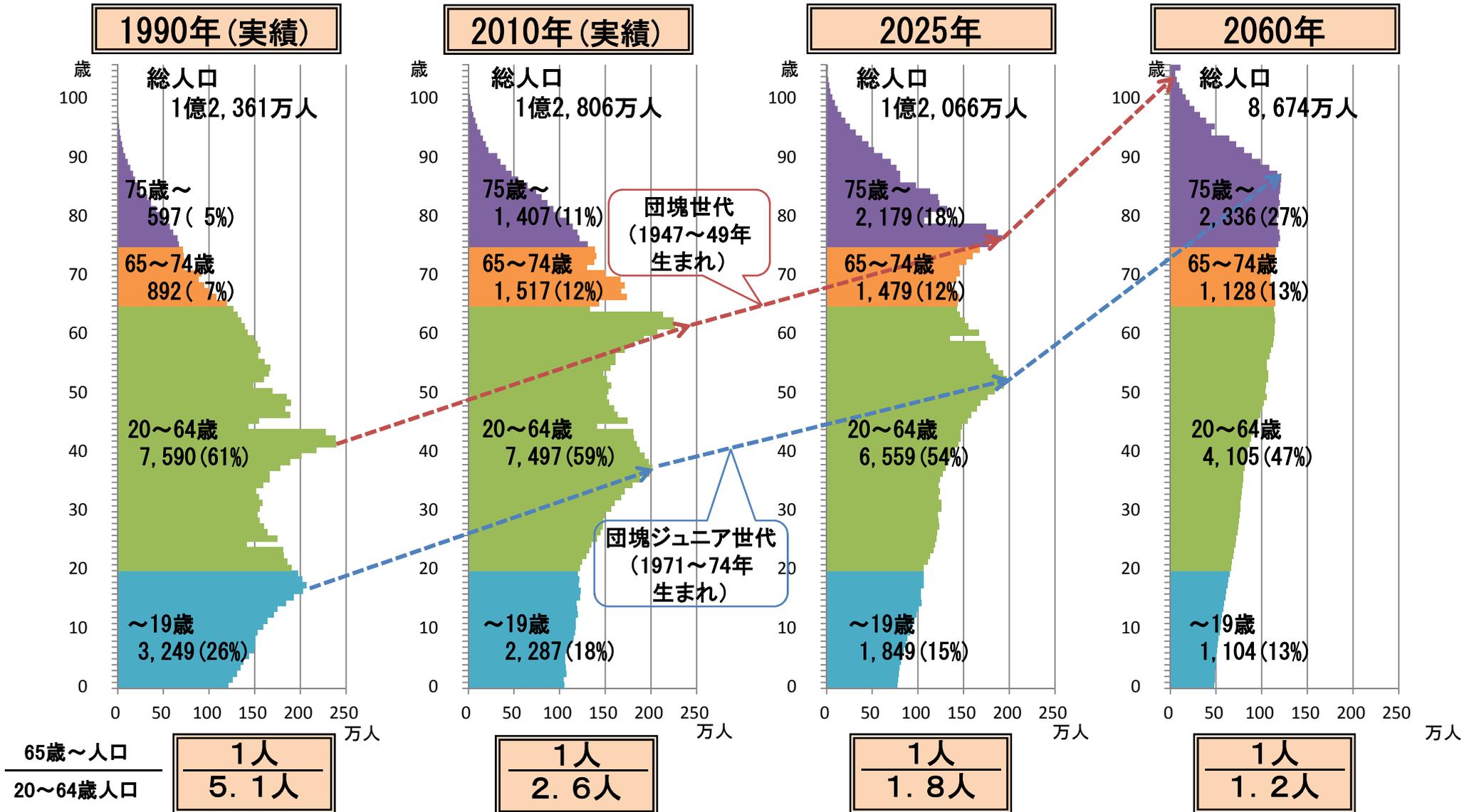


高齡者

人口ピラミッドの変化(1990~2060年)

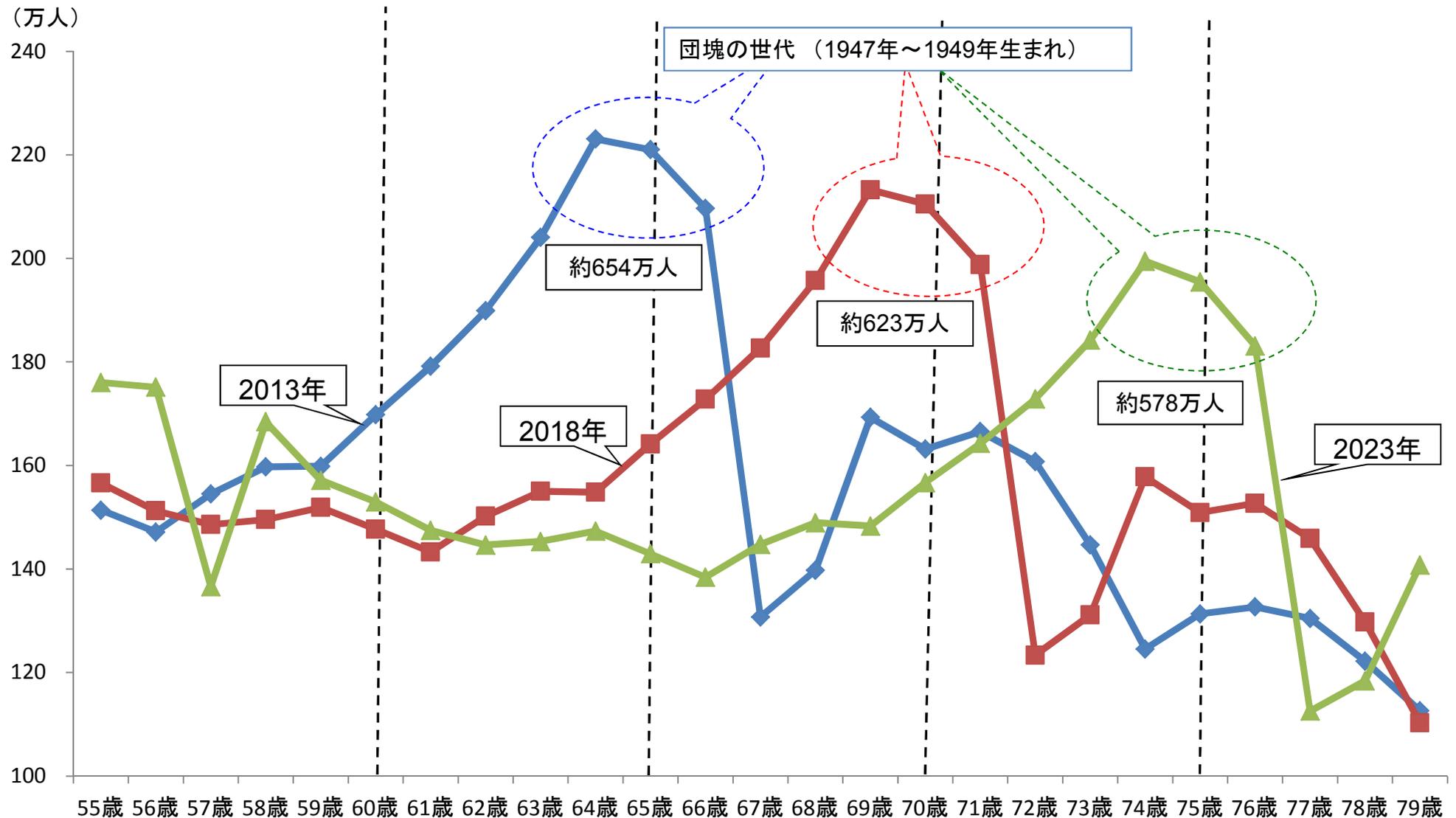
- 少子高齢化に伴い、高齢化率の上昇が見込まれる。(2010年:23% → 2060年:40%)
- 団塊の世代が65歳を迎え、労働市場からの本格的な引退過程に入り始めている。



(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)

団塊の世代の高齢化

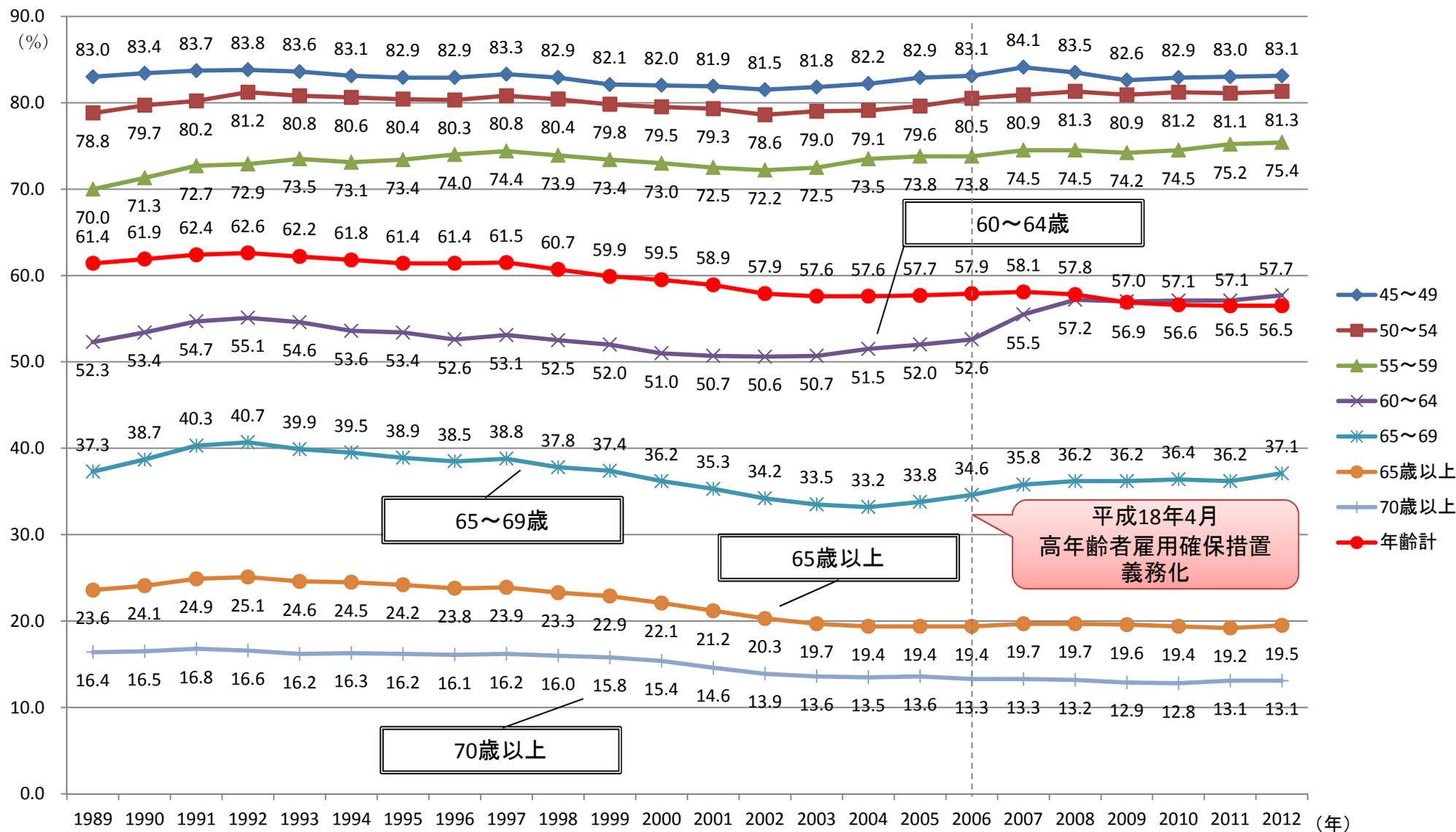
○ 昭和22(1947)年から昭和24(1949)年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、平成24(2012)年から平成26(2014)年には65歳に到達するため、60～64歳層の人口が減少し、65～69歳層の人口は増加する。



資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)中位推計」

就業率の推移(男女計)

- 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。

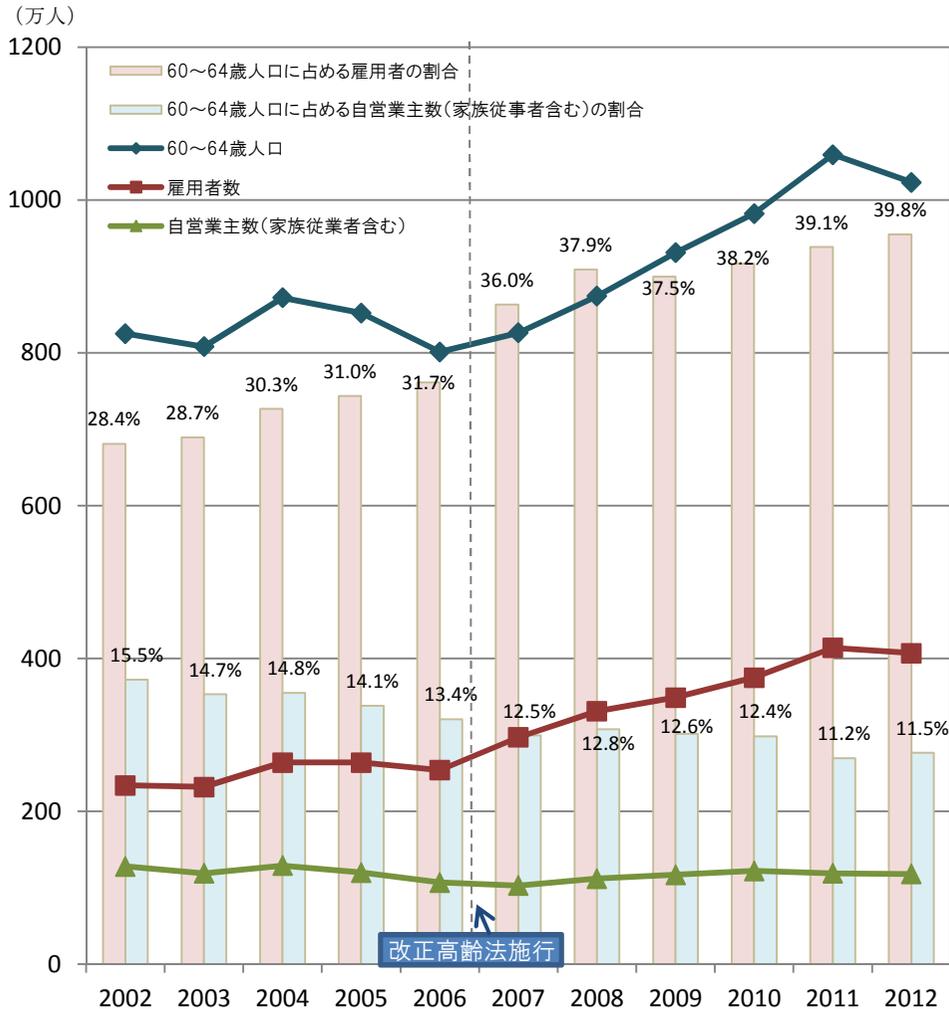


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

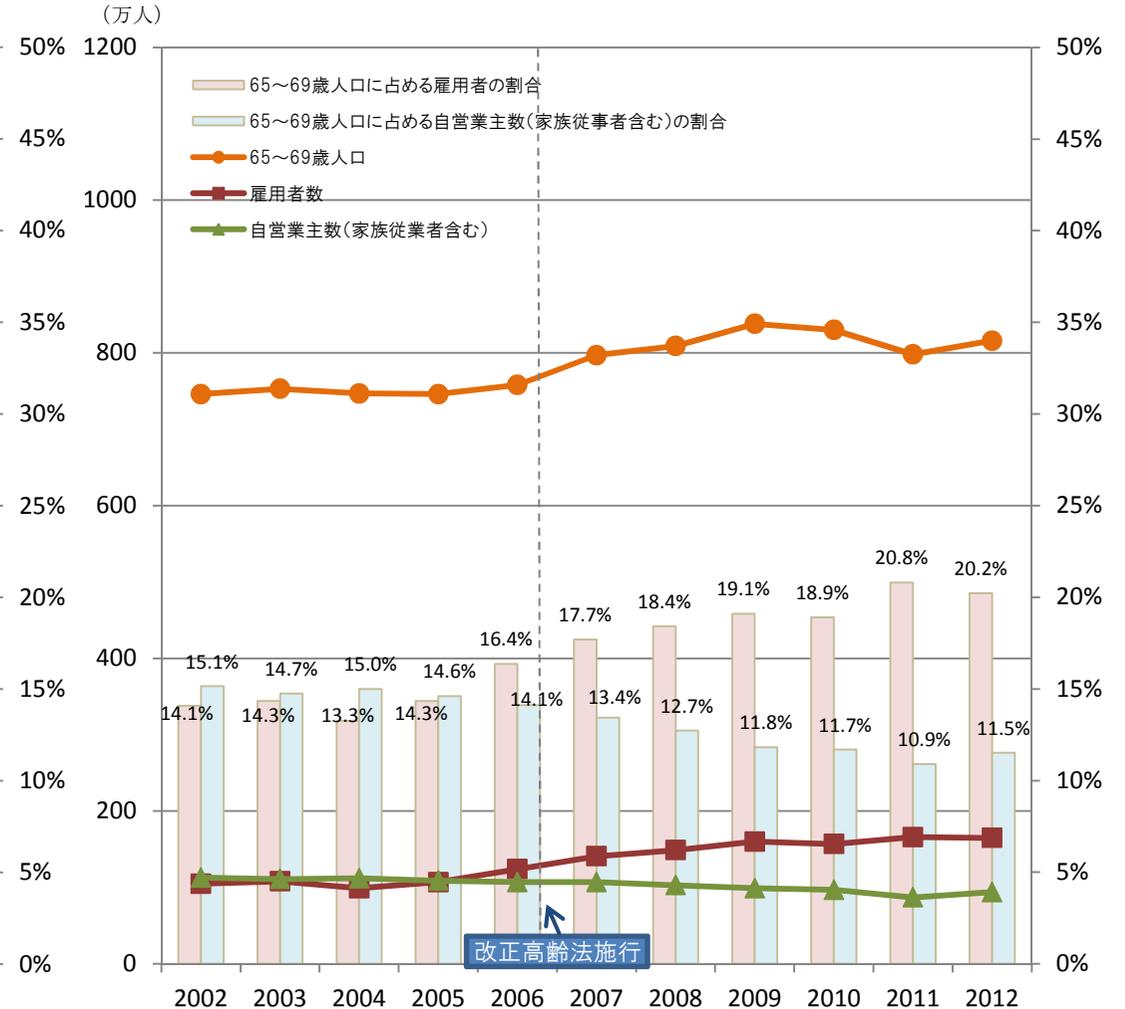
高齢者の人口、雇用者数及び自営業主(家族従業者含む)の推移

- 人口に占める雇用者数の割合をみると、60～64歳層、65～69歳層ともに上昇傾向にあり、特に2007年は60～64歳層で大きく上昇している(雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法により、60～64歳層の雇用の場が拡大していると考えられる)。
- 人口に占める自営業主(家族従業者含む)数の割合は低下傾向にある。

●60～64歳層の人口数、雇用者数、自営業主(家族従業者含む)数の推移とそれぞれが人口に占める割合の推移



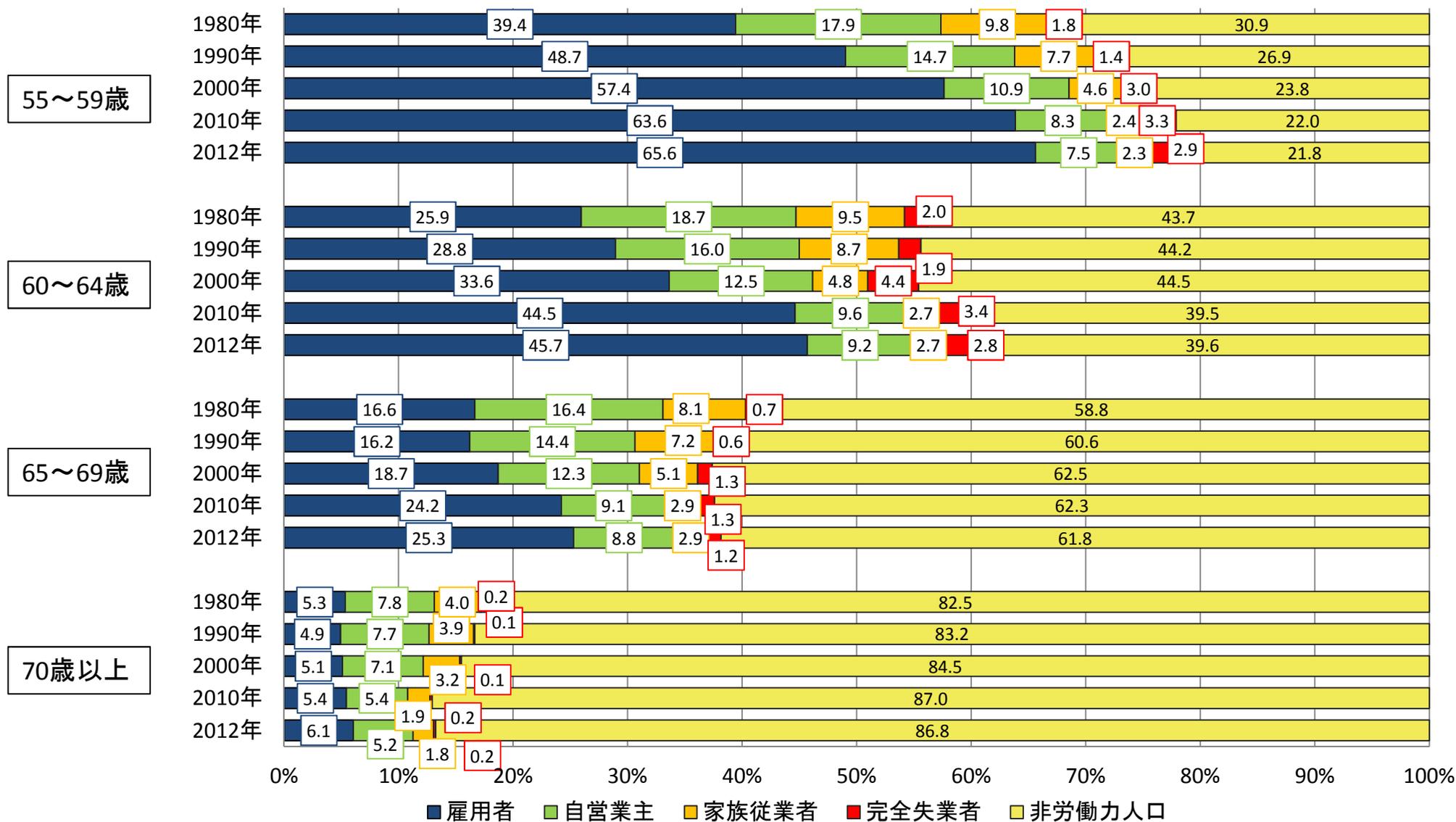
●65～69歳層の人口数、雇用者数、自営業主(家族従業者含む)数の推移とそれぞれが人口に占める割合の推移



中高年齢者の年齢階級別・就業状態別割合の長期的推移（第1回資料 再掲）

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

- 雇用者割合は、60代前半までの大きな伸びに対し、60代後半以降は小幅な伸びにとどまっている。
- 中高年齢者の全年齢階級で、自営業主・家族従業者の割合が減少している。

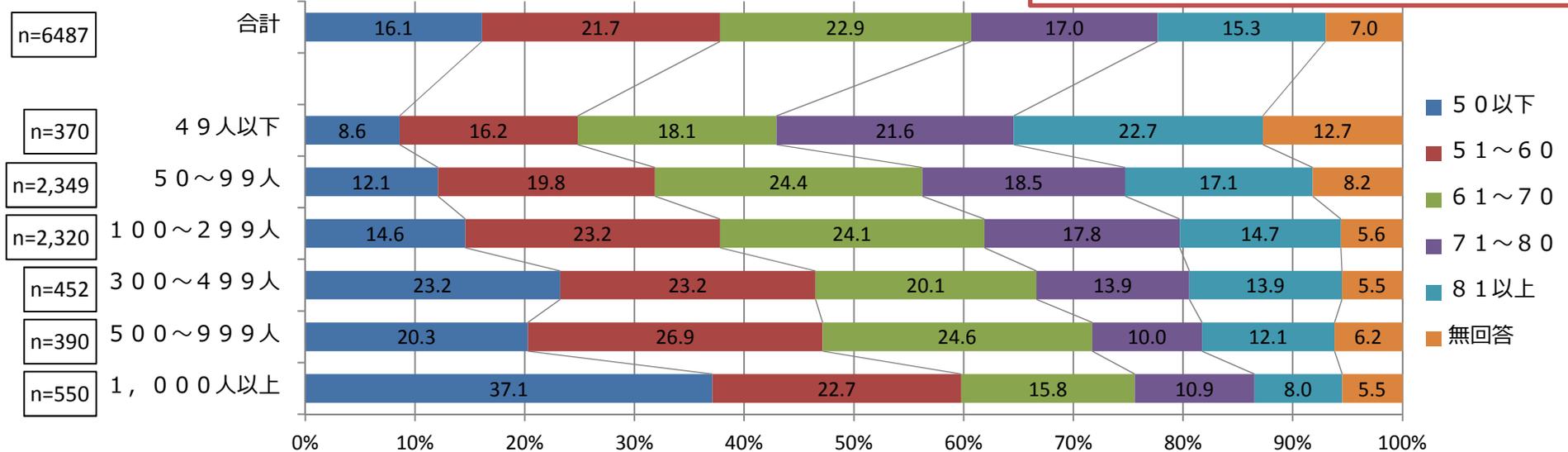


継続雇用者の給与水準、勤務時間制度の状況

- 継続雇用者の年間給与の水準は、定年到達時の年間給与を100とすると、企業規模が大きくなるほど、「50以下」の回答割合が増える傾向にある。
- 継続雇用者の勤務制度は、企業規模が大きいほど短日数・短時間など多様な勤務形態を用意する割合が高い。

●継続雇用者の年間給与の水準(定年到達時の年間給与を100とした場合)

※全体の平均水準は、定年到達時給与の68.3%



●継続雇用者の勤務日数・時間

(複数回答)

| | フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない) | 時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数) | 時間はフルタイムより減るが日数は減らず(短時間) | 時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間) | その他 | 無回答 |
|----------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|-----|-----|
| 合計 | 86.0 | 26.6 | 18.2 | 18.1 | 3.7 | 2.7 |
| 49人以下 | 77.0 | 23.0 | 13.5 | 17.3 | 4.1 | 4.6 |
| 50~99人 | 84.6 | 22.6 | 13.2 | 13.9 | 4.1 | 2.9 |
| 100~299人 | 87.1 | 25.1 | 17.4 | 16.2 | 3.5 | 2.8 |
| 300~499人 | 89.4 | 28.3 | 21.5 | 21.5 | 3.5 | 1.8 |
| 500~999人 | 87.7 | 34.1 | 23.3 | 25.6 | 2.6 | 1.8 |
| 1,000人以上 | 89.3 | 46.5 | 40.0 | 36.2 | 4.2 | 1.3 |

(資料出所) JILPT「高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」結果より

注) 調査対象は、常用労働者を50人以上雇用している全国の民間企業20,000社で、調査期間は平成25年7月26日～8月31日。

注) 「継続雇用者」とは、継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう)によって継続して雇用されている者をいう。

注) 継続雇用者の勤務日数・時間については、複数回答のため、選択肢の合計が100%を越える点に留意が必要。

高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業(男性)(平成24年度常用、パートタイム含む)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ 60～64歳の求職者では、「その他の運輸・清掃・包装等の職業」「自動車運転の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「居住施設・ビルの管理」「清掃の職業」も共に多くなっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|---------|-------|
| 1位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業） | 42,500 | 6,943 | 16.3% |
| 2位 | 一般事務の職業 （企画・調査事務、秘書、電話応接事務等） | 33,121 | 4,501 | 13.6% |
| 3位 | 自動車運転の職業 | 29,143 | 14,579 | 50.0% |
| 4位 | 運搬（郵便集配、配達員等）の職業 | 18,543 | 6,574 | 35.5% |
| 5位 | 営業の職業 | 17,292 | 1,807 | 10.4% |
| 全職業 | — | 355,339 | 100,291 | 28.2% |

《就職件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|---------|---------|
| 1位 | 自動車運転の職業 | 29,143 | 14,579 | 50.0% |
| 2位 | 保安の職業 | 11,432 | 11,718 | *102.5% |
| 3位 | 清掃の職業 | 16,545 | 8,325 | 50.3% |
| 4位 | 居住施設・ビルの管理 | 13,174 | 7,540 | 57.2% |
| 5位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業） | 42,500 | 6,943 | 16.3% |
| 全職業 | — | 355,339 | 100,291 | 28.2% |

* 就職件数には平成23年度以前の求職に対するものも含まれるため、100%を超えることがある。

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|--------|-------|
| 1位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業） | 41,806 | 2,351 | 5.6% |
| 2位 | 一般事務の職業 （企画・調査事務、秘書、電話応接事務等） | 24,063 | 1,505 | 6.3% |
| 3位 | 自動車運転の職業 | 22,330 | 5,433 | 24.3% |
| 4位 | 居住施設・ビルの管理 | 13,334 | 2,977 | 22.3% |
| 5位 | 清掃の職業 | 12,637 | 4,192 | 33.2% |
| 全職業 | — | 245,904 | 35,863 | 14.6% |

《就職件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|--------|-------|
| 1位 | 保安の職業 | 10,873 | 5,730 | 52.7% |
| 2位 | 自動車運転の職業 | 22,330 | 5,433 | 24.3% |
| 3位 | 清掃の職業 | 12,637 | 4,192 | 33.2% |
| 4位 | 居住施設・ビルの管理 | 13,334 | 2,977 | 22.3% |
| 5位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業） | 41,806 | 2,351 | 5.6% |
| 全職業 | — | 245,904 | 35,863 | 14.6% |

高齢者の新規求職申込件数、就職件数上位の職業(女性)(平成24年度常用、パートタイム含む)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

○ 60～64歳の求職者では、「一般事務の職業」「清掃の職業」「飲食物調理の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「その他の運輸・清掃・包装等の職業」も共に多くなっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|--------|-------|
| 1位 | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 39,244 | 3,186 | 8.1% |
| 2位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業) | 28,990 | 2,473 | 8.5% |
| 3位 | 清掃の職業 | 22,373 | 11,627 | 52.0% |
| 4位 | 飲食物調理の職業 | 19,980 | 7,809 | 39.1% |
| 5位 | 商品販売の職業 | 18,817 | 2,451 | 13.0% |
| 全職業 | — | 215,908 | 50,699 | 23.5% |

《就職件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|---------------------------------|---------|--------|-------|
| 1位 | 清掃の職業 | 22,373 | 11,627 | 52.0% |
| 2位 | 飲食物調理の職業 | 19,980 | 7,809 | 39.1% |
| 3位 | 介護サービス(施設介護、訪問介護)の職業 | 13,491 | 6,187 | 45.9% |
| 4位 | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 39,244 | 3,186 | 8.1% |
| 5位 | 保健師、助産師等 | 8,889 | 2,916 | 32.8% |
| 全職業 | — | 215,908 | 50,699 | 23.5% |

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

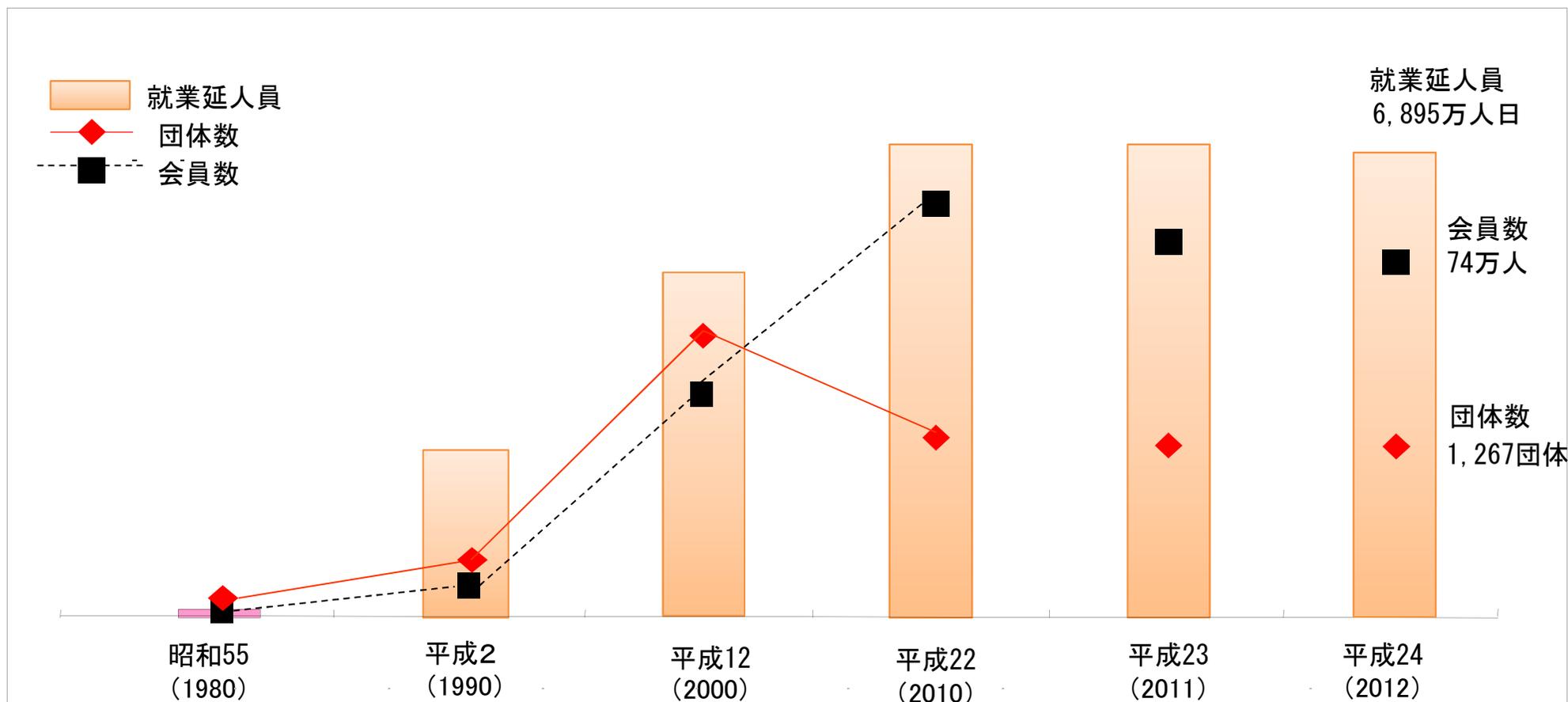
| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|--------|-------|
| 1位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業) | 20,855 | 723 | 3.5% |
| 2位 | 清掃の職業 | 18,851 | 5,210 | 27.6% |
| 3位 | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 13,175 | 613 | 4.7% |
| 4位 | 飲食物調理の職業 | 12,145 | 2,440 | 20.1% |
| 5位 | 商品販売の職業 | 8,836 | 406 | 4.6% |
| 全職業 | — | 114,253 | 1,5017 | 13.1% |

《就職件数上位5職種》

| | 職業 | 求職件数 | 就職件数 | 就職率 |
|-----|--|---------|--------|-------|
| 1位 | 清掃の職業 | 18,851 | 5,210 | 27.6% |
| 2位 | 飲食物調理の職業 | 12,145 | 2,440 | 20.1% |
| 3位 | 介護サービス(施設介護、訪問介護)の職業 | 6,084 | 1,753 | 4.7% |
| 4位 | その他の運輸・清掃・包装等の職業(選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業) | 20,855 | 723 | 3.5% |
| 5位 | 一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等) | 13,175 | 613 | 4.7% |
| 全職業 | — | 114,253 | 1,5017 | 13.1% |

シルバー人材センター事業実績 推移

○ 高齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保が進んだこと等により、ここ数年の傾向として、会員数、就業延人員が伸び悩んでいる。



| | 昭和55年 (1980年) | 平成2年 (1990年) | 平成12年 (2000年) | 平成22年 (2010年) | 平成23年 (2011年) | 平成24年 (2012年) |
|------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 団体数(団体) | 92 | 484 | 1,552 | 1,266 | 1,262 | 1,267 |
| 会員数(千人) | 46 | 226 | 642 | 787 | 763 | 744 |
| 就業延人員(万人日) | 121 | 1,926 | 5,131 | 7,041 | 6,979 | 6,895 |

資料出所) 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24年度)」

※団体数の減少については、市町村合併によるもの。

NPO法人国際社会貢献センター（ABIC）（東京都千代田区）

～商社OBを活用した国際貢献～

概要

社団法人日本貿易会（商社など貿易に関する企業・団体を会員）が民間レベルでの支援・交流活動を通じ国内外での社会貢献に寄与することを目的として設立。国際ビジネス経験、ノウハウを持つ商社OB等を人材登録し、国内外での様々な分野でのニーズに対し、会員を推薦・紹介・派遣している。

◇設立：平成11年

◇活動会員：2,317名（平成25年3月末現在）

主な活動

- ①政府機関関係への協力（途上国に対する経済援助関連、本邦の中小起業支援関係等）
 - ・ JICA長期・短期専門家、シニア海外ボランティア、JETRO専門家、外務省領事シニアボランティア等
 - ・ JETRO、中小基盤整備機構などの事業の受託、人材育成セミナー等への講師派遣
- ②NGO・NPO等非政府機関への人材推薦、紹介、活動強化への協力
- ③地方自治体への協力・中小企業支援
 - ・ 自治体における中小企業の国際展開支援、企業誘致
 - ・ 中小企業への直接の支援
- ④外国企業の対日ビジネス支援
 - ・ 国際見本市での通訳・アドバイス活動、日本企業への同行商談・通訳等
- ⑤大学等での講座協力
- ⑥小中高校での国際理解教育、在日外国人子女への日本語教育支援等
- ⑦在日留学生支援・交流
- ⑧国際イベント等への協力
- ⑨その他活動、一般人材紹介等



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株式会社等、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。



70歳現役社会づくり（福岡県）

概要

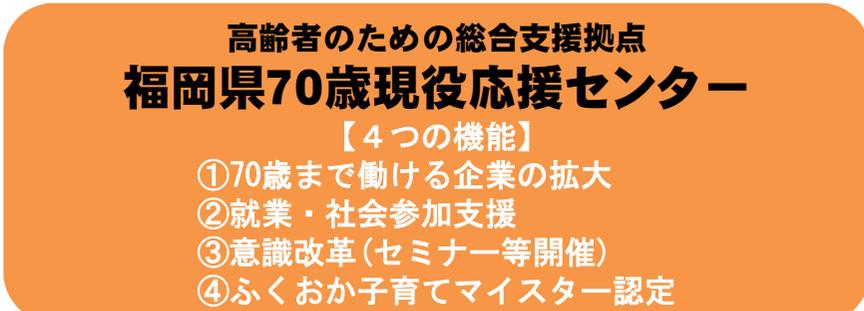
○65歳を過ぎての継続雇用の促進、再就職支援、派遣やシルバー人材センターといった多様な就労への支援など、高齢者がいきいきと働くことができる仕組みづくりを進め、高齢者の就業を促進。

○NPO・ボランティア団体の活動や地域活動、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスへの参加など、高齢者の共助社会づくりの参加を促進。

官民一体となったプラットフォーム

福岡県70歳現役社会推進協議会

- 構成：県、経済団体、労働者団体、シルバー人材センター、NPO団体、市・町村会など17団体
- 顧問：厚生労働省福岡労働局長、藤村博之法政大学大学院教授



情報交換 連携

福岡労働局、ハローワーク、福岡高齢・障害者雇用支援センター

開所 1年6カ月での実績

70歳まで働ける企業の拡大
 訪問件数 709社
 うち、制度導入企業 215社

就業・社会参加支援
 相談者数 9,981人
 登録者数 2,215人
 進路決定 661人(うち、就職638人)

子育てマイスターの認定
 408人を養成、
 地域で活躍中

(公社) 調布市シルバー人材センター (東京都調布市) ～小さな子供を育てている家族が安心とゆとりをもって子育てを～

概要

調布市シルバー人材センターでは、小さな子供を育てている家族が安心とゆとりをもって子育てができるように一時保育を行う、「ふれあいプラザ事業(ピノッキオ)」を行っている。

平成18年6月に調布市の福祉計画などと連動した企画提案方式事業としてスタートし、24年度からは従来の取組を活かし、新規に教室や健康講座などを開催する事業も推進している。26年度末まで3年間の予定で実施。

一時保育事業

事前に登録すれば、開設時間中の希望の時間に利用が可能。保育士の資格を有する子育て支援コーディネーターが3人おり、その内1人が必ず常駐している。預かる子供の定員は7人で、就業会員数は最大4、5人であり、ほぼマンツーマンでゆったりとした保育を行うことが特徴。

- 対象：1歳～4歳児
- 時間：午前9時～午後5時(時間外の利用可、土・日・祝日除く)
- 基本料金：1人1時間800円

その他の取組

- 育児相談
子育て家庭に対する育児相談も常時受け付けている。
- 高齢者のサポートサービス
同じ施設を活用し、担当者が常駐して、一人暮らしや高齢者のみ世帯からのちょっとしたサポートの依頼に応える。

PR方法

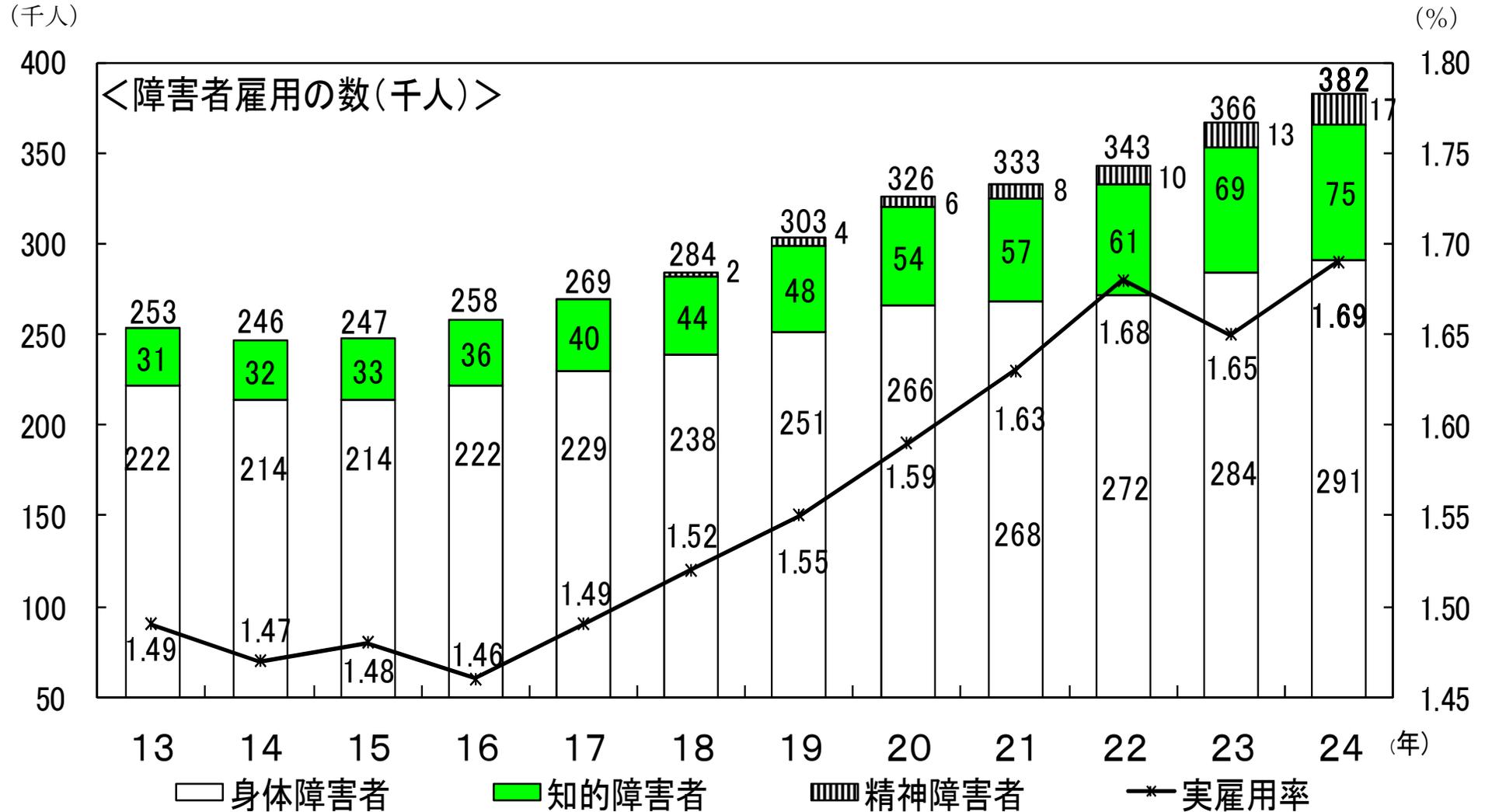
- ・毎週第1水曜日の午前10時～11時半に無料体験保育を実施し、利用経験のない人に活用してもらう。
- ・10月に「ピノッキオまつり」を開催。センターの普及啓発活動の中核を担う。



障 害 者

障害者雇用の状況(平成24年6月1日現在) (第1回資料 再掲)

- 民間企業の雇用状況 実雇用率 1.69% 法定雇用率達成企業割合 46.8%
- 法定雇用率には届かないものの、雇用者数は9年連続で過去最高。障害者雇用は着実に進展。

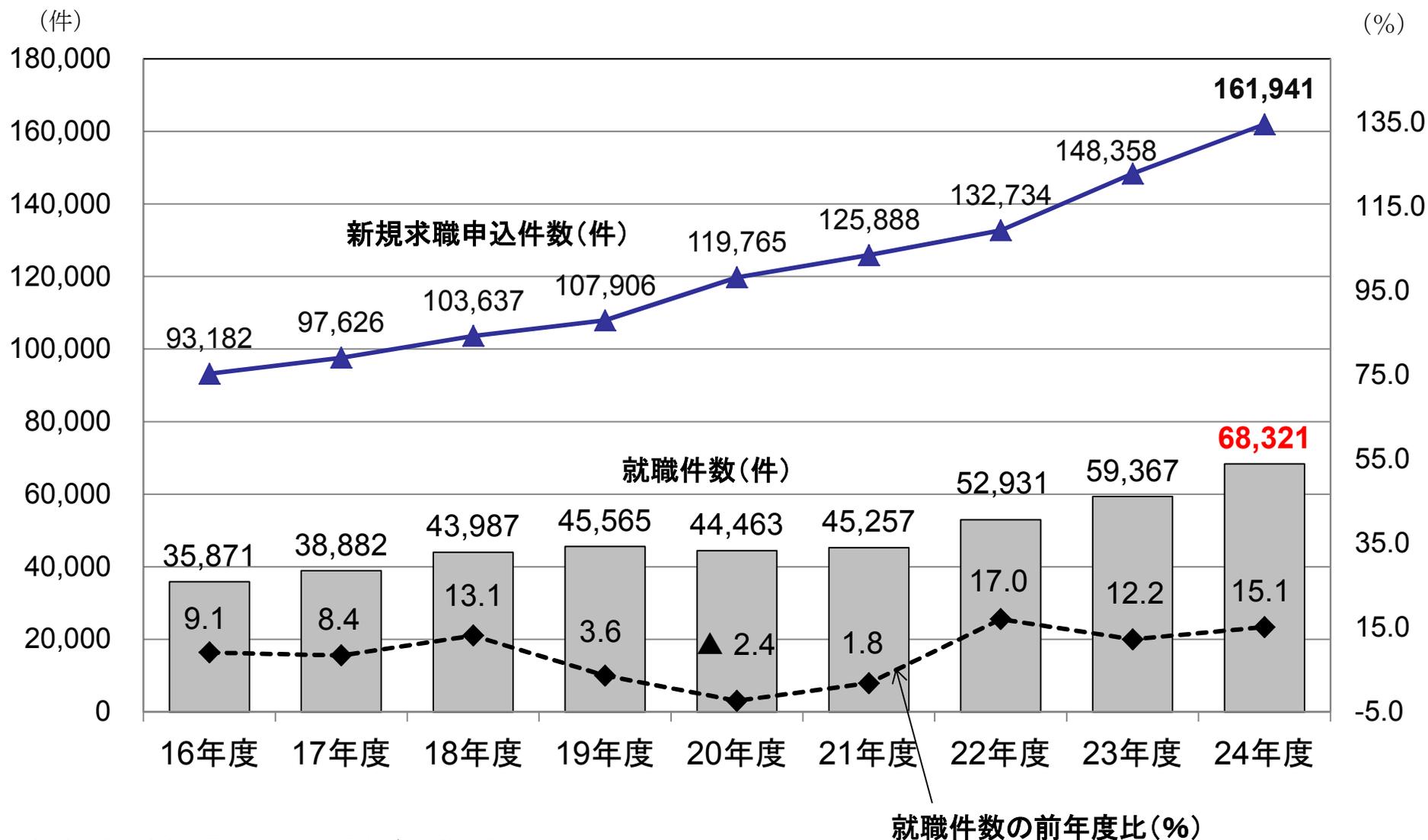


(資料出所) 厚生労働省「障害者雇用状況報告(平成24年)」

(注) 平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成24年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は68,321件と3年連続で過去最高を更新。



(資料出所)厚生労働省「障害者の職業紹介等状況報告」

障害者雇用義務制度等

《雇用義務制度》

- 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。
 - ・民間企業 2.0% ・国、地方公共団体等 2.3% ・都道府県等の教育委員会2.2%

《納付金制度》

- 障害者の雇用に伴う事業主(常用労働者200人超※)の経済的負担を調整。
 - ・障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人 月額5万円徴収
 - ・障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人 月額2万7千円支給
- ※ 200人以下の事業主には報奨金制度あり。

《納付金助成金制度》

- 納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

《障害者トライアル雇用奨励金》

《特定求職者雇用開発助成金》

《障害者初回雇用奨励金》

- 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、奨励金を支給。

等

一般雇用への移行の推進

《チーム支援》

- 就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

《福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業》

- 企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

《主な支援内容》

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

《主な支援内容》

- ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

障害者の態様に応じた態様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施。

主な精神障害者に対する雇用支援

《精神障害者雇用トータルサポーターの配置》

- 精神障害の専門知識を有する人員をハローワークに配置し、精神障害者等の求職者に対する専門的なカウンセリング、就職準備プログラム等や事業主に対する意識啓発等の支援を実施。

《精神障害者等雇用安定奨励金》

- 精神障害者等の雇用の促進・安定を図るため、新規雇用した精神障害者等が、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対し、奨励金を支給。

《医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業》

- 医療機関における精神障害者への就労支援の取組や、地域の就労支援機関との連携を促進するモデル事業を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

- 雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基盤に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

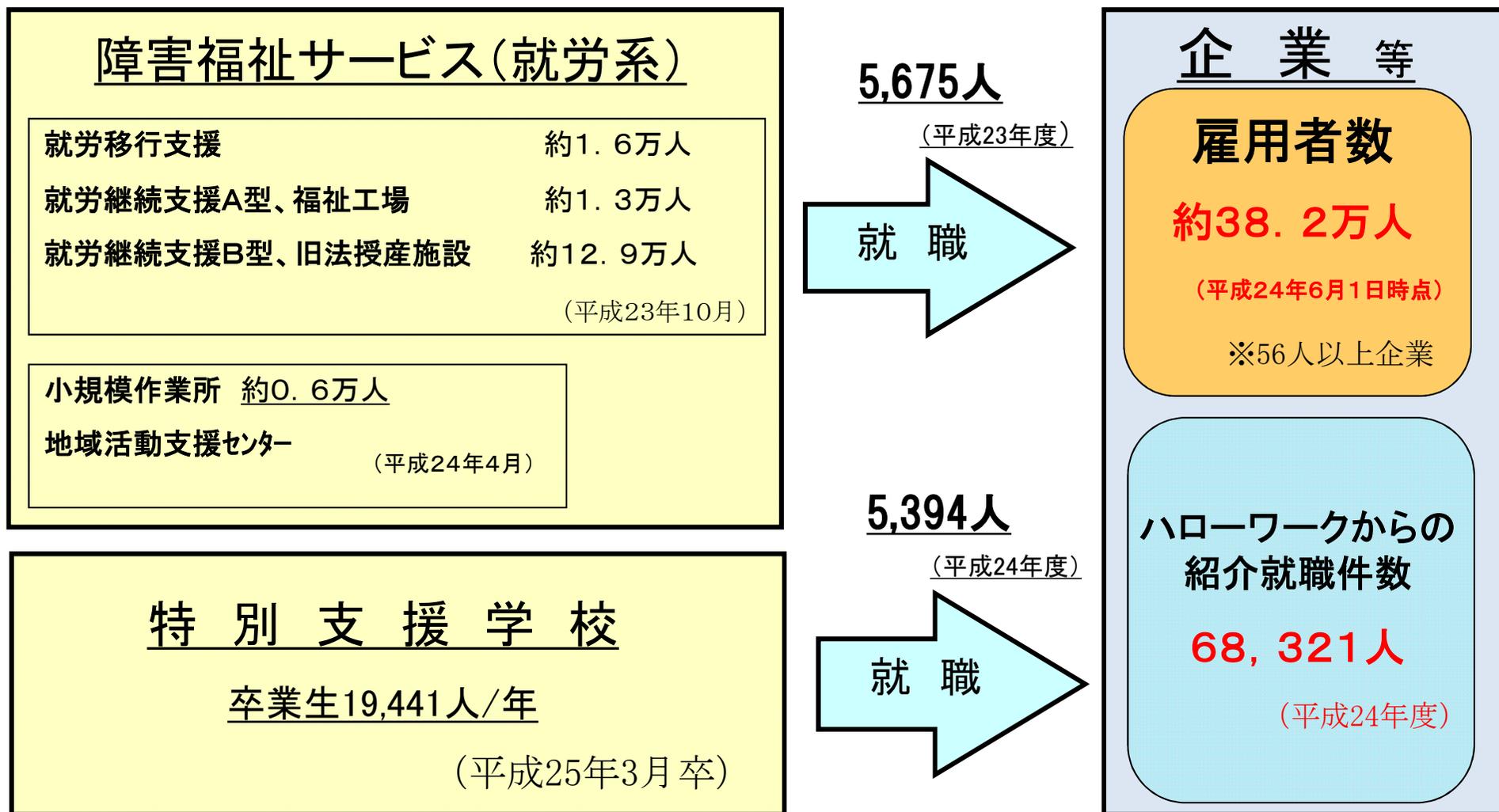
障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

福祉、教育から雇用への移行状況

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

- 就労系障害福祉サービス(就労移行支援・就労継続支援A型、福祉工場・就労継続支援B型、旧法授産施設)から一般企業への就職が3.6%
- 特別支援学校から一般企業への就職が27.7%



(資料出所) 厚生労働省「社会福祉施設等調査」「平成24年障害者雇用状況」「平成24年度障害者職業紹介等状況」
文部科学省「学校基本調査」