

「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト

平成22年8月

職業安定局 高齢者雇用対策課(土田 浩史課長)

1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

基本目標 IV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				
施策大目標 分野	1	2	3	4
	需給調整機能強化	雇用機会の創出	労働者の特性に応じた雇用の安定・促進	求職活動中の生の保障

施策中目標

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること |
|---|----------------------------|

施策小目標

1	定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保を図ること
2	障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて雇用の安定及び促進を図ること
3	若年者の雇用の安定・促進を図ること
4	就職困難者等の円滑な就職等を図ること

その他、以下の事業と関連がある。

○定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者雇用モデル企業助成金、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金）は、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」の普及等により、年齢にかかわらず働き続けることのできる社会を実現することを目的としている点で、本施策と関連しています。

2. 現状・問題分析

(1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成18年度）

①現状分析

我が国では、少子高齢化が急速に進展しており、平成16年から平成27年に労働力人口が約110万人減少することが見込まれている（「人口減少下における雇用・労働政策の課題」2005年7月）。（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/07/h0727-2.html>）

一方、健康寿命が男女とも70歳を超え、60歳代後半層においても高い就労意欲がみられるとともに、「生活を維持するため」を就労理由とする60歳代後半層も就労者の過半数を占めている（「平成16年高齢者就業実態調査」厚生労働省）。

（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04/>）

また、平成24年には、いわゆる「団塊の世代」が65歳に到達し、60歳代後半における就労ニーズの高まりが見込まれる。

②問題点

我が国の経済社会の活力を維持していくためには、高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず社会の支え手として活躍し続けることができるよう、その意欲と能力に応じた雇用機会の確保を図っていくことが急務となっているが、平成18年6月の60歳前半層の有効求人倍率が0.56倍（年齢計1.08倍）にとどまっているなど、高齢者を取り巻く労働市場の状況は、依然として厳しいものとなっている。

③問題分析

高齢者が意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく社会の支え手として活躍し続けることができるよう、意欲と能力があれば「70歳まで働ける」雇用機会の確保に向けた環境整備等を早急に進めていく必要がある。

また、改正高齢者雇用安定法に基づき、平成18年4月1日から、すべての事業主に高齢者雇用確保措置の実施が義務づけられたところであるが、例えば施行後の300人以上規模企業の実施状況を見ると、継続雇用制度を導入した企業のうち、約8割が希望者全員を対象とはしていない状況にある（厚生労働省職業安定局調べ）等にかんがみ、導入された高齢者雇用確保措置の円滑な実施及びその充実を促進し、「70歳まで働ける企業」の推進を一層確かなものとしていく必要がある。

④事業の必要性

「70歳まで働ける」雇用機会の確保に向けた環境整備等を進めるため、各地域で開催するシンポジウム等を通じて、「70歳まで働ける社会」の実現に向けた提言や「70歳まで働ける企業」の先進事例等が広く国民に普及していくようにする必要がある。

また、70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組み、高齢者雇用確保措置の円滑な実施・充実を図るための取組を事業主団体等が一体的に行うことを促進していく必要がある。

(2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

①現状分析

少子高齢化の急速な進行により労働力人口の減少が見込まれるなか、経済社会の活力を維持するためには、年齢に関わりなく働ける社会の実現が求められている。また平成 24 年度にはいわゆる団塊の世代が 65 歳に到達するとともに平成 25 年度から公的年金(定額部分)の支給開始年齢が 65 歳となり、併せて報酬比例部分の引き上げが始まるが、高齢者の生活の安定のためには 65 歳までの働く場の確保が重要な課題である。

さらに、平成 24 年度にはいわゆる団塊の世代が 65 歳に到達することや、仕事をしている高齢者のうち「年齢に関係なくいつまでも働きたい」と考えている者を含めると約 6 割が 70 歳以上まで働きたいと考えている（「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」独立行政法人労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp/institute/research/2010/075.htm>）など、多くの高齢者が 65 歳以降も働きたいと考えていることから、65 歳を超えて働ける環境を整備することも重要となっている。

②問題点

少子高齢化の進行による労働力人口の減少という観点から、高齢者の働く場の確保は急務であるが、平成 21 年平均の 60～64 歳の有効求人倍率（就業機会積み上げ方式）は 0.41 倍、65～69 歳は 0.48 倍にとどまっているなど、高齢者を取り巻く労働市場の状況は依然として厳しいものとなっている。（「職業安定業務統計」厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/ippan/detail/index.html>

③問題分析

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 9 条では、65 歳までの高齢者雇用確保措置の実施を企業に義務付けているが、一方で、継続雇用制度を設けたうえで当該対象者に係る基準を労使協定により定めた場合にも、雇用確保措置を実施したものと認めている。このため希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合は着実に拡大しているとはいえ、高齢者等職業安定基本方針（高齢者等の雇用の安定等に関する法律第 6 条に基づく平成 21 年 4 月 1 日厚生労働省告示第 252 号）において定められた目標(平成 22 年度末までに 50%)には到達していない。

また、70 歳まで働ける企業の割合についても、同様に着実に拡大しているが、同指針に定められた目標（平成 22 年度までに 20%）には到達していない。

④事業の必要性

65 歳まで希望者全員が働ける制度、70 歳まで働ける制度の導入は、現行法の義務を超えた措置であるため、当該制度の普及のためには、地域社会において当該制度導入の意義・ノウハウを共有し関係者のコンセンサスを形成する必要がある。このため、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構による「70 歳まで働ける企業」の普及・促進のための取組や、都道府県労働局、公共職業安定所による個別企業に対する働きかけの他、地域の企業に影響力のある事業主団体を通じた取組を行うことが効果的である。

(現状・問題分析に関連する指標)

		H17	H18	H19	H20	H21
1	65歳以上定年等企業の割合			37.0%	39.0%	44.6%
2	70歳まで働ける企業の割合			11.9%	12.4%	16.3%
(調査名・資料出所、備考等) ・職業安定局調べによる。(平成19年度より集計開始) ・平成19、20年は51人以上規模企業を調査対象とし、平成21年は31人以上規模企業を対象とした。						

(参考統計の動き)

		H17	H18	H19	H20	H21
1	60～64歳就業率	52.0%	52.6%	55.5%	57.2%	57.0%
2	65～69歳就業率	33.8%	34.6%	35.8%	36.2%	36.2%
(調査名・資料出所、備考等) ・労働力調査基本集計(総務省)						

3. 事業の内容

(1) 実施主体

事業主団体

(2) 概要

「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けて、各地域で開催するシンポジウムや広報活動等を通じて先進事例の提供や気運の醸成を図るとともに、70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組み、高年齢者雇用確保措置の円滑な実施及びその充実を図るための取組みを一体的に行う事業を事業主団体等に委託して実施する。

(3) 目標

セミナー等の参加企業から、「70歳までの雇用や高年齢者雇用確保措置の充実等の具体的な検討に役立つ」と回答を得た割合(アウトカム指標)

セミナー開催案内送付企業のうち8割の参加

(4) 予算

会計区分：労働保険特別会計雇用勘定

○事業全体に係る予算の推移：

H19	H20	H21	H22	H23
861百万円	754百万円	550百万円	319百万円	—

4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

（1）必要性の評価

本事業は70歳まで働ける社会の実現に向けた全国民な理解の促進や各地域の先進事例等の全国的普及を図るものであるため、国として積極的に事業を実施する必要がある。また、いわゆる「団塊の世代」が定年年齢に達するため、これら世代の定年退職後の安定した雇用の確保を図ることは、早急に取り組むべき行政課題である。

（2）有効性の評価

本事業の実施により、70歳まで働ける雇用機会の確保に向けた環境整備を推進することが可能となるとともに、その基盤となる60歳代前半層の安定した雇用の確保が一層促進される。

また、これらにより、高齢者が意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく社会の支え手として活躍し続けることができる環境の整備を進めることができる。

（3）効率性の評価

本事業は、高齢者雇用問題に高度かつ専門的なノウハウを有する団体等に委託して実施する部分と、「70歳まで働ける企業」の創出に向けて高い意欲を有する事業主団体等に委託して実施する部分を中心に構成されており、手段として適正である。

5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

（1）有効性の評価

①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

- ・国から委託を受けた事業主団体等によるセミナー及び企業に対する個別相談等の実施
- セミナー等への参加や個別相談による意識啓発、具体的なノウハウの提供等
- 企業の高年齢者雇用確保措置の充実や70歳までの高年齢者の一層の雇用の実現に係る取組みを促進

②有効性の評価

平成21年度の本事業の実施により、委託先事業主団体の傘下において、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は事業開始時と比べ事業終了時には14.5ポイント増加、「70歳まで働ける企業」の割合は事業開始時と比べ事業終了時には11.8ポイント増加した。

平成21年度の高年齢者雇用状況報告によると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は前年比1.4ポイントの増加、「70歳まで働ける企業」の割合は前年比2.8ポイントの増加であり、本事業の取り組みには十分な効果が見られる。

このように、本事業により、70歳まで働ける雇用機会の確保に向けた環境整備を推進することが可能となるとともに、その基盤となる60歳代前半層の安定した雇用の確保が促進された。

また、これらにより、高齢者が意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく社会の支え手として活躍し続けることができる環境の整備を進めることができた。

③事後評価において特に留意が必要な事項

なし

(2) 効率性の評価

①効率性の評価

本事業の実施により、新たに「70歳まで働ける企業」となる企業を創出するために、平成19年度においては1件あたり1,131千円、平成20年度においては1,116千円かかったのに対し、平成21年度においては1件あたり549千円となって、徐々に事業の効率化が図られている。

②事後評価において特に留意が必要な事項

なし

(3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

なし

(4) 政策等への反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成23年度予算概算要求において所定の予算を要求する。

6. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
1	セミナー等の参加企業から「70歳までの雇用や高齢者雇用確保措置の充実等の具体的な検討に役立つ」と回答を得た割合（目標は80%以上）	—	—	88.6%	94.7%	—
達成率		—	—	110.8%	118.4%	—
2	事業終了時において、事業実施企業のうち70歳まで働ける場を確保する企業の割合（目標はH19年度15%、H20年度18%、H21年度20%）	—	—	23.6%	27.2%	22.4%
達成率		—	—	157.3%	151.1%	112.0%
3	事業終了時において、事業実施企業のうち65歳以上定年企業等の割合（目標は50%）	—	—	—	—	49.0%
達成率		—	—	—	—	98%
アウトプット指標		H17	H18	H19	H20	H21
4	セミナー開催回数 （計画数 141回）	—	—	168回	136回	—
達成率		—	—	119.1%	96.5%	—
5	H21はセミナー実施回数（目標は全国平均年4回）	—	—	—	—	年間4.6回（全国平均）
達成率		—	—	—	—	115.0%
参考統計（再掲）		H17	H18	H19	H20	H21
1	60～64歳就業率	52.0%	52.6%	55.5%	57.2%	57.0%
2	65～69歳就業率	33.8%	34.6%	35.8%	36.2%	36.2%
【調査名・資料出所、備考等】						
・労働力調査基本集計（総務省）						

7. 特記事項

(1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

① 有・無

② 具体的記載

(2) 各種計画等政府決定等の該当

① 有・無

② 具体的記載

「高齢社会対策基本法」（平成7年11月15日法律第129号）第9条第1項において、活力ある社会の構築に資するため、高齢者がその意欲と能力に応じて就業することができる多様な機会を確保することができるよう必要な施策を講ずることが国の責務とされている。

「再チャレンジ可能な仕組みの構築（中間取りまとめ）」（平成18年5月30日再チャレンジ推進会議）において「誰もが意欲と能力を活かして働ける全員参加型社会の実現を図るため、本年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳まで働ける労働市場の整備を早期に実現することに加え、企業の事例収集、相談援助、情報提供を行うことにより、「70歳まで働ける企業」の普及促進を進め、最終的には定年制のない「いくつになっても働ける社会」を目指す。」とされている。

「高年齢者等職業安定基本方針」（平成21年4月1日厚生労働省告示第252号）において、平成22年度末を目途に65歳以上定年企業等の割合を50%、「70歳まで働ける企業」の割合を20%にするとされている。

「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」（平成22年6月18日閣議決定）中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率：63%」とする成果目標が示され、当該目標を達成するための具体的な取組として、別表成長戦略実行計画（工程表）において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うことが示された。

(3) 審議会の指摘

① 有・無

② 具体的内容

(4) 研究会の有無

① 有・無

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

(5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

① 有・無

② 具体的状況

(6) 会計検査院による指摘

① 有・無

② 具体的内容

(7) その他

2010年6月28日に実施された厚生労働省省内事業仕分け（雇用管理等指導業務）において、当該事業について更に大幅に削減してもより効果を上げる方法がある等の指摘を受け、都道府県労働局が直接実施する施策との連携を緊密化すること等により効率的・効果的に実施することとした。