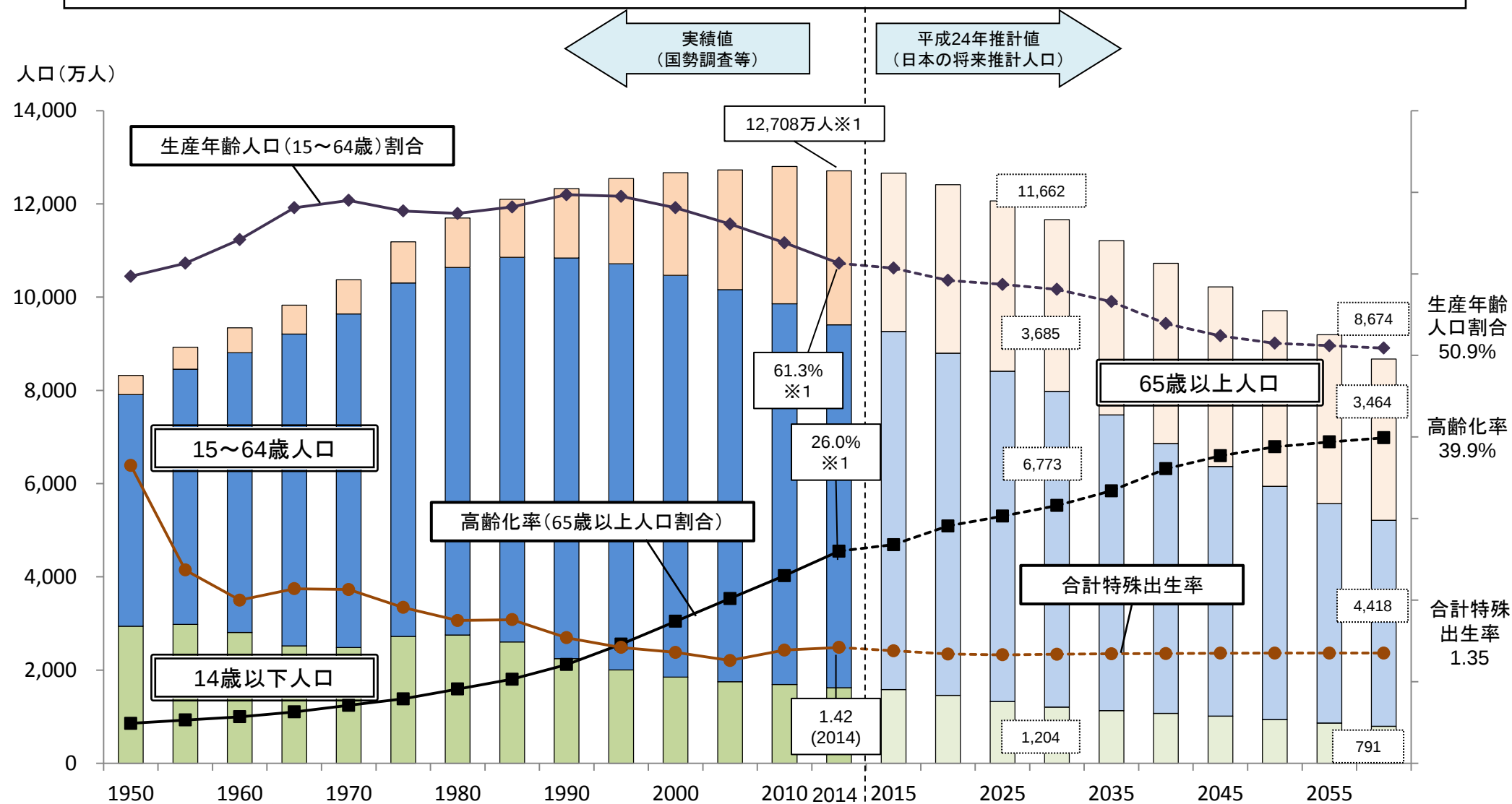


高年齢者雇用対策関係資料

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

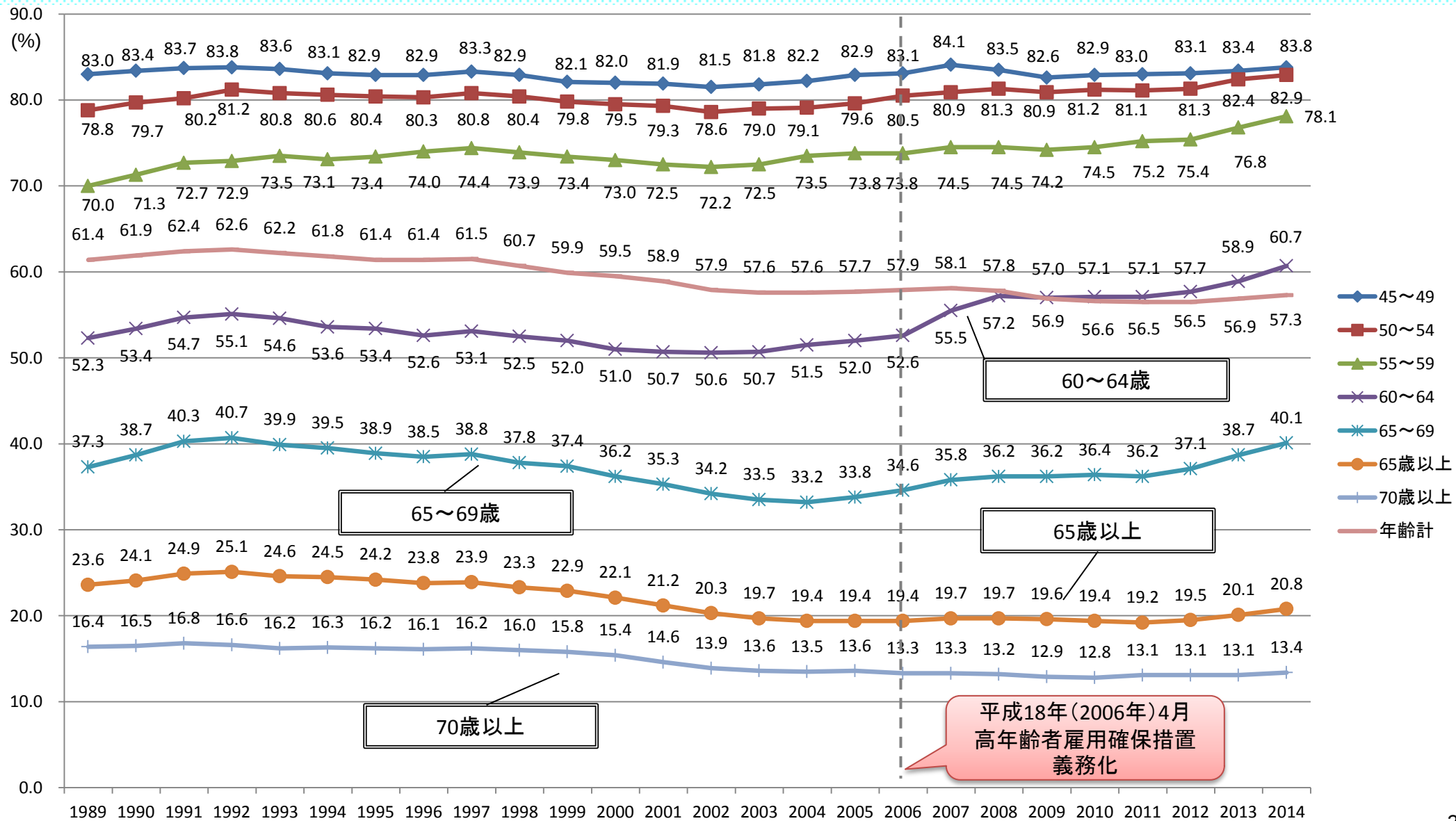


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

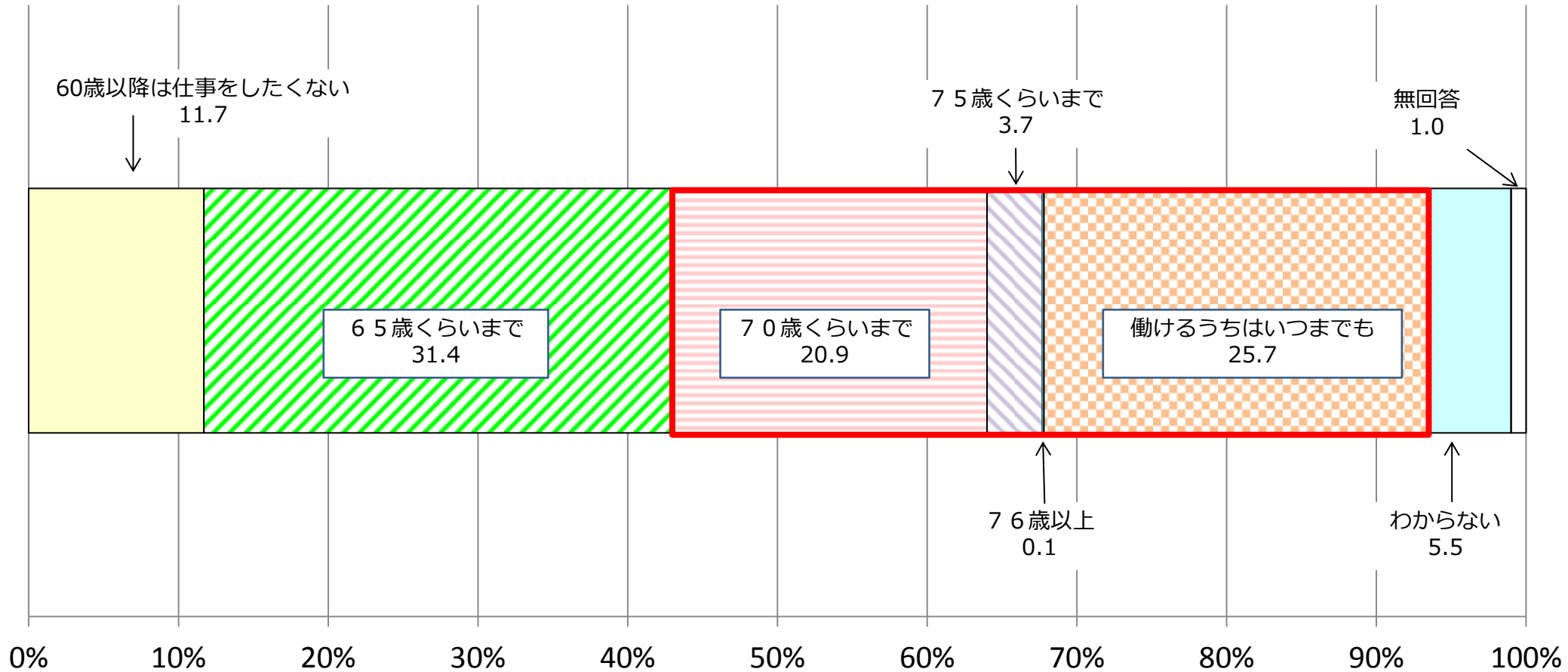
就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。



60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢

○ 65歳を超えて働きたいと回答した人が約5割を占めている。

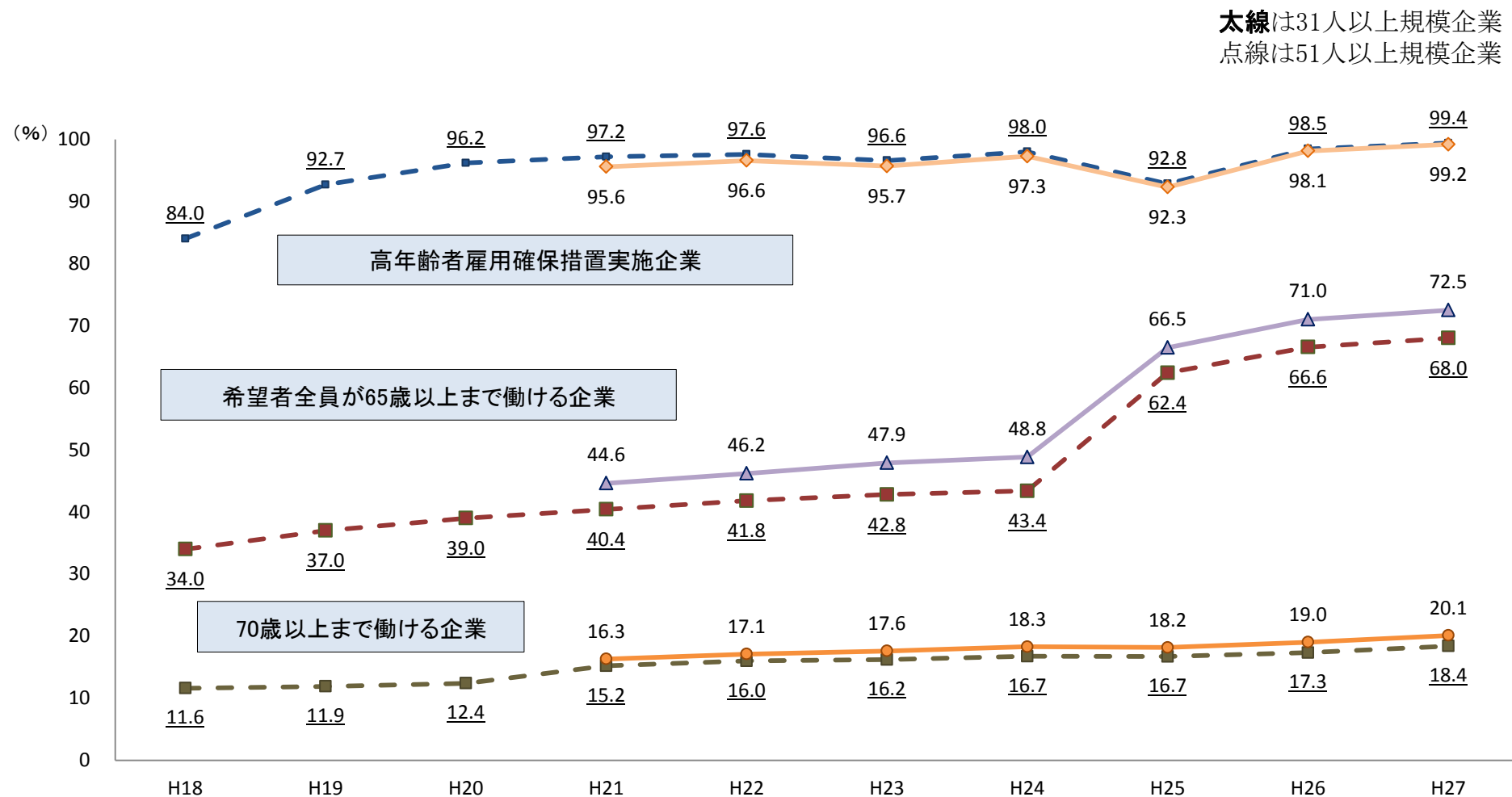


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,707)

高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は99.2%となっている。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は108,086社、割合は72.5%となっている。
- 70歳以上まで働ける企業は29,951社、割合は20.1%である。



資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成27年）

（注）平成27年6月1日現在。平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

平成27年度 高齢者雇用就業対策の体系

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

【企業支援】 【地域高齢者支援】

高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

- 生涯現役社会実現事業（業界別生涯現役システム構築事業）
- 高齢者雇用安定助成金
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（高齢者雇用アドバイザー）

- シルバー人材センター事業の推進
- 生涯現役社会実現事業（生涯現役社会実現環境整備事業）

「生涯現役社会」の実現に向けた
高齢者の就労促進
（65歳以降の就労機会の確保に向けた取組）

高齢者の再就職支援の
充実・強化

知識、経験を活用した
企業・企業グループ内での
65歳までの雇用の確保

高齢者の再就職支援の充実・強化

高齢者雇用確保措置の
実施義務

- 高齢者就労総合支援事業
- 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給
- シニアワークプログラム事業

- ハローワーク等による高齢者雇用確保措置未実施企業に対する啓発指導等
- 年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助（再掲）

高年齢者雇用安定法の概要

【目的】 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定を図ること。

○定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進

- ・ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

- ・ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ ② 65歳までの継続雇用制度を導入 ③ 定年制を廃止

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

○高年齢者等の再就職の促進等

- ・ 再就職援助措置

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければならない。

- ・ 多数離職届

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければならない。

- ・ 求職活動支援書

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければならない。

○シルバー人材センター

- ・ シルバー人材センターの指定

都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、組織的に提供する一般社団法人又は一般財団法人を指定。

- ・ シルバー人材センターの業務

i) 臨時的かつ単位的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会の確保および提供

ii) iの就業を希望する高齢者への職業紹介事業 iii) iの就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習

iv) その他高年齢退職者のiの就業に関し必要な業務

※届出により、有料職業紹介事業、労働者派遣事業を行うことができる。

柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市）

～柏市モデル「生きがい就労」事業～

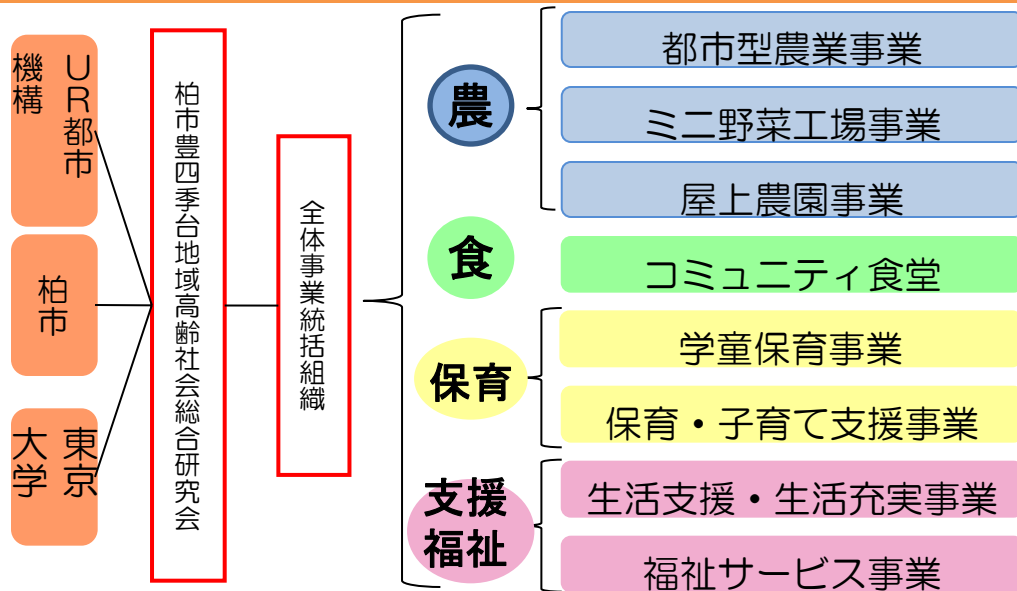
概要

○体制：柏市、UR都市機構、東大、柏市内に拠点を持つ事業者等、柏市住民が協働でプロジェクトを進める。

○目標：「農」「食」「保育」「生活支援・福祉」の4つの側面から8つの就労事業モデルを創造し持続的な事業運営の確立を目指す。当該事業が高齢者自身及び地域社会に与える複線的な効果を検討する。

○成果：セカンドライフ就労事業の開発・運営のプロセスをマニュアル化し他地域への普及を目指す。

○平成26～27年度は「地域人づくり事業」を活用し、新たに高齢者の就労・社会参加応援窓口を開設しマッチング機能を高めるなど拡充。



生きがい就労事業の考え方

高齢者（特に都市部リタイア層）にとって、就労が最も抵抗の少ない社会参加の形

リタイア層のライフスタイルに応じた働き方が必要

+

生きがい就労

○働きたいときに無理なく楽しく働ける
○地域の課題解決に貢献できる

豊四季台地域

大規模賃貸団地があり、団地の高齢化率は40パーセントに達している



求人開拓

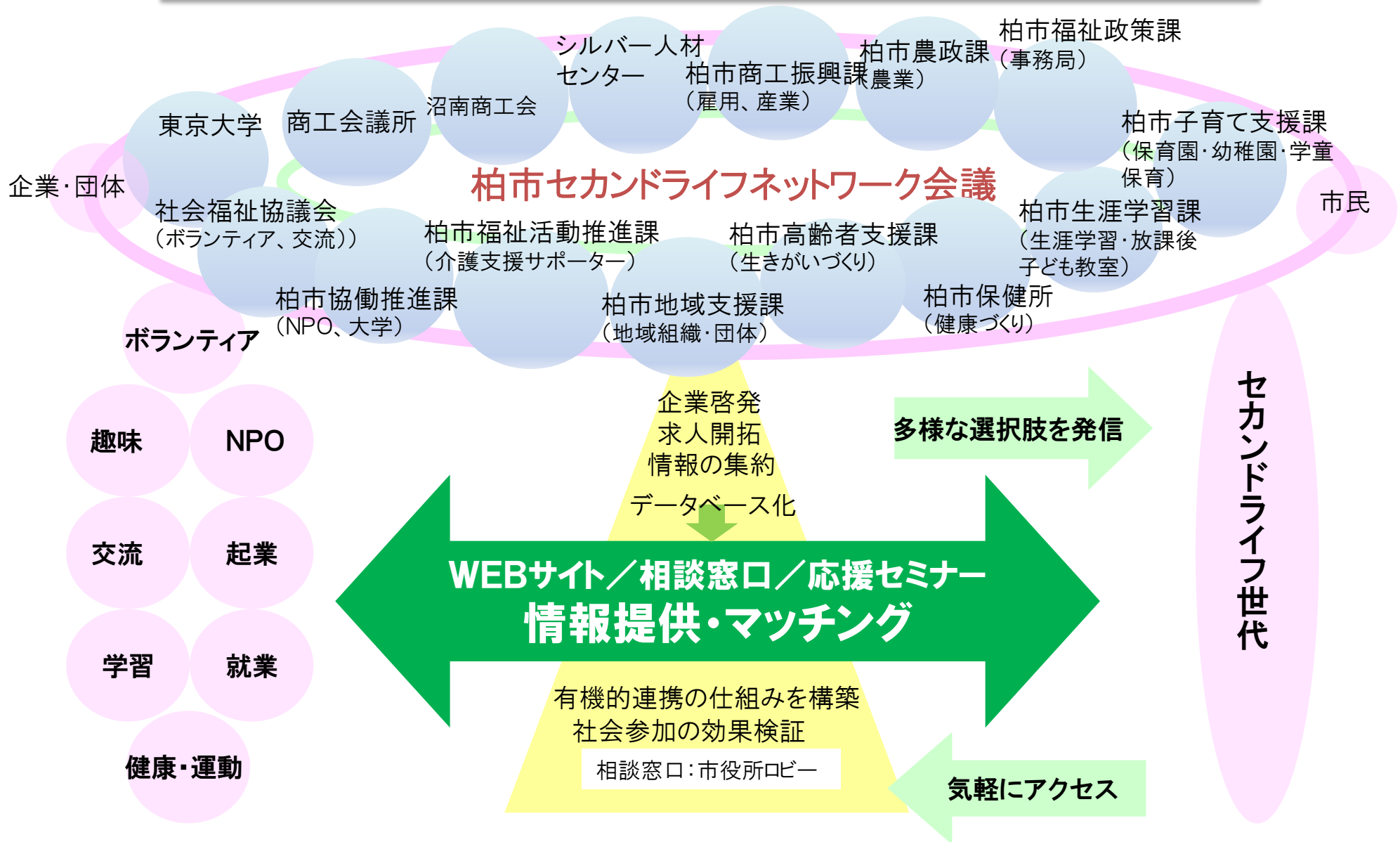
就労セミナー
開催

各事業で
就労

就労高齢者
同士の交流

柏市におけるセカンドライフ支援・プラットフォーム化

柏市セカンドライフプラットフォーム事業



シルバー人材センター事業の概要

目的

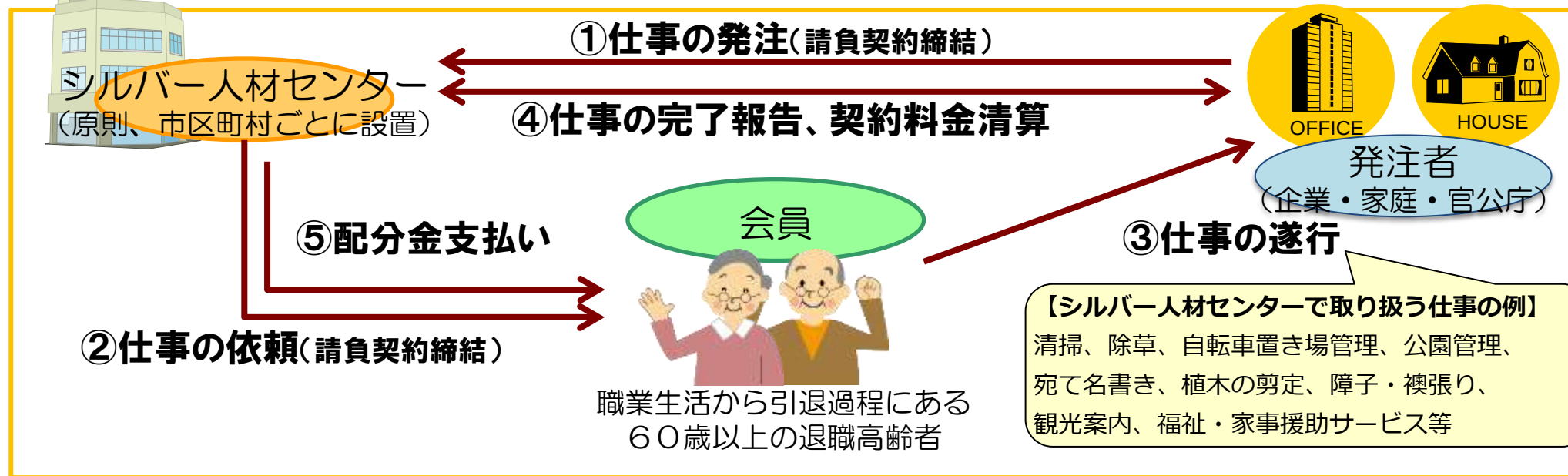
定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※1 「臨時的かつ短期的な業務」とは職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「おおむね月10日程度以内の就業」を指す。

※2 「軽易な業務」とは労働省告示第82号(平成12年8月25日)及び職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

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
- ・ 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又は軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供。
 - ・ 就業機会の確保、提供の仕方としては「請負(センターが発注者より仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供)」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。



【現状】 団体数:1,272団体、会員数:72万人(男性48万人・女性24万人(約3割))、契約件数:360万件

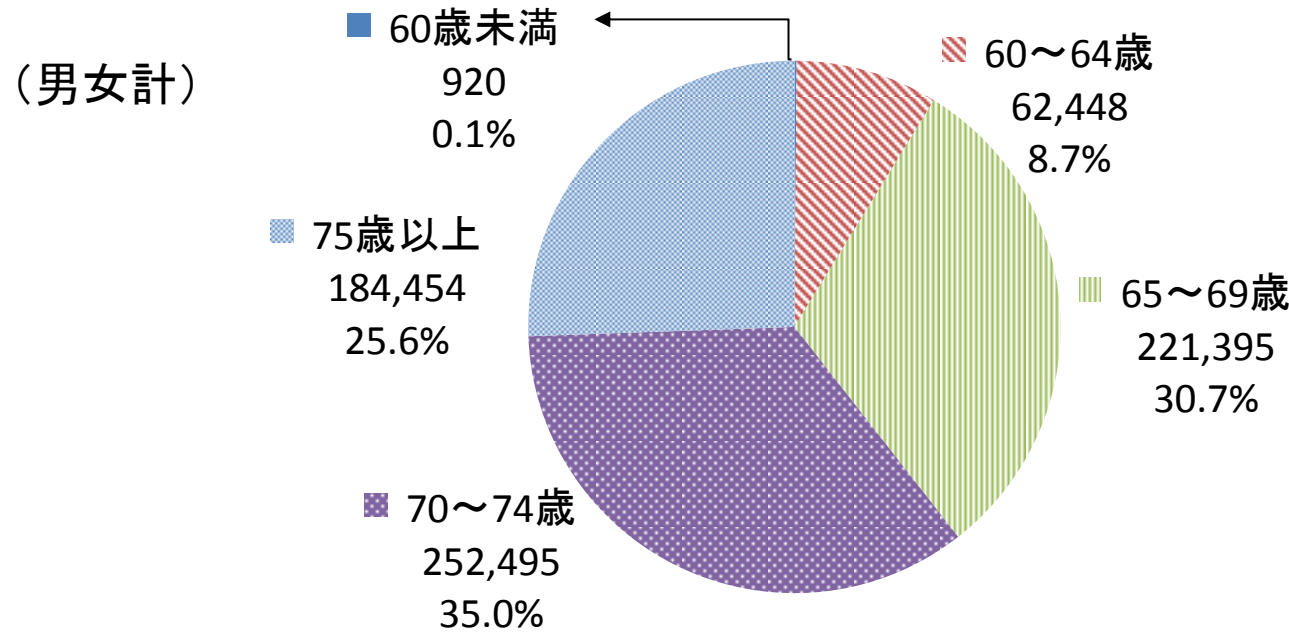
契約金額:3,050億円、就業延人員:6,914万人・日 ※平成27年3月末日現在

月平均就業日数:9.7日、月平均配分金収入:36,747円 ※平成26年度実績

【国庫補助開始:昭和55年度 根拠法令制定:昭和61年度】

シルバー人材センターにおける年齢階層別会員数（平成26年度）

シルバー人材センター会員の年齢構成は男女とも65～69歳、70～74歳層で6割以上を占めている。



区分	会員数(人)			構成比(%)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
60歳未満	920	425	495	0.1%	0.1%	0.2%
60～64歳	62,448	38,075	24,373	8.7%	7.8%	10.3%
65～69歳	221,395	146,546	74,849	30.7%	30.2%	31.6%
70～74歳	252,495	171,126	81,369	35.0%	35.3%	34.4%
75歳以上	184,454	129,019	55,435	25.6%	26.6%	23.4%
合 計	721,712	485,191	236,521	100.0%	100.0%	100.0%

シルバー人材センターの就業分野(平成26年度)

職群	就業延人日 (構成比) (%)			備考
		うち請負	うち派遣	
一般作業群	3,786万 55%	3,697万 55%	88万 47%	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,486万 21%	1,468万 22%	18万 10%	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	630万 9%	611万 9%	19万 11%	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、 観光案内 等
うち 家事援助、介護補助、 育児支援	312万 5%	—	—	
技能群	593万 9%	583万 9%	11万 6%	剪定、障子張り 等
折衝外交群	158万 2%	148万 2%	9万 5%	販売、配達、検針 等
技術群	150万 2%	113万 2%	37万 20%	教育、翻訳 等
事務群	100万 1%	97万 1%	2万 1%	一般事務、筆耕 等
その他	12万 0%	9万 0%	3万 2%	
合計	6,914万 100%	6,726万 100%	188万 100%	
	100%	97%	3%	

資料出所:公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計」(平成26年度)

(注)サービス群のうち「家事援助、介護補助、育児支援」については公益社団法人全国シルバー人材センター協会にて独自集計(請負、派遣の別は不明)。端数計算の関係で合計の一致しない部分あり。

臨・短・軽(臨時的・短期的又は軽易な業務)について

シルバー人材センター事業における高齢者の働き方を以下のとおり規定

高齢者雇用安定法（第41条）

「(略)臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務(当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。(略))」

労働省告示第82号（平成12年8月25日）

- 以下のとおり「軽易な業務」を規定。
 - ・ 「(略)当該業務の処理に要する一週間当たりの時間が労働者の一週間当たりの平均的な労働時間に比し相当程度短いもの」
 - ・ 「(略)特別の知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務

職業安定局長通達（平成16年11月4日）

- 以下のとおり、それぞれの業務を定義
 - ・ 臨時的・短期的な業務 = 概ね月10日程度以内
 - ・ 軽易な業務 = 概ね週20時間を超えないことを目安