

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)

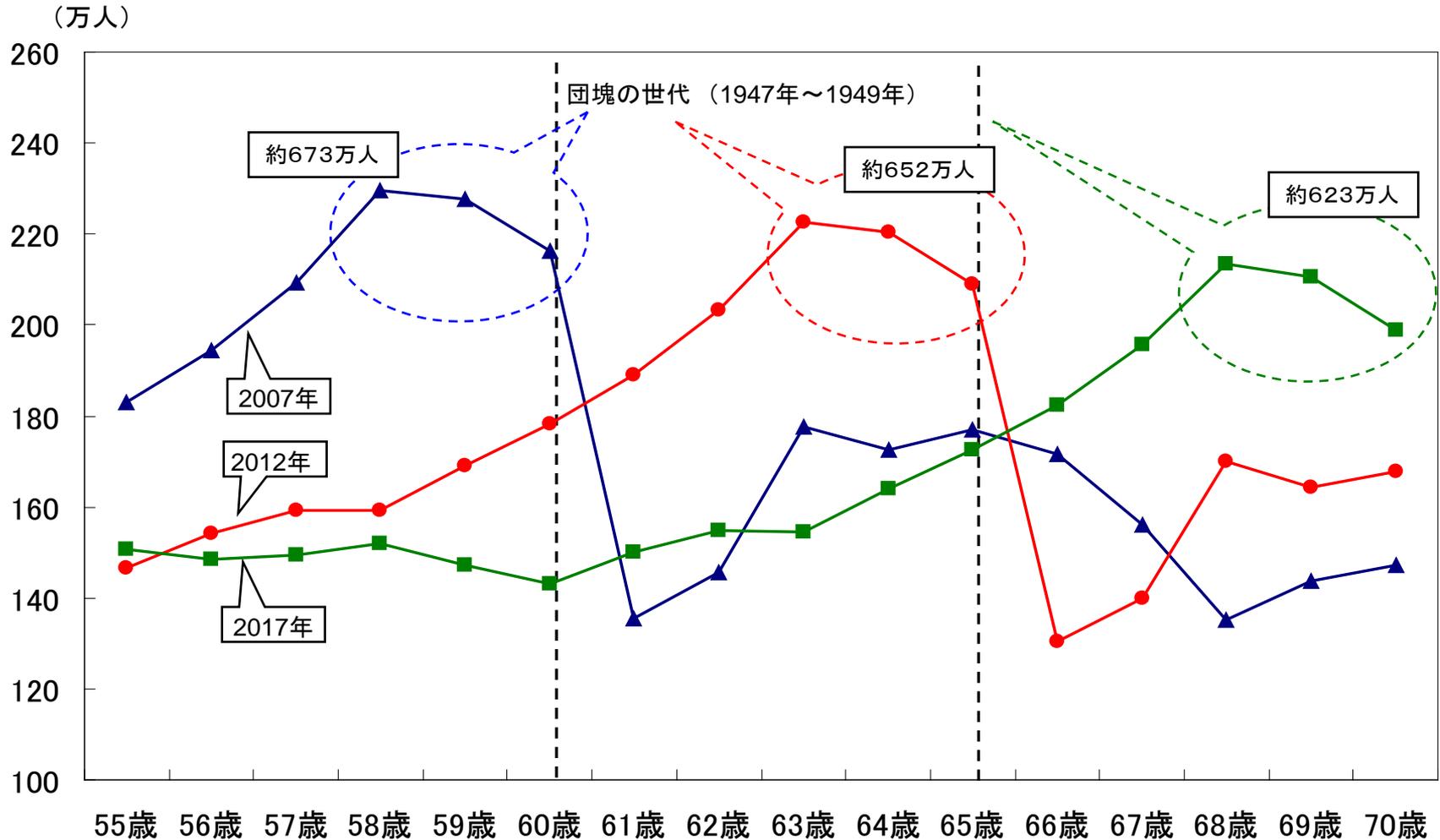
- 高年齢者等の早期再就職の実現
(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金の拡充等)

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)

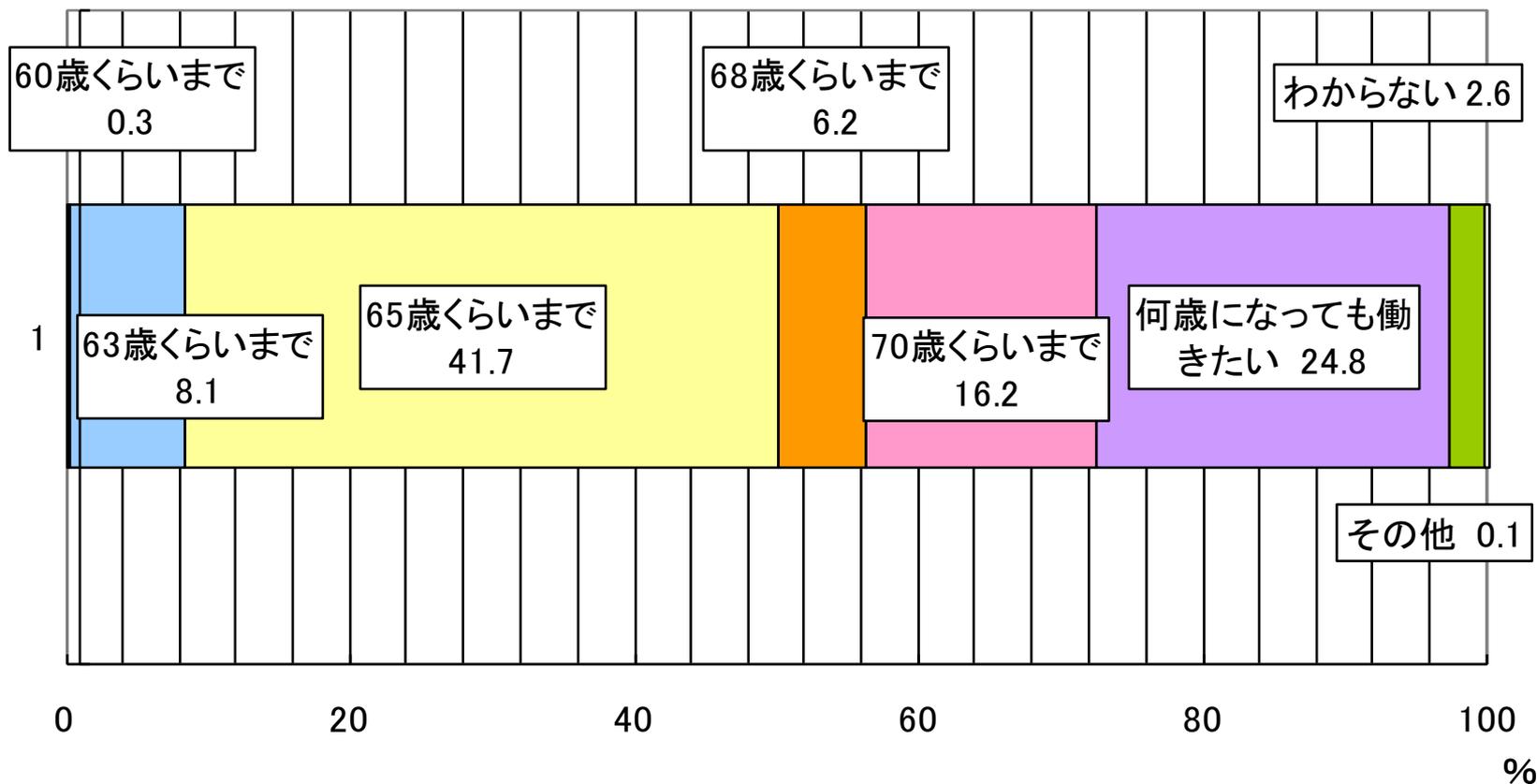
(%)

		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)」

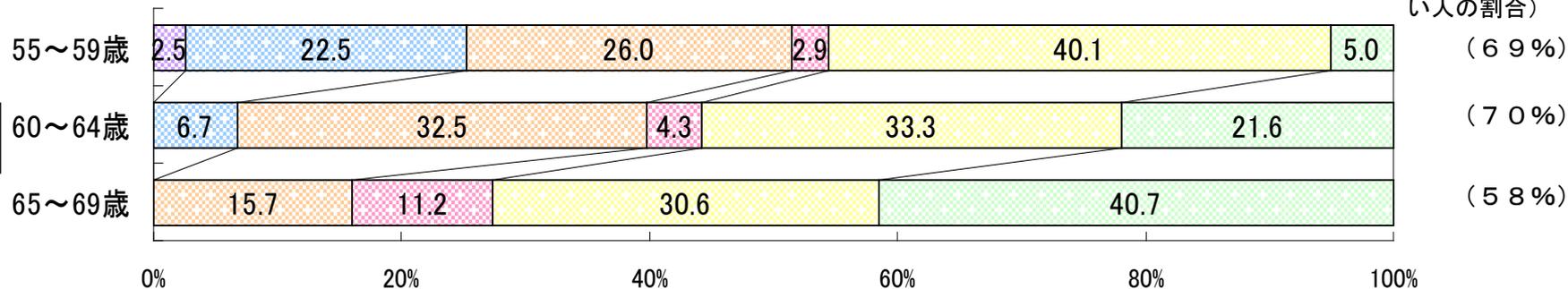
(注) 団塊の世代(57~60歳)のうち、「定年後も働きたい」と回答した人のみ集計

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。

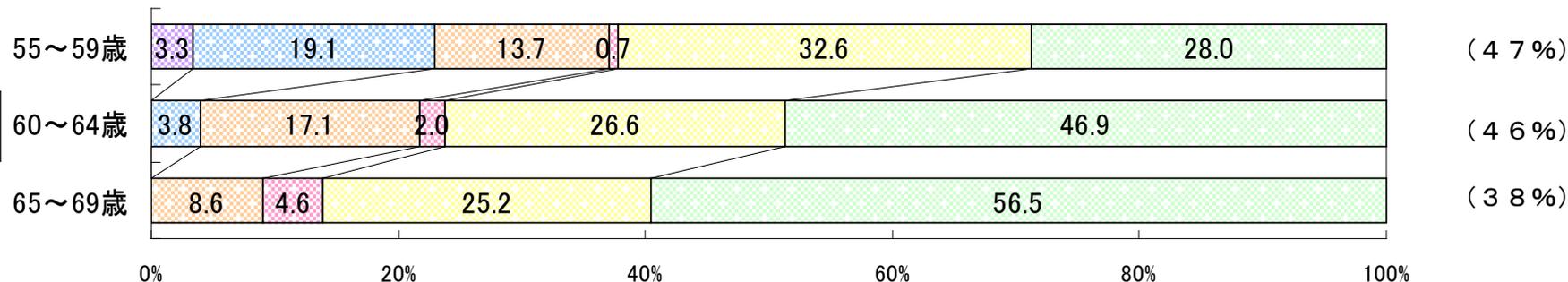
(65歳以上まで働きたい人の割合)

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

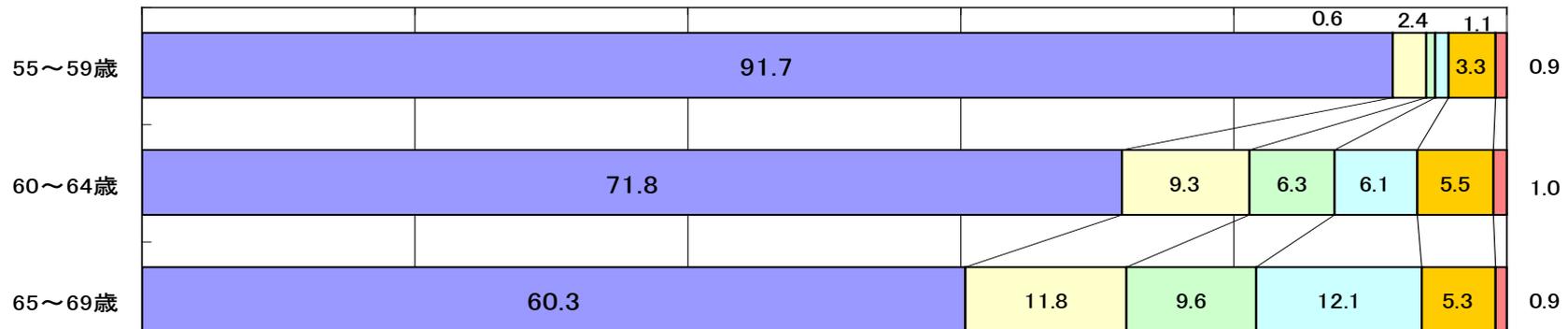


59歳以下まで働いていたい
 60歳～64歳まで働いていたい
 65歳～69歳まで働いていたい
 70歳以上まで働いていたい
 年齢に関わりなくいつまでも働きたい
 既に仕事を辞めている

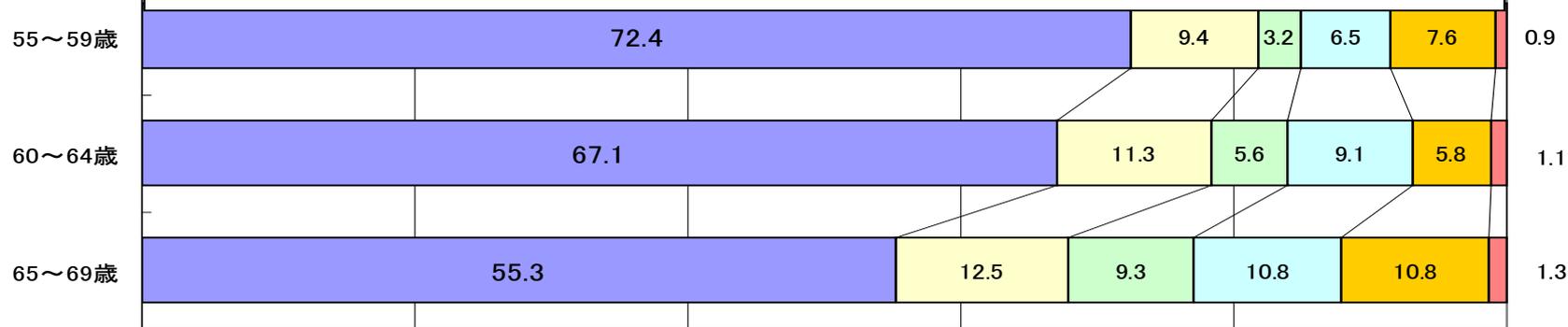
主な就業理由

男性

0% 20% 40% 60% 80% 100%



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

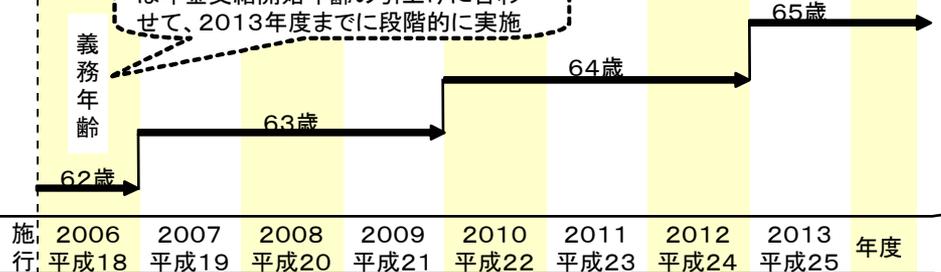
- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

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



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。

※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

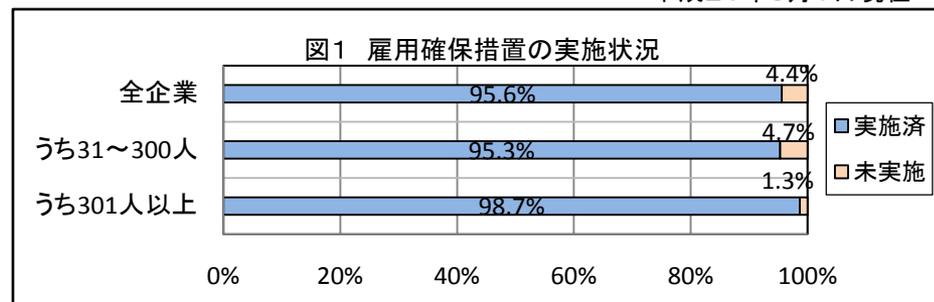
労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

具体的な期間は平成23年3月31日まで(中小企業)。

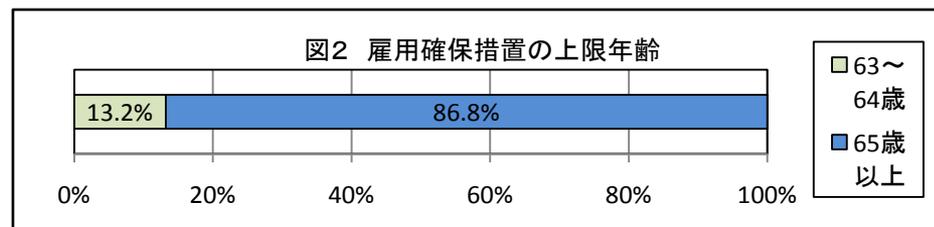
高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

平成21年6月1日現在

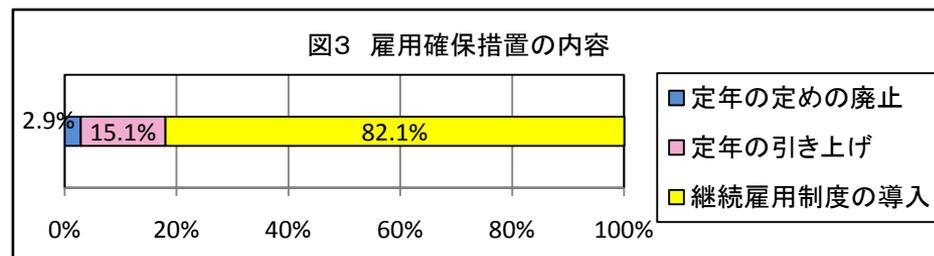
1 高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は136,605社中130,654社、95.6%である。



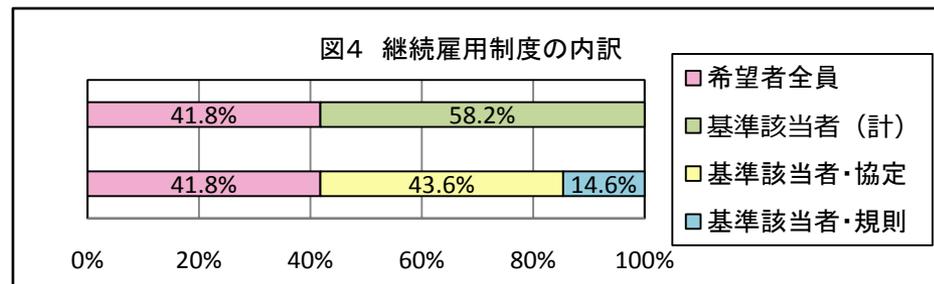
2 上記実施済み企業のうち、上限年齢は63~64歳が13.2%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒し、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、86.8%である。



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。



※ 高年齢者雇用安定法第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、高年齢者雇用確保措置の実施状況等を集計。