

## 2. 評価

### (1) 現状分析

#### 現状分析

少子高齢化の急速な進展により、2015年までに生産年齢人口は約840万人減少し、これに伴って労働力人口も、高齢者や女性の労働力率が相当程度上昇することを見込んでも、若年層及び壮年層の大幅な減少により約90万人減少する見通しとなっている。また、今後2007年から2009年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳に到達することとなる。

また、諸外国と比較しても我が国の高齢者の就労意欲は非常に高く、実態としても、60歳代前半の男性の労働力率は70%を超えている。

これに対し、現行の高年齢者雇用安定法では法定定年年齢は60歳とされ、定年の引上げ、継続雇用制度の導入・改善等による65歳までの雇用確保措置の実施が事業主の努力義務とされているが、実態としては、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は全体の約70%、原則として希望者全員が65歳まで働ける場を確保する企業は全体の約30%にとどまっている。一方、現在の厳しい雇用失業情勢の下、中高年齢者は一旦離職するとその再就職は困難な状況にある。

このような中で、高い就労意欲を有する高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、社会の支え手として生き生きと活躍し続けることを可能とし、もって我が国経済社会の活力の維持を図るためには、高齢者が意欲と能力のある限り活躍し続けることができる環境を社会全体で築き上げていくことが必要である。

### (2) 評価結果

#### 政策手段の有効性の評価

##### 実績目標1について

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保については、高年齢者雇用安定法上、事業主の努力義務（罰則等は定められていない）とされており、労使間合意に基づく事業主の自主的取組が基本となっている。したがって、これを推進していくためには、公共職業安定所による指導のほか、技術的な相談・援助や財政的な支援を組み合わせ、事業主の自主的な取組を促していくことが有効な手段となる。

普及状況については、ここ数年、景気低迷の影響による早期退職勧奨、中高年齢者等の失業率の上昇等もあって、雇用の維持が大きな課題となり、65歳までの雇用確保措置の普及が非常に厳しい状況の中で、65歳までの雇用を確保する企業の割合は横這いであるものの、65歳までの継続雇用制度を有する企業は増加傾向にある（評価指標参照）。

また、継続雇用定着促進助成金は、希望者全員の65歳までの雇用を確保する制度導入を行った事業主への支給であり、今後更に企業における高年齢者雇用確保措置の実施を促進していくためには、企業に対してより積極的な働きかけが必要であるが、その際には本助成金の活用が有効であり、新規の支給申請分に係る実績は減少しているものの、助成金全体では当初見込んでいた活用度に達しており、継続雇用制度等の普及に有効に寄与しているものと考えられる。

(参考)

継続雇用定着促進助成金の予算額と実績額の比較（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べ）

	予算額	実績額（百万円）
H14	48,179	59,044
H15	48,093	59,533

実績目標2について

定年、解雇等により離職する高齢者等が再就職を希望する場合の援助の実施については、高齢者雇用安定法上、事業主の努力義務（罰則等は定められていない）とされており、労使間合意に基づく事業主の自主的取組が基本となっている。したがって、これを推進するためには、公共職業安定所による事業主に対する再就職援助計画作成指導のほか、技術的相談・援助や財政的な支援を組み合わせ、事業主の自主的な取組を促していくことが有効な手段となる。

平成15年度の「再就職援助計画交付者数」については、前年度よりも減少している（約23%減少）が、これは、過去1年間の定年、解雇又は継続雇用の終了による45歳以上65歳未満の離職者数が前年度よりも減少している（約12%減少）ことが主な原因であると考えられる。

また、平成15年度の「要請に基づく再就職援助計画書交付者数」についても、前年度よりも減少している。これは、公共職業安定所からの要請に対して「交付対象者がいない」旨の報告を受けた件数が前年度よりも増加したためである（参考参照）。

再就職援助計画を公共職業安定所に持参した中高年齢者に対しては、同計画書を参酌してきめ細かい相談・援助を実施することとしており、中高年齢者の在職中からの再就職の促進に一定の役割を果たしていると考えられる。

また、定年、解雇等によって離職した高齢者等の労働移動が円滑に行われるようにすることは重要であり、それを支援する在職者求職活動支援助成金は、有効な手段であるが、労働移動支援助成金と内容が類似しているにも関わらず支給機関がそれぞれ異なっているなど、事業主にとって分かりにくく使い勝手が悪いことがとの指摘があったため、平成16年4月から労働移動支援助成金と統合し、支給機関の一本化、活用ニーズが低い再就職支援体制整備奨励金の廃止及びより実態にあった形での中小企業事業主に対する助成メニューの追加を図ることにより、利便性が高く活用度の高いものとした。

なお、移動高齢者等雇用安定助成金は、平成15年度支給実績26人と活用が進んでいないが、不良債権最終処理等に伴い、大規模な事業再構築案件発生に係る最低限のセーフティネットを維持するという観点から、平成16年度末までの時限措置として予算計上しているものである。

中高年齢者トライアル雇用事業については、トライアル雇用期間中に企業と求職を希望する中高年齢者相互の理解を深め、常用雇用への移行を図ることができること、常用雇用に当たって十分な見極めができることなどから、中高年齢者の常用雇用の促進に有効である。平成15年度においては、トライアル雇用を開始した2,317人のうち、同期間にトライアル雇用を終了した1,542人の約75%に当たる1,148人の常用雇用が実現された。

(参考)

過去1年間の定年、解雇又は継続雇用の終了による45歳以上65歳未満の離職者数(高年齢者雇用状況報告)

H15	H14
480,712人	542,668人

再就職援助計画の作成要請をしたが交付対象者がいない旨の報告を受けた件数(再就職援助計画作成等状況報告)

H15	H14
4,664件	4,424件

実績目標3について

高年齢者の多様な社会参加の形態としては、常用雇用のほか、裁量的な雇用、任意就業、創業等様々なものがあり、これを推進していくためには、相談体制を整備するとともに、それぞれの形態に応じた推進策を講じていくことが有効である。

このうち、臨時・短期の任意就業を推進するシルバー人材センターについては、平成15年度末現在で1,865団体(前年度末に比して75団体増加)設置され、就業延べ人数は増加傾向にあり、全国広範囲の地域で、就業機会の確保・提供体制は確実に広がっている。

さらに、同事業は、介護・高齢者生活支援などの地域の福祉政策に貢献するとともに、地域社会の活性化にも大きく寄与している。

短期的派遣を推進する高年齢者職業経験活用センターについては、既存施設での派遣延人数は着実に伸びており、一定の効果は上げているものの、政策効果は限定的なものに止まっている。

また、高年齢者等共同就業機会創出助成金は、高年齢者のもつ経験、能力を活かして創業することを支援するもので、高年齢者の多様な社会参加の促進を図る手段として有効であり、平成12年度以降、毎年200件以上の創業が行われた。平成14年12月から年齢要件の緩和を行ったことから、平成15年度は464件の創業が行われており、今後さらに高年齢者の多様な社会参加を促進していくものと期待される。

(参考)

高年齢者等共同就業機会創出助成金の計画認定件数の比較(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べ)

	計画認定件数
H14	217
H15	464

政策手段の効率性の評価

実績目標1について

相談・援助の実施に当たっては、高年齢者雇用確保措置の導入状況に応じて対象事業主を6分類した上で、企業規模に応じた、重点的な指導を行うとともに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のアドバイザー派遣による技術的・専門的な支援をこれに組み合わせて効率的に実施している。

また、企業の継続雇用制度等に関する自主的取組を促進させる継続雇用定着促進助成金については、導入した制度の内容・企業規模等に応じて、制度導入に係る経費の一定割合を助成するという考え方で助成金額を定めることにより、必要十分な助成を行っているものである。

#### 実績目標2について

中高年齢者を離職させる事業主に対して高年齢者雇用安定法に基づき再就職援助を行う努力義務を付し、これを実効のあるものとするため、事業主指導等の業務の一環として周知・啓発・指導を行うとともに、必要により公共職業安定所長が再就職援助計画の作成要請を行うこととしている。その結果、事業主による再就職援助を促し、離職予定者の早期の再就職の促進が図られることで、長期失業者の発生を防止するものであり、効果的な手段であると考ええる。

また、中高年齢者トライアル雇用事業は、平成15年度においては、1人当たり月額5万円（支給期間は3ヶ月を限度）と低い投入コストにもかかわらず、約75%の常用雇用への移行が達成されたことから、効率的な手段であると考ええる。

#### 実績目標3について

シルバー人材センターの運営にはその運営経費の一部について国庫補助（平成15年度約119億円交付）を行っているところであるが、シルバー人材センターによる仕事の受注に係る契約金額は約2,900億円に達しており、事業は効率的に運営されている。

高年齢者職業経験活用センターの運営には指定後当初の3年間についてその運営費の一部を助成することとしているが、現時点では、新規の指定がないことから、当該助成のための支出はない。

また、高年齢者等共同就業機会創出助成金は、高年齢者が3人以上集まって創業した場合に、創業経費の一部を助成するという考え方で支給される助成金である。また、1人以上労働者を雇用することが支給要件となっているが、現実には平均5人の就業者を創出しており、受給企業の9割以上が存続していることから、事業拡大によるさらなる雇用増も期待でき、累乗的な政策効果が見込まれるとともに、中高年齢者の直接的な雇用就業対策に必要な経費を低減することが可能となり、効率的な手段であると考ええる。

#### 総合的な評価

平成15年度に実施された施策については、高齢者の就業の促進に一定の役割を果たしており、施策目標達成に向けて進展があったと考える。

評価結果分類	分析分類
③	②

### 3. 特記事項

#### ①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告」（平成15年1月）において、「今後10年間で、65歳までの雇用を確かなものとするとともに年齢

にかかわりなく働ける社会の実現に向けた基盤整備の期間と位置付け、政労使を始め関係者が一体となった取組を集中的に実施していくことが必要である。」とされている。

「今後の高齢者雇用対策に関する研究会報告書」（平成15年7月）において、「当面の課題としては、年金支給開始年齢の引上げや団塊の世代の高齢化を踏まえ、雇用と年金との接続を強化し、少なくとも年金支給開始年齢となる65歳までは年齢が理由となって働くことが阻害されることのないシステムの整備を行っていくことが急務である。」とされている。

「労働政策審議会建議」（平成16年1月）において、「高い就労意欲を有する高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、社会の支え手として生き生きと活躍し続けることを可能とし、もって我が国 経済社会の活力の維持を図るためには、高齢者が意欲と能力のある限り活躍し続けることができる環境を社会全体で築き上げていくことが必要である。」とされている。

## ②各種政府決定との関係及び遵守状況

「第9次雇用対策基本計画」（平成11年8月閣議決定）において、「向こう10年程度の間において、65歳定年制の普及を目指しつつも、少なくとも意欲と能力のある高齢者が再雇用又は他企業への再就職などを含め何らかの形で65歳まで働き続けることが出来ることを確保していくこととする。」とされている。

## ③総務省による行政評価・監視等の状況

総務省の行政監察による勧告「高齢者雇用対策に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」（平成14年3月）において、「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」や「各種助成金等の効果的支給」等について指摘がなされている。

## ④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成15年4月15日衆議院厚生労働委員会）において「高年齢者の65歳までの継続雇用を実現するため、法改正を含め高齢者雇用対策の抜本的な見直しを行うこと。」、「雇用保険三事業の各種給付金等について、政策評価を適切に行い、今後とも必要な見直しを行うよう努めるとともに、中小企業の利用に配慮しつつ、不正受給の防止に万全を期すこと」とされている。

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成15年4月24日参議院厚生労働委員会）において「高年齢者の65歳までの継続雇用を実現するため、法改正を含め高齢者雇用対策の抜本的な見直しを行うこと。」、「雇用保険三事業の各種給付金等については、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施するよう、不断の見直しを行うとともに、中小企業の利用促進に配慮しつつ、不正受給の防止にも万全を期すこと」とされている。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保、高年齢者等の再就職援助の強化等所要の措置を講ずること等を内容とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」を第159回国会に提出した。

同法律は、同年6月5日に成立し、6月11日に公布された。

⑤会計検査院による指摘

なし