

○高年齢者等職業安定対策基本方針（案）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
はじめに 1 方針のねらい 少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、高年齢者等の再就職の促進等を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。 この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。 2 方針の対象期間 この基本方針の対象期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正等も踏まえ、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。 第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項	はじめに 1 方針のねらい 少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、高年齢者等の再就職の促進等を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。 この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。 2 方針の対象期間 この基本方針の対象期間は、平成17年度から平成24年度までの8年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。 第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの10年間においては、15～59歳の者が約714万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約796万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成18年で約967万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から24年生まれ）が60歳に達し、また、平成24年から平成26年にかけては65歳に達することから、現在と就業率が同じ水準であるとしても、60歳以上、65歳以上の労働力人口は増加することとなる（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成18年））。

2 高年齢者等の雇用・就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用情勢

高年齢者等の雇用失業情勢をみると、平成19年における完全失業率は、総数、60～64歳層ともに3.9%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。これを男女別に見ると、男性は総数では3.9%であるのに対し60～64歳層では5.0%、女性は総数では3.7%であるのに対し60～64歳層では2.8%となっている。
（平成19年の数値は平成20年の数値に差し替える予定。）

(2) 高年齢者の就業状況

60～64歳層の常用労働者は大幅に増加している。厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」によると、平成17年に78万人、平成20年に129万人となっている。また、総務省統計局「労働力調査」によると、就業率は、平成17年に52.0%、平成19年に55.5%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成17年に65.9%、平成19年に70.8%となっている。また、女性は、平成17年に39.0%、平成19年に41.0%となっている。
（平成19年の数値は平成20年の数値に差し替える予定。）

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進行しており、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの10年間においては、15～29歳の若年者が約381万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約725万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成16年で約960万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代が60歳に達することから、平成17年から平成27年までの10年間で約25%増加し、約5人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

2 高年齢者等の雇用・就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用情勢

高年齢者等の雇用失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。平成16年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では5.7%となっており（総務省「労働力調査」）、また、有効求人倍率（平成16年、常用（パートタイムを含む。））は、年齢計で0.80倍であるのに対し、45～49歳層で0.75倍、50～54歳層で0.42倍、55～59歳層で0.28倍、60～64歳層で0.25倍となっている（厚生労働省「職業安定業務統計」）。

(2) 高年齢者の就業状況

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で4.2%、60～64歳層で31.6%、65～69歳層で47.9%と、女性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で42.3%、60～64歳層で56.6%、65～69歳層で61.3%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年））。

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

平成20年6月1日現在、常用労働者が51人以上の企業のうち96.2%が年金支給開始年齢（平成20年現在、63歳）までの雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業は2.1%、定年の引上げの措置を講じた企業は12.5%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業は85.4%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは38.6%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めたところは61.4%である。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、39.0%となっている。（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成20年））。

定年到達前の労働者が、継続雇用時に希望する働き方については、フルタイムが5割強に対し、フルタイム以外の働き方も4割強であるが、その一方で、最も可能性が高い働き方については、フルタイムを見込む者が65%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業の中で、継続雇用時の雇用契約期間については、1年単位とする企業が83.5%、1年を超える期間は6.0%、期間を定めないのは2.1%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（平成19年））。

(2) 賃金の状況

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で2.5%、60～64歳層で26.5%、65～69歳層で38.5%と、女性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で34.6%、60～64歳層で53.1%、65～69歳層で60.2%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成12年））。

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用雇用者が30人以上の企業のうち91.5%が定年を定めており、そのうちの96.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況をみると、60歳定年が90.5%、61～64歳定年が2.4%、65歳以上定年が6.5%となっている。

また、これら一律定年制を定めている企業のうち73.8%が勤務延長制度又は再雇用制度を有している。

勤務延長制度又は再雇用制度が適用される対象者の範囲については、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認めた者に限る」とするものが59.8%と最も多く、次に「原則として希望者全員」とするものが20.6%、「会社が定めた基準に適合したもの全員」とするものが15.9%と続いている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

これら等を勘案すると、少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の69.2%、原則として希望者全員が少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の26.9%となっている。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）によると、過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（46.3%）のうち、改定内容（複数回答）については、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（23.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（22.1%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（23.7%）が多くなっている。同調査によると、業績評価制度を導入している企業については、45.6%と半分近くになっている。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45歳～49歳で20.5%、50歳～54歳で26.6%、55歳～59歳で34.0%、60歳～64歳で57.2%となっている。一方、65歳以上では31.1%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（平成19年））。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収については、年金等も含めて6～7割が31.6%、4～5割が27.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続・学歴など」を挙げる企業が、管理職で73.9%、管理職以外で80.6%となっている調査がある（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成13年））。一方、賃金制度の変更を考えている企業（72.7%）における具体的な内容（複数回答）として、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「基本給の職務給的要素を増やす」（27.0%）など、年功的要素を縮小するものを挙げる企業が相当割合存在することを示す調査もある（日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年））。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準（複数回答）をみると、管理職、事務職、現業職では、「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上であるほか、「能力」、「年齢」、「同一職務の経験年数」を基準とする企業が多い。一方、技術・研究職では「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が0.7%と最も少ない点が他と著しく異なっている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、男については、45～49歳で25.0%、50～54歳で29.8%、55～59歳で39.0%、60歳以上で57.8%となっている。また、女については、45～49歳で19.8%、50～54歳で23.8%、55～59歳で7.1%、60歳以上で41.0%となっている（厚生労働省「雇用動向調査」（平成15年））。

(3) 求人における年齢制限の状況

4 高年齢者の労働災害の状況

平成19年における労働災害の発生状況を休業4日以上之死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は43.3%、60歳以上の労働者の占める割合は16.3%となっている（中央労働災害防止協会調べ）。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲と能力に応じて働くことができる社会を実現することが必要である。

高年齢者の生活の安定のためには、公的年金の支給開始年齢が、平成25年度には定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60代前半における働く場の確保が重要な課題となる。このため、平成25年3月までに、すべての企業において確実に65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるようにするとともに、知識・経験を活かして雇用の継続を希望する高年齢者のニーズに応えるため、希望者全員が65歳まで働ける企業（65歳以上定年企業等）の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて、年齢にかかわらず働ける場の拡大を図ることとし、「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、これが困難な場合にあつては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様

公共職業安定所における求人の上限年齢は、全国平均で47.8歳となっている。また、年齢不問求人の割合は22.1%となっている（厚生労働省職業安定局調べ（平成16年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成14年における労働災害の発生状況を休業4日以上之死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は41.8%となっている（中央労働災害防止協会調べ）。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに労働力人口の減少が見込まれる中で経済社会の活力を維持するためには、各企業が、法に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定め廃止をいう。以下同じ。）のいずれかを講ずることにより65歳までの雇用の確保に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に推進する。

これにより、平成25年3月末までに、すべての企業において、高年齢者雇用確保措置のいずれかの措置が講じられ、高年齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図る。

なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、これが困難な場合にあつては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様

化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法（昭和41年法律第132号）が改正され、募集・採用における年齢制限が禁止された（平成19年10月1日施行。）。これにより、雇用対策法第10条の規定を遵守するものとし、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設

化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

さらに、65歳までの雇用の確保を目標としつつ、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会を実現するための施策に取り組む。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条の規定を遵守するものとし、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設

の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する法人を含む。以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する都道府県高年齢者雇用開発協会を含む。以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保を図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。少なくとも、法に定めるところに基づき、平成22年3月末までに64歳までの、平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じる。

継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 継続雇用制度とする場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

③ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

④ 継続雇用制度とする場合で、契約期間を定めるときには、

2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に基づき、平成18年3月末までに62歳までの、平成19年3月末までに63歳までの、平成22年3月末までに64歳までの、そして平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。その際、継続雇用制度の導入を選択し、その対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。

また、法の趣旨を踏まえ、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保を図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

高年齢者雇用確保措置が平成25年3月末までに65歳までの雇用の確保を義務づける制度であることに鑑み、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

また、65歳前に契約期間が切れる契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

⑤ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑥ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

⑦ 継続雇用制度とする場合で、継続雇用の希望者の割合が低い場合には労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと

(3) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

3 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

② 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

③ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと

(3) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

3 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等については、法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者等が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等については、法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者等が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助

に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。その際、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。

(4) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力に努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

4 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう早い段階からの情報の提供等に努める。

に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。

(4) 公共職業安定所、機構等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力に努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

4 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

(3) 高齢期雇用就業支援コーナー等の積極的な活用

機構が設置・運営している高齢期雇用就業支援コーナー等で実施している職業生活設計、退職準備等に関する相談援助、各種セミナー・講習会の積極的な活用を図る。

第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

(3) 高齢期雇用就業支援コーナーの積極的な活用

機構が設置・運営している高齢期雇用就業支援コーナーの積極的な活用を図る。

第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、すべての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図る一方、高年齢者雇用確保措置の義務化等を踏まえ、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者等に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者等については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、すべての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主に対する助成制度の有効な活用を図る一方、高年齢者雇用確保措置の義務化等を踏まえ、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者等に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者等については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対する啓発を図る。

なお、離職予定高年齢者等の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

(3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者等の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

(4) 公共職業安定所による離職予定高年齢者等に対する支援

公共職業安定所においては、離職予定高年齢者等に対して交付された求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導及び職業紹介を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った離職予定高年齢者等については、その原因についての的確な把握に努めつつ、効果的な職業指導及び職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構において実施される求職活動支援書の作成等に必要な情報提供その他の助言、援助サービスの利用を勧奨する。

(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者等の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者等に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導、啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって

さらに、交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対する啓発を図る。

なお、離職予定高年齢者等の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

(3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者等の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

(4) 公共職業安定所による離職予定高年齢者等に対する支援

公共職業安定所においては、離職予定高年齢者等に対して交付された求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導及び職業紹介を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った離職予定高年齢者等については、その原因についての的確な把握に努めつつ、効果的な職業指導及び職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構において実施される求職活動支援書の作成等に必要な情報提供その他の助言、援助サービスの利用を勧奨する。

(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者等の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者等に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導、啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって

上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言、指導、勧告を行う。

3 その他高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

(1) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、高齢期における職業生活の設計や再就職のための「キャリアの棚卸し」に係る相談、援助等を行う高齢期雇用就業支援コーナーの利用を勧奨するとともに、事業主が、その雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第3の4の指針の趣旨の周知徹底等により啓発、指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

(2) 各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、長期教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

(3) 職業能力の適正な評価等の促進

高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理、提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

(4) 教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険

上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言、指導、勧告を行う。

3 その他高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

(1) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、高齢期における職業生活の設計や再就職のための「キャリアの棚卸し」に係る相談、援助等を行う高齢期雇用就業支援コーナーの利用を勧奨するとともに、事業主が、その雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第3の4の指針の趣旨の周知徹底等により啓発、指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

(2) 各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、長期教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

(3) 職業能力の適正な評価等の促進

高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理、提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

(4) 教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険

制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

また、高年齢者の雇用の継続を促進するため、雇用保険制度に基づく高年齢雇用継続給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

(5) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

(6) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

(7) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保及び社会参加の促進

イ 高年齢者等の起業等に対する支援

高年齢者等の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者等が主体となって起業等により自ら就業機会を創出することに対して必要な支援を行う。

ロ シルバー人材センターの機能強化

地域社会への貢献、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者等に対して、シルバー人材センターを活用して、多様化する高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会を提供するとともに、NPOやボランティア活動に関する相談、情報提供等を行う。

(8) 地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保等

高齢期における就業意欲等の多様化に対応するため、地方公共団体との十分な連携の下に、地域社会に密着した雇用・就業機会の確保を図る。

(9) 雇用管理の改善の研究等

制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

また、高年齢者の雇用の継続を促進するため、雇用保険制度に基づく高年齢雇用継続給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

(5) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

(6) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

(7) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保及び社会参加の促進

イ 高年齢者等の起業等に対する支援

高年齢者等の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者等が主体となって起業等により自ら就業機会を創出することに対して必要な支援を行う。

ロ シルバー人材センターの機能強化

地域社会への貢献、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者等に対して、シルバー人材センターを活用して、多様化する高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会を提供するとともに、NPOやボランティア活動に関する相談、情報提供等を行う。

(8) 地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保等

高齢期における就業意欲等の多様化に対応するため、地方公共団体との十分な連携の下に、地域社会に密着した雇用・就業機会の確保を図る。

(9) 雇用管理の改善の研究等

65歳までの高年齢者雇用確保措置の定着等による高年齢者の雇用機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定を図るため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集、体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況報告等に基づき、高年齢者の雇用の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止という考え方について、高年齢者の雇用促進の観点から検討を深める。

(10) 年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向けた取組

意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すため、65歳までの高年齢者雇用確保措置の円滑な実施に加え、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図ることとする。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、機構と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、70歳以上までの定年の引上げ又は継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によって、70歳までの雇用機会が確保されるよう、必要な支援に積極的に取り組む。その際、「70歳まで働ける企業」を奨励するための措置について、その周知及び有効な活用を図る。

また、機構その他の関係団体においては、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図るため、事業主への啓発などの必要な取組を進める。

65歳までの高年齢者雇用確保措置の定着等による高年齢者の雇用機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定を図るため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集、体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況報告等に基づき、高年齢者の雇用の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止という考え方について、高年齢者の雇用促進の観点から検討を深める。

(10) 年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向けた取組

意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すため、65歳までの高年齢者雇用確保措置の円滑な実施に加え、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図ることとする。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、機構と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、70歳以上までの定年の引上げ又は継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によって、70歳までの雇用機会が確保されるよう、必要な支援に積極的に取り組む。その際、「70歳まで働ける企業」を奨励するための措置について、その周知及び有効な活用を図る。

また、機構その他の関係団体においては、「70歳まで働ける企業」の普及及び促進を図るため、事業主への啓発などの必要な取組を進める。