

3 就業構造

第3-20表 高齢者の就業促進施策

Table 3-20: Measures to promote the employment of older persons

	供給側(求職者及び労働者)に対する 施策(相談、援助等)	需要側(事業主)に対する 施策(助成措置等)
日本		[高齢者雇用確保措置の実施義務化] ・2006年4月より改正高齢者雇用安定法による65歳までの定年引上げ及び継続雇用制度の導入等を義務付け(2010年4月1日から2013年3月31日までの義務対象年齢は64歳)。
	〔中高年齢者の再就職の援助・促進〕	
	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年齢者に対する再就職の促進 (1) 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介 (2) 中高年齢者トライアル雇用事業の推進 (3) 特定求職者雇用開発助成金の活用 (4) 業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、合同面接会等を一体的に実施(シニアワークプログラム事業) 	<ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用時の年齢制限の禁止(例外事由に該当する場合上限年齢設定理由の明示義務)の周知・啓発 ・離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助——ジョブカード様式を活用した求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導
	<p>[高齢者の多様な就業・社会参加の促進]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センター事業の推進 「教育、子育て、介護、環境」を重点にシルバー人材センターと自治体が共同して企画提案した事業の支援 ・シニア就業支援プログラム事業の実施 地域の多種・多様な関係機関で構成するネットワークと連携・協力したワークショップの実施、高齢者の就業ニーズと企業等の人材ニーズとのマッチングによる雇用就業を含めた社会参加を支援 ・45歳以上の高齢者等3人以上による創業に対する支援措置(高齢者等共同就業機会創出助成金) 	<p>[高齢者の安定雇用の確保対策]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進 (1) 高齢者雇用確保措置に係る周知・啓発、助言及び勧告 (2) 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告 (3) 高齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等 ・希望者全員65歳まで働ける企業及び企業の実状に応じて何らかの仕組みで「70歳まで働ける企業」の普及・促進——(1)先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等の実施、事業主団体等による70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組等の支援(「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト) (2) 中小企業定年引上げ等奨励金、高齢者雇用モデル企業助成金、高齢者雇用確保充実奨励金の活用

	供給側(求職者及び労働者)に対する 施策(相談、援助等)	需要側(事業主)に対する 施策(助成措置等)
アメリカ	<p>高齢者地域社会サービス雇用事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1965年 高齢アメリカ人法(the Older American Act) 適用範囲 失業中で就業見込みの低い55歳以上、世帯収入が連邦政府の定める貧困ラインの125%以下の者 具体的内容 全額政府出資の助成金により、非営利公共施設で訓練をかねた就業する。プログラム期間終了後、30%の参加者が助成金なしで継続雇用されることを目標とする。 利用実績等 登録参加者8万9,300人(2008年度) 	なし
イギリス	<p>ニューディール50プラス(New Deal 50+)</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2000年4月 適用範囲 50歳以上で、本人又は配偶者が求職者給付(抛出し及び所得調査制)、就労不能給付などを6か月以上受給している者。なお、プログラムへの参加は任意。 具体的内容 公共職業安定所(ジョブセンター・プラス)で、プログラムを通して同一のパーソナル・アドバイザーが対象者に対し、就職促進のため、職業相談に応じ、履歴書の書き方の指導、訓練機会の提供、ボランティアの仕事の提供等を実施。このプログラムの対象者を採用した事業主は対象者の在職訓練のための訓練補助金の受給が可能。 実績 就職者 約19万8千人(2000年4月から2009年11月末まで) 	<p>エイジ・ポジティブ(Age Positive)</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1999年12月 具体的内容 年齢差別是正キャンペーンであり、ウェブサイトで政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報提供等を実施。事務局は雇用年金省に置かれている。
ドイツ	<p>中高齢者向けの職業継続訓練の促進(Fbw)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会法典III 417条, "Initiative 50 Plus" 適用範囲 従業員250人未満の企業の満45歳以上の労働者で職業継続訓練に参加する者。 具体的内容 訓練期間中の訓練受講料、交通費、子の養育費、泊り込みの場合の宿泊・食事費用を支給。 <p>高齢労働者の賃金保障(EGS)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会法典III 421条, 2003年1月開始 適用範囲 50歳以上の失業者で失業給付の受給残日数が120日以上ある者。 具体的内容 再就職した対象者は、失業前の手取賃金と新たな職の手取賃金の差額の一部(1年目50%, 2年目30%)を補填する。2年間受給可能。 2011年1月1日以降は、それ以前に請求権が発生した場合のみ支給され、遅くとも2012年12月31日に終了する。 	<p>中高年者・統合助成金(EGZ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会法典III 421f条 具体的内容 50歳以上で採用前に6か月以上失業していた者を雇い入れる事業主に対し、対象労働者の賃金の30～50%を支給。支給期間は12～36か月。ただし、1年ごとに助成は最低10%減額(2010年12月末日までに届け出られたものについて有効)。 <p>中高齢者統合バウチャー(EGG)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会法典III 223条('08.5.1～'10.12.31) 適用範囲 50歳以上で12か月以上失業しており、受給残日数が120日以上ある者。 具体的内容 対象者を、社会保険加入義務のある、週最低15時間以上の労働に1年以上雇い入れる事業主に対して、統合助成金を支払う約束手形。

3 就業構造

第3-20表 高齢者の就業促進施策（続き）

Table 3-20: Measures to promote the employment for older persons (cont.)

	供給側(求職者及び労働者)に対する 施策(相談、援助等)	需要側(事業主)に対する 施策(助成措置等)
フランス	<p>「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的協約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開始年月 2004年5月 ・適用範囲 全ての企業の全被用者が対象 ・具体的内容 フランスの企業は、被用者への訓練機会の付与が法律で義務づけられており、労使が高齢労働者・熟練労働者のための様々な訓練参加権を労働協約で規定し、被用者の訓練への参加を促進。 <p>例) 45歳以上か20年以上の職務経験がある被用者で勤続1年以上の者は、優先的に技能検定を受講できる他、時間外の職業訓練を受講する場合は、給与の50%相当の教育訓練手当が企業から支給される。</p>	<p>統一参入契約CUI (Contrat Unique d'Insertion) (2010年1月1日に、それまでの雇用主導契約CIEなどが統合された。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開始年月 2008年12月 ・具体的内容 雇用局 (Pôle emploi) とCIU協定を結び、高齢者や障害者等就職に困難を抱える者をCIUに基づいて雇用した事業主に対し、最低賃金 (SMIC) の47%を上限に、最長2年間の賃金補助を実施。 <p>求職者を採用する使用者に対する通減支援 (ADE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開始年月 2006年1月 (2009年1月1日廃止)

資料出所 厚生労働省(2007.3)「2005～2006年海外情勢報告」、厚生労働省ホームページ等
 ドイツ:連邦雇用エージェンシー(BA)ホームページ
 フランス:労働省及び公共職業安定所(Pôle emploi)、パリ商工会議所等ホームページ