

報道関係者 各位

平成 27 年 6 月 5 日

【照会先】

職業安定局雇用開発部雇用開発企画課

課 長 北條 憲一

課長補佐 鈴木 秀彦

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5840, 5816)

(直通電話) 03(3502)1718

「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」 報告書を取りまとめました

厚生労働省の「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」(座長：清家 篤 慶應義塾長)は、このほど報告書を取りまとめましたので公表します。

この検討会は、年齢にかかわらず働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくために必要となる制度・施策の方向性について検討することを目的として、平成 27 年 2 月から 6 回にわたり開催されました。

厚生労働省は、この報告書の方向性を踏まえ、今後、生涯現役社会の実現に向けた具体的な取組を検討していきます。

【報告書のポイント】

＜生涯現役社会実現の必要性と基本的視点＞

- 人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65 歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠。
- そのためには、高年齢者が働くことの積極的な意義を理解しつつ、高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点が重要。

＜現状と課題・当面求められる施策の方向性＞

(1) 企業における高年齢者の雇用の促進

- 企業における希望者全員の 65 歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるが、希望者全員が 65 歳を超えて働ける企業は少なく、健康管理・安全衛生管理や人事管理上の課題が大きい。
- 65 歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要。

(2) 職業生活設計と能力開発の支援

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要。また、自己啓発には「費用・機会・時間」の確保が課題。
- 労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要。

(3) 中高年齢者の再就職の支援

- 労働者が、自らの能力・適正に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援策が必要。
- ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとともに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要。

(4) 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要。

(5) シルバー人材センターの機能強化

- 高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要。
- いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要。

○別添1…報告書（概要）

○別添2…報告書（本文）

○別添3…報告書（参考資料）

「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書 概要

座長：清家 篤（慶應義塾長）

生涯現役社会実現の必要性和基本的視点

- 人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠。
- そのためには、高年齢者が働くことの積極的な意義を理解しつつ、高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点が重要。

現状と課題及び当面求められる施策の方向性

（１）企業における高年齢者の雇用の促進

- 企業における希望者全員の65歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるが、希望者全員が65歳を超えて働ける企業は少なく、健康管理・安全衛生管理や人事管理上の課題が大きい。
- 65歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要。

（２）職業生活設計と能力開発の支援

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要。また、自己啓発には「費用・機会・時間」の確保が課題。
- 労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要。

（３）中高年齢者の再就職の支援

- 労働者が、自らの能力・適性に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援策が必要。
- ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとともに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要。

（４）地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要。

（５）シルバー人材センターの機能強化

- 高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要。
- いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要。

**生涯現役社会の実現に向けた
雇用・就業環境の整備に関する検討会
報告書**

平成 2 7 年 6 月 5 日

**生涯現役社会の実現に向けた
雇用・就業環境の整備に関する検討会**

目 次

はじめに

1. 生涯現役社会の実現の必要性	1
(1) 人口減少と高齢化の進行	1
(2) 高年齢者の就業に対する意欲と意識	1
(3) 生涯現役社会の実現の必要性	1
(4) 65歳以上の高年齢者の雇用に向けた課題	2
2. 生涯現役社会の実現の基本的視点	3
(1) 高年齢者が働くことの積極的意義	3
(2) 高年齢者の多様な雇用・就業ニーズへの対応	4
3. 高年齢者の雇用・就業対策の現状と課題	6
(1) 企業における高年齢者の雇用の促進	6
(2) 職業生活設計と能力開発の支援	9
(3) 中高年齢者の再就職の支援	13
(4) 地域における多様な雇用・就業機会の確保	15
(5) シルバー人材センターの機能強化	17
4. 当面求められる施策の方向性	22
(1) 企業における高年齢者の雇用の促進	22
(2) 職業生活設計と能力開発の支援	22
(3) 中高年齢者の再就職の支援	23
(4) 地域における多様な雇用・就業機会の確保	24
(5) シルバー人材センターの機能強化	24

おわりに

はじめに

我が国の人口は、平成20年の1億2,808万人をピークに減少しており、今後も減少が見込まれている。このような人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現していくためには、高年齢者や女性が活躍できる機会を確保し、その能力が十分に生かせるようにすることが不可欠である。人口の高齢化の進行を踏まえると、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするためには、社会保障制度の設計如何に関わらず、多様な形態で高年齢者の雇用・就業を促進していくことが重要である。

このため、平成24年に、高年齢者雇用安定法を改正し、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保措置の制度化を図ったが、65歳以降も働きたい希望を持つ高年齢者が増加していることを踏まえるならば、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立ち、65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。

このように生涯現役で働き続けられるということは、健康寿命が延伸し、豊かな長寿社会で生きる高年齢者が享受できる恩恵でもある。健康で意欲的な高年齢者が、年齢にかかわらず活躍し続けることにより、心身ともに豊かな暮らしを送っていくことが、ごく普通の当たり前のこととして受け止められるような社会こそ、目指すべき「生涯現役社会」の姿でなければならない。

このような「生涯現役社会」を実現するためには、企業における65歳までの継続雇用を基本としつつ、多様な形態で高年齢者が雇用され、又は就業できる機会の創出や確保を図っていくことが不可欠である。

併せて、職業人生の長期化と技術革新の加速化に伴い、中年期以降における職業生活設計・職業能力開発の充実及び再就職の促進の取組を進めることも必要となっている。

団塊の世代は平成24年に65歳となり、企業における継続雇用の終了を迎えている。大きなボリュームのある高年齢者層が既にセカンドライフの段階に入ってきている中で、高年齢者のセカンドキャリアのあり方については、まさに本格的に検討しなければいけない状況になっているといえる。

本検討会では、このような問題意識の下、本年2月から6回にわたり、今後必要となる制度・施策の方向性について議論を行ってきた。今般、その検討の結果を報告書として取りまとめたのでここに報告する。

1. 生涯現役社会の実現の必要性

(1) 人口減少と高齢化の進行

我が国の人口は減少局面を迎えており、平成72（2060）年には総人口が9,000万人を割り込むものと推計されている。このような中で、人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）は、平成22（2010）年に23.0%であったが、平成72（2060）年には39.9%にまで拡大するものと推計されており、人口の高齢化はますます進行するものと見込まれる。

(2) 高齢者の就業に対する意欲と意識

35～64歳の男女に尋ねた調査¹によれば、65歳を超えて働きたいとする者は約5割を占めており、高齢期に向けた高い就業意欲がうかがわれる。また、高齢人口に占める働く意思と能力のある者²の割合も近年増加傾向にあり、65～69歳において平成16（2004）年に34.4%であったものが、平成25（2013）年には39.8%に増加している³。

実際、人口に占める就業者の割合（就業率）をみても増加傾向がみられ、65～69歳の高齢者のうち約4割の者が就業している状況にある⁴。また、65歳以上で就業希望がありながら就業できていない就業希望者については207万人にのぼっている⁵。

また、国際的な比較をみても、日本は、欧米諸国に比べ、仕事を辞める時期として適当と考える年齢が高いことから⁶、高齢層の就業意欲の高さがうかがわれるところであり、このことは、生涯現役社会の実現に向けた力強い推進力として期待することができる。

なお、高齢者の就業理由をみると、「生活の糧を得るため」が最も多いが、年齢層が上がると「健康にいいから」や「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える傾向にある⁷。

(3) 生涯現役社会の実現の必要性

人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するためには、

1 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」

2 労働力人口（＝就業者数＋完全失業者数）

3 総務省「労働力調査」

4 総務省「労働力調査」（平成25年）

5 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

6 「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」との設問に対して、「65歳ぐらい又はそれ以上」と回答した者（60歳以上の男女）の割合をみると、日本74.3%、アメリカ63.0%、ドイツ45.1%、フランス11.0%、スウェーデン49.9%となっており、さらに「70歳ぐらい又はそれ以上」と回答した者の割合でみると、日本36.0%、アメリカ17.8%、ドイツ2.7%、フランス1.2%、スウェーデン2.0%となっている。（内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（フランスは第6回調査））

7 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成23年）

高年齢者が活躍できる機会を確保し、その能力を十分に生かせるようにしていくことが不可欠である。このため、これまで65歳までの継続雇用を推進してきたが、65歳以降も働く希望を持つ高年齢者が増加していることを踏まえるならば、65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。

また、生涯現役で働き続けるということは、健康寿命が延伸し、豊かな長寿社会で生きる高年齢者が享受できる恩恵でもある。健康で意欲的な高年齢者が、良質な労働力として年齢にかかわらず活躍し続けることにより、心身ともに豊かな暮らしを送っていくことができる生涯現役社会の実現は、単に人口減少と高齢化が進行する中で社会の活力維持や持続的な成長を実現するために必要という以上に、積極的な意義を持つと言える。

（４）65歳以上の高年齢者の雇用に向けた課題

65歳以上の有業者数は、昭和62（1987）年に336万人であったが、平成24（2012）年には655万人と約2倍に増加している。その平成24（2012）年分の就業形態別内訳をみると、自営業主212万人、正社員76万人、パート98万人などとなっている。また65～69歳の有業者数の勤務先の企業規模をみると、60.5%が従業員規模30人未満の小規模企業となっている⁸。

65歳以上の高年齢者の雇用確保をする上で企業が課題と考えることは、「本人の健康」（67.9%）、「本人のモチベーションの維持・向上」（52.9%）などである⁹。また、60～69歳の高年齢者自身が65歳を過ぎても勤めるために必要なこととしてあげるのは、「健康・体力」（66.8%）、「仕事の専門知識・技能があること」（47.2%）、「協調性・仕事への真摯な姿勢」（34.6%）などである¹⁰。

8 総務省「就業構造基本調査」

9 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」（平成22年度）

10 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（平成26年）

2. 生涯現役社会の実現の基本的視点

年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会を実現するための施策については、次のような点を基本的視点として検討していく必要がある。

(1) 高年齢者が働くことの積極的意義

高年齢者は、長年培った知識・技能・経験や年をとっても衰えない能力を活かすことにより、社会に大きな貢献を果たすことが可能である。生涯現役社会を実現するためには、このような高年齢者を、若年者に比べて体力・意欲や柔軟性などが低下し、生産性が低い労働者であるという先入観で捉えないようにした上で、高年齢者が働くことの積極的な意義を理解し、その理解に立って、様々な取組を進めていくことが重要である。

(社会の支え手としての活躍)

高年齢者が働くことの積極的な意義として重要なのは、高年齢者が社会の支え手として活躍できるという点である。

高年齢者は、以前に比べて身体機能・認知機能が高まり、意識の面でも、できるだけ長く働きその能力を活かして社会に貢献したい、社会との接点を持ちたいとする気持ちが強まってきている。さらにICTの活用により、高年齢者が従来よりも高いパフォーマンスをあげることができる可能性も高まってきている。

このような中で、年齢にかかわらず生涯現役で働ける環境を作り、社会の支え手になりうる、そして支え手になりたい高年齢者に対して活躍できる機会を作り出すことは、高年齢者が生産者、納税者、消費者として社会の中で大きな役割を果たすことにつながり、我が国の社会経済の活力を維持向上させるだけでなく、高年齢者自身が健康寿命の延伸の恩恵を享受し、心身ともに豊かに暮らしていく上で極めて重要である。

(高年齢者の雇用促進と他世代との関係)

高年齢者の雇用の促進には、高年齢者の就業率の向上を図ることができるポジティブな面があるが、そのために若年者などの他世代の雇用や賃金の抑制などが発生していないか、社会全体や企業全体として他世代を含めてプラスになっているか、について確認しておく必要がある。

高年齢者と若年者の雇用の関係については、現時点で明確な結論がでていない状況ではないが、多くの調査研究では両者に相関関係がないか、あるいは緩い正の相関が報告され、代替関係は認められないとされている。企業が人件費総額を抑える中で高年齢者の継続雇用を実現しようとする場合、賃金に硬直性がある場合

は採用抑制が行われ両者に代替関係が発生する可能性もあるが、賃金調整にフレキシビリティがある場合は両者に正の相関が見られるという報告もあり、また景気好転等の中で業績が高まっているために両者に代替関係が発生しなかった場合もあると考えられる。

今後、高年齢者の雇用促進と他世代の関係を考える時、両者間にウィンウィンの関係を作る視点が重要である。例えば高年齢者が育児・介護サービスを担うことにより、子育て世代の就労環境の改善が図られたり、家族の介護の負担が高まる世代の介護離職の減少が図られたりするなど、高年齢者の雇用促進によって他世代の働き方にもプラスが生じるような形を実現していくことが重要である。

また、若年人口の減少により、若年労働者の採用が困難になって人材不足となっている分野などにおいて、若年者でなければ対応できないという先入観や固定観念を変え、適切な雇用管理を行うことにより、高年齢者が大きな活躍ができる可能性は大きい。

なお、高年齢者の雇用促進によって特定の産業に高年齢者が集まり、かたや別の産業に若年者が集まる形を作ってしまうことは、うまく技能継承が図れないなどの問題があり望ましくない。両者を分断しない形で高年齢者の雇用促進を図る視点が必要である。

(高年齢者の就業と健康との関係)

高年齢者が働くことの積極的な意義として、高年齢者が働くことによって本人の健康の維持増進に役立ち、またそのことがマクロ的にみれば医療費の削減にも好影響を与えるであろうことが指摘されている。

このことについては、健康は就業以外の様々な要素も関係することや、健康だから就業できるという逆の因果関係も考えられ、現在のところ統計的に明確な因果関係が証明されている状況にはない。しかしながら、個別の高年齢者を追いかけた調査やヒアリング調査などで、就業による健康に対する好影響が示唆される例がみられる。

(2) 高年齢者の多様な雇用・就業ニーズへの対応

(多様な雇用・就業ニーズへの対応)

高齢期においては、健康状態、職業経験、経済状況などの個人差が大きく、雇用・就業のニーズは多様である。

また現代は、90年とも100年とも言われる人生を各人が設計して生きていく時代になってきており、これからは、一つの企業の勤務経験しかない人ばかりでなく、転職をしてさまざまなキャリアを持つ人も珍しくなくなってくる可能性がある。

このため、高年齢者の雇用・就業機会の提供に当たっては、それぞれの個別的事情に応じて本人の持っている能力と時間を最大限に活用できる機会を提供していく視点が重要である。

(制約条件を抱えた労働者を前提とした取組)

今後は、育児との両立を図って働く必要のある人、介護との両立を図って働く必要のある人、体の弱い人など、なんらかの制約条件を抱えた労働者が、その特質に応じた形で雇用・就業機会を確保していける仕組みを整備する必要がある。しかもそれは、雇用する側にとっても働く側にとってもメリットがあるシステムでなければ長続きしない。そのため、このような労働者が働き続けることができるよう、仕事を洗い出して組み替えたり、在宅の仕事を作り出したり、ロボットなどのテクノロジーで補って生産性が落ちない環境作りをしたり、長時間労働の削減を図ったり、介護や育児と仕事を両立させる施策の充実を図るなど、個々人の持てる能力と時間を最大限に活用して社会の担い手として活躍できる環境整備の取組を進めていく必要がある。

高年齢者はまさにこのような制約条件を抱えた労働者である場合が多く、その雇用・就業に係る施策については、このような取組から得られる知見や成果を他の労働者のそれと共有するなど、他の労働者に対する施策とセットで考えていくことが重要である。

3. 高年齢者の雇用・就業対策の現状と課題

(1) 企業における高年齢者の雇用の促進

(65歳までの継続雇用の現状)

企業における65歳までの継続雇用を実現させるため、平成16年の高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用確保措置が、労使協定により対象者を限定できるという留保つきで義務付けられ、さらに平成24年の同法の改正により、原則として希望者全員に同措置を適用すべきものとされた。

これにより平成26年において、希望者全員が65歳まで働ける企業（31人以上規模）は71.0%になっている。また、労働者ベースでみると、60歳定年企業において1年間に定年に到達した34万人のうち継続雇用された者は81.4%となっている¹¹。

また、60歳代前半層の就業率は、平成16年改正法が施行された平成18年度を境に明らかに上昇しており¹²、生涯現役社会の実現に向けて基本となる枠組みを示すという点で、同法の持つ意味は非常に大きい。

(継続雇用に対応した人事処遇制度等の見直しの状況)

定年前後の賃金の増減をみると、企業規模が大きいほど、定年前と比較した継続雇用時の賃金の減少幅が大きく¹³、継続雇用による賃金の調整が行われていることがうかがわれる。

また、平成24年の高年齢者雇用安定法改正に対応してどのような社内の組織や人事処遇制度等の変更等が行われたかをみると、賃金制度について変更等をしたとする企業が11.3%、変更等を検討している企業が20.7%となっており、その他、人事評価制度の変更等を検討している企業が16.0%など、さまざまな観点から人事処遇制度等の調整を図る企業がみられる¹⁴。

(継続雇用の対象とならなかった労働者への対応)

65歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるが、「継続雇用を希望しなかった定年退職者」（18.3%）¹⁵や、高年齢者雇用安定法の経過措置などにより「継続雇用

11 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告集計結果」

12 総務省「労働力調査」

13 独立行政法人労働政策研究・研究機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）

14 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）

15 継続雇用を希望しなかった理由としては、男性では「継続雇用後の賃金の問題」（28.5%）、女性では「趣味やボランティアなどをしたかった」（34.4%）とする者が最も多かった（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」（平成24年度））。

を希望しながら継続雇用されなかった者」(0.3%)も存在しており¹⁶、これらの者の雇用機会の確保のあり方について検討する必要がある。また非正規労働者であって定年制度の対象とならない者は、雇用確保措置の対象とならないため、これらの者の雇用機会確保についても検討が必要である。

(65歳以降の雇用)

65歳以降の雇用のうち「継続雇用」についてみると、「継続雇用者が65歳以降も勤務できる」企業は68.7%となっているが、そのうちの71.2%が「会社が本人に個別に要請したとき」に限定している¹⁷。また、定年がないなどで希望者全員が70歳以上まで雇用されうる制度のある企業は、企業規模301人以上で1.7%、31～300人規模で8.1%にとどまっている¹⁸。

また、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対してその理由を尋ねてみると、48.5%の企業が「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はないと考えるから」としている¹⁹。

一方、65歳以降の雇用のうち「65歳以上の高年齢者の雇入れ」については、「転職入職者²⁰」(平成12年に比べて平成24年に3.07倍²¹)からみても、「ハローワークにおける就職件数」(平成17年度に比べて平成25年度に2.60倍²²)からみても、近年大幅に増加している。65歳以上の高年齢者を雇入れた企業に対して支給される「高年齢者雇用開発特別奨励金」の支給実績(平成21年に比べて平成25年度に7.2倍²³)についても大幅な伸びが見られる。

しかしながら、65歳以上の高年齢者の再就職活動は他の年齢層に比べて厳しい状況にあり、例えば、前職の離職から再就職までの期間が6カ月以上であったとする者は、年齢計では17.2%であるが、65～69歳では34.2%と約2倍になっている²⁴。

今後、健康寿命の延伸に従って健康で働ける高年齢者も増加が見込まれ、これらの者に対する雇用就業機会の確保が大きな課題となる。確保可能な雇用・就業機会のボリュームを考えると、企業による65歳以降の継続雇用の推進によって生み出される雇用機会にも大きな期待が寄せられるところであり、その拡大に取り組む企業に対する支援策の充実が必要である。あわせて65歳以上の高年齢者の雇

16 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告集計結果」(平成26年度)

17 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年度)

18 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告集計結果」(平成26年度)

19 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(平成20年)

20 入職前1年前に就職経験のある者(前職の離職後1年以内に入職した者)

21 厚生労働省「雇用動向調査」～平成24年の転職入職者数88,900人

22 厚生労働省「職業安定業務統計」～平成25年の就職件数61,638件

23 平成25年度の支給実績10,300件

24 厚生労働省「雇用動向調査」(平成24年)

入れの拡大についても一層推進することが求められるところであり、ハローワークにおける就職支援の充実などが必要である。

（企業に雇用される労働者の健康問題）

労働者が健康を害したり労災を受けると、本人だけでなく、企業にとっても本人の能力を活かすことができなくなり、大きな損失となる。特に高年齢者にはその可能性が高まる傾向があるため、本人が長く企業内で活躍できるようにするためには、これらをできるだけ減らす取組が必要である。高齢期の健康状態は、高齢期に至る前からの生活習慣病の管理如何でばらつきが生じてくるともいわれており、在社時間が長いことを考えると、長時間労働の削減を含め、企業が労働者に対して行う健康管理・安全衛生管理が高年齢者の雇用促進に与える意味は大きい。

（企業に対する支援の手法）

企業が継続雇用を推進し、新たな高年齢者の雇用を拡大するためには、例えば、中高年従業員のための仕事や管理職などのポストの不足、生産性の低下など、人事管理上の課題が大変大きな問題として横たわっている。特に、60歳までの人事管理とそれ以降の人事管理は、多くの場合異質なものとなっており、この時点で人事管理を断絶させずに、労働者の能力を継続的・持続的に発揮できるような仕組みを考えていくことが重要である。このため、例えば長く勤務できるような専門職などのポストのあり方を検討するなども考えられるところであり、今後、高齢期に向けた人事管理施策の研究・検討に相当力を入れていく必要がある。

高年齢者の雇用の拡大に向け企業の人事管理施策の改善を促進するためには、様々な財政支援を行うことが一つのインセンティブとして重要であるが、そればかりでなく、役に立つ情報の提供や、様々なロールモデルを示していくことも重要である。例えば、生涯現役の仕組みになっている企業は、グローバルニッチトップのような比較的競争力がある地方の企業に多く見られるが、そうした企業の情報を提供し、そのあり方に学ぶという方法も考えられる。

また、企業に対する支援策は、これまでも企業規模に応じて行われることはあったが、高年齢者雇用の状況は業種別に様相が異なる面もあることから、業種別に対応することや、個別企業の特성에応じた対応をしていくことも考えられる。

さらに中小企業では高年齢労働者が多い傾向があるが、それが新卒採用で若年者を採用できないことによるのか、中高年齢者を積極的に雇い入れたり継続雇用していることによるのかによって、企業への支援策も変わってくる。

（２）職業生活設計と能力開発の支援

（高齢期に向けた職業生活設計の必要性とその支援）

高齢期のセカンドキャリアにおいて、労働者がその能力を活かして活躍するためには、高齢期における様々な制約条件や希望を踏まえ、職業設計を行っていく必要がある。また定年後の継続雇用も、定年前とは様々な面で条件が異なることが多く、その具体的な働き方についても検討が必要である。

しかしこのような設計は、高齢期に入る直前に検討するのでは遅すぎる場合もあるため、中年期から自分の働き方に関する職業生活設計を行う必要があり、企業も労働者に対して、職業生活設計を支援するためのセミナー・研修やキャリアコンサルティングの機会を提供することも望まれる。

この高齢期の職業生活設計を支援するためのセミナー・研修やキャリアコンサルティングの実態をみると、労働者に対して「60歳以降の職業生活について考える研修」を実施している企業は11.2%にとどまっており、実施している企業においても、その受講対象は72.9%が50歳代のみとなっている²⁵。また、45歳以上の正社員に対して「60歳以降の職業生活に関する相談やアドバイス（キャリアコンサルティング）」を実施しているとする企業は「ある程度できている」という企業を含めても20.8%にとどまっている²⁶。

しかしながら60～64歳の継続雇用者に尋ねると、「60歳以降の職業生活について考える研修」を45歳以上の従業員を対象に行う必要があったとする者は75.9%にも達しており²⁷、もう少し早期から受講したいという労働者側のニーズが強いことがわかる。

（全職業生活を展望した職業生活設計）

労働者の職業生活設計については、高齢期に入る前の中年期から、セミナー・研修やキャリアコンサルティングなどを受けることを通じ、検討していくことが望ましいが、さらに、高齢期の職業生活のためだけではなく、全職業生活を展望した「キャリア」形成を図るため、若年期から実施していくことが必要であるという考え方もある。

これを進めるに当たっては、企業内での職業生活の目標を明確化するためにも、職務経歴について棚卸しを行い、自分のキャリアや能力を見つめ直す機会とすることが重要である。また、企業内での部門横断的な異動や、これを一步進めて一時的な出向等による他社の職務の経験をすることもキャリア形成に有効な場合が

25 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究」（平成24年）

26 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」（平成22年）

27 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」（平成22年）

あると考えられる。これらのことによってキャリアアップが図られ、企業内でなるべく長く、高い能力を発揮して活躍し続けられる可能性が高まる。

場合によっては、本人が、その企業グループ内外の他企業でも活躍の場があることに気づくこともありうる。その中には、出身地に戻って地元の企業で知識や経験を活かして過ごすべく、一定の知識や経験を身につけた段階でU I Jターンを決断する場合もあると思われる。経験と能力のある高年齢者が地方に戻って活躍することが広がれば、現在取り組むことが急務となっている「地方創生」を推進する観点からも大きな意義をもつことになる。また、65歳以上まで勤務したいと考えた場合、65歳を超える継続雇用がほとんど期待できない企業に勤務する労働者が、65歳を超えて勤務できる企業に、転職が困難な状況となる前に自ら転職していく選択をする場合もありうる。

これらの場合、企業には、出向・転籍あるいは縁故によって他社へ本人がキャリアチェンジしていくことを支援する取組が求められる。

なおこれは、企業の過剰労働力に関する雇用流動化施策として運用されることのないよう、あくまでも労働者の自発性・主体性に基づいて行われる必要がある。

また、我が国の高年齢者は、就業率が高く就業希望者も多い中で、女性の高年齢者の就業率はまだ高いとは言えない状況にあるが、このことは、出産・育児や介護などによる離職など、キャリアの中断の影響もあると考えられる。また、団塊の世代が75歳に到達する平成37年頃には、団塊ジュニア世代における介護離職の問題も深刻化することが懸念される。このため、生涯現役社会の実現のためには、男女ともに、ケアと仕事との両立を難しくさせる長時間労働を削減することなどにより、キャリアの中断が生じにくいようにする取組や、中断してしまった人の再就職を支援する取組を含めて、労働者のキャリア全体を考えてその持続的な形成を図ることを支援する取組が求められる。

(職業生活設計の自発性と企業等による支援)

職業生活設計について「自分で考えていきたい」とする労働者は、「どちらか」というと自分で考えていきたい」とする労働者とあわせ、正社員で67.0%、正社員以外で46.7%と高い割合を示しているものの²⁸、実際に職業生活設計について検討をしている労働者は必ずしも多くない。

一般的に日本の労働者は、諸外国と比較して職業生活設計に関する意識が低い傾向があるが、これは一つの企業に長期安定的に勤務し続ける安定感から、自己のキャリアを顧みることが少ないことによる可能性もある。

労働者が自らの高齢期に向けた職業生活設計を検討していくことについては、

28 厚生労働省「能力開発基本調査」(平成26年度)

各労働者自らが考えていくことが重要であるが、さらにこれを個人のみの責任とはせず、さまざまな支援を行っていくことが必要である。特に、勤務先の企業が、職業生活設計を円滑に行える環境整備を図るとともに、それをマネジメント・支援していく考え方²⁹が求められる。

労働者がキャリアコンサルティングを企業内で受ける機会を拡大するための支援策としては、「企業内人材育成推進助成金」が設けられているところであり、中高年齢者についてその活用が進むことが期待されることから、更なる支援策を引き続き検討していくことが必要である。なお、キャリアコンサルティングを行うに当たっては、有効なツールであると考えられるジョブカードを活用し、職業能力や職務経歴等について棚卸し等を行い、自己理解を進めるとともに、これを通じた職業生活設計の明確化を図ることが重要である。これは、企業における活躍促進や、早期再就職の実現にも有効であると考えられる。

また、高齢期における職業生活設計の支援を、企業が労働者に対して積極的に行うインセンティブは必ずしも明確ではないため、企業に対しては、10年後15年後に我が国の社会がどのように変化し、高年齢者にどのような活躍が期待されるかというビジョンを示して、その中で労働者に対して社会や企業がどんな支援をしていくべきかを明らかにしていくことも重要である。

なお、職業生活設計に資するセミナー・研修やキャリアコンサルティングについては、企業内で行われるものだけでなく、労働者個人が企業の外部で自主的に受けるものについても促進・支援する必要があるし、ハローワークや地方自治体などによるサービスも拡充が図られるべきである。

（高年齢者の能力開発の状況）

労働者がその能力を発揮して活躍するためには、求められる能力を身につけ、それを向上させるための職業能力開発が不可欠である。その実現のため、職業能力開発促進法においては、事業主は、労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上が図ることができるよう、その機会の確保について配慮することとされているほか、労働者による自己啓発も行われている。

過去1年間に勤務先が実施する職業訓練を受けたとする正規の職員・従業員は、25～34歳で42.8%であるのに対して、55～64歳で32.3%、65歳以上で17.1%となっている。また過去1年間に自己啓発を行ったとする正規の職員・従業員は、25～34歳で29.4%であるのに対して、55～64歳でも18.1%、65歳以上で13.5%となっており、いずれも低い割合にとどまっている³⁰。

29 正社員に対するキャリアコンサルティングを行う仕組みのある企業は28.5%、正社員以外に対するキャリアコンサルティングを行う仕組みがある企業は18.0%となっている。（厚生労働省「能力開発基本調査」（平成26年度））

30 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

（中高年期の能力開発の目的と方法）

中高年期の能力開発の目的は、若年期のそれとは必ずしも同じではない。技術革新が続く中では、専門性を磨くことは効果が限定的である場合もあるとも考えられ、これまでの経験や能力を活かすという視点から、既存の能力の再構築等を行うとともに、キャリアチェンジの希望に応じて、勤務先企業でも転職先の企業でも通用する企業横断的なエンプロイアビリティを身につけていくことが重要である。

また、その能力開発の手法としては、公的な職業訓練、企業が行う職業訓練の活用と併せて、高年期以降においては、蓄積された能力が個々人により異なることから、自己啓発の有効性を重要視すべきである。

（中高年期の能力開発に対する支援）

中高年期になると、労働者の職務経歴や能力も個人差が広がることから、企業内外での職業訓練の充実とあわせて、その職業生活設計や能力開発に対する支援は、個別的に行う必要がある。

一般的に自己啓発の取組を推進するに当たっては、「費用・機会・時間」をいかに確保するか、それにどう支援していくかがポイントとなる。実際、自己啓発を行わなかった正社員に自己啓発の問題点を尋ねてみると、「仕事が忙しくて余裕がない」（55.7%）、「費用がかかりすぎる」（29.4%）、「どのようなコースが目指すキャリアに適切かわからない」（22.7%）があげられている³¹。例えば、このうち費用や時間については「キャリア形成促進助成金（自発的職業能力開発コース）」等の支援策があり、また機会については「社内自主勉強会」や教育訓練コースの情報提供などがありうるが、最近ではインターネットを活用する方法も広がってきている。

なお、中高年期以降の能力開発は、企業内外の研修や自学・自習によるものが多いが、その際、専修学校における職業実践専門課程や大学等における社会人を対象とした教育プログラム等の活用も期待される。

また、中高年期以降の能力開発の推進に当たっては、企業内外での職業訓練の機会の充実を図るとともに生涯学習が能力の開発や再構成等に資することもあることから、これを活用していくという発想も必要である。

今後、職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者が65歳以降も可能な限り長く活躍するためには、自発的にスキルアップできる環境整備を行うことが必要であり、そのために、労働者が自発的に職業生活設計、能力開発を行い、

31 厚生労働省「能力開発基本調査」（平成26年度）

その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援の充実が望まれる。なお、支援を行うに当たっては、非正規雇用の労働者については、正社員に比べて、能力開発に取り組む機会が少ないとの課題があることに留意が必要である。

（３）中高年齢者の再就職の支援

（中高年齢者の再就職支援の意義）

高齢者の雇用を促進するためには、継続雇用の実現だけでなく、中高年齢者の再就職についても進めていく必要がある。

しかしながら高齢者の雇用を促進し生涯現役社会を実現していくには、まずもって企業の中でできるだけ長く働き続ける場を作るという継続雇用の実現が重要であり、中高年齢者の再就職の支援については、これを崩して雇用を流動化させ不安定化させるものであってはならない。

中高年齢者の再就職の支援については、労働者が自らの職業生活を展望した職業生活設計をした上で、他の仕事に就くことが自らの能力適性に適合すると自ら判断して自発的にキャリアチェンジを選択した場合に、それに対する適切な支援策を用意するという視点から考えていく必要がある。

労働移動にはプラス面・マイナス面があるが、まだ能力が身についていない若年者の段階で頻繁に労働移動が進むならば、企業による人的投資が行われなくなってしまうという問題があり適当でない。それ以降についてもあくまで本人の希望を尊重し、65歳までは継続雇用によって安定的な雇用を確保することを基本とすることが望ましいといえる。

（高齢者の再就職の現状）

高齢者の「転職入職者」の数をみると、近年増加傾向にあり、平成24年の転職入職者数は平成12年に比べて60～64歳で3.13倍、65歳以上で3.07倍と大幅に増加している³²。

またハローワークにおける就職状況の推移をみると、「新規求職者数」は、55～64歳では平成21～22年ごろから減少傾向に転じている一方で、65歳以上では一貫して増加し続けており、平成25年度は平成17年度に比べて2.03倍となっている³³。

55歳以上の転職者の就職理由についてみると、「収入のため」(38.7%)、「自分の経験や能力を活かしたいから」(29.9%)といった理由による者が多い³⁴。

32 厚生労働省「雇用動向調査」

33 厚生労働省「職業安定業務統計」

34 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査」（平成24年度）

一方、企業による 55 歳以上の転職者の採用理由をみると、技術職・研究職、営業・販売職、技能職及び事務職については、「高い技能・技術・ノウハウの活用」をあげる企業が多い³⁵。

（中高年齢者の再就職の支援施策）

高年齢者の再就職を支援するための施策としては、ハローワーク内に高年齢者総合相談窓口を置き、個々のニーズ等を踏まえた生涯設計就労プランの策定等の支援を行う就労・生活支援アドバイザーと、マンツーマンによる就職支援を行う就職支援ナビゲーターの連携によって高年齢者の再就職を促進する「高年齢者就労総合支援事業」や、技能講習と技能講習後の求人面接会とを一体的に行う「シニアワークプログラム事業」が展開されている。

今後、中高年の再就職の支援を強化していくためには、中年期以降に再就職しやすい環境整備を図りつつ、これらの事業の充実を図っていくことが求められる。

また、民間で担える部分については民間の活力を活かすという考え方が重要であり、特に経験とスキルを持っている層の就業ニーズに応えていくためには、民間人材事業者を活用して、能力評価、訓練をパッケージとした人材活用の支援サービスが有効である可能性がある。また高年齢者の起業等の支援のために、民間サービス事業者を活用するという考え方も必要である。

一方、ハローワークについては、民間で担いきれない対象者や地域における再就職支援や、地域の労働力需給調整機関のコーディネーターの役割について大きな機能を果たしていくことが必要であり、特にこれまで重点を置いていなかった 65 歳以上の高年齢者についてはその強化を図ることが必要である。

さらに、地元に戻ってきて働きたいという企業退職者で様々な制約条件のあるような人に対しては、むしろ地方自治体が、たとえば兼業・副業などを組み合わせるなど、柔軟な形でできるような仕事を、地域の様々な課題の中から開拓することなどの面で大きな役割を果たしていくべきである。

なお、高年齢者の労働市場は地域的に狭い中で需給調整を行うものであることを考慮し、その再就職支援策を策定していく上では、このような特質を踏まえたものとすることに留意する必要がある。

（企業間の出向・移籍による労働移動）

高年齢者の再就職の経路としては「縁故」によるものが多いが、その実情は前の会社による斡旋が多い。前の会社は本人の能力適性をよく理解しており、それに適合した再就職先を斡旋されることが期待できる。高年齢者の再就職の支援に

35 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・採用に関する調査」（平成 22 年）

当たっては、ハローワークや民間人材事業者を利用した外部労働市場の活性化を図ると同時に、このような縁故などの内部労働市場的な労働移動を促進していくことも大きな決め手となる。

このような企業間の労働移動については、企業間の出向や移籍を斡旋する産業雇用安定センターが大きな役割を果たしているところであり、今後その機能のさらなる拡充が求められる。なお、この出向や移籍による労働移動については、出向の後に移籍へ切り替える形で労働移動が行われる場合もあるが、そのようなケースについて、どのような課題や効用があるのか、あるいはどこまで支援が可能であるかについて、検討していく必要がある。

（雇用保険の適用）

雇用保険制度においては現在のところ、65歳に達した日以降に雇用される者は適用対象外となっている³⁶。

しかしながら、65歳以上の者の雇用・就業の機会も増加し、就業を希望する65歳以上の者も増加しており、年齢にかかわらず生涯現役で働けるという社会を実現しようとするのであれば、現在の雇用保険の適用年齢が適当であるかどうか等について検討が必要である。

（４）地域における多様な雇用・就業機会の確保

（高年齢者の多様なニーズに対応した雇用・就業機会を提供できるシステム）

現在の高年齢者は、シルバー人材センターができた30年以上前の頃の高年齢者と比べて身体機能、認知機能とも高い傾向があるが、企業から退職すると「やることがない」という状況になる者が多い。これは、衰えが早く来ってしまうという本人の健康上の問題があるばかりか、社会資源である高い能力を活かせないという点で社会的な損失でもある。

この問題に対しては全国でさまざまな取組がなされてきているが、柏市においては、市役所・東京大学・URなどが中核となって、高年齢者に活躍してもらうことを想定した農・食・保育・福祉等に係る仕事を新たに作り出し、これを、セミナー等を通じて登録した企業退職者等に提供する事業³⁷を立ち上げ、大きな成果を上げてきている。

企業退職者等は身体機能、経済的状況、使える時間、介護や保育などの負担がそれぞれ異なり、就業に対するニーズも多様であることから、これに的確に対応するためには、就業機会の提供だけでなく、ボランティア、学習・スポーツ・趣

36 ただし、同一の事業主に65歳以前から引き続いて雇用されている場合は高年齢継続被保険者となっており、その高年齢継続被保険者が失業した場合は一定の条件のもとで基本手当日額の30日分または50日分が一時金として支給される。

37 「柏市モデル生きがい就労事業」

味などの分野を含むセカンドライフ全般に対して支援する仕組みを作っていくことが効果的である。このような観点から、柏市では、シルバー人材センター、商工会議所、社会福祉協議会等から構成される協議会を立ち上げ、セカンドライフに係る就業・ボランティア・学習・スポーツ・趣味などの広い分野にわたる支援事業を実施している。具体的には、働く企業退職者等自身が運営する団体³⁸が、柏市から委託を受け、高齢者に就業をはじめとした様々な社会参加の選択肢を提案する「セカンドライフ応援窓口」等を運営するとともに、就労を希望する高齢者についてはシルバー人材センターが同団体と連携して支援に当たっている。

同様の趣旨の事業は、現在全国10カ所でモデル的に実施されているが、いずれも企業退職者等に対して地域の雇用・就業機会を提供できるシステムとして有効であると考えられ、今後全国において各地域の実情に応じて同様の取組が広がっていくことが期待される。そのため、その具体的な運営方法や成果などを分析して、いくつかのモデルとして整理した上で、それをその運営上のノウハウとともに全国に周知すること、財政支援の在り方について検討すること、地方自治体を中心とした地域のネットワークを構築するための協議体の設置を促進していくことなどについて取り組むことが必要である。

（雇用・就業機会の掘り起こし）

高年齢者に対して継続的に雇用・就業機会を提供していけるようにするためには、地方自治体が積極的に関与し、地元の経済団体をはじめ各種の団体や機関と密接な連携を図ることによって、需要サイド（企業側）のニーズを把握して、仕事を掘り起こしていくことが重要である。その際、就業機会の開拓担当者が、企業や団体を訪問してどんな切り口で仕事を開拓してくるのかについては、一定のスキル、トレーニングが必要である。

なお、仕事を確保するに当たっては、社会から必要とされない仕事を作り出してしまえば、結局高年齢者に生きがいを与えることにならないという点に留意が必要である。ちなみに前述の柏市の取組においては、雇用・就業機会を生み出している民間企業は、それぞれですべて採算を取って事業を実施している。

（企業退職者等の意識改革）

ひとたび仕事が切れてしまった企業退職者等で、セカンドライフで仕事をして社会に貢献したいという気持ちはあるがなかなか仕事を始められない者に対しては、セミナーなどを通じて、就業へのきっかけを作ることが有効である。また、就業を希望する企業退職者等の多くは、企業勤務時代と同様な仕事を希望するが、

38 一般社団法人セカンドライフファクトリー

現実にそのような仕事があるとは限らず、またセカンドライフにおける新しい働き方の姿勢をつくっていかねば、仕事を継続して活躍することが難しいことも多い。このような場合も、セミナーなどを通じて意識改革を図っていくことが有効である。

さらに、就業時間が短時間であったとしても、プロの職業人として仕事に従事しているという意識がなければ仕事の発注が拡大しないし、企業退職者等に対して仕事を提供する側にしても、企業退職者等に上から仕事を与えるという意識ではなくて、ビジネスとして成立させるという意識を持つ必要がある。

(地方自治体の積極的関与と地域の関係機関のネットワーク)

高年齢者になると、自分の住んでいる地域に近いところで働きたいとする人が多くなるが、地方自治体が地域の課題解決をうまく取り入れながら、働きたい高年齢者を地域のニーズにマッチングさせていくことが必要である。また、高年齢者の活躍が求められる分野は、家庭や公共サービスではできなくなってきた分野が多いが、これらは民間のビジネスによる対応も限界である分野であることが多く、これらの分野の就業機会を確保するには地方自治体の積極的な関与が重要である。

高年齢者の多様なニーズに対応した雇用・就業機会を提供できるシステムを構築する取組を進めるためには、取組全体の推進役が不可欠であるが、以上の点を踏まえると、地方自治体がこれに積極的にその役割を担い、その上でそれに対して国が、各地域の取組に関する情報交換や取組の遅れている地域への支援を含め、バックアップしていくことが必要である。

また、高年齢者の多様な就業ニーズに対応するためには、地方自治体、シルバー人材センター、社会福祉協議会などを含む地域の関係機関の間で密接なネットワークを構築することが必要であって、そのための協議体をつくることも必要である。

(5) シルバー人材センターの機能強化

(現状)

シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、定年退職後等において臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供する公益的な団体である。昭和50年代後半から全国各地で設立され、現在では団体数1268、会員数73万人となり、国民に広く認知され、高年齢者の就業機会確保のための基盤として一定の機能を果たしている。

しかしながら、近年、会員となりうる高年齢者層が増加しているにもかかわらず、会員数や就業延べ人員などの減少傾向が見られる。これは、企業における

65歳までの継続雇用が進展してきたことが背景にあるものと考えられるが、センターの事業内容自体についても、企業退職後の人生が長くなり、高年齢者の就業ニーズが変化し多様化してきている現状に対してうまく対応しきれていない可能性がある。

(地域のネットワークへの積極的な参画や地方自治体等との連携)

センターが多様な雇用・就業形態による就業機会の確保や職域開拓を進めていくためには、上記（４）で述べたような地域の関係機関が作るネットワークや協議体に積極的に参画し、地方自治体やハローワークとの連携を強化していくことが重要である。このことによりセンターは、それぞれの地域の実情に応じた多様なニーズを把握することが可能となり、地方自治体やハローワークとの役割分担や連携を図りながら、主体的かつ積極的な取組を行うようになることが期待できる。また地方自治体も、地域に密着した住民サービスを地域の高年齢者自身の手で対応することができる仕組みとしてセンターを一層活用するなどにより、センターの機能向上に対してこれまで以上に積極的に関与することが期待できる。

(多様な雇用・就業形態による就業機会の開拓)

センターの事業内容は、センターが家庭・企業・地方自治体等から請負によって受注した仕事をさらに請負の形で会員に提供する形態が主体であるが、労働者派遣事業や職業紹介事業の形で仕事を提供する機能もある。

このような中で、会員が個人の立場で請け負える範囲に限った仕事（例えば草取りや駐輪場の整理などの仕事）を提供する従来型の請負事業だけでは、例えばホワイトカラー系の就業希望への対応など、高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応しきれておらず、それが会員の増加しない理由の一つにもなっていると考えられる。また、就業の現場において実態として指揮命令関係が発生せざるを得なかったり、安全衛生の確保について会員個人の自己責任に帰すことが過重な場合もあるなどから、会員と発注者との間で雇用関係を結ぶことが適当である場合もある。このようなことから、今後センターは労働者派遣事業や職業紹介事業によって雇用・就業機会を提供することについても積極的に対応し、生きがい就労を含めていわば高年齢者雇用・就業機会提供の総合デパートとして機能できるようにすることが求められる。

センターが高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応して雇用・就業機会の提供機能を果たすためには、外部からの発注を待つだけでなくセンター自らが積極的に就業機会・職域を開拓していくことが必要不可欠である。そのために、す

でにさまざまな取組が進められている³⁹が、今後さらに、地域の実情に応じた工夫や体制の整備を図るとともに、補助金等により、センター自身による開拓業務の努力を強力に後押しするような仕組みが重要である。

さらには、「シルバー人材センター」という名称自体が、高年齢者が活き活きと活躍するイメージが感じられないと受け止められる場合があり、そのことが、センターが、働く意欲のある高年齢者のニーズに対応しきれない理由となったり、新しい職域を開拓する際のネックとなっているとの指摘もある。このため、将来的には、センター内部の機能強化と相まって外形的なイメージ戦略についても検討をしていく必要があると考えられる。

（介護・保育支援サービス等の分野における就業機会の確保）

介護・保育等の福祉分野のサービスは、民間市場に任せるだけでは、高額になって一般の人には手が出ないことになるか、または低額で質の高くないものとなるかのいずれかになってしまうので、一定の質的水準を確保しつつ高額とすぎないようにするために、民間や準公的団体等が担うサービスを、介護保険制度をはじめとする各種の公的な機能が支える仕組みとなっている。このような中で、「地域の日常生活に密着した仕事を高年齢者に提供し活力ある地域社会づくりに寄与する」という理念をもつ公益団体であるセンターも、地域における介護・保育等を支援するサービス分野において、一定の役割を果たしていくべきと考えられる。

このため今後センターにおいては、今後これらの分野において職域拡大・就業機会拡大を図るための体制を整備し⁴⁰、積極的に就業機会を確保していくことが期待される。

またセンターは、平成27年度より導入された「介護予防・日常生活支援総合事業」に係る地域の協議体に積極的に参画し、当該事業の担い手の一つとして大きな役割を果たしていくことが期待されるところであり、そのことにより地域の高年齢者に対して多様な雇用・就業機会の提供を図ることが可能となるものと考えられる。

（いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等）

センターの取り扱う就業は、高年齢者雇用安定法により、臨時的かつ短期的（概ね月10日程度以内のもの）又は軽易なもの（概ね週20時間を超えないもの）に限

39 例えば、松山市シルバー人材センターにおいては、ICTを活用して、全国に点在する専門分野の翻訳経験を有する会員を翻訳スタッフとして取りまとめて組織化、都心部等からの仕事の依頼に対応できる体制を整備するなどの取り組みを進めている。

40 平成27年度からは、育児支援分野や地域における人手不足分野等において職域拡大を図るための体制を整備したセンターに対して国が支援する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」が開始された。

るものとされている。このいわゆる「臨・短・軽」要件の枠が導入されたのは、センターを、福祉との接点にある「生きがい就労」の機会を提供する機関として位置づけようとする基本的な考え方があったからである。

しかしながら現在では、65歳以上の労働力率が上昇してきていること、家庭からの対人サービスの需要のみならず企業等からの需要も増大してきていること、センターや会員からもっと就業したいという要望が強いこと、一部地方自治体から「臨・短・軽」要件の緩和を求める要望⁴¹が出ていることなど、30年以上前の創設当時とは状況が大きく変わってきている。会員の就業可能時間が拡大すれば、会員がその希望に応じて働ける幅が広がるとともに、供給の拡大に応じてこれまでの就業制限時間を超える条件の業務を受注できるなど、新たな需要（職域）を開拓できる可能性もある。このようなことから、今後、高年齢者の就業機会の拡大を図る観点から、「臨・短・軽」要件の緩和等について検討すべきであると考えられる。

（民業圧迫等の懸念に留意した検討）

「臨・短・軽」要件の緩和等の検討は、仮にそれを行った場合に、一般的な雇用労働との関係や会員の労働者性をどのように考えるか、あるいは、センター会員のほうが民間事業者には雇用される労働者に比べて人件費コストが安いということになると、民業圧迫や雇用の形をゆがめるという懸念が生じないかなどの点に留意しながら行う必要がある。

なおこの問題に関しては、マンパワーの供給によって需要が発生する側面もあるため、単純にセンター会員と民間雇用労働者のトレードオフにならない可能性があるという点を考慮すべきであり、またセンターに交付されている補助金は、仕事を安く受注できるようにするためのものではなく、センターの基本機能であるマッチングを安定的に行うためのものであることについても考慮すべきである。

（事業創造への取組）

センターの基本的な機能は、高年齢者に適合した仕事を受注してそれを高年齢者との間でマッチングしていくことであるが、積極的に地域のニーズに対応して事業を創造していくという機能も重要である。

既に一部のセンターでは、地域のニーズに適合した福祉関係の事業などを地方自治体と連携して実施する企画提案型事業に取り組んでいるところであるが、センターは、今後さらにこのような取組を拡大していくことによって、地域におい

41 平成26年に兵庫県養父市から、センターの取扱就業について、概ね20時間とする就業時間制限を撤廃して週40時間までを可能として欲しい旨の要望が提出された。これを受けて、民業圧迫の恐れがない場合は週40時間まで派遣事業を行うことを可能とすることを含む国家戦略特別区域法の改正案が今通常国会に提出されている。

て大きな雇用・就業機会の提供者になっていくことができると考えられる。さらに、一定の技能を持った複数の会員が集まってチームを作って起業していけるような仕組みも考えられる。

センターが以上のような様々な形で事業拡大をしていくに当たっては、当然のことながら、会員が多様な地域のニーズに対応することができるよう、講習を充実していくことが重要である。

4. 当面求められる施策の方向性

以上に示したような議論を踏まえ、生涯現役社会を実現するための高年齢者の雇用・就業環境の整備に関し、当面次のような方向性で施策の具体化と実現を図ることが求められる。

(1) 企業における高年齢者の雇用の促進

65歳以降の雇用・就業機会については、企業の雇用に期待される部分が大きいことから、まず、労働者が65歳以降も可能な限り長く企業において活躍するための環境整備が必要である。

このため企業に対して、例えば次のような施策を講じ、これを推進することが重要と考えられる。

- 企業が65歳以上の高年齢者を雇い入れたり、多数雇用することを支援すること。
- 企業が65歳を超える継続雇用を実現する制度を設けることを支援すること。
- 健康管理の在り方を含め、高年齢者の能力や活力を引き出せるような人事管理施策の在り方全般についての研究・検討を強化するとともに、企業における雇用環境整備・雇用管理改善を促進すること。
- 生涯現役の仕組みを実現している企業などのロールモデルとなる企業の情報を把握して広く提供すること。

(2) 職業生活設計と能力開発の支援

高齢期においてその能力を活かして活躍を図るため、労働者は、様々な制約条件や希望を踏まえて、高齢期となる前から、全職業生活を展望した職業生活設計を行っていくべきであるともいえる。

また、その職業生活設計に基づき、中高年労働者がその能力を発揮して活躍できるようにするためには、中高年期又はそれ以前からの職業能力開発が重要である。

このようなことから、高齢期に向けた労働者の職業生活設計や職業能力開発に関して、世代ごとの課題に応じて、例えば次のような施策を講じ、これを支援することが重要と考えられる。

- 労働者（特に中年期以降の労働者）個人が、ハローワークや民間が行う職業生活設計に資するセミナー・研修やキャリアコンサルティングを受けることを支援すること。
- 企業が労働者のために行う、高齢期を含む全職業生活を展望した職業生活設計を支援するためのセミナー・研修、キャリアコンサルティングや、中年

期の他企業への出向を通じた能力開発などを支援すること。

- 中高年齢者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築することに資するような中高年齢者向きの企業内外の職業訓練の機会を整備するとともに、その受講を促進すること。
- 職業能力開発のために必要となる時間の確保については、教育訓練休暇制度等の普及と利用促進を図ること。
- 労働者個人の主体的な職業能力の開発・向上を促し、その成果が適正に評価されるよう実践的な職業能力評価制度の構築を推進すること。

(3) 中高年齢者の再就職の支援

高年齢者の雇用を促進するためには、継続雇用の推進を基本とするべきであるが、労働者が職業生活全般を展望した職業生活設計をした上で、他の仕事に就くことが自らの能力適性に適合すると自ら判断して自発的にキャリアチェンジを選択した場合の支援策として、中高年齢者の再就職の支援策についても用意しておく必要がある。

このようなことから、例えば次のような施策を講じ、これを推進することが重要と考えられる。

- ハローワークや国からの委託によって行われる、情報提供、職業相談、求人確保、職業紹介、技能講習、求人面接会などの再就職促進のための基本的な取組（「高年齢者就労総合支援事業」や「シニアワークプログラム事業」などを含む）を強化すること。
- ハローワークで、65歳以上の高年齢者を対象とした窓口を設けるなどにより、求職活動に対するきめ細かな支援を行い、そのことを積極的に周知し、利用促進を図っていくこと。
- 企業が65歳以上の高年齢者を雇い入れることを支援すること。（再掲）
- 特に労働者を65歳を超えて継続雇用する企業が、雇入れ、試行雇用後の採用、出向・移籍などの様々な形態で中高年齢者を受入れることを支援すること。
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん機能を強化するとともに、出向後移籍による労働移動の課題・効用・今後の可能性について検討すること。
- 高年齢者について雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進について検討すること。

(4) 地域における多様な雇用・就業機会の確保

企業退職者等は身体機能、経済的状況、使える時間、介護や保育などの負担がそれぞれ異なることから、就業に対するニーズも多様であり、また地元に戻って就業したいとする特徴もある。これに的確に対応するためには、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こしてそれを対象者に提供する仕組みを作っていくことが必要である。

このようなことから、例えば次のような施策を講じ、これを推進することが重要と考えられる。

- 地方自治体を中心とした地域のネットワークの下で、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に対して提供する取組が、全国で展開されるようにすること。
 - ・地方自治体を中心とした地域のネットワークを構築するための協議体の設置促進を図ること。
 - ・この取組のために現在全国10カ所で実施されている既存事業を分析した上で、それをモデルとして整理し、そのノウハウとともに全国へ周知すること。
 - ・平成28年度以降の財政支援の在り方について検討すること。

(5) シルバー人材センターの機能強化

センターは、国民に広く認知され、多様な形で高年齢者の就業機会を確保するための基盤として大きな役割を果たすことが期待されているが、近年、高年齢者の就業ニーズの変化や多様化にうまく対応しきれていない面があると考えられる。

このため今後センターが高年齢者の就業ニーズの変化や多様化に的確かつスピード感を持って対応して、地域の高年齢者に対して就業機会を提供することができるよう、例えば次のような施策を講じていくことが重要である。

- センターが積極的に就業機会・職域を開拓していくことを促進すること。
 - ・従来の請負事業のほか、派遣事業や職業紹介事業によって就業機会・職域開拓を促進すること。
 - ・センターに対する補助金における就業機会・職域開拓に係るインセンティブを強化すること。
 - ・特に育児支援分野や地域における人材不足分野等における職域拡大を促進すること。
- センターのいわゆる「臨・短・軽」要件について、民業圧迫の懸念等を念頭におきながら緩和等の可能性を検討すること。
- 自治体とセンターが連携して行う事業の充実など、センターの事業創造への取組を促進すること。

おわりに

本検討会では、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる「生涯現役社会」の実現を図るための現状と課題について、多角的な議論と関係者からのヒアリングを行った。その議論は大変活発で広範に及ぶものとなったが、本報告書においては、その議論の内容を大きく4つの観点から整理を行った。

まずはじめに、生涯現役社会の実現の必要性について振り返った上で、その実現を図るための施策を検討する上で必要となる基本的視点について整理をした。この中では、例えば、高齢期の働き方は、高年齢者だけの問題ではなく、中年期や育児・介護などを担う世代の働き方や職業生活設計の問題とも関連が深く、それらを総体的に考えていく必要があるという視点などが示され、今後の施策の展開を図る上で貴重な示唆を与えるものとなっている。

次にこれらを踏まえて、生涯現役社会を実現していくための具体的施策となる高年齢者の雇用・就業対策の現状と課題について整理をした。この整理は、企業における雇用、職業生活設計と能力開発、再就職支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保、シルバー人材センターという5つの主要な項目ごとに行ったが、さらにそれぞれの項目ごとに、議論から導き出される当面の施策の方向性について整理を行い、提言としてとりまとめた。

今後、この提言を基に、労使を交えた活発な議論と合意形成がなされ、政労使一体となって生涯現役社会の実現に向けた施策が実現することを期待する。

なお、実施した施策については、常に成果を把握しその検証・評価することが重要であるが、生涯現役社会の実現に向けた施策もその例外ではないことを付言しておきたい。

「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」 開催要綱

1 開催の趣旨・目的

我が国の人口は、平成 20 年の 1 億 2,808 万人をピークに減少しており、今後も減少していくことが見込まれる。一方で、団塊の世代が 65 歳に到達する中で、65 歳以降も働きたいと希望する者が増えており、また、65 歳以降の就業者数は増加している。人口が減少していく中でも、成長を実現していくためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立ち、年齢にかかわらず働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要である。

このような「生涯現役社会」の実現を一層推進するためには、企業における 65 歳までの高年齢者の継続雇用を基本としつつ、65 歳以降も多様な形態で高年齢者が雇用され、または就業することができる機会の創出や確保を図っていくことが必要である。その際、シルバー人材センターをはじめとする地域における就業機会の確保などについてもなお一層取り組んでいくことが重要である。

本検討会においては、これらのことを推進していくために今後必要となる制度・施策の方向性について検討を行うことにより、「生涯現役社会」の実現のための道筋をより確かなものとすることを目指すものとする。

2 検討事項

- (1) 高年齢者の雇用・就業の現状と「生涯現役社会」の実現を図るための課題
- (2) 「生涯現役社会」の実現のための道筋をより確かなものとするために必要となる制度・施策の方向性

3 検討のスケジュール

平成 27 年 2 月から 5 月までを目途に開催し、報告書を取りまとめる。

4 検討会の運営等

- (1) 検討会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者等の参集を求めて開催する。
- (2) 検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は、必要に応じて座長が指名する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 検討会の庶務は、厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課が、関係部局の協力を得ながら行う。
- (5) 検討会の議事は、別に申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。
- (6) この要綱に定めるもののほか、検討会の運営等に関し必要な事項は、厚生労働省職業安定局長が定める。

5 参集者

別紙のとおり。

**「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に
関する検討会」参集者名簿**

秋山	弘子	東京大学高齢社会総合研究機構特任教授
阿部	正浩	中央大学経済学部教授
小畑	史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
北浦	正行	公益財団法人日本生産性本部参事
酒井	正	法政大学経済学部教授
◎	清家 篤	慶應義塾長
	高木 朋代	敬愛大学経済学部教授
	山田 篤裕	慶應義塾大学経済学部教授

（◎は座長、敬称略・五十音順）

生涯現役社会の実現に向けた 雇用・就業環境の整備に関する検討会

検討経過

平成27年2月12日 第1回 高年齢者の雇用・就業の現状と「生涯現役社会」
の実現を図るための課題①

- 企業における高年齢者の雇用の促進

平成27年3月16日 第2回 高年齢者の雇用・就業の現状と「生涯現役社会」
の実現を図るための課題②

- 中年期以降の職業生活設計のための環境整備
- 中年期以降の再就職の促進

平成27年4月 9日 第3回 高年齢者の雇用・就業の現状と「生涯現役社会」
の実現を図るための課題③

- 高年齢者の多様な就業の場の確保

平成27年4月17日 第4回 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整
備に係るヒアリング

平成27年5月 8日 第5回 報告書（素案）についての議論

平成27年5月22日 第6回 報告書（案）についての議論

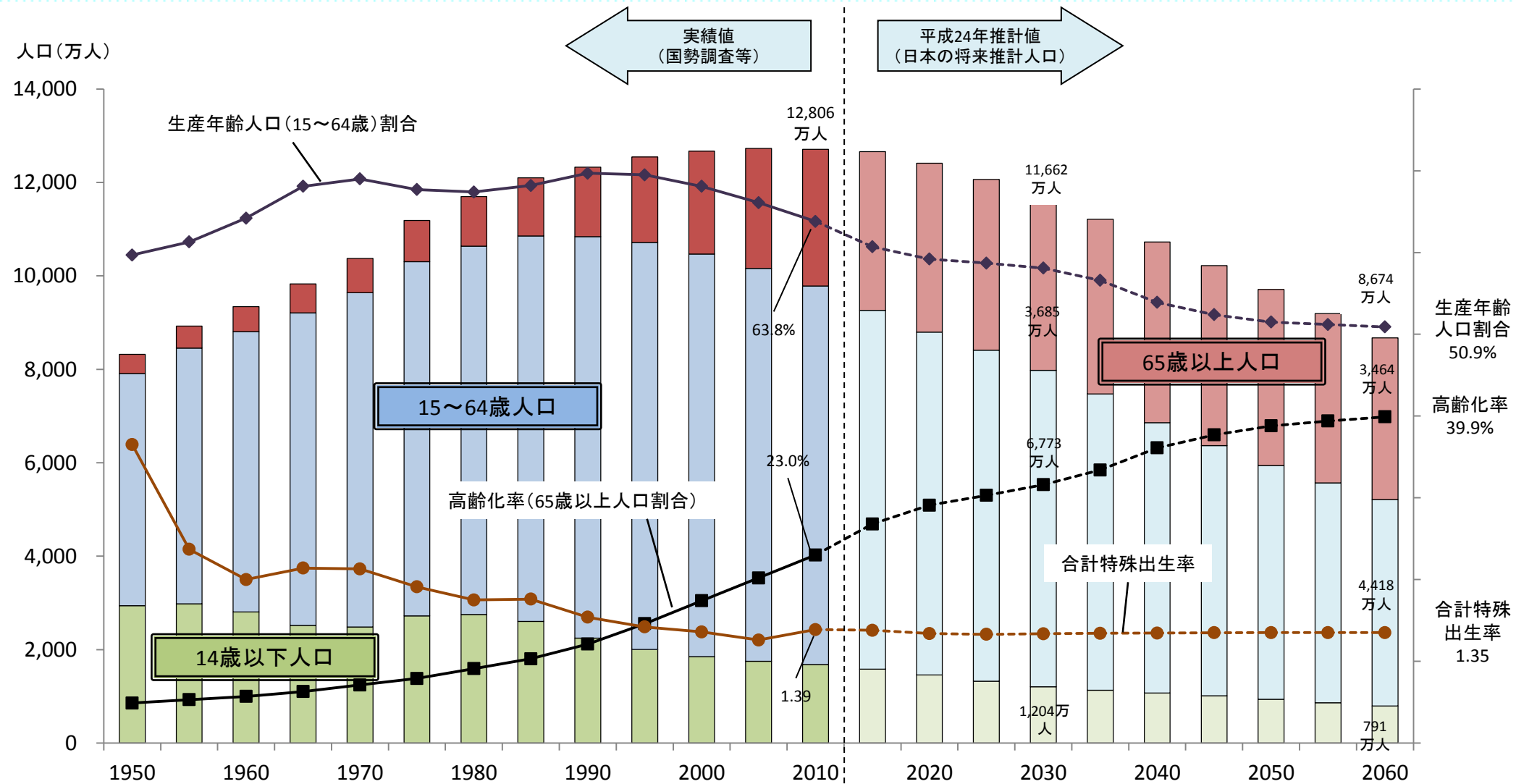
生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業 環境の整備に関する検討会 報告書

－参考資料－

1. 生涯現役社会の実現の必要性

日本の人口の推移

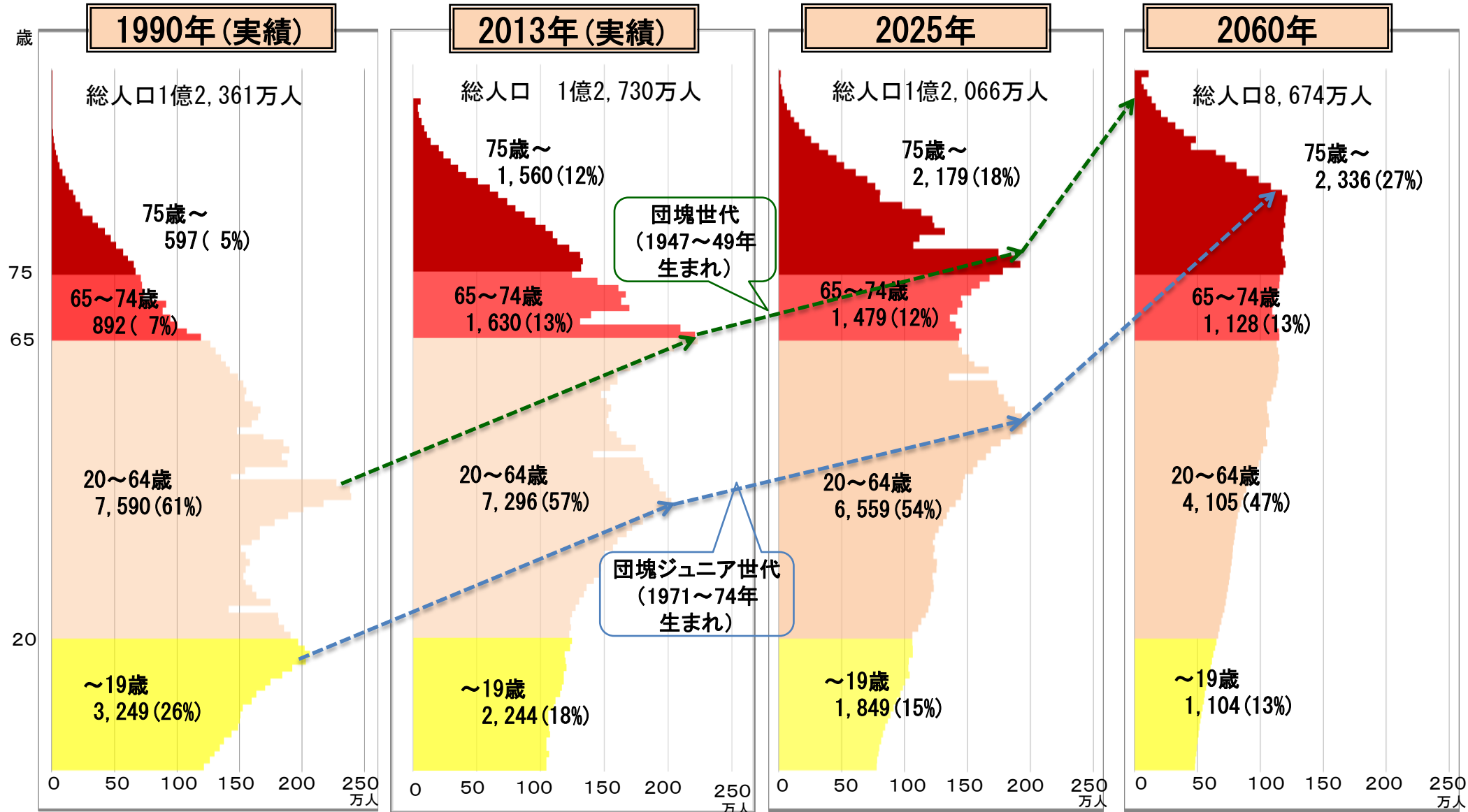
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



資料出所：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」

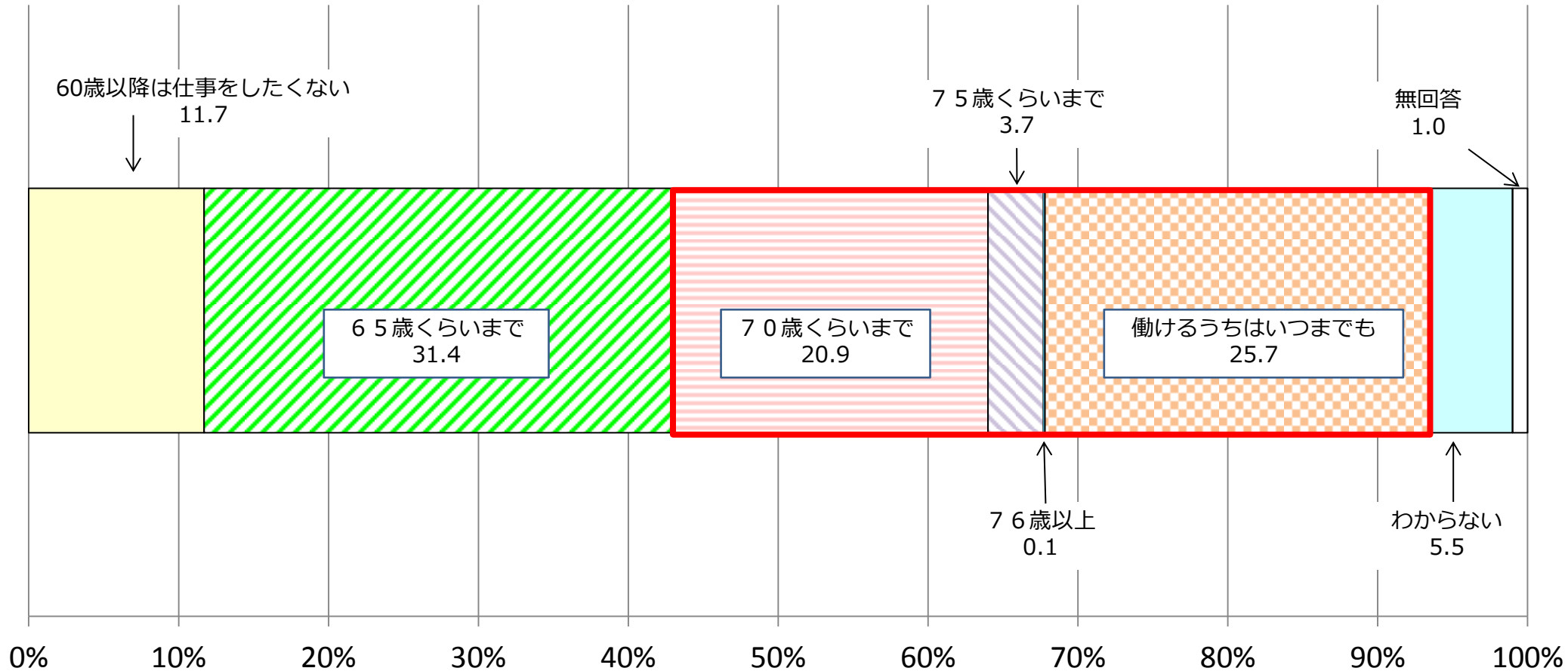
人口ピラミッドの変化

- 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
- 2060年には、人口は8,674万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約40%となる。



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。

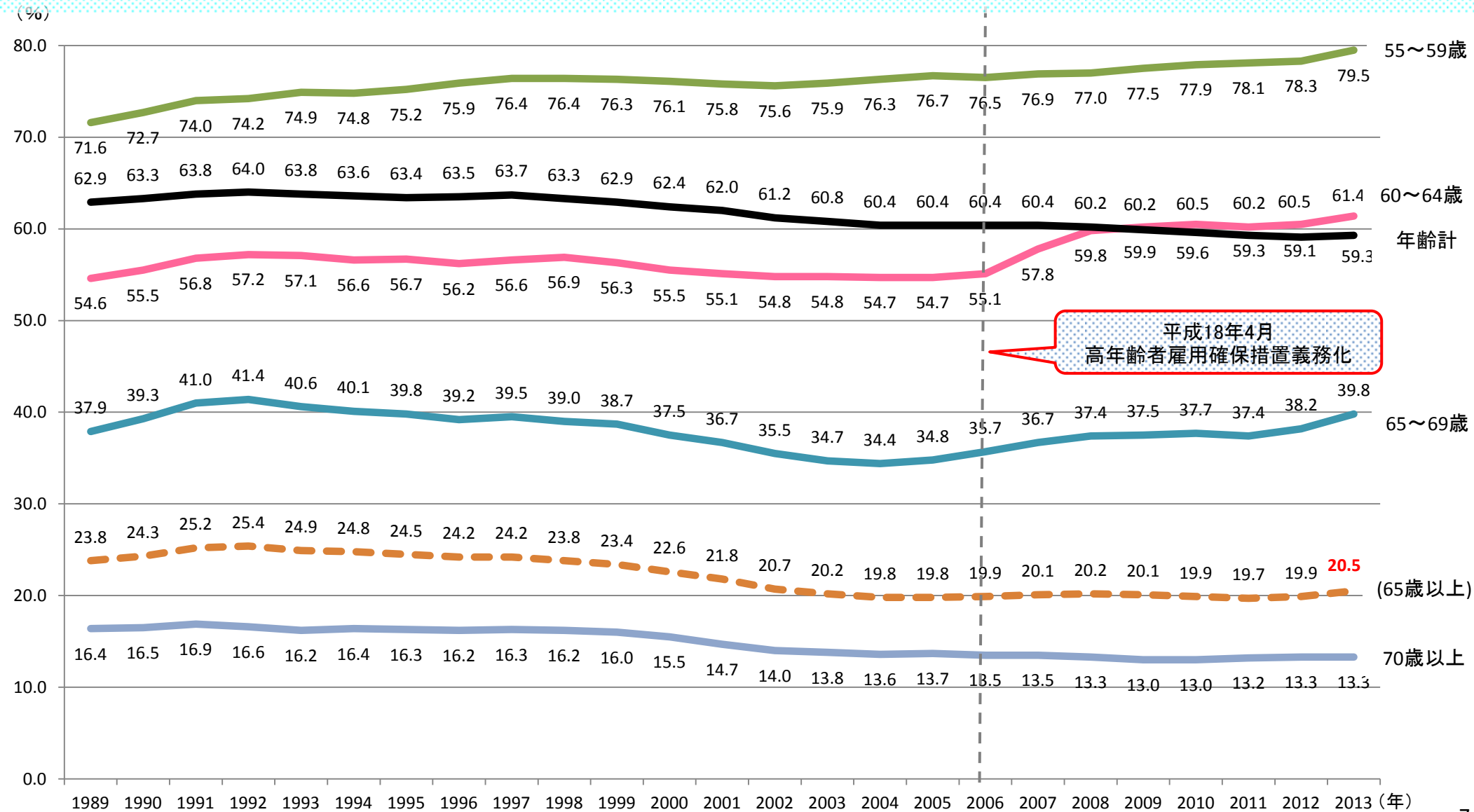


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,707)

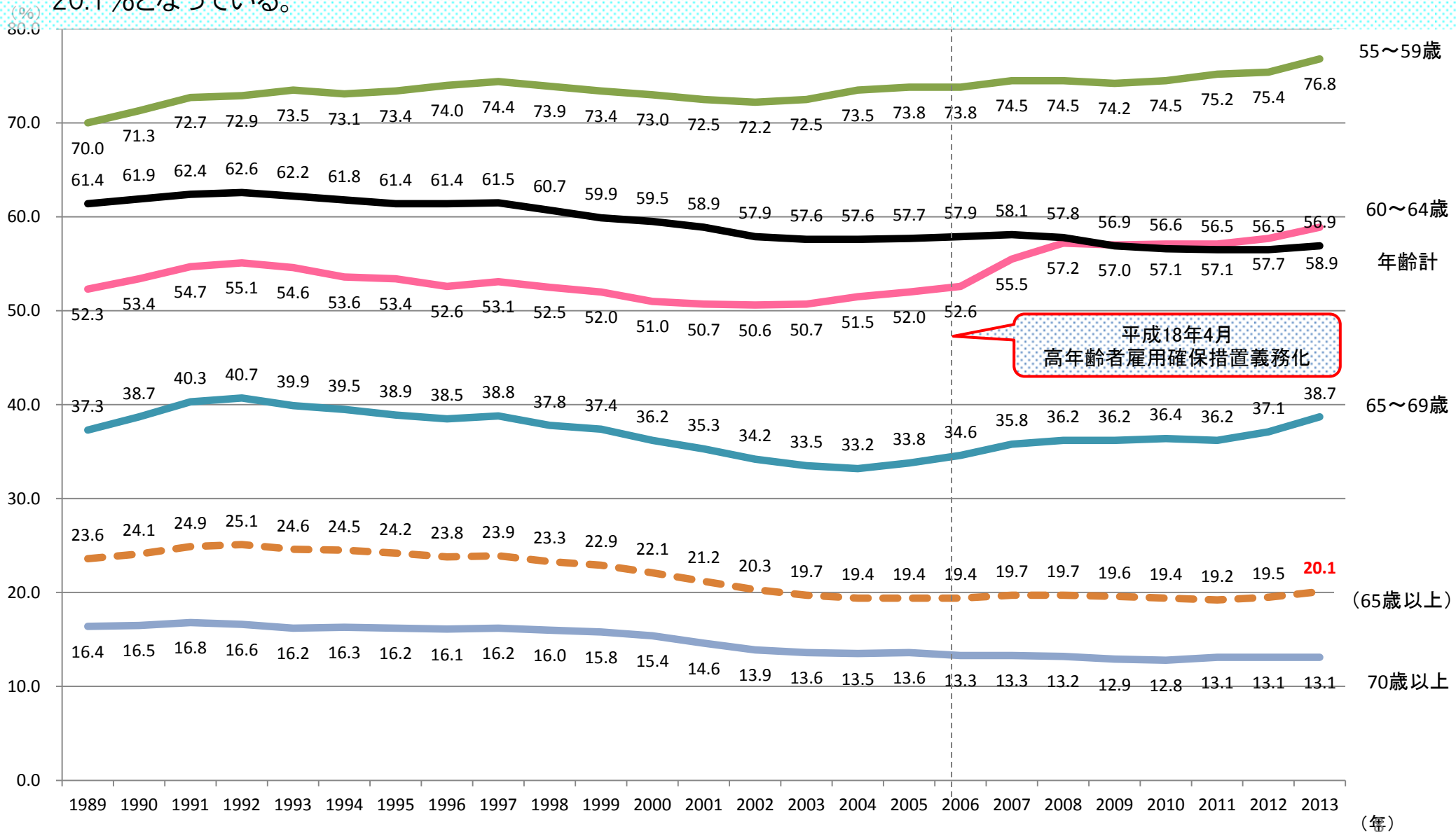
労働力人口比率の推移

○ 高齢者の人口に占める労働力人口(働く意思と能力のある者(=就業者数+完全失業者数))の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2013年(平成25年)に20.5%となっている。



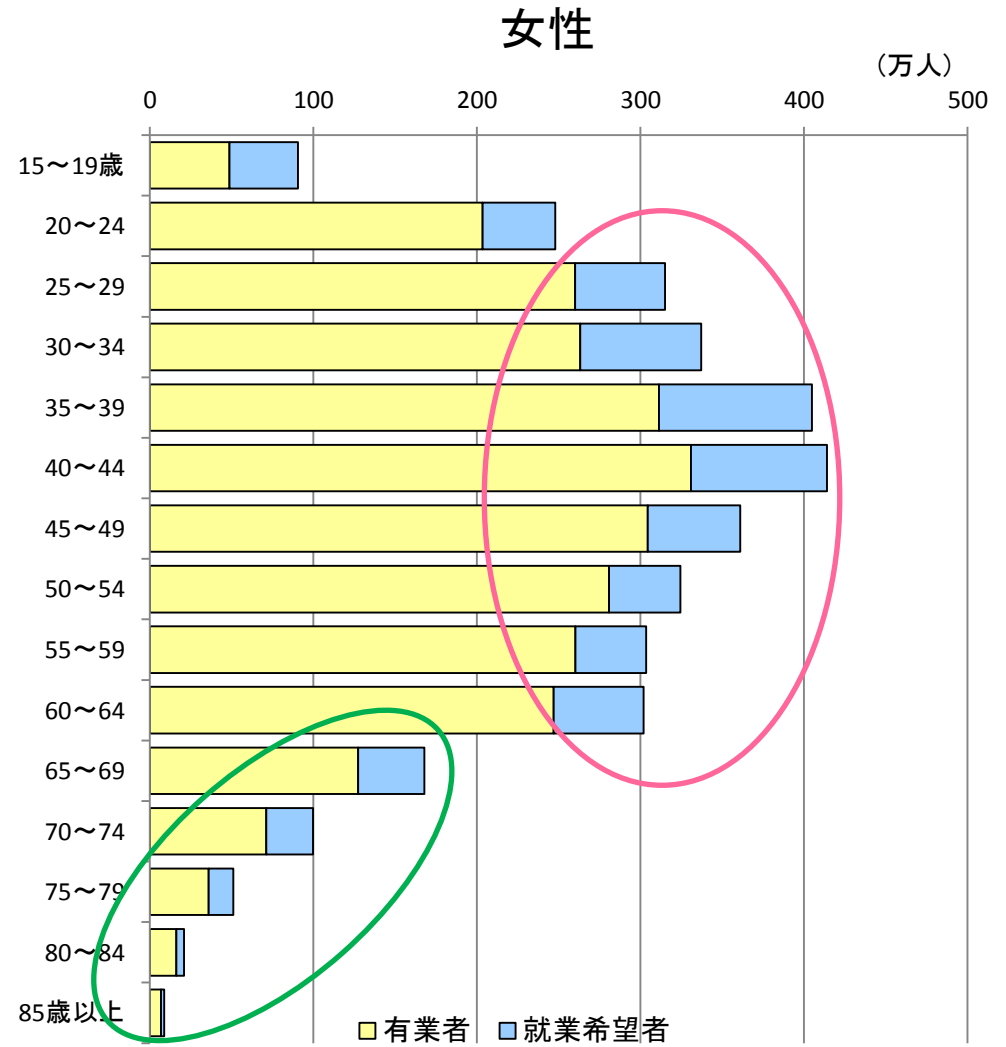
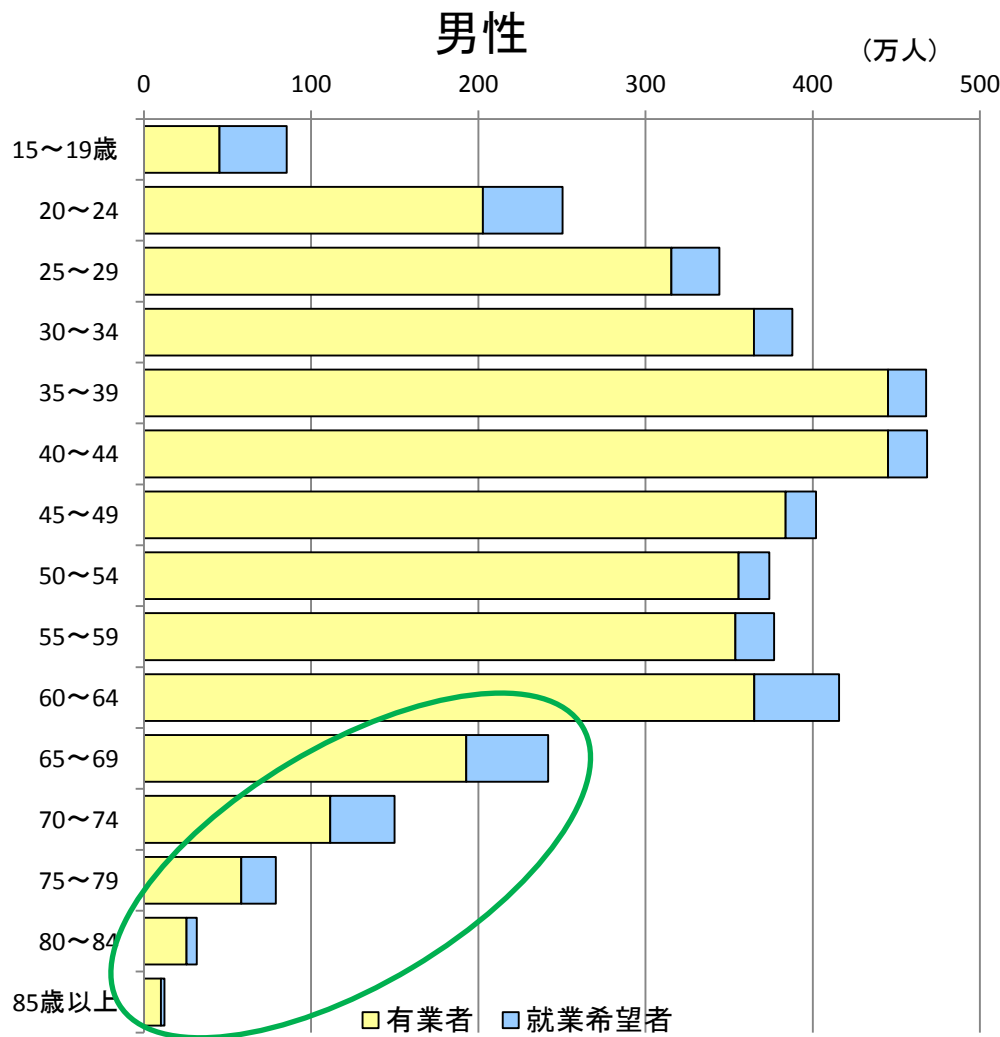
就業率の推移

○ 高齢者の人口に占める就業者の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2013年(平成25年)に20.1%となっている。



有業者数と就業希望者数

○ 高齢者と女性において、就業希望者が多い。65歳以上の就業希望者は207万人。

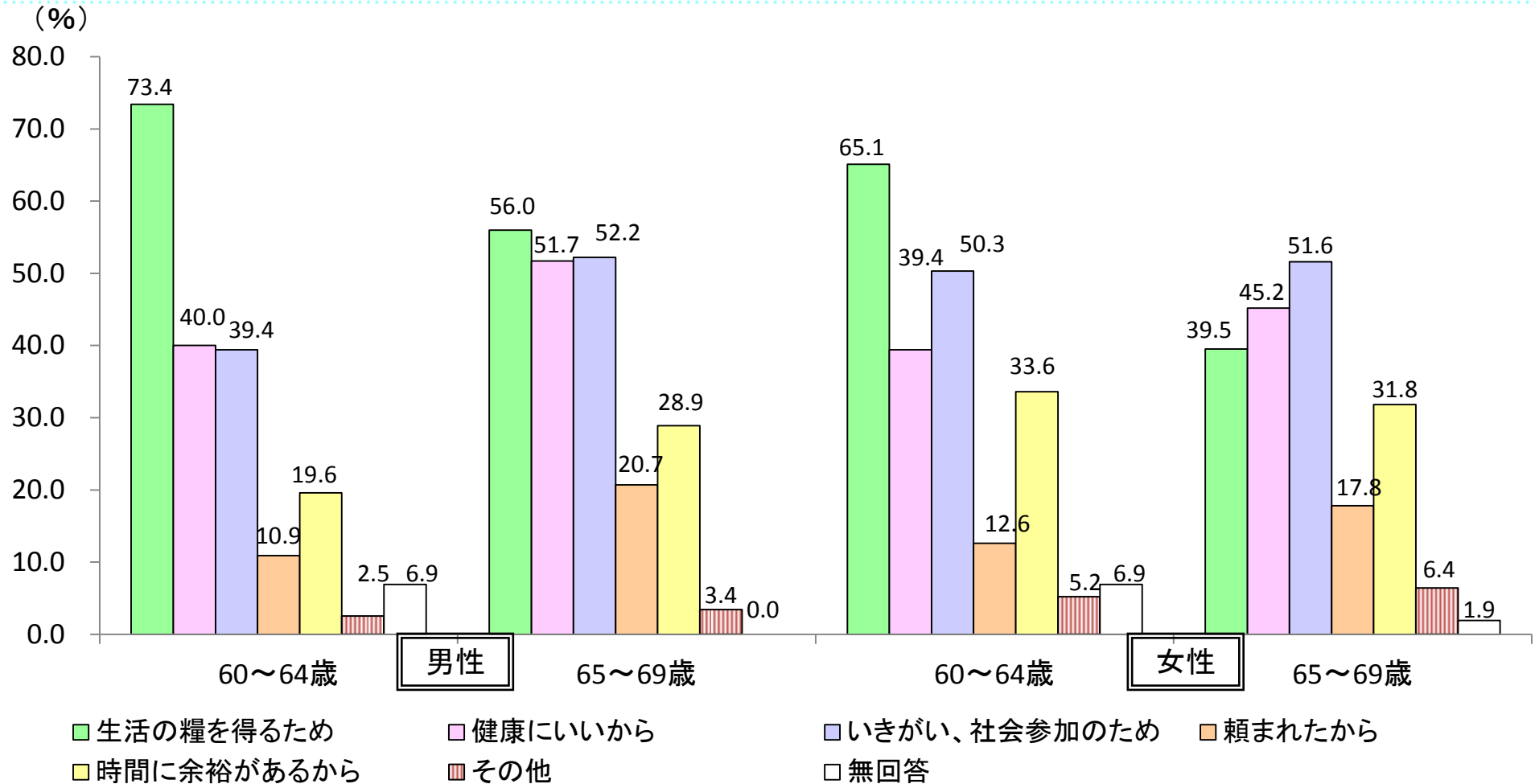


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注) 「就業希望者」は、ふだん仕事をしていない「無業者」のうち、何か収入のある仕事をしたいと思っている者をいい、実際に求職活動をしている「求職者」を含む。いわば潜在的労働力に相当する者。

高年齢者の就業理由①

○ 高年齢者の就業理由は、60～64歳では「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成23年）

注1）複数回答

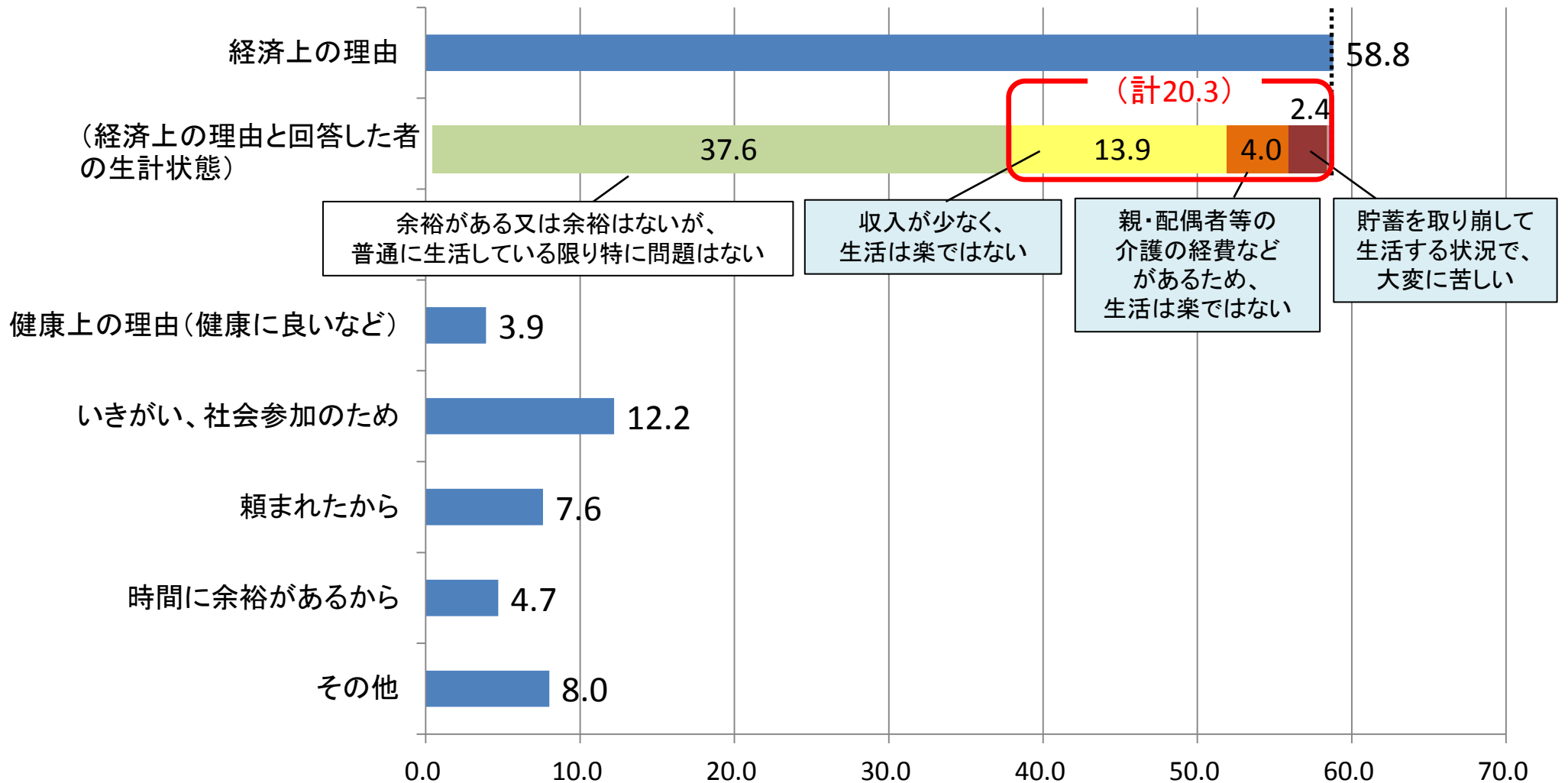
注2）60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む

注3）平成23年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

高齢者の就業理由②

- 60歳以上70歳未満で仕事をしている高齢者の就業理由としては、「経済上の理由」を第一にあげる者の割合がおよそ6割を占めており、生活が楽ではない又は大変に苦しいという者が2割程度になっている。

(単数回答・%)



65歳以上の有業者の「就業形態」の推移

(人)

	有業者総数	自営業主	家族従業者	雇用者							
				会社などの 役員	正規従業 員・職員	非正規従業員・職員					
						パート	アルバイト	派遣労働者	嘱託	契約社員	その他
S 6 2	3,362,000	1,465,000	716,000	404,000	388,000	130,000	63,000	2,000	111,000		83,000
H 4	4,377,000	1,717,000	859,000	555,000	564,000	264,000	124,000	5,000	179,000		107,000
H 9	5,202,000	2,039,000	940,000	651,000	651,000	375,000	182,000	5,000	219,000		135,000
H 1 4	5,361,500	2,086,800	859,100	779,500	541,500	458,000	210,800	16,700	255,900		135,500
H 1 9	6,140,100	2,200,400	684,400	903,600	720,900	749,100	284,800	47,800	201,800	137,000	183,000
H 2 4	6,553,600	2,124,400	558,100	932,400	756,100	977,300	415,100	57,700	237,800	209,800	249,900

有業者の「勤務先の従業者規模」

	有業者総数	勤務先の従業者規模					官公庁など	その他の法人・団体
		1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上		
年齢計	64,420,700 100.0%	22,078,800 34.3%	6,732,700 10.5%	5,499,900 8.5%	5,342,000 8.3%	11,244,200 17.5%	5,033,800 7.8%	7,356,200 11.4%
15～44歳	32,360,400 100.0%	8,498,700 26.3%	3,593,300 11.1%	3,143,600 9.7%	3,218,300 9.9%	6,805,800 21.0%	2,563,300 7.9%	3,929,200 12.1%
45～54歳	13,244,900 100.0%	3,972,500 30.0%	1,343,800 10.1%	1,101,000 8.3%	1,093,700 8.3%	2,603,600 19.7%	1,370,700 10.3%	1,562,700 11.8%
55～59歳	6,141,500 100.0%	2,158,100 35.1%	633,400 10.3%	494,800 8.1%	465,400 7.6%	961,600 15.7%	653,700 10.6%	690,800 11.2%
60～64歳	6,120,200 100.0%	2,858,300 46.7%	667,800 10.9%	468,500 7.7%	381,700 6.2%	658,200 10.8%	329,900 5.4%	650,300 10.6%
65～69歳	3,201,600 100.0%	1,935,900 60.5%	319,000 10.0%	201,300 6.3%	133,000 4.2%	160,000 5.0%	81,600 2.5%	301,000 9.4%
70歳～	3,352,000 100.0%	2,655,600 79.2%	175,500 5.2%	90,700 2.7%	49,800 1.5%	54,900 1.6%	34,500 1.0%	222,100 6.6%

資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

(注)「勤務先の従業者規模」は、勤め先の企業又は自ら経営する企業における、本社や営業所を含む企業全体の従業者数。従業者規模不明があるため、合計は有業者総数とあわない。

高年齢者の活用・雇用確保の課題(60歳前半層の就業者が10人以上の事業主)

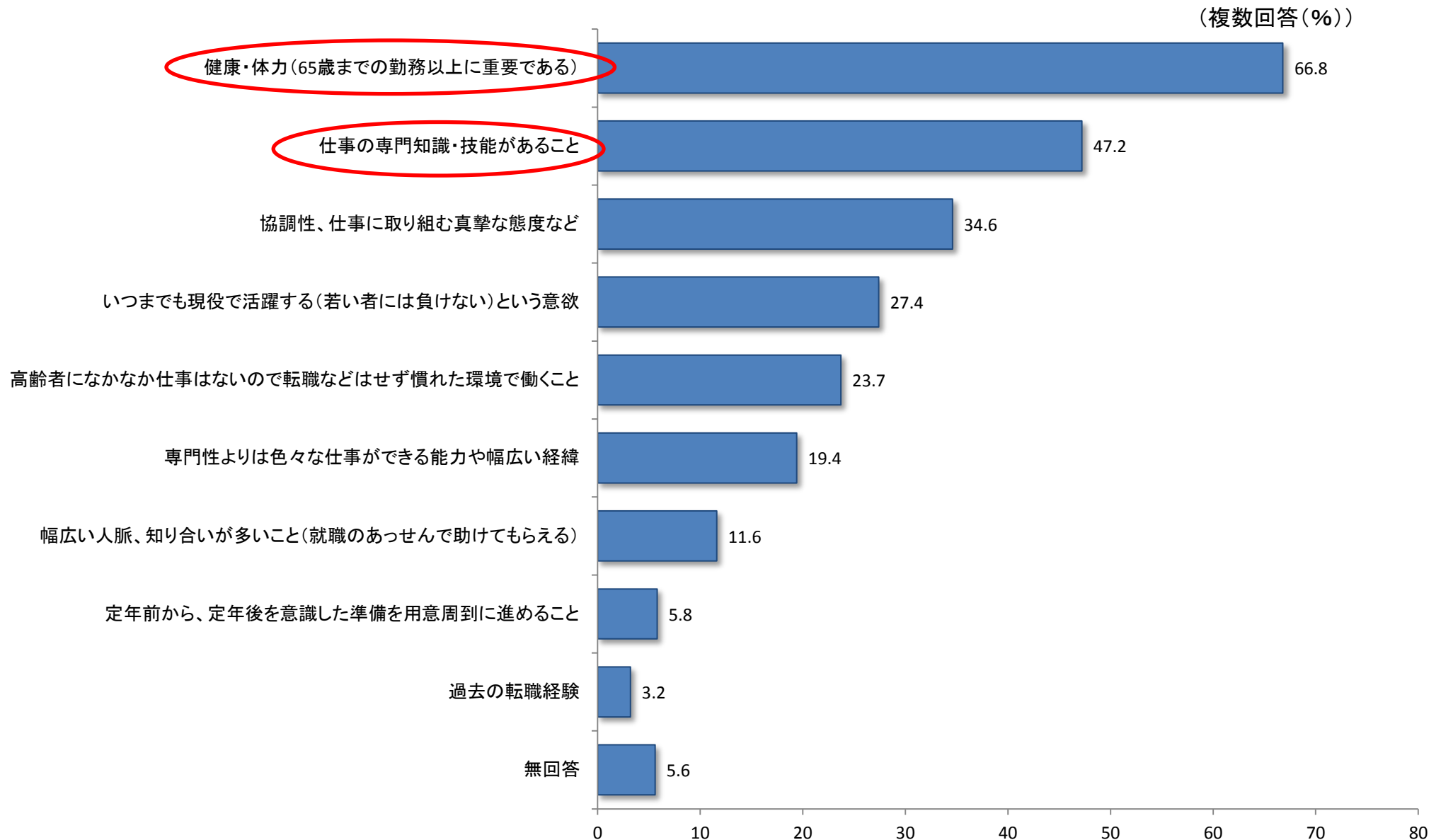
(複数回答(%))

	60歳代前半層の 従業員の 活用推進の課題	65歳以降従業員の 雇用確保の課題
本人のモチベーションの維持・向上	63.2	52.9
本人の健康	61.8	67.9
担当する仕事の確保	44.5	46.7
本人の能力の維持・向上	40.8	42.9
社内の従業員の年齢構成のバランス	40.2	35.3
会社全体の人件費の増加	29.9	26.4
管理職と60歳代前半層の従業員との人間関係	24.3	
管理職と65歳以降の従業員との人間関係		18.1
管理職以外の従業員と60歳代前半層の従業員との人間関係	17.6	
管理職以外の従業員と65歳以降の従業員との人間関係		14.3
職場環境の整備	12.2	12.3
家族の健康	10.5	13.3
その他	1.0	1.4
特になし	2.6	2.6

資料出所: 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究」(平成22年度)

(注) 60歳代前半層の従業員が10人以上の事業所を対象とした調査(n = 7110)。無回答非掲載。

65歳を過ぎても勤めるために必要なこと(60～69歳高齢者)



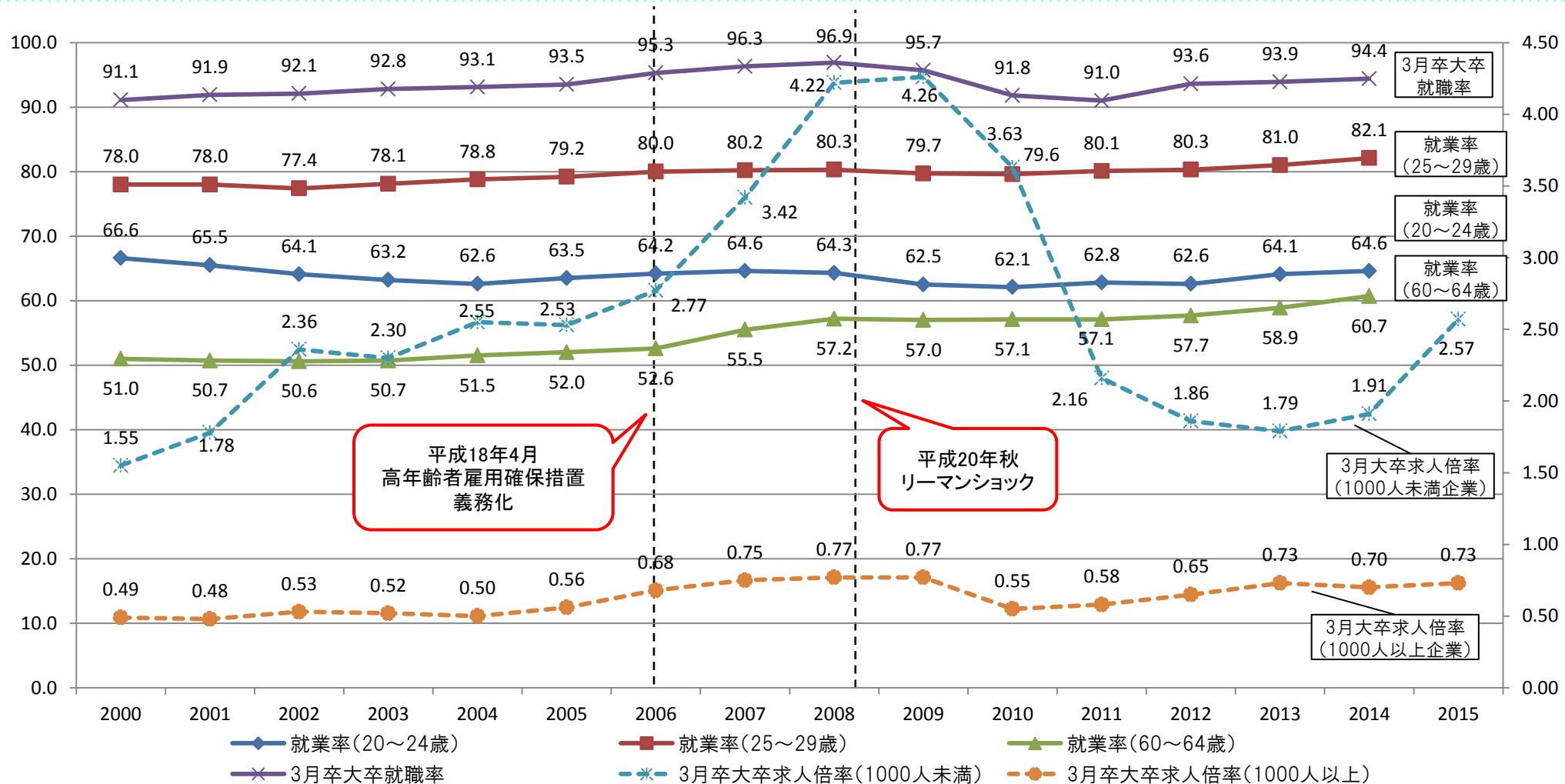
資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(平成26年)

(注) 60～69歳で働いている方を対象に、自身の経験を振り返って、65歳を過ぎても勤める(採用される)ためにはどのようなことが必要だと思うか尋ねたもの。

2. 生涯現役社会の実現の 基本的視点

高齢者雇用確保措置と若年者の雇用

- 高齢者雇用確保措置が義務化された平成18年前後で、若年者の就業率に大きな変化は見られない。
- また、大卒の求人倍率を見ると、景気の変動に大きく影響を受けることが分かる。
(高齢者雇用確保措置の義務化により、若年者の雇用が大きく抑制されたとは言えない)

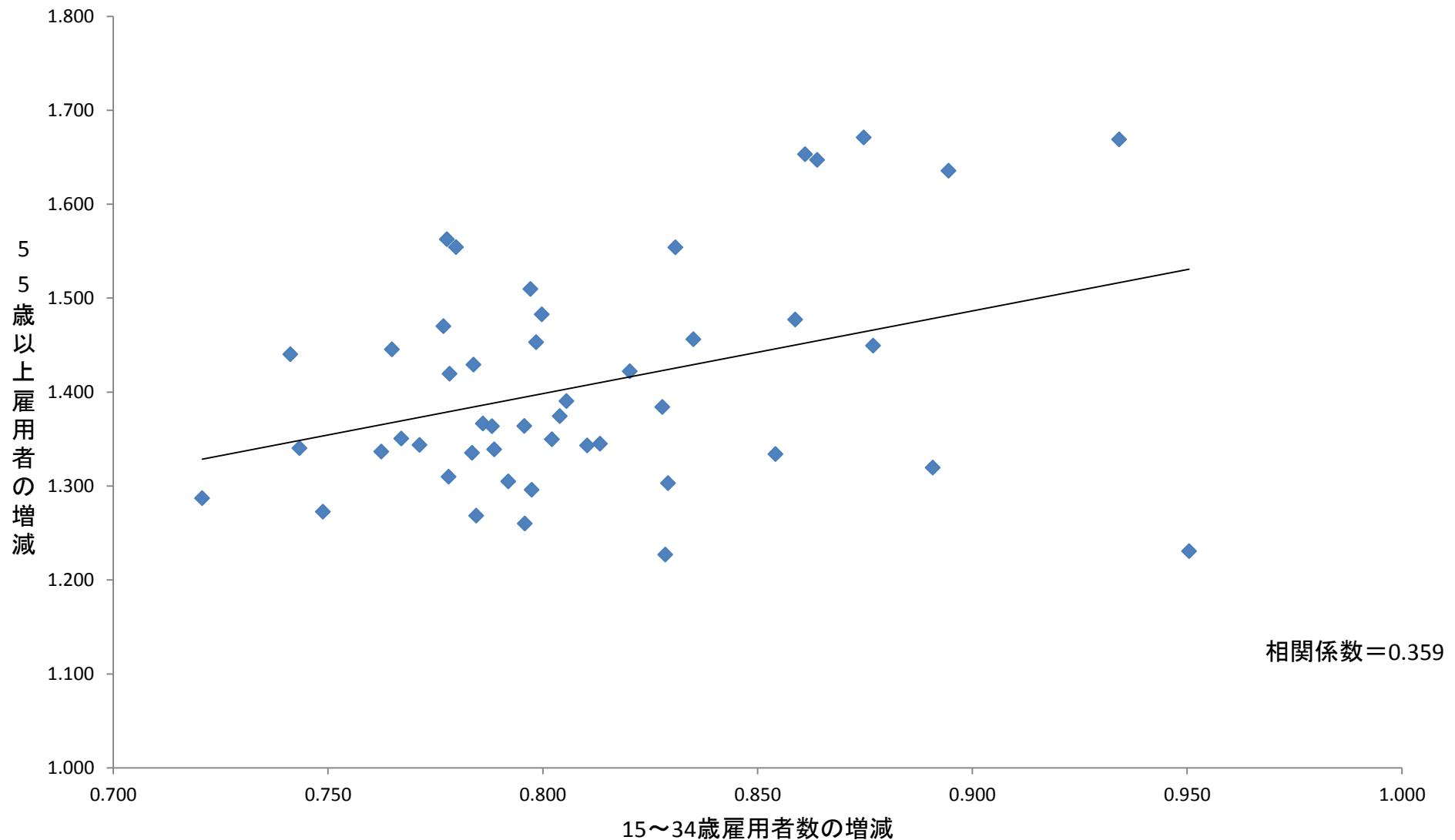


資料出所: 年齢階級別就業率: 総務省「労働力調査」(平成26年) 3月卒大卒求人倍率: リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査(平成27年卒)」(平成26年)

3月卒大卒就職率: 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査(平成25年度)」(平成26年)(4月1日現在の調査)

(注) 求人倍率とは、求人総数÷民間企業就職希望者数。就職率とは、就職希望者に占める就職者の割合。

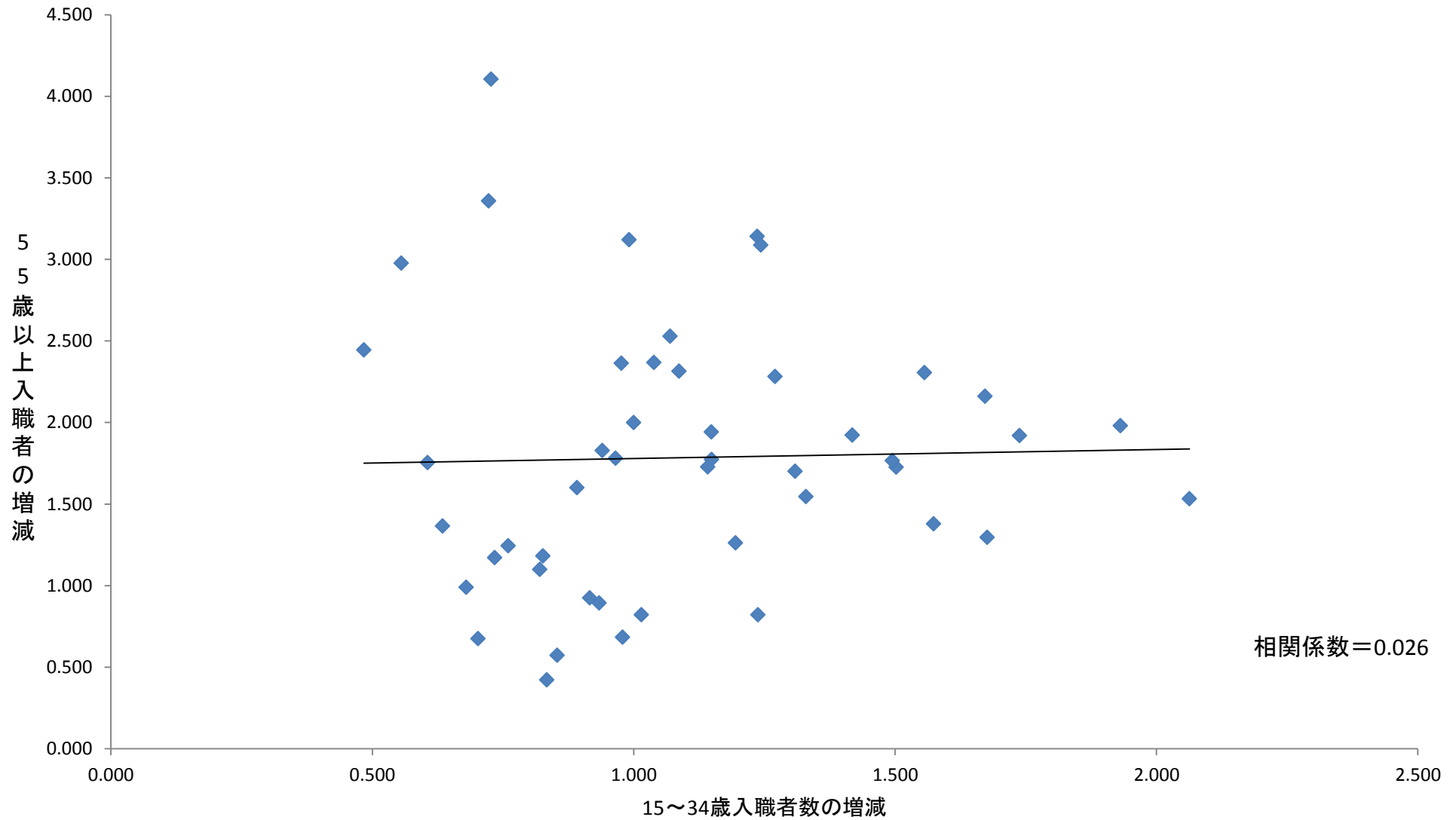
若年齢雇用者と高年齢雇用者の関係



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成14年、24年)

(注)47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

高年齢入職者と若年入職者の関係



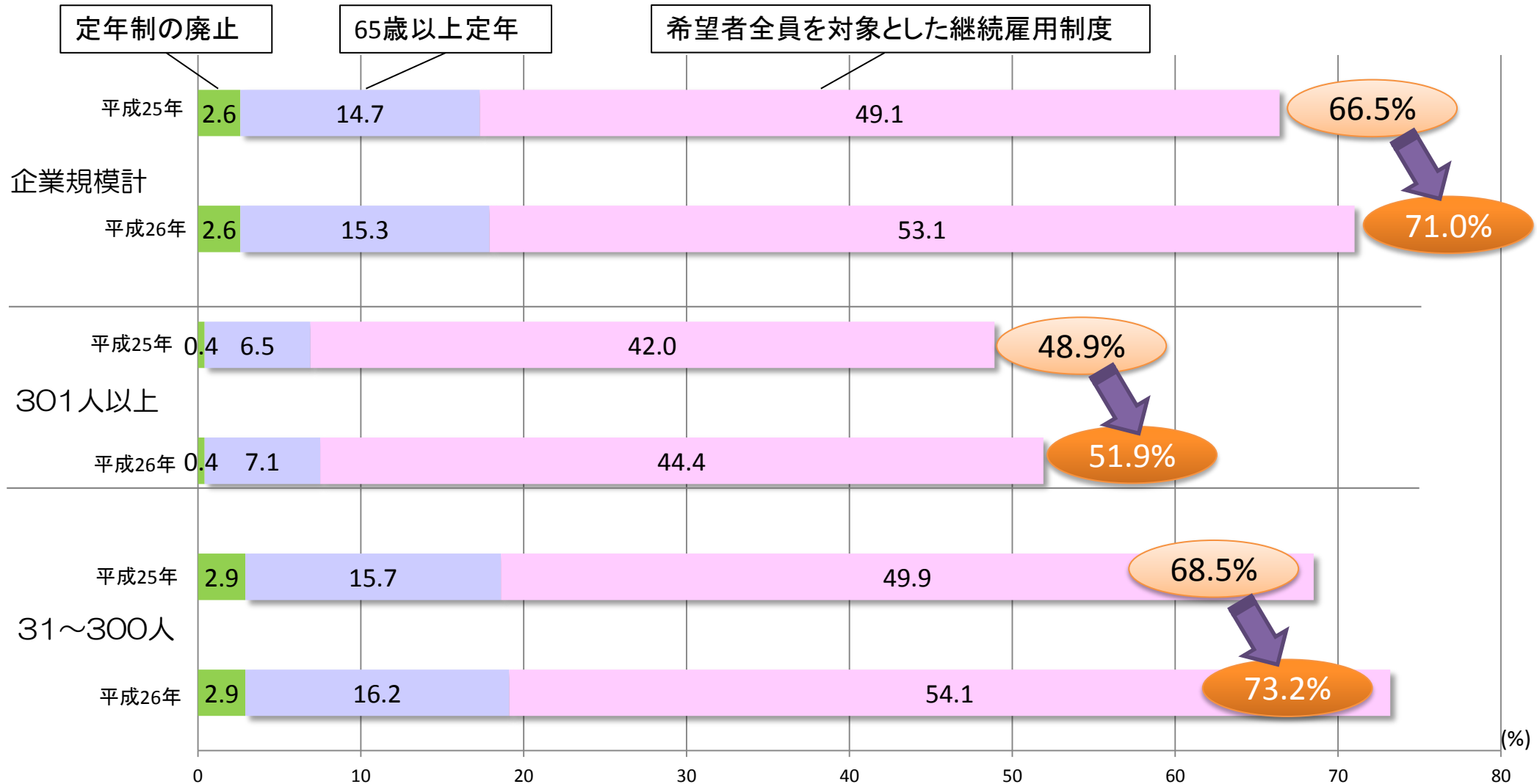
資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成14年、24年)

(注) 47都道府県における各指標について、平成14年を1.00としたときの平成24年の値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

3. 企業における 高年齢者の雇用の促進

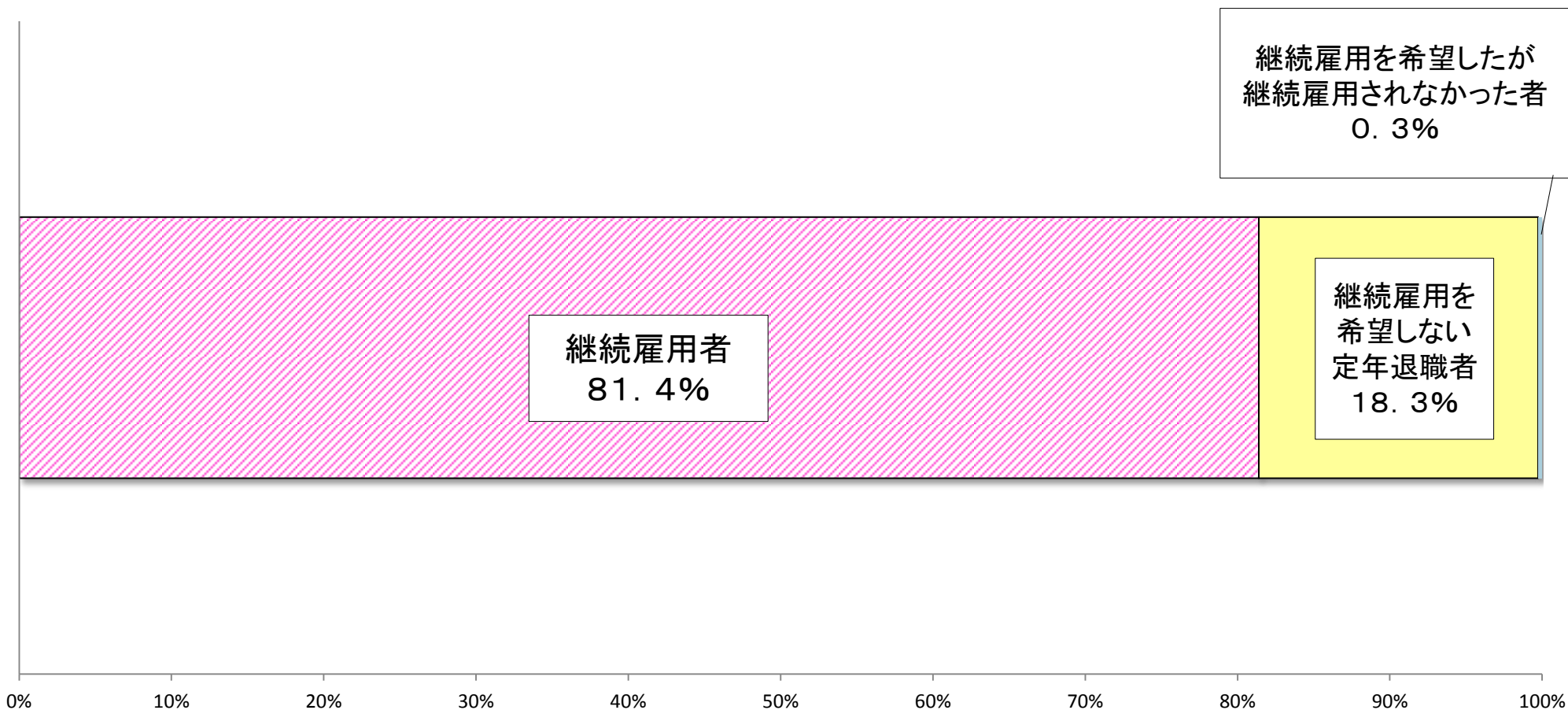
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

○ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。



定年到達者の動向

- 過去1年間の60歳定年企業における定年到達者約34万人のうち、定年後に継続雇用された者は、8割。



継続雇用後の給与水準の変化

(%)

			増加	変化せず	10%未満 減少	10～20% 未満 減少	20～30% 未満 減少	30～40% 未満 減少	40～50% 未満 減少	50%以上 減少	無回答
企業調査	雇用者数規模	総計	15.3				17.0	22.9	21.7	16.1	7.0
		49人以下	22.7				21.6	18.1	16.2	8.6	12.7
		50～99人	17.1				18.5	24.4	19.8	12.1	8.2
		100～299人	14.7				17.8	24.1	23.2	14.6	5.6
		300～499人	13.9				13.9	20.1	23.2	23.2	5.5
		500～999人	12.1				10.0	24.6	26.9	20.3	6.2
		1000人～	8.0				10.9	15.8	22.7	37.1	5.5

調査 労働者	60～64歳の 継続雇用者	男	0.2	5.8	3.1	11.9	14.4	31.7	26.8	6.3
		女	2.3	22.7	12.2	19.2	14.0	9.3	9.3	11.0

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構
（企業調査）「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）
常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。
回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。
（労働者調査）「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成24年）
(注)いずれも定年到達時と継続雇用中の給与を比較したもの。

改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設

(複数回答(%))

	実施したもの	実施を検討しているもの
人事格付け制度の見直し	5.7	9.6
役職定年制・任期制の見直し	3.5	7.6
人事評価制度の見直し	8.0	16.0
賃金制度の見直し	11.3	20.7
出向・配転を含むグループ全体での人員配置の見直し	2.4	5.0
新規学卒者の採用計画の見直し	9.3	9.4
中途採用者の採用計画の見直し	7.9	8.4
非正規社員の採用計画の見直し	7.7	9.6
転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	0.6	2.3
人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	4.3	8.7
積み立て制度など休暇制度にかかる見直し	1.0	1.6
退職金制度の見直し	4.2	7.3
福利厚生制度の見直し	2.4	4.9
職場での安全衛生対策の強化	8.7	8.4
社内組織の改編(部署改編や事務所等の新設・開設)	5.2	6.0
無回答・特になし	65.1	55.0

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)
(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。
無回答非掲載。「改正高齢法」は、高年齢者雇用安定法の平成24年の改正(企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど)を指す。

継続雇用を希望しなかった理由

(%)

	再雇用・勤務延長後の「仕事の内容」	再雇用・勤務延長後の「賃金」	再雇用・勤務延長後の「身分・役職」	再雇用・勤務延長後の「就業時間」	職場の雰囲気や人間関係	後進のポストや仕事を奪うことになるから	会社の業績が悪く、会社に迷惑をかけるから	健康上の理由
男	13.9	28.5	9.7	5.5	15.2	15.8	9.7	10.3
女	6.3	9.4	3.1	6.3	9.4	6.3	6.3	34.4

	家族などの介護のため	家業を継ぐ予定	他の会社に転職したかった	独立開業したかった	趣味やボランティアをしたかった	年金などの収入で十分生活できるから	余剰扱いされたから	その他
男	5.5	0.6	24.2	3.6	17.0	11.5	6.7	10.3
女	18.8	0.0	6.3	3.1	34.4	9.4	6.3	6.3

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」（平成24年）

（注）基準不適合以外の理由で自ら継続雇用を希望しなかった者（60～64歳）を対象として尋ねた。

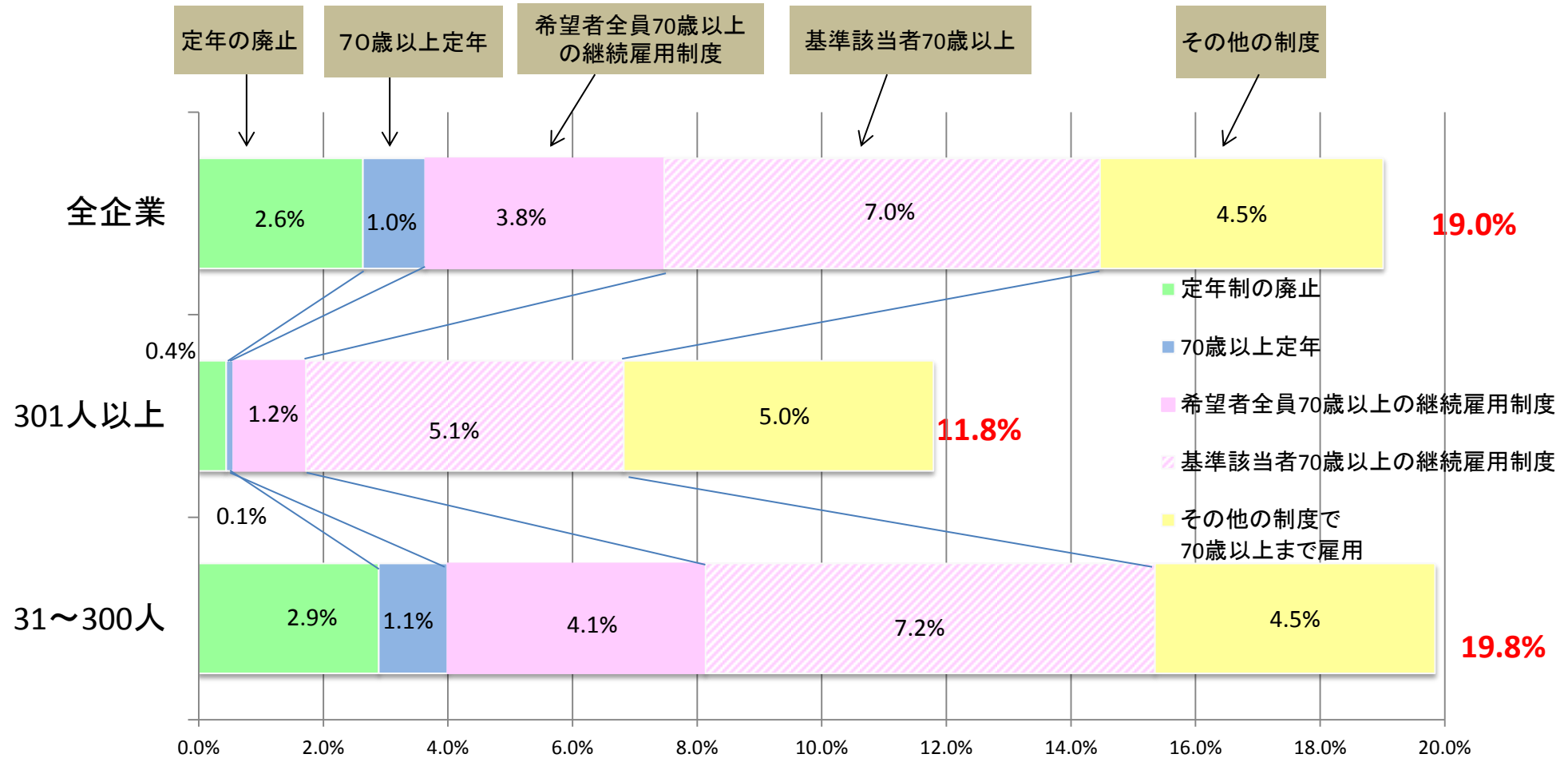
継続雇用者の65歳以降勤務可能性

(%)

		継続雇用者が 65歳以降も 勤務できる					
			会社が個別に 要請したとき	本人が 希望すれば	一律に65歳以降 も勤務できるが、 年齢に上限があ る	一律に65歳以降 も勤務でき、 年齢に上限がな い	その他
雇用者数規模	総計	68.7 (100.0)	(71.2)	(14.9)	(4.2)	(3.5)	(6.0)
	～49人	72.4 (100.0)	(61.5)	(24.3)	(3.7)	(4.5)	(5.2)
	50～99人	72.7 (100.0)	(70.3)	(17.1)	(3.9)	(3.3)	(5.6)
	100～299人	69.8 (100.0)	(72.3)	(13.3)	(4.6)	(4.0)	(9.2)
	300～499人	62.4 (100.0)	(71.3)	(11.3)	(4.3)	(3.2)	(8.6)
	500～999人	62.3 (100.0)	(74.5)	(11.5)	(2.1)	(3.3)	(7.3)
	1000人～	54.9 (100.0)	(79.8)	(7.0)	(4.6)	(1.3)	(8.3)

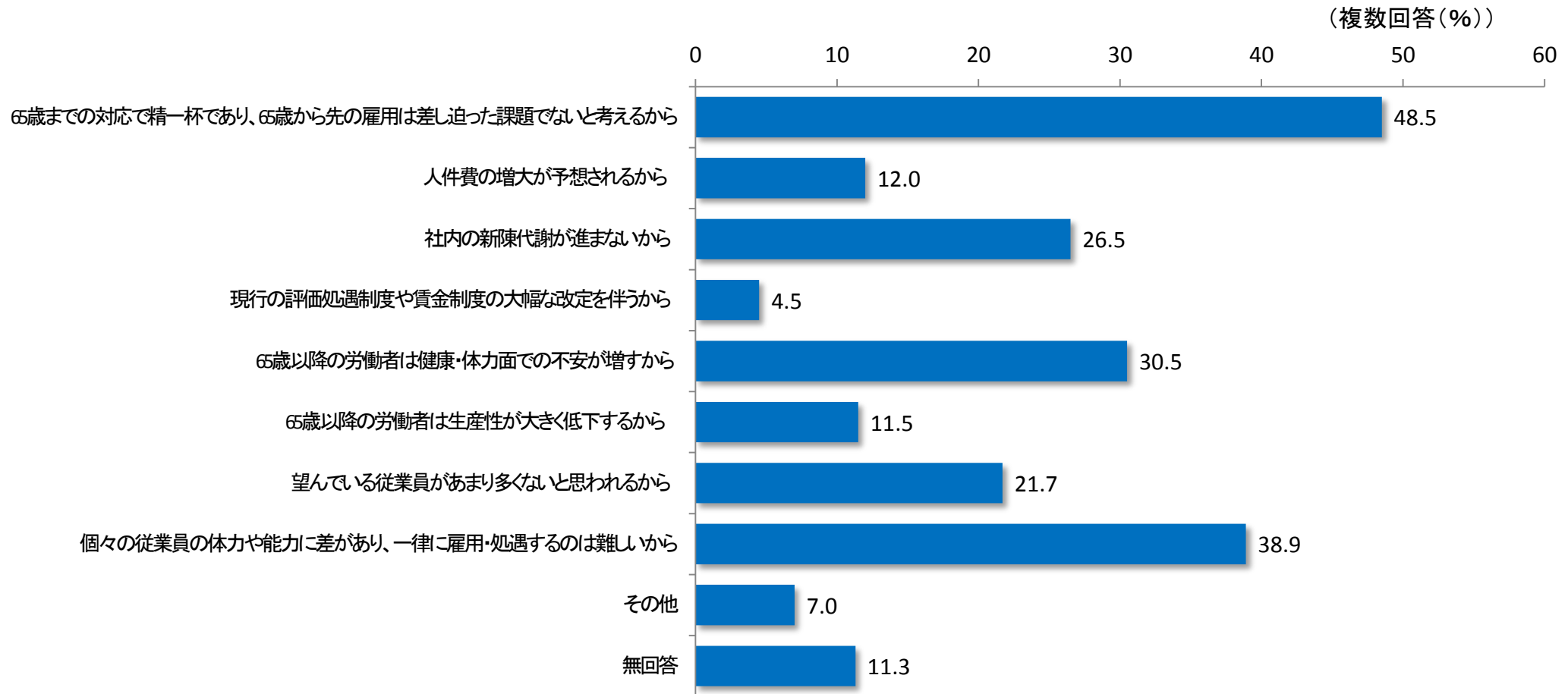
資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)
(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。
無回答非掲載。

70歳以上まで働ける企業



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%で最も多い。



資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(平成20年)

(注) 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を対象。

55歳以上の高年齢者の採用理由

(複数回答(%))

	経営幹部 の確保	中間管理職 の確保	高い技能・技 術・ノウハウ の活用	若い従業員へ の技能・ノウ ハウの伝達	勤務態度や 仕事ぶりがま じめなため	55歳以上の 労働者しか応 募してこな かったから	比較的安い 賃金で採用で きるため	その他
経営管理職	59.8	27.9	26.2	4.9	3.3	0.8	4.1	1.6
技術職・研究職	3.2	11.3	68.8	15.6	11.8	5.9	7.0	5.4
営業・販売職	4.4	7.9	35.4	10.5	28.8	14.0	14.0	4.4
技能職	0.0	2.5	35.7	7.2	27.0	19.5	22.8	6.1
事務職	1.9	11.0	32.9	8.4	26.5	7.7	12.3	5.2
その他	0.0	0.9	9.8	3.3	29.6	28.9	28.2	14.4

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年）

（注）「無回答」は非表示。平成19年10月～20年8月1日の間に、55歳以上の中途採用者がいた企業（30.4%）を対象。

4. 職業生活設計と能力開発の支援

「60歳以降の職業生活」に関する社内の相談等の現状と研修の必要性

(1) 45歳以上の正社員に対する「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスの実施状況(企業)

	(%)
できている	1.8
ある程度できている	19.0
あまりできていない	43.9
できていない	34.1

(2) 社内で「60歳以降の職業生活」の相談やアドバイスを受けた状況(60～64歳の継続雇用者)

	(%)
受けることができた	7.1
ある程度受けることができた	24.3
あまり受けることができなかった	31.3
受けることができなかった	33.7

(3) 45歳以上の正社員を対象とした「60歳以降の職業生活」について考えるための研修の必要性(企業)

	(%)
必要である	9.5
ある程度必要である	54.8
あまり必要でない	28.5
必要でない	6.0

(4) 45歳以上の従業員を対象とした「60歳以降の職業生活」について考えるための研修の必要性(60～64歳の継続雇用者)

	(%)
必要である	26.6
ある程度必要である	49.3
あまり必要でない	16.8
必要でない	4.7

(5) 「60歳以降の職業生活」について考える研修の実施状況(企業)

		実施	受講対象		
			40歳代のみ	40～50歳代	50歳代のみ
合計		11.2 (100.0)	(1.4)	(17.4)	(72.9)
常用労働者数	～99人	6.7 (100.0)	－	(42.9)	(42.9)
	100～299人	4.9 (100.0)	－	(20.6)	(61.8)
	300～999人	11.7 (100.0)	(2.4)	(15.3)	(71.8)
	1000人～	27.3 (100.0)	(1.3)	(16.9)	(80.5)

資料出所: (1)～(4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組みに関する調査研究報告書」(平成22年)

(5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」(平成24年)

(注)「無回答」は非表示。

職業生活設計に対する労働者の姿勢

(%)

		自分で職業生活設計を考えていきたい	どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい	どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい	会社で職業生活設計を提示してほしい	その他	わからない
正社員	年齢計	29.5	37.5	13.0	2.7	1.7	15.1
	20歳未満	16.1	34.9	14.9	9.0	—	25.1
	20～29歳	28.7	38.3	15.4	2.4	0.6	14.5
	30～39歳	29.2	37.5	15.4	2.5	1.1	14.0
	40～49歳	27.7	39.5	11.5	3.0	1.5	16.3
	50～59歳	34.9	33.9	9.5	2.4	3.3	15.4
	60歳以上	29.2	22.8	5.8	3.5	17.8	19.1
正社員以外	年齢計	23.8	22.9	10.9	3.7	5.8	31.2
	20歳未満	2.2	17.2	15.1	—	6.2	58.5
	20～29歳	28.7	26.5	11.5	2.1	1.7	28.2
	30～39歳	23.1	28.4	14.4	2.8	2.9	27.9
	40～49歳	18.9	24.2	12.0	4.5	4.5	34.4
	50～59歳	24.8	19.0	8.8	4.6	7.4	33.4
	60歳以上	27.9	17.6	7.3	3.2	13.0	27.8

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査(平成26年度)」

注)「不明」は非表示。

雇用者の職業訓練・自己啓発の実施状況

(複数回答(%))

		職業訓練・自己啓発をした				
		勤め先が実施したもの		自発的に 行ったもの	自学・自習	公的助成を 受けたもの
正規労働者	全年齢	47.7%	39.3%	24.6%	15.5%	2.2%
	15～24歳	57.1%	48.9%	27.7%	17.8%	2.4%
	25～34歳	52.7%	42.8%	29.4%	19.7%	2.4%
	35～44歳	46.9%	38.2%	24.3%	15.4%	2.0%
	45～54歳	47.9%	40.3%	24.0%	14.3%	2.3%
	55～64歳	38.7%	32.3%	18.1%	10.0%	2.2%
	65歳～	24.6%	17.1%	13.5%	7.1%	1.7%
非正規労働者	全年齢	27.7%	18.1%	15.7%	8.8%	1.7%
	15～24歳	34.2%	19.9%	22.7%	12.4%	1.7%
	25～34歳	31.0%	17.8%	20.2%	11.8%	2.3%
	35～44歳	26.5%	16.4%	16.0%	9.3%	1.7%
	45～54歳	28.0%	19.2%	14.8%	8.2%	1.6%
	55～64歳	24.9%	18.6%	11.5%	6.1%	1.5%
	65歳～	22.7%	16.6%	10.8%	5.8%	1.4%

資料出所：厚生労働省「就業構造基本調査」（平成24年）

(注) 平成23年10月1日～24年9月30日の1年間の状況を雇用者に対して調査。

自己啓発の問題点（自己啓発を行わなかった労働者）

(%)

		自己啓発を行わなかった	自己啓発に問題を感じる	自己啓発の問題点(複数回答)											特に問題はない
				仕事に忙しくて自己啓発の余裕がない	家事・育児に忙しくて自己啓発の余裕がない	休暇取得・早退等が会社の都合でできない	適切な教育訓練機関が見つからない	費用がかかりすぎる	コース等の情報が得にくい	コース受講や資格取得の効果が定かでない	自己啓発の結果が社内で評価されない	どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない	自分の目指すべきキャリアがわからない	その他	
正社員	総 数	[55.8]	80.6 (100.0)	(55.7)	(20.2)	(11.9)	(19.0)	(29.4)	(14.0)	(15.1)	(15.9)	(22.7)	(20.6)	(6.9)	18.3
	20歳未満	[73.6]	45.6 (100.0)	(51.3)	—	—	—	(16.9)	—	(9.0)	—	(5.0)	(20.3)	—	54.4
	20～29歳	[52.5]	78.5 (100.0)	(49.0)	(10.1)	(9.7)	(17.6)	(25.7)	(12.3)	(13.7)	(13.5)	(33.7)	(36.1)	(7.2)	20.9
	30～39歳	[53.0]	84.0 (100.0)	(56.3)	(27.7)	(12.5)	(19.7)	(29.0)	(15.4)	(12.5)	(15.9)	(24.4)	(21.0)	(6.5)	15.3
	40～49歳	[58.6]	83.2 (100.0)	(59.0)	(22.4)	(13.3)	(16.6)	(32.4)	(13.7)	(16.6)	(18.0)	(19.5)	(15.0)	(6.1)	15.3
	50～59歳	[57.0]	79.3 (100.0)	(55.3)	(15.7)	(11.2)	(24.5)	(30.4)	(14.7)	(19.9)	(15.5)	(15.4)	(14.3)	(7.7)	19.0
	60歳以上	[80.5]	47.7 (100.0)	(45.5)	—	(14.9)	(31.1)	(26.1)	(15.3)	(10.6)	(13.9)	(13.4)	(20.6)	(14.2)	50.8
正社員以外	総 数	[81.8]	70.7 (100.0)	(31.4)	(34.0)	(9.6)	(17.7)	(26.9)	(15.5)	(11.4)	(11.7)	(23.7)	(22.1)	(10.1)	26.5
	20歳未満	[92.4]	48.1 *	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	32.0
	20～29歳	[80.2]	64.7 (100.0)	(30.3)	(20.3)	(8.3)	(18.5)	(25.2)	(13.9)	(11.2)	(10.3)	(31.2)	(33.5)	(7.5)	32.0
	30～39歳	[78.0]	80.4 (100.0)	(33.0)	(39.4)	(8.9)	(14.5)	(30.7)	(13.7)	(11.7)	(11.0)	(28.0)	(26.4)	(5.9)	18.1
	40～49歳	[82.1]	79.5 (100.0)	(32.2)	(44.6)	(8.8)	(17.3)	(31.8)	(14.5)	(12.2)	(12.8)	(23.4)	(20.7)	(8.8)	19.1
	50～59歳	[84.9]	69.0 (100.0)	(32.0)	(33.6)	(12.5)	(18.7)	(21.7)	(18.7)	(10.3)	(9.4)	(20.4)	(19.4)	(11.0)	27.4
	60歳以上	[83.1]	56.1 (100.0)	(27.1)	(15.3)	(9.8)	(22.0)	(21.1)	(16.1)	(11.9)	(17.2)	(16.8)	(11.0)	(19.6)	40.2

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」（平成26年度）

（注）「不明」は非表示。

5. 中高年齢者の再就職の支援

55歳以上の転職者の就職理由

(複数回答(%))

		収入のため	自分の経験や能力を活かしたいから	働いて欲しいと頼まれたから	職場環境や労働条件がよいから	健康のため	やりがいのある仕事だから	社会の役に立ちたいから	他にすることがないから	組織や肩書きがなくなると寂しいから	その他
計		38.7	29.9	17.8	11.5	10.8	9.7	8.7	6.6	0.5	21.3
雇用形態	正社員	36.7	29.6	16.7	12.6	6.8	10.2	7.4	5.6	0.6	24.0
	非正社員	43.4	32.0	19.9	8.1	20.6	7.7	11.4	9.6	0.4	15.8
職種	管理職	29.1	35.8	22.8	14.2	7.5	13.0	7.5	2.4	0.8	29.9
	専門・技術職	33.7	41.3	15.4	7.7	4.8	13.5	9.6	6.7	—	19.2
	事務職	40.7	28.6	20.9	18.7	8.8	5.5	7.7	4.4	1.1	29.7
	販売・サービス職	38.6	22.9	8.4	9.6	3.6	7.2	10.8	8.4	1.2	15.7
	保安・生産工程・輸送・建設・運搬・清掃	52.6	13.1	3.0	12.1	9.1	7.1	4.0	13.1	—	15.2
企業規模	～99人	35.9	23.4	17.2	17.2	14.1	10.9	—	7.8	—	23.4
	100～299人	39.5	28.2	13.2	13.9	4.9	6.8	7.1	6.8	1.1	21.8
	300～999人	34.8	32.6	18.1	11.0	6.6	14.1	8.4	5.3	0.4	25.6
	1000人～	34.8	30.3	22.5	9.0	6.7	10.1	10.1	2.2	—	27.0

資料出所： 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」（平成24年）

(注)「無回答」は非表示。過去3年間に転職経験がある55歳以上であり、50歳代で主に正社員であった従業員を対象に、現在の会社に入社した理由を尋ねた。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況

	(人)			(件)			(%)			(件)	(件)
	新規求職者数			就職件数			就職率			特定就職困難者雇用開発助成金(60～64歳)	高年齢者雇用開発特別奨励金(65歳～)
	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上	55～59歳	60～64歳	65歳以上		
平成17年度	563,126	434,954	193,356	148,239	99,496	23,727	26.3%	22.9%	12.3%	36,569	-
平成18年度	567,953	398,358	206,492	157,922	97,134	28,799	27.8%	24.4%	13.9%	33,539	-
平成19年度	536,522	427,806	215,709	150,478	101,349	31,411	28.0%	23.7%	14.6%	30,745	-
平成20年度	567,485	514,776	257,582	139,117	107,382	33,197	24.5%	20.9%	12.9%	31,664	-
平成21年度	627,291	635,317	316,367	136,917	120,855	34,856	21.8%	19.0%	11.0%	37,069	1,424
平成22年度	575,751	642,801	302,670	142,469	139,686	37,256	24.7%	21.7%	12.3%	46,393	5,018
平成23年度	526,671	638,080	322,663	138,586	150,479	41,895	26.3%	23.6%	13.0%	53,617	5,987
平成24年度	464,117	572,558	361,198	134,732	151,234	51,007	29.0%	26.4%	14.1%	56,333	7,049
平成25年度	422,587	503,424	393,271	133,394	144,952	61,638	31.6%	28.8%	15.7%	60,491	10,300

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

(注) 高年齢者雇用開発特別奨励金は平成20年12月に創設。

年齢別入職経路

	計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		ハローワーク	ハローワーク インターネット サービス	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の 会社	出向	出向から の復帰
年齢計	100.0%	20.8%	3.5%	2.6%	6.3%	32.2%	11.3%	20.5%	4.4%	2.0%	0.8%
～19歳	100.0%	19.6%	2.7%	0.7%	10.3%	44.0%	8.3%	14.4%	0.2%	0.0%	0.0%
20～24歳	100.0%	12.1%	3.7%	1.9%	21.0%	35.8%	9.5%	15.5%	1.1%	0.5%	0.1%
25～29歳	100.0%	21.3%	5.3%	4.2%	2.8%	33.6%	11.5%	18.8%	3.4%	1.7%	0.7%
30～34歳	100.0%	25.4%	3.6%	3.9%	1.1%	32.4%	11.9%	18.9%	4.9%	2.3%	0.5%
35～39歳	100.0%	27.6%	3.6%	3.9%	0.8%	29.5%	10.9%	20.3%	4.0%	2.0%	1.4%
40～44歳	100.0%	24.2%	3.5%	3.9%	0.1%	32.7%	10.7%	20.7%	4.0%	2.8%	1.5%
45～49歳	100.0%	24.8%	2.6%	3.0%	0.1%	31.7%	10.0%	22.7%	5.7%	3.5%	1.5%
50～54歳	100.0%	22.3%	4.0%	2.3%	0.0%	23.1%	15.3%	24.6%	5.7%	7.3%	1.2%
55～59歳	100.0%	24.6%	1.8%	1.5%	0.2%	23.5%	12.1%	28.2%	6.5%	6.2%	2.0%
60～64歳	100.0%	22.0%	2.0%	0.8%	0.2%	14.6%	18.8%	39.0%	18.8%	1.2%	1.3%
65～69歳	100.0%	13.8%	1.1%	0.4%	0.0%	21.4%	16.6%	46.1%	18.5%	0.2%	0.5%

50歳以上の正社員の受け入れに利用した媒体

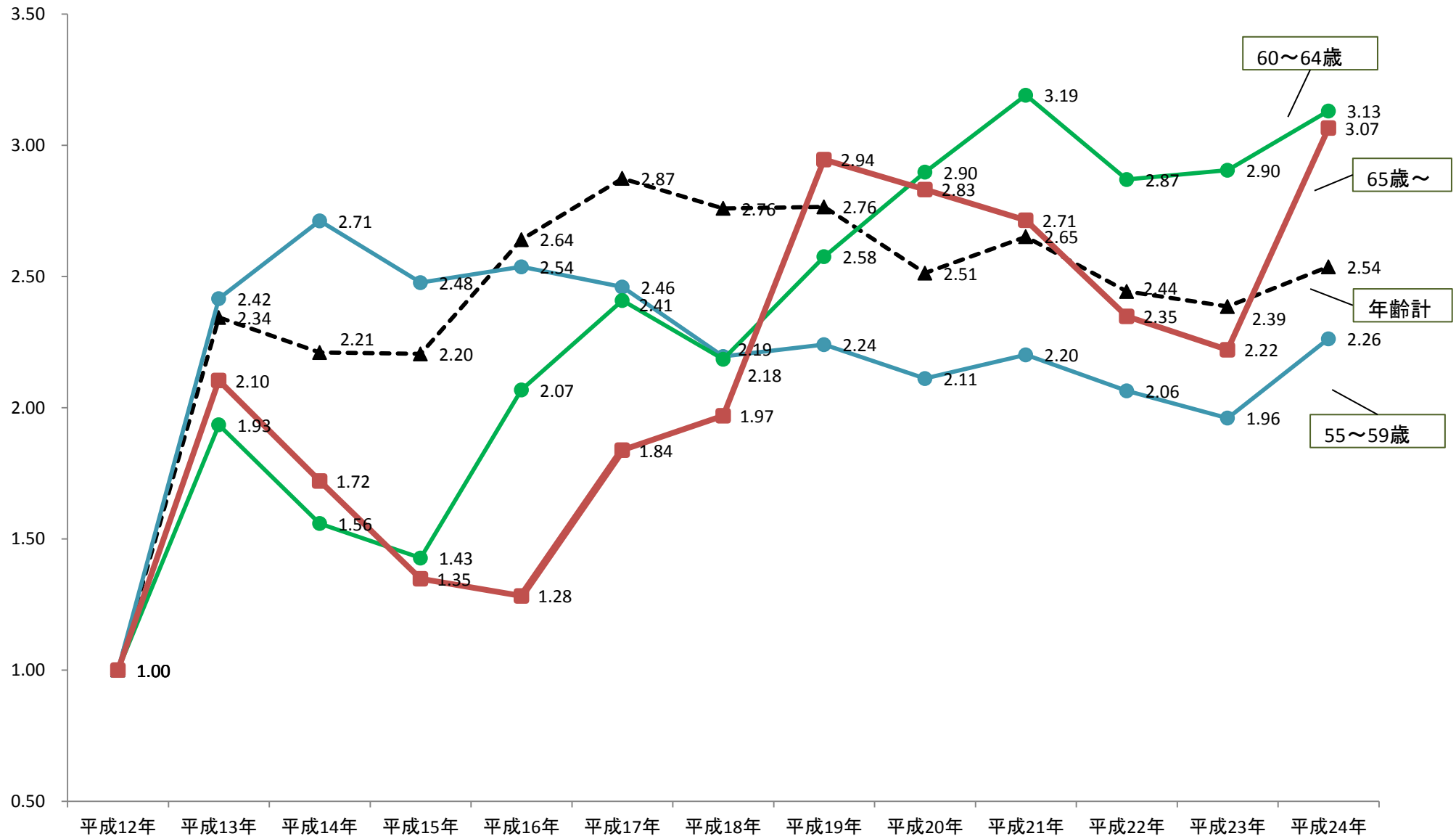
(%)

		ハロー ワーク・ 人材銀行	民間の 職業紹介 機関	新聞や求 人紙・誌・ インター ネット	出向・ 転籍	親会社・ 関係会社	受け入れ 者の前の 会社	取引先や 取引のある 金融機 関	自社の 社員	知り合い	その他
合計		49.6	10.0	27.3	47.8	24.5	6.3	6.5	16.0	20.1	4.4
業種	建設	11.4	6.8	4.5	68.2	52.3	11.4	9.1	11.4	9.1	—
	製造	26.7	5.0	5.0	67.1	41.0	9.9	11.2	5.0	16.8	5.0
	運輸等	76.8	10.1	51.8	29.0	12.3	3.3	2.2	32.2	26.1	4.3
	金融・保険・不動産等	19.4	6.5	6.5	74.2	38.7	9.7	19.4	—	6.5	3.2
	卸売・小売・宿泊・飲食サービス	31.2	8.3	13.8	45.9	14.7	5.5	8.3	9.2	22.9	5.5
	専門・技術・教育・医療・福祉等	48.6	13.8	29.4	46.8	23.9	8.3	3.7	20.2	21.1	7.3
	サービス	53.7	12.7	27.0	49.2	25.4	5.9	6.8	10.4	18.6	3.3
	その他	—	—	11.1	77.8	33.3	—	—	33.3	11.1	11.1
常用労働者数	～99人	41.6	5.6	17.8	48.0	24.9	5.6	5.2	11.5	21.6	4.1
	100～299人	63.0	11.9	33.3	39.1	18.5	4.5	4.9	20.6	25.5	4.5
	300～999人	54.6	10.1	33.2	45.9	21.7	6.8	7.6	17.9	16.3	3.3
	1000人～	31.1	14.4	21.6	64.7	38.9	9.0	8.4	12.6	18.6	7.2

資料出所： 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業の高齢者の受け入れ・教育訓練と高齢者の転職に関する調査研究報告書」（平成24年）

（注）「無回答」は非表示。

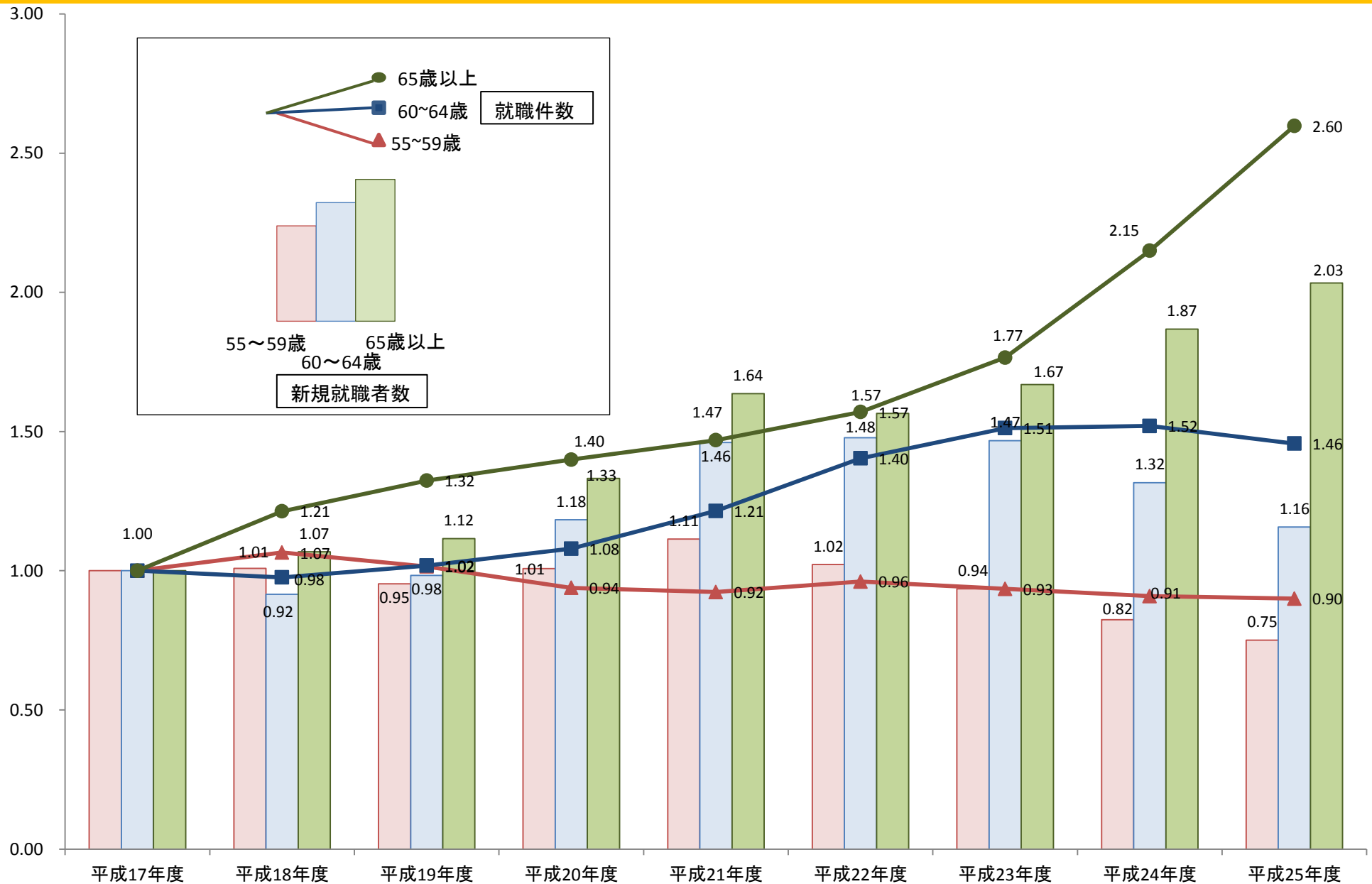
高年齢者の転職入職者数の推移



資料出所：雇用動向調査（平成12～24年）

（注）各年齢層について、平成12年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

ハローワークにおける高年齢者の就職状況の推移



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 数値は、パートタイム含む常用のもの。

各年齢層について、平成17年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

年齢別離職期間

	計	離職期間1年未満						離職期間 1～2年未満		
		計	15日未満	15日～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	計	1年～1年6 か月未満	1年6か月 ～2年未満
年齢計	100.0%	94.4%	42.0%	9.5%	18.7%	11.6%	11.6%	5.6%	3.6%	1.8%
～19歳	100.0%	98.0%	19.3%	18.9%	21.5%	21.5%	16.7%	2.0%	1.5%	0.7%
20～24歳	100.0%	94.7%	29.8%	11.4%	26.1%	12.6%	13.5%	5.3%	3.6%	1.3%
25～29歳	100.0%	92.3%	37.9%	11.5%	21.5%	11.4%	9.5%	7.8%	5.7%	1.9%
30～34歳	100.0%	93.7%	45.2%	9.7%	16.9%	10.8%	9.7%	6.3%	3.9%	2.4%
35～39歳	100.0%	95.0%	39.1%	8.2%	19.3%	12.8%	14.8%	5.0%	2.4%	2.6%
40～44歳	100.0%	95.3%	43.2%	9.5%	17.9%	11.0%	12.0%	4.7%	3.4%	1.2%
45～49歳	100.0%	95.3%	46.2%	10.1%	17.6%	7.9%	12.6%	4.7%	3.1%	1.6%
50～54歳	100.0%	96.1%	53.6%	6.5%	15.8%	10.9%	8.9%	3.9%	2.8%	1.2%
55～59歳	100.0%	93.6%	51.4%	7.8%	16.5%	7.6%	8.6%	6.4%	3.1%	1.4%
60～64歳	100.0%	96.4%	57.7%	4.8%	8.6%	13.5%	10.1%	3.6%	2.2%	1.4%
65～69歳	100.0%	94.2%	27.4%	5.5%	7.5%	22.6%	28.4%	5.8%	3.1%	2.7%

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（平成24年）

（注）前職雇用者・現在在職者・一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についての数字。

雇用保険の被保険者

雇用保険の被保険者

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。
 - ただし、
 - ・ 1週間の所定労働時間が**20時間**未満である者
 - ・ 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者
 - ・ **65歳に達した日以後に雇用される者**（高年齢継続被保険者等を除く。）
- 等は適用除外となっており、被保険者とならない。

・ 適用事業所数	2,076,030件（H25年度）
・ 一般被保険者数	38,145,296人（H25年度）

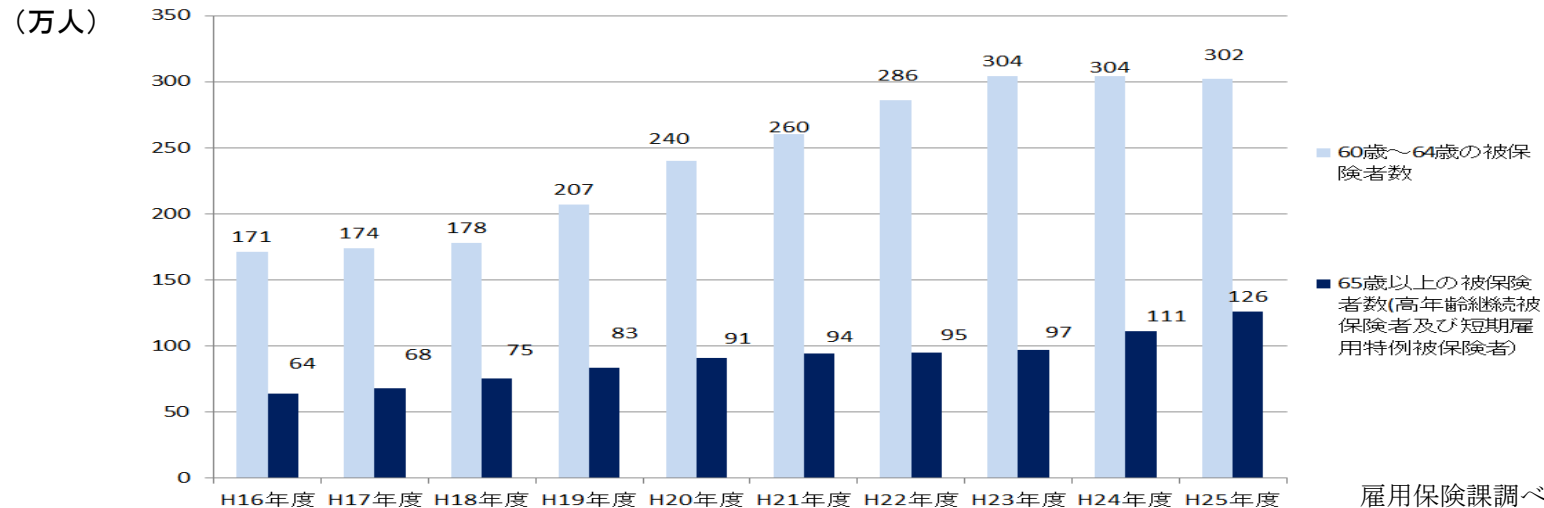
高年齢継続被保険者

同一の事業主の適用事業に65歳に達した日前から引き続いて雇用されている被保険者

※ 65歳未満の者については、一般被保険者となる。

高年齢継続被保険者数 1,260,574人（H25年度）

<60歳以上の雇用保険被保険者数の推移>

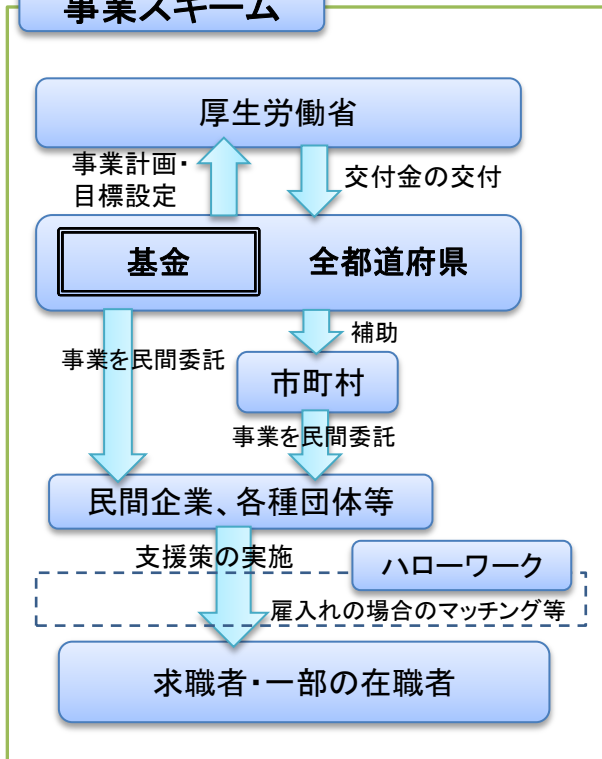


6. 地域における 多様な雇用・就業機会の確保

趣 旨

- 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。
- 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた
雇用拡大・賃上げ促進

概要

- 事業期間は、事業開始（平成25年度補正予算成立）から、平成26年度末まで。
（ただし、平成26年度までに開始した事業は平成27年度末まで。）
- 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス

…失業者（無業者）の就職に向けた支援

（例）

【雇入れを伴うもの】

- ① 未就職卒業者・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
- ② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業 等（支弁費用）人件費、研修費、企業実習受入経費

【雇入れを伴わないもの】

- ③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
- ④ 中小企業の情報発信／
- ⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
- ⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業 機会の掘り起こしとマッチング 等

（支弁費用）説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス

…在職者に対する処遇改善に向けた支援

（例）

- ① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング（若手社員向け）・雇用管理研修（管理者向け）／
- ② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
- ③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣 等（支弁費用）研修費（講師謝金、アドバイス費用） 等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。

地域人づくり事業を活用した各地域の取組状況概要

地域	千葉県（柏市）	東京都（板橋区）	神奈川県（横浜市）	三重県（名張市）	京都府
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	—	いきいきシニア地域貢献モデル事業	ボランティア活動等促進事業／高齢者地域就業促進事業	元気な高齢者の社会参加促進事業／高齢者地域就労支援事業
概要	○高齢者等の就労・社会参加の促進するため、就労、ボランティア、趣味等の情報を集約し、一元的な情報提供とマッチングを実施。 ○セカンドライフコーディネーター（7名）とサポーター（9名）を採用・育成。 ○セカンドライフ応援窓口を11月に開設。	○公益社団法人板橋区シルバー人材センターが、高齢者の就業機会の拡大を目的とした専任のコーディネーターを新たに雇用（2名）。 ○当該コーディネーターは、地域の求職者に対する研修及び区内企業等への訪問等を行うことにより、高齢者の就業の底上げに加え、職種のミスマッチの解消に努める。	○横浜市シルバー人材センターに委託し、高齢者向けの多様な就労機会の情報を提供する相談窓口『生きがい就労支援スポット』を設置。 ○横浜市社会福祉協議会、横浜市老人クラブ連合会及び地域の様々なネットワークとの連携を図り、地域の高齢者の活動先情報を提供。	○名張市社会福祉協議会において、ボランティアコーディネーターを養成しボランティアの発掘、育成やその活動支援を行う。既存の公的サービスでは対応できない要援護高齢者等の日常生活上の課題の解決を図る。 ○コーディネーターとして4名を新規雇用。研修受講後、活動拠点において、情報収集、情報発信、企画、関係づくり、人材発掘を実践。	○高齢関係団体等が連携し、各団体において高齢者の活躍の場を開拓し、その情報の集約と提供、活躍に必要なスキルの研修等を実施。 ○社会参加の相談・活躍の場の提供を行うワンストップ窓口の設置。 ○退職前的高齢者への意識啓発・介護や育児支援等ボランティアに必要なスキルの研修、社会参加の達人を養成。 ○4箇所のシルバー人材センターにおいて、地域における介護や子育て支援等に関する高齢者の仕事を掘り起こし、就労を見据えたスキルアップ研修を実施してマッチングを行う。

地域	大阪府（豊中市）	兵庫県（神戸市）	広島県（広島市）	愛媛県（松山市）	福岡県
事業名称	高齢者の就労・社会参加促進事業	高齢者人材創出・就労支援事業	「協同労働」モデル事業	生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業	70歳現役応援センター
概要	○地域就労支援センター及び無料職業紹介事業において高齢者を含む就職困難者の就労支援を実施。 ○地域の求人開拓を行っている、無料職業紹介事業とシルバー人材センターとの情報共有をはじめとする連携の促進。 ○民間事業者を活用し、農業やICT分野などで高齢者の新しい職域の開拓を推進。	○シルバー人材センターにおいて、介護業務又は就労開拓・マッチング等のノウハウを有する者を雇用し、高齢者に対し、介護に係る補助業務（見守り、調理、洗濯等）について実践的な講習を行い、これらの業務における高齢者雇用を新たに開拓。福祉・介護職場における人材確保、地域の生活支援サービスの充実、さらに、就労者本人の介護予防につなげていく。	○「協同労働」により地域課題の解決と高齢者の生きがいづくりや収入の確保につながる、高齢者による社会的起業を促すためのプラットフォームを、安佐南区及び安佐北区においてモデル的に構築。 ○地域課題の解決に資する個別プロジェクトの立ち上げに必要な経費に対し、補助金を交付して支援。 ○4団体（構成員合計30名）が、共同労働により新たな個別プロジェクトを立ち上げた。	○関係機関が連携した「連絡協議会」（経済団体・地域福祉団体・地方自治体・シルバーで編成）による情報共有と事業啓発・検証 ○高齢者の専門的技能の活用による「ミニコミ誌」制作と就労機会プロデュース ○ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしによる就労機会の提供	○県が実施主体となり、70歳現役応援センターを設置。 ○福岡県70歳現役社会推進協議会を設置し、行政、経済団体、労働者団体、NPO等の17団体で構成。 ○県とセブン-イレブンが包括提携協定を締結し、コンビニエンスストアにおける高齢者スタッフの導入を共同で推進。

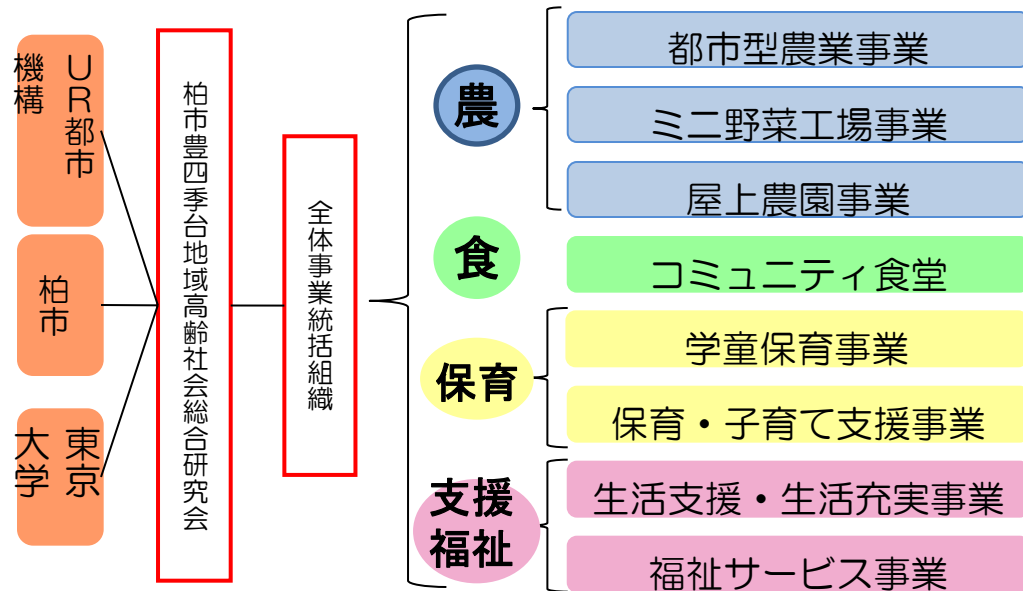
柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会（千葉県柏市）

～柏市モデル「生きがい就労」事業～

自治体取組事例

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

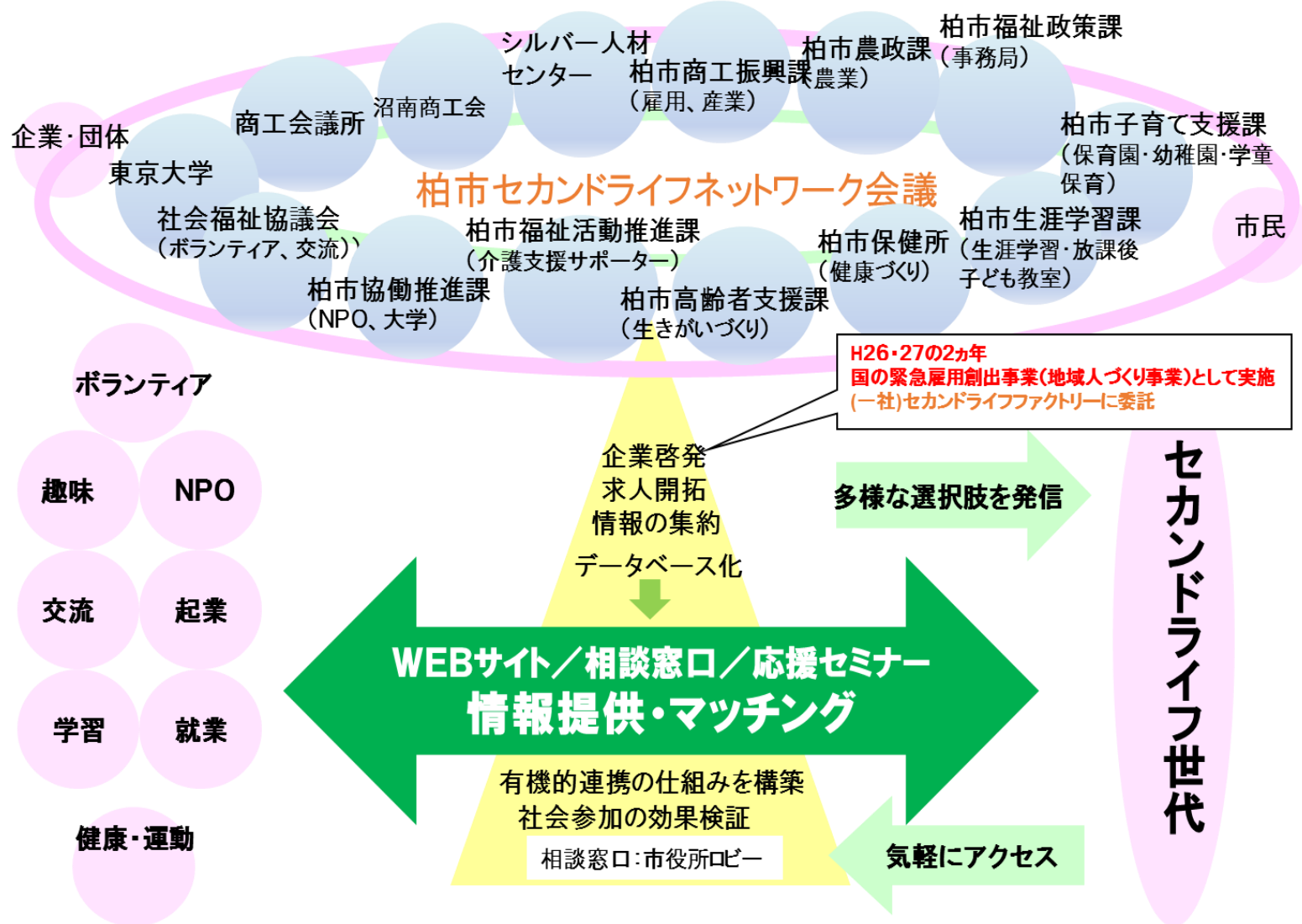
各事業で
就労

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

就労・ボランティア・NPO・生涯学習等の施策の横断的連携と情報一元化のためのプラットフォームを構築



65歳以降の働き方の具体的イメージ

① 技能伝承

- 優秀な技能を有する高齢者について、その技能を後輩に伝承させるため、65歳以降も継続雇用。
- 例えば製造業などにおいて、安全な現場を確保することなど、技能を伝承しやすい、高齢者が働きやすい職場の環境づくりを推進。
- 現場の第一線で活躍する働き方もあるが、全体を統括する、あるいはスタッフとして教育全般を担当する働き方も可能。

② ジョブシェアリング

- 週の前半・後半、隔日、午前・午後、早い時間帯・遅い時間帯など、一つの業務を複数名の高齢者で分け合うことにより、これまでの職務での雇用を継続。
- 体調や家庭の事情や地域行事にも柔軟な対応が可能。フルタイム勤務では負担の重い業務にも対応ができる上、心理的負担も軽減、長く働き続けることが可能。

③ 専門技術を活用した在宅勤務

- 設計など専門技術を持つ高齢者を、インターネットによる情報通信を利用して在宅就労の形で継続して雇用する。高齢者にとっては通勤の負担等がない勤務が可能。

④ シニアサブマネージャー

- 店舗の営業時間が長く、無休営業の小売業において、正社員の責任者が常時勤務することは難しい。そこで、正社員の責任者が勤務を外れる時間帯あるいは休日に、顧客対応や従業員管理経験のある高齢者を「シニアサブマネージャー」として、「嘱託職員」の処遇で配置。
- 責任者の業務を代行させることから、それに相応しい処遇が必要。

⑤ シニアスタッフ店舗

- フリーターの若者やパートタイムの主婦が主に担っていたコンビニ、飲食店等の業務において、業務マニュアルの工夫や勤務時間面で配慮し、高齢者採用。
- ファーストフード店では、注文などの接客業務において、スタッフが不足する時間帯などに高齢者を活用。
- 店内の混雑状況に応じて短時間で多くの高齢者を活用することで、回転率を上げることが可能。

⑥ 地域の企業の共同受皿会社

- 地域の同業会社などで高齢者の受皿会社を設立する。それまで培ってきた技能を活用し、各社からの依頼に応じ、労働者派遣等の形で労働力を提供する。
- 各社は必要に応じ、高齢者の技能を活用することが可能となるとともに、高齢者はそれぞれのニーズ等に応じた就労が可能。

⑦ 出身企業による自営の支援

- 自社のOBである高齢者が培ってきた技術、知識等を活かし企業へ専門的なサービスを提供する形で自営を開始した場合、発注先として積極的に支援。

⑧ NPOへの支援

- 経理等の管理業務や渉外業務に専任の事務職員を雇用するまでの業務量がないようなNPOにおいて、経理や営業等の専門技術、経験を持つ高齢者が、臨時的、短期的に就業し、こうした業務を担う。これにより、社会貢献活動の基盤をより一層強固なものとする事が可能。

⑨ 企業支援のNPO等

- 長年の知識、経験、人的ネットワークを有する企業OBが集まりNPOを設立。中小企業や、ベンチャー企業を志す者の販路開拓等を支援。
- シルバー人材センターにおいて、経理、営業などの業務に長年従事した経験を持つ会員が、中小企業等に対し、企業の経営上のノウハウを助言し、支援を行う。

7. シルバー人材センターの機能強化

シルバー人材センター事業の概要

目的

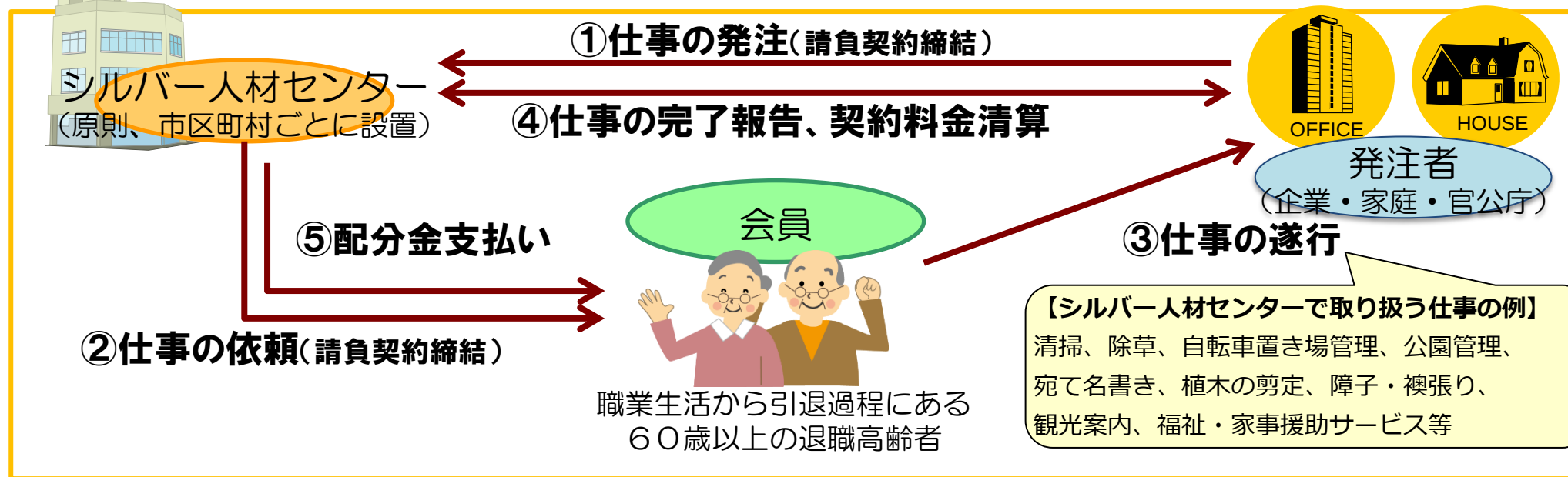
定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

※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:1,268団体、会員数:73万人(男性49万人・女性24万人(約3割))、契約件数:360万件

契約金額:2,979億円、就業延人員:6,887万人・日 ※平成26年3月末日現在

月平均就業日数:9.5日、月平均配分金収入:35,697円 ※平成25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事業実績の推移

	法人数	会員数 (人)	1団体 あたり 会員数 ③ (②/①)	契約件数	就業実人 員(人)	就業延人員(人 日)	配分金額 (千円)	1人あたり 配分金月額 (円) ⑨ (⑧/⑤/12)
	①	②	③ (②/①)	④	⑤	⑥	⑧	⑨ (⑧/⑤/12)
平成元年度	419	204,770	474	1,056,908	150,771	17,279,158	61,704,585	34,105
平成5年度	643	307,773	466	1,188,079	224,522	23,983,220	99,579,280	36,960
平成10年度	1,303	538,942	406	2,011,875	406,483	41,415,512	161,498,154	33,109
平成15年度	1,839	762,289	409	3,081,939	605,766	63,320,834	260,812,892	35,879
平成20年度	1,297	764,162	575	3,412,906	626,576	72,850,034	284,156,224	37,792
平成21年度	1,300	791,859	594	3,377,190	641,762	70,332,510	270,652,326	35,144
平成22年度	1,266	786,906	606	3,458,749	642,629	70,406,549	269,698,901	34,973
平成23年度	1,262	763,427	590	3,487,709	629,824	69,785,779	265,690,314	35,154
平成24年度	1,267	743,969	573	3,543,941	615,626	68,952,969	260,198,621	35,221
平成25年度	1,268	729,206	561	3,600,721	604,735	68,874,800	259,043,916	35,697

シルバー人材センターの就業分野(平成25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	3,737万 (54%)	3,667万 (54%)	69万 (45%)	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,483万 (22%)	1,470万 (22%)	14万 (9%)	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	640万 (9%)	623万 (9%)	17万 (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	318万 (5%)	—	—	
技能群	599万 (9%)	589万 (9%)	10万 (6%)	剪定、障子張り 等
技術群	163万 (2%)	129万 (2%)	34万 (22%)	教育、翻訳 等
折衝外交群	155万 (2%)	148万 (2%)	7万 (5%)	販売、配達、検針 等
事務群	100万 (2%)	98万 (2%)	2万 (1%)	一般事務、筆耕 等
その他	11万 (0%)	8万 (0%)	2万 (1%)	
合計	6,887万 (100%)	6,733万 (100%)	154万 (100%)	
	100%	98%	2%	

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年報」(平成25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事業協会にて独自集計(請負、派遣の別は不明)。

シルバー人材センターの認知度

「名前を聞いたことがある」「だいたいの仕組みは知っている」と回答した人が55歳以上の各世代で9割前後いることから、認知度としては高いと言える。

(%)

	合計	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-79歳
1.知らない	4.4	7.0	3.3	5.3	3.3	3.0
2.名前を聞いたことがある	45.0	64.3	47.3	41.7	39.0	32.7
3.だいたいの仕組みを知っている	43.5	28.7	46.0	48.0	46.0	49.0
4.以前会員だったことがあるが現在は会員ではない	4.2	0.0	0.7	2.0	6.0	12.3
5.現在会員である	2.9	0.0	2.7	3.0	5.7	3.0
回答者数（人）	1500	300	300	300	300	300

資料出所：NRI社会情報システム株式会社「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」（平成26年）
 （注）野村総合研究所が提供する「TrueNavi」に登録された会員を対象としたインターネットリサーチ。

シルバー人材センターにおける最近の取組事例

団塊世代が65歳に到達し、順次労働市場から退出していることから、シルバー人材センターが地域における受け皿となり得よう、就業拡大、職域拡大を行うとともに、団塊世代等地域高齢者を中心に会員拡大(29年度末までに100万人を目指している)に取り組んでいる。

職域拡大

草刈り・剪定といった伝統的な職域は多いが、シルバー人材センター(以下「SC」)毎に得意な分野を伸ばすという取組も見られる。

- 例)・(女性の社会進出の後押しも意識した)
育児支援、学童支援
・直方市SCの「のぼり旗作成」(全国受注)
・養父市SCの「温石米(おんじゃくまい)」
(都市部SCを販売ネットワークに)



就業拡大

企業からの広域受注

○民間企業とコラボレーションした、広域受注にも取り組みを拡げつつある。

- 例)・関西基盤の某大手スーパーのほぼ全店舗に、複数のSC連合から会員を派遣。早朝等の対応がなされることで職員の負荷軽減向上等に寄与。
・某大手複写機メーカーから、全国の保守契約先の業務について、複数のSC連合から会員を派遣することを公表。社員の負荷軽減や迅速対応の実現に貢献。

会員の広域就業

○民間企業とコラボした、広域受注にも取り組みを拡大中。

- 例)・一定期間に大きな仕事量が発生する仕事について、複数のSCから会員をマッチングして対応。
・全国のSCに点在する特定分野の高スキル会員をコーディネートし、新たな職域を開拓中。

会員拡大

- 大企業OB会への働きかけを行うほか、退職準備セミナーへの参入を働きかけ中。
○就業機会やボランティア活動を組み合わせて会員に提示することで、多様な地域活動を実現(シルバーにおける活動の魅力をPR)。

シルバー人材センター事業における就業時間の拡大の要望

国家戦略特別区域（兵庫県養父市）について

経 緯

- 国家戦略特別区域として指定されている兵庫県養父市から、「シルバー人材センター会員の労働時間の拡大」について提案（平成26年7月23日第1回養父市国家戦略特別区域会議）。

（養父市からの提案事項）

「高齢者が一層活躍できる機会を確保するため、シルバー人材センター会員の労働時間の拡大・柔軟化について検討する。」

⇒ シルバー事業の「概ね週20時間まで」とする就業時間制限を撤廃し、「週40時間まで」を可能としてほしいとする要望。

（要望理由）

- ・ 過疎地域ゆえ労働力不足であり、60歳以上人口が極めて多い。
- ・ 民業圧迫が生じるほど民間企業がない。
- ・ より多くの仕事を高齢者に提供することは、シルバー事業の精神にも合致する。

- 調整の結果、国家戦略特別区域諮問会議において国家戦略特区における規制改革事項として以下を決定（平成26年10月10日第9回国家戦略特別区域諮問会議）。

「労働力確保が課題となる過疎地域等において、高年齢退職者が今まで以上に活躍できる場を広げるため、シルバー人材センターについて、区域内の労働力需給状況等から民業圧迫の恐れがない場合には、同センターが、週20時間を目安とする「軽易な業務に係る就業」に加え、それ以外の就業（週40時間の就業）についても、派遣事業を行うことを可能とする。」

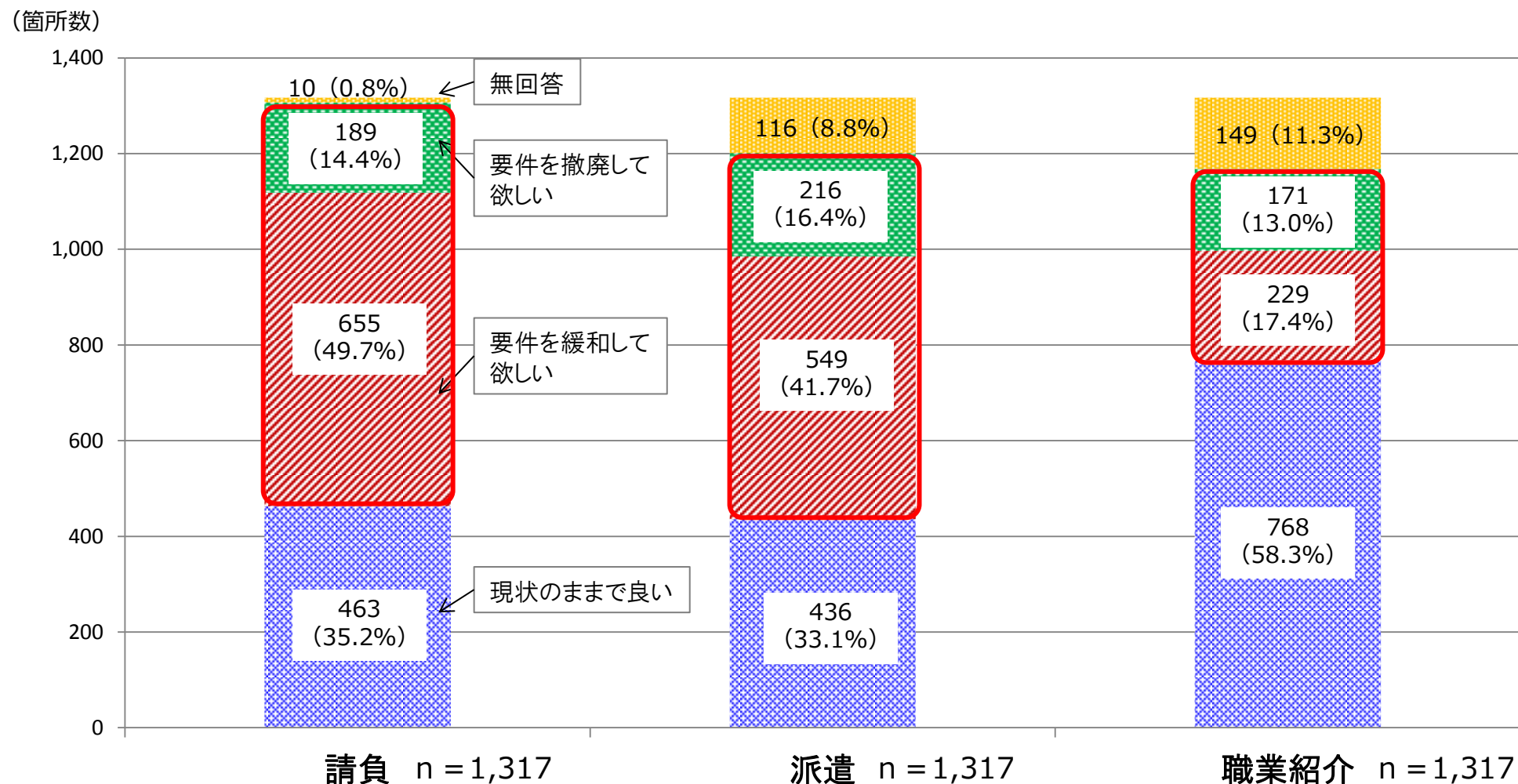
- 今通常国会において、上記の内容を高年齢者雇用安定法の特例として設ける内容を含む国家戦略特別区域法の改正法が提出されている。

※ 国家戦略特別区域とは

・・・産業の国際競争力の強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、特区の区域において規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進する。国家戦略特区諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聞いて、国家戦略特区を政令で指定。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和、撤廃希望について

シルバー人材センターの拠点に対し、臨時的・短期的又は軽易な業務について緩和や撤廃の希望があるか、アンケートを行ったところ請負就業および派遣就業では緩和・撤廃の希望が6割程度となった。



(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。
1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件 緩和・撤廃を望む理由、民業圧迫の懸念

緩和・撤廃を希望するシルバー人材センターに対し、その理由を尋ねたところ“会員の希望”“発注元からの希望”が多く、また、緩和・撤廃を行った場合の民業圧迫の懸念については、「おそれはない」としたセンターが多かった。

●「臨・短・軽」要件の緩和・撤廃を望む理由（複数回答）

	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
会員がより長く就業することを望んでいる	527	436	180	157	181	139
発注元から要望がある	501	431	174	152	182	146
受注する業務量が多く、緩和しなければ業務をさばけない	284	223	95	90	98	76
その他	117	101	49	38	49	44

●「緩和・撤廃」を行った場合の民業圧迫の懸念（単数回答）

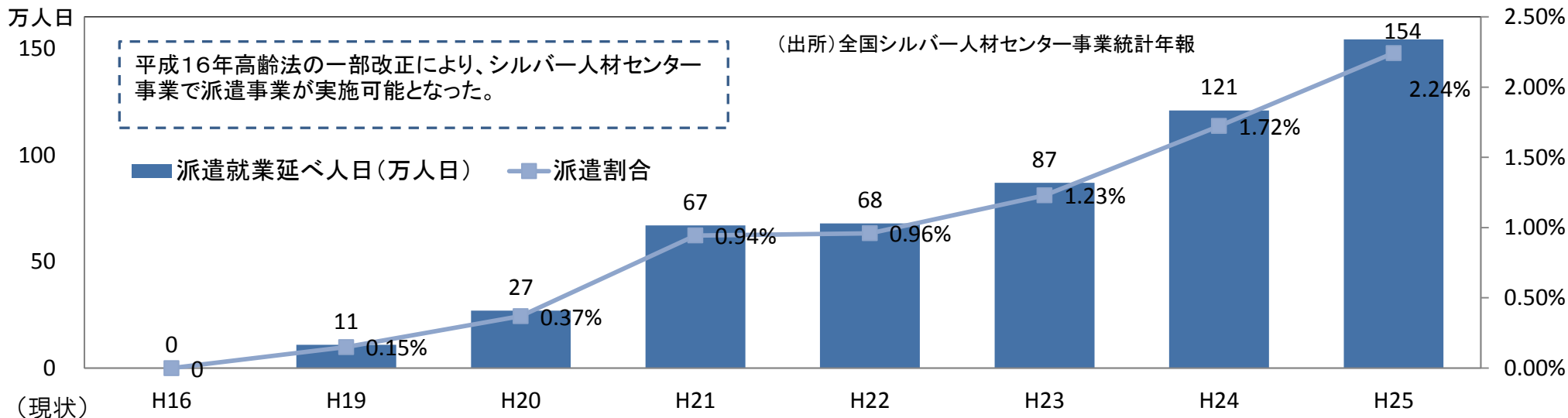
	要件の緩和を希望			要件の撤廃を希望		
	請負	派遣	職業紹介	請負	派遣	職業紹介
民業圧迫のおそれはない	560	440	184	150	160	123
受注する業務内容と同業の民間事業者を圧迫するおそれがある	87	95	36	35	47	36
無回答	8	14	9	4	9	12
計	655	549	229	189	216	171

(注) 全国シルバー人材センター事業協会を通じ、全国のシルバー人材センター連合及び各拠点(1319箇所)に対して質問票をメール送付しアンケートを実施。1317の連合及び拠点より回答あり。

シルバー派遣事業について

<シルバー派遣を活用する事業主からの声>

- 労働需給がタイトな中、必要な時に必要な人材が迅速に確保でき、通常業務の維持に寄与。
- 正規職員の負担軽減につながり、本来業務の充実、人材流出の防止等に寄与。

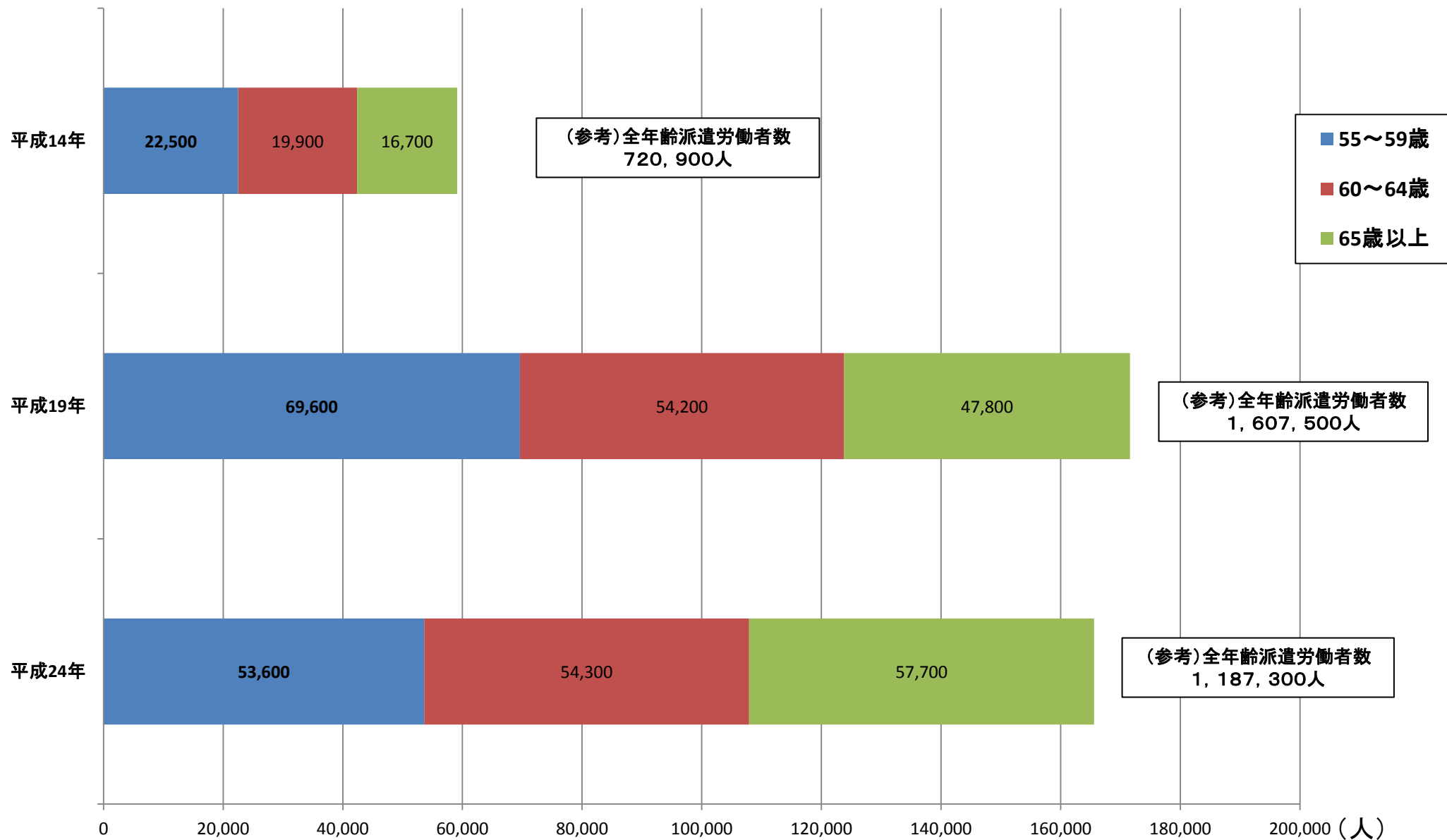


シルバー派遣事業は、臨時的かつ短期的又は軽易な業務の範囲内で、発注者との関係において、指揮命令が発生する業務について実施。現状では、全体(就業延べ人員約6900万人日)の2%程度。

<活用事例>

分野	業務	発注者の声
育児支援分野	保育園保育士の補助業務	早朝・延長保育では、欠かせない戦力。増員してほしい。(朝タスポット投入の意)
介護補助分野	介護施設の補助業務	送迎業務等を担当。介護施設の有資格者が本来業務に専念できるなど、介護サービス向上に寄与。
小売業	調理補助、顧客対応	鮮魚の調理、盛りつけ、品だしをやってもらっている。会員が経験豊富で顧客対応も出来るので、満足。
事務分野	経理事務	経理業務を短時間勤務でやってもらっている。経験者で基礎的な接遇研修を行う必要もなく非常に助かっている。

55歳以上の派遣労働者数の推移



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

※ グラフは、55歳以上の派遣労働者の数を示す。シルバー人材センター会員に限らない。