

# 高齢者の雇用・就業に関する政府方針等

# 「ニッポン一億総活躍プラン」 （平成28年6月2日閣議決定） （抜粋）

## 2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

（高齢者の就業促進）

日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は2割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。

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には、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。

# 「働き方改革実行計画」 (平成29年3月28日働き方改革実現会議決定) (抜粋)

(高齢者の就業促進)

高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる「エイジレス社会」の実現であり、これが、若者のやる気、そして企業全体の活力の増進にもつながる。

高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているが、実際に働いている人は2割にとどまっている。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

高齢者就労促進のもう一つの中核は、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組みである。年齢に関わりなくエイジレスに働けるよう、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジを促進する。

ハローワークにおいて高齢者が就業可能な短時間等の求人を開拓するとともに、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を求人票で見える化する。また、ハローワークと経済団体等の地域の関係者が連携し、U・I・Jターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設する。

また、高齢者になってからではなく、それ以前からスキル・ノウハウの蓄積・棚卸しや、転職・再就職、副業・兼業などを推進していく。

さらに、高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図る。また、健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供する。

項目9. 高齢者の就業促進

⑬ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

高齢者の7割近い方が65歳以上を超えても働きたいという希望を持っているが、「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上の就業率：22.3%（2016年）
- ・60歳以上の就業者  
847万人（1996年）→937万人（2006年）  
→1,286万人（2016年）
- ・就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合  
60～64歳：15%、65～69歳：22%、70～74歳：27%

高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。

- ・「非正規雇用」を希望する高齢者の割合（2015年）  
60～64歳：79%、65～69歳：80%、70～74歳：70%
- ・「10万円未満」を希望する高齢者の割合（2015年）  
60～64歳：48%、65～69歳：58%、70～74歳：59%

「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大。

- ・「60歳以上の起業した者」の割合の推移  
8%（1982年）→14%（1992年）→25%（2002年）  
→32%（2012年）

高齢期に生活困窮に陥ることを防ぐため、きめ細かな就労支援が必要。

【今後の対応の方向性】

2020年度までの期間を65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る。また、エイジレスに働くためのキャリアチェンジや雇用ではない働き方を促進するとともに、高齢期の生活困窮を防ぐため就労支援の強化を図ることにより、意欲ある高齢者に多様な就業機会を提供していく。

【具体的な施策】

（継続雇用延長等に向けた環境整備）

- ・将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくため、2020年度までの期間を企業等により65歳以降の継続雇用延長等の促進の集中支援期間と位置付け、65歳を超える継続雇用や65歳までの定年引上げ等を支援する助成措置を強化するとともに、定年引上げや継続雇用等の手法を紹介するマニュアル、好事例集を新たに作成し、企業を訪問して相談・援助を実施する。
- ・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長等に係る制度の在り方を再検討する。

（マッチングによるキャリアチェンジの促進）

- ・ハローワークにおいて、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化するとともに、求人票において年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を見える化する。また、ハローワークと経済団体等地域の関係者が連携して、U・I・Jターンで地方で働くための全国マッチングネットワークを新たに構築する。

（雇用ではない働き方の促進）

- ・高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図る。また、製薬企業OB等と医療系ベンチャーとのマッチングを強化する。
- ・健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、多様な社会参加を推進する。

施策	年度											指標
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	
継続雇用延長等に向けた環境整備	<p>将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備の実施</p> <p>《継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間》</p>											<p>将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備を図る。</p> <p>生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。</p> <p>地域の高齢者の雇用就業機会を創るネットワーク数を2020年までに100箇所とする。</p> <p>希望する高齢者が就業可能とする。</p>
継続雇用等の促進	<p>助成措置の強化、マニュアル作成及び企業訪問による相談・援助、「高齢者就業」と「若者をはじめ企業全体の活力の増進」を両立させた好事例の収集、普及</p>			<p>高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討</p>								
マッチングによるキャリアチェンジの促進	<p>企業の再就職受入れや就労マッチング支援、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業へのマッチング支援、全国マッチングネットワークの構築</p> <p>検討を踏まえた取組の実施</p>											
雇用ではない働き方の促進	<p>起業の促進、シルバー人材センターを活用したマッチング</p> <p>助成措置の強化</p> <p>PDCAサイクルによる検証、見直し</p> <p>製薬企業OB等と医療系ベンチャーとのマッチングを支援</p> <p>毎年、産官学関係者による協議の場で実行状況をチェック、必要に応じて見直し</p>											

項目9. 高齢者の就業促進

⑱ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援（その2）

【働く人の視点に立った課題】

高齢者の7割近い方が65歳以上を超えても働きたいという希望を持っているが、「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上の就業率：22.3%（2016年）
- ・60歳以上の就業者  
847万人（1996年）→937万人（2006年）  
→1,286万人（2016年）
- ・就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合  
60～64歳：15%、65～69歳：22%、70～74歳：27%

高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。

- ・「非正規雇用」を希望する高齢者の割合（2015年）  
60～64歳：79%、65～69歳：80%、70～74歳：70%
- ・「10万円未満」を希望する高齢者の割合（2015年）  
60～64歳：48%、65～69歳：58%、70～74歳：59%

「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大。

- ・「60歳以上の起業した者」の割合の推移  
8%（1982年）→14%（1992年）→25%（2002年）  
→32%（2012年）

高齢期に生活困窮に陥ることを防ぐため、きめ細かな就労支援が必要。

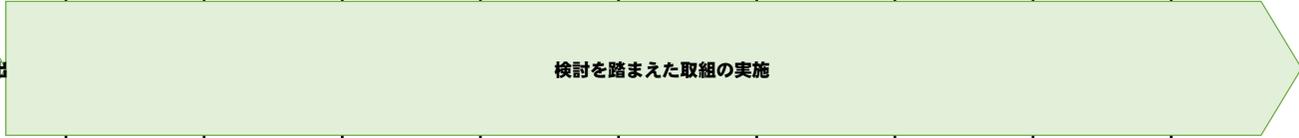
【具体的な施策】

（高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化）

- ・自治体と、ハローワーク、シルバー人材センターなど関係機関が連携した就労支援を強化する。また、生活困窮者自立支援制度におけるオーダーメイド型就労支援を強化する（生活困窮者自立支援法施行3年後（2018年）の見直しにおいて検討）。



施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
	<p>高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化</p>	<p>検討（生活困窮者自立支援法の改正法案の提出・国会審議を含む）</p>											



## 「経済財政運営と改革の基本方針2018

～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(平成30年6月15日閣議決定)抜粋

「人づくり革命 基本構想」(平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)抜粋(同内容)

### ② 高齢者雇用の促進

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。