

平成２２年度 実績評価書（平成２１年度の実績の評価）

「地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること」について

平成２２年８月

職業安定局雇用開発課 (水野 知親課長)

職業安定局地域雇用対策室 (福士 亘室長)

職業安定局建設・港湾対策室(堀井 奈津子室長)

職業安定局雇用政策課 (藤澤 勝博課長)

1. 政策体系上の位置付け

厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策中目標＞施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

基本目標 Ⅳ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安定を図ること				
施策大目標分野	1	2	3	4
	需給調整機能強化	雇用機会の創出	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進	求職活動中の生活の保障

施策中目標	
2	地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること

※ 並列する施策中目標はありません。

【政策体系（文章）】

基本目標Ⅳ 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

施策大目標２ 雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること

施策中目標１ 地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること

(関連施策)

特になし

(予算書との関係)

(項) 地域雇用機会創出等対策費 (一部)

2. 施策の概要

本施策は、次の施策小目標を柱に実施しています。主な事務事業等や設定している指標・目標値は別図（政策体系）を参照下さい。また、本施策の実現のために投入している資源は次のとおりです。

(施策小目標)

(施策小目標１) 雇用失業情勢の厳しい地域や創業・新分野進出等における雇用創出及び雇用改善を図ること

(施策小目標２) 中小企業等の雇用管理の改善を支援すること

(施策小目標３) 事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防すること

(施策小目標４) 離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進すること

(施策小目標５) 農林業等の分野における雇用改善・促進等及び介護の分野における雇用管理の改善等を図ること

(予算)

一般会計	H18	H19	H20	H21※評価対象年度	H22
予算額 (決算額)(百万円)	—	—	978 (927)	—	—
労働保険特別会計	H18	H19	H20	H21※評価対象年度	H22
予算額 (決算額)(百万円)	—	—	298,417 (288,917)	735,642 (700,916)	811,038

※平成 19 年度以前は、予算組み替えのため算定不能

平成 21 年度以降は、雇用保険特別会計で算定

3. 施策を取り巻く環境 — 評価の前提

（１）施策の枠組み（根拠法令、政府決定、関連計画等）

人口減少下における経済社会情勢の変化、雇用情勢の変化、雇用・就業形態の多様化に的確に対応するため、働く希望を持つすべての者の就業参加の実現、良質な雇用の創出、セーフティネットの整備等に向け、積極的雇用政策の推進に取り組む必要があります。

このような観点から、

- （１）中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援
- （２）事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進
- （３）雇用機会の不足している地域における雇用の促進
- （４）産業の特性に応じた雇用管理の改善等

といった雇用機会の創出、雇用の安定等のための諸施策を講じています。

（１）中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

①目的等：

中小企業等において、労働力確保のための雇用管理の改善を図るため、創業・新分野進出等に係る支援を行う。

②根拠法令等：

- ・雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）
- ・中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成 3 年法律第 57 号）第 7 条第 1 項
- ・地域雇用開発促進法（昭和 62 年法律第 23 号）
- ・雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第 1 項第 3 号、第 4 号、第 5 号及び第 63 条第 1 項第 7 号

（２）事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進

①目的等：

事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進を図るため、

- ・事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の失業者の発生の予防
- ・離職を余儀なくされる者に対する再就職の援助・促進
- ・出向・移籍支援事業による円滑な労働移動の促進

を行う。

②根拠法令等：

- ・雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）第 6 条、第 24 条、第 25 条、第 26 条
- ・雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条

（３）雇用機会の不足している地域における雇用の促進

①目的等：

雇用機会の不足している地域における雇用の促進を図るため、

- ・雇用情勢の厳しい地域における雇用機会の創出

を行う。

②根拠法令等：

- ・地域雇用開発促進法（昭和 62 年法律第 23 号）
- ・雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第 1 項第 4 号、第 5 号及び第 63 条第 1 項第 7 号

（４）産業の特性に応じた雇用管理の改善等

①目的等：

産業の特性に応じた雇用管理の改善等を図るため、

- ・建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上
- ・港湾労働者の雇用の改善等
- ・林業事業体の雇用管理改善及び林業への円滑な就業の促進
- ・農林業等への多様な就業の促進
- ・介護労働者の雇用管理の改善等

を行う。

②根拠法令等

- ・建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）
- ・港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）
- ・介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 4 年法律第 63 号）

（２）現状分析（施策の必要性）

（１）（２）中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善に係る支援、事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進

① 創業・新分野進出等に係る支援、中小企業における雇用管理改善に係る支援、事業規模の縮小等の際の失業の予防

平成 21 年度の雇用情勢についてみると、完全失業率、有効求人倍率ともに 7 月に過去最低の値となった後、緩やかに回復しているものの、平成 22 年 3 月においては完全失業率 5.0%、有効求人倍率 0.49 倍と、依然として注意を要する状態にあります。

また、景気変動等に伴い事業活動の縮小を余儀なくされる事業主が存在しており、労働経済動向調査（厚生労働省）によると、平成 20 年 10 月－12 月期に雇用調整を実施した事業所の割合は、35%と前期 16%に比べ増加しています。こうした中、引き続き失業者の就労支援や、休業等又は出向といった一時的な雇用調整を行う事業主を支援し失業の予防を図るとともに、経済活性化や雇用機会創出の中核となる中小企業の雇用管理の改善等を推進する必要があります。

また、景気の回復ペースが落ち込んでいる中、創業支援策をより一層積極的に展開していく必要があります。

② 離職を余儀なくされる者に対する再就職の援助・促進

雇用のミスマッチが依然として大きく構造調整が進展する中で、労働者の雇用の安定を図るためには、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が行う在職中からの求職活動の援助や労働移動前後の職場体験講習等を効果的に支援することにより、円滑な労働移動の実現に重点的に取り組むことが一層求められています。また、現在の経済状況を受け、やむを得ず派遣労働者、有期契約労働者等の雇用契約の中途解除や雇い止めが行われていますが、当該労働者が社員寮等に居住している場合、雇用と住居を同時に失う状況があり、円滑な就職活動を実施するためには、離職後の住居支援が重要となっています。

③ 出向・移籍支援事業による円滑な労働移動の促進

最近の労働移動の状況をみると、依然として厳しい雇用失業情勢にありますが、在職者に対する入職者及び離職者の割合である労働移動率は横ばいの傾向にあります。

（延べ労働移動率：平成 16 年 31.7%、平成 17 年 34.9%、平成 18 年 32.2%、平成 19 年 31.3%、平成 20 年 28.9%「雇用動向調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）」）

労働移動が一定割合にある中で、出向・移籍などによる産業間・企業間の円滑な労働移動は、労働者が失業を経ずして次の職場に移動できることから、雇用の安定を図るために引き続き重要となっています。

（３）雇用機会の不足している地域における雇用の促進

全国的に雇用失業情勢が厳しさを増していますが、その中でも雇用失業情勢が特に厳しい地域があるなど地域差がみられます。こうした中で、雇用情勢が特に厳しい地域と雇用情勢の改善に向けた意欲が高い地域に対して支援を重点化する必要があります。そのため地域求職者の雇入れを伴う施設・設備の設置・整備を行う事業主等に対し地域雇用開発助成金を支給することで雇用機会の創出を促進するとともに、地域雇用創造推進事業等を積極的に実施することで地域の創意工夫を生かした雇用機会の創出への取組を支援することが求められています。

（４）産業の特性に応じた雇用管理の改善等

① 建設労働者及び港湾労働者の雇用の改善等

建設労働者については、建設投資の減少による厳しい経営環境の中で、必要な教育訓練や雇用管理教育等の実施が困難となるとともに、業界全体として技能の承継や能力開発に取り組まなければならない状況にあることから、こうした取組を支援し、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上を図る必要があります。

港湾運送事業は、貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）を有しており、企業外労働力に依存せざるを得ない状況にあります。企業外労働力として日雇労働者に依存することは労働者の雇用の安定上も問題があるだけでなく、その就労に際し、第三者が不当に介入する弊害も生ずる恐れがあります。また、港湾運送事業主には、中小企業が多

いこともあり、他の産業に比して、雇用改善、能力開発について、なお改善の余地があります。このため、港湾運送事業については、港湾労働法に基づき常用労働者による対応を基本とするなどの雇用秩序を確立・維持し、港湾労働者の雇用の安定等を図る必要があります。

② 林業の事業体の雇用管理改善及び林業への円滑な就業の促進、農林業等への多様な就業の促進

林業労働力については、林業経営の収益性の低下、林業労働者の雇用管理面での改善の立ち後れ等に伴い、減少・高齢化が進行しており、平成 17 年国勢調査の結果では林業労働者は 4 万 7 千人と平成 12 年度（6 万 7 千人）から減少し、また、50 歳以上の者の割合は 6 割以上を占めています。

また、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ります。こうしたなか、賃金、労働時間、安全面等厳しい労働環境にあり、雇用管理等の面で改善すべき問題が多いことから、農林業等従事者の雇用管理の改善等を図る必要があります。

③ 介護労働者の雇用管理の改善

介護分野については、我が国の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（介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）に基づく要介護又は要支援とされる高齢者等は、平成 16 年度は 410 万人程度であったものが、平成 20 年度には 460 万人となり、今後も増加が見込まれています。）、一方、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき問題が多いことから、介護分野を労働者にとって魅力ある職場とするために、介護労働者の雇用管理の改善等を図っていく必要があります。

（３）施策実施上の留意事項（総務省、会計検査院等による指摘）

特になし

4. 評価と今後の方向性

指標・目標値の動き等をもとに、本施策を評価し、今後の方向性をまとめました。施策小目標ごとの詳細な評価は、５．を参照下さい。

(指標・目標値)

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
1	受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し、雇用保険適用事業所となった日から１年経過後に雇用している					
	①平均労働者数（人） （２人以上／平成21年度）	2.4	2.3	2.0	1.9	2.0
	達成率	【120％】	【115％】	【100％】	【95％】	【100％】
	②事業継続割合（％） （95％以上／平成21年度）	97.0	97.5	97.4	97.3	97.3
	達成率	【108％】	【103％】	【103％】	【103％】	【102％】
2	中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた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／平成21年度）	—	25.0	29.3	31.7	39.2
	達成率	【－％】	【114％】	【133％】	【144％】	【178％】
3	雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所（支給した後に倒産した等の事業所）に対して支給した額（％） （利用事業所の総支給額の10％以下／平成21年度）	8.73	2.06	—	—	—
	達成率	【127％】	【179％】	【－％】	【－％】	【－％】
4	求職活動等支援給付金による離職後３か月以内の就職率（％） （34％以上／平成21年度）	34.4	34.5	34.1	35.0	23.8
	達成率	【115％】	【101％】	【100％】	【102％】	【70％】
【調査名・資料出所、備考等】						
①指標１						
資料出所：職業安定局調べによる。						
備考：利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続割合は、雇用保険データにおける助成金利用事業所の法人等の設立から１年経過後の雇用保険被保険者数の平均数及び事業継続割合である。						
②指標２ 資料出所：独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。						
③指標３						
資料出所：職業安定局調べによる。						
※なお、助成金の利用後に、保険関係消滅事業所が判明するまで期間を要するため、現時点では18年度までしか判明しない。						
④指標４ 資料出所：職業安定局調べによる。						

（指標の分析：有効性の評価）

【有効性の観点】

（１）中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

指標１について、平成 21 年度においては、受給資格者創業支援助成金を利用した法人等の設立から 1 年経過後の平均雇用労働者数は 2.0 人であり、また、事業を継続している割合も 97.3%と目標を達成し、概ね有効に機能していると考えます。平成 22 年度からは、法人等の設立後 1 年以内に 2 人以上労働者を雇い入れた場合に、上乗せ助成を行う措置を図ったところであり、さらなる政策効果が期待されます。

指標 2 について、目標（アウトカム：22%）を上回る 39.2%の求人が充足されたことから、本助成金が事業協同組合等の構成中小企業者における雇用管理の改善からなる雇用創出等に有効に機能したものと考えられます。

（２）事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防

指標 3 について、本助成金を利用した事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額が利用事業所の総支給額の 2.06%（10%以下）となっており、失業の予防・雇用維持のために有効かつ適正に活用されたといえます。

（３）離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進

指標 4 について、離職を余儀なくされる労働者等に対して、求職活動のための休暇付与、再就職先となりうる事業所において行う職場体験講習を受講させる等の支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図っているところです。

しかしながら、求職活動等支援給付金にかかる離職後 3 か月以内の平成 21 年度における就職率は 23.8%と目標値を下回っていることから、より有効な再就職支援に向けて方策を検討いたします。

（効率性の評価）

（１）中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

指標 1 については、①受給資格者の開始した事業及び雇い入れた労働者の雇用の継続性を担保する必要がある一方、②創業に係る立ち上げの支援のため、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るなど、効率的に行われています。

指標 2 については、事業協同組合等を通じた支援を行うことにより、個別に中小企業主の取り組みを支援するものに比べ雇用管理の改善による雇用の創出等を幅広く行えたため効果的であったと考えます。

（２）事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防

指標３については、雇用調整を行う事業所の実情にあわせて休業・教育訓練又は出向のいずれかの雇用調整を選択することが可能であること、雇用調整を行う企業の規模に応じ、中小企業には高率助成を行っていることなどから、効率的な助成が行われています。

（３）離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進

指標４については、支給申請について、個々の支給対象労働者ごと又は一括で行うことができ、事業者のニーズに応じて選択できるようになっており、効率的に助成を行っているところであります。

（今後の方向性）

（１）中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

受給資格者創業支援助成金に関する指標１、中小企業人材確保推進事業助成金に関する指標２について、平成２１年度実績は目標を達成し、中小企業等における創業・新分野進出に係る支援、雇用管理改善等が有効かつ効率的に進んだものと評価できます。また、中小企業基盤人材確保推進助成金については、今後、効率的、効果的な支援を行う観点から、支給対象とする分野を重点化するとともに、支給対象とする団体の数を絞り、その取組の成果を全国に普及させること等を検討しております。

（２）事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防

雇用調整助成金に関する指標３について、実績は目標を上回っており、事業縮小の際の失業予防が有効かつ効率的に進んだものと評価できます。今後も施策を継続することとするが、今後の経済情勢や雇用情勢の推移を踏まえつつ、予算額を適切な水準とします。

（３）離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進

平成２１年度は経済情勢等の悪化に伴い予算を大きく上回って支出されるなど、労働者の再就職支援の措置として有効に機能しているところであり、今後も本事業は必要不可欠な事業といえます。しかしながら、労働移動支援助成金に関する指標４については、実績がいずれも目標を下回っていることから、再就職の援助・促進が有効かつ効率的に進めるため、今後も不断の見直しを行い、予算額を適切な水準とします。

５．評価と今後の方向性（施策小目標ごと）

施策小目標ごとの評価と今後の方向性は次のとおりです。指標・目標値の動きは別図を参照下さい。また、個別の事業ごとの評価は別表を参照下さい。指標の出典等は９．参考を参照下さい。

（１）施策小目標１「雇用失業情勢の厳しい地域や創業・新分野進出等における雇用創出及び雇用改善を図ること」関係

（指標・目標値）

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
1	受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から１年経過後に雇用している ※施策中目標に係る指標1に同じ					
	①平均労働者数（人） （２人以上／平成21年度）	2.4	2.3	2.0	1.9	2.0
	達成率	【120%】	【115%】	【100%】	【95%】	【100%】
	②事業継続割合（%） （95%以上／平成21年度）	97.0	97.5	97.4	97.3	97.3%
	達成率	【108%】	【103%】	【103%】	【103%】	【102%】
2	中小企業基盤人材確保助成金の支給終了後、新たに雇用された人数の事業所ごとの平均（人） （３人以上）（助成金を上乗せしている雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域は３．５人以上） ／平成21年度	2.20	3.70 (3.20)	3.14 (1.63)	4.12 (2.35)	3.24 (1.52)
	達成率	【110%】	【123%】	【105%】	【137%】	【108%】
3	地域雇用創造推進事業の利用求職者の就職件数（地域雇用創造推進事業を実施した地域の実績が、各協議会において年度ごとに設定した目標数を上回る／平成21年度）			1,502 (1,497)	6,813 (5,490)	11,010 (9,323)
	達成率			【100.3%】	【124.1%】	【118%】

(調査名・資料出所、備考) ①指標 1 資料出所：職業安定局調べによる。 備考： ・利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続割合：雇用保険データにおける助成金利用事業所の法人等の設立から１年経過後の雇用保険被保険者数の平均数及び事業継続割合である。 ・利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続率については、平成17年度から集計を開始している。 ②指標 2 資料出所：職業安定局調べによる 備考： ・括弧内の数字は、平成20年度は雇用失業情勢の改善の動きが弱い２１道県の実績値である。平成19年度までは、雇用失業情勢が非常に厳しい地域として地域雇用開発促進法に規定されている同意雇用開発促進地域（平成19年８月までは「同意雇用増大促進地域」）の実績値である。なお、平成17年度は同意雇用機会増大地域に係る施策を実施していない。 ③指標 3 資料出所：職業安定局調べによる。 備考： ・上段は実績値、下段は事業計画時の目標数である。 ・地域雇用創造推進事業については平成19年度から実施している。 ・各協議会とは、自発的に雇用創造に取り組む市町村・都道府県及び経済団体などにより構成される地域雇用創造協議会を言う。						
参考統計						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	中小企業基盤人材確保 助成金支給決定金額 (百万円)	4,416	4,072	3,974	3,760	3,615
		16,618	4,473	4,471	4,719	4,685
②参考統計 1 資料出所：独立行政法人雇用・能力開発機構調べ 備考：支給決定金額の上段は独立行政法人雇用・能力開発機構集計による実績、下段は予算上の数値です。						

（事務事業等の概要）

・受給資格者創業支援助成金

雇用保険の受給資格者（失業者）自らが創業し、創業後１年以内に継続して雇用する労働者を雇い入れ、雇用保険の適用事業の事業主となった場合に、当該事業主に対して創業に要した費用の一部について助成します。

・中小企業基盤人材確保助成金

中小企業の活力を生かした雇用機会の創出を図るため、新分野進出（創業・異業種進出）又は生産性の向上に伴い、それに必要な人材（基盤人材）を雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れた中小企業の事業主に対して、一定額を助成します。

・地域雇用創造推進事業

雇用情勢が厳しい中で雇用創出に向けた意欲が高い地域において、地域の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策にかかる事業構想の

中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いと認められるものを選抜し、当該協議会に対しその事業の実施を委託しています。

（評価と今後の方向性）

①指標 1

厳しい雇用失業情勢の中で、雇用機会の創出へと結びつくような創業は景気の回復に結びつく上で重要であり、創業支援策をより一層積極的に展開していく必要があります。こうした中で、受給資格者創業支援助成金により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す。

平成 21 年度においては、受給資格者創業支援助成金を利用した法人等の設立から 1 年経過後の平均雇用労働者数は 2.0 人であり、事業を継続している割合については、97.5%以上といずれも目標を達成しており、今後も着実に利用されることが予想され、有効に機能していると考えられます。さらに、平成 22 年度からは、法人等の設立後 1 年以内に 2 人以上労働者を雇い入れた場合に、上乗せ助成を行う措置を図ったところであり、一層の政策効果が期待されます。

また、本事業は、受給資格者の開始した事業及び雇い入れた労働者の雇用の継続性を担保する必要がある一方、創業に係る立ち上げの支援のため、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、その両面から効率的と考えられます。

②指標 2

中小企業基盤人材確保助成金は、目標（アウトカム：3 人）を上回る 3.24 人が新たに雇用されていることから、本助成金が雇用機会の創出について有効に機能したものと考えます。また、新分野進出等又は生産性の向上を図るため必要となる基盤人材を雇入れた場合だけでなく、それに伴い一般労働者を新たに雇入れた場合にも助成することとしているため、一般労働者への波及効果があるという点で効果的であったと考えられます。

一方、助成金を上乗せしている雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域については、目標を達成することができなかったため、助成金の上乗せ措置については平成 21 年度限りで廃止しました。

③指標 3

地域雇用創造推進事業は、雇用機会が不足している地域における、地域の自主性及び創意工夫を活かした雇用創造を推進することを目的としており、

平成 19 年度は就職件数目標 1,497 人に対して 1,502 人が就職【達成率 100%】

平成 20 年度は就職件数目標 5,490 人に対して 6,813 人が就職【達成率 124%】と、

目標を達成しており、地域の雇用創出を促進する観点から地域雇用創造推進事業は有効な役割を果たしていると考えられます。引き続き、毎年度における協議会のアウトカム達成状況を勘案し、必要に応じて次年度のコース設定の見直し・改善を行うなど、効果的な事業実施のための助言等を行って参ります。

(２) 施策小目標２「中小企業等の雇用管理の改善を支援すること」関係

(指標・目標値)

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
4	中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における平均求人充足率（％）（22％以上／平成21年度）※施策目標2-1に係る指標2と同じ	－	25.0	29.3	31.7	39.2
達成率		【－％】	【114％】	【133％】	【144％】	【178％】
5	中小企業雇用創出等能力開発助成金の対象となった従業員が受けた職業能力開発検定等（訓練に密接に関連するものに限る。）の合格率（％）（50％以上／平成21年度）	－	58.8	89.7	75.0	90.7
達成率		【－％】	【118％】	【179％】	【150％】	【181％】
【調査名・資料出所、備考等】						
資料出所：指標１、２いずれも独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。						

(事務事業等の概要)

・中小企業人材確保推進事業助成金

事業協同組合等がその構成中小企業者の人材確保及び労働者の定着を支援するために雇用管理の改善に関する調査研究から成果の普及・定着といったフォローアップまでの一貫した事業（雇用管理改善事業）を行う場合に、当該事業の要した費用の一部を助成します。

・中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成３年法律第５７号）の認定組合等の構成事業主等が、年間職業能力開発計画に基づき、労働者に職業訓練を受けさせ又は労働者の申出により教育訓練を受けるために必要な経費を負担する若しくは休暇を与える場合に、それに要した費用を助成します。

(評価と今後の方向性)

①指標４

中小企業人材確保推進事業助成金は、目標（アウトカム：22％）を上回る 39.2％の求人が充足されたことから、本助成金が事業協同組合等の構成中小企業者における雇用管理の改善からなる雇

用創出等に有効に機能したものと考えます。また、効率性の観点からも、事業協同組合等を通じた支援を行うことにより、個別に中小企業主の取り組みを支援するものに比べ雇用管理の改善による雇用の創出等を幅広に行えたため効率的であったと考えられる。

なお、今後についてはこれまで以上に効率的、効果的な支援を行う観点から、中小企業人材確保推進事業助成金については支給対象とする分野を重点化するとともに、支給対象とする団体の数を絞り、その取組の成果を全国に普及させること等を検討しています。

②指標５

中小企業雇用創出等能力開発助成金は、助成措置の対象となった従業員が受けた技能検定率の合格率が50%を上回る90.7%（平成21年度）と達成水準を満たしていることから、企業における人材育成に寄与し助成金の政策効果を上げていると評価できます。このことから、引き続き労働者の職業能力の開発及び向上に効果を上げるべく職業訓練等への助成を行うこととします。

こと」関係

（指標・目標値）

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
6	雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所（支給した後に倒産した等の事業所）に対して支給した額（％）（利用事業所の総支給額の10％以下／平成21年度）※施策目標2-1に係る指標3と同じ	8.73	2.06	—	—	—
達成率		【113％】 ※	【179％】	【－％】	【－％】	【－％】
7	（財）産業雇用安定センターを活用した出向・移籍の成立率（％） （33％以上／平成21年度）	40.2	46.5	45.9	40.0	43.1
達成率		【100％】	【115％】	【107％】	【93％】	【131％】
【調査名・資料出所、備考等】						
①指標6 資料出所：職業安定局調べによる。 ※なお、助成金の利用後に、保険関係消滅事業所が判明するまで期間を要するため、現時点では18年度までしか判明していません。						
②指標7 資料出所：財団法人産業雇用安定センター調べによる。 備考：財団法人産業雇用安定センターは、企業間の労働移動を円滑に行い、出向・移籍の成立に導くこととしている。目標として設定した出向・移籍の成立率は、成立件数／送出情報の件数により算出します。						

（事務事業等の概要）

雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額相当額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。

（財）産業雇用センターにおける出向・移籍支援事業

産業構造の変化、国際化の進展等に伴う労働力需給の変化に対応するため、労働力が過剰になった企業の中高年労働者を、出向・移籍により失業を経ない形で労働力が不足している企業に労働移動させるために、（財）産業雇用安定センターにおいて、人材の送り出し情報や受け入れ情報の収集・提供や、キャリアカウンセリング等のマッチング支援を行っています。

（評価と今後の方向性）

①指標 6

雇用調整助成金は労働者の失業の予防を図ることを目的としています。

事業所単位では、依然として事業活動の減少による一時的な雇用調整を行う必要がある事業所が存在しており、雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む）に係る支給決定件数は８万１８１件、その対象者数は１４６万３，２６７人（平成２１年度３月分（速報値））と多くの事業所に利用され、前年同期と比べ支給決定件数は約７万６千件増加し、その対象者数は約１２５万１千人増加した本助成金を利用した事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額が利用事業所の総支給額の２.０６％（１０％以下）となっており、失業の予防・雇用維持のために有効かつ適正に活用されたといえます。また、本助成金は雇用調整を行う事業所の実情にあわせて休業、教育訓練又は出向のいずれかの雇用調整を選択することが可能であること、雇用調整を行う企業の規模に応じ、中小企業には高率助成を行っていることなどから、効率的な助成が行われていると考えます。

以上のことから、本取組は個別目標の達成に有効、効率的であったと評価できる。

②指標 7

産業界の相互協力の下で、労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するために設立された（財）産業雇用安定センターにおいて実施されており、それぞれの産業における出向・移籍のニーズに関する受入・送出の人材情報を集約し、効率的に出向・移籍を成立させることができているものと考えます。

なお、平成２１年度の出向・移籍の成立率は、一昨年初以降の世界経済の悪化の影響がありましたが、エコカー減税の影響による生産拡大の効果もあり、４３.１％と目標値である３３％を大幅に上回っており、円滑な労働移動の促進に寄与しており、有効に機能しています。

一方、同センターは、各都道府県庁所在地に地方事務所があり雇用のセーフティネットとしての一翼を担っており、現下の厳しい雇用失業情勢の中でもより多くの出向・移籍を成立させることが重要となります。

このため、今後も積極的な企業訪問活動を実施するとともに、職員等の資質の向上を図り、送出情報のニーズに合わせた受け入れ情報を確保して、出向・移籍の成立率を高めるよう努力する必要があります。

（４）施策小目標４「離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進すること」関係

（指標・目標値）

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
8	求職活動等支援給付金に係る離職後３か月以内の就職率（％）（34％以上／平成21年度）※施策目標2-1に係る指標4と同じ	34.4	34.5	34.1	35.0	23.8
達成率		【101％】	【101％】	【100％】	【102％】	【70％】
9	再就職支援給付金の支給を受けた事業所が、再就職支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合（％）（20％以上／平成21年度）	—	20.1	20.0	20.5	14.5
達成率		【－％】	【101％】	【100％】	【101％】	【72.5％】
【調査名・資料出所、備考等】 資料出所：指標１、２いずれも職業安定局調べによる。 備考： ①指標１ 求職活動等支援給付金の支給を受けた事業所において、求職活動のための休暇付与等を与えられた対象被保険者のうち、離職後３か月以内に早期再就職が実現した割合である。 ②指標２ 再就職支援給付金の支給を受けた事業所において、再就職支援会社（職業紹介事業者）に対象被保険者の再就職に係る支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合である。 ・平成18年度から集計を開始している。						
参考統計		H17	H18	H19	H20	H21
再就職援助計画の認定件数 （事業所数）		1,618	1,317	1,301	4,043	3,246
【調査名・資料出所、備考等】 資料出所：職業安定局調べによる 備考：再就職援助計画とは、常時雇用する労働者について、経済的事情により、１か月以内の期間内に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等を行おうとするときに作成することが義務付けられている、離職する方の再就職に係る支援の計画のこと。なお、30人未満の離職者が生じる場合でも、任意で当該計画を作成することができる。						

（事務事業等の概要）

・労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金）

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年、解雇等により離職が予定されている高年齢者等のうち、離職後再就職を希望する者に対して休暇付与を行うことにより、在職中からの求職活動を支援する事業主に対し助成金を支給します。

・労働移動支援助成金（再就職支援給付金）

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年、解雇等により離職が予定されている高年齢者等のうち、離職後再就職を希望する者の再就職に係る支援を民間の職業紹介事業者に委託し、その離職から２か月以内（同意雇用開発促進地域においては３ヶ月以内、４５歳以上の者は５か月以内）に再就職を実現した事業主に対して助成金を支給します。

・労働移動支援助成金（離職者住宅支援給付金）

世界的な金融危機の影響等により、やむを得ず雇用契約の中途解除や雇止め等を行った際に、労働者の離職後も引き続き住居を無償で提供するか住居に係る費用の負担をした事業主に対して助成金を支給します。

（評価と今後の方向性）

労働移動支援助成金の趣旨は、離職を余儀なくされる労働者等に対して支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図ることであり、施策小目標に係る指標８及び指標９ともに目標を達成していることから、本取組は離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進するために有効に機能したものと評価できます。

他方、平成２０年度に創設した離職者住居支援給付金については、住居確保に係る支援施策が十分に整っていない時期に創設されたもので、その後就職安定資金に加え、住宅手当、総合支援資金貸付、臨時特例つなぎ資金貸付など、離職者を直接的に支援する制度が創設されたことから、平成２１年度を以て廃止し、平成２２年度以降は経過措置としています。

また、再就職援助計画の認定件数は平成２１年度においては３,２４６件と平成２０年度の４,０４３件より減少したものの、世界的な金融危機に伴う景気後退の影響等により、再就職援助計画を提出した事業主において本助成金の利用が進み、２０年度の支給件数８７２件から、平成２１年度は２,１６３件と大幅に増加していることから、制度を利用した事業所において、本助成金は有効に機能しているものと言えます。

なお、今後、景気が回復した際には新たな事業等が発生し、当該事業等に向けた労働移動が発生することから、その際の円滑な労働移動を推進し、労働者の雇用の安定を図る必要があります。このため、制度を利用していない事業主が本助成金を活用し、離職後の早期再就職支援が図られるよう今後とも周知を徹底していく必要があります。

(５) 施策小目標５「農林業等の分野における雇用改善・促進等及び介護の分野における雇用管理の改善等を図ること」関係

(指標・目標値)

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトプット指標		H17	H18	H19	H20	H21
11	ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った建設事業主等のうち、当該相談等を受けて教育訓練及び労働移動、人材確保対策の推進等に関する具体的な措置（教育訓練の受講促進、雇用管理改善措置の実施、事業主都合解雇の防止等）を1年以内に講じた事業主等の割合（％）（８０％以上／平成21年度）	－	81.4	82.3	82.8	84.0
達成率		【－％】	【102％】	【103％】	【104％】	【105％】
12	建設教育訓練助成金があったことにより教育訓練を実施することができた事業主の割合（％）（８０％以上／平成21年度）	－	84.3	82.6	85.6	89.7
達成率		【－％】	【－％】	【105％】	【103％】	【107％】
13	港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣のあっせんを行うことによる派遣成立の割合（％）（８０％以上／平成21年度）	90.9	92.5	93.2	84.9	64.3
達成率		【－％】	【－％】	【116％】	【117％】	【80％】
14	職業講習会を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率（％）（１９％以上／平成21年度） ※21年度限り	－	19.1	19.0	14.7	11.7
達成率		【－％】	【101％】	【100％】	【77％】	【62％】
15	介護基盤人材確保等助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善の取組みが向上した事業主の割合（％）（８５％以上／平成21年度）	－	97.4	96.0	96.1	97.0
達成率		【－％】	【122％】	【113％】	【113％】	【114％】
16	介護未経験者確保等助成金を受給したことにより、雇用創出された（６ヶ月以上定着）人数（10,000人以上／平成21年度）		92.7	94.6	92.7	10,880
達成率		【－％】	【116％】	【111％】	【109％】	【109％】
【調査名・資料出所、備考等】						
①指標11						

資料出所：職業安定局調べ。

備考：

・ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った事業主に対するアンケート調査により得た割合です。
・平成18年度より調査を開始しています。

②指標12

資料出所：職業安定局調べ。

備考：

・本助成金の助成対象となる訓練後、建設事業主に対するアンケート調査により得た割合です。

③指標13

資料出所：職業安定局調べ。

備考：港湾運送の波動性に対応して港湾運送事業における労働力の需給調整を行っている港湾労働者派遣事業においては、港湾労働法に基づく指定法人が派遣契約のあっせんを行っています。本指標は業務の谷間の時期にあるなどにより、他の港湾運送事業主への派遣が可能であると港湾運送事業主から申込みのあった労働者のうち、派遣先の条件等と適合して派遣が成立し、就労先を確保できた者の割合です。

⑤指標14

資料出所：職業安定局調べによる。

⑥指標15

資料出所：助成金を受給した者に対し実施したアンケート調査（都道府県労働局調べ。）による。なお、20年度以前の制度は、介護基盤人材確保助成金であり、21年度については経過措置となった介護基盤人材確保助成金を含む調査結果である。

⑦指標16

資料出所：職業安定局調べによる。

（事務事業等の概要）

・建設労働者雇用安定支援事業

建設事業主及び事業主団体に対して、建設労働者の雇用の改善及び雇用の安定等を図るための各種新措置、建設労働者に係る需給調整システムの導入に関する相談を実施します。

・建設雇用改善助成金事業

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、当該事業に要した経費に対して助成を行います。

・港湾労働者派遣事業

港湾労働者派遣制度に基づく派遣契約のあっせんや、港湾派遣労働者の雇用の安定のための事業を実施します。

・林業雇用改善推進事業

林業事業体の雇用改善を促進することによって、林業事業体に雇用されている労働者の労働条件の改善や雇用の安定を図るとともに、魅力ある職場作りをすすめ、林業労働力の確保を図ります。

・介護基盤人材確保等助成金

新サービスの提供等（介護関係業務に係るサービスで現に提供しているものと異なるものの提供又は介護事業の開始等）に伴い、雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労

働者（保健医療サービス又は福祉サービスの提供に関する実務経験が１年以上あり、かつ、社会福祉士、介護福祉士、介護職員基礎研修終了者、訪問介護員（１級）のいずれかの資格を有する者、又はサービス提供責任者としての実務経験が１年以上ある者）を雇い入れた場合に、６か月の期間に特定労働者１人あたり７０万円を上限として助成します。

・介護未経験者確保等助成金

介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者（新規学卒者を除く。）を雇用保険被保険者（週所定労働時間が３０時間未満の者を除く。）として雇い入れ、６か月以上定着した場合に未経験者１人あたり２５万円、さらに６か月以上定着した場合に２５万円、あわせて１年間で５０万円助成します。

また、介護関係業務の未経験者のうち、いわゆる年長フリーター等（２５歳以上４０歳未満）を雇い入れた場合は、通常の倍額を助成します。

（評価と今後の方向性）

①指標 11

建設労働者雇用安定支援事業のワンストップサービスにおいて相談等を受けた事業主のうち、具体的な措置（教育訓練の受講促進、雇用管理改善措置の実施、社内での伝達講習の実施等）を１年以内に講じている事業主等の割合は８４．０％であり、当該事業は雇用改善の措置を講じるインセンティブを付与する手段として有効に機能していると考えられます。

このように目標は達成していますが、建設労働では建設投資の急激な減少により経営環境が厳しさを増す中、雇用の維持、若年労働力の確保や技能の承継等を進めなければならないなど多くの課題があり、事業主のニーズに応じた相談援助に一層取り組んでいく必要があります。

②指標 12

事業主等による雇用改善等の取組は一般に費用負担を伴うことから、経済環境が厳しい時期においては後退する傾向がありますが、建設雇用改善助成金事業は建設労働者の雇用の改善等を図るため、助成金を支給し、建設事業主等の負担を軽減しつつ雇用改善等の取組を促進するものです。

建設教育訓練助成金の利用者のアンケート調査では、本助成金があったことにより教育訓練を実施できたと評価を受けた割合が８９．７％と、目標値（８０％）を上回る結果となっており、本助成金は建設労働者の能力の開発及び向上を図る手段として有効に機能しているものと考えられます。

今後は、平成２０年度に新設した建設事業主雇用改善推進助成金及び建設事業主団体雇用改善推進助成金、平成２２年度に新設した建設業人材育成支援助成金などの一層のＰＲに努め、利用向上を図っていく必要があります。

③指標 13

港湾運送事業には貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）があるため、個別企業の常用労働者のみにより荷役作業を処理することには限界がありますが、企業外労働力として日雇労働者に依存することは労働者の雇用の安定上も問題があるだけでなく、その就労に際し、第三者が不当に介入する弊害も生ずる恐れがあります。このため、港湾労働法では、六大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門）において、一定の要件の下に、港湾運送事業主間で常用労働者の相互活用を可能とする港湾労働者派遣制度を設けています。

この指標は、業務の谷間の時期にあるなどにより、他の港湾運送事業主への派遣が可能であると港湾運送事業主から申込みのあった労働者のうち、派遣先の条件等と適合して派遣が成立し、就労先を確保できた者の割合を示しています。

平成 21 年度の派遣成立の割合は 64.3%と目標（80.0%）を下回り、達成率は 80.4%に低下しました。これは、平成 20 年から平成 21 年にかけての経済状況の悪化により、港湾の荷役量が大幅に落ち込んだことが大きく影響しているものと考えられます。しかしながら、このような中でも派遣の成立件数は 19,572 件（前年比▲26.8%）に上っており、本制度は、港湾労働者の雇用の安定等を図るために一定の役割を果たしているものと評価できます。今後は、派遣契約のあっせんを行う港湾労働者雇用安定センターにおいて港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行い、そのあっせん機能の充実及び強化を図っていく必要があります。

④指標 14

林業は、不安定な雇用、立ち後れた労働条件・福祉水準といった課題からくる労働者の減少と高齢化が進んでいます。このため、雇用管理改善を促進し、雇用の安定を図るとともに、魅力ある職場づくりを進めることによって、新たな労働力の確保を図ることが必要です。

林業雇用改善推進事業における職業講習会を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率については、平成 21 年度は 11.7%と目標（19.0%）を下回っていますが、農林漁業への関心が高まりから参加者が大きく増加しており、これに伴い、以前よりも参加者の準備性のばらつきが大きくなったことから、目標未達成という結果となっています。なお、本事業については平成 21 年度限りで廃止することとし、事業の一部を他の事業に統合しました。

⑤指標 15,16

「介護基盤人材確保等助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善への取組が向上した事業主の割合」については、目標である 85%以上の水準を満たしています。また、「介護未経験者確保等助成金を受給したことにより、雇用創出された（6 か月以上定着）人数」についても、10,000 人以上の達成水準を満たしており、雇用管理の改善に取り組む事業主への支援については一定の成果があったと評価できます。

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ことから、今後とも制度の利用向上を図り、適切な運用に取り組んでいく必要があります。

以上のことから、本取組は、施策小目標の達成に有効に機能しているものと評価できます。

6. 施策の随時の見直し－現状把握の取組

厚生労働省では、施策の随時の見直しや将来の企画立案に活かすべく、現状把握の取組を行っており、そのうち主なものは以下のとおりです。

7. 評価結果の政策への反映の方向性

(1) 予算について

以下の□で囲んだ方向で検討します。

- ・廃止
- ・見直しの上（増額／現状維持／減額）
- ・見直しをせず、現状維持

(2) 税制改正要望について

特になし

(3) 機構・定員について

特になし

(4) 指標の見直しについて

特になし

8. 有識者の知見の活用について

原案を中央大学大学院戦略経営研究科の大橋勇雄教授にご覧いただき、その際にいただいたご指摘等を踏まえて作成しています。

9. 参考

本評価書中で引用した閣議決定、審議会の指摘、総務省による行政評価・監視に基づく勧告、会計検査院による指摘等や各種のデータは以下のサイトで確認できます。

サイト名について特に記載のないものは、厚生労働省ホームページです。

10. 添付資料等一覧

本評価書の添付資料は以下のとおりです。また、本評価書中で言及した新しい事業や税制改正要望について、事前評価を実施しているものについては掲載先のURLをあわせて示しています。

別図 政策体系（Ⅳ－２－１）

- 別表 2－1 「受給資格者創造支援助成金」（事業評価シート）
- 別表 2－2 「雇用開発支援事業費等補助金(助成金業務)」（事業評価シート）
- 別表 2－3 「地域雇用創造推進事業」（事業評価シート）
- 別表 2－4 「雇用調整助成金」（事業評価シート）
- 別表 2－5 「産業雇用安定センター補助金」（事業評価シート）
- 別表 2－6 「労働移動支援助成金(求職活動等支援給付金)」（事業評価シート）
- 別表 2－7 「労働移動支援助成金(再就職支援給付金)」（事業評価シート）
- 別表 2－8 「労働移動支援助成金(離職者住居支援給付金)」（事業評価シート）
- 別表 2－9 「建設労働者雇用安定支援事業費」（事業評価シート）
- 別表 2－10 「港湾労働者派遣事業対策費」（事業評価シート）
- 別表 2－11 「林業雇用改善推進事業」（事業評価シート）
- 別表 2－12 「介護基盤人材確保等助成金」（事業評価シート）
- 別表 2－13 「介護未経験者確保等助成金」（事業評価シート）

① 施策目 標番 号	②責任課室 (課室長名)	③施策大目標	④施策中目標及び施策小目標		⑤目標達成手法	⑥指標 (アウトカム指標は網掛け)	⑦目標値 (達成水準／達成 時期)	⑧最新値 (年度) 【達成率】	
基本目標Ⅳ 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									
Ⅳ－2 －1	職業安定局 雇用開発課 (課長:水野 知親)、地域 雇用対策室 (室長:福士 亘)、建設・ 港湾対策室 (室長:堀井 奈津子)、雇 用開発課農 山村雇用対 策室(室長: 谷直樹)、雇 用政策課(課 長:藤澤勝 博)	Ⅳ－2 雇用機会を 創出すると ともに雇用 の安定を図 ること	Ⅳ－2－1 地域、中小企業、産業の特性に応 じ、雇用の創出及び雇用の安定を図 ること			＜施策中目標に係る指標＞			
						1	受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から1年経過後に雇用している	2人以上/ 平成21年度・22年度	2人 21年度 【100%】
							①平均労働者数		
						2	②事業継続割合	95%以上/ 平成21年度・22年度	97.3% 21年度 【102%】
							中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた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/ 平成21年度 35%以上/ 平成22年度	39.2% (平成21年度) 【178%】
	3	雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所(支給した後に倒産した等の事業所)に対して支給した額(平成21年度)	利用事業所の総支給額の10%以下/ 平成21年度	2.06% (18年度) 【179%】					
		平成21年4月～6月に雇用調整助成金を利用した事業所における対象被保険者の6か月経過後の雇用維持率(平成22年度)	雇用維持率85%以上/ 平成22年度						
		求職活動等支援給付金による離職後3か月以内の就職率	34%以上/ 平成21年度・22年度	23.8% (21年度) 【70%】					
	施策小目標 1:職業安定 局雇用開発 課(水野課 長)	地域雇用開 発助成金 (地域再生 中小企業創 業助成金) 職業安定局 地域雇用対 策室(福士 参事官)	施策小目標 1	雇用失業情勢の厳しい地域や創業・新分野進出等における雇用創出及び雇用改善を図ること	・地域雇用開発助成金(地域再生中小企業創業助成金) ・受給資格者創業支援助成金 ・中小企業基盤人材確保助成金 ・地域雇用開発助成金(地域求職者雇用奨励金) ・地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用推進奨励金) ・通年雇用奨励金 ・地域貢献活動雇用拡大助成金 ・地方就職希望者活性化事業費 ・緊急雇用創出事業 ・ふるさと雇用再生特別交付金 ・地域貢献活動体制整備支援事業 ・試行雇用奨励金(季節労働者) ・地域雇用創造推進事業 ・地域雇用創造実現事業 ・雇用創造先導的創業等奨励金 ・沖縄早期離職者定着支援事業 ・季節労働者通年雇用促進事業	＜施策小目標に係る指標＞			
						受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から1年経過後に雇用している			
						①平均労働者数	2人以上/ 毎年度	2人 21年度 【100%】	
						②事業継続割合	95%以上/ 毎年度	97.3% 21年度 【102%】	
						※施策中目標に係る指標1と同じ			
地域雇用創造推進事業の利用求職者の就職件数						地域雇用創造推進事業を実施した地域の実績が、各協議会において年度ごとに設定した目標数を上回る／平成21年度・22年度	目標数9,323人 実績11,010人(21年度) 【達成率118%】		
中小企業基盤人材確保助成金の支給終了後、新たに雇用された人数の事業所ごとの平均						3人以上(助成金を上乗せしている雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域は3.5人以上) / 平成21年度 4.5人以上/平成22年度	3.24人(1.52人) (平成21年度) 【108%】 【43%】		
＜施策小目標に係る指標＞									
中小企業人材確保推進事業助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の平均求人充足率 ※施策中目標に係る指標2と同じ						22%以上/ 平成21年度 35%以上/ 平成22年度	39.2% (平成21年度) 【178%】		
中小企業雇用創出等能力開発助成金の対象となった従業員が受けた職業能力開発検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格率						50%以上/ 平成21・22年度	90.7%/ 平成21年度 【181%】		
施策小目標 2:職業安定 局雇用開発 課(水野課 長)		施策小目標 2	中小企業等の雇用管理の改善を支援すること	・中小企業人材確保推進事業助成金 ・有期契約労働者雇用安定化奨励金 ・中小企業雇用創出等能力開発助成金	＜施策小目標に係る指標＞				
					雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所(支給した後に倒産した等の事業所)に対して支給した額(平成21年度)	利用事業所の総支給額の10%以下 / 平成21年度	2.06% (18年度) 【179%】		
					平成21年4月～6月に雇用調整助成金を利用した事業所における対象保険者の6か月経過後の雇用維持率(平成22年度)	雇用維持率85%以上/ 平成22年度			
					※施策中目標に係る指標3と同じ				
施策小目標 3:職業安定 局雇用開発 課(水野課 長)		施策小目標 3	事業活動の縮小等を余儀なくされた事業所の失業者の発生を予防すること	・雇用調整助成金(中小企業緊急雇用安定助成金) ・残業削減型雇用維持奨励金 ・産業雇用安定センター運営費	＜施策小目標に係る指標＞				
					(財)産業雇用安定センターを活用した出向・移籍の成立率	33%以上/ 平成21年度 37.0%以上/ 平成22年度	43.1% (平成21年度) 【131%】		

①施策目標番号	②責任課室 (課室長名)	③施策大目標	④施策中目標及び施策小目標		⑤目標達成手法	⑥指標 (アウトカム指標は網掛け)	⑦目標値 (達成水準／達成時期)	⑧最新値 (年度) 【達成率】		
	施策小目標 4：職業安定局雇用開発課(水野課長)		施策小目標 4	離職を余儀なくされる者に対する再就職を援助・促進すること	・労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金） ・労働移動支援助成金（再就職支援給付金）	＜施策小目標に係る指標＞				
					求職活動等支援給付金による離職後 3 か月以内の就職率（平成21年度）※施策中目標に係る指標 4 と同じ	34%以上/ 平成21年度 34%以上/ 平成22年度	23. 8% (21年度) 【70%】			
					再就職支援給付金の支給を受けた事業所が、有料職業紹介事業者に再就職支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合（平成21年度） 再就職支援給付金の対象となった者のうち 1 か月以内で再就職を果たした者の割合（平成22年度）	20%以上/ 平成21年度 40%以上/ 平成22年度	14. 5% (平成21年度) 【72. 5%】			
	施策小目標 5：建設・港湾対策室(松本室長)、雇用開発課農山村雇用対策室(半田室長)、雇用政策課(小川課長)		施策小目標 5	農林業等の分野における雇用改善・促進等及び介護の分野における雇用管理の改善等を図ること	・建設業新分野教育訓練助成金 ・建設業離職者雇用開発助成金 ・建設事業主雇用改善助成金 ・建設事業主団体雇用改善助成金 ・建設労働者雇用安定支援事業費 ・港湾労働者就労確保支援事業費 ・港湾労働者に対する新たな労働環境に関する検討等の推進 ・港湾労働者派遣事業対策費 ・建設教育訓練助成金 ・建設業を支える人材育成支援助成金 ・出稼労働者安定就労対策費 ・農林業等就職促進支援事業費 ・農業雇用改善推進事業 ・介護基盤人材確保等助成金 ・介護未経験者確保等助成金	＜施策小目標に係る指標＞				
					ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った建設事業主等のうち、当該相談等を受けて教育訓練及び労働移動、人材確保対策の推進等に関する具体的な措置（教育訓練の受講促進、雇用管理改善措置の実施、事業主都合解雇の防止等）を 1 年以内に講じた事業主等の割合	80%以上/ 平成21年度	84. 0%/ 平成21年度 【105%】			
					建設教育訓練助成金があったことにより教育訓練を実施することができた事業主の割合	80%以上/ 平成21年度・22年度	89. 7%/ 平成21年度 【107%】			
					港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣のあっせんを行うことによる派遣成立の割合	80%以上/ 平成21年度・22年度	64. 3%/ 平成21年度 【80%】			
					職業講習会を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率	19%以上/ 平成21年度 ※21年度限り	11. 7%/平成21年度			
					介護基盤人材確保等助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善の取組みが向上した事業主の割合	85%以上/ 平成21年度・22年度	97. 0% (平成21年度) 【114%】			
					介護未経験者確保等助成金を受給したことにより、雇用創出された（6ヵ月以上定着）人数	10, 000人以上/ 平成21年度・22年度	10, 880人 (平成21年度) 【109%】			
	評価予定表					備考				
					1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	
					実績 総合 FU 【重】	実績 【重】	実績 【重】	実績 【重】	モニ	

[illegible]

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（２）				
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) 廃止 (見直しをせず) 増額 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

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（３）											
事業評価シート													
予算事業名		地域雇用創造推進事業			事業開始年度		平成19年度						
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局 地域雇用対策室 大臣官房参事官（雇用対策担当）三浦知雄											
根拠法令（具体的な条文（○条○項など）も記載）		地域雇用開発促進法第１０条及び雇用保険法第６２条第１項第５号、第６３条第１項第７号											
関係する通知、計画等		地域雇用創造推進事業募集要項											
予算体系		(項)地域雇用機会創出等対策費 (大事項)地域雇用創造推進事業費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費											
実施方法		☐ 直接実施											
		☒ 業務委託等（委託先等：地域雇用創造協議会）											
		☐ 補助金〔直接・間接〕（補助先：				実施主体：							
		☐ 貸付（貸付先：											
支出先が 独法、公益法人等 の場合		役員総数 (官庁OB/役員数)		/	常勤役員数		/	非常勤役員数		/	監事等		/
		職員総数			内、官庁OB			役員報酬総額			官庁OB役員 報酬総額		
		積立金等の額			内訳			今後の 活用計画					
事業／ 制度概要	目 的 (何のために)		雇用機会が不足している地域における、地域の自主性及び創意工夫を活かした雇用創造を推進すること										
	対 象 (誰/何を対象に)		地域雇用創造協議会（市町村、経済団体等で構成）										
	事業/制度内容 (手段、手法など)		地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、市町村、経済団体等から構成される地域雇用創造協議会が提案した雇用対策にかかる事業構想の中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いと認められるものを選抜し、当該協議会に対し、その事業の実施を委託（３年度以内の委託事業）										
コスト			平成22年度予算額			人件費							
	事業費		4,643 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		889 百万円				担当正職員		888,927	千円	266	人	
	総 計		5,532 百万円				臨時職員他		0	千円	0	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)		669								
			H19(決算上の不用額)		1,001								
			H20(決算額)		1,960								
			H20(決算上の不用額)		2,625								
			H21(予算(補正込))		5,069								
			H21(決算見込)		3,295								
			H22予算		5,532								
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)			(委託費5,476,921千円、諸謝金45,284千円、職員旅費3,846千円、 委員等旅費3,502千円、庁費1,986千円)										

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（３）				
事業評価シート						
予算事業名		地域雇用創造推進事業		事業開始年度	平成19年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局　地域雇用対策室　大臣官房参事官（雇用対策担当）三浦知雄				
事業/制度の 必要性		当該事業は雇用機会が不足している地域における、地域の自主性及び創意工夫を活かした雇用創造を推進することを目的としており、地域の雇用機会の創出を効果的に促進する観点から必要な事業である。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業						
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		当該事業は、地方公共団体の産業振興や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に実施している雇用対策事業である。（地域再生計画と連動して、各府省庁が実施する施策に位置付けられており、地域再生計画の認定を支援の要件としている。）				
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
		実施地域数		36	72	108
	予算執行率		%	40.1	42.7	65.0
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年度見込み 【達成率】
		地域雇用創造推進事業の利用求職者の就職件数 【目標】　H19　1,497　H20　5,490　H21　9,338	人	1,502 【100%】	6,813 【124%】	9,512 【102%】
		※アウトカムの実績は3月末までに終了したコースの受講生の、6月末時点の就職・創業の状況(21年度は3月末時点の見込み)				
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）		平成19年度は達成率100%、20年度は達成率124%と目標を達成しており、地域の雇用創出を促進する観点から地域雇用創造推進事業は有効な役割を果たしていると考えられる。引き続き、毎年度における各協議会のアウトカム達成状況を勘案し、必要に応じて次年度のコース設定の見直し・改善を行うなど、効果的な事業実施のための助言等を行っていく。				
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）	○全国的に雇用情勢が厳しいことを踏まえ、平成22年度より、当該事業の対象となる地域の要件緩和を行い、対象地域の拡充を図ったところ。引き続き、本省及び各労働局が連携し、事業説明会の開催など市町村に対し応募に向けた働きかけを行うとともに、事業構想策定などの支援を実施する。 ○各協議会から報告される毎年度のアウトカム達成率の報告に基づく次年度実施に当たっての助言等に加え、さらに年度途中の実施状況確認のうえ、必要な助言等を行うことにより、より一層の効果的な事業実施に向けて取り組む予定としている。				
	平成23年度予算の方針(担当部局案)	(見直しの上)　廃止 (見直しをせず)　増額　現状維持　減額				
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）		○平成19年の地域雇用開発促進法改正において、雇用創造に向けた意欲が高い地域を支援する事業として、同法第10条に規定された。 ○制度を創設以降実施地域数の増加に併せ、予算額も増加となっている。 ○平成22年度の予算額は、雇用情勢の悪化を踏まえ、当該事業の対象となる地域の要件緩和を実施したこと等に伴い、平成21年度予算額に比して増額となっている。				

＊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

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（１１）								
事業評価シート										
予算事業名		林業雇用改善推進事業			事業開始年度		平成9年度			
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室長 谷 直樹								
根拠法令（具体的な条文（○条○項など）も記載）		雇用保険法第62条第１項第５号								
関係する通知、計画等		林業労働力の確保の促進に関する基本方針								
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な経費 (目)諸謝金、職員旅費、委員等旅費、庁費、地域雇用機会創出事業等委託費								
実施方法		■直接実施								
		■業務委託等（委託先等：全国森林組合連合会）								
		□補助金〔直接・間接〕（補助先：				実施主体：				
		□貸付（貸付先：				□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)	/	常勤役員数	/	非常勤役員数	/	監事等	/		
	職員総数		内、官庁OB		役員報酬総額		官庁OB役員 報酬総額			
	積立金等の額		内訳		今後の 活用計画					
事業／ 制度概要	目 的 (何のために)	林業事業体の雇用管理改善を促進することによって、林業事業体に雇用されている労働者の労働条件の改善や雇用の安定を図るとともに、魅力ある職場づくりによって、林業労働力の確保を図る。								
	対 象 (誰/何を対象に)	林業事業主、林業就業希望者（実施者：林業関係事業主団体等）								
	事業/制度内容 (手段、手法など)	林業関係団体に委託し、林業事業体等に対して研修、相談指導等を実施することにより、雇用管理の改善を促進するとともに、林業労働力確保のための職業講習・就職ガイダンス等を実施する（全国で実施）。								
コスト		平成22年度予算額			人件費					
	事業費	0 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	0 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)	385							
		H19(決算上の不用額)	85							
		H20(決算額)	353		—					
		H20(決算上の不用額)	21							
		H21(予算(補正込))	355		—					
		H21(決算見込)	336		—					
		H22予算(案)	0		—					
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)		平成２１年度限りの経費（平成22年度より林業就業支援事業に一部統合）								

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（１１）				
事業評価シート						
予算事業名		林業雇用改善推進事業		事業開始年度	平成9年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室長 谷 直樹				
事業/制度の 必要性		林業労働は、その特性から季節や天候など自然の制約を受けやすいこと、林業事業体の経営基盤が脆弱であること等を背景として、不安定な雇用、他産業に比べ立ち後れた労働条件や就業環境等の問題を抱え、労働者の減少と高齢化が進んできた。また、林業労働者の職場定着は未だ不十分な状況にあり、林業分野における雇用管理の改善の促進等が急務である。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		－				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		－				
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
		林業事業主体合同説明会開催回数（19～20年度20回、21年度17回）	回	16 【80%】	15 【75%】	28
		職業講習会・就職ガイダンスの開催回数（19～20年度40回、21年度33回）	回	33 【83%】	28 【70%】	12
	予算執行率		%			
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】
		林業求職者等に対する職業講習会等を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率19%以上	%	19	15	13
	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）		農林漁業への関心の高まりから参加者が大きく増加しており、これに伴い、以前より参加者の準備性のばらつきが大きくなったことから目標未達成という結果となった。 なお、本事業は平成21年度限りで廃止することとし、事業の一部を他の事業に統合することとする。			
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）	平成21年度限りの経費				
	平成23年度予算の方針(担当部局案)	平成21年度限りの経費				
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

[illegible]

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（５）				
事業評価シート						
予算事業名		産業雇用安定センター補助金		事業開始年度	昭和62年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親				
事業/制度の 必要性		従業員の出向・移籍等の人材移動は事業主の責任で実施すべきものではあるが、人員削減に伴う個々の企業による自主的な再就職支援の取組みには限界があり、特に、業績悪化等、資金面で厳しい状況に立たされた零細・中小企業等では、有料の職業紹介事業者を利用して従業員の再就職先を探すことはほとんど不可能である。 このような問題を解決する機関として、産業界が中心となって設立されたのがセンターであり、在職者を対象として無料で出向・移籍のあっせんを行うセンターの存在は、雇用のセーフティーネットとして必要不可欠なものであり、これを通じて「失業なき労働移動」を推進することは、労働力需給調整の重要な施策の一つである。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		類似事業の有無：あり 経済産業省の出向支援チーム：出向の送り出し・受入れを希望する企業情報の収集・提供のみを行い、出向先の確保等のあっせん・調整を行わない点で本事業とは異なる。 地方自治体が行う無料職業紹介：行政区画によってサービスの提供範囲が限定されており、さらにサービスの対象者等を限定している場合もある。 民間の営利企業が行う有料職業紹介：事業の採算性を確保するため、事業者が収益の見込める都市部に偏在しており、さらに業種、職種を限定している場合もある。また、これらの事業者の中で、雇用調整を行う企業と契約し、その対象となった労働者が再就職することを支援するアウトプレースメント会社は極めて少なく、さらに、その費用は１人当たり７０～１５０万円とかなり高い。				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担						
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
		企業訪問件数	件	103,310	112,072	114,417
	予算執行率		%	93.2	96.9	95.3
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】
		(財)産業雇用安定センターを活用した 出向・移籍の成立率（％）（33％以上 ／平成21年度）	％	45.9 【107％】	40.0 【93％】	43.1 【131％】
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)		産業界の相互協力の下で、労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するために設立された（財）産業雇用安定センターにおいて実施されており、それぞれの産業における出向・移籍のニーズに関する受入・送出の人材情報を集約し、効率的に出向・移籍を成立させることができているものとする。 なお、平成21年度の出向・移籍の成立率は、一昨 year 秋以降の世界経済の悪化の影響があったが、エコカー減税の生産拡大の効果もあり、43.1％と目標値である33％を大幅に上回っており、円滑な労働移動の促進に寄与しており、有効に機能している。 一方、各都道府県庁所在地に地方事務所があり雇用のセーフティネットとしての一翼を担っており、現下の厳しい雇用失業情勢の中で成立に結びつけるためには、今後積極的な企業訪問活動を実施し、受入情報を確保することがより重要となる。				
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)	本事業については、より効率的な運用を図る観点から、人件費の削減や建物借料の削減等、更なる合理化を検討する。				
	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	
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)		昭和62年3月、構造不況と急激な円高による余剰人員の流動化のため、産業団体の基本財産出捐により法人設立。				

* 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

[illegible]

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		受給資格者創業支援助成金		事業開始年度	平成15年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親				
事業/制度の 必要性		雇用失業情勢が厳しい中で、雇用保険受給資格者の職業的自立と雇用創出の促進を図るうえで、有効な支援策である。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		本事業と類似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		本助成制度は労働保険特別会計雇用勘定における雇用保険二事業の中で実施する施策であり、雇用保険適用事業所の事業主や雇用保険被保険者を対象として支援策を講じているところ。雇用保険の枠組みとは別に他省庁、自治体等においても、産業支援、中小企業支援、雇用対策等種々の施策に取り組んでいるところであり、施策の周知等に当た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
		支給件数	件	1,147	1,074	1,390
	予算執行率		%	60.5	78.2	141.1
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】
		受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主に係る法人等の設立から1年経過後の ①平均労働者数（人） ②事業継続割合（％） 平成19年①・・・2人以上 ②・・・95％以上 平成20年①・・・2人以上 ②・・・95％以上 平成21年①・・・2人以上 ②・・・95％以上	人 ％	2.0【100％】 97.4【103％】	1.9【95％】 97.3【102％】	2.0【100％】 97.3【102％】
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）		指標について、平成21年度においては、受給資格者創業支援助成金を利用した法人等の設立から1年経過後の平均雇用労働者数は2.0人であり、また、事業を継続している割合は97.3％と目標を達成し、概ね有効に機能していると考える。				
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）	平成22年度から、同意雇用開発促進地域に対する高率助成（1／2・上限300万円）を廃止するとともに、1／3の助成額の上限を200万円から150万円に見直した一方で、新たに、雇用保険被保険者を2名以上雇用した場合に50万円の上乗せ助成を行うこととしたところであり、雇用創出の促進を図る観点からより、効率的な政策効果が期待される。				
	平成23年度予算の方針(担当部局案)	(見直しの上) 廃止 (見直しをせず) 増額 現状維持 減額 現状維持				
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）		・平成15年 制度創設 ・平成18年 同意雇用開発促進地域に係る高率助成の拡充 ・平成22年 同意雇用開発促進地域に係る高率助成の廃止 助成の上限額改正（200万円→150万円）及び2名以上雇用保険被保険者を雇用した場合の50万円上乗せ助成の拡充				

＊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

政策評価体系上の位置付、通し番号			Ⅳ－２－１－（８）						
事業評価シート									
予算事業名		労働移動支援助成金（離職者住居支援給付金）			事業開始年度		平成20年度		
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親							
根拠法令（具体的な条文（○条○項など）も記載）		雇用保険法62条第１項第２号及び第３号並びに雇用保険法施行規則第102条の４、第102条の５及び附則第15条の６							
関係する通知、計画等									
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な経費 (目)雇用安定等給付金							
実施方法		■直接実施							
		□業務委託等（委託先等：）							
		□補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体：）							
		□貸付（貸付先：）□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)	/	常勤役員数	/	非常勤役員数	/	監事等	/	
	職員総数		内、官庁OB		役員報酬総額		官庁OB役員 報酬総額		
	積立金等の額		内訳			今後の 活用計画			
事業／ 制度概要	目 的 (何のために)	解雇や雇止め等される労働者が、仕事と共に住居を失うことを防ぐことで、円滑な再就職を実現することを目的としている。							
	対 象 (誰/何を対象に)	支給要件を満たす事業主							
	事業/制度内容 (手段、手法など)	離職者に対する住居支援の内容を記載した再就職援助計画についてハローワークの認定を受けた事業主であって、解雇や雇止め等された労働者に対してその離職後も引き続き住居を無償で提供するか、住居にかかる費用を負担した事業主に対し、その費用の一部を助成する。 助成額は地域ごとに異なり、1人1月当たり4～6万、最大6か月間助成する。							
コスト			平成22年度予算額		人件費				
	事業費	2,680 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	2,680 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)	-						
		H19(決算上の不用額)	-						
		H20(決算額)	290						
		H20(決算上の不用額)	289						
		H21(予算(補正込))	3,477						
		H21(決算見込)	730						
		H22予算（案）	2,680						
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)		助成金 2,680百万円							

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（８）				
事業評価シート						
予算事業名		労働移動支援助成金（離職者住居支援給付金）		事業開始年度	平成20年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親				
事業/制度の 必要性		失業と同時に住居を失うことは、生活基盤の喪失及び求職活動に多大な影響を与えることとなることから、離職者の住居の確保について、支援を行うことが必要。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		なし。				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		なし。				
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
		支給決定対象者数 (ただし、速報値であり今後変更の可能性がある)	人		20 (平成20年2月から実施)	4,424
	予算執行率		%		0.3%	21.0%
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】
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)		離職者住居支援給付金は、住居確保に係る支援施策が十分に整っていない時期に創設されたものであるが、その後離職者を直接的に支援する制度が創設されたことから、申請件数の減少が続き、その役割を終えたものと考えられる。				
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)	離職者住居支援給付金は、住居確保に係る支援施策が十分に整っていない時期に創設されたものであるが、その後就職安定資金融資に加え、住宅手当、総合支援資金貸付、臨時特例つなぎ資金貸付など、離職者を直接的に支援する制度が創設されていることから、平成21年度を以て廃止し、平成22年度以降は21年度末までに再就職援助計画を提出した事業主を対象とした経過措置のみとしている。				
	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	
比較参考値 (諸外国での類似事業 の例など)		なし。				
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)		平成21年2月6日制度開始 平成21年度を以て廃止し、22年度以降は経過措置とする。				

＊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

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（７）				
事業評価シート						
予算事業名		労働移動支援助成金（再就職支援給付金）		事業開始年度	平成13年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親				
事業/制度の 必要性		現下の厳しい雇用失業情勢の中、労働者の雇用の安定を図るために、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が、在職中からの求職活動への支援や労働移動実現に積極的に取り組むことが一層求められており、今後とも本事業を実施していく必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		なし。				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		なし。				
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
		再就職支援給付金	人	2,154	1,981	3,164
	予算執行率		%	105.2	97.6	187
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】
		再就職支援給付金の支給を受けた事業所が、再就職支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合（％）（20％以上／平成20・21年度）		20.0 【100％】	20.5 【102％】	14.5 【72.5％】
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）		再就職支援給付金の支給を受けた事業所が、再就職支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合を20％以上にするを目標としていたが、未達成であったことから、より効果的な事業とするため見直しを行う。				
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）	労働移動支援助成金（再就職支援給付金）は平成21年度は経済情勢等の悪化に伴い予算を大きく上回って支出されるなど、労働者の再就職支援の措置としてとして極めて有効に機能しているところであり、今後も本事業は必要不可欠な事業である。 また、平成22年度においては実績が少なかった新規成長15分野に再就職した際の加算措置について廃止することとしたところであるが、本助成金については、今後も不断の見直しを行い、予算額を適切な水準とする。				
	平成23年度予算の方針(担当部局案)	(見直しの上) 廃止 (見直しをせず) 増額 現状維持 減額				
比較参考値 （諸外国での類似事業の例など）		なし。				
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）		平成13年度創設 平成22年度の制度変更 助成率を1／4から1／3（中小企業事業主1／3から1／2）に見直し。				

＊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

政策評価体系上の位置付、通し番号			Ⅳ－２－１－（６）						
事業評価シート									
予算事業名		労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金）			事業開始年度		平成13年度		
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親							
根拠法令（具体的な条文（○条○項など）も記載）		雇用保険法62条第１項第2号及び第3号並びに雇用保険法施行規則第102条の4、雇用対策法第26条第1項							
関係する通知、計画等									
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な経費 (目)雇用安定等給付金							
実施方法		■直接実施							
		□業務委託等（委託先等：）							
		□補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体：）							
		□貸付（貸付先：）□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)	/	常勤役員数	/	非常勤役員数	/	監事等	/	
	職員総数		内、官庁OB		役員報酬総額		官庁OB役員 報酬総額		
	積立金等の額		内訳		今後の 活用計画				
事業／ 制度概要	目 的 (何のために)	事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年等により離職が予定されている高年齢者等のうち、再就職を希望する者に対して、在職中からの求職活動への支援を行う場合等に助成することにより、離職を余儀なくされる者の再就職を促進することを目的とする。							
	対 象 (誰/何を対象に)	支給要件を満たす事業主							
	事業/制度内容 (手段、手法など)	1ヶ月に30人以上の離職者が発生する場合にハローワークに提出することとなっている再就職援助計画の対象被保険者等に通常賃金の額以上の額を支払って求職活動等のための休暇を与える事業主に対して、当該被保険者1人1日当たり7,000円を支給する。							
コスト			平成22年度予算額		人件費				
	事業費	184 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	百万円			担当正職員	千円		人	
	総 計	184 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)	68						
		H19(決算上の不用額)	166						
		H20(決算額)	70						
		H20(決算上の不用額)	41						
		H21(予算(補正込))	87						
		H21(決算見込)	277						
		H22予算（案）	184						
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)		雇用安定等給付金 184百万円							

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（６）				
事業評価シート						
予算事業名		労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金）		事業開始年度	平成13年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親				
事業/制度の 必要性		現下の厳しい雇用失業情勢の中、労働者の雇用の安定を図るために、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が、在職中からの求職活動への支援や労働移動実現に積極的に取り組むことが一層求められており、今後とも本事業を実施していく必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		なし。				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		なし。				
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
		休暇付与	人	889	1,240	4,988
		職場体験講習	人	5	3	30
		職場体験講習受講者雇い入れ	人	3	12	87
	予算執行率		%	29.1	63.1	318.4
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】
		求職活動等支援給付金に係る離職後３か月以内の就職率（％）（34％以上／平成21・20年度）		34.1 【100％】	35.0 【102％】	23.8 【70％】
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）		求職活動等支援給付金に係る離職後３か月以内の就職率を34％以上にすることを目標としていたが、未達成であったことから、これまでの実績を踏まえつつより効果的な事業とするため見直しを行う。				
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）	労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金）は平成21年度は経済情勢等の悪化に伴い予算を大きく上回って支出されるなど、労働者の再就職支援の措置としてとして有効に機能しているところであり、今後も本事業は必要不可欠な事業である。 また、平成21年度の行政監察において予算の執行率が低いとして指摘を受けた職場体験講習給付金及び職場体験講習受入れ給付金については、平成22年度から既に廃止したところであり、本助成金については、今後も不断の見直しを行い、予算額を適切な水準とする。				
	平成23年度予算の 方針(担当部局案)	(見直しの上) 廃止 (見直しをせず) 増額 現状維持 現状維持 減額				
比較参考値 （諸外国での類似事業 の例など）		なし。				
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）		平成13年度創設 平成２２年度の制度変更 「職場体験講習」、「職場体験講習受講者雇い入れ」に対する助成措置の廃止。 「休暇付与」について、助成額を4,000円から7,000円に見直し。				

＊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

[illegible]

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（４）				
事業評価シート						
予算事業名		雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む）		事業開始年度		昭和56年度 （中小企業緊急雇用安定助成金については平成20年度）
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用開発課長 水野知親				
事業/制度の 必要性		雇用調整助成金は平成22年3月において延べ約160万人分の実施計画届が出されるなど、雇用のセーフティネットとして有効に機能しているところであり、厳しい雇用情勢が続く中で雇用維持を図るに当たって本事業は必要不可欠な事業である。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		なし。				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		支給業務は都道府県労働局により行われる。事業主に対する周知については、中小企業庁や都道府県等と連携しているところ。				
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
		支給決定件数 （ただし、速報値であり今後変更の可能性がある）	件	478	4889	795,112
		支給額		247	6783	集計中
	予算執行率		%			
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	H16年度実績 【達成率】	H17年度実績 【達成率】	H18年度実績 【達成率】
		雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所（支給した後に倒産した等の事業所）に対して支給した額（％）（利用事業所の総支給額の10％以下／平成20、21年度）	%	5.71 【143％】	8.73 【113％】	2.06 【179％】
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）		助成金を利用した事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額が利用事業所の総支給額の10％以下となっており、失業の予防・雇用維持のために有効かつ適正に活用されたといえる。				
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）	今後も施策を継続することとするが、今後の経済情勢や雇用情勢の推移を踏まえつつ、予算額を適切な水準とする。				
	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	
比較参考値 （諸外国での類似事業の例など）		なし。				
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）		・昭和56年度 雇用調整助成金事業の創設 最近の制度変更 雇用情勢の悪化を受け、支給要件の緩和等を行っている。 ・平成20年度 支給要件の緩和、助成内容の拡充、中小企業緊急雇用安定助成金の創設 ・平成21年度 支給要件の緩和、助成内容の拡充				

＊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

政策評価体系上の位置付、通し番号			Ⅳ－２－１－（９）							
事業評価シート										
予算事業名		建設労働者雇用安定支援事業費			事業開始年度		平成16年度			
担当部局・課室名 作成責任者		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（○条○項など）も記載）		雇用保険法第62条第1項第1号								
関係する通知、計画等		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な経費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費								
実施方法		☐ 直接実施								
		☒ 業務委託等（委託先等：(社)全国建設業協会） (22年度から(株)建設産業振興センターへ委託)								
		☐ 補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ）								
		☐ 貸付（貸付先： ） ☐ 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)	/	常勤役員数	/	非常勤役員数	/	監事等	/		
	職員総数		内、官庁OB		役員報酬総額		官庁OB役員 報酬総額			
	積立金等の額		内訳		今後の 活用計画					
事業／ 制度概要	目 的 (何のために)	建設投資の減少等により雇用の不安定化や労働条件の低下が懸念されている建設労働者について、その雇用の改善や雇用機会の確保等を図る。								
	対 象 (誰/何を対象に)	建設事業主等								
	事業/制度内容 (手段、手法など)	建設労働者に関する具体的な雇用改善の取組や新たな需給調整システムの導入等に係る相談会等を実施するなど、建設事業主及び建設事業主団体に対して、建設労働者の雇用環境の改善、職業能力の向上、雇用機会の確保、円滑な労働移動等を図るための措置等に関する情報提供や相談援助を実施。								
コスト		平成22年度予算額			人件費					
	事業費	29 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	百万円				担当正職員		千円		人
	総 計	29 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)	179							
		H19(決算上の不用額)	2							
		H20(決算額)	106							
		H20(決算上の不用額)	26							
		H21(予算(補正込))	113							
		H21(決算見込)	108							
		H22予算	29							
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)		建設労働者雇用安定支援事業 29百万円								

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（９）				
事業評価シート						
予算事業名		建設労働者雇用安定支援事業費		事業開始年度	平成16年度	
担当部局・課室名 作成責任者		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		建設業においては、従来から、雇用関係の不明確さ、雇用形態の不安定さ、労働福祉の立ち遅れが指摘されていることに加え、近年建設投資の低下や公共事業の減少により経営環境の厳しさが増していることから、建設事業主等に対し雇用管理改善に関する情報提供や相談援助等を実施する当該事業により建設労働者の雇用管理の一層の改善を図る必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業						
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担						
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
		ワンストップサービスにおいて能力開発 や従業員の雇用等について相談等に参加 した者の数	件	15,265	9,533	12,773
	予算執行率		%			
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】
		ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った建設事業主等のうち、当該相談等を受けて教育訓練及び労働移動、人材確保対策の推進等の相談に対する具体的な措置を1年以内に講じた事業主等の割合 80%以上	%	82.3 【103】	82.8 【104】	84.0% 【105】
	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）		建設労働者雇用安定支援事業のワンストップサービスにおいて相談等を受けた事業主のうち、具体的な措置（教育訓練の受講促進、雇用管理改善措置の実施、社内での伝達講習の実施等）を1年以内に講じている事業主等の割合は84%であり、当該事業は雇用改善の措置を講じるインセンティブを付与する手段として有効に機能していると考えられる			
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）	本事業は、事業の効率的な実施という視点から、平成22年度予算において大幅な予算削減を伴う事業規模の見直しを行ったところである。今後は、平成22年度の事業の実施状況等を検討した上で、更に効果的・効率的な事業となるよう見直しを継続する。				
	平成23年度予算の方針(担当部局案)	(見直しの上) 廃止 (見直しをせず) 増額 現状維持 減額				
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）		平成22年度予算において、コストの見直し（節約努力による削減）を行い、委託費の額を大幅に削減した。 平成21年度予算額 112,673千円 →平成22年度予算額 24,758千円（▲87,914千円（▲78.1%））				

＊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

[illegible]

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（１０）				
事業評価シート						
予算事業名		港湾労働者派遣事業対策費		事業開始年度	平成12年度	
担当部局・課室名 作成責任者		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については、(a)港湾運送事業の事業活動の波動性のため、労働力需要は日々大きく異なるという特殊性、(b)必要となる労働力が作業日の前日まで判明しないという特殊性、(c)作業毎に特有の技能が必要とされるという特殊性があるため、港湾運送に必要な労働力の需給調整は迅速かつ的確に実施する必要がある。このため、派遣契約のあっせんを港湾毎に一か所で行うことが必要である。 ②については、港湾派遣労働者は特別な就労形態をとることとなるため、その雇用の安定に特別の配慮を行うことが必要であることから、各種研修、相談援助等の雇用の安定のための事業を行う必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		－				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		－				
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
		あっせん成立件数	件	31,617	26,721	19,572
	予算執行率		%	86.5	87.6	87.6
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】
		派遣可能労働者のあっせんを行うことによる派遣成立の割合 ８０％以上	%	93.2 【117】	84.9 【106】	64.3 【80.4】
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）		平成21年度の派遣成立の割合は64.3％と目標を下回り、達成率は84.4％に低下した。これは、平成20年から平成21年にかけての経済状況の悪化により、港湾の荷役量が大幅に落ち込んだことが大きく影響していると考えられる。しかしながら、このような中でも派遣の成立件数は19,572件（前年比▲26.8％）に上っており、本制度は、港湾労働者の雇用の安定等を図るために一定の役割を果たしているものと評価できる。今後は、派遣契約のあっせんを行う港湾労働者雇用安定センターにおいて港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行之、そのあっせん機能の充実及び強化を図っていく必要がある。				
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）	平成22年度予算において、コストの見直し（節約努力による削減）を行い、交付金の額を削減。これ以上の削減は、港湾運送事業主間で常用港湾労働者を派遣することにより労働力の需給調整を行う港湾労働者派遣事業における派遣のあっせん業務等の実施に支障を来し、その結果、港湾労働者の雇用の安定上問題が生じるだけでなく、労働力の確保に関して第三者（手配師等）の不当な介入を招くおそれがあることから困難であると考えるが、平成22年度の事業の実施状況等を注視し、更に効果的・効率的な事業となるよう見直しを継続する。				
	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	
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）		平成22年度予算において、コストの見直し（節約努力による削減）を行い、交付金の額を削減した。 平成21年度予算額 259,568千円 →平成22年度予算額 231,747千円（▲27,821千円（▲10.7％））				

＊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

[illegible]

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（１２）				
事業評価シート						
予算事業名		介護基盤人材確保等助成金		事業開始年度	平成21年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用政策課介護労働対策室長 松本 圭				
事業/制度の 必要性		介護分野については、我が国の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(介護保険法(平成9年法律第123号)に基づく要介護又は要支援とされる高齢者等は、平成16年度は410万人程度であったものが、平成20年度には460万人となり、今後も増加が見込まれている。一方、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき問題が多いことから、介護分野を労働者にとって魅力ある職場とするために、介護労働者の雇用管理の改善等を図っていく必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業						
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担						
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
		介護基盤人材確保等助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善の取組が向上した事業主の割合(85%以上／平成21年度)	%	96.0 【113%】	96.1 【113%】	97.0 【114%】
	予算執行率		%	122.0	15.2	36.2
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】
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)		「本助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善への取組が向上した事業主の割合」については、目標である85%以上の水準を満たしており、雇用管理の改善に取り組む事業主への支援については一定の成果があったと評価できる。				
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)	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ことから、今後とも制度の利用向上を図り、適切な運用に取り組んでいく必要がある。				
	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	
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)		平成20年度以前の制度は介護基盤人材確保助成金であり、平成21年度以降については経過措置となった介護基盤人材確保助成金を含む。				

* 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

[illegible]

政策評価体系上の位置付、通し番号		Ⅳ－２－１－（１３）				
事業評価シート						
予算事業名		介護未経験者確保等助成金		事業開始年度	平成20年度	
担当部局・課室名 作成責任者		職業安定局雇用政策課介護労働対策室長 松本 圭				
事業/制度の 必要性		介護分野については、我が国の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(介護保険法(平成9年法律第123号)に基づく要介護又は要支援とされる高齢者等は、平成16年度は410万人程度であったものが、平成20年度には460万人となり、今後も増加が見込まれている。一方、介護労働者については、賃金、労働時間、健康面等の不安や不満が多く見られるように厳しい労働環境にあり、定着率が低いこと等、雇用管理等の面で解決すべき問題が多いことから、介護分野を労働者にとって魅力ある職場とするために、介護労働者の雇用管理の改善等を図っていく必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業		—				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担		—				
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
		介護未経験者確保等助成金を受給したことにより、雇用創出された（6か月以上定着）人数（10,000人以上／平成21年度）及び達成率		—	—	10,880人 109%
	予算執行率		%	—	—	31.3
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】
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）		「本助成金を受給したことにより、雇用創出された（6か月以上定着）人数」については、10,000人以上の達成水準を満たしており、雇用管理の改善に取り組む事業主への支援については一定の成果があったと評価できる。				
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）	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ことから、今後とも制度の利用向上を図り、適切な運用に取り組んでいく必要がある。				
	平成23年度予算の方針(担当部局案)	(見直しの上) 廃止 (見直しをせず) 増額 現状維持 減額 現状維持				
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）		平成20年12月創設。 最近の制度変更 平成22年度より支給対象労働者数の算定に係る雇用保険被保険者数の区分を緩和（7区分→3区分）。				

* 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