

実績評価書

平成18年7月

政策体系	番号	
基本目標	4	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	3	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること
	I	高齢者の雇用就業を促進すること
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
	関係部局・課	職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標1	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律改正を踏まえ、事業主に対する指導・援助を推進することにより、65歳（平成18年度までに少なくとも62歳）までの雇用の確保を促進すること（平成17年度においては、継続雇用制度の導入又は改善等を行い、継続雇用制度奨励金（I種）の支給対象となる事業主を53,000件、高齢者を多数継続雇用し、多数継続雇用助成金（II種）の支給対象となる事業主を3,600件とすることを目指して実施した。）								
<p>（実績目標を達成するための手段の概要）</p> <p>① 公共職業安定所による事業主への指導・援助 65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までの高年齢者雇用確保措置を講じていない企業に対して、公共職業安定所の職員が企業訪問等により個別指導等を実施する。</p> <p>② 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構による事業主への相談援助 継続雇用導入等に係る相談・援助を行うアドバイザーの派遣、継続雇用制度に関する事例の蓄積・周知等により、事業主による継続雇用制度の導入等の促進を図る。</p> <p>③ 65歳雇用導入プロジェクト 各都道府県下の主要な事業主団体の傘下企業を対象として集团的に指導・助言を行い、65歳までの継続雇用制度の導入比率の拡大を図る。</p> <p>④ 継続雇用定着促進助成金 定年の引上げや希望者全員を対象とした継続雇用制度を新たに導入する事業主及びこれに伴う高年齢者の雇用割合が一定割合を超える事業主に対して助成することにより継続雇用の推進及び定着を図る。 i 継続雇用制度奨励金（第I種）・・・定年の引上げや継続雇用制度の導入の促進 ii 多数継続雇用助成金（第II種）・・・高年齢者の多数雇用の促進</p> <p>○関連する経費（平成17年度予算額）</p> <table> <tr> <td>・総合的雇用環境整備推進事業（ジャンプ65推進事業）</td> <td>2,272百万円</td> </tr> <tr> <td>・65歳雇用導入プロジェクト</td> <td>1,818百万円</td> </tr> <tr> <td>・継続雇用制度奨励金（第I種）</td> <td>42,820百万円</td> </tr> <tr> <td>・多数継続雇用助成金（第II種）</td> <td>2,563百万円</td> </tr> </table>		・総合的雇用環境整備推進事業（ジャンプ65推進事業）	2,272百万円	・65歳雇用導入プロジェクト	1,818百万円	・継続雇用制度奨励金（第I種）	42,820百万円	・多数継続雇用助成金（第II種）	2,563百万円
・総合的雇用環境整備推進事業（ジャンプ65推進事業）	2,272百万円								
・65歳雇用導入プロジェクト	1,818百万円								
・継続雇用制度奨励金（第I種）	42,820百万円								
・多数継続雇用助成金（第II種）	2,563百万円								

(評価指標の考え方)

300人以上規模企業のうち65歳以上の高齢者雇用確保措置を講じる企業割合、原則として希望者全員について65歳までの雇用を確保する企業割合、指導・援助の実施件数、継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）支給決定件数・支給決定金額、多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）支給決定件数・支給決定金額

→高齢者等の雇用の安定等に関する法律改正を踏まえ、事業主に対する指導・援助を推進することにより、65歳（平成18年度までに少なくとも62歳）までの雇用の確保の促進が着実に図られているか評価する。

(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
300人以上規模企業のうち65歳以上の高齢者雇用確保措置を講じる企業割合 (%)	—	—	—	—	41.3
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、安定所等の聞き取り等による。 平成18年5月19日までの状況を取りまとめたもの。 					
(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
原則として希望者全員について65歳までの雇用を確保する企業割合 (%)	28.0%	27.1%	27.6%	26.9%	24.1%
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、平成16年までは雇用管理調査、平成17年については就労条件総合調査から算出した。 調査時点は、平成17年1月1日。 当該指標は、希望者全員について、65歳までの雇用を確保する企業の割合である（「定年制を有しない企業」、「65歳以上定年企業」、「少なくとも65歳までの勤務延長制度、再雇用制度を有する企業のうち、原則として希望者全員を対象とする企業」のデータを基に算出）。 従業員30人未満規模企業については調査の対象外となっている。 					
(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
指導・援助の実施件数 (件)	24,077	29,182	29,296	30,381	39,387
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、高齢者雇用確保措置推進指導実施状況報告による。 					
(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）支給決定件数 (件)	32,864 25,515	44,842 30,101	49,479 46,524	46,426 53,044	50,223 53,874
継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）支給決定金額 (百万円)	38,419 31,305	49,788 34,153	50,138 42,601	43,097 43,569	41,450 42,820
多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）支給決定件数 (件)	3,261 3,821	3,936 4,835	4,637 3,909	3,431 3,608	3,103 3,145
多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）支給決定金額 (百万円)	8,659 7,112	9,241 10,388	9,375 5,418	4,472 3,949	2,804 2,563
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標の上段は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績値、下段は予算上の数値である。 					

- 平成18年度において、継続雇用制度奨励金（Ⅰ種）の支給対象となる事業主58,000件以上、多数継続雇用助成金（Ⅱ種）の支給対象となる事業主3,000件以上を目指す。

実績目標 2	中高年齢者の再就職の促進を図ること（平成17年度においては、中高年齢者トライアル雇用事業の試行雇用開始者数を2万人、常用雇用移行率75%の確保を目指して実施した。）
--------	--

（実績目標を達成するための手段の概要）

- ① 再就職援助計画制度（平成16年12月以降は、求職活動支援書制度）
事業主は、定年、解雇等により離職を余儀なくされる中高年齢者に対し、個別に再就職援助計画書を作成・交付し、これに沿って再就職援助を行うよう努めなければならないこととし、必要により、事業主に対し再就職援助計画の作成要請を行っていたところ、平成16年12月から、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望する時は、事業主は求職活動支援書を作成・交付しなければならないこととされた。（高年齢者雇用安定法）。
- ② 公共職業安定所及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構によるきめ細かい相談・援助
- ③ 中高年齢者トライアル雇用事業
世帯主など再就職の緊急性が高い中高年齢者を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。

○関連する経費（平成17年度予算額）

- 中高年齢者トライアル雇用事業 3,000百万円
（評価指標の考え方）

再就職援助計画書交付者数（平成16年12月以降は、求職活動支援書交付者数）、中高年齢者トライアル雇用事業の試行雇用開始者数・常用雇用移行者数・常用雇用移行率

→中高年齢者の再就職の促進が着実に図られているか評価する。

（評価指標）	H13	H14	H15	H16	H17
再就職援助計画書交付者数（平成16年12月以降は、求職活動支援書交付者数） （人）	21,664	59,137	45,724	33,205	24,652

（備考）

- 評価指標は、高年齢者雇用状況報告（常時雇用する労働者50人以上規模事業主を対象）による。
- 評価指標の人数は、報告時の過去1年間（前年6月1日から当年5月31日まで）の離職者のうち再就職援助計画（又は求職活動支援書）を作成した対象者数である。
- 平成16年12月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、再就職援助計画書は求職活動支援書に改められている。

（評価指標）	H13	H14	H15	H16	H17
移動高年齢者等雇用安定助成金の支給決定対象者数 （人）	—	1,762	26	36	—
	—	30,000	15,000	4,175	—
移動高年齢者等雇用安定助成金の支給決定金額 （百万円）	—	400	8	11	—
	—	6,000	3,000	1,000	—

(備考)

- ・ 評価指標の上段は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績値、下段は予算積算上の数値である。
- ・ 移動高齢者等雇用安定助成金は平成13年12月からの事業であり、平成16年度をもって廃止された。
- ・ 支給要件が対象労働者を雇い入れてから6ヶ月を経過した日の翌日以後からとなるため、平成13年度中に支給決定はなく、予算計上もしていない。

(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
中高年齢者トライアル雇用事業の試行雇用開始者数 (人)	—	—	2,317	3,201	4,068
常用雇用移行者数 (人)	—	—	50,000	35,000	20,000
常用雇用移行率 (%)	—	—	74.4	74.0	73.5

(備考)

- ・ 中高年齢者トライアル雇用事業は、平成15年4月からの事業である。
- ・ 評価指標「中高年齢者トライアル雇用事業の試行雇用開始者数」の上段は中高年齢者トライアル雇用実施状況報告による実績、下段は、予算上の数字である。
- ・ 常用雇用移行率＝常用雇用に移行した者／トライアル雇用を終了した者
- ・ 平成18年度においては、中高年齢者トライアル雇用事業の試行雇用開始者数5,600人以上、常用雇用移行率75%以上を目指す。

実績目標3	高齢者の意欲・能力に応じた多様な社会参加の促進を図ること（平成17年度においては、高齢者等共同就業機会創出助成金利用による法人の新設に伴う就業者を平均7人以上創出すること、同法人の事業開始から1年経過後の事業継続率90%以上を目指して実施した。）
-------	---

(実績目標を達成するための手段の概要)

① シルバー人材センター事業

定年退職後等において、臨時的かつ短期的な就業等を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター等を支援する。

② 高齢期雇用就業支援コーナーによる相談・援助

高齢者等を雇用する事業主、離職予定高齢者等に対して、高齢期の雇用就業に関する相談・援助を実施する。

○関連する経費（平成17年度予算額）

- ・ シルバー人材センター事業 14,116百万円
- ・ 高齢期雇用就業支援事業（高齢期雇用就業支援コーナー） 1,632百万円
- ・ 高齢者等共同就業機会創出助成金 6,000百万円

(評価指標の考え方)

シルバー人材センター会員の就業延人員、高齢者等共同就業機会創出助成金の支給決定件数・支給決定金額・法人設立に伴う就業者創出数・同法人の事業継続率

→高齢者の意欲・能力に応じた多様な社会参加の促進が着実に図られているか評価する。

(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
シルバー人材センター会員の就業延人員 (千人日)	54,865	58,659	63,096	67,397	69,638

(備考)

- ・ 評価指標は、(社) 全国シルバー人材センター事業協会の調べによる。H17 は速報値。

(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
高年齢者等共同就業機会創出助成金の支給決定件数 (件)	220	203	244	510	557
	300	300	1,200	800	1,200
高年齢者等共同就業機会創出助成金の支給決定金額 (百万円)	912	856	1,046	2,156	2,362
	1,500	1,500	6,000	4,000	6,000
法人新設に伴う就業者創出数 (人)	6.2	5.2	5.4	8.1	7.9
同法人の事業継続率 (%)	—	—	—	100	99.6

(備 考)

- ・ 評価指標「高年齢者等共同就業機会創出助成金の支給決定件数」及び「高年齢者等共同就業機会創出助成金の支給決定金額」の上段は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績値、下段は予算上の数値である。
- ・ 事業継続率は、事業開始から1年経過後における事業の継続状況を調査したものであり、平成16年度より調査を実施したものである。
- ・ 平成17年度事業継続率については、平成18年5月1日現在で把握可能な494件について調査したものである。
- ・ 平成18年度においては、法人の新設による就業者創出数平均7人以上、事業開始から1年経過後の事業継続率90%以上を目指す。

(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
高年齢者職業経験活用センターによる派遣延人数 (人)	322	381	410	492	—

(備考)

- ・ 評価指標は、全国高年齢者職業経験活用センターの調べによる。
- ・ 評価指標の派遣延人数は全4箇所の高年齢者職業経験活用センターの合計である。
- ・ 高年齢者職業経験活用センターについては、平成16年の高年齢者雇用安定法の改正により、制度としては廃止されたため、平成17年度については、実績を掲載していない。

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780万人減少し、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、若年層及び壮年層の大幅な減少により約110万人減少の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。

一方で、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社会の支え手として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。

このため、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、①事業主に対し定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のうちのいずれかの措置による年金支給開始年齢までの雇用機会の確保の義務付け、②高年齢者（55歳～65歳）の再就職の促進に関する措置の拡充、③定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図ること、等を内容とした「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」が2004年（平成16年）6月5日に成立し、関係政省令と併せ同年12月1日（①については2006年（平成18年）4月1日）に施行されたところである。

(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（平成18年度より義務化されるが、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、原則として希望者全員について65歳までの雇用を確保する企業の割合は、ここ数年低下傾向にある。しかし、この数字は、平成17年1月1日時点のものであり、平成18年度からの高年齢者雇用確保措置の義務化に向けた事業主に対する指導等の結果、平成18年4月1日時点で、300人以上規模企業のうち65歳以上の高年齢者雇用確保措置を講じる企業割合が41.3%となっていることから、今後、増加が見込まれると考えられる（評価指標参照）。

指導・援助の実施件数については、1万件近く増加しており、改正高年齢者雇用安定法の施行に向け、積極的な指導を行っており、円滑な施行に有効であったと考えられる。

継続雇用制度奨励金（第I種）については、定年の引上げや希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入を行った事業主に対する奨励金であり、今後更に企業におけるこれらの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、その際には本奨励金の活用が有効である。本奨励金については、実績目標に掲げる目標値の達成ができなかったところであるが、前年度に比べ支給金額は減少したものの、支給決定件数は増加している。これは、改正高年齢者雇用安定法の施行に際して、（本奨励金の支給金額が大企業と比べて低い）中小企業における高年齢者雇用確保措置の前倒しの促進に非常に有効であったと考えられる。

また、多数継続雇用助成金（第II種）についても、実績目標に掲げる目標値の達成

ができなかったところであるが、継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）を受給し、高年齢者の雇用割合が一定割合以上である事業主に対する助成金であり、講じられた高年齢者雇用確保措置の定着に、本助成金の活用が有効である。なお、Ⅰ種の支給決定件数は増加しているにもかかわらず、Ⅱ種の支給決定件数は低下しており、今後も必要に応じて予算額等を実績にあわせたものに見直すことを検討する必要がある。

実績目標 2 について

定年、解雇等により離職する高年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 16 年度の「再就職援助計画交付者数（求職活動支援書）」については、前年度よりも減少しているが、これは、平成 16 年 12 月に制度が変更され、安定所からの要請に基づいて作成される再就職援助計画が、労働者からの要請に基づいて作成される求職活動支援書となったため、労働者が要請しなければ作成がされないケースが多いことが主な原因であると考えられる。

再就職援助計画（求職活動支援書）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たと考えられる。

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就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 17 年度の同事業に係る実績は、常用雇用移行率が目標の 75% に達しなかったものの、トライアル雇用を開始した 4,068 人に対して、17 年度にトライアル雇用を終了した 3,270 人の 73.5% に当たる 2,413 人の常用雇用が実現されたことから、その有効性が確認される。

なお、平成 18 年度においては、中高年齢者トライアル雇用事業について、離職後 3 か月経過するまで対象としないとする要件を廃止し、同事業の趣旨である早期再就職の実現が一層図られるよう制度の見直しを行うとともに、予算と実績の乖離がみられたため、これに係る見直しも行ったところである。

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事業については、就業延べ人数は増加傾向にあり、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。

高年齢者等共同就業機会創出助成金については、着実に支給決定件数及び支給金額が増加する中で、就業者創出数が 1 事業主当たり平均で 7.9 人と高い就業者創出効

果を生み出しており、その培ってきた知識や経験を活かした多様な就業形態による社会参加を促すため、一定の効果を上げている。また、事業継続率についても、2年連続でほぼ100%となっていることから、その有効性が確認される。

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5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。

企業の定年の引上げや継続雇用制度の導入に関する自主的取組を促進させる継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）については、講じた措置の内容・企業規模等に応じて助成金額を定めることにより、必要十分な助成を行い効率的な事業運営を図っている。

また、高年齢者の多数雇用の維持を促進させる多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）については、雇用率15%を超える高年齢者の雇用数に応じて、高年齢者1人当たり1万5千円（中小企業にあつては2万円）を助成を行い効率的な事業運営を図っている

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、労働者からの要請に基づき事業主が求職活動支援書を作成し、労働者に交付することとしたところであり、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、効率的な手段であったと考える。

また、中高年齢者トライアル雇用事業は、平成17年度においては、1人当たり月額5万円（支給期間は3か月を限度）と低い投入コストにもかかわらず、73.5%の常用雇用への移行が達成されたことから、事業は効率的に運営されている。

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17年度予算額約111億円）を行っているところであるが、それによって、延べ69,638千人が就業しており、事業は効率的に運営されている。

高年齢者者共同就業機会創出助成金の支給額について、就業者一人当たり換算すると約54万円となるが、雇用保険の失業等給付の一人当たりの平均受給額が60万円弱であることを勘案すると、事業は効率的に運営されている。

総合的な評価

平成17年度に実施された施策については、再就職援助計画制度（求職活動支援書）など、制度の変更等により評価指標の数値が下がっている施策も一部見られるものの、事業主に対する指導・援助の実施、継続雇用定着促進助成金、中高年齢者トライアル雇用事業、シルバー人材センター事業、高年齢者等共同就業機会創出助成金など、多くの項目で評価指標の数値が上がっているところであり、全体としては、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
1 目標を達成した	① 分析が的確に行われている
② 達成に向けて進展があった	2 分析がおおむね的確に行われている
3 達成に向けて進展がみられない	3 分析があまり的確でない

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らず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