

事業名 (事業番号)		地域雇用開発助成金（中核人材活用奨励金）（20-020）				
実施主体		都道府県労働局				
事業概要		地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域において、中核人材労働者を受け入れ、併せて地域求職者を雇入れる事業主に対し、その雇入れ等に係る費用について助成				
年 度		平成 17	18	19	20	21
予算額 (千円)		—	—	10,500	42,800	廃止・統合
目標と 評価	目標	—	—	中核人材活用奨励金の支給を受けた事業所の被保険者数の増加率が都道府県内全体の被保険者数の増加率を上回ること。	本奨励金の支給を受けた事業所の、「計画開始日」から「第2期支給申請日の1年後の日」までの間の常用労働者数の増加率が、地域内の全雇用保険適用事業所の常用労働者数の増加率を上回ること。	—
	実績	—	—	未達成（当該助成金の支出なし）	未達成（実績把握できず） 目標達成率0%	—
	業績	—	—	0%	支給件数（人数） 7%（4人/60人） 支給額22%（2,800千円/42,800千円）	—
	評価結果	—	—	D	Z	—

(注) 本事業は、平成20年度をもって廃止。ただし、本事業の内容は、21年度に「雇用開発奨励金」(20-021)（同事業も20年度をもって廃止。）と統合される形で新規事業として設けられた「地域雇用開発助成金（地域求職者雇用奨励金）」にそのまま引き継がれている。

### 〈調査結果〉

#### 1 事業執行率等（項目1（1）－ア関係）

本事業は、地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域において、中核人材労働者を受け入れ、併せて地域求職者を雇入れる事業主に対し、その雇入れ等に係る費用について助成するものである。

なお、雇用開発促進地域は、地域雇用開発促進法に基づく、雇用機会が特に不足しているなどの地域（同法第2条2項）であり、都道府県が地域雇用開発計画を策定し、厚生労働大臣がこれに同意することにより「同意雇用開発促進地域」となる（同法第5条

第4項)。また、同法で、「政府は、同意雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するため、必要な助成及び援助を行う」と規定されている（第7条第1項）。

今回、厚生労働本省及び4労働局（北海道、東京、宮城及び福岡）における本助成金の支給状況を調査した結果、平成19年度に創設されて以降、支給申請まで至ったものが北海道の20年度2件のみである。

なお、平成20年度の本事業の最終実績としては、受給のための手続の第一歩となる「中核人材活用奨励金受入等計画書」の提出に至ったものが23件（うち4件が、その後、計画を取下げ）、支給まで至ったものが2件で支給額280万円となっている。

北海道労働局では、低調となっている原因について、「本助成金は、①新たな事業展開が必要とされていること、②新規事業を行うに当たり、中核人材を雇用しない場合は対象とならず、新たな事業展開を試みるに当たって、中核人材を必要とする需要がどの程度あるかといった状況、③受け入れる中核人材労働者と同数以上の地域求職者を雇用しなければならないといった負担感、④新規の創業も対象になるが、いわゆる創業系の助成金の一つである受給資格者創業支援助成金と比較した場合、雇用の条件が厳しいことなどによる」としている。また、「昨今の北海道における経済、雇用情勢を考えれば、専門的知識、技能及び経験を有する中核人材及び地域求職者を新規に雇用してまで新たな事業展開を行うことのできる経営環境にある事業主や意欲のある事業主は少ないと推察される」としている。

宮城労働局は、①創業を図ろうとする事業主については労働局としても当該事業主の把握が難しいことから、的をしぼったPRが困難なこと、②事業主も各種の融資、助成金制度がある中で、本助成金はPRが困難であることから、事業主の目が向きにくい面があると考えられること、③宮城県内で同意雇用開発促進地域に指定されているのは県内全域ではなく一部の地域であることを挙げている。

福岡労働局は、「現在の雇用情勢の中、新たに雇い入れて当該奨励金を利用する事業主は少ないとし、支給要件中の「新分野進出等により新たに発生する事業に就く者」について、賞与を除いた年収400万円以上という要件は、県内では厳しいものであることから、事業執行率を上げるには支給要件の緩和が必要である」としている。

## 2 類似事業（項目1（1）－イ関係）

本事業と類似する助成金として（独）雇用・能力開発機構が支給する「人材確保等支援助成金（中小企業基盤人材確保助成金）（20-012）」がある。

これら助成金を比較すると、表1及び表2のとおり、新分野進出や新たな事業展開等を行うに際して中核人材（基盤人材）を雇用する場合に助成が受けられること、中核人材（基盤人材）1人当たり140万円が支給されること等の共通点があり、また、両助成金の相違点をみると、「人材確保等支援助成金（中小企業基盤人材確保助成金）（20-012）」は、本事業と異なり支給対象が中小企業者に限定されているものの、地域制限がなく、また、宮城県については全域が助成額上乘せ地域となっているため、本事業よりも多額の助成金が支給される可能性があるなど優位な点がみられる。

表1 本事業と人材確保等支援助成金（中小企業基盤人材確保助成金）（20-012）との制度の比較（宮城県内における比較）

区分	地域雇用開発助成金（中核人材活用奨励金）（20-020）	人材確保等支援助成金（中小企業基盤人材確保助成金）（20-012）
申請先	宮城労働局（安定所）	（独）雇用・能力開発機構宮城センター
趣旨	・新たな事業展開（創業、異業種への進出、新製品・新商品の開発、高付加価値化、販路の拡大、経営の高度化等）に資すると認められる中核人材労働者の受入れ、それに伴い、受け入れた中核人材労働者の数の2倍以上の数の、当該地域に居住する求職者を雇い入れた場合、受け入れた中核人材労働者の人数に応じて助成	・新分野進出等（創業、異業種への進出）又は生産性の向上を目指す中小企業事業主が、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受け、当該改善計画に基づき、新分野進出等若しくは生産性の向上に必要な中小企業者の経営基盤の強化に資する基盤人材の新たな雇い入れ等を行い、又は、基盤人材の雇い入れ等に伴い基盤人材以外の新分野進出若しくは生産性の向上に必要な一般労働者を新たに雇い入れる場合に助成
地域制限	・同意雇用開発促進地域のみ。	・地域制限なし。宮城県は全域が上乘せ地域（特定地域）
受給できる事業主	・中核人材活用奨励金受入れ等計画書を提出した事業者	・新分野進出等若しくは生産性の向上に係る改善計画の認定を受けた個別の中小企業者 ・改善計画認定申請書における事業を開始した日から第1期初回の支給申請書の提出日までの間に、新分野進出等に伴う事業の用に供するための施設又は設備等の設置・整備に要する費用を300万円以上負担する事業主（特定地域において新分野進出等を目指す場合は250万円以上負担する事業主。生産性の向上については不要）
労働者の要件	・新分野進出等により新たに発生する事業における業務に就く者（部下を指揮・監督する業務に従事する課長相当職以上の者）である場合には、年収400万以上（賞与を除く）の者	・新分野進出等 年収350万以上（賞与を除く）の者 ・生産性向上 年収450万以上（賞与を除く）の者
受給額	・受け入れた中核人材労働者1人あたり100万円（中小企業事業主は140万円） ・同意自発雇用創造地域の地域重点分野に該当する事業主の場合は、受け入れた中核人材労働者1人あたり150万円（中小企業事業主は210万円）	・基盤人材を雇い入れた場合は、第1期及び第2期の支給額はそれぞれ70万円を限度 ・特定地域事業主（※）における新分野進出等に係る基盤人材については、第1期及び第2期の支給額は各支給対象期ごとに105万円を限度 ・小規模事業所における生産性の向上に係る基盤人材については、第1期及び第2期の支給額は各支給対象期ごとに90万円を限度 ※宮城県は全域が対象
	・一般労働者を雇い入れた場合についての助成はなし	・一般労働者を雇い入れた場合は、第1期及び第2期の支給額はそれぞれ15万円を限度。 ・特定地域事業主における新分野進出等に係る一般労働者及び小規模事業所における生産性の向上に係る一般労働者については、第1期及び第2期の支給額は各支給対象期ごとに20万円を限度

（注）厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

表2 地域雇用開発助成金(中核人材活用奨励金)(20-020)と人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)(20-012)の支給金額及び主な支給要件等の比較

	地域雇用開発助成金(中核人材活用奨励金)(20-020)	人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)(20-012)
根拠法令	地域雇用開発促進法第7条 (昭和62年3月法律第23号 最終改正平成19年6月)	中小企業労働力確保法第7条 (平成3年5月法律第57号 最終改正平成19年6月)
支給金額	中核人材労働者 100万円/人 (中小企業は140万円/人)  ※自発雇用創造地域の地域重点分野の場合 中核人材労働者 150万円/人 (中小企業は210万円/人)	基盤人材労働者 140万円/人 (特定地域事業主 210万円/人) (小規模事業主 180万円/人) 一般労働者 30万円/人 (特定地域事業主及び小規模事業主 40万円/人)
主な支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中核人材労働者(5人まで)を受け入れ。また、それに伴い受け入れた中核人材労働者の2倍以上の求職者を雇い入れること</li> <li>・中核人材労働者は年収400万円以上(賞与を除く)であること等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理の改善計画の認定を受けていること(都道府県知事)</li> <li>・基盤人材又は当該基盤人材に伴う一般労働者の雇い入れであること</li> <li>・施設又は設備等の設置・整備に300万円以上負担していること等</li> </ul>

(注) 厚生労働省資料に基づき当省が作成した。

そのため、宮城労働局では、本奨励金に関する事業主からの問い合わせ状況について、平成20年8月ごろ、迫安定所管内において、事業主からあったが、同安定所による各種助成金制度の説明を受けて当該事業主が検討した結果、最終的には「人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)(20-012)」を選択した事例がある。両助成金の制度は類似している点があるものの、本事業は要件が厳しいことから、支給実績が極めて低調となっているという現状がうかがえる。

なお、(独)雇用・能力開発機構が担当している「人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)(20-012)」の宮城県内における実績をみると、表3のとおり、平成19年度の支給件数は50件を超えている(全国の支給件数は、同年度4,453件、20年度4,135件)。

表3 人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)の支給実績(宮城県内分)  
(単位:件、人、円)

区分	平成17年度	18年度	19年度	20年度	
申請件数	21	29	40	34	
支給件数	23	11	52	30	
支給対象者	基盤人材	19	12	55	42
	一般労働者	15	5	24	17
支給額	15,318,578	9,150,000	42,018,851	31,129,233	

(注) 当省の調査結果による。

### 3 申請書類の簡素化(項目1(2)-イ関係)

調査した4労働局のうち、北海道労働局では、中核人材活用奨励金受入れ等計画書の

提出時に、在籍労働者名簿（北海道労働局独自様式）の提出を求めている。同労働局では、計画日と完了日の常用労働者の数を雇用保険被保険者数で判定するため必要であるとしている。

中核人材活用奨励金については、計画日から、完了日から起算して6か月を経過した日までの間に、当該事業所で雇用する被保険者を解雇等事業主都合で離職させた事業主、あるいは当該事業所の被保険者の数の6%を超える割合で特定受給資格者である離職者を発生させた事業主に対しては、支給しないこととなっているため、北海道労働局では、上記の措置を採っているものとみられるが、その結果、申請者にとっては、受入れ等計画書の提出時、受入れ等完了届及び受入れ等申告書の提出時、申請資格を受けた6か月後に行う第1期支給申請、次の6か月後に行う第2期支給申請のそれぞれにおいて、同局所定の様式による全労働者の在職者名簿の作成・提出が強いられるものとなっている。

また、受給のための第一段階である受入れ等計画書の提出に当たっては、同計画書のほか、北海道労働局所定の様式による計画概要を作成・提出させているが、計画概要は受入れ等予定についての詳細を記入するものであり、現在の雇用状況についても就業形態別・年齢別に申告させるものとなっている。

本事業の実施上必要として在籍労働者名簿の提出を求めるのであれば、真に必要な際に止めるべきであり、また、受入れ等計画書の提出時に必要とするのであれば、計画概要に記載することとしている「現在の雇用状況」の記載を不要とするなど、申請書類の簡素化を図る余地がある。