



高齡者雇用対策

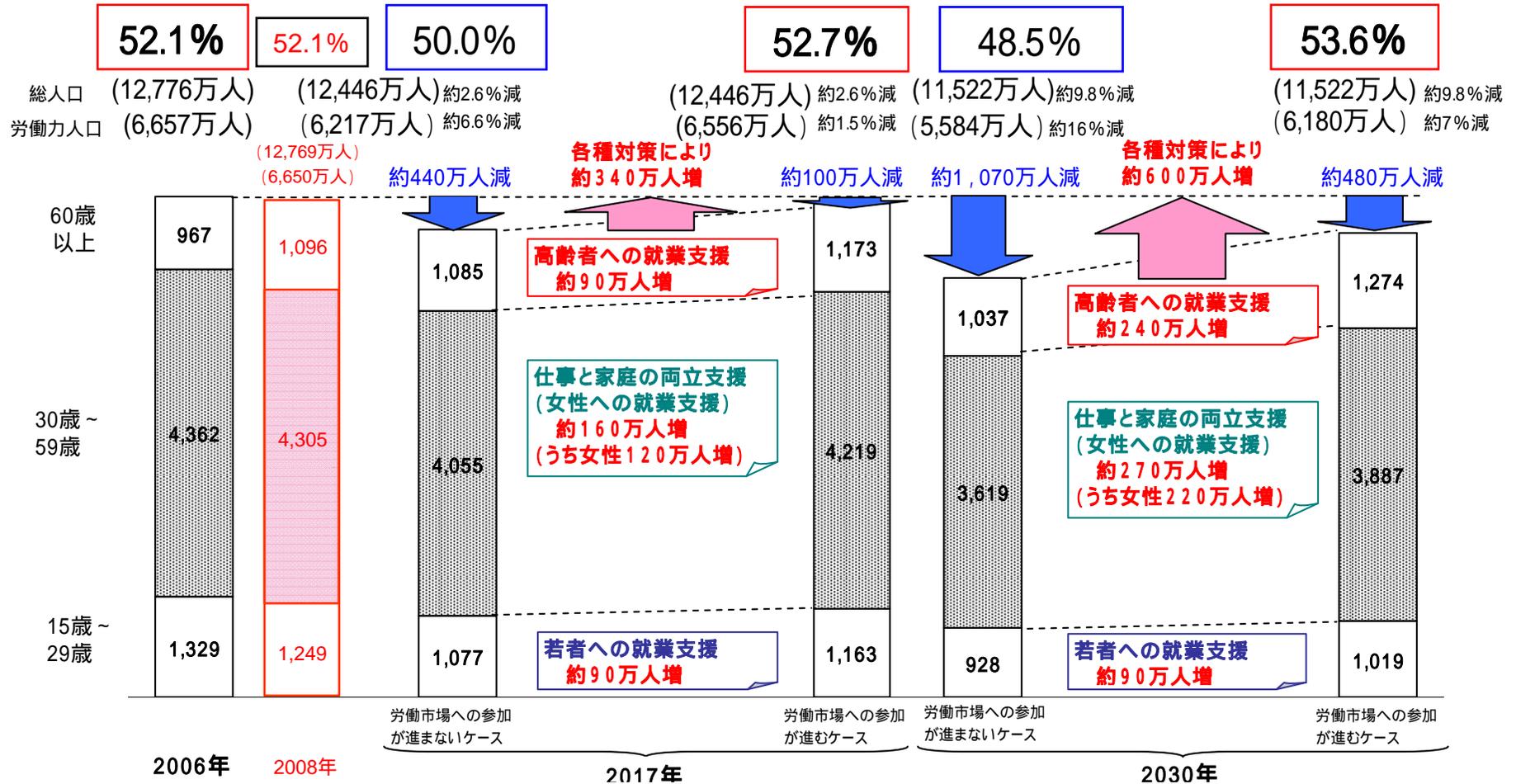
平成21年8月26日

厚生労働省職業安定局
高齡・障害者雇用対策部

熊谷 毅

労働力人口の見通し

現状のまま推移した場合、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率の方が高くなる。このため、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることが必要。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030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)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJIL PT「2007年度需給推計研究会」における推計結果。

(注)1 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース

(注)2 2017年、2030年における総人口及び労働力人口の推計横の割合については、2006年における総人口又は労働力人口と比較したもの。

年齢階級別・男女計就業率推移

(%)

		2003年		2004年		2005年		2006年		2007年		2008年	
総数 (男女計)		57.6		57.6		57.7		57.9		58.1		57.8	
(男)	(女)	70.1	45.9	69.8	46.1	69.9	46.3	70.0	46.6	70.3	46.6	69.8	46.5
60歳～64歳 (男女計)		50.7		51.5		52.0		52.6		55.5		57.2	
(男)	(女)	64.7	37.5	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5
65歳～69歳 (男女計)		33.5		33.2		33.8		34.6		35.8		36.2	
(男)	(女)	44.4	23.3	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5
70歳～ (男女計)		13.6		13.5		13.6		13.3		13.3		13.2	
(男)	(女)	20.9	8.8	20.7	8.7	20.8	8.7	20.3	8.7	20.6	8.4	20.2	8.5

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

60歳代の雇用確保

65歳以上定年企業等の割合を
2010年度末に50%
(平成20年6月1日現在39.0%)
「70歳まで働ける企業」の割合を
2010年度末に20%
(平成20年6月1日現在12.4%)

中高年齢者の再就職促進

多様な就業・社会参加の促進

シルバー人材センターの会員数を
2010年度までに100万人
(平成21年3月末現在76万人)

65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

「70歳まで働ける企業」の普及及び促進
(定年引上げ等奨励金の拡充等)

募集・採用における年齢制限の禁止を義務化

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化

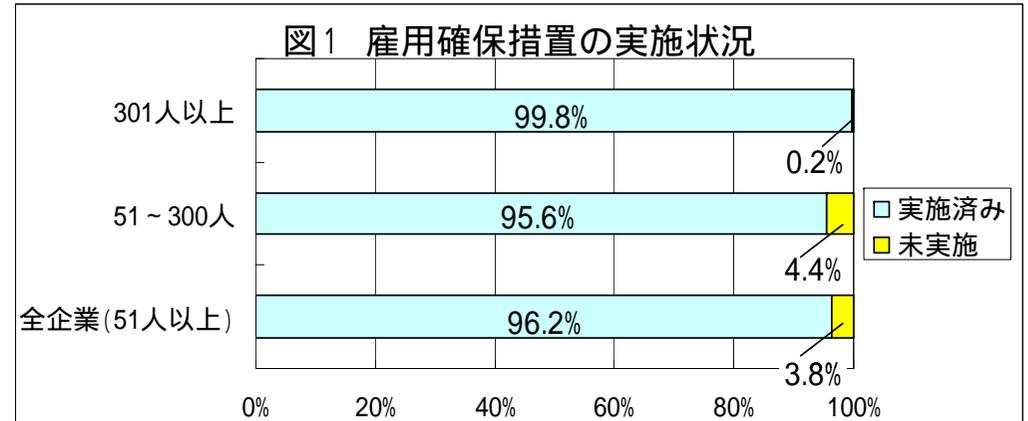
(改正高年齢者雇用安定法を平成16年12月に施行)

シルバー人材センター事業等による多様な就業機会の確保の促進

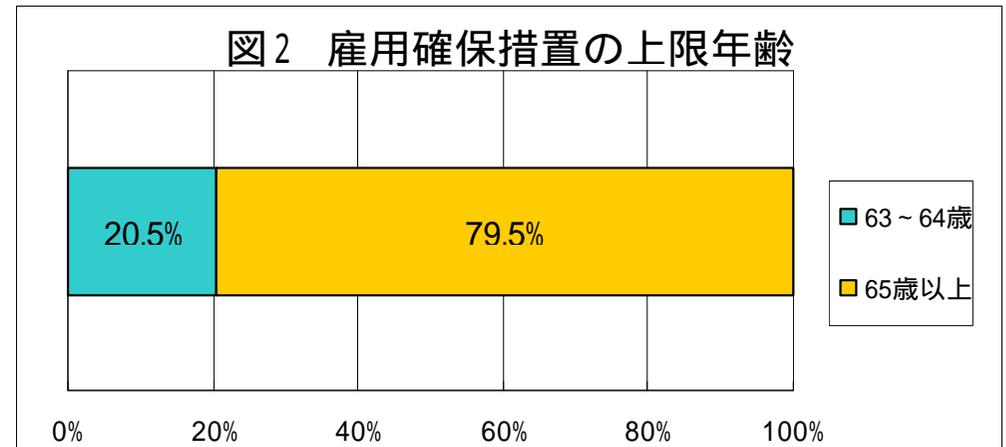
雇用確保措置の実施状況

平成20年6月1日現在

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93,886社中90,351社、96.2%である。

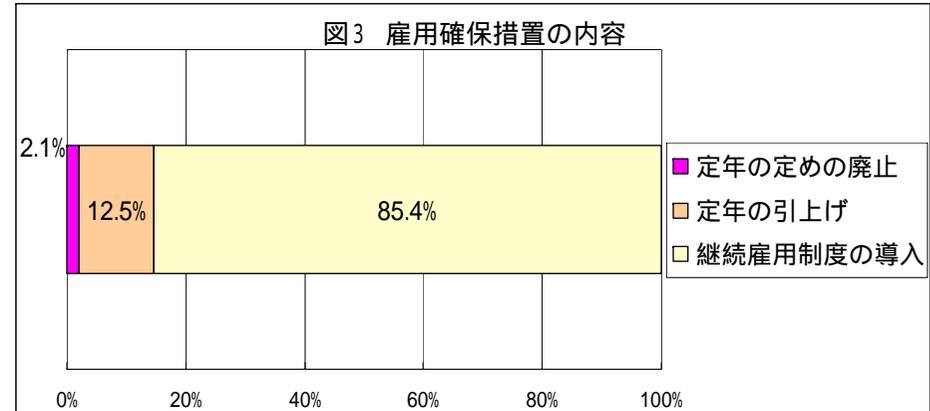


上記実施済み企業のうち、上限年齢は63~64歳が20.5%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、79.5%である。

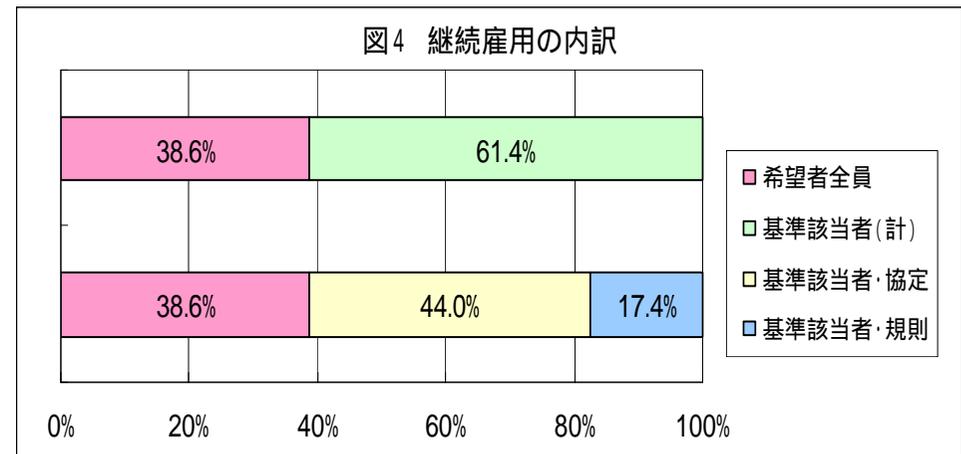


雇用確保措置の実施状況

上記導入済み企業のうち、定年の定めの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、85.4%が継続雇用制度を導入。



上記継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは38.6%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは61.4%である。



高年齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した51人以上規模企業88,166社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況等を集計。