

# 高年齢者等職業安定対策基本方針の策定について（要旨）

（案）

## 1. 趣 旨

急速な少子高齢化の進行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重要である。年金の支給開始年齢の引上げ、高年齢者雇用確保措置の着実な進展等の中で、雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、新たに基本方針を策定することにしたもの。

## 2. 内 容

### 計画期間

- ・ 計画期間は、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付ける制度であることを踏まえ、平成 21 年度から平成 24 年度までの 4 年間とすること。

### 第 1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

- ・ 高年齢者等の雇用・就業の状況や、高年齢者等に係る雇用制度の状況等について、最新の統計結果等を踏まえること。

### 第 2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

- ・ 公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、65 歳までの高年齢者雇用確保措置を確実に実施することや、「新雇用戦略」等で示された政府の高年齢者雇用に係る目標（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%等）を盛り込むこと。

### 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

これまでの基本方針に加え、新たに以下の内容を盛り込むこと。

- ・ 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を検討すること。

- ・ 継続雇用制度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こと。
- ・ 賃金・人事処遇制度の見直しについて、
  - ① 継続雇用制度における賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。
  - ② 短時間勤務制度等、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。
  - ③ 継続雇用制度とする場合で、契約期間を定めるときには、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。
  - ④ 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。
- ・ 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こと。
- ・ 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こと。
- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が設置・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こと。