

雇用管理指導業務の改革案について

雇用管理指導業務の改革案について

1. ヒト(組織のスリム化)

[相談員の見直し(業務の集約化・効率化)]

<平成21年度> <平成22年度> <平成23年度～>

高年齢者雇用基盤確保専門員 446人 446人  357人

改革効果

《削減数》

▲ 89人

《今後の対応》

今後、雇用失業情勢を踏まえ、
更なる相談員数の削減を検討

2. モノ(余剰資産などの売却)

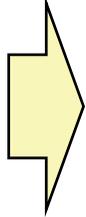
[なし]

《売却見込額》

—

3. カネ(財政支出の削減)

<平成22年度> <平成23年度>

非常勤職員経費	9.8億円		高年齢者雇用基盤確保専門員の削減による1.9億円削減
関連委託事業 経費	3.2億円		「70歳まで働ける企業」創出事業における広報・啓発事業の見直し等による0.5億円削減
雇用状況報告等 経費	1.4億円		高年齢者雇用状況報告における集計方法の見直し等による経費削減により0.2億円削減

《削減額》

▲2.6億円

4. 事務・事業の改革

障害者雇用率達成指導

障害者雇用率達成指導の強化

① 指導対象基準の見直しによる不足数が多い企業への対応強化

○雇入れ計画作成命令基準（※）を見直し、全国平均実雇用率が上昇するに伴い、対象企業数が拡大する仕組みを導入

（※基準の一部：実雇用率1.2%未満 → 全国平均(H21 1.63%) 未満）【平成19年の雇入れ計画～】

② 改正法施行による雇用率達成指導の対象の拡大

○改正障害者雇用促進法の施行(平成22年7月)により、障害者雇用率の算定基礎に、短時間労働者も算入することになり、雇用すべき障害者数が増加すると見込まれる企業等に対して、重点的に雇用率達成を指導

高年齢者雇用確保措置導入指導

① 継続雇用基準非該当者が多い企業等に対する指導の徹底

○本年度より、高年齢者雇用状況報告を改定し、継続雇用基準の非該当者が多い企業を把握し、基準の内容や運用に問題がないか確認の上、必要であれば指導を行う。

（指導を行う基準の例:「会社が必要と認めた者」「上司の推薦がある者に限る」など、基準がないに等しい場合）

② 高年齢者雇用基盤確保専門員の削減

削減人数 89人、削減額 194百万円

③ 事業の見直し等各種経費の削減の実施

○「70歳まで働ける企業」創出事業における広報・啓発事業の見直し、高年齢者雇用状況報告の集計方法の見直し等により事業の効率化を実施

削減額 65百万円

共通

○ 指導履歴記録のシステム化 指導履歴記録をシステム化することにより(平成23年1月～)指導を効率的に実施