

第4-12表 高齢者の就業促進施策

Table 4-12: Measures to promote the employment for 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	<p>[中高年齢者の再就職の援助・促進]</p> <ul style="list-style-type: none"> 中高年齢者に対する再就職の促進 <ol style="list-style-type: none"> 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 中高年齢者トライアル雇用奨励金の活用 特定求職者雇用開発助成金の活用 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) <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 シルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業の支援 	<p>[高齢者雇用確保措置の実施義務化]</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006年4月より改正高齢者雇用安定法による65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、または定年の定め廃止)の義務付け。 2013年4月からは次の措置が講じられる。 <ol style="list-style-type: none"> 継続雇用制度の対象となる高齢者を事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止。 継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大。 高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表。 <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 <ol style="list-style-type: none"> 高齢者雇用確保措置に係る周知・啓発 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告 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 <ol style="list-style-type: none"> 公共職業安定所による事業主への啓発指導 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、都道府県労働局による希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の取組に対する気運の醸成 定年引上げ等奨励金(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 <p>[中高年齢者の再就職の援助・促進]</p> <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

第4-12表 高齢者の就業促進施策（続き）

Table 4-12: 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)
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)を根拠に、2002年高齢者コミュニティ雇用プログラム(Senior Community Employment Program; SCEPA)を開始 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 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て就業する。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7万6,864人(2012年度6月終了分まで) 	なし
イギリス	<p>ワーク・プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2011年6月 適用範囲 失業期間が12か月を超える25歳以上の求職者手当受給者、健康上の問題等により就業が困難な雇用・生活補助手当受給者(高齢者向けの特別な条件はない)。 具体的内容 対象者の就職及び就職後の定着支援。支援内容は委託先事業者に一任、実績に応じて委託費を支払う。 	<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 年齢差別は正キャンペーンであり、ウェブサイト上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>高齢労働者の賃金保障(EGS)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会法典III 421j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日以上ある者が再就職する場合で、手取賃金(月額)差額が50ユーロ以上である場合。 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。 2012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2013年12月31日に終了する。 	<p>中高年者統合助成金(EGZ), 及び中高年齢者統合クーポン(EGG)は、満50歳以上の失業者を雇い入れる事業主に対して支払われる助成制度である。</p> <p>なお、本制度は、2012年4月から、若年労働者向けなど6種類に分かれていた他の統合助成金と統合された。</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会法典第3編(SGBIII) 217～223, 421f条) 管理主体:連邦雇用エージェンシー(BA) 財源: 社会保険料(労使折半)

	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。 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>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逓減支援(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 日本:厚生労働省ウェブサイト
 アメリカ:労働省SCSEPウェブサイト
 イギリス:雇用年金省(DWP)ウェブサイト
 ドイツ:連邦労働社会省、連邦雇用エージェンシー(BA)ウェブサイト
 フランス:政府公共サービスサイト等