

# 雇用管理指導業務の改革案について

## 1. ヒト(組織のスリム化)

[ 相談員の見直し(業務の集約化・効率化) ]

<平成21年度>      <平成22年度>      <平成23年度>

高年齢者雇用基盤確保専門員      446人      446人            357人

改革効果

《削減数》

▲ 89人

《今後の対応》

今後、雇用失業情勢を踏まえ、  
更なる相談員数の削減を検討

## 2. モノ(余剰資産などの売却)

[ なし ]

《売却見込額》

—

## 3. カネ(財政支出の削減)

<平成22年度>      <平成23年度>

非常勤職員経費      9.8億円

関連委託事業  
経費      3.2億円

雇用状況報告等  
経費      1.4億円

高年齢者雇用基盤確保専門員の削減による1.7億円  
削減

「70歳まで働ける企業」創出事業における事業実施方法  
の見直し等による1.4億円       5億円

仕分け前 削減

高年齢者雇用状況報告における集計方法の見直し等  
による経費削減により0.2億円削減

《削減額》

仕分け後

仕分け前

▲ 3.3億円            ▲ 2.4億円

## 4. 事務・事業の改革

### 障害者雇用率達成指導

#### ① 指導対象基準の見直しによる不足数が多い企業への対応強化

○雇入れ計画作成命令基準（※）を見直し、全国平均実雇用率が上昇するに伴い、対象企業数が拡大する仕組みを導入（※基準の一部：実雇用率1.2%未満 → 全国平均(H21 1.63%)未満）【平成19年の雇入れ計画～】

#### ② 改正法施行による雇用率達成指導の対象の拡大

○改正障害者雇用促進法の施行(平成22年7月)により、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者も算入することになり、雇用すべき障害者数が増加すると見込まれる企業等に対して、重点的に雇用率達成を指導

#### ③ 障害者雇用率達成指導の強化に向けた検討

仕分け後

○雇入れ計画作成命令から企業名の公表に至るまでの基準等について、障害者雇用率達成指導の実効性が向上するよう、平成22年6月1日現在の障害者雇用状況報告の結果を踏まえ検討を行い、22年12月中に結論を得る(注:平成22年7月から改正障害者雇用促進法が施行され、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者が算入されたことによる影響を勘案することが必要)。

#### ④ 従業員数55人以下企業への普及・啓発の強化

仕分け後

○中小企業を対象としたセミナーの開催(各労働局2回以上)等により、平成22年度の従業員数55人以下企業の就職件数が昨年度を上回ることを目標とする。

### 高年齢者雇用確保措置導入指導

#### ① 継続雇用基準非該当者が多い企業等に対する指導の徹底

○本年度より、高年齢者雇用状況報告を改定し、継続雇用基準の非該当者が多い企業を把握し、基準の内容や運用に問題がないか確認の上、必要であれば指導を行う。

(指導を行う基準の例:「会社が必要と認めた者」「上司の推薦がある者に限る」など、基準がないに等しい場合)

#### ② 高年齢者雇用基盤確保専門員の削減

削減人数 89人、削減額 174百万円

#### ③ 事業の廃止等各種経費の削減の実施

仕分け後 削減額 154百万円



仕分け前 65百万円

○「70歳まで働ける企業」創出事業について労働局が直接実施する施策との連携を緊密化すること等による効率的・効果的実施、高年齢者雇用状況報告の集計方法の見直し等による事業の効率化を実施

#### ④ 今後の高齢者雇用施策の在り方に関する検討の開始

仕分け後

○公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う。

共通

○ 指導履歴記録のシステム化 指導履歴記録をシステム化することにより(平成23年1月～)指導を効率的に実施

【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(雇用管理指導業務:障害者雇用率達成指導)

<p>主な指摘事項</p>	<p>改革案の内容</p>
<p>1. 障害者雇用の施策の効果を上げるための具体策を強化すべき</p> <p>2. 事業主の責務として障害者の雇用を実施する仕組みとすべき。そのためにはインセンティブとペナルティーを明確にすべき</p> <p>3. 障害者雇用について、より強く企業の社会的責任を求める必要がある(企業名公表を含めて)。</p>	<p>1. 障害者雇用率達成指導の強化に向けた検討</p> <p>○ 雇入れ計画作成命令から企業名の公表に至るまでの基準等について、障害者雇用率達成指導の実効性が向上するよう、平成22年6月1日現在の障害者雇用状況報告の結果を踏まえ検討を行い、22年12月中に結論を得る(注:平成22年7月から改正障害者雇用促進法が施行され、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者が算入されたことによる影響を勘案することが必要)。</p> <p>※ 現行法上、雇用率を達成せず、雇用する障害者数が不足している企業には納付金の納付を義務づけ、超過している企業には調整金を支給し、インセンティブとディスインセンティブを明確にしている。</p>
<p>4. 55人以下の企業への障害者雇用を進める施策も強化していただきたい。</p>	<p>○ 現在、障害者雇用率対象企業に対する指導だけでなく、従業員数55人以下企業に対し雇入れや定着促進等に関する支援・指導も実施し、ハローワークの職業紹介による障害者の就職件数のうち従業員数55人以下企業は4割を占めており、就職件数は年々増加している。(平成16年度:15,634件→平成21年度:18,140件(16%増))</p> <p>2. 従業員数55人以下企業への普及・啓発の強化</p> <p>○ 中小企業を対象としたセミナーの開催(各労働局2回以上)等により、平成22年度の従業員数55人以下企業の就職件数が昨年度を上回ることを目標とする。</p>

**【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について**  
**(雇用管理指導業務：高年齢者雇用確保措置導入指導)**

主な指摘事項	改革案の内容
<p>1. 高年齢者雇用に関して、60～65歳の働く意欲のある人が、ニーズに応じて仕事につけるようにもっと効果的な取組をすべき          希望者全員の雇用を早期に目指すべき</p> <p>2. 高年齢者雇用の施策の効果を上げるための具体策を強化すべき</p> <p>3. 事業主の責務として高年齢者の雇用を実施する仕組とすべき。そのためにはインセンティブとペナルティーを明確にすべき</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">1. 今後の高年齢者雇用施策の在り方に関する検討の開始</div> <p>○公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、高年齢者雇用安定法の改正について検討を行う。</p>
<p>4. 雇用状況報告経費はシステムの見直し(データベース構築)でもっと削減できる。</p>	<p>○雇用状況報告等経費1.4億円を1.2億円に削減した内訳については、以下の通り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①雇用状況報告経費43百万円については、システムの見直しにより、外部委託入力にハローワーク等での直接入力に改善することで10百万円の削減を行い、その他報告様式等の印刷経費、企業への発送経費(33百万円)を計上</li> <li>②他の経費92百万円については、集団指導における外部講師活用の中止などにより6百万円の削減を行い、事業所訪問や集団指導等による事業主指導関係経費(64百万円)及び高年齢者雇用促進に関する労使団体及び行政機関による会議経費(22百万円)を計上</li> </ul> <p>これ以上の削減は、雇用状況報告の回収や事業所指導を適切に実施する上で困難である。</p> <p>○なお、事業所指導記録の整理等については、システムの見直しによる効率化を図り、高年齢者雇用基盤確保専門員の89人、174百万円の削減を行う。</p>
<p>5. 「70歳まで働ける企業」創出事業は不要である。(そもそも国が普及する必要はないという認識)</p> <p>6. 「70歳まで働ける企業」創出事業は更に大幅に削減してもより効果を上げる方法がある。</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">2. 「70歳まで働ける企業」創出事業の見直し</div> <p>○労働局が直接実施する施策との連携を緊密化すること等により、より効率的・効果的に事業を実施する。</p> <p style="text-align: center;">&lt;仕分け後の改革案&gt;</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             会議開催回数及び人件費の縮減等による              1.4億円削減(対H22年度予算43.1%減)         </div> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">             &lt;仕分け前&gt;              広報・啓発事業の見直し等による0.5億円削減(対H22年度予算15.3%減)         </div> </div>

## 【参考】仕分け結果を踏まえた改革案について(雇用管理指導業務:共通)

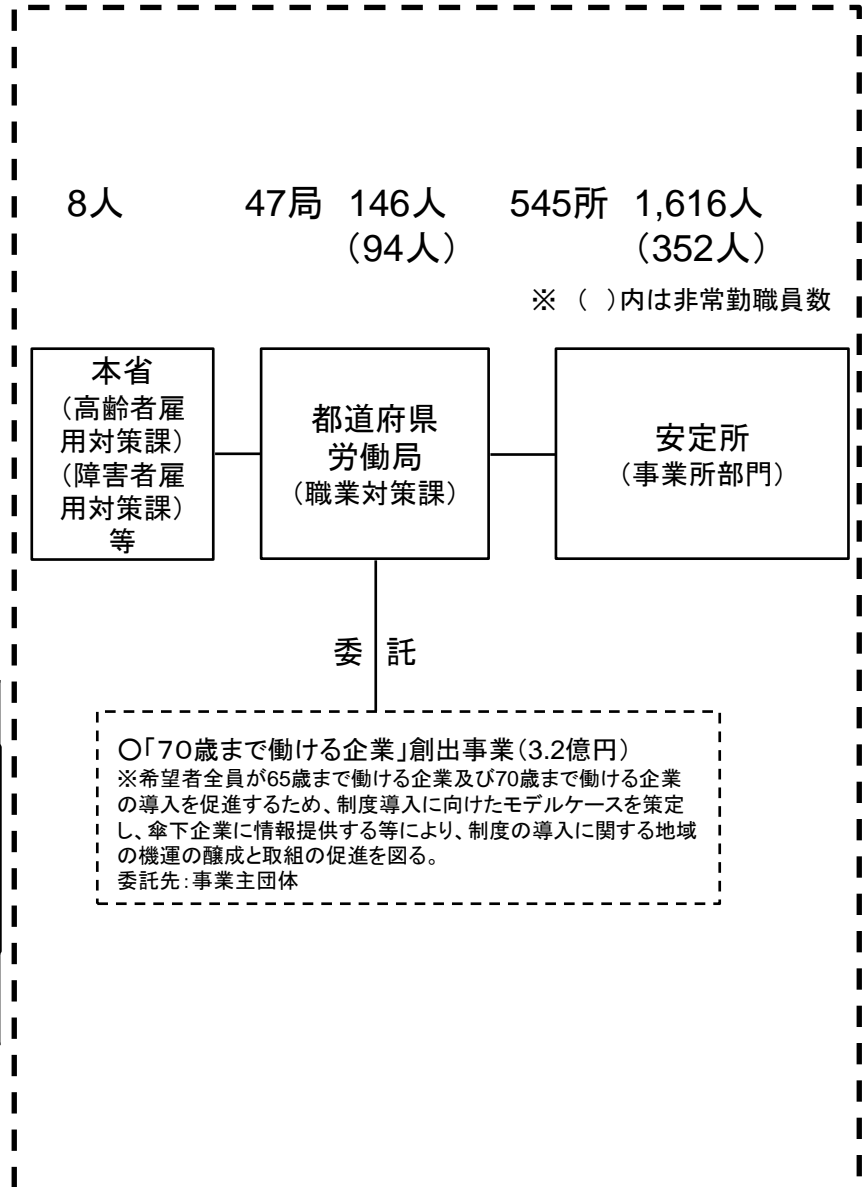
主な指摘事項	改革案の内容
<p>1. 高齢・障害者雇用支援機構の「相談・援助等」業務との関係が不明確なので整理すべき</p>	<p>○国は、法律の規定に基づく義務の履行を確保するための指導を行い、(独) 高齢・障害者雇用支援機構は、個別企業における賃金・退職金、労働時間等に係る具体的な相談援助を行うことで整理をしている。</p> <p>○企業が障害者雇用率を達成するためには障害者を雇い入れることが必要であることから、国は障害者雇用率達成指導の際、併せて障害者の募集・選考・受入体制・採用に関する相談援助業務を実施しているが、機構の障害者雇用アドバイザーの相談援助業務は国が行う相談援助業務と重複する内容を有することから、障害者雇用アドバイザーを廃止し、関係を整理し、効率化を図る。</p> <p>○なお、機構の高年齢者雇用アドバイザーが企業に対して行う高年齢者雇用確保措置導入のための相談援助業務は、個別企業における賃金・退職金や労働時間等の労働条件の見直し等に関する具体的な助言・提言であり、義務の履行を求める国の行政機関とは一定の距離を置く機関が行うことが適当である。</p>
<p>2. 「労働局」と「安定所」の仕事の区分が不明確なので整理すべき</p>	<p>○労働局とハローワークの仕事の区分は以下の通り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働局」: ハローワークに対する指揮監督(指導方針の指導、企業指導の進捗状況の管理、問題企業への直接指導等)、本省との連絡調整を行うほか、公的機関への指導を実施</li> <li>・「ハローワーク」: 企業に対する指導を実施</li> </ul>

# 雇用管理指導業務概要

## 《基礎データ》

## 《組織図》

	常勤職員(非常勤職員)		予算額(うち人件費) ※人件費には、職員及び非常勤を含む。	
	22年度	21年度	22年度	21年度
本省	8人 (0人)	8人 (0人)	3.4億円 (0.9億円)	3.6億円 (0.9億円)
労働局	146人 (94人)	146人 (94人)	19.1億円 (14.7億円)	21.2億円 (14.4億円)
安定所	1,616人 (352人)	1,499人 (352人)	147.0億円 (143.3億円)	138.8億円 (135.7億円)



## 《主な事務・事業》

事務・事業	人員	予算額(うち人件費)
雇用管理指導業務	1,770人 (非常勤446人)	166.2億円 (158.9億円)
関連委託事業	—	3.2億円
システム関連	—	26.4億円

※上記予算額には、雇用管理指導業務に係る常勤職員・非常勤職員の人件費及び事業費を計上しており、庁舎の借料や光熱水料等の経費は計上していない。

※システムについては、他の事業と共用であり、また、別途事務事業の仕分けを実施済