

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）

関係資料

- 資料5－1 高年齢者等職業安定対策基本方針（案）について（要旨）
- 資料5－2 高年齢者等職業安定対策基本方針（案）
- 資料5－3 高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 新旧対照表
- 資料5－4 高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 参考資料

高年齢者等職業安定対策基本方針の策定について（要旨）

1. 趣旨

平成 25 年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成 24 年の第 180 回通常国会において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。以下「法」という。）の改正が行われた。

この法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るため、基本方針を策定することとしたもの。

2. 内容

対象期間

- この基本方針の対象期間は、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間とすること。ただし、この基本方針の内容は平成 24 年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

第 1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

- 高年齢者の雇用・就業の状況や、高年齢者に係る雇用制度の状況等について、最新の統計結果等を盛り込むこと。

第 2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

- 平成 25 年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へ引き上げられることを踏まえ、希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう雇用の場の拡大に努めること等により、新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）で示された平成 32 年までの目標（「平成

32年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることが前提。)である60~64歳の就業率を63%とすることを旨すとともに、同年までに65~69歳の就業率を40%とすることを旨とすること。

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

- 現行の基本方針に盛り込まれている内容に加え、再就職援助等の対象者について法施行規則の改正内容を踏まえて改めること。

第4 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

現行の基本方針に盛り込まれている内容に加え、新たに以下の内容を盛り込むこと。

- 高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介留保、助成金の不支給等の措置を講じること。
- 特に有期契約労働者であった離職者については、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努めること。
- 生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図ること。

その他

- その他所要の規定の整備を行うこと。

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）

はじめに

1 方針のねらい

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められている。高年齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力が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（以下「生涯現役社会」という。）の実現を目指す必要がある。

また、平成 25 年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成 24 年第 180 回通常国会において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。以下「法」という。）の改正が行われた。

この基本方針は、この法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成 24 年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

第 1 高年齢者の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成 22 年（2010 年）から平成 32 年（2020 年）までの 10 年間においては、15～59 歳

の者が約 492 万人減少するのに対し、60 歳以上の高年齢者が約 418 万人増加し、3 人に 1 人が 60 歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60 歳以上の労働力人口は平成 22 年で約 1,183 万人であり、平成 24 年から平成 26 年にかけていわゆる団塊の世代(昭和 22 年から昭和 24 年までに生まれた世代)が 65 歳に達することから、平成 22 年と労働力率が同じ水準であるとするれば、平成 22 年(2010 年)から平成 32 年(2020 年)までの 10 年間においては、60~64 歳の労働力人口は 154 万人減少し、65 歳以上の労働力人口は 134 万人増加すると見込まれる(総務省統計局「国勢調査」(平成 22 年)、「労働力調査」(平成 22 年)及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成 24 年)の中位推計)。

2 高年齢者の雇用・就業の状況

(1) 高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、平成 23 年における完全失業率は、年齢計が 4.5%であるのに対し、60~64 歳層で 5.1%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計が 4.8%、60~64 歳層で 6.2%であるのに対し、女性については年齢計が 4.1%、60~64 歳層では 3.4%となっている(総務省統計局「労働力調査」)。

(2) 高年齢者の就業状況

常用労働者が 31 人以上の企業における 60~64 歳層の常用労働者数は、平成 21 年の約 155 万人に対し、平成 23 年の約 191 万人に増加している(厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」)。また、同年齢層の就業率は、平成 17 年に 52.0%、平成 23 年に 57.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成 17 年に 65.9%、平成 23 年に 70.9%となっている。また、女性は、平成 17 年に 39.0%、平成 23 年に 44.2%となっており、近年高まっている(総務省統計局「労働力調査」)。

55~69 歳の高年齢者の勤務形態を見ると、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55~59 歳層で 13.2%、60~64 歳層で 35.0%、65~69 歳層で 64.4%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55~59 歳層で 55.1%、60~64 歳層で 65.1%、65~69 歳層で 81.1%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成 22 年))。

3 高年齢者に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

平成 23 年 6 月 1 日現在、常用労働者が 31 人以上の企業のうち 95.7%が年金支給開始年齢（平成 24 年現在、64 歳）までの改正前の法第 9 条第 1 項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下第 1 において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業の割合は 2.8%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は 14.6%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は 82.6%となっている。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企業の割合は 43.2%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は 56.8%となっている。

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は、47.9%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成 23 年））。

定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方と実際の状況を比較すると、正社員を希望する者の割合が 44.2%と最も多いが、実際には正社員となる（または正社員の可能性が高い）者の割合は 18.6%、嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる（または嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる可能性が高い）者の割合は 45.7%となっている。また、フルタイムを希望する者の割合が 51.6%であるのに対し、フルタイムとなる（またはフルタイムとなる可能性が高い）者の割合は 33.2%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成 22 年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業の割合で、継続雇用時の雇用契約期間を 1 年単位とする企業の割合は 83.5%、1 年を超える期間とする企業の割合は 6.0%、期間を定めない企業の割合は 2.1%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（平成 19 年））。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（46.3%）では、その改定内容（複数回答）として「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（23.7%）、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（23.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（22.1%）を多く挙げている。また、業績評価制度を導入している企業の割合は、45.6%と半分近くになっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年））。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で18.7%、50～54歳で20.0%、55～59歳で31.5%、60～64歳で55.2%となっている。ただし、65歳以上では39.3%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（平成23年上半期））。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達前の年収の6～7割となる者の割合が31.6%、4～5割となる者の割合が27.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

ニ 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）を見ると、「60歳到達時の賃金水準」（41.1%）、「高年齢雇用継続給付の受給状況」（25.0%）、「在職老齢年金の受給状況」（22.2%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（21.7%）、「業界他社の状況」（18.9%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成23年における労働災害の発生状況を休業4日以上死傷者数で見ると、50歳以上の労働者の割合は44.4%、60歳以上の労働者の割合は20.5%となっている（厚生労働省「労働者死傷病報告」（平成23年））。

5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、60歳くらいまで仕事をしたい者の割合が9.7%、65歳くらいまで仕事をしたい者の割合が19.2%、70歳くらいまで

仕事をしたい者の割合が23.0%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が8.9%、76歳以上まで仕事をしたい者の割合が2.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が36.8%となっている（内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成20年））。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、平成25年から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努める。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で示された平成32年までの目標（「平成32年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることが前提。）である60～64歳の就業率を63%とすることを目指すとともに、同年までに65～69歳の就業率を40%とすることを目指す。

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

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行い

つつ、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に次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第18条の2に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次のような事項の実施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。

(1) 再就職援助等の対象者

再就職の援助の対象となる高年齢者は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）又は改正法附則第3項の規定によりなおその効力を有することとされる改正法による改正前の法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における、当該基準に該当しなかったことその他事業主の都合により離職する者をいう。

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次の①から⑤までの援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援

- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、当該者の能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定者についても、当該離職予定者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、交付希望者が有する豊富な職業キャリアの記載することができる「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を積極的に活用する。

(4) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力に努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

3 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の(1)及び(2)の事項の実施を通じて、そ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、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 高年齢者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の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の(1)から(4)までの事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第9条第3項に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第 号）の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の2の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

(3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

(4) 公共職業安定所による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因についての的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行うなど、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。

3 その他高年齢者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) 生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図る。

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、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によって、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわらず働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発などの必要な取組を進める。

(2) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、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3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。

(3) 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。

(4) 職業能力の適正な評価等の促進

高年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。

(5) 教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高年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、高年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年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。

(6) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年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。

(7) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

(8) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

(9) 高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

(10) 地域における高年齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。

(11) 雇用管理の改善の研究等

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り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、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、年齢差別禁止など、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

○高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p>少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、<u>若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められている。</u>高年齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力が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（以下「生涯現役社会」という。）の実現を目指す必要がある。</p> <p><u>また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成24年第180回通常国会において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。以下「法」という。）の改正が行われた。</u></p> <p>この基本方針は、この法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間</p>	<p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p>少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力が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必要がある。</p> <p><u>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。以下「高年齢者雇用安定法」という。）については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、高年齢者等の再就職の促進等を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。</u></p> <p>この基本方針は、この法改正の趣旨及び施行状況も踏まえ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間</p>

この基本方針の対象期間は、平成25年度から平成29年度までの5年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成24年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

第1 高年齢者の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、15～59歳の者が約492万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約418万人増加し、3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成22年で約1,183万人であり、平成24年から平成26年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年までに生まれた世代）が65歳に達することから、平成22年と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、60～64歳の労働力人口は154万人減少し、65歳以上の労働力人口は134万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成22年）、「労働力調査」（平成22年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年）の中位推計）。

2 高年齢者の雇用・就業の状況

(1) 高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、平成23年における完全失業

この基本方針の対象期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正及び平成17年度から平成20年度までの施行状況を前提とするものであることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。

第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの10年間においては、15～59歳の者が約714万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約796万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成18年で約967万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年までに生まれた世代）が60歳に達し、また、平成24年から平成26年にかけて65歳に達することから、現在と就業率が同じ水準であるとすれば、60歳以上、65歳以上の労働力人口は増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成17年）、「労働力調査」（平成18年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成18年）の中位推計）。

2 高年齢者等の雇用・就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用情勢

高年齢者等の雇用失業情勢をみると、平成20年における完全失業

率は、年齢計が 4.5%であるのに対し、60～64 歳層で 5.1%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計が 4.8%、60～64 歳層で 6.2%であるのに対し、女性については年齢計が 4.1%、60～64 歳層では 3.4%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

(2) 高年齢者の就業状況

常用労働者が 31 人以上の企業における 60～64 歳層の常用労働者数は、平成 21 年の約 155 万人に対し、平成 23 年の約 191 万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、同年齢層の就業率は、平成 17 年に 52.0%、平成 23 年に 57.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成 17 年に 65.9%、平成 23 年に 70.9%となっている。また、女性は、平成 17 年に 39.0%、平成 23 年に 44.2%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。

55～69 歳の高年齢者の勤務形態を見ると、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59 歳層で 13.2%、60～64 歳層で 35.0%、65～69 歳層で 64.4%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59 歳層で 55.1%、60～64 歳層で 65.1%、65～69 歳層で 81.1%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成 22 年））。

3 高年齢者に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

平成 23 年 6 月 1 日現在、常用労働者が 31 人以上の企業のうち 95.7%が年金支給開始年齢（平成 24 年現在、64 歳）までの改正前

率は、総数が4.0%であるのに対し、60～64歳層で4.3%となっており、これを男女別に見ると、男性については総数が4.1%であるのに対し、60～64歳層では5.1%であり、女性については総数が3.8%であるのに対し、60～64歳層では2.5%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

(2) 高年齢者の就業状況

60～64歳層の常用労働者は平成17年に約78万人、平成20年に約129万人となっており、大幅に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、就業率は、平成17年に52.0%、平成20年に57.2%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成17年に65.9%、平成20年に72.5%となっている。また、女性は、平成17年に39.0%、平成20年に42.5%となっており、ここ数年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で4.2%、60～64歳層で31.6%、65～69歳層で47.9%と、女性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で42.3%、60～64歳層で56.6%、65～69歳層で61.3%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年））。

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

平成20年 6 月 1 日現在、常用労働者が51人以上の企業のうち96.2%が年金支給開始年齢（平成20年現在、63歳）までの高年齢者雇用

の法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定め廃止をいう。以下第1において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業の割合は2.8%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は14.6%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は82.6%となっている。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企業の割合は43.2%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は56.8%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、47.9%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成23年））。

定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方と実際の状況と比較すると、正社員を希望する者の割合が44.2%と最も多いが、実際には正社員となる（または正社員の可能性が高い）者の割合は18.6%、嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる（または嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる可能性が高い）者の割合は45.7%となっている。また、フルタイムを希望する者の割合が51.6%であるのに対し、フルタイムとなる（またはフルタイムとなる可能性が高い）者の割合は33.2%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業の割合で、継続雇用時の雇用契約期間を1年単位とする企業の割合は83.5%、1年

安定法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定め廃止をいう。以下同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業は2.1%、定年の引上げの措置を講じた企業は12.5%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業は85.4%となっている。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38.6%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めたところは61.4%である。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、39.0%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成20年））。

定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方については、フルタイムが5割強に対し、フルタイム以外の働き方も4割強であるが、その一方で、最も実現の可能性が高い働き方については、フルタイムを見込む者が7割弱となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業では、継続雇用時の雇用契約期間については、1年単位とする企業は83.5%、1年を

を超える期間とする企業の割合は 6.0%、期間を定めない企業の割合は 2.1%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（平成 19 年））。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去 3 年間に賃金制度の改定を行った企業（46.3%）では、その改定内容（複数回答）として「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（23.7%）、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（23.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（22.1%）を多く挙げている。また、業績評価制度を導入している企業の割合は、45.6%と半分近くになっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成 19 年））。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49 歳で 18.7%、50～54 歳で 20.0%、55～59 歳で 31.5%、60～64 歳で 55.2%となっている。ただし、65 歳以上では 39.3%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（平成 23 年上半期））。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達前の年収の 6～7 割となる者の割合が 31.6%、4～5 割となる者の割合が 27.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成 20 年））。

を超える期間とする企業は6.0%、期間を定めない企業は2.1%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（平成19年））。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去 3 年間に賃金制度の改定を行った企業（46.3%）では、その改定内容（複数回答）として「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（23.7%）、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（23.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（22.1%）を多く挙げている。また、業績評価制度を導入している企業は、45.6%と半分近くになっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年））。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で 20.5%、50～54歳で26.6%、55～59歳で34.0%、60～64歳で57.2%となっている。ただし、65歳以上では31.1%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（平成19年））。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達前の 6～7 割が31.6%、4～5 割が27.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

三 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）をみると、「60歳到達時の賃金水準」（41.1%）、「高年齢雇用継続給付の受給状況」（25.0%）、「在職老齢年金の受給状況」（22.2%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（21.7%）、「業界他社の状況」（18.9%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成23年における労働災害の発生状況を休業4日以上死傷者数で見ると、50歳以上の労働者の割合は44.4%、60歳以上の労働者の割合は20.5%となっている（厚生労働省「労働者死傷病報告」（平成23年））。

5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、60歳くらいまで仕事をしたい者の割合が9.7%、65歳くらいまで仕事をしたい者の割合が19.2%、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が23.0%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が8.9%、76歳以上まで仕事をしたい者の割合が2.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が36.8%となっている（内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成20年））。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、生涯現役社会を実現することが必要である。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成19年における労働災害の発生状況を休業4日以上死傷者数で見ると、50歳以上の労働者の占める割合は43.3%、60歳以上の労働者の占める割合は16.3%となっている（中央労働災害防止協会調べ）。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化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

また、平成25年から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努める。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で示された平成32年までの目標（「平成32年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることが前提。）である60～64歳の就業率を63%とすることを目指すとともに、同年までに65～69歳の就業率

ることが必要である。

高年齢者の生活の安定のためには、公的年金の支給開始年齢が、平成25年度には定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60代前半における働く場の確保が重要な課題となる。このため、平成25年3月までに、すべての企業において確実に65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるようにするとともに、知識・経験を活かして雇用の継続を希望する高年齢者のニーズに応えるため、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、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。

なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、これが困難な場合にあっては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、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。

を40%とすることを旨とする。

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

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、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に次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第18条の2に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業

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

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、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に次のような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法（昭和41年法律第132号）が改正され、募集・採用における年齢制限が禁止された（平成19年10月1日施行）。また、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、高年齢者雇用安定法第18条の2に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業

方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同

方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する法人を含む。以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同

一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次のような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、可能な限り早い時期に必要な措置を講ずるよう努める。少なくとも、高年齢者雇用安定法に定めるところに基づき、平成22年3月末までに64歳までの、平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

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。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活

の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 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は、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

③ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、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。

④ 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、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にかんがみ、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。

また、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

⑤ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑥ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

⑦ 継続雇用制度を導入する場合で、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。

2 再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次のような事項の実施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。

(1) 再就職援助等の対象者

再就職の援助の対象となる高年齢者は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）又は改正法附則第3項の規定によりなおその効力を有することとされる改正法による改正前の法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における、当該基準に該当しなかったことその他事業主の都合により離職する者をいう。

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に

(3) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

3 再就職の援助等に関する指針

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、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施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。

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

① 定年

② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合

③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に

対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次の①から⑤までの援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、当該者の能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定者についても、当該離職予定者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

高年齢者雇用安定法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務付けられている高年齢者等については、高年齢者雇用安定法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者等が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務付けられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、交付希望者が有する豊富な職業キャリアの記載することができる「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を積極的に活用する。

(4) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

3 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の(1)及び(2)の事項の実施を通じて、そ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、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。その際、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) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

4 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、そ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、早い段階から情報の提供等に努める。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

(3) 高齢期雇用就業支援コーナー等の積極的な活用

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。

第4 高年齢者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の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の(1)から(4)までの事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用

第4 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の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

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、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用

の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第9条第3項に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第 号）の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて当該助成

の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、すべての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図る一方、高年齢者雇用確保措置の

制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の2の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

(3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また

義務化等を踏まえ、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者等に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者等については、高年齢者雇用安定法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、高年齢者雇用安定法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務付けられている高年齢者等が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務付けられていない離職予定高年齢者等についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対する啓発を図る。

なお、離職予定高年齢者等の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、高年齢者雇用安定法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

(3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者等の雇用の実情を踏まえた当該助成制

、高年齢者の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

(4) 公共職業安定所による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因についての的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行うなど、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要

度の必要な見直しに努める。

(4) 公共職業安定所による離職予定高年齢者等に対する支援

公共職業安定所においては、離職予定高年齢者等に対して交付された求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導及び職業紹介を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った離職予定高年齢者等については、その原因についての的確な把握に努めつつ、効果的な職業指導及び職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構において実施される求職活動支援書の作成等に必要な情報提供その他の助言、援助サービスの利用を勧奨する。

(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者等の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者等に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し

があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勸告を行う。

3 その他高年齢者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) 生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図る。

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、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によって、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわらず働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発などの必要な取組を進める。

(2) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と

必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言え指導、勸告を行う。

3 その他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

(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。

(1) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と

能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高年齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、高年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3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。

(3) 各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高年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。

(4) 職業能力の適正な評価等の促進

高年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。

(5) 教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高年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、高年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年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。

。

能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、高年齢期における職業生活の設計や再就職のための「キャリアの棚卸し」に係る相談、援助等を行う高年齢期雇用就業支援コーナーの利用を勧奨するとともに、事業主が、その雇用する労働者に対して、高年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

労働者が高年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

高年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

高年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、高年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年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。

。

(6) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年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。

(7) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

(8) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

(9) 高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

(10) 地域における高年齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。

(5) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年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) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年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 高年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。

(11) 雇用管理の改善の研究等

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り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、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、年齢差別禁止など、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

(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。

高年齡者等職業安定対策基本方針（案）

参考資料

日本の人口推移(平成22年・平成32年比較)

上段：人口（万人）

下段：総数に占める割合（％）

	H22(2010年)	H32(2020年)	減少数(H32-H22)
総数	12,806	12,410	-396
	100	100	—
14歳以下	1,680	1,457	-224
	13.1	11.7	—
15-59歳	7,099	6,607	-492
	55.4	53.2	—
60-64歳	1,004	734	-270
	7.8	5.9	—
65歳以上	2,925	3,612	688
	22.8	29.1	—
60歳以上	3,928	4,346	418
	30.7	35.0	—

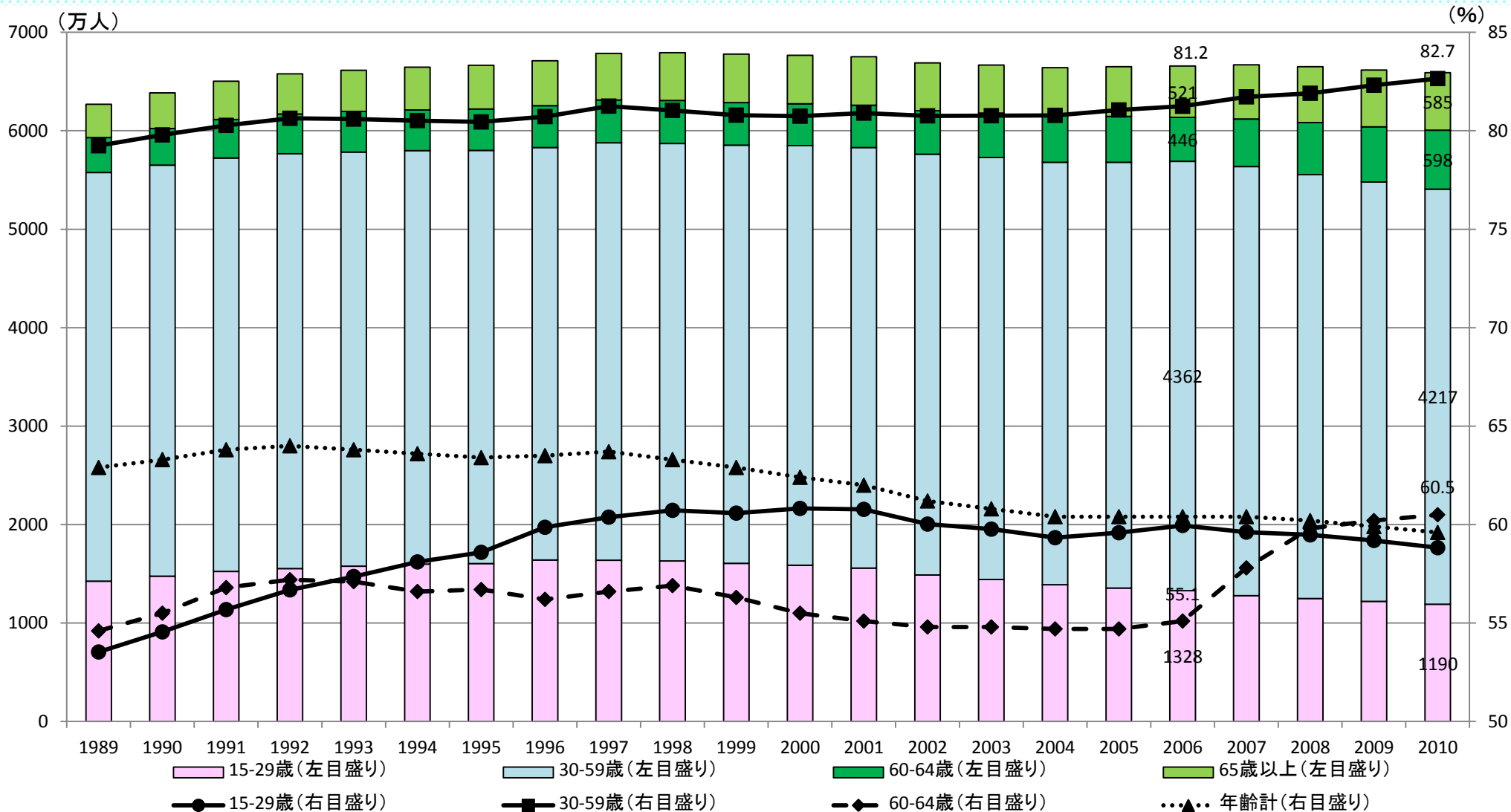
(資料出所)

平成22年： 総務省「国勢調査」（平成22年）

平成32年： 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

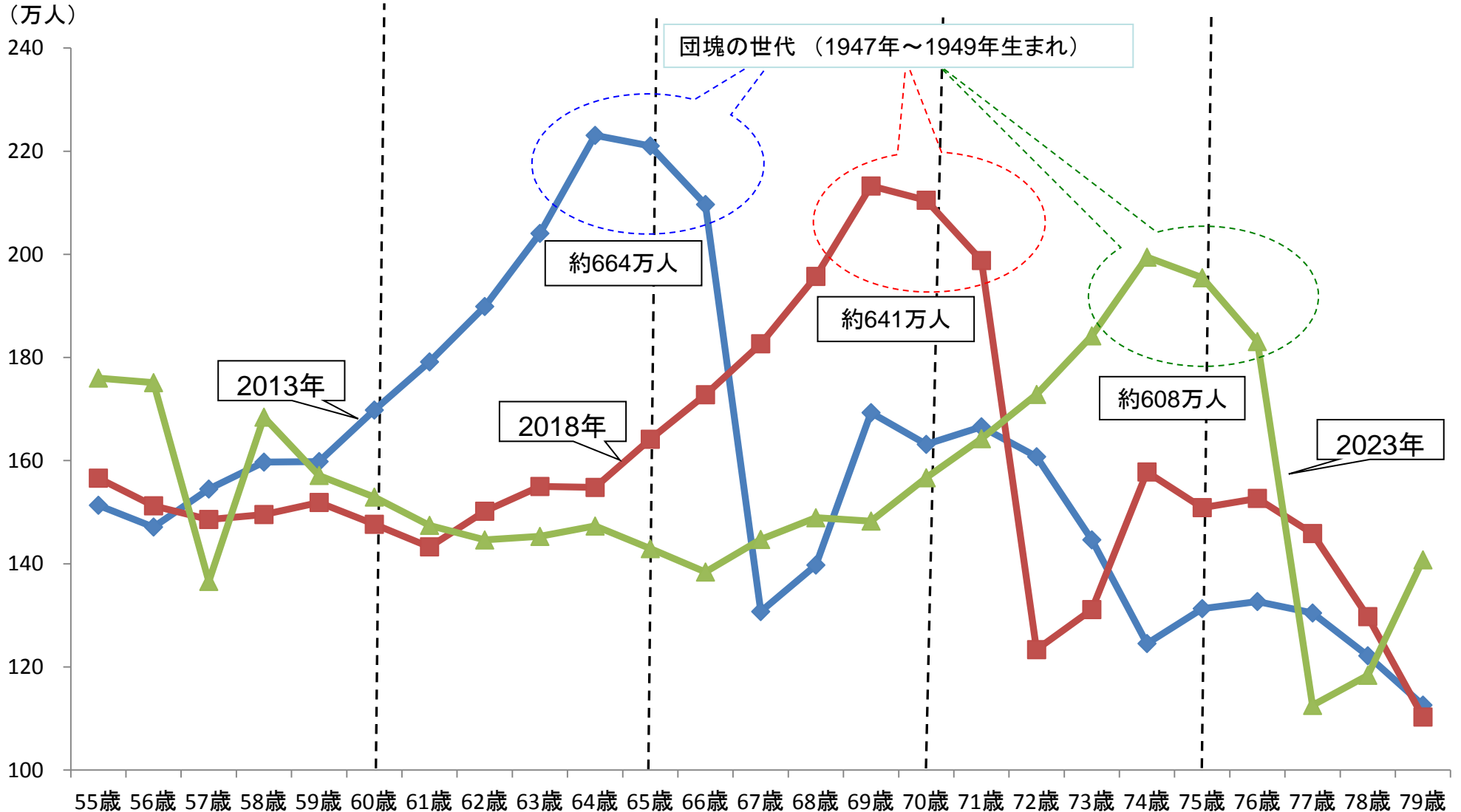
労働力人口及び労働力率の推移

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。



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26（2014）年には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： 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）中位推計」

労働力人口推計(平成22年・平成32年比較)

人口： 万人

	人口推計 H32(2020)	×	労働力率 H22(2010)	→	労働力人口 H22(2010)	労働力人口 H32(2020)	労働力人口 増減 (H32-H22)
60-64歳	734		60.5%		598	444	-154
65歳以上	3,612		19.9%		585	719	134

(資料出所)

人口推計： 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

労働力率： 総務省「労働力調査」

労働力人口： 平成22年は、総務省「労働力調査」（平成22年）の実績値

平成32年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」に平成22年の労働力率を乗じて算出

年齢階級別完全失業率(2011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)	4.5	8.2	5.7	4.2	3.5	3.9	5.1	2.2
完全失業率 (男)	4.8	9.3	6.0	3.9	3.7	4.4	6.2	2.9
完全失業率 (女)	4.1	7.1	5.2	4.6	3.3	2.8	3.4	0.9

(注) 岩手、宮城、福島の三県を除いた全国結果

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

年齢別常用労働者数

		年齢計	60歳以上合計		
			60～64歳	65歳以上	
規模31人以上企業	平成21年	26,357,829人	2,159,756人	1,554,218人	605,538人
	平成22年	27,462,990人	2,428,193人	1,770,935人	657,258人
	平成23年	27,528,148人	2,535,656人	1,914,058人	621,598人

資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成23年6月1日現在)

年齢階級別就業率

(%)

		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
就業率 (男女計)	平成17年	57.7	40.8	77.3	78.9	81.1	73.8	52.0	19.4
	平成23年	56.6	39.2	79.0	79.5	82.0	75.2	57.3	19.3
就業率 (男)	平成17年	69.9	40.0	90.0	93.6	93.0	89.6	65.9	28.7
	平成23年	67.8	38.0	89.3	92.9	92.5	88.5	70.9	27.6
就業率 (女)	平成17年	46.3	41.7	64.0	64.0	69.1	58.4	39.0	12.6
	平成23年	46.3	40.4	68.3	65.8	71.6	62.1	44.2	13.1

(注) 岩手、宮城、福島の三県を除いた全国結果

資料出所：総務省統計局「労働力調査」

雇用者の勤務形態

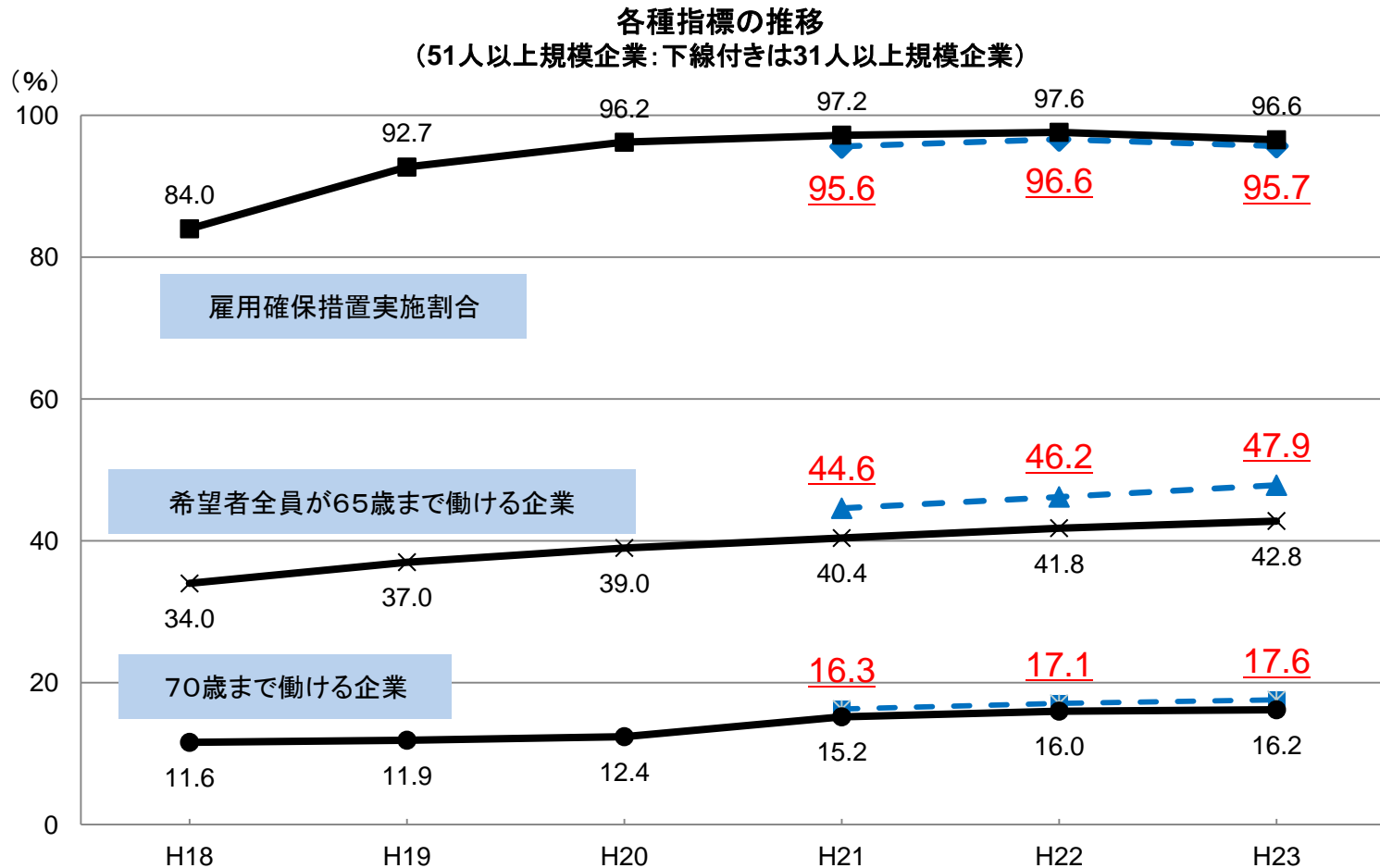
区 分	雇用者計	普通勤務 (フルタイム勤務)	普通勤務より1日当たりの労働時間が短い	普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ない	普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない	勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務	在宅勤務	その他
総数	100.0	56.5	13.5	8.3	11.9	3.8	0.4	2.1
〔年代別3区分〕								
55～59歳	100.0	69.0	11.1	4.1	7.8	2.4	0.1	1.6
60～64歳	100.0	53.0	14.7	10.9	11.0	5.5	0.4	1.7
65～69歳	100.0	28.2	17.9	14.7	25.2	4.1	0.8	4.2
〔性・年代別*3区分〕								
男性(計)	100.0	70.6	6.4	8.5	5.8	2.9	0.2	2.2
55～59歳	100.0	86.8	2.0	2.9	1.4	1.2	-	2.2
60～64歳	100.0	65.0	9.3	11.8	4.0	4.7	0.7	1.4
65～69歳	100.0	35.6	12.9	17.5	22.4	4.1	-	4.1
女性(計)	100.0	36.9	23.4	8.0	20.3	4.9	0.5	1.9
55～59歳	100.0	44.9	23.5	5.8	16.5	4.0	0.4	0.7
60～64歳	100.0	34.9	22.7	9.5	21.3	6.8	-	2.2
65～69歳	100.0	18.9	24.2	11.2	28.7	4.0	1.8	4.5

(注)無回答:略。総数について無回答率は3.7%

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010)

高年齢者雇用確保措置等の実施状況の推移

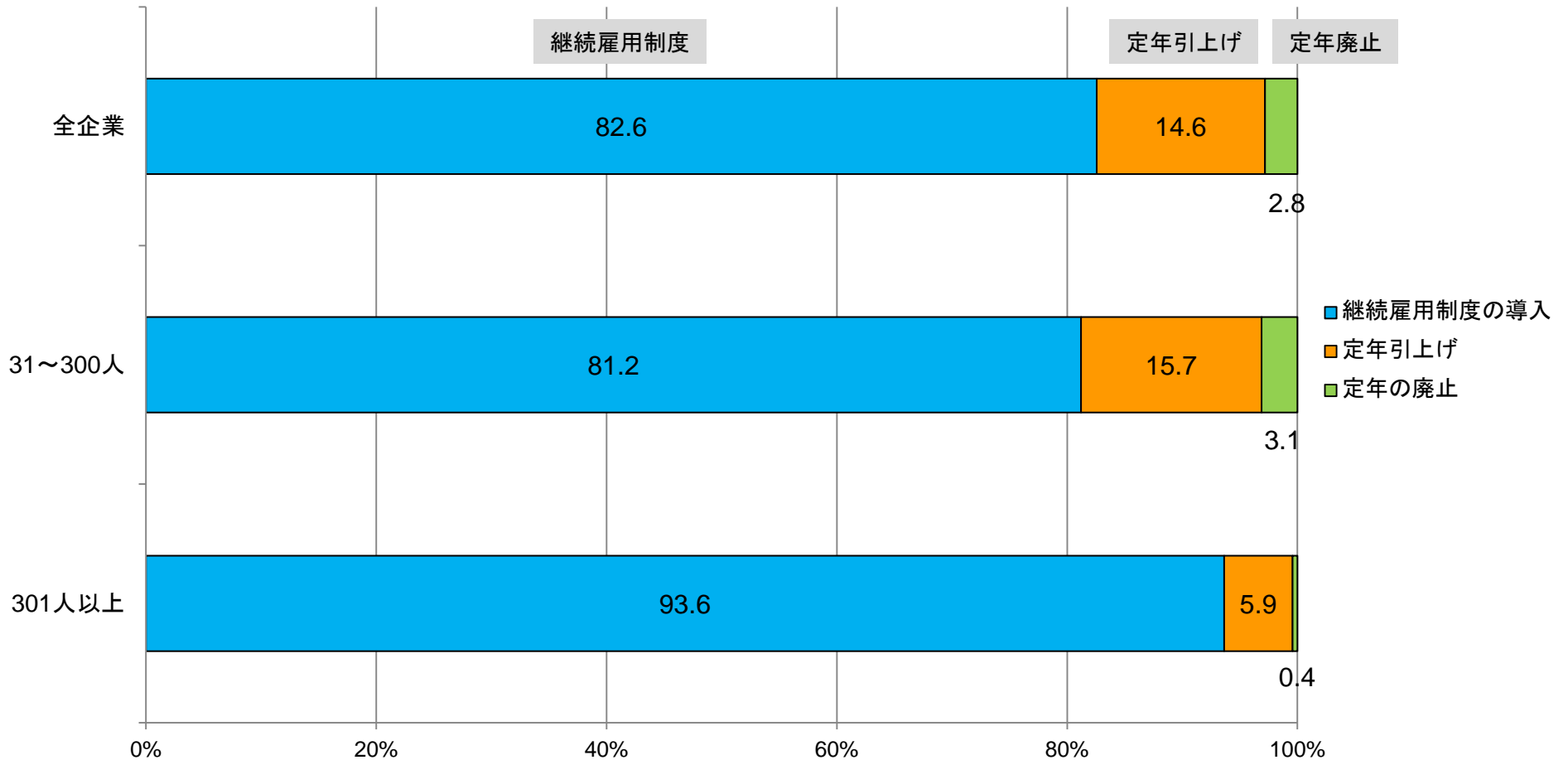
- 年金支給開始年齢(平成22年4月より63歳から64歳に引き上げ)までの雇用確保措置を実施済の企業の割合は95.7%(前年より0.9ポイント減少)
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%(前年より1.7ポイント上昇)
- 「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%(前年より0.5ポイント上昇)



高年齢者雇用確保措置の内訳

○ 雇用確保措置実施済み企業のうち、定年の定めのある廃止や定年年齢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。

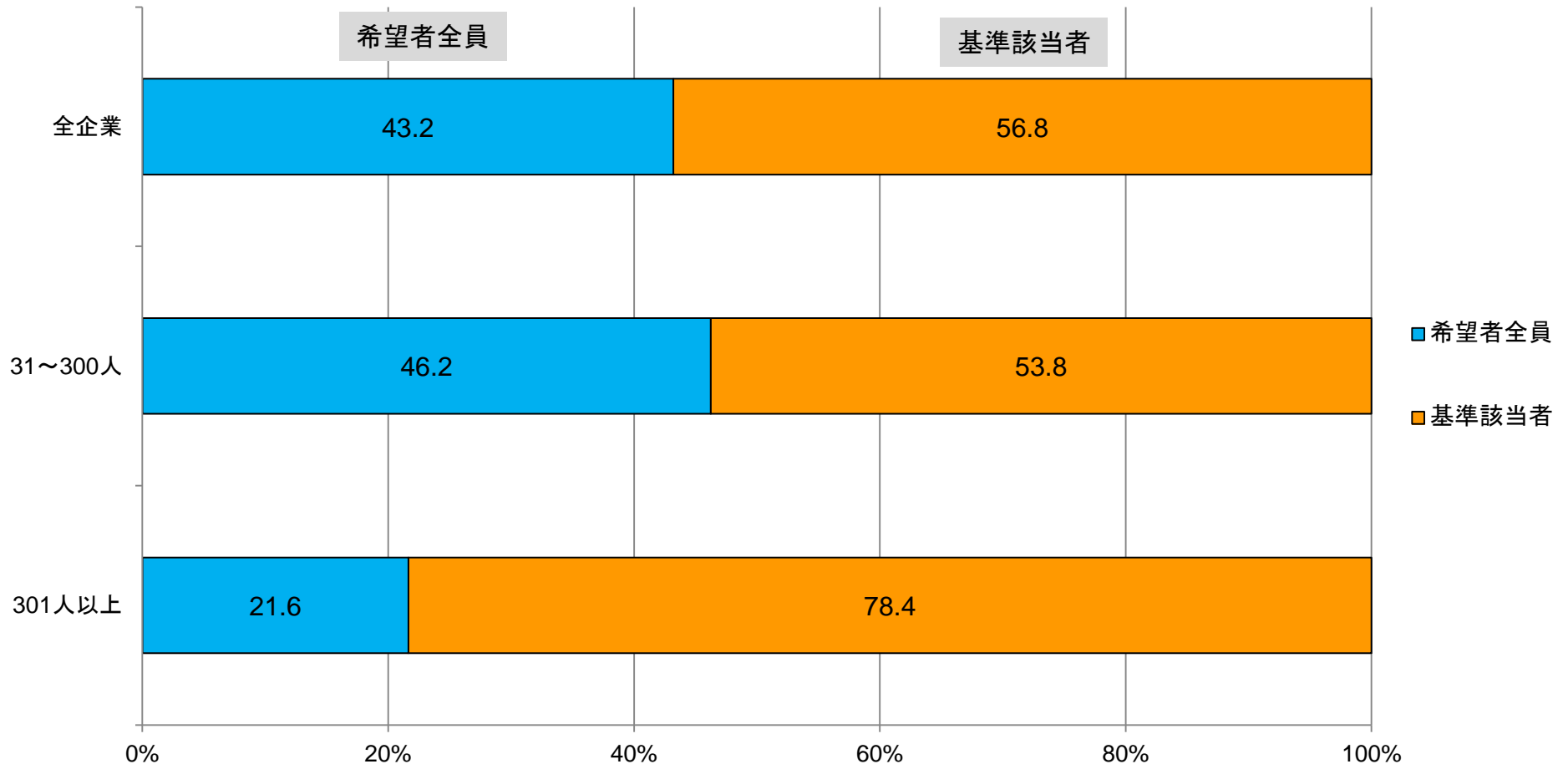
雇用確保措置の内訳



継続雇用制度の内訳

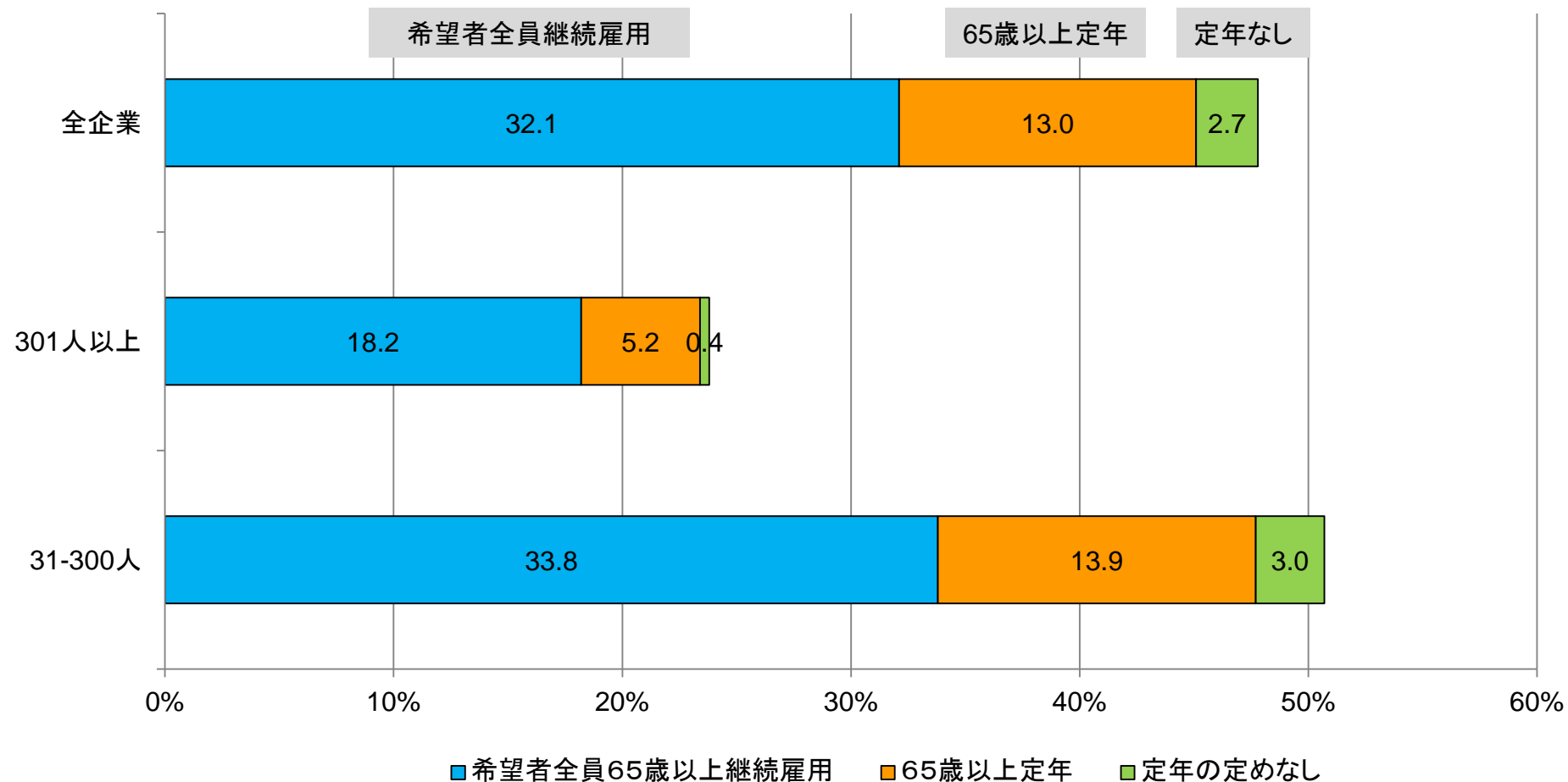
○ 継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは43.2%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは56.8%である。

継続雇用制度の内訳



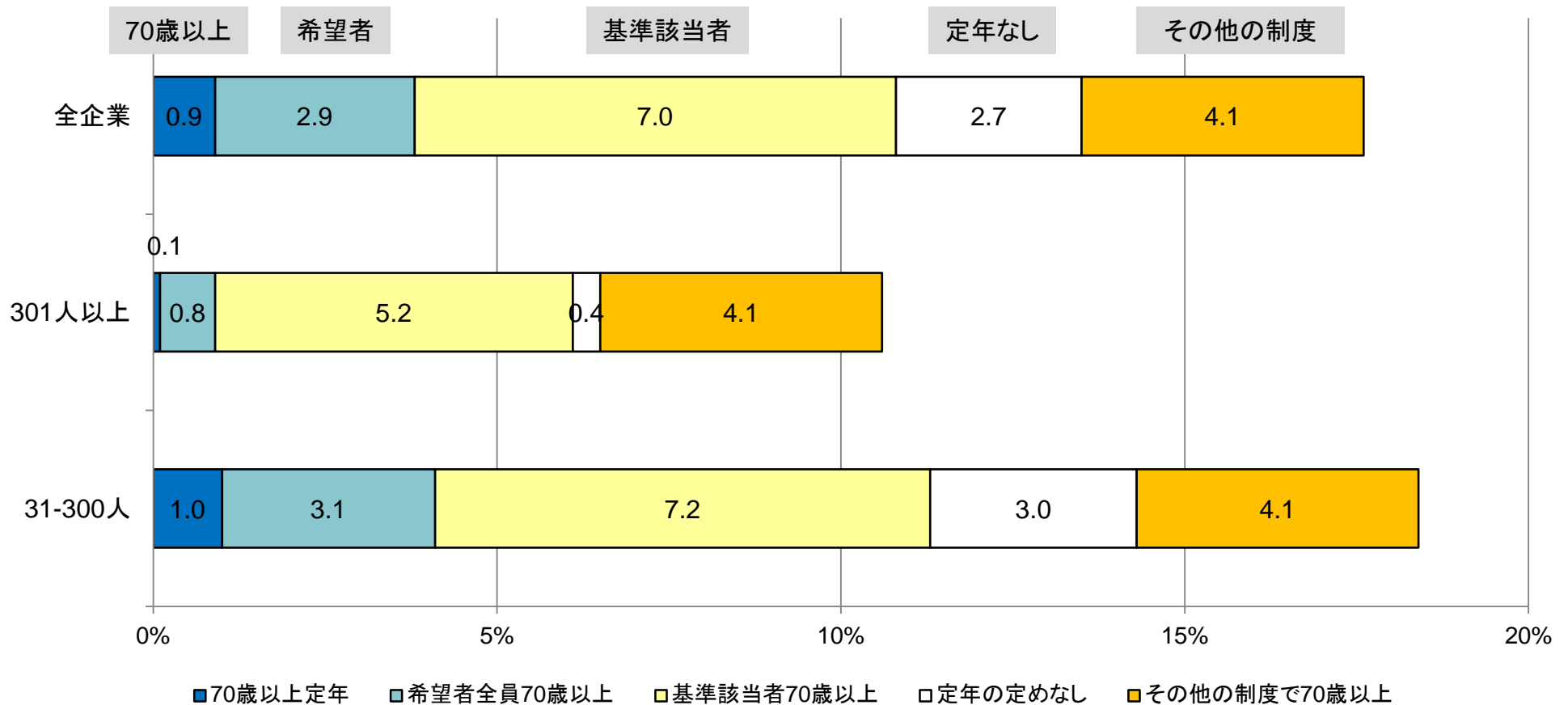
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%（66,240社）となっている。



70歳まで働ける企業の割合

「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%（24,352社）（同0.5ポイントの上昇）となっている。



定年・退職後の就業形態の希望と状況

区分		正社員	嘱託・ 契約社員	パート・ アルバイト	派遣労働	その他	雇用以外の 働き方	仕事から 引退	無回答
総数	希望	44.2	22.7	29.3	0.8	1.1	—	—	1.9
	状況	18.6	22.6	23.1	1.3	1.2	1.0	10.8	21.4
〔年代別3区分〕									
55～59歳	希望	48.2	22.4	26.5	0.4	1.0	—	—	1.4
	状況	21.2	21.6	19.7	0.2	1.2	0.8	5.3	30.1
60～64歳	希望	45.8	20.9	28.9	1.2	1.1	—	—	2.0
	状況	18.0	25.5	23.7	2.3	1.3	1.1	12.2	15.9
65～69歳	希望	36.7	25.2	33.7	0.8	1.2	—	—	2.4
	状況	16.0	20.4	26.9	1.4	1.1	1.1	16.5	16.6
〔性・年代別＊3区分〕									
男性(計)	希望	54.8	28.2	12.9	1.2	1.2	—	—	1.7
	状況	24.8	30.9	12.9	1.6	1.6	1.0	8.3	18.9
55～59歳	希望	61.2	27.2	8.2	0.8	1.1	—	—	1.6
	状況	27.8	29.3	6.4	0.3	1.6	1.1	4.1	29.5
60～64歳	希望	56.2	27.2	12.4	1.7	1.1	—	—	1.4
	状況	25.3	35.0	13.7	3.4	1.8	0.6	8.5	11.8
65～69歳	希望	45.0	30.7	19.8	1.0	1.3	-	-	2.3
	状況	20.3	27.6	20.2	1.0	1.4	1.5	13.5	14.7
女性(計)	希望	28.1	14.3	54.2	0.3	1.0	—	—	2.2
	状況	9.3	10.1	38.5	0.7	0.6	1.0	14.6	25.2
55～59歳	希望	30.6	15.8	51.4	0.0	1.0	—	—	1.2
	状況	12.2	11.2	37.8	0.0	0.6	0.4	6.9	30.9
60～64歳	希望	28.4	10.5	56.8	0.4	1.0	—	—	2.9
	状況	5.7	9.4	40.5	0.6	0.5	2.0	18.4	22.9
65～69歳	希望	24.0	16.6	55.1	0.5	1.1	—	—	2.6
	状況	9.4	9.5	37.2	2.0	0.6	0.5	21.2	19.6

(注) 1. 希望:最も希望していた(いる)就業形態、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)就業形態

2. 55歳当時雇用者で定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者を対象としている。

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010)

定年・退職後の勤務形態の希望と状況

区分		フルタイム	短時間・ 短日勤務	フレックス 勤務	在宅勤務	その他	雇用以外の 働き方	仕事から 引退	無回答
総数	希望	51.6	27.6	16.1	0.7	0.6	—	—	3.4
	状況	33.2	22.9	8.7	0.4	0.8	1.0	10.8	21.4
〔年代別3区分〕									
55～59歳	希望	52.4	23.7	19.1	0.8	0.9	—	—	3.1
	状況	31.7	19.9	9.4	0.3	1.1	0.8	5.3	31.5
60～64歳	希望	54.4	28.9	14.0	0.5	0.0	—	—	2.2
	状況	39.6	22.9	7.2	0.7	0.4	0.7	12.2	16.3
65～69歳	希望	47.0	31.2	14.8	0.9	0.9	—	—	5.2
	状況	27.2	26.8	9.6	0.2	1.0	0.3	16.2	18.7
〔性・年代別＊3区分〕									
男性(計)	希望	62.1	19.3	13.7	0.8	0.6	—	—	3.6
	状況	43.4	19.5	7.3	0.5	0.7	0.6	8.1	20.0
55～59歳	希望	62.1	14.1	17.5	1.1	1.3	—	—	4.0
	状況	39.4	14.8	8.0	0.3	1.3	1.1	4.1	31.2
60～64歳	希望	65.8	20.1	11.5	0.7	0.0	—	—	1.8
	状況	52.7	19.6	5.9	1.0	0.0	0.3	8.5	12.1
65～69歳	希望	57.2	25.0	11.7	0.4	0.4	—	—	5.3
	状況	36.4	25.2	8.3	0.0	1.0	0.4	12.6	16.1
女性(計)	希望	35.7	40.1	19.8	0.6	0.6	—	—	3.1
	状況	17.9	28.0	10.8	0.3	0.9	0.6	14.8	26.6
55～59歳	希望	39.1	36.7	21.5	0.4	0.4	—	—	1.9
	状況	21.3	26.9	11.3	0.4	0.8	0.4	6.9	32.0
60～64歳	希望	35.3	43.6	18.1	0.0	0.0	—	—	2.9
	状況	17.8	28.5	9.5	0.0	1.1	1.4	18.4	23.4
65～69歳	希望	31.2	40.9	19.4	1.8	1.6	—	—	5.1
	状況	13.2	29.1	11.7	0.5	1.0	0.0	21.8	22.7

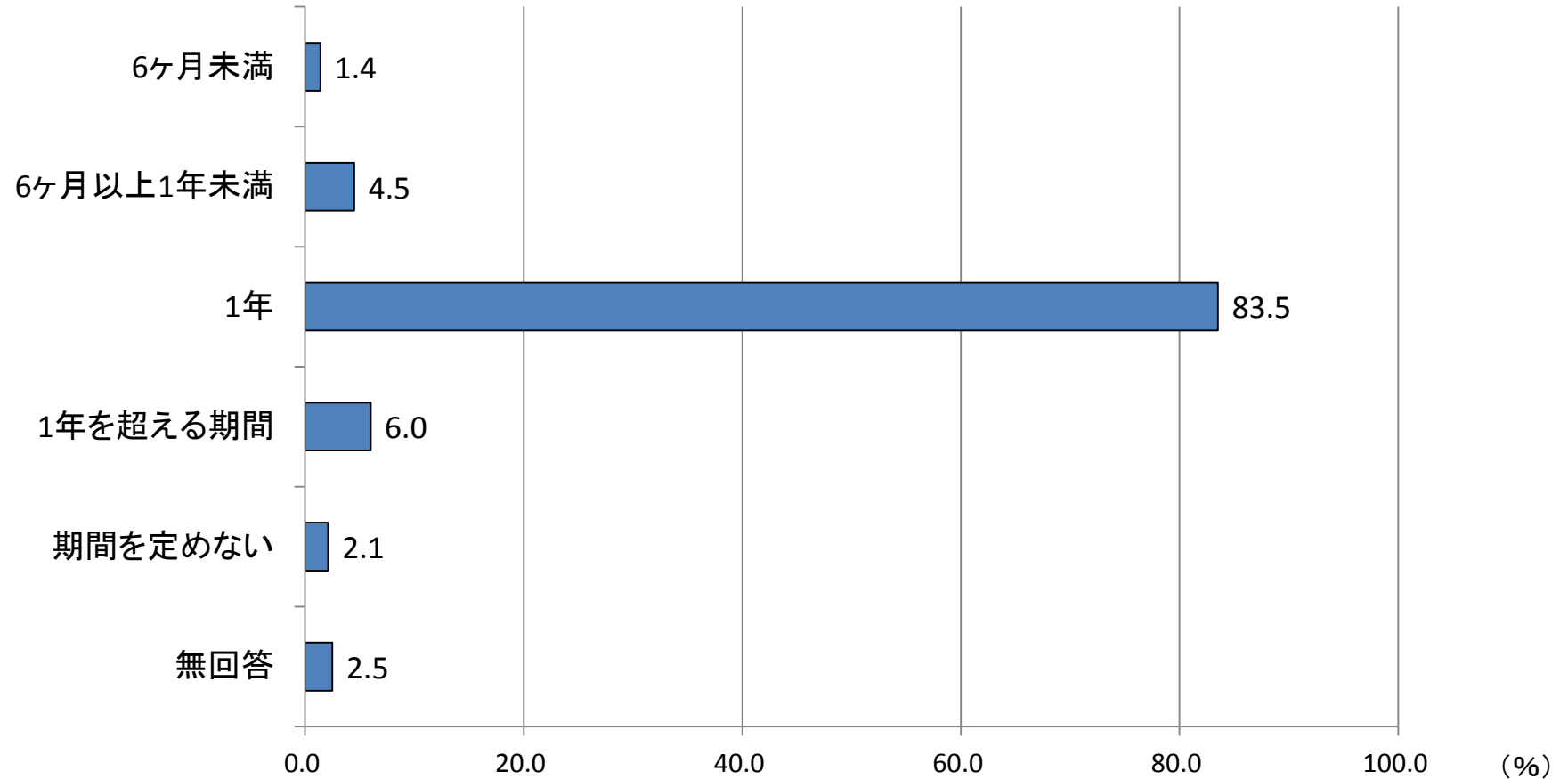
(注) 1. 希望:最も希望していた(いる)勤務形態、状況:定年・退職後の(最も可能性が高い)勤務形態

2. 55歳当時雇用者で定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者を対象としている。

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010)

継続雇用における雇用契約期間

雇用契約期間は、もっとも多いケース1つを選択させる回答形式で、「1年」（83.5%）とする企業が8割以上を占める。



賃金制度の改定を行った企業、業績評価制度を導入している企業割合

○ 産業・企業規模、職層、過去3年間の賃金制度の改定の有無、改定内容別企業数割合

産業・企業規模	全企業	改定を行った企業	改定内容(複数回答)										改定を行わなかった企業
			職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	手当を縮減し基本給へ組入れ	退職給付を縮減し基本給へ組入れ	基本給の抑制、賞与を相対的に拡大	賃金表の導入	職能資格制度の改定・導入	年俸制の改定・導入	定期昇給の廃止	
調査産業計	100.0	46.3	23.3	22.1	23.7	9.1	1.1	6.0	7.7	11.0	4.0	7.1	53.7

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(2007)

○ 産業・企業規模、業績評価制度の有無、評価状況別企業数割合

産業・企業規模	業績評価制度がある企業	評価状況					業績評価制度がない企業
		うまくいっている	うまくいっているが、一部手直しが必要	改善すべき点がある	うまくいっていない	はっきりわからない	
調査産業計	45.6 (100.0)	(20.0)	(49.0)	(24.0)	(0.6)	(6.4)	54.4

注：()内は、業績評価制度がある企業を100とした割合

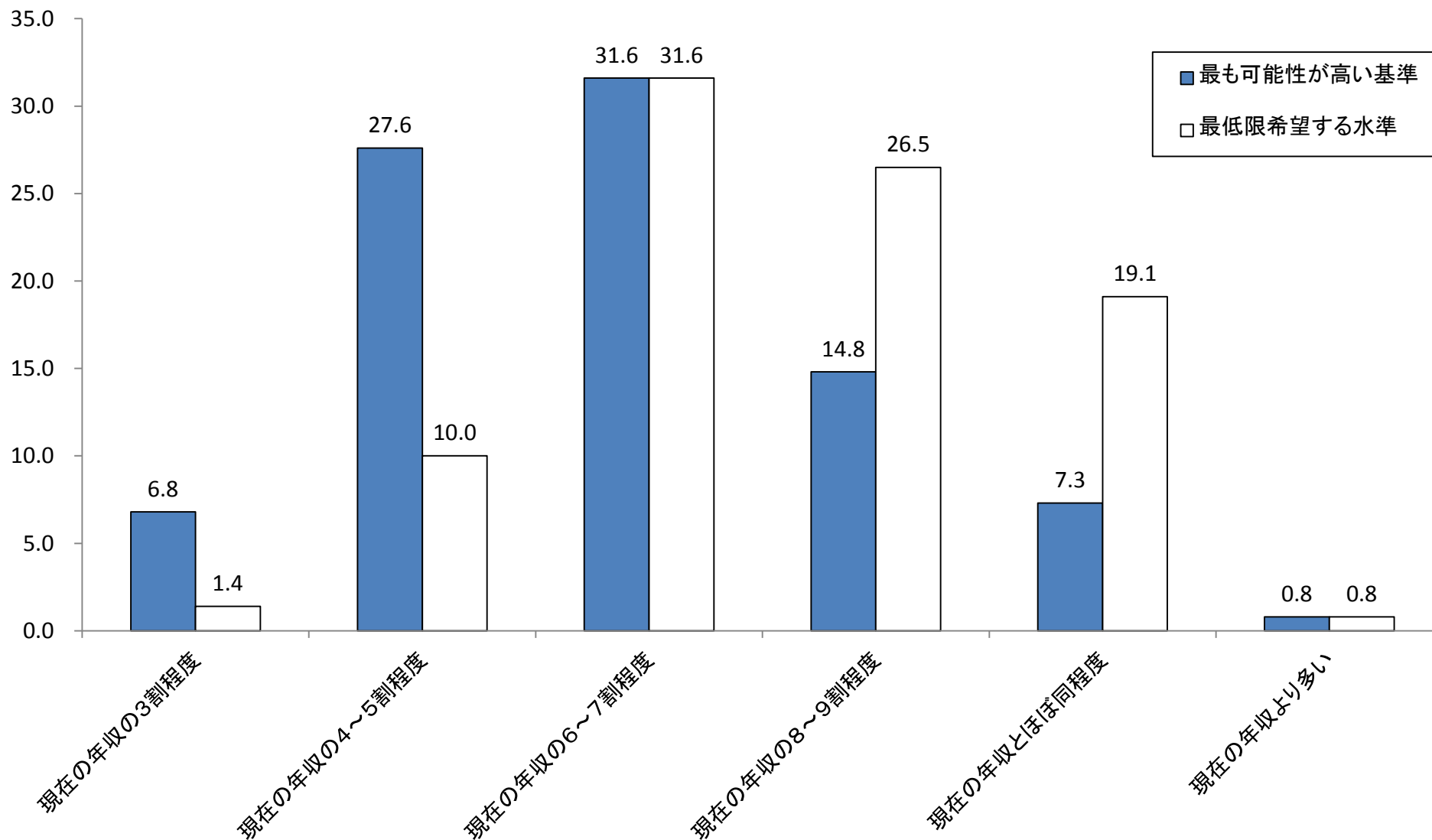
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(2007)

転職入職者の賃金変動状況

区分	合計	増加	増加		変わらない	減少	減少		不詳
			1割以上の増加	1割未満の増加			1割未満の減少	1割以上の減少	
計	100.0	28.8	18.8	10.0	37.4	32.4	8.5	23.9	1.4
19歳以下	100.0	44.9	34.7	10.2	38.6	13.4	7.5	6.0	3.1
20～24歳	100.0	38.8	26.3	12.5	31.9	27.8	8.7	19.1	1.4
25～29歳	100.0	35.1	21.2	13.9	33.0	30.8	7.9	23.0	1.1
30～34歳	100.0	34.3	23.6	10.7	36.8	27.9	7.7	20.2	1.0
35～39歳	100.0	28.5	18.0	10.5	40.7	30.0	9.4	20.5	0.9
40～44歳	100.0	31.8	21.2	10.6	41.0	24.2	7.8	16.4	3.1
45～49歳	100.0	24.4	14.9	9.4	46.6	27.4	8.7	18.7	1.6
50～54歳	100.0	22.3	14.1	8.2	42.7	34.1	14.1	20.0	0.8
55～59歳	100.0	20.6	13.8	6.8	40.0	38.6	7.1	31.5	0.8
60～64歳	100.0	7.3	4.9	2.4	30.4	61.3	6.1	55.2	1.1
65歳以上	100.0	2.8	1.0	1.8	39.2	53.0	13.7	39.3	5.0

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成23年上半期)

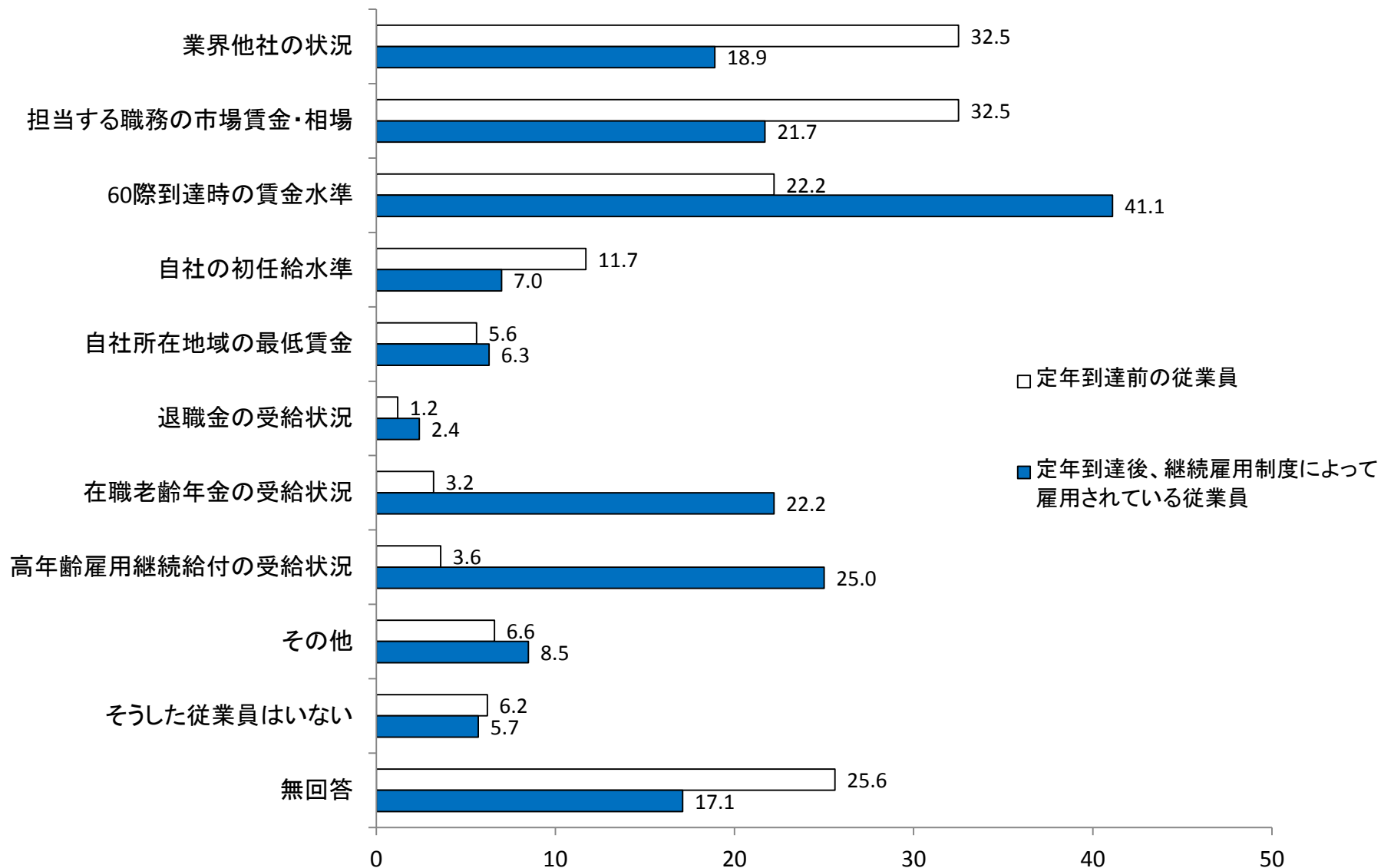
継続雇用時の年収水準についての希望と見通し



(注) 自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者を対象に集計

資料出所: JILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2008)

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点



(注)複数回答

資料出所：JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2010)

平成23年 業種別年齢別労働災害発生状況(12月末累計)

	年齢計	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳～		
						50～59歳	60歳～	
件数	119,622	2,401	16,489	22,587	24,984	53,161	28,610	24,551
割合	100.0	2.0	13.8	18.9	20.9	44.4	23.9	20.5

(注)1. 東日本大震災を直接の原因とするものを含んでいる。

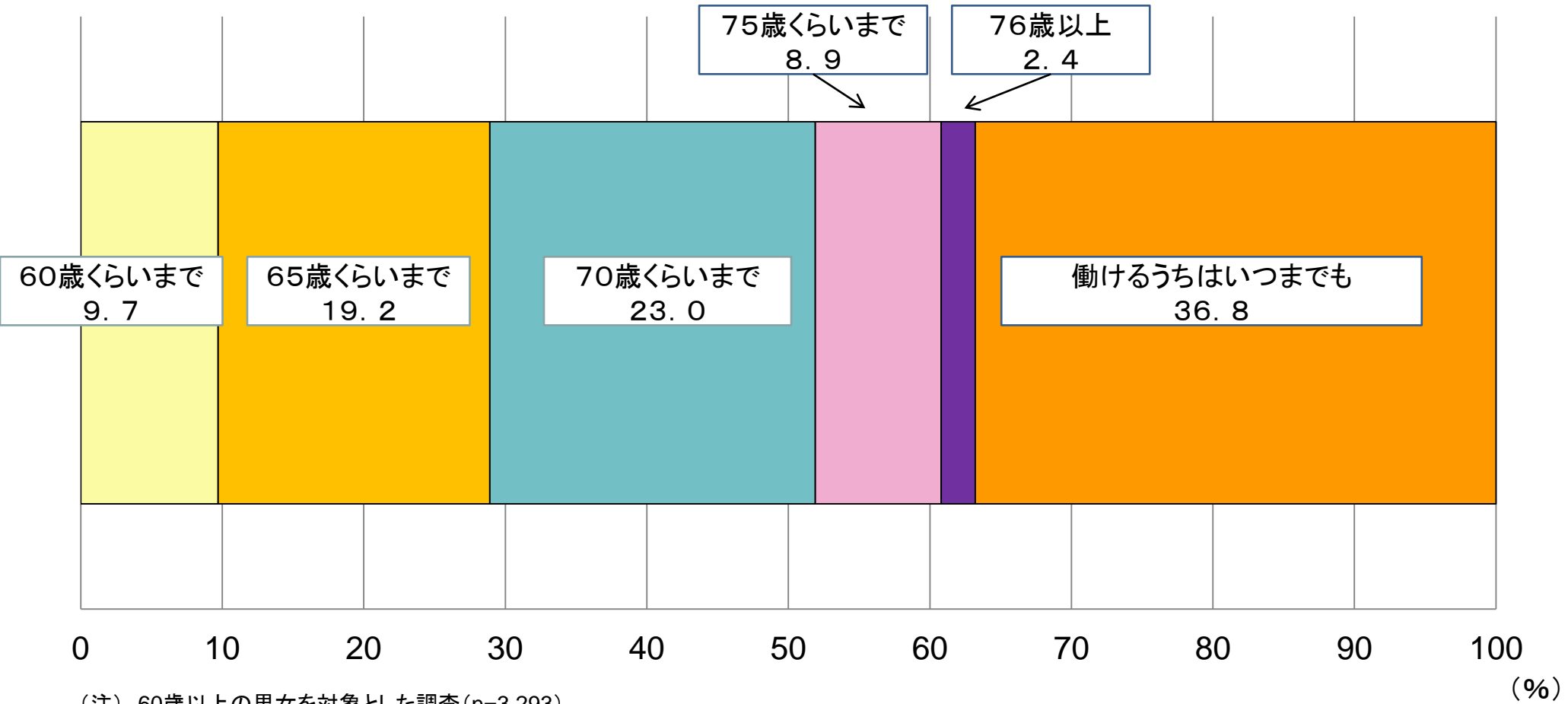
2. 割合：年齢計に対する割合

資料出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」(平成23年)より作成

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)



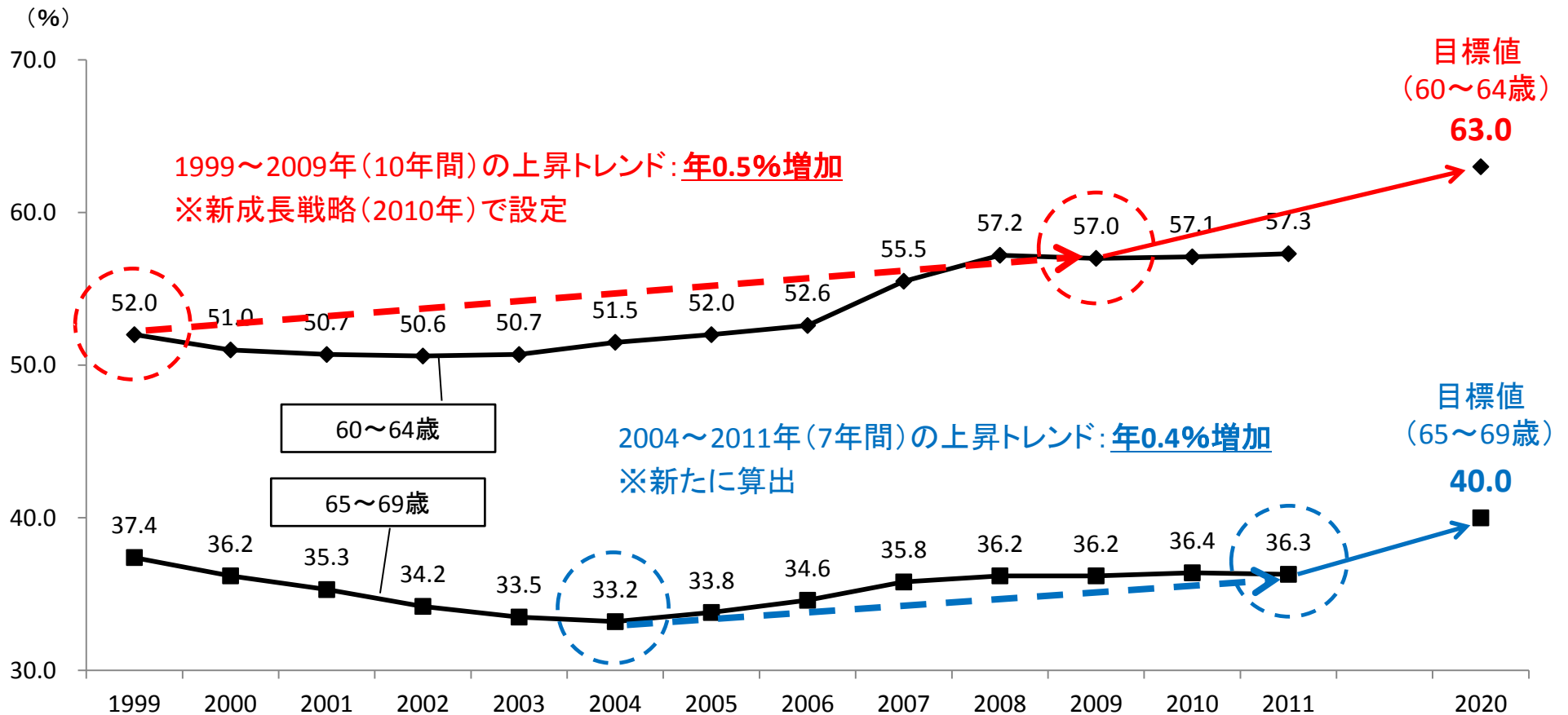
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

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)

就業率目標設定の考え方

<考え方>

- 一定期間における就業率上昇トレンド（一年当たりの増加割合）を算出。
- 算出した上昇トレンドが目標年度（2020年）まで続くと仮定。ただし、60～64歳層の目標については、2013年の法改正の影響を受け、2013年以降の就業率の伸びが2割増となると仮定。
- 目標年度については、新成長戦略の目標年度である2020年に統一。



高齢社会対策大綱（平成24年9月7日閣議決定）（抜粋）

少子高齢化が急速に進展し労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験をいかして、65歳以上であっても経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるような社会を目指す。

(1) 全員参加型社会の実現のための高齢者の雇用・就業政策の推進

ア 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

- 国民各層の意見を幅広く聴きながら、社会の在り方やその条件整備を検討するなど、社会的な気運の醸成を図る。
- 労働者自身による中高年期からの高齢期を見据えた職業能力開発等、多様なニーズに対応した環境整備を進める。
- 公共職業安定所が中心となり、年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう引き続き事業主に対する啓発・指導を行う。

イ 多様な形態による雇用・就業機会の確保

- 多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより、雇用・就業機会の確保を図る。
- 退職後に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進する。
- 高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、必要な情報提供するとともに、事業主による援助を促進する。

ウ 高齢者等の再就職の援助・促進

- 定年、解雇等により離職する高齢者等が可能な限り早期かつ円滑に再就職できるよう、事業主に対し、再就職援助措置による在職中からの再就職の援助及び職業能力開発等の指導援助を行う。
- 失業期間中の生活の安定を図るため雇用保険を支給しつつ、その早期再就職が可能となるよう、効果的な職業相談及び職業紹介等を行うほか、職業能力開発、求人開拓、雇用情報提供等を実施する。

オ 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

- 事業主に対して定年の引き上げ、継続雇用制度等の雇用確保措置の導入等について指導を行い、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、安定的な雇用の確保を図る。
- 諸条件の整備に係る相談・援助などを実施するとともに、各種助成金制度や給付制度等の有効な活用を図る。
- 加齢に伴う心身機能の変化を考慮して、労働災害防止対策、働きやすい快適な職場づくり及び健康確保対策を推進する。

平成25年度予算概算要求の概要（抜粋）

（４）高年齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現） 298億円（305億円）

①年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現にむけた高齢者の就労促進【新規】 105億円

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援を充実するとともに、高齢期にさしかかった段階で、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励するなど、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図る運動を実施する。

②高齢者などの再就職の援助・促進【一部新規】 35億円（22億円）

高齢者が安心して再就職支援を受けられることができるよう、全国の主要なハローワークで職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

③高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大 133億円（124億円）

シルバー人材センターの活用などにより、定年退職後など的高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保する。

(参考) 平成24年度高年齢者雇用就業対策の体系

① 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 高年齢者雇用確保措置に係る周知・啓発
 - ・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告
 - ・ 高年齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等
- 希望者全員65歳まで働ける企業及び企業の実状に応じて何らかの仕組で70歳まで働ける企業の普及・促進
 - ・ 公共職業安定所による事業主への啓発指導
 - ・ 先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等の実施、都道府県労働局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取組に対する気運の醸成
 - ・ 定年引上げ等奨励金(中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者職域拡大等助成金、高年齢者労働移動受入助成金)の活用

② 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 中高年齢者に対する再就職の促進
 - ・ 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 中高年齢者トライアル雇用奨励金の活用
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金の活用
 - ・ 業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、面接会、職場体験等を一体的に実施(シニアワークプログラム事業)
- 募集・採用時の年齢制限の禁止(例外事由に該当する場合の上限年齢設定理由の明示義務)の周知・啓発
- 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ ジョブ・カード様式を活用した求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導

③ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業の推進
 - ・ シルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業の支援

(参考) 高年齢者雇用に係る助成金 (平成24年度現在)

1. 定年の引上げ等に対する支援

- **中小企業定年引上げ等奨励金**(平成24年度予算額 7,503百万円)
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、70歳以上までの希望者全員対象の継続雇用制度の導入等に取り組む中小企業事業主に対して、一定額を支給。(20~120万円)
- **高年齢者職域拡大等助成金**(平成24年度予算額 1,135百万円)
希望者全員が65歳まで働ける制度等の導入に併せて、高年齢者の職域拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に対して、当該取組に要した費用の3分の1を支給。(上限額500万円)

2. 高年齢者等の労働移動に対する支援

- **労働移動支援助成金(再就職支援給付金)**(平成24年度予算額 363百万円) **拡充**
中小企業事業主(送り出し側)が、労働者の再就職に係る支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した場合に、委託費用の2分の1(55歳以上は3分の2)を助成。(上限額1人当たり40万円)
- **高年齢者労働移動受入企業助成金**(平成24年度予算額 2,700百万円) **新規**
他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により、雇い入れる事業主(受け入れ側)に対して、助成金を支給。(雇入れ1人につき70万円(短時間労働者40万円))

3. 高年齢者の雇入れ等に対する支援

- **特定求職者雇用開発助成金**(平成24年度予算額 40,677百万円)
高年齢者(60歳以上)や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成。(中小企業の場合、1人につき90万円(短時間労働者60万円))
- **試行雇用奨励金(中高年トライアル雇用奨励金)**(平成24年度予算額 526百万円)
常用雇用への移行を前提として中高年齢者(45歳以上)を試行的に受け入れて雇用する事業主に対して、試行雇用奨励金を支給。(1人につき月額4万円・3ヶ月)

労働者の募集・採用における年齢制限の禁止

【背景】募集及び採用に係る年齢制限の緩和については従来努力義務とされており、依然として年齢制限を行う求人が相当数あったために高年齢者や年長フリーターなど、一部の労働者の応募の機会が閉ざされている状況にあった。



● 労働者の一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法が改正され、**募集・採用における年齢制限が原則として禁止**された(平成19年10月1日から施行)。

○雇用対策法第10条

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

●例外事由

…合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合として雇用対策法施行規則第1条の3で定めるもの。

- ① **定年年齢**を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ② 労働基準法等**法令の規定**により年齢制限が設けられている場合
- ③ **長期勤続によるキャリア形成**を図る観点から、若年者等を期限の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期限の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- ⑥ **60歳以上の高年齢者**又は**特定の年齢層の雇用を促進する施策**(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

● 年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを**個々人の適性、能力などによって判断することが重要**であるため、職務の内容、職務を遂行するために**必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度**など労働者が応募するに**当たり求められる事項をできるだけ明示**するものとする。

(雇用対策法施行規則第1条の3第2項)

- ・公共職業安定所を利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や 事業主が直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」を行うに当たって適用される。
- ・公共職業安定所で求人を受理する場合には、必要に応じて説明や資料提出を求める。
- ・違法の疑いのある場合には助言、指導、勧告等の措置を行い、なお従わない場合には求人不受理とすることもある。

高齢者雇用安定法の再就職援助措置等の対象範囲

高齢者雇用安定法改正後の再就職援助措置等の範囲は以下の通りとなる。
なお、平成16年改正法により高齢法上の再就職援助措置等は、その対象範囲について設けられていた経過措置期間が設けられている（附則第6条）が、平成25年3月31日で終了する。

	改正後（本則）	現行（経過措置）
再就職援助措置 （法第15条）	<ul style="list-style-type: none">・解雇（自己責任の場合除く）・継続雇用制度の基準に該当しなかったことによる退職・その他事業主の都合による退職	<ul style="list-style-type: none">・定年・解雇（自己責任の場合及び天災等により事業継続が不可能となった場合を除く）その他事業主の都合・継続雇用制度に定めるところによる退職
多数離職の届出 （法第16条） ・1ヶ月間に5人以上 ・最後の離職の1ヶ月前まで	同 上	同 上
求職活動支援書 （法第17条）	同 上	<ul style="list-style-type: none">・解雇（自己責任の場合除く）・継続雇用制度の基準に非該当

（参考1）再就職援助計画の作成・認定（雇用対策法第24条）

・1ヶ月以内に30人以上の離職の場合に、最初の離職者が出る1ヶ月前までに作成

（参考2）大量雇用変動届（雇用対策法第27条）

・1ヶ月以内に、自己都合又は自己の責めに期すべき理由によらないで離職する者が30人以上の場合に、最後の離職者が出る1ヶ月前までに作成

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

【現状】

団体数	: 1, 294団体
会員数	: 76万人
契約件数	: 349万件
契約金額	: 3, 032億円
就業延人員	: 6, 979万人日

※ 平成24年3月末日現在

月平均就業日数	: 9. 2日
月平均配分金収入	: 35, 154円

※ 平成23年度実績