

平成17年度高齢者雇用就業対策の体系

① 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向けた周知・啓発
 - ・ 公共職業安定所による事業主への指導
 - ・ 高年齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等
 - ・ 地域の経済団体と連携した賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入促進に係る指導・援助の強化（65歳雇用導入プロジェクト）
 - ・ 定年の引上げ、継続雇用制度の導入・定着を行った事業主に対する助成措置（継続雇用定着促進助成金）

② 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ 事業主による離職予定中高年齢者に対する在職中の支援の推進（求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導）
 - ・ 再就職支援コンサルタントを活用した相談・援助活動等
 - ・ 離職予定者の再就職の援助を行う事業主に対する助成措置（労働移動支援助成金）
- 募集・採用時の年齢制限の緩和に向けた指導、啓発
- 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業の推進
- 中高年齢者トライアル雇用事業の推進
- 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 労働者に対する高齢期における職業生活設計に関する相談・援助等（高齢期雇用就業支援コーナー）

③ 高齢者の多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業等の推進
 - ・ 子育て支援事業等の地域社会に密着した事業の推進
 - ・ 派遣・ボランティア等の多様な就労・社会参加機会、情報の提供
 - ・ シニアワークプログラム事業（事業主団体の参画の下、技能講習、合同面接会、職場体験講習等の実施）
- 中高年齢者による創業の支援
 - ・ 3人以上の中高年齢者による創業に対する支援措置（高年齢者等共同就業機会創出助成金）

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の 一部を改正する法律の概要

【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での高齢労働力の活用
＜経済社会の活力の維持＞

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持のための収入確保、
社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう
65歳まで働ける労働市場の整備が必要

【改正の内容】

① 65歳までの雇用の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】

- ②及び③については、平成16年12月1日から施行済み
- ①については、平成18年4月1日から施行