

「高齢者・女性・障害者の働き方」に関する資料

平成 1 9 年 1 0 月
厚生労働省職業安定局

<目次>

Ⅲ 高齢・女性・障害者の働き方

(高齢関係)

- ・ 高齢者雇用対策の基本的枠組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ 高齢期の就業に対する意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 就業についての引退及び引退時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- ・ 高齢者の活躍が期待される分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- ・ 高齢者の健康・体力に見合った働き方の整備・・・・・・・・・・ 5
- ・ 定年の引き上げ、継続雇用制度の導入関係・・・・・・・・・・ 6
- ・ 高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況・・・・・・・・・・ 7
- ・ シルバー人材センターにおける取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- ・ シルバー人材センター事業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- ・ 在職老齢年金制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- ・ 高年齢雇用継続給付の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

(女性関係)

- ・ 仕事と家庭の両立支援の現状関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 13～14
- ・ 「パート」としての働き方を選んだ理由別割合・・・・・・・・ 15
- ・ 円滑な再就職支援のために必要な支援策・・・・・・・・・・ 16
- ・ パートタイム労働と税制との関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- ・ 配偶者控除・配偶者特別控除制度の仕組み・・・・・・・・・・ 18
- ・ 短時間労働者への厚生年金・国民年金の適用について・・ 19
- ・ 短時間労働者の就業調整の実態・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- ・ 民間企業における扶養手当等について・・・・・・・・・・ 21

・ 仕事と家庭の両立支援対策の概要	22
-------------------	----

(障害者関係)

・ 障害者の雇用者数	23
・ 障害者の雇用数・実雇用率の推移	24
・ 規模別・業種別の実雇用率・法定雇用率達成企業割合	25
・ 障害者の就職件数の推移	26
・ 障害者の雇用を支援するための施策	27
・ 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略	28

高齢者雇用対策の基本的枠組み

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高齢者の有効求人倍率は厳しい情勢が続く
- ③高齢者の**就労意欲は非常に高い**
- ④年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年にかけて段階的に65歳に引上げ

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

①60歳代の雇用確保

- 65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%
- 「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%

②中高年齢者の再就職促進

- ハローワークにおける60歳以上就職件数を2006年度から2010年度までで70万件

③多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人

主な取組の例

- **65歳までの段階的な定年引上げ・継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化**
(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

- **「70歳まで働ける企業」の普及及び促進**

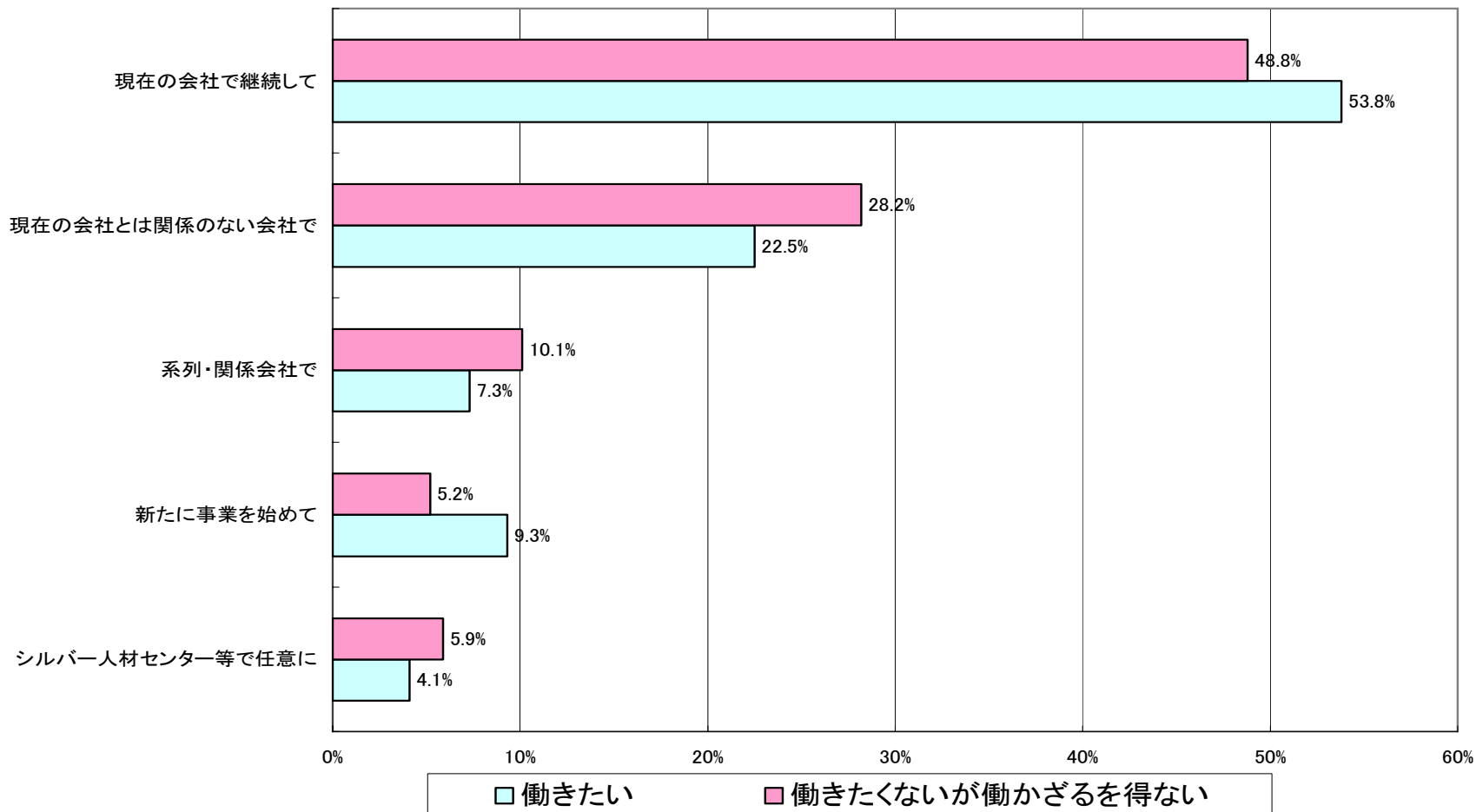
- 募集・採用時の**上限年齢設定理由の明示**を義務化
(改正高年齢者雇用安定法を平成16年12月に施行)

- 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)

- **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を促進

高齢期の就業に対する意識

定年後の働き方



資料出所：（独）高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査」（2006年）

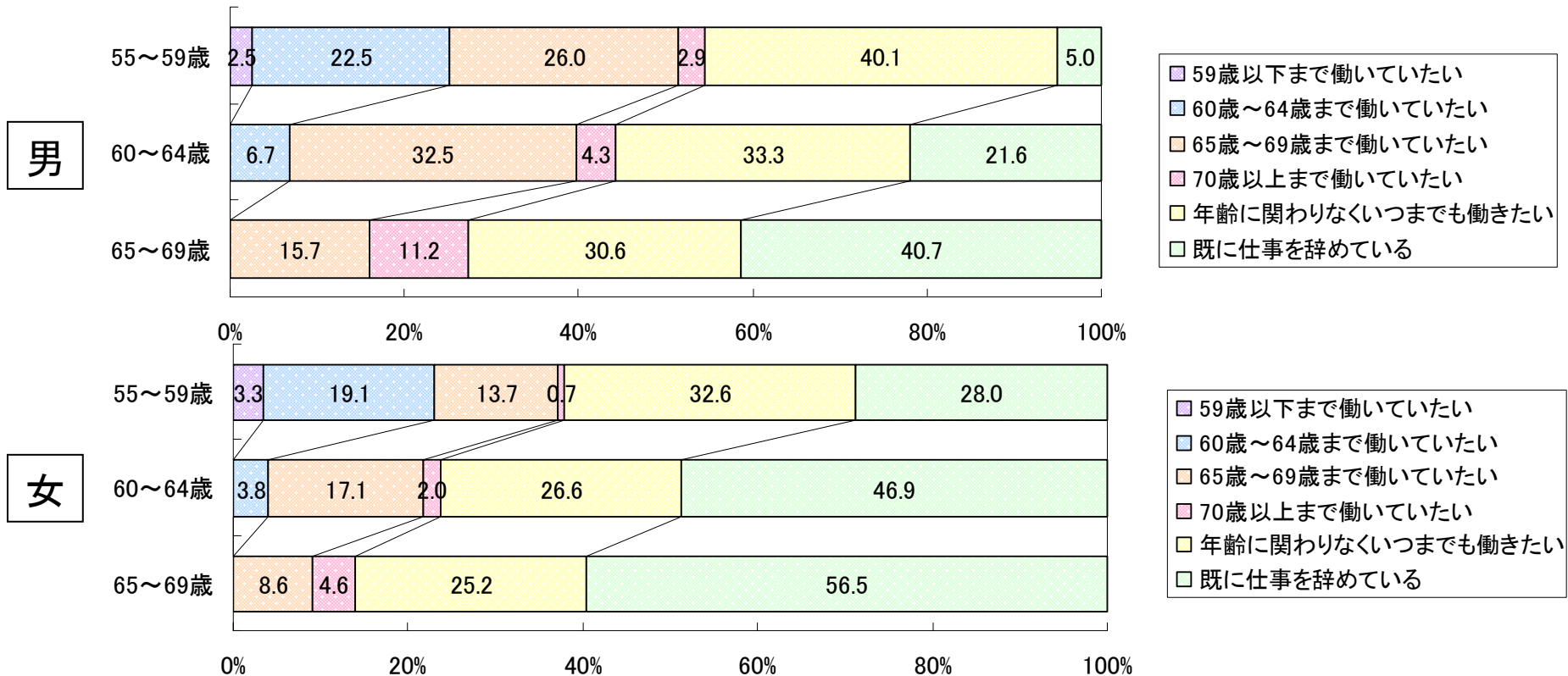
（注1）民間調査期間にモニター登録されている人のうち、1947年～1949年生まれで雇用者に対し2006年3月にインターネット調査を実施。（調査回答者2,043人）

（注2）グラフの割合は、定年後について「働きたい」、「働きたくないが働かざるを得ない」と回答した者（それぞれ38.0%、28.6%）のうち、「どのように働きたいか」について回答した割合。

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、「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。

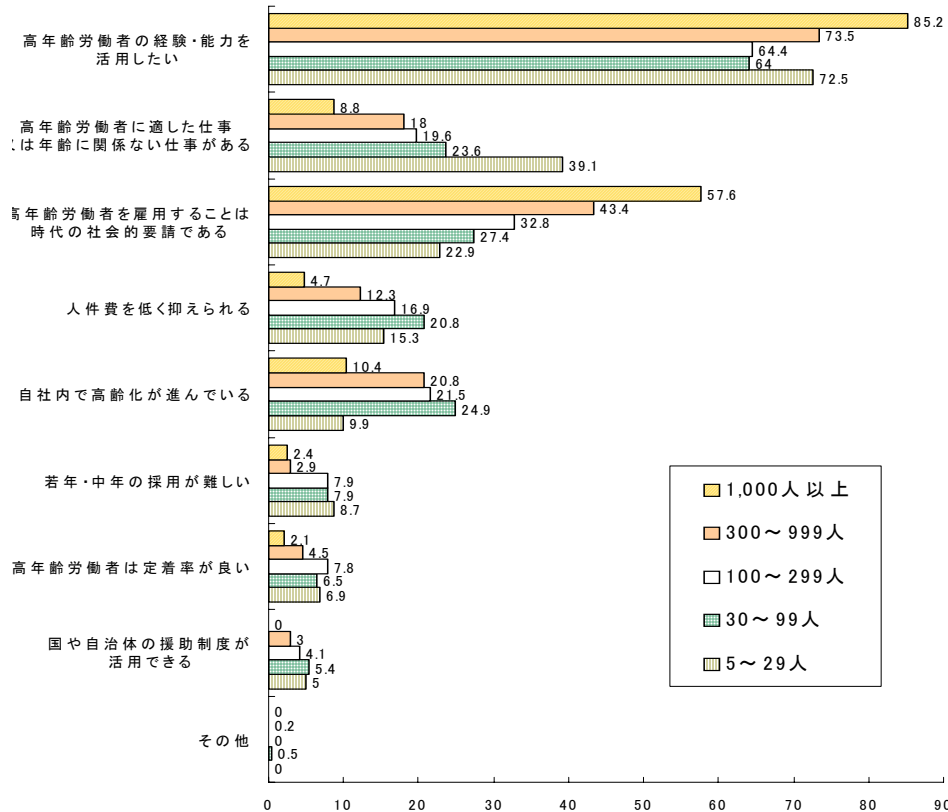
これに次いで、男ではすべての年齢階級で「65歳～69歳まで働いていたい」が高く、女では60歳～64歳、65歳～69歳で「65歳～69歳まで働いていたい」が高い。



高齢者の活躍が期待される分野

- 高齢者の雇用に積極的な企業は、高齢者の経験や能力に期待。具体的には、「技術・技能を要する作業」、「対外調整・折衝」における高齢者の能力に対し、評価が高い。
- 企業が期待する高齢者の雇用の分野は、「専門的・技術的な業務」、「教育的・助言的な業務」。

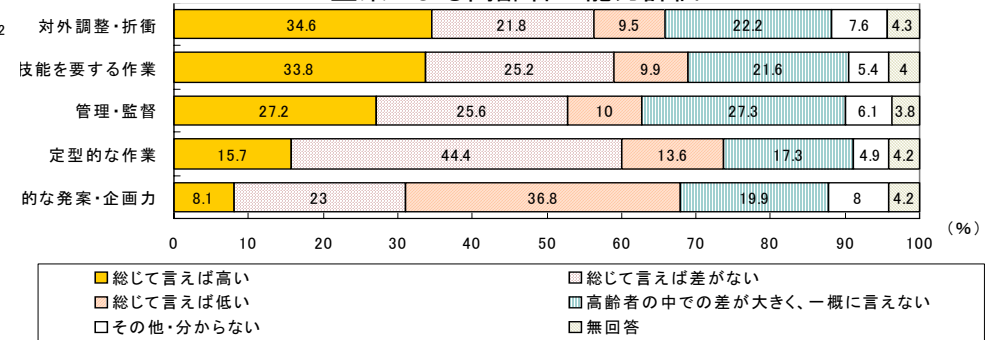
60歳以上の労働者の雇用を増やす理由



資料：厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)

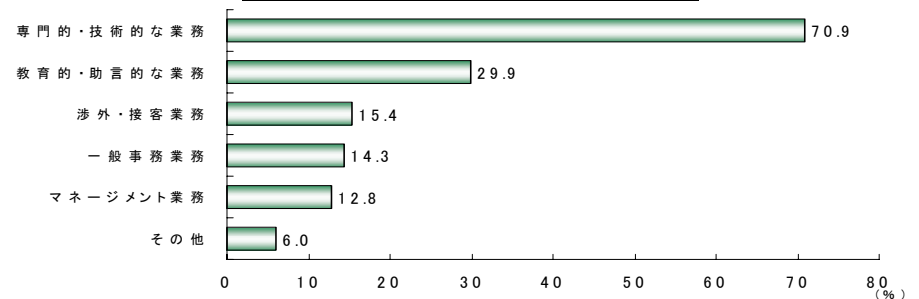
1. 「貴事業所で60歳以上労働者の雇用を増やそうと考えているのはなぜですか。該当するものを2つまで選び、その番号を○で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
2. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

企業による高齢者の能力評価



資料：高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書(企業調査編)」(2005年)により作成。
備考：回答したのは、東京商工リサーチ「CD・Eyes」に収録された、従業員30人以上の企業2,734社。

高齢者向けの雇用が期待される分野

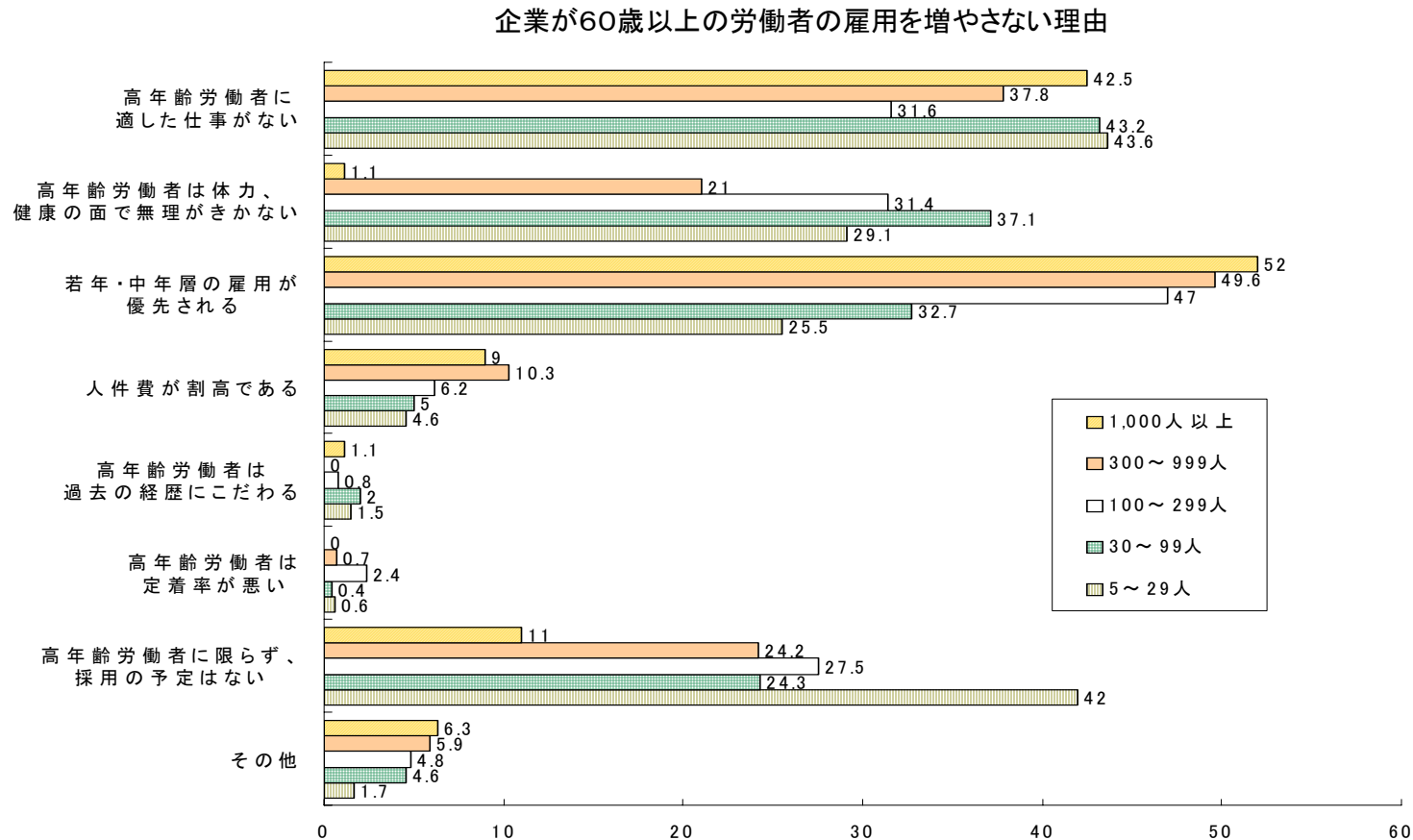


資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。

1. 「貴社において、どのような分野・職種で高齢者向けの雇用機会が生まれると思われますか。よくあてはまるものをお答え下さい。(○は2つまで)」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
2. 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業915社(無回答を除く)。

高齢者の健康・体力に見合った働き方の整備

- 企業が高齢者の雇用に消極的な理由の1つに「体力・健康の面で無理がきかない」ことを挙げており、高齢層の健康確保や短時間正社員制度の普及など、高齢者の体力面での不利を補うような働き方の整備が必要。



資料：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004年)により作成。

1. 「貴事業所で60歳以上労働者の雇用を増やさないと考えているのはなぜですか。該当するものを2つまで選び、その番号を○で囲んでください。」と尋ねた問に対して回答した事業所の割合。
2. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者を5人以上雇用する民営事業所。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

施行前

施行後(平成18年4月1日から施行)

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

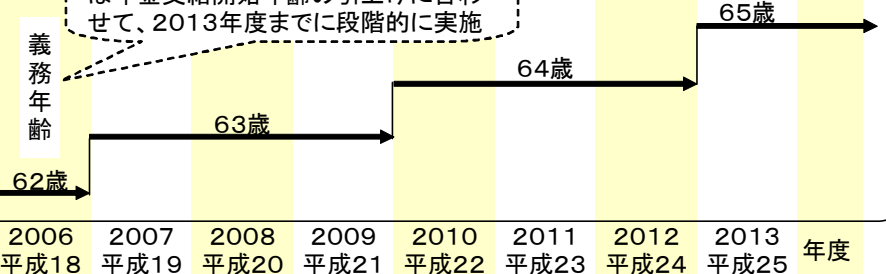
- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

※特例(法律の附則に規定)

大企業:3年間

中小企業(常用雇用数300人以下):5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

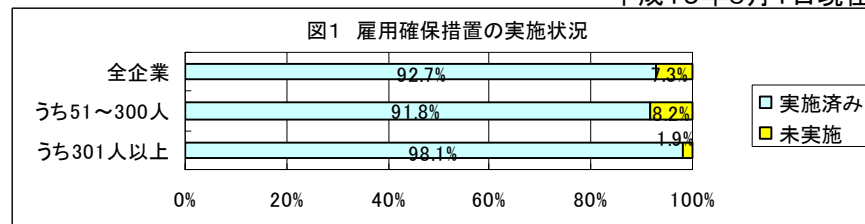
具体的な期間は当面、平成21年3月31日(中小企業は平成23年3月31日)まで

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

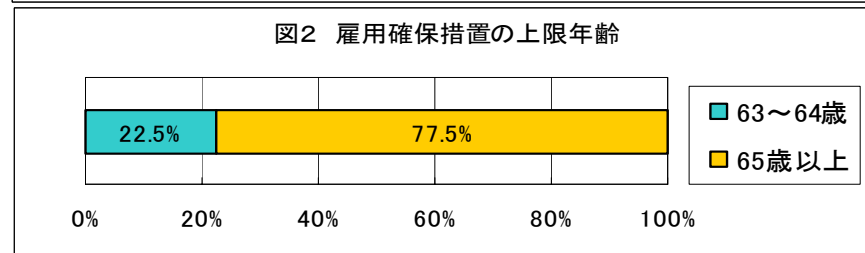
高齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

平成19年6月1日現在

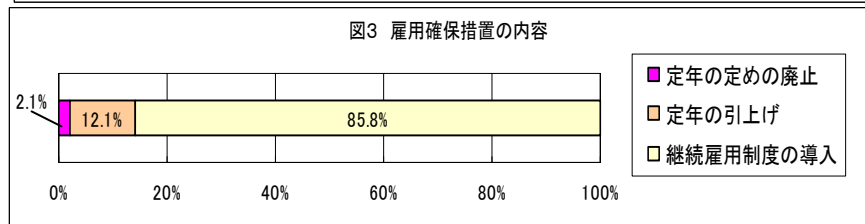
1 高齢者雇用安定法に沿った高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は88,166社中81,762社、92.7%である。



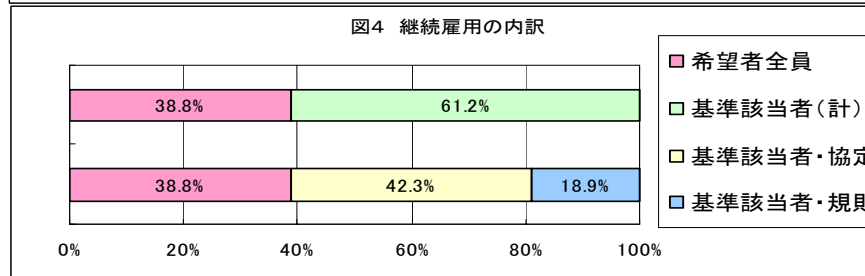
2 上記実施済み企業のうち、上限年齢は63～64歳が22.5%、高齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、77.5%である。



3 上記導入済み企業のうち、定年の定め廃止や定年年齢の引き上げの措置を講じたところは少なく、85.8%が継続雇用制度を導入。



4 上記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、38.8%制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは61.2%である。



※ 高齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した51人以上規模企業88,166社について、高齢者雇用確保措置の実施状況等を集計。