

(7) 事業主の共同の取組の推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高齢者雇用確保措置の実施

高齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に基づき、平成18年3月末までに62歳までの、平成19年3月末までに63歳までの、平成22年3月末までに64歳までの、そして平成25年3月末までに65歳までの高齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。その際、継続雇用制度の導入を選択し、その対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。

また、法の趣旨を踏まえ、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保が図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。

(6) 事業主の共同の取組の推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、法第4条の2に規定する高齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は改善その他の当該高齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置をいう。以下同じ。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 計画的かつ段階的な高齢者雇用確保措置の推進

向こう10年程度の間、高齢者がその意欲及び能力に応じて65歳まで雇用されることが可能となる制度の整備を図るため、高齢者雇用確保措置を計画的かつ段階的に推進する。

このため、中長期的な見通しの下に、高齢者雇用確保措置の実施及びそのための諸条件の整備に関する計画を策定し、定年の段階的引上げ、継続雇用制度の段階的な整備等を図る。なお、その際には、雇用と年金の接続に特に留意する。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

- ① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

- ② 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

- ③ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(3) 高齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、機構に配置されている高齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

- ① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

- ② 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

- ③ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(3) 助成制度等の有効な活用

60歳台前半層の高齢者をその意欲及び能力に応じて継続して雇用するための計画的かつ段階的な制度の整備を図るため、雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図ること。

3 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援を行

3 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り失業を経ることなく再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(3) 再就職の援助等に関する措置の内容

離職予定高年齢者等の有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援を行

うこと

- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、
関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制
の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等については、法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。

うこと

- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、
関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制
の整備

(2) 再就職援助計画の作成等

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）については、法第11条に基づく公共職業安定所長の要請を受けない場合も含め、離職予定高年齢者等の計画的な再就職の援助に資するため、可能な限り再就職援助計画の作成及び再就職援助計画書の交付に努める。

再就職援助計画については、定年又は継続雇用制度の定めるところによる退職により離職する離職予定高年齢者等にあつては少なくとも離職することとなる日の半年程度前までに、また、解雇等により離職する離職予定高年齢者等にあつては離職することが決定した後速やかに作成し、作成後速やかに再就職援助計画書を離職予定高年齢者等本人に交付する。

また、再就職援助計画を作成するときは、あらかじめ、再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

再就職援助計画は、次の事項等を記載することにより、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとする。

〔再就職援助計画の記載事項〕

- ① 離職予定高年齢者等の氏名、年齢及

び性別

- ② 離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）
- ③ 離職予定高年齢者等の職歴その他の経歴
- ④ 離職予定高年齢者等が有する資格及び職業能力に関する事項
- ⑤ ③、④のほか、離職予定高年齢者等の採否の決定又は採用時の労働条件の決定の際に参考となるべき事項
- ⑥ 再就職及び在職中の求職活動に関する本人の希望の内容
- ⑦ 事業主が講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容

(4) 公共職業安定所、機構等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、機構が行う再就職支援コンサルタントによる相談援助、事業主団体が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

(4) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

再就職援助計画の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、事業主団体が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(5) 助成制度の有効な活用

再就職援助計画の作成及び再就職援助計画書の交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

<p>4 職業生活の設計に関する指針</p> <p>事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。</p> <p>(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等</p> <p>職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。</p> <p>また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。</p> <p>(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援</p> <p>労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。</p> <p>(3) <u>高齢期雇用就業支援コーナー</u>の積極的な活用</p> <p><u>機構が設置している高齢期雇用就業支援コーナー</u>の積極的な活用を図る。</p>	<p>4 職業生活設計の援助に関する指針</p> <p>事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。</p> <p>(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等</p> <p>職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。</p> <p>また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。</p> <p>(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援</p> <p>労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。</p> <p>(3) <u>高齢期雇用就業支援センター・コーナー</u>の積極的な活用</p> <p><u>主要な公共職業安定所に設置されている高齢期雇用就業支援センター・コーナー</u>の積極的な活用を図る。</p>
<p>第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項</p> <p>1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項</p> <p>高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の</p>	<p>第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項</p> <p>1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項</p> <p>高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の</p>

十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る助言、指導

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、すべての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等を踏まえ、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、高年齢者の職域開発等に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る助言、指導

都道府県労働局、公共職業安定所及び高年齢者等雇用安定センターにおいては、高年齢者雇用確保措置についての啓発や各企業の取組の促進を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しに関する技術的事項についての相談等事業主等に対する助言、指導を充実し、積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている定年の引上げ、継続雇用制度の導入等に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(4) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主に対する助成制度の有効な活用を図る一方、高年齢者雇用確保措置の義務化等を踏まえ、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2. 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者等に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者等については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務付けられている高年齢者等が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、求職活動支援書の自主的な作成交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主

(3) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

その際、雇用と年金の接続に留意した計画的かつ段階的な取組が促進されるよう努める。

2. 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による再就職援助計画の作成要請の的確な実施等

離職予定高年齢者等については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届により、迅速、的確な把握を行い、これに基づき事業主に対する再就職援助計画の作成要請を的確に実施する。

また、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じた離職予定高年齢者等の把握にも努め、再就職援助計画の作成が円滑な再就職に資すると認められる場合においては、再就職援助計画の作成要請を的確に実施する。

さらに、再就職援助計画の自主的な作成及びこれに基づく計画的な求職者支援の実施についての事業主に対する啓発を図るとともに、再就職援助計画の作成等に必要な