

高齢者雇用

生涯現役社会の実現に向けた施策の方向性を報告——厚生労働省検討会

T O P I C S

トピックス

1

厚生労働省・生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会（座長 清家篤・慶應義塾長）

は六月五日、人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、高齢者の希望をかなえ、高齢者が豊かな生活を送れるようにするため、六五歳以降も、働く意欲のある高齢者が、年齢にかかわらずなく生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠とする報告書をまとめた。

報告書は、生涯現役社会を実現するために、企業での継続雇用の推進を基本とするべきとしつつ、高齢期を迎える前からの自発的な職業生活設計や職業能力開発の取り組みも重要と指摘。労働者が職業生活設計をした上で、自発的にキャリアアチェンジを選択した場合には、中高年齢者の再就職の支援策が必要との考えを示した。厚生労働省は、本報告書を踏まえ、今後、生涯現役社会の実現に向けた具体的な取り組みを検討していく、としている。

1 現状と課題

高齢期に向けた職業生活設計

報告書は、我が国の人口が減少局面を迎えており、人口の高齢化はますます進行するとの見込みを提示。人口減

少社会の中で、社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するためには、高齢者が活躍できる機会を確保し、その能力を十分に生かせるようにしていくことが不可欠であるとした。このため、これまで六五歳までの継続雇用を推進してきたが、六五歳以降も働く希望を持つ高齢者が増加していることを踏まえ、六五歳以降においても、働く意欲のある高齢者が、年齢にかかわらずなくその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要があると提言した。

また、報告書は、生涯現役社会の実現のためには、高齢者が社会の支え手として活躍しうるなどの積極的な意義を理解しつつ、高齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる機会を提供していくという視点も重要としている。

さらに、企業における高齢者の雇用の促進については、希望者全員の六五歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるものの、希望者全員が六五歳を超えて働ける企業は少なく、健康管理・安全衛生管理や人事管理上の課題が大きいと指摘。六五歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組み企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討および雇用管理改善等の支援が必要

とした。

報告書は、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、職業生活設計を、高齢期に入る直前に検討するのは遅すぎる場合もあることから、中期から自分の働き方に関する職業生活設計を行う必要があるとの視点も提示。自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要とした。「自」啓発には「費用・機会・時間」の確保も課題としている。

中高年齢者の再就職の支援

報告書は、高齢者の雇用を促進するためには、企業での継続雇用の実現だけでなく、中高年齢者の再就職についても進めていく必要があるとの課題を提示した。ただし、高齢者の雇用を促進し生涯現役社会を実現していくためには、まず企業における継続雇用の実現が重要であり、中高年齢者の再就職の支援については、これを崩して雇用を流動化させ不安定化させるものであってはならない、と指摘している。

これを踏まえ、中高年齢者の再就職の支援については、労働者が自らの職業生活を展望した職業生活設計をした上で、他の仕事に就くことが自らの能力適性に適合すると自ら判断した場合に、それに対する適切な支援策を用意

するという視点から考えていく必要があるとした。

また、雇用保険制度について、現行制度では、六五歳に達した日以降に雇用される者は適用対象外となっているが、六五歳以上の者の雇用・就業の機会も増加し、就業を希望する六五歳以上の者も増加していることから、年齢にかかわらず生涯現役で働けるという社会を実現するために、現在の雇用保険の適用年齢が適当であるかどうか等について検討が必要である、としている。

そのほかの課題として、報告書は、高齢者の多様なニーズに対応した雇用・就業機会を提供できるシステムを構築するための地域における多様な雇用・就業機会の確保や、シルバー人材センターの機能強化の必要性についても盛り込んでいる。

2 求められる施策の方向性

報告書は、生涯現役社会を実現するための高齢者の雇用・就業環境の整備に関し、当面、①企業における高齢者の雇用の促進②職業生活設計と能力開発の支援③中高年齢者の再就職の支援④地域における多様な雇用・就業機会の確保⑤シルバー人材センターの機能強化——の五つの方向性で施策の具体化と実現を図ることが求められるとした。

①企業における高齢者の雇用促進

報告書は、六五歳以降の雇用・就業

機会について、企業の雇用に期待される部分が大いことから、まず、労働者が六五歳以降も可能な限り長く企業において活躍するための環境整備が重要とした。このため、企業が六五歳以上の高齢者を雇い入れたり、多数雇用することを支援することや、企業が六五歳を超える継続雇用を実現する制度を設けることを支援する施策などの推進が重要としている。

② 職業生活設計と能力開発の支援

高齢期においてその能力を活かして活躍を図るためには、労働者は高齢期となる前から、全職業生活を展望した職業生活設計を行っていくべきとの視点も提示。中高年期、またはそれ以前からの職業能力開発が重要とした。具体的な施策としては、労働者（特に中年期以降の労働者）個人が、ハローワークや民間が行う職業生活設計に資するセミナー・研修やキャリアコンサルティングを受けることを支援することや、企業が労働者のために、高齢期を含む全職業生活を展望した職業生活設計を支援するためのセミナー・研修、キャリアコンサルティングや、中期の他企業への出向を通じた能力開発などを支援することもあげた。

さらに、中高年労働者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築することに資するような中高年労働者向きの企業内外の職業訓練の機会を整備するとともに、その受講を促進することや、職業能力開発のために必要となる時間の確保について、教育訓練休暇制度等の普及と利用促進を図ることも盛り込

んでいる。

そのほか、労働者個人の主体的な職業能力の開発・向上を促し、その成果が適正に評価されるよう実践的な職業能力評価制度の構築を推進することもあげた。

③ 中高年労働者の再就職の支援

報告書は、中高年労働者の雇用を促進するためには、継続雇用の推進を基本とするべきとする一方で、労働者が職業生活全般を展望した職業生活設計をした上で、他の仕事に就くことが自らの能力適性に適合すると自ら判断して自発的にキャリアチェンジを選択した場合の支援策として、中高年労働者の再就職の支援策についても用意しておく必要があると提言した。

具体的な施策としては、ハローワークや国からの委託によって行われる、情報提供、職業相談、求人確保、職業紹介、技能講習、求人面接会などの再就職促進のための基本的な取組（「高年齢者就労総合支援事業」や「シニアワークプログラム事業」などを含む）を強化することをあげている。また、ハローワークで、六五歳以上の高年齢者を対象とした窓口を設けることなどにより、求職活動に対するきめ細かな支援を行い、そのことを積極的に周知し、利用促進を図っていくこともあげた。

さらに、労働者を六五歳を超えて継続雇用する企業が、雇入れ、試行雇用後の採用、出向・移籍などのさまざまな形態で中高年労働者を受け入れることを支援することも盛り込んだ。そのほか、中高年労働者について雇用保

険制度による再就職支援等の一層の推進について検討することもあげている。

④ 地域での雇用・就業機会の確保

報告書は、地域における多様な雇用・就業機会の確保についても施策を求めている。企業退職者等は身体機能、経済的状況、使える時間、介護や保育などの負担がそれぞれ異なることから、就業に対するニーズも多様であり、また地元に戻って就業したいとする特徴もあつたことを指摘。地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして、それを対象者に提供する仕組みを作っていくことが必要とした。

具体的な施策としては、地方自治体を中心とした地域のネットワークの下で、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に対して提供する取り組みが、全国で展開されるようにすることをあげた。

たとえば、地方自治体を中心とした地域のネットワークを構築するための協議体の設置促進を図ることや、この取り組みのために現在全国一〇カ所で行われている既存事業を分析した上で、それをモデルとして整理し、そのノウハウとともに全国へ周知することや、平成二八年度以降の財政支援の在り方について検討することなども盛り込んでいる。

⑤ シルバー人材センターの機能強化

シルバー人材センター（以下「センター」と略）は、定年退職後等において臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する中高年労働者に対して、地域の日

常生活に密着した仕事を提供する公益的な団体である。センターの取り扱う就業は、中高年労働者雇用安定法により、臨時的かつ短期的（概ね月一〇日程度以内のもの）又は軽易なもの（概ね週二〇時間を超えないもの）に限るとされられている。このいわゆる「臨・短・軽」要件の枠が導入されたのは、センターを、福祉との接点にある「生きがい就労」の機会を提供する機関として位置づけようとする基本的な考え方があつたためだ。

報告書は、今後、センターが高年齢者の就業ニーズの変化や多様化に的確かつスピード感を持って対応し、地域の高年齢者に対して就業機会を提供することができるようにするための機能強化施策を検討するよう求めた。

具体的には、センターが積極的に就業機会・職域を開拓していくことを促進することを求めている。たとえば、従来の請負事業のほか、派遣事業や職業紹介事業によって就業機会・職域開拓を促進することや、センターに対する補助金における就業機会・職域開拓に係るインセンティブを強化すること、特に育児支援分野や地域における人材不足分野等における職域拡大を促進すること、などをあげた。また、センターのいわゆる「臨・短・軽」要件についても、民業圧迫の懸念等を念頭におきながら緩和等の可能性を検討すべきとした。

そのほか、自治体とセンターが連携して行う事業の充実など、センターの事業創造への取り組みを促進することも盛り込んでいる。

（調査・解析部）