

## 2010年度実績の追加報告（2010年度評価 評価シートの補足）

2010年度評価時点では、2010年度実績が反映されていなかった下記の指標について2010年度実績を踏まえた補足をする。

### <高齢者就労促進関係>

- 「希望者全員が65歳まで働ける企業」の割合
- 「70歳まで働ける企業」の割合

#### （2010年度の施策実施状況に係る分析）

希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は前年から1.7ポイント増の47.9%、70歳まで働ける企業の割合は前年から0.5ポイント増の17.6%であり、着実に進展しているものの2010年度の目標（50.0%、20.0%）を下回る結果になった。

しかしながら、希望者全員が64歳まで働ける企業の割合でみると、50.8%と半数を上回っている。これは、高齢法において義務づけられている高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、経過措置により段階的に引き上げられ現在64歳となっており、これに連動した制度としている企業が一定数あるためである。

また、平成18年の改正高齢法施行から約5年が経過し、ほとんどの企業に高年齢者雇用確保措置が浸透してきた（95.7%）一方で、法律の義務を超えた高年齢者雇用の取組である希望者全員65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の普及啓発に努めてきたところであるが、企業の経営環境の厳しさなどもあり、一定の成果にとどまっていたと考えている。

#### （今後の方針）

「希望者全員が65歳まで働ける企業」の割合については、公的年金支給開始年齢（報酬比例部分）の65歳への引き上げが平成25年度から開始されることに伴い、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、労働政策審議会の議論を踏まえ、雇用と年金を確実に接続させるための法整備について検討するとともに、引き続き普及啓発指導を行う。

「70歳まで働ける企業」の割合については、地域の高年齢者雇用の先進企業事例を都道府県労働局が実施するセミナー等を通して広く地域の企業に紹介することにより、地域における取組気運の醸成を図るとともに、（独）高齢・障害・求職者支援機構の高年齢者雇用アドバイザーが行う技術的・専門的な支援を効率的に実施するなど、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備を図る。

<障害者就労促進関係>

○ 障害者の雇用率達成企業の割合

|  |
|--|
| (2010年度の施策実施状況に係る分析)   |
| 雇用率達成企業の割合は45.3%（前年47.0%*）であり、2010年度目標の45%を上回っている。なお、雇用障害者数（36万6千人（前年比6.8%増））は8年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は、着実に進展している。<br>*2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、前年の数値を単純に比較できない状況 |
| (今後の方針)  |
| 2010年7月の制度改正の影響を踏まえつつ、ハローワークによる事業主に対する厳正な雇用率達成指導を引き続き実施する。特に障害者雇用が低調な中小企業に対して重点的に指導を行う。  |

<人材育成関係>

○ ニートの縮減（サポステによるニートの就職等進路決定者数）

|   |
|---|
| (2010年度の施策実施状況に係る分析)  |
| 地域若者サポートステーション事業については、2010年度の目標7,000人に対し、2010年度の実績は、6,742人であり、目標未達成であった。これについては、事業指標の6か月経過後の就職等進路決定者数は、実績を把握するにあたり、2010年度下半期（2010年10月～2011年3月）の登録者数については、6か月経過した2011年4月～9月時点の進路決定状況を確認することになり、2011年3月に発生した東日本大震災の影響を受けたことが一因と推測される。 |
| (今後の方針)   |
| ニート等の若者の職業的自立のため、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援が行われるよう、地域若者サポートステーションを通じた支援に引き続き取り組んでいきたい。  |

<ディーセント・ワーク関係>

○ 年次有給休暇取得率

(2010年度の施策実施状況に係る分析)

2010年の年次有給休暇取得率は48.1%となり、目標(50.4%)を下回った。約3分の2の労働者が「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「職場の雰囲気取得しづらい」などを理由に、年次有給休暇の取得にためらいを感じている。取得率の向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題である。

(今後の方針)

年次有給休暇の取得促進のためには、休暇を取得しやすい職場環境づくりのため、各企業における取得率の目標の設定や、その達成に向けた労使の取組、特に、年次有給休暇の計画的付与制度の活用促進等について、「労働時間等見直しガイドライン」の周知などを通じて積極的に働きかけていく。

具体的には、働き方・休み方の改善のためのコンサルタントなどを活用し、特に働き方・休み方の改善を図る必要がある業種に対し、「労働時間等見直しガイドライン」のさらなる周知・啓発を行う。また、助成金制度については、その効果を高めることを目的として、助成対象を年次有給休暇の取得率が低い業種や恒常的な長時間労働の実態が見られる業種等に重点化を図る。