

第69回雇用対策基本問題部会

参考資料

目 次

1. 高年齢者雇用を巡る現状	
・日本の人口の推移	1
・日本の人口ピラミッドの変化	2
・労働力人口の推移	3
・就業状態別人口とその構成比の推移	4
・就業率の推移	5
・就業率の国際比較	6
・有業者数と就業希望者数	7
・60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢	8
・就業形態別 65歳以降の就労意向と就労希望年齢	9
・高年齢者の就業理由①	10
・高年齢者の就業理由②	11
・高年齢者の就業継続意向	12
・65歳以上の有業者の「産業」	13
・65歳以上の有業者の「職種」	14
・60歳以降の希望する就業形態	15
・定年・退職後の「就業形態」の希望と状況	16
・65歳以上の有業者の「就業形態」の推移	17
・1ヶ月当たりの労働日数（65歳以上の雇用者）	18
・有業者の「週間就業時間」「就業の規則性」	19
・有業者の「勤務先の従業者規模」	20
・高年齢者の生活の主な収入源	21
・仕事以外の収入（年金含む）の額（男性）	22

- ・標準労働者（継続勤務者）の賃金カーブ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
- ・65歳を過ぎても勤めるために必要なこと（60～69歳高齢者）・・・・・・ 24
- ・65歳以降の働き方の具体的イメージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

2. 企業における高年齢者の雇用の促進

- ・高年齢者雇用確保措置の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- ・高年齢者雇用確保措置の内訳・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- ・希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況・・・・・・・・・・ 29
- ・70歳以上まで働ける企業・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- ・定年到達者の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
- ・継続雇用を希望しなかった理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
- ・継続雇用者の雇用形態①・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
- ・継続雇用者の雇用形態②・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
- ・継続雇用後の給与水準の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
- ・継続雇用後の勤務日数・時間の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
- ・改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設 37
- ・継続雇用者の65歳以降勤務可能性・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
- ・高年齢者雇用確保の課題（事業主）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
- ・65歳以降の雇用の取組みに必要な支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40
- ・65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由・・・・・・・・・・ 41
- ・65歳より先の雇用確保措置を実施する際の措置・・・・・・・・・・ 42
- ・高年齢者雇用確保措置と若年者の雇用・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

3. 中高年齢者の再就職の支援	
・ 55歳以上の転職者の就職理由	45
・ 就業希望者の希望職種	46
・ 高年齢者の希望職種（新規求職者申込件数）	47
・ 55歳以上の高年齢者の採用理由	48
・ 50歳以上の正社員の受入れの状況	49
・ 年齢別入職経路	50
・ 50歳以上の正社員の受入れに利用した媒体	51
・ 入職者に占めるパートタイム労働者の割合	52
・ 転職入職者の賃金変動状況	53
・ 現在の求職活動の有無（55～69歳、現在就業していない場合）	54
・ 高年齢者の転職入職者数の推移①	55
・ 高年齢者の転職入職者数の推移②	56
・ ハローワークにおける高年齢者の就職状況	57
・ ハローワークにおける高年齢者の就職状況の推移	58
・ 高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業（男性）	59
・ 高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業（女性）	60
・ 年齢別離職期間	61
・ 失業して仕事を探していた期間（60～69歳）	62
・ 転籍制度・転職支援制度等の状況（企業）	63
・ 出向の状況（55～59歳）	64
・ 出向の状況（60～64歳）	65
・ 産業雇用安定センターの概要	66
・ 産業雇用安定センター実績の推移	67

4.	地域における多様な雇用・就業機会の確保	
・	地域における就労・社会参加スタイルのイメージ	69
・	「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書概要	70
・	地域人づくり事業の概要	71
・	地域人づくり事業活用事例 雇用拡大プロセス	72
・	地域人づくり事業を活用した各地域の取組状況概要	73
・	柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市）	74
・	柏市におけるセカンドライフ支援・プラットフォーム化	75
・	70歳現役社会づくり（福岡県）	76
・	生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業（愛媛県松山市）	77
・	いきいきシニア地域貢献モデル事業（神奈川県横浜市）	78
5.	シルバー人材センター	
・	シルバー人材センター事業の概要	80
・	シルバー人材センターの現行体制（例）	81
・	シルバー人材センターにおける年齢階層別会員数（平成26年度）	82
・	シルバー人材センター事業実績の推移①	83
・	シルバー人材センター事業実績の推移②	84
・	シルバー人材センターの就業分野（平成26年度）	85
・	シルバー派遣事業について	86
・	シルバー人材センターにおける労働者派遣事業の実施状況	87
・	55歳以上の派遣労働者数の推移	88
・	シルバー人材センターの認知度	89
・	現役世代におけるシルバー人材センターの認知度	90
・	シルバー人材センターを知ったきっかけ	91
・	シルバー人材センターに入会していない理由	92

・ シルバー人材センターから浮かぶ単語、イメージ（多数順）	93
・ シルバー人材センター会員等の健康	94
・ シルバー人材センターにおける最近の取組事例	95
・ シルバー人材センターが行う仕事（長浜市シルバー人材センターの例）	96
・ 臨・短・軽（臨時的・短期的又は軽易な業務）について	97
・ シルバー人材センター事業における就業時間の拡大の要望	98
・ シルバー人材センターの「臨短軽」要件緩和、撤廃希望について	99
・ シルバー人材センターの「臨短軽」要件緩和、撤廃時の就業機会の増加について	100
・ シルバー人材センターの「臨短軽」要件緩和、撤廃の程度	101
・ シルバー人材センターの「臨短軽」要件緩和、撤廃を望む理由、民業圧迫の懸念	102

6. 高年齢者雇用対策・制度の現状

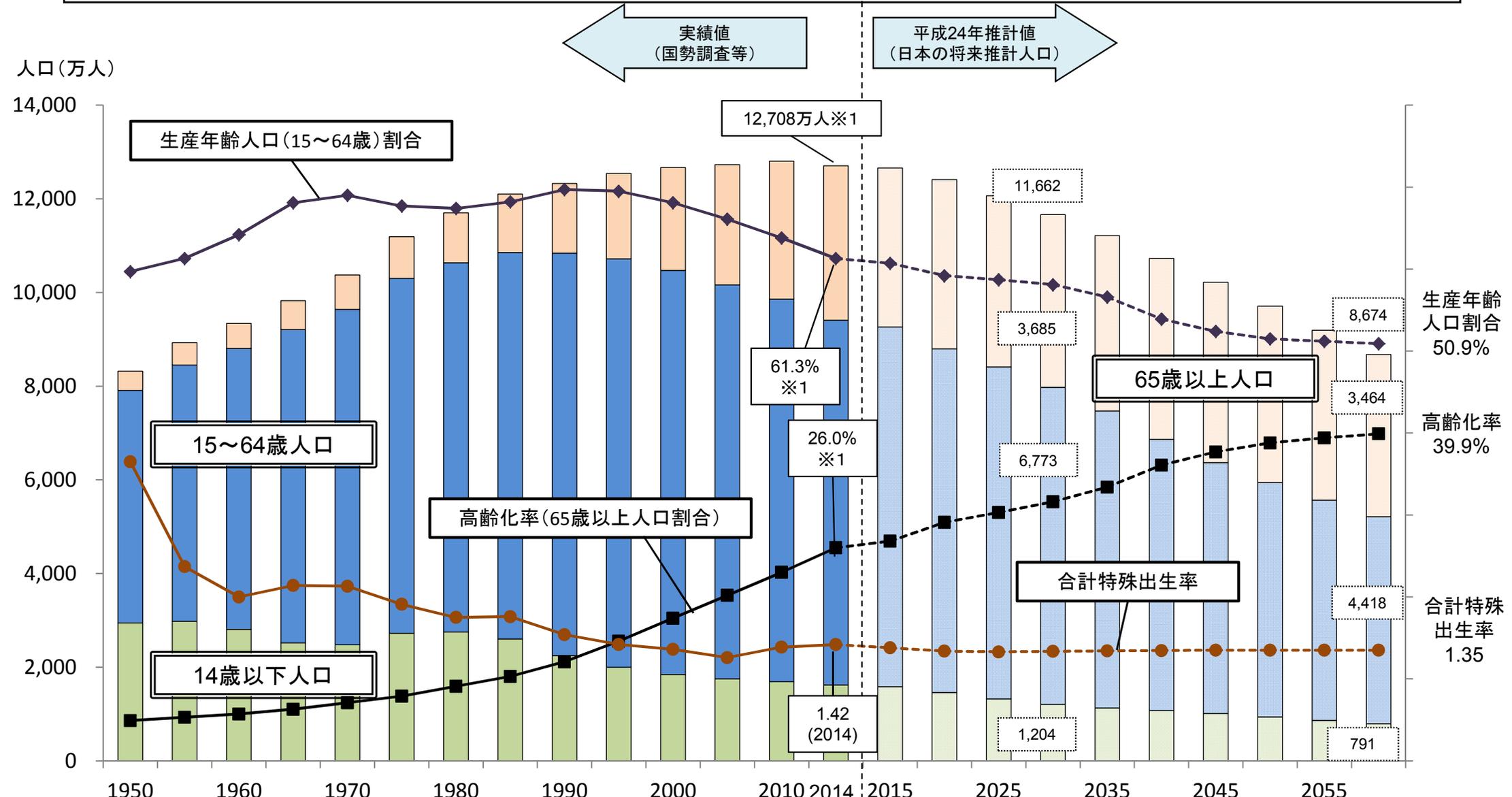
・ 政府方針等に盛り込まれている高齢者関係の記述一覧	104
・ 平成27年度高年齢者雇用就業対策の体系	105
・ 平成28年度概算要求の概要（高齢者雇用対策関係）	106
・ 高年齢者雇用に係る助成金	107
・ 高年齢者雇用安定助成金の概要	108
・ 高年齢者就労総合支援事業の概要	109
・ シニアワークプログラム事業	110
・ 生涯現役促進地域連携事業	111
・ シルバー人材センター事業（高齢者活用・現役世代雇用サポート事業）の拡充	112
・ シルバー人材センター事業（地域就業機会創出・拡大事業）	113
・ 高年齢雇用継続給付の概要	114
・ 労働者の募集・採用における年齢制限の禁止	115
・ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要	116

- ・ 無期転換ルールの特例の仕組み 117
- ・ 高年齢者雇用安定法の概要 118
- ・ 「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」の概要 119
- ・ 高年齢者雇用制度の概要 120
- ・ 高年齢者雇用安定法の主な改正内容 121

1. 高年齢者雇用を巡る現状

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

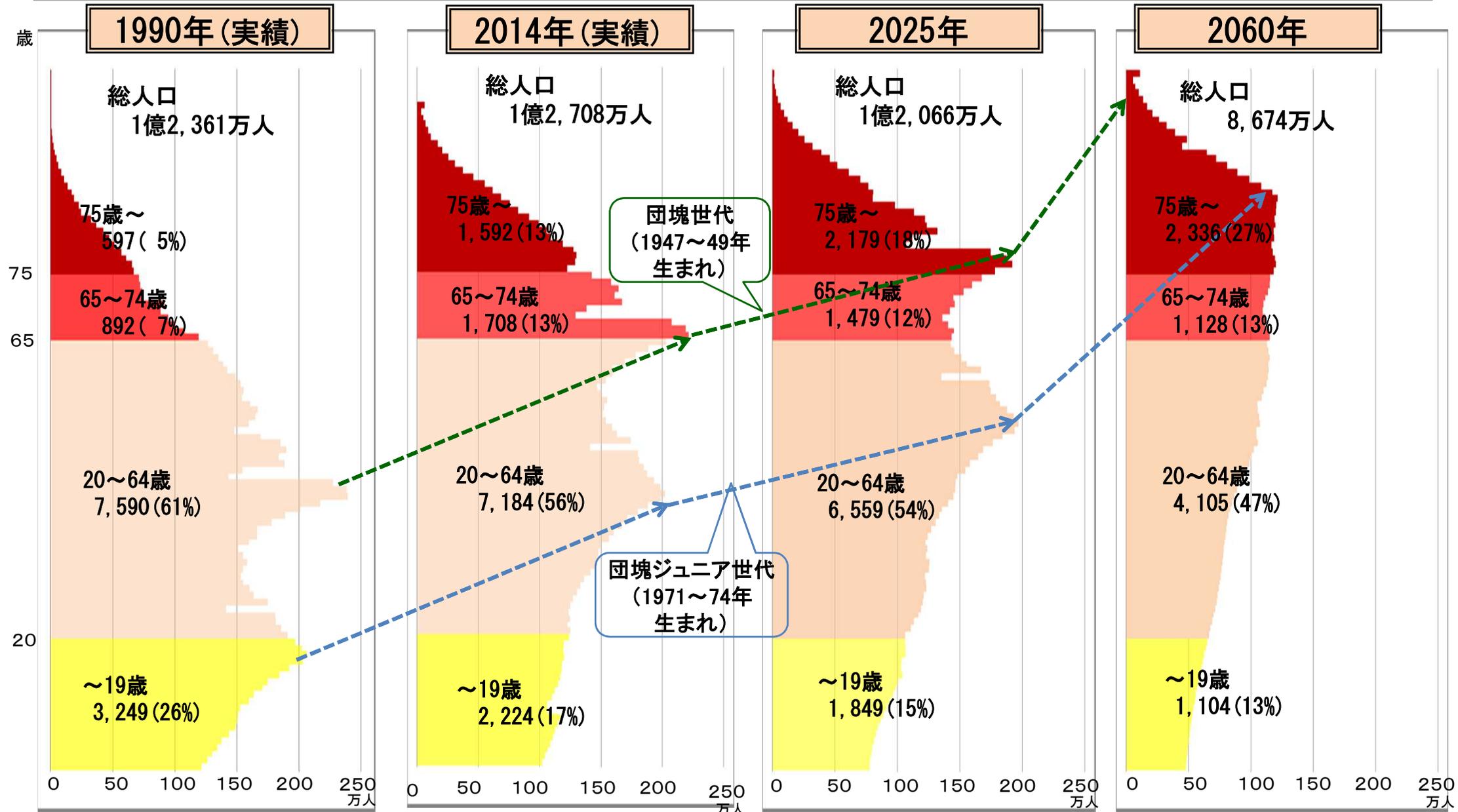


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

日本の人口ピラミッドの変化

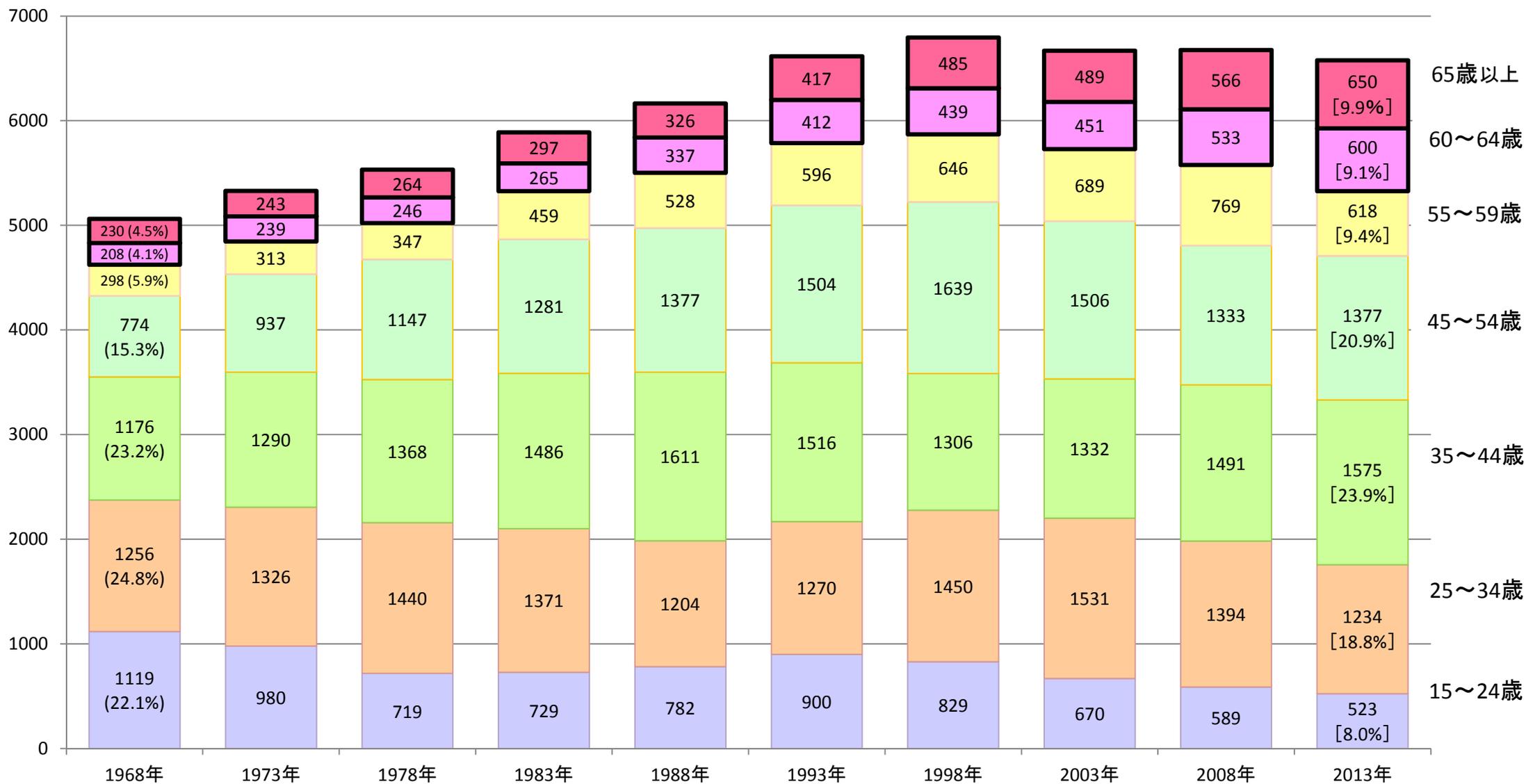
○団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
 ○2060年には、人口は8,674万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約40%となる。



労働力人口の推移

○ 労働力人口に占める60歳以上の構成比は、1968年の8.6%から、2013年には19.0%に上昇している。

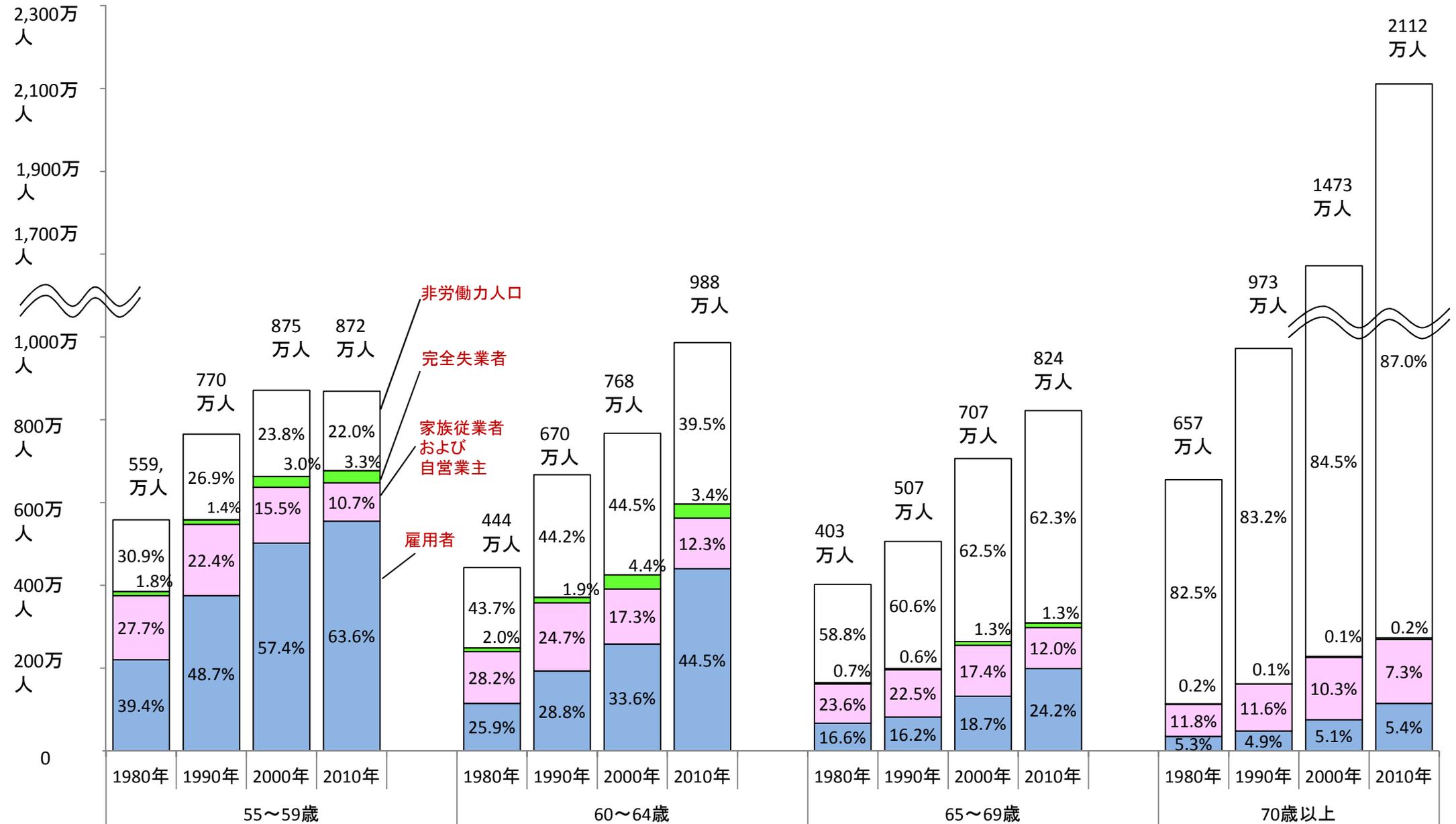
(万人)



資料出所：総務省「労働力調査(基本集計)」

就業状態別人口とその構成比の推移

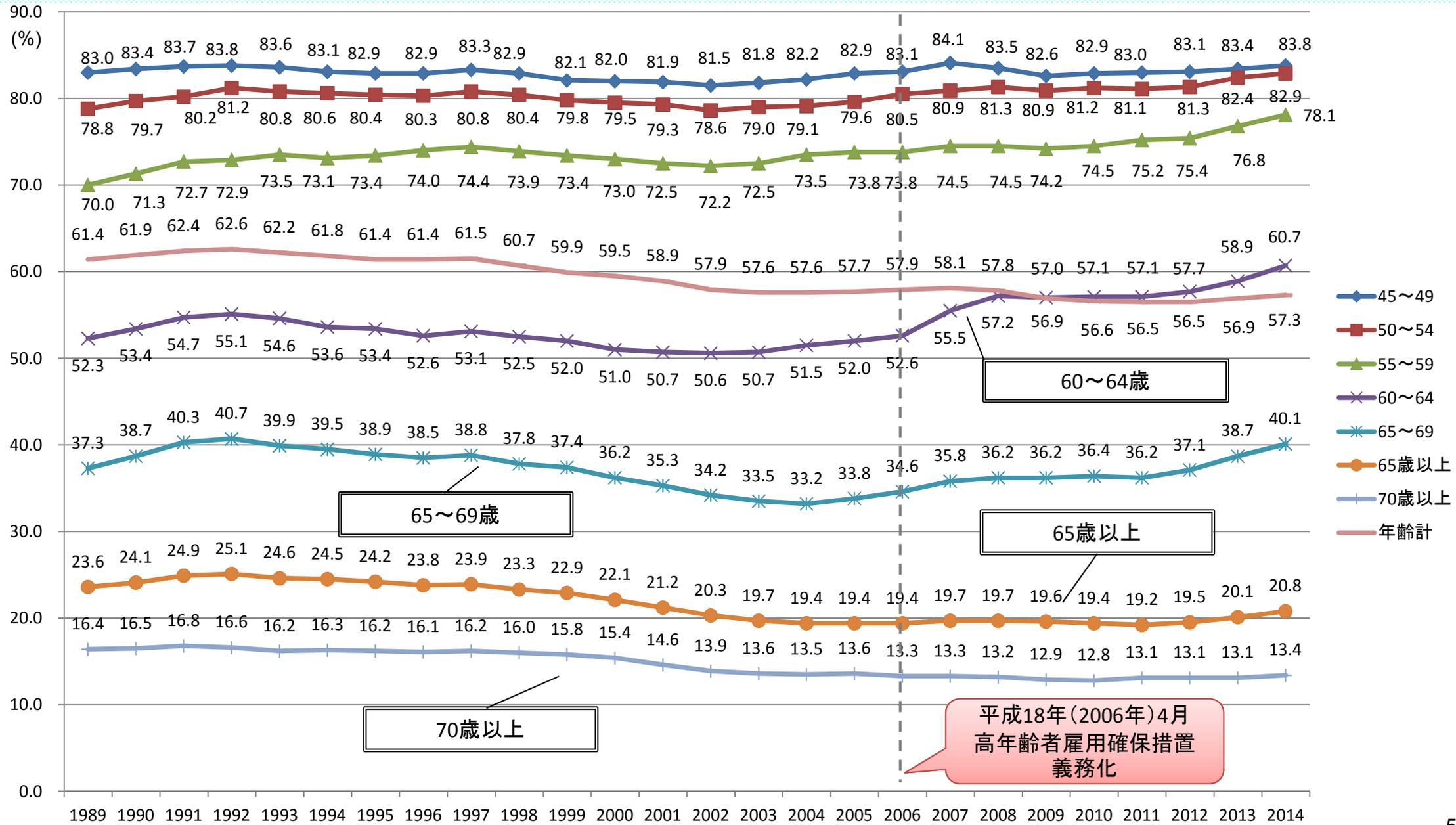
- 高齢者のうち雇用者の数も構成比も増加傾向にある。
- 一方、自営業者・家族従業者は減少傾向にある。



資料出所：総務省「労働力調査」

就業率の推移

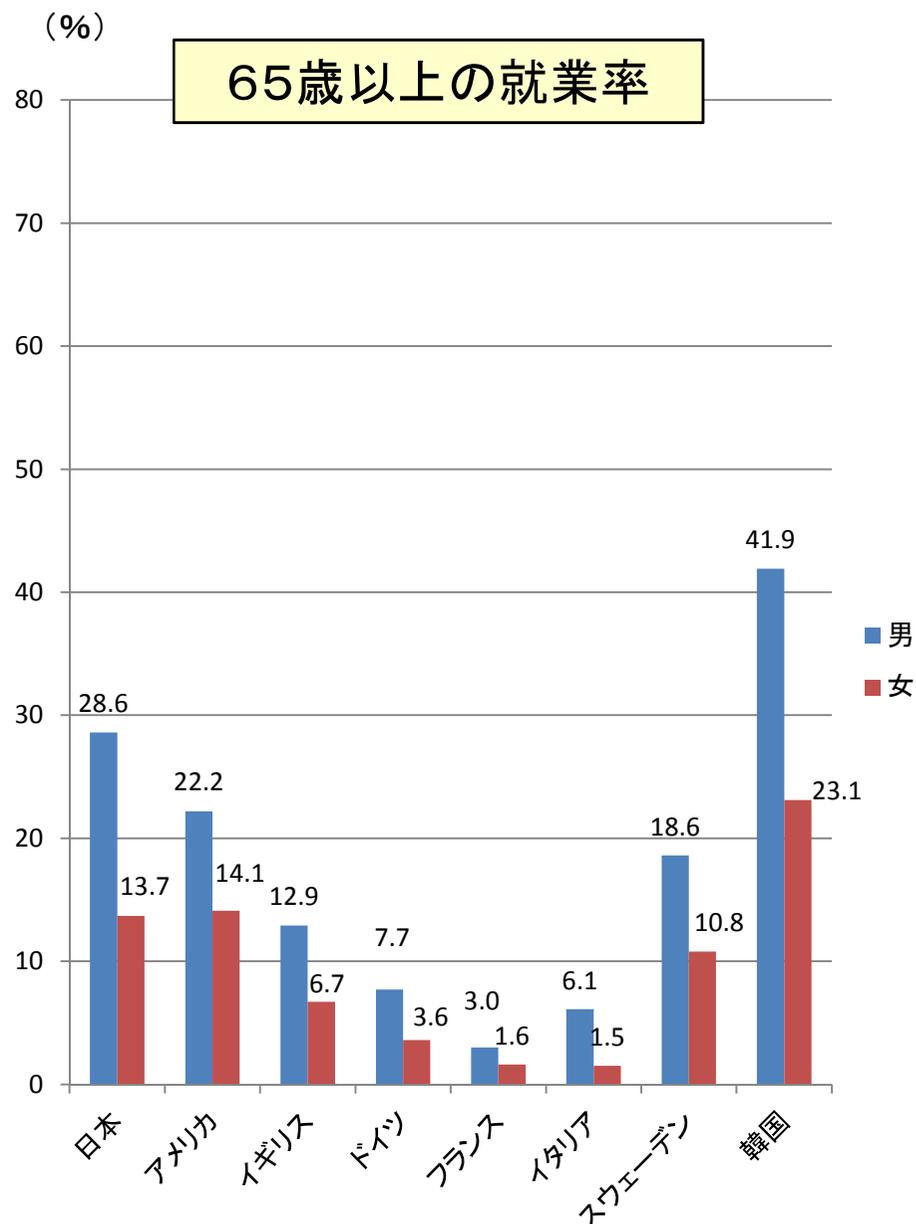
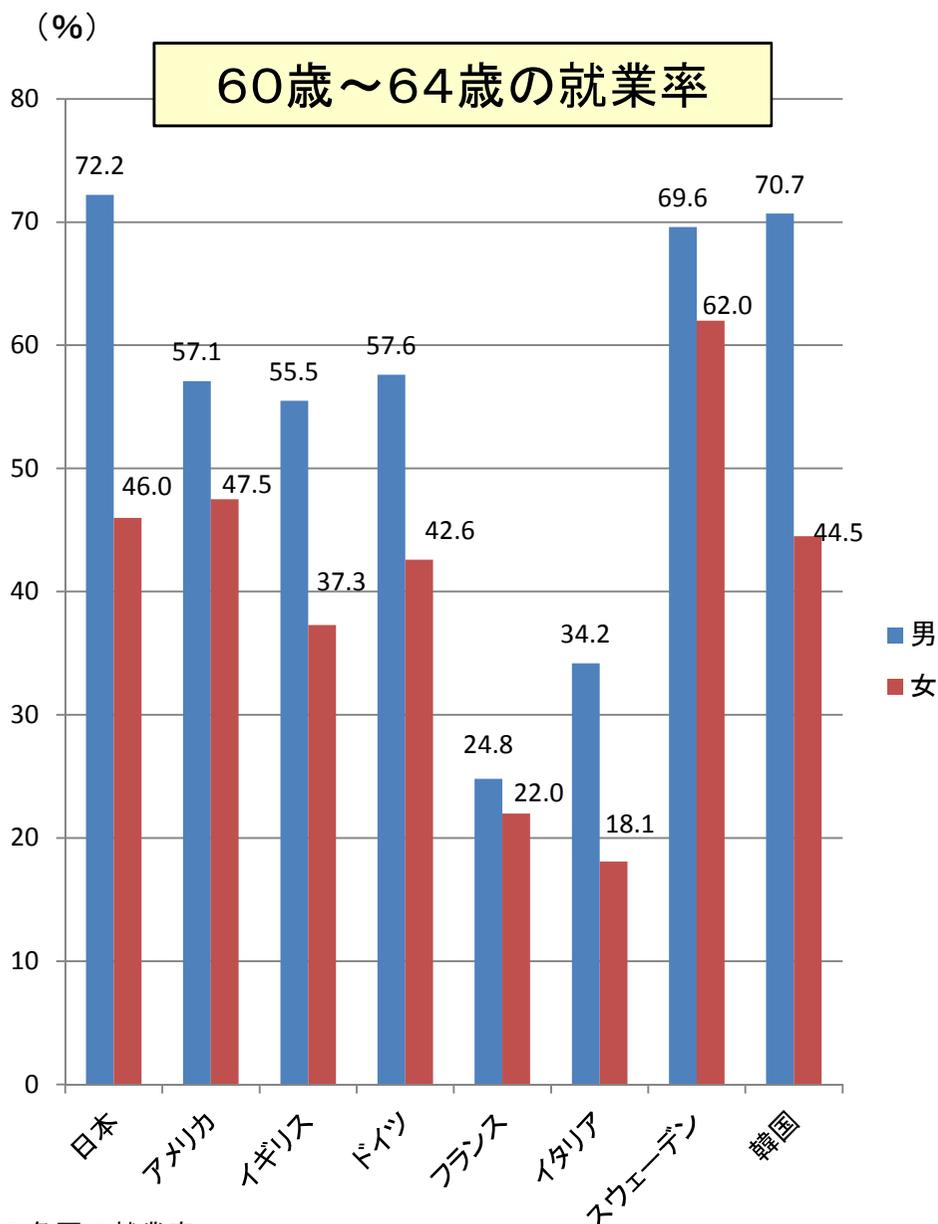
- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

就業率の国際比較

○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。

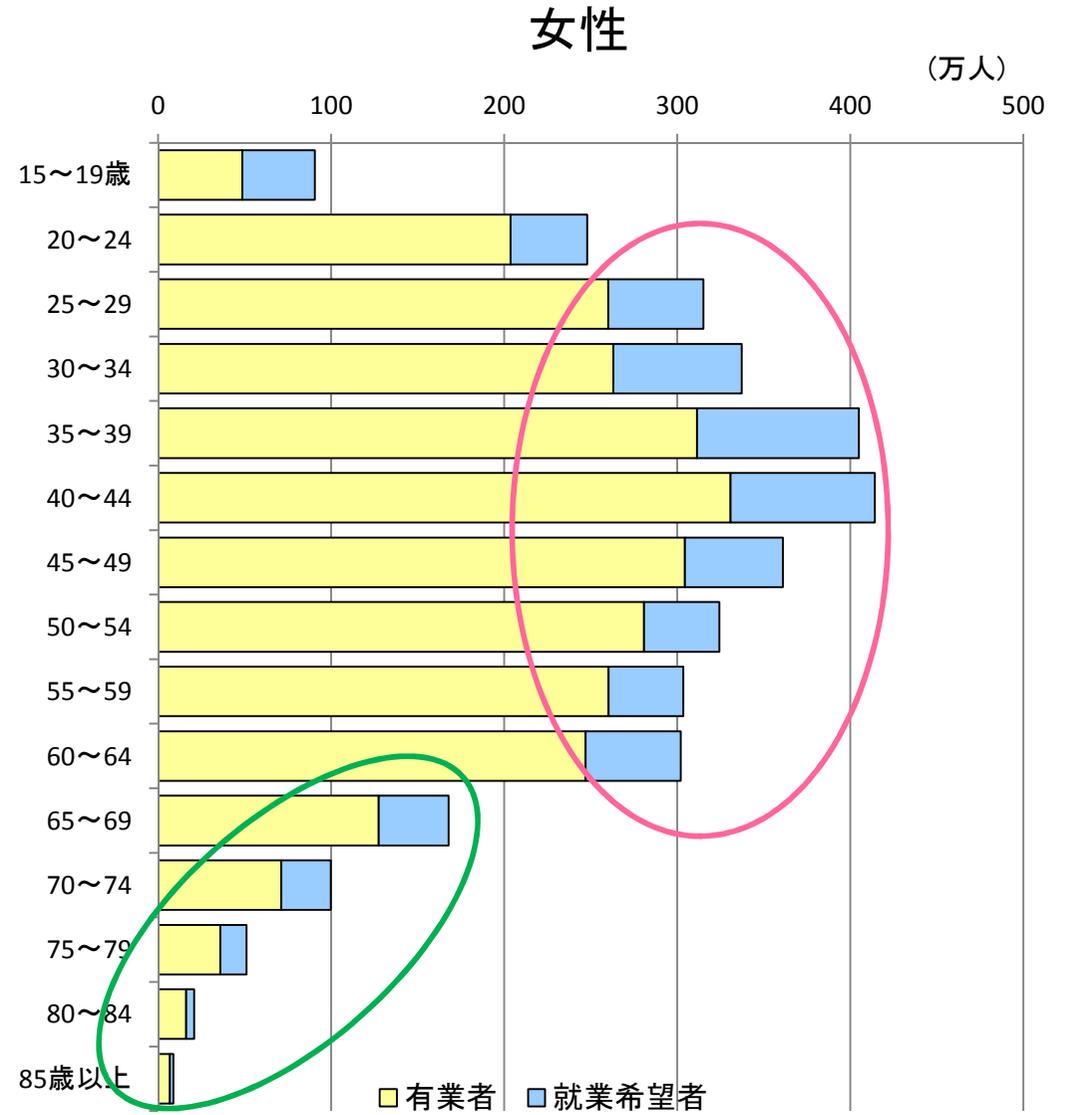
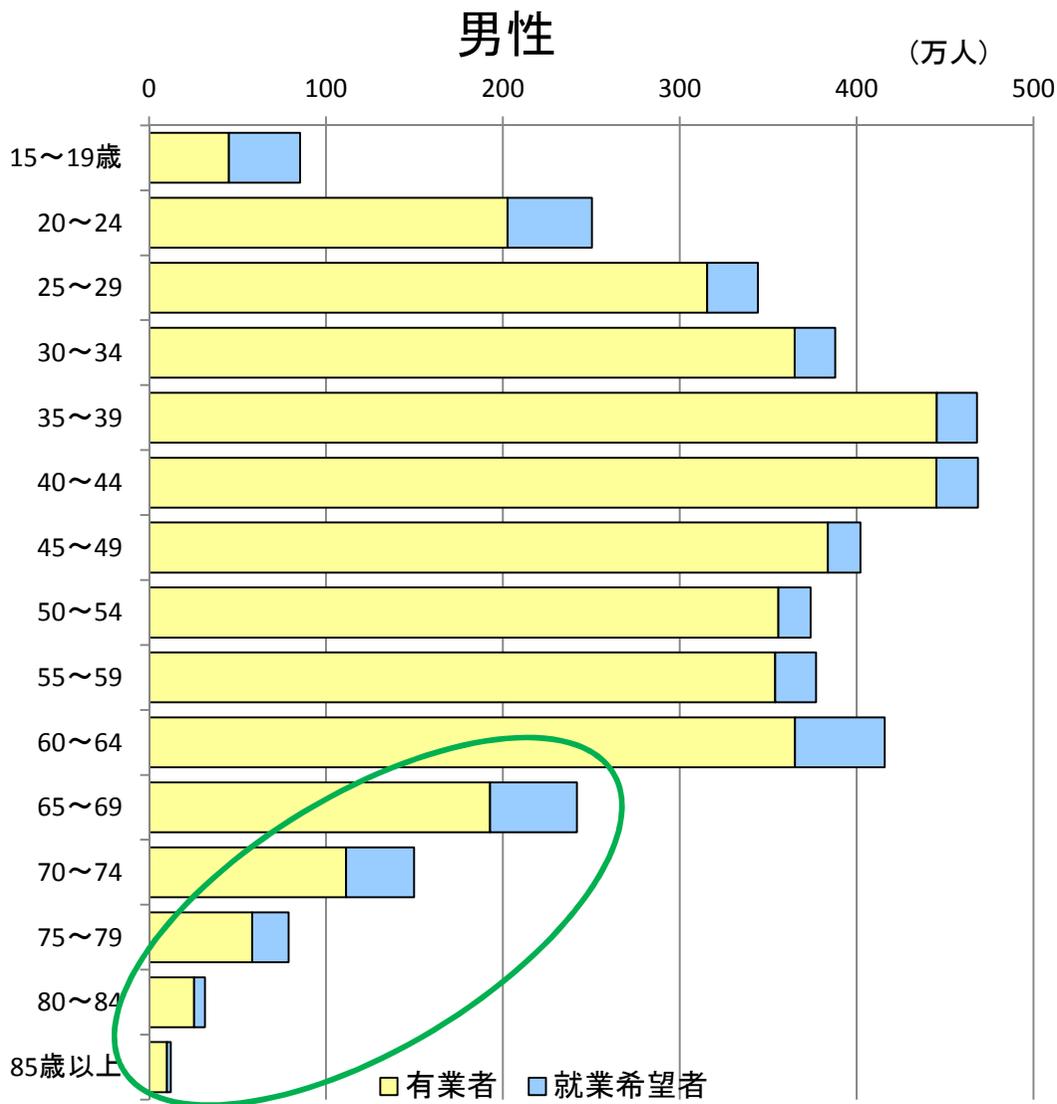


※2013年の各国の就業率
(資料出所) 就業率: 労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2015)」

注: スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

有業者数と就業希望者数

○ 高齢者と女性において、就業希望者が多い。65歳以上の就業希望者は207万人。

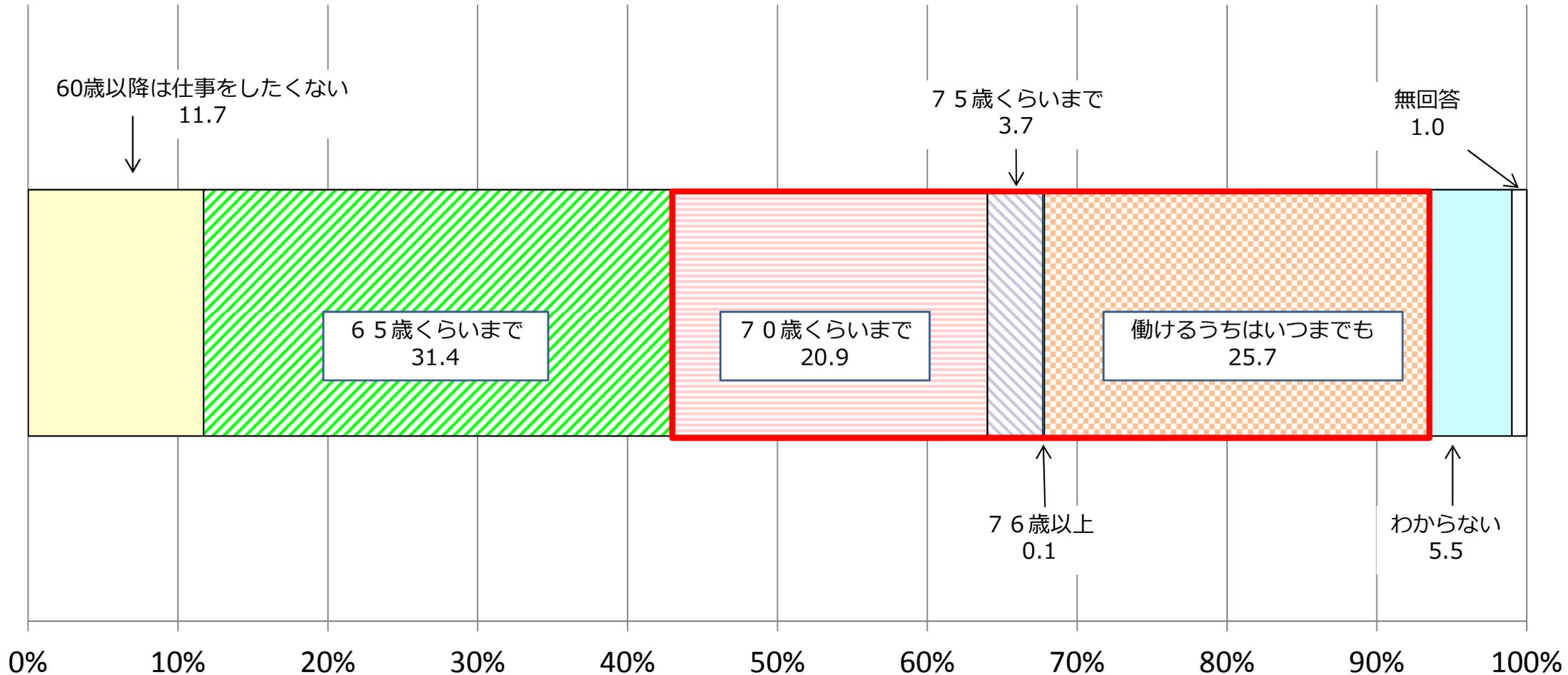


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注) 「就業希望者」は、ふだん仕事をしていない「無業者」のうち、何か収入のある仕事をしたいと思っている者をいい、実際に求職活動をしている「求職者」を含む。いわば潜在的労働力に相当する者。

60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢

○ 65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている。

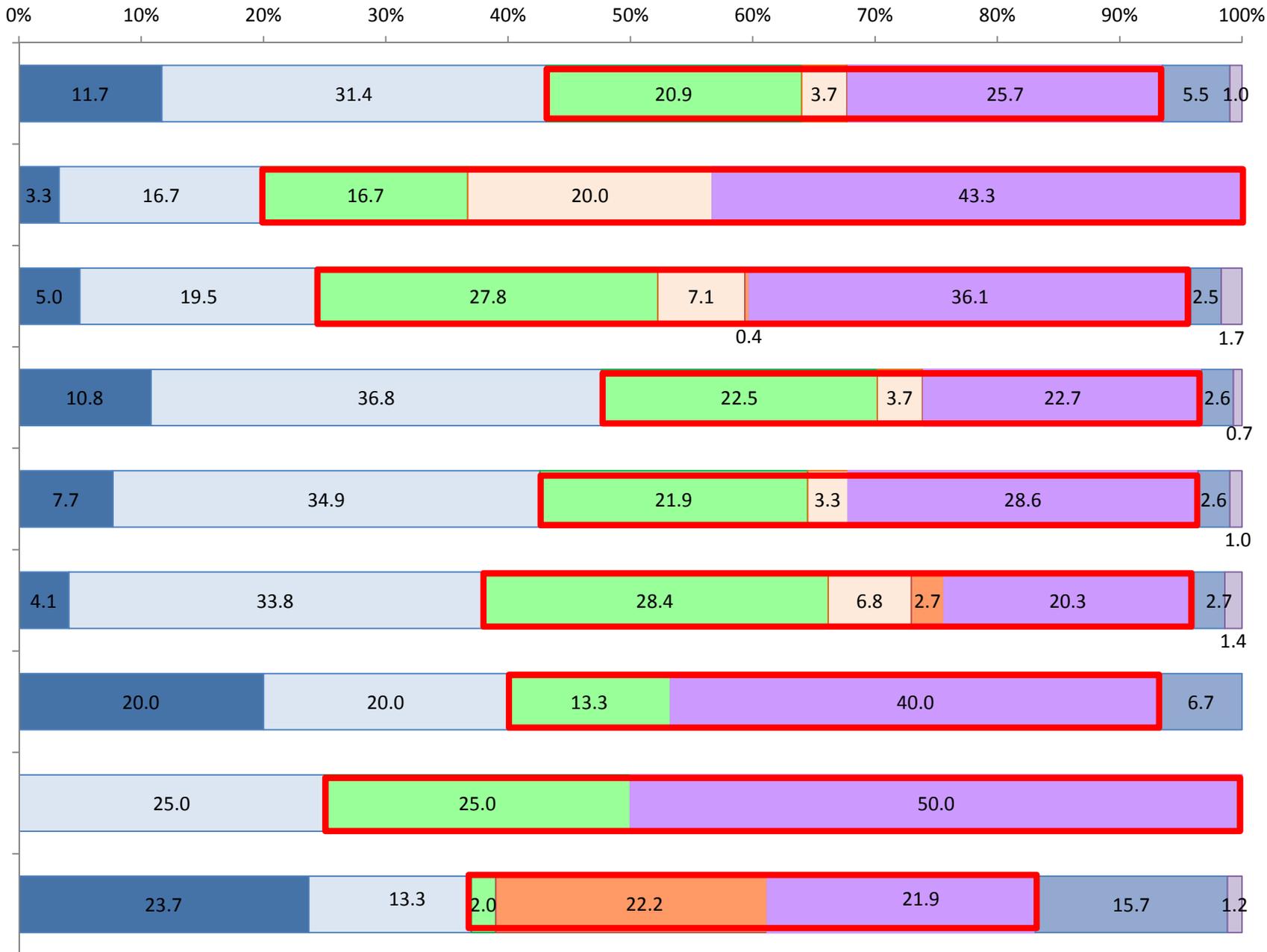


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注) 35~64歳の男女を対象とした調査 (n=2,707)

就業形態別 65歳以降の就労意向と就労希望年齢

(%)



■ 60歳以降は仕事をしたくない □ 65歳くらいまで ■ 70歳くらいまで □ 75歳くらいまで ■ 76歳以上 ■ 働けるうちはいつまでも ■ わからない ■ 無回答

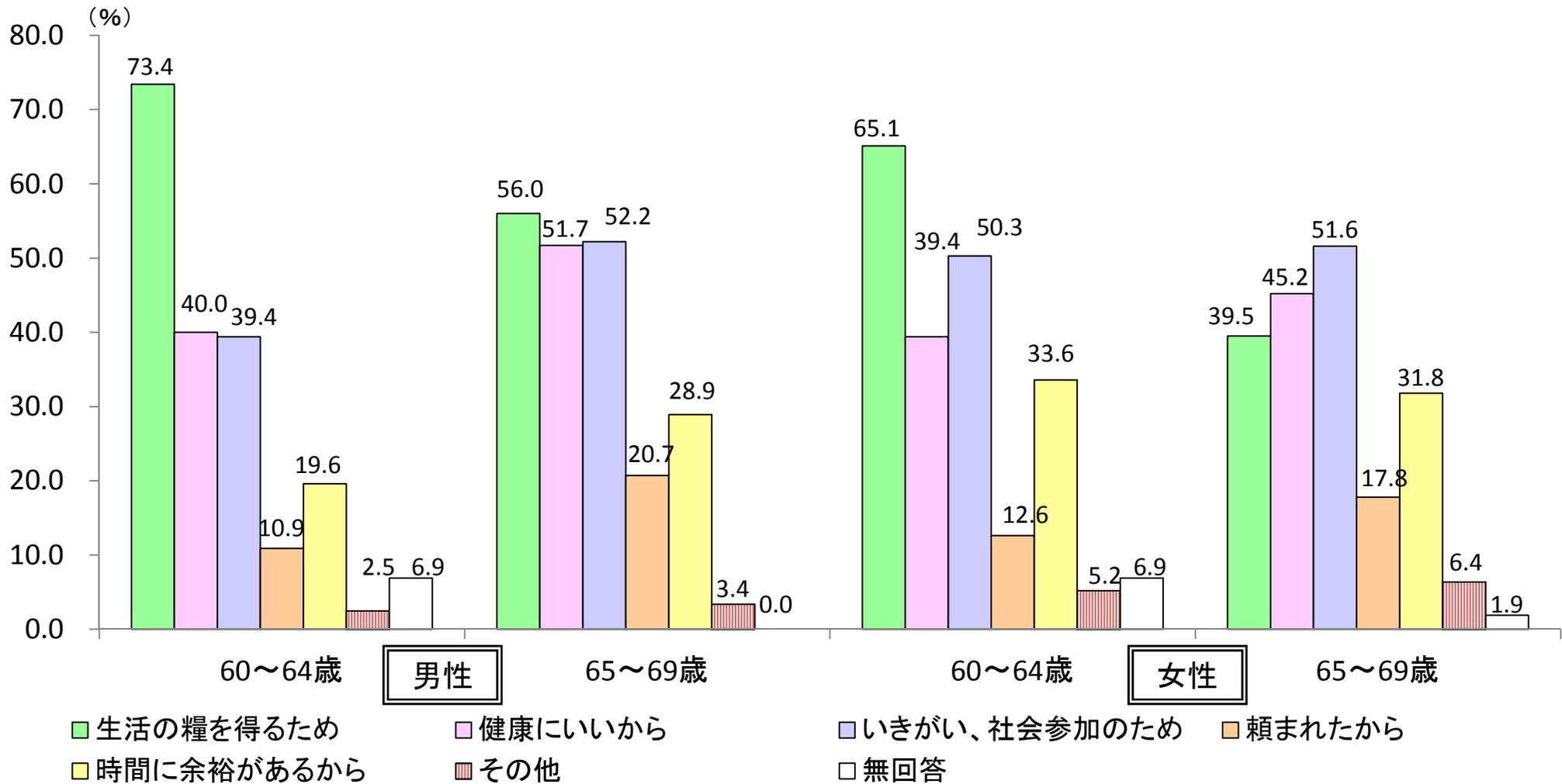
資料出所: 内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年) (n=2,707)

(注) 60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢について、35~64歳の男女に尋ねた。

高齢者の就業理由①

(男女別、複数回答)

○ 高齢者の就業理由は、60～64歳では「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



資料出所： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

注1) 複数回答

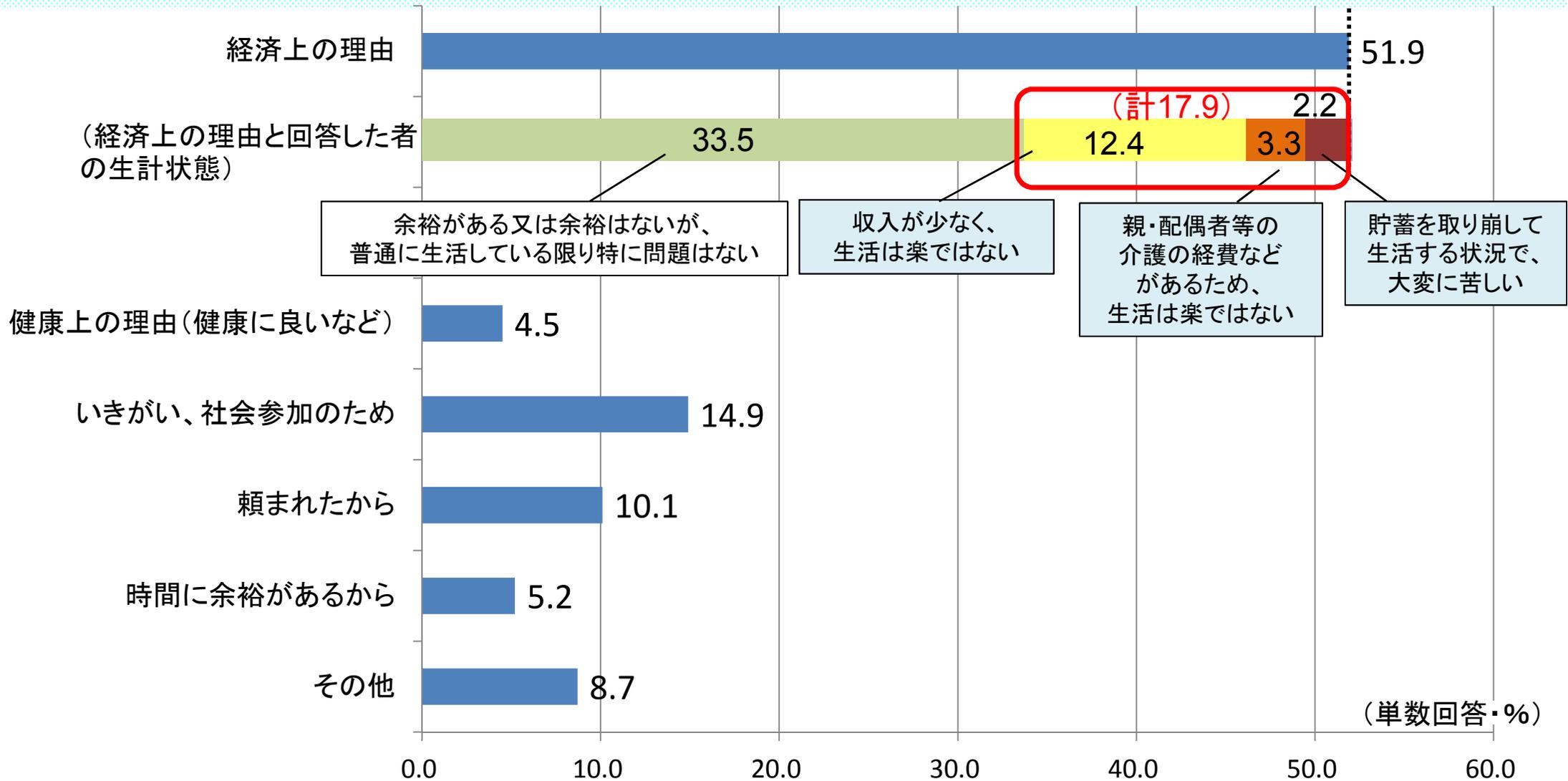
注2) 60～64歳は雇用者のみの回答(男性 n=1,224、女性 n=865)、65～69歳は自営業者を含む(男性 n=232、女性 n=157)

注3) 平成23年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

高齢者の就業理由②

(男女計、単数回答)

○ 65歳以上70歳未満で仕事をしている高齢者の就業理由としては、「経済上の理由」を第一にあげる者の割合がおよそ5割を占めており、生活が楽ではない又は大変に苦しいという者が2割程度になっている。



○資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(平成26年)(n=4,041)
 図は、65歳以上70歳未満の男女の回答(単数回答)をパーセンテージで表したもの。

高年齢者の就業継続意向

(1) 65歳以降の就業継続意向(60～64歳)

(%)

	計	まだ決めていない。 わからない	仕事はしたくない。 仕事からは引退するつもり	自分の健康、家庭の事情等で働けないと思う	健康ではあるが、私の職種は体力を要する仕事なので働けないと思う	採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)	その他	無回答
60～64歳	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

(2) 70歳以降の就業継続意向(65～69歳)

(%)

	計	まだ決めていない。 わからない	もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい	年金だけでは生活ができないので、なお働かねばならない	生きがいや健康のために、元気な限り働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)	その他	無回答
65～69歳	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
男性	100.0	24.4	11.0	20.6	28.2	3.5	2.2	10.2
女性	100.0	22.3	9.8	16.8	34.1	1.6	3.5	12.1

65歳以上の有業者の「産業」

	男性		女性	
	有業者数	構成比	有業者数	構成比
総数	3,977,600	10.8%	2,576,000	9.3%
建設業	431,200	10.4%	94,800	12.1%
製造業	484,800	6.4%	272,400	8.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	5,500	1.9%	1,700	3.5%
情報通信業	27,400	2.0%	6,600	1.4%
運輸業、通信業	222,700	8.0%	22,000	3.3%
卸売業、小売業	537,500	10.9%	445,000	8.7%
金融業、保険業	26,700	3.5%	25,500	3.0%
不動産業、物品賃貸業	203,900	25.9%	140,500	26.3%
学術研究、専門・技術サービス業	176,600	11.8%	39,900	5.6%
宿泊業、飲食サービス業	131,200	9.2%	241,900	10.5%
生活関連サービス業、娯楽業	156,100	16.3%	191,200	13.6%
教育、学習支援業	106,500	8.0%	70,000	4.2%
医療、福祉	159,900	9.4%	222,600	4.1%
複合サービス事業	6,000	1.9%	2,700	1.3%
サービス業(他に分類されないもの)	405,400	16.5%	231,400	14.8%
公務(他に分類されるものを除く)	37,600	2.4%	11,800	2.0%

(注)「有業者数」は65歳以上、「構成比」は年齢計の有業者数に占めるその構成比。

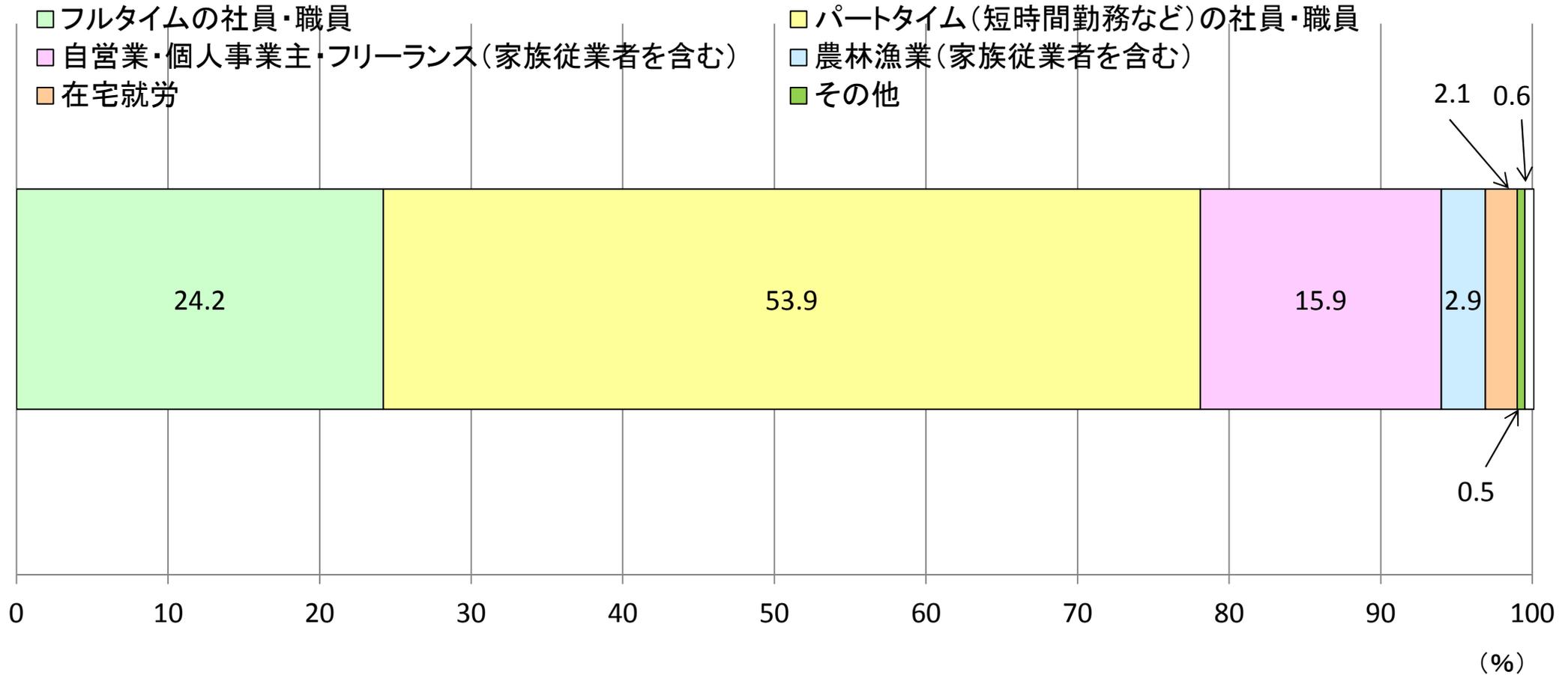
65歳以上の有業者の「職種」

	男性		女性	
	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比
総数	3,977,600	10.8%	2,576,000	9.3%
管理的職業従事者	345,100	27.9%	75,200	39.2%
専門的・技術的職業従事者	367,600	6.7%	141,400	3.0%
技術者	76,000	3.1%	400	0.2%
情報処理技術者	4,900	0.5%	0	0.0%
保健医療従事者	77,900	9.3%	53,800	2.7%
看護師(准看護師を含む)	600	0.7%	27,200	2.2%
社会福祉専門職業従事者	10,500	5.9%	14,700	1.8%
経営・金融・保険専門職業従事者	46,000	26.0%	2,100	7.8%
教員	42,300	5.2%	9,600	1.3%
著述家, 記者, 編集者	7,700	9.4%	2,400	4.8%
美術家, デザイナー, 写真家等	12,600	5.8%	3,100	2.3%
事務従事者	248,200	5.0%	380,000	5.1%
一般事務従事者	173,000	4.9%	231,200	4.4%
会計事務従事者	29,100	6.4%	126,100	9.9%
生産関連事務従事者	9,800	2.4%	3,100	1.8%
営業・販売事務従事者	13,400	5.0%	8,800	2.2%
運輸・郵便事務従事者	13,700	6.1%	1,700	1.2%
事務用機器操作員	3,000	4.7%	500	0.4%
販売従事者	436,900	8.8%	342,700	9.6%
商品販売従事者	223,000	12.8%	249,700	8.8%
販売類似職業従事者	91,300	34.9%	64,400	30.1%
営業職業従事者	122,600	4.1%	28,500	5.4%
サービス職業従事者	307,900	12.3%	510,900	9.8%
家庭生活支援サービス職業従事者	900	69.2%	12,700	44.6%
介護サービス職業従事者	11,700	3.4%	77,200	6.2%
保健医療サービス職業従事者	1,700	6.4%	9,800	2.6%
生活衛生サービス職業従事者	70,000	23.6%	110,600	18.5%
飲食物調理従事者	82,900	9.5%	145,700	12.0%
接客・給仕職業従事者	31,900	5.5%	89,800	7.3%
居住施設・ビル等管理人	88,600	39.2%	35,200	33.8%

	男性		女性	
	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比	65歳以上の有業者数	対全年齢構成比
保安職業従事者	103,700	9.6%	2,600	3.9%
農林漁業従事者	684,900	45.7%	412,400	47.5%
農業従事者	641,000	48.4%	400,400	48.1%
漁業従事者	34,200	26.8%	11,100	32.6%
生産工程従事者	497,000	7.6%	236,300	9.1%
製品製造・加工処理従事者(金属製品)	106,900	8.9%	14,300	12.9%
製品製造・加工処理従事者(金属製品以外)	218,800	10.5%	193,200	11.8%
化学製品製造従事者	4,700	2.5%	500	1.1%
窯業・土石製品製造従事者	13,500	8.5%	4,800	17.9%
食料品製造従事者	51,700	9.2%	85,200	9.8%
繊維・衣服・繊維製品製造従事者	36,900	28.2%	59,700	19.9%
木・紙製品製造従事者	40,200	14.2%	10,600	15.2%
印刷・製本従事者	18,000	8.6%	5,100	6.7%
ゴム・プラスチック製品製造従事者	17,700	6.7%	6,700	7.6%
機械組立従事者	43,800	3.7%	11,300	3.6%
機械整備・修理従事者	80,100	7.3%	1,500	6.0%
製品検査従事者	5,900	3.2%	9,300	4.0%
機械検査従事者	6,600	3.2%	3,100	2.3%
生産関連・生産類似作業従事者	35,000	6.1%	3,900	2.7%
輸送・機械運転従事者	236,100	10.5%	2,900	4.3%
自動車運転従事者	196,000	12.0%	2,400	4.6%
定置・建設機械運転従事者	31,500	7.8%	0	0.0%
建設・採掘従事者	272,500	9.8%	7,500	12.4%
建設・土木作業従事者	221,400	10.0%	7,200	14.8%
電気工事従事者	50,500	8.8%	400	3.4%
運搬・清掃・包装等従事者	311,900	14.7%	338,800	17.2%
運搬従事者	99,600	8.7%	35,200	6.8%
清掃従事者	89,000	18.9%	193,300	30.2%
包装従事者	4,500	6.7%	26,700	10.1%
その他の運搬・清掃・包装等従事者	118,600	26.4%	83,800	15.3%
分類不能の職業	165,700	13.2%	125,000	12.8%

60歳以降の希望する就業形態

○ 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。



資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(n=2,214)

(注) 対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者

定年・退職後の「就業形態」の希望と状況

(%)

区分		正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	派遣労働	その他	雇用以外の働き方	仕事から引退	無回答
総数	希望	44.2	22.7	29.3	0.8	1.1	-	-	1.9
	状況	18.6	22.6	23.1	1.3	1.2	1.0	10.8	21.4
〔年代別3区分〕									
55～59歳	希望	48.2	22.4	26.5	0.4	1.0	-	-	1.4
	状況	21.2	21.6	19.7	0.2	1.2	0.8	5.3	30.1
60～64歳	希望	45.8	20.9	28.9	1.2	1.1	-	-	2.0
	状況	18.0	25.5	23.7	2.3	1.3	1.1	12.2	15.9
65～69歳	希望	36.7	25.2	33.7	0.8	1.2	-	-	2.4
	状況	16.0	20.4	26.9	1.4	1.1	1.1	16.5	16.6
〔男女別〕									
男性(計)	希望	54.8	28.2	12.9	1.2	1.2	-	-	1.7
	状況	24.8	30.9	12.9	1.6	1.6	1.0	8.3	18.9
女性(計)	希望	28.1	14.3	54.2	0.3	1.0	-	-	2.2
	状況	9.3	10.1	38.5	0.7	0.6	1.0	14.6	25.2

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成21年) (n=3,602)

(注1) 55～69歳の高齢者のうち55歳時点で雇用されていた者を対象とする

(注2) 「希望」：最も希望していた就業形態 (定年・退職を経験していない場合は「最も希望している就業形態」)

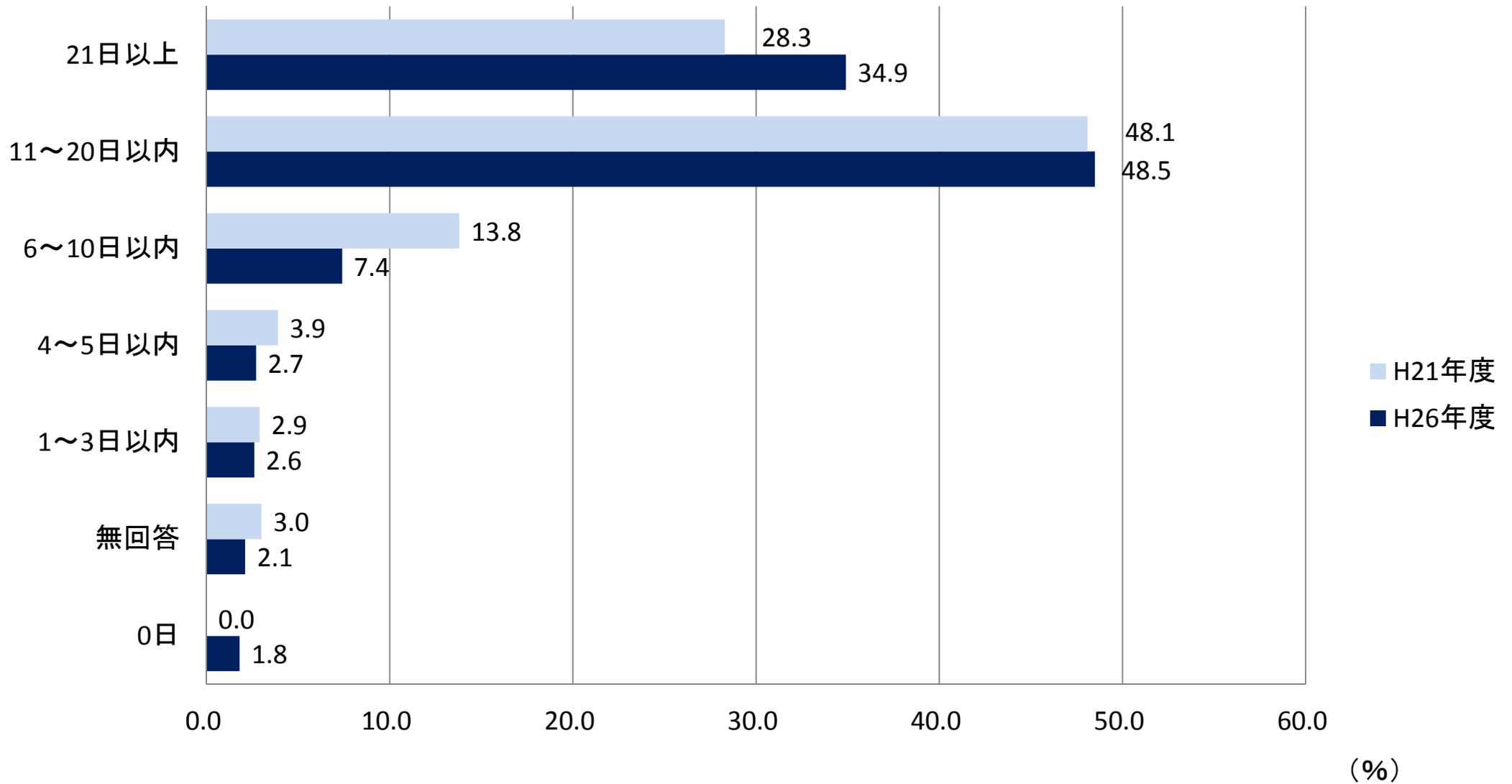
「状況」：定年・退職後の就業形態 (定年・退職を経験していない場合は「最も可能性が高い就業形態」)

65歳以上の有業者の「就業形態」の推移

(人)

	有業者総数	自営業主	家族従業者	雇用者							
				会社などの役員	正規従業員・職員	非正規従業員・職員					
						パート	アルバイト	派遣労働者	嘱託	契約社員	その他
S 6 2	3,362,000	1,465,000	716,000	404,000	388,000	130,000	63,000	2,000	111,000		83,000
H 4	4,377,000	1,717,000	859,000	555,000	564,000	264,000	124,000	5,000	179,000		107,000
H 9	5,202,000	2,039,000	940,000	651,000	651,000	375,000	182,000	5,000	219,000		135,000
H 1 4	5,361,500	2,086,800	859,100	779,500	541,500	458,000	210,800	16,700	255,900		135,500
H 1 9	6,140,100	2,200,400	684,400	903,600	720,900	749,100	284,800	47,800	201,800	137,000	183,000
H 2 4	6,553,600	2,124,400	558,100	932,400	756,100	977,300	415,100	57,700	237,800	209,800	249,900

1ヶ月当たりの労働日数(65歳以上の雇用者)



資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成21年)(n=1,741)
独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(平成26年)(n=2,028)

有業者の「週間就業時間」「就業の規則性」

	有業者総数	(年間就業日数200日、又は200日未満の規則的就业)							(年間就業日数200日未満)	
		週間就業時間							不規則的 就業	季節的 就業
		15時間 未満	15～19 時間	20～29時間	30～42時間	42～48時間	49～59時間	60時間～		
年齢計	64,420,700 100.0%	2,530,500 3.9%	2,010,600 3.1%	5,342,900 8.3%	20,030,600 31.1%	12,752,500 19.8%	9,162,200 14.2%	6,589,600 10.2%	3,905,500 6.1%	799,700 1.2%
15～44歳	32,360,400 100.0%	1,129,800 3.5%	875,300 2.7%	2,176,000 6.7%	9,909,100 30.6%	7,056,900 21.8%	5,196,200 16.1%	3,701,700 11.4%	1,562,800 4.8%	158,100 0.5%
45～54歳	13,244,900 100.0%	422,000 3.2%	395,700 3.0%	1,141,500 8.6%	4,315,800 32.6%	2,723,600 20.6%	2,032,500 15.3%	1,383,500 10.4%	523,600 4.0%	84,100 0.6%
55～59歳	6,141,500 100.0%	197,300 3.2%	188,800 3.1%	527,000 8.6%	2,189,500 35.7%	1,256,700 20.5%	789,400 12.9%	535,700 8.7%	299,100 4.9%	63,700 1.0%
60～64歳	6,120,200 100.0%	278,900 4.6%	241,100 3.9%	740,800 12.1%	2,069,700 33.8%	970,700 15.9%	606,100 9.9%	459,500 7.5%	500,400 8.2%	121,300 2.0%
65～69歳	3,201,600 100.0%	234,400 7.3%	173,700 5.4%	430,800 13.5%	834,000 26.0%	382,200 11.9%	262,600 8.2%	245,500 7.7%	420,900 13.1%	118,500 3.7%
70歳～	3,352,000 100.0%	268,100 8.0%	136,200 4.1%	326,600 9.7%	712,500 21.3%	362,600 10.8%	275,400 8.2%	263,400 7.9%	598,600 17.9%	254,100 7.6%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注) 実数は有業者の数。「週間就業時間」は、ふだん1週間の実労働時間。就業時間不明があるため合計は有業者総数とあわない。時間区分の幅が一定でないため時間区分間の比較には注意。

有業者の「勤務先の従業者規模」

	有業者総数	勤務先の従業者規模					官公庁など	その他の法人・団体
		1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上		
年齢計	64,420,700 100.0%	22,078,800 34.3%	6,732,700 10.5%	5,499,900 8.5%	5,342,000 8.3%	11,244,200 17.5%	5,033,800 7.8%	7,356,200 11.4%
15～44歳	32,360,400 100.0%	8,498,700 26.3%	3,593,300 11.1%	3,143,600 9.7%	3,218,300 9.9%	6,805,800 21.0%	2,563,300 7.9%	3,929,200 12.1%
45～54歳	13,244,900 100.0%	3,972,500 30.0%	1,343,800 10.1%	1,101,000 8.3%	1,093,700 8.3%	2,603,600 19.7%	1,370,700 10.3%	1,562,700 11.8%
55～59歳	6,141,500 100.0%	2,158,100 35.1%	633,400 10.3%	494,800 8.1%	465,400 7.6%	961,600 15.7%	653,700 10.6%	690,800 11.2%
60～64歳	6,120,200 100.0%	2,858,300 46.7%	667,800 10.9%	468,500 7.7%	381,700 6.2%	658,200 10.8%	329,900 5.4%	650,300 10.6%
65～69歳	3,201,600 100.0%	1,935,900 60.5%	319,000 10.0%	201,300 6.3%	133,000 4.2%	160,000 5.0%	81,600 2.5%	301,000 9.4%
70歳～	3,352,000 100.0%	2,655,600 79.2%	175,500 5.2%	90,700 2.7%	49,800 1.5%	54,900 1.6%	34,500 1.0%	222,100 6.6%

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注)「勤務先の従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業における、本社や営業所を含む企業全体の従業者数。従業者規模不明があるため、合計は有業者総数とあわない。

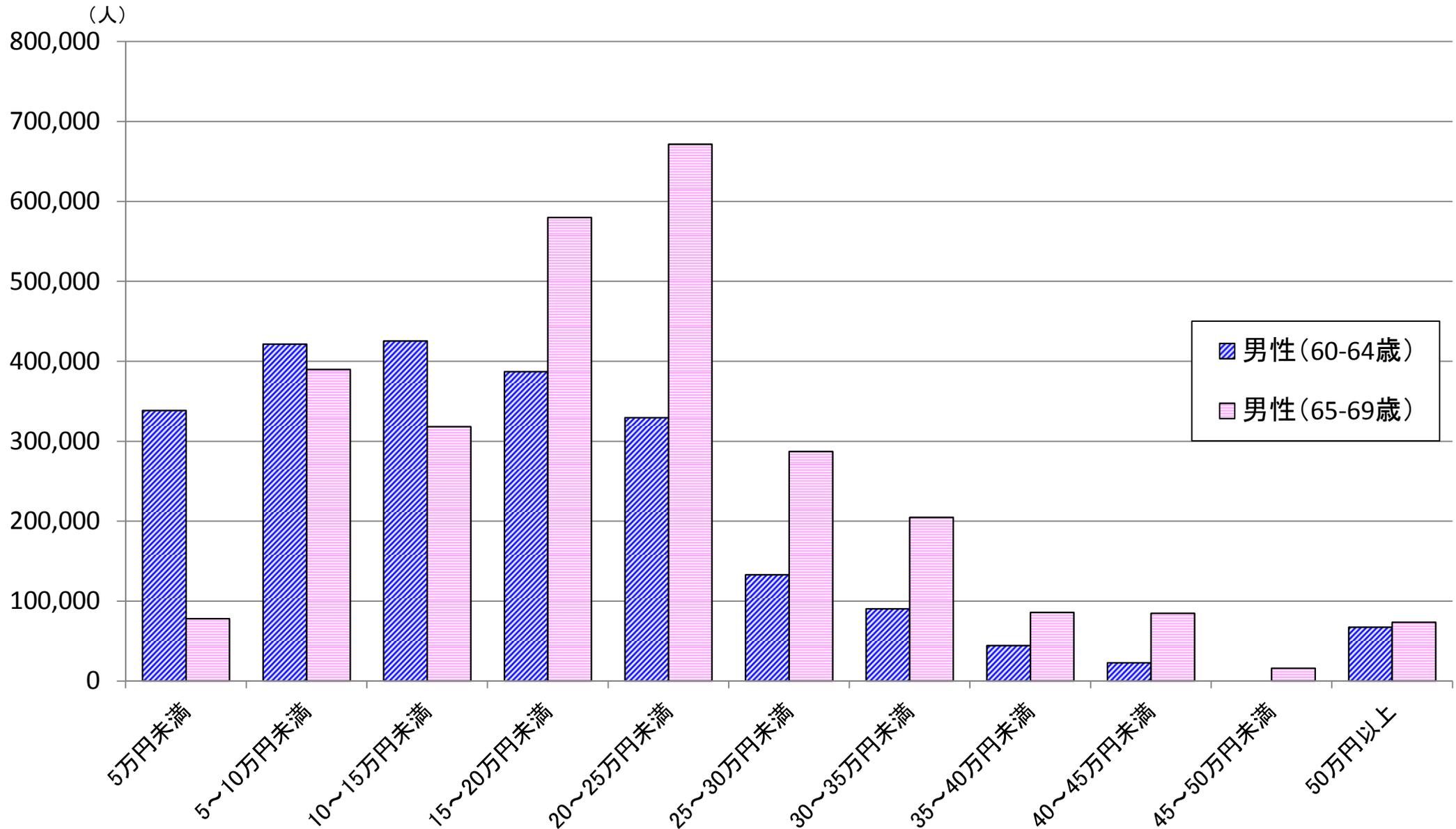
高齢者の生活の主な収入源

○ 主たる収入源をみると、年齢層が高まるにつれて、「賃金等収入」から「年金収入」へシフトしている。

(複数回答(%))

	男性			女性		
	55～59歳	60～64歳	65～69歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
本人の賃金等収入	95.0%	82.5%	38.6%	85.5%	69.2%	18.6%
本人の公的年金収入	1.8%	54.0%	91.0%	1.0%	38.2%	76.1%
本人のその他の年金収入(企業年金含む)	1.7%	31.5%	37.6%	1.3%	14.0%	22.3%
本人の高年齢雇用継続給付金	0.2%	14.2%	0.7%	0.0%	1.9%	0.7%
配偶者の賃金等収入	44.3%	31.4%	23.5%	54.8%	39.6%	18.8%
子供の賃金等収入	6.8%	7.9%	8.3%	9.1%	11.6%	7.3%
配偶者の年金収入(公的年金・企業年金含む)	1.1%	12.0%	31.6%	23.4%	51.0%	67.9%
親族の年金収入	5.7%	3.0%	1.7%	5.4%	3.1%	2.0%
自営業などの事業収入	2.2%	2.2%	12.1%	4.1%	4.2%	8.8%
財産収入(家賃・利子・配当金など)	6.7%	8.1%	10.9%	5.4%	6.6%	12.2%
退職金の取り崩し	3.1%	9.8%	10.2%	2.2%	3.6%	3.3%
貯蓄の取り崩し	8.1%	14.8%	15.8%	9.7%	12.6%	18.6%
雇用保険	1.5%	1.8%	0.0%	1.6%	0.5%	0.2%
仕送り	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.7%	0.7%
生活保護	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%
その他	0.5%	0.8%	0.7%	0.6%	1.7%	0.4%
無回答	0.4%	2.4%	0.7%	0.0%	3.2%	0.9%

仕事以外の収入（年金含む）の額（男性）



男性(60-64歳) n=2,505

(65-69歳) n=3,089

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成21年)

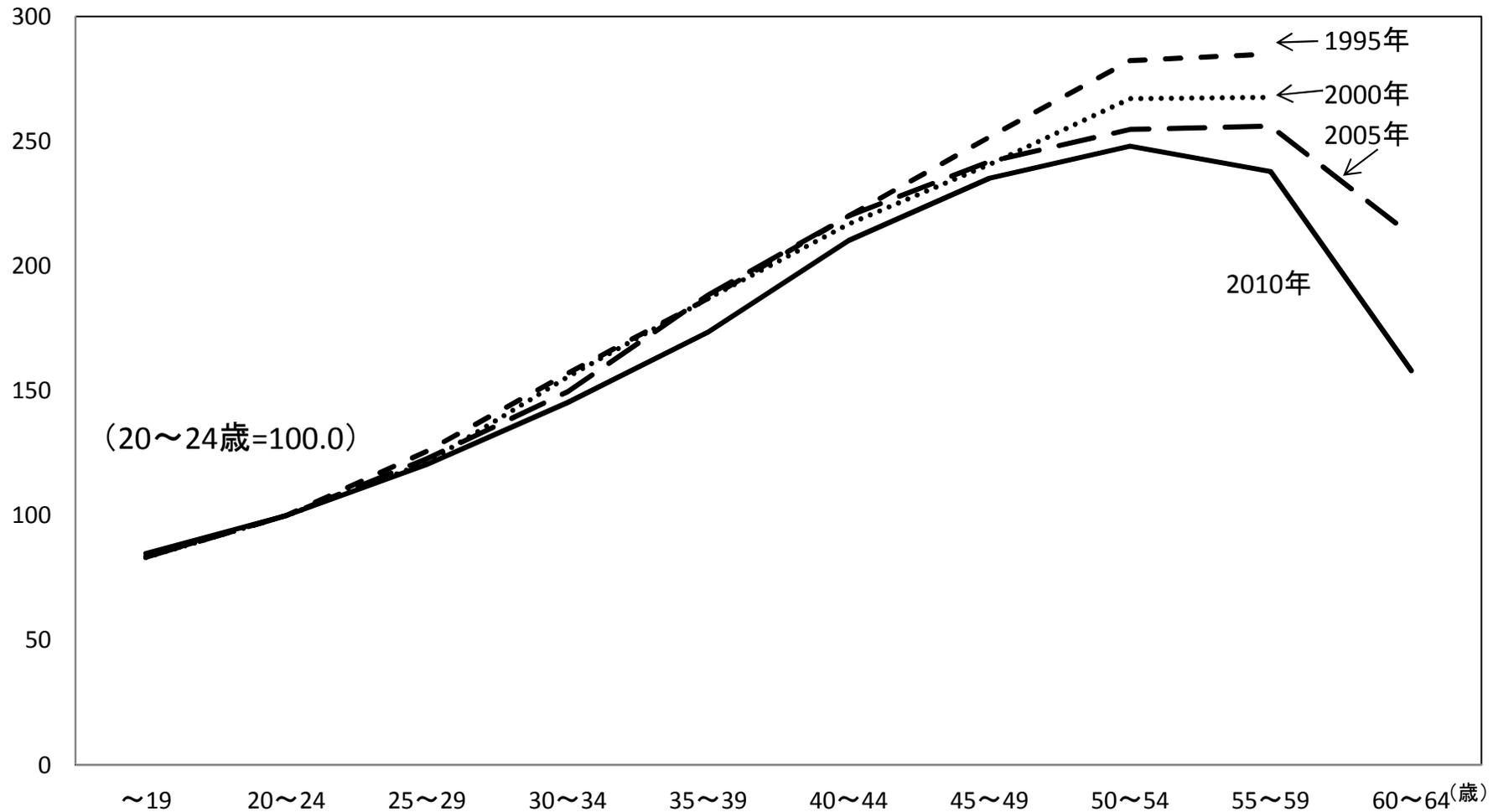
(注1) 本調査は、平成21年7月の仕事以外の収入。サンプルの状況を実際の人口ベースにウェイトバックしている。

(注2) 仕事以外の収入：年金、恩給、雇用保険等の給付金、財産収入(配当金、利子、家賃、地代など)、その他仕送り金等の合計老齢厚生年金(定額部分)

(注3) 平成21年当時の受給開始年齢 男性:63歳、女性:62歳

標準労働者(継続勤務者)の賃金カーブ

○ 年齢別賃金カーブは、近年フラット化の傾向にある。1995年には賃金のピークは55～59歳時点にあったが、2010年には50～54歳でピークを迎えている。

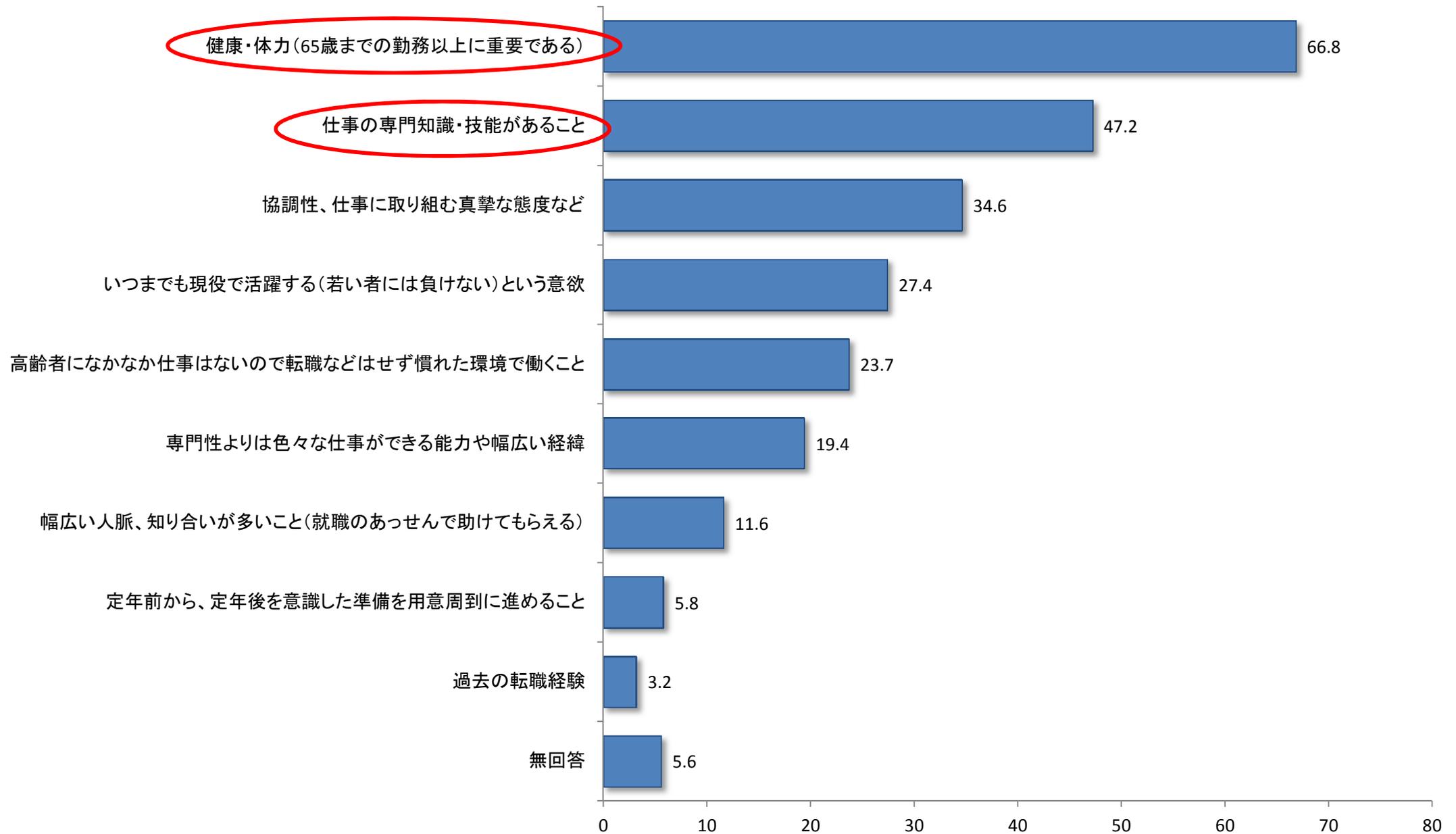


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務していると見なされる労働者のこと。
2) 数値は、産業計の男性労働者による所定内給与を中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し、学歴計としたもの。

65歳を過ぎても勤めるために必要なこと(60~69歳高齢者)

(複数回答(%))



資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(平成26年)(n=3,244)

(注) 60~69歳で働いている方を対象に、自身の経験を振り返って、65歳を過ぎても勤める(採用される)ためにはどのようなことが必要だと思うか尋ねたもの。

65歳以降の働き方の具体的イメージ

① 技能伝承

- 優秀な技能を有する高齢者について、その技能を後輩に伝承させるため、65歳以降も継続雇用。
- 例えば製造業などにおいて、安全な現場を確保することなど、技能を伝承しやすい、高齢者が働きやすい職場の環境づくりを推進。
- 現場の第一線で活躍する働き方もあるが、全体を統括する、あるいはスタッフとして教育全般を担当する働き方も可能。

② ジョブシェアリング

- 週の前半・後半、隔日、午前・午後、早い時間帯・遅い時間帯など、一つの業務を複数名の高齢者で分け合うことにより、これまでの職務での雇用を継続。
- 体調や家庭の事情や地域行事にも柔軟な対応が可能。フルタイム勤務では負担の重い業務にも対応ができる上、心理的負担も軽減、長く働き続けることが可能。

③ 専門技術を活用した在宅勤務

- 設計など専門技術を持つ高齢者を、インターネットによる情報通信を利用して在宅就労の形で継続して雇用する。高齢者にとっては通勤の負担等がない勤務が可能。

④ シニアサブマネージャー

- 店舗の営業時間が長く、無休営業の小売業において、正社員の責任者が常時勤務することは難しい。そこで、正社員の責任者が勤務を外れる時間帯あるいは休日に、顧客対応や従業員管理経験のある高齢者を「シニアサブマネージャー」として、「嘱託職員」の処遇で配置。
- 責任者の業務を代行させることから、それに相応しい処遇が必要。

⑤ シニアスタッフ店舗

- フリーターの若者やパートタイムの主婦が主に担っていたコンビニ、飲食店等の業務において、業務マニュアルの工夫や勤務時間面で配慮し、高齢者採用。
- ファーストフード店では、注文などの接客業務において、スタッフが不足する時間帯などに高齢者を活用。
- 店内の混雑状況に応じて短時間で多くの高齢者を活用することで、回転率を上げることが可能。

⑥ 地域の企業の共同受皿会社

- 地域の同業会社などで高齢者の受皿会社を設立する。それまで培ってきた技能を活用し、各社からの依頼に応じ、労働者派遣等の形で労働力を提供する。
- 各社は必要に応じ、高齢者の技能を活用することが可能となるとともに、高齢者はそれぞれのニーズ等に応じた就労が可能。

⑦ 出身企業による自営の支援

- 自社のOBである高齢者が培ってきた技術、知識等を活かし企業へ専門的なサービスを提供する形で自営を開始した場合、発注先として積極的に支援。

⑧ NPOへの支援

- 経理等の管理業務や渉外業務に専任の事務職員を雇用するまでの業務量がないようなNPOにおいて、経理や営業等の専門技術、経験を持つ高齢者が、臨時的、短期的に就業し、こうした業務を担う。これにより、社会貢献活動の基盤をより一層強固なものとする事が可能。

⑨ 企業支援のNPO等

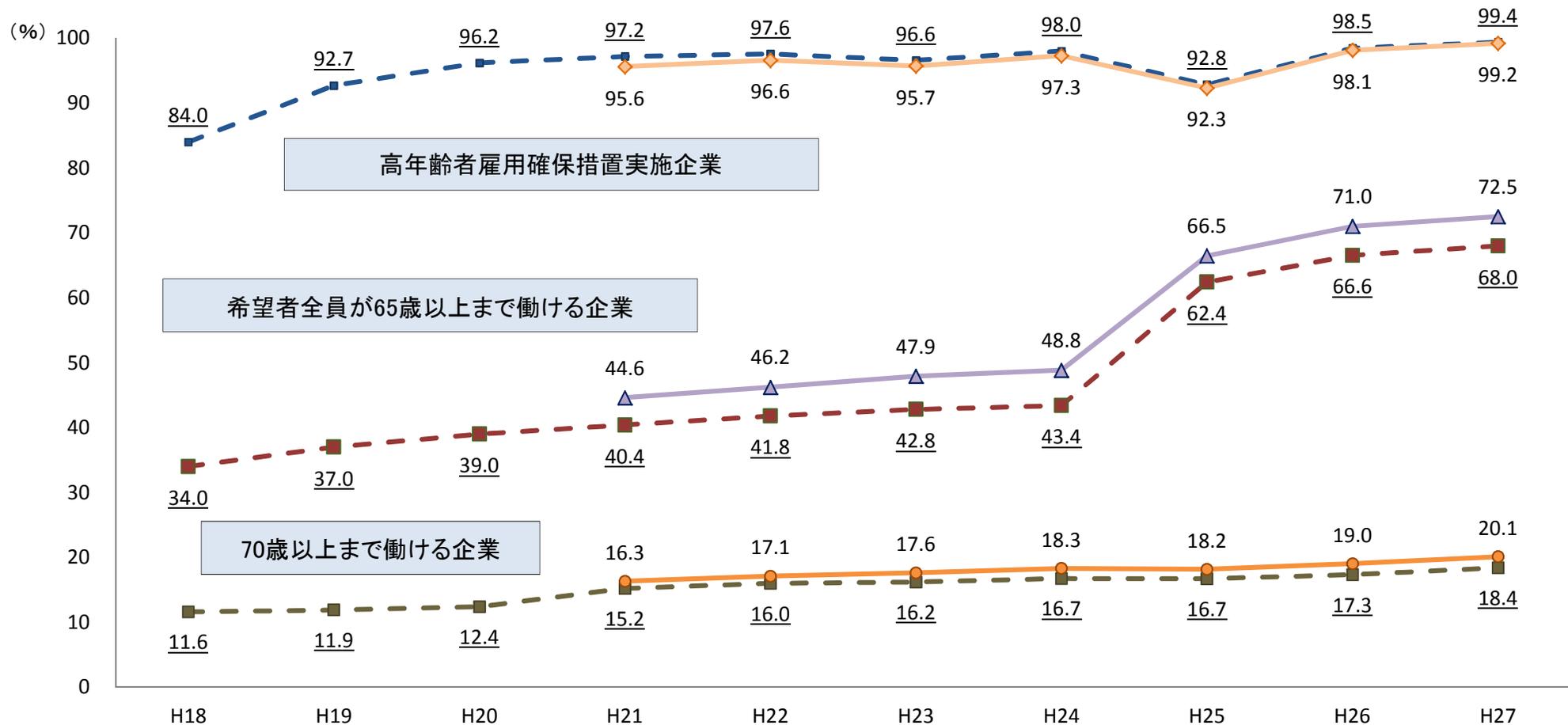
- 長年の知識、経験、人的ネットワークを有する企業OBが集まりNPOを設立。中小企業や、ベンチャー企業を志す者の販路開拓等を支援。
- シルバー人材センターにおいて、経理、営業などの業務に長年従事した経験を持つ会員が、中小企業等に対し、企業の経営上のノウハウを助言し、支援を行う。

2. 企業における高年齢者の雇用の促進

高齢者雇用確保措置の実施状況

- 65歳までの高齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は99.2%となっている。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は108,086社、割合は72.5%となっている。
- 70歳以上まで働ける企業は29,951社、割合は20.1%である。

太線は31人以上規模企業
点線は51人以上規模企業

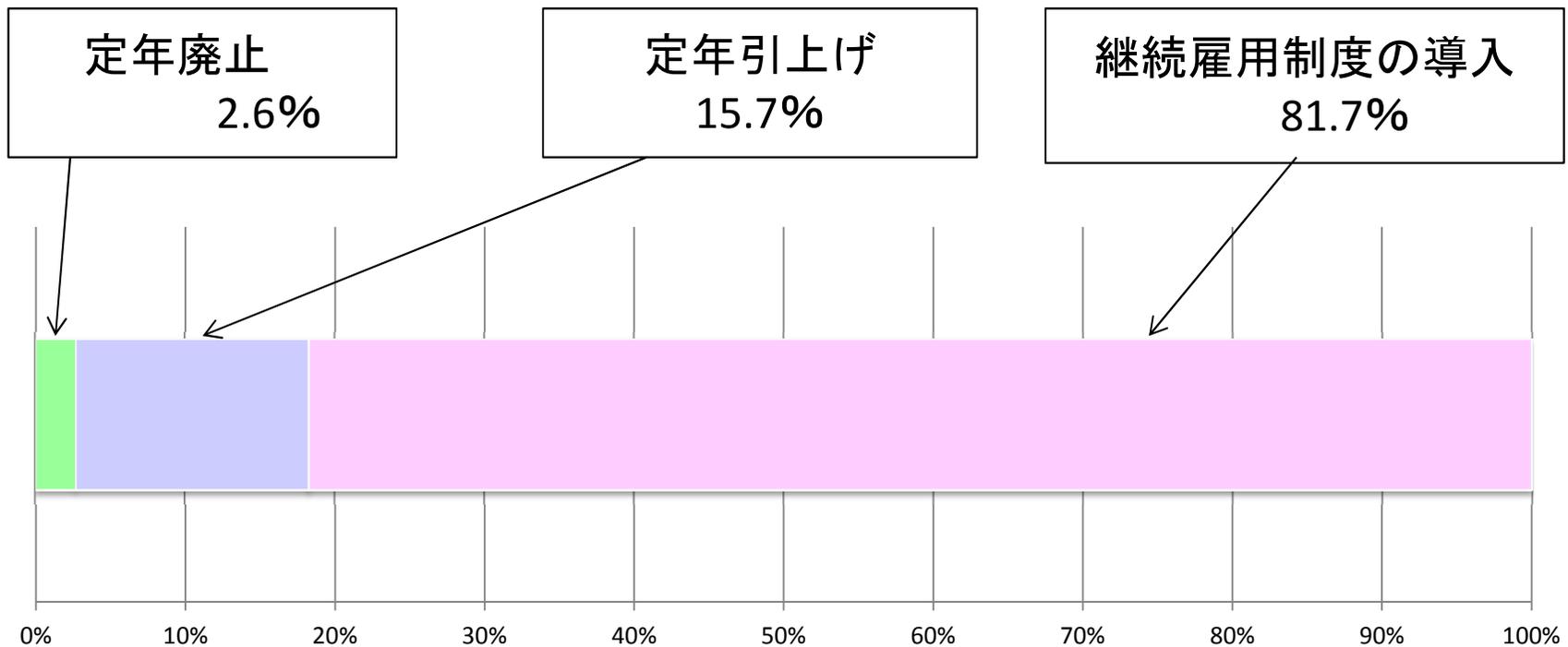


資料出所：厚生労働省「高齢者の雇用状況」集計結果（平成27年）

（注）平成27年6月1日現在。平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

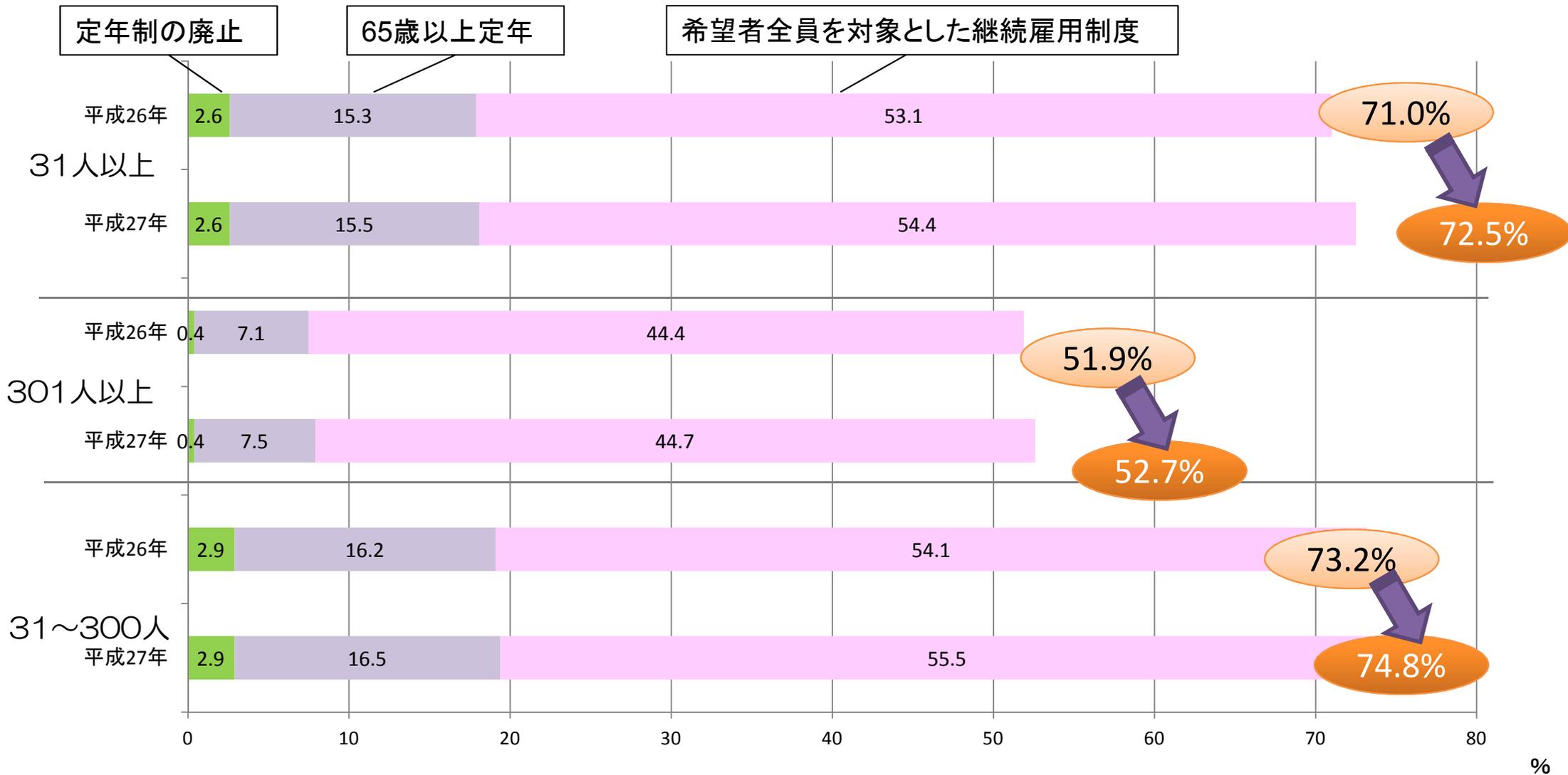
高年齢者雇用確保措置の内訳

- 雇用確保措置の内訳は、「継続雇用制度の導入」が8割を占める。

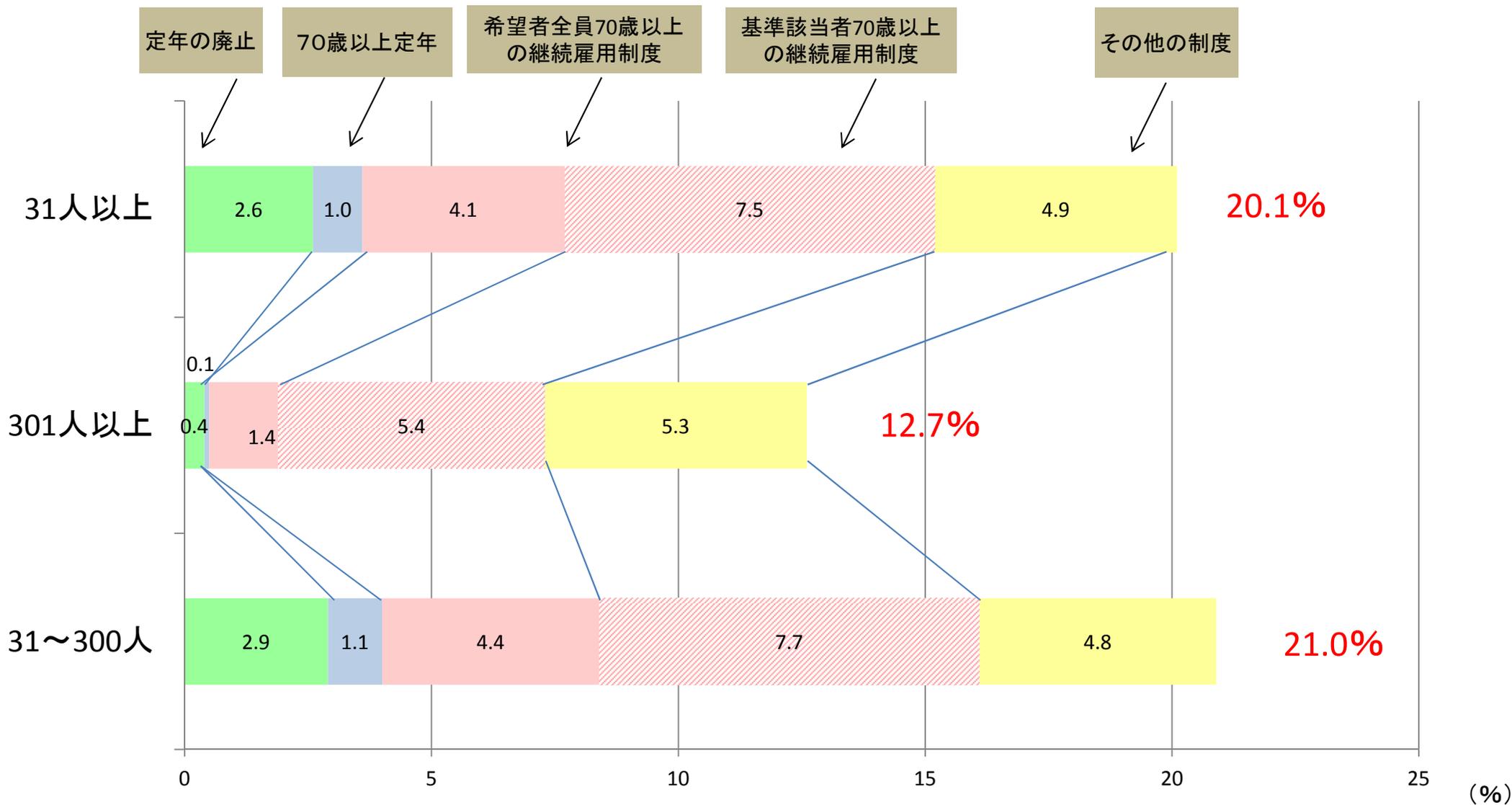


希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

○ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。

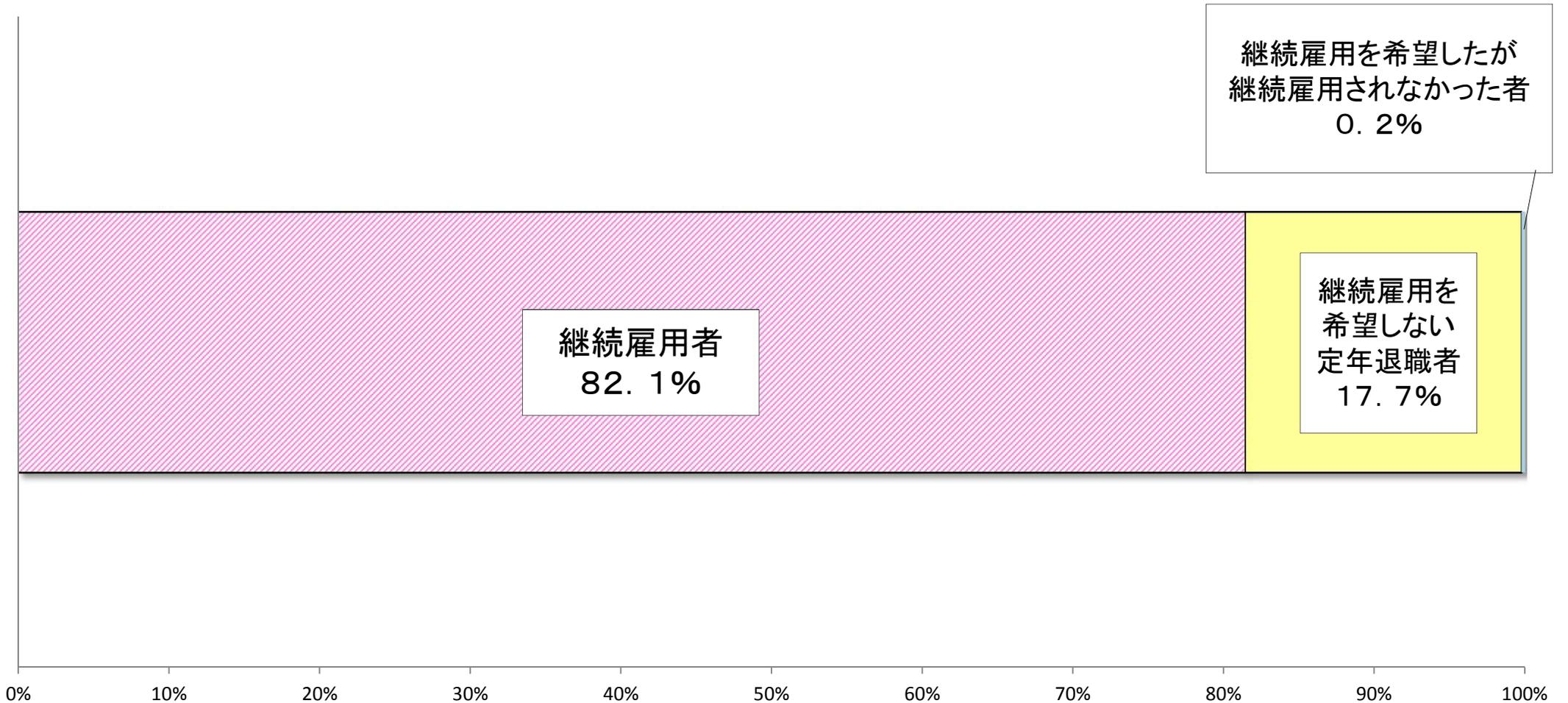


70歳以上まで働ける企業



定年到達者の動向

- 過去1年間の60歳定年企業における定年到達者約35万人のうち、定年後に継続雇用された者は、8割。



継続雇用を希望しなかった理由

(%)

	再雇用・勤務延長後の「仕事の内容」	再雇用・勤務延長後の「賃金」	再雇用・勤務延長後の「身分・役職」	再雇用・勤務延長後の「就業時間」	職場の雰囲気や人間関係	後進のポストや仕事を奪うことになるから	会社の業績が悪く、会社に迷惑をかけるから	健康上の理由
男	13.9	28.5	9.7	5.5	15.2	15.8	9.7	10.3
女	6.3	9.4	3.1	6.3	9.4	6.3	6.3	34.4

	家族などの介護のため	家業を継ぐ予定	他の会社に転職したかった	独立開業したかった	趣味やボランティアをしたかった	年金などの収入で十分生活できるから	余剰扱いされたから	その他
男	5.5	0.6	24.2	3.6	17.0	11.5	6.7	10.3
女	18.8	0.0	6.3	3.1	34.4	9.4	6.3	6.3

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」(平成24年) (n=6,004)

(注) 基準不適合以外の理由で自ら継続雇用を希望しなかった者(60～64歳)を対象として尋ねた。

継続雇用者の雇用形態①

(複数回答(%))

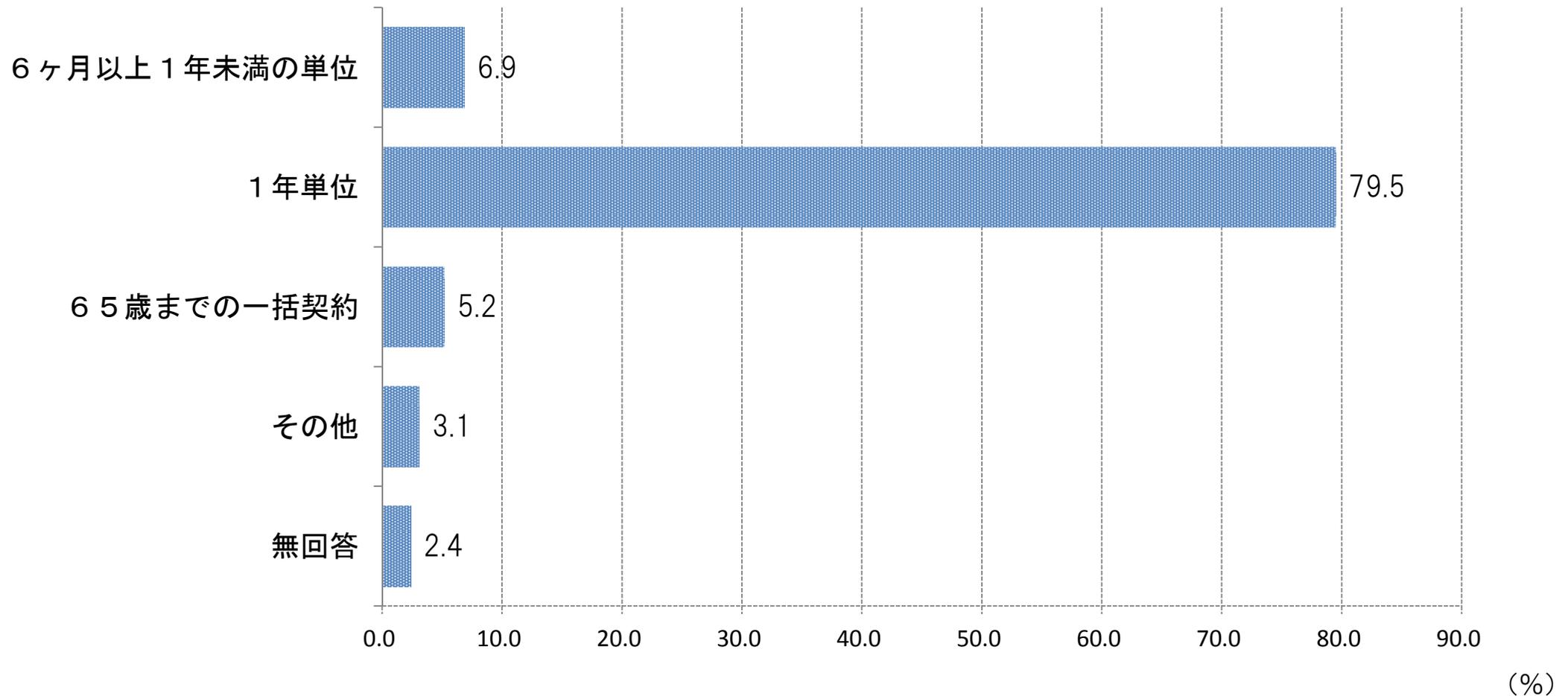
		自社の正社員	自社の正社員以外 (嘱託・契約社員・ パート)	グループ・関連会社 の正社員	グループ・関連会社 の正社員以外	その他
雇用者数規模	総計	45.8	68.7	4.7	8.6	0.7
	～49人	57.6	57.6	3.8	3.2	1.6
	50～99人	54.1	60.4	3.8	4.3	0.9
	100～299人	44.0	71.6	5.0	7.8	0.6
	300～499人	35.6	77.4	4.9	12.2	0.2
	500～999人	31.5	83.3	5.6	14.4	0.5
	1000人～	28.5	83.3	6.7	27.8	0.5

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注)常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7,179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。無回答非掲載。

継続雇用者の雇用形態②

継続雇用者の雇用形態（雇用契約期間）は、「1年単位」としている企業が8割を占める。



資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注)常用労働者50人以上を雇用している民間企業(回収数n=7,179)のうち、継続雇用制度を導入している企業(n=6,487)に、継続雇用者の雇用契約期間のうち最多ケースを尋ねた。

継続雇用後の給与水準の変化

(%)

		増加	変化せず	10%未満 減少	10～20%未 満 減少	20～30%未 満 減少	30～40%未 満 減少	40～50%未 満 減少	50%以上 減少	無回答
企業調査	雇用者数規模	総計	15.3			17.0	22.9	21.7	16.1	7.0
		49人以下	22.7			21.6	18.1	16.2	8.6	12.7
		50～99人	17.1			18.5	24.4	19.8	12.1	8.2
		100～299人	14.7			17.8	24.1	23.2	14.6	5.6
		300～499人	13.9			13.9	20.1	23.2	23.2	5.5
		500～999人	12.1			10.0	24.6	26.9	20.3	6.2
		1000人～	8.0			10.9	15.8	22.7	37.1	5.5

調査 労働者	60～64歳の 継続雇用者	男	0.2	5.8	3.1	11.9	14.4	31.7	26.8	6.3
		女	2.3	22.7	12.2	19.2	14.0	9.3	9.3	11.0

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構

(企業調査)「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。

回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。

(労働者調査)「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成24年)

(注)いずれも定年到達時と継続雇用中の給与を比較したもの。

継続雇用後の勤務日数・時間の変化

(複数回答(%))

		日数も時間も 定年前から 変わらない	時間はフルタイム だが日数を減らす (短日数)	時間はフルタイム より減るが 日数は減らず (短時間)	時間も日数も フルタイムより減る (短日数・短時間)	その他	無回答
雇用者数規模	総計	86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7
	～49人	77.0	23.0	13.5	17.3	4.1	4.6
	50～99人	84.6	22.6	13.2	13.9	4.1	2.9
	100～299人	87.1	25.1	17.4	16.2	3.5	2.8
	300～499人	89.4	28.3	21.5	21.5	3.5	1.8
	500～999人	87.7	34.1	23.3	25.6	2.6	1.8
	1000人～	89.3	46.5	40.0	36.2	4.2	1.3

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。

改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設

(複数回答(%))

	実施したもの	実施を検討しているもの
人事格付け制度の見直し	5.7	9.6
役職定年制・任期制の見直し	3.5	7.6
人事評価制度の見直し	8.0	16.0
賃金制度の見直し	11.3	20.7
出向・配転を含むグループ全体での人員配置の見直し	2.4	5.0
新規学卒者の採用計画の見直し	9.3	9.4
中途採用者の採用計画の見直し	7.9	8.4
非正規社員の採用計画の見直し	7.7	9.6
転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	0.6	2.3
人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	4.3	8.7
積み立て制度など休暇制度にかかる見直し	1.0	1.6
退職金制度の見直し	4.2	7.3
福利厚生制度の見直し	2.4	4.9
職場での安全衛生対策の強化	8.7	8.4
社内組織の改編(部署改編や事務所等の新設・開設)	5.2	6.0
無回答・特になし	65.1	55.0

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。無回答非掲載。「改正高齢法」は、高齢者雇用安定法の平成24年の改正(企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど)を指す。

継続雇用者の65歳以降勤務可能性

(%)

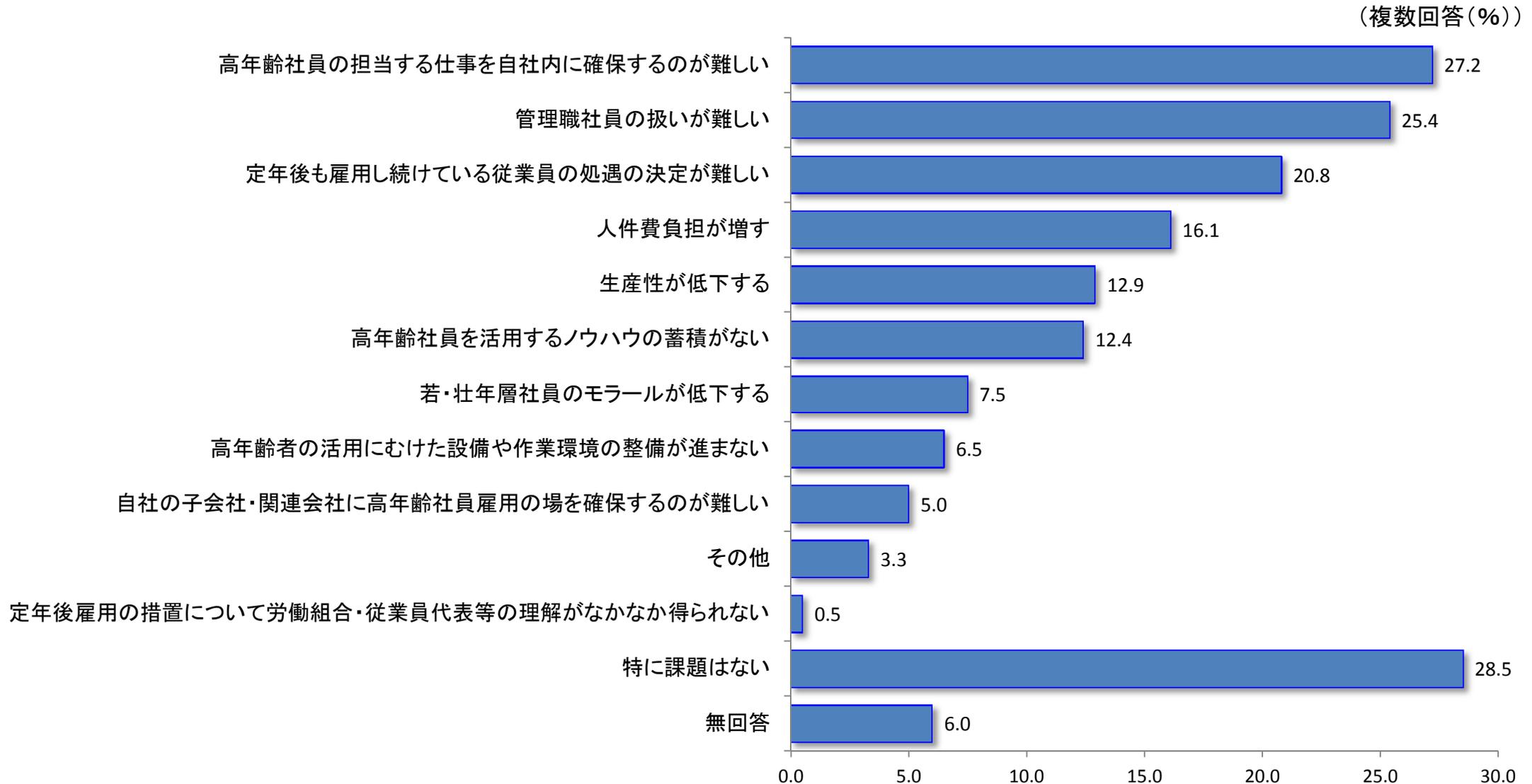
		継続雇用者が 65歳以降も 勤務できる					
			会社が個別に 要請したとき	本人が 希望すれば	一律に65歳以降 も勤務できるが、 年齢に上限があ る	一律に65歳以降 も勤務でき、 年齢に上限がな い	その他
雇用者数規模	総計	68.7 (100.0)	(71.2)	(14.9)	(4.2)	(3.5)	(6.0)
	～49人	72.4 (100.0)	(61.5)	(24.3)	(3.7)	(4.5)	(5.2)
	50～99人	72.7 (100.0)	(70.3)	(17.1)	(3.9)	(3.3)	(5.6)
	100～299人	69.8 (100.0)	(72.3)	(13.3)	(4.6)	(4.0)	(9.2)
	300～499人	62.4 (100.0)	(71.3)	(11.3)	(4.3)	(3.2)	(8.6)
	500～999人	62.3 (100.0)	(74.5)	(11.5)	(2.1)	(3.3)	(7.3)
	1000人～	54.9 (100.0)	(79.8)	(7.0)	(4.6)	(1.3)	(8.3)

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。無回答非掲載。

高齢者雇用確保の課題(事業主)

- 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題については、「特に課題はない」「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」「管理職社員の扱いが難しい」「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」などがあげられている。



65歳以降の雇用の取組みに必要な支援

(複数回答(%))

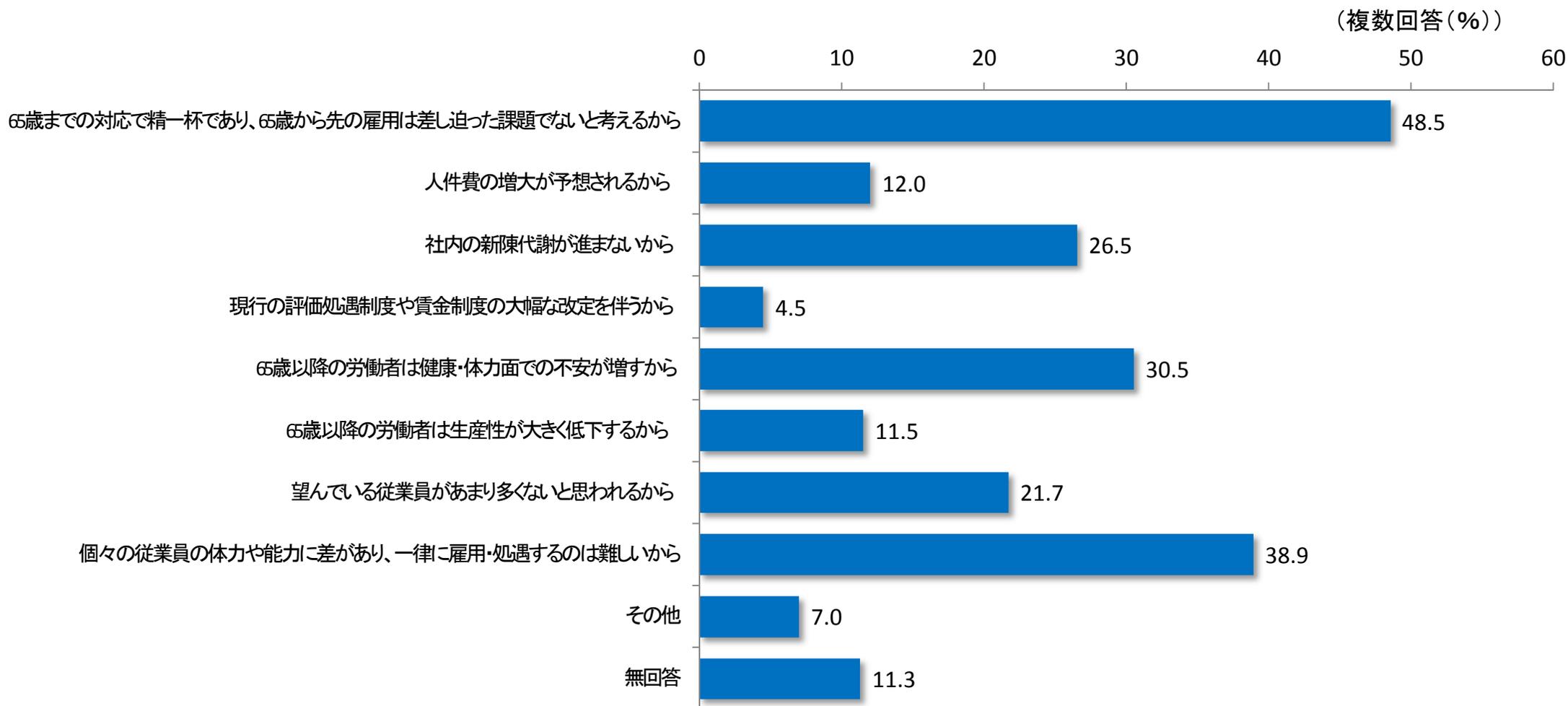
	65歳以降の雇用の取組みに必要な支援
活用を進めるための人件費等の経費助成	52.6
個人の健康管理への支援	39.9
家族(親を含む)の健康管理支援の充実	18.8
年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動	18.3
個人が行う能力開発に対する助成金等の充実	13.6
企業向けアドバイス機能の充実	10.9
個人向け職業生活の相談・アドバイス機能の充実	10.3
働きやすい機械や設備の開発や導入支援	8.9
活用モデル企業の提示	8.1
労働市場や職業情報等の情報提供	6.8
個人への教育訓練機会の情報提供	5.7
職業能力評価の社会的な評価の確立	4.3
公共職業訓練の充実	4.2
その他	1.5
特になし	11.3

資料出所:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」(平成22年度)

(注)60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査(n = 7,110)。無回答非掲載。

65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由

○ 65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由を尋ねると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でない」と考えるからが48.5%で最も多い。

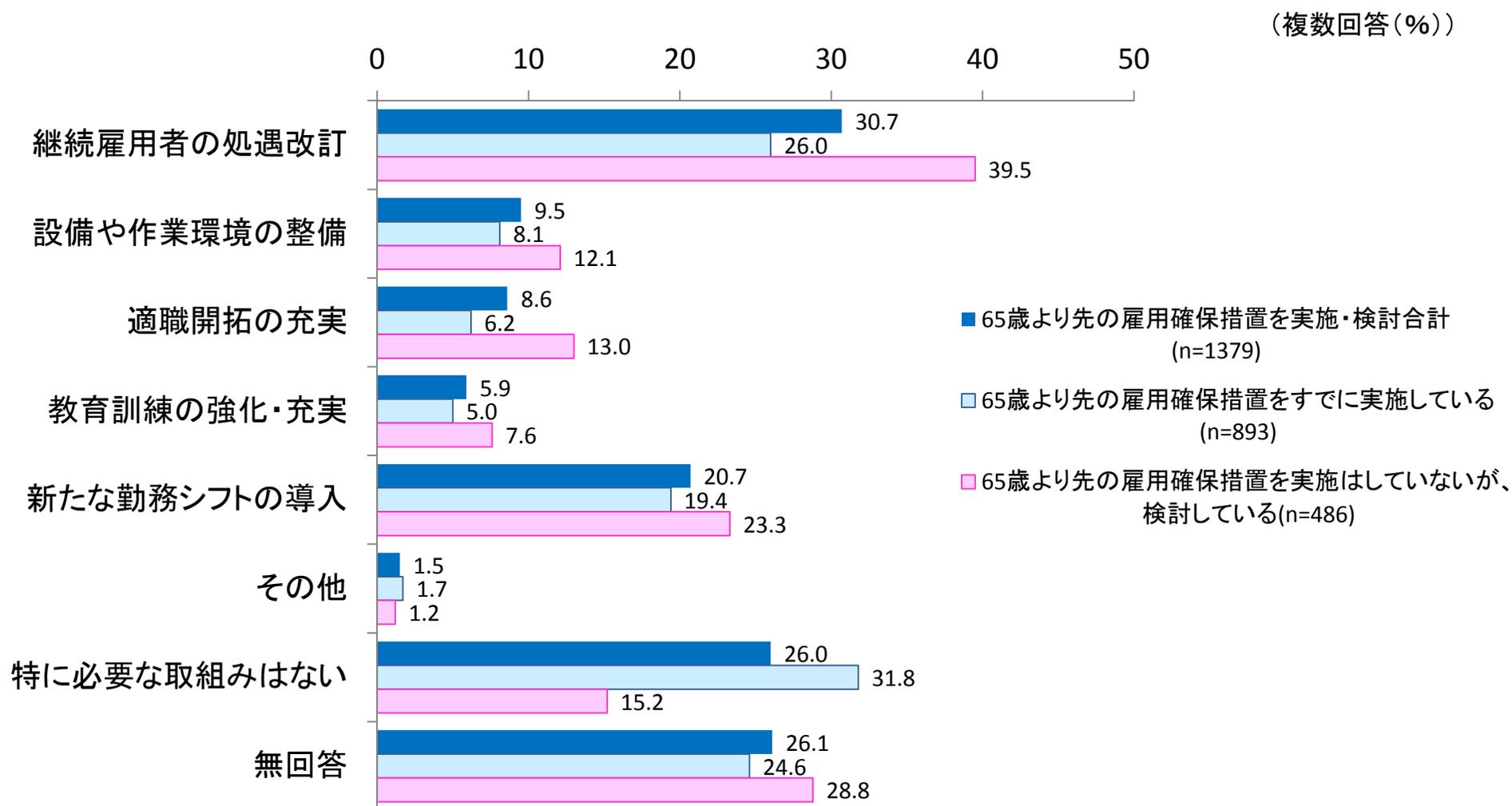


資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(平成20年)(n=2,400)

(注)65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業を対象。

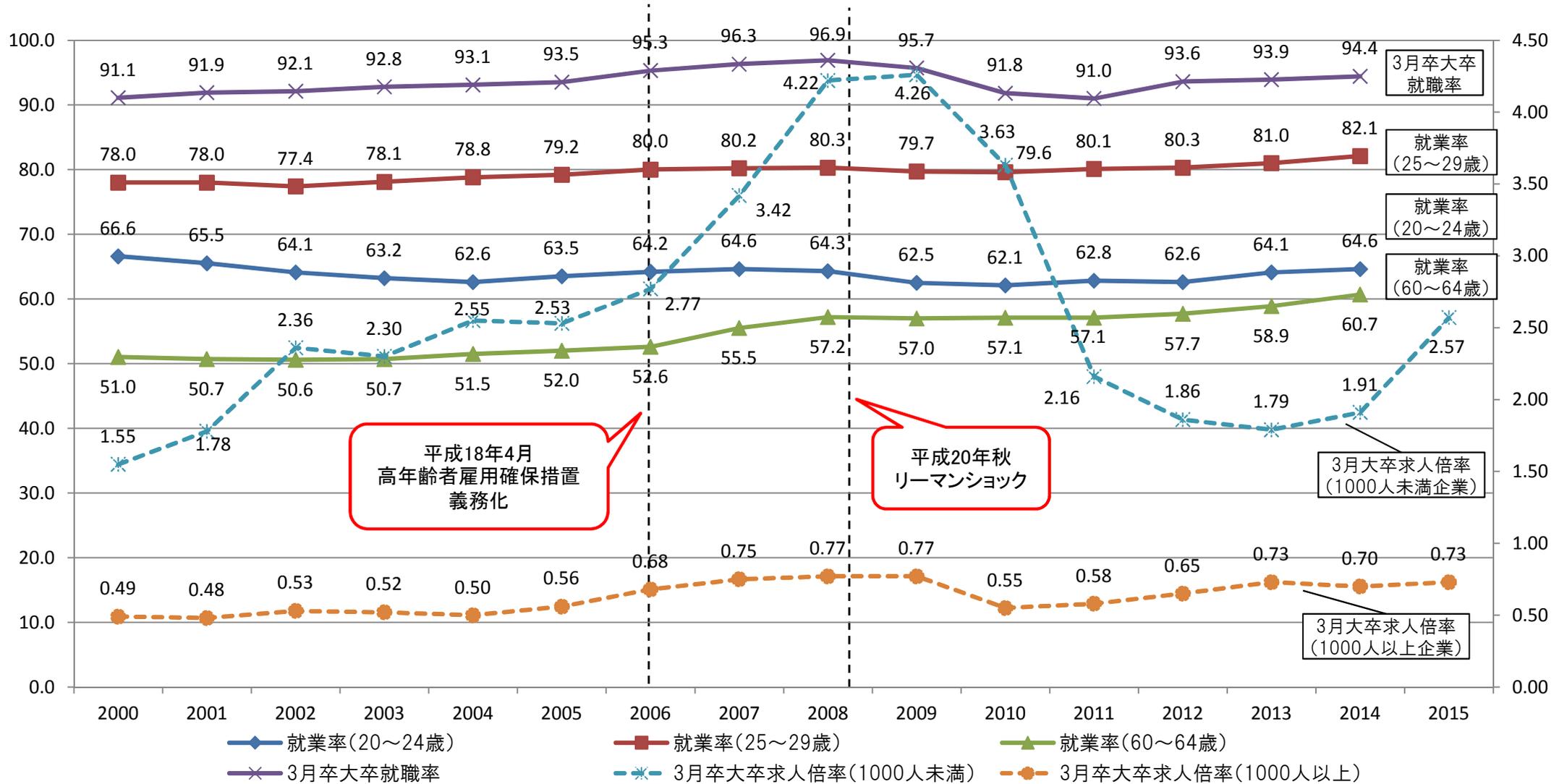
65歳より先の雇用確保措置を実施する際の措置

○ 65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業について、65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われること、あるいはすでに実施していることについて尋ねると、「継続雇用者の処遇改訂」が30.7%と最も多い。



高齢者雇用確保措置と若年者の雇用

- 高齢者雇用確保措置が義務化された平成18年前後で、若年者の就業率に大きな変化は見られない。
- また、大卒の求人倍率を見ると、景気の変動に大きく影響を受けることが分かる。
(高齢者雇用確保措置の義務化により、若年者の雇用が大きく抑制されたとは言えない)



資料出所: 年齢階級別就業率: 総務省「労働力調査」(平成26年) 3月卒大卒求人倍率: リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査(平成27年卒)」(平成26年)
 3月卒大卒就職率: 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査(平成25年度)」(平成26年)(4月1日現在の調査)
 (注) 求人倍率とは、求人総数÷民間企業就職希望者数。就職率とは、就職希望者に占める就職者の割合。

3. 中高年齢者の再就職の支援

55歳以上の転職者の就職理由

(複数回答(%))

		収入のため	自分の経験や能力を活かしたいから	働いて欲しいと頼まれたから	職場環境や労働条件がよいから	健康のため	やりがいのある仕事だから	社会の役に立ちたいから	他にすることがないから	組織や肩書きがなくなると寂しいから	その他
計		38.7	29.9	17.8	11.5	10.8	9.7	8.7	6.6	0.5	21.3
雇用形態	正社員	36.7	29.6	16.7	12.6	6.8	10.2	7.4	5.6	0.6	24.0
	非正社員	43.4	32.0	19.9	8.1	20.6	7.7	11.4	9.6	0.4	15.8
職種	管理職	29.1	35.8	22.8	14.2	7.5	13.0	7.5	2.4	0.8	29.9
	専門・技術職	33.7	41.3	15.4	7.7	4.8	13.5	9.6	6.7	-	19.2
	事務職	40.7	28.6	20.9	18.7	8.8	5.5	7.7	4.4	1.1	29.7
	販売・サービス職	38.6	22.9	8.4	9.6	3.6	7.2	10.8	8.4	1.2	15.7
	保安・生産工程・輸送・建設・運搬・清掃	52.6	13.1	3.0	12.1	9.1	7.1	4.0	13.1	-	15.2
企業規模	～99人	35.9	23.4	17.2	17.2	14.1	10.9	-	7.8	-	23.4
	100～299人	39.5	28.2	13.2	13.9	4.9	6.8	7.1	6.8	1.1	21.8
	300～999人	34.8	32.6	18.1	11.0	6.6	14.1	8.4	5.3	0.4	25.6
	1000人～	34.8	30.3	22.5	9.0	6.7	10.1	10.1	2.2	-	27.0

資料出所： 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」(平成24年)(n=1,855)
 (注)「無回答」は非表示。過去3年間に転職経験がある55歳以上であり、50歳代で主に正社員であった従業員を対象に、現在の会社に入社した理由を尋ねた。

就業希望者の希望職種

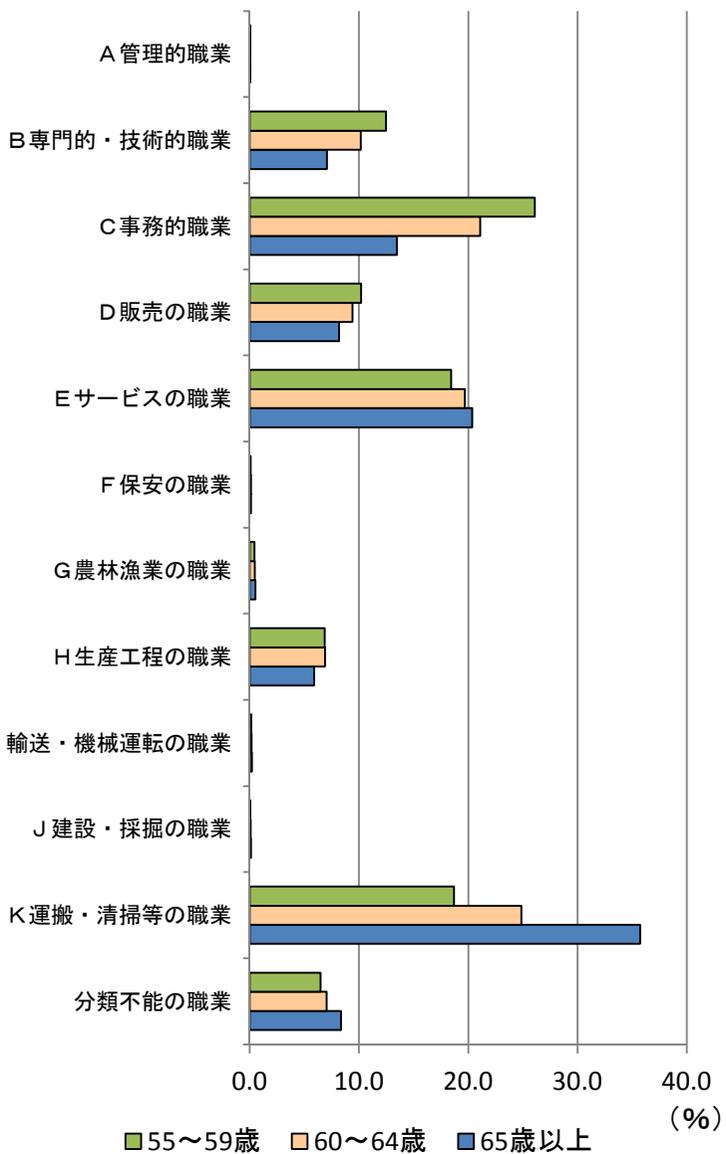
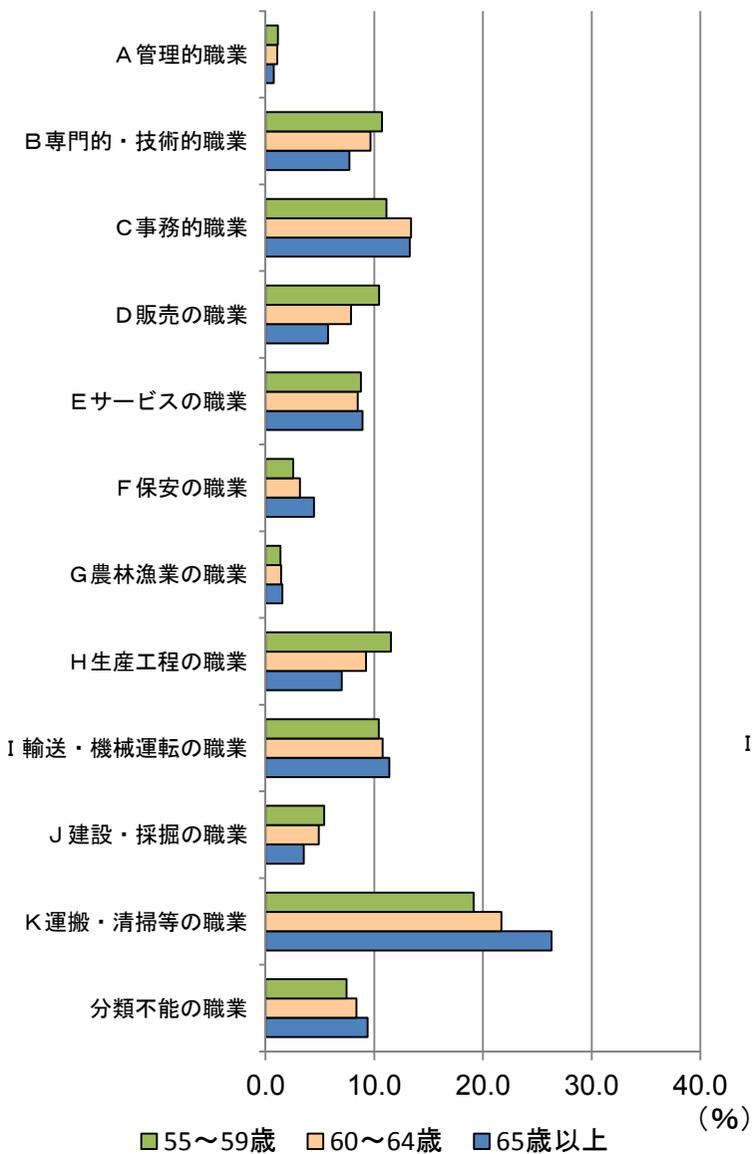
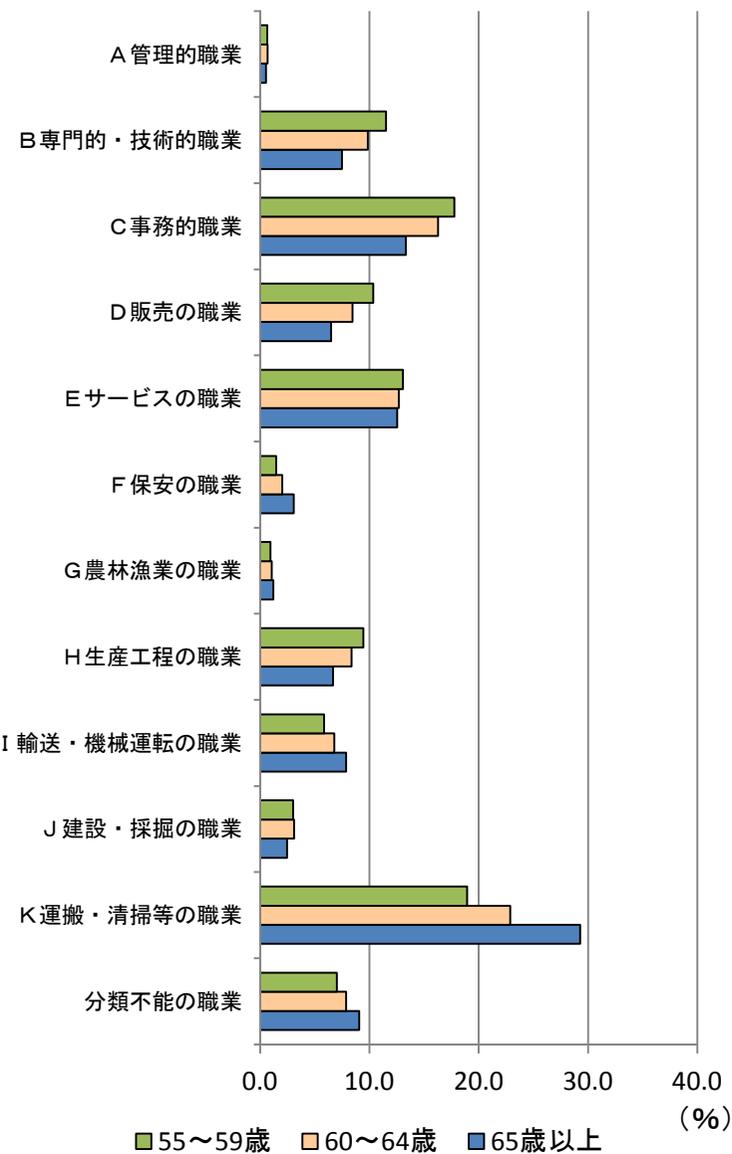
	管理的職業	専門的・技術的職業	事務職	営業・販売職	サービス職業	農林漁業職	製造・生産工程職	輸送・機械運転職	建設・採掘職	その他（保安職など）	仕事の種類にこだわっていない
男	3.0%	14.8%	5.5%	3.9%	10.9%	2.1%	7.0%	3.8%	3.4%	4.0%	39.9%
～34歳	1.3%	19.6%	5.9%	5.0%	15.5%	1.0%	6.7%	1.3%	2.3%	4.7%	35.8%
35～44歳	1.6%	14.7%	5.2%	4.6%	10.4%	1.7%	12.1%	4.4%	2.7%	2.7%	37.9%
45～54歳	2.3%	12.7%	5.6%	4.8%	10.4%	1.0%	11.2%	7.2%	3.0%	2.7%	37.6%
55～59歳	3.1%	9.7%	4.9%	3.8%	10.4%	1.7%	8.1%	4.9%	4.7%	3.7%	43.5%
60～64歳	4.1%	12.4%	5.8%	2.9%	8.4%	2.8%	5.6%	5.3%	4.4%	4.0%	43.2%
65歳～	5.3%	12.0%	5.2%	2.6%	6.8%	3.7%	4.3%	4.5%	4.3%	4.2%	44.3%
女	0.3%	12.5%	17.2%	4.0%	19.3%	0.5%	3.9%	0.1%	0.1%	2.2%	38.2%
～34歳	0.3%	17.3%	17.1%	5.7%	24.8%	0.3%	3.2%	0.1%	0.2%	2.2%	28.0%
35～44歳	0.2%	13.0%	24.9%	3.8%	17.5%	0.2%	4.1%	0.1%	0.1%	1.6%	33.8%
45～54歳	0.2%	11.0%	20.5%	3.4%	17.5%	0.3%	4.8%	0.2%	0.1%	2.2%	39.2%
55～59歳	0.2%	9.7%	12.0%	2.7%	18.1%	0.6%	5.7%	0.1%	0.0%	2.2%	47.4%
60～64歳	0.2%	7.8%	9.5%	2.4%	17.6%	0.7%	4.3%	0.2%	0.1%	3.0%	52.7%
65歳～	0.3%	6.4%	6.4%	2.6%	13.6%	1.8%	3.3%	0.0%	0.1%	3.1%	56.8%

高齢者の希望職種（新規求職者申込件数）

男女計

男性

女性



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」（平成24年）

（注1） 数値は常用に限る。また、数値は暦年の計であり、月々の新規求職の合計

（注2） 現在は求職申込書において性別の記入を義務としていないため、男女の別が分からないものがあり、男女計は総計と一致しない

55歳以上の高年齢者の採用理由

(複数回答(%))

	経営幹部 の確保	中間管理職 の確保	高い技能・技 術・ノウハウ の活用	若い従業員へ の技能・ノウ ハウの伝達	勤務態度や 仕事ぶりがま じめなため	55歳以上の 労働者しか応 募してこな かったから	比較的安い 賃金で採用で きるため	その他
経営管理職	59.8	27.9	26.2	4.9	3.3	0.8	4.1	1.6
技術職・研究職	3.2	11.3	68.8	15.6	11.8	5.9	7.0	5.4
営業・販売職	4.4	7.9	35.4	10.5	28.8	14.0	14.0	4.4
技能職	0.0	2.5	35.7	7.2	27.0	19.5	22.8	6.1
事務職	1.9	11.0	32.9	8.4	26.5	7.7	12.3	5.2
その他	0.0	0.9	9.8	3.3	29.6	28.9	28.2	14.4

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年）（n=1,855）

（注）「無回答」は非表示。平成19年10月～20年8月1日の間に、55歳以上の中途採用者がいた企業（30.4%）を対象。

50歳以上の正社員の受入れの状況

(%)

		過去3年間に 受け入れた	(複数回答)				過去3年間は受 け入れていない が過去に受け入 れたことがある	これまで一度も 受け入れたこと がない
			50～59歳		60歳～			
			出向・転 籍の受入 れあり	中途採用 の受入れ あり	出向・転 籍の受入 れあり	中途採用 の受入れ あり		
合計		56.8	24.9	40.7	9.3	24.2	10.4	32.2
業種	建設	66.7	42.4	42.4	13.7	22.7	7.6	25.8
	製造	42.6	26.2	25.1	8.5	8.5	13.2	43.9
	運輸等	75.2	20.5	64.8	9.2	49.3	5.7	18.3
	金融・保険・不動産等	37.8	28.0	22.0	3.7	12.2	7.3	54.9
	卸売・小売・宿泊・飲食 サービス	41.9	18.1	28.1	5.8	9.2	12.7	45.0
	専門・技術・教育・医療・ 福祉等	60.2	24.9	42.5	9.9	23.7	8.3	29.8
	サービス	61.8	27.4	43.5	11.2	27.2	12.1	25.6
	その他	60.0	46.7	40.0	20.0	26.6	13.3	26.7
正社員規模	～50人	50.4	22.1	32.6	7.9	17.8	12.2	36.5
	51～99人	62.8	22.2	46.3	10.6	34.9	11.4	25.3
	101～299人	64.6	27.4	49.4	10.2	28.9	8.9	26.1
	301人～	47.0	28.4	33.2	8.7	13.8	9.3	43.1

資料出所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」
 (平成24年) (n=1,855)
 (注) 「無回答」は非表示。

年齢別入職経路

	計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		ハローワーク	ハローワーク インターネット サービス	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の 会社	出向	出向から の復帰
年齢計	100.0%	17.6%	4.1%	3.3%	5.9%	35.1%	11.6%	19.7%	4.9%	1.9%	0.7%
～19歳	100.0%	13.9%	2.8%	0.2%	9.4%	49.3%	8.9%	15.0%	0.0%	0.4%	0.0%
20～24歳	100.0%	8.9%	5.3%	3.4%	20.5%	38.1%	10.1%	13.1%	0.7%	0.4%	0.2%
25～29歳	100.0%	18.6%	5.1%	7.2%	2.6%	38.4%	10.8%	15.0%	3.1%	1.9%	0.4%
30～34歳	100.0%	20.7%	4.0%	5.0%	0.7%	34.8%	12.0%	20.1%	5.2%	1.6%	1.2%
35～39歳	100.0%	22.7%	4.5%	3.7%	0.7%	34.8%	13.4%	17.8%	4.9%	1.5%	1.0%
40～44歳	100.0%	19.4%	4.8%	3.1%	0.2%	34.1%	12.7%	22.5%	5.1%	1.9%	1.3%
45～49歳	100.0%	23.0%	4.9%	3.5%	0.1%	29.7%	9.7%	24.0%	6.6%	3.7%	1.4%
50～54歳	100.0%	23.3%	3.3%	2.0%	0.1%	26.8%	11.1%	24.0%	7.6%	7.9%	1.5%
55～59歳	100.0%	23.8%	2.8%	1.9%	0.0%	21.6%	17.5%	25.0%	5.9%	6.3%	0.9%
60～64歳	100.0%	16.4%	2.1%	2.3%	0.5%	15.5%	17.4%	43.2%	26.4%	1.6%	1.0%
65～69歳	100.0%	28.1%	2.0%	1.6%	0.2%	19.1%	13.8%	34.5%	14.8%	0.5%	0.1%

50歳以上の正社員の受入れに利用した媒体

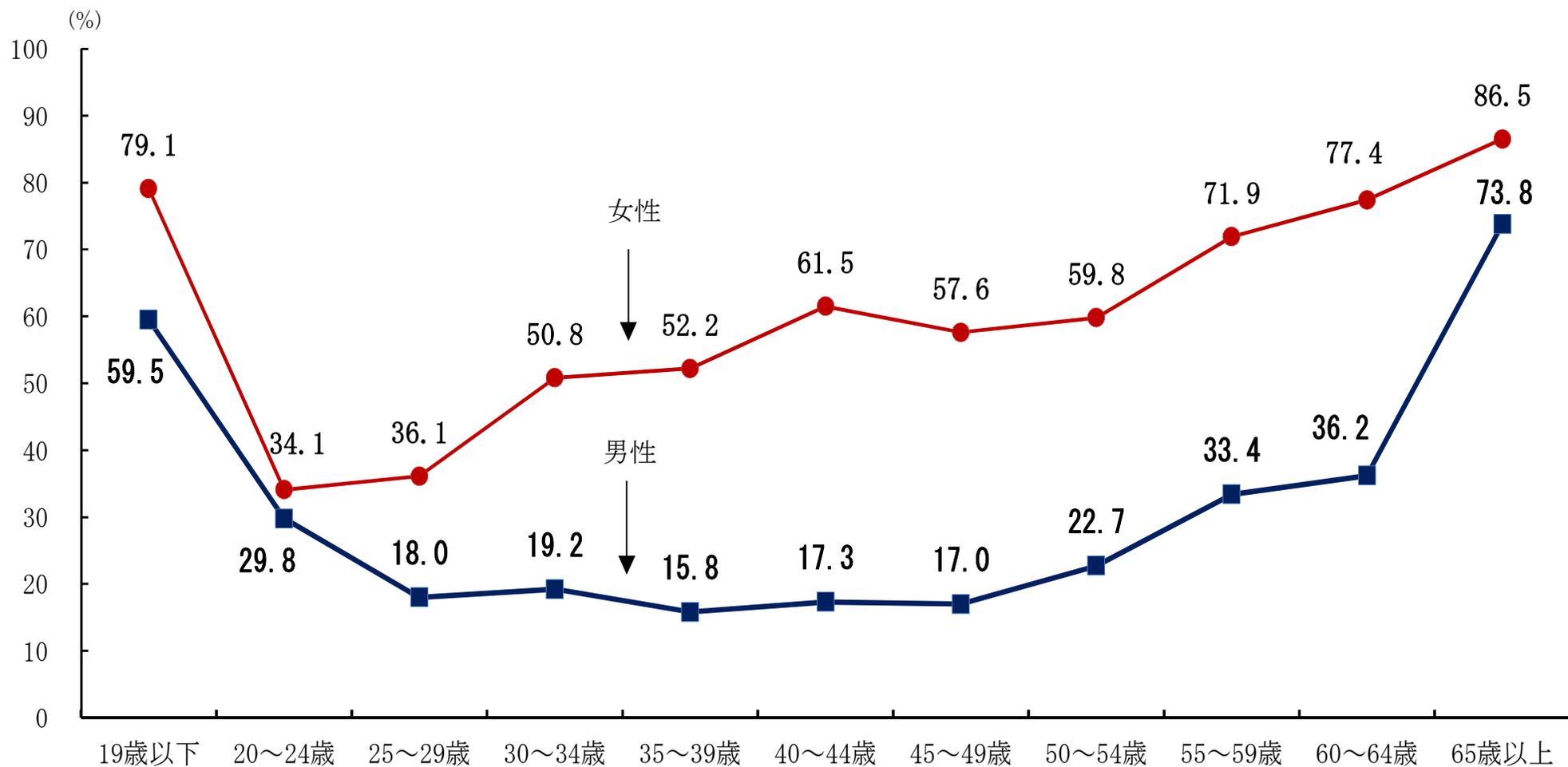
(%)

		ハローワーク・人材銀行	民間の職業紹介機関	新聞や求人紙・誌・インターネット	出向・転籍	親会社・関係会社	受け入れ者の前の会社	取引先や取引のある金融機関	自社の社員	知り合い	その他
合計		49.6	10.0	27.3	47.8	24.5	6.3	6.5	16.0	20.1	4.4
業種	建設	11.4	6.8	4.5	68.2	52.3	11.4	9.1	11.4	9.1	—
	製造	26.7	5.0	5.0	67.1	41.0	9.9	11.2	5.0	16.8	5.0
	運輸等	76.8	10.1	51.8	29.0	12.3	3.3	2.2	32.2	26.1	4.3
	金融・保険・不動産等	19.4	6.5	6.5	74.2	38.7	9.7	19.4	—	6.5	3.2
	卸売・小売・宿泊・飲食サービス	31.2	8.3	13.8	45.9	14.7	5.5	8.3	9.2	22.9	5.5
	専門・技術・教育・医療・福祉等	48.6	13.8	29.4	46.8	23.9	8.3	3.7	20.2	21.1	7.3
	サービス	53.7	12.7	27.0	49.2	25.4	5.9	6.8	10.4	18.6	3.3
	その他	—	—	11.1	77.8	33.3	—	—	33.3	11.1	11.1
常用労働者数	～99人	41.6	5.6	17.8	48.0	24.9	5.6	5.2	11.5	21.6	4.1
	100～299人	63.0	11.9	33.3	39.1	18.5	4.5	4.9	20.6	25.5	4.5
	300～999人	54.6	10.1	33.2	45.9	21.7	6.8	7.6	17.9	16.3	3.3
	1000人～	31.1	14.4	21.6	64.7	38.9	9.0	8.4	12.6	18.6	7.2

資料出所： 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」（平成24年）（n=1,855）

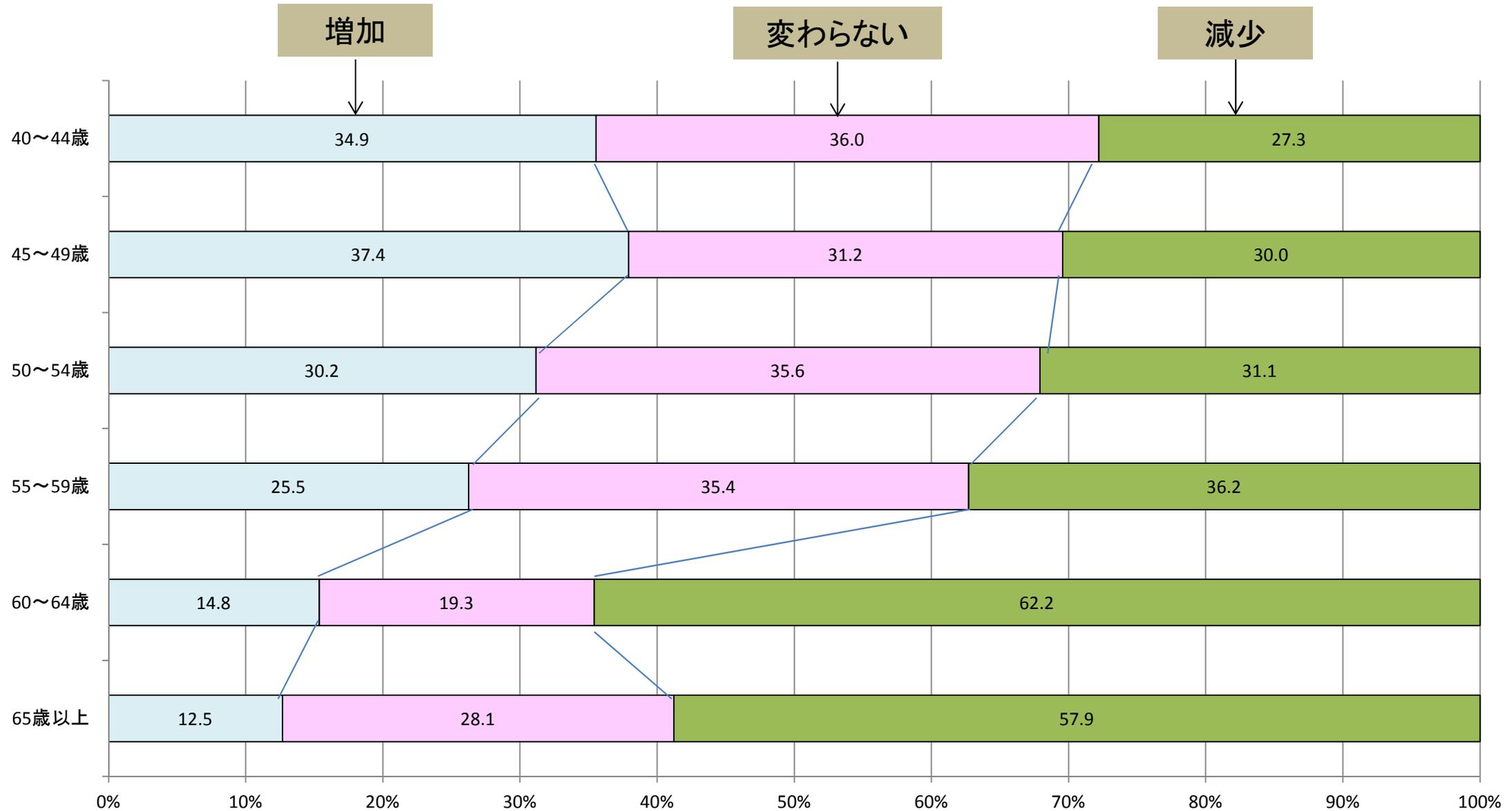
（注）「無回答」は非表示。

入職者に占めるパートタイム労働者の割合



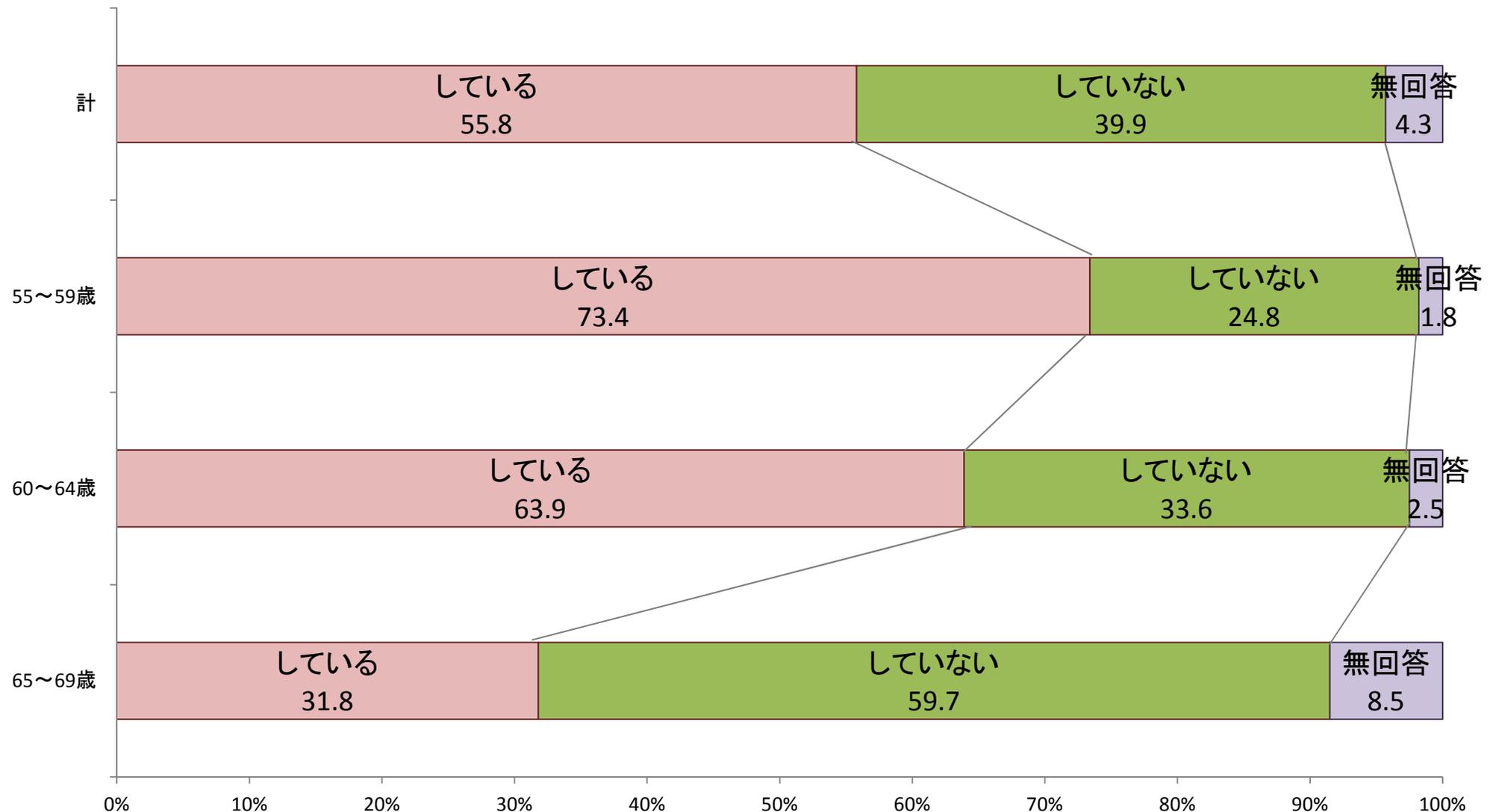
転職入職者の賃金変動状況

○ 転職入職者の賃金変動状況を年齢階級別にみると、45～49歳をピークに「増加」は減り「減少」が多くなる傾向にある。



現在の求職活動の有無（55～69歳、現在就業していない場合）

- 現在就業していない55歳以上の高齢者において、現在求職活動を行っている割合は5割を超える。
- 就業していない場合に現在求職活動を行っている割合は、年齢が若いほど高い傾向にあり、65歳～69歳では約3割であるのに対し、55～59歳層では約7割となっている。



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年）

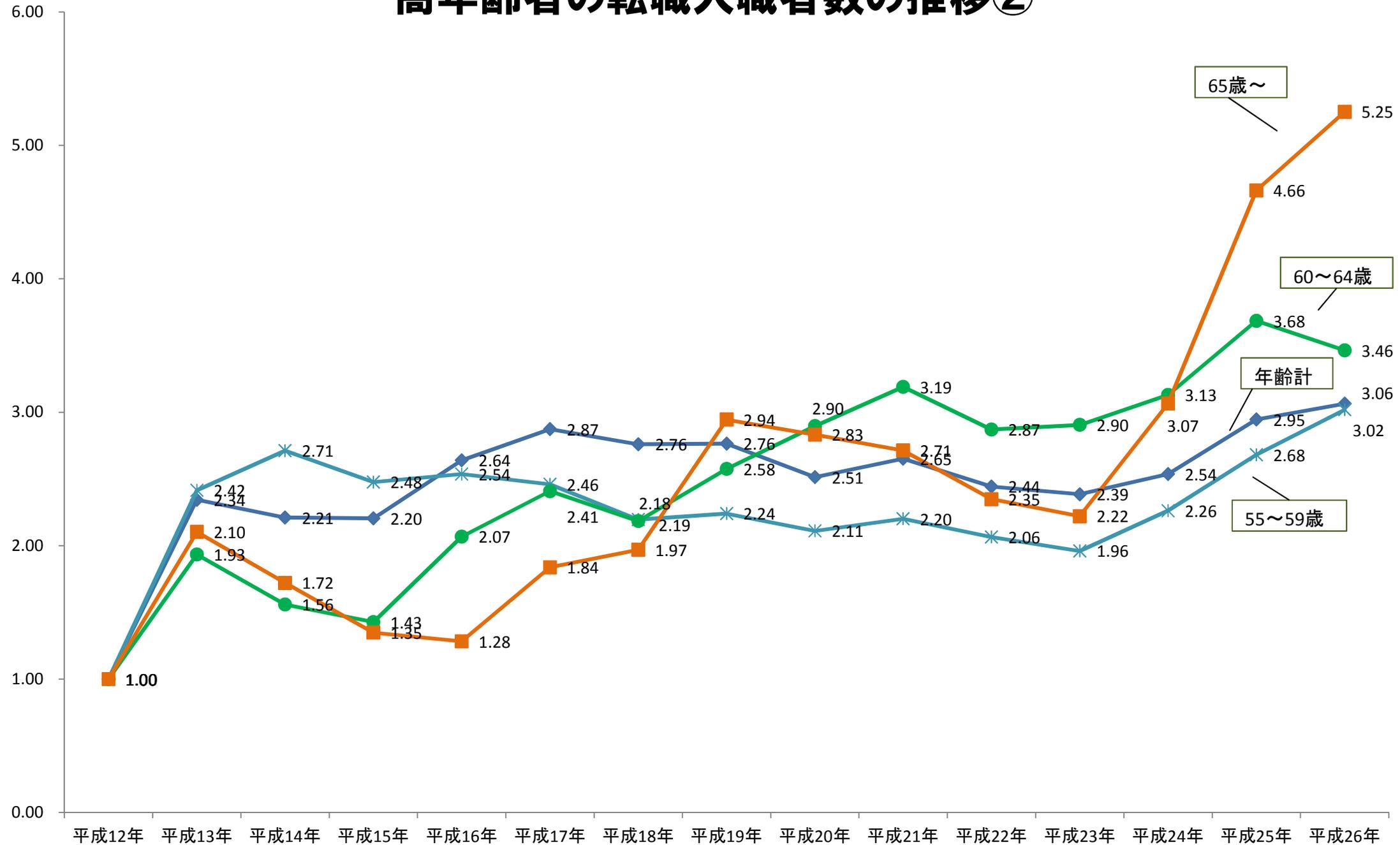
（注）n = 1361

高年齢者の転職入職者数の推移①

(単位:千人)

	年齢計	55～59歳	60～64歳	65歳～
平成12年	1,643.8	108.1	101.9	29.0
平成13年	3,852.3	205.4	197.1	61.0
平成14年	3,633.0	185.9	158.8	49.9
平成15年	3,623.8	229.2	145.4	39.1
平成16年	4,340.0	275.3	210.7	37.2
平成17年	4,722.9	288.1	245.4	53.3
平成18年	4,535.1	315.7	222.6	57.1
平成19年	4,544.6	297.0	262.4	85.4
平成20年	4,130.6	248.9	295.2	82.1
平成21年	4,358.3	301.0	325.1	78.7
平成22年	4,015.3	249.0	292.4	68.1
平成23年	3,920.6	227.7	296.0	64.4
平成24年	4,169.9	236.9	319.0	88.9
平成25年	4,841.7	289.8	375.5	135.2

高齢者の転職入職者数の推移②



資料出所：雇用動向調査（平成12～26年）

（注）各年齢層について、平成12年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況

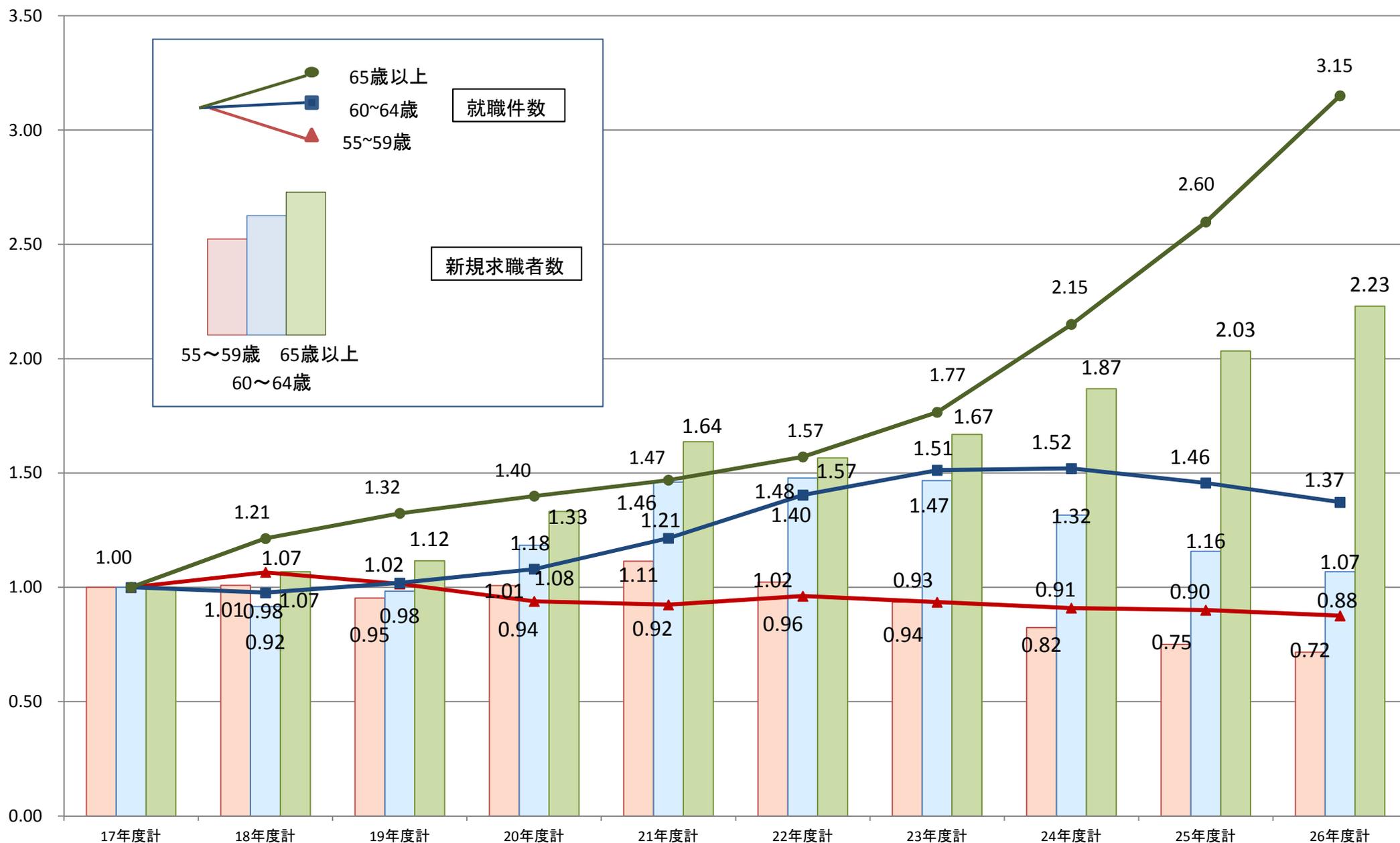
	(人)			(件)			(%)			(件)	(件)
	新規求職者数			就職件数			就職率			特定就職困難者雇用開発助成金(60～64歳)	高年齢者雇用開発特別奨励金(65歳～)
	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上		
平成18年度	567,953	398,358	206,492	157,922	97,134	28,799	27.8%	24.4%	13.9%	33,539	-
平成19年度	536,522	427,806	215,709	150,478	101,349	31,411	28.0%	23.7%	14.6%	30,745	-
平成20年度	567,485	514,776	257,582	139,117	107,382	33,197	24.5%	20.9%	12.9%	31,664	-
平成21年度	627,291	635,317	316,367	136,917	120,855	34,856	21.8%	19.0%	11.0%	37,069	1,424
平成22年度	575,751	642,801	302,670	142,469	139,686	37,256	24.7%	21.7%	12.3%	46,393	5,018
平成23年度	526,671	638,080	322,663	138,586	150,479	41,895	26.3%	23.6%	13.0%	53,617	5,987
平成24年度	464,117	572,558	361,198	134,732	151,234	51,007	29.0%	26.4%	14.1%	56,333	7,049
平成25年度	422,587	503,424	393,271	133,394	144,952	61,638	31.6%	28.8%	15.7%	60,491	10,300
平成26年度	403,238	464,677	431,023	129,763	136,515	74,746	32.2%	29.4%	17.3%	58,998	13,443

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

(注) 高年齢者雇用開発特別奨励金は平成20年12月に創設。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況の推移



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

各年齢層について、平成17年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業(男性)

○ 60～64歳の求職者では、「その他の運輸・清掃・包装等の職業」「自動車運転の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「居住施設・ビルの管理」「清掃の職業」も共に多くなっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	42,500	6,943	16.3%
2位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	33,121	4,501	13.6%
3位	自動車運転の職業	29,143	14,579	50.0%
4位	運搬（郵便集配、配達員等）の職業	18,543	6,574	35.5%
5位	営業の職業	17,292	1,807	10.4%
全職業	—	355,339	100,291	28.2%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	自動車運転の職業	29,143	14,579	50.0%
2位	保安の職業	11,432	11,718	*102.5%
3位	清掃の職業	16,545	8,325	50.3%
4位	居住施設・ビルの管理	13,174	7,540	57.2%
5位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	42,500	6,943	16.3%
全職業	—	355,339	100,291	28.2%

※就職件数には平成23年度以前の求職に対するものも含まれるため、100%を超えることがある

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	41,806	2,351	5.6%
2位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	24,063	1,505	6.3%
3位	自動車運転の職業	22,330	5,433	24.3%
4位	居住施設・ビルの管理	13,334	2,977	22.3%
5位	清掃の職業	12,637	4,192	33.2%
全職業	—	245,904	35,863	14.6%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	保安の職業	10,873	5,730	52.7%
2位	自動車運転の職業	22,330	5,433	24.3%
3位	清掃の職業	12,637	4,192	33.2%
4位	居住施設・ビルの管理	13,334	2,977	22.3%
5位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	41,806	2,351	5.6%
全職業	—	245,904	35,863	14.6%

高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業(女性)

○ 60～64歳の求職者では、「一般事務の職業」「清掃の職業」「飲食物調理の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「その他の運輸・清掃・包装等の職業」も共に多くなっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	39,244	3,186	8.1%
2位	その他の運搬・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業)	28,990	2,473	8.5%
3位	清掃の職業	22,373	11,627	52.0%
4位	飲食物調理の職業	19,980	7,809	39.1%
5位	商品販売の職業	18,817	2,451	13.0%
全職業	—	215,908	50,699	23.5%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	清掃の職業	22,373	11,627	52.0%
2位	飲食物調理の職業	19,980	7,809	39.1%
3位	介護サービス(施設介護、訪問介護)の職業	13,491	6,187	45.9%
4位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	39,244	3,186	8.1%
5位	保健師、助産師等	8,889	2,916	32.8%
全職業	—	215,908	50,699	23.5%

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運搬・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業)	20,855	723	3.5%
2位	清掃の職業	18,851	5,210	27.6%
3位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	13,175	613	4.7%
4位	飲食物調理の職業	12,145	2,440	20.1%
5位	商品販売の職業	8,836	406	4.6%
全職業	—	114,253	15,017	13.1%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	清掃の職業	18,851	5,210	27.6%
2位	飲食物調理の職業	12,145	2,440	20.1%
3位	介護サービス(施設介護、訪問介護)の職業	6,084	1,753	28.8%
4位	その他の運搬・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業)	20,855	723	3.5%
5位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	13,175	613	4.7%
全職業	—	114,253	15,017	13.1%

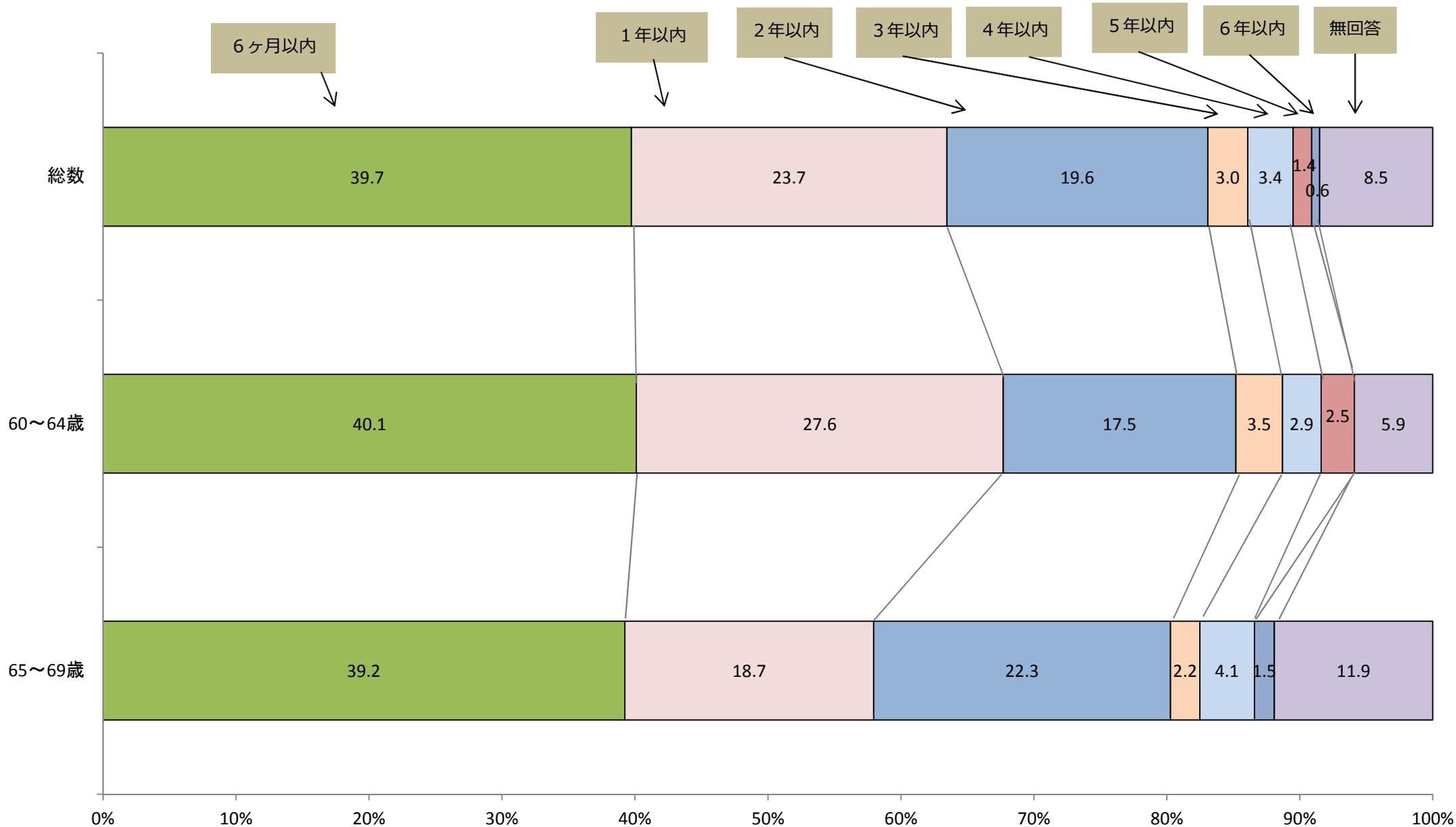
年齢別離職期間

	計	離職期間1年未満						離職期間1～2年未満		
		計	15日未満	15日～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	計	1年～1年6か月未満	1年6か月～2年未満
年齢計	100%	93.8%	43.1%	10.8%	18.7%	11.2%	9.8%	6.2%	3.8%	2.3%
～19歳	100%	94.5%	20.4%	32.1%	21.3%	13.1%	7.4%	5.5%	4.9%	0.6%
20～24歳	100%	92.4%	28.7%	18.1%	22.6%	11.7%	11.4%	7.6%	5.4%	2.2%
25～29歳	100%	94.4%	42.1%	10.4%	20.7%	11.7%	9.3%	5.6%	2.9%	2.6%
30～34歳	100%	93.1%	41.8%	11.4%	18.9%	11.0%	9.7%	6.9%	3.1%	3.8%
35～39歳	100%	93.7%	41.5%	8.8%	20.3%	11.5%	11.7%	6.3%	3.7%	2.6%
40～44歳	100%	94.8%	45.9%	7.8%	21.6%	9.5%	10.0%	5.2%	4.1%	1.1%
45～49歳	100%	94.2%	48.8%	8.5%	17.1%	9.8%	9.8%	5.9%	3.2%	2.7%
50～54歳	100%	94.2%	46.2%	12.9%	12.3%	12.3%	10.1%	5.8%	4.2%	1.2%
55～59歳	100%	95.2%	45.8%	7.8%	15.5%	16.9%	9.2%	4.8%	3.8%	0.9%
60～64歳	100%	93.3%	64.2%	4.0%	10.3%	7.5%	5.0%	6.7%	5.0%	1.8%
65～69歳	100%	91.2%	37.9%	16.3%	12.2%	10.7%	13.8%	8.8%	5.6%	2.8%

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（平成26年）

（注）前職雇用者・現在在職者・一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についての数字。

失業して仕事を探していた期間（60～69歳）

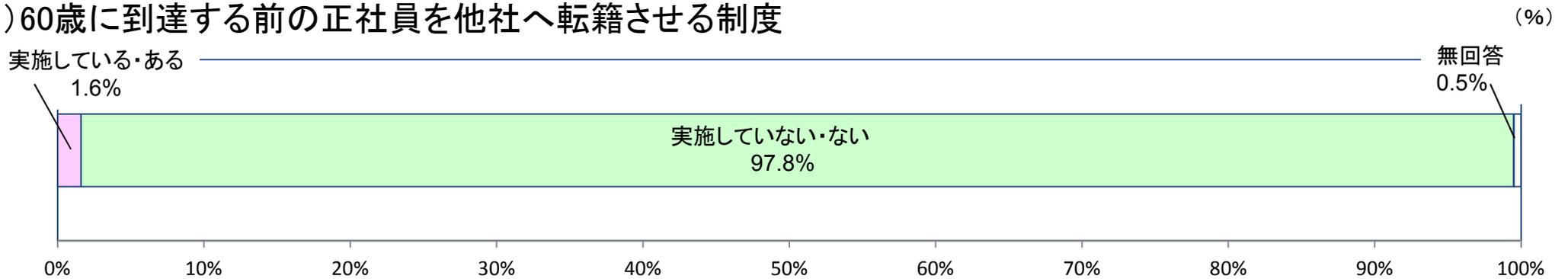


資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「60代の雇用・生活調査」（平成26年）（n=3,244）

（注）定年到達後または定年後に退職し仕事を探していた方が対象。

転籍制度・転職支援制度等の状況(企業)

(1) 60歳に到達する前の正社員を他社へ転籍させる制度

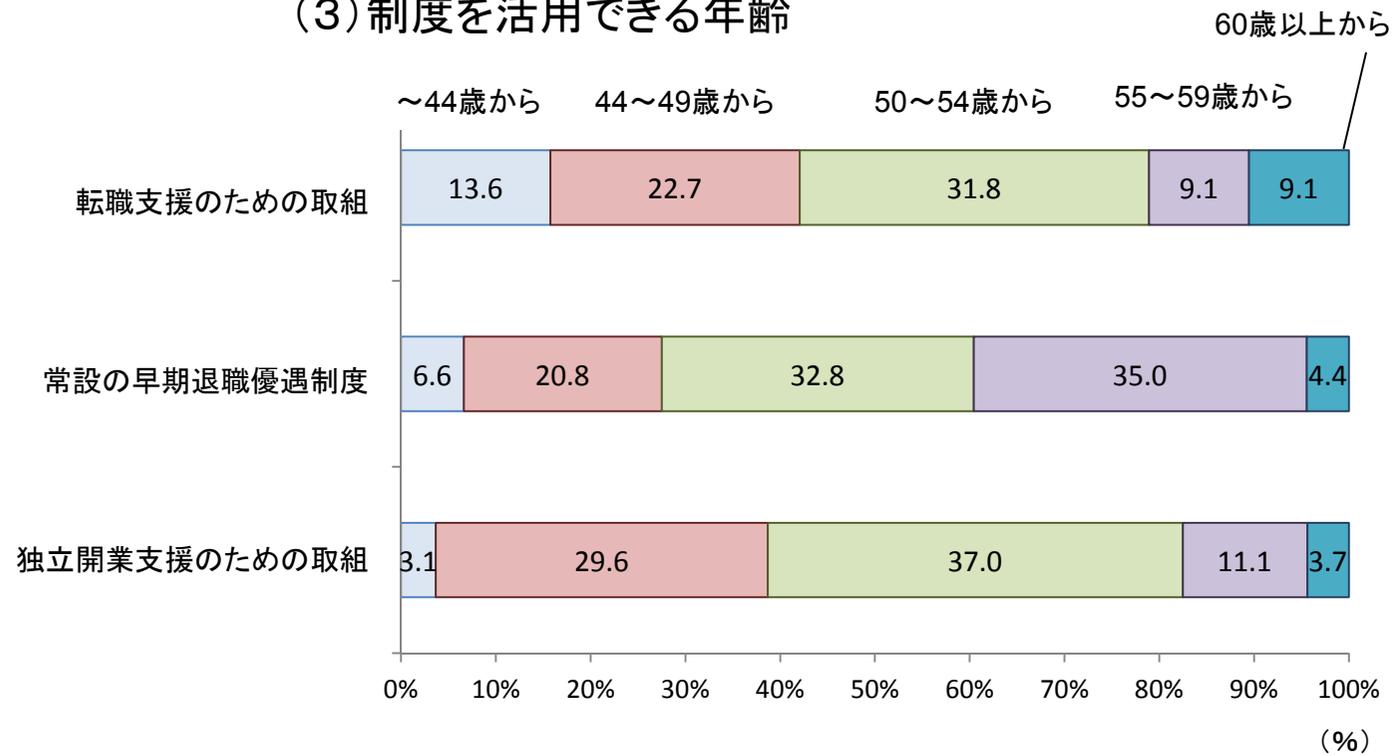


(2) 50歳以上の正社員を対象に含む取組

(%)

転職支援のための取組	0.7%
常設の早期退職優遇制度	4.7%
独立開業支援のための取組	0.6%

(3) 制度を活用できる年齢



出向の状況(55～59歳)

(1) 出向・転籍制度(慣行)

(%)

ある(常態として実施されている)	制度はあるが、時々実施されている程度	ほとんど実施されていない	全く実施されていない(制度がない)	わからない
13.4	6.2	12.3	49.3	16.1

(2) 出向・転籍の適用年齢

(%)

40～49歳頃	50歳頃	51～54歳頃	55歳頃	56歳頃	57歳頃	58歳頃	59歳頃	60歳頃	61歳以上	平均年齢
5.2	14.7	2.7	23.6	3.9	3.6	5.9	0.2	26.3	2.9	55.5歳

(3) 出向・転籍先で勤務可能な年齢

(%)

55歳まで	60歳まで	62歳まで	63歳まで	64歳まで	65歳まで	66歳まで	70歳まで	わからない
2.0	21.5	18.4	55.1	4.1	49.9	2.0	18.4	16.6

(4) 現在の勤務先へ出向・転籍できたか

(%)

はい	いいえ
13.4	82.7

資料出所： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」(平成24年) (n=2,538)

(注) 「無回答」は非表示。55～59歳の高年齢雇用者に対して、現在の勤務先での状況を尋ねた。

出向の状況(60～64歳)

(1) 出向・転籍の経験

55歳以降に出向・転籍による 別企業への異動経験	{ あり 8.3% なし 85.2%	—	前の会社から出向・ 転籍で異動してきた	{ はい 4.9%(※) いいえ 3.2%

(2) 今の会社に出向・転籍した時の年齢(※に該当する者について) (%)

55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	平均年齢
26.9	10.8	14.0	5.4	9.7	15.1	4.3	3.2	1.1	0.0	57.5歳

(3) 出向・転籍後の雇用主の変化(※に該当する者について) (%)

出向期間中は両者に雇用され(在籍出向)、転籍後は今の会社に雇用	44.9
出向した当初から今の会社へ転籍し雇用されている	22.4
その他	23.4

(4) 出向・転籍先の今の会社への異動パターン(※に該当する者について) (%)

出向中に outward 元の定年により退職し、outward 元より定年後の雇用先が提示されて今の会社を選択	11.2
出向中に outward 元の定年により退職し、改めて今の会社と雇用契約を結んだ	22.4
出向中に転籍し、転籍先で定年、そのまま継続雇用	23.4
その他	31.8

(5) 今後何歳まで雇用されるか(※に該当する者について) (%)

65歳まで	66歳くらい～ 69歳くらいまで	70歳くらいまで	勤務実績を見た上 でと言われ、何歳ま でかは分からない	説明はなかった	その他
62.6	0.9	2.8	15.0	9.3	1.9

資料出所： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」(平成24年) (n=2,602)

(注) 「無回答」は非表示。60～64歳の高年齢雇用者に対して、現在の勤務先での状況を尋ねた。

(公益財団法人) 産業雇用安定センターの概要

1 設立目的等

- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を行う。
- 昭和62年3月、13の産業団体(※)が5,250万円の基本財産を拠出して設立。

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

2 事業内容等

- 人材の受入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを行う。
- また、出向・移籍が円滑に進むよう、企業の人事担当者等に相談・援助を行うとともに、対象者に対して、カウンセリングやアドバイス等を行う。
- 補助金の予算額は22年度は23.8億円、23年度は19.9億円、24年度は19.7億円、25年度は20.8億円(補正込み 20.9億円)、26年度は28.2億円。
- 自主事業として、円滑な労働移動の実現に向けた各種セミナーを実施している。

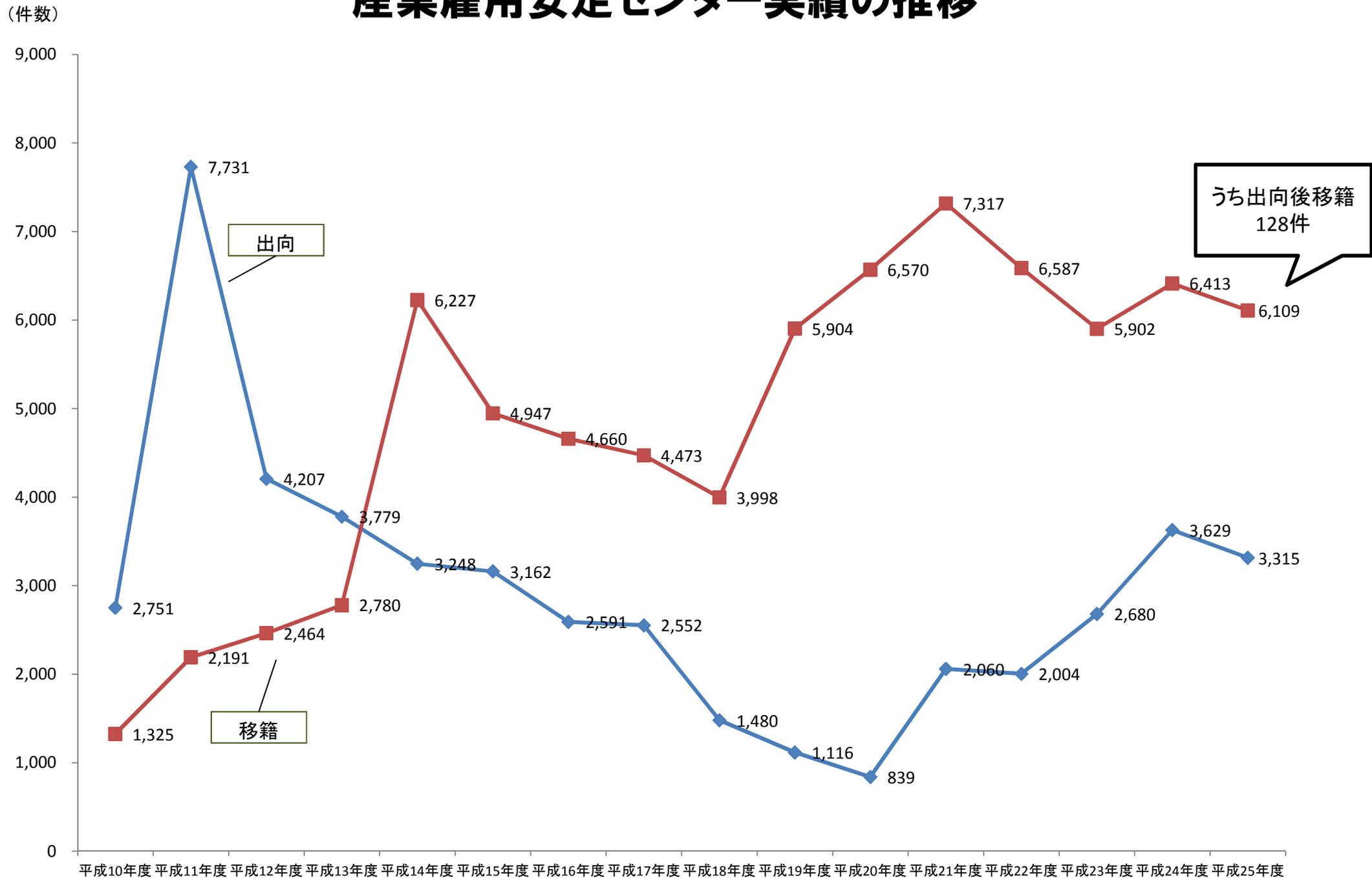
3 実績

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
送り出し件数	21,734件	14,206件	14,155件	17,664件	14,326件
成立件数	9,377件	8,591件	8,582件	10,042件	9,424件
成立率	43.1%	60.5%	60.6%	56.9%	65.8%

※送り出し件数は、人材を送り出す側の企業から産業雇用安定センターに登録された件数。

成立件数は、人材を受け入れる側の企業が産業雇用安定センターのあっせんにより出向・移籍を受け入れた件数。

産業雇用安定センター実績の推移

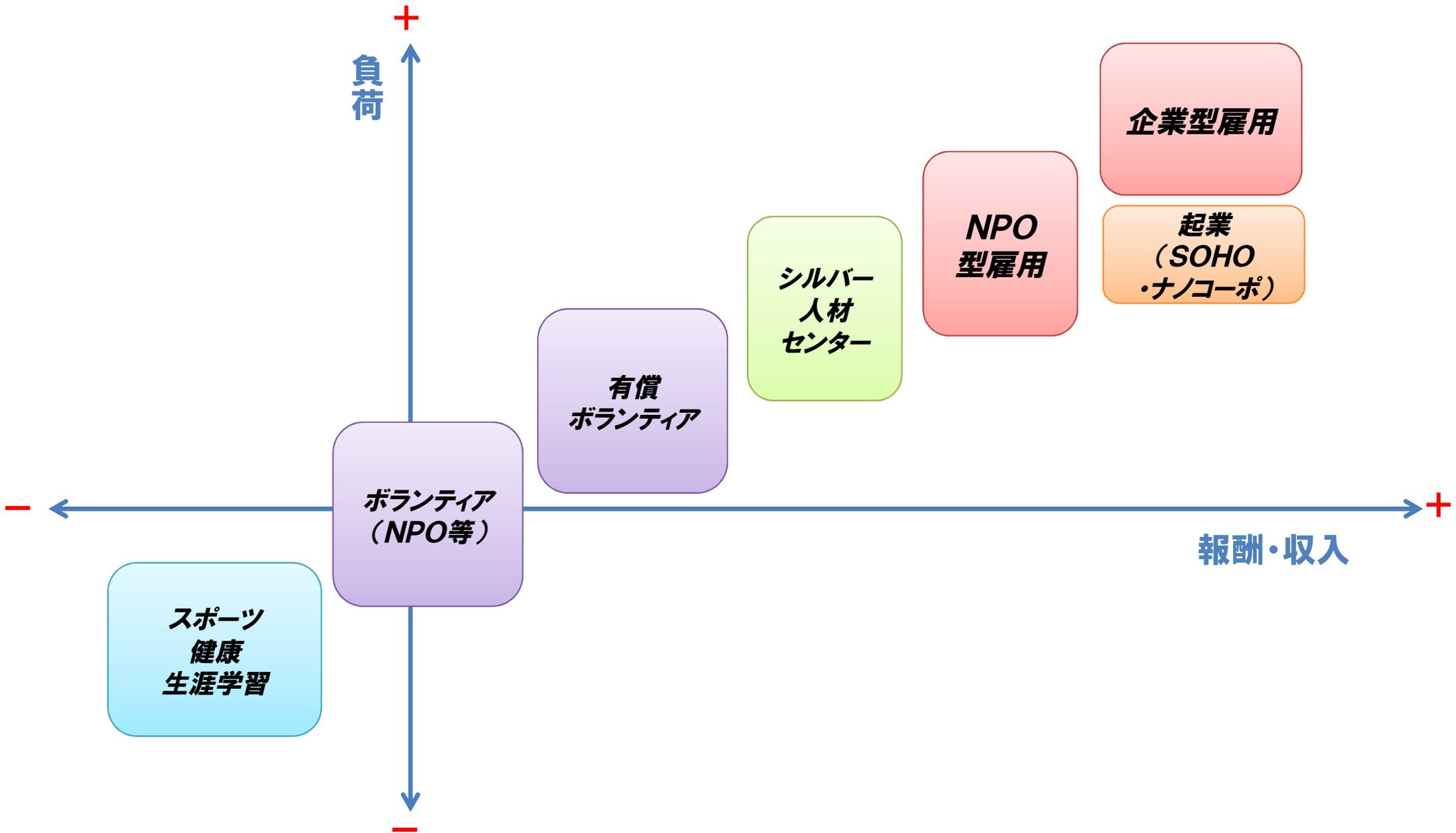


資料出所：（公財）産業雇用安定センター

（注）出向後移籍したのものについては平成25年度のみ集計を行っている。

4. 地域における多様な雇用・就業機会の確保

地域における就労・社会参加スタイルのイメージ



参考) 社会福祉の増進等に寄与する民生委員・児童委員による社会参加の方法もある。

注) 統計データ等に基づく正確な位置付けを表すものではなく、あくまで議論の素材として大まかなイメージを示したものである。

【「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書(平成25年6月)概要】

座長：大橋 勇雄（中央大学大学院戦略経営研究科教授）

基本的考え方

- 人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要である。とりわけ65歳を迎えた団塊の世代が労働市場からの引退過程に入り、サラリーマン層の多くが地域に活動の場を移しつつある中、これらの人が活躍できる環境の整備が喫緊の課題である。高齢者が生きがいを持って社会参加することは、健康維持、介護予防となることが期待され、社会保障負担の軽減にもつながると考えられる。
- 高齢化に加え、少子化、核家族化が進む中で、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきている。そのような分野で経験豊富な高齢者が現役世代の補助的な役割を担い、社会の支え手として活躍してもらうことが望まれる。

現状と課題

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| (1) 就業構造の変化と65歳以降の就業率の低下 | (2) 地方の高齢化と今後の都市近郊での急速な高齢化 |
| (3) 地域での高齢者の就業・社会参加機会 | (4) 核家族化と地域社会の支え手の必要性 |

生涯現役社会の実現に向けた就労・社会参加のあり方についての提言

■高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革

退職後に活躍の場を見つけるためには、企業で働いていた時の仕事に対する考え方や職業能力に関する自己評価を地域の支え手となるという尺度から見直すことが必要。そのため、企業が行う、生涯を通じたキャリア構築を促す取組、定年退職予定者などに対する意識の見直しやキャリア再構築を後押しする取組、企業に勤めている間に地域の他企業におけるインターンシップの実施、柏市における産学官が連携した高齢者の就労に関する総合的な取組等が有用である。

■プラットフォーム・コーディネーター設置の推進モデル事業

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO等の各機関の連携強化を行うため、情報を共有するプラットフォームを作るとともに、地域のニーズを発掘、創造し、意欲のある高齢者を見出し、これらをマッチングさせていくコーディネーターを活用することが重要。こうした取組が全国に普及するように、いくつかの地域でモデル的な取組が必要。

■シルバー人材センター等の活性化

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターについて、それぞれの機能強化を行うとともに、連携を強化することが必要。

■専門的な知識や技術、経験を他の企業で活かす仕組みのあり方

地域の経済団体、地域密着型金融機関等の協力を得ながら、高齢者の持つ専門的な知識や技術を活用できる地域の企業を掘り起こし、マッチングを行うことが必要。

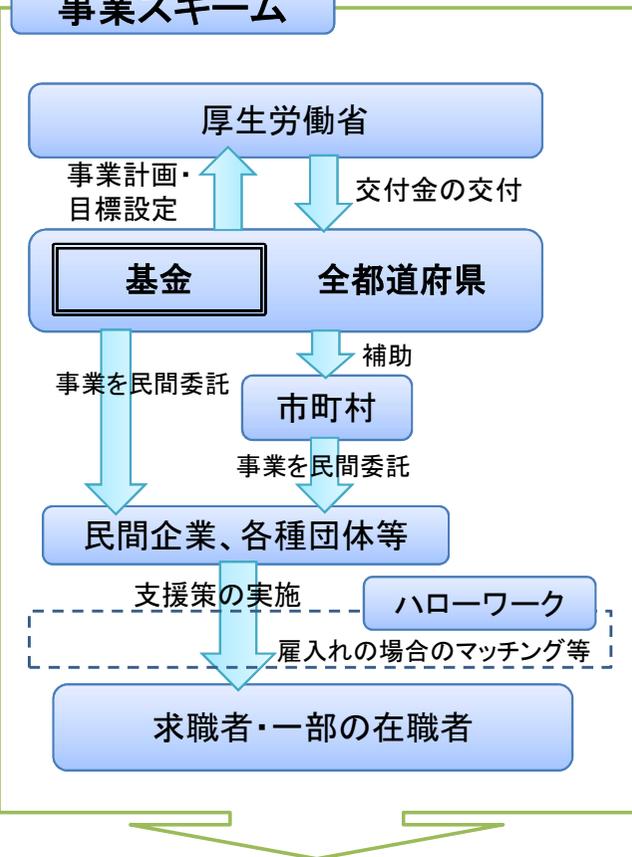
■企業における高齢者の活用のあり方

人事管理等に対応する人材や人事管理手法の情報が不足している企業もあることから、そのような企業に対する情報提供が必要

趣旨

- 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。
- 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた
雇用拡大・賃上げ促進

概要

- 事業期間は、事業開始（平成25年度補正予算成立）から、平成26年度末まで。
（ただし、平成26年度までに開始した事業は平成27年度末まで。）
- 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス

…失業者（無業者）の就職に向けた支援

（例）

【雇入れを伴うもの】

- ① 未就職卒業生・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
- ② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業 等（支弁費用）人件費、研修費、企業実習受入経費

【雇入れを伴わないもの】

- ③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
- ④ 中小企業の情報発信／
- ⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
- ⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業機会の掘り起こしとマッチング 等

（支弁費用）説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス

…在職者に対する処遇改善に向けた支援

（例）

- ① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング（若手社員向け）・雇用管理研修（管理者向け）／
- ② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
- ③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣 等（支弁費用）研修費（講師謝金、アドバイス費用） 等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。

高齢者の就労・社会参加促進事業

(概要)

行政や地域の関係機関と連携(連絡協議会の設置等)の下、以下の取組み等を通じ、高齢者を就労・社会参加活動に結びつける。

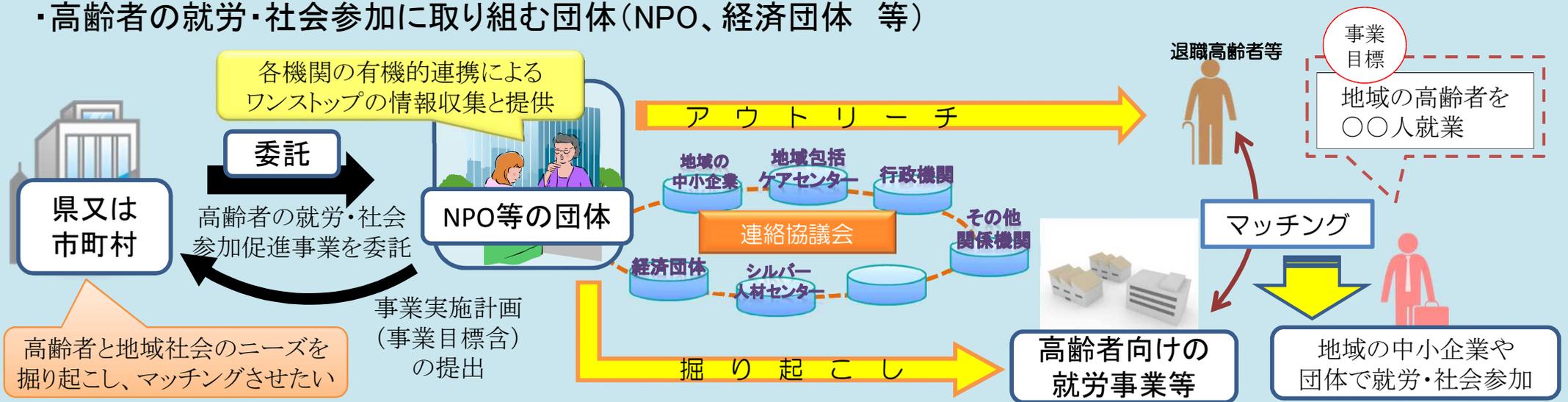
- セミナーの実施等による退職高齢者等への意識改革や動機付け
- 地域ニーズを踏まえた高齢者向けの就労事業の掘り起こしや企画立案
- 高齢者の就労・社会参加に関する総合的な相談の実施

(効果)

多様な就業機会の確保、高齢者の就労・社会参加の促進

(委託先のイメージ)

・高齢者の就労・社会参加に取り組む団体(NPO、経済団体 等)



※ 本資料はあくまで想定し得る事業のイメージを示したものです。実際に実施される事業は、各自治体により異なる。

地域人づくり事業を活用した各地域の取組状況概要

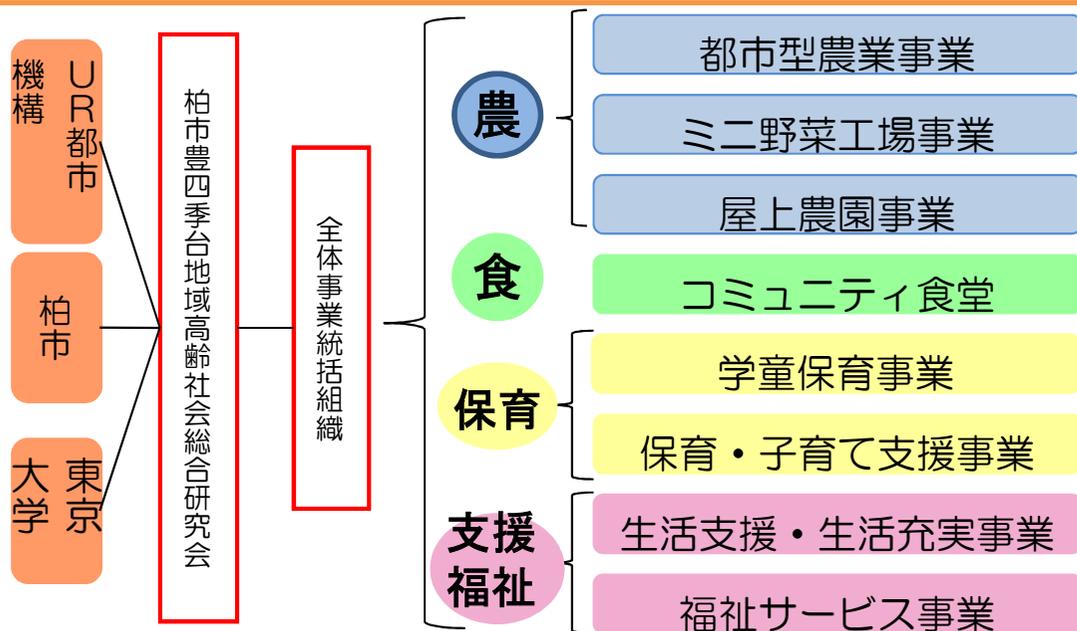
地域	千葉県（柏市）	東京都（板橋区）	神奈川県（横浜市）	三重県（名張市）	京都府
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	—	いきいきシニア地域貢献モデル事業	ボランティア活動等促進事業／高齢者地域就業促進事業	元気な高齢者の社会参加促進事業／高齢者地域就労支援事業
概要	<p>○高齢者等の就労・社会参加の促進するため、就労、ボランティア、趣味等の情報を集約し、一元的な情報提供とマッチングを実施。</p> <p>○セカンドライフコーディネーター（6名）とサポーター（14名）を採用・育成。</p> <p>○セカンドライフ応援窓口をH26年11月から運営。</p> <p>○セカンドライフ応援サイトをH26年9月から運営</p> <p>○セカンドライフ応援セミナーを年3回程度開催</p>	<p>○公益社団法人板橋区シルバー人材センターが、高齢者の就業機会の拡大を目的とした専任のコーディネーターを新たに雇用（2名）。</p> <p>○当該コーディネーターは、地域の求職者に対する研修及び区内企業等への訪問等を行うことにより、高齢者の就業の底上げに加え、職種のミスマッチの解消に努める。</p>	<p>○横浜市シルバー人材センターに委託し、高齢者向けの多様な就労機会の情報を提供する相談窓口『生きがい就労支援スポット』を設置。</p> <p>○横浜市社会福祉協議会、横浜市老人クラブ連合会及び地域の様々なネットワークとの連携を図り、地域の高齢者の活動先情報を提供。</p>	<p>○名張市社会福祉協議会において、ボランティアコーディネーターを養成しボランティアの発掘、育成やその活動支援を行う。既存の公的サービスでは対応できない要援護高齢者等の日常生活上の課題の解決を図る。</p> <p>○コーディネーターとして4名を新規雇用。研修受講後、活動拠点において、情報収集、情報発信、企画、関係づくり、人材発掘を実践。</p>	<p>○高齢関係団体等が連携し、各団体において高齢者の活躍の場を開拓し、その情報の集約と提供、活躍に必要なスキルの研修等を実施。</p> <p>○社会参加の相談・活躍の場の提供を行うワンストップ窓口の設置。</p> <p>○退職前の高齢者への意識啓発・介護や育児支援等ボランティアに必要なスキルの研修、社会参加の達人を養成。</p> <p>○4箇所のシルバー人材センターにおいて、地域における介護や子育て支援等に関する高齢者の仕事を掘り起こし、就労を見据えたスキルアップ研修を実施してマッチングを行う。</p>

地域	大阪府（豊中市）	兵庫県（神戸市）	広島県（広島市）	愛媛県（松山市）	福岡県
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	高齢者人材創出・就労支援事業	「協同労働」モデル事業	生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業	70歳現役応援センター
概要	<p>○地域就労支援センター及び無料職業紹介事業において高齢者を含む就職困難者の就労支援を実施。</p> <p>○地域の求人開拓を行っている、無料職業紹介事業とシルバー人材センターとの情報共有をはじめとする連携の促進。</p> <p>○民間事業者を活用し、農業やICT分野などで高齢者の新しい職域の開拓を推進。</p>	<p>○シルバー人材センターにおいて、介護業務又は就労開拓・マッチング等のノウハウを有する者を雇用し、高齢者に対し、介護に係る補助業務（見守り、調理、洗濯等）について実践的な講習を行い、これらの業務における高齢者雇用を新たに開拓。福祉・介護職場における人材確保、地域の生活支援サービスの充実、さらに、就労者本人の介護予防につなげていく。</p>	<p>○「協同労働」により地域課題の解決と高齢者の生きがいづくりや収入の確保につながる、高齢者による社会的起業を促すためのプラットフォームを、安佐南区、安佐北区及び佐伯区においてモデル的に構築。</p> <p>○地域課題の解決に資する個別プロジェクトの立ち上げに必要な経費に対し、補助金を交付して支援。</p> <p>○平成26年度は、4団体（構成員合計30名）が、協同労働により新たな個別プロジェクトを立ち上げた。</p>	<p>○関係機関が連携した「連絡協議会」（経済団体・地域福祉団体・地方自治体・シルバーで編成）による情報共有と事業啓発・検証</p> <p>○高齢者の専門的技術の活用による「ミニコミ誌」制作と就労機会プロデュース</p> <p>○ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしによる就労機会の提供</p>	<p>○県が実施主体となり、70歳現役応援センターを設置。</p> <p>○福岡県70歳現役社会推進協議会を設置し、行政、経済団体、労働者団体、NPO等の17団体で構成。</p> <p>○県とセブン-イレブンが包括提携協定を締結し、コンビニエンスストアにおける高齢者スタッフの導入を共同で推進。</p>

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市） ～柏市モデル「生きがい就労」事業～

概要

- 体制：柏市、UR都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ事業者等、柏市住民が協働でプロジェクトを進める。
- 目標：「農」「食」「保育」「生活支援・福祉」の4つの側面から8つの就労事業モデルを創造し持続的な事業運営の確立を目指す。当該事業が高齢者自身及び地域社会に与える複線的な効果を検討する。
- 成果：セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化し他地域への普及を目指す。
- 平成26～27年度は「地域人づくり事業」を活用し、新たに高齢者の就労・社会参加応援窓口を開設しマッチング機能を高めるなど拡充。



生きがい就労事業の考え方

高齢者（特に都市部リタイア層）にとって、就労が最も抵抗の少ない社会参加の形

リタイア層のライフスタイルに応じた働き方が必要

+



生きがい就労

- 働きたいときに無理なく楽しく働ける
- 地域の課題解決に貢献できる

豊四季台地域

大規模賃貸団地があり、団地の高齢化率は40パーセントに達している



求人開拓

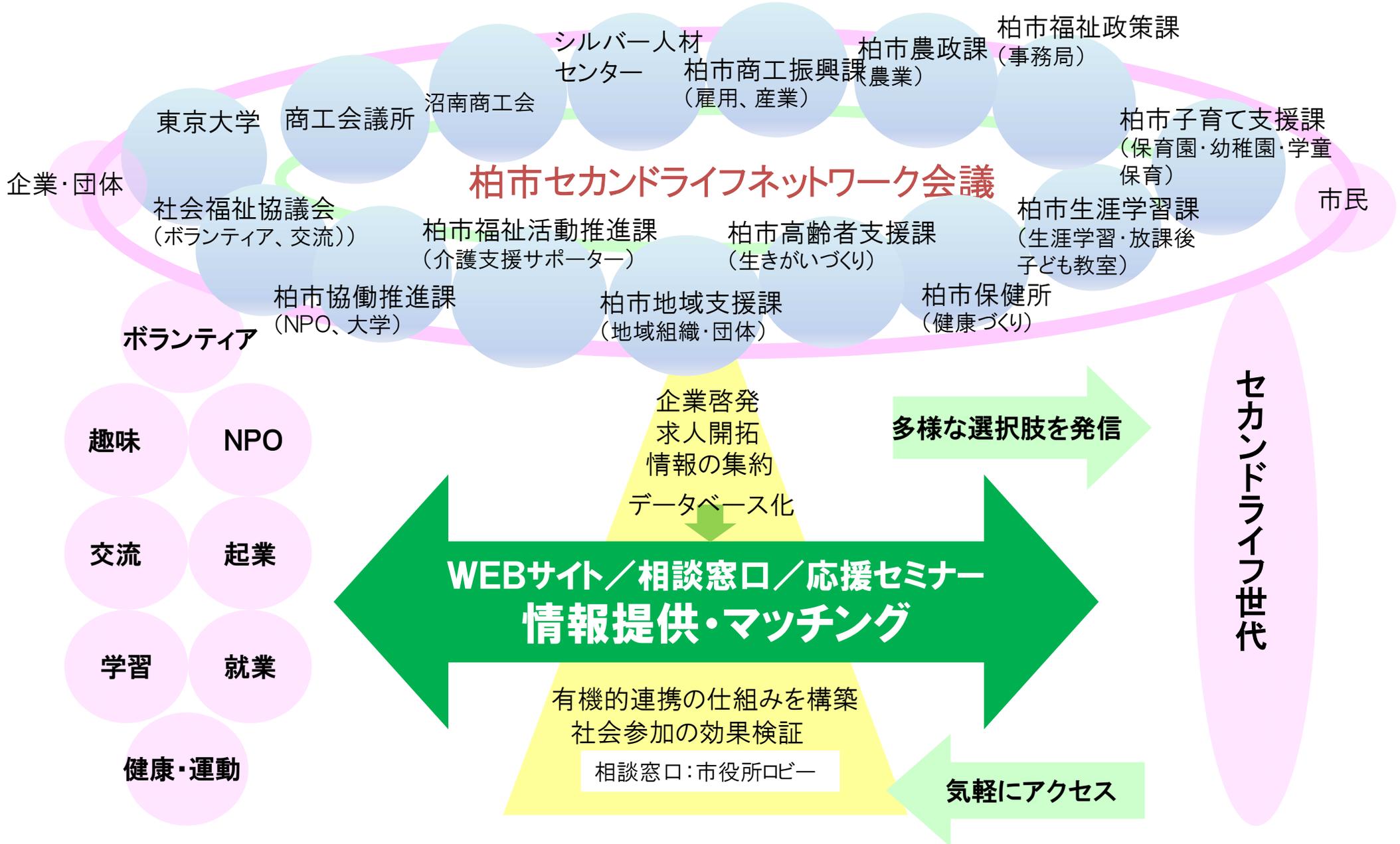
就労セミナー開催

各事業で就労

就労高齢者同士の交流

柏市におけるセカンドライフ支援・プラットフォーム化

柏市セカンドライフプラットフォーム事業



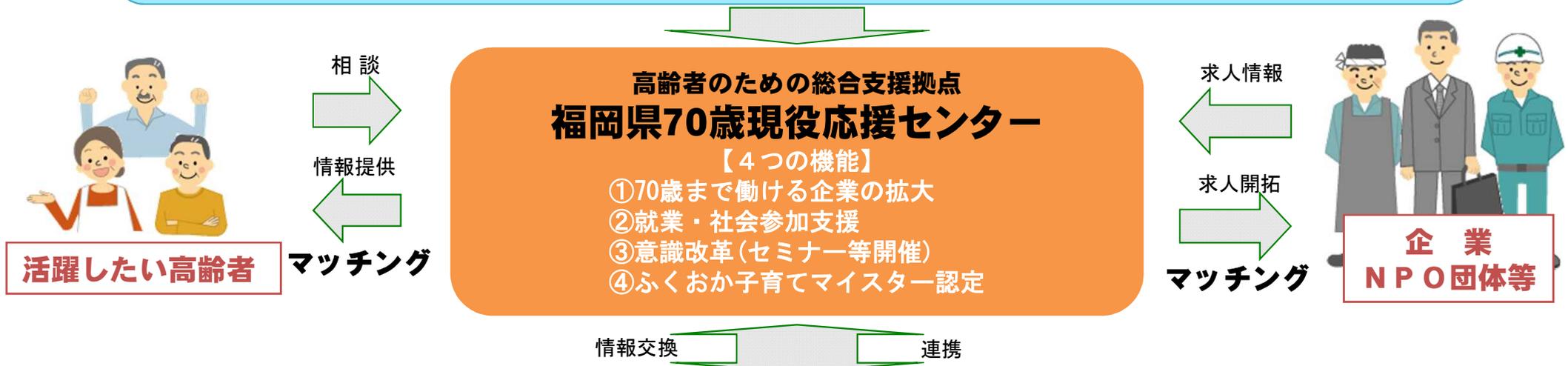
70歳現役社会づくり（福岡県）

概要

- 65歳を過ぎての継続雇用の促進、再就職支援、派遣やシルバー人材センターといった多様な就労へのマッチング支援など、高齢者がいきいきと働くことができる仕組みづくりを進め、高齢者の就業を促進。
- NPO・ボランティア団体の活動や地域活動への参加など、高齢者の共助社会づくりの参加を促進。
- 平成26年度は「地域人づくり事業」を活用し、求人開拓などさらに拡充。

官民一体となったプラットフォーム
福岡県70歳現役社会推進協議会

- 構成：県、経済団体、労働者団体、シルバー人材センター、NPO団体、市・町村会など17団体
- 顧問：厚生労働省福岡労働局長、藤村博之法政大学大学院教授



福岡労働局、ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 福岡支部

開所から 3年4カ月 の実績 <small>(H27.8.31現在)</small>	70歳まで働ける企業の拡大 訪問件数 1,357社 うち、制度導入企業 349社	就業・社会参加支援 相談件数 34,549件 登録者数 6,626人 進路決定 2,583人(うち、就職2,509人)	子育てマイスターの認定 907人を養成、 地域で活躍中
--	---	---	--

出典：福岡県からの提供資料をもとに厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課において作成

生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業（愛媛県松山市）

概要

○松山市シルバー人材センターに委託し、以下の事業を実施。

- ・関係機関が連携した「連絡協議会」（経済団体・地域福祉団体・地方自治体・シルバーで編成）による情報共有と事業啓発・検証。
- ・ホワイトカラー高齢者の専門的スキル（取材・編集・営業等）の活用による「ミニコミ誌」制作と、就労機会のプロデュースを実施。
- ・ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしにより就労機会を提供（高齢者の目線で事業に参加する高齢者を探し、また、高齢者のネットワークにより仕事の確保・提供を図る）。
- ・U・Iターン高齢者に対する地域での総合的生活支援体制の確立（各地の愛媛県人会との連携による支援）。

アドバイス
研修講座開催
勧誘、調整

連絡協議会（委員8名）
経済団体・福祉関係
・自治体等で構成

地域の
ホワイトカラー高齢者等

コーディネート

退職前高齢者等
（愛媛県人会、大学同窓会）

対価を伴う就労
（80名を目標）

地域の
企業・団体

取材（情報の収集）

営業（広告の獲得、イベントの提案）

編集（紙面の作成）

配布（情報提供）

「高齢者の高齢者による高齢者のための」
ミニコミ誌

配布（情報提供）

就職、商品・サービス開発
高齢者支援システムの運営、
働く女性支援、農家レストラン経営 等

社会奉仕
活動

文化教養
活動

健康増進
活動

アドバイス
研修講座開催
勧誘、調整

コーディネート

高齢者

関係施設
（高齢者の集う場所）

いきいきシニア地域貢献モデル事業（神奈川県横浜市）

概要

- 横浜市シルバー人材センターに委託し、高齢者向けの多様な就労機会の情報を提供する相談窓口を設置（金沢区の複合福祉施設「いきいきセンター金沢」に設置）。
- 横浜市社会福祉協議会、横浜市老人クラブ連合会及び地域の様々なネットワークとの連携を図り、地域の高齢者の活動先情報を提供。
- 「いきいきセンター金沢」が設置されている金沢区を中心に、区内の企業や団体、地域活動などにおける新たな高齢者の活躍の場を開拓。
- 金沢をモデル窓口とし、高齢者が生涯現役で社会参加できる仕組みづくりに向けた今後の事業展開を検証します。

狙い・効果

- ①高齢者本人の課題の改善（健康増進、地域社会との関わりの増加、生きがいの向上）
- ②地域社会の課題の解決（企業・地域活動等での人手不足の解消、社会的孤立問題の改善）

想定される就労先・活動先

- 障害者・障害児のガイドヘルパー
- 学校、学童保育での生徒への補助（読み聞かせ等）
- 保育園での補助（朝の園児の受入れ、清掃等）
- 介護施設、ケアプラザ、通所介護（デイサービス）等での補助
- 居住地域における配達員（宅配便、コンビニなど）
- 企業等における休日の労働力
- 「生活支援サービス」（電球取替え、庭木剪定等）の担い手
- 地域活動（町内会、老人クラブ、ボランティア等）への参加

- ✓ 短時間の就労等で、ハローワークでの募集になじまないもの
- ✓ 地域での人手不足など、求人が広く顕在化していないもの
- ✓ 「生計就労」から「生きがい就労」への高齢者ニーズの変化に対応したもの



5. シルバー人材センター

シルバー人材センター事業の概要

目的

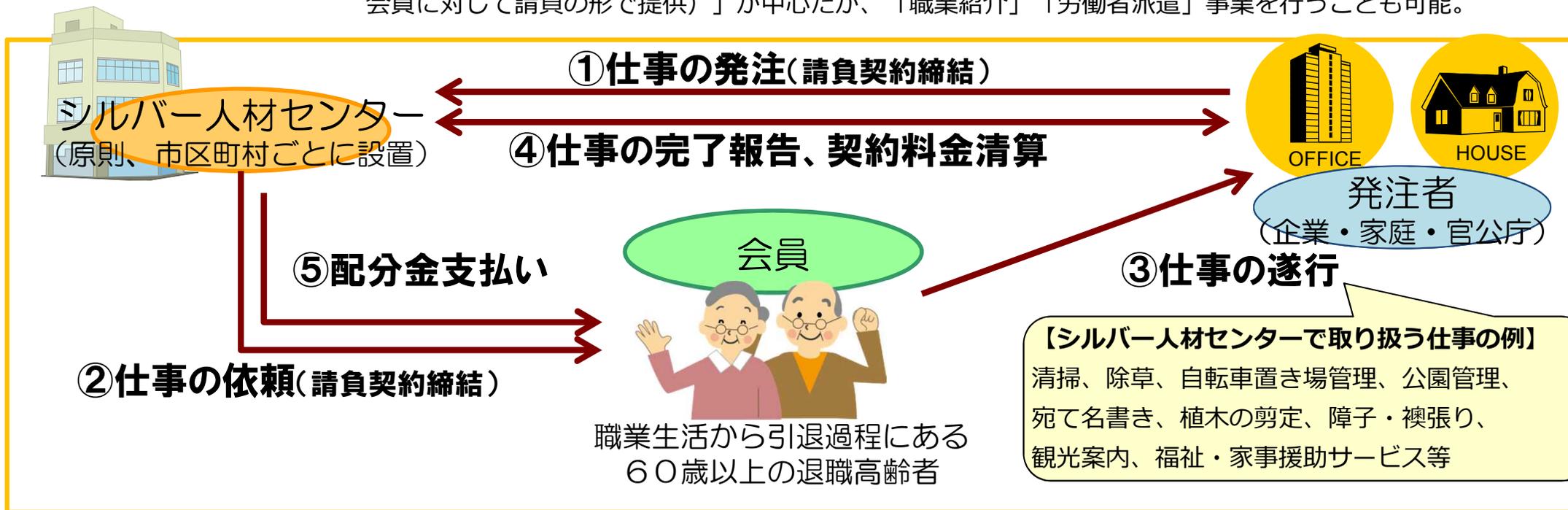
定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※1 「臨時的かつ短期的な業務」とは職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「おおむね月10日程度以内の就業」を指す。

※2 「軽易な業務」とは労働省告示第82号(平成12年8月25日)及び職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

仕組み

- (1) 会員 概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
- (2) 事業内容
- ・ 家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供。
 - ・ 就業機会の確保、提供の仕方としては「請負(センターが発注者より仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供)」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。



【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】

清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等

【現状】 団体数:1,272団体、会員数:72万人(男性48万人・女性24万人(約3割))、契約件数:360万件

契約金額:3,050億円、就業延人員:6,914万人・日 ※平成27年3月末日現在

月平均就業日数:9.7日、月平均配分金収入:36,747円 ※平成26年度実績

【国庫補助開始:昭和55年度 根拠法令制定:昭和61年度】

シルバー人材センターの現行体制（例）

大規模センターの例

事務局体制

専務理事

<計16名>

事務局長

事務局次長

- ・主査（業務担当）
- ・主任（業務、経理担当）3名

・嘱託職員2名

・臨時職員（会員活用）7名

<自治体人口>

○24万4千人

<財政（H25年度）>

○国庫補助 870万円

（自治体からも国庫補助と同額
（又はそれ以上）の補助あり）

<取組状況（H25年度）>

○会員数 2,088人（うち女性会員722人（34.6%））

○就業延べ人員 22万5千人日

○就業実人員 1,642人

○受注件数 5,226件

○契約金額 約9.2億円

○配分金 約8.2億円（月4.1万円／会員）

中小規模センターの例

事務局体制

事務局長

<計5名>

- ・係長
- ・主任 2名

・嘱託職員 1名

<自治体人口>

○5万8千人

<財政（H25年度）>

○国庫補助 710万円

（自治体からも国庫補助と同額
（又はそれ以上）の補助あり）

<取組状況（H25年度）>

○会員数 314人（うち女性会員114人（36.3%））

○就業延べ人員 3万3千人日

○就業実人員 307人

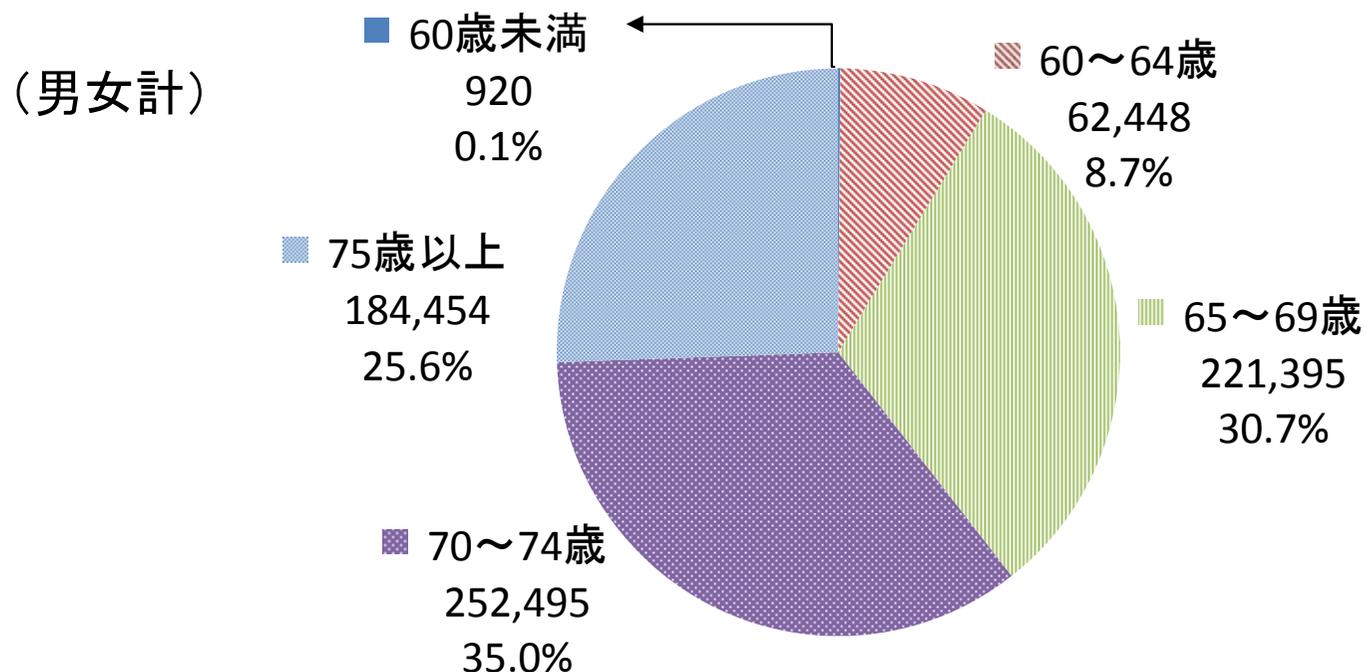
○受注件数 1,862件

○契約金額 約1.8億円

○配分金 約1.3億円（月3.5万円／会員）

シルバー人材センターにおける年齢階層別会員数（平成26年度）

シルバー人材センター会員の年齢構成は男女とも65～69歳、70～74歳層で6割以上を占めている。

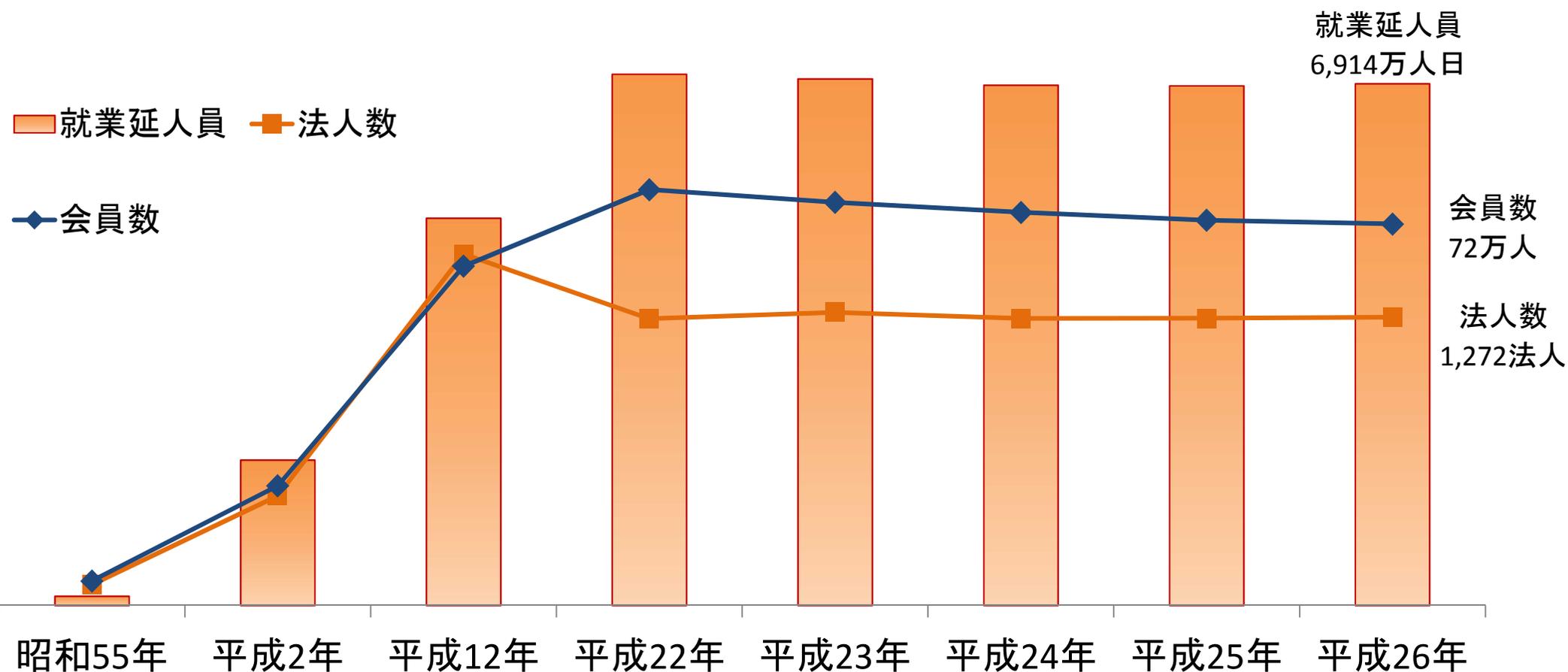


区分	会員数(人)			構成比(%)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
60歳未満	920	425	495	0.1%	0.1%	0.2%
60～64歳	62,448	38,075	24,373	8.7%	7.8%	10.3%
65～69歳	221,395	146,546	74,849	30.7%	30.2%	31.6%
70～74歳	252,495	171,126	81,369	35.0%	35.3%	34.4%
75歳以上	184,454	129,019	55,435	25.6%	26.6%	23.4%
合計	721,712	485,191	236,521	100.0%	100.0%	100.0%

シルバー人材センター事業実績の推移 ①

	法人数 ①	会員数 (人) ②	1団体 あたり 会員数 ③ (②/①)	契約件数 ④	就業 実人員 (人) ⑤	就業延人員 (人日) ⑥	配分金額 (千円) ⑧	1人あたり 配分金月額 (円) ⑨ (⑧/⑤/12)
平成元年度	419	204,770	474	1,056,908	150,771	17,279,158	61,704,585	34,105
平成5年度	643	307,773	466	1,188,079	224,522	23,983,220	99,579,280	36,960
平成10年度	1,303	538,942	406	2,011,875	406,483	41,415,512	161,498,154	33,109
平成15年度	1,839	762,289	409	3,081,939	605,766	63,320,834	260,812,892	35,879
平成20年度	1,297	764,162	575	3,412,906	626,576	72,850,034	284,156,224	37,792
平成21年度	1,300	791,859	594	3,377,190	641,762	70,332,510	270,652,326	35,144
平成22年度	1,266	786,906	606	3,458,749	642,629	70,406,549	269,698,901	34,973
平成23年度	1,262	763,427	590	3,487,709	629,824	69,785,779	265,690,314	35,154
平成24年度	1,267	743,969	573	3,543,941	615,626	68,952,969	260,198,621	35,221
平成25年度	1,268	729,206	561	3,600,721	604,735	68,874,800	259,043,916	35,697
平成26年度	1,272	721,712	567	3,602,944	596,507	69,141,288	263,037,024	36,747

シルバー人材センター事業実績 推移②



	昭和55年 (1980年)	平成2年 (1990年)	平成12年 (2000年)	平成22年 (2010年)	平成23年 (2011年)	平成24年 (2012年)	平成25年 (2013年)	平成26年 (2014年)
法人数 (法人)	92	484	1,552	1,266	1,294	1,267	1,268	1,272
会員数 (千人)	46	226	642	787	763	744	729	722
就業延人員 (万人日)	121	1,926	5,131	7,041	6,979	6,895	6,887	6,914

※団体数の減少については、市町村合併によるもの。

シルバー人材センターの就業分野(平成26年度)

職群	就業延人日 (構成比) (%)		備考	
	うち請負	うち派遣		
一般作業群	3,786万 55%	3,697万 55%	88万 47%	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,486万 21%	1,468万 22%	18万 10%	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	630万 9%	611万 9%	19万 11%	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、 観光案内 等
うち 家事援助、介護補助、 育児支援	312万 5%	—	—	
技能群	593万 9%	583万 9%	11万 6%	剪定、障子張り 等
折衝外交群	158万 2%	148万 2%	9万 5%	販売、配達、検針 等
技術群	150万 2%	113万 2%	37万 20%	教育、翻訳 等
事務群	100万 1%	97万 1%	2万 1%	一般事務、筆耕 等
その他	12万 0%	9万 0%	3万 2%	
合計	6,914万 100%	6,726万 100%	188万 100%	
	100%	97%	3%	

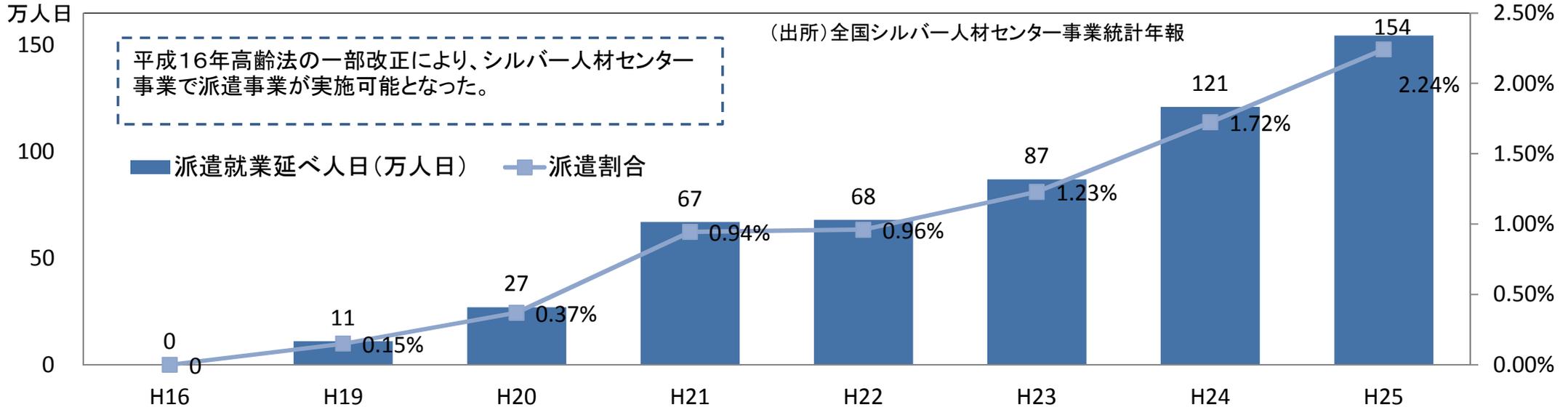
資料出所:公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計」(平成26年度)

(注)サービス群のうち「家事援助、介護補助、育児支援」については公益社団法人全国シルバー人材センター協会にて独自集計(請負、派遣の別は不明)。端数計算の関係で合計の一致しない部分あり。

シルバー派遣事業について

<シルバー派遣を活用する事業主からの声>

- 労働需給がタイトな中、必要な時に必要な人材が迅速に確保でき、通常業務の維持に奇与。
- 正規職員の負担軽減につながり、本来業務の充実、人材流出の防止等に奇与。



(現状)

シルバー派遣事業は、臨時的かつ短期的又は軽易な業務の範囲内で、発注者との関係において、指揮命令が発生する業務について実施。現状では、全体(就業延べ人員約6900万人日)の2%程度。

<活用事例>

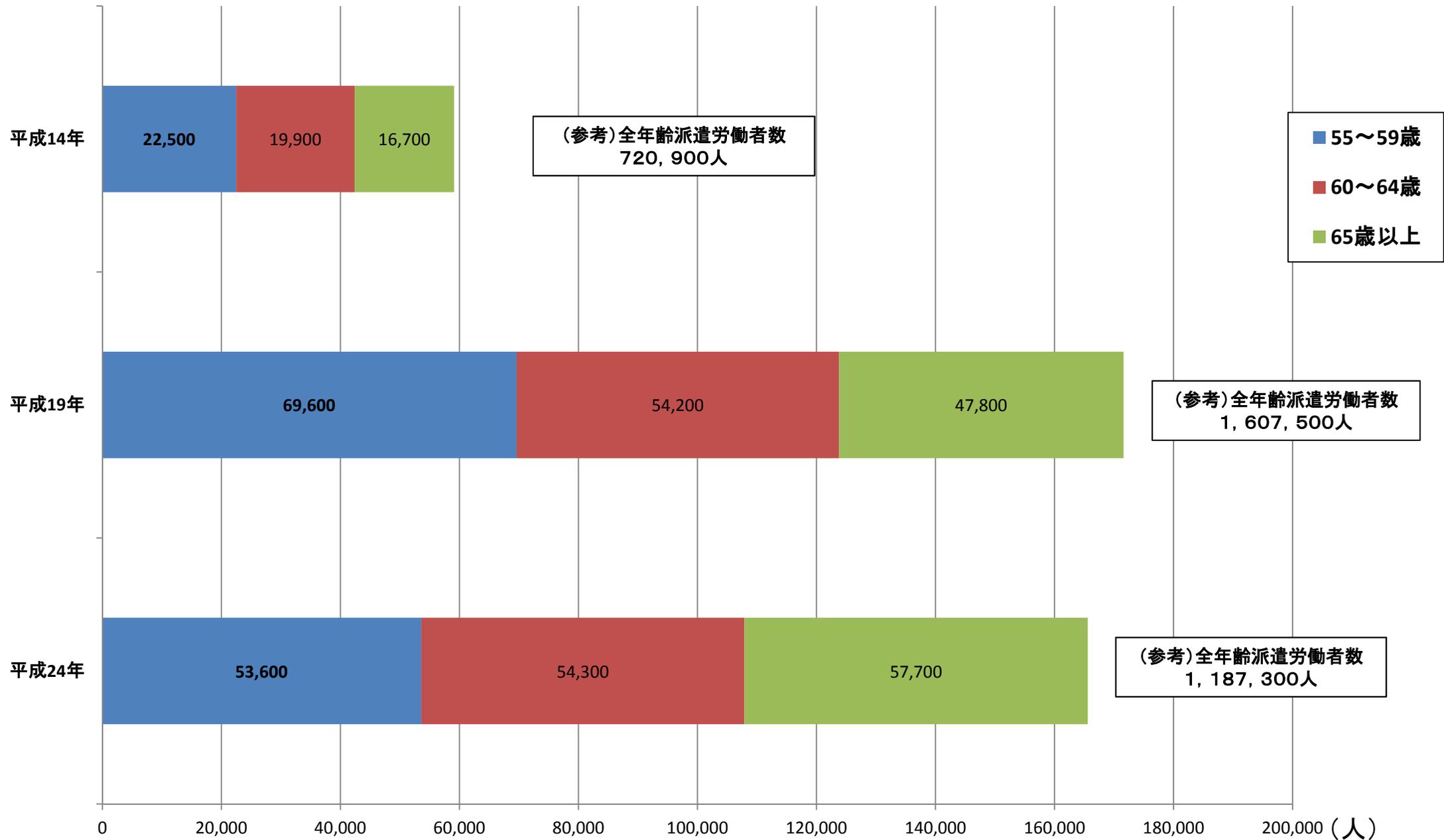
分野	業務	発注者の声
育児支援分野	保育園保育士の補助業務	早朝・延長保育では、欠かせない戦力。増員してほしい。(朝夕スポット投入の意)
介護補助分野	介護施設の補助業務	送迎業務等を担当。介護施設の有資格者が本来業務に専念できるなど、介護サービス向上に奇与。
小売業	調理補助、顧客対応	鮮魚の調理、盛りつけ、品だしをやってもらっている。会員が経験豊富で顧客対応も出来るので、満足。
事務分野	経理事務	経理業務を短時間勤務でやってもらっている。経験者で基礎的な接客研修を行う必要もなく非常に助かっている。

シルバー人材センターにおける労働者派遣事業の実施状況

	法人数	うち実施法人数	実施率(%)	派遣労働登録会員数(人)	派遣就業実人員(人)	就業延人員(人日)	派遣就業率(%)
平成19年度	1,347	131	9.7	3,154	2,040	110,876	64.7
平成20年度	1,344	366	27.2	6,387	4,424	270,253	69.3
平成21年度	1,347	554	41.2	10,392	7,723	670,407	74.3
平成22年度	1,313	607	46.2	13,511	8,742	682,341	64.7
平成23年度	1,309	672	51.3	15,811	10,248	868,578	64.8
平成24年度	1,314	748	56.9	21,937	14,753	1,208,815	67.3
平成25年度	1,315	844	64.2	28,411	18,973	1,544,246	66.8
平成26年度	1,319	1,069	81.0	38,060	24,481	1,879,889	64.3

※ シルバー連合本部分も含む。

55歳以上の派遣労働者数の推移



(出典)総務省「就業構造基本調査」

※ グラフは、55歳以上の派遣労働者の数を示す。シルバー人材センター会員に限らない。

シルバー人材センターの認知度

「名前を聞いたことがある」「だいたいの仕組みは知っている」と回答した人が55歳以上の各世代で9割前後いることから、認知度としては高いと言える。

(%)

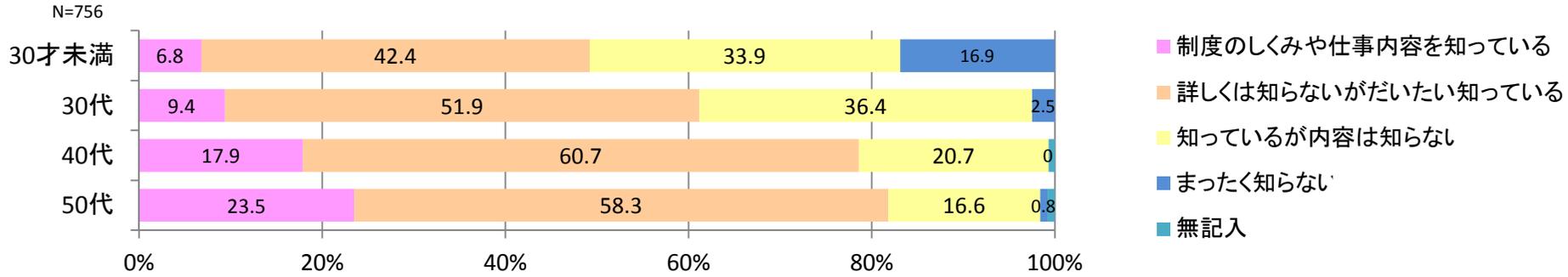
	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
1.知らない	4.4	7.0	3.3	5.3	3.3	3.0
2.名前を聞いたことがある	45.0	64.3	47.3	41.7	39.0	32.7
3.だいたいの仕組みを知っている	43.5	28.7	46.0	48.0	46.0	49.0
4.以前会員だったことがあるが現在は会員ではない	4.2	0.0	0.7	2.0	6.0	12.3
5.現在会員である	2.9	0.0	2.7	3.0	5.7	3.0
回答者数 (人)	1500	300	300	300	300	300

資料出所: NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」(平成26年)

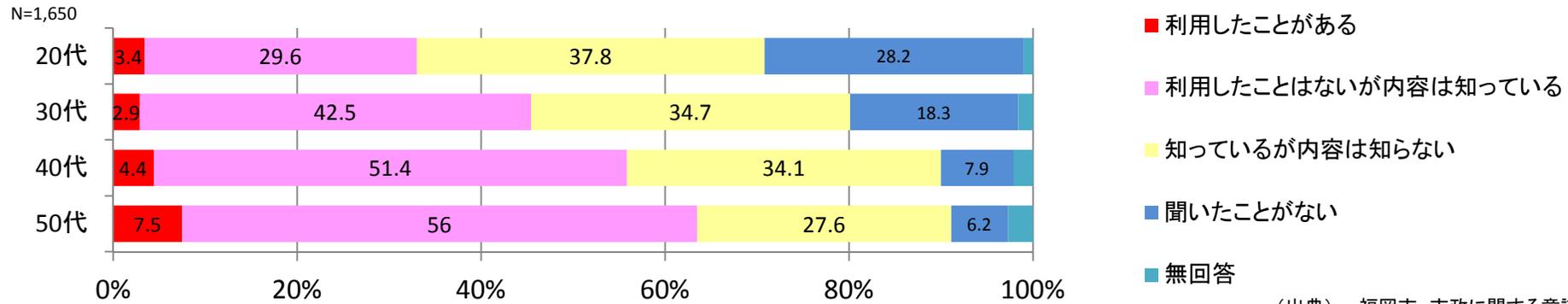
(注) 野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

現役世代におけるシルバー人材センターの認知度

- 30代～50代の現役世代の8割以上がシルバー人材センターを知っている。
- 若い世代ほど、シルバー人材センターを知らない割合が高い。

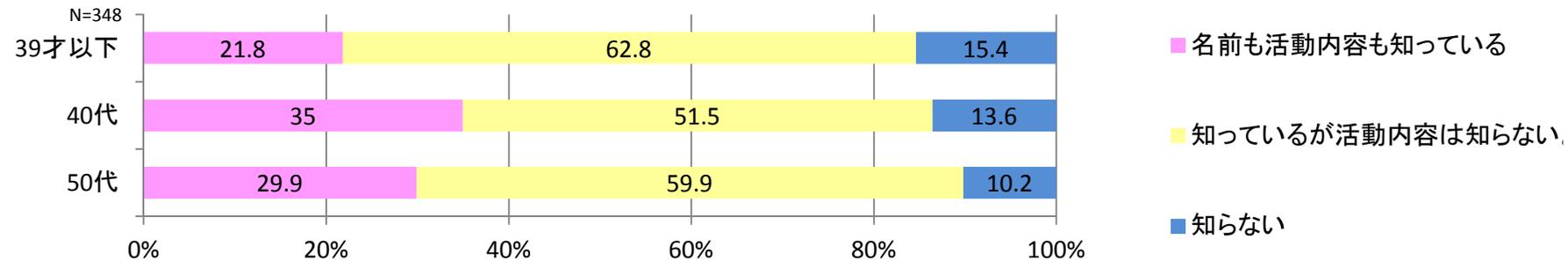


(出典) (社)福岡県シルバー人材センター連合会 シルバー人材センターに関する認知・要望調査(H11年度)



(出典) 福岡市 市政に関する意識調査(H22年度)

<シルバー人材センター未設置地域>



(出典) (社)高知県シルバー人材センター連合会 シルバー人材センター未設置地域における設置意向等調査(H17年度)

シルバー人材センターを知ったきっかけ

シルバー人材センターを知ったきっかけは「行政・ハローワークでの紹介」「その他」が多数となっている。

(%)

	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
1.ポスター・チラシなど	13.1	10.0	14.5	11.6	13.8	15.5
2.テレビCM・新聞広告など	9.9	14.7	9.3	8.8	7.2	9.6
3.行政・ハローワークでの紹介	29.2	25.4	25.5	30.6	32.1	32.3
4.友人・知人の紹介	17.0	14.3	14.5	19.7	17.9	18.6
5.インターネットホームページ等	4.7	4.3	5.2	3.2	5.5	5.5
6.その他	32.6	33.3	36.9	32.7	31.7	28.2
回答者数 (人)	1434	279	290	284	290	291

資料出所: NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」(平成26年)

(注) 野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターに入会していない理由

シルバー人材センターに入会していない人にその理由を尋ねたところ、「組織に所属するのがわずらわしい」「仕事をする必要を感じない」と回答する人が多かった。

(%)

	合計	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
1.何をしているのか良く分からない	11.0	15.7	10.4	9.0	8.2
2.魅力を感じない	3.7	1.4	3.3	5.5	4.9
3.加入の仕方が分からない	7.8	7.9	8.6	7.1	7.8
4.希望する仕事がない	3.4	2.9	3.3	4.3	3.3
5.組織に所属するのがわずらわしい	25.8	27.9	27.5	22.7	24.9
6.仕事をする必要を感じない	31.0	22.5	31.2	33.7	37.6
7.他に魅力的な活動がある	6.1	2.9	3.7	8.2	10.2
8.その他	23.9	28.2	24.9	20.8	21.2
回答者数 (人)	1049	280	269	255	245

資料出所: NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」(平成26年)

(注) 野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターから浮かぶ単語、イメージ(多数順)

(%)

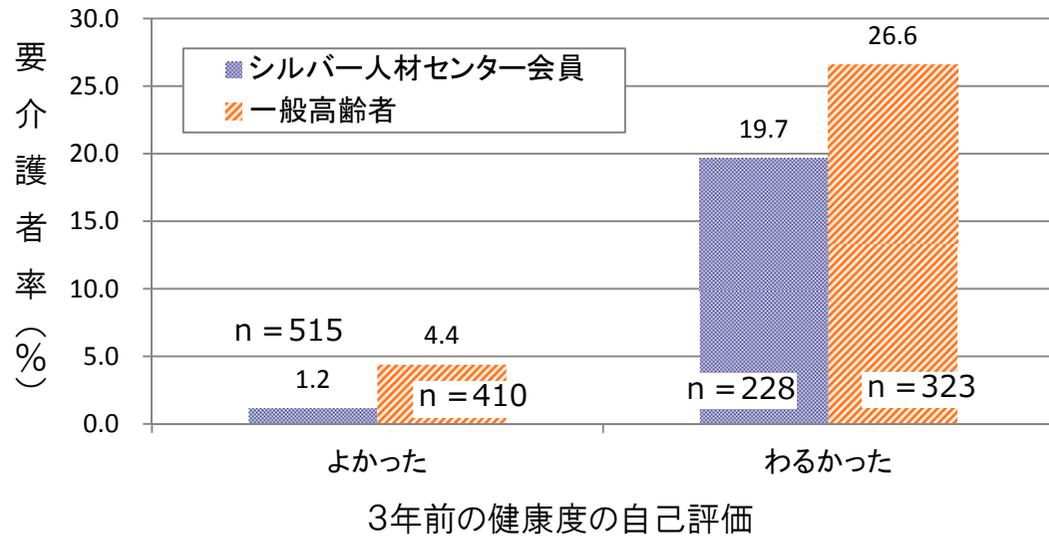
	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
植木の手入れ	69.2	61.3	65.9	72.6	75.1	72.0
公園の清掃	59.3	53.7	59.0	55.8	64.9	64.6
駐輪場の整理	46.1	37.0	45.9	44.9	50.9	53.1
ボランティア	34.9	28.0	31.4	32.3	43.8	40.9
高齢者サークル	27.0	20.0	23.8	27.4	30.2	35.4
地域社会とのつながり	27.0	23.7	21.4	29.8	30.9	29.9
観光ガイド	22.2	14.3	19.3	24.2	24.2	30.3
生きがい	21.7	16.3	20.7	23.9	23.8	24.4
健康	20.4	14.3	16.6	22.5	24.5	25.6
宛名書き	17.1	9.0	14.5	17.2	19.2	27.2
家事援助・介護	13.2	8.7	10.3	12.6	15.5	20.1
特にあてはまるものはない	11.8	13.7	13.4	12.6	7.9	11.0
パソコン操作	9.2	3.3	7.9	10.2	14.3	11.0
育児・子育て支援	7.2	7.3	6.9	6.3	8.7	7.1
経理・総務事務	4.7	1.0	3.8	4.9	7.9	6.7
その他	1.4	1.0	1.4	1.1	1.1	2.8
回答者数(人)	1394	300	290	285	265	254

資料出所: NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」(平成26年)
 (注) 野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

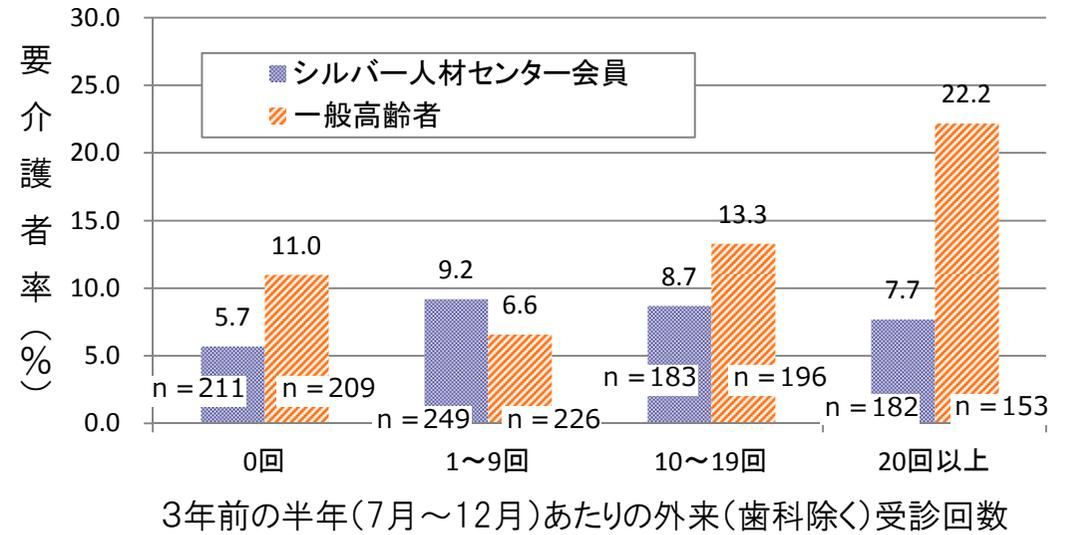
シルバー人材センター会員等の健康

「3年前の健康度」「3年前の外来受診回数」「50歳頃当時の日常生活上の支障の有無」からみて健康であった高齢者は要介護者率が低いが、シルバー人材センター会員は一般高齢者に比べて全般的に要介護者率の水準が低い。

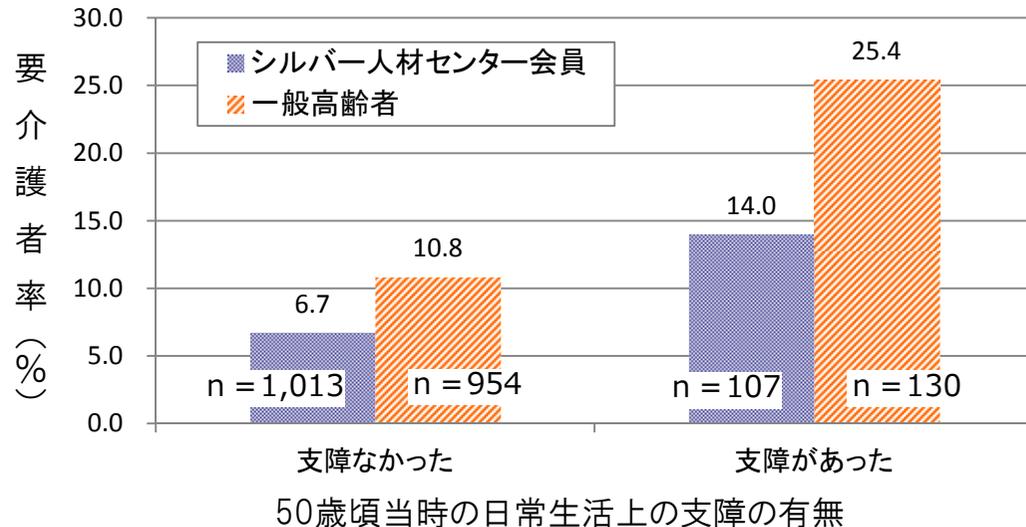
(1) 「3年前の健康度」と要介護者率の関係



(2) 「3年前の外来受診回数」と要介護者率の関係



(3) 「50歳頃当時の日常生活上の支障の有無」と要介護者率の関係



資料出所：(社)全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター会員等の健康維持・増進に関する調査研究報告書」(平成18年3月)

(注)

- ・要介護者率は、調査対象者のうち「入浴」「衣服の着脱」「食事」「起立」「移動」「排泄」の6項目の中で1項目以上「少し難しい」「かなり難しい」「非常に難しい」「まったくできない」のいずれかを回答した者の割合。
- ・質問項目及び選択肢の表現について、調査票や資料出所の記載から意味が変わらない範囲で分かりやすく改めているものがある。
- ・シルバー人材センター会員と一般高齢者の様々な属性の違いや平成13年における健康状態を統計的に同一化した上で、3年後の状況を比べている。

シルバー人材センターにおける最近の取組事例

団塊世代が65歳に到達し、順次労働市場から退出していることから、シルバー人材センターが地域における受け皿となり得るよう、就業拡大、職域拡大を行うとともに、団塊世代等地域高齢者を中心に会員拡大(29年度末までに100万人を目指している)に取り組んでいる。

職域拡大

草刈り・剪定といった伝統的な職域は多いが、シルバー人材センター(以下「SC」)毎に得意な分野を伸ばすという取組も見られる。

- 例)・(女性の社会進出の後押しも意識した)
育児支援、学童支援
- ・直方市SCの「のぼり旗作成」(全国受注)
 - ・養父市SCの「温石米(おんじゃくまい)」(都市部SCを販売ネットワークに)



就業拡大

○民間企業とコラボレーションした、広域受注にも取り組みを拡げつつある。

- 例)・関西基盤の大手スーパーのほぼ全店舗に、複数のSC連合から会員を派遣。早朝等の対応がなされることで職員の負荷軽減向上等に寄与。
- ・大手複写機メーカーから、全国の保守契約先の業務について、複数のSC連合から会員を派遣することを公表。社員の負荷軽減や迅速対応の実現に貢献。

企業からの広域受注

○民間企業とコラボした、広域受注にも取り組みを拡大中。

- 例)・一定期間に大きな仕事量が発生する仕事について、複数のSCから会員をマッチングして対応。
- ・全国のSCに点在する特定分野の高スキル会員をコーディネートし、新たな職域を開拓中。

会員の広域就業

会員拡大

- 大企業OB会への働きかけを行うほか、退職準備セミナーへの参入を働きかけ中。
- 就業機会やボランティア活動を組み合わせて会員に提示することで、多様な地域活動を実現(シルバーにおける活動の魅力をPR)。

シルバー人材センターが行う仕事（長浜市シルバー人材センターの例）

企業、官公庁から受注する仕事	一般家庭から受注する仕事
<ul style="list-style-type: none"> ● 清掃・剪定・除草等の仕事 <ul style="list-style-type: none"> ・ コンビニエンスストアの店舗内外の清掃 ・ 市営公園、図書館、体育館の剪定、除草、清掃 等 ● 施設管理等の仕事 <ul style="list-style-type: none"> ・ 市営駐輪場の管理(料金領収、自転車整理等) ・ 民間ビルの施設管理(施設設備の日常点検等) ● 介護・育児分野の仕事 <ul style="list-style-type: none"> ・ デイサービス施設の利用者の朝晩の送迎 ・ 幼稚園給食の配膳・片づけ 等 ● サービス業分野の仕事 <ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーマーケットでの調理加工(鮮魚加工、惣菜調理等) ・ 小売店での荷受け、検収、品出し 等 ● その他の仕事 <ul style="list-style-type: none"> ・ 市広報誌、民間情報誌等のポスティング ・ 民間企業の受付、電話対応、事務 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 植木、生垣の剪定、消毒 ● 除草、屋内外の清掃(自宅、墓地、空き家) ● 食事の支度、洗濯、買い物代行 ● 病院等での洗濯、付き添い ● 襖、障子、網戸の張替 ● 農作業の手伝い 等

* 長浜市シルバー人材センター 所在地:滋賀県長浜市(人口12万人)、会員数:1,499人、就業延人員数:137,676人、契約金額:6億円

臨・短・軽(臨時的・短期的又は軽易な業務)について

シルバー人材センター事業における高齢者の働き方を以下のとおり規定

高齢者雇用安定法 (第41条)

「(略)臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務(当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。(略))」

労働省告示第82号 (平成12年8月25日)

- 以下のとおり「軽易な業務」を規定。
 - ・ 「(略)当該業務の処理に要する一週間当たりの時間が労働者の一週間当たりの平均的な労働時間に比し相当程度短いもの」
 - ・ 「(略)特別の知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務」

職業安定局長通達 (平成16年11月4日)

- 以下のとおり、それぞれの業務を定義
 - ・ 臨時的・短期的な業務 = 概ね月10日程度以内
 - ・ 軽易な業務 = 概ね週20時間を超えないことを目安

シルバー人材センター事業における就業時間の拡大の要望 国家戦略特別区域（兵庫県養父市）について

経緯

- 国家戦略特別区域として指定されている兵庫県養父市から、「シルバー人材センター会員の労働時間の拡大」について提案（平成26年7月23日第1回養父市国家戦略特別区域会議）。

（養父市からの提案事項）

「高齢者が一層活躍できる機会を確保するため、シルバー人材センター会員の労働時間の拡大・柔軟化について検討する。」

⇒ シルバー事業の「概ね週20時間まで」とする就業時間制限を撤廃し、「週40時間まで」を可能としてほしいとする要望。

（要望理由）

- ・ 過疎地域ゆえ労働力不足であり、60歳以上人口が極めて多い。
 - ・ 民業圧迫が生じるほど民間企業がない。
 - ・ より多くの仕事を高齢者に提供することは、シルバー事業の精神にも合致する。
- 調整の結果、国家戦略特別区域諮問会議において国家戦略特区における規制改革事項として以下を決定（平成26年10月10日第9回国家戦略特別区域諮問会議）。

「労働力確保が課題となる過疎地域等において、高年齢退職者が今まで以上に活躍できる場を広げるため、シルバー人材センターについて、区域内の労働力需給状況等から民業圧迫の恐れがない場合には、同センターが、週20時間を目安とする「軽易な業務に係る就業」に加え、それ以外の就業（週40時間の就業）についても、派遣事業を行うことを可能とする。」

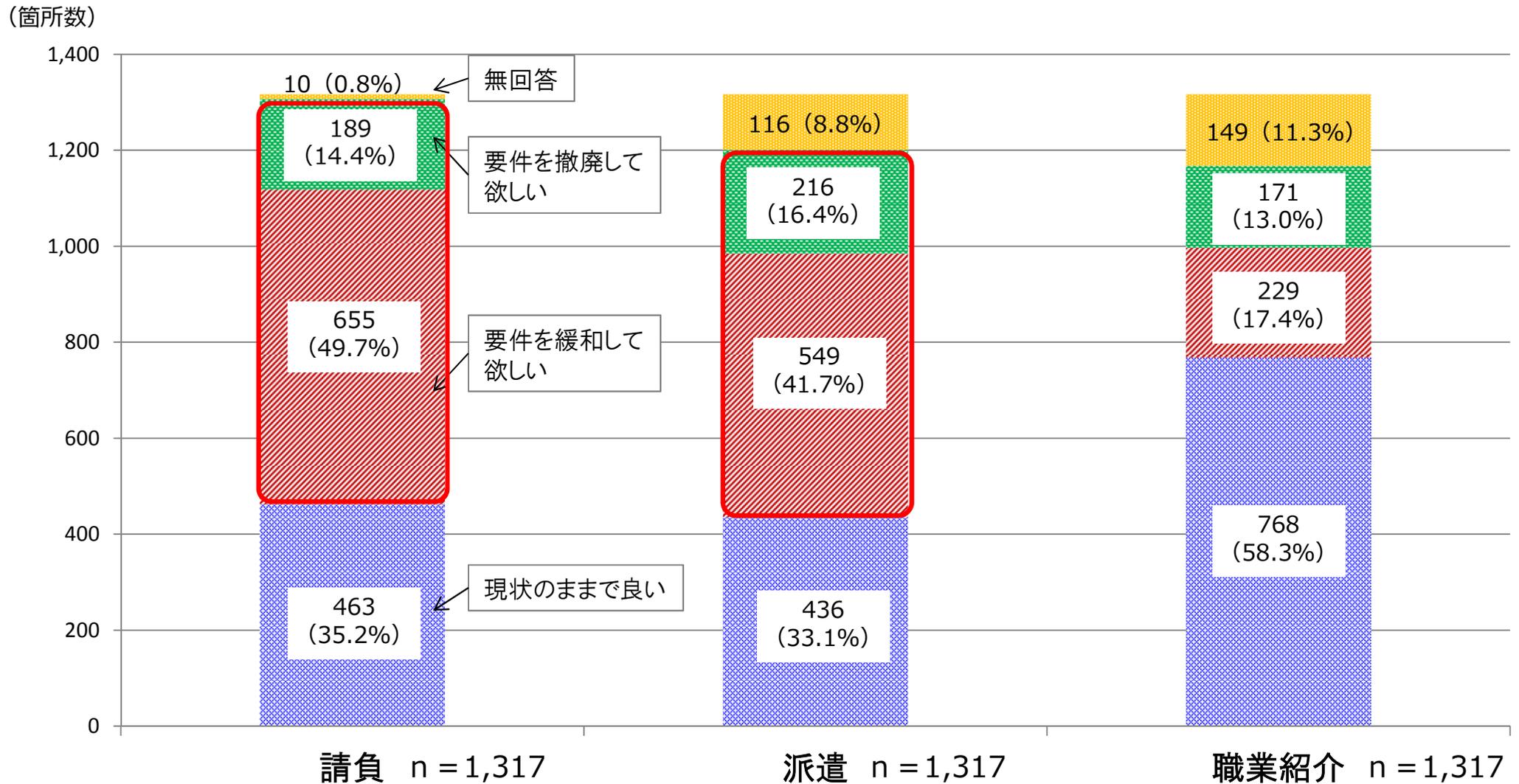
- 第189回通常国会において、上記の内容を高年齢者雇用安定法の特例として設ける内容を含む国家戦略特別区域法の改正法が提出され、成立した。

※ 国家戦略特別区域とは

- …産業の国際競争力の強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、特区の区域において規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進する。国家戦略特区諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聞いて、国家戦略特区を政令で指定。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃希望について

シルバー人材センターの拠点に対し、臨時的・短期的又は軽易な業務について緩和や撤廃の希望があるか、アンケートを行ったところ請負就業および派遣就業では緩和・撤廃の希望が6割程度となった。



(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。
1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃時の就業機会の増加について

「臨・短・軽」要件の緩和、撤廃を行った場合にはセンター会員に就業機会の増加期待が高まる可能性があるが、期待に見合った就業機会（業務量）の提供が可能か尋ねたところ、“現状で対応可能” “就業機会の開拓が見込まれるため対応可能” との回答が多かった。

● 「緩和・撤廃」を行った場合の就業機会増加への対応（単数回答）

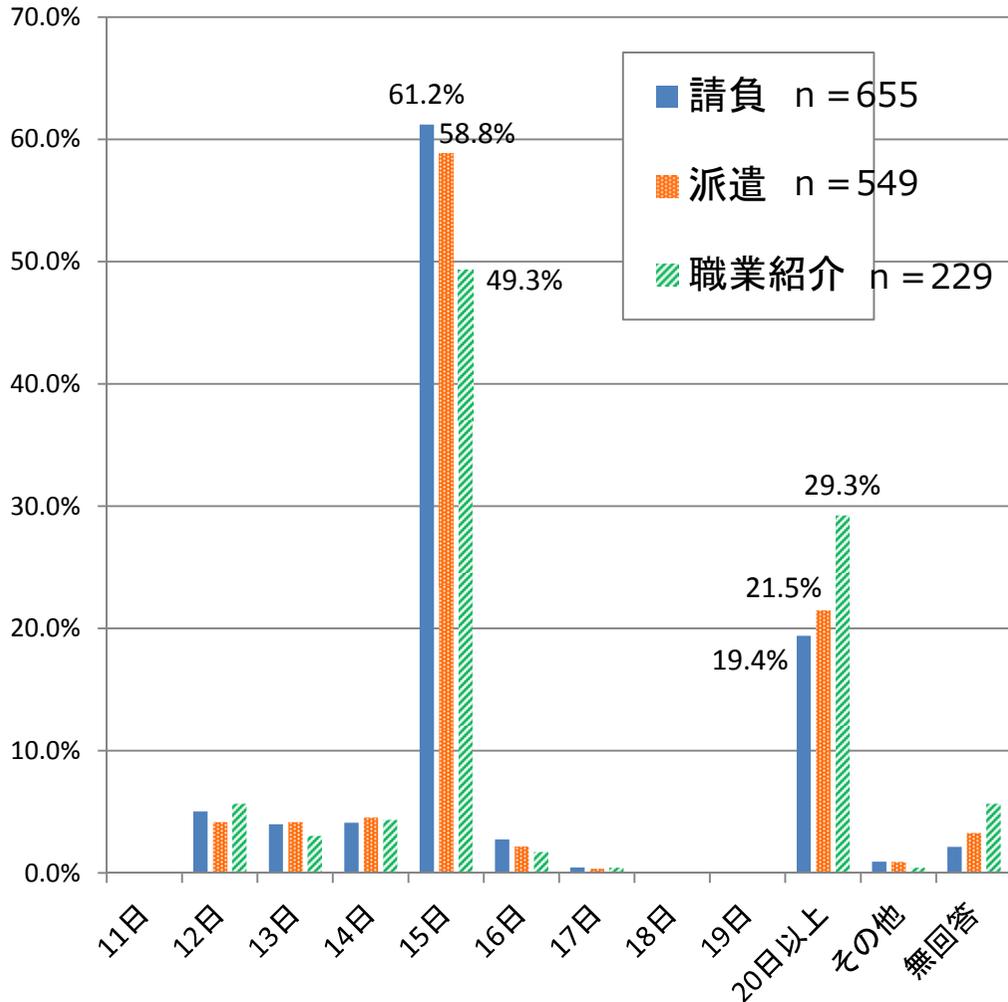
	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
現状の提供量で 対応可能 （受注する業務量が多く、要件を緩和しなければさばけない）	312	237	97	80	92	65
会員間の就業機会の公平性（ワークシェアリング）が維持されるほどの、新たな就業機会の開拓ができると見込まれるため、 対応可能	226	203	90	66	82	71
会員間の就業機会の公平性（ワークシェアリング）が維持されるほどの、新たな就業機会の開拓は困難であるため、対応は難しい	104	100	39	38	39	33
無回答	13	9	3	5	3	2
計	655	549	229	189	216	171

（注）全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点（1319箇所）に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

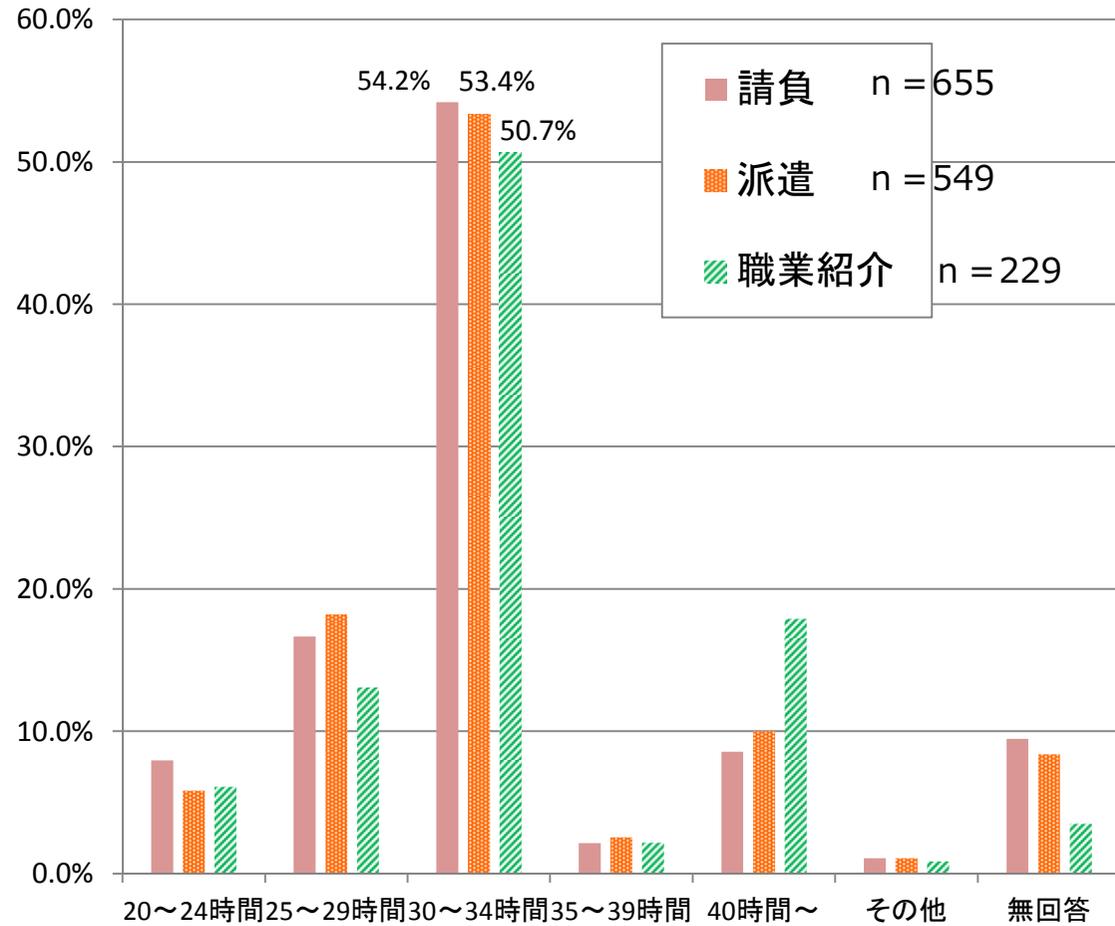
シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃の程度

緩和・撤廃を希望するシルバー人材センターに対し、「緩和の程度としてはどのくらいが適切とお考えですか」と臨時的・短期的な業務（概ね月10日程度以内）及び軽易な業務（概ね週20時間を超えない）についてそれぞれ尋ねたところ、「月15日」「30～35時間（うち、約96%が30時間と回答）」が多数。

○ 臨時的・短期的な業務



○ 軽易な業務



(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和・撤廃を望む理由、民業圧迫の懸念

緩和・撤廃を希望するシルバー人材センターに対し、その理由を尋ねたところ“会員の希望”“発注元からの希望”が多く、また、緩和・撤廃を行った場合の民業圧迫の懸念については、「おそれはない」としたセンターが多かった。

●「臨・短・軽」要件の緩和・撤廃を望む理由（複数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
会員がより長く就業することを望んでいる	527	436	180	157	181	139
発注元から要望がある	501	431	174	152	182	146
受注する業務量が多く、緩和しなければ業務をさばけない	284	223	95	90	98	76
その他	117	101	49	38	49	44

●「緩和・撤廃」を行った場合の民業圧迫の懸念（単数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
民業圧迫のおそれはない	560	440	184	150	160	123
受注する業務内容と同業の民間事業者を圧迫するおそれがある	87	95	36	35	47	36
無回答	8	14	9	4	9	12
計	655	549	229	189	216	171

(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

6. 高年齢者雇用対策・制度の現状

政府方針等に盛り込まれている高齢者関係の記述一覧

<p>経済財政運営と改革の基本方針2015 ～経済再生なくして財政健全化なし～ (平成27年6月30日閣議決定)</p>	<p>第2章 経済の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題 2. 女性活躍、教育再生をはじめとする多様な人材力の発揮 [1] 女性、若者など多様な人材力の発揮 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の就労等の支援、障害者等の活躍に向けた農業分野も含めた就労・定着支援、文化芸術活動の振興などその社会参加の支援等に取り組む。</p>
<p>「日本再興戦略」改訂2015 —未来への投資・生産性革命— (平成27年6月30日閣議決定)</p>	<p>第二 3つのアクションプラン 一. 日本産業再興プラン 2. 雇用制度改革・人材力の強化 2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化 (3) 新たに講ずべき具体的施策 iv) 多様な雇用・就業機会の確保等 a) 高齢者の活躍促進 人口減少社会の中で社会の活力を維持し持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためには、働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。このため、以下のような取組を行うことにより、就労マッチング機能や高齢者の多様な雇用・就業機会の飛躍的向上・強化を図る。 (多様な雇用・就業機会の創出) 各自治体が主体となり地域の関係機関のネットワーク化を推進する等、地域において多様な雇用・就業機会を掘り起こす仕組みを構築することや、シルバー人材センターの職域拡大等の機能強化を行うことを通じて、高年齢者が活躍する機会の拡大を図る。</p>
<p>生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書 (平成27年6月5日公表)</p>	<p>○人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠。 ○そのためには、高年齢者が働くことの積極的な意義を理解しつつ、高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点が重要。</p>

平成27年度 高年齢者雇用就業対策の体系

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

- 生涯現役社会実現事業（業界別生涯現役システム構築事業）
- 高年齢者雇用安定助成金
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（高年齢者雇用アドバイザー）

【企業支援】 【地域高年齢者支援】

高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

- シルバー人材センター事業の推進
- 生涯現役社会実現事業（生涯現役社会実現環境整備事業）

「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進
（65歳以降の就労機会の確保に向けた取組）

高年齢者の再就職支援の充実・強化

高年齢者の再就職支援の充実・強化

- 高年齢者就労総合支援事業
- 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給
- シニアワークプログラム事業

知識、経験を活用した企業・企業グループ内での65歳までの雇用の確保

高年齢者雇用確保措置の実施義務

- ハローワーク等による高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する啓発指導等
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（再掲）

平成28年度概算要求の概要（高齢者雇用対策関係）

3 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備 270億円(242億円)

(1) 企業における高齢者の雇用の促進 102億円(88億円)

ハローワーク等の紹介により、65歳以上の高齢者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する支援を行うとともに、高齢者の職域の拡大、作業環境の改善、雇用管理制度の構築等を行う事業主に対する支援について65歳以上の雇用者数に着目した拡充を図る。

(2) 高齢者の再就職の促進 38億円(37億円)

ハローワークに65歳以上の求職者支援に重点的に取り組む「生涯現役支援窓口(仮称)」を設置し、高年齢求職者に対するチームによる支援や65歳以上の求職者のための個別求人開拓に取り組むとともに、技能講習を実施するなど再就職支援の充実を図る。

(3) 地域における多様な雇用・就業機会の確保 8億円(0円)

地方自治体を中心とした地域のニーズを踏まえた多様な雇用・就業機会の掘り起こし・提供を行う「生涯現役促進地域連携事業(仮称)」を創設する。

(4) シルバー人材センターの機能強化 121億円(116億円)

シルバー人材センターが高齢者に多様な就業機会を提供できるよう、地方公共団体や経済団体と連携し新たな就業機会を創造する「地域就業機会創出・拡大事業(仮称)」を創設するなど、シルバー人材センターの機能を強化する。

高年齢者雇用に係る助成金

高年齢者雇用安定助成金

○高年齢者活用促進コース

高年齢者の職域の拡大・作業環境の改善、雇用管理制度の構築等を行う事業主に対して、当該取組に要した費用の2分の1(中小企業は3分の2)を支給。

60歳以上の雇用保険被保険者1人当たり20万円(注)を上限とし、最大でも上限額は1,000万円。

(注) 事業主が介護事業・製造業・保育事業・医療事業・建設業の場合は、60歳以上の雇用者1人当たり30万円上限。

特定求職者雇用開発助成金

高年齢者(60歳以上)などの就職困難者をハローワーク又は職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成。(中小企業の場合、1人につき60万円(短時間労働者40万円))

トライアル雇用奨励金

○ 常用雇用への移行を目的として、職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者をハローワーク又は職業紹介事業者の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して、トライアル雇用奨励金を支給。(1人につき月額最大4万円・最長3ヶ月間支給)

労働移動支援助成金(再就職支援奨励金、受入れ人材育成奨励金)

○ 事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し、再就職を実現するための支援を再就職支援会社等に委託した事業主に対して委託費用の一部を助成。また、当該労働者等を受け入れる企業が訓練を行う場合に係る賃金及び経費相当分の一部を助成。

高年齢者雇用安定助成金の概要

[平成28年度概算要求]

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、高年齢者の活用促進のために雇用環境を整備する事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図る。

●助成内容

- 新たな事業分野への進出等
(新たな事業分野への進出、職務の再設計等による職場又は職務の創出)
- 機械設備の導入等
(機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善)
- 高年齢者の雇用管理制度の整備
(短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発 等)
- 定年の引上げ等
(定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入)

(雇用環境整備の例)

- 高年齢者の職域の拡大、作業環境の改善
高年齢者に適した新たな職域の拡大、作業設備・作業環境・作業方法の改善等
- 高年齢者の雇用管理制度の構築
短時間短日勤務制度・ワークシェアリング制度・在宅勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発等

●助成額(下線部は28年度拡充)

環境整備計画の実施に要した費用の額 (**66歳以上**への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を**66歳以上**の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した場合は、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなす) の2/3 (中小企業以外は1/2)

※ 60歳以上の雇用者1人当たり20万円上限(上限1,000万円)。但し、以下のいずれかの事業主の場合は、60歳以上の雇用者1人当たり30万円上限。

- 建設・製造・医療・保育・介護の分野に係る事業を営む事業主
- **65歳以上の高年齢者(高年齢継続被保険者)の雇用割合が4%以上の事業主**

高年齢者就労総合支援事業の概要

[平成28年度概算要求]

本事業は、従来、全国の主要なハローワークに「高年齢者総合相談窓口」（参考：平成27年度77所）を開設し、55歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を総合的に実施してきたところであるが、平成28年度以降においては、現行の「高年齢者総合相談窓口」を「生涯現役支援窓口(仮称)」へ見直し、特にこれまで重点を置いていなかった65歳以上の高年齢求職者への再就職支援にも手厚い支援を実施していくものとする。

ハローワーク

<窓口体系の見直し>

高年齢者総合相談窓口（平成25～27年度）

<支援対象者>

- 55歳以上高年齢求職者

<主な支援内容>

- 高年齢求職者が活用できる国が実施する支援施策の紹介
- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援

見直し

生涯現役支援窓口(仮称)（平成28年度～）

<支援対象者>

- 55歳以上高年齢求職者（※65歳以上高年齢求職者の支援強化）

<主な支援内容>

- 高年齢求職者が活用できる国が実施する支援施策の紹介
- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- 高年齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上の求職者の方が活躍できる求人確保の強化）
- シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

<「生涯現役支援窓口」(仮称)の支援体制>

【就労・生活支援アドバイザー 52(52)人】

<主な支援業務>

- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- 生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施 等

【就職支援ナビゲーター 125(125)人】

<主な支援業務>

- 「生涯設計就労プラン」に基づく就労支援の実施
- 職業相談・職業紹介及びキャリア・コンサルティングの実施 等

【求人者支援員 30(0)人】

<主な支援業務>

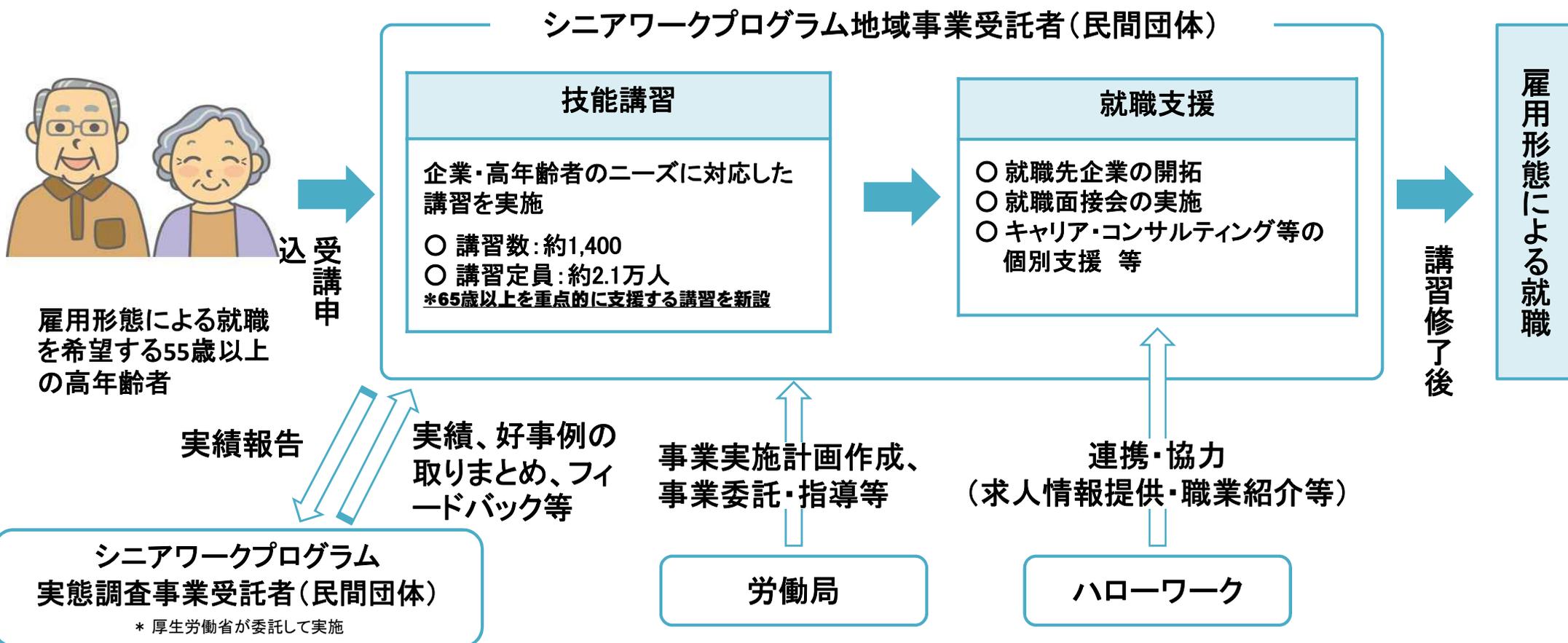
- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

シニアワークプログラム事業

[平成28年度概算要求]

- 高年齢者が増加する中、働く意欲を持つ高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で働くことができる社会を実現することは重要な課題
- このため、働く意欲のある高年齢者を対象に、就職に必要な能力を習得させるための技能講習と、就職支援等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施し、高年齢者の就職を促進する。

※ 事業のイメージ



生涯現役促進地域連携事業

[平成28年度概算要求]

背景

- 少子・高齢化が進展し、高年齢者による労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
- 特に、平成26年に団塊世代(約660万人)が65歳に到達し、多くの人企業が退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。

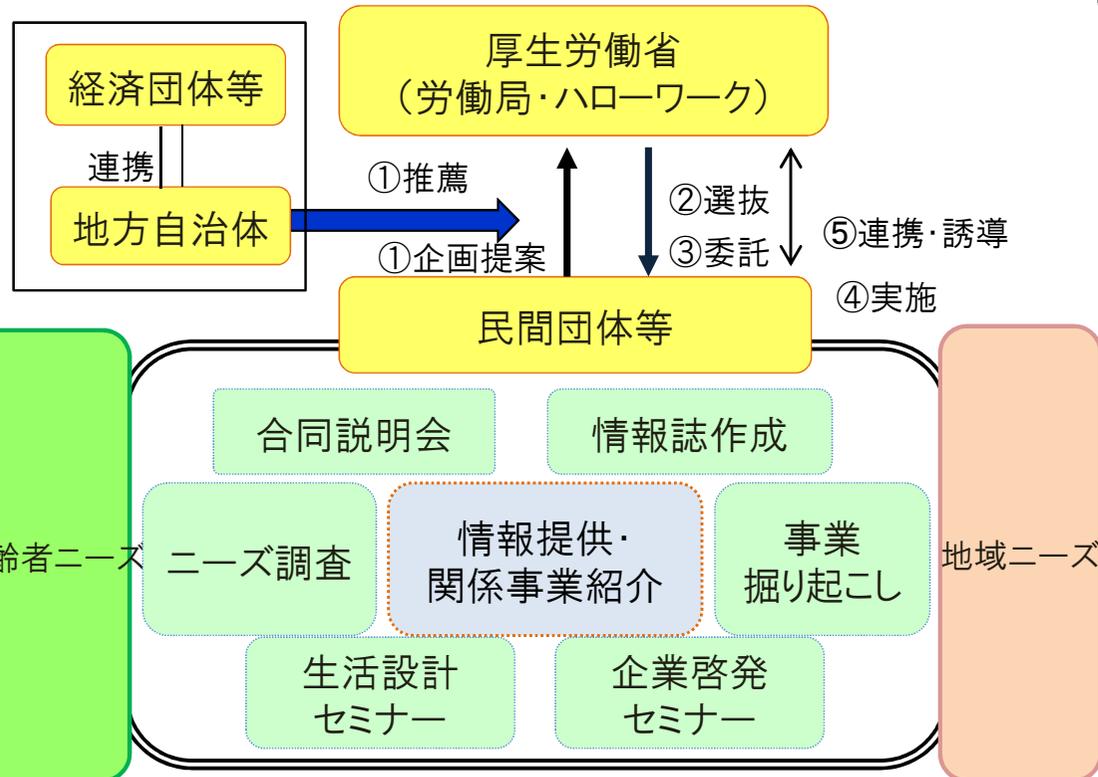
事業内容

①生涯現役促進地域連携事業

…地方自治体が地域の経済団体等と連携の上で推薦する民間団体等からの提案に基づき、高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。

②労働局等における専門的相談・支援

実施イメージ



事業例 (生涯現役促進地域連携事業)

- ①高年齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- ②高年齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- ③企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- ④高年齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- ⑤高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及 (相談機関一覧の掲載等)
- ⑥高年齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- ⑦高齢者向けの雇用・就業の場の創出 (農家レストラン、配食サービスなど)

事業規模

- 1地域あたり3,000万円程度を想定
- 箇所数：20箇所程度を想定

対象

- 地方自治体が推薦する民間団体等
- 事業年度：1年度単位 (最大3年度の支援を想定)

シルバー人材センター事業(高齢者活用・現役世代雇用サポート事業)の拡充

[平成28年度概算要求]

- 労働力人口が減少する中、人手不足分野や育児・介護等の現役世代を支える分野での高年齢者の就業の促進は、企業活動や経済を維持・成長させていくために、ますます重要である。
- このため、シルバー人材センターが高年齢者に当該分野で就業する機会をより一層提供できるようにするため、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業(シルバー人材センターが当該分野で就業先の開拓や高齢者の募集等を行う事業)を拡充する [就業先の開拓や高齢者の募集等を行うコーディネーターを増員]

※ 企業メリット(イメージ)

1 人手不足分野(小売業、宿泊・飲食サービス業、食品製造業等)

シルバー人材センターが、人手不足企業に高年齢者を派遣すること等により、企業の人材不足の解消につながる。

(例:人手不足の被災地の水産物加工企業に、シルバー人材センターが高年齢者を派遣)

2 現役世代を支える分野(育児、介護分野等)

シルバー人材センターが、人手不足の保育施設や介護施設等に高年齢者を派遣すること等により、当該施設がより多くのサービスを提供できるようになり、育児や介護等を行う現役世代の労働者が柔軟に働くことができるようになる。また、それらを通じて、現役世代の労働者の再就職や離職の防止が進み、企業の人材不足の解消等につながる。

※ シルバー人材センターの強み

1 人員の確保が難しい早朝、夕方、土日、短時間等の仕事に、人員を送り出すことができる。

2 組み合わせ就業(1つの仕事を複数人がローテーションにより就業すること)により、

- ・ 人員の確保が難しい職種(単純な作業を繰り返し実施するもの等)に、人員を送り出すことができる。
- ・ 就業予定者が就業できなくなった場合も、ローテーションを変更して人員を送り出すことができる。

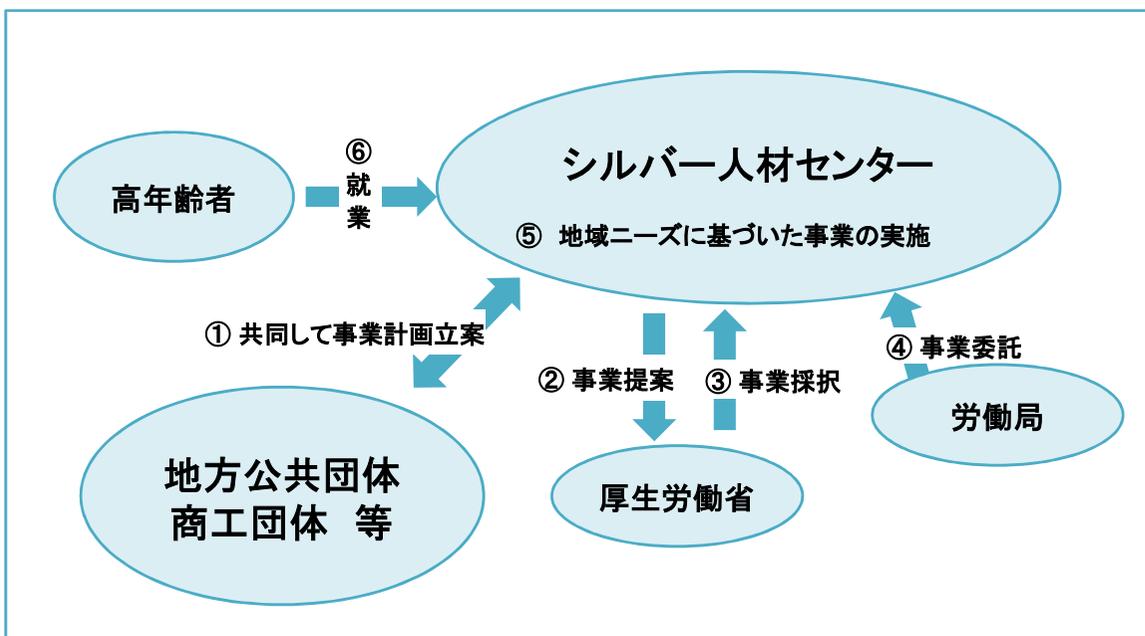
シルバー人材センター事業(地域就業機会創出・拡大事業)

[平成28年度概算要求]

シルバー人材センターと地域の地方公共団体や商工団体等の関係機関が連携して、地域企業の雇用問題の解決や、地域経済・社会の振興等につながる新たな就業機会を創造する事業(地域就業機会創出・拡大事業)を実施する。

※ 本事業をシルバー人材センター事業に新たに追加し、シルバー人材センターが本事業の実施に要する費用の一部を、高齢者就業機会確保事業等補助金(シルバー人材センター事業分)により補助する(補助率2分の1)

○ 実施のイメージ



○ 主な補助対象経費

- ・ 事務所賃借料、機器リース・購入費
- ・ コーディネーター謝金・活動旅費
- ・ 事業周知・高齢者の募集経費
- ・ 関係機関等との連絡・調整経費 等

* 事業に従事する高齢者の賃金・配分金、原材料費等は補助対象としない。

○ 事業期間

3年度以内(単年度ごとに採択)

*事業期間終了後は自主財源等により継続して実施

○ 事業経費

1年度500万円以内(2年度以降400万円以内)

○ 実施地域数

150箇所

例1 早朝・夕方学童保育事業

人員の確保が難しい早朝や夕方(5時~8時、17時~20時等)に、シルバー人材センター会員(高齢者)が預かり手となり学童保育を行う。
→(効果) 育児を行う親の時間的な制約が軽減され、柔軟に働くことができるようになり、企業の人手不足の解消につながる。

例2 従業員送迎バス運行事業

通勤が困難な場所にある人手不足企業(路線バスがない、山間部、豪雪地帯に立地等)より依頼を受け、シルバー人材センターが従業員用送迎バスを運行する(運転手はシルバー人材センター会員(高齢者))。

→(効果) 運転免許を持たない者等の通勤が可能となり、企業の人手不足の解消につながる。

高年齢雇用継続給付の概要

給付金の種類と額

① 高年齢雇用継続基本給付金

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

② 高年齢再就職給付金

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

給付額

60歳以後の各月の賃金の15%

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は減した率【右図参照】

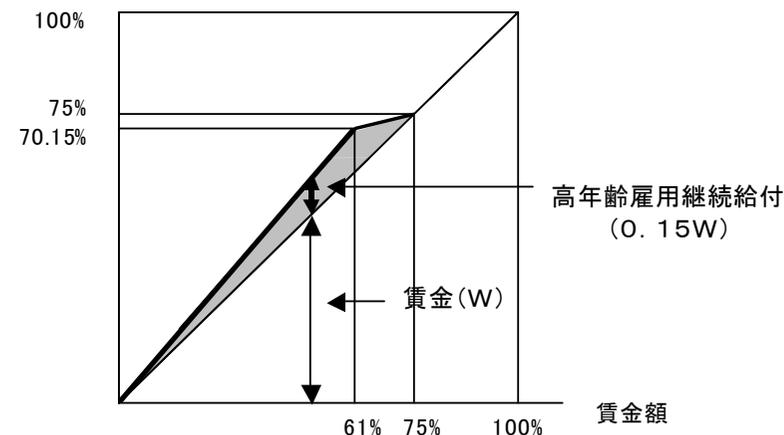
※賃金と給付の合計が一定額を超える場合、超える額を減額

支給期間

65歳に達するまでの期間

※②は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間)

賃金額+給付額



(注)パーセンテージは60歳時点の賃金に対する割合である。

労働者の募集・採用における年齢制限の禁止

- 労働者の一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法が改正され、**募集・採用における年齢制限が原則として禁止**された(平成19年10月1日から施行)。

○雇用対策法第10条

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

●例外事由

…合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合として雇用対策法施行規則第1条の3で定めるもの。

- ① **定年年齢を上限**(省令1号)
- ② **労働基準法等法令の規定**による年齢制限(省令2号)
- ③ **長期勤続によるキャリア形成**のため若年者等を対象(省令3号のイ)
- ④ **技能等の継承**のため労働者数の少ない年齢層を対象(省令3号のロ)
- ⑤ **芸術・芸能における表現の真実性**(省令3号のハ)
- ⑥ **60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策**
(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる者に限定
- ⑦ **雇用対策法適用除外**(国家公務員・地方公務員等)

- **年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを個々人の適性、能力などによって判断することが重要**であるため、職務の内容、職務を遂行するために**必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度**など労働者が応募するに**当たり求められる事項をできるだけ明示**するものとする。

(雇用対策法施行規則第1条の3第2項)

・公共職業安定所を利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や 事業主が直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」を行うに当たって適用される。

・公共職業安定所で求人を受理する場合には、必要に応じて説明や資料提出を求める。

・違法の疑いのある場合には助言、指導、勧告等の措置を行い、なお従わない場合には求人不受理とすることもある。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設けるもの。

(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日

無期転換ルールの特例の仕組み

事業主

厚生労働大臣

①計画の作成

- 対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項
- 例：労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与(高度専門労働者)
配置、職務等に関する配慮(高齢者)

②申請

基本指針

- 対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項等
- (高度専門労働者、高齢者それぞれについて趣旨に即した多様な事項を例示)

③認定

基本指針に沿った対応が取られると認められれば認定

④有期労働契約の締結

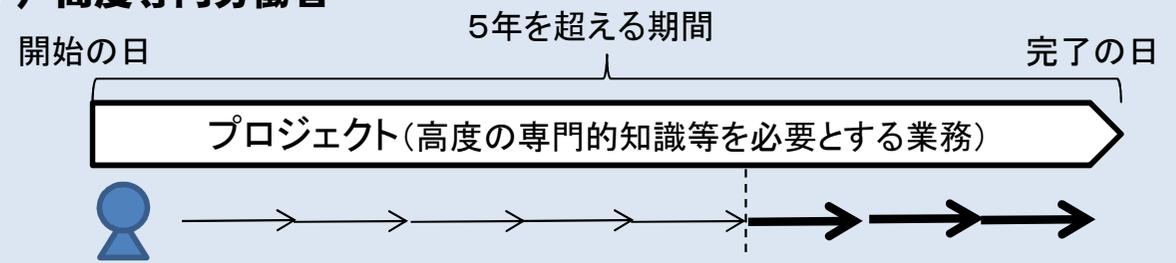
- ※契約締結・更新時に労働条件を明示
- ・無期転換申込権発生までの期間
- ・特例の対象となる業務(高度専門労働者)
- (労働基準法施行規則で対応)

労働者

- 高度専門労働者
 - 一定の期間内に完了する業務に従事
 - 高収入かつ高度の専門的知識等を有する者
- 定年後引き続き雇用される者

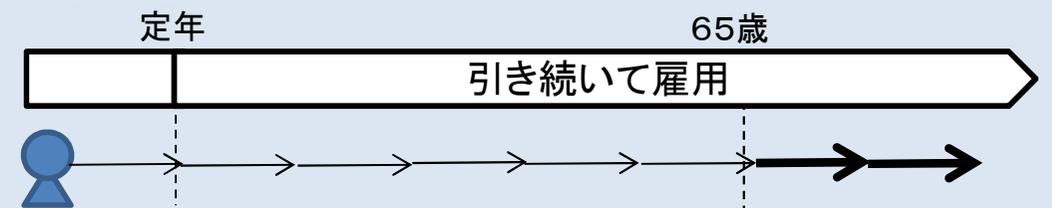
⑤無期転換ルールの特例

(1) 高度専門労働者



☆ プロジェクトの期間中は、対象労働者について無期転換申込権は発生しない(ただし10年を上限)

(2) 定年後引き続き雇用される者



☆ 定年後引き続き雇用されている期間中は、対象労働者について無期転換申込権は発生しない

高年齢者雇用安定法の概要

【目的】定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定を図ること。

○定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進

- ・60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

- ・65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ ② 65歳までの継続雇用制度を導入 ③ 定年制を廃止

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

○高年齢者等の再就職の促進等

- ・再就職援助措置

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければならない。

- ・多数離職届

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければならない。

- ・求職活動支援書

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければならない。

○シルバー人材センター

- ・シルバー人材センターの指定

都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、組織的に提供する一般社団法人又は一般財団法人を指定。

- ・シルバー人材センターの業務

i) 臨時的かつ単位的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会の確保および提供

ii) i)の就業を希望する高齢者への職業紹介事業

iii) i)の就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習

iv) その他高年齢退職者のi)の就業に関し必要な業務

※届出により、有料職業紹介事業、労働者派遣事業を行うことができる。

「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」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定（衆議院での修正）

- ・ 事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

- ・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引上げ

② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を平成37年度までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

③ 定年制を廃止

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高年齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	高年齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<p>○中高法改正—高年齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ①題名を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)に改正 ②60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行) ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤高年齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年 (1990年)	<p>○65歳までの継続雇用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ①高年齢者等職業安定対策基本方針の策定 ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年 (1994年)	<p>○60歳定年の義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない)(平成10年4月1日施行) ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④高年齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	<p>○シルバー人材センター事業の発展・拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	<p>○再就職援助計画制度拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行) ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上) ③シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	<p>○雇用確保措置法的義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行) (※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ) ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする) ⑤高年齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	<p>○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行) ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備