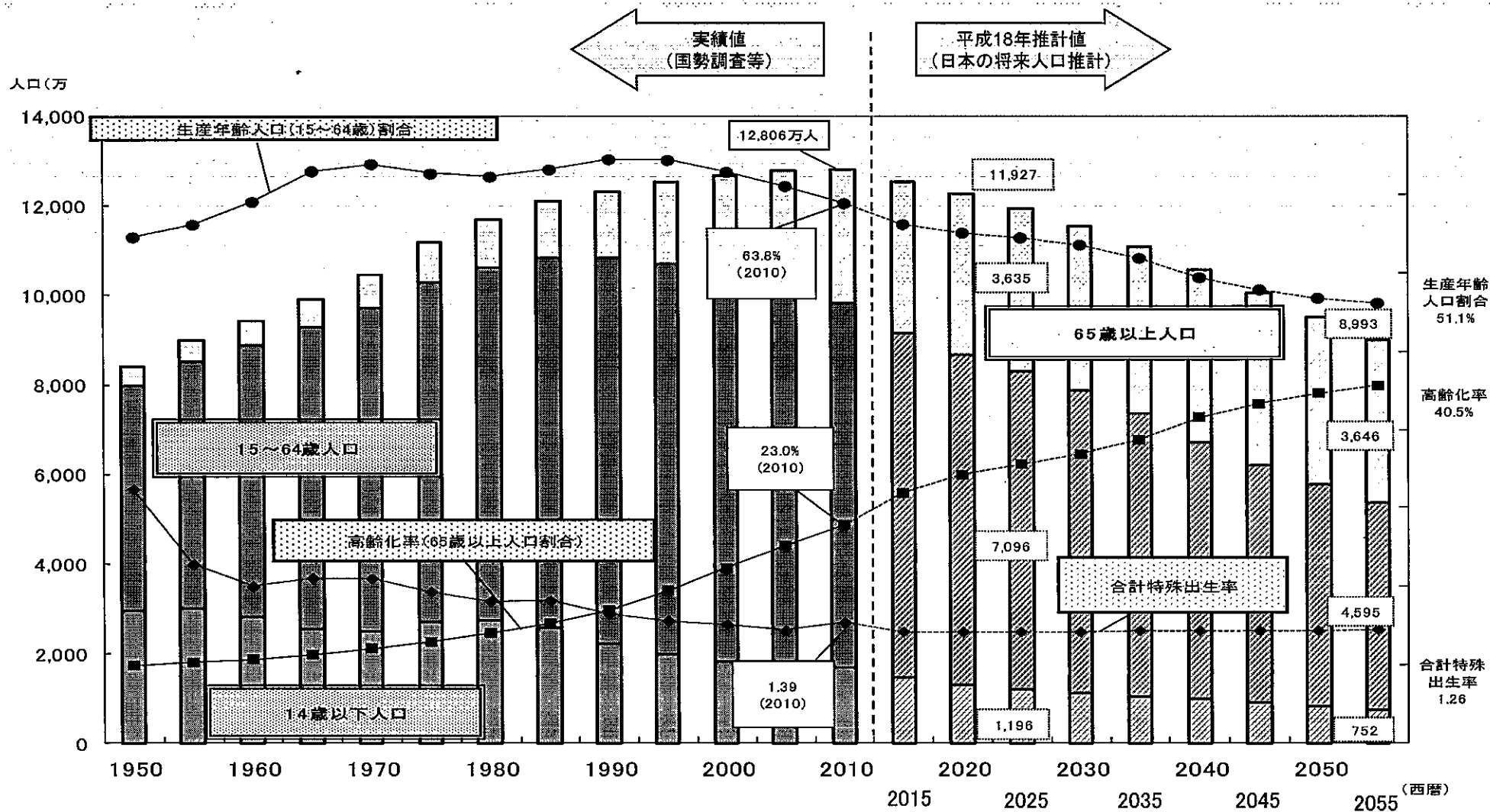


# 高齡者雇用関係資料

# 我が国の人口・高齢化率の推移

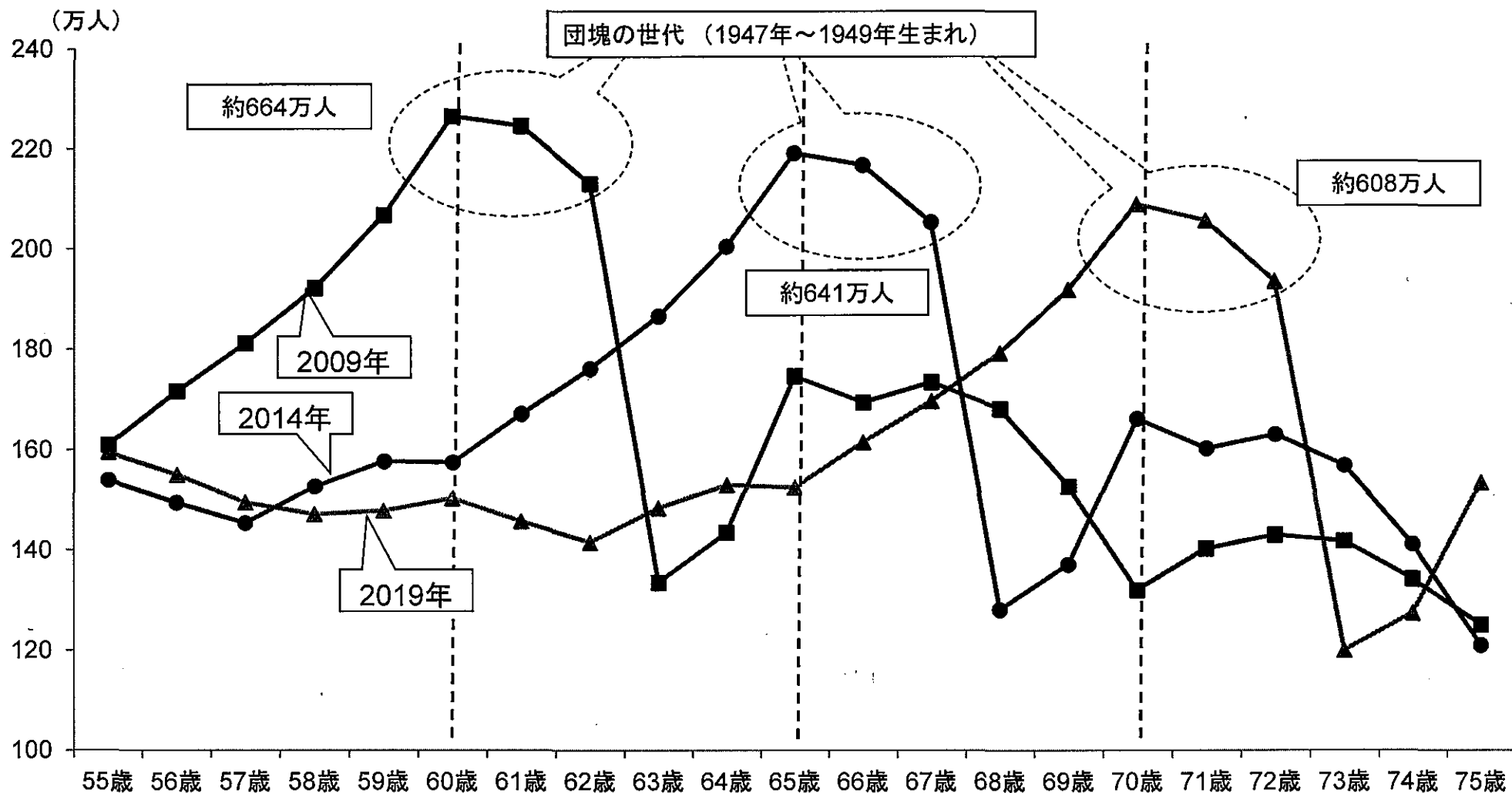
我が国の人口は、平成22（2010）年の1億2,806万人と、近年は横ばいで推移している。  
 平成67（2055）年には9,000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料:総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」、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)中位推計」

# 団塊の世代の高齢化

昭和22（1947）年から昭和24（1949）年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、平成24（2012）年から平成26（2014）年にかけて団塊の世代が65歳に到達するため、60～64歳層の人口が減少し、65～69歳層の人口は増加する。

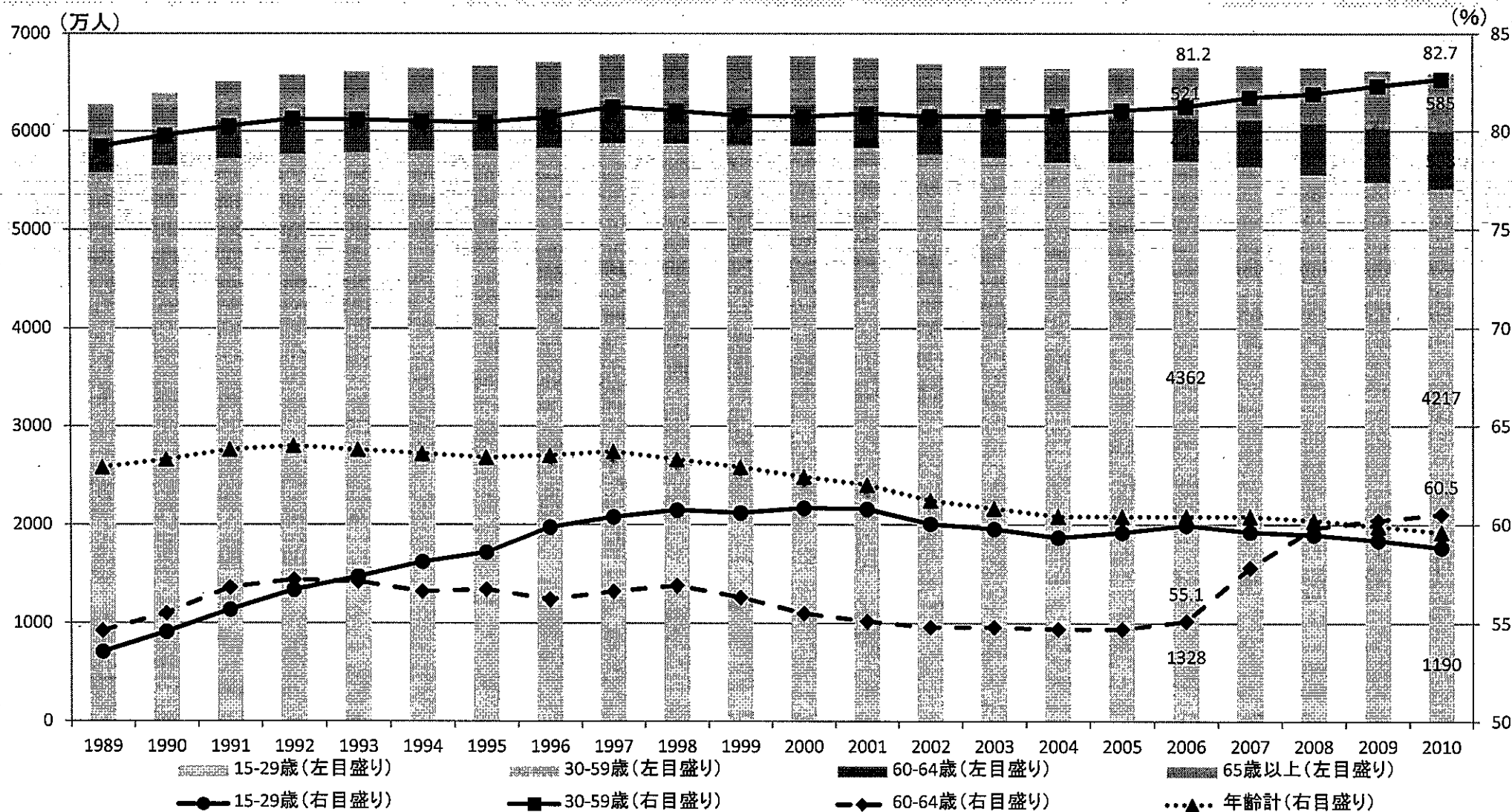


資料出所: 2009年は総務省統計局「人口推計」

2014年、2019年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

# 労働力人口及び労働力率の推移

総務省「労働力調査」によると、平成18（2006）年には55.1%であった60～64歳の労働力率は、平成22（2010）年には60.5%と、年齢計の労働力率の推移と比較して、大きく上昇している。

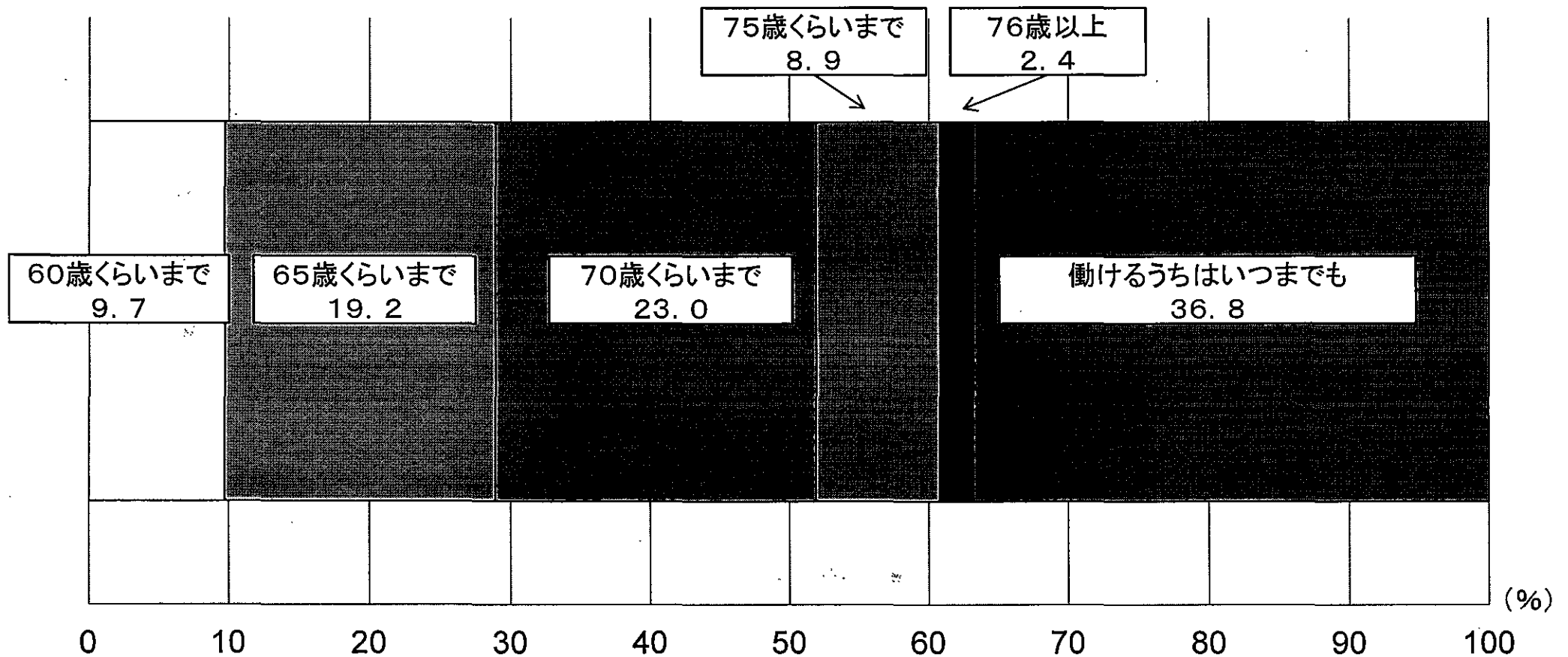


資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

# 高年齢者の高い就業意欲

我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)によると、65歳以上まで働きたいと回答した人が約9割を占めている。

いつまで働きたいか(60歳以上の人)

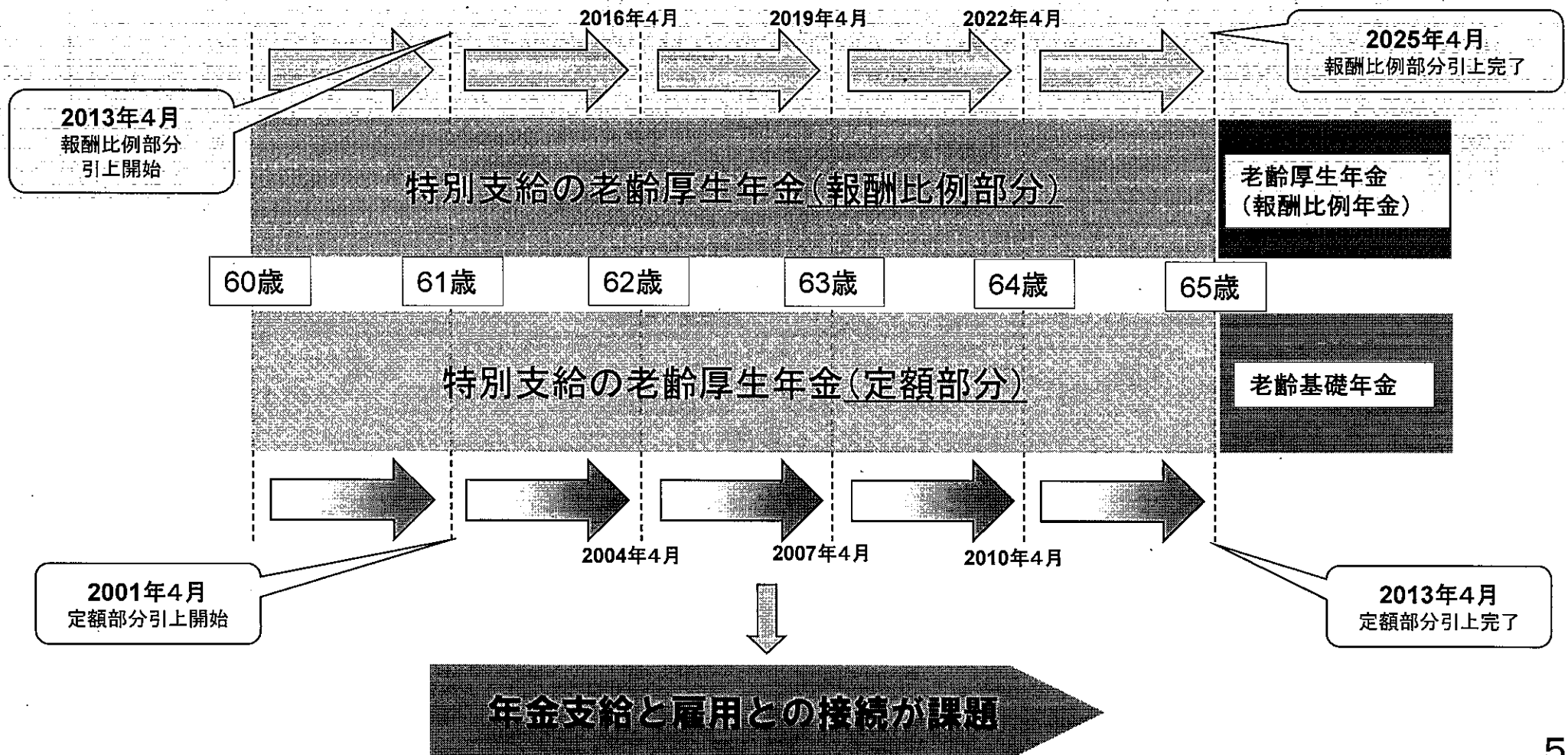


資料出所:内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)  
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

# 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成25（2013）年度に65歳までの引上げが完了し、同年度から、報酬比例部分の65歳への引上げが開始されることとなっている（女性の場合は5年遅れ）。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



# 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、公的年金（定額部分）の引上げにあわせて段階的に引き上げられることとなっており、平成23（2011）年現在64歳となっている。

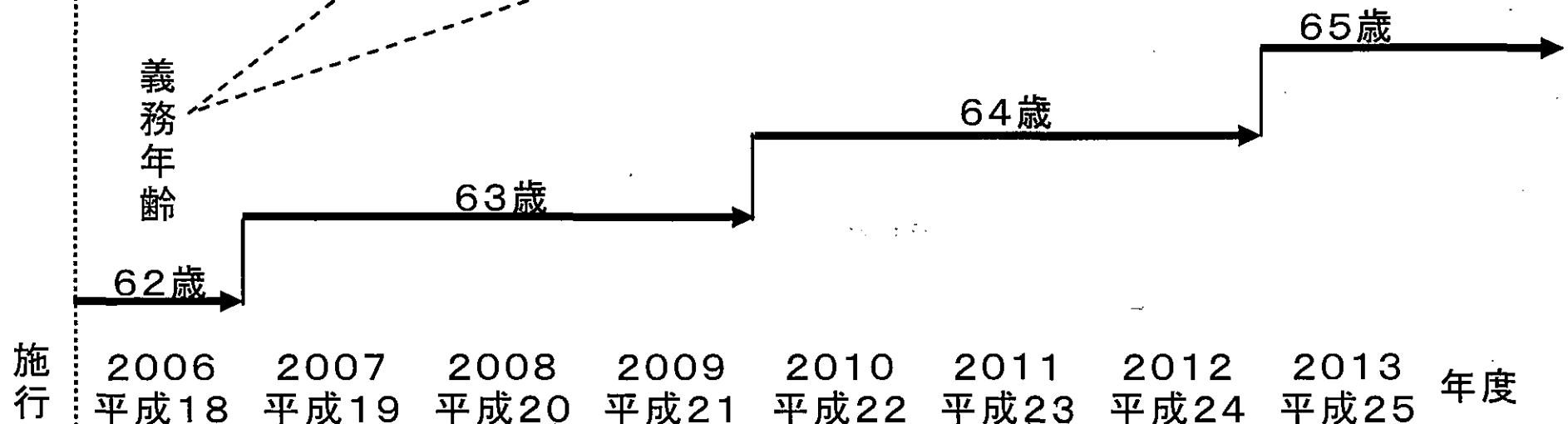
① 定年の引上げ

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



# 高齢者に係る雇用制度の状況

(平成23年6月1日現在)

平成23（2011）年6月1日現在の企業における高齢者の雇用状況は以下のとおりとなっている。

## 1 高齢者雇用確保措置の実施状況

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138,429社中132,429社、95.7%（前年差0.9ポイント減）（大企業99.0%（0.3ポイント増）、中小企業95.3%（1.0ポイント減））

※ 中小企業において継続雇用制度の対象となる者の基準を就業規則等で定めることができる経過措置が昨年度末をもって終了した。そのため、労使協定の締結等ができていない企業が確保措置未実施企業となったため、昨年比減少した。

## 2 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%（1.7ポイント上昇）

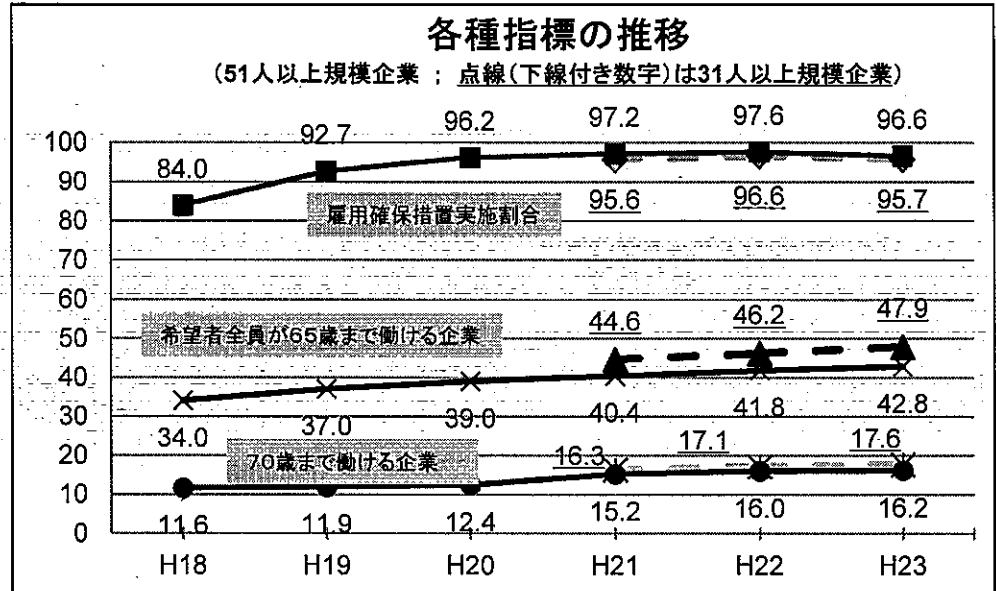
(2) 「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%（0.5ポイント上昇）

## 3 雇用確保措置の内容

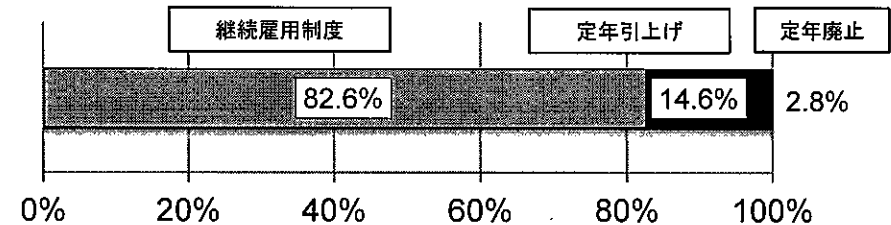
雇用確保措置実施済み企業のうち、定年の廃止や定年の引上げの措置を講じたところは少なく、82.6%が継続雇用制度を導入

## 4 定年到達者の動向

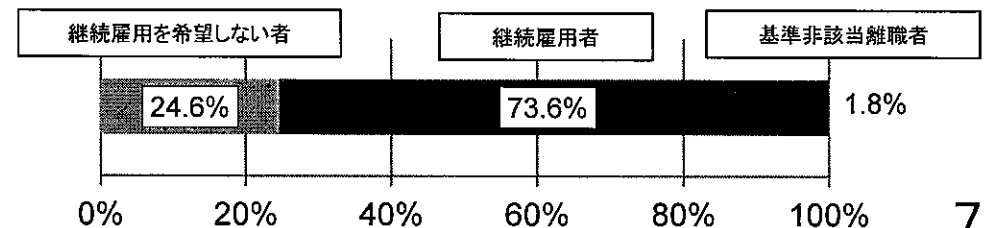
過去1年間の定年到達者約43万5千人（31人以上規模企業対象）のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は24.6%、定年後に継続雇用された者の割合は73.6%、基準非該当となった者の割合は1.8%。



## 雇用確保措置の内容

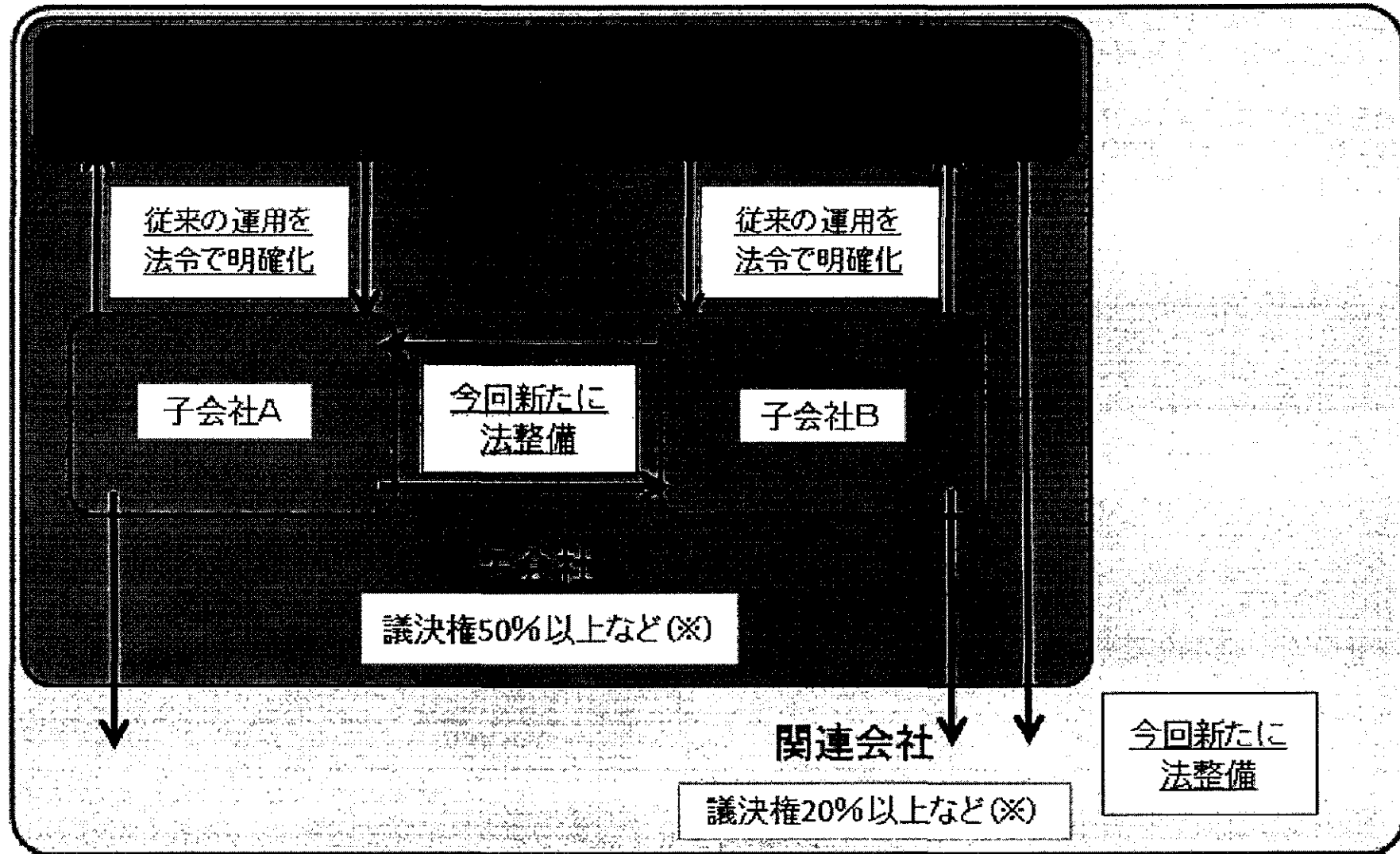


## 定年到達者の動向





# 継続雇用制度の雇用先の特例の拡充



※ 銀行法、保険業法などの他法令で「身内」として整理されている範囲。

参照条文: 銀行法第13条の2、銀行法施行令第4条の2、銀行法施行規則第14条の7

保険業法第100条の3、保険業法施行令第13条の5の2・第14条、保険業法施行規則第52条の12の2

# 高年齢者等職業安定対策基本方針の概要

高年齢者等職業安定対策基本方針(以下「基本方針」という。)は、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)第6条に基づき、策定されている。平成20年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針を策定した。基本方針の概要は以下のとおりである。

## 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 第6条(抜粋)

第6条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針(以下、「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。)を策定するものとする。

2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 (略)
- 二 高年齢者(六十五歳未満の者に限る。)の雇用機会の増大の目標に関する事項
- 三～六 (略)

## 高年齢者等職業安定対策基本方針(概要)

### 1 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、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、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「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。

高年齢者雇用施策の推進により、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。

## 2 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) 事業主は、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、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。
- (2) 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。  
高年齢者雇用確保措置のうち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。  
賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間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、継続雇用制度を導入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等に留意する。
- (3) 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、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等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。  
また、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) 事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者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。

## 3 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、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。
- (2) 高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。
- (3) その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。

# 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年齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高年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年齢者

#### (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、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、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、「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、シルバー人材センター会員の生活圏域内での就業機会の確保や女性会員向けの就業先の確保等を図り、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	: 1,298団体
会員数	: 79万人
契約件数	: 346万件
金額	: 3,066億円
就業延人員	: 7,041万人日

※ 平成23年3月末日現在

月平均就業日数	: 9.1日
月平均配分金収入	: 34,973円

※ 平成22年度

# 高年齢者雇用に係る政府方針

「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」（平成22（2010）年6月18日閣議決定）中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率：63%」とする成果目標が示された。当該目標を達成するための具体的な取組として、別表成長戦略実行計画（工程表）において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うことが示された。

## 新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ

### 第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

#### （6）雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】『60歳～64歳までの就業率63%』

（中略）

国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

## 成長戦略実行計画（工程表）

### VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

#### 3. 高齢者の就労促進

