

平成19年度 高齢者雇用施策関係予算 概算要求の主要事項

平成19年度要求額 67,269百万円

[施策の概要]

少子高齢化の急速な進行の中、我が国経済社会の活力を維持していくためには、高年齢者が長年培った知識や経験を活かし、意欲と能力の限り社会の支え手として活躍し続けることができる社会を実現することが重要である。このため、平成16年6月に高年齢者雇用安定法を改正し、平成18年4月より、事業主に対し、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じることを義務づけたところである。

こうした中で、平成19年度においては、①65歳までの雇用機会の確保等、②「70歳まで働ける企業」の普及促進、③団塊の世代をはじめとする定年退職者等の再就職支援の実施、④シルバー人材センター事業の推進等により、いくつになっても働ける社会の実現に向けた環境整備を図ることとする。

I 65歳までの雇用機会の確保等

1 65歳定年制度奨励金（仮称）（新規）

[要求額 1,380百万円]

65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主等に助成金を支給し、65歳以上までの定年の普及・促進等を図る。

2 65歳雇用導入プロジェクト

[要求額 75百万円]

改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、行政・経済団体・労働団体が連携し、地域の実情に応じた賃金・人事処遇制度の見直し等を行いつつ、高年齢者の65歳までの雇用の確保を図るための取組を実施する。

3 65歳継続雇用等推進費

[要求額 39百万円]

改正高年齢者雇用安定法に基づき、公共職業安定所等において、事業主等に対し、継続雇用制度の導入・改善に向けた指導・援助を実施する。

4 継続雇用定着促進助成金（廃止に伴う経過措置）

[要求額 31,452百万円]

II 「70歳まで働ける企業」の普及促進

「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト（新規）

[要求額 937百万円]

*事業の一部は、(独) 高齢・障害者雇用支援機構 交付金事業として実施。

「70歳まで働ける企業」の普及促進を図るため、先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等を実施するとともに、事業主団体等による70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組等を支援する。

III 団塊の世代をはじめとする定年退職者等の再就職支援の実施

1 総合的な高齢期就業等支援（セカンドキャリア支援）事業の実施（新規）

[(独) 高齢・障害者雇用支援機構 交付金事業]

「団塊の世代」をはじめとする高齢者のセカンドキャリアの実現を支援するため、高齢期雇用就業支援コーナーを拠点として、高齢者等を対象に、総合的な情報提供、相談・援助等を実施する。

2 定年退職者等再就職支援事業（一部新規）

[要求額 57百万円]

65歳を超えても働くことができるよう、高齢者の多様なニーズに応じた求人開拓や面接会等を行うとともに、セミナーや職場見学会等を実施する。

3 シニアワークプログラム事業

[要求額 7,171百万円]

団塊の世代をはじめとする高齢者の雇用就業を支援するため、業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、合同面接会等を一体的に実施する。

4 試行雇用奨励金（中高年トライアル雇用奨励金）

[要求額 675百万円]

中高年齢者を一定期間試行的に受け入れて就業させる事業主に対して試行雇用奨励金を支給することにより、再就職の緊急性が高い中高年労働者の雇用確保を図ることを促進する。

5 高年齢者職業相談室の運営

[要求額 747百万円]

市庁舎等に高年齢者職業相談室を設置し、高年齢者職業相談員を配置して、市町村の行う住民に対する生活相談等と密着した形で高年齢者に対する情報提供、職業相談等を実施する。

IV シルバー人材センター事業の推進等

シルバー人材センター事業

[要求額 14,161百万円]

高年齢者が生きがいを持って地域社会で生活するため、定年退職後等において、軽易な就労を希望する高年齢者に対し、高年齢者の意欲や能力に応じた就労機会、社会参加の場を総合的に提供するシルバー人材センター事業を推進する。

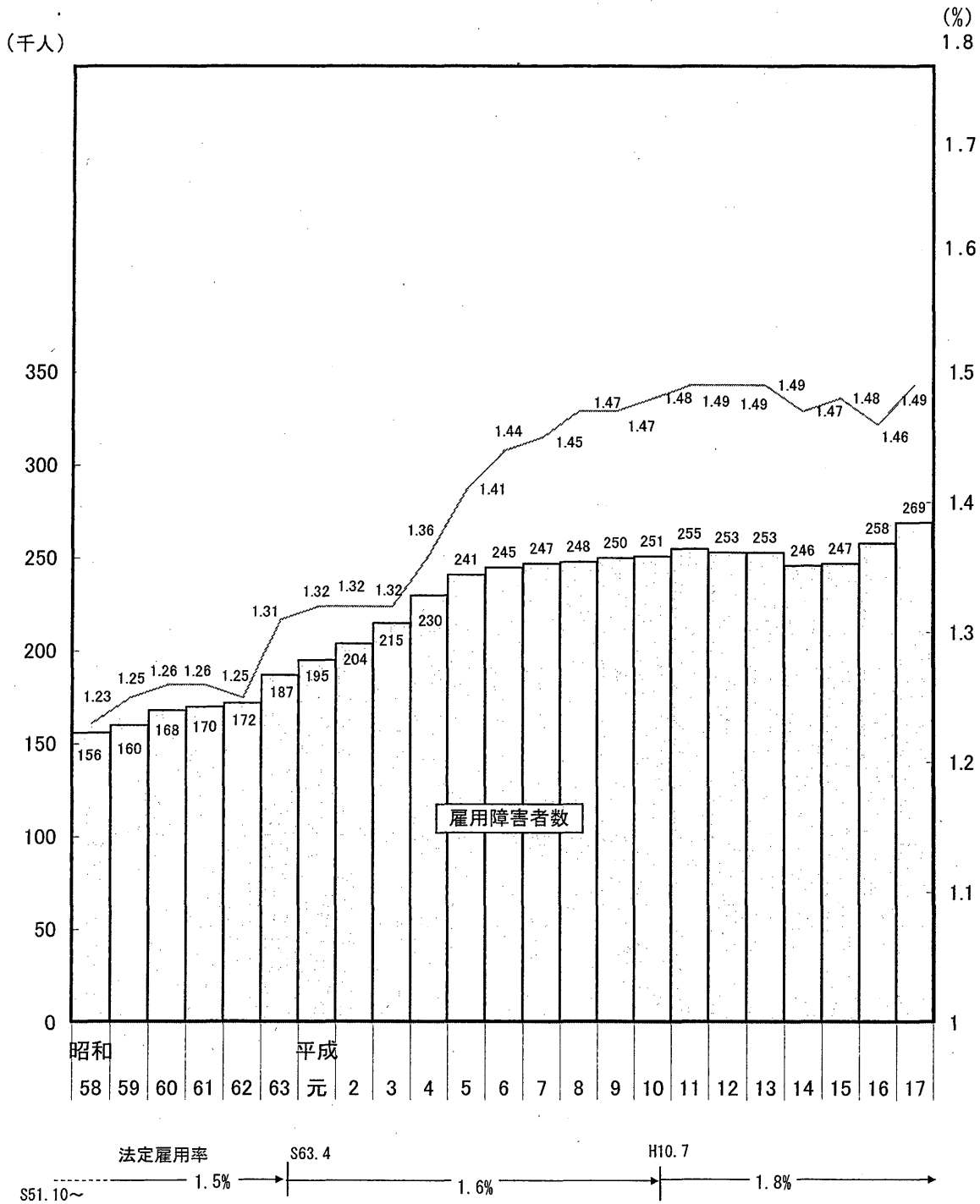
自立就業支援助成金（高年齢者等共同就業機会創出助成金）

[要求額 1,818百万円]

真に再就職が困難な高年齢者等が、共同して事業を開始し、高年齢者等を労働者として雇い入れて、継続的な雇用・就業の機会を創出する場合に、当該事業の開始に要した経費の一定範囲の費用を助成する。

民間企業における障害者の雇用状況について

〈雇用率と雇用障害者数の推移〉



注：雇用義務のある企業（常用労働者56人以上規模）についての集計である。
 ：障害者とは、次に掲げる者の合計数。

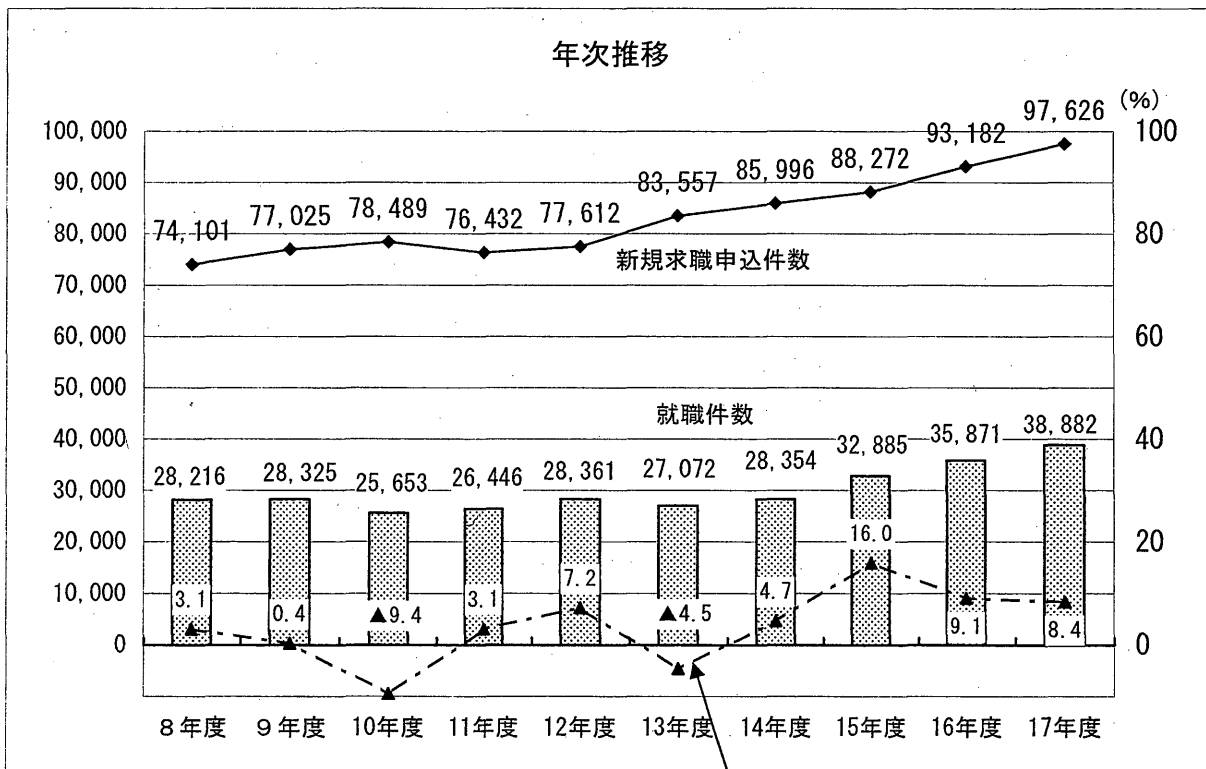
- ・ 昭和58年～昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- ・ 昭和63年～平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者
- ・ 平成5年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

(人、%、%ポイント)

	新規求職申込件数		有効求職者数		就職件数		就職率	
		前年同期比		前年同期比		前年同期比		前年同期差
平成10年度	78,489	1.9	115,848	12.8	25,653	△ 9.4	32.7	△ 4.1
11年度	76,432	△ 2.6	126,254	9.0	26,446	3.1	34.6	1.9
12年度	77,612	1.5	131,957	4.5	28,361	7.2	36.5	1.9
13年度	83,557	7.7	143,777	9.0	27,072	△ 4.5	32.4	△ 4.1
14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
15年度	88,272	2.6	153,544	△ 1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度	97,626	4.8	146,679	△ 4.7	38,882	8.4	39.8	1.3

就職件数及び新規求職申込件数の推移



就職件数の前年度比 (%)

障害者雇用対策に関する提言等

- 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（平成18年7月7日閣議決定）

第2章 成長力・競争力を強化する取組

1. 経済成長戦略大綱の推進による成長力の強化

(5) 生産性向上型の5つの制度インフラ

① ヒト：「人財立国」の実現（世界的「ブレイン・サイクル」の取り込み）

- ・ 若者、女性、高齢者、障害者を含めた多くの人の意欲と能力をいかした就業参加等を促す。高等教育の教育研究資金の確保、第三者評価に基づく重点投資を図る。

第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

2. 再チャレンジ支援

(2) 個別の事情に応じた再チャレンジ支援

(努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援)

- ・ 各府省による障害者の受入実習事業の実施、発達障害者の就労支援、自立支援のためのネットワークの構築等、障害者や病気等になった人を政府一体で支援する。

- 経済成長戦略大綱（平成18年7月6日、財政・経済一体改革会議）

第5. 生産性向上型の5つの制度インフラ

1. ヒト：「人財立国」の実現

(1) 一人ひとりが能力を最大限発揮できる社会の構築

④ 全員参加型社会の実現

年長フリーターの正社員化を含めた若年者の就職支援、非正規労働者の再挑戦支援と就業形態間の行き来の円滑化や均衡処遇の促進、仕事と生活のバランスの取れた働き方の推進等により、若者、女性、高齢者、障害者を含めた多くの人の意欲と能力をいかした就業参加を促す。

- 再チャレンジ可能な仕組みの構築（平成18年5月30日、再チャレンジ推進会議中間とりまとめ）

2. 個別の再チャレンジ支援策

(様々な事情に応じた再チャレンジにもきめ細かく支援)

- (1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援

② 病気等になった人の再チャレンジ

○ 精神障害者、発達障害者の就労支援

- ・ 中長期的に、精神障害者を障害者雇用率制度による雇用義務の対象とする。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申平成17年12月21日 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 横断的重点検討分野の改革

1 少子化への対応等

(1) 仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進

【今後の課題】

(派遣労働をめぐる規制の抜本的見直し等)

ウ 派遣を通じた障害者の就業機会の拡大

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第81号）は、その附則第2条において、改正法施行3年経過後の見直し規定を置いており、このことを前提として、平成17年6月28日の参議院厚生労働委員会では「附則第2条に規定する検討は、平成21年度末までに結果が得られるよう関係審議会において行うものとする」と及び「派遣労働者としての障害者の雇用について、障害者雇用の促進を図る観点から、その実情を含め検討を加え、その結果に基づいて、必要な措置を講ずること」との附帯決議がなされている。

以上の点にかんがみ、上記附則第2条に基づく制度の見直しに当たっては、障害者の派遣を通じた就業機会の拡大を図るために、障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度の在り方も含め、障害者雇用分野における派遣労働の取扱いについて、検討を行うべきである。

○ 労働政策審議会意見書（平成16年12月15日）

1 精神障害者に対する雇用対策の強化

(2) 雇用支援策の充実

② 新規雇用の促進

さらに、常用雇用への移行段階として、数人の精神障害者のグループが援助を受けながら職業準備性を高めるグループ就労も有効であり、期間を限定し、常用雇用への移行等を条件とした上で、支援を行うことが必要である。

2 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

① 短時間労働

障害者の多様な働き方の選択肢として、短時間労働はその意義を増しつつある。障害特性を踏まえた短時間労働はもとより、障害者が加齢に伴い、短時間労働へ移行するというケースも考えられる。

このため、現在は重度の身体障害者・知的障害者についてのみ特例として実雇用率に算定している短時間労働について、重度以外の身体障害者・知的障害者についても雇用率制度の対象とし、法定雇用率の算定において短時間労働を反映させることが考えられる。

② 派遣労働

しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、雇用労働者の中で派遣労働者が占める割合が大きくなってきている状況を踏まえつつ、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当である。

3. 地域における協働による障害者雇用の促進

(3) 企業等の協働による障害者雇用の創出

障害者本人に対する支援とともに、障害者雇用の受皿づくりも各地域それぞれの特色をいかした経済、産業活動の中で開拓していく発想が求められる。

地域的に近接している企業どうしや、事業協同組合など同業の企業どうしが協働して障害者の雇用の場を創出するといった取組は、企業の地域社会における貢献として評価されるべきであり、例えば各企業の業務の再編、集約によって仕事を出し合い、障害者の雇用の場を生み出すといった取組を推奨していくことが適当である。