

雇用管理指導業務について  
《事務・事業説明資料》

# 雇用管理指導業務概要

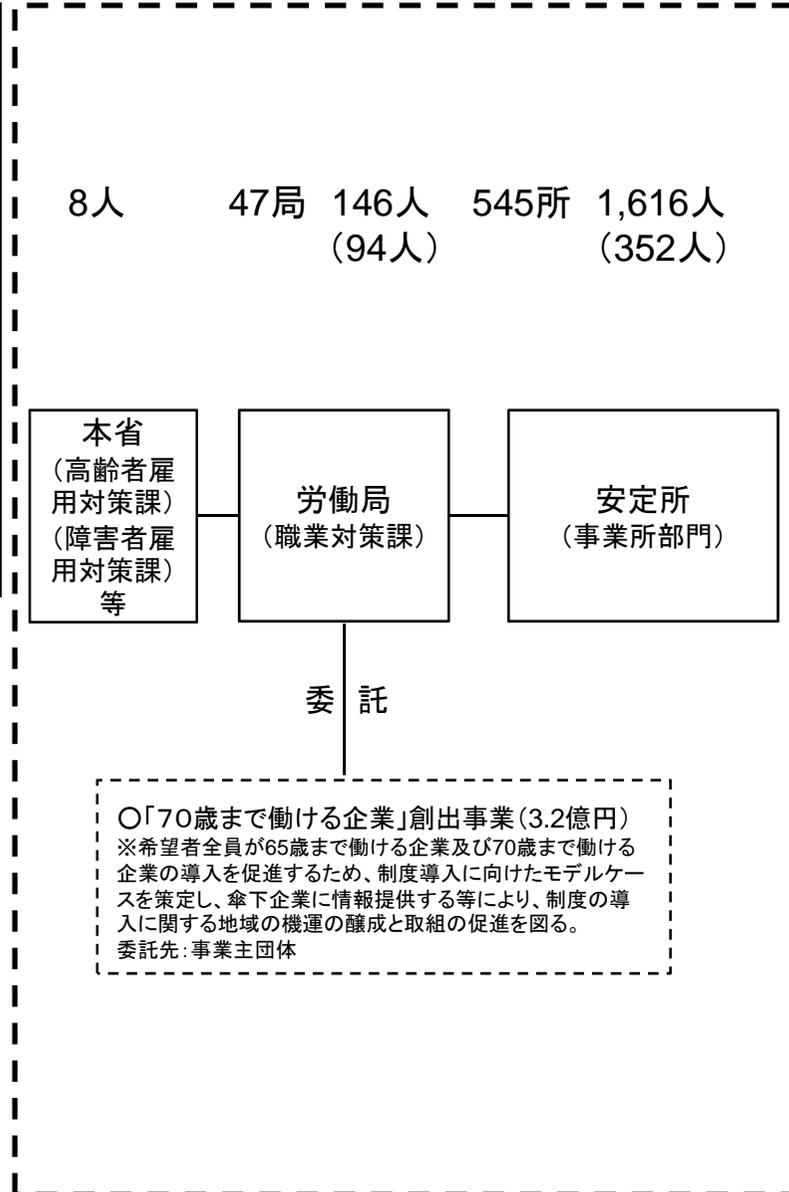
## 《基礎データ》

	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)

事務・事業	人員	予算
雇用管理指導業務	2,216人	166.2億円 (うち人件費158.9億円)
関連委託事業	—	3.2億円
システム関連	—	26.4億円

※システムについては、別途事務事業の仕分けを実施済

## 《組織図》



# ハローワークの雇用管理指導業務

雇用管理指導業務とは、採用から退職に至るまでの労働者の雇用管理に関して、国が事業主に対して行う指導であり、主な業務として障害者雇用率達成指導、高年齢者雇用確保措置導入指導を、ハローワークを中心に全国統一的に実施

※1 その他の雇用管理指導業務としては、募集・採用時の年齢制限禁止、公正な採用選考の実施や若年者・有期契約労働者等に係る指導がある。

※2 (独) 高齢・障害者雇用支援機構において、障害者や高齢者の雇用に関し、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っている。

## 障害者雇用率達成指導

障害者の社会参加を進めていく上では、職業による自立が重要であり、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき障害者を雇用する共同の責任を有する。

障害者雇用促進法（第43条）に基づき、事業主は、雇用関係に変動がある場合（労働者を新たに雇い入れ、又は解雇しようとする場合）には、雇用している労働者の数に一定割合（※法定雇用率）を乗じて得た数以上の障害者を雇用しなければならない。

※法定雇用率・・身体障害者及び知的障害者に対し、一般労働者と同じ水準で雇用機会が確保されるような水準に設定  
民間企業1.8% 公的機関2.1%（一部2.0%）

ハローワークは、障害者の雇用率制度を勘案した障害者の雇入れ等人事管理を行うよう事業主を指導

## 高年齢者雇用確保措置導入指導

少子高齢化の進展  
公的年金支給開始  
年齢の引上げ

高い就労意欲を有する  
高齢者が培ってきた知識  
と経験を活かし、社会の  
支え手としていきいきと  
活躍し続けることが重要

事業主は高年齢者雇用安定法（第9条、10条）に基づき、高年齢者雇用確保措置（以下①～③のいずれかの措置）を実施しなければならない。

- ①定年の引上げ
- ②再雇用・勤務延長による継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は希望者全員を対象としない制度も可）
- ③定年制の廃止

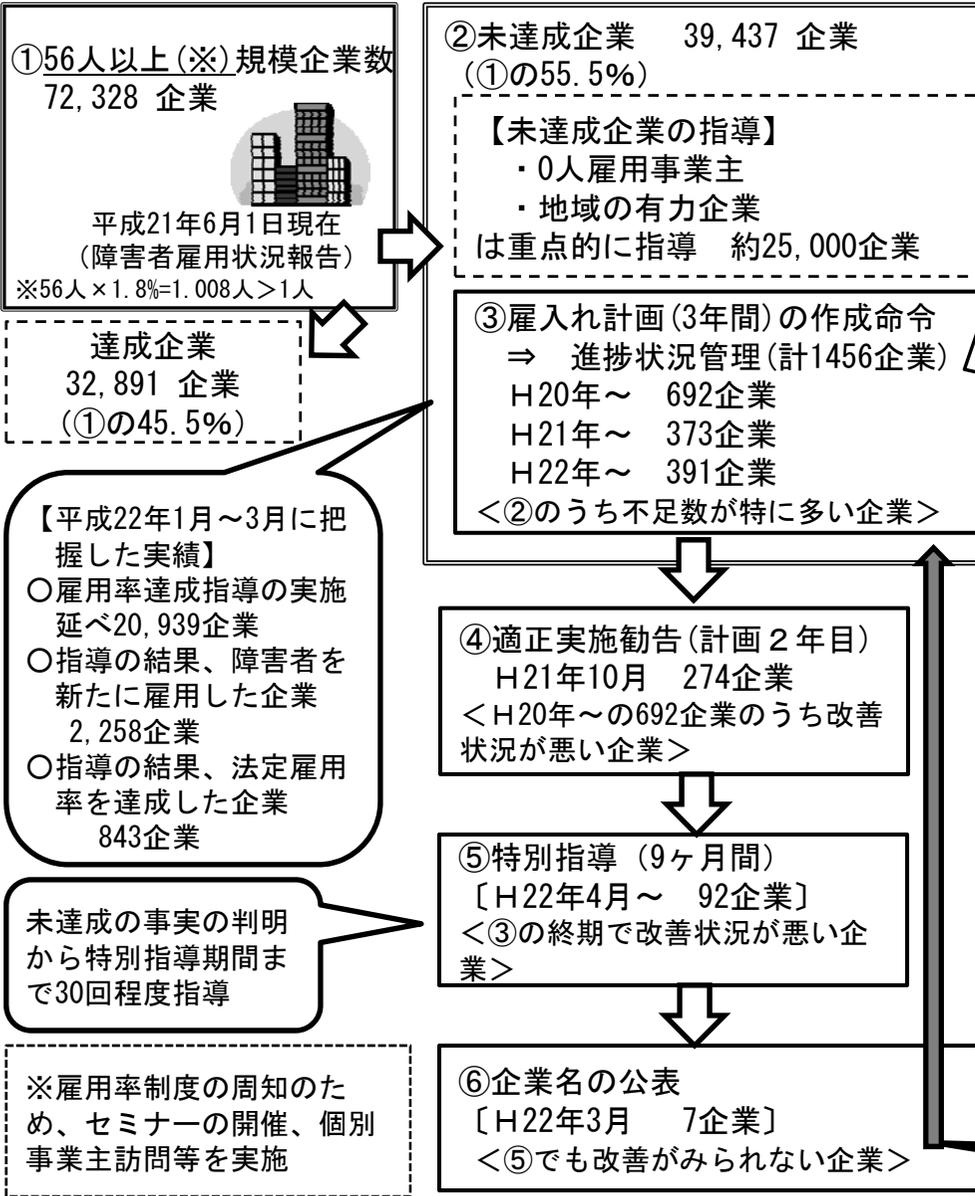
※①②の上限年齢は、公的年金（定額部分）支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引き上げられており、本年4月から64歳、平成25年4月から65歳

○高年齢者雇用確保措置を  
講じない事業主への指導

さらに、法律の義務を超えて以下の  
制度導入に向けた啓発指導を実施  
○希望者全員が65歳まで働ける制度  
○70歳まで働ける制度

# 障害者雇用率達成指導に係る主な指導対象と実績

## 【民間企業への雇用率達成指導の流れ及び実績】



### 雇入れ計画作成命令基準の該当企業等へのハローワークの指導

- ① 障害者雇用状況報告の提出 ⇒ 雇入れ計画作成命令の基準(※全国平均実雇用率未滿かつ5人以上不足等)に該当することを把握・分析(H21全国計2,626企業)
- ② 企業訪問の上、障害者雇用の意義等を説明し、命令に至らないよう障害者雇用を指導(5～6回)  
⇒
  - ・障害者の具体的な雇用事例の提供
  - ・職務設計等についてのアドバイス
  - ・就職面接会への参加勧奨
  - ・求職者の情報の提供や助成金制度の説明
  - ・就労支援機関、特別支援学校等の見学勧奨
- ③ 障害者の雇用が進展 ⇒ 命令対象から外れる  
障害者の雇用が進展しない ⇒ 命令対象(※①の事業主のうち391企業(15%)が該当)

### 全国ネットワークのハローワークによる指導事例

#### ☆ 全国展開の保険会社A社の例 ☆

- ・法定雇用率に対し、60人の障害者雇用が不足していた保険会社A社の本社に対し、厚生労働省本省から指導
- ・この指導を受け、A社本社は、全国の支店に対し、「全社一丸で取り組む」旨の方針を示し、障害者雇用を進めるよう指示
- ・厚生労働省本省からの指示に基づき、全国のハローワークが、A社各支店への障害者雇用の働きかけを実施。(本社管轄ハローワークでは9月～12月に6回対応。)
- ⇒ A社では翌年の6月1日までに60人の障害者を雇用し、雇用率達成

H21年までに公表した16企業のうち  
11企業で未達成状況を解消

再度雇入れ計画作成命令

## 《主な実績》

### 民間企業の雇用状況 (平成21年6月1日現在)

- 企業に雇用されている障害者の割合 (実雇用率)  
平成11年 1.49% ⇒ **平成21年 1.63%** <10年間で 0.14P増>
- 雇用障害者数の増加 (※重度障害者は、1人を2人として算出。)  
平成11年 25万人 ⇒ **平成21年 33万人** <10年間で 8万人増>



リーマンショック後雇用失業情勢が悪化したにもかかわらず障害者雇用は進展

### 公的機関に対する指導の例

☆ B教育委員会の例 ☆

- ・ H20年11月、労働局長は教育長に対し指導  
H21年1月から3年間の障害者採用計画の作成を指示  
他の教育委員会における具体的な採用事例を提供
- ・ B教育委員会は今後2年で達成すると約束  
(B教育委員会では、特別支援学校の卒業生を雇用し、パソコンによる入力業務、学校用務業務、学校図書館の整理業務等において障害者の雇用を進めている。)
- ・ 労働局では、訪問等により定期的にB教育委員会の状況確認を実施中

⇒ 平成21年6月現在、法定雇用率(2.0%)達成に至らなかったものの実雇用率1.92%  
(前年比0.34ポイント上昇)

### 公的機関の雇用状況 (平成21年6月1日現在)

機関(法定雇用率)	実雇用率	達成状況	達成割合
国 (2.1%)	2.17%	39機関中 38機関	97.4%
都道府県 (2.1%)	(知事部局)2.49%	全て	100.0%
	(上記以外)2.44%	113機関中 108機関	95.6%
市町村 (2.1%)	2.37%	2,448機関中2,146機関	87.7%
教育委員会(2.0%)	(都道府県)1.70%	47機関中 6機関	12.8%
	(市町村) 1.84%	91機関中 69機関	75.8%

#### <採用計画作成を指示>

- 県 4機関(H22.1~1年計画)
- 市町村 198機関(H22.1~1年計画)
- 教育委員会 43機関(H21.1~3年計画)

#### <適正実施勧告を发出>

- 市町村 50機関(H21年計画の結果)
- 教育委員会 37機関(H18~20年計画の結果)

※公的機関は、毎年、障害者雇用状況を公表

# 高齢者雇用確保措置に係る主な指導対象と実績

## 【高齢者雇用確保措置導入指導の実績】

31人以上規模企業数  
136,605企業

平成21年6月1日現在  
(高齢者雇用状況報告)

### 高齢者雇用安定法違反企業

高齢者雇用確保措置未導入 5,951企業(4.4%)

すべての企業に指導を実施  
→ 平成22年3月までに2,051企業(34.5%)において是正  
※ 是正に至らない企業には引き続き指導を実施

### 高齢者雇用安定法違反企業への指導の例

- ☆ 病院(350人規模)の例 ☆
- ・ 60歳定年で高齢者雇用確保措置を実施していない病院に対して、ハローワークから個別指導  
実施回数12回  
(うち1回は公共職業安定所所長による指導)  
(うち1回は労働局職業安定部長による指導)
  - ・ さらにハローワークから勧告書を発出した上で、個別指導を実施(2回)
- ⇒ 当該病院では、年齢制限のない継続雇用制度を導入し、高齢者雇用確保措置を実施

高齢者雇用確保措置導入企業  
130,654企業  
(95.6%)

### ①63歳までの高齢者雇用確保措置を講じていた企業

15,035企業  
→ 平成22年3月までに64歳以上に引上げ: 13,813企業(91.9%)  
※ 引上げない企業は本年4月以降法違反企業となり、是正指導を実施

### ②継続雇用基準を就業規則(注)により定めている企業

15,934企業  
→ 労使協定の締結等を平成23年3月までに行うことが確認されている企業: 14,177企業(89.0%)  
(注) 中小企業(常用雇用者数300人以下)は平成23年3月まで労使協定に代えて就業規則に継続雇用基準を定めることも可

### ③「希望者全員が65歳まで働ける企業」及び「70歳まで働ける企業」の普及のための集団指導等

集団指導: 256回(8,197企業) ・ 事業主団体への要請: 334回

## 《主な実績》

