



高齢者の活躍促進について

厚生労働省
平成25年11月11日

高年齢者雇用就業対策の体系

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」の実現に向けた高年齢者の就労促進

- 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。
 - ・地域別生涯現役社会実現モデル事業の実施(平成25年度新規事業)
(地域の中核的なモデル企業における取組を通じた地域の機運醸成や、事業主に対して生涯現役社会に向けた雇用管理に係る相談を実施)
 - ・高年齢者雇用安定助成金の支給(平成25年度新規事業)
(高年齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成)
 - ・高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助

② 高年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

- シルバー人材センターの活用などにより、定年退職後などの高年齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保する。
 - ・シルバー人材センター事業の推進
 - ・生涯現役社会実現環境整備事業の実施(平成25年度新規事業)
(高齢期の職業生活設計に係るセミナーの開催等を行い、高年齢者の生涯現役に向けた職業生活設計を支援)
 - ・シニアワークプログラム事業の実施(拡充)
(事業主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)

③ 高年齢者などの再就職の援助・促進

- 高年齢者が安心して再就職支援を受け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。
 - ・高年齢者就労総合支援事業の実施(平成25年度新規事業)
(全国の主要なハローワークに高年齢者雇用相談窓口を設置し、職業生活の再設計に向けた支援やナビゲーターによる担当者制の就労支援等を実施)
 - ・特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給
 - ・シニアワークプログラム事業の実施【再掲】

④ 高年齢者雇用確保措置の実施義務化

- ・改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行(平成25年4月1日)
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助【再掲】

高年齢者に係る雇用制度の状況

(平成25年6月1日現在)

平成25（2013）年6月1日現在の企業（31人以上規模）における高年齢者の雇用状況は以下のとおりとなっている。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

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143,070社中132,067社、92.3%（前年差0.5ポイント減）（大企業95.6%（14,179社）、中小企業91.9%（117,888社））

※平成25年4月に制度改正があったため、本年と前年の数値は単純には比較できない。

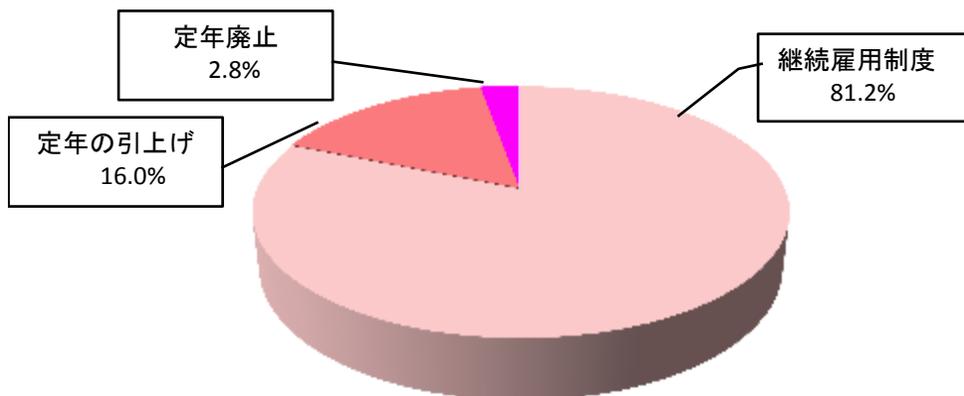
2 雇用確保措置の内容

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、81.2%が継続雇用制度を導入

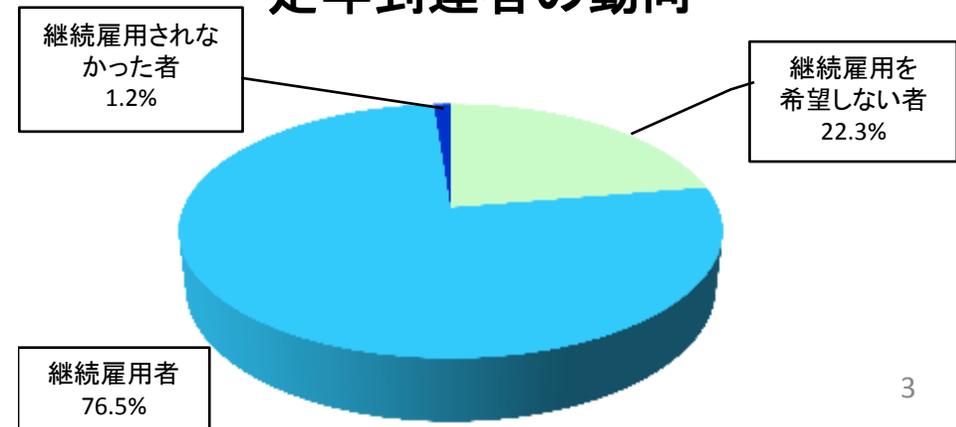
3 定年到達者の動向

過去1年間の60歳定年到達者約37万人のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は22.3%、定年後に継続雇用された者の割合は76.5%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の割合は1.2%。

雇用確保措置の内容



定年到達者の動向



高年齢者雇用安定法の概要

【目的】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等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定を図ること。

○定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進

・60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

・65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ

② 65歳までの継続雇用制度を導入

③ 定年制を廃止

※ 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の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

○シルバー人材センター

・シルバー人材センターの指定

都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、組織的に提供する一般社団法人又は一般財団法人を指定。

※ 届出により、有料職業紹介事業、労働者派遣事業を行うことができる。

「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」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定（衆議院での修正）

- ・ 事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

- ・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

高年齢者雇用安定助成金の概要

平成25年度予算額 9,067,584千円

事業概要

高年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を構築していくために、
①高年齢者の雇用環境整備、②高年齢者の円滑な労働移動を支援していくこととし、高年齢者の雇用の維持を図る。

※2つの支援コースで構成

1 高年齢者の雇用の環境整備支援

高年齢者活用促進コース

●助成内容

- 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)
- 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)
- 雇用管理制度の構築
(短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・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)
- 定年の引上げ等
(定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入)

●助成額

環境整備計画の実施に要した費用の額(70歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は65歳以上への定年の引上げ及び希望者全員を70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は、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなす)の1/2(中小企業は2/3)
(但し、60歳以上常用被保険者1人当たり20万円上限(上限500万円))

2 高年齢者の労働移動に対する支援

高年齢者労働移動支援コース

●助成内容

定年退職予定者を民間職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対して、1人当たり70万円を助成する。

●助成額

対象者1人につき70万円(短時間労働者の場合は1人につき40万円)

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

- ・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。
- ・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、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: 1,267団体
会員数: 74万人
契約件数: 354万件
契約金額: 2,982億円
就業延人員: 6,895万人・日
※平成25年3月末日現在

月平均就業日数: 9.3日
月平均配分金収入: 35,221円
※平成24年度実績

地域のニーズに応えつつ、高齢者の活躍の場を創出

＜シルバー人材センター(SC)企画提案方式事業 例＞

- 一時保育サービス (東京都調布市SC)
 - ・ 女性会員による1歳～4歳児を対象とした一時保育サービス
- 遊休農地の活用 (京都府綾部市SC)
 - ・ 耕作放棄地を活用した山野草の栽培
- 高齢者サポート (島根県益田市SC)
 - ・ ひとり暮らしの高齢者の安否確認、家事支援



ふれあいプラザ事業(ピノッキオ)
【調布市シルバー人材センター】

高齢者の活躍推進(生涯現役社会の実現に向けた環境整備)【26年度要望額:58億円】

「日本再興戦略」において打ち出されている「若者、女性、高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、すべての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する」との方針を実現するためには、「生涯現役社会」の実現に向けた取組を進めることが必要。

- 人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を生かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要。
- しかし、地域で就労・社会参加を希望する高齢者は数多く存在しているものの、現状では高齢者の希望が満たされているといえない。
- また、高齢化・核家族化によりこれまで家族で担ってきた子育て、介護等についても社会全体で支援していく必要性が高まっており、そのような分野を中心として高齢者に社会の「支え手」としての活躍が期待。
- 高齢者が生きがいを持って社会参加することで、自分自身の健康維持・介護予防につながることも期待。

○ このため、「日本再興戦略」に基づき、就労・社会参加に関わる関係機関相互の連携を強化しつつ、高齢者と地域社会のニーズを的確に把握し、有効にマッチングさせる仕組みを整備し、高齢者が健康で意欲を持ち続けながら生涯を送ることのできる「生涯現役社会」を実現を目指す。

【事業の概要】

高齢者の就労・社会参加の推進

【45億円】(職業安定局)

○生涯現役社会実現プラットフォーム事業【4億円】

・全国10カ所にモデル的に「プラットフォーム」を設置し、高齢者の就労・社会参加支援機関の連携強化・情報共有や地域ニーズと高齢者のマッチング等を行う。

○生涯現役社会活躍応援事業【41億円】

・各市町村単位を原則として設置されるシルバー人材センターにおいて、就業機会・職域の拡大、女性会員の拡大等に取り組む。

世代を超えたボランティア活動の推進

【2億円】(社会・援護局)

・全国10カ所でモデル的に「社会貢献推進コーディネーター(仮称)」を配置し、企業への働きかけにより、退職前からボランティア活動への参加を促進するとともに、定年等により現役を引退した後も、地域社会で「居場所」と「出番」を与えられる仕組みを構築する。

高齢者の社会参加の推進

【11億円】(老健局)

○地域高齢者社会参加推進等モデル事業

・全国110カ所の市町村で、地域のNPO等民間団体と協働し、社会参加の場の開拓、セミナーの開催、生きがい活動希望者と地域の活動団体等とのマッチング等の取組をモデル的に実施。

※必要に応じて「社会参加推進コーディネーター」を配置して実施

(事業内容)

- ・生きがい活動の場の確保、新規開拓、マッチング
- ・企業CSRの醸成のための取組
- ・生きがい活動セミナーの開催 等

高年齢者就労総合支援事業の概要

平成25年度予算額 871,895千円

事業概要

全国の主要なハローワークに高年齢者総合相談窓口を設置し、職業生活の再設計に向けた支援やナビゲーターによる担当者制の就労支援等を実施。

高年齢求職者等

ハローワーク

高年齢者総合相談窓口

- 高年齢者向け支援や就労支援に関する総合相談
- 高年齢者向け施策や就労施策等に関する総合的な情報提供・相談
- 高年齢者向け施策や就労施策等実施窓口への誘導
- 関係窓口・機関との綿密な連携による就労支援

就労・生活支援アドバイザーによる総合的な支援

- ❑ 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」の策定
- ❑ キャリア・コンサルティングや関係機関への同行支援等のプランに基づく支援メニューの実施
- ❑ ナビゲーターやシルバー人材センター等との連携による就労支援
- ❑ 就労後のフォローアップの実施

綿密な連携による就労支援

就職支援ナビゲーター

- 「生涯設計就労プラン」に基づく就労支援計画の策定
- 担当者制による職業相談・職業紹介及びキャリア・コンサルティングの実施
- 再就職に不安を抱える者等に対する再就職準備講習・体験講習の実施
- 個別求人開拓の実施等

一般紹介窓口

就職支援ナビゲーター

- 就労支援メニュー及び支援計画の検討・作成
- 担当者制による職業相談・職業紹介
- 個別求人開拓の実施等

高年齢者就労促進連絡会議

地方自治体等が行う高年齢者向け支援とハローワークが行う支援との連携方策や事業実施に当たっての総合的な調整等を行う。

高齢期の生活基盤の安定確保・就労による自立

人材銀行事業の概要

事業概要

中小企業を中心とした経営管理、生産管理等についての専門的知識・技術を有する人材に対する需要への対応及び専門的知識・技術を有する人材の再就職の促進を図るため、人材銀行を設置し、主に40歳以上の管理的職業、専門的・技術的職業を希望する求職者と当該職業に対する専門的知識・技術を有する人材を必要とする求人とのマッチングを実施。

設置箇所

全国6箇所： 埼玉、東京、愛知、京都、大阪、福岡

取組内容

○ 求人及び求職者に関する情報の公開

人材銀行内の情報検索端末にて求人情報及び求職者情報を公開。詳細な条件設定により、求職者が希望する求人の検索のみならず、求人者が希望する求職者の検索が可能。

○ 担当者制を活用したきめ細かな就職支援

求職者に対して、求人情報の提供、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介、求職者の希望や能力を踏まえた求人の提案などきめ細かな就職支援を実施。

○ 求人充足支援

求人者に対して、求職者情報の提供、求人者の条件に合致する求職者の提案、求人者のリクエストに基づく求職者の紹介など求人充足支援を実施。

事業実績

新規求職者数 24,439人 就職件数 6,477件 (平成24年度)

(参考) 高齢者雇用をめぐる現状

人口ピラミッドの変化(1990~2060年)

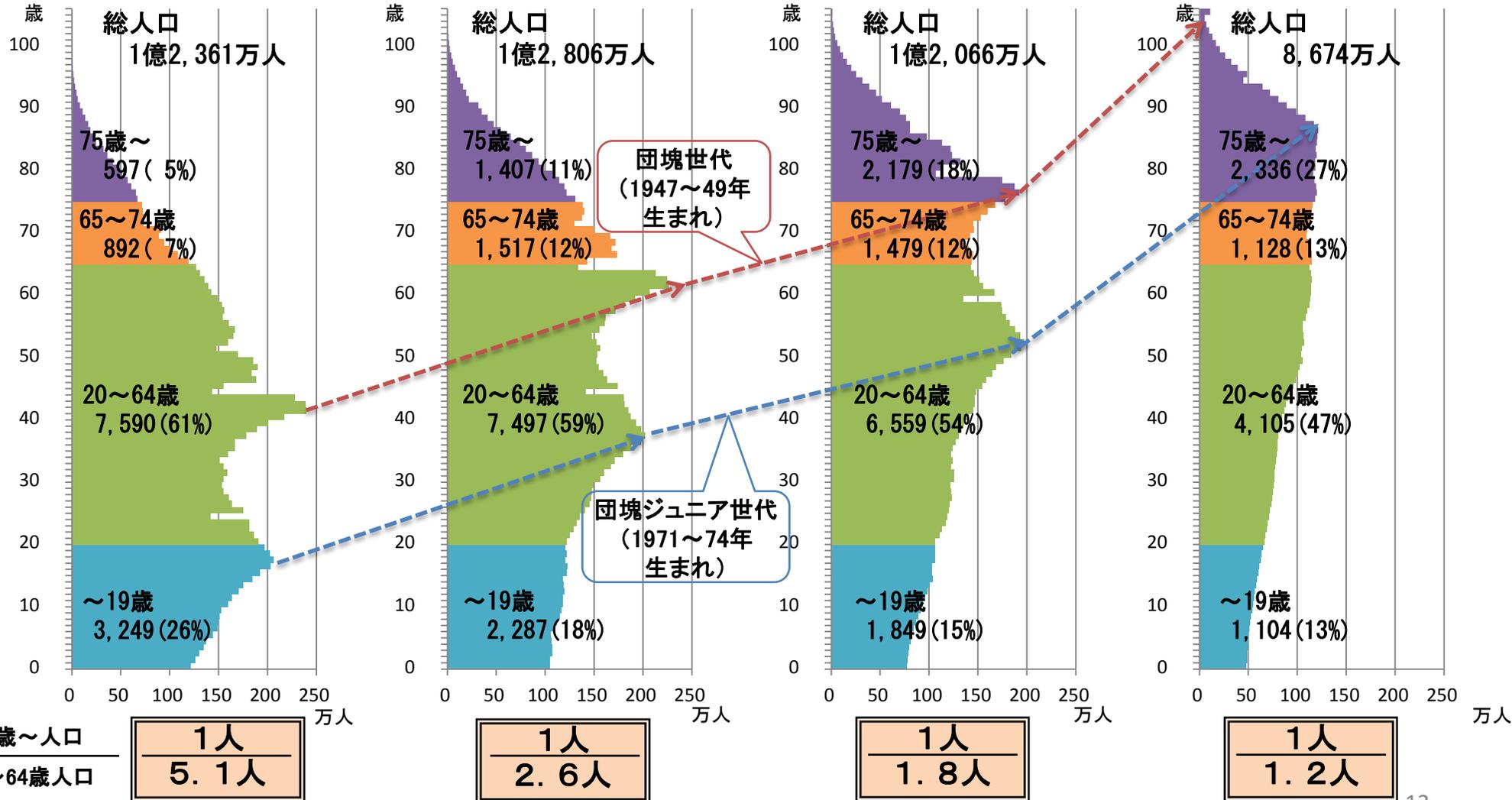
- 少子高齢化に伴い、高齢化率の上昇が見込まれる。(2010年:23% → 2060年:40%)
- 団塊の世代が65歳を迎え、労働市場からの本格的な引退過程に入り始めている。

1990年(実績)

2010年(実績)

2025年

2060年



就業率の国際比較

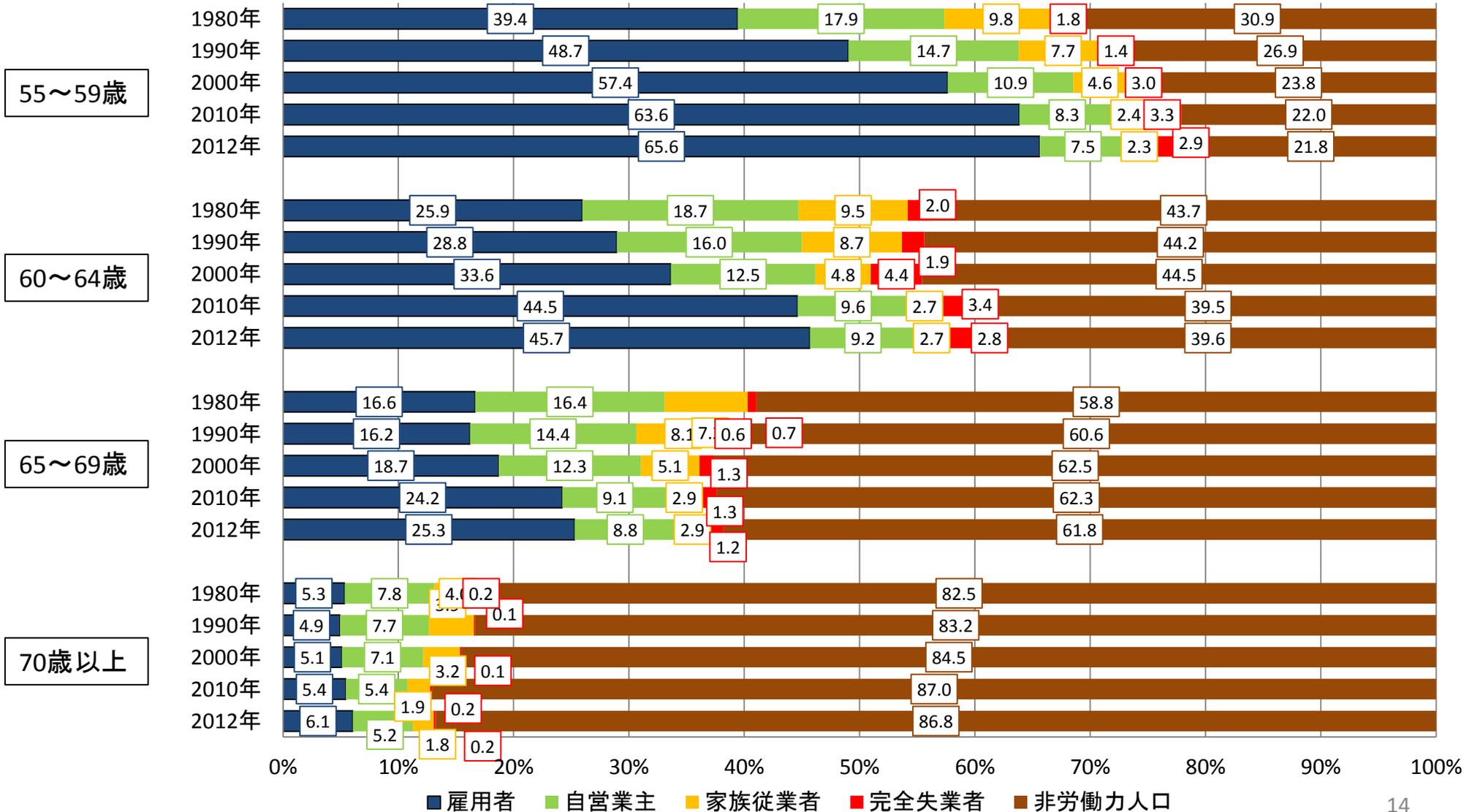
○ 高齢者の就業率は、諸外国と比較して高い水準にあり、特に65歳以上層ではかなり高い水準にある。

(%)

			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2010)	男女計	55—59歳	74.5	68.1	70.5	71.5	60.6	52.7	80.7	66.5
		60—64歳	57.1	51.2	43.6	41.0	17.9	20.4	61.2	53.7
		65歳以上	21.3	16.2	8.4	4.0	1.6	3.1	11.9	28.7
	男	55—59歳	88.0	72.3	76.0	78.1	64.1	65.6	82.8	80.9
		60—64歳	70.6	55.1	54.2	49.3	19.1	29.6	66.4	67.5
		65歳以上	28.3	20.5	11.0	5.7	2.3	5.6	16.5	39.5
	女	55—59歳	61.2	64.2	65.3	65.1	57.3	40.5	78.5	52.3
		60—64歳	44.2	47.5	33.5	33.0	16.8	11.9	56.1	40.4
		65歳以上	15.9	12.9	6.3	2.7	1.1	1.3	7.4	21.2

中高年齢者の年齢階級別・就業状態別割合の長期的推移

- 雇用者割合は、60代前半までの大きな伸びに対し、60代後半以降は小幅な伸びにとどまっている。
- 中高年齢者の全年齢階級で、自営業主・家族従業者の割合が減少している。

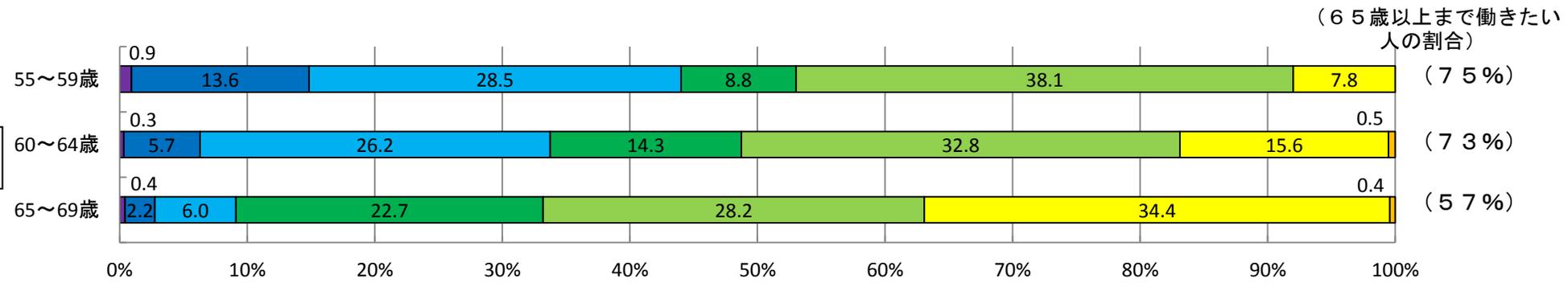


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

就業についての引退及び引退時期

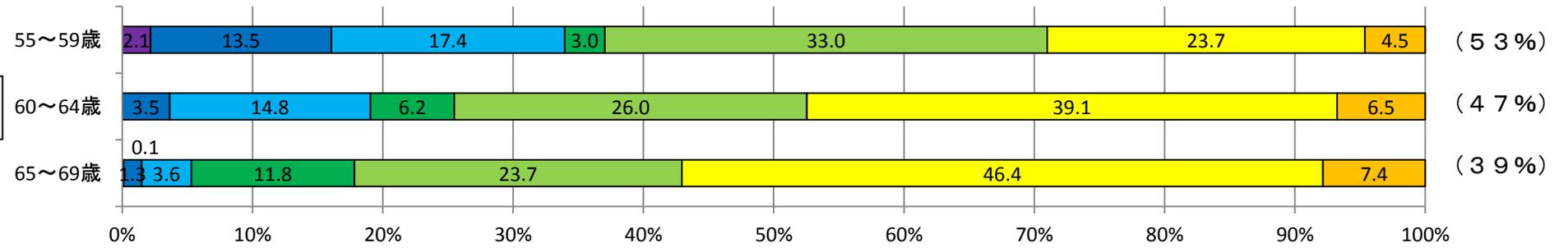
○ 就業についての引退時期をみると、65歳以上まで働きたい人の割合が男性で6割程度以上、女性で4割程度以上を占めている。また、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。

男



■ 60歳未満まで 60~64歳 65~69歳 70歳以上 年齢に関わりなくいつまでも 既に仕事を辞めている 仕事についたことがない
 くらいまで くらいまで

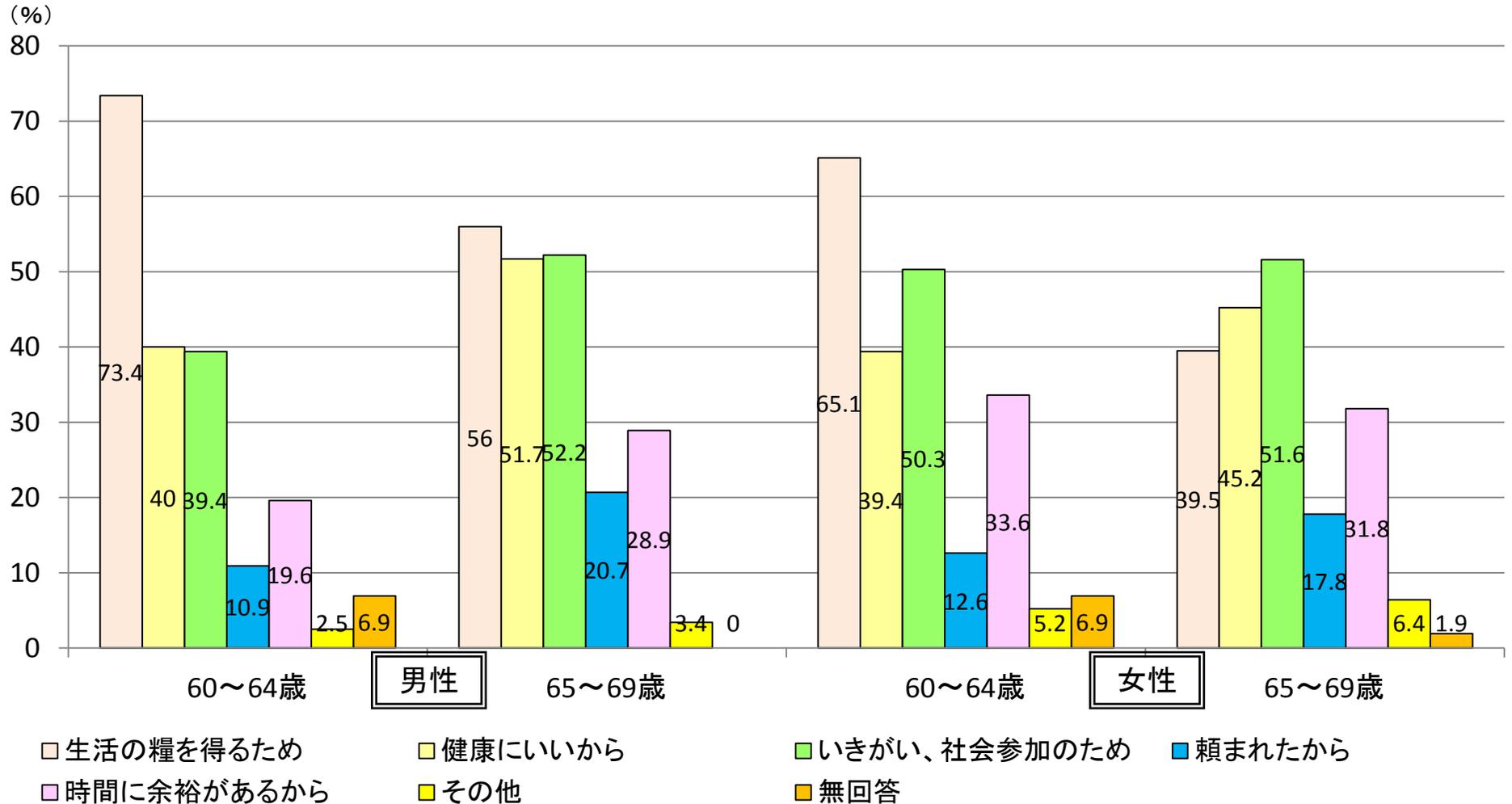
女



■ 60歳未満まで 60~64歳 65~69歳 70歳以上 年齢に関わりなくいつまでも 既に仕事を辞めている 仕事についたことがない
 くらいまで くらいまで

高齢者の就業理由(複数回答)

○ 60～64歳層では男女とも「生活の糧を得るため」が最も多いが、65～69歳層では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」が「生活の糧を得るため」と同等かそれ以上となっている。



資料出所: JILPT「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

注1) 基本的に雇用者である者を対象にしたもの

注2) 60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む

注3) 本調査は、平成23年7月の就業等の状況について調査を行ったもの