

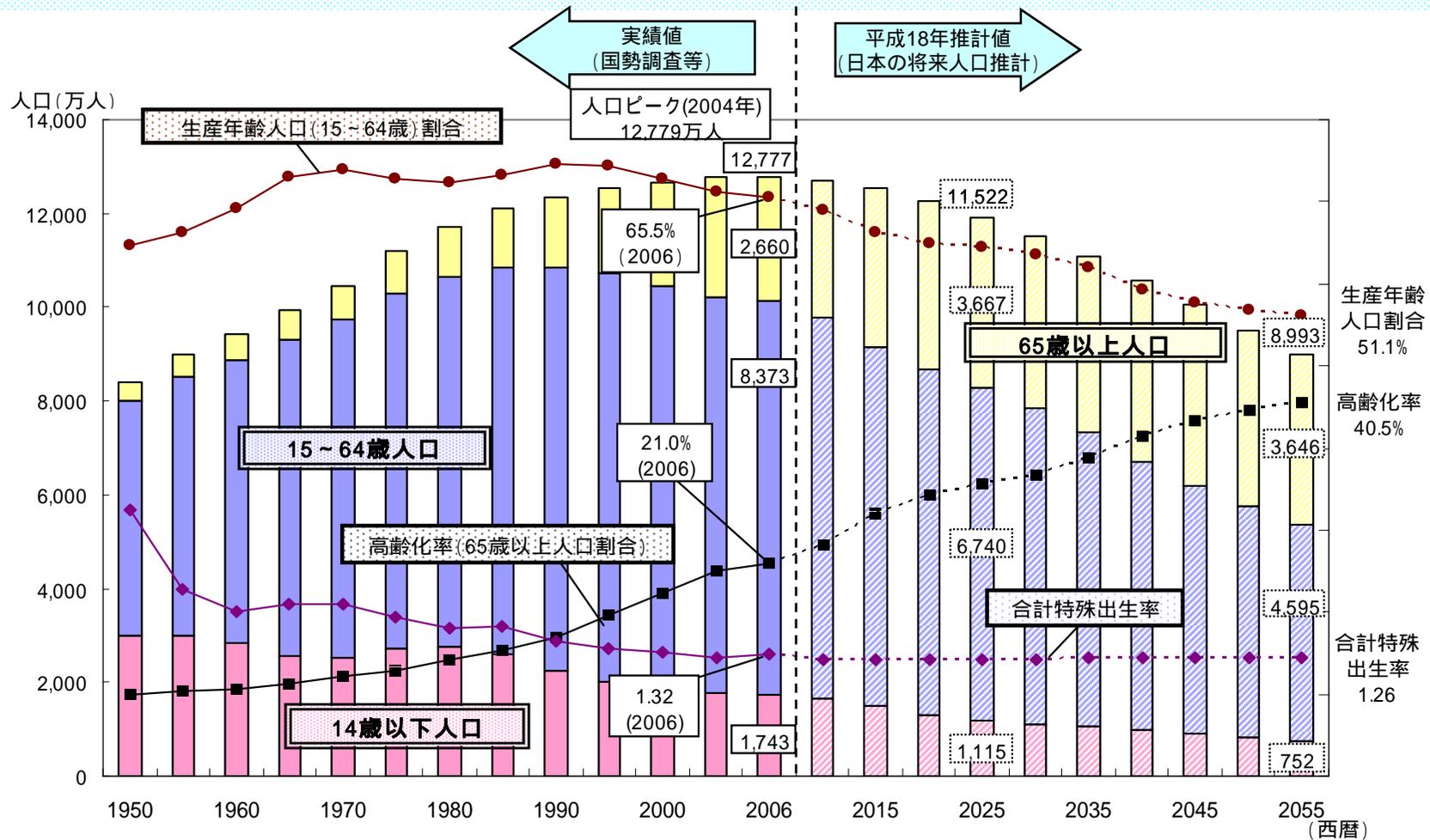


参考資料

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

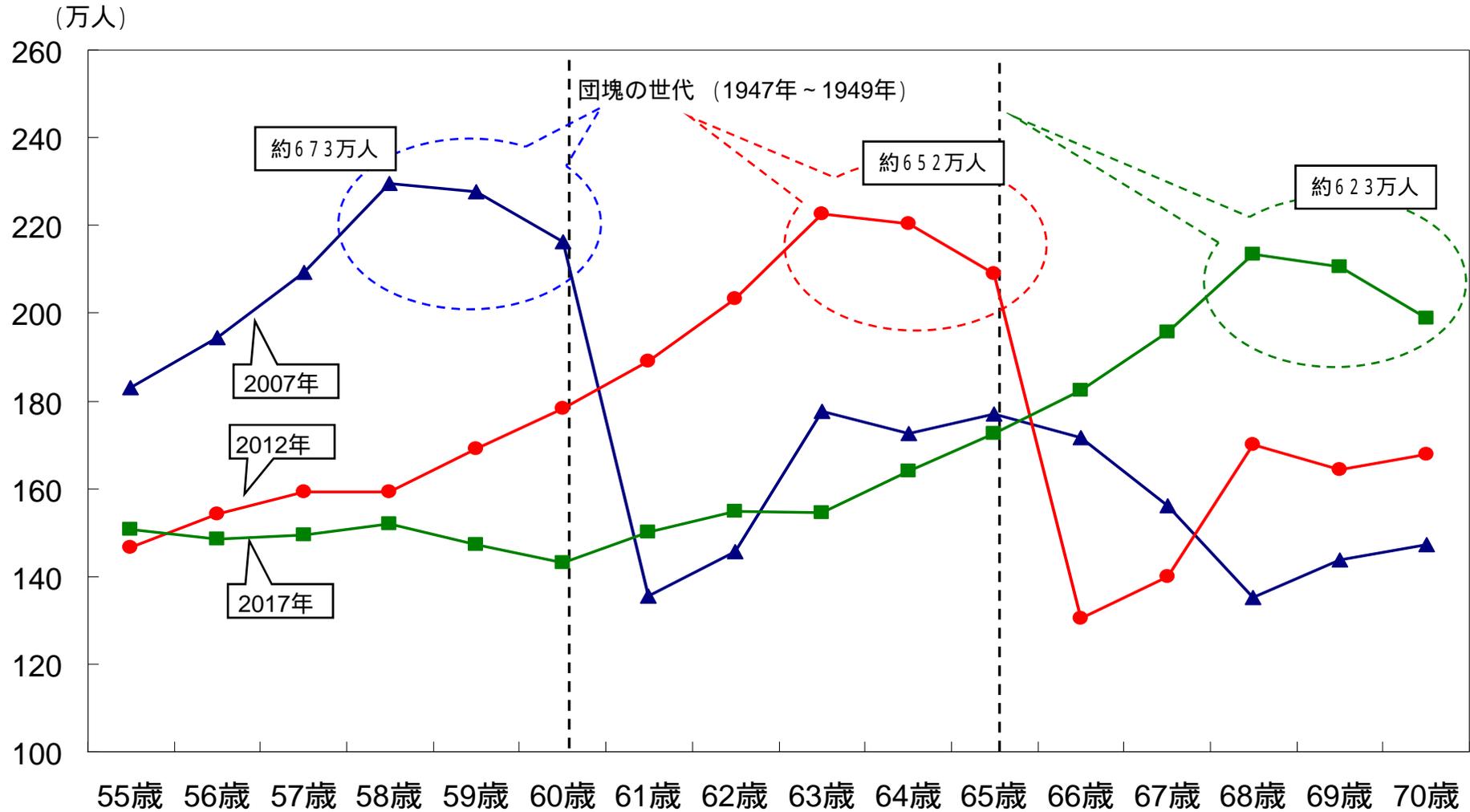
我が国人口・高齢化率の推移

人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



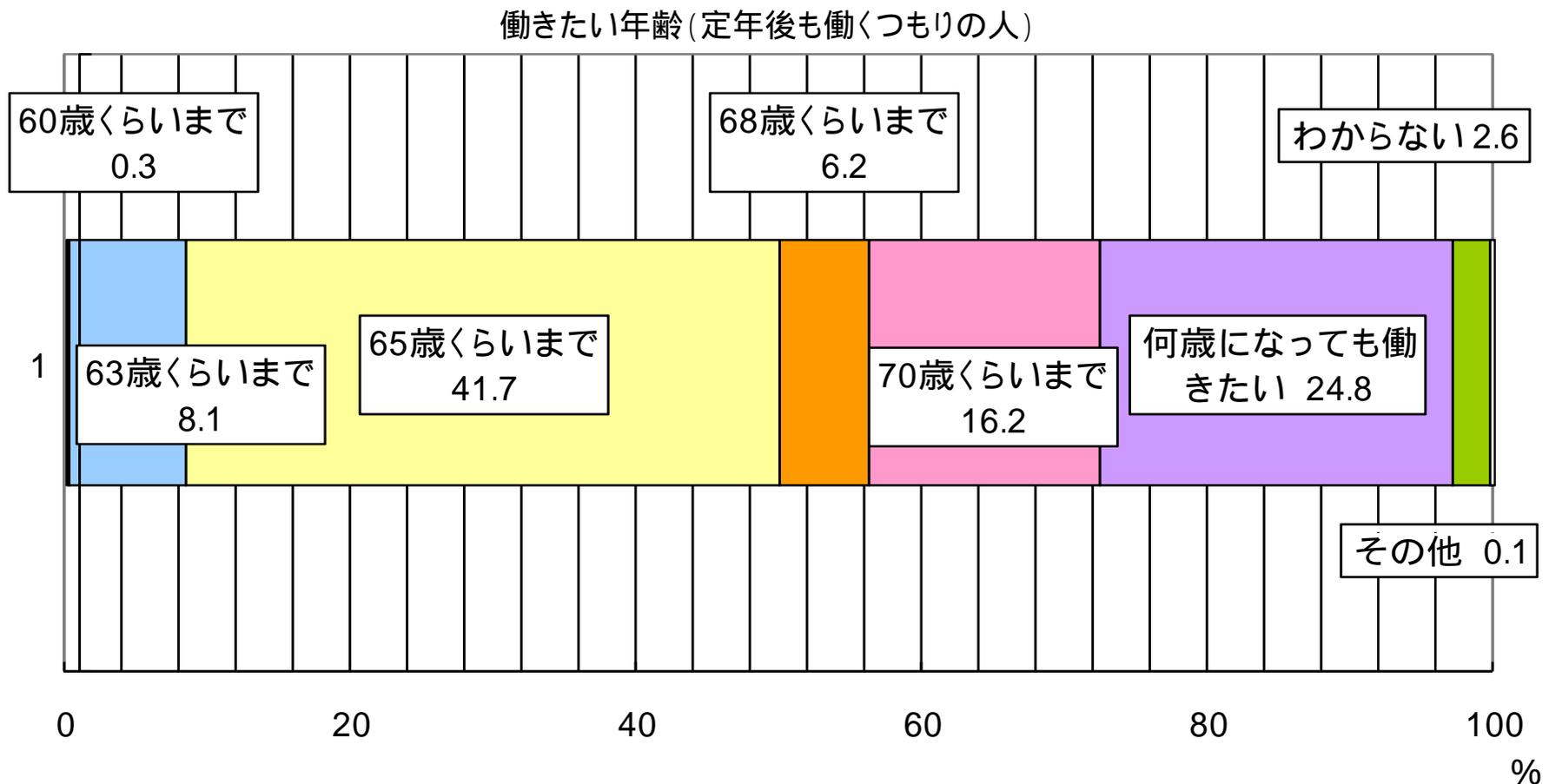
資料: 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2006年は総務省統計局「推計人口(年報)」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

団塊の世代の高齢化



(出典)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)」

高年齢者の高い就業意欲



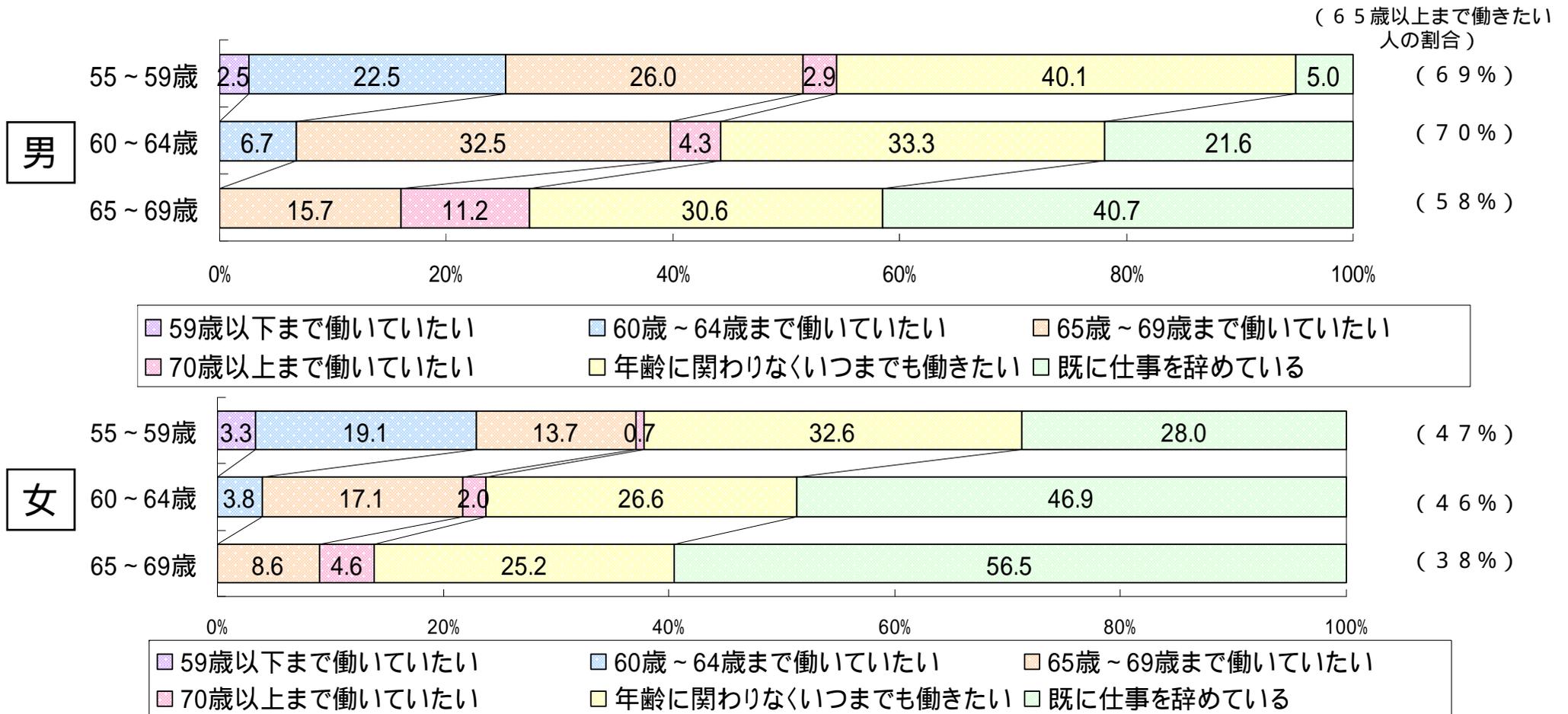
資料出所: 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査(2007年)

(注) 団塊の世代(57~60歳)のうち、「定年後も働きたい」と回答した人のみ集計

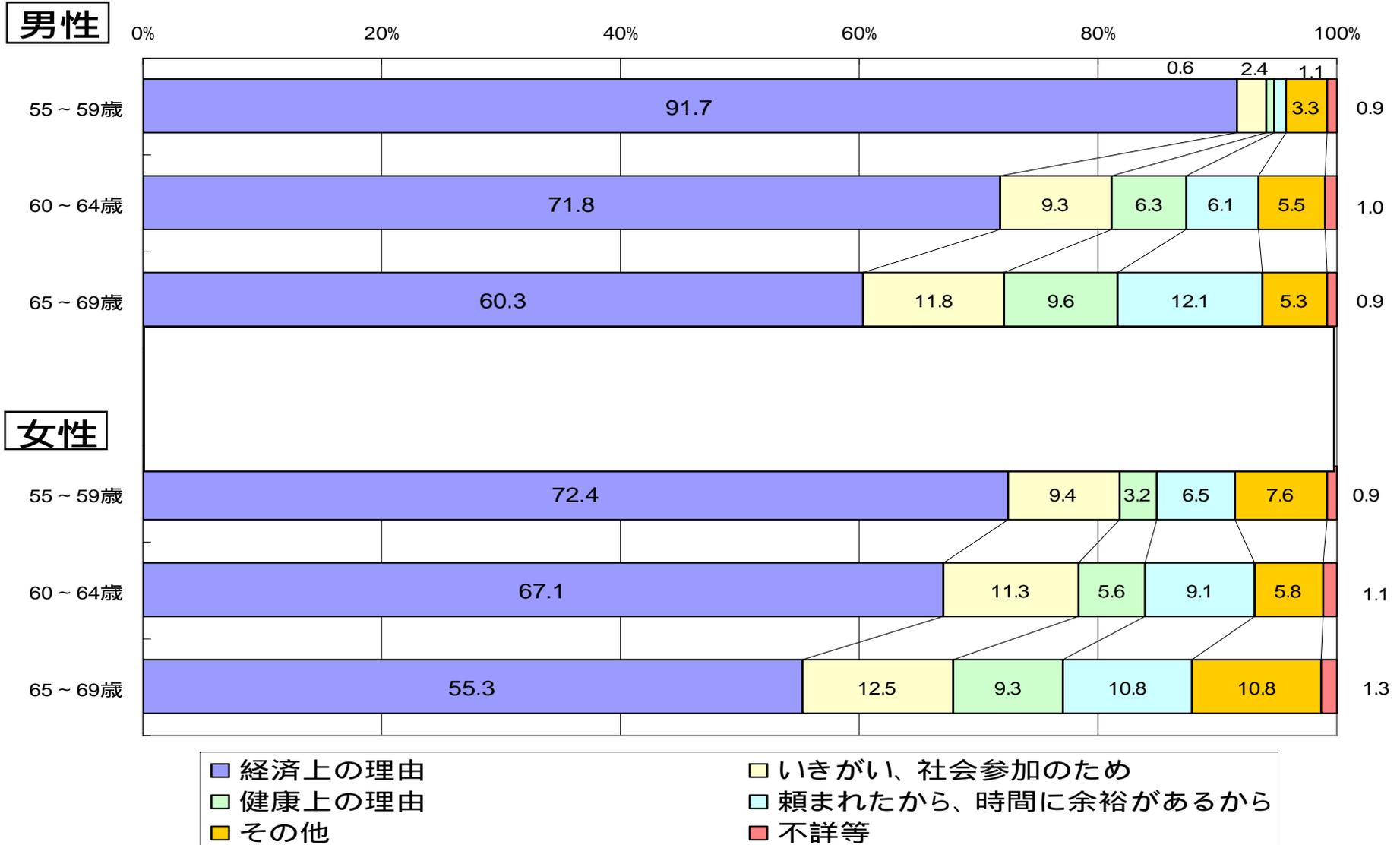
就業についての引退及び引退時期

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。



資料出所: 厚生労働省「平成16年高年齢者就業実態調査」(2004年)

主な就業理由



•資料出所：厚生労働省「高齢者就業実態調査」（平成16年）

高年齢者の雇用失業情勢

年齢階級別・男女別雇用失業情勢（平成21年6月）（％）

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳
完全失業率 （男女計）	5.4	8.7	6.6	5.1	3.7	4.5	5.5
完全失業率 （男）	5.7	9.7	7.0	4.9	3.6	5.2	7.0
完全失業率 （女）	5.0	8.0	6.1	5.3	3.9	3.4	3.2
就業率 （男女計）	57.0	41.7	78.0	78.6	81.4	73.8	57.1
就業率 （男）	68.2	40.2	88.4	91.8	92.7	87.8	70.9
就業率 （女）	46.6	43.2	67.3	65.0	70.1	60.0	44.2

（資料出所）総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

（注）完全失業率の年齢計は季節調整値。その他は原数値。

各国の労働力率(50～65歳以上、5歳階級刻み)

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2006	男	95.7	93.2	71.7	29.5
		女	70.5	60.2	40.8	13.0
アメリカ	2006	男	86.1	77.7	58.6	20.3
		女	74.7	66.7	47.0	11.7
フランス	2006	男	91.2	65.5	19.4	1.6
		女	79.1	56.8	17.4	0.8
ドイツ	2006	男	91.2	82.0	42.3	5.0
		女	78.7	65.6	24.4	2.2

(資料出所) ILO Year Book of Labour Statistics
 フランス: OECD Labour Force Statistics
 日本: 総務省「労働力調査」(2006年)

労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
 労働力人口

日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

フランス、ドイツ: 就業者と失業者の合計

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。今般、昨年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することとした。基本方針の概要は以下のとおりである。

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

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。

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。

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

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。

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

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。

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。

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。