

高齢者雇用対策に関する行政評価・監視

1 実施時期	平成12年8月～14年3月
2 勧告・通知先	厚生労働省
3 勧告・通知年月日	平成14年3月8日
4 回答年月日	平成15年1月16日

勧告要旨	回答要旨
<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>厚生労働省は、65歳までの安定した雇用の確保を効果的かつ効率的に推進する観点から、次の措置を講ずる必要がある。</p> <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齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）の同行、並びに企業訪問結果及び定年の引上げ、継続雇用制度の導入に係る当該企業における阻害要因の分析結果を踏まえた次の企業訪問方針の検討について徹底すること。</p> <p>③ 財団法人高齢者雇用開発協会（以下「中央協会」という。）に対し、アドバイザーによる「企画立案サービス」については、業務本来の目的に沿って行うとともに、「企画立案サービス」及び「相談・助言」のいずれについても、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重点化して行うよう指導すること。</p> <p>(2) 各種助成金等の効果的支給</p> <p>厚生労働省は、高齢者等の雇用の安定を図ることを目的とする各種助成金等について、効果的かつ効率的な運用及び申請者の負担の軽減を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。</p> <p>① 各種助成金に係る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>	<p>① 定年の引上げ、継続雇用制度の導入に係る合理性の周知や各種問題・懸念の解消に資するため、高齢者雇用に係る好事例等を掲載したパンフレットを平成15年1月に作成するとともに、都道府県労働局（以下「労働局」という。）及び都道府県高齢者雇用開発協会（以下「都道府県協会」という。）に対し、当該パンフレットを活用する等して、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・広報活動を行うよう、15年2月を目途に文書指導する予定である。</p> <p>② 総務省の調査を踏まえ、平成14年度から労働局と都道府県協会との連携を強化することとし、各労働局高齢者雇用担当官に対し、「企業に対する高齢者雇用確保措置の推進のための指導等について」（平成14年2月1日付け高齢者雇用対策課調整係長事務連絡）において、都道府県協会との間で協議を進め、高齢者雇用アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）と連携した高齢者雇用確保措置に係る指導計画（内容は、企業規模や過去の指導実績等も勘案して、指導対象企業選定基準及び年間訪問回数を設定する等）を策定するとともに、企業に対する指導の実施状況に係るフォローアップを行うよう指示した。</p> <p>③ 財団法人高齢者雇用開発協会（以下「中央協会」という。）に対し、「高齢者雇用アドバイザー関係業務の実施について」（平成14年8月26日付け職高発第0826002号高齢者雇用対策課長通知）等において、アドバイザーの「企画立案サービス」の実施に当たっては、高齢者の雇用確保の推進の前提となる条件整備を促進し、援助することにより当該企業における継続雇用の促進を図ることを目的としていることにかんがみ、「高齢者の継続雇用のための条件整備に資すると見込まれること」、「原則と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であること」に留意して実施すること、また、アドバイザーの「相談・助言」の実施に当たっては、継続雇用に伴う人事管理制度の整備等に関する事項について具体的なかつ実地的な相談・助言等を行うことにより当該企業における継続雇用の促進を図ることにかんがみ、「対象企業については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重点化する」よう指導した。</p> <p>なお、これに先立って、平成14年4月22日開催の中央協会主催の「都道府県協会事務局長会議」にて、上記通知と同様の趣旨について指導した。</p> <p>④ 高齢者等の雇用の安定を図ることを目的とする各種助成金等について、以下のような措置を講じた。</p> <p>ア 在職求職高齢者等受入給付金については、当該助成金支給の前提となっている再就職援助計画制度の普及に伴って、支給実績が平成12年度の0件から14年度（4月から12月まで）は84件（支給額：1億3,584万円）と伸びてきており、また、14年7月にパンフレットを作成し、8月に労働局及び都道府県協会あて送付する等により助成金制度の周知を図っている。</p> <p>イ 多数継続雇用助成金は、平成10年度から支給実績が出ることから12年度予算積算に当たって、10年度1年分の支給実績を基に算出し、不用額を生じる結果と</p>

勸告要旨

回答要旨

② 特定求職者雇用開発助成金（高齢者分）の申請に際して、当初から一律に添付させる必要性が認められない書類及び審査に必要であっても安定所においてコンピュータシステムで把握可能な事実に関する書類を添付させないこととするなど、添付書類の簡素化を図ること。

2 高齢者の再就職の促進及び就業機会の確保

(1) 公共職業安定所における業務の適正な実施

ア 求人開拓等業務の適正な実施

厚生労働省は、高齢者の雇用を促進する観点から、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・検討等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必要がある。

イ 高齢期雇用就業支援センター等の運営の見直し

厚生労働省は、労働者の高齢期における職業生活の一環

なった（12年度予算162億円。実績86億円）ものであるが、13年度予算においては、過去2年の支給実績による積算を行った結果、不用額は解消した（13年度予算71億円。実績87億円）。

ウ 継続雇用制度奨励金の在り方の見直しについては、厳しい雇用保険財政の状況にかんがみ、平成14年4月から支給単価の見直し（引下げ）を行い、費用対効果のバランスに配慮した。

(旧)		(見直し後)	
企業規模 (従業員数)	支給単価	企業規模 (従業員数)	支給単価
～9人	40～60万円	～9人	30～45万円
10～29人	80～120万円	10～99人	60～90万円
30～99人	120～180万円		
100～299人	160～240万円	100～299人	120～180万円
300人～	200～300万円	300～499人	150～220万円
		500人～	200～300万円

エ 特定求職者雇用開発助成金については、総務省の調査を受けて、「特定求職者雇用開発助成金支給要領」（平成13年9月12日付け職発第540号）により、事業主都合による解雇等が一定割合以上ある事業主を支給対象としないこととし、より継続雇用が見込まれる事業主に重点化を図った。

② 総務省の調査を受けて、特定求職者雇用開発助成金の申請に際しての添付書類については、「特定求職者雇用開発助成金支給要領」により、以下の見直しを行った。

ア 従来の添付書類を必須の書類と安定所長が求める書類に区分し、必須の書類については支給決定に不可欠な書類として位置付け、安定所長が求める書類については、助成金の適正な支給を担保するため、状況に応じて安定所長が求める書類として整理

イ 必須の書類は、「賃金台帳」、「出勤簿」、「対象労働者であることを証明する書類」、「労働保険確定保険料申告書・領収書」、「対象労働者雇用状況申立書」及び「中小企業主であるか否かを確認する書類（資本金、労働者数を記載した書類）」の6種類

これらのうち、「賃金台帳」についてはコピーも可、また、「出勤簿」については雇入れ日の属する月の出勤簿とし、減量化を推進

ウ 状況に応じて安定所長が求める書類は、「対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類」、「当該事業所を離職した常用雇用者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた書類」、「就業規則・賃金規定」、「雇用契約書又は雇入れ通知書」、「総勘定元帳等の管轄安定所長が必要と認める書類」、「最低賃金を下回る賃金を支払うことについて許可を受けたことを示す書類」及び「特定事業主であることを確認する書類」の7種類

厳しい雇用失業情勢に対応するため、積極的かつ効率的に求人開拓を進めていくこと、また、開拓した求人が当該地域の労働市場において充足することが、求人者及び求職者にとって重要である。

こうした観点から、平成14年4月15日開催の「全国労働局長会議」において、労働局長に対し、求職者のニーズを踏まえた対応の必要性等を指示するとともに、同日開催の「全国職業安定部長会議」において、労働局職業安定部長に対し、地域の求人・求職の状況を踏まえた求人開拓計画作成及び未充足求人の原因を踏まえた求人条件緩和指導等の確実な実施を指示した。

また、平成14年6月3日、4日開催の「全国職業紹介関係担当補佐・係長会議」において、担当補佐・係長に対し、実際の職業紹介業務運営に係る上記の重要性等について、重ねて指示した。

高齢期雇用就業支援センター及び高齢期雇用就業支援コーナーについては、平成14

勸告要旨	回答要旨
<p>の充実に資する観点から、高齢期雇用就業支援センター及び高齢期雇用就業支援コーナーについて、今般の運営の見直しに加え、在職中の中高年齢者の来訪の利便性及び登録者の確保に配慮した運営を行い、その成果の分析・評価を行う必要がある。</p> <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>厚生労働省は、シルバー人材センター会員の公平な就業機会を確保するとともに、シルバー人材センター連合に対する国庫補助事業等を効果的かつ効率的に実施する観点から、次の措置を講ずる必要がある。</p> <p>① 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> <p>② シルバー就業機会開発プロジェクト事業の全国における実施状況や実施効果、就業機会開拓専門員の活動状況について分析・評価し、その結果を高年齢者就業機会確保事業の運営に反映させること。</p> <p>③ シニアワークプログラム事業について、事業効果を明らかにするため、各種講習の修了者の雇用就業状況を把握し、分析・評価すること。</p> <p>3 高齢者の職業能力開発の効果的実施</p> <p>厚生労働省は、高齢者の職業能力開発の効果的な実施を確保する観点から、次の措置を講ずる必要がある。</p> <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 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>	<p>年度以降、人材銀行が設置されている労働局においては人材銀行との併設(22か所)、その他の労働局においては公共職業安定所本体(3か所)又は職業紹介機能を有する機関(19か所)との併設を推進することにより、来訪の利便性及び登録者の確保、併設先の施設との連携強化等、効果的な運営を図っている。また、各労働局において年間事業計画を策定し、その実績管理を図っているところである。</p> <p>① シルバー人材センター事業に係る留意事項として、労働局、都道府県担当部局及び社団法人全国シルバー人材センター事業協会(以下「全シ協」という。)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)を发出した。</p> <p>② シルバー就業機会開発プロジェクト事業(平成10年度から12年度にかけて実施。以下「プロジェクト事業」という。)の実施結果及び総務省の勧告の趣旨については、平成14年5月21日開催の「平成14年度全国高齢者対策担当官会議」において、労働局に対し、また、14年5月30日開催の「平成14年度第1回都道府県連合事務局長会議」において、全シ協及びシルバー人材センター連合に対し、それぞれ周知を図ったところである。</p> <p>今後は、プロジェクト事業の結果及び平成13年度から開始した高年齢者就業機会確保事業の結果について、全体及び地域ごとに把握し、高年齢者就業機会確保事業の運営への反映方策について、活動状況の把握方法(統計の取り方等)を含め検討することとし、14年度末までに基本方針を策定し、労働局及び全シ協に対し指示してまいりたい。</p> <p>③ 総務省の調査を受けて、シニアワークプログラム(平成10年度開始)の実績については、全シ協に対し、「シルバー人材センター事業に係る実績の把握について」(平成13年12月13日付け高齢者雇用対策課長補佐事務連絡)において、未把握であった「合同面接会実施回数」、「合同面接会参加者数」及び「講習修了者のうち合同面接会参加者数」を把握すること、また、技能講習修了者の就職状況についてフォローし、その実績を把握することを指導した。</p> <p>平成14年度の実績からより詳細な実績把握を行うとともに、コンピュータシステムを活用した集計方法に改める予定である。</p> <p>① 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。以下「実施要領」という。)を改正し、新たに、第9-2「訓練科の見直し等」(設定した訓練科については、定期的に調査・分析を行い、労働力の需給状況を考慮し、他の訓練科と比べて、著しく就職率が低いもの及び著しく応募状況がよくないものについて、訓練内容の改善、訓練科の廃止等必要な見直しを行うこと。)を設定した。</p> <p>また、雇用・能力開発機構に対し、「就職支援能力開発事業の実施等について」(平成14年4月1日付け職発第0401075号・能発第0401073号職業安定局長及び職業能力開発局長連名通達)において、実施要領に基づいて訓練科を見直すよう指導した。</p> <p>② 随時科の開設については、実施要領の第4-1-(3)「事業主団体等への委託訓練の活用」に「訓練の実施により確実に再就職に結びつけるため、事前に訓練対象者ごとのニーズを把握した上、求人ニーズを考慮した訓練コースの開拓・設定に積極的に努めること。」と明記するとともに、雇用・能力開発機構に対し、「就職支援能力開発事業の実施等について」により、随時科の開設に積極的に取り組むよう指導した。</p>