

- (2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援  
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。
- (3) 高齢期雇用就業支援コーナーの積極的な活用  
機構が設置・運営している高齢期雇用就業支援コーナーの積極的な活用を図る

#### 第4 高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

##### 1 高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

高齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、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) 高齢者雇用確保措置に係る指導等

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) 高齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が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行う場合において、機構に配置されている高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。

###### (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、交付が義務付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及び交付並びに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に対する啓発を図る。

なお、離職予定高年齢者等の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出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。

(3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援す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、高年齢者等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。

(4) 公共職業安定所による離職予定高年齢者等に対する支援

公共職業安定所においては、離職予定高年齢者等に対して交付された求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導及び職業紹介を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った離職予定高年齢者等については、その原因についての的確な把握に努めつつ、効果的な職業指導及び職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構において実施される求職活動支援書の作成等に必要の情報提供その他の助言、援助サービスの利用を勧奨する。

(5) 募集・採用時の年齢制限の是正に向けた指導、啓発等

高年齢者等の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者等に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、その

是正に向けて指導、啓発を強化するとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言、指導、勧告を行う。

### 3 その他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

#### (1) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、高齢期における職業生活の設計や再就職のための「キャリアの棚卸し」に係る相談、援助等を行う高齢期雇用就業支援コーナーの利用を勧奨するとともに、事業主が、その雇用する労働者に対して、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、第3の4の指針の趣旨の周知徹底等により啓発、指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

#### (2) 各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、長期教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

#### (3) 職業能力の適正な評価等の促進

高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理、提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

#### (4) 教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

また、高年齢者の雇用の継続を促進するため、雇用保険制度に基づく高年齢雇用継続給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

#### (5) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

(6) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

(7) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保及び社会参加の促進

イ 高年齢者等の起業等に対する支援

高年齢者等の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者等が主体となって起業等により自ら就業機会を創出することに対して必要な支援を行う。

ロ シルバー人材センターの機能強化

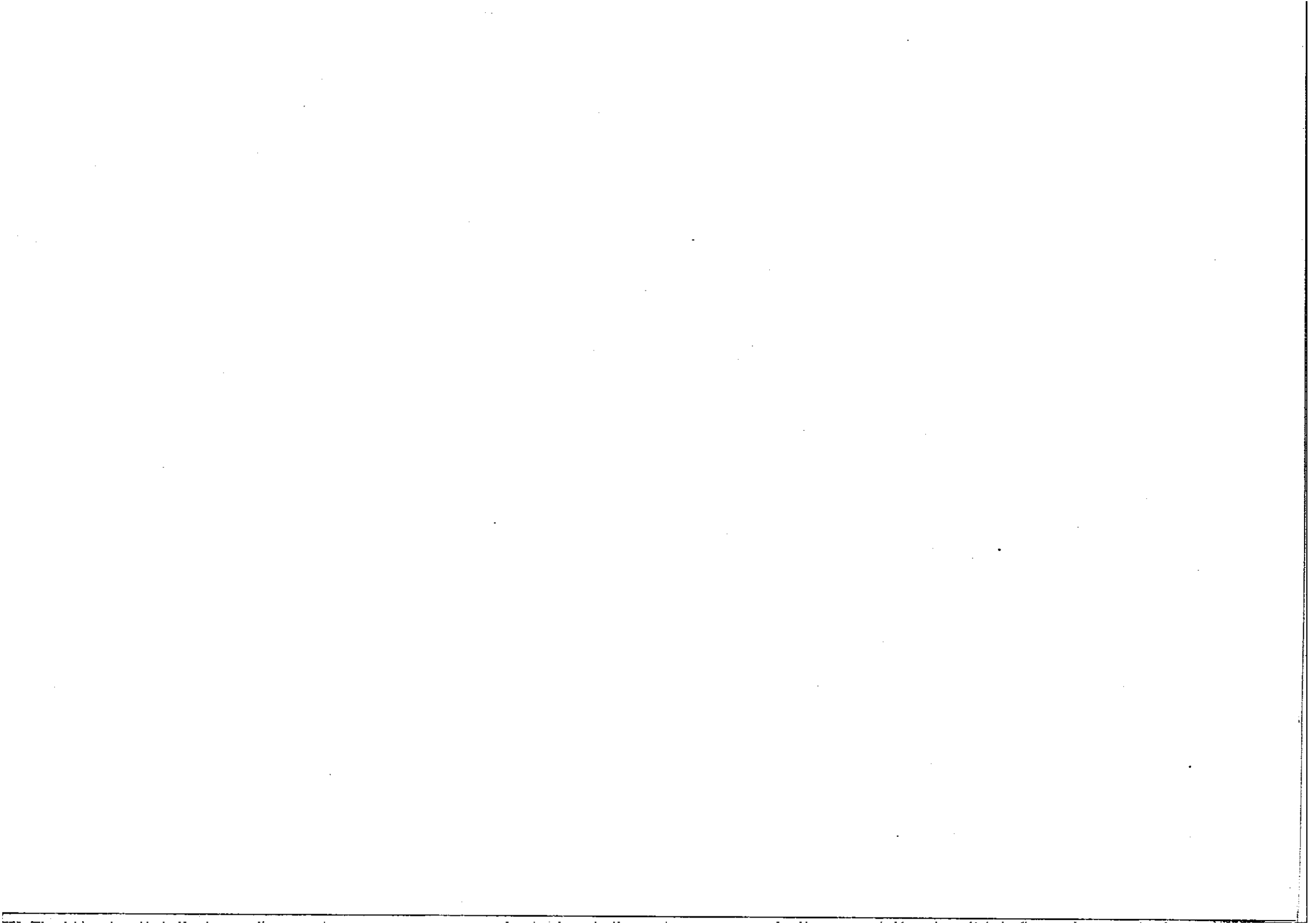
地域社会への貢献、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者等に対して、シルバー人材センターを活用して、多様化する高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会を提供するとともに、NPOやボランティア活動に関する相談、情報提供等を行う。

(8) 地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保等

高齢期における就業意欲等の多様化に対応するため、地方公共団体との十分な連携の下に、地域社会に密着した雇用・就業機会の確保を図る。

(9) 雇用管理の改善の研究等

65歳までの高年齢者雇用確保措置の定着等による高年齢者の雇用機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定を図るため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集、体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況報告等に基づき、高年齢者の雇用の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止という考え方について、高年齢者の雇用促進の観点から検討を深める。



## 高年齡者等職業安定対策基本方針（案）

- 高年齢者等職業安定対策基本方針新旧対照表 . . . . . 1
- 添付資料 . . . . . 22

平成17年(案)	平成12年
<p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。</u></p> <p>高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「法」という。)については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、<u>高年齢者等の再就職の促進等</u>を図るため、<u>平成16年の第159回国会</u>において改正が行われた。</p> <p>この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間</p> <p>この基本方針の対象期間は、<u>平成17年度から平成24年度までの8年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。</u></p>	<p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>今後の急速な高齢化の進展の下で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の雇用環境が深刻化している現状への的確な対応を図りつつ、将来的には、高年齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。</u></p> <p>高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「法」という。)については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保の促進、<u>定年、解雇等により離職する高年齢者等の在職中からの主体的な求職活動の援助の充実等</u>を図るため、<u>平成12年の第147回国会</u>において改正が行われた。</p> <p>この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間</p> <p>この基本方針の対象期間は、<u>平成12年度から平成16年度までの5年間とする。なお、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に留意しつつ、必要に応じ、この方針の改正を行うものとする。</u></p>

第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進行しており、平成17年(2005年)から平成27年(2015年)までの10年間においては、15～29歳の若年者が約381万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約725万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成16年で約960万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代が60歳に達することから、平成17年から平成27年までの10年間で約25%増加し、約5人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

2 高年齢者等の雇用就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用情勢

高年齢者等の雇用失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。平成16年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では5.7%となっており(総務省「労働力調査」)、また、有効求人倍率(平成16年、常用(パートタイムを含む。))は、年齢計で0.80倍であるのに対し、45～49歳層で0.75倍、50～54歳層で0.42倍、55～59歳層で0.28倍、60～64歳層で0.25倍となっている(厚生労働省「職業安定業務統計」)。

(2) 高年齢者の就業状況

第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進展しており、平成12年(2000年)から平成22年(2010年)までの10年間においては、15～29歳の若年者が約600万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約850万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、全体の労働力人口が2005年をピークに減少に転ずると見込まれる中で、60歳以上の労働力人口は、1999年の926万人から2010年の1,279万人へと約4割増加し、約5人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

2 高年齢者等の雇用就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用失業情勢

高年齢者等の雇用失業情勢は極めて厳しい状況が続いている。すなわち、平成11年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では7.9%となっており(総務庁「労働力調査」)、また、有効求人倍率(平成11年10月、常用計、原数値)は、年齢計で0.49倍であるのに対し、45～49歳層で0.42倍、50～54歳層で0.27倍、55～59歳層で0.14倍、60～64歳層で0.06倍となっている(労働省「職業安定業務統計」)。

(2) 高年齢者の就業状況

就業者に占める雇用者の割合は、総数で82.5%であるのに対し、55～59歳層で77.8%、60～64歳層で64.1%、65歳以上層で42.9%と年齢層



55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で2.5%、60～64歳層で26.5%、65～69歳層で38.5%と、女の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で34.6%、60～64歳層で53.1%、65～69歳層で60.2%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(平成12年)）。

### 3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

#### (1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用雇用者が30人以上の企業のうち91.5%が定年を定めており、そのうちの96.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況をみると、60歳定年が90.5%、61～64歳定年が2.4%、65歳以上定年が6.5%となっている。

また、これら一律定年制を定めている企業のうち73.8%が勤務延長制度又は再雇用制度を有している。

勤務延長制度又は再雇用制度が適用され

が高くなるほど低下し、自営業主、家族従業員者の割合が高まっている（総務庁「労働力調査」(平成11年)）。

また、55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で3.1%、60～64歳層で19.0%、65～69歳層で36.3%と、女の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で32.1%、60～64歳層で44.9%、65～69歳層で54.4%と年齢層が高くなるほど高まっている（労働省「高年齢者就業実態調査」(平成8年)）。

### 3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

#### (1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用労働者が30人以上の企業のうち91.3%が定年を定めており、そのうちの97.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況をみると、60歳定年が91.6%、61～64歳定年が1.8%、65歳以上定年が5.8%となっている。

勤務延長制度又は再雇用制度は、一律定年制を定めている企業のうち67.0%が有しており、その内訳は、勤務延長制度のみの企業が13.8%、再雇用制度のみの企業が46.0%、両制度併用の企業が7.2%となっている。

企業規模別に勤務延長制度又は再雇用制度を有している企業をみると、5,000人以上規模では50.5%、1,000～4,999人規模では57.3%、300～999人規模では63.2%、100～299人規模では70.6%、30～99人規模では66.5%となっており、企業規模が大きくなるほど有している割合が低い傾向にある。

また、勤務延長制度又は再雇用制度が適

る対象者の範囲については、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認められた者に限る」とするものが59.8%と最も多く、次に「原則として希望者全員」とするものが20.6%、「会社が定めた基準に適合したものの全員」とするものが15.9%と続いている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

これら等を勘案すると、少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の69.2%、原則として希望者全員が少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の26.9%となっている。

## (2) 賃金の状況

### イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続、学歴など」を挙げる企業が、管理職で73.9%、管理職以外で80.6%となっている調査がある（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成13年））一方、賃金制度の変更を考えている企業（72.7%）における具体的な内容（複数回答）として、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「基本給の職務給的要素を増やす」（27.0%）など、年功的要素を縮小するものを挙げる企業が相当割合存在することを示す調査もある（日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意

用される対象者の範囲について、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認められた者に限る」とするものが52.1%と最も多く、「原則として希望者全員」とするものと「会社が定めた基準に適合したものの全員」とするものがそれぞれ21.1%となっている。

さらに、勤務延長制度又は再雇用制度により雇用する最高雇用年齢をみると、約5割の企業は最高雇用年齢を定めておらず、また、最高雇用年齢を定めている企業のうちその年齢を65歳以上としている企業は約9割となっている（労働省「雇用管理調査」（平成12年））。

これらを勘案すると、一律定年制を定めている企業のうち、労働者が希望すれば65歳以上まで働くことができる定年制又は継続雇用制度を有している企業の割合は、16.1%となっており、定年を定めない企業と合わせ約25%の企業で、労働者が希望すれば65歳以上まで働くことができる制度を有している。

## (2) 賃金の状況

### イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続、学歴など」を挙げる企業が、管理職で72.6%、管理職以外で78.5%とそれぞれ最も多くなっており、次いで管理職では、「職務、職種など仕事の内容」が70.1%、「職務遂行能力」が69.6%、「業績・成果」が55.1%となっている。また、管理職以外では「職務遂行能力」が69.2%、「職務、職種など仕事の内容」が68.8%、「業績・成果」が55.3%となっており（労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成10年））、年功的な要素を重視する企業が依

識に関する調査」(平成15年))。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準(複数回答)をみると、管理職、事務職、現業職では、「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上であるほか、「能力」、「年齢」、「同一職務の経験年数」を基準とする企業が多い。一方、技術・研究職では「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が0.7%と最も少ない点が他の職と著しく異なっている(厚生労働省「雇用管理調査」(平成16年))。

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、男については、45～49歳で25.0%、50～54歳で29.8%、55～59歳で39.0%、60歳以上で57.8%となっている。また、女については、45～49歳で19.8%、50～54歳で23.8%、55～59歳で7.1%、60歳以上で41.0%となっている(厚生労働省「雇用動向調査」(平成15年))。

(3) 求人における年齢制限の状況

公共職業安定所における求人の上限年齢は、全国平均で47.8歳となっている。また、年齢不問求人の割合は22.1%となっている(厚生労働省職業安定局調べ(平成16年))。

然として多い。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準(複数回答)をみると、事務職、技術・研究職、現業職では、「年齢」及び「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上となっており、一方、管理職では、「能力」を基準とする企業が56.0%と最も多いものの、「前職の賃金」、「在職者賃金とのバランス」、「年齢」を基準とする企業もそれぞれ半数近くに達している(労働省「雇用管理調査」(平成10年))。

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳の男で14.4%、50～54歳の男で19.8%、55～59歳の男で27.1%、60～64歳の男で54.9%となっている。また、女については、45～49歳の女で18.3%、50～54歳の女で25.1%、55～59歳の女で16.2%、60～64歳の女で34.9%となっている(労働省「雇用動向調査」(平成10年))。

(3) 求人における年齢制限の状況

求人に上限年齢を設定した企業は、90.2%となっている。上限年齢は平均で41.1歳であり、職種別にみると、上限年齢の平均が45歳を超える職種は3職種のみで、「警備・保全・守衛職」が58.6歳、「清掃・雑務職」が58.2歳、「タクシーや社用車の運転手」が52.4歳となっている(労働省職業安定局委託調査「求人の年齢制限に関する実態調査結果」(平成12年))。また、45歳以下の上限年齢を定め