

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>[地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大]</p> <p>シルバー人材センターの活用などにより, 定年退職後などの高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センター事業の推進 ・生涯現役社会実現環境整備事業の実施(高齢期の職業生活設計に係るセミナーの開催等を行い, 高齢者の生涯現役に向けた職業生活設計を支援) ・シニアワークプログラム事業の実施(事業主団体や公共職業安定機関等と連携して, 技能講習, 面接会等を一体的に実施) <p>[再就職の援助・促進]</p> <p>高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう, 全国の主要なハローワークで職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を実施するなど, 再就職支援を充実・強化する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者就労総合支援事業(全国の主要なハローワークに高齢者雇用相談窓口を設置し, 職業生活の再設計に向けた支援やナビゲーターによる担当者制の就労支援等を実施) ・特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給 ・シニアワークプログラム事業 | <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月からの措置 <ol style="list-style-type: none"> (1) 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。 (2) 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。 (3) 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>[年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進]</p> <p>年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援を充実するとともに, 高齢期にさしかかった段階で, 高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励するなど, 生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図る運動を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域別生涯現役社会実現モデル事業(地域の中核的なモデル企業における取組を通じた地域の機運醸成や, 事業主に対して生涯現役社会に向けた雇用管理に係る相談を実施) ・高齢者雇用安定助成金の支給(高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成) ・高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談, 援助 |

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 417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>統合助成金(EGZ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的内容: 賃金及び事業主が負担する総合社会保険料の50%を上限に、最長12か月(50歳以上の者については、2014年12月31日までに措置を開始した場合に限り、最長36か月)支給。 ・ 社会法典第3編(SGBIII) 88～92, 131条(2012年4月から統一的制度として新たに運用開始) ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての企業の全被用者が対象 ・ 具体的内容 <p>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> <p>例) 45歳以上かつ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 <p>雇用局 (Pôle emploi) とCUI協定を結び、高齢者や障害者等就職に困難を抱える者をCUI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> <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 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:Gov.uk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