

厚生労働省省内事業仕分け（雇用管理指導業務）
仕分け人（6名）の評決結果

○ 事務・事業

改革案では不十分 6人	人	① 事業を廃止
	人	② 国が実施する必要はなく、地方公共団体の判断に任せる
	人	③ 国が実施する必要はなく、民間の判断に任せる
	人	④ 国が実施する必要はなく、その他の実施主体に任せる (具体的な実施主体:)
	6人	⑤ 事業は継続するが、更なる見直しが必要 (実施方法の見直し、予算の削減、他機関との連携促進など)
改革案は妥当 0人		

<具体的な意見>

【⑤事業は継続するが、更なる見直しが必要(実施方法の見直し、予算の縮減、他機関との連携促進など)】

- ・ 高齢者雇用に関して、60～65歳の働く意欲のある人が、ニーズに応じて仕事につけるようにもっと効果的な取組みをすべきと考える。法律との関係にもなるがパートタイム雇用などを含めて、希望者全員の雇用を早期に目指すべきと思う。アメとムチを使い分けて、強力に進めていただきたい。
- ・ 障害者・高齢者雇用共に施策の効果を上げるための具体策を強化すべき。
- ・ 事業主の責務として高齢者・障害者の雇用を実施する仕組みとすべき。そのためには、インセンティブとペナルティーを明確にすべき（保険料率に取り組みを反映させる・基準に満たない場合は負担金を課すなど）。
- ・ 雇用状況報告等経費は、システムの見直し（データベース構築）でもっと削減できる。見解の違いはあるが「70歳まで働ける企業」創出事業は不要である。もっと若年層の雇用確保に全力を尽くすべき。全体予算を障害者雇用にもっと軸足を移して実施して欲しい。
- ・ 「70歳まで働ける企業」創出事業はさらに大幅に削減してもより効果を上げる方法はあると考える。障害者雇用について、より強く企業の社会的責任を求める必要があると考える（企業名公表を含めて）。55人以下の企業への障害者雇用を進める施策も強化していただきたい。
- ・ 高齢・障害者雇用支援機構の「相談・援助等」業務との関係が不明確なので整理すべし。「労働局」と「安定所」の仕事の区分が不明確なので整理すべし。