

<p>4 高年齢者の労働災害の状況</p> <p>平成14年における労働災害の発生状況を休業4日以上^の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は41.8%となっている(中央労働災害防止協会調べ)。</p>	<p>る求人^の割合は、約7割となっている(労働省職業安定局調べ(平成11年))。</p> <p>4 高年齢者の労働災害の状況</p> <p>平成10年度における労働災害の発生状況を休業4日以上^の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は44.8%となっている。また、1,000人当たりの休業4日以上^の死傷者数の割合による労働災害発生率をみると、20~29歳層で2.0、30~39歳層で1.9、40~49歳層で2.3、50~59歳層で3.6であるのに対し、60歳以上層では5.6と、高年齢者の労働災害発生率は他の年齢層に比べて高くなっている(労働省「労働災害統計」)。</p>
<p>第2 高年齢者の雇用の機会の増大に関する事項</p> <p>高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに労働力人口の減少が見込まれる中で経済社会の活力を維持するためには、各企業が、法に基づく高年齢者雇用確保措置(定年の引上げ、継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年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。))の導入又は定年の定め^の廃止をいう。以下同じ。))のいずれかを講ずることにより65歳までの雇用の確保に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に推進する。</p> <p>これにより、平成25年3月末までに、すべての企業において、高年齢者雇用確保措置のいずれかの措置が講じられ、高年齢者が、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。</p> <p>なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保</p>	<p>第2 高年齢者の雇用の機会の増大に関する事項</p> <p>高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに経済社会の活力を維持するためには、各企業が、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の65歳までの安定した雇用の確保を図るための措置について、雇用と年金の接続の確保に特に留意しつつ、計画的かつ段階的に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に促進する。</p> <p>この場合においては、定年の引上げ、希望者全員を対象とする継続雇用制度の整備を基本としつつ、高年齢者の就業ニーズに応じた多様な形態による雇用の機会の確保を推進する。</p> <p>これにより、向こう10年程度^の間に、原則として希望者全員が、その意欲及び能力に応じて65歳まで継続して働くことができる制度の普及を図る。</p> <p>なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保</p>

が基本となるが、これが困難な場合にあつては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

さらに、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

が基本となるが、これが困難な場合にあつてはできる限り失業を経ない円滑な労働移動が実現されるよう、再就職促進対策の強化を図る。

併せて、高齢者の多様な働き方に関する調査研究の推進及びその成果の普及等により、高齢者の就業ニーズに質量両面での確に対応した雇用の機会の拡大を図る。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して
指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用時の年齢制限の是正

労働者の募集・採用に当たっては年齢制限の是正に努めるものとし、年齢制限が真に必要な否かを検討した結果やむを得ず上限年齢を設定する場合には、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して
指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 職業能力の開発及び向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(2) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する都道府県高齢者雇用開発協会を含む。以下「機構」という。）が有する高齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、高齢者等雇用安定センター（中央高齢者等雇用安定センター及び都道府県高齢者等雇用安定センターをいう。以下同じ。）が有する高齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(3) 高齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高齢者を職場から排除することのないようにする。

(4) 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(5) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間

制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年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、高年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 高年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、高年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) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者が、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歳までの高年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

制度の弾力化を図る。

(6) 事業主の共同の取組の推進

高年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、高年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 高年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に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年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年齢者の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年齢者雇用確保措置の推進

向こう10年程度の間、高年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、高年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、高年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。

める。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年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、その雇用する高年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、高年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、高年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) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

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図るため、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年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、その雇用する高年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、高年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、高年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歳台前半層の高年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。

制度等の有効な活用を図る。

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

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

- 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、当該高年齢者等が希望するときは、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。

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

(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〕

(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。

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。

4 職業生活の設計の援助に関する指針

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。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

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。

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。

(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。

4 職業生活の設計の援助に関する指針

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。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

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。

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。

(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センター・コーナーの積極的な活用

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・コーナーの積極的な活用を図る。

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

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

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

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