

第4章 人口高齢化を乗り越える視点

第1節 意欲と能力のある高齢者の活躍する「生涯現役社会」

既に到来している超高齢社会を、皆が生き生きと活躍し、安心して暮らすことのできる社会にするためには、その前提として、まずは社会の構成員である国民ひとりひとりが健康を維持し、また様々な活躍の場があることが重要である。この節と次節では、高齢者の雇用を中心とした最近の施策と、人々の健康維持のために国等が行っている取組みについて概観する。

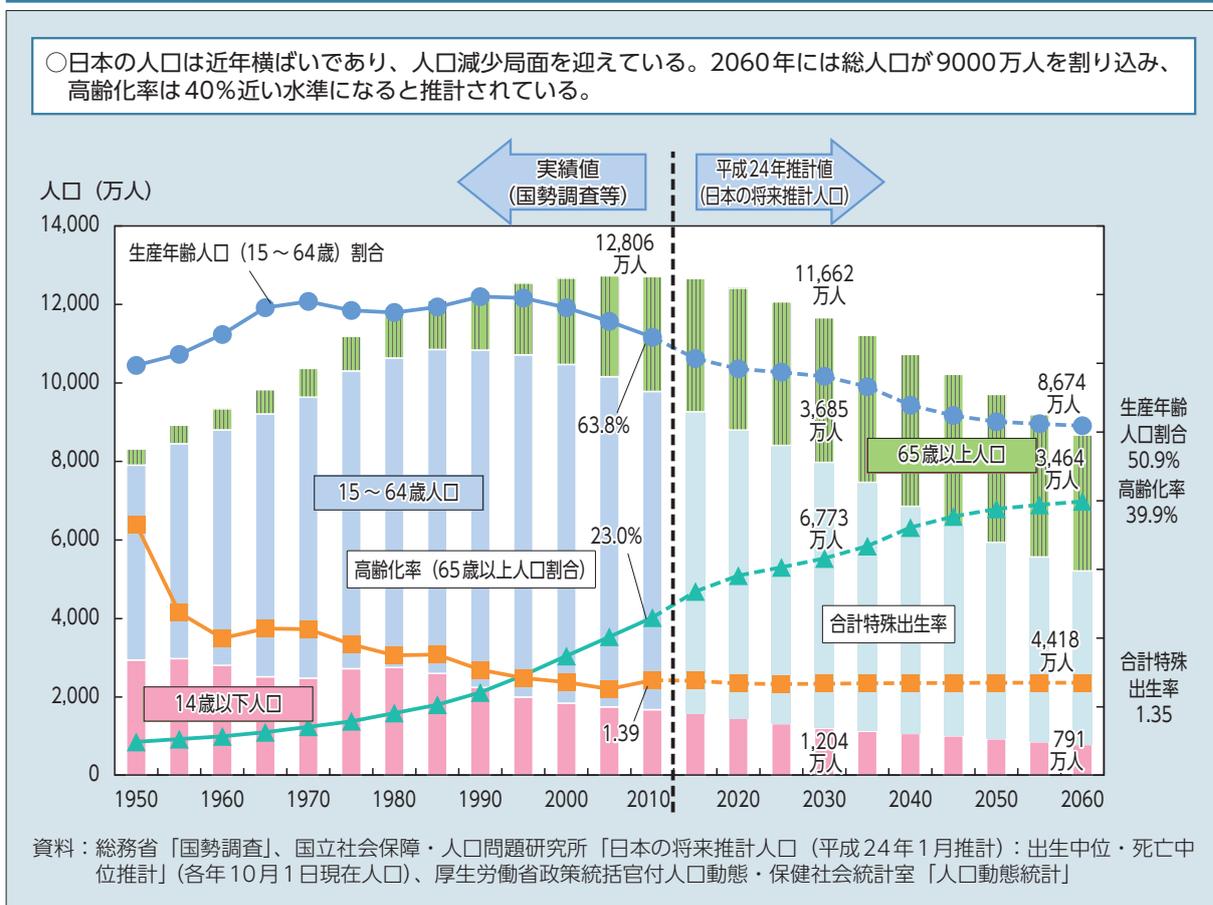
1 現在の状況

(1) 現在の高齢者をめぐる状況

(人口は減少し、高齢化率は40%近い水準に)

我が国においては、少子高齢化が進展し、総人口は2008（平成20）年をピークに減少局面を迎えている。2060（平成72）年には総人口が9,000万人を割り込み、65歳以上人口が総人口に占める割合である高齢化率は、40%近い水準となることが推計されている（図表4-1-1）。

図表4-1-1 日本の人口の推移



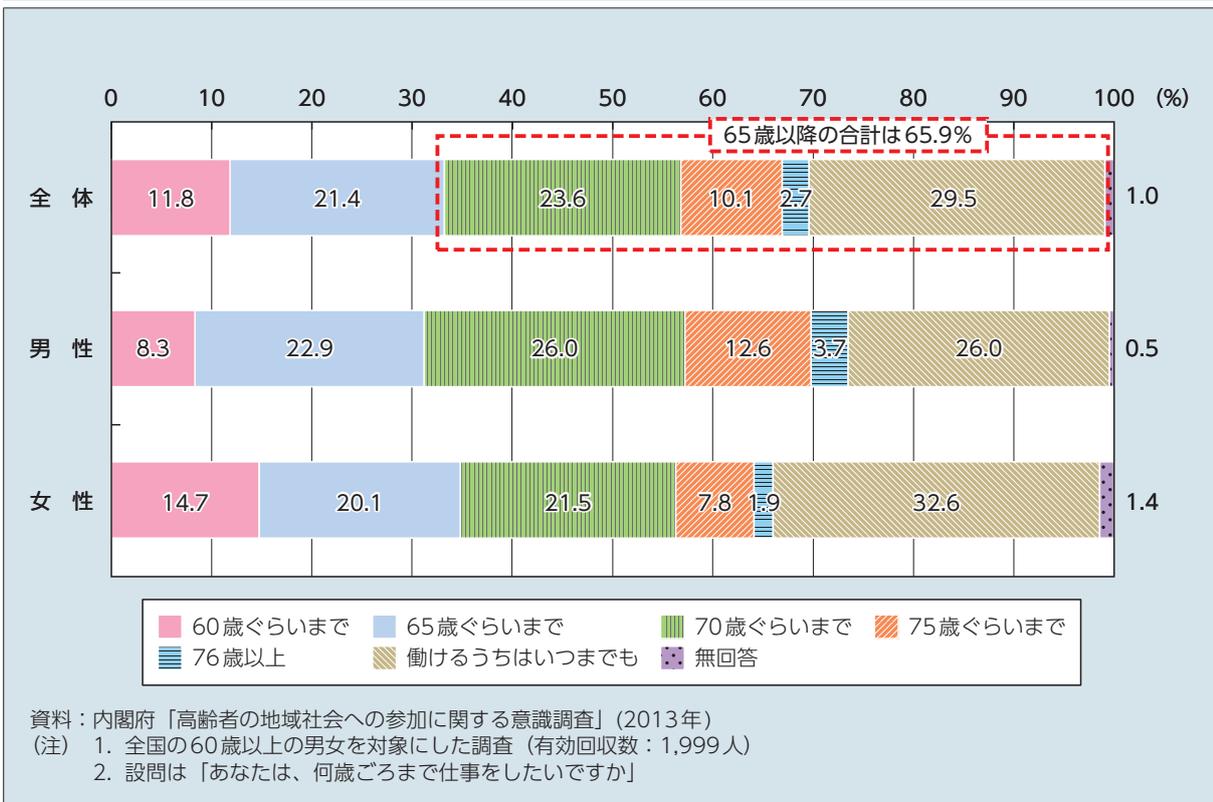
(高齢者の就労意欲は高く、年齢に関わりなく活躍できる「生涯現役社会」の実現が重要)

こうした中で、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念されており、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を生かし、年齢に関わりなく活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要になっている。

また、高齢者が働くことは、高齢者自身が支えられる側から支える側に回り、健康や生きがいにもつながるものと考えられる。

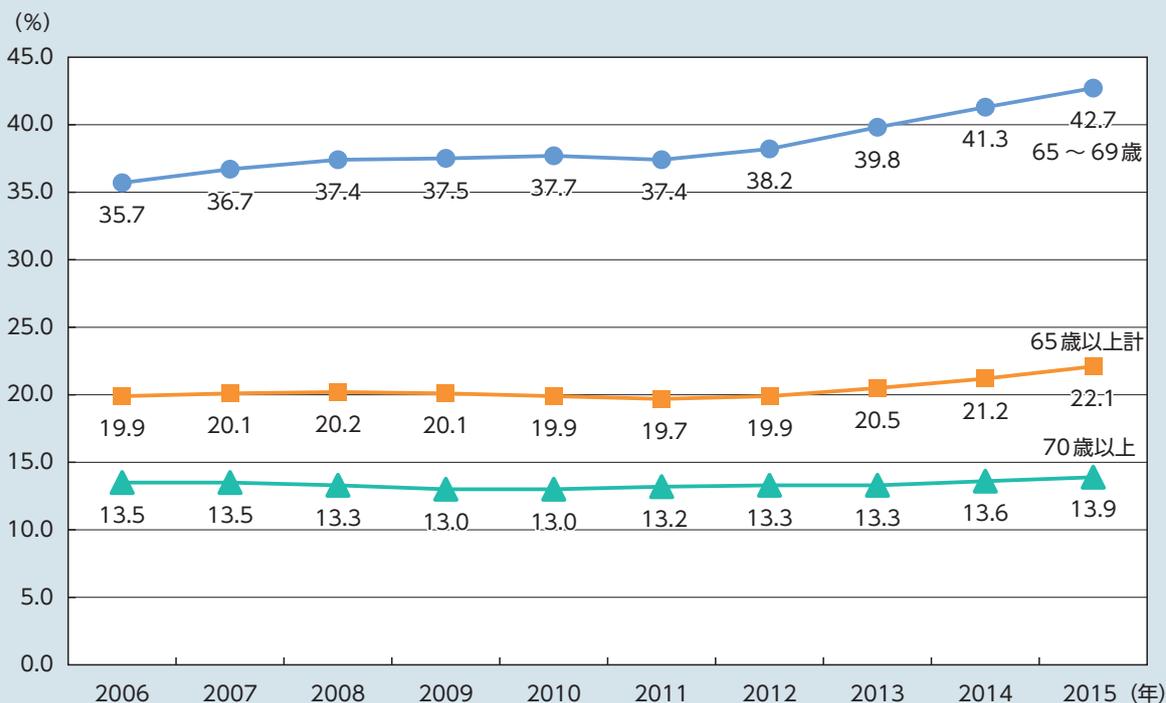
我が国における高齢者の就労意欲は高く、65歳を超えても働きたいとする者は約7割を占めるとともに、高齢者の人口に占める労働力人口の割合についても近年上昇を続けている（[図表4-1-2](#)、[図表4-1-3](#)）。

図表4-1-2 何歳まで働きたいか（図表2-5-1再掲）



図表 4-1-3 労働力人口比率の推移

○高齢者の人口に占める労働力人口（働く意思と能力のある者（＝就業者数＋完全失業者数））の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2015年（平成27年）に22.1%となっている。



資料：総務省統計局「労働力調査」
 (注) 2011年は、補完推計値を使用している。

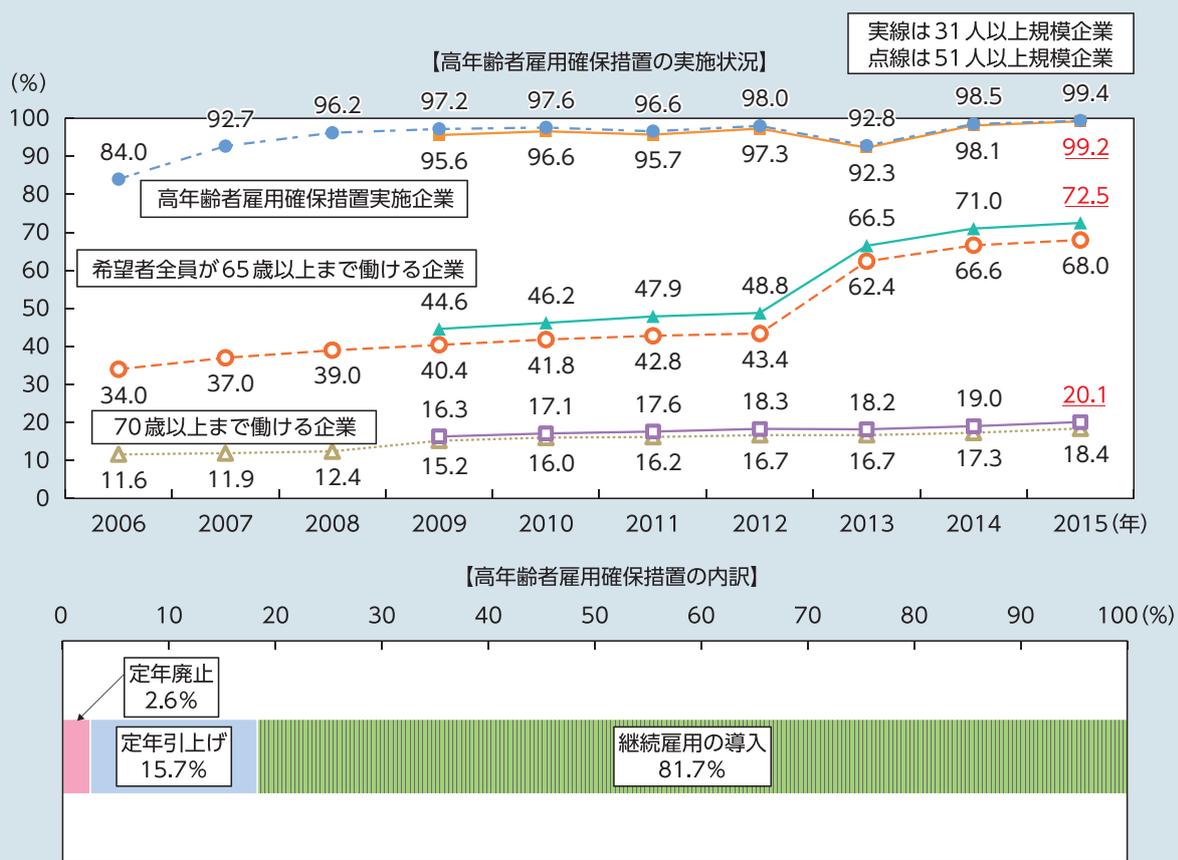
(2) 2012年の高年齢者雇用安定法改正

(2012年の法律改正により、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された)

高齢者の雇用を巡っては、2012（平成24）年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」又は「継続雇用制度の導入」のいずれか（高年齢者雇用確保措置）を実施することが企業の義務とされるなど、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された。

厚生労働省職業安定局「高年齢者の雇用状況」（2015年）によれば、2015（平成27）年6月1日現在で、31人以上の規模企業の高年齢者雇用確保措置の実施割合の合計は99.2%、実施した企業のうち継続雇用制度を導入したものが81.7%を占めている（[図表 4-1-4](#)）。

図表 4-1-4 高齢者雇用確保措置の状況 (図表 1-3-12再掲)



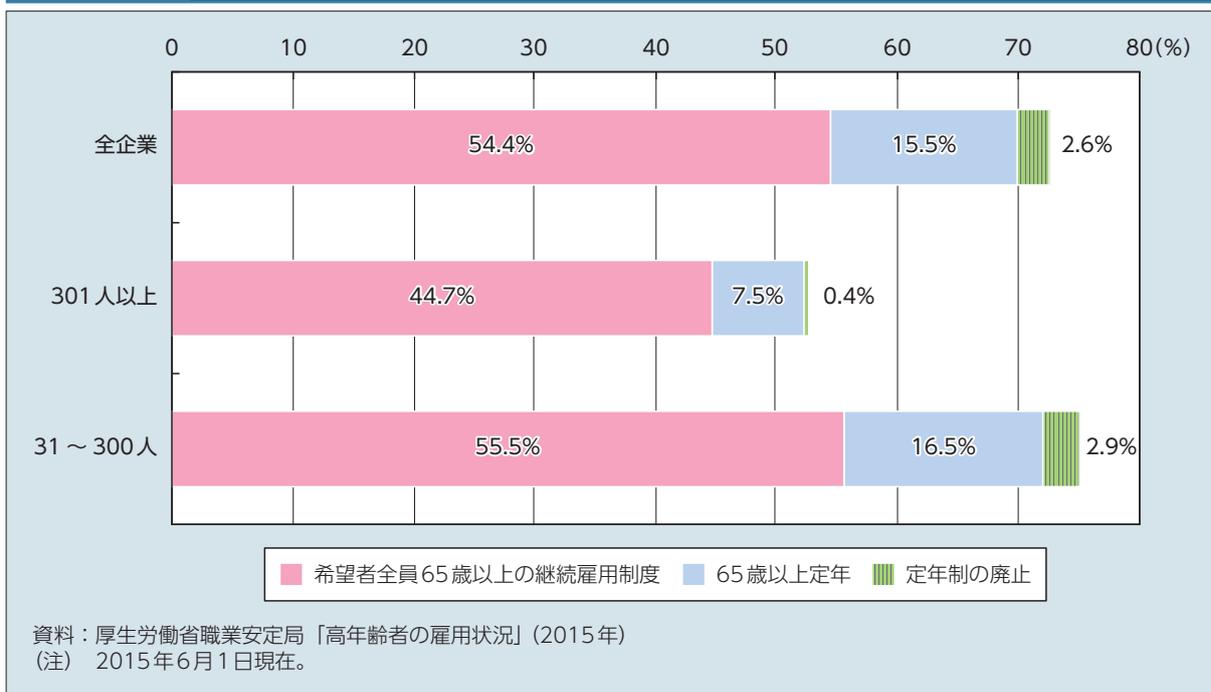
資料：厚生労働省職業安定局「高齢者の雇用状況」(2015年)

(注) 1. 2015年6月1日現在。

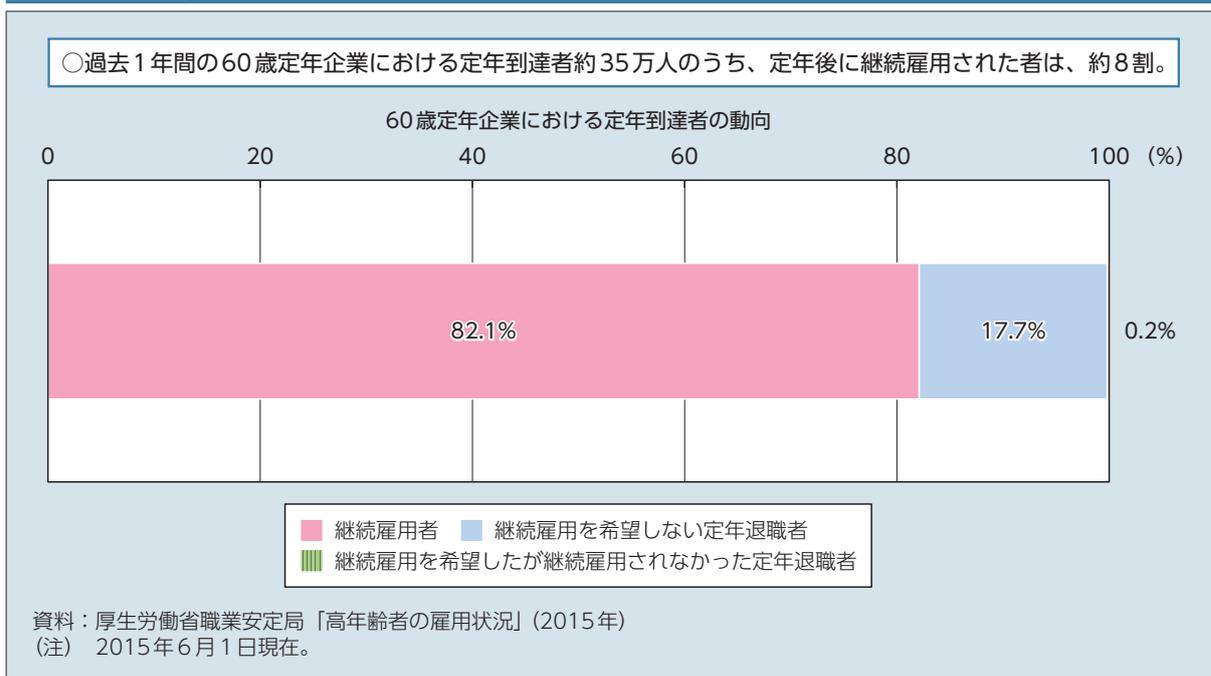
2. 2013年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、2012年と2013年の数値は単純比較できない。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は72.5%であり、労働者ベースでも、60歳定年到達者のうち82.1%が継続雇用されている(図表4-1-5、図表4-1-6)。

図表 4-1-5 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



図表 4-1-6 定年到達者の動向

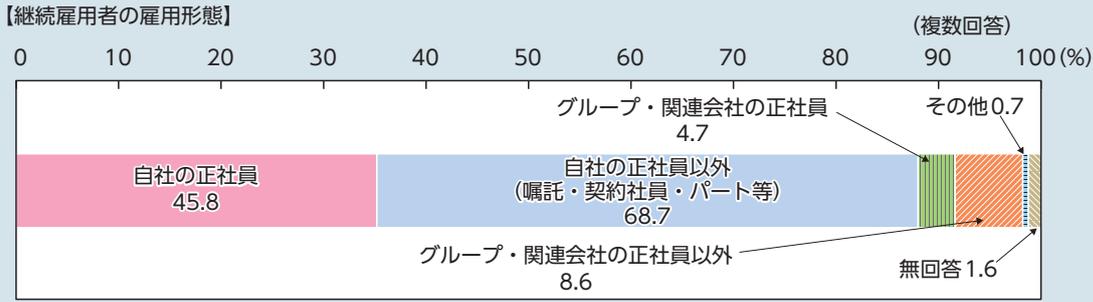


(継続雇用を行うに当たり企業は様々な調整や努力を行った)

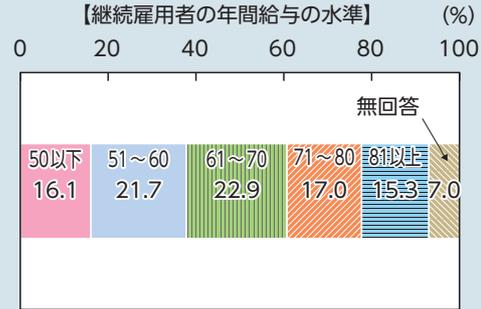
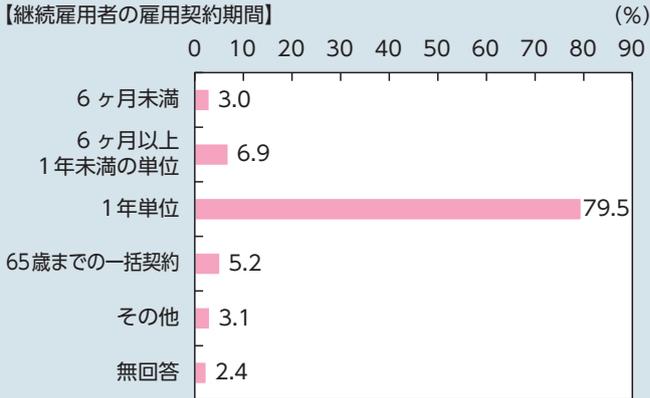
独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（2014年）によれば、継続雇用を行う際には、正社員以外の雇用形態としたり、雇用契約期間を1年単位としたりするほか、給与水準の調整や、社内組織や人事・処遇制度等の変更や新設を行っている企業がみられる（図表4-1-7、図表4-1-8）。

2012年の法改正への対応は、企業が様々な調整や努力を行うことにより、着実に進んでいるといえる。

図表 4-1-7 継続雇用後の状況 (図表 1-3-13再掲)



(注) 常用労働者50人以上を雇用する民間企業に対する調査。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる。



(注) 定年到達時の年間給与を100とした場合の数値である。

(注) 常用労働者50人以上を雇用している民間企業のうち、継続雇用制度を導入している企業に、継続雇用者の雇用契約期間のうち最多ケースを尋ねた。

資料：(独) 労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)

図表 4-1-8 改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設

	複数回答 (%)	
	実施したもの	実施を検討しているもの
人事格付け制度の見直し	5.7	9.6
役職定年制・任期制の見直し	3.5	7.6
人事評価制度の見直し	8.0	16.0
賃金制度の見直し	11.3	20.7
出向・配転を含むグループ全体での人員配置の見直し	2.4	5.0
新規学卒者の採用計画の見直し	9.3	9.4
中途採用者の採用計画の見直し	7.9	8.4
非正規社員の採用計画の見直し	7.7	9.6
転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	0.6	2.3
人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	4.3	8.7
積み立て制度など休暇制度にかかる見直し	1.0	1.6
退職金制度の見直し	4.2	7.3
福利厚生制度の見直し	2.4	4.9
職場での安全衛生対策の強化	8.7	8.4
社内組織の改編 (部署改編や事務所等の新設・開設)	5.2	6.0
無回答・特になし	65.1	55.0

資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査 (回収数 n = 7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる (n = 463)。

無回答非掲載。「改正高齢法」は、高齢者雇用安定法の平成24年の改正 (企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど) を指す。

2 今後の高齢者の活躍に向けた取組み

(今後は65歳を超えても働きたい高齢者の就業機会の確保が課題)

一方で、2014（平成26）年には、団塊の世代（1947（昭和22）から1949（昭和24）年までの生まれ）の全体が65歳に達していることから、今後「生涯現役社会」の実現を一層推進していくための高齢者の雇用対策については、改正高年齢者雇用安定法に基づくこうした雇用確保措置の確実な実施を行うとともに、65歳を超えても働きたい高齢者の就業機会を確保していくことが重要な課題となっている。

こうした中で、『日本再興戦略』改訂2015』（平成27年6月30日閣議決定）では、「65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進める。」とされた。加えて、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（平成27年11月26日）では、「高齢者が安心して働き続けられる環境を整備するため、高齢者が働きやすい環境をつくる企業、NPOや起業を支援するとともに、雇用保険の適用年齢の見直しを検討する。」とされた。

(1) 2016年の法律改正

(2016年の法律改正により、65歳以降に働きたい者のための仕組みを整備)

これらも受ける形で、2015（平成27）年8月より、労働政策審議会雇用保険部会において11回にわたり検討が行われ、12月24日に、「65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする」こと等を内容とする報告書が出された。さらに、2015年10月より、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いて3回にわたり検討が行われ、12月18日に「今後の高年齢者雇用対策について」（建議）が出された。厚生労働省は、これらを受け、2016（平成28）年通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を提出し、3月29日に成立した。

この建議は、①企業における高年齢者の雇用の促進、②中高年齢者の再就職の支援、③地域における多様な雇用・就業機会の確保、④シルバー人材センターの機能強化といった内容となっており、また、法律については、シルバー人材センターでの就業時間について、週20時間から週40時間までの要件緩和を可能とする改正を行っているほか、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする（ただし、保険料徴収は2019（平成31）年度分まで免除）等の措置を講じている（[図表4-1-9](#)、[図表4-1-10](#)）。

図表 4-1-9 今後の高齢者雇用対策について（建議）（2015年12月18日）①

1 企業における高齢者の雇用の促進

(1) 企業における高齢者雇用については、平成24年の高齢者雇用安定法の改正により、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を講じることが企業の義務とされたところであり、未実施企業に対する指導の徹底等により、これが確実に実施されるようにしていくとともに、改正法施行後における高齢者の雇用動向等を把握することが必要である。

(2) その上で、法的な義務を超えた65歳を超える高齢者の雇用の確保については、企業の自主的な取組を支援していくことが適当であり、高齢者を多数雇用する事業主や高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主等高齢者の雇用確保に積極的に取り組む企業に対する支援が必要である。

(3) 雇用確保措置の対象とならない高齢の有期雇用労働者への対応は引き続きの課題であり、当面は、高齢者に限らず有期雇用労働者については、「反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがある」とされていることを周知していくことが重要である。また、65歳までの雇用機会確保を図るため、無期雇用への転換を図る事業主を支援し、これを促していくことが必要である。

2 中高年齢者の再就職の支援

(1) 高齢者の就職支援については、これまでも高齢者就労総合支援事業等の取組を進めてきたところであるが、特に60歳代後半の高齢者にとって、ハローワークが重要な入職経路となっている現状も踏まえ、ハローワークにおける65歳以上の高齢者に対する就職支援を強化していく必要がある。

(2) また、自社内にとどまらずに活躍の場を探す高齢者については、人手不足に悩む地域の中小企業やNPO等における雇用に繋げていくことも重要であり、このため、労働者本人の意向を最大限に尊重した上で、産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん機能を活用していくことが必要である。

3 地域における多様な雇用・就業機会の確保

(1) 高齢者の就業機会の確保において、地域の果たす役割は重要である。このため、地方自治体を中心となつて、地域の実情を踏まえた高齢者雇用のあり方を協議、推進していくため、地域の高齢者の就業に関する機関で構成する協議会を設置することができるようにし、その設置促進を図ることが必要である。

(2) その際、協議会の構成員としては、地域のニーズや高齢者の多様な就業ニーズを的確に反映することができるよう、関係行政機関、シルバー人材センター、労使関係者、社会福祉協議会、地域の金融機関、NPO等、地域における高齢者の就業機会確保に関係する関係者を幅広く含めることができるようにすることが必要である。

(3) また、協議会においては、地域の高齢者の就業機会に関する計画等の作成に関することやその実現のために必要な事業の実施に関することについても協議を行うことが適当であり、国としても、地域の主体性を尊重しつつ、協議会が定めた事業の実施に対する支援や、取組状況のフォローアップ、普及促進等を行うことが必要である。

図表4-1-10 今後の高齢者雇用対策について（建議）（2015年12月18日）②

4 シルバー人材センターの機能強化

(1) 高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していく上で、シルバー人材センターの機能強化を図ることは重要である。このため、シルバー人材センターにおいては、従来からの清掃や剪定等の職域ばかりにとどまらず、人手不足分野や育児支援等の現役世代を支える分野における就業機会の拡大に取り組んでいるところであるが、こうした取組を今後とも積極的に展開していくことが期待される。

(2) また、シルバー人材センターが取り扱う就業については、現状で、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定されているが、シルバー人材センターが、生きがいとしてこうした就業を希望する高齢者に対して就業の機会を提供していくものであるという原則は堅持しつつも、将来我が国の必要な労働力が減少していくことが懸念される中で、より長く働きたい高齢者の就業ニーズ等にも対応することができるよう、この取扱業務に係る要件は緩和することが適当である。

(3) ただし、その際、取扱業務に係る要件の緩和を行ったことにより、労働者保護を害することになったり、民業を不当に圧迫することや地域の労働市場へ重大な影響を及ぼすようなことのないよう、以下の措置を講じる必要がある。

① 要件緩和は、シルバー人材センターの業務のうち、就業者の適切な保護の観点から、職業紹介事業及び労働者派遣事業に限って実施すること。

② 要件緩和の実施は、シルバー人材センターの指定・監督権限を有する都道府県知事が、厚生労働省が定める基準に適合すると認められる場合に、対象となる業務の範囲や地域を指定することにより可能とすること。

③ 都道府県知事が、要件緩和を実施する地域等の指定を行うに当たっては、要件緩和を行おうとする業務に関する地域の関係者の意見をあらかじめ聴取するとともに、広域的な雇用情勢や労働力需給への影響等の観点から国の関与を必要とすること。

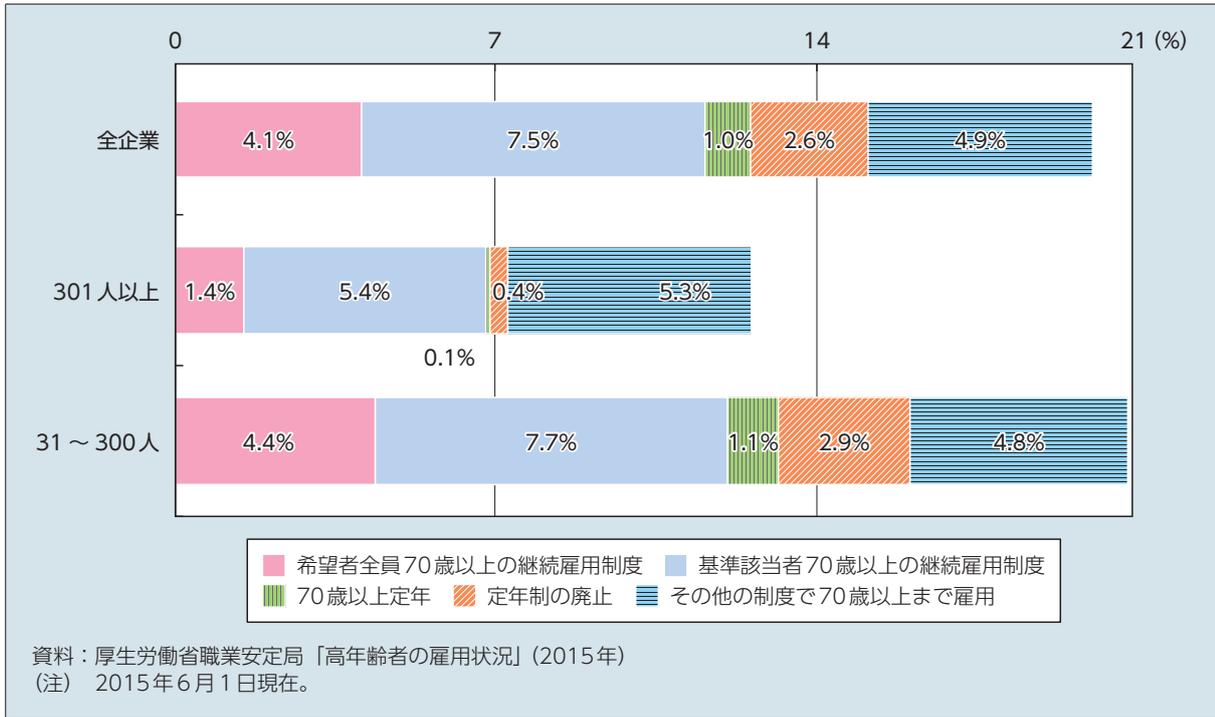
④ 要件緩和を実施する地域等の指定は解除することができるものとすること。

(4) さらに、シルバー人材センターを通じた就業について、会員である高齢者の適切な就業環境を確保することも重要である。このため、派遣・請負の区分に関する基準や会員の就業条件等に関すること等、シルバー人材センターが業務運営に当たって、発注者、会員それぞれとの関係の中で留意すべき事項について、適正就業確保のためのガイドラインとして示していくことが必要である。なお、シルバー人材センターが行う労働者派遣事業及び職業紹介事業については、許可ではなく届出により事業を実施することが可能となっているため、シルバー人材センターの適正な事業運営を確保していく必要がある。

(2) 65歳を超える者の雇用の状況**(65歳を超える者の雇用率はまだ低い)**

先の「高齢者の雇用状況」によれば、2015（平成27）年6月1日現在で70歳以上まで雇用されうる制度のある企業は、31人以上規模の企業のうち20.1%にとどまっており、低い状況が続いている（**図表4-1-11**）。

図表4-1-11 70歳以上まで働ける企業

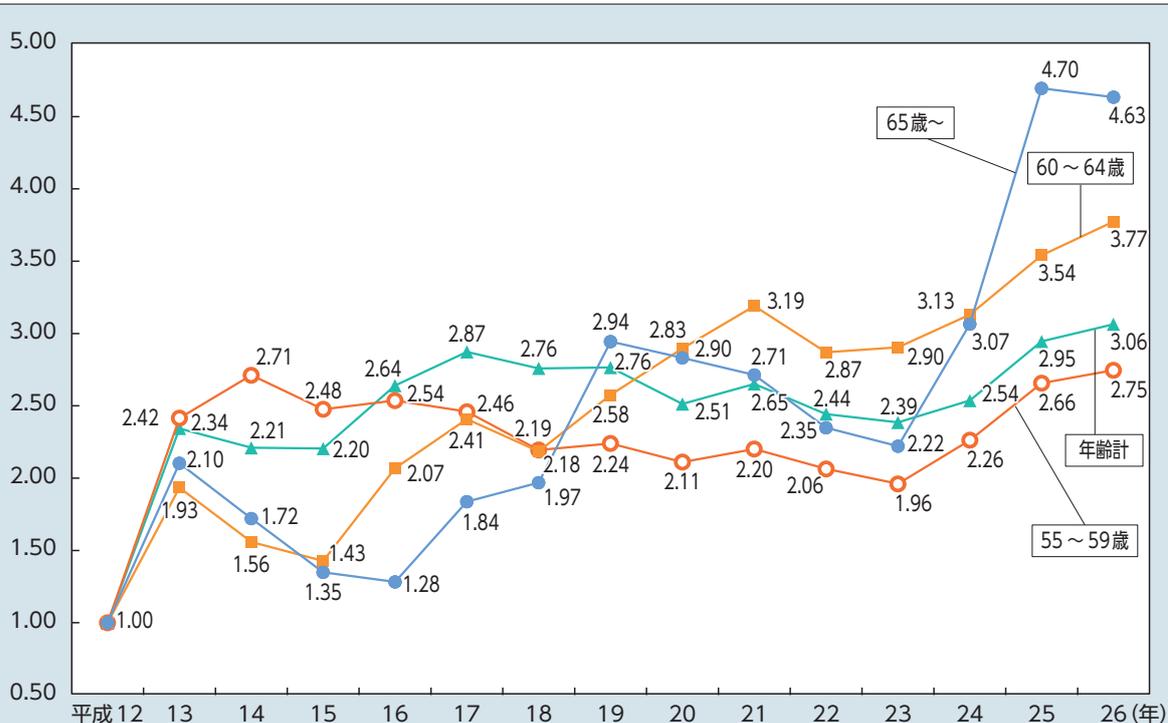


(65歳以上の者の再就職活動は他の年齢層に比べ厳しい)

一方で、65歳以降の雇用のうち「65歳以上の者の雇入れ」については、2014（平成26）年の転職入職者数が2000（平成12）年と比較して約4.6倍となるなど、近年大幅に増加している（図表4-1-12）。

しかし、65歳以上の者の再就職活動は、他の年齢層に比べて厳しい状況にあり、例えば、前職の離職から再就職までの期間が6ヶ月以上であったとする者は、すべての年齢層の平均が16.0%であるのに比べ、65歳以上の層では22.8%となっている（図表4-1-13）。

図表4-1-12 55歳以上の者の転職入職者数の推移



資料出所：雇用動向調査（平成12～26年）をもとに作成
 (注) 各年齢層について、平成12年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

図表4-1-13 年齢階級別離職期間

	計	離職期間1年未満						離職期間1～2年未満		
		計	15日未満	15日～1か月未満		3か月～6か月未満	6か月～1年未満	計	1年～1年6か月未満	1年6か月～2年未満
				1か月～3か月未満	3か月～6か月未満					
年齢計	100.0	93.8	43.1	10.8	18.7	11.2	9.8	6.2	3.8	2.3
～19歳	100.0	94.5	20.5	32.1	21.4	13.1	7.3	5.5	4.9	0.6
20～24歳	100.0	92.4	28.7	18.1	22.6	11.7	11.3	7.6	5.4	2.2
25～29歳	100.0	94.4	42.1	10.4	20.7	11.7	9.3	5.6	2.9	2.6
30～34歳	100.0	93.1	41.8	11.4	18.9	11.0	9.7	6.9	3.1	3.8
35～39歳	100.0	93.7	41.5	8.8	20.3	11.5	11.7	6.3	3.7	2.6
40～44歳	100.0	94.8	45.9	7.8	21.6	9.5	10.0	5.2	4.0	1.1
45～49歳	100.0	94.1	48.8	8.5	17.1	9.8	9.8	5.9	3.2	2.7
50～54歳	100.0	94.2	46.2	12.9	12.3	12.4	10.1	5.8	4.2	1.2
55～59歳	100.0	95.2	45.8	7.8	15.4	16.9	9.2	4.8	3.8	0.8
60～64歳	100.0	93.3	64.2	4.0	10.3	7.5	5.1	6.7	5.0	1.8
65歳～	100.0	91.1	37.9	16.4	12.2	10.8	13.9	8.9	5.6	2.7

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成26年)
 (注) 1. 平成26年1年間に入職した者のうち前職雇用者・現職在職者・一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についての数字。
 2. 離職期間1年未満及び離職期間1～2年未満には不詳を含む。

(3) 65歳を超える者の雇用の確保に向けた取組み

(2016年度より、高齢者雇用安定助成金を拡充するとともに、ハローワークにおける支援を強化した)

今後、2012（平成24）年法改正の内容について、高齢者雇用確保措置未実施企業に

対する指導の徹底等により、確実に実施されるようにするとともに、65歳以上の者の雇用の確保について、企業の自主的な取組みを支援していくことが必要である。

60歳以上の者の雇用環境整備について、新たな事業分野への進出や機械設備の導入、雇用管理制度の整備等を行った企業に対しては、これまでも高齢者雇用安定助成金を支給してきているが、2016（平成28）年度からはこれを拡充し、新たに60歳以上の者を対象とした健康管理制度の導入を行った場合には、それらの実施に要した費用の一部を助成することとし、助成額についても拡充した。また、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた企業に対しても助成を行うこととした（**図表4-1-14**）。

図表4-1-14 高齢者雇用安定助成金の拡充

平成28年度予算額 31.7億円

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、高齢者の雇用環境整備や、有期契約の高齢者を定年後も安定した雇用形態に転換する事業主に対して助成することを通じて、高齢者の雇用の安定を図る。

※2つのコースで構成（赤字下線部は平成28年度より制度拡充）

1 高齢者の雇用の環境整備支援

高齢者活用促進コース

●助成内容

- ① 新たな事業分野への進出等（新たな事業分野への進出、職務の再設計等による職場又は職務の創出）
- ② 機械設備の導入等（機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善）
- ③ 高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発等）
- ④ **健康管理制度の導入（制度導入をした場合、コンサルタントへの依頼等について30万円の費用を要したものとみなす）**
- ⑤ 定年の引上げ等（**66歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した場合、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなす**）

●助成額

- ①～⑤に係る環境整備計画の実施に要した費用の額の2/3（大企業1/2）
 - ※ **60歳以上の雇用者1人当たり20万円上限（上限1,000万円）**
 - ※ ただし、以下のいずれかの事業主の場合は、歳以上の雇用者人当たり**30万円上限**
 - a 建設・製造・医療・保育・介護の分野に係る事業を営む事業主
 - b **65歳以上の者（高齢継続被保険者）の雇用割合が4%以上の事業主**
 - c **高齢者活用促進の措置のうち「高齢者の生産性の向上に資する機械設備、作業方法や、高齢者が安全に働ける作業環境の導入または改善等」を実施した事業主**

2 有期契約の高齢者に対する安定した雇用形態への転換促進

高齢者無期雇用転換コース（新設）

●助成内容

50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する

●助成額

対象者1人につき50万円（中小企業以外は1人につき40万円）

さらに、高齢者の就職支援については、特に60歳代後半の者にとってはハローワークが重要な入職経路になっていることも踏まえ、ハローワークにおける65歳以上の者に対する支援を強化していく必要がある（**図表4-1-15**）。

図表4-1-15 年齢階級別入職経路

	計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		ハローワーク	ハローワーク インター ネット サービス	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の 会社	出向	出向から の復帰
年齢計	100.0	17.6	4.1	3.3	5.9	35.1	11.6	19.7	4.9	1.9	0.7
～19歳	100.0	13.9	2.8	0.2	9.4	49.3	8.9	15.0	0.0	0.4	0.0
20～24歳	100.0	8.9	5.3	3.4	20.5	38.1	10.1	13.1	0.7	0.4	0.2
25～29歳	100.0	18.6	5.1	7.2	2.6	38.4	10.8	15.0	3.1	1.9	0.4
30～34歳	100.0	20.7	4.0	5.0	0.7	34.8	12.0	20.1	5.2	1.6	1.2
35～39歳	100.0	22.7	4.5	3.7	0.7	34.8	13.4	17.8	4.9	1.5	1.0
40～44歳	100.0	19.4	4.8	3.1	0.2	34.1	12.7	22.5	5.1	1.9	1.3
45～49歳	100.0	23.0	4.9	3.5	0.1	29.7	9.7	24.0	6.6	3.7	1.4
50～54歳	100.0	23.3	3.3	2.0	0.1	26.8	11.1	24.0	7.6	7.9	1.5
55～59歳	100.0	23.8	2.8	1.9	0.0	21.6	17.5	25.0	5.9	6.3	0.9
60～64歳	100.0	16.4	2.1	2.3	0.5	15.5	17.4	43.2	26.4	1.6	1.0
65歳～	100.0	28.1	2.0	1.6	0.2	19.1	13.8	34.5	14.8	0.5	0.1

(%)

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成26年)をもとに作成

これについても、2016年度より、全国の主要なハローワークに設置している「高年齢者総合相談窓口」を「生涯現役支援窓口」へと見直し、窓口の積極的な周知を図るとともに、新たに求人者支援員を設置することにより、高齢求職者の方が活躍できる求人確保の強化等を開始した(図表4-1-16)。

図表4-1-16 生涯現役支援窓口

平成28年度予算額8.1億円

本事業は、従来、全国の主要なハローワークに「高齢者総合相談窓口」（参考：平成27年度77所）を開設し、55歳以上の求職者に対して職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を総合的に実施してきたところであるが、平成28年度以降においては、現行の「高齢者総合相談窓口」を「生涯現役支援窓口」へ見直し、特にこれまで重点を置いていなかった65歳以上の高齢求職者への再就職支援にも手厚い支援を実施していくものとする。

ハローワーク

<窓口体系の見直し>

高齢者総合相談窓口（平成25～27年度）

- <支援対象者>
- 55歳以上の求職者
- <主な支援内容>
- 求職者が活用できる国が実施する支援施策の紹介
 - 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計に係る相談・援助
 - 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援

見直し

生涯現役支援窓口（平成28年度～）

- <支援対象者>
- 55歳以上の求職者（※65歳以上の求職者の支援強化）
- <主な支援内容>
- 求職者が活用できる国が実施する支援施策の紹介
 - 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
 - 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
 - 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上の求職者の方が活躍できる求人確保の強化）
 - シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

<「生涯現役支援窓口」の支援体制>

【就労・生活支援アドバイザー】

- <主な支援業務>
- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
 - 生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施等

【就職支援ナビゲーター】

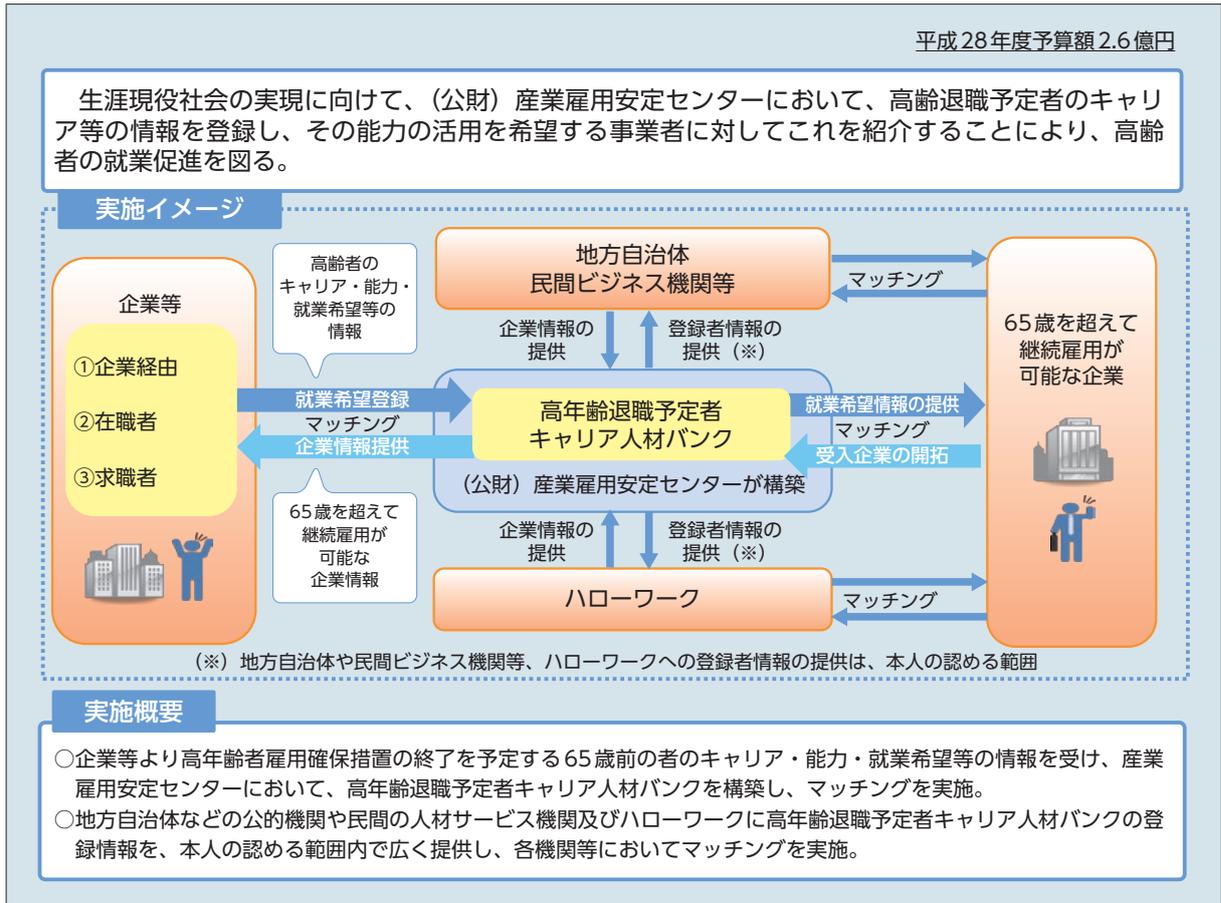
- <主な支援業務>
- 「生涯設計就労プラン」に基づく就労支援の実施
 - 職業相談・職業紹介及びキャリア・コンサルティングの実施等

【求人者支援員】

- <主な支援業務>
- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
 - ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

さらに就職支援の関係では、公益財団法人産業雇用安定センターが退職予定者のキャリア・能力・就業希望等の情報の登録を受け、「高齢退職予定者キャリア人材バンク」を構築してマッチングを行うとともに、さらに、この人材バンクに登録された情報をハローワークや民間の人材サービス機関等に提供し、こちらでもマッチングを実施することとしている（図表4-1-17）。

図表4-1-17 高齢退職予定者キャリア人材バンク



(雇われて働くのみならず、自ら起業する高齢者の支援も実施)

また、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって高齢者の雇用を創出していくことも重要である。このため、同じく2016年度から、高齢者がいわゆるベンチャー企業の創業を行う際に、従業員の募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する「生涯現役起業支援助成金」を創設し、支援を開始した(図表4-1-18)。

図表4-1-18 高齢者の起業支援

平成28年度予算額 8.7億円（新規）

趣旨

- 少子・高齢化が進展する中、持続的な成長を実現させていくためには、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を推進する必要があるが、そのためには、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって中高年齢者の雇用機会を創出していくことも重要である。
- このため、中高年齢者が、起業（いわゆるベンチャー企業の創業）する際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成することにより、中高年齢者の起業と雇用機会の創出を図る。

事業の概要

助成額

- 起業者の区分に応じて、計画期間内における募集・採用、教育訓練に要した経費（人件費等を除く）の一部を助成。

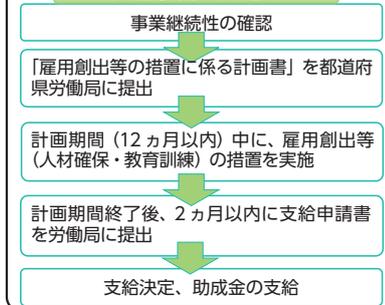
<起業者の区分>

- 60歳以上の者 [助成率2/3、上限200万円]
- 40歳～59歳の者 [助成率1/2、上限150万円]

対象経費

経費の区分	経費の内容
対象労働者の募集・採用、教育訓練に要した経費	求人情報掲載経費、選考会等の参加経費、職場見学・職場体験（インターンシップ等）の実施経費、遠隔地採用に係る経費、資格取得費、講習及び研修受講費用 等

支給手続きの流れ



主な支給要件

- 新たな事業を開始するために法人を設立した事業主であって、当該法人の業務に専ら従事していること（個人事業主の場合は、新たな事業を開始したものであって、当該事業の業務に専ら従事していること）
- 事業継続性の確認を受けていること
- 計画期間開始前（事業開始から12ヵ月以内）に「雇用創出等の措置に係る計画書」を提出していること
- 計画期間（12ヵ月以内）内に、事業に必要となる者（60歳以上の者の場合は2名以上、又は40歳以上の者の場合は3名以上）を、継続して雇用する労働者かつ雇用保険の一般被保険者として雇い入れること（※39歳以下の者のみの雇入れは支給対象外。）
- 支給申請時点で、当該事業所における離職者等の人数が、雇い入れた対象労働者の人数を上回っていないこと

コラム

選択肢としてのシニア「起業」
～銀座セカンドライフ株式会社～

高齢期になっても働きたいという人は多い。多くの人は企業に雇われるという道を歩むが、起業する人も多くなってきている。中小企業白書（2014年版）によれば、2012（平成24年）の22.3万人の起業家¹の47%は50代以降だ（全人口に占める高齢者の割合が上がっているというのも背景としてはあるが）。

一方でいざ起業ということとなると、どうしたらよいかわからないというケースも多い。そのような人を総合的に支援するのが東京都中央区にある「銀座セカンドライフ株式会社」だ。

この会社の代表は若き起業家片桐実央さん。彼女も起業家であるが、元々起業を志していたわけではない。祖母の介護をきっかけに、「シニアのためになにかできないか」、「自分の専門性を生かしたことができないか」

と考えた結果（当然ながら市場性、採算性も）、2008（平成20）年にこの会社を立ち上げた。主な事業内容は、「起業コンサル・事務サポート」、

「セミナー・交流会」、「レンタルオフィス」だ。既に7,000人の起業を支援してきた。

起業を思い立ったらまずは事業内容を決めなければならない。同社でコンサルをする場合「やりたいこと」、「できること」、「お金になること」を考えてもらうが、この3つの要素が重なったところを事業のターゲットとして考えるのがよいという。楽しく仕事をするためには「やりたいこと」をまずは考えるべ



代表の片桐さん

¹ 過去1年間に職を変えた又は新たな職についた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）となっている者

きだが、「やりたいこと」がない場合、まず「できること」を考える。シニアは若い人と比べて経験豊富なため、知識、ノウハウ、人脈を棚卸しすれば何かの「できること」は見つかるという。

この最初の事業内容（アイデア）を考える段階で迷っている人が多い。具体的な起業のプロセスについてイメージが持てないからだ。起業コンサルを受けるのも一つ手であるが、起業セミナーや交流会に参加して、実際に起業している活躍されている方の体験談を聞いて具体的なイメージを掴むというのもおすすめだそうだ。



起業（予定）者の交流会

事業内容が決まったら次は事業計画書の作成だ。まずはSWOT分析²をして自分の強みをどう生かすか、自分の弱みをどう克服するかを検討する。ある程度事業計画が固まったら売上と経費を予測し損益計画を作る（経費は概ね予測可能なので特にしっかりと）。あとは起業形態（法人か個人か）の決定だ。

基本的には通常の起業と何ら変わらないが、シニアの場合会社員時代に培ったスキルや人脈を用いた分野の起業が圧倒的に多く、そもそも大きく事業を拡大したいと思っていない人が多いので、店舗を持つとか在庫を持つとかそういう大きなリスクをとらず小リスクで起業される方が多いそうだ（50万円以下の起業が多く、レンタルオフィスの利用などにより毎月の経費も抑えている）。

また、起業を通じてお金を稼ぐという目的は当然あるのだが、「事業を通じて社会に貢献したい！」という方が多く、そういう人たちの起業を支援することが片桐さんの喜びともなっている。

高齢期の生活を充実させるためには様々な方法があるが、「起業」を考えてみるのもいいかもしれない。

² 自己分析（強み（Strength）、弱み（Weakness）、外部環境（機会（Opportunity）脅威（Threat））から事業性を評価する方法

（地域における多様な雇用・就業機会の確保のための協議会を設置）

2016年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、企業を退職した高齢者等の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会を確保するため、地方自治体を中心となって、地域の実情を踏まえた高齢者雇用のあり方を協議、推進するための、地域の高齢者の就業に関する機関で構成される協議会が設置できることとなった。

この協議会は、都道府県や市区町村のほか、シルバー人材センター、労使関係者、社会福祉協議会、地域の金融機関等が参加して、高齢者の多様な就業の機会の確保に関する地域の課題について情報を共有し、連携の緊密化を図るとともに、地方公共団体が作成する「地域高年齢者就業機会確保計画」に関し必要な事項や、その他地域の実情に応じた高齢者の多様な就業の機会の確保の方策について協議を行う（図表4-1-19）。

図表 4-1-19 地域の高齢者の就業に係る協議会

趣旨

地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するため、高齢者の就業等に係る地域の関係者から構成される協議会を設置する。

内容【平成28年4月1日施行】

- 地方公共団体、事業主団体など地域の関係者は、協議会を組織することができるものとする。
- 協議会は、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会の確保について、関係者間の情報の共有や連携の強化を図るとともに、「地域高齢者就業機会確保計画」の策定やその実施に必要な事項等について協議を行うものとする。
- 協議会の協議を経て地方公共団体が策定した計画については、厚生労働大臣に協議し、同意を求めることができるものとし、同意が得られた計画に定める高齢者の雇用に資する事業については、雇用保険二事業として実施することとする。

【協議会のイメージ】



(シルバー人材センターの臨時的、短期的又は軽易な業務との現行の要件を緩和し、さらに高齢者が活躍する機会の増大を図る)

定年退職後に地域の日常生活に密着した仕事を提供して高齢者の就業機会の増大をはかり、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的として、シルバー人材センター事業が行われている。

シルバー人材センター事業は、概ね60歳以上の健康で就労意欲のある者が会員となり、センターが企業や一般家庭、官公庁等から発注を受けた仕事を会員に依頼する仕組みとなっている。また、取り扱う就業については、臨時的かつ短期的（概ね月10日まで）又は軽易な（概ね週20時間まで）業務に限定されており、清掃、家事援助、剪定などが代表的な仕事である（図表4-1-20、図表4-1-21）。

図表4-1-20 シルバー人材センター事業の概要 (図表1-3-15再掲)

目的 定年退職後等に、臨時的かつ短期的(※1)又は軽易(※2)な就業を希望する者に対して、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。

※1「臨時的かつ短期的な業務」とは職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「おおむね月10日程度以内の就業」を指す。
 ※2「軽易な業務」とは労働省告示第82号(平成12年8月25日)及び職業安定局長通達(平成16年11月4日)によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

仕組み

(1) 会員 概ね60歳以上の健康で就業意欲のある者
 (2) 事業内容 ・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又は軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供。
 ・就業機会の確保、提供の仕方としては「請負(センターが発注者より仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供)」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。

【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】
 清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、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：1,272法人、会員数：72万人(男性48万人・女性24万人(約3割))、契約件数：360万件、契約金額：3,050億円、就業延人員：6,914万人・日※平成27年3月末日現在【国庫補助開始：昭和55年度根拠法令制定：昭和61年度】月平均就業日数：9.7日、月平均配分金収入：36,747円※平成26年度実績

図表4-1-21 シルバー人材センターの就業分野 (平成26年度)

職群	就業延人員日(構成比)(%)	備考
一般作業群	3,786万 55%	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,486万 21%	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	630万 9%	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、観光案内 等
うち 家事援助、介護補助、育児支援	312万 5%	
技能群	593万 9%	剪定、障子張り 等
折衝外交群	158万 2%	販売、配達、検針 等
技術群	150万 2%	教育、翻訳 等
事務群	100万 1%	一般事務、筆耕 等
その他	12万 0%	
合計	6,914万 100%	
	100%	

資料出所：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計」(平成26年度)
 (注) サービス群のうち「家事援助、介護補助、育児支援」については公益社団法人全国シルバー人材センター協会にて独自集計。
 端数計算の関係で合計の一致しない部分あり。

こうした中で、高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していくことが重要であることから、2016年度より、市町村ごとに業種・職種等を指定すること等により、現行の臨時的、短期的（概ね月10日程度まで）又は軽易な業務（概ね週20時間まで）との要件を緩和して週40時間まで就業できることにした（図表4-1-22）。

図表4-1-22 シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件の緩和（高齢法関係）

改正の趣旨

地域の実情に応じ、高齢者のニーズを踏まえた多様な就業機会を確保する観点から、現行、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定されているシルバー人材センター等の取り扱う業務の要件を緩和する。

現行の内容

シルバー人材センターの取り扱う業務は、「臨時的・短期的」（概ね月10日程度まで）又は「軽易な業務」（概ね週20時間程度まで）に限定されている。

改正の内容【平成28年4月1日施行】

- シルバー人材センターの業務のうち、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。
- 要件緩和により、民業圧迫等が起きることのないよう、以下の仕組みを設ける。
 - ・要件緩和は、都道府県知事が、高齢退職者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、厚生労働省が定める基準（※1）に適合すると認められる場合に、対象となる市町村ごとに業種・職種を指定することにより可能とすること。
 - ・要件緩和を実施する業種等を指定するに当たっては、あらかじめ地域の関係者（※2）の意見を聴取するとともに、厚生労働大臣に協議すること。
 - ・要件緩和に係る指定が厚生労働省が定める基準に適合しなくなったときは、指定を取り消すこと。

※1 次の2つの基準を想定。要件緩和を行う市町村の区域において、

- ①指定しようとする業種・職種について労働者派遣事業、職業紹介事業等を行う事業者の利益を不当に害することがないと認められること。
- ②他の労働者の雇用の機会や労働条件に著しい影響を与えることがないと認められること。

※2 次の関係者を規定。①市町村長、②シルバー人材センター等、③指定しようとする業種・職種について派遣業、職業紹介業等を行う事業者を代表する者、④当該市町村の労働者を代表する者

本節では、年齢に関わりなく誰もが意思と能力に応じて活躍できる「生涯現役社会」の実現に向けた昨今の取組み等を紹介してきたが、生き生きと活躍するためには、その前提として、心身が健康であることが重要である。そこで、次節では、健康づくりの取組みのうち、現役世代も含めて取り組んでいるもの、そして高齢者になったときに健康であることを支援するために取り組んでいるものについて紹介していきたい。

第2節 健康づくり・疾病等の予防の取組み

（高齢化や生活習慣の変化により、国民に係る疾病のうち生活習慣病に占める割合が高まっており、健康寿命を延ばすためには健康づくり・疾病等の予防への取組みが大切）

前節でも述べたように、「生涯現役社会」を実現するにあたっては、国民ひとりひとりが健康であることが大切である。

2013（平成25）年における我が国の国民の「健康で過ごすことのできる期間」を表す健康寿命は、男性71.19歳、女性74.21歳で、平均寿命とともに世界一の長さであるが、健康寿命をさらに延ばす方向で両者の差を縮めていくため、健康づくり・疾病等の予防へ