

高齢者の就労支援について

平成22年3月

厚生労働省 職業安定局

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

① 60歳台の雇用確保



● 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

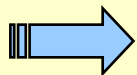
※ 定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に実施(現在63歳)

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合44.6%

● 「70歳まで働ける企業」の普及及び促進 (定年引上げ等奨励金の拡充等)

- 「70歳まで働ける企業の割合」 16.3%
(何らかの仕組みにより70歳以上まで働ける企業の割合)

② 高年齢者等の再就職促進



● 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

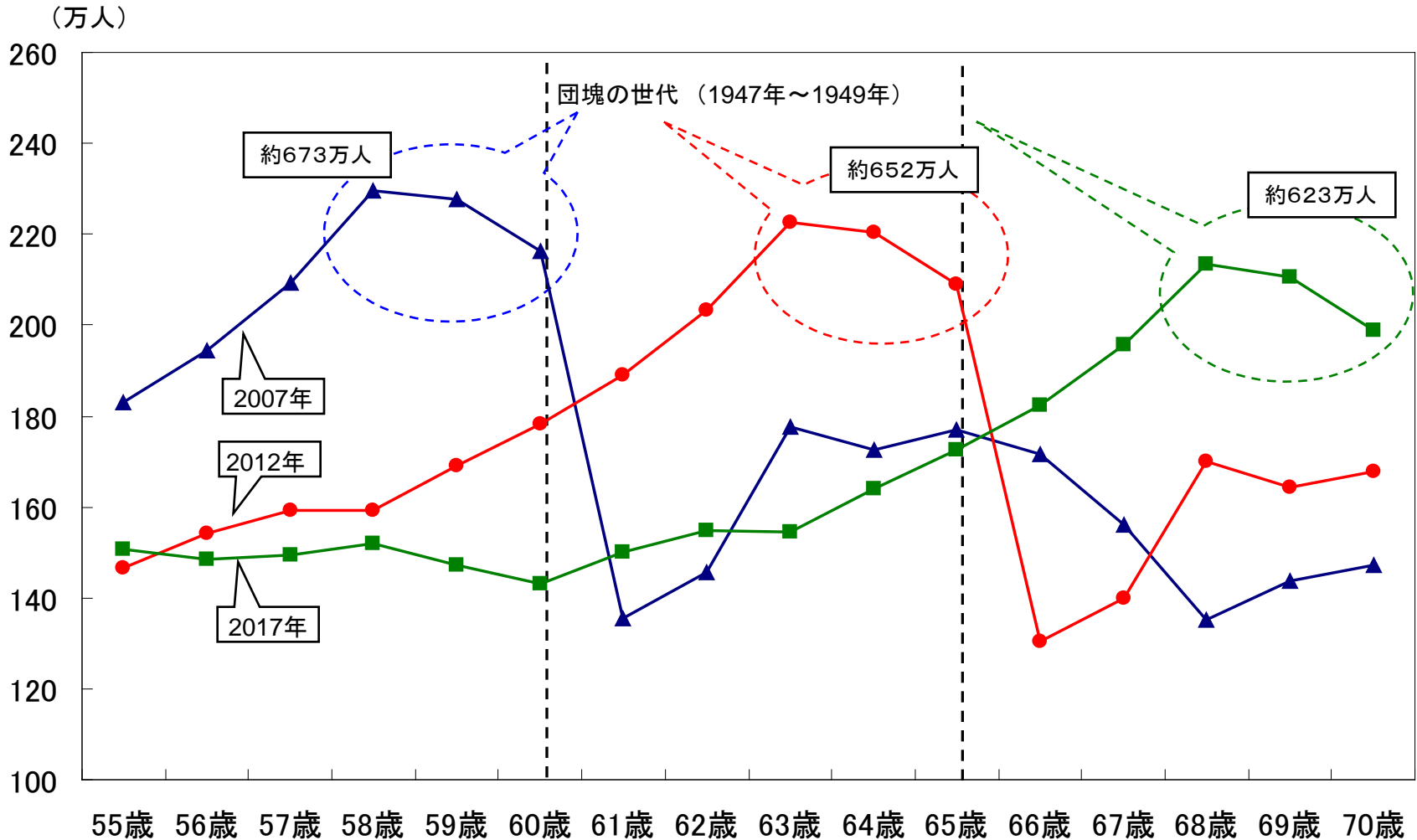
- 高年齢者等の早期再就職の実現
(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金の拡充等)

③ 多様な就業・社会参加の促進



- シルバー人材センター事業による臨時的・短期的な就業機会の確保の促進

団塊の世代の高齢化



(出典)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12月推計）」

高年齢者の雇用失業情勢

年齢階級別・男女別雇用失業情勢（平成21年平均）（%）

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
完全失業率 （男女計）	5.1	9.1	6.4	4.6	3.9	4.2	5.4	2.6
完全失業率 （男）	5.3	10.1	6.5	4.4	3.9	4.7	6.3	3.3
完全失業率 （女）	4.8	8.4	6.3	5.0	3.8	3.1	3.8	1.4
就業率 （男女計）	56.9	39.9	78.4	78.8	81.7	74.2	57.0	19.6
就業率 （男）	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4	28.4
就業率 （女）	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9	13.0

（資料出所）総務省統計局「労働力調査」

年齢階級別・男女計就業率推移

(%)

		2004年		2005年		2006年		2007年		2008年		2009年	
総数 (男女計)		57.6		57.7		57.9		58.1		57.8		56.9	
(男)	(女)	69.8	46.1	69.9	46.3	70.0	46.6	70.3	46.6	69.8	46.5	68.2	46.2
55歳～59歳 (男女計)		73.5		73.8		73.8		74.5		74.5		74.2	
(男)	(女)	89.4	58.0	89.6	58.4	89.6	58.6	89.8	59.5	89.2	60.0	88.0	60.6
60歳～64歳 (男女計)		51.5		52.0		52.6		55.5		57.2		57.0	
(男)	(女)	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5	71.4	42.9
65歳～69歳 (男女計)		33.2		33.8		34.6		35.8		36.2		36.2	
(男)	(女)	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

各国の高齢者労働力率(50歳以上年齢階級別, 2007年)

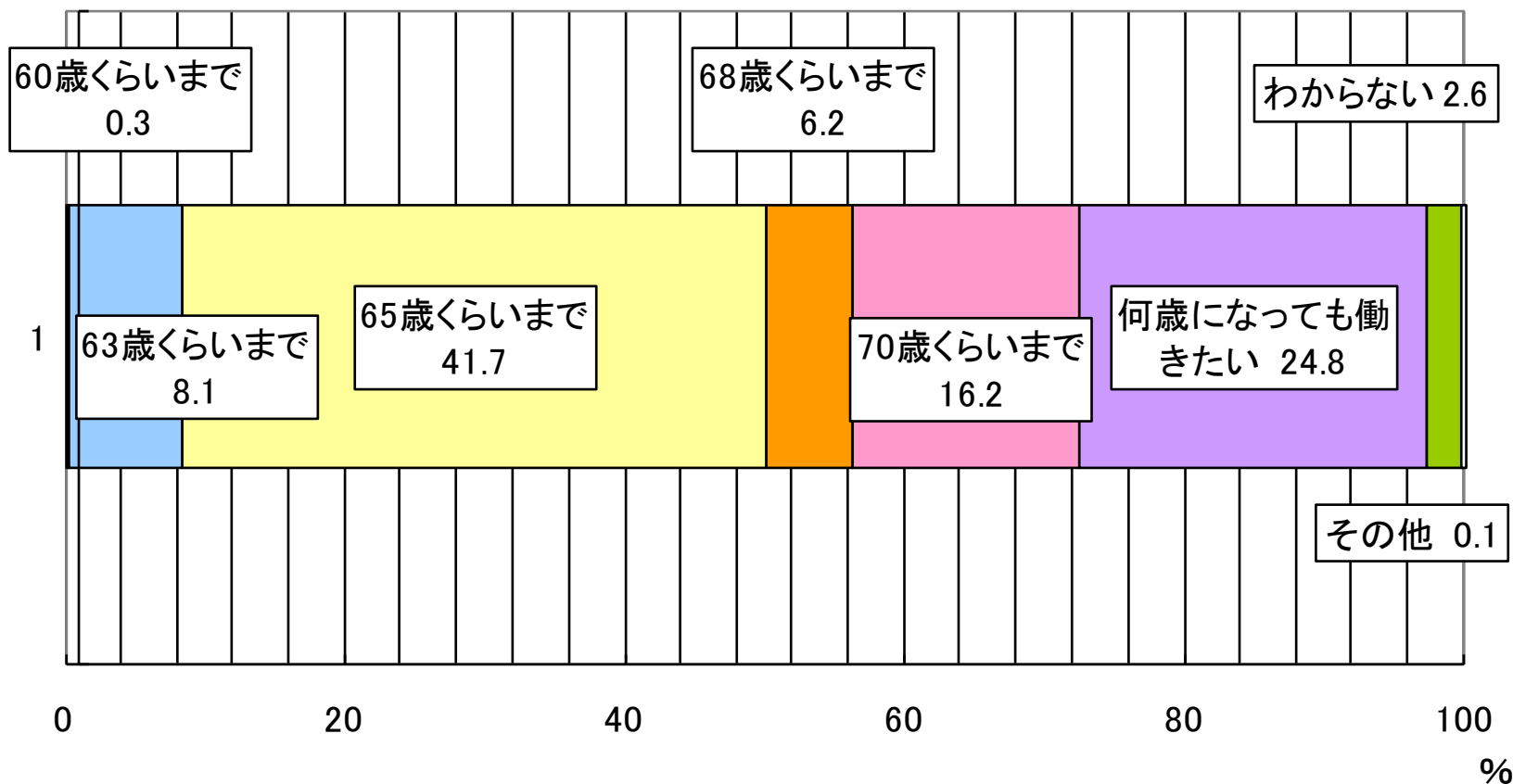
(%)

		50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
日本	男	95.8	93.1	74.4	48.5	30.5	14.4
	女	70.8	60.8	42.2	25.8	14.8	5.5
アメリカ	男	86.4	77.8	59.2	34.3	21.2	9.9
	女	74.7	66.6	47.9	25.7	14.0	4.8
イギリス	男	87.7	77.7	59.3	21.2	9.1	2.5
	女	77.6	65.5	33.3	10.8	4.5	1.1
フランス	男	90.3	61.9	17.5	4.6	2.0	0.5
	女	79.4	55.3	15.2	2.6	1.1	0.2
ドイツ	男	91.4	82.7	45.1	9.2	4.4	1.6
	女	79.2	66.7	27.4	5.3	2.3	0.5
スウェーデン	男	90.1	85.1	67.7	19.1	9.6	—
	女	85.8	80.1	59.1	11.1	3.7	—

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2009」

高年齢者の高い就業意欲

働きたい年齢(定年後も働くつもりの人)



資料出所:独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査(2007年)」

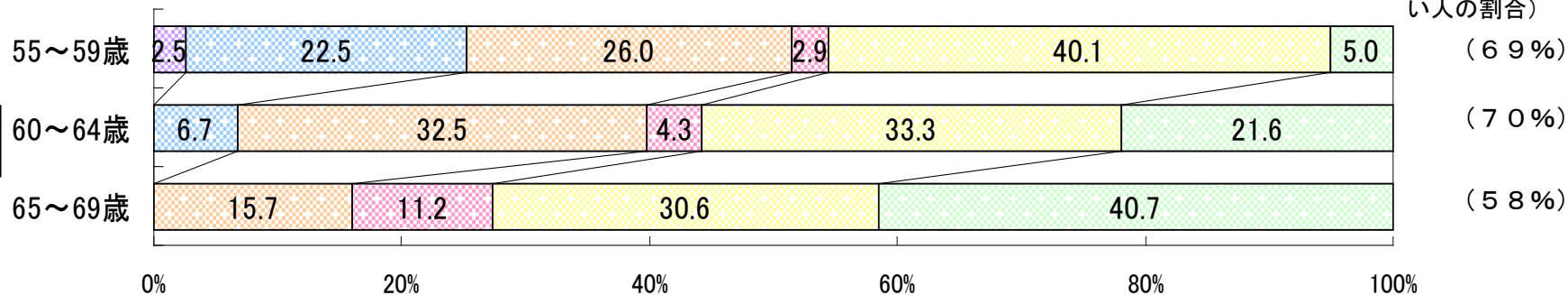
(注)団塊の世代(57~60歳)のうち、「定年後も働きたい」と回答した人のみ集計

就業についての引退及び引退時期

○ 就業についての引退時期をみると、65歳以上まで働きたい人の割合が男性で6割程度以上、女性で4割程度以上を占めている。また、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。

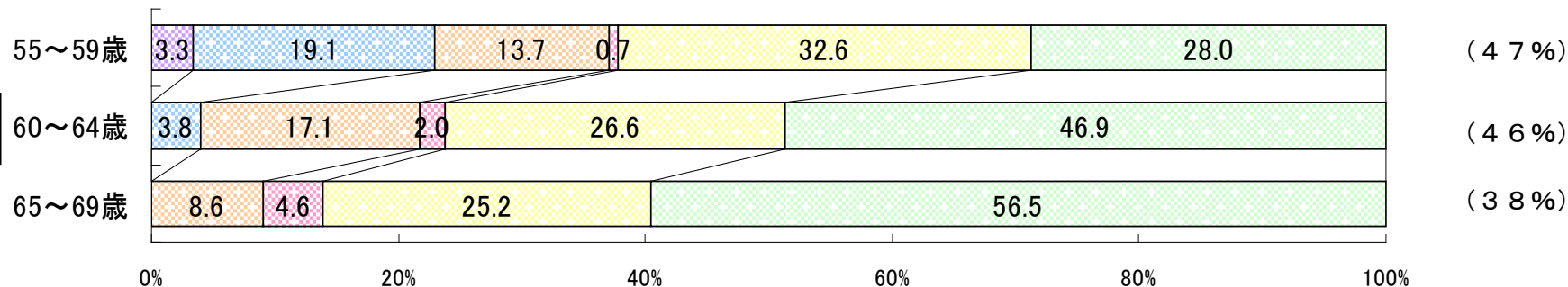
(65歳以上まで働きたい人の割合)

男



59歳以下まで働いていたい
 60歳～64歳まで働いていたい
 65歳～69歳まで働いていたい
 70歳以上まで働いていたい
 年齢に関わりなくいつまでも働きたい
 既に仕事を辞めている

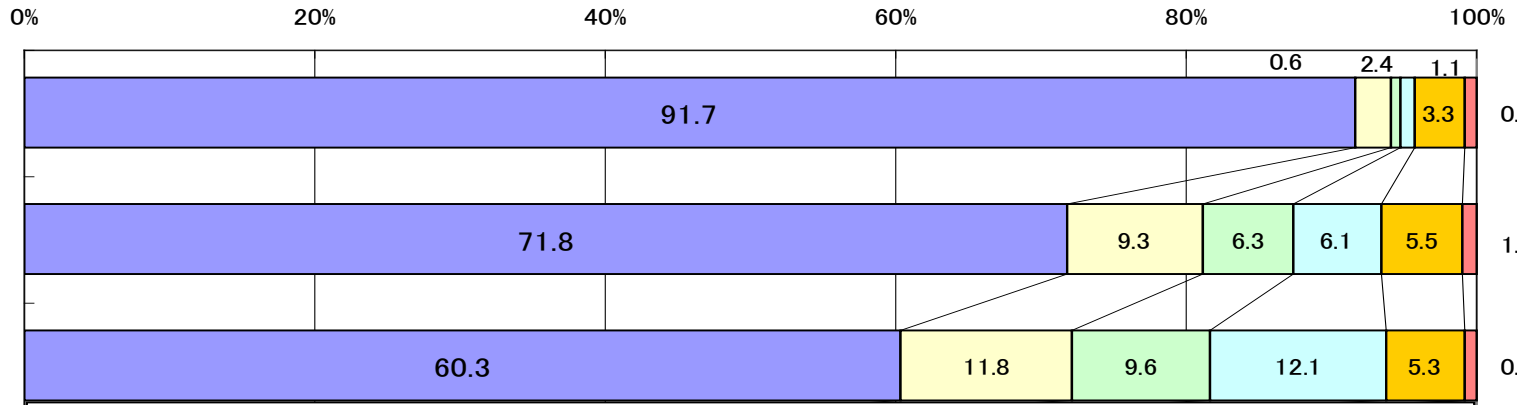
女



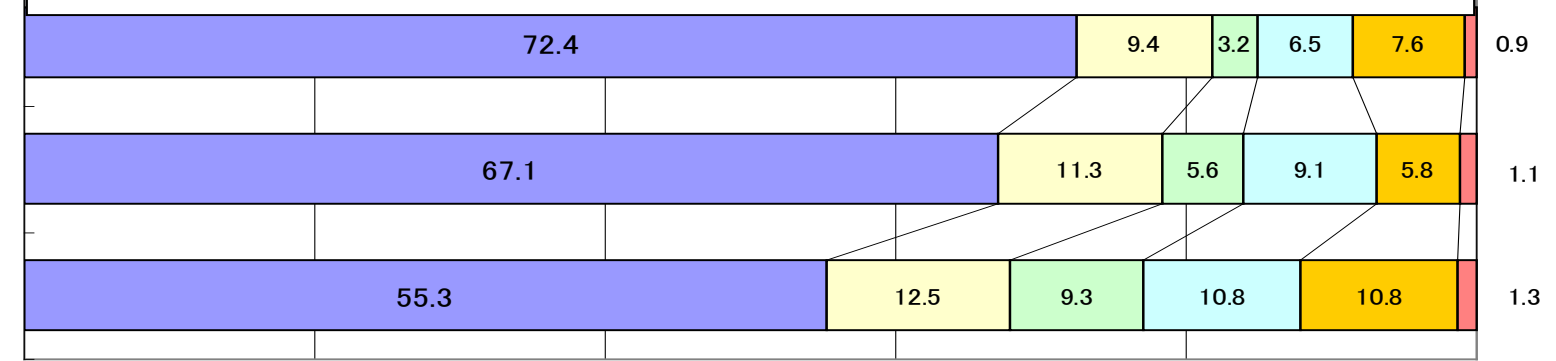
59歳以下まで働いていたい
 60歳～64歳まで働いていたい
 65歳～69歳まで働いていたい
 70歳以上まで働いていたい
 年齢に関わりなくいつまでも働きたい
 既に仕事を辞めている

主な就業理由

男性



女性



- 経済上の理由
- いきがい、社会参加のため
- 健康上の理由
- 頼まれたから、時間に余裕があるから
- その他
- 不詳等

・資料出所：厚生労働省「高齢者就業実態調査」（平成16年）

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

施行前

施行後(平成18年4月1日から施行)

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

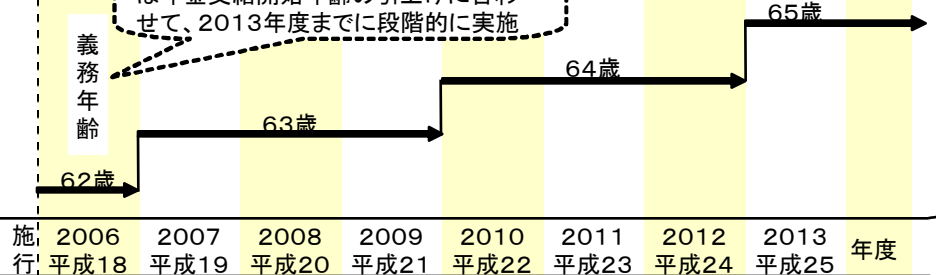
- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



※特例(法律の附則に規定)

大企業:3年間(終了)

中小企業(常用雇用数300人以下):5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

具体的な期間は平成23年3月31日まで(中小企業)。

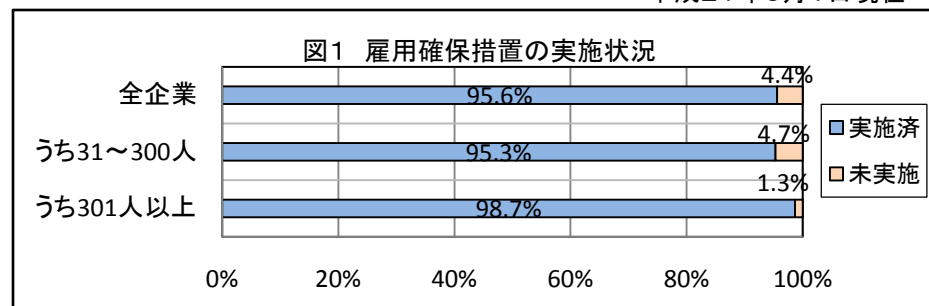
履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

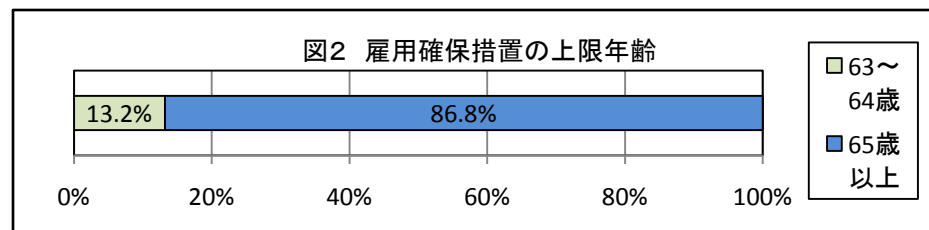
高齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

平成21年6月1日現在

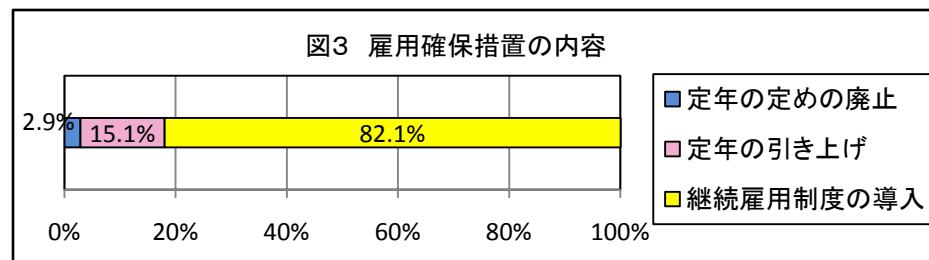
1 高齢者雇用安定法に沿った高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は136,605社中130,654社、95.6%である。



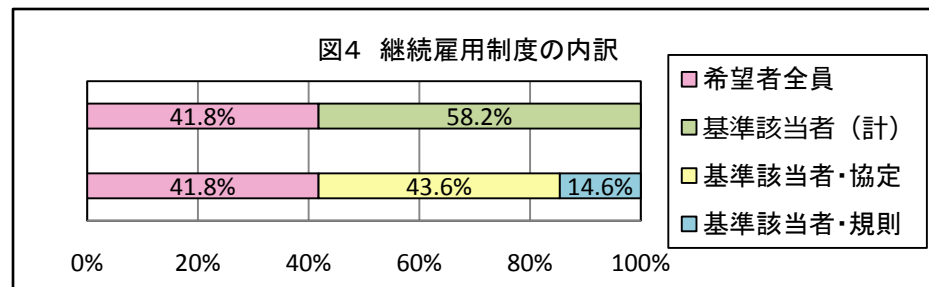
2 上記実施済み企業のうち、上限年齢は63~64歳が13.2%、高齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒し、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、86.8%である。



3 上記導入済み企業のうち、定年の定めのある廃止や定年年齢の引き上げの措置を講じたところは少なく、82.1%が継続雇用制度を導入。



4 上記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41.8%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは58.2%である。



※ 高齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した31人以上規模企業136,605社について、高齢者雇用確保措置の実施状況等を集計。

希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の普及・促進

施策の方向

希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の実現

現状：希望者全員が65歳まで働ける企業の割合：44.6%（平成21年6月1日現在）

「70歳まで働ける企業」の割合：16.3%（平成21年6月1日現在）



目標：希望者全員が65歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途に**50%**

「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に**20%**

具体的な施策

1. 高年齢者の雇用に積極的な企業に対する公共職業安定所と高齢・障害者雇用支援機構のアドバイザー等の連携による希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の導入に向けた相談・支援の実施
2. 「70歳まで働ける企業」創出事業の実施
希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の導入について、地域の代表的な企業が実践的に取り組むことによる地域の取組の気運の醸成を図る
3. 定年引上げ等奨励金
 - ① 中小企業定年引上げ等奨励金（取組内容や企業規模に応じて、10～160万円）
65歳以上定年引上げ、70歳以上継続雇用制度、契約期間の切れ目のない65歳以上継続雇用制度等の導入や、勤務時間の多様化に取り組む事業主に対して支給。
 - ② 高年齢者雇用モデル企業助成金（上限500万円）
65歳までの安定した雇用の確保と70歳まで働ける企業の創出のため、職域の拡大、処遇改善、高年齢者を積極的に活用する取組を行うモデル的な取組を実施した事業主に対して支給。
 - ③ 高年齢者雇用確保充実奨励金（上限500万円）
参加企業における65歳定年企業等、「70歳まで働ける企業」への取組（雇用確保措置の導入を含む。）を支援するための事業を実施した事業主団体に対し、当該事業に要した事業の成果に応じて支給。

シルバー人材センター事業の概要

シルバー人材センター事業の内容

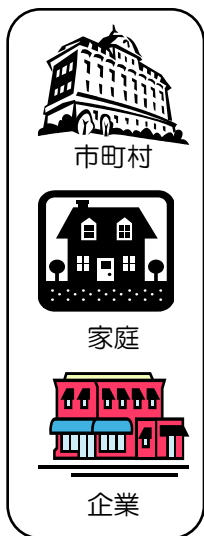
- 目的
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
 - (1) 会員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
 - (2) 事業内容
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。
【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】
清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、観光案内、子育て支援サービス、福祉・家事援助サービス等
 - (3) 事業の拡充
運営の自立化を推進しつつ、少子高齢化の急速な進展に対応する高齢者活用力子育て支援事業、高齢者生活援助サービス事業の推進等に加え、「教育、子育て、介護、環境」の分野で、シルバー人材センターが地方公共団体の協力・支援を得て、企画提案した事業を支援するほか、市町村合併等に伴い広域化した地域等で会員の就業に関する連絡や相談・就業先の開拓等を行うための取次所の設置や女性向けの職域の拡大の推進等を行い、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

【現状】

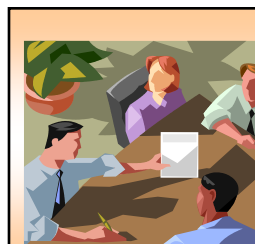
団体数	: 1, 329団体
会員数	: 76万人
契約件数	: 341万件
金額	: 3, 198億円
就業延人員	: 7, 285万人日
※ 平成21年3月末日現在	

シルバー人材センターにおける取組

高齢者の就業の機会の拡大、生きがいの創出、地域社会の活性化



仕事発注
委任・請負



シルバー人材センター

高齢者の就業機会の増大を図り、
活力ある地域社会づくりに寄与

地域の日常生活に密着した仕事・
臨時的かつ短期的又は軽易な仕事を提供

【シルバー人材センターで
取扱う仕事の例】

宛て名書き、公園・施設管理、清掃、
観光案内、福祉・家事援助サービス、
子育て支援サービス、パソコン講師、
補習教室講師等

※その他、登下校の見守り・パトロール等の
ボランティアも実施



パソコン講師

会 員

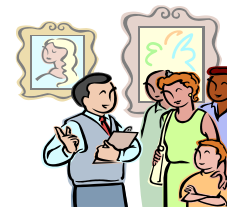
概ね60歳以上の健康で
就業意欲のある高齢者



子育て支援
サービス



福祉・家事援助サ
ービス



観光案内