

4 失業・失業保険・雇用調整

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>[地域高齢者支援(高齢者が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>高齢者が社会の支え手として活躍する生涯現役社会の実現に向けて、シルバー人材センターの活用により、会員の拡大や就業機会の拡大を図り、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、拡充(育児支援、家事支援など現役世代の支援となるような分野や人材不足分野を中心にシルバー人材センターの活動範囲を拡充) ・生涯現役社会実現事業(生涯現役社会実現環境整備事業)の実施(高齢者を対象とした職業生活設計セミナーの開催) <p>[高齢者(65歳以上の者を含む)の再就職支援の充実・強化]</p> <p>高齢者が年齢にかかわらず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関する支援や就労支援チームによる就労支援を行うとともに、身近な地域において技能講習を実施するなど、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の実施(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就労支援チームによる就労支援等を実施) ・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) ・特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給(高齢者等の雇い入れを行う事業主に対する助成。65歳以上の高齢者にも活用可) 	<p>[高齢者雇用確保措置の実施義務(65歳までの雇用機会の確保)]</p> <p>高齢者雇用安定法に基づき、希望者全員の65歳までの雇用確保措置についてハローワーク等で啓発指導等を実施</p> <p>[企業支援(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し、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役社会実現事業(業界別生涯現役システム構築事業)の実施、拡充(業界団体における生涯現役雇用制度導入マニュアルの作成等を通じた地域の機運醸成を図る) ・高齢者雇用安定助成金の支給、拡充(高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対する助成。建設業等人手不足分野の事業主について、1人当たりの支給額を拡充) ・年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談、援助(高齢・障害・求職者雇用支援機構の高齢者雇用アドバイザーが生涯現役社会の実現に向けた事業主支援を重点的に実施) ・専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行(定年後引き続き雇用される高齢者について、労働契約法の無期転換ルールの特例を創設)

資料出所 日本:厚生労働省ウェブサイト

	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"> 根拠法・開始年: 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 3万396人(2016年) 	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等(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: 雇用年金省による年齢差別是正キャンペーン。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。

資料出所 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

4 失業・失業保険・雇用調整

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)
ドイツ	<p>職業教育訓練助成金 (Berufsausbildungsbeihilfe: BAB)のうち、中高年齢者に対する職業訓練規則を規定した連邦法「高齢者保護法 (Altenpflegegesetz)」に基づき行われる職業教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> 根拠法: 「社会法典第3編 (SGB III)」56～72条 具体的内容: 認定職業訓練職種における企業内あるいは企業外職業訓練を受講する際に、生活費、交通費やその他の費用の需要を満たすために必要な資金が他で用意できない者は、職業教育訓練助成金 (BAB) の法的請求権を有する。対象は、職業訓練受講者 (失業給付IIの請求権を有する者を含む)。 	<p>統合助成金 (EGZ)</p> <ul style="list-style-type: none"> 根拠法: 社会法典第3編 (SGBIII) 88～92条 開始年月: 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) 具体的内容: 統合助成金には法的請求権はなく、支給金額や期間は公共職業安定所 (AA) 若しくはジョブセンター (JobCenter) により必要性に応じて個別に決定される。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、支給期間は最長で12か月であるが、障害者の場合は賃金の70%を上限として、最長24か月にわたる支給が可能。50歳以上の者については、2019年12月31日までに措置を開始した場合に限り、最長36か月まで支給される。支給開始から12か月経過すると、1年につき10%ずつ支給額が減額されるが、支給額が賃金の30%を下回ることはない。深刻な障害を持つ者を雇用した場合、減額の開始は支給が始まってから24か月経過した後となる。
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。

資料出所 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, 厚生労働省「2016年海外情勢報告」
フランス: 雇用局, 政府公共サービスウェブサイト等