

奨励するとともに、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

高齢者の雇用機会の確保、高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) 高齢者の安全衛生対策

高齢者の労働災害防止対策、高齢者が働きやすい快適な職場づくり、高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。