

## 高齢者雇用対策に関する行政評価・監視の勧告に伴う改善措置状況（その後）の概要

### 【調査の実施時期等】

- 1 実施時期 平成12年8月～14年3月
- 2 調査対象機関 厚生労働省、雇用・能力開発機構、関係団体等

【勧告日及び勧告先】 平成14年3月8日 厚生労働省に対し勧告

【回答年月日】 平成15年1月16日

【その後の改善措置状況に係る回答年月日】 平成16年5月26日

### 【行政評価・監視の背景事情】

- 近年、我が国では、急速に高齢化が進行し、平成22年には、労働力人口（6,735万人）の約5人に1人が60歳以上の高齢者で占められると予想。また、厚生年金は、最終的には65歳（平成13年度61歳（老齢基礎年金））からの支給が決定  
このような状況の下、65歳まで働けるような雇用環境を早急に整備していくことが重要な課題
- このため、国は、高齢者雇用対策として、事業主に対して65歳までの定年の引上げ等の努力義務を課し、助成金を支給。公共職業安定所等は、その導入促進を実施  
また、公共職業安定所、雇用・能力開発機構等は、個々の高齢者の雇用を確保するため、高齢の求職者への職業相談・職業紹介や職業能力を開発する訓練等を実施

主な勧告事項	厚生労働省が講じた改善措置状況
<p>1 高齢者の雇用確保措置の促進</p> <p>(1) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善に係る公共職業安定所等における業務の適切な実施</p> <p>【勧告】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>① 希望者全員について 65 歳までの雇用を確保していない企業に対し、定年の引上げ、継続雇用制度の導入に係る合理性ないしメリットの浸透、各種問題・懸念の解消に重点をおいた啓発・広報活動を推進すること。</p> <p>② 都道府県労働局（以下「労働局」という。）において、都道府県高年齢者雇用開発協会（以下「都道府県協会」という。）と協議した上での年間利用計画の作成の励行、公共職業安定所（以下「安定所」という。）職員の企業訪問に際しての高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）の同行等について徹底すること。</p> </div> <p>(説明)</p> <p>○ 平成 13 年 1 月現在、希望者全員について 65 歳までの雇用を確保している企業の割合は、28%にとどまる（この一因としては、定年の引上げ、継続雇用制度の導入に係る合理性・メリットや各種問題・懸念が解消可能であることが、事業主に十分理解されていないことが挙げられる。）。</p> <p>○ 厚生労働省は、労働局に対し、安定所が行う定年の引上げ、継続雇用制度の導入等に係る指導・助言のための企業訪問に際してのアドバイザー（都道府県協会が社会保険労務士等を委嘱）を同行させるための年間利用計画を作成するよう指導。しかし、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成 11 年度において、23 労働局のうち 5 労働局は計画を未作成</li> <li>・ 24 安定所のうち 3 安定所は、アドバイザーの同行実績がなく、訪問企業（101 社）において、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を行った例は皆無</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>→：「回答」時に確認した改善措置状況</p> <p>⇒：「その後の回答」時に確認した改善措置状況</p> </div> <p>⇒① 高齢者雇用に係る好事例等を掲載したパンフレットを作成して、平成 15 年 8 月に都道府県労働局（以下「労働局」という。）へ配布し、これを活用して希望者全員について 65 歳までの雇用を確保していない企業への啓発・広報活動を積極的に行うよう指示（平成 15 年 1 月及び 5 月にも、同様の啓発活動の積極的実施について指示）</p> <p>希望者全員について 65 歳までの雇用を確保している企業の割合は、平成 13 年 28.0%であったものが 15 年には 28.8%と微増（雇用管理調査）</p> <p>なお、平成 16 年 2 月に、65 歳までの雇用機会の確保の義務化等を内容とする、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）の一部を改正する法律案を第 159 回国会に提出</p> <p>⇒② 平成 14 年度以降、すべての労働局が、高年齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）の年間利用計画等を含む「高年齢者雇用確保措置に係る指導計画」を策定</p> <p>平成 14 年度における企業訪問に際してのアドバイザーの同行件数（全国）は、1 万 1,809 件で 1 労働局平均では 251 件であり、総務省が調査した 23 労働局の 11 年度の平均 217 件より増加</p> <p>訪問指導の結果、「継続雇用を行っていない企業」のうち、「何らかの継続雇用の仕組みを導入した企業」に移行した企業の割合は、平成 13 年度には訪問企業の 12.4%であったものが、14 年度には訪問企業の 17.4%と増加</p>

主な勧告事項	厚生労働省が講じた改善措置状況
<p>(2) 各種助成金等の効果的支給</p> <p>【勧告】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>各種助成金等の効果的な活用を図る観点から、不用額の発生要因や支給の実態について分析・評価し、予算規模、支給要件、支給額の見直し等助成金の在り方を検討すること。</p> </div> <p>(説明)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢者雇用に係る各種助成金等については、毎年度不用額が発生（平成12年度は9助成金で133億円）、中には支給実績が無いものあり（在職求職高年齢者等受入給付金（予算額27億円）等）</li> <li>○ 雇用保険財政が厳しい中で、継続雇用制度奨励金の支給額は年々増加し、財政圧迫の要因となることが懸念。また、同奨励金の1事業主当たりの支給額の水準（単年度当たり最高300万円）が、定年の引上げ、継続雇用制度導入のインセンティブとして適切であるか否かについて検討の余地あり</li> </ul>	<p>⇒○ 以下のような措置を講じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 平成12年度に支給実績がなかった「在職求職高年齢者等受入給付金」については、14年12月に、離職から再就職までの期間の要件を「7日以内」から「3か月以内」に緩和。これにより、平成14年度135件（支給額1億9,026万円）、15年度（12月末現在）67件（同4,950万円）の支給実績が発生</li> <li>イ 平成12年度に最も不用額が多かった「多数継続雇用助成金」（10年度創設。12年度予算額162億円。支給実績86億円（2,976件）。不用額76億円）については、過去の支給実績による予算の積算を行った結果、14年度は予算額104億円に対し支給実績92億円、15年度（12月末現在）は予算額54億円に対し支給実績74億円（3,394件）と段階的に不用額を解消</li> <li>ウ 「継続雇用制度奨励金」については、平成14年度に支給単価の引下げ等の見直しを実施（最低額を、従業員数9人以下の企業に対して年40万円から年30万円へ引下げ。最高額を、従業員数300人以上の企業に対して年300万円から、従業員数500人以上の企業に対して年300万円への引下げ等）</li> </ul> <p>平成12年度は支給実績276億円（2万4,840件）であったものが、14年度は支給実績498億円（4万4,499件）となっており、14年度の支給単価の引き下げにもかかわらず、より多くの企業に支給されており、継続雇用制度等の導入のインセンティブの機能を果たしていると判断</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>エ 雇用保険三事業について平成16年度の数値目標を設定したところであり、各種助成金について、継続雇用制度奨励金については支給</li> </ul>

主な勧告事項	厚生労働省が講じた改善措置状況
<p>2 高齢者の再就職の促進及び就業機会の確保</p> <p>(1) 公共職業安定所における求人開拓業務の適正な実施</p> <p>【勧告】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>安定所において、求職者のニーズや開拓した求人に係る分析、その結果を踏まえた適切な求人開拓計画の作成及び未充足求人の原因の分析・検討など一般職業紹介業務取扱要領で定める業務について、その確実な実施を指導徹底すること。</p> </div> <p>(説明)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 調査した 24 安定所のうち 4 安定所は、求人開拓計画を未作成で、開拓実績も低調</li> <li>○ 過去に安定所を経由した求人実績が多く、最近においても求人ニーズがあると思われる事業所を優先的に訪問する等、求人開拓方法に工夫を凝らしているのは 1 安定所 (相当な開拓成果あり)</li> <li>○ 未充足求人の原因の分析・検討を行っているのは 24 安定所のうち 10 安定所</li> </ul>	<p>件数 5 万 3,000 件以上、多数継続雇用助成金については支給件数 3,600 件以上、特定求職者雇用開発助成金については、助成金の支給が対象者の雇用の増加に役立ったとする事業所の割合を 7 割以上とする等の目標を設定</p> <p>→○ 平成 14 年 4 月 15 日開催の「全国労働局長会議」において、求職者のニーズを踏まえた対応の必要性等を指示</p> <p>⇒○ 平成 14 年度以降も引き続き、労働局に対し、地域の求人・求職の状況を踏まえた求人開拓計画の作成及び未充足求人(安定所に申込みがあった求人のうち就職に結び付けることができなかったもの)の原因を踏まえた求人条件の緩和指導等の確実な実施を指示。この結果、これらの指示を行う以前の平成 13 年 9 月と 15 年 9 月を比較すると、求人開拓数(全国)は 18 万 1,153 人から 23 万 8,456 人へと 5 万 7,303 人(31.6%)の増加。また、就職件数(全国)も、14 万 9,391 人から 18 万 5,098 人へと 3 万 5,707 人(23.9%)の増加</p>

主な勧告事項	厚生労働省が講じた改善措置状況
<p>(2)シルバー人材センターにおける業務運営等の見直し</p> <p>【勧告】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>シルバー人材センターの会員が雇用関係を有しない就業を通して自己の労働能力を活用するという本来の趣旨に沿って、会員の能力と希望に応じて公平な就業が実現するよう都道府県に対し助言・指導すること。</p> </div> <p>(説明)</p> <p>○ シルバー人材センターによる仕事の提供において、同一の会員が同一の仕事に長期間就業しているため、同センターに登録している者が就業できなかった例等あり</p> <p>3 高齢者の職業能力開発の効果的実施</p> <p>【勧告】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>① 就職支援コースの常設科について、就職に結び付く訓練科の設定を確保するための改廃等の見直しを行う際の指針を作成した上、雇用・能力開発機構に対し、これに基づいて訓練科の見直しを行うよう指導すること。</p> <p>② 雇用・能力開発機構に対し、就職支援コースの実施に当たっては、随時科の開設に積極的に取り組むよう指導すること。</p> </div> <p>(説明)</p> <p>○ 常設科に係る訓練修了者の就職状況（雇用・能力開発機構の17都道府県センターを調査）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成11年度に開設した74訓練科のうち、就職者が皆無のもの13訓練科（17.6%）。うち5訓練科は、12年度も引き続き開設したが、4訓練科の就職率は低調</li> </ul> <p>○ 厚生労働省は、常設科の改廃等見直しに係る指針を未作成</p>	<p>厚生労働省が講じた改善措置状況</p> <p>→○ 都道府県担当部局等に対し、勧告の趣旨を内容とする指導文書「シルバー人材センター事業における留意事項について」（平成14年11月8日付け職高発第1108003号高齢者雇用対策課長通知）を発出</p> <p>⇒○（都道府県等の指導を受けて、平成14年度に公平な就業を実現した具体例）</p> <p>神奈川県座間市シルバー人材センターにおいて、同一会員による長期就業を是正するため、就業基準に関する検討委員会を設置し、問題解決に関する諮問、答申内容の会員への説明会の実施等の取組を行った結果、すべての会員の就業を達成</p> <p>→① 就職に結び付く訓練科の設定を確保するための常設科の改廃等の見直しを行う際の指針については、「就職支援能力開発事業実施要領」（平成14年4月1日付け職発第0401075号・能発第0401073号）に、「訓練の見直し等」に関する項目を新たに設定</p> <p>また、雇用・能力開発機構に対し、この実施要領に基づいて訓練科を見直すよう指導（平14年4月1日）</p> <p>⇒ 平成14年度の常設科については、就職率が低かった切削加工科等42訓練科が廃止され、介護マネジメント科等35訓練科が新設されたことなどから、常設科全体の就職率は13年度に54.1%であったものが72.5%に上昇。15年度も同様の観点から改廃を実施</p>

主な勧告事項	厚生労働省が講じた改善措置状況
<p>○ 平成 11 年度における訓練修了者の就職率（雇用・能力開発機構の 17 都道府県センターを調査）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常設科（74 訓練科）41.4%（修了者 570 人中就職者 236 人）</li> <li>・ 随時科（95 訓練科）66.9%（修了者 178 人中就職者 119 人）</li> </ul>	<p>⇒② 随時科については、就職支援能力開発事業の訓練を希望する者の減少により、訓練科数は減少（平成 13 年度 689 訓練科、14 年度 581 訓練科）</p> <p>しかし、随時科については、実施要領等に基づいた積極的な開設が進められており、全訓練科に占める随時科の割合は、平成 13 年度には 68.4%であったものが 14 年度には 73.5%に向上</p>