

日本の高齢者雇用対策に ついて

令和4年6月15日

於：KLI ワークショップ

JILPT志村

 jobtag

高年齢者雇用安定法

65歳まで・義務

- ①65歳までの定年引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)
- ③定年廃止

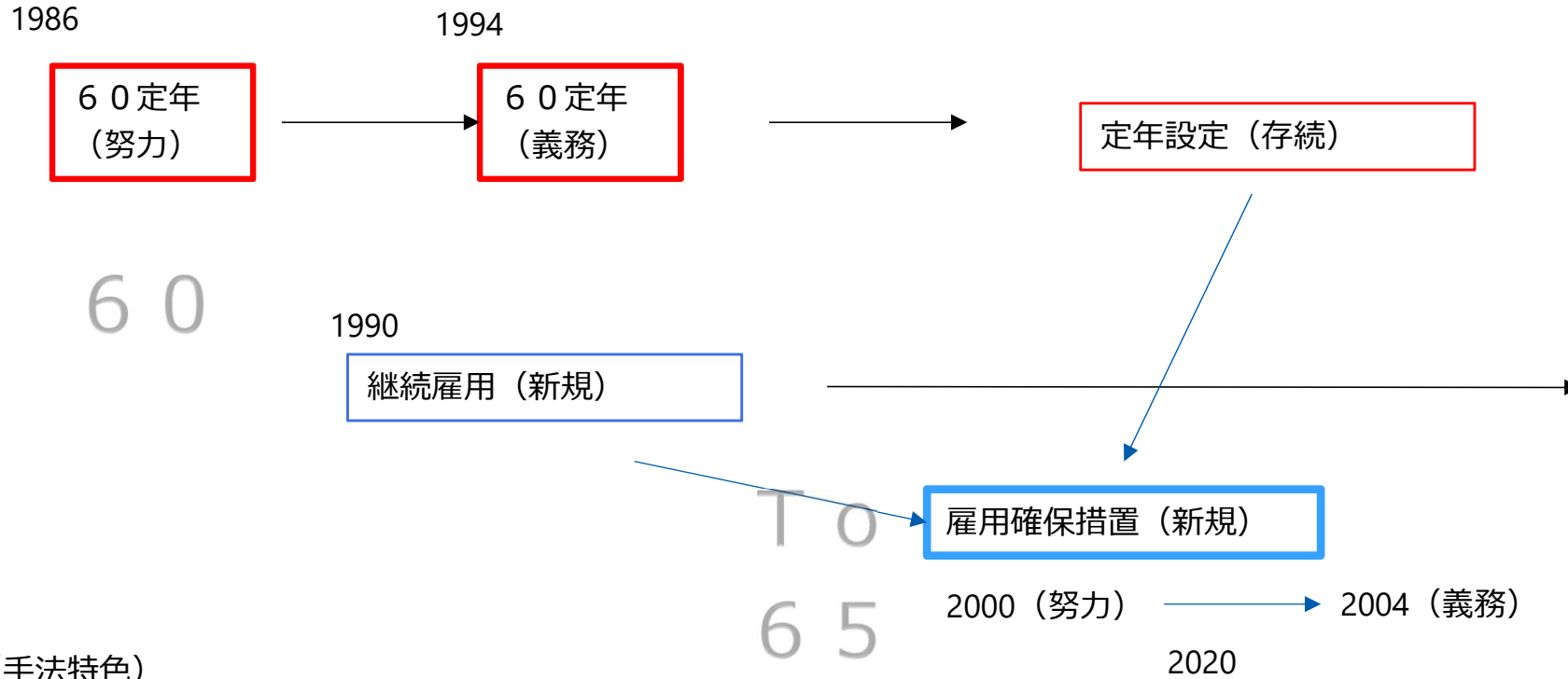
70歳まで・努力義務

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ③定年廃止

創業支援等措置
(雇用以外の措置)

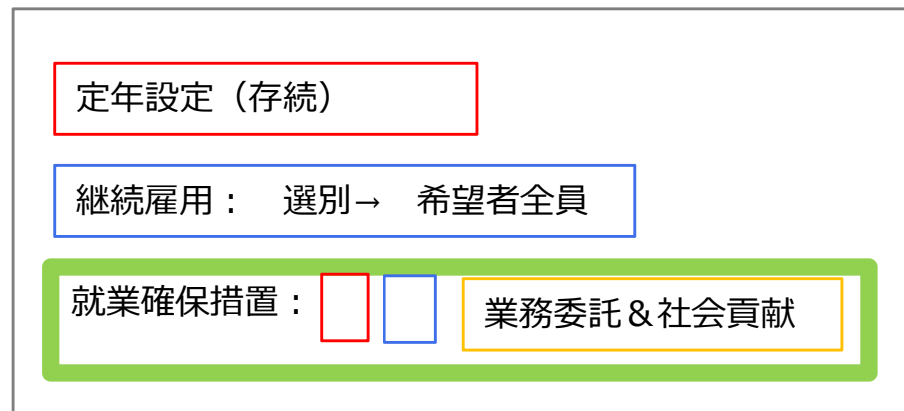
④高年齢者が希望するときは、
70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、
70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入



(手法特色)

- ◎定年設定を先に延ばす
- ◎いったん退職した社員を一定年齢まで再雇用
 - できるだけ長く
 - できるだけ希望の全対象者を
- ◎業務委託、社会貢献事業への従事配慮



高齢者雇用の現状

我が国の人口の減少及び65歳以上人口の増加

総人口： **12547**万人（前年比▲61.8）

65以上：3624万人（**28.9%**）

雇用・就業の状況

60～64就業率：57.7%（2012）→70.3%（2019）→**71.0%**（2020）

65～69就業率：37.1%（2012）→48.4%（2019）→**49.6%**（2020）

雇用制度の現状（31人以上雇用規模、2020/06/01）

（1）高齢者雇用確保措置

雇用確保措置：**99.9%**（継続雇用：**76.4%**、定年引上：**20.9%**、定年廃止2.7%）

（2）66以上働ける

33.4 %（うち希望者全員：**12.7%**）

（3）70以上働ける

31.5 %（うち希望者全員：**11.3%**）

高齢者雇用の取組企業実例から

By JEED 2018~2022

1 賃金カーブ等の修正

困難：大企業、正社員中心

容易：中小企業、非正規社員中心

2 高齢者を戦略的に雇用

業界特性：ビルメンテナンス、警備

適用ケース：若者採用難、ぶつ切りニーズ対応

3 医療・介護での傾向

夜勤が雇用拡大受け皿

現場改革：中心（身体介護） ↔

周辺（ベッドメイク、送迎、生活支援）

4 成果が目に見える製造業・建設技能・医療専門職

比較的容易な定年延長・廃止、再雇用

65歳までの雇用確保と70歳までの就業機会確保（手法1）

推進団体(JEED)

助成金

①65歳以上への定年引き上げ等の取組みを実施

②雇用管理制度の整備

③無期雇用労働者への転換

2020実績

1829件

17.8 億円

手法開発・研究

啓発活動

相談・援助

専門スタッフ

(呼称) フランナー470、

アドバイザー53

(経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士など)

- ① 企業ごとの課題を把握、助言（無料）
- ② 継続雇用延長、定年引き上げ等に関する具体的な制度改善提案（無料）

- ③ 企画立案サービス（有料）

65歳までの雇用確保と70歳までの就業機会確保（手法2）

行政機能内での発揮（労働局・ハローワーク）

法の遵守

勧告書の発出

企業名の公表

①65歳以上への定年引き上げ等の取組みを実施

②雇用管理制度の整備

③無期雇用労働者への転換

相談・援助

専門スタッフ

167 ア
ドバイザー

相互連携

助成金
(HW紹介雇入助成)

300 窓口

178 求
人担当

個別プラン

セミナー企画

求人開拓

300 相談員

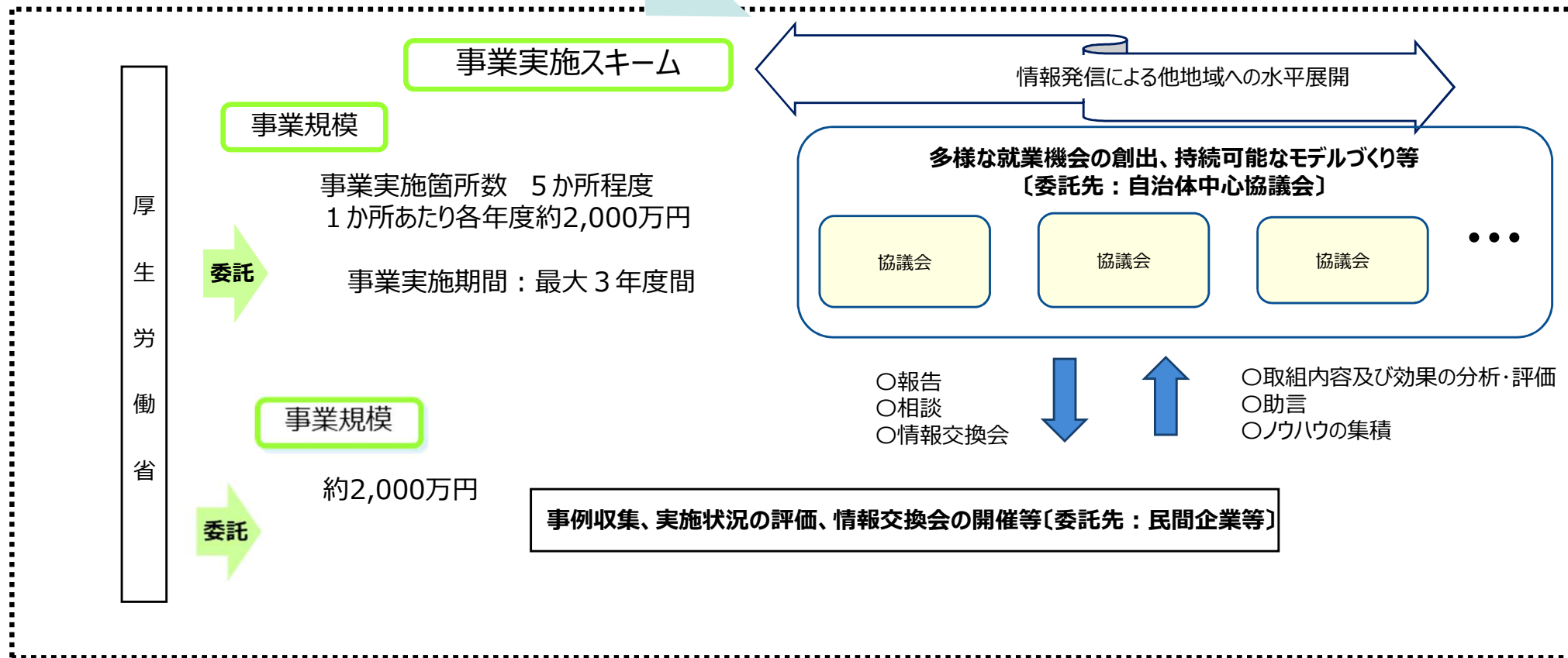
プランに基づく相談・紹介

地方自治体の介在

シルバー人材センター

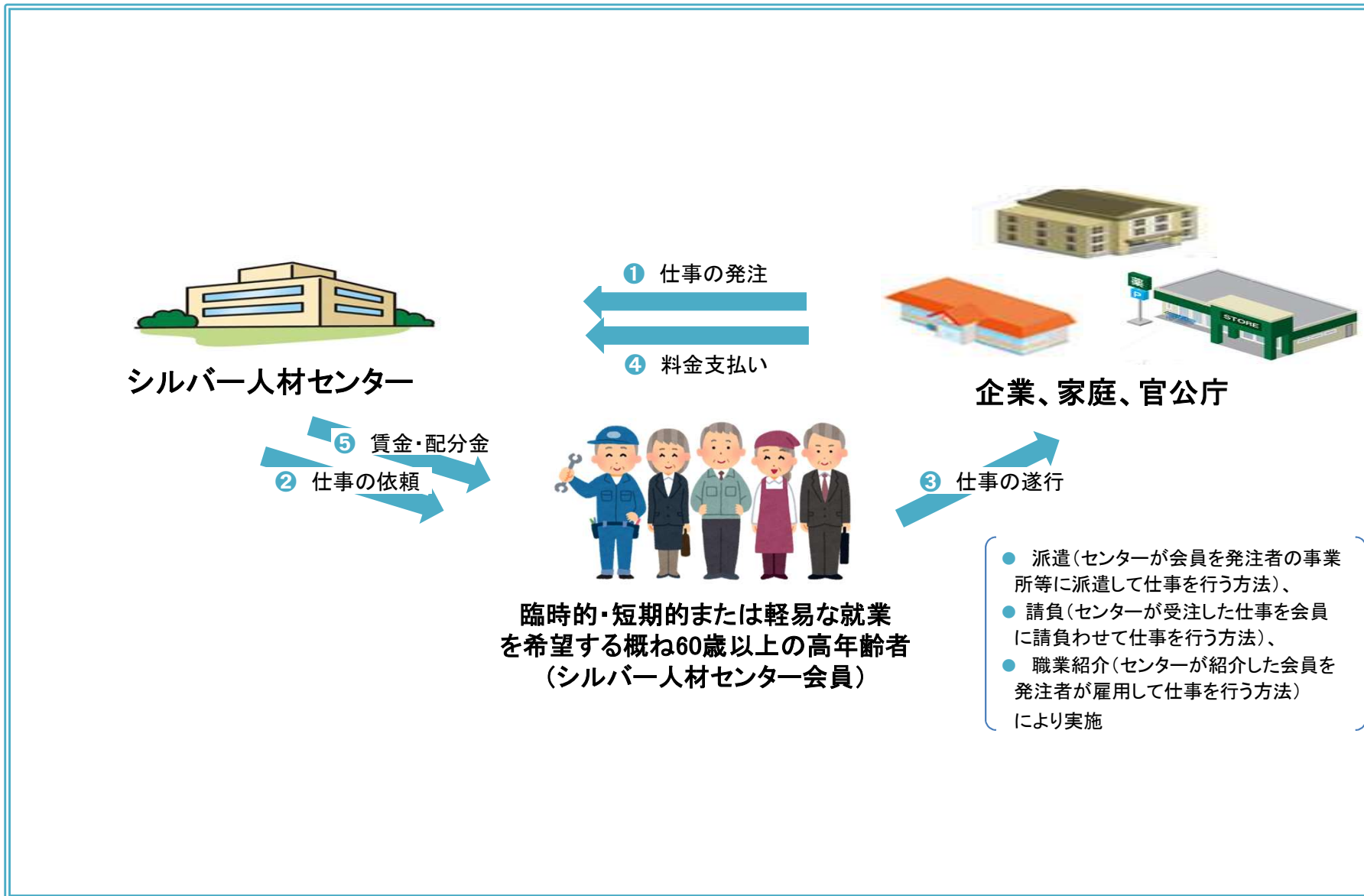
+

地域モデルの開発



シルバー人材センター事業（スキーム）

臨時的・短期的または軽易な就業(*)を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供



地域の経済 社会の維持 発展 など

企業等の人手不足の解消 現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実 健康の維持増進 生活の安定

シルバー人材センター事業（概観）

○ シルバー人材センターの概要(令和2年度)

団体数1,303団体、会員数69.8万人(男性46.2万人・女性23.6万人)、平均年齢73.8歳

就業実人員数55.8万人、月平均就業日数9.5日、月平均収入3.8万円、就業延人員数<就業人数×就業日数>6,341万人日

契約件数311万件、契約金額3,036億円

○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、
福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、
清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

(高齢者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、民業圧迫や他の労働者の就業機会に著しい影響を与えるおそれがない場合であって、都道府県知事が指定した場合に、派遣、職業紹介の就業時間の上限を週40時間とする特例措置あり。平成28年4月より施行)

高齢者雇用対策の概要

人生100年時代を迎える中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。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中で、高齢者の雇用等の安定の確保、再就職の支援及び多様な就業機会の確保を図る。（高齢者の就業率 60～64歳：71.5%、65歳以上：25.1%（65～69歳：50.3%、70歳以上：18.1%）（2021年））

企業における雇用等の安定の確保

- 企業における65歳までの雇用確保措置の徹底（実施率99.9%（令和2年6月1日現在））
- 企業における70歳までの就業確保措置の推進（令和3年4月1日より努力義務化）
- 66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う事業主や、高齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する助成（「65歳超雇用推進助成金」）
- 65歳以上の高齢者を雇い入れた事業主に対する助成（「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」）
- 高齢労働者の安全と健康の確保のための職場環境改善ツール（「エイジアクション100」）の普及等
- 高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）の周知普及
- 中小企業等に対する職場環境の整備への助成（エイジフレンドリー補助金）

中高年齢者の再就職支援

- ハローワークにて65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」の設置（300か所）
- 「高齢退職予定者キャリア人材バンク」事業の実施（（公財）産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図る）
- 初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成（「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」）
- 起業により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成（「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）」）

地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 改正高齢者雇用安定法（平成28年4月施行）による自治体と関係機関からなる協議会の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業を行う「生涯現役促進地域連携事業」の拡充（91か所→65か所（連携推進コース36か所、地域協働コース29か所）（令和3年度））
- シルバー人材センターにおける職域拡大、特に学童保育、教育、観光等をはじめとする好事例分野の推進、サービス業等の人手不足分野、介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化

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
- 70歳までの就業確保措置（令和3年4月施行）
定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、以下のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。 ※創業支援等措置（④、⑤）は過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。
① 70歳まで定年年齢を引き上げ ② 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（他の事業主によるものを含む） ③ 定年制を廃止 ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤ 70歳まで継続的に社会貢献活動に従事 ※a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

○高年齢者等の再就職の促進等

- 再就職援助措置
事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上70歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければならない。
- 多数離職届
事業主は、45歳以上70歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければならない。
- 求職活動支援書
事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上70歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければならない。

○多様な就業機会の確保

- 地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会の確保
生涯現役社会の実現を図るため、地方公共団体を中心に構成された協議会等からの提案に基づき、地域の高年齢者の多様なニーズに対応した雇用・就業に資する事業を行う。
- シルバー人材センター
都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢退職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。

高年齢者雇用制度の概要

○ 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（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。
ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

③ 定年制を廃止

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受け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。

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない。

○ 70歳までの就業確保措置＜令和3年4月1日施行＞

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努めなければならない。

※ただし、創業支援等措置（④、⑤）については過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

① 70歳まで定年年齢を引き上げ

② 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（他の事業主によるものを含む）

③ 定年制を廃止

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

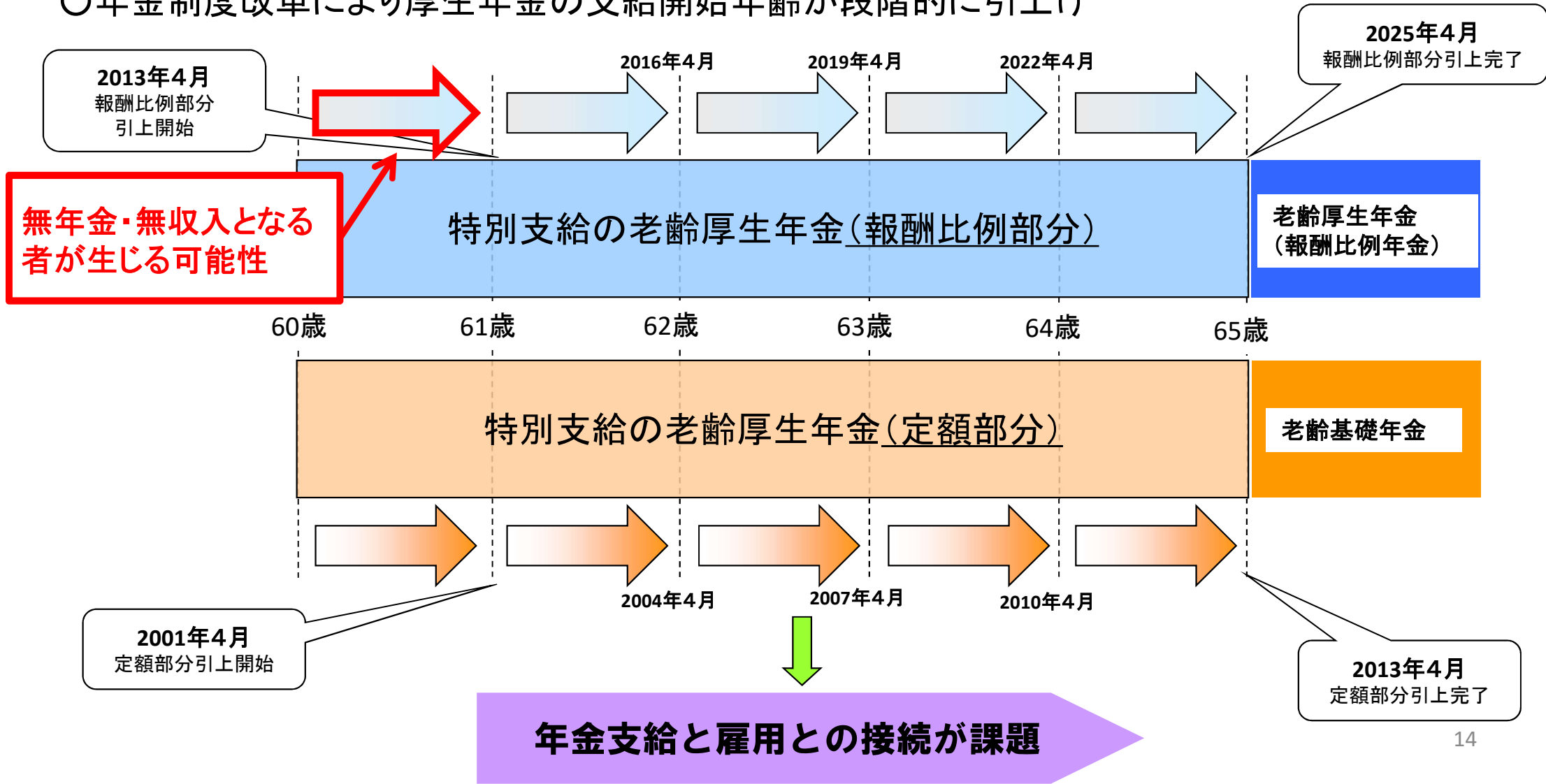
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

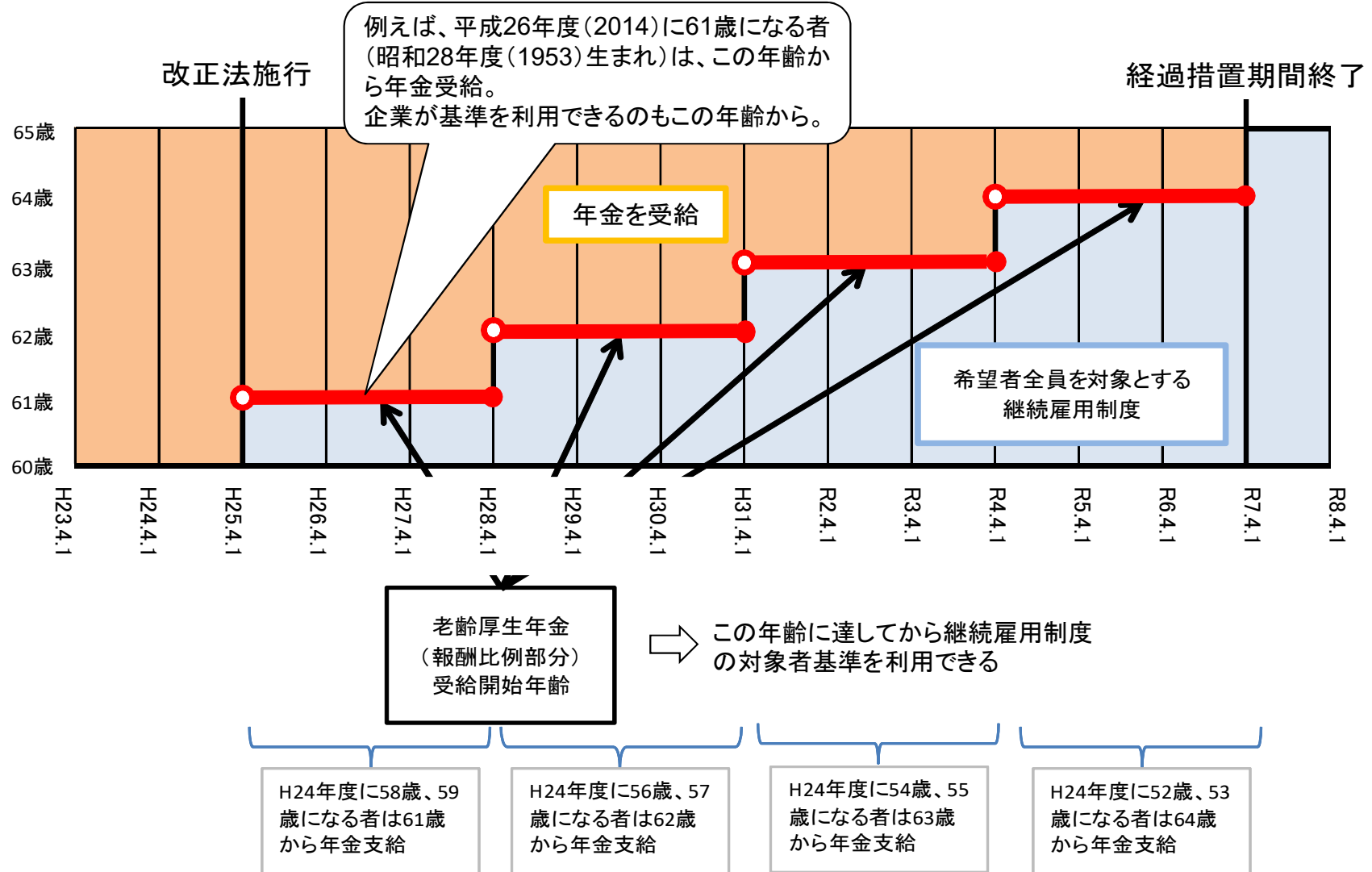
公的年金(厚生年金)の支給開始年齢の引上げにより、平成24年度までの高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性があったため、雇用と年金の接続を図ったところ。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



経過措置のイメージ

改正前の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（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、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



高齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	高齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<p>○中高法改正—高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ①題名を「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)に改正 ②60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行) ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤高齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年 (1990年)	<p>○65歳までの継続雇用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ①高齢者等職業安定対策基本方針の策定 ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年 (1994年)	<p>○60歳定年の義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない)(平成10年4月1日施行) ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④高齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	<p>○シルバー人材センター事業の発展・拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	<p>○再就職援助計画制度拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行) ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上) ③シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	<p>○雇用確保措置法的義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行。義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ) ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする) ⑤高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	<p>○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行) ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤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
平成28年 (2016年)	<p>○地域における多様な就業機会の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域の協議会の設置、地方自治体による地域高齢者就業機会確保計画の策定 ②都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等について、シルバー人材センターの就業時間の要件を緩和(概ね週20時間まで⇒週40時間まで)
令和2年 (2020年)	<p>○70歳までの就業確保措置の努力義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者就業確保措置導入の努力義務化(令和3年4月1日施行) ②高齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成・変更・適正実施勧告(令和3年4月1日施行) ③事業主が再就職援助措置を講ずる努力義務及び多数離職届出を行う義務の対象を70歳未満で退職する高齢者に拡大 ④高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）

その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。
 - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
 - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
 - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

<事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

<高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・ ①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアアップの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

改正前の制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

改正前

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)
によるものを含む)

③定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

③定年廃止

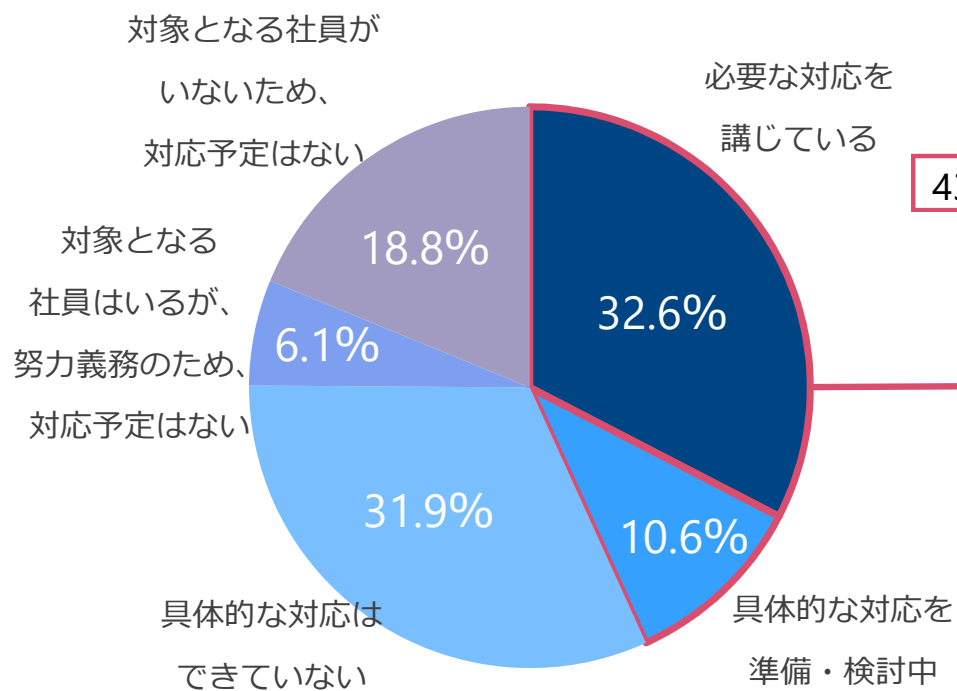
創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資(資金提供)等する
団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

改正高年齢者雇用安定法への対応状況

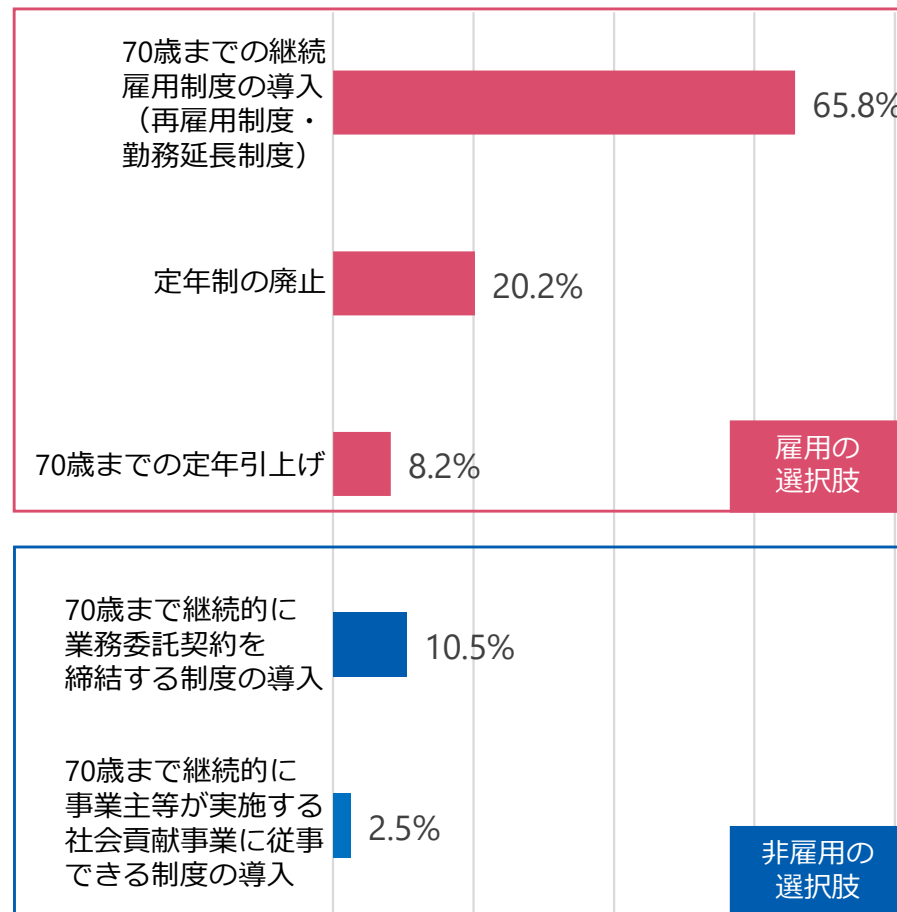
改正高年齢者雇用安定法への対応状況



※ 本改正法の施行に伴い、新たに70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となった。

具体的な対応（検討中含む）

【複数回答】



令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業164,151社〈大企業(301人以上規模):17,070社、中小企業(31~300人規模):147,081社〉

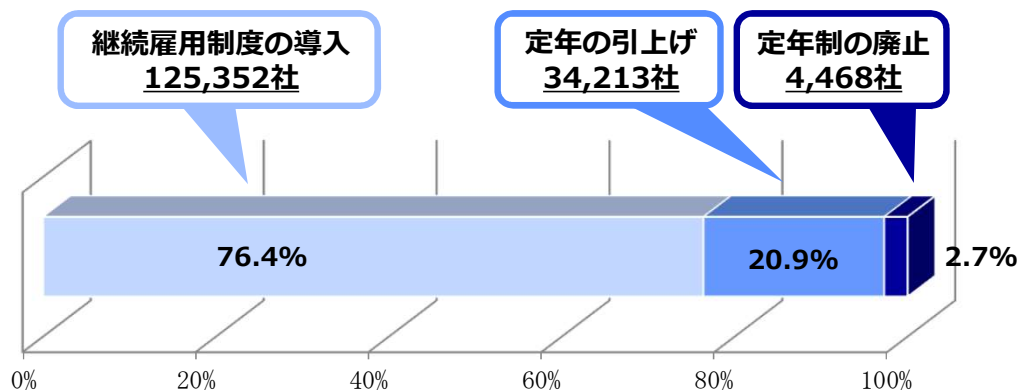
1 65歳までの「高齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高齢者雇用確保措置の実施状況

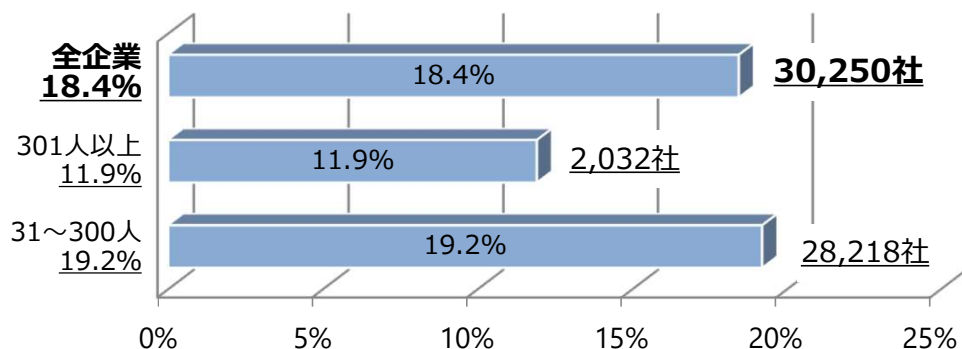
・雇用確保措置の実施企業 **99.9%** (0.1ポイント増加)

【実施企業**164,033社**の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

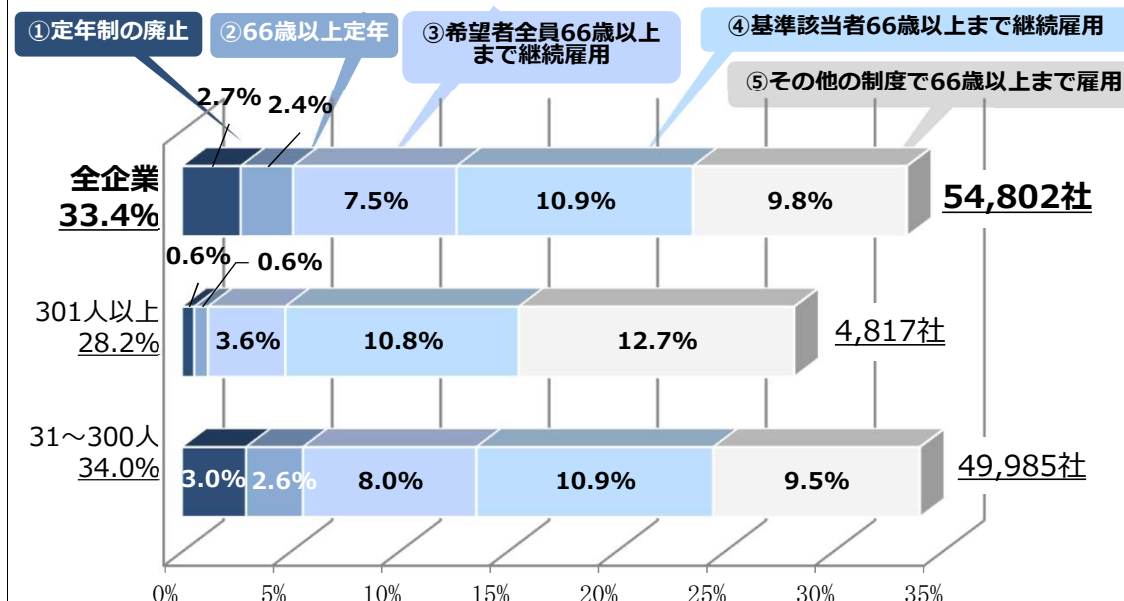
・65歳定年企業は、**18.4%** (1.2ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

・66歳以上働ける制度のある企業は**33.4%** (2.6ポイント増加)

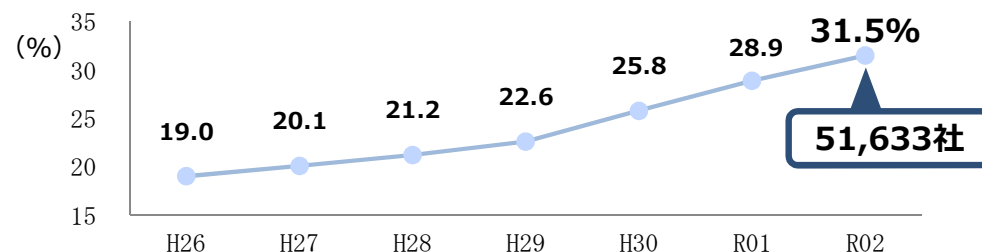
・大企業**28.2%** (2.9ポイント増加)、中小企業**34.0%** (2.6ポイント増加)



※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

・70歳以上働ける制度のある企業は **31.5%** (2.6ポイント増加)



将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢までの継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止する事業主に対して助成
- ② 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

① 定年引上げ又は定年の定め廃止

措置内容 60歳以上被保険者数	65歳への引上げ	66～69歳への引上げ		70歳未満から70歳以上への引上げ	定年(70歳未満に限る)の定め廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

② 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入 ③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上被保険者数	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
支給額(上限)	10万円	15万円

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

● 助成額

- 雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額
- ・ 生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）
 - ・ 生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

3 高齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

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事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

- 対象者1人につき、以下の額を支給
- ・ 生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）
 - ・ 生産性要件満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

高年齢者雇用に係る助成金

65歳超雇用推進助成金

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、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、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、措置の内容、定年等の年齢の引上げ幅等に応じて15～160万円を支給する。

他社による継続雇用制度の導入の実施へは支給対象経費の1/2(上限あり、5～15万円)を支給する。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備(高年齢者に係る賃金・能力評価制度の構築等)を行う事業主に対して、当該取組に要した費用の45%<60%>(中小企業60%<75%>)を支給。

○高年齢者無期雇用転換コース

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事業主に対して、対象者1人につき38万円<48万円>(中小企業は1人につき48万円<60万円>)を支給。

※ < >は、生産性要件を満たした場合

特定求職者雇用開発助成金

○特定就職困難者コース

高年齢者(60歳以上65歳未満)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、賃金の一部に相当する額を助成。(中小企業の場合、1人につき60万円(短時間労働者40万円))

○生涯現役コース

65歳以上の離職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、賃金の一部に相当する額を助成。(中小企業の場合、1人につき70万円(短時間労働者50万円))

中途採用等支援助成金

○ 中途採用拡大コース

企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中高年齢者(45歳以上)の初採用等により中途採用を拡大した場合に一定額を助成(45歳以上の者を初めて中途採用した場合は60万円(60歳以上の者を初めて中途採用した場合は10万円を上乗せ))。

○ 生涯現役起業支援コース(令和3年度限りで廃止。)

40歳以上の中高年齢者などの方が、起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員の雇入れに要した費用の一部を助成。(起業者の起業時年齢が60歳以上の場合、助成額の上限は200万円(40歳～59歳の場合は150万円))

また、一定期間経過後に生産性要件を満たした場合には、上記助成額の25%の額を別途支給する。

生涯現役支援窓口事業の概要

(雇用勘定のみ)

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額) 29(30)億円

- 300箇所のハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援等、チーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。

ハローワーク

生涯現役支援窓口

<支援対象者>

- ▶ 概ね60歳以上の高齢求職者

<主な支援内容>

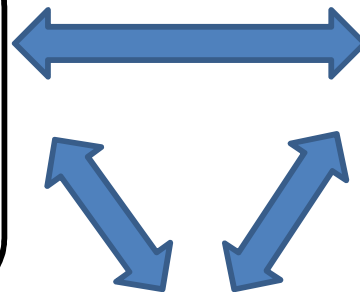
- ▶ 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- ▶ 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- ▶ 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供(65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化)
- ▶ シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
- ▶ 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施

【就労・生活支援アドバイザー167人(139人)】

<主な支援業務>

- 個々のニーズを踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、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
- 職場見学・職場体験・セミナー等の実施に係る企画調整等

<支援体制>



【求人者支援員 178人(208人)】

<主な支援業務>

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ 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

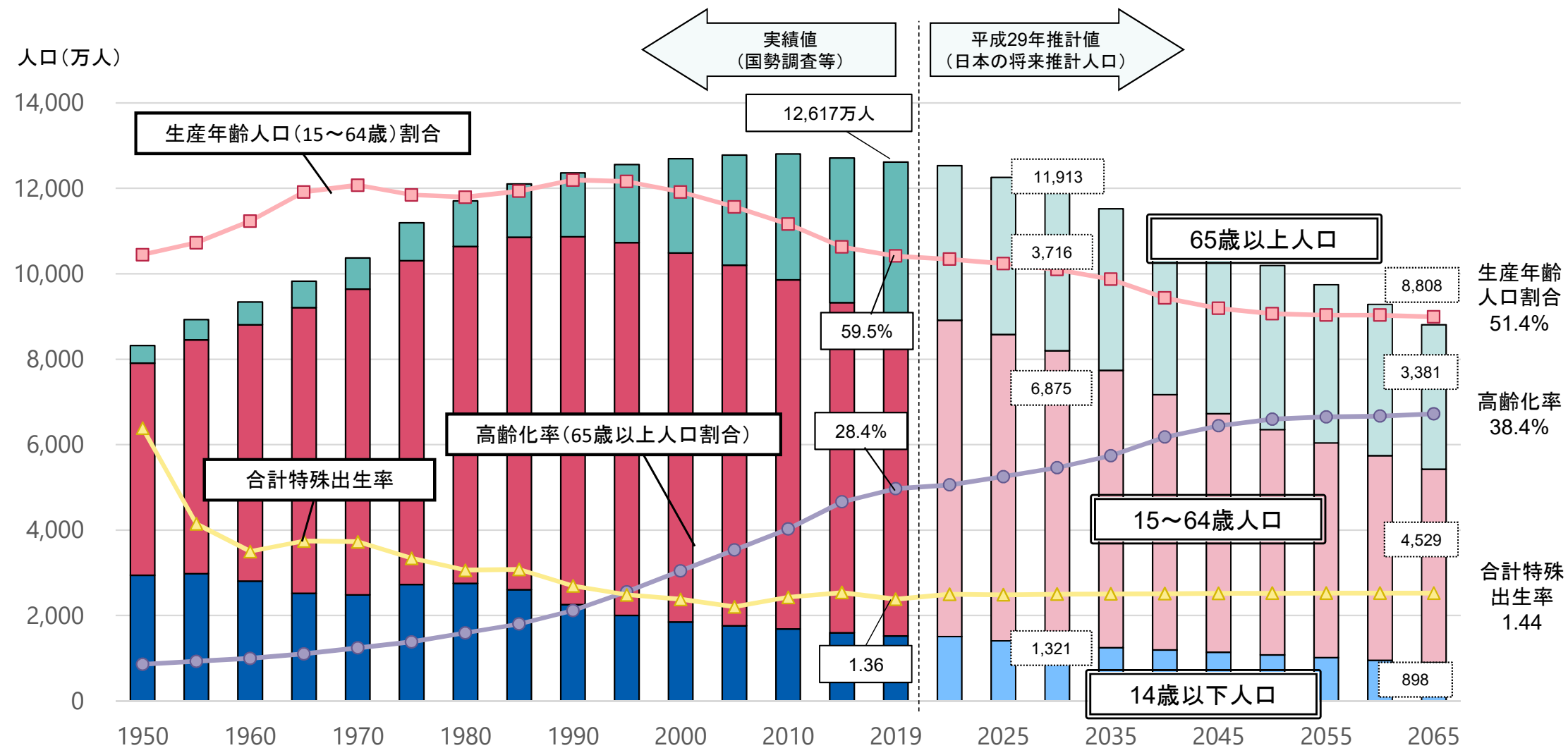
【職業相談員 300人(300人)】

<主な支援業務>

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施等

日本の人口の推移

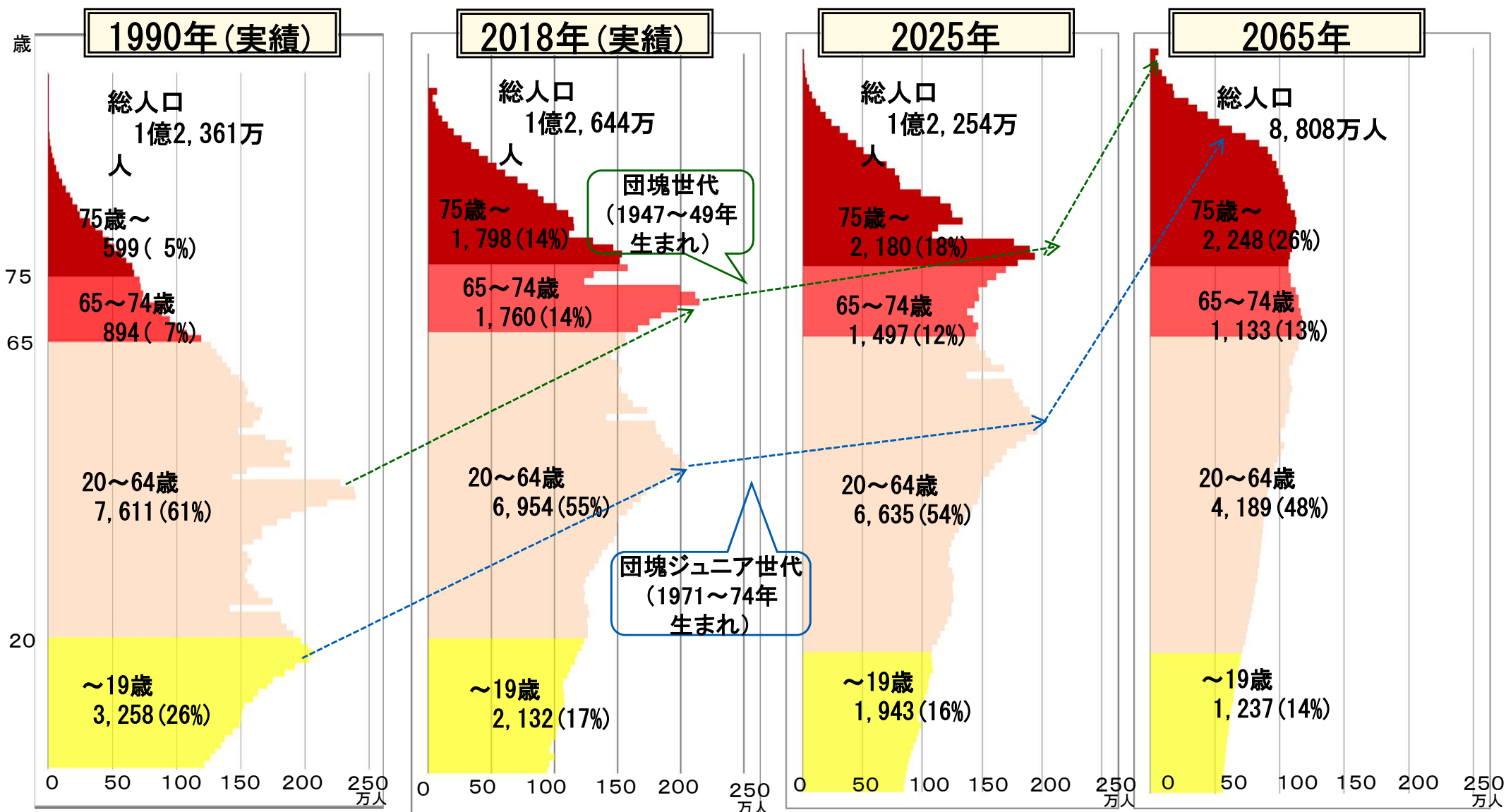
日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2019年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2019年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2019年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2020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29年推計):出生中位・死亡中位推計」

日本の人口ピラミッドの変化

団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
 2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。



(出所) 総務省「国勢調査(年齢不詳をあん分した人口)」および「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29年推計): 出生中位・死亡中位推計