

事業評価書（事前・事後）

平成15年8月

評価対象（事業名）	年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業		
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局高齡・障害者雇用対策部高齡者雇用対策課	
	関係部局・課	職業安定局高齡・障害者雇用対策部企画課	

1. 事業の内容

(1) 関連する政策体系の施策目標

	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
		高齡者の雇用就業を促進すること

(2) 事業の概要

事業内容（新規・一部新規）				
<p>独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構において、以下の事業を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 中高年齡者の募集・採用及び職場定着・順応の両局面において、募集・採用時における年齢制限の緩和や円滑な職場定着を阻害している要因を除去するため、好事例・失敗事例の収集・分析や研究を通じて、有効な方法論の確立を行う。 確立したノウハウを活用し、個別の企業で実践するため、高年齡者雇用アドバイザーが個別の企業の事情を踏まえた相談・援助を行うとともに、確立された方法のノウハウを幅広く普及させるため、シンポジウム等を開催する。 				
予算概算要求額				(単位：百万円)
H12	H13	H14	H15	H16
-	-	-	-	297

(3) 問題分析

現状分析

依然として厳しい雇用失業情勢が続いている中、とりわけ人件費コストの相対的に高い中高年齢者を中心に雇用調整が拡大し、一旦離職すれば採用の年齢制限や職業能力、労働条件などのミスマッチにより、中高年齢者の再就職は極めて厳しい状況にある。他方、少子高齢化の進展の中で労働力人口が減少することが見込まれる中、中高年齢者を活用していくことが重要である。

問題点

中高年齢者の再就職を阻害している最も大きな要因の一つとして、募集・採用時における年齢制限が依然として存在していることがある。

なお、募集・採用時の年齢制限については、平成13年4月に雇用対策法において是正の努力義務が定められ、それを受けて、平成15年1月に、公共職業安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合を平成17年度に30%とする目標を定めたところである。

問題分析

募集・採用時における年齢制限が行われる原因としては、応募者の能力をよりの確に把握するための仕組みがないことや、企業において、中途採用中高年齢者の賃金・勤務形態・配置等の条件が整っていないこと、中途採用された中高年齢者又は職場の従業員の年功意識のために、円滑な職場定着が図られないこと等が考えられる。

事業の必要性

上記の問題点を解決するため、中高年齢者の募集・採用から職場への定着・順応の在り方に焦点を当て、的確な中高年齢者の募集・採用の在り方、中高年齢者が職場に定着・順応するための体制づくりに係る具体的なノウハウを確立し、それを活用した個別企業に対する支援等を講じることにより、募集・採用時の年齢制限の是正に寄与し、ひいては年齢にかかわらず働ける社会の実現の環境づくりに資する。

(4) 事業の目標

目標達成年度						
政策効果が発現する時期			平成16年度			
アウトカム指標	H16	H17	H18	H19	H20	目標値/基準値
利用者の評価						
(説明) 高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助を受けた事業主の評価			(モニタリングの方法) 高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助を受けた事業主からのアンケート調査により把握する。			

2. 評価

(1) 必要性

公益性の有無（主に官民の役割分担の観点から）	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> その他
（理由）年齢にかかわらず働く社会の実現を推進していくことは、事業主の自主的な努力に委ねるだけでは限界があるため、国として施策展開する必要がある。これは、国全体の活力ある経済社会を維持するうえで重要であるため、非常に公益性の高いものである。	
国で行う必要性の有無（主に国と地方の役割分担の観点から）	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> その他
（理由）募集・採用時の年齢制限緩和を促進することは、地域的な問題ではなく、全国的に施策を講じる必要がある。その際、専門的なノウハウを蓄積した独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において実施し、ノウハウ等方法論を蓄積し、相談・援助及び普及促進を実施することが適当である。	
民営化や外部委託の可否	<input type="checkbox"/> 可 <input checked="" type="checkbox"/> 否
（理由）本事業は、総合的雇用整備環境推進事業（ジャンプ65推進事業）等を実施し、事業主に対する相談・援助等に関して専門的なノウハウを有する独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において実施する。	
緊要性の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
<p>（理由）我が国の景気は横這いで推移しており、依然として厳しい雇用失業情勢が続いている中、中高年齢者の再就職は極めて困難な状況にあること、また、少子高齢化が進む中、中高年齢者の活用を図っていく必要があることから緊要性が高い。</p> <p>なお、「年齢にかかわらず働く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、雇用機会の確保を進めていくためには、企業は、年齢で一律に判断するのではなく個々の労働者の適正・能力等に基づいて、募集・採用を行うことが必要であり、募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組が不可欠である。」とされているところ。</p>	

(2) 有効性

政策効果が発現する経路
年齢制限緩和等に係る事例収集や共同研究の実施 ノウハウの蓄積と方法論の確立 高年齢者雇用アドバイザーによる企業への相談援助及び普及啓発 年齢にかかわらず働く社会実現の基盤作りに資する。
これまで達成された効果、今後見込まれる効果
<p>本事業を実施することにより、的確な高年齢者の募集・採用の在り方、高年齢者が職場に定着・順応するための体制づくりに係る具体的なノウハウが確立され、それを活用した個別企業に対する支援等を行うこと等により、年齢制限が是正され、中高年齢者の雇用の促進に寄与するとともに、年齢にかかわらず働く社会の実現の環境づくりに資する。</p> <p>本事業の効果発現時期は、翌年度以降となり順次現れると考えられる。</p>
政策の有効性の評価に特に留意が必要な事項
なし。

(3) 効率性

手段の適正性	
年齢制限の緩和や職場定着の円滑化を図るためには、個別の事業主の自主的な取り組みが重要であるが、事業主の自主的な取り組みをソフト面から技術的に支援する本事業のような手法が適切であり、効果的である。	
費用と効果の関係に関する評価	
本事業による便益は、中高年失業者の円滑な再就職の実現という形で現れるが、その様子は様々であることから定量的な把握は困難である。 事業主が行う年齢制限緩和の自主的な取組に対する相談・援助を通じて、企業経営の維持・発展に寄与するとともに、年齢制限緩和や定着支援等の方法論を幅広く普及させることにより中高年齢者の雇用の安定に資するため、費用対効果の観点からも効率的支援であると考えられる。	
他の類似事業（他省庁分を含む）がある場合の重複の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/>
（有の場合の整理の考え方）	

(4) その他

なし。

3. 特記事項

<p>学識経験を有する者の知見の活用に関する事項</p> <p>「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、雇用機会の確保を進めていくためには、企業は、年齢で一律に判断するのではなく個々の労働者の適性・能力等に基づいて、募集・採用を行うことが必要であり、募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組が不可欠である。」とされている。</p> <p>また、「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、「募集・採用時の年齢制限是正の実効性を上げるためには、求人者が求める職業能力や職務内容の明確化、採用後の適正な労務管理への理解促進が必要であり、年齢制限を行う起業に対する指導・援助をはじめとするコンサルティング体制の強化などの施策を一体的に講じる必要がある。」とされている。</p> <p>各種政府決定との関係及び遵守状況</p> <p>「530万人雇用創出プログラム」（平成15年6月10日530万人雇用創出促進チーム決定）における今後の取組みとして、「年齢を問わない募集・採用の拡大」が挙げられている。</p> <p>総務省による行政評価・監視等の状況</p> <p>なし。</p>

国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）
なし。

会計検査院による指摘
なし。