に大きく左右されるものであり、昨今の厳しい経営環境の中で、雇用管理研修等受講者数及び建設雇用改善助成金支給実績は減少傾向にあるが、建設労働者の雇用の改善等に取り組もうとする事業主に対して、必要な経費を助成しその取組みを推進していくことは、建設労働者の雇用の改善、能力の開発並びに福祉の増進を図る上で引き続き重要である。
- ② 派遣元責任者研修については、新たに546名が受講したことにより、港湾労働者派遣事業の適正な運営の確保が強化された。また、雇用管理者研修については、632名の受講者に対して、常用労働者によって荷役作業を行うことを原則とする港湾労働法の趣旨の徹底を図っている。これらの取組みにより、港湾運送における必要な労働力の確保や港湾労働者の福祉の増進が図られ、常用港湾労働者の就労割合は98.3%という高い水準を維持しているところである。したがって、派遣元責任者研修及び雇用管理者研修を行うことは、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の福祉の増進を図る上で有効である。
- ③ 平成15年度は131回の雇用管理改善セミナーが開催され、林業事業主、労務管理担当者等に対する研修を行うとともに、相談・指導を行うことにより、雇用管理改善の必要性が認識され、雇用管理に関する意識と知識が高まるとともに、雇用管理改善に役立った。また、83回の職業講習会を開催することにより、求職者等への林業に関する職業理解が促進されるとともに、林業への新規就業者数が増加傾向にあることから、林業雇用改善推進事業は有効であるといえる。

### (参考)

新規参入者数 (人) (林野庁業務資料)

平成8年度	1, 513
平成9年度	1, 631
平成10年度	1, 653
平成11年度	2, 065
平成12年度	2, 310
平成13年度	2, 290
平成14年度	2, 211

- ④ 失業者の希望や能力に応じ、多様な就業等の実現を支援するため、農林水産省と連携し、平成15年4月から『農林業をやってみよう』プログラムを開始した。当プログラムの一環として、平成15年7月から運営開始している就農等支援コーナーの利用状況をみると平成16年3月末現在で4, 843人の相談件数があっ

た。農林業等への就業に向けて農業体験講習や訓練情報などの幅広い情報提供を行ってきているところであるが、求職者の多くが農林業等に対する職業理解が不足していることもあり、直ちに就業等には結び付いていないのが現状である。

#### 政策手段の効率性の評価

- ① 建設労働者の雇用の改善等を図るための措置は、直接収益に結び付くものでないが、建設投資の減少、建設業の再生に向けた取組などによって経営が厳しいことから、助成金の有効な活用がなければ雇用の改善等の推進が困難となる。したがって、厳しい経営が迫られている中で必要な経費を助成することで、雇用の改善等を推進することは、建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図る上で効率的である。
- ② 派遣元責任者研修及び雇用管理者研修を行うことにより、市場に不適切な事業者が参入することを防ぎ、それに伴い指導監督業務の減少が見込まれ、また、事業の適性な運営が継続的に確保されることから、港湾運送に必要な労働力の確保を図る上で効率的である。
- ③ 雇用管理改善セミナーについては、林業の実情に詳しい林業関係団体を委託先としており、その結果として、先進事例などを活用した雇用管理改善に取り組むことが可能となっており、効率的な事業の推進が行われている。
- ④ 農林業等の就業等を希望する者の多くは、農林業等に対する経験・知識の不足や住居の移転を伴うなど農林業等に就業した際の就業環境等を明確に掴めない状況にあるため、農林業等への就業等を希望する者に対して職業理解を促進する上で、新規就農相談センター等と連携して、農林業等関係情報の一元化を図り、幅広い情報提供をワンストップで行っていくことは効率的である。

#### 総合的な評価

- ① 雇用管理研修等受講者数や建設雇用改善助成金支給決定件数等は、ここ数年減少傾向にあるものの、各種研修及び助成金が建設労働者の雇用の改善に対して果たす役割は依然として大きいものがあり、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進が図られている。
- ② 派遣元責任者による港湾労働者派遣事業の適切な運営及び雇用管理者による港湾労働者の雇用の改善等により、港湾運送における良質な労働力を確保した結果、平成15年度の常用港湾労働者の就労割合は98.3%という高い水準が維持されており、港湾労働者の福祉の増進が図られている。
- ③ 林業労働者の雇用管理改善関係については、林業事業主に対して、雇用管理改善がなされ、求職者に対して職業理解が促進される中で、新規就業者数が増加傾向にあり、達成に向けて進展があった。
- ④ 農林業等への多様な就業促進に関しては、農林業等への就業等を希望する者に対して、農林業等の幅広い情報を提供することにより、求職者が農林業等に就業する際の有効な情報を提供できたことから、達成に向けて進展があった。また平成16年度以降については充足率を注視することにより、評価することとする。

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

②

3. 特記事項

特になし