

# 今後の高年齢者雇用の 現状と課題について

# 目 次

1. 労働力需給の現状と展望	1
・我が国人口・高齢化率の推移	2
・団塊の世代の高齢化	2
・労働力人口及び労働力率の推移	3
・女性の労働力率	3
2. 高齢者雇用を取り巻く状況	4
(1) 高齢者の就業の状況等	
①雇用失業情勢	
・年齢階級別・男女別雇用失業情勢	5
・年齢階級、就業状態別割合	5
・完全失業率の推移	6
・年齢階級別完全失業者数	6
・就業率の推移	7
・年齢階級別・就業形態別就業者割合	7
・正社員以外の労働者を活用する理由	8
・年齢階級、職種別就業者割合	8
・ハローワークにおける中高年者の就職率の推移	9
②賃金、収入の状況等	
・標準労働者（同一企業への継続勤務者）の賃金カーブ	9
・職層、基本給の決定要素別企業数割合	10
・高齢者の生活の主な収入源	10
③雇用確保措置の実施状況等	
・高齢者雇用確保措置実施済み企業	11
・高齢者雇用確保措置の上限年齢	11
・高齢者雇用確保措置の内訳	12
・継続雇用制度の内訳	12
・高齢者雇用確保措置等の実施状況の推移	13
・定年到達者に占める継続雇用者の割合	13
④継続雇用制度	
・継続雇用制度基準がある企業において継続雇用を希望した者のうち実際に雇用された割合	14
・継続雇用制度の基準の内容	14
・継続雇用制度の活用希望者の状況	15
・60歳以降も引き続き自社で雇用された割合	15
・正社員を引き続き雇用する割合の変化	16
・正社員の継続雇用割合が増加した要因	16
・継続雇用者を配置する際に配慮している点	17
・継続雇用者の雇用契約期間	17
・高齢者雇用確保の課題	18
⑤65歳より先の雇用確保措置	
・65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況	18
・65歳より先の雇用確保措置の検討内容	19
・65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由	19
・65歳より先の雇用確保措置の取組	20
・65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由	20

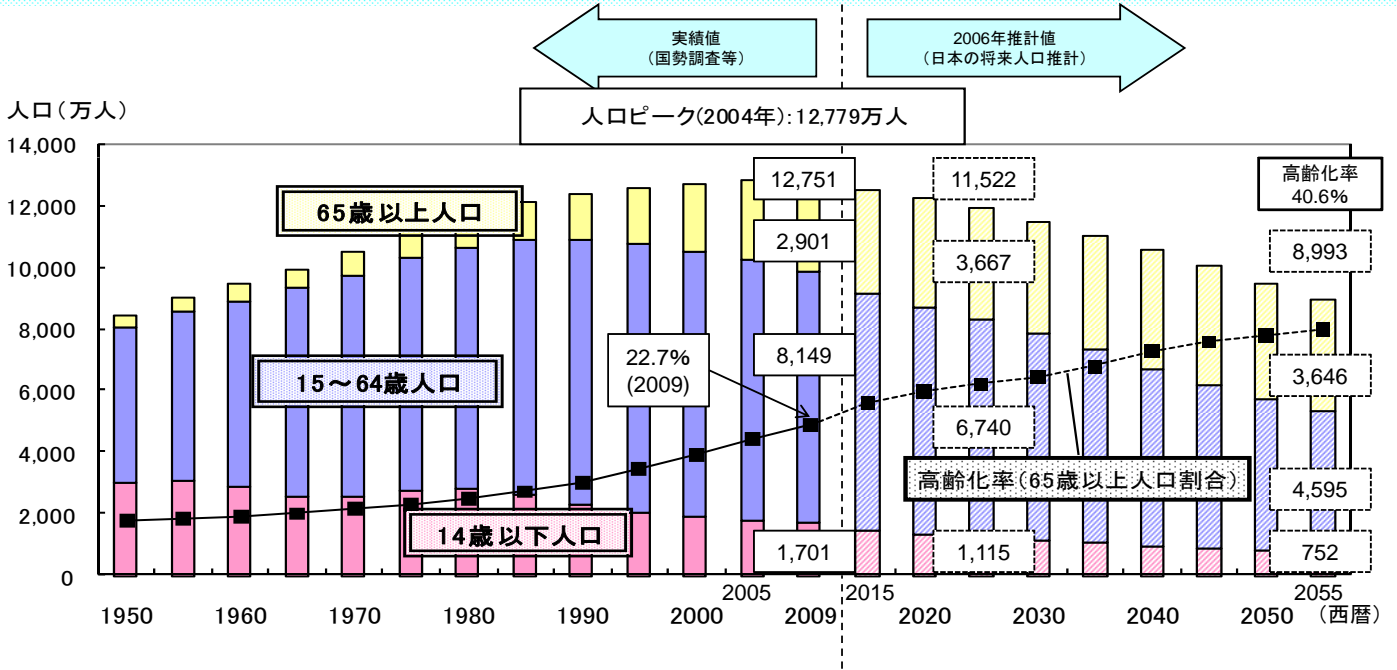
⑥ 研修制度等	
・ 60歳に到達する前の正社員を対象とする制度	21
・ 60歳に到達する前の正社員を対象とする研修について	21
・ 60代前半の継続雇用者の研修について	22
⑦ 高年齢者の中途採用	
・ 55歳以上の中途採用者、不採用者の有無	22
・ 55歳以上の労働者を中途採用した職種	23
・ 55歳以上の中途採用者の職種別採用経路	23
・ 55歳以上の中途採用者の職種別採用理由	24
(2) 高年齢者の就業に関する意識等	
① 高年齢者の就業の希望等	
・ 高年齢者の就業意欲	24
・ 主な就業理由	25
・ 就業についての引退及び引退時期	25
・ 就業希望者の仕事に就けなかった理由	26
・ 就業希望者の希望する働き方	26
・ 定年制に関する要望	27
② 定年・退職後の働き方	
・ 定年・退職後の勤務先の希望と状況	27
・ 定年・退職後の仕事内容の希望と状況	28
・ 定年・退職後の就業形態の希望と状況	28
・ 定年・退職後の勤務形態の希望と状況	29
・ 定年・退職後の勤務先、仕事からの収入等	29
<hr/>	
3. 高年齢者雇用対策に関するこれまでの主な政府方針、提言等	30
・ 高年齢者等職業安定対策基本方針の概要	31
・ 新成長戦略について	32
・ 雇用政策研究会報告書について	32
4. 高年齢者雇用対策関連	33
・ 高年齢者雇用対策施策体系	34
・ 厚生年金の支給開始年齢の引上げ	34
・ 改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け	35
・ 希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の普及・促進	35
・ 再就職援助措置の状況	36
・ シルバー人材センター事業の概要	37
・ シルバー人材センターにおける取組	38
・ シルバー人材センター事業実績推移	38
・ シルバー派遣事業実施状況	39
・ 高年齢者雇用安定法改正の経緯	39
5. 労使の意見	40
・ 2011年度 連合の重点政策(抄)(2010年4月19日)	41
・ 日本経団連「経営労働政策委員会報告」(2010年1月19日)	41

# 1. 労働力需給の現状と課題

---

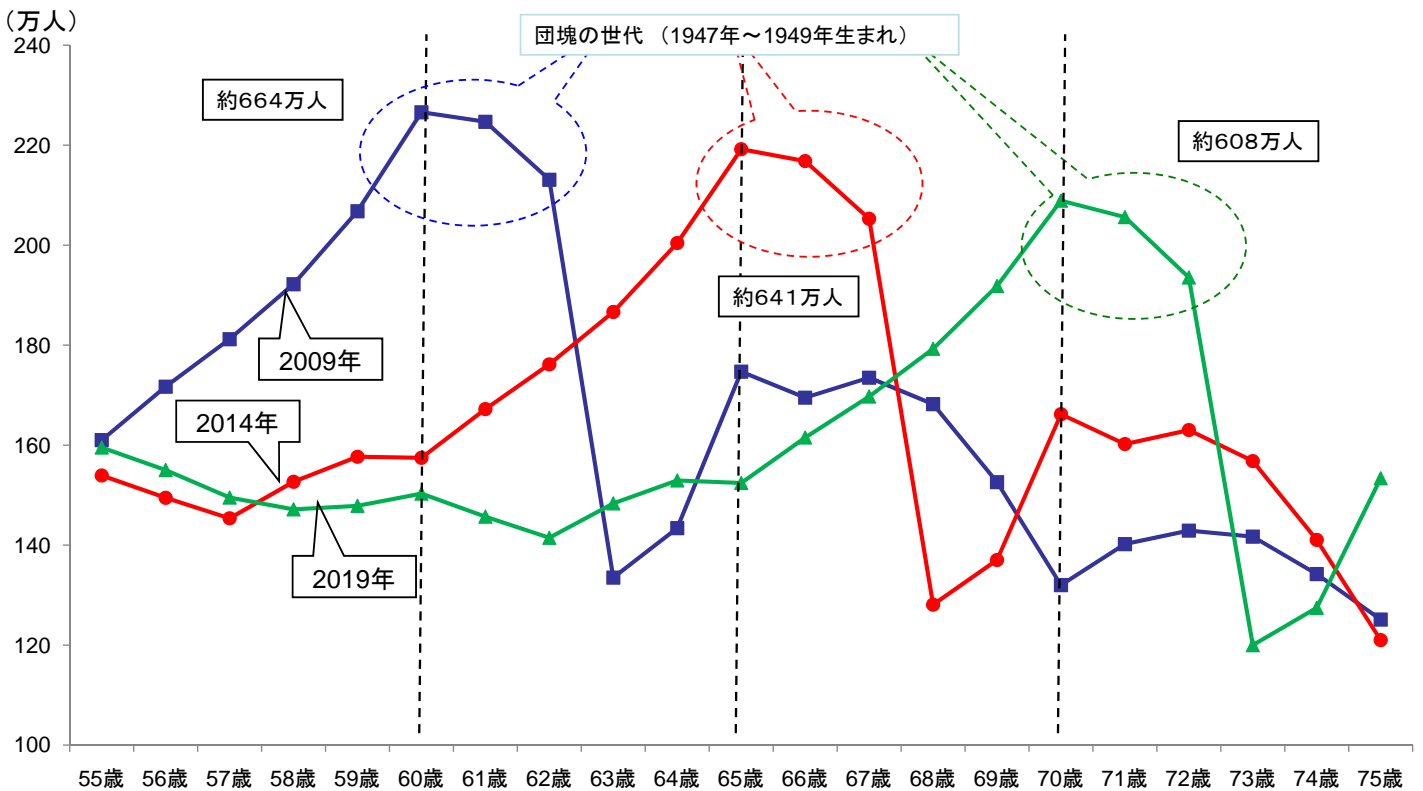
# 図表1 我が国人口・高齢化率の推移

○ 人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



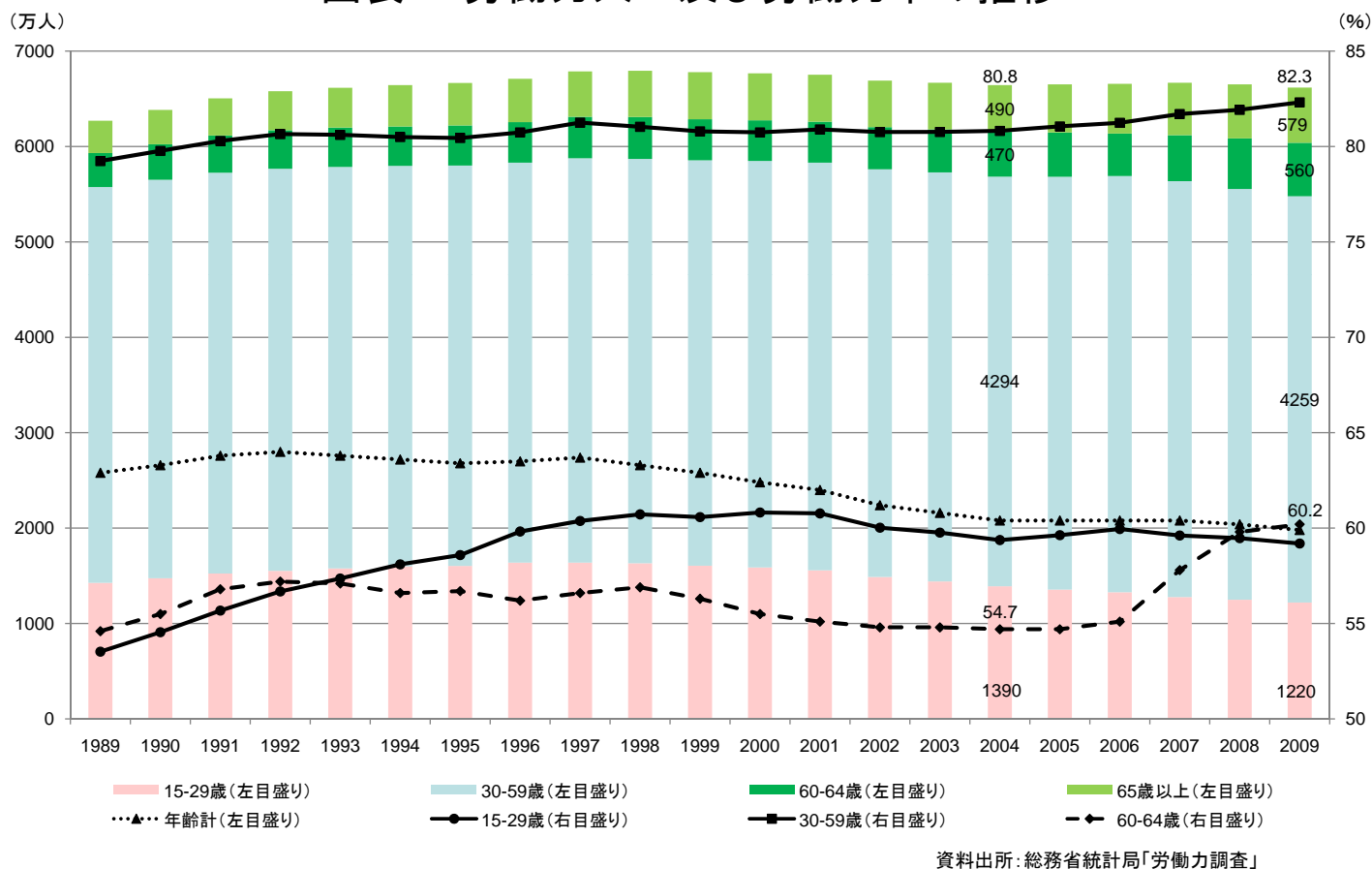
資料出所: 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2009年は総務省統計局「人口推計」  
2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

# 図表2 団塊の世代の高齢化



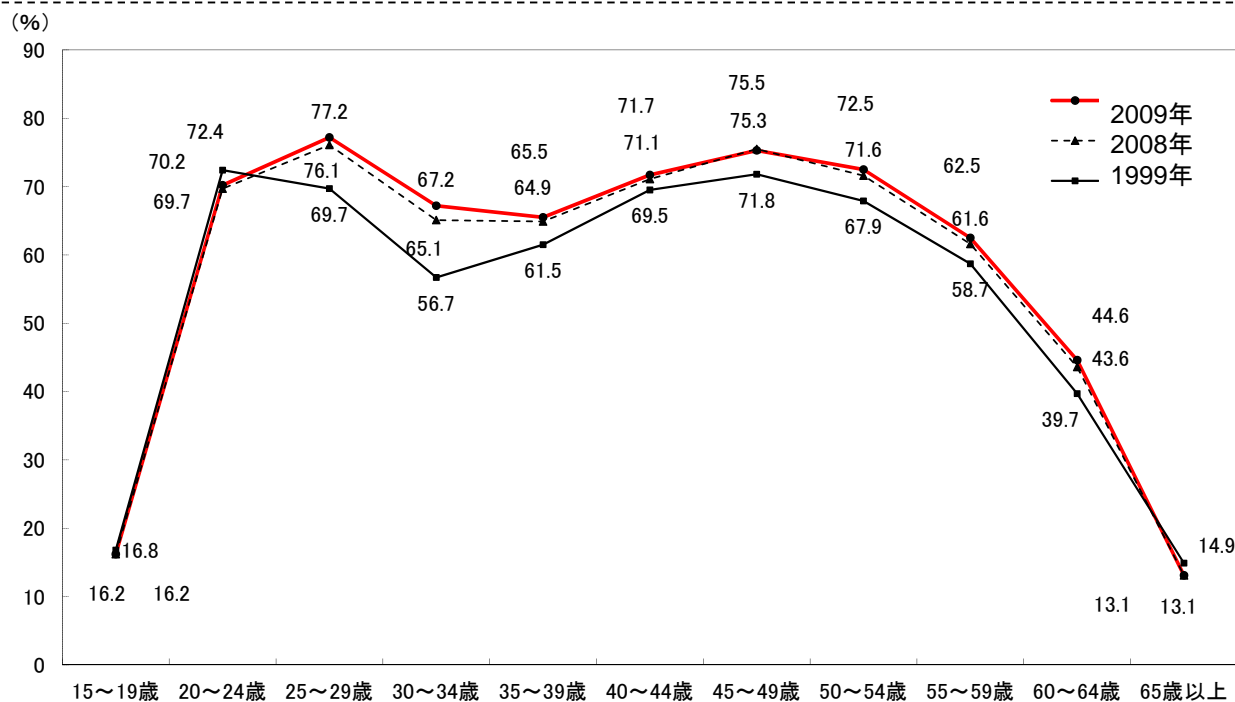
資料出所: 2009年は総務省統計局「人口推計」  
2014年、2019年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

### 図表3 労働力人口及び労働力率の推移



### 図表4 女性の労働力率

○ 年齢階級別の労働力率は、2009年には「25～29歳」(77.2%)と「45～49歳」(75.3%)を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いている。



## 2. 高年齢者雇用を取り巻く状況

---

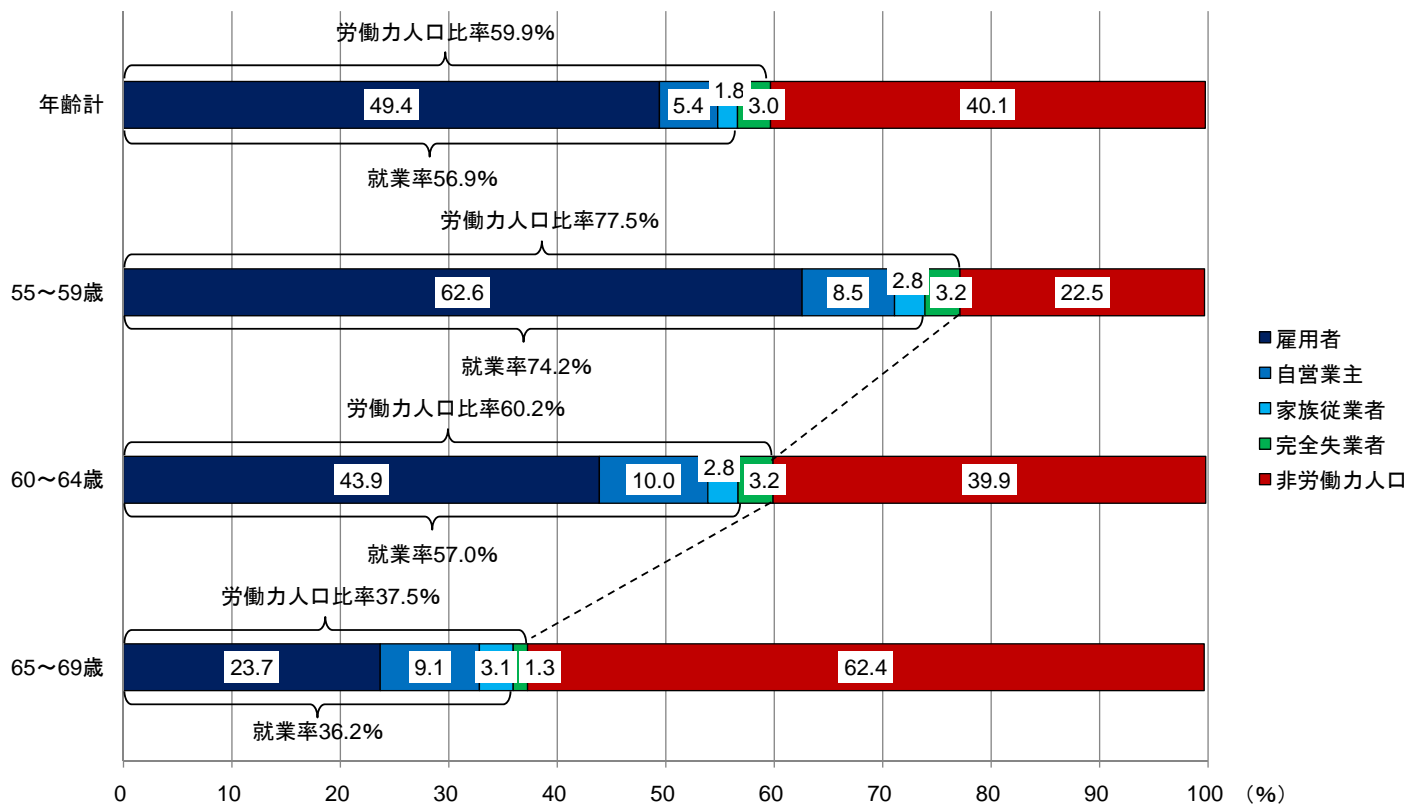
図表5 年齢階級別・男女別雇用失業情勢(2009年平均)

(%)

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
完全失業率 (男女計)	5.1	9.1	6.4	4.6	3.9	4.2	5.4	2.6
完全失業率 (男)	5.3	10.1	6.5	4.4	3.9	4.7	6.3	3.3
完全失業率 (女)	4.8	8.4	6.3	5.0	3.8	3.1	3.8	1.4
就業率 (男女計)	56.9	39.9	78.4	78.8	81.7	74.2	57.0	19.6
就業率 (男)	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4	28.4
就業率 (女)	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9	13.0

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表6 年齢階級、就業状態別割合

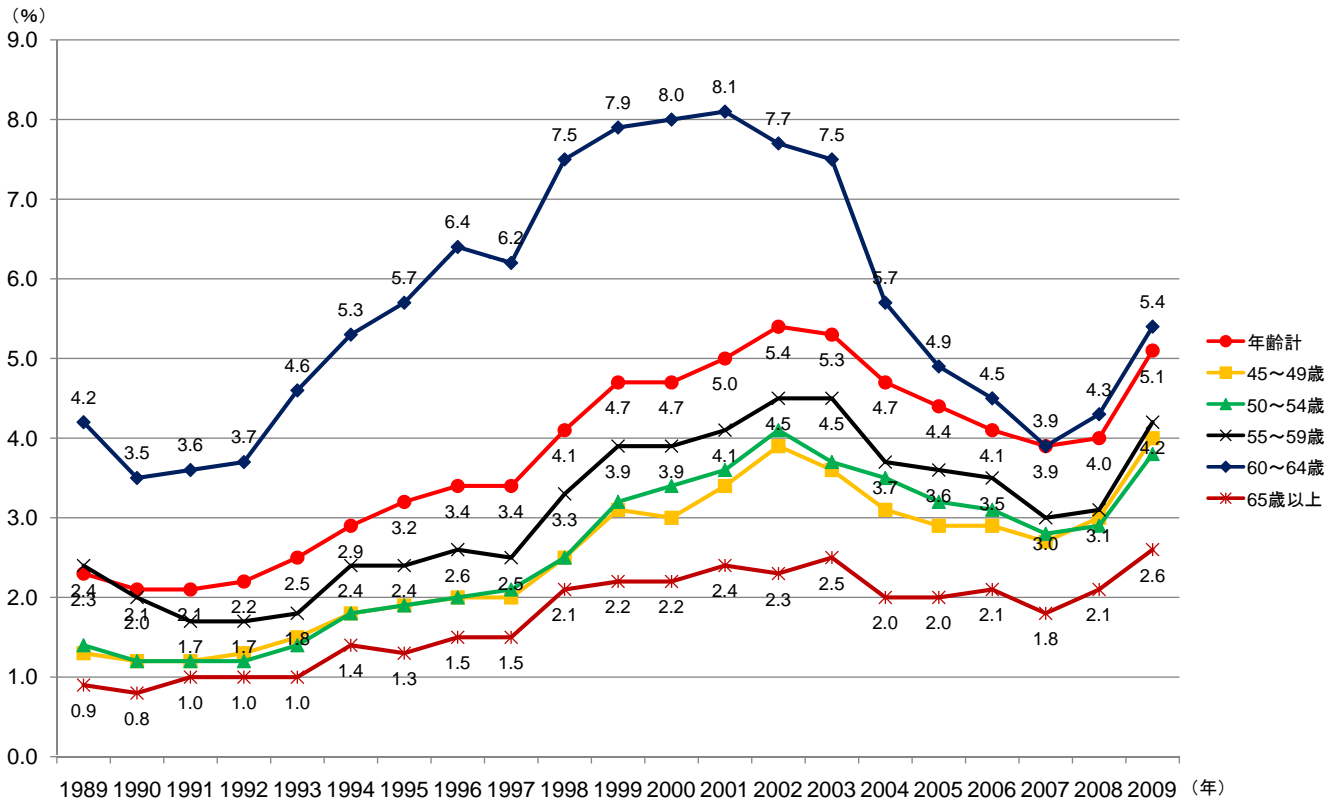


資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

(注): 就業状態不詳の者を除いているため、数値の合計は100とならない



図表7 完全失業率の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表8 年齢階級別完全失業者数

失業理由別完全失業者数(2009年平均)

(万人, %)

	年齢計	15～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
非自発的失業者	145	26	47	26	17	22	8
定年または雇用契約の満了	35	5	8	3	3	13	5
勤め先や事業の都合	110	21	40	22	15	8	4
自発的失業者	103	35	39	17	7	4	1
	100.0	17.9	32.4	17.9	11.7	15.2	5.5
	100.0	14.3	22.9	8.6	8.6	37.1	14.3
	100.0	19.1	36.4	20.0	13.6	7.3	3.6
	100.0	34.0	37.9	16.5	6.8	3.9	1.0

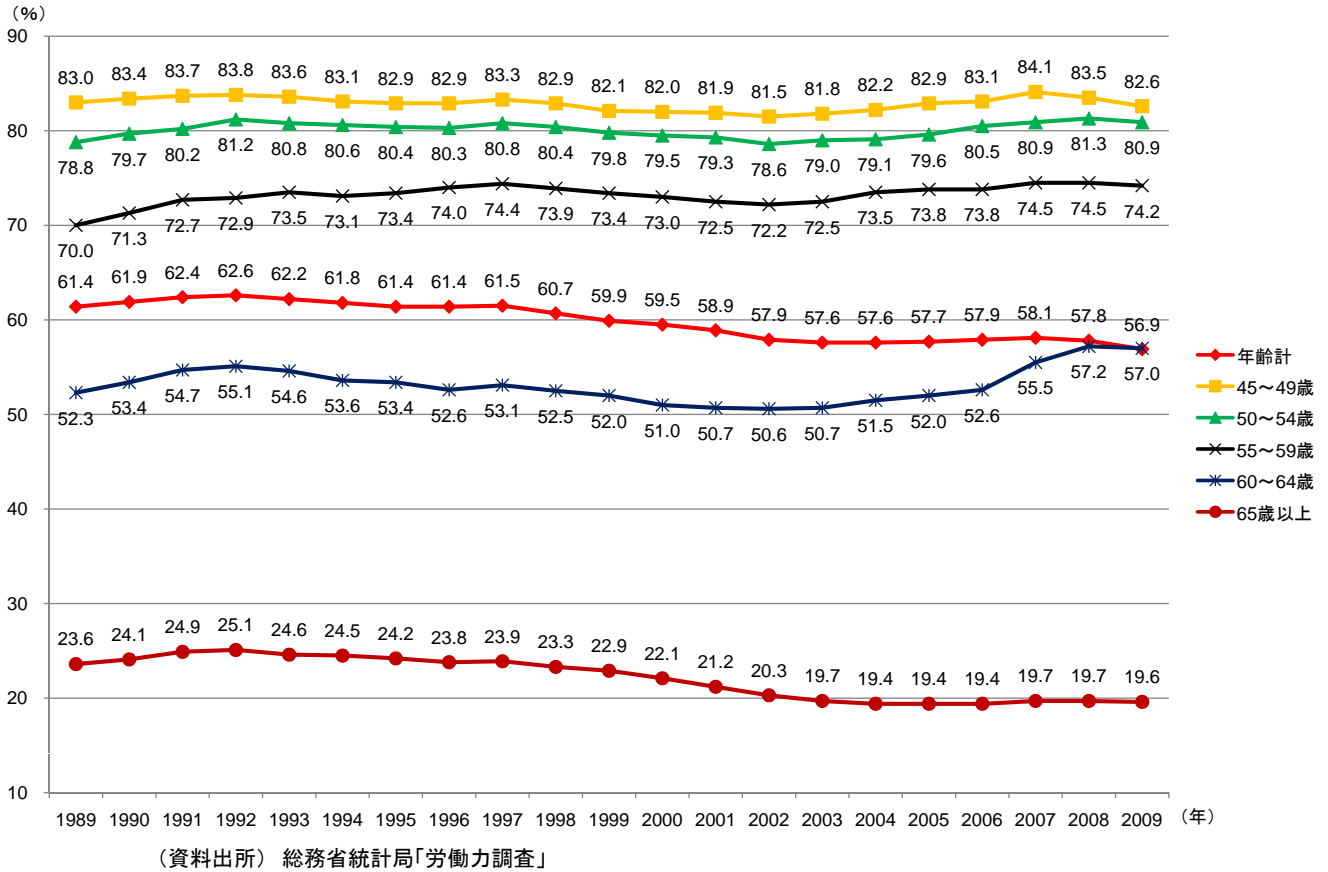
失業期間別完全失業者数(2009年平均, 構成比)

(%)

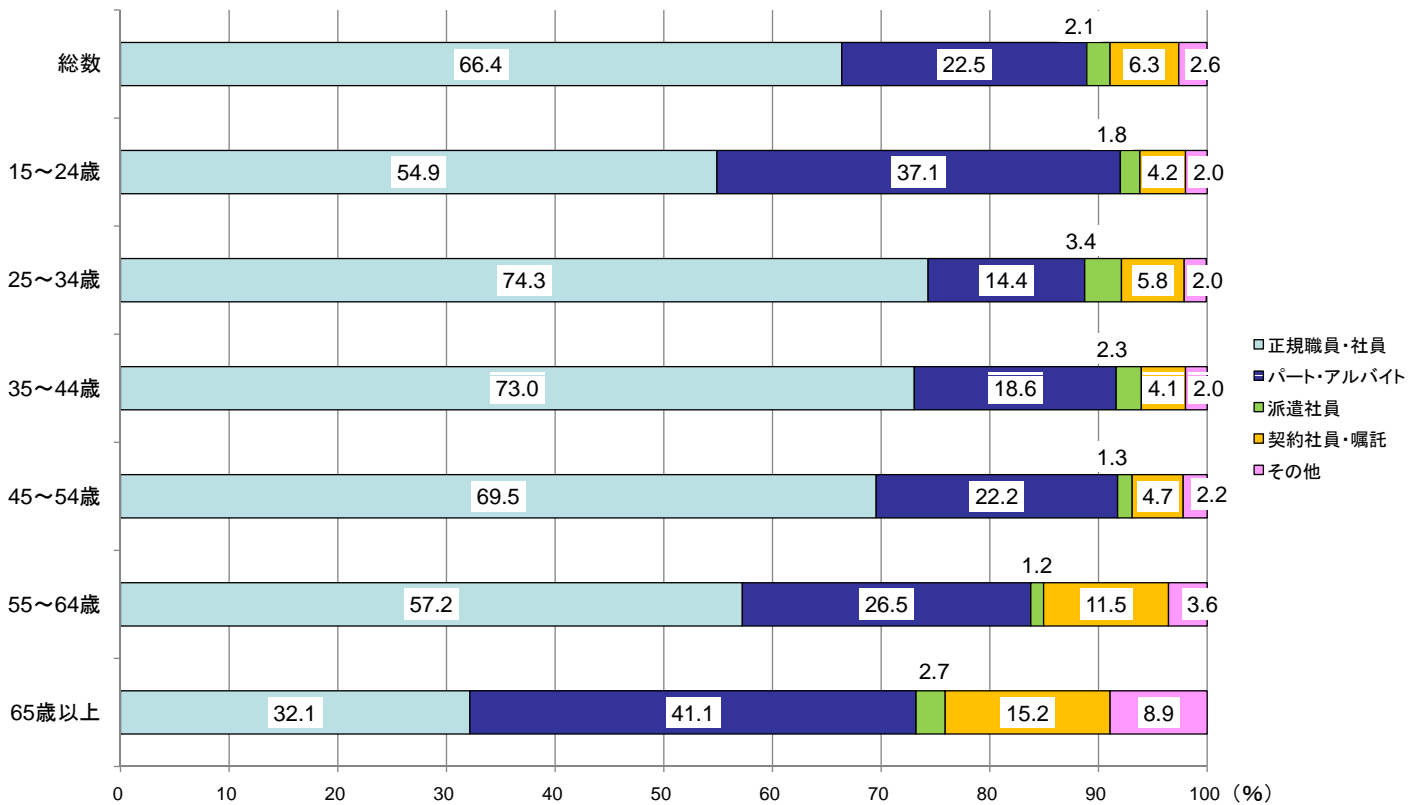
	3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上
総数	34.9	17.8	18.4	28.9
15～24歳	41.5	17.0	18.9	22.6
25～34歳	33.7	18.6	17.4	30.2
35～44歳	34.8	17.4	17.4	30.4
45～54歳	34.0	18.0	20.0	28.0
55～64歳	33.9	18.6	18.6	28.8
65歳以上	26.7	13.3	20.0	40.0

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表9 就業率の推移



図表10 年齢階級別・就業形態別就業者割合



図表11 正社員以外の労働者を活用する理由(事業所割合)

(複数回答3つまで)、(単位:%)

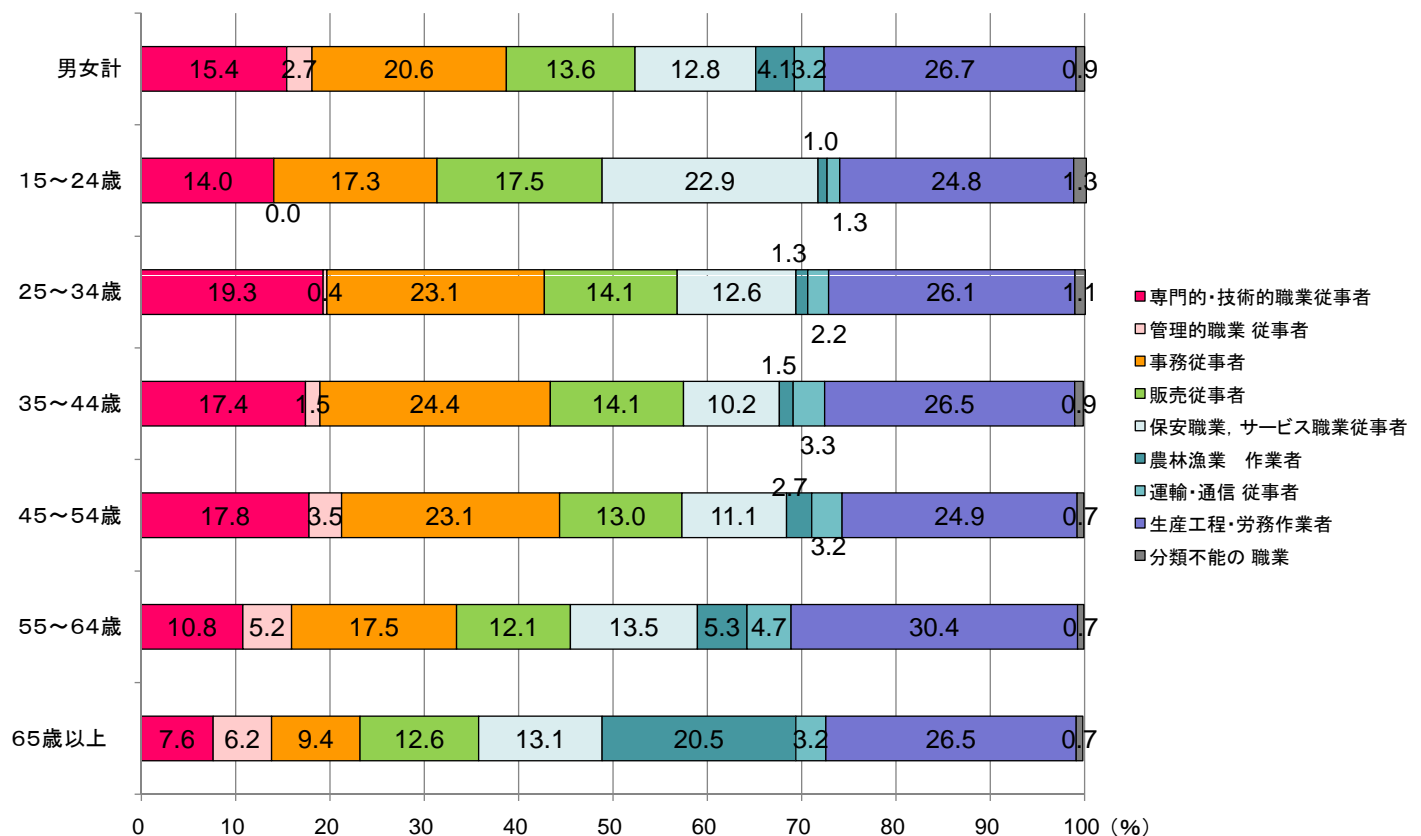
就業形態	正社員以外の労働者がいる事業所	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
正社員以外の労働者がいる	100.0	22.0	16.8	24.3	25.9	21.1	18.9	31.8	16.6	40.8	21.1	18.9	2.6	14.1
契約社員	100.0	18.2	10.6	43.6	38.3	15.6	6.4	4.5	5.0	28.3	8.1	11.0	2.4	13.2
嘱託社員	100.0	10.9	5.1	35.4	41.9	2.2	1.2	3.4	1.6	20.5	5.2	67.3	0.4	6.4
出向社員	100.0	23.5	2.6	47.9	48.8	2.6	0.6	1.5	1.9	8.9	4.5	3.2	0.1	34.9
派遣労働者	100.0	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0
臨時的雇用者	100.0	14.7	3.0	22.9	21.9	23.5	12.0	29.2	35.1	27.2	15.4	9.5	0.8	0.7
パートタイム労働者	100.0	17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6
その他	100.0	20.8	14.5	15.9	13.1	23.6	16.1	16.9	16.7	36.2	14.8	8.9	1.7	14.2

資料出所:厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

注:1) 正社員以外のそれぞれの就業形態の労働者がいる事業所のうち、その就業形態の労働者を活用する理由を回答した事業所について集計

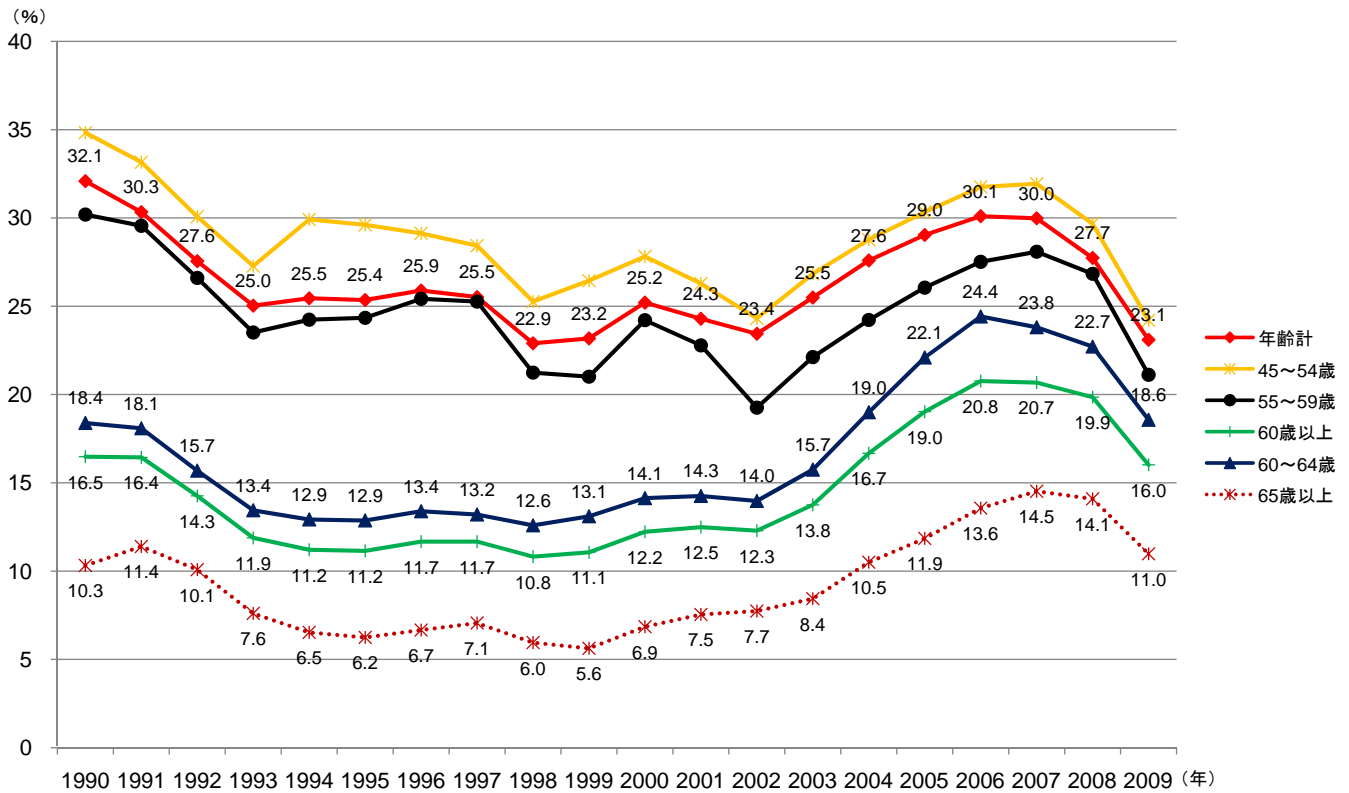
- 2) 就業形態のうち、「正社員以外の労働者がいる」欄については、正社員以外のいずれかの就業形態で回答した「活用する理由」のすべてを回答しているため、回答が3つを超えている場合もある。
- 3) ここでいう「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものをいう。
- 4) 「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用をいう。

図表12 年齢階級、職種別就業者割合



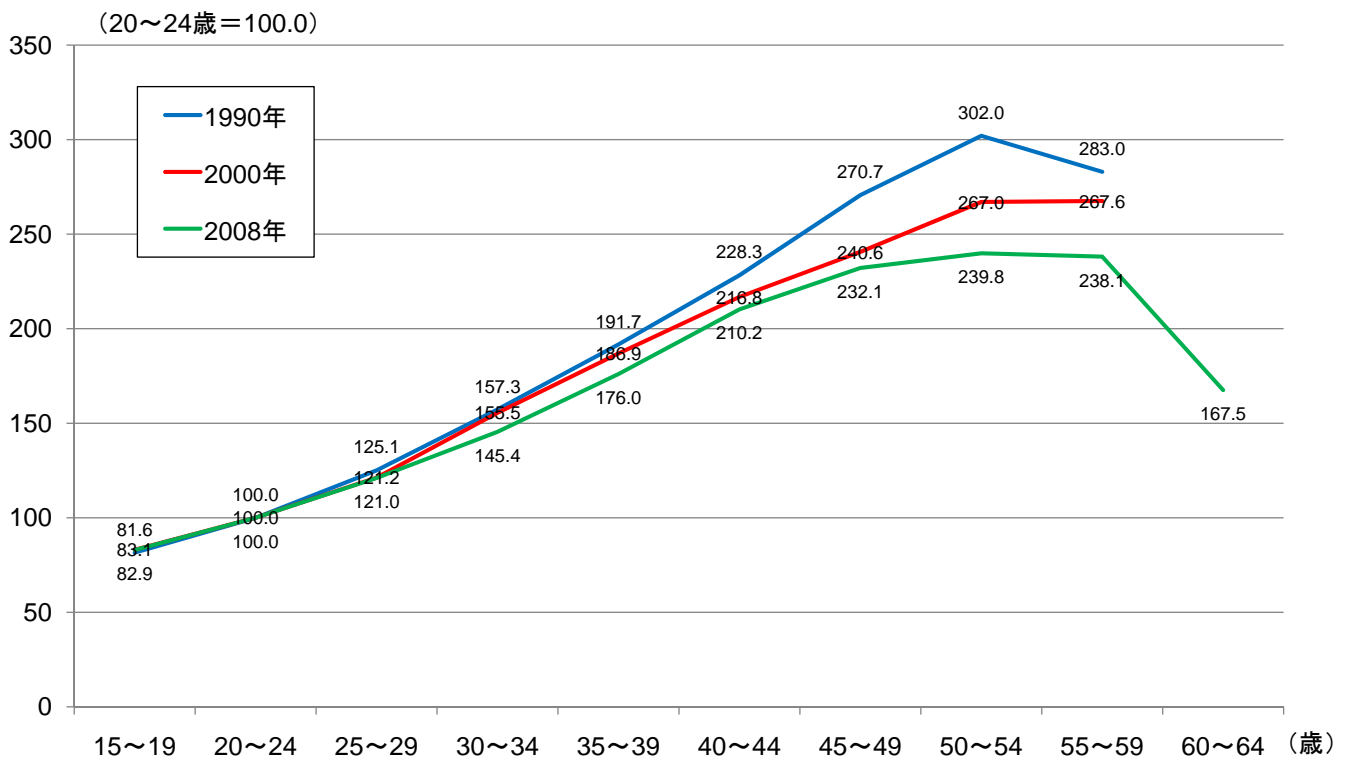
資料出所:総務省「労働力調査」

図表13 ハローワークにおける中高年齢者の就職率の推移



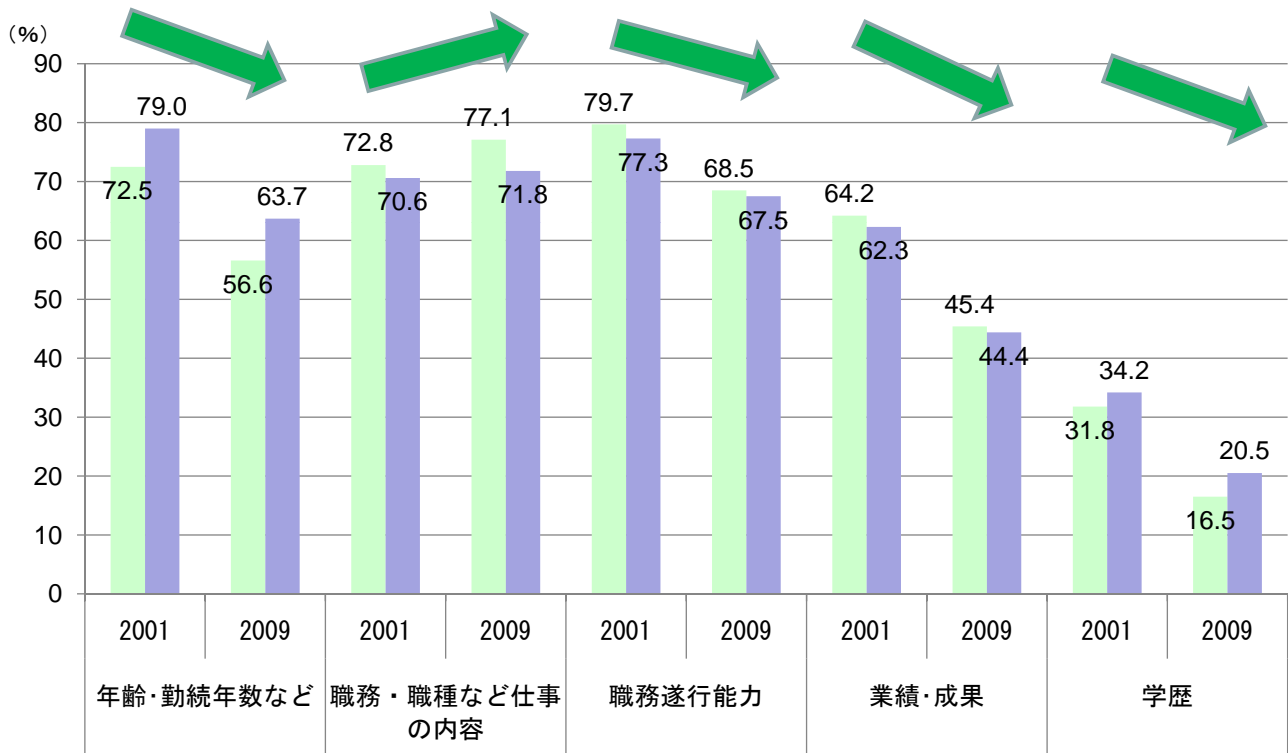
資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」  
 (注): 就職率=就職件数/新規求職申込件数

図表14 標準労働者(同一企業への継続勤務者)の賃金カーブ



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに労働政策担当参事官室にて推計  
 (注): 数値は、産業計・企業規模計の男子労働者によるもの  
 中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し学歴計としたもの

図表15 職層、基本給の決定要素別企業数割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」  
 (注)：企業規模計の割合

図表16 高齢者の生活の主な収入源

○ 生活の主な収入源を見ると、「あなたの賃金収入」が28.8%で最も多く、次いで「あなたの年金収入」が17.6%、「配偶者の年金収入」が16.8%、「配偶者の賃金収入」が15.8%等となっている。

生活の主な収入源 (無回答：略) (単位：%)

区分	対象となる 高齢者	収入源							
		あなたの賃金 等収入	配偶者の賃 金等収入	子供の賃金 等収入	自営業などの 事業収入	財産収入(家 賃・利子・配 当金など)	あなたの年 金収入	配偶者の年 金収入	
総数	100.0	28.8	15.8	2.7	9.5	1.6	17.6	16.8	
[年代別3区分]									
55～59歳	100.0	45.4	25.6	1.7	9.7	1.1	1.2	6.0	
60～64歳	100.0	29.7	15.7	1.5	9.6	1.4	15.3	19.6	
65～69歳	100.0	10.9	5.8	5.0	9.3	2.5	36.9	24.7	
[男女別]									
男性(計)	100.0	47.6	3.3	1.5	10.8	1.6	27.3	0.8	
女性(計)	100.0	11.0	27.7	3.8	8.3	1.7	8.4	31.9	

(続き)

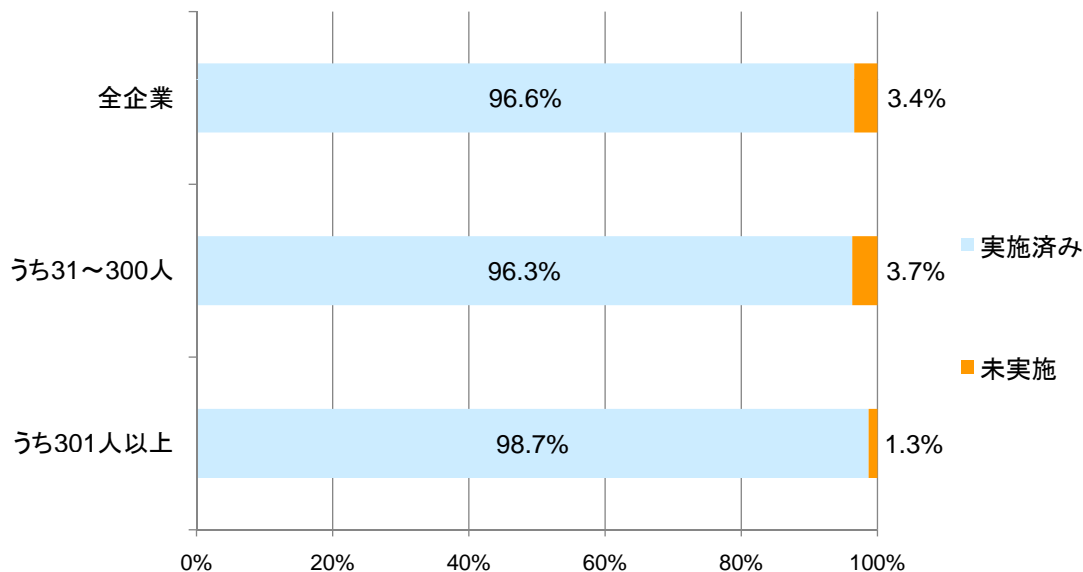
区分	対象となる 高齢者	収入源						
		親族の年金 収入	仕送り	貯蓄の取り崩 し	雇用保険	退職金の取り 崩し	生活保護	その他
総数	100.0	1.3	0.2	1.8	0.7	0.9	0.8	0.4
[年代別3区分]								
55～59歳	100.0	2.2	0.2	2.6	0.9	1.5	1.0	0.2
60～64歳	100.0	0.9	0.1	2.0	1.0	0.9	0.3	0.7
65～69歳	100.0	0.7	0.2	0.7	0.2	0.2	1.2	0.2
[男女別]								
男性(計)	100.0	0.8	0.1	1.8	1.1	0.9	0.9	0.1
女性(計)	100.0	1.7	0.3	1.8	0.3	0.8	0.7	0.6

(注) 1. 世帯の収入源(複数回答)について回答した高齢者を対象としている。  
 2. 総数について無回答率は1.2%

資料出所：JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

### 図表17 高年齢者雇用確保措置実施済み企業

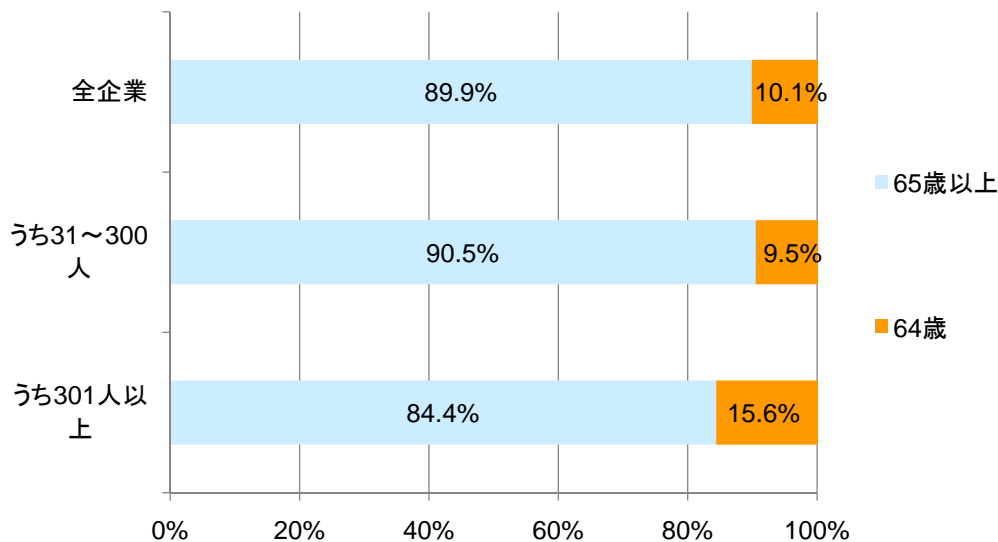
○ 高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は138,142社中133,413社、96.6%である。



資料出所: 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

### 図表18 高年齢者雇用確保措置の上限年齢

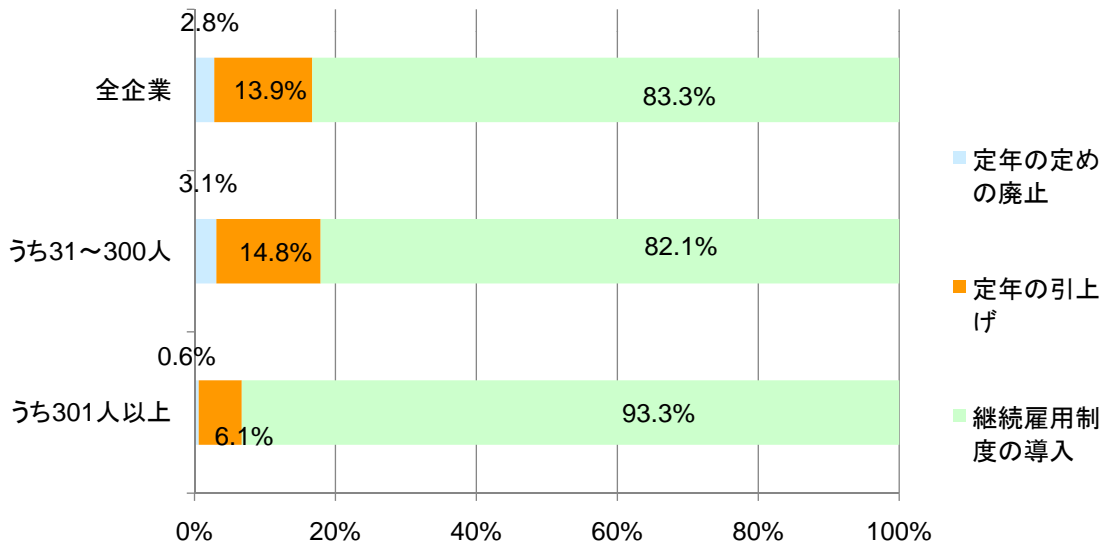
○ 雇用確保措置実施済み企業のうち、上限年齢は64歳が10.1%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、89.9%である。



資料出所: 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

### 図表19 高齢者雇用確保措置の内訳

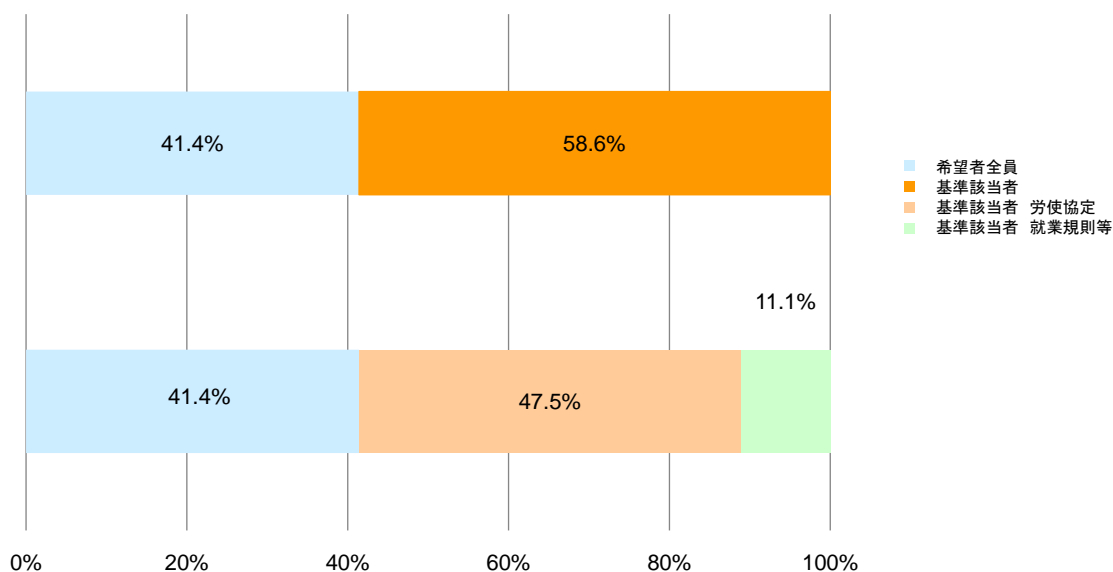
○ 雇用確保措置実施済み企業のうち、定年の定めを廃止や定年年齢の引上げの措置を講じたところは少なく、83.3%が継続雇用制度を導入。



資料出所: 厚生労働省「高齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

### 図表20 継続雇用制度の内訳

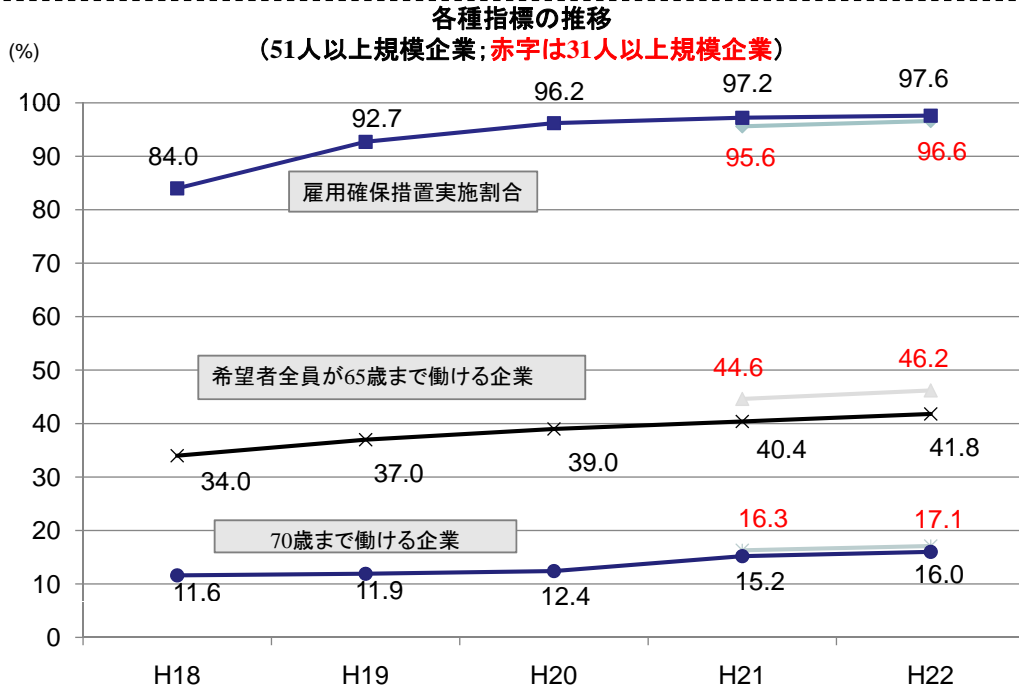
○ 継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは41.4%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは58.6%である。



資料出所: 厚生労働省「高齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

### 図表21 高齢者雇用確保措置等の実施状況の推移

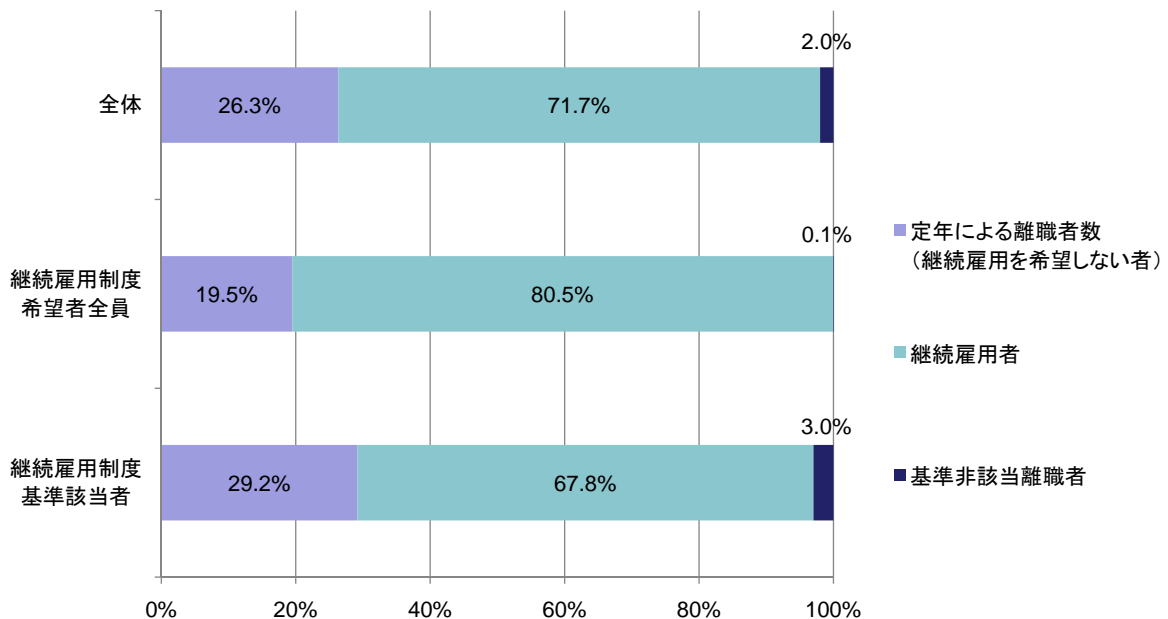
- 年金支給開始年齢（平成22年4月より63歳から64歳に引き上げ）までの雇用確保措置を実施済の企業の割合は96.6%（前年より1.0ポイント上昇）
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は46.2%（前年より1.6ポイント上昇）
- 「70歳まで働ける企業」の割合は17.1%（前年より0.8ポイント上昇）



資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況報告」（平成22年6月1日現在）

### 図表22 定年到達者に占める継続雇用者の割合

- 過去1年間の定年到達者約46万7千人のうち、定年後に継続雇用された者の割合は71.7%。
- 継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業について定年後に継続雇用された者の割合を見ると、希望者全員を継続雇用する企業で80.5%、基準該当者を継続雇用する企業では67.8%。



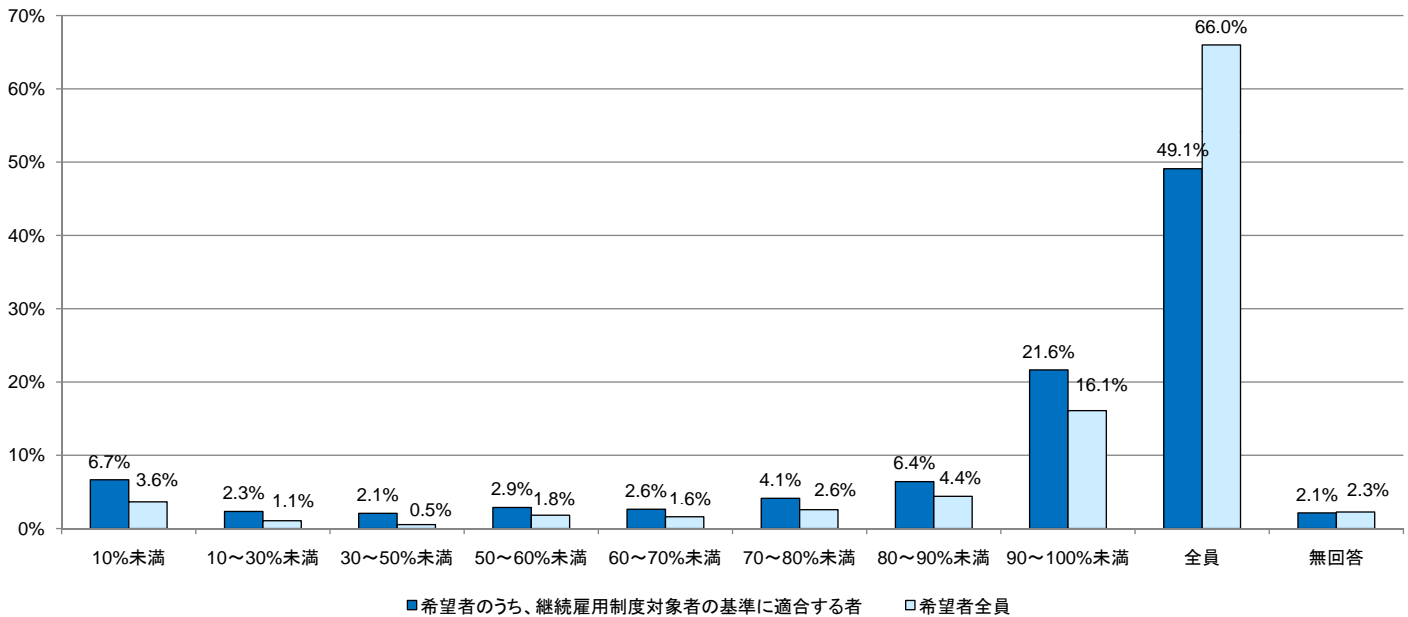
資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況報告」（平成22年6月1日現在）

（注1）「定年到達者等」とは、平成22年6月1日時点より過去1年間に当該企業の定年年齢に到達した者であり、約47万人となっている。



図表23 継続雇用を希望した者のうち実際に雇用された割合

○ 継続雇用制度基準がある企業において実際に継続雇用された割合が、90%以上である企業の割合は70.7%である(希望者全員の継続雇用制度を導入している企業における同割合は、82.1%)。



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

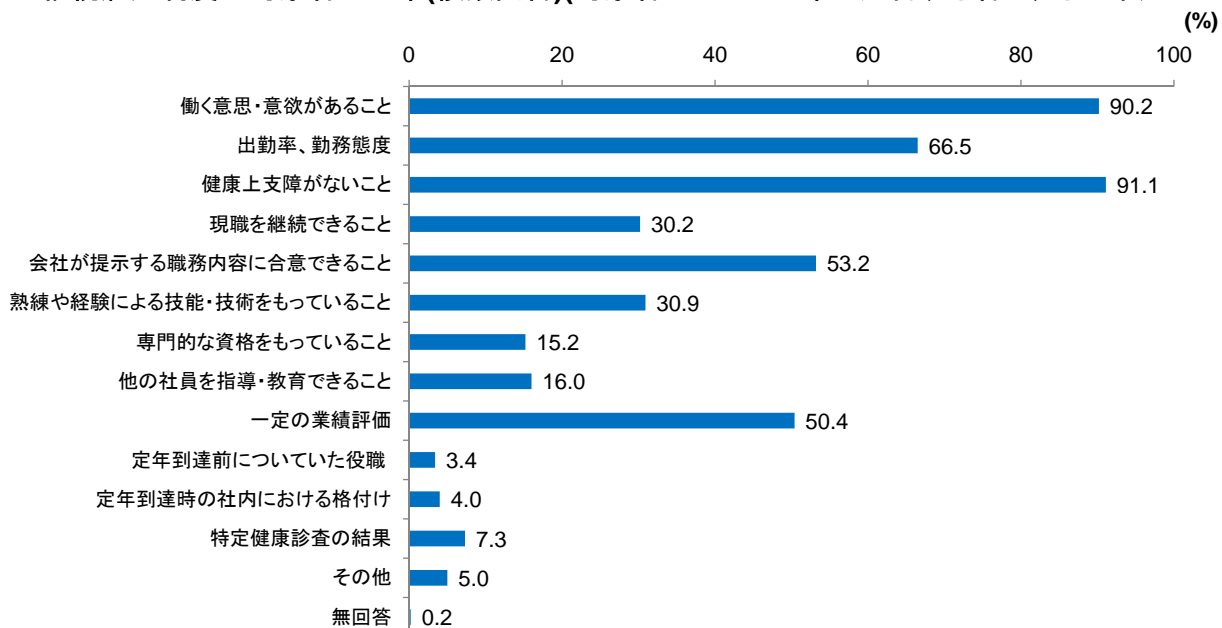
(注)・割合は過去3年間でのおよその平均を回答

・継続雇用されなかった割合の中には、基準に該当したが労働条件等が折り合わなかったために継続雇用されなかった者を含む。

図表24 継続雇用制度の基準の内容

○ 継続雇用制度の対象者を「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業(2460社)における基準の内容については、「健康上支障がないこと」(91.1%)、「働く意思・意欲があること」(90.2%)が9割と高く、次いで「出勤率、勤務態度」(66.5%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(53.2%)等となっている。

継続雇用制度の対象者の基準(複数回答)(対象者について基準に適合する者とする企業)

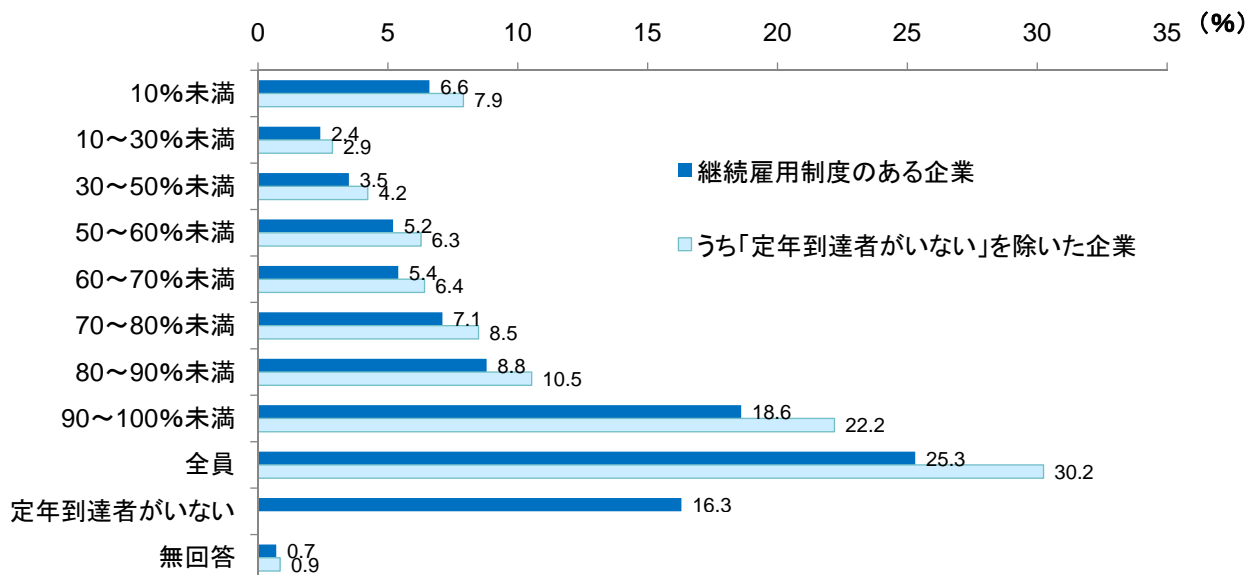


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表25 継続雇用制度の活用希望者の状況

○ 定年に到達した社員のうち毎年、何%程度の人が継続雇用制度の活用を希望しているかについては、「全員」が25.3%と最も多く、次いで「90～100%未満」が18.6%となっている。  
一方で、「30%未満」となっている企業も9.0%と一定程度存在する。

定年に到達した社員のうち継続雇用制度の活用を希望する人の割合  
(過去3年間でのおよその平均)(継続雇用制度のある企業)

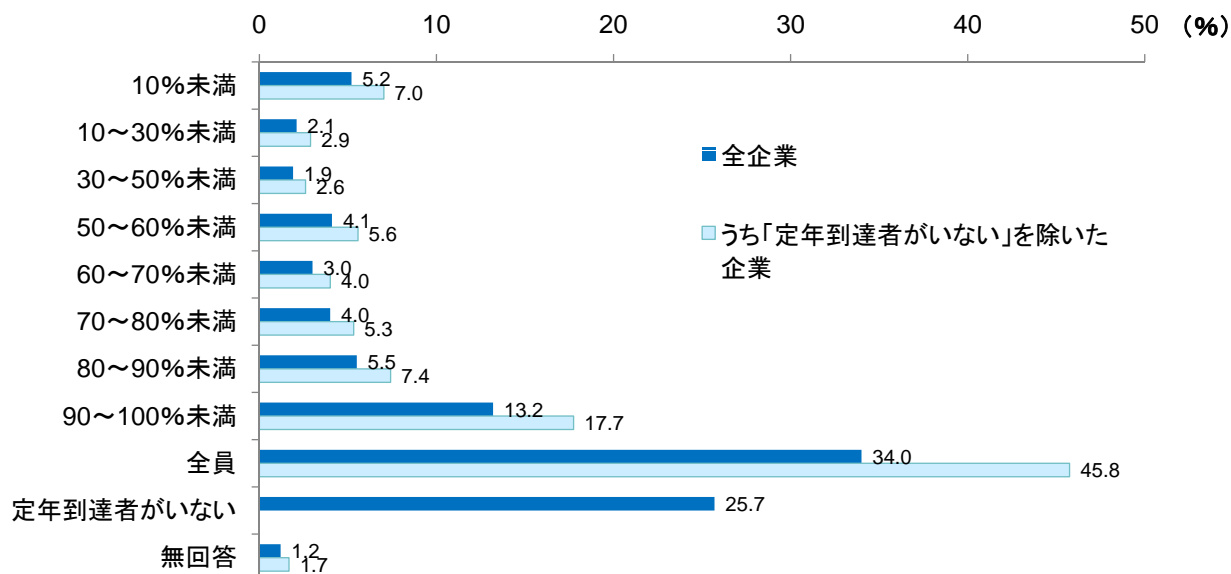


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表26 60歳以降も引き続き自社で雇用された割合

○ 前年に自社で60歳を迎えた正社員のうち、どのくらいの割合の人が60歳以降も引き続き自社で雇用されているかについてみると、「全員」が34.0%と最も多く、以下、「定年到達者がいない」が25.7%、「90～100%未満」が13.2%となっている。

前年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き自社で雇用された割合

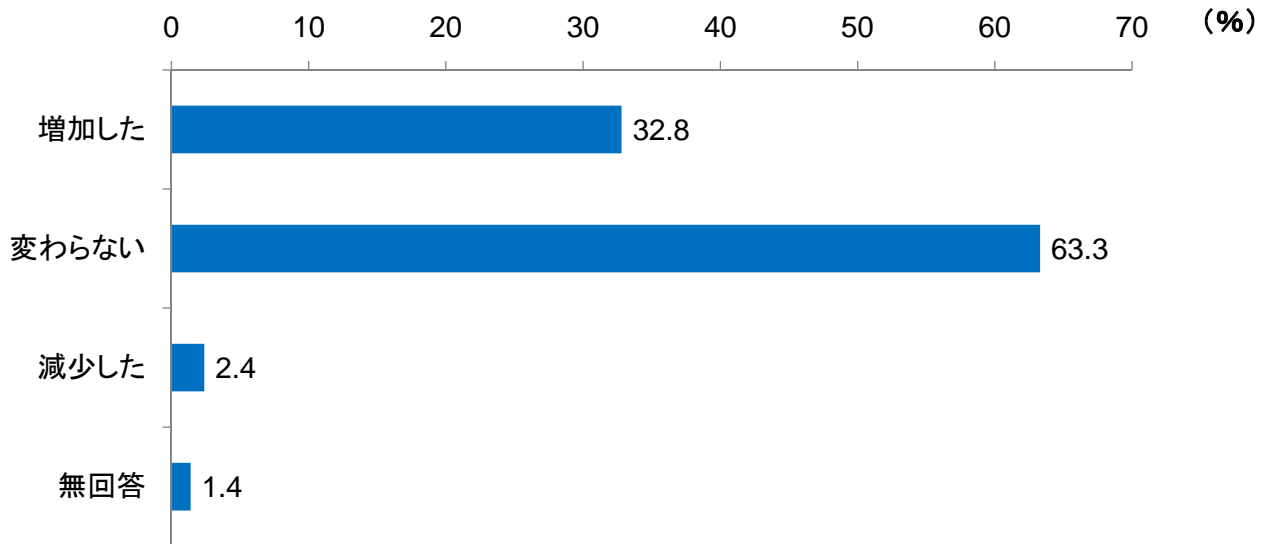


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表27 正社員を引き続き雇用する割合の変化

○ 60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の3年前からの変化についてみると、「変わらない」が63.3%で最も多く、「増加した」が32.8%であり、「減少した」は2.4%にとどまっている。  
(前年60歳を迎えた正社員のうち自社で引き続き雇用された割合が「全員」～「10%未満」の企業が対象)

#### 3年前(2005)と比べた60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の変化

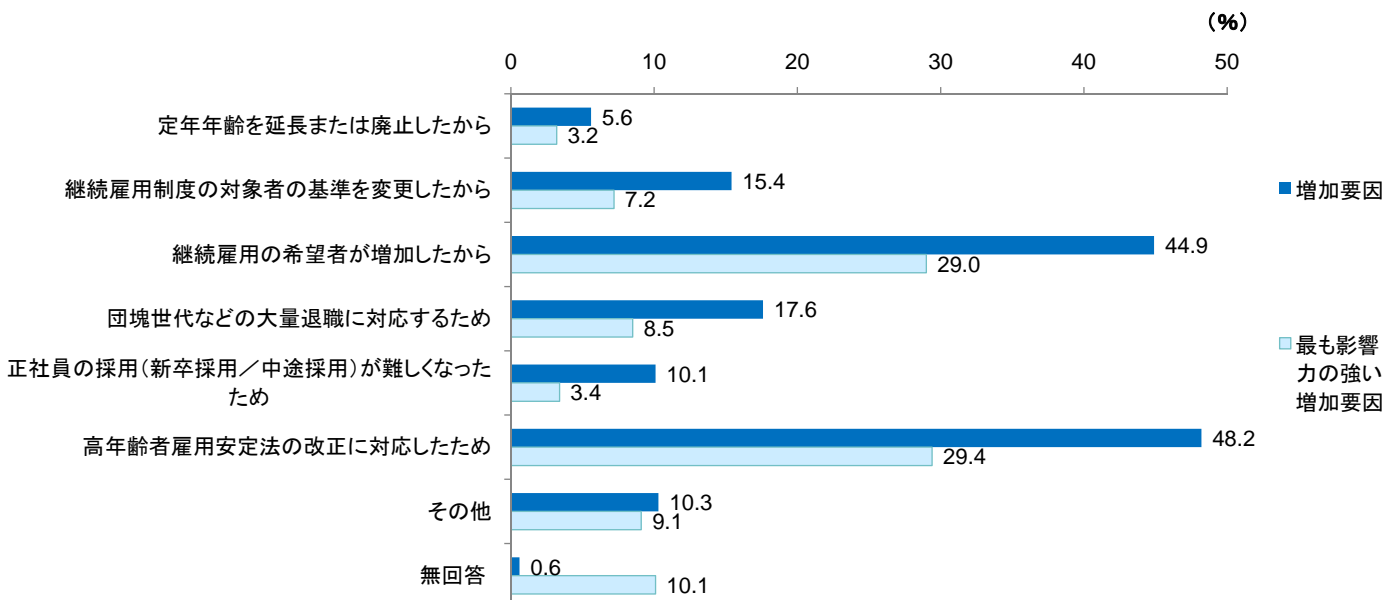


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表28 正社員の継続雇用割合が増加した要因

○ 60歳を迎えた正社員の雇用割合が3年前と比べて増加した企業(928社)の、増加要因(複数回答)についてみると、「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」が48.2%、「継続雇用の希望者が増加したから」44.9%が多い。

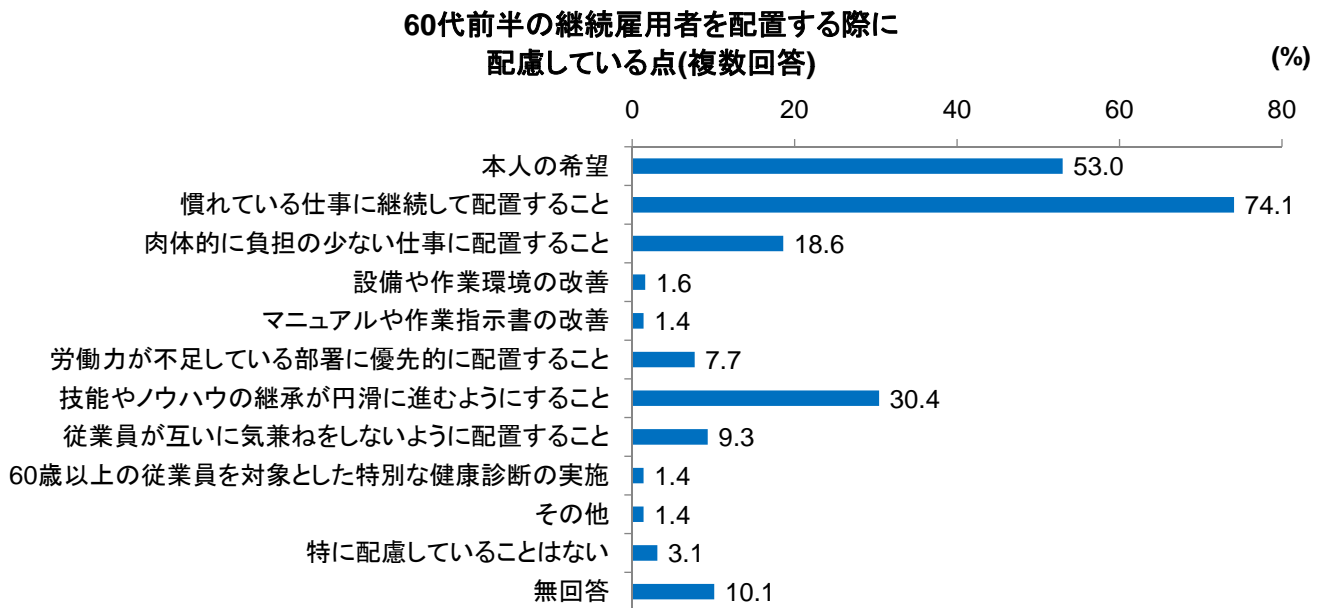
#### 増加要因(60歳を迎えた正社員の雇用割合が増加した企業)



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

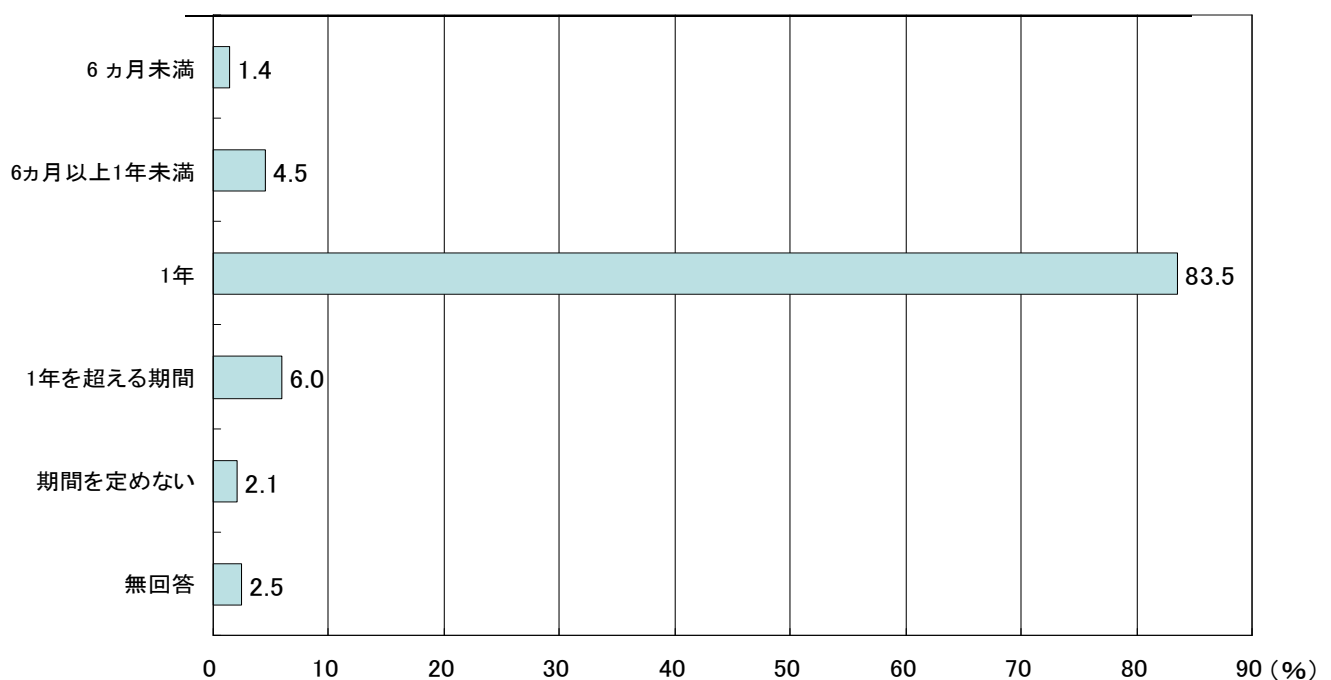
### 図表29 継続雇用者を配置する際に配慮している点

○ 継続雇用者を配置する際に配慮している点についてみると、「慣れている仕事に継続して配置すること」が74.1%で4分の3を占め、最も多く、次いで「本人の希望」53.0%、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」が30.4%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」が18.6%等となっている。



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表30 継続雇用者の雇用契約期間

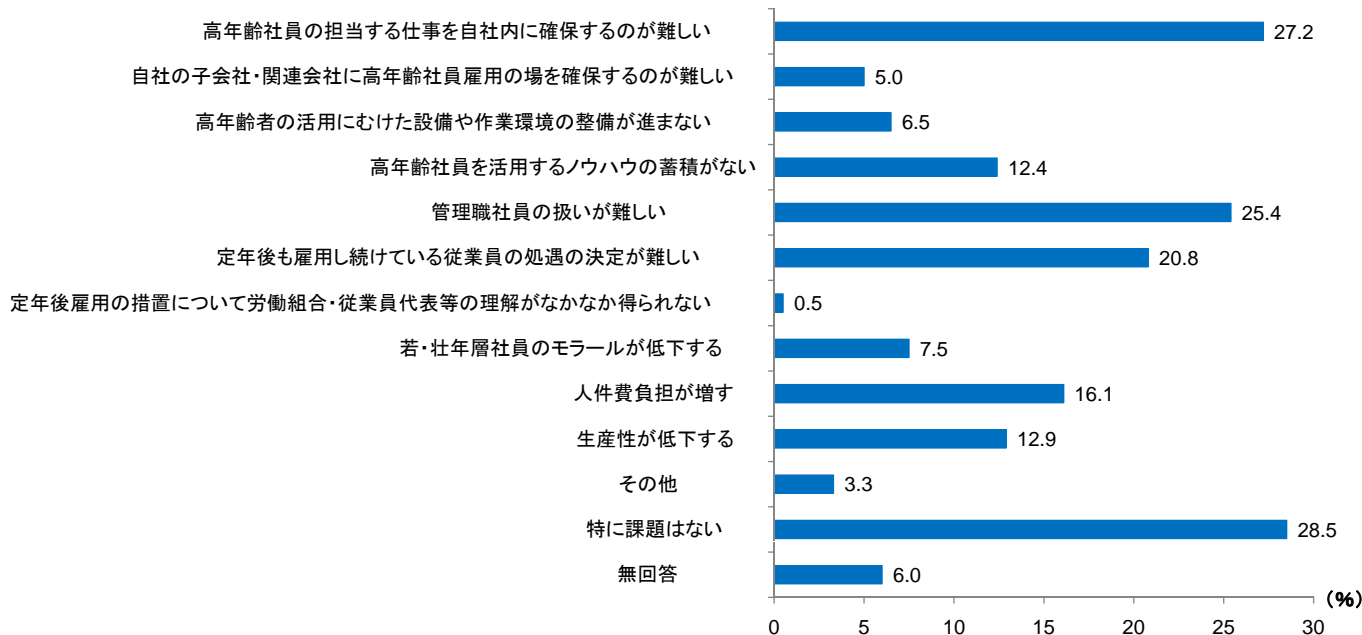


資料出所: (独)労働政策研究・研修機構  
「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」(企業アンケート)結果(2007年)

### 図表31 高齢者雇用確保の課題

○ 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題については、「特に課題はない」が28.5%と最も多く、以下、「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」が27.2%、「管理職社員の扱いが難しい」が25.4%、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」が20.8%、「人件費負担が増す」が16.1%等となっている。

#### 高齢者雇用確保の課題(複数回答)

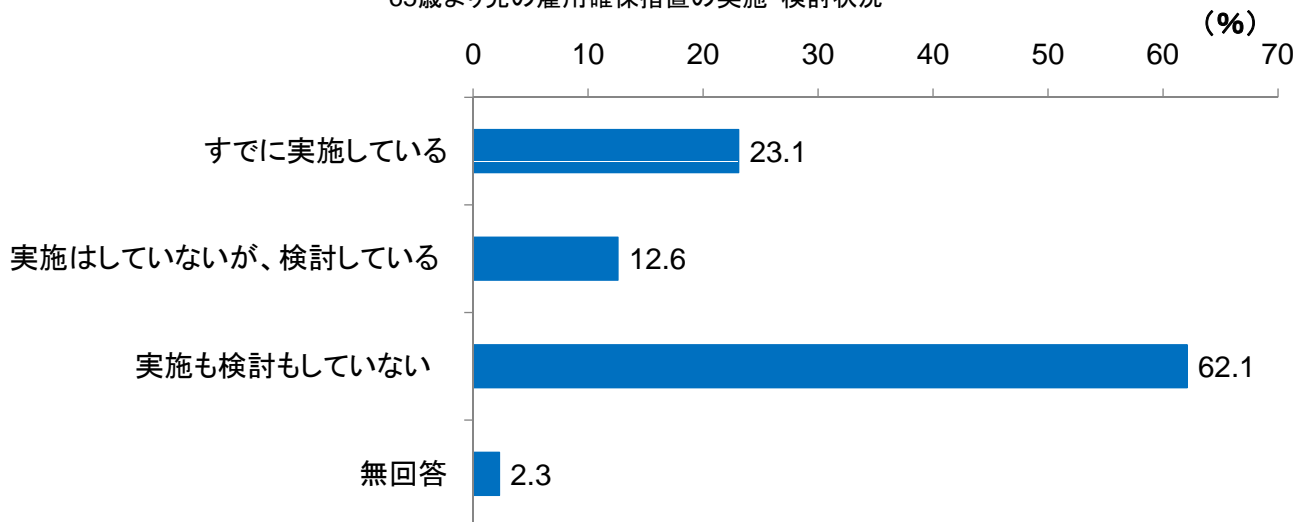


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表32 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況

○ 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しているかどうか、調査対象全企業に尋ねたところ、「実施も検討もしていない」が62.1%と6割以上で最も多い。「すでに実施している」企業が23.1%と約4分の1となっており、「実施はしていないが、検討している」企業は12.6%ある。

#### 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況

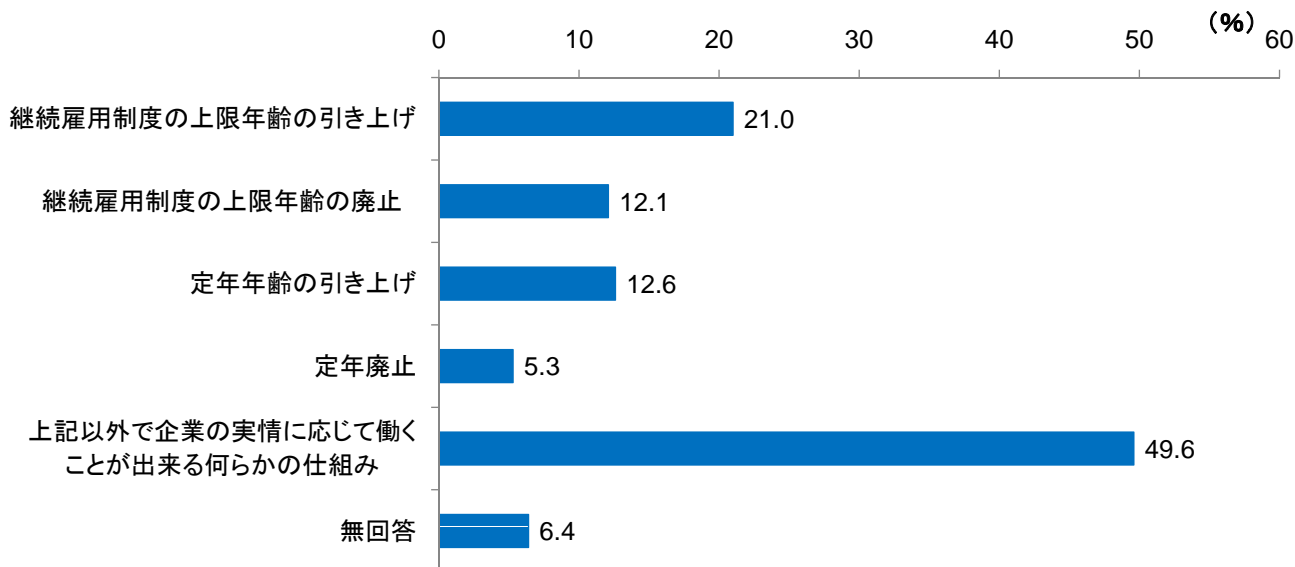


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表33 65歳より先の雇用確保措置の検討内容

○ 65歳より先の雇用確保措置を実施はしていないが、検討している企業について、検討している内容(複数回答)を尋ねたところ、「企業の実情に応じて働くことができる何らかの仕組み」が49.6%と最も多い。次いで、「継続雇用制度の上限年齢の引上げ」21.0%であり、以下「定年年齢の引上げ」12.6%、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」12.1%、「定年廃止」5.3%となっている。

65歳より先の雇用確保措置の検討している内容(複数回答)

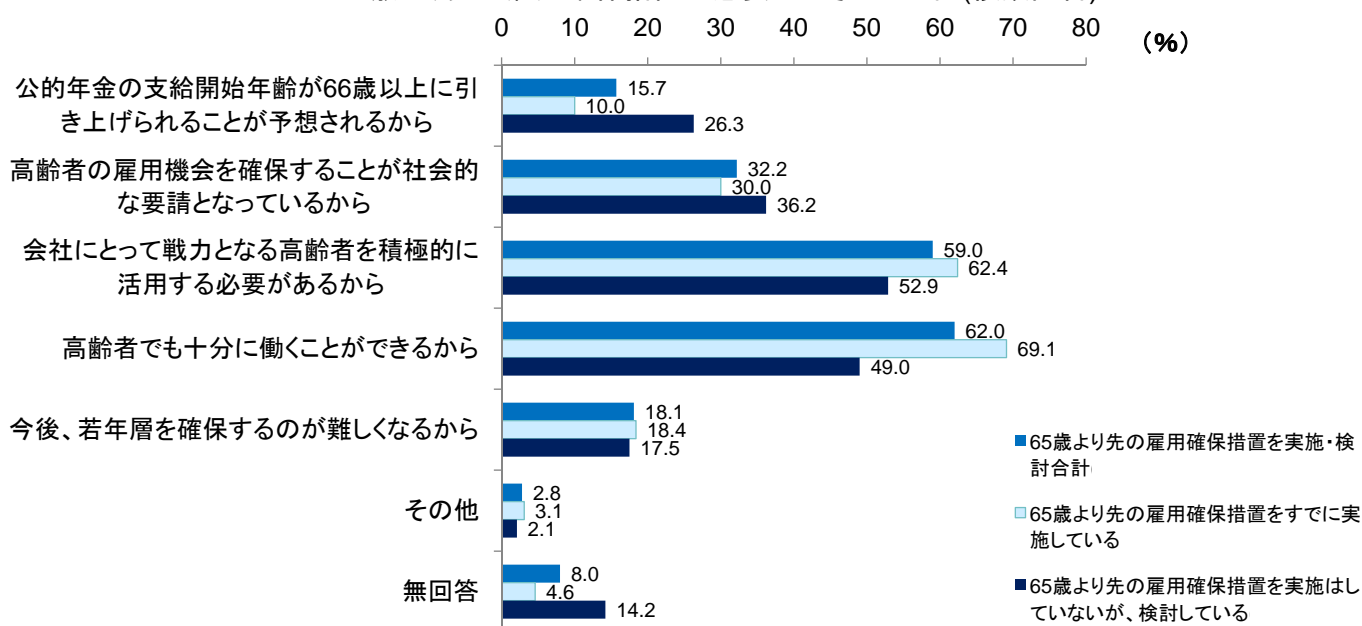


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表34 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由

○ 65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業について、必要だと考える理由を尋ねると、「高齢者でも十分に働くことができるから」が62.0%で最も多く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が59.0%といずれも6割程度を占めている。

65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由(複数回答)

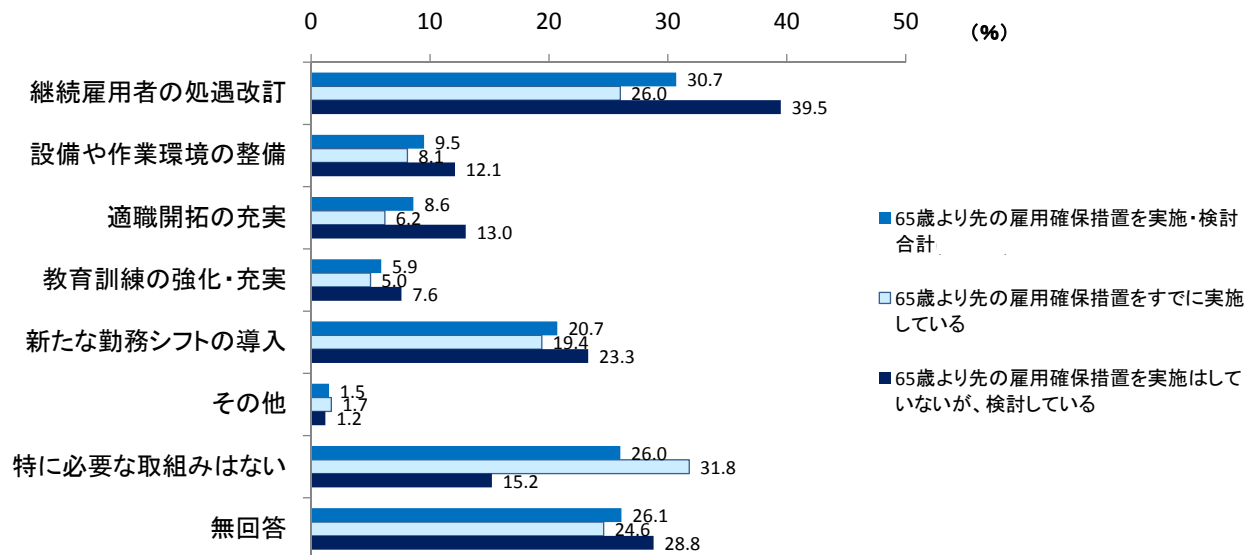


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表35 65歳より先の雇用確保措置の取組

○ 65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業について、65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組、あるいはすでに実施している取組について尋ねると(複数回答)、「継続雇用者の処遇改訂」が30.7%と最も多く、次いで、「特に必要な取組はない」が26.0%、「新たな勤務シフトの導入」20.7%等となっている。

65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み(複数回答)

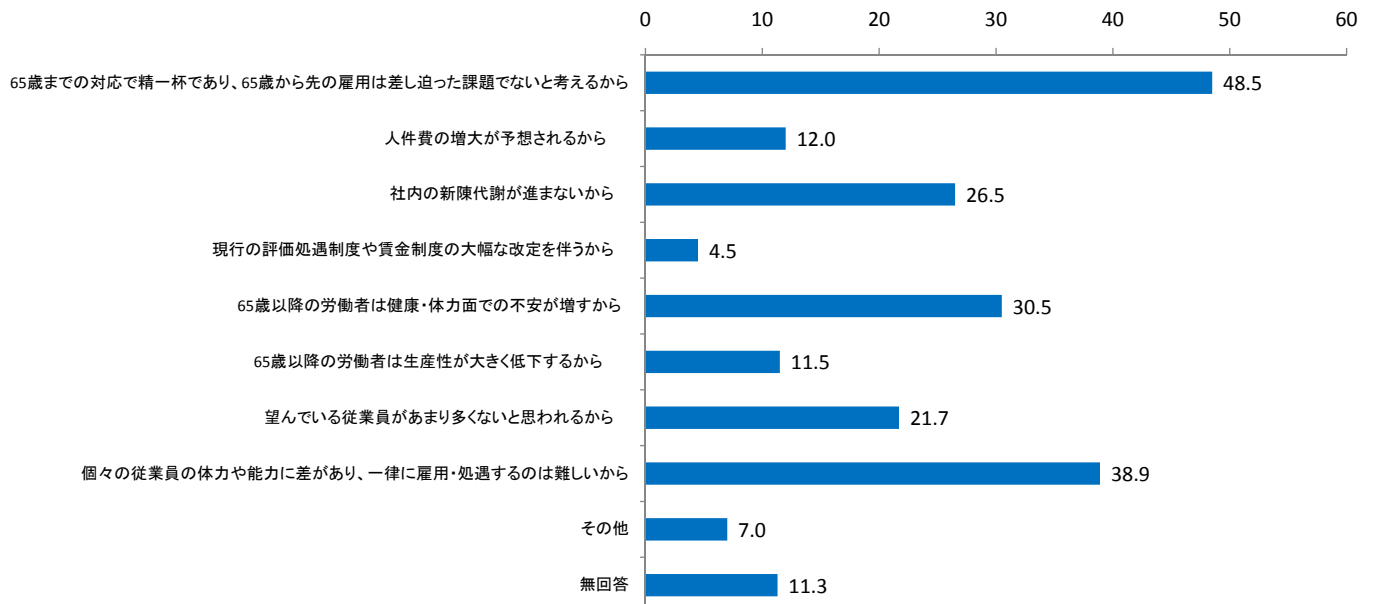


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表36 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由

○ 65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由を尋ねると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が48.5%で最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」が38.9%等となっている。

65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由(複数回答)  
(雇用確保措置を実施も検討もしていない企業)

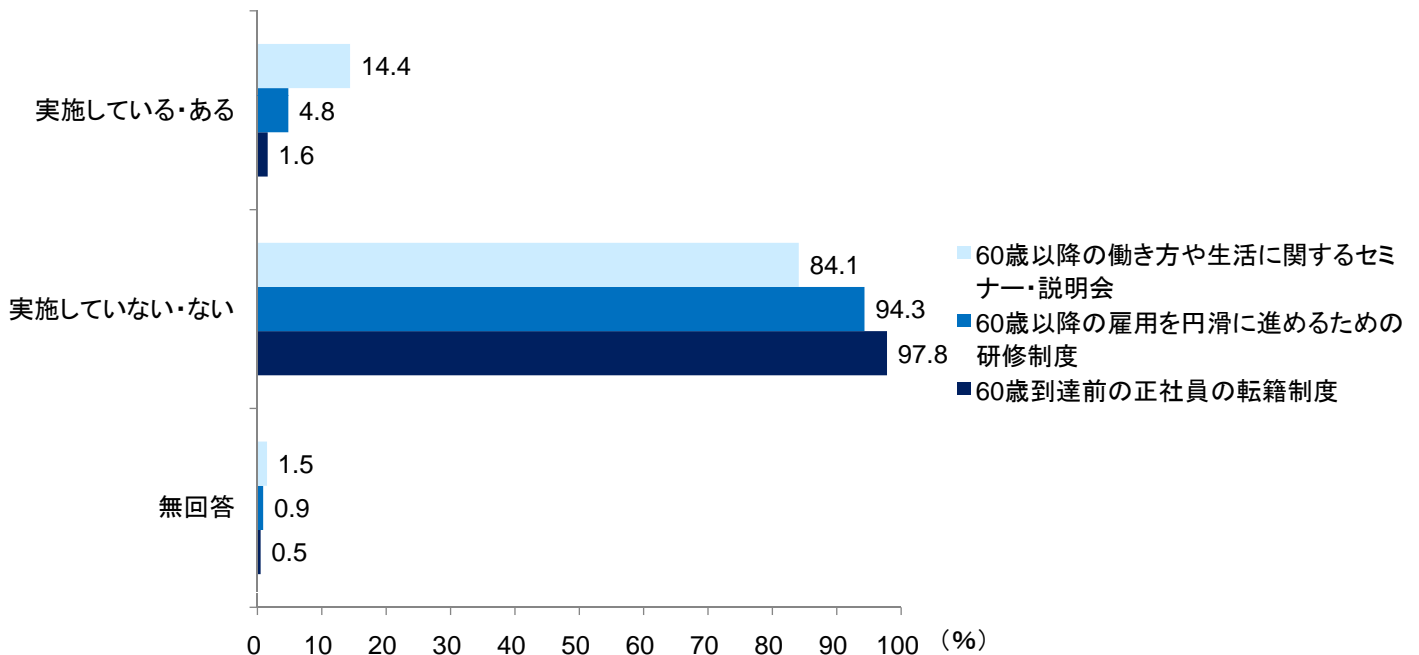


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表37 60歳に到達する前の正社員を対象とする制度

○ 60歳に到達する前の正社員を対象に、60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会を実施しているかを尋ねたところ、「実施している」企業は14.4%と少なく、「実施していない」企業が84.1%となっている。

60歳に到達する前の正社員を対象とする制度の実施状況

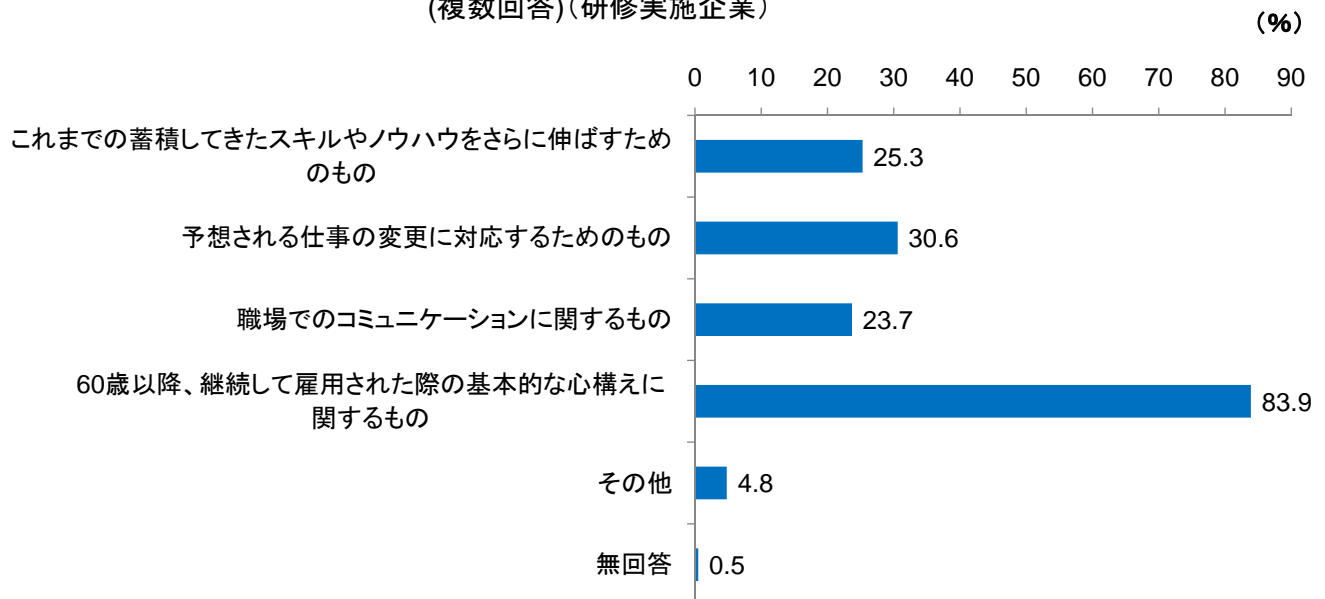


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表38 60歳に到達する前の正社員を対象とする研修について

○ 60歳以降の雇用を円滑に進めるために、60歳に到達する前の正社員を対象に研修を実施している企業に対し研修の実施目的を尋ねると、「60歳以降、継続して雇用された際の基本的な心構えに関するもの」が83.9%と最も多く、以下、「予想される仕事の変更に対応するためのもの」30.6%等となっている。

60歳以降の雇用を円滑に進めるための研修の実施目的  
(複数回答)(研修実施企業)



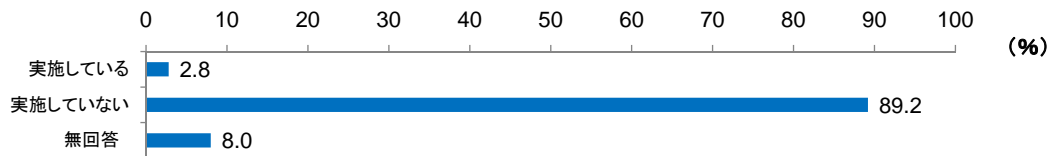
資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)



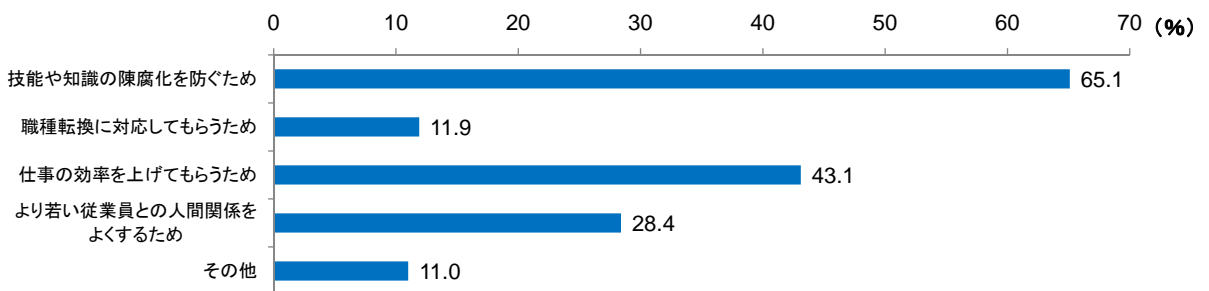
### 図表39 60代前半の継続雇用者の研修について

- 60代前半の継続雇用者を対象に研修を実施しているかを調査対象全企業に尋ねたところ、研修を実施していると回答した企業は2.8%とごくわずかで、実施していないと回答した企業は89.2%となっている。
- 研修を実施していると回答した企業について、研修実施目的(複数回答)を尋ねたところ、「技能や知識の陳腐化を防ぐため」が65.1%と最も高く、「仕事の効率を上げてもらうため」が43.1%、「より若い従業員との人間関係をよくするため」が28.4%、「職種転換に対応してもらうため」が11.9%となっている。

#### 60代前半の継続雇用者を対象とする研修の実施



#### 60代前半の継続雇用者を対象とする研修の実施目的(複数回答)(研修実施企業)

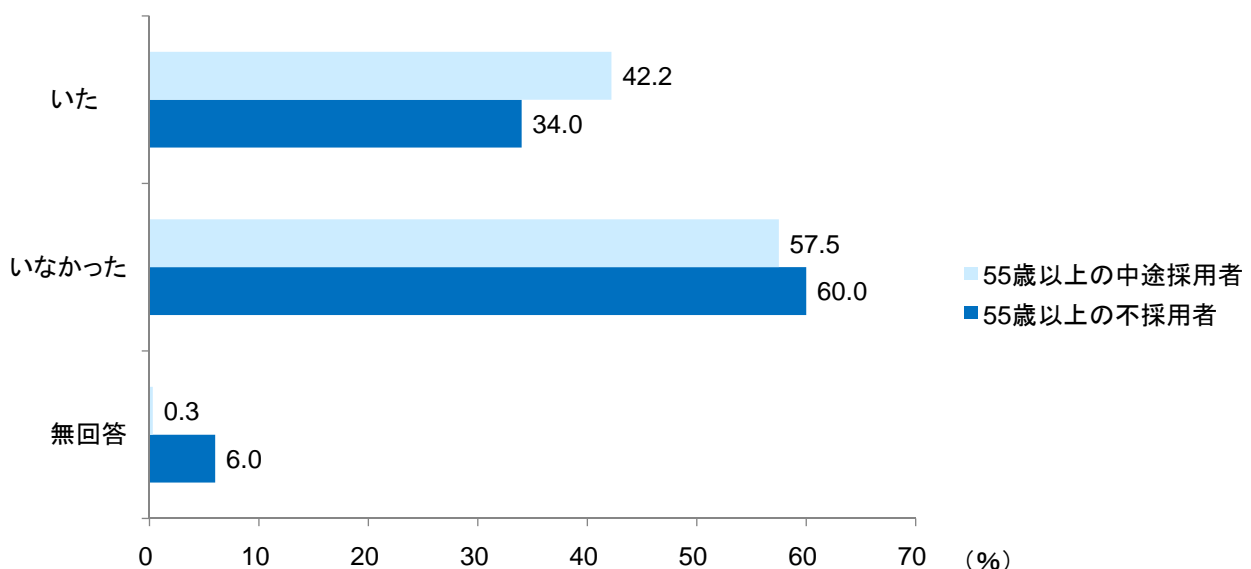


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表40 55歳以上の中途採用者、不採用者の有無

- 中途採用を行った企業のうち、中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいた企業は42.2%と4割強であり、55歳以上の労働者がいなかった企業は57.5%と6割弱となっている。
- また、中途採用を行った企業のうち、55歳以上の不採用者がいた企業の割合は34.0%、不採用者がいなかった企業が60.0%となっている。

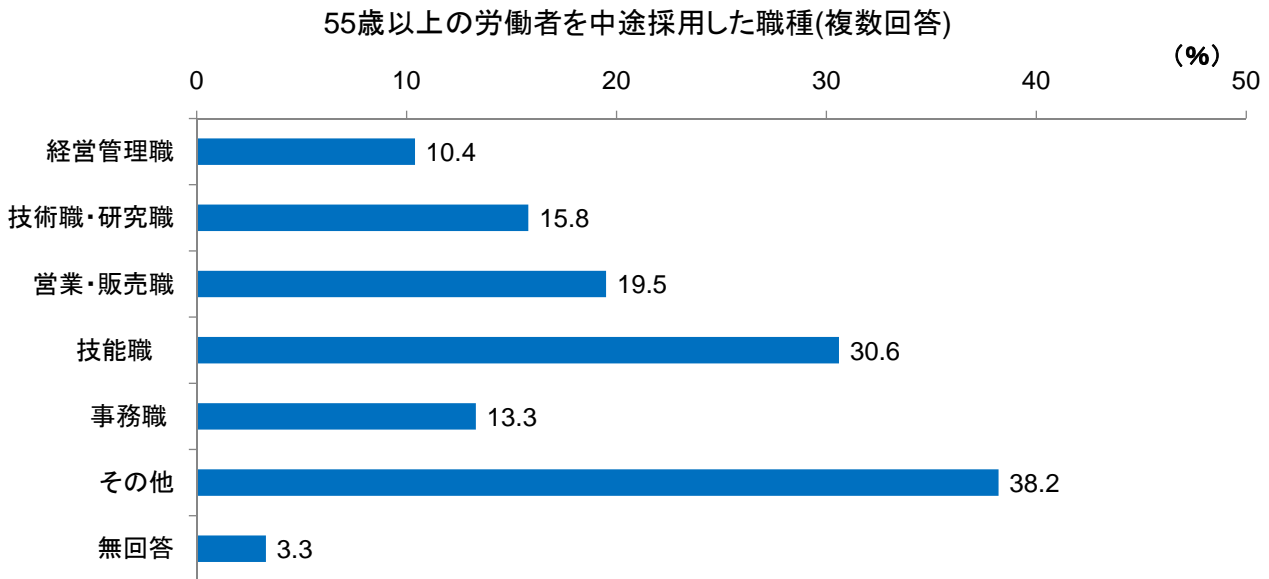
#### 55歳以上の中途採用者、不採用者の有無(2007年10月以降中途採用を行った企業)



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表41 55歳以上の労働者を中途採用した職種

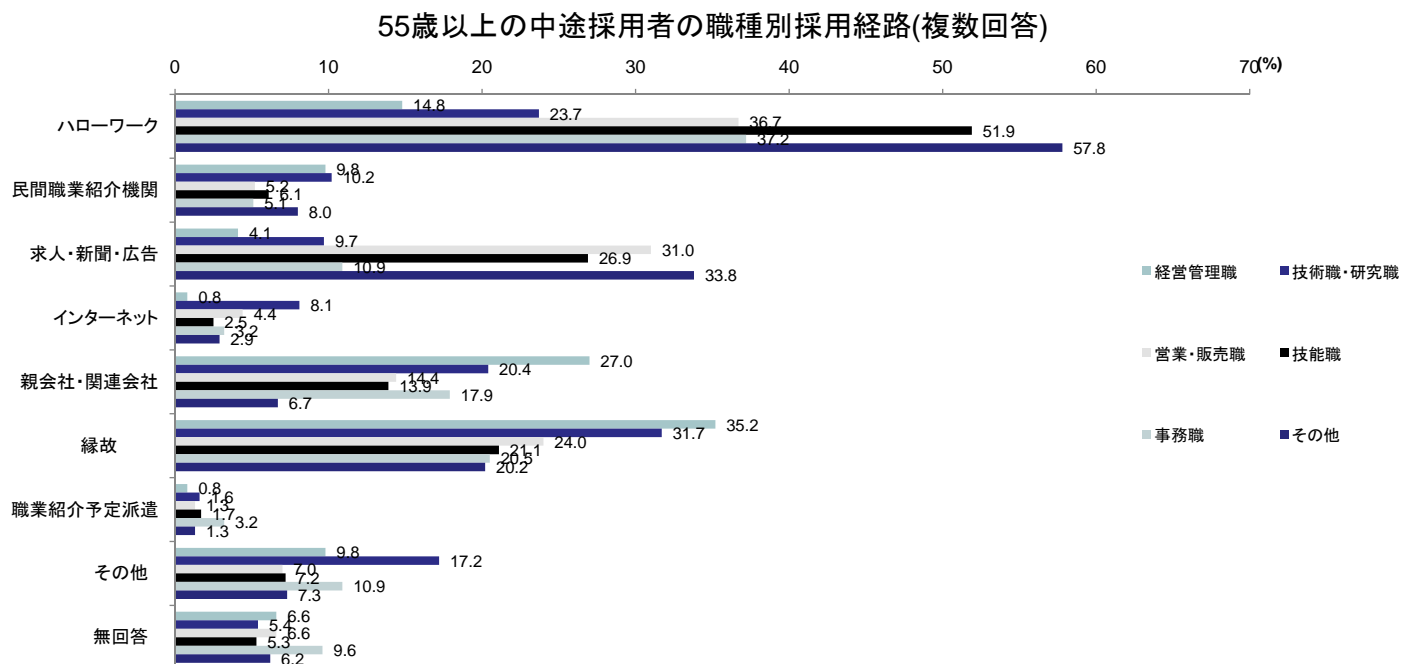
○ 中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいたという企業について、55歳以上の労働者を中途採用した職種(複数回答)について尋ねたところ、「その他の職種」(サービス、保安、運輸等)が38.2%と最も多く、次いで「技能職」30.5%となっており、以下「営業・販売職」19.5%、「技術職・研究職」15.8%、「事務職」13.2%、「経営管理職」10.4%となっている。



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

### 図表42 55歳以上の中途採用者の職種別採用経路

○ 55歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用経路(複数回答)を尋ねたところ、「経営管理職」、「技術職・研究職」は「縁故」が最も多く、「営業・販売職」、「技能職」、「事務職」、「その他」は「ハローワーク」が最も多くなっている。

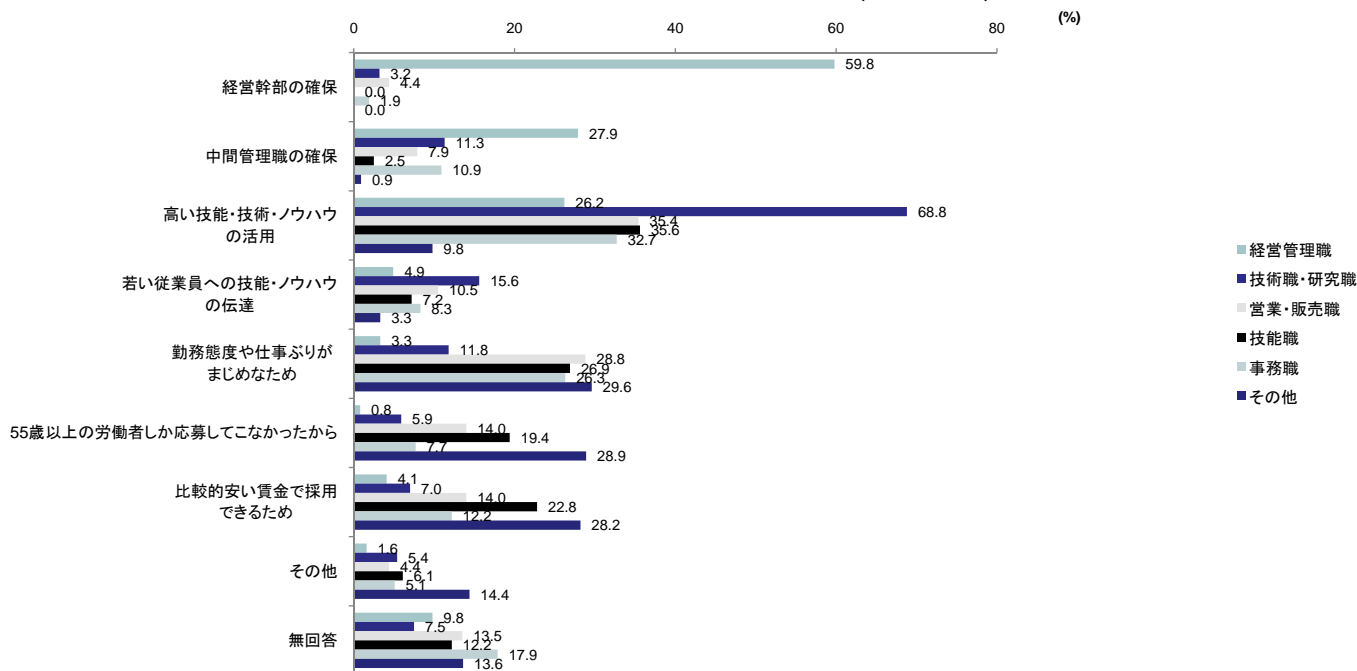


資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

図表43 55歳以上の中途採用者の職種別採用理由

○ 55歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用理由(複数回答)を尋ねたところ、「経営管理職」については、「経営幹部の確保」がもっとも多かったが、その他の職種については、「高い技能・技術・ノウハウの活用」が最も高い数値となっている。

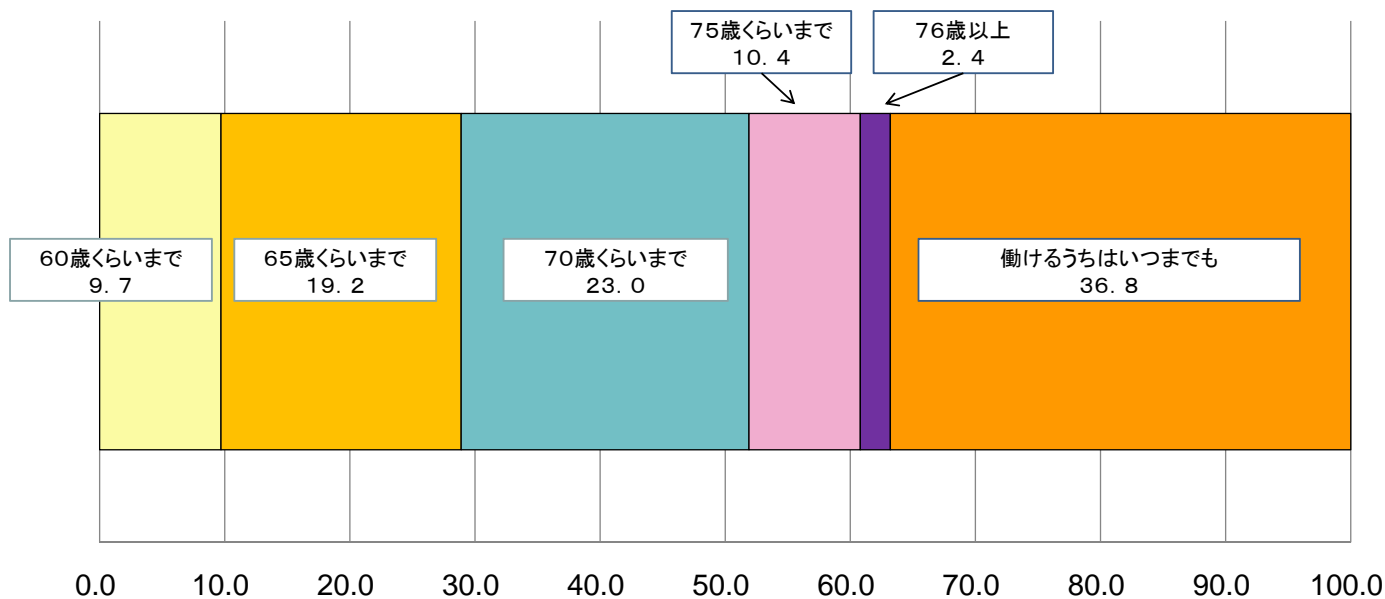
55歳以上の中途採用者の職種別採用理由(複数回答)



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

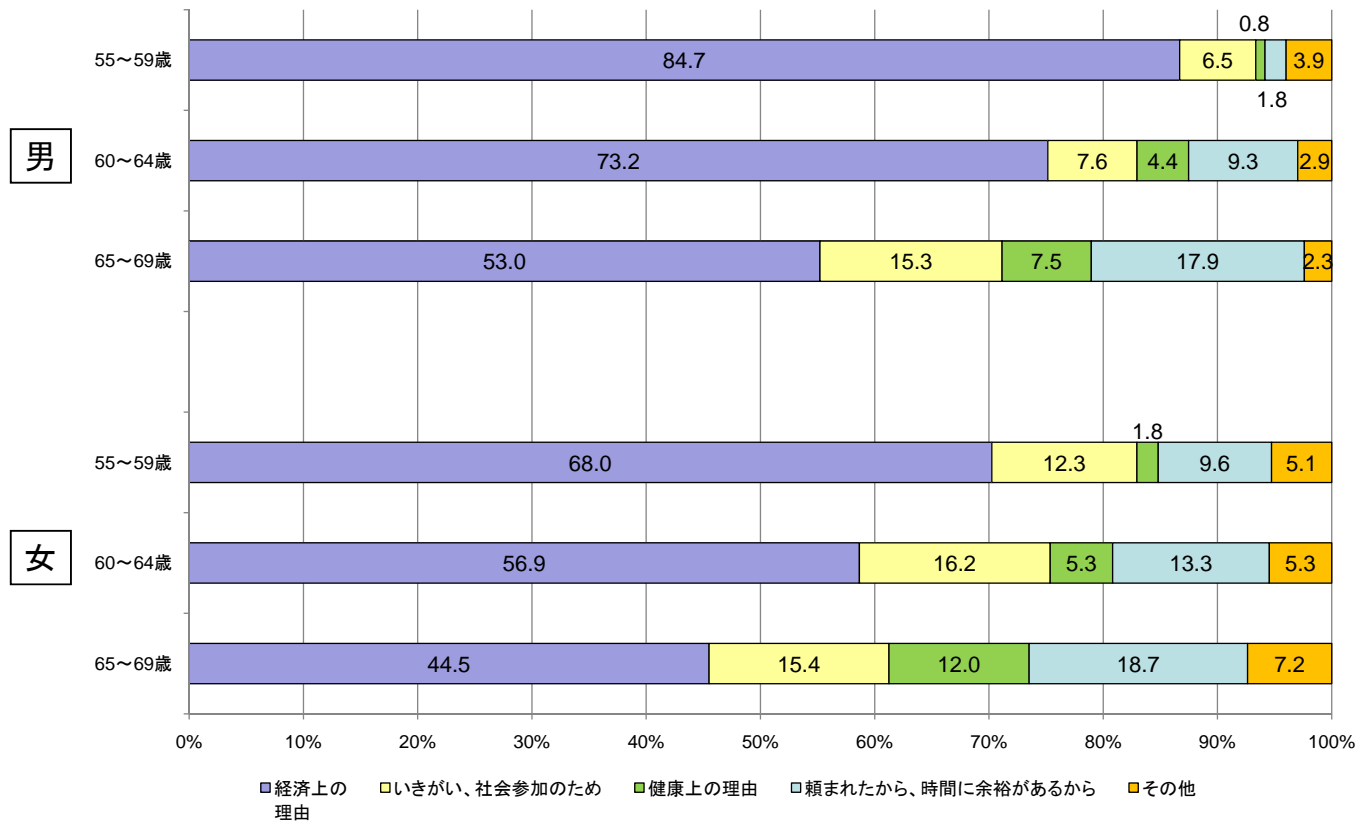
図表44 高齢者の就業意欲

いつまで働きたいか(60歳以上の人)



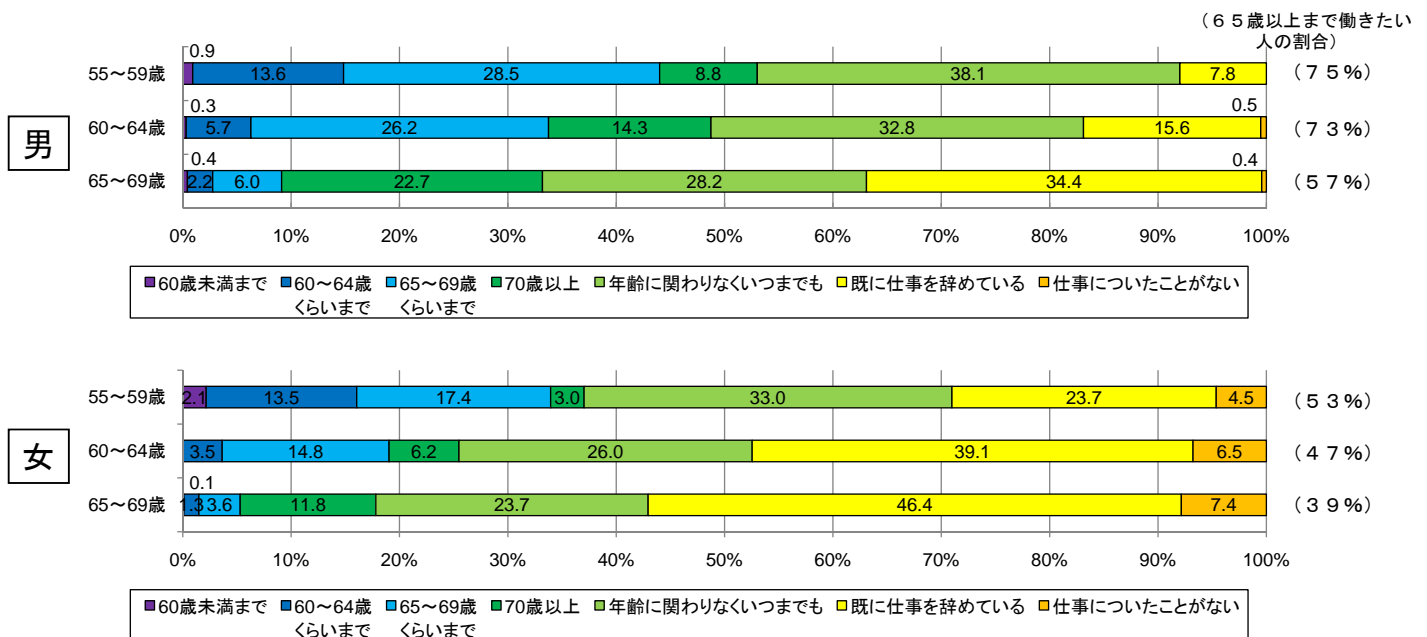
資料出所: 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)  
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

図表45 主な就業理由



図表46 就業についての引退及び引退時期

○ 就業についての引退時期をみると、65歳以上まで働きたい人の割合が男性で6割程度以上、女性で4割程度以上を占めている。また、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、「すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。



図表47 就業希望者の仕事に就けなかった理由

○ 不就業者のうち就業希望者について仕事に就けなかった理由を見ると、「適当な仕事が見つからなかった」が41.4%と最も多く、次いで「あなたの健康上の理由」が27.0%、「家族の健康上の理由」が13.2%となっている。

仕事につけなかった主な理由 (無回答:略)(総数について無回答率は1.5%)

(単位:%)

区分	不就業者のうち 就業希望者計	適当な仕事が見つからなかった	起業・開業の準備中であつた	請負や内職の仕事の注文がこなかった	あなたの健康上の理由	家族の健康上の理由(介護等)	家庭の事情(家族の健康上の理由を除く。家事など)	その他
総数	100.0	41.4	0.7	6.0	27.0	13.2	7.4	2.7
〔年代別3区分〕								
55～59歳	100.0	36.6	1.5	4.1	26.7	18.9	10.8	-
60～64歳	100.0	50.2	0.7	4.7	22.9	11.1	5.7	3.3
65～69歳	100.0	37.5	-	8.8	30.9	10.2	6.2	4.5
〔性・年代別*3区分〕								
男性(計)	100.0	47.7	1.4	8.8	28.9	6.0	1.7	3.4
55～59歳	100.0	42.8	3.6	3.9	35.7	7.1	3.5	-
60～64歳	100.0	56.9	1.5	8.2	23.7	4.0	-	4.2
65～69歳	100.0	43.7	-	12.1	28.7	6.7	1.9	4.8
女性(計)	100.0	35.1	-	3.3	25.1	20.4	13.2	2.1
55～59歳	100.0	31.9	-	4.2	20.0	27.7	16.1	-
60～64歳	100.0	43.9	-	1.4	22.1	17.8	11.1	2.4
65～69歳	100.0	29.0	-	4.2	34.0	15.1	12.1	4.1

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009)

図表48 就業希望者の希望する働き方

○ 適当な仕事が見つからなかった就業希望者について最も希望する働き方を見ると、「短時間勤務などで会社などに雇われたい」が48.4%と最も多く、次いで「普通勤務で会社などに雇われたい」が33.0%となっている。

最も希望する働き方 (無回答:略)(総数については無回答率は4.3%)

(単位:%)

区分	適当な仕事が見つからなかった就業希望者計	普通勤務(フルタイム勤務)で会社などに雇われたい	短時間勤務で会社などに雇われたい(日数が少ない、1日の労働時間が短いなど)	近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事をしたい	家庭で内職をしたい	自分で事業をしたい	その他
総数	100.0	33.0	48.4	9.8	2.3	1.2	1.1
〔年代別3区分〕							
55～59歳	100.0	50.3	42.9	2.3	2.7	-	-
60～64歳	100.0	33.8	50.4	6.6	2.6	2.9	1.2
65～69歳	100.0	18.1	50.4	19.6	1.5	-	1.8
〔性・年代別*3区分〕							
男性(計)	100.0	45.5	41.7	6.4	0.8	0.8	1.0
55～59歳	100.0	84.7	15.3	-	-	-	-
60～64歳	100.0	43.0	50.6	-	2.0	2.2	-
65～69歳	100.0	24.8	48.5	16.4	-	-	2.7
女性(計)	100.0	15.8	57.7	14.4	4.4	1.6	1.1
55～59歳	100.0	16.1	70.4	4.5	5.4	-	-
60～64歳	100.0	22.5	50.2	14.6	3.4	3.8	2.7
65～69歳	100.0	4.1	54.5	26.4	4.8	-	-

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009)

図表49 定年制に関する要望

- 定年制自体についての要望をみると、現在一般的な定年年齢である60歳よりも上の定年年齢が普及するのが望ましいという回答が過半数を占め、定年廃止が普及するのが望ましいという回答も2割弱ある。
- 60歳よりも上の定年年齢が望ましいという回答者の考える望ましい定年年齢については、65歳という回答が多く8割程度を占め、それよりも上という回答も1割程度ある。

(単位: %)

区 分	今のま までよい	60歳よ り上の 定年	望ましい定年年齢					定年廃 止	無回答
			61~64 歳	65歳	66~69 歳	70歳	71歳以 上		
総数	23.5	57.1 (100)	(5.6)	(80.0)	(2.2)	(10.0)	(0.5)	17.6	1.8
[年代別3区分]									
55~59歳	26.9	51.5 (100)	(5.5)	(85.2)	(1.5)	(6.6)	(0.3)	19.8	1.7
60~64歳	24.6	58.1 (100)	(6.4)	(78.6)	(3.1)	(9.5)	(0.5)	15.8	1.5
65~69歳	18.6	61.7 (100)	(5.0)	(76.9)	(2.0)	(13.3)	(0.7)	17.5	2.2
[男女別]									
男性(計)	24.4	57.3 (100)	(5.6)	(82.4)	(2.2)	(8.0)	(0.4)	16.6	1.7
女性(計)	22.6	56.9 (100)	(5.7)	(77.7)	(2.3)	(11.8)	(0.6)	18.7	1.9

(注) 高齢者全体を対象としている。

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

図表50 定年・退職後の勤務先の希望と状況

- 55歳当時雇用者であった者について、55歳以降最初の定年・退職後に最も希望する勤務先の希望と状況を見ると、定年・退職時と同じ企業、同じ仕事という者の割合が最も多いが、その実際の状況は希望者の割合よりも低くなっている。

(単位: %)

区 分		定年・退職時と同 じ企業等で働く	定年・退職時と違 う企業等で働く	自営業者 として働く	その他	仕事か ら引退	無回答
総数	希望	47.9	16.7	5.3	1.3	15.8	12.9
	状況	28.1	15.9	4.2	2.3	21.0	28.5
[年代別3区分]							
55~59歳	希望	54.6	14.7	5.5	1.3	15.6	8.4
	状況	33.7	11.3	3.6	1.9	15.3	34.2
60~64歳	希望	48.7	17.4	4.7	0.6	13.7	14.9
	状況	31.6	16.0	4.3	2.2	20.3	25.6
65~69歳	希望	39.7	18.3	5.7	2.1	18.5	15.8
	状況	18.1	20.8	4.8	2.9	28.0	25.4
[男女別]							
男性(計)	希望	48.5	18.7	6.6	1.5	13.0	11.6
	状況	29.7	18.6	5.2	2.4	16.1	28.0
女性(計)	希望	47.2	13.9	3.4	1.0	19.7	14.7
	状況	26.0	12.1	2.7	2.2	27.7	29.2

(注) 1. 希望: 最も希望していた(いる)勤務先、状況: 定年・退職後の(最も可能性が高い)勤務先

2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009)

図表51 定年・退職後の仕事内容の希望と状況

○ 55歳当時雇用者であった者について、55歳以降最初の定年・退職後に最も希望する仕事内容の希望と状況を見ると、定年・退職時と同じ企業、同じ仕事という者の割合が最も多いが、その実際の状況は希望者の割合よりも低くなっている。

(単位：%)

区 分		定年・退職時と同じ	定年・退職時と違う	仕事から引退	無回答
総数	希望	38.8	12.1	16.1	33.0
	状況	31.4	13.2	21.0	34.4
[年代別3区分]					
55～59歳	希望	40.2	12.2	16.1	31.5
	状況	32.9	10.4	15.4	41.2
60～64歳	希望	42.1	12.0	13.8	32.0
	状況	35.4	13.4	20.3	30.9
65～69歳	希望	33.5	12.0	18.8	35.7
	状況	25.3	16.1	28.0	30.6
[男女別]					
男性(計)	希望	40.4	14.8	13.2	31.6
	状況	33.4	16.3	16.1	34.2
女性(計)	希望	36.5	8.3	20.2	35.0
	状況	28.6	8.9	27.8	34.7

(注) 1. 希望:最も希望していた(いる)仕事内容、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)仕事内容

2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009)

図表52 定年・退職後の就業形態の希望と状況

○ 55歳当時雇用者であって55歳以降最初の定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者についての希望と実際の状況を比較すると、就業形態については、正社員を希望する者が44.2%で最も多いが、正社員の(または正社員の可能性が高い)者は18.6%で希望者よりかなり少ない。

定年・退職後の就業形態の希望と状況

(単位：%)

区 分		正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	派遣労働	その他	雇用以外の働き方	仕事から引退	無回答
総数	希望	44.2	22.7	29.3	0.8	1.1	—	—	1.9
	状況	18.6	22.6	23.1	1.3	1.2	1.0	10.8	21.4
[年代別3区分]									
55～59歳	希望	48.2	22.4	26.5	0.4	1.0	—	—	1.4
	状況	21.2	21.6	19.7	0.2	1.2	0.8	5.3	30.1
60～64歳	希望	45.8	20.9	28.9	1.2	1.1	—	—	2.0
	状況	18.0	25.5	23.7	2.3	1.3	1.1	12.2	15.9
65～69歳	希望	36.7	25.2	33.7	0.8	1.2	—	—	2.4
	状況	16.0	20.4	26.9	1.4	1.1	1.1	16.5	16.6
[男女別]									
男性(計)	希望	54.8	28.2	12.9	1.2	1.2	—	—	1.7
	状況	24.8	30.9	12.9	1.6	1.6	1.0	8.3	18.9
女性(計)	希望	28.1	14.3	54.2	0.3	1.0	—	—	2.2
	状況	9.3	10.1	38.5	0.7	0.6	1.0	14.6	25.2

(注) 1. 希望:最も希望していた(いる)就業形態、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)就業形態

2. 55歳当時雇用者で定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者を対象としている。

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

図表53 定年・退職後の勤務形態の希望と状況

○ 55歳当時雇用者であって55歳以降最初の定年・退職後の勤務形態についてみると、フルタイムを希望する者が51.6%で最も多いのに対し、フルタイムの(またはフルタイムの可能性が高い)者は33.2%でかなり少ない。

定年・退職後の勤務形態の希望と状況

(単位:%)

区分		フルタイム	短時間・短日勤務	フレックス勤務	在宅勤務	その他	雇用以外の働き方	仕事から引退	無回答
総数	希望	51.6	27.6	16.1	0.7	0.6	—	—	3.4
	状況	33.2	22.9	8.7	0.4	0.8	0.6	10.8	22.6
[年代別3区分]									
55～59歳	希望	52.4	23.7	19.1	0.8	0.9	—	—	3.1
	状況	31.7	19.9	9.4	0.3	1.1	0.8	5.3	31.5
60～64歳	希望	54.4	28.9	14.0	0.5	0.0	—	—	2.2
	状況	39.6	22.9	7.2	0.7	0.4	0.7	12.2	16.3
65～69歳	希望	47.0	31.2	14.8	0.9	0.9	—	—	5.2
	状況	27.2	26.8	9.6	0.2	1.0	0.3	16.2	18.7
[男女別]									
男性(計)	希望	62.1	19.3	13.7	0.8	0.6	—	—	3.6
	状況	43.4	19.5	7.3	0.5	0.7	0.6	8.1	20.0
女性(計)	希望	35.7	40.1	19.8	0.6	0.6	—	—	3.1
	状況	17.9	28.0	10.8	0.3	0.9	0.6	14.8	26.6

(注)1. 希望:最も希望していた(いる)勤務形態、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)勤務形態

2. 55歳当時雇用者で定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者を対象としている。

資料出所:JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

図表54 定年・退職後の勤務先、仕事からの収入等

○ 55歳以降最初の定年・退職後の仕事からの収入については、実際の(または可能性の高い)収入は、最低限希望する収入に比べて定年・退職時と同程度、8～9割程度という者の割合が少ない一方、定年・退職時の4～5割程度、3割以下という者の割合が多く、希望する収入よりも低くなっている。

定年・退職後の仕事からの収入の希望と状況

(単位:%)

		定年・退職時より多い	定年・退職時と同程度	定年・退職時の8～9割	定年・退職時の6～7割	定年・退職時の4～5割	定年・退職時の～3割	仕事から引退	無回答
総数	希望	2.8	22.7	8.8	11.3	6.2	2.2	14.7	31.4
	状況	1.8	13.7	6.1	10.2	9.3	5.7	20.6	32.6
[年代別3区分]									
55～59歳	希望	4.4	26.7	9.7	9.1	4.4	1.2	14.6	29.9
	状況	2.3	18.2	6.5	10.4	6.1	2.6	14.6	39.3
60～64歳	希望	2.4	23.2	9.4	12.9	5.9	2.5	12.2	31.6
	状況	1.5	12.9	6.0	11.9	10.9	7.3	19.8	29.6
65～69歳	希望	1.4	17.7	7.0	12.0	8.6	3.1	17.4	32.7
	状況	1.5	9.4	5.9	8.1	11.2	7.4	28.2	28.4
[男女別]									
男性(計)	希望	2.5	20.3	10.4	13.9	8.3	2.9	11.8	30.0
	状況	1.4	11.6	6.3	12.5	12.9	7.1	15.8	32.4
女性(計)	希望	3.1	26.1	6.5	7.7	3.4	1.3	18.6	33.3
	状況	2.3	16.4	5.9	7.1	4.5	3.9	27.1	32.9

(注)1. 希望:最低限希望していた(いる)収入のレベル、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)収入のレベル

2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

資料出所:JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)



### 3. 高年齢者雇用対策に関するこれまでの の主な政府方針、提言等

---

# 高齢者等職業安定対策基本方針の概要

高齢者等職業安定対策基本方針(以下「基本方針」という。)は、高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)第6条に基づき、策定されている。平成20年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針を策定した。基本方針の概要は以下のとおりである。

## 1 高齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止(以下「高齢者雇用確保措置」という。)のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

## 2 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

- (1) 事業主は、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、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。
- (2) 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高齢者雇用確保措置の実施、高齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。  
高齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、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、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。  
賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度など高齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度を導入する場合で契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

## 2 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②

- (3) 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齢者等が再就職を希望するときは、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等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。  
また、離職予定高齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。
- (4) 事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者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。  
この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

## 3 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、指針の周知徹底や、高齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。
- (2) 高齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。
- (3) その他、高齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。

# 新成長戦略について

- 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」(平成22年6月18日閣議決定)中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率:63%」とする成果目標が示された。
- 当該目標を達成するための具体的な取組として、別表成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うことが示された。

## 新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6) 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】『60歳～64歳までの就業率63%』

(中略)

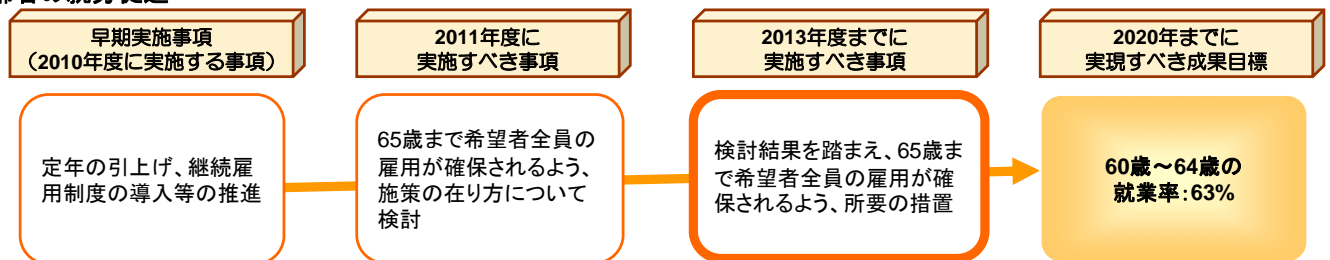
国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会(「出番」と「居場所」)を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

## 成長戦略実行計画(工程表)

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

### 3. 高齢者の就労促進



# 雇用政策研究会報告書について

- 様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、学識経験者を参集し、現状の分析を行うとともに、雇用システムと対策についての考え方を整理するため、平成21年12月より、22年6月まで計9回にわたり、雇用政策研究会が開催された。
- 当該研究会の報告書(平成22年7月14日公表)「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」において、高齢者の就労促進について、以下のとおり記載されている。

## 第4章 全員参加型社会、トランポリン型社会の構築

### (1) 積極的労働市場政策

#### ③ 高齢者の就労促進

高齢者の就労促進としては、まずは65歳までの高齢者雇用の確保を図ることが不可欠であり、現行の高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置を着実に実施していくことが重要である。今後、2013年度からは、公的年金の定額部分に加え、報酬比例部分についても段階的に65歳への引上げが開始されることになる。このため、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う必要がある。

また、意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えて年齢に関わりなく働ける環境整備が必要であり、70歳まで働ける制度の普及・促進を図るなど、60歳代半ば以降の高齢者が働ける職場を増やしていくことが重要である。

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・就業ニーズも多様化することから、「シルバー人材センター事業」において、地域の多様なニーズに応じた就業機会の確保・提供を通じた事業の活性化を図るなど、高齢者の多様な就業機会の創出が求められる。

## 4. 高年齢者雇用対策関連

---

# 高齢者雇用対策施策体系

## 主な取組の例

### ①60歳台の雇用確保

- **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**  
(改正高齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)  
※ 定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に実施(現在64歳)
  - 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合46.2%
- **「70歳まで働ける企業」の普及及び促進**  
(定年引上げ等奨励金の拡充等)
  - 「70歳まで働ける企業の割合」17.1%  
(何らかの仕組みにより70歳以上まで働ける企業の割合)

### ②高齢者等の再就職促進

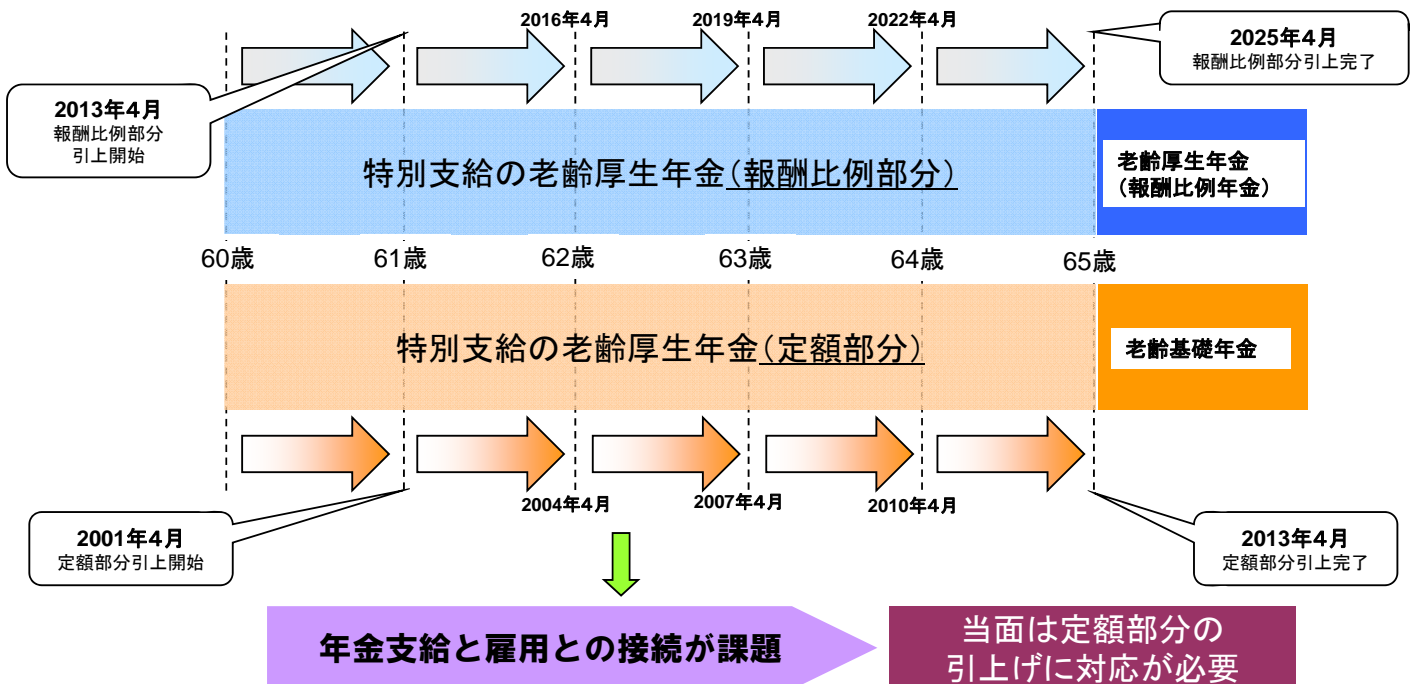
- 募集・採用における**年齢制限の禁止**を義務化  
(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)
- 高齢者等の早期再就職の実現  
(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金等)

### ③多様な就業・社会参加の促進

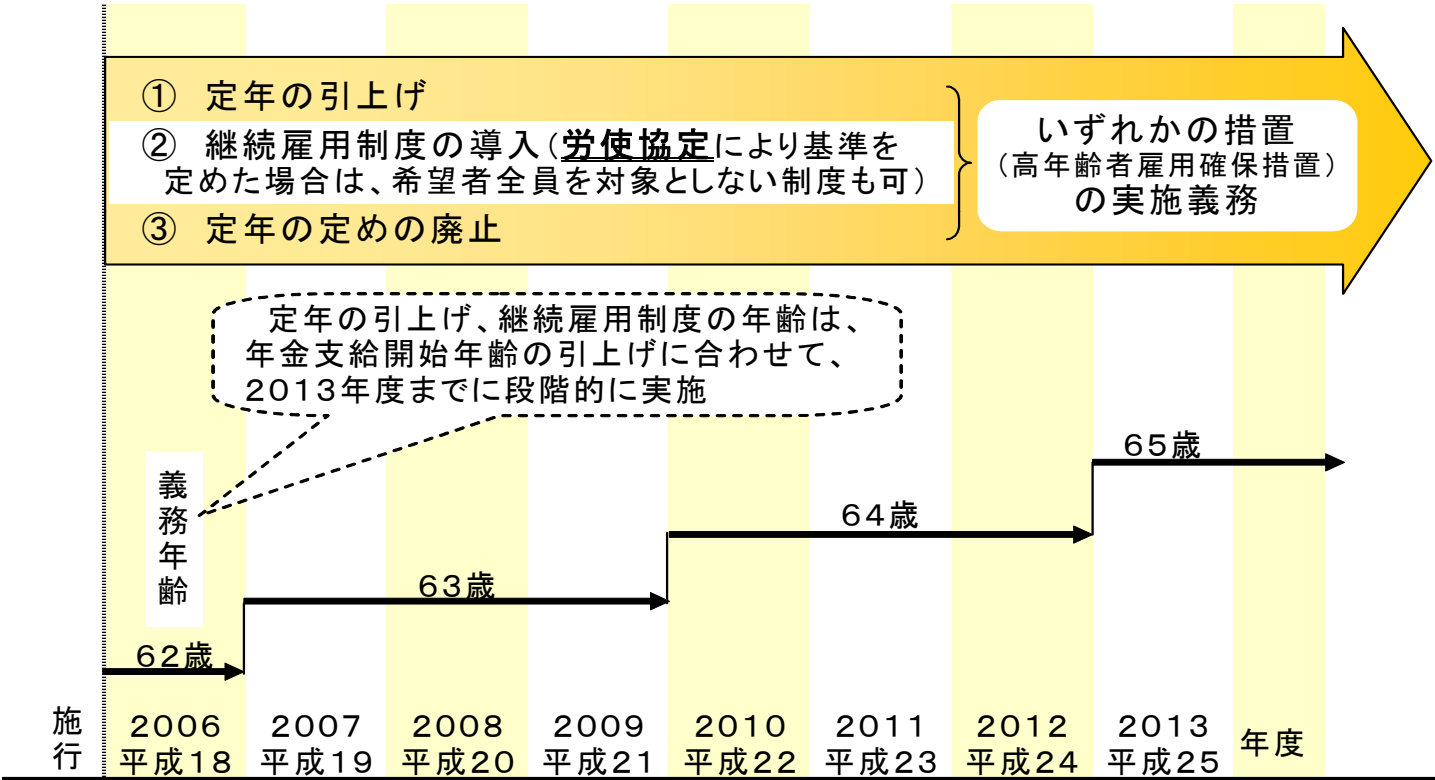
- **シルバー人材センター事業**による臨時的・短期的な就業機会の確保の促進

## 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



# 改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け



## 希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の普及・促進

**施策の方向**

**希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の実現**

現状：希望者全員が65歳まで働ける企業の割合：46.2%（平成22年6月1日現在）  
「70歳まで働ける企業」の割合：17.1%（平成22年6月1日現在）

目標：希望者全員が65歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途に**50%**  
「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に**20%**

**具体的な施策**

- 高年齢者の雇用に積極的な企業に対する公共職業安定所と高齢・障害者雇用支援機構のアドバイザー等の連携による希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の導入に向けた相談・支援の実施
- 「70歳まで働ける企業」創出事業の実施  
希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の導入について、地域の代表的な企業が実践的に取り組むことによる地域の取組の気運の醸成を図る
- 定年引上げ等奨励金
  - 中小企業定年引上げ等奨励金(取組内容や企業規模に応じて、10~160万円)  
65歳以上定年引上げ、70歳以上継続雇用制度、契約期間の切れ目のない65歳以上継続雇用制度等の導入や、勤務時間の多様化に取り組む事業主に対して支給。
  - 高年齢者雇用モデル企業助成金(上限500万円)  
65歳までの安定した雇用の確保と70歳まで働ける企業の創出のため、職域の拡大、処遇改善、高年齢者を積極的に活用する取組を行うモデル的な取組を実施した事業主に対して支給。
  - 高年齢者雇用確保充実奨励金(上限500万円)  
参加企業における65歳定年企業等、「70歳まで働ける企業」への取組(雇用確保措置の導入を含む。)を支援するための事業を実施した事業主団体に対し、当該事業に要した事業の成果に応じて支給。

# 再就職援助措置の状況

## 高齢者雇用安定法の再就職援助措置の対象範囲について

- ※ 平成16年改正法により高齢法上の再就職援助措置等については、平成25年3月31日までの間は、その対象範囲に経過措置が設けられている。(附則第6条)

	本 則	経過措置
再就職援助措置 (法第15条)	・解雇(自己責任の場合除く) ・継続雇用制度の基準に非該当	・定年(継続雇用制度の基準に非該当の場合) ・解雇(自己責任の場合及び天災等により事業継続が不可能となった場合を除く)その他事業主の都合 ・継続雇用制度に定めるところによる退職
多数離職の届出 (法第16条) ・1ヶ月間に5人以上 ・最後の離職の1ヶ月前まで	同 上	同 上
求職活動支援書 (法第17条) H20年6-1報告 ~H21年6-1報告で 23,263人(31人以上企業)	同 上	・解雇(自己責任の場合除く) ・継続雇用制度の基準に非該当

- (参考1)再就職援助計画の作成・認定(雇用対策法第24条)  
 ・1ヶ月以内に30人以上の離職の場合に、最初の離職者が出る1ヶ月前までに作成
- (参考2)大量雇用変動届(雇用対策法第27条)  
 ・1ヶ月以内に、自己都合又は自己の責めに期すべき理由によらないで離職する者が30人以上の場合に、最後の離職者が出る1ヶ月前までに作成

### 図表55 求職活動支援書等の発行枚数等

	① 定年、継続雇用 の終了又は解雇 等による45歳以 上65歳未満の離 職者数	② 解雇等による45 歳以上65歳未満 の離職者数	②/①	③ 求職活動支援書 を作成した離職 者数	③/①	④ 高齢者ジョブ・ カード取得者数 (年度実績)	ジョブ・カード 取得者数 (年度実績)
平成22年6月1日現在							
①労働者総数	485,954	14,638	3.0%	20,462	4.2%	1,242	162,885
②31~50人	34,976	993	2.8%	1,523	4.4%	(21年度実績)	(21年度実績)
③51~	450,978	13,645	3.0%	18,939	4.2%		
平成21年6月1日現在							
①労働者総数	548,067	13,826	2.5%	23,722	4.3%	0(※)	65,169
②31~50人	47,971	1,482	3.1%	2,536	5.3%	(20年度実績)	(20年度実績)
③51~	500,096	12,344	2.5%	21,186	4.2%		
平成20年6月1日現在							
①労働者総数	398,197	5,987	1.5%	14,816	3.7%	—	—
②31~50人	26,994	390	1.4%	1,152	4.3%		
③51~	371,203	5,597	1.5%	13,664	3.7%		
平成19年6月1日現在							
①労働者総数	378,453	5,607	1.5%	12,187	3.2%	—	—
②31~50人	25,828	416	1.6%	1,096	4.2%		
③51~	352,625	5,191	1.5%	11,091	3.1%		
平成18年6月1日現在							
①労働者総数	376,777	7,296	1.9%	16,633	4.4%	—	—
②31~50人	16,671	404	2.4%	868	5.2%		
③51~	360,106	6,892	1.9%	15,765	4.4%		

資料出所:①~③厚生労働省高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課調べ ④厚生労働省職業能力開発局調べ  
 (※):職業キャリアが長い方向けジョブ・カード制度は平成21年2月10日から実施されており、20年度の取得者数の実績は0となっている。

## 図表56 高齢者多数離職届出状況報告

	届出 件数	離職予定者数									再就職 希望者 数	再就職 予定の ある者	離職理由		
		合計	うち男				うち女						定年	解雇そ の他の 事業主 都合	継続雇 用の終 了
				45～54 歳	55～59 歳	60～64 歳		45～54 歳	55～59 歳	60～64 歳					
平成 21年度	3,531	49,694	31,374	10,132	8,410	12,832	18,320	8,563	5,652	4,105	45,118	8,748	6,550	40,315	2,813
平成 20年度	4,520	55,525	34,598	12,765	8,830	13,003	20,927	10,325	6,573	4,029	51,459	7,682	7,107	46,119	2,299
平成 19年度	2,521	34,005	21,210	6,663	5,568	8,976	12,795	5,945	4,484	2,362	31,443	7,771	7,113	26,315	577
平成 18年度	2,612	37,577	23,078	7,356	6,311	9,411	14,499	6,990	5,025	2,484	34,082	9,937	7,234	29,719	624

※資料出所：厚生労働省高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課調べ

## シルバー人材センター事業の概要

### シルバー人材センター事業の内容

- 目的  
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
  - (1) 会員  
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
  - (2) 事業内容  
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。  
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。  
【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】  
宛て名書き、公園・施設管理、清掃、観光案内、福祉・家事援助サービス、子育て支援サービス、パソコン講師、補習教室講師等
  - (3) 事業の拡充  
運営の自立化を推進しつつ、少子高齢化の急速な進展に対応する高齢者活用子育て支援事業、高齢者生活援助サービス事業の推進等に加え、「教育、子育て、介護、環境」の分野で、シルバー人材センターが地方公共団体の協力・支援を得て、企画提案した事業を支援するほか、市町村合併等に伴い広域化した地域等で会員の就業に関する連絡や相談・就業先の開拓等を行うための取次所の設置や女性向けの職域の拡大の推進等を行い、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

### 【現状】

団体数 : 1,332団体  
 会員数 : 79万人  
 契約件数 : 338万件  
 金額 : 3,070億円  
 就業延人員 : 7,033万人日  
 ※平成22年3月末日現在

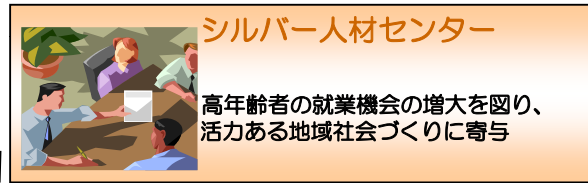


# シルバー人材センターにおける取組

高齢者の就業の機会の拡大、生きがいの創出、地域社会の活性化



仕事発注  
委任・請負



地域の日常生活に密着した仕事・  
臨時的かつ短期的又は軽易な仕事を提供

【シルバー人材センターで  
取扱う仕事の例】  
宛て名書き、公園・施設管理、清掃、  
観光案内、福祉・家事援助サービス、  
子育て支援サービス、パソコン講師、  
補習教室講師等

※その他、登下校の見守り・パトロール等の  
ボランティアも実施



会 員

概ね60歳以上の健康で  
就業意欲のある高齢者



## 図表57 シルバー人材センター事業実績推移

	団体数	会員数	1団体 あたり 会員数	契約件数	就業実人員	契約金額 (千円)	1人あたり 契約金額 (千円)
	①	②	③(②/①)	④	⑤	⑥	⑦(⑥/⑤)
平成元年度	432	204,770	474	1,056,908	150,771	68,630,222	455
平成2年度	499	226,257	453	970,671	166,203	79,913,398	481
平成3年度	575	249,836	434	1,038,706	180,159	90,233,790	501
平成4年度	641	280,239	437	1,114,992	202,394	101,211,886	500
平成5年度	661	307,773	466	1,188,079	224,522	110,117,435	490
平成6年度	681	334,590	491	1,290,862	246,755	121,510,895	492
平成7年度	700	363,676	520	1,394,866	270,436	134,514,647	497
平成8年度	932	423,133	454	1,619,905	316,423	159,754,177	505
平成9年度	1,124	476,889	424	1,776,857	359,311	180,638,315	503
平成10年度	1,328	538,942	406	2,011,875	406,483	196,416,981	483
平成11年度	1,445	593,963	411	2,284,092	451,866	216,948,488	480
平成12年度	1,577	642,266	407	2,508,517	497,301	243,472,067	490
平成13年度	1,688	681,641	404	2,697,549	530,915	257,737,499	485
平成14年度	1,790	729,438	408	2,884,099	572,033	273,951,249	479
平成15年度	1,866	762,289	409	3,081,939	605,766	291,626,359	481
平成16年度	1,820	772,197	424	3,283,102	622,817	306,733,498	492
平成17年度	1,544	765,468	496	3,343,793	629,218	316,752,081	503
平成18年度	1,343	761,047	567	3,403,376	630,724	323,895,404	514
平成19年度	1,332	754,391	566	3,418,281	627,600	326,374,740	520
平成20年度	1,329	764,162	575	3,412,906	626,576	319,767,740	510
平成21年度	1,332	791,859	594	3,377,190	641,762	306,969,577	478

図表58 シルバー人材センターにおける一般労働者派遣事業の実施状況

	団体数	うち実施 団体数	実施率 (%)	派遣労働登録 会員数(人)	派遣就業 実人員(人)	派遣就業率 (%)
平成19 年度	1, 379	131	9.5	3, 154	2, 040	64.7
平成20 年度	1, 376	366	26.6	6, 387	4, 424	69.3
平成21 年度	1, 379	554	40.2	10, 392	7, 723	74.3

資料出所：シルバー人材センター事業統計年報(平成19、20、21年度)

## 高年齢者雇用安定法改正の経緯

### ○昭和61年 中高法改正—高年齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正

※赤字は、定年制、継続雇用に係る改正部分

- ①題名を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）に改正
- ②60歳定年の努力義務化
- ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等
- ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等
- ⑤高年齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等

### ○平成2年 高年齢者雇用安定法改正—65歳までの継続雇用の推進

- ①高年齢者等職業安定対策基本方針の策定
- ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告

### ○平成6年 高年齢者雇用安定法改正—60歳定年の義務化

- ①60歳定年の義務化
- ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告
- ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例
- ④高年齢者職業経験活用センター等の指定等

### ○平成8年 高年齢者雇用安定法改正—シルバー人材センター事業の発展・拡充

- ・シルバー人材センター連合の指定等

### ○平成12年 高年齢者雇用安定法改正—再就職援助計画制度拡充

- ①定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化
- ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大（45歳以上）
- ③シルバー人材センターの業務の拡大

### ○平成16年 高年齢者雇用安定法改正—雇用確保措置法的義務化

- ①定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の法的義務化（※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ）
- ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化
- ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等
- ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例（許可を届出とする）
- ⑤高年齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止

## 5. 労使の意見

---

# 高年齢者雇用に係る労使の意見

## ○ 労働者側意見

2011年度 連合の重点施策（2010年7月～2011年6月）

1. 重点政策

2. 各論

(2) ワークルールの確立による「ディーセントワーク」の実現

④希望するもの全員が65歳まで働き続けられる高齢者雇用の確保

a) 2013年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的な引き上げが開始されるが、高年齢者雇用安定法などの見直しを行い、希望する者全員が65歳まで働き続けられる環境整備をはかる。

## ○ 使用者側意見

日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」（2010年1月19日）

第3章 将来の成長に向けた取り組み

1. 人材力の強化

(4) 高年齢者から若年者への技術・技能伝承

団塊世代の大量定年退職が進むなか、作業手順のマニュアル化をはじめ、継続雇用者を指導者に任命するなど、高年齢者から若い世代への円滑な技術・技能の移転を急ぐ必要がある。退職後、修得した技術を活かし、自社に限らず他社で指導にあたることも、日本の技術・技能の底上げにつながる。この点、中小企業では、大企業の退職者などを「新現役人材」として、中小企業の育成支援にあたる「新現役チャレンジ支援事業」を実施しており、より一層の拡充と周知の徹底が求められる。

なお、高年齢者の継続雇用に関しては、対象となる従業員の希望者全員とすることが要請されている。高年齢従業員は健康、体力、能力面で個人差が大きいことから、希望者全員を対象としていくためには、働き方や処遇面の多様化・弾力化などの環境整備に労使が取り組むとともに、従業員自身も65歳まで働き続けられるよう、壮年時から健康、体力、能力の維持・伸長を心がけることが肝要である。