

高年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。

高年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、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及び交付並びにこれに

(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

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。

ともに、再就職援助計画の作成等に必要な情報の提供その他の的確な助言、援助を行う。

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) 高年齢者等雇用安定センターによる事業主に対する相談、援助の実施

高年齢者等雇用安定センターにおいて、事業主に対して再就職援助計画の作成に関する技術的事項についての相談等事業主が行う再就職援助の措置に関する援助を行う。

(4) 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。

(5) 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再就職援助計画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、可能な限り失業を経ることなく再就職することが可能となるよう、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な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、

(6) 求人者の年齢制限の緩和に向けた指導、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、求人に係る年齢制限については、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、その緩和についての指導、啓発を強化する。

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、高齢期雇用就業支援センター・コーナー等において、高齢期における職業生活の設計のための助言、指導に努めるとともに、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。

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) 労働時間の短縮、弾力化の促進

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の短縮、弾力化を促進する。

(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。

(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や高年齢者が働きやすい快適な職場づくりを推進するため、高年齢者の身体的特性等に配慮し、作業環境、機械設備及び作業方法の改善、安全衛生教育の実施、健康の確保等の対策を推進する。

(7) 企業年金制度、財形年金制度及び退職金制度の普及促進等

高年齢者の生活の安定を図るために、老後生活の基本的部分を保障する公的年金に加えて、企業年金制度の普及、充実を図るとともに、勤労者財産形成年金貯蓄制度及び中小企業における退職金制度の普及促進を図る。

(8) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保

イ 高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者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

シルバー人材センターが高年齢者の多様な就業ニーズに的確に対応した就業機会の確保のために十分な役割を果たすよう、その適切な運営を図る。

ハ 高年齢者職業経験活用センターの活用

高年齢者が職業経験を通じて得られた知識及び技能を活用し、自らの選択や裁量に応じて働くことができるよう、労

(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。

働者派遣を含めた短期的な雇用による就業機会を提供するため、高年齢者職業経験活用センターの活用促進を図る。

(9) 地域における高年齢者の職域開発の推進等

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。

(10) 雇用管理の改善の研究等

65歳定年制の普及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。

(11) 高年齢者の社会参加の促進

活力ある高齢化の実現の観点から、高年齢者がその知識、経験等を有効に活用することができるNPOやボランティア活動への参加を促進する。

人口の推移と見通し

(単位：万人、%)

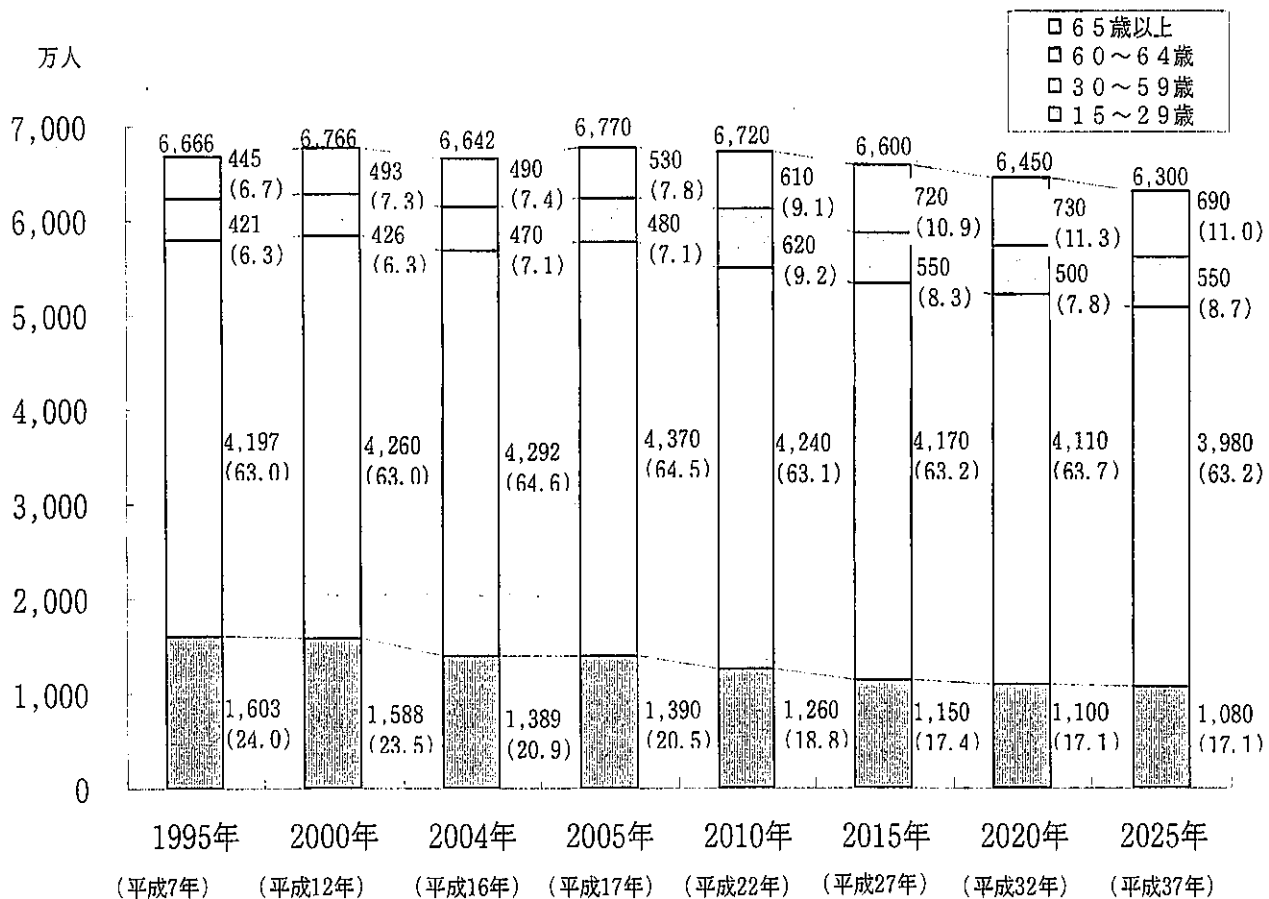
	1995年	2000年	2005年	2015年	2025年
総人口(年齢計)	12,557(100.0)	12,693(100.0)	12,771(100.0)	12,627(100.0)	12,114(100.0)
0～14歳	2,001(15.9)	1,847(14.6)	1,773(13.9)	1,620(12.8)	1,409(11.6)
15～29歳	2,724(21.7)	2,570(20.2)	2,264(17.7)	1,884(14.9)	1,748(14.4)
30～54歳	4,450(35.4)	4,405(34.7)	4,325(33.9)	4,264(33.8)	3,892(32.1)
55～59歳	795(6.3)	873(6.9)	1,023(8.1)	747(5.9)	838(6.9)
60歳以上	2,574(20.5)	2,974(23.4)	3,387(26.5)	4,112(32.6)	4,226(34.9)
60～64歳	748(6.0)	774(6.1)	847(6.6)	835(6.6)	754(6.2)
65歳以上	1,826(14.5)	2,201(17.3)	2,539(19.9)	3,277(26.0)	3,473(28.7)

(注) ()内は構成比

(資料出所) 1995、2000年は総務省「国勢調査」

2005年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成14年1月)

労働力人口の推移と見通し



※ ()内は構成比

(資料出所) 1995、2000、2004年は総務省「労働力調査」

2005年以降は厚生労働省職業安定局推計(平成14年7月)

(注) 推計値については、概数で表示しているため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。

完全失業率の推移

(%)

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	60～64歳
平成12年平均	4.7	9.2	5.6	3.2	3.2	3.9	4.9	8.0
13年平均	5.0	9.4	6.0	3.6	3.5	4.1	5.1	8.1
14年平均	5.4	9.9	6.4	4.1	4.0	4.5	4.8	7.7
15年平均	5.3	10.1	6.3	4.1	3.7	4.5	4.9	7.5
16年平均	4.7	9.5	5.7	3.9	3.4	3.7	3.9	5.7

(資料出所) 総務省「労働力調査」

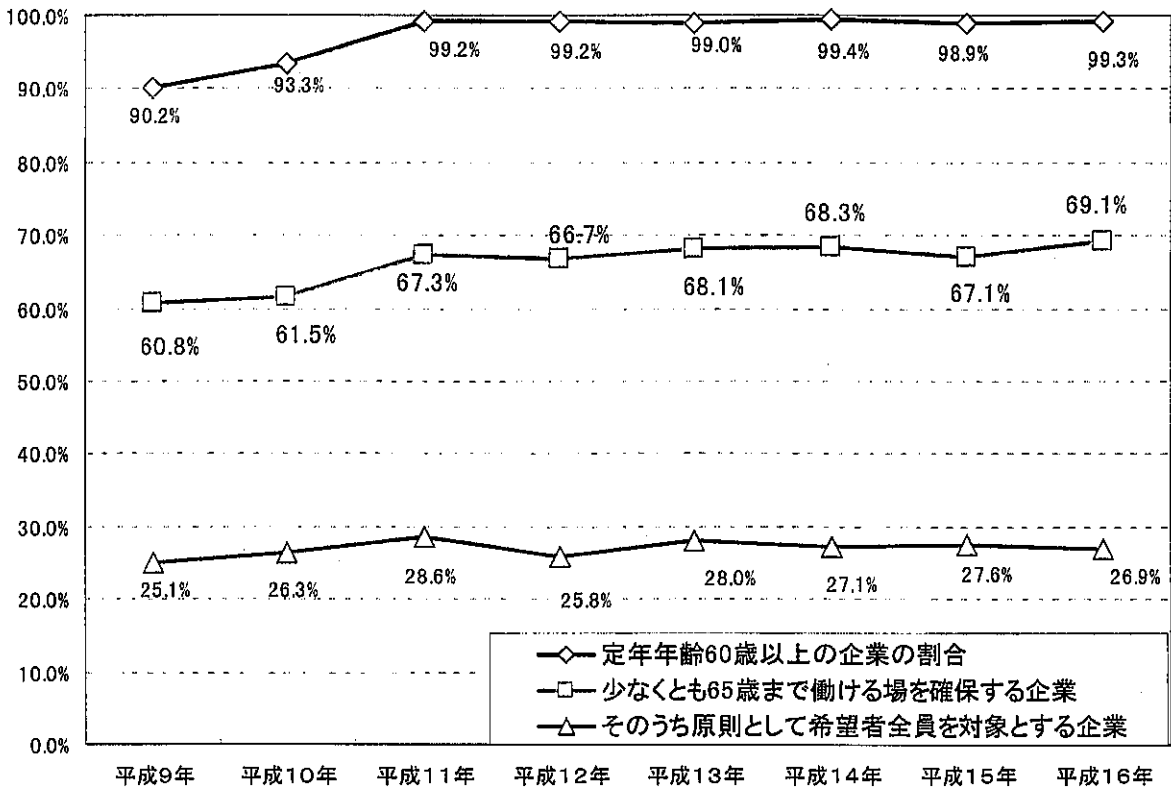
有効求人倍率の推移

(倍)

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	60～64歳
平成12年平均	0.57	0.93	0.76	1.02	0.39	0.16	0.09	0.07
13年平均	0.57	0.95	0.72	0.97	0.40	0.20	0.12	0.09
14年平均	0.51	0.87	0.59	0.79	0.34	0.19	0.20	0.14
15年平均	0.62	1.06	0.71	0.90	0.41	0.20	0.23	0.17
16年平均	0.80	1.35	0.87	1.09	0.56	0.28	0.36	0.25

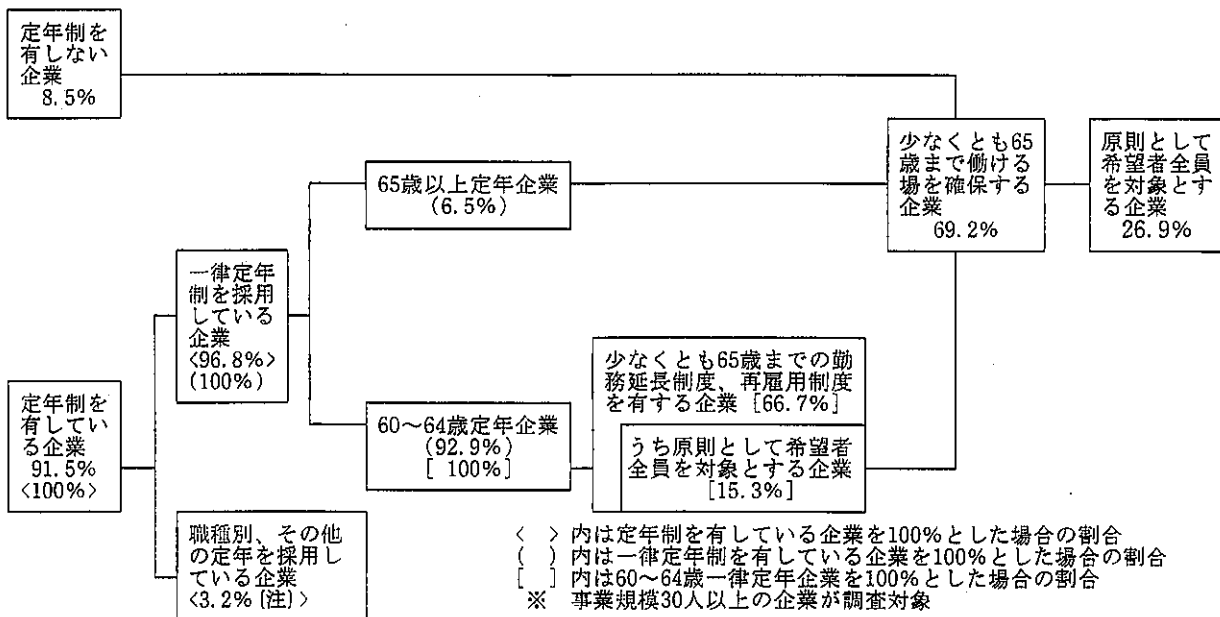
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

定年制等の推移



(資料出所)厚生労働省「雇用管理調査」より算出

65歳までの雇用を確保する企業の割合



[注] 職種別その他の定年を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。
 (資料出所)厚生労働省「雇用管理調査」(平成16年)より算出