

いくつになっても働ける社会の実現

① 現状

- ① 出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、**労働力人口は今後減少**
- ② 高齢者の**就労意欲は非常に高い**
- ③ 厚生年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年度にかけて段階的に65歳に引き上げ

② 基本的方向性

高齢者が**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。

③ 施策の体系

① 60歳代の雇用確保

- ・ 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置の義務化
- ・ 「70歳まで働ける企業」の普及・促進

② 中高年齢者の再就職促進

- ・ 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化
- ・ 募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化

③ 多様な就業・社会参加の促進

- ・ シルバー人材センター事業による多様な就業機会の確保の促進

「人生85年ビジョン懇談会」(座長：岩男寿美子 慶應義塾大学名誉教授)

現代の日本とは異なる文化・価値観・生活様式等も参考にしながら、「人生85年時代」を迎えた我が国のこれからの「暮らし」・「働き方」・「人生設計」のイメージを描くとともに、それを支える仕組みについて検討を行うべく、各界の有識者を招いての「人生85年ビジョン懇談会」を開催中。生涯にわたる健康確保や学習機会の確保、自己実現に向けた働き方の改革等について検討を行い、本年度中を目途に、取りまとめを行う予定。

ジョブ・カード制度の整備・充実

- ジョブ・カードについては、フリーター、母子家庭の母親、子育て終了後の女性のみならず、**求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツール**であり、広く活用されることを期待。
- 厚生労働省としては、**企業における実習と教育訓練機関における座学を組み合わせた職業訓練を提供し**、求職者の実践的な職業能力開発を支援することにより、求職者の**安定的な雇用への移行を促進**。
- 平成20年度には、内閣府に設置される「ジョブ・カード推進協議会」(メンバー：国、産業界、労働界、教育界等)において、「**全国推進基本計画**」を策定予定。厚生労働省としても一体となって制度を推進。

※ 高齢者は相当程度の職業経験の蓄積があることから、ジョブ・カードを活用した本人の経歴・能力の整理を行い、求職活動に活用することは有効。地域活動に転じる場合の活用も検討。

※ 自社内の有期雇用者を常用雇用化する場合にジョブ・カード制度の枠組みを活用することを含め、ジョブ・カード制度の普及を推進。