

実績評価書

平成17年8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	事業主に対する指導・援助を推進することにより、65歳までの雇用の確保を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
① 公共職業安定所による事業主への指導・援助 希望者全員の65歳までの安定した雇用を確保し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。					
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。					
③ 65歳継続雇用達成事業 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。					
④ 継続雇用定着促進助成金 希望者全員を65歳以上の年齢まで継続して雇用する制度を新たに導入する事業主等に対して助成する。 i 継続雇用制度奨励金（第I種）・・・継続雇用制度の導入及び定着の促進 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					
○関連する経費（平成16年度予算額）					
・総合的雇用環境整備推進事業（ジャンプ65推進事業） 2,282百万円					
・65歳継続雇用達成事業 1,069百万円					
・継続雇用定着促進助成金 47,518百万円					
(評価指標)	H12	H13	H14	H15	H16
少なくとも65歳までの雇用を確保する企業割合(%)	66.7%	68.1%	68.3%	67.1%	69.2%
(備考)					
・ 評価指標は、雇用管理調査から算出した。					
・ 当該指標は、「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」の割合である。					
・ 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)	H12	H13	H14	H15	H16

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 (%)	25.8%	28.0%	27.1%	27.6%	26.9%
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、雇用管理調査から算出した。 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)	H12	H13	H14	H15	H16
指導・援助の実施件数 (件)	19,142	24,077	29,052	29,296	30,333
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、高年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)	H12	H13	H14	H15	H16
継続雇用定着促進助成金支給決定件数 (件)	24,830	36,125	48,778	54,116	49,857
	27,871	29,336	34,936	50,433	56,652
継続雇用定着促進助成金支給決定金額 (百万円)	36,145	47,078	59,029	59,513	47,569
	44,373	38,417	44,541	48,019	47,518
(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、下段は予算積算上の数値である。 					
実績目標2	中高年齢者の再就職の促進を図ること				
(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					
<p>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、公共職業安定所長は、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う（高年齢者雇用安定法）。</p>					
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					
<p>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。</p>					
○関連する経費（平成16年度予算額）					
<ul style="list-style-type: none"> 中高年齢者トライアル雇用事業 5,250百万円 					
(評価指標)	H12	H13	H14	H15	H16
再就職援助計画書交付者数 (人)	—	21,664	59,137	45,724	33,205
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、高年齢者雇用状況報告（50人以上規模事業所）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を作成した対象者数である。 平成12年10月施行のため、平成13年は平成12年10月1日から平成13年5月31日までの数である。 					

(評価指標)	H12	H13	H14	H15	H16
要請に基づく再就職援助計画書交付者数 (人)	17,257	56,512	47,729	32,011	13,189
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 評価指標は、再就職援助計画作成等状況報告（定例業務報告第320号様式）による。 平成12年10月施行のため、評価指標の平成12年度分については、平成12年10月以降平成13年3月までの実績である。 また、評価指標の平成16年度分については、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまでの平成16年4月以降平成16年11月までの実績である。 					
(評価指標)	H12	H13	H14	H15	H16
中高年齢者トライアル雇用事業の開始者数 (人)	—	—	—	2,317	3,201
常用雇用移行者数 (人)	—	—	—	50,000	35,000
常用雇用移行者数 (人)	—	—	—	1,148	1,825
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 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、予算積算上の数字である。 					
実績目標3 高年齢者の意欲・能力に応じた多様な社会参加の促進を図ること					
(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年齢者に対して、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 高年齢者職業経験活用センター事業（高年齢者雇用就業機会提供事業）					
高齢者に対し、その職業経験を通じて得られた知識及び技能の活用を図ることができる短期的な雇用による就業の機会を提供する高年齢者職業経験活用センター等を支援する。					
③ 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、離職予定高年齢者等に対して、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16年度予算額）					
・シルバー人材センター事業 14,122百万円					
・高齢期雇用就業支援事業（高齢期雇用就業支援コーナー） 1,649百万円					
(評価指標)	H12	H13	H14	H15	H16
シルバー人材センター会員の就業延人員 (千人日)	51,311	54,865	58,659	63,096	67,284
(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。H16は速報値。					
(評価指標)	H12	H13	H14	H15	H16
高年齢職業経験活用センターによる派遣延人数 (人)	240	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。

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840万人減少し、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90万人減少する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（平成16）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（平成18年）4月1日施行）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、ここ数年横這いであるものの、少なくとも65歳までの雇用を確保する企業割合は、平成16年度においては69.2%と増加している（評価指標参照）。

また、継続雇用定着促進助成金は、希望者全員の65歳までの雇用を確保する制度導入を行った事業主への支給であり、今後更に企業における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、その際には本助成金の活用が有効である。支給単価減額改定（第I種14年度、第II

種12年度) 前の前倒しの制度導入の影響により、前年度に比べ支給件数は減少したものの、49,855件の支給決定を行っており、継続雇用制度等の普及に有効に寄与しているものと考えられる。

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」については、前年度よりも減少している(約27%減少)が、これは、過去1年間の定年、解雇又は継続雇用の終了による45歳以上65歳未満の離職者数が前年度よりも減少している(約12%減少)ことが主な原因であると考えられる。

また、平成16年度の「要請に基づく再就職援助計画書交付者数」については、件数が大幅に減少しているが、これは、平成16年12月から改正高年齢者雇用安定法の一部が施行され、再就職援助計画書制度が求職活動支援書制度に替わったことに伴い、公共職業安定所から事業主に対する再就職援助計画書の作成要請が廃止されたためである。

再就職援助計画を公共職業安定所に持参した中高年齢者に対しては、同計画書を参照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求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16年度においては、トライアル雇用を開始した3,201人のうち、同期間にトライアル雇用を終了した2,466人の74%に当たる1,825人の常用雇用が実現された。

なお、離職後3か月経過という対象者の要件等のために予算と実績との乖離(事業執行率9.1%)がみられたため、17年度予算を減額(35,000人→20,000人)しているところであるが、今後、より一層活用が図られる制度となるよう見直しを検討していく必要がある。

(参考)

過去1年間の定年、解雇又は継続雇用の終了による45歳以上65歳未満の離職者数(高年齢者雇用状況報告(50人以上規模事業所))

H16	H15	H14
458,053人	480,712人	542,668人

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。

短期的派遣を推進する高年齢者職業経験活用センターについては、既存施設での派遣延べ人数は着実に伸びており、一定の効果は上げているものの、政策効果は限定的なものに止まっている。

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6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。

また、企業の継続雇用制度等に関する自主的取組を促進させる継続雇用定着促進助成金については、導入した制度の内容・企業規模等に応じて、制度導入に係る経費の一定割合を助成するという考え方で助成金額を定めることにより、必要十分な助成を行っているものである。

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、必要により公共職業安定所長が再就職援助計画の作成要請を行うこととしていたところであり、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16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、74%の常用雇用への移行が達成されたことから、効率的な手段であると考えられる。

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16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67,284千人が就業しており、事業は効率的に運営されている。

高年齢者職業経験活用センターの運営には指定後当初の3年間についてその運営費の一部を助成することとしているが、現時点では、新規の指定がないことから、当該助成のための支出はなく、経費の支出がない中で平成16年度、延べ492人の労働者の派遣実績を上げている。

総合的な評価

平成16年度に実施された施策については、継続雇用定着促進助成金、再就職援助計画制度など、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、トライアル雇用事業、シルバー人材センター事業、高年齢期雇用就業支援コーナーなど、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
②	②

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く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