

前回の議論を踏まえた論点の整理 (シルバー人材センター関係以外)

前回の議論等を踏まえた論点の整理 ①

I 総論

- 平成24年の高齢法改正により、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中、65歳までの雇用確保措置が確実に実施されることを前提に、今後は65歳を超えても働きたい高齢者の就業機会の確保が課題ではないか。
- 高齢者の多様なニーズを把握した上で、それに対応した施策を検討していくべきではないか。
- 少子高齢化が進展する中、将来的な人口構成や就業構造の変化を見据えた上で、中長期的に必要な施策を検討していくことも必要ではないか。

(主な意見)

- ・ 65歳以上で就労を希望する者は、その目的が、健康、生きがい、生活の糧と様々であるが、その世代のニーズをしっかりと把握した上で議論を行っていくべき。
- ・ 現状だけでなく将来の人口構造の変化等も踏まえながら議論していくことが重要。現在の高齢者のニーズだけでなく20～30年後のことを考えた議論も必要。
- ・ 労働市場における働き手は、雇用契約に基づくものばかりではない。広い視野で高齢者の「就業対策」について考えていくべき。
- ・ 生涯現役で働きたいと考える者については、早い時期からの準備が必要。

1 企業における高年齢者の雇用の促進

- 平成24年の改正高年齢者雇用安定法に基づく希望者全員の65歳までの雇用措置を確実に実施することが必要ではないか。
- 企業における65歳を超える高齢者の雇用等については、企業の自主的な取組を支援することが必要ではないか。
 - ⇒ 例えば、高齢者を多数雇用する事業所について助成金の支給を検討してはどうか。
 - ⇒ 例えば、高齢者の健康管理への支援を望む声が多いことを踏まえ、高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主について助成金の支給を検討してはどうか。
- 高年齢者雇用確保措置の対象とならない有期雇用労働者についても、雇用機会が確保されるよう支援すべきではないか。
 - ⇒ 例えば、高齢の有期雇用労働者について、定年・雇用確保措置の対象となる無期雇用への転換を促す支援を検討してはどうか。

(主な意見)

- ・ 高齢法改正によって原則65歳までの雇用確保は図られているものの、経過措置利用企業もあることから、結局、65歳までの雇用につながっていないという声もある。65歳以上の支援の重要性は否定しないが、まずは65歳までの確実な雇用確保を図るべき。
- ・ 企業の自主的な取組を後押し、促すという方向性は望ましい。
- ・ 賃金カーブの山を、特に50歳以降、どのように描いていくのかという視点は重要。

2 中高年齢者の再就職の支援

- 高年齢者の就職支援においてハローワークの果たす役割は重要であり、65歳以上の就職支援について、ハローワークでも取組を強化するべきではないか。
- 自社内にとどまらずに活躍の場を探す高年齢者に対しては、産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん機能を活用していくべきではないか。

(主な意見)

- ・ 高齢者の場合、公的機関であるハローワークが重要な役割を担っている。パーソナルな関係が築けず孤立している高齢者についても受け皿を考えていく必要がある。
- ・ 高齢者は、職業経験は十分でも、職業転換するときのストレスがあり、こうした観点から高齢者に必要な職業情報の提供について考えることも必要。
- ・ 「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」という企業が多いが、適当な仕事がないのに自社内に高齢者を残すのは人的資本の無駄。人手不足に悩む地域のNPO等に、こうした人材を供給していくという視点も重要。
- ・ 産業雇用安定センターの機能強化も重要。

3 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心に、地域の関係機関のネットワークを構築し、地域の実情を踏まえた高年齢者雇用のあり方を協議し、推進していく仕組みを設けるべきではないか。
 - ・ 協議体の設置にあたっては、地域の課題等が適切に反映されるよう、労使関係者も含め、地域の高齢者雇用に関係する者が広く参加できる仕組みとすべきではないか。
- 地域の取組が普及されるよう国としても必要な支援を行うべきではないか。
- 高齢者の多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会が確保されるようにすべきではないか。

(主な意見)

- ・ 高齢者がこれまで培った経験等を地方で生かすという視点は重要。雇用の枠を超え、有償・無償のボランティアも含めた働き方について考えてはどうか。
- ・ 協議体の設置については賛成であるが、協議体の中には労使の関係者を加えてほしい。