

職業安定分科会雇用対策基本問題部会（第91回）

参考資料1

令和元年11月29日

高齢者雇用対策の取組について

65歳超雇用推進助成金

趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

●助成内容

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する

●助成額

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

①定年引上げ又は定年の定め廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)		66歳以上		定年の定め の廃止
	65歳	66歳以上	5歳未満	5歳以上	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)		70歳以上	
	66～69歳	70歳以上	5歳未満	5歳以上
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

2 高年齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

●助成内容

高年齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高年齢者の雇用の機会が増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）を実施した事業主に対して助成する。

●助成額

下記の(A)、(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）

(A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額

生産性要件を満たした場合：36万円

生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

4 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

●助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。

●助成額 下記により算定した額を支給

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

※雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り50万円とみなす。

2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とする。

3 高年齢者無期雇用転換コース

●助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する。

●助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

※1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限

生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）

生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

定年引上げ・継続雇用延長に係る企業への働きかけの強化

現状と課題

- 65歳を超えても働きたい者は7割近いが、希望者全員が65歳を超えて働けるしくみのある企業は2割。
- 「ニッポン総活躍プラン」（平成28年）、「働き方改革実行計画」（平成29年）で、2020年度までを65歳以上の継続雇用延長・65歳までの定年引上げの促進の集中支援期間と位置づけ。
- JEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が人事・労務管理に係る相談・援助を実施しているが、定年引上げ・継続雇用延長に特化した支援は行っておらず、定年引上げ・継続雇用延長に絞ったの機運醸成・事例の周知広報も不十分。

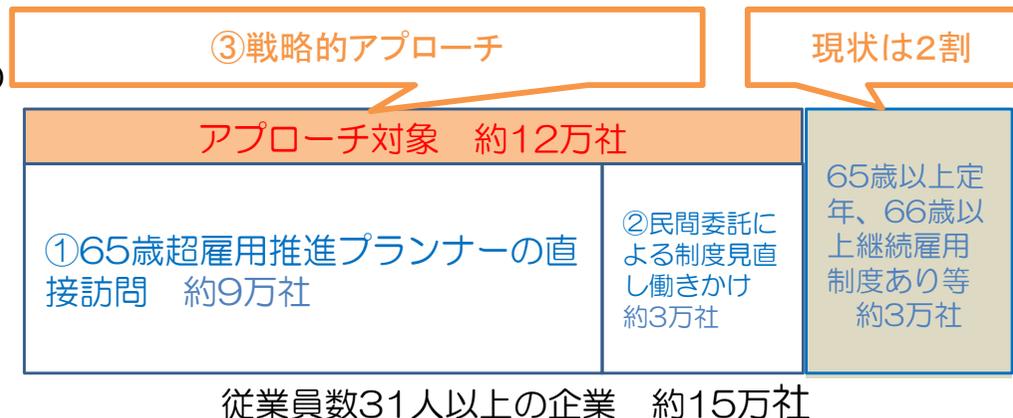
定年引上げ・継続雇用延長をさらに進め、65歳以降も働ける企業を増やすためには、JEEDによる企業への働きかけの強化が必要

相談・援助体制の強化

相談・援助体制を整備し、戦略的なアプローチを実施

- ① 65歳超雇用推進プランナーを配置し、提案型支援※を実施
- ② 民間団体を活用した関連企業への効率的・効果的な働きかけ【JEEDから民間団体への委託】
- ③ 各支部に65超雇用推進コーディネーターを配置し、蓄積した企業情報及びプランナー等からの報告を分析の上、プランナーへの割当てや民間団体への助言調整など戦略的なアプローチを行う。

※提案型支援 継続雇用延長・定年年齢の引上げにより期待できる効果や進め方などを明示した「高齢者戦力化のためのご提案」を、各企業の実情に合わせて、個別に提案するもの。

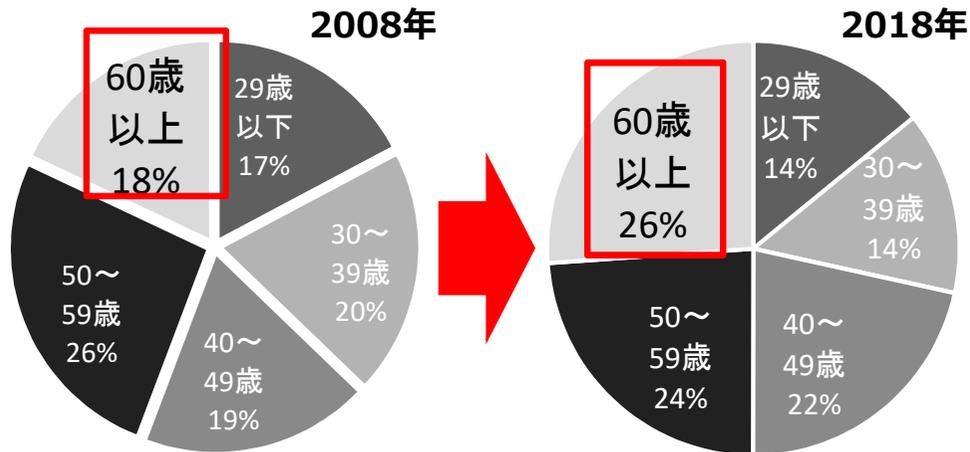


機運醸成、事例の周知広報の強化

- ① 定年引上げ・継続雇用延長に特化したシンポジウムを全国6ブロックで開催
- ② 事例の収集を強化するほか、事例提供システムを拡充
（企業のシニア層の戦力化を促す評価・報酬体系の構築に係る好事例収集とその全国展開）

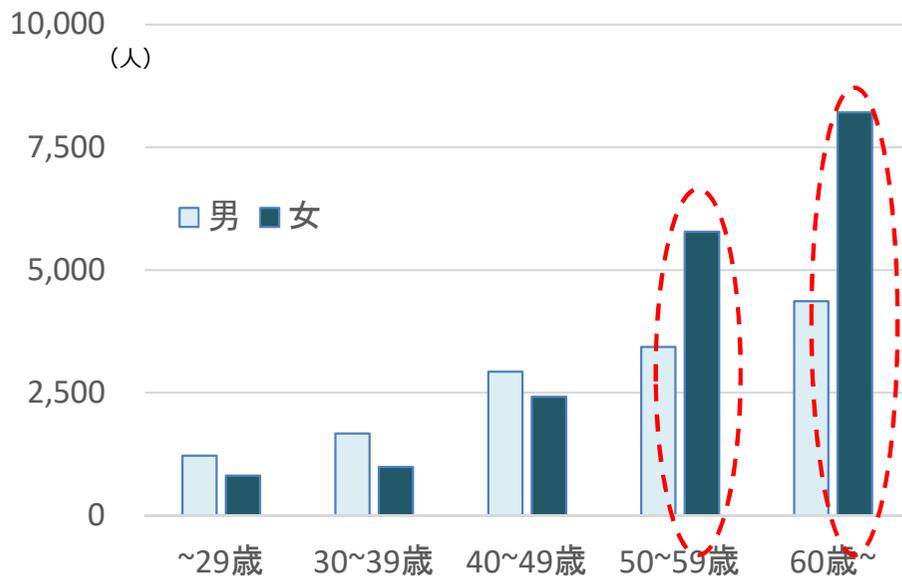
高齢労働者の労働安全衛生対策

○ 年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）



出典：労働者死傷病報告

○ 転倒災害被災者の性別・年齢別比較（2018年）



出典：労働者死傷病報告

○ 人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議（有識者検討会）

労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は増加傾向（平成20年：18%⇒平成30年：26%）であり。特に転倒や腰痛が増加傾向である。

このような状況を踏まえ、高齢労働者の安全と健康に関して幅広く検討する。

○ 検討事項

- (1) 効果的な安全衛生教育のあり方
- (2) 労働災害防止に向けた安全対策について
- (3) 健康確保対策について
- (4) その他

○ スケジュール（案）

第1回：令和元年8月5日 企業からのヒアリング

第2回：令和元年10月3日 企業からのヒアリング、課題の整理

第3回：令和元年10月30日 先進技術の紹介、対策の整理

第4回：令和元年11月27日(予定) 報告書骨子案の検討

※年内に5回程度開催予定

高齢者の労働災害を防止するため

➡ ガイドラインを策定（令和元年度中）

事業者に対して、取り組むべき事項や望まれる取組を示す。
労働者に対して、高齢期の身体機能低下への気付きを促し、若年期の体力づくりや高齢期の体力維持を呼びかける。

➡ 調査研究の実施

高齢者の身体機能に関するもの（令和2年度厚労科研費等）

➡ 中小企業に対する支援（補助金）創設

エイジフレンドリー補助金（仮称）（令和2年度概算要求）

生涯現役支援窓口事業の概要

- 主なハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援やチーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。
- 「働き方改革実行計画」の行程表において、「生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。」とされていることから、令和2年度は、60箇所を増設（240→300箇所）するとともに、求人者支援員等を増員し、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓の強化を図り、マッチングによるキャリアチェンジを促進する。

ハローワーク

生涯現役支援窓口

<支援対象者>

- 概ね60歳以上の高齢求職者

<主な支援内容>

- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
- シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

<支援体制>

【就労・生活支援アドバイザー 100人(58人)】

<主な支援業務>

- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施
- 職場見学・職場体験等の特設シニアしごと窓口に係る企画調整 等

【求人者支援員 208人(198人)】

<主な支援業務>

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

【職業相談員 300人(240人)】

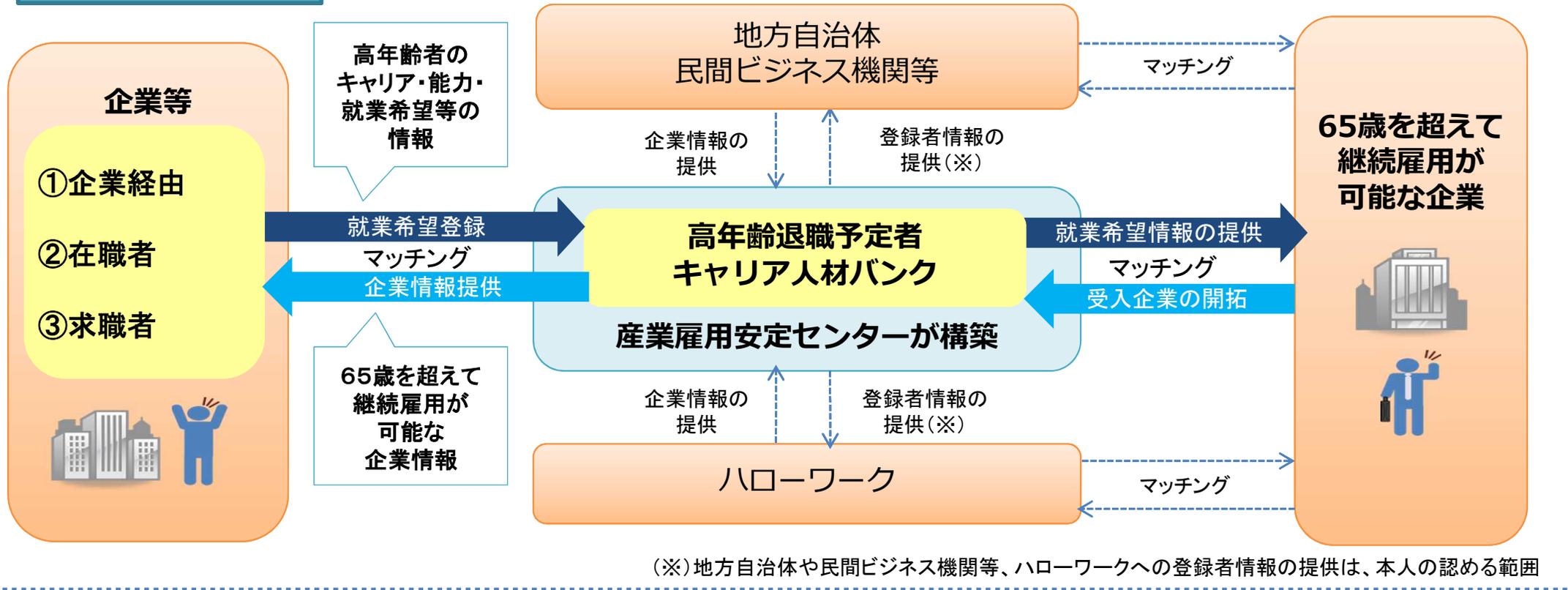
<主な支援業務>

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施 等

高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について

生涯現役社会の実現に向けて、（公財）産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高年齢者の就業促進を図る。

実施イメージ



実施概要

- 企業等より高年齢者確保措置の終了を予定する70歳前の高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を受け、産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者キャリア人材バンクを構築し、マッチングを実施。
- 地方自治体などの公的機関や民間の人材サービス機関及びハローワークに高年齢退職予定者キャリア人材バンクの登録情報を、本人の認める範囲内で広く提供し、各機関等においてマッチングを実施。

キャリアサポートセンター(仮称)の整備

■ 背景

- 自らキャリア形成を行いたいと考える労働者は、正社員で約7割、正社員以外で約5割。(平成29年度「能力開発基本調査」,厚生労働省) キャリアコンサルティングを受けたことによる職業生活の変化について「将来のことがはっきりした」4割、「就職できた」約3割。(「平成30年版労働経済の分析」,厚生労働省) ⇒ キャリアコンサルティングを受けることで、在職者及び転職者の職業生活全体の満足度の向上につながる可能性。
- 長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティングを通じて、高齢期を視野においたキャリアプランを設計することが重要。
- また、成長戦略フォローアップ(令和元年6月21日閣議決定)において、「高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行う」とされている。

■ 事業概要(案)

- 労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援する拠点を整備(全国でサービスを提供。委託事業)
- 個人が自律的にキャリアプランを設計できるようにするとともに、企業が高齢期の活躍像やそれに必要な能力を開示し、従業員の主体的なキャリア形成・学び直しを支援することを促進するため、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施
- キャリアプランニングや能力証明のツールであるジョブ・カードの企業等への普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進
※令和元年度予算の「雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進事業」及び「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を再編統合することにより実施

■ 労働者等に対する支援 (イメージ)

- すべての労働者等のキャリア形成を支援(ジョブ・カード活用)
特に、**40歳以上の中高年及びシニア層**に対して、
一 **これまでのキャリアの棚卸し**と高齢期を見据えたキャリアプランの再設計を中高年及びシニア層向けジョブ・カードを活用しながら支援
一 企業での継続雇用・転職それぞれを目指す場合の能力開発・キャリア形成を支援
- ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアドック制度等に係る周知広報

自律的なキャリア形成・能力開発
⇒ 企業内外で活躍できる人材に

■ 企業に対する支援 (イメージ)

- セルフ・キャリアドック制度の導入等を支援(ジョブ・カード活用)
特に、**40歳以上の中高年及びシニア層**の従業員に対して、
一 中高年及びシニア層向けジョブ・カードを活用して**これまでのキャリアの棚卸し**や企業内・外における高齢期の活躍像を提示
一 高齢期を見据えたキャリアコンサルティングを促進
- ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアドック制度等に係る周知広報
- ジョブ・カード制度に係る活用企業の開拓・支援及び雇用型訓練等実施企業への開拓・支援
- 人材育成・組織活性化を支援
一 企業を対象に、キャリアマップ及び職業能力評価シートの導入を支援(キャリアコンサルタントが、①個々の企業の実情に応じ、キャリアマップ及び職業能力評価シートの導入に関する相談支援を行うとともに、②導入セミナーを開催)
- 企業内キャリアコンサルタントに対するスーパービジョンの実施

人材の活性化、中高年期のモチベーションアップ
⇒ 組織の活性化へ

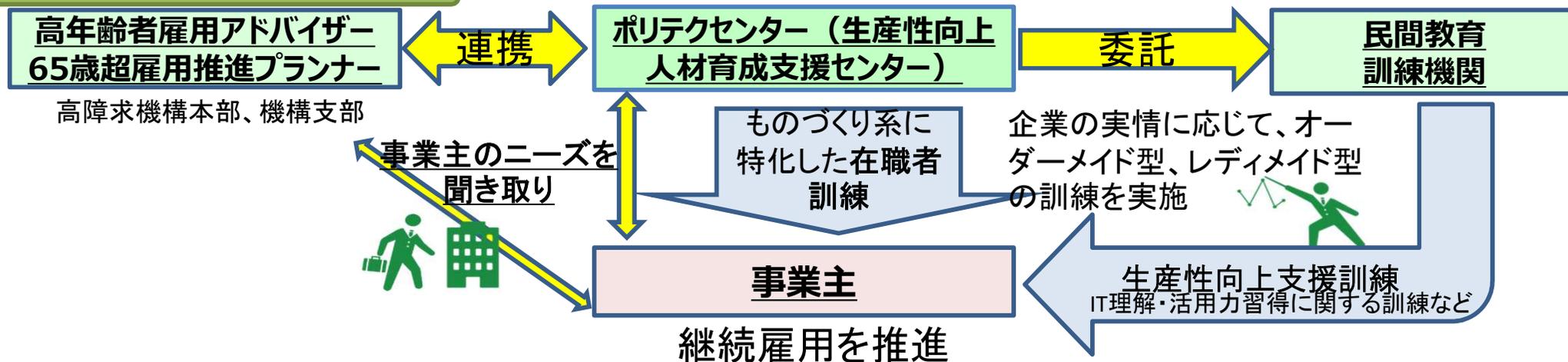
65歳超の継続雇用支援のための能力開発支援の推進等

- ・【背景】
- ・ ○ 我が国の高齢者のうち、65歳を超えて働きたいと考える者は7割超(「平成25年度高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」, 内閣府)。
- ・ ○ 未来投資会議(令和元年5月15日)でも、安倍総理より、人生100年時代を迎えて、70歳までの就業機会の確保に向け、定年延長や継続雇用制度の導入に加え、他の企業への再就職など幅広い選択肢を用意する法案を来年の通常国会に提出できるよう準備を進める旨が表明されたところ。
- ・ ○ 一方で、65歳超の高齢者の就業に向けては、スキルアップやスキルチェンジ等が重要であり、継続雇用を推進しようとする事業主や65歳超の求職者等に対する支援策が求められる。

65歳超の高齢者の継続雇用支援のための在職者向け訓練の推進

- ① 65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、ポリテクセンター等(生産性向上人材育成支援センター)による、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。
⇒ この際、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「高障求機構」という。)が設置する「65歳超雇用推進プランナー」等との連携を図り、事業主の抱える高齢労働者に対する訓練ニーズを掘り起こし、個別企業又は民間教育訓練機関等における在職者向け訓練につなげる。
⇒ 民間教育訓練機関等と調整して短時間・短期間の訓練コースをアレンジする(訓練内容は「マーケティング」、「IT理解・活用力の習得」、「生産・品質管理(コーチングスキル含む)」など)。
- ② 中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング体制の整備
⇒ キャリアサポートセンター(仮称)との相互紹介・相互誘導を通じて、従業員のキャリア形成に応じた能力開発に悩む事業主に対する支援や労働者個人のキャリア設計を支援し、キャリアパスに応じた訓練を紹介・誘導する。

事業のイメージ(在職者向け訓練)



生涯現役促進地域連携事業の概要

背景

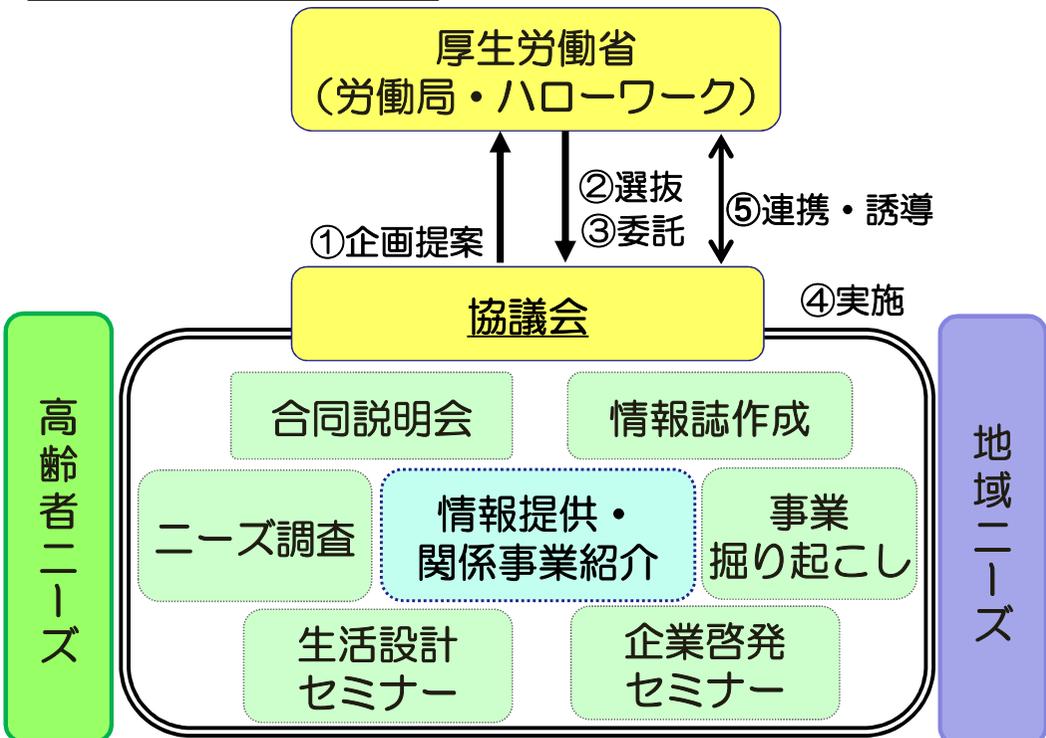
- 少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
- 特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人々が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。
- 令和2年度は、「働き方改革実行計画」及び「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進し、当該事業の実施箇所を拡充（令和2年度開始分：連携推進コース38箇所、地域協働コース20箇所）する。

事業内容

生涯現役促進地域連携事業

- (A) 連携推進コース…地方自治体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。
- (B) 地域協働コース…協議会の仕組みを活用し、地域連携コースにより構築した地域ネットワークによる効果的な取組と自治体が自主的（新規）に行う取組との双方が協働して事業を行うことを支援する事業を実施。

事業実施スキーム



支援メニュー例

- ① 高齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- ② 高齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- ③ 企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- ④ 高齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- ⑤ 高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及（相談機関一覧の掲載等）
- ⑥ 高齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- ⑦ 高齢者向けの雇用・就業の場の創出

事業規模

- (A) 連携推進コース：1箇所あたり年約3千万円
（都道府県：4千万円 政令指定都市及び特別区：3千万円 その他市町村：2千万円）
事業実施予定数71箇所（うち令和2年度開始分38箇所）
- (B) 地域協働コース：1箇所あたり年約1,500万円（※初年度）
（都道府県：2千万円 政令指定都市及び特別区：1千5百万円 その他市町村：1千万円）
（新規）事業実施予定数20箇所

事業実施主体及び期間

- 実施主体：協議会（地方自治体を中心とした合議体）等
- 事業実施期間：最大3年度間

2 生涯現役促進地域連携事業の実施団体①

事業対象地域及び実施団体			実施期間
1	北海道	社会福祉法人北海道社会福祉協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
2	青森県 中泊町	中泊町生涯現役いきいき活躍プロジェクト協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
3	青森県 平内町	ひらない生涯現役促進協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
4	岩手県 遠野市	遠野市生涯現役いきいき促進協議会	平成29年11月 ～令和2年3月
5	岩手県 陸前高田市	陸前高田市生涯現役促進地域連携協議会	令和元年10月 ～令和4年3月
6	宮城県 仙台市	仙台市生涯現役促進協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
7	宮城県 東松島市	東松島市生涯現役促進地域連携事業推進協議会	平成29年11月 ～令和2年3月
8	秋田県 大館市	大館市高齢者活躍支援協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
9	秋田県 横手市	横手市生涯現役促進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
10	山形県	やまがた生涯現役促進地域連携事業協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
11	山形県 酒田市	酒田市シニア雇用創造協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
12	茨城県 取手市	取手市生涯現役促進地域連携事業推進協議会	平成30年10月 ～令和3年3月
13	栃木県 栃木市	栃木市生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
14	群馬県	赤城山プロジェクト協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
15	千葉県 柏市	柏市生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
16	神奈川県	神奈川県生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月

事業対象地域及び実施団体			実施期間
17	神奈川県 鎌倉市	生涯現役促進地域連携鎌倉協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
18	神奈川県 小田原市	小田原市生涯現役推進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
19	新潟県	公益社団法人新潟県シルバー人材センター連合会	平成30年7月 ～令和3年3月
20	新潟県 見附市	みつけ生涯現役促進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
21	富山県	一般財団法人 富山勤労総合福祉センター	平成29年8月 ～令和2年3月
22	石川県	石川県人材確保・定住推進機構	平成29年4月 ～令和2年3月
23	福井県	福井県生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
24	福井県 若狭町	若狭町生涯現役促進地域連携協議会	平成29年11月 ～令和2年3月
25	山梨県	やまなしシニア世代就労推進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
26	長野県 大町市	大町市生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
27	長野県 松本市	松本市生涯現役促進協議会	令和元年10月 ～令和4年3月
28	岐阜県 各務原市	各務原市生涯現役促進協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
29	静岡県 静岡市	静岡市生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
30	静岡県 袋井市	ふくろい生涯現役促進地域連携協議会	平成29年8月 ～令和2年3月
31	愛知県	愛知県労働協会	平成29年4月 ～令和2年3月
32	愛知県 犬山市	犬山市生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月

2 生涯現役促進地域連携事業の実施団体②

事業対象地域及び実施団体		実施期間	事業対象地域及び実施団体		実施期間		
33	愛知県 新城市	新城市生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月	49	香川県 香川県生涯現役促進地域連携事業推進協議会	令和元年10月 ～令和4年3月	
34	三重県 玉城町	玉城町生涯現役促進協議会	平成30年10月 ～令和3年3月	50	愛媛県 松山市	松山市シルバー人材センター	平成29年4月 ～令和2年3月
35	滋賀県	滋賀県生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月	51	愛媛県	愛媛県生涯現役促進地域連携事業推進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
36	京都府	京都府元気シニア活躍協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	52	高知県	高知県生涯現役促進地域連携協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
37	大阪府	大阪府高齢者就業機会確保地域連携協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	53	福岡県	公益社団法人福岡県雇用対策協会	平成29年4月 ～令和2年3月
38	大阪府 豊中市	豊中市生涯現役促進地域連携事業推進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	54	佐賀県	佐賀県シニアはたらきたいけん推進協議会	令和元年10月 ～令和4年3月
39	兵庫県	一般財団法人兵庫県雇用開発協会	平成30年7月 ～令和3年3月	55	長崎県	長崎県生涯現役促進地域連携協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
40	奈良県 三郷町	三郷町生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	56	熊本県	熊本県生涯現役促進地域連携協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
41	和歌山県 新宮市	新宮市生涯現役促進地域連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月	57	大分県	大分県シニア雇用推進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月
42	鳥取県 米子市	米子市生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	58	宮崎県	みやざきシニア活躍推進協議会	平成29年8月 ～令和2年3月
43	島根県 出雲市	出雲市生涯現役促進協議会	令和元年5月 ～令和4年3月	59	鹿児島県	鹿児島県アクティブシニア活躍推進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
44	岡山県	岡山県生涯現役促進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月	60	沖縄県 宮古島市	宮古島市生涯現役促進協議会	平成30年7月 ～令和3年3月
45	岡山県 総社市	総社市生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	61	沖縄県 浦添市	浦添市グッジョブ連携協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
46	岡山県 津山市	津山市生涯現役促進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月	62	沖縄県 南城市	南城市生涯現役促進協議会	令和元年5月 ～令和4年3月
47	広島県 福山市	福山市生涯現役促進地域連携協議会	平成30年7月 ～令和3年3月				
48	徳島県	徳島県生涯現役促進地域連携事業推進協議会	平成29年4月 ～令和2年3月				

各協議会の具体的な取組状況は、以下の厚労省ホームページでご覧いただけます！
[ホーム](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用](#) > [高齢者雇用対策](#)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

シルバー人材センター事業（概要）

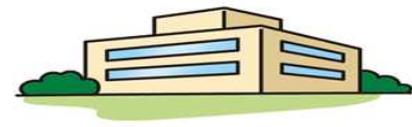
臨時的・短期的または軽易な就業(*)を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

○ シルバー人材センターの概要(30年度)

団体数1,299団体、会員数71万人(男性47万人・女性24万人)、平均年齢73.0歳

就業実人員数59万人、月平均就業日数9.8日、月平均収入3.8万円、就業延人員数<就業人数×就業日数>6,977万人日

契約件数343万件、契約金額3,185億円



シルバー人材センター



企業、家庭、官公庁



臨時的・短期的または軽易な就業
を希望する概ね60歳以上の高齢者
(シルバー人材センター会員)



- 派遣(センターが会員を発注者の事業所等に派遣して仕事を行う方法)、
- 請負(センターが受注した仕事を会員に請負わせて仕事を行う方法)、
- 職業紹介(センターが紹介した会員を発注者が雇用して仕事を行う方法)により実施

○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、

福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、

清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

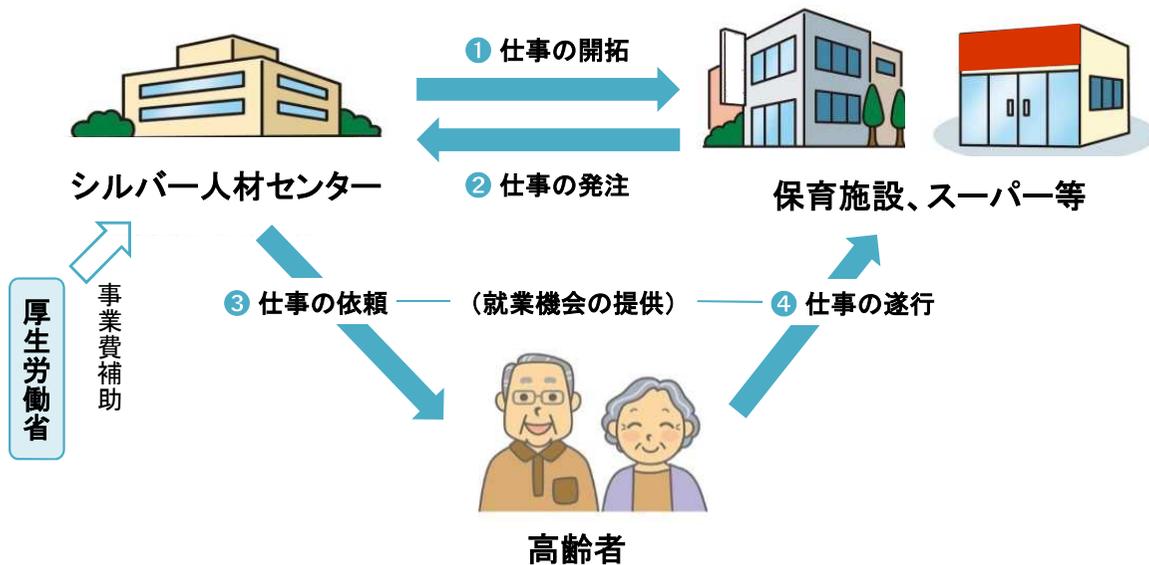
* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

(高齢者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、民業圧迫や他の労働者の就業機会に著しい影響を与えるおそれがない場合であって、都道府県知事が指定した場合に、派遣、職業紹介の就業時間の上限を週40時間とする特例措置あり。平成28年4月より施行)

高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

- 少子高齢化が急速に進展する中で、全国的に人手不足問題が課題となっており、高齢者を活用することが極めて重要であることから、本事業において、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での高齢者の就業を促進し、企業活動や経済・社会の活性化を図っている。
- こうした分野は、ホワイトカラーとして活躍していた高齢者にも馴染むものであり、退職後、就業に踏み出せない高齢者にとっても活躍が期待される分野となっている。
- また、シルバー人材センターにおける高齢者の一層の活用を図る観点から、都道府県知事により就業時間が緩和(週20時間→週40時間)される地域が拡大しており、今後更に拡大することが見込まれている。
- このため、令和2年度においては、引き続き、人手不足分野等での高齢者の就業を促進し、特に、就業時間が緩和された地域における高齢者の就業促進を図っていく。

○ 事業のイメージ



○ シルバー人材センターが開拓する仕事の例

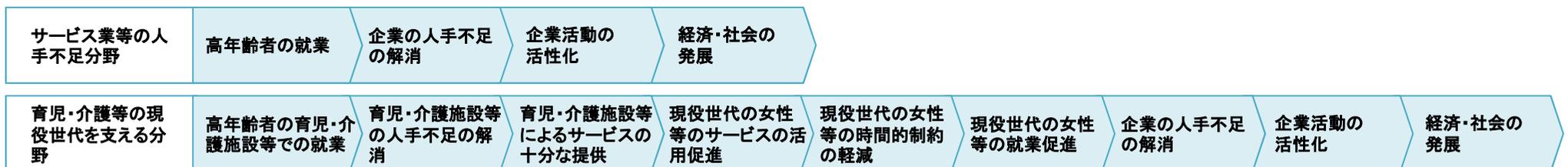
(人手不足分野)

- ・ スーパーマーケットでの早朝の品出し、惣菜調理、清掃、開店準備等
- ・ 食品製造工場での加工作業等

(現役世代を支える分野)

- ・ 保育施設での朝晩の園児の受け入れ、保護者への引き渡し、保育補助等
- ・ デイサービス施設での利用者の送迎(ワゴンの運転)、食事の用意・補助、清掃等

○ 事業の効果



高齢者活躍人材確保育成事業

- 労働力人口の減少等により、サービス業等での人手不足や、育児・介護等の現役世代を支える分野での担い手の不足が問題となる中、当該分野での高齢者の就業を推進することは喫緊の課題。
- しかしながら、高齢者の中には、働くことに意欲的な者がいる一方で、経済的理由から働く必要がない、引退して好きなことを楽しみたい等といった理由から、必ずしも働くことに意欲的でない者も多くみられる。また、地域の企業の中には、未だ高齢者の活用に積極的でない、又は興味はあるがどのように活用していいかわからない者も散見される。
- こうした高齢者や企業に対して、自己の都合や働く意欲の変化に応じて臨機に就業機会を提供することにより人手不足問題の解決に寄与するシルバー人材センターをセミナー等で周知・広報するとともに、就業に必要な技能を付与する講習を実施、また、実際の就業体験を通じて、高齢者、企業双方の理解を深めることにより、シルバー人材センターにおける高齢者の一層の活躍を促進する。

