

平成21年10月21日

岐阜労働局 職業安定部職業対策課

課長 水谷 賢二  
高年齢者対策担当官 塚原 充

電話 058(263)5563 内線 45

## 平成21年6月1日現在の高年齢者の雇用状況について

～希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は58.4%と着実に進展～

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）により、年金（定額部分）の支給開始年齢（現行63歳 平成25年4月から65歳）までの高年齢者雇用確保措置を講じることが企業に義務づけられている。

厚生労働省では、高年齢者雇用確保措置を定着させるとともに、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合及び企業の実情に応じた何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途にそれぞれ50%、20%とすることを目指し、取組を進めている。

今般、企業より報告された平成21年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置等の状況を集計し、その結果を取りまとめたので、公表する。

### 《ポイント》

#### 1 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

～ほとんどの企業が高年齢者雇用確保措置を実施～

平成21年6月1日現在、31人以上規模の企業<sup>(注1)</sup>のうち、高年齢者雇用確保措置<sup>(注2)</sup>の実施企業の割合は、98.0%

（51人以上規模の企業で98.4%（前年比0.3ポイント増加））

うち、中小企業<sup>(注3)</sup>は97.8%（51人～300人規模の企業で98.2%（前年比0.3ポイント増））

大企業<sup>(注4)</sup>は100%（前年と同率）

希望者全員が65歳以上まで働ける企業<sup>(注5)</sup>の割合は58.4%

（51人以上規模の企業で53.5%（前年比0.3ポイント増加））

うち、中小企業は60.2%（51人～300人規模の企業で56.0%（前年比0.5ポイント増））

大企業は32.0%（前年比1.3ポイント減）

「70歳まで働ける企業」<sup>(注6)</sup>の割合は18.8%

（51人以上規模の企業で18.1%（前年比3.1ポイント増加））

うち、中小企業は19.5%（51人～300人規模の企業で19.2%（前年比2.4ポイント増））

大企業は8.7%（前年比1.6ポイント増）

#### 2 高年齢者雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

～高年齢者の常用労働者数が大幅に増加～

60～64歳の常用労働者数は約20,911人

51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、約11,010人から17,745人に増加

65歳以上の常用労働者数は約9,253人

51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、4,158人から7

#### 3 今後の取組

高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する強力な指導を行うことにより、引き続き、高年齢者雇用確保措置の定着を図る。

年金支給開始年齢の引上げも踏まえ、希望者全員が65歳まで働ける企業のさらなる普及を図るとともに、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、何らかの形で65歳を超えて70歳まで働ける企業の増加を図る。

- (注1) 法第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業2,308社について、集計(うち中小企業(31人~50人規模は862社、51~300人規模は1,296社)、大企業(301人以上規模)は150社)。なお、当該報告は昨年度まで51人以上規模の企業を集計対象としていたが、今年度から31人以上規模の企業とした。
- (注2) 事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保のため、定年の定め廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置(「高年齢者雇用確保措置」)を講じなければならない(法第9条第1項)。なお、定年の引上げ、継続雇用制度の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年4月までに段階的に引き上げられる(現在は63歳)。
- (注3) 中小企業とは常時雇用する労働者が31人~300人規模の企業。
- (注4) 大企業とは常時雇用する労働者が301人以上規模の企業。
- (注5) 65歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業、希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業
- (注6) 70歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業又は70歳以上までの継続雇用制度(希望者全員又は基準に該当する者を対象とする制度)を導入している企業のほか、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業。なお、昨年度(平成20年6月1日現在)までの本報告の集計においては、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業の数値は含まれていない。

## 1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

### (1) 全体の状況

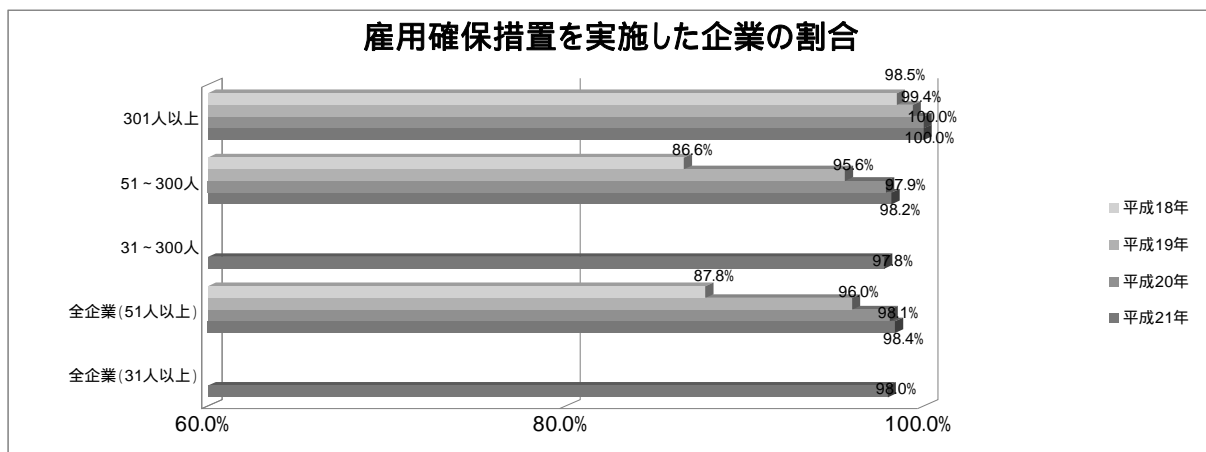
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は98.0%（2,261社）（51人以上規模の企業で98.4%（1,423社）、前年比0.3ポイントの増加）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は2.0%（47社）（51人以上規模の企業で1.6%（23社）前年比0.3ポイントの減少）となっている。

このように、企業における雇用確保措置は着実に進展している（別紙表1）。

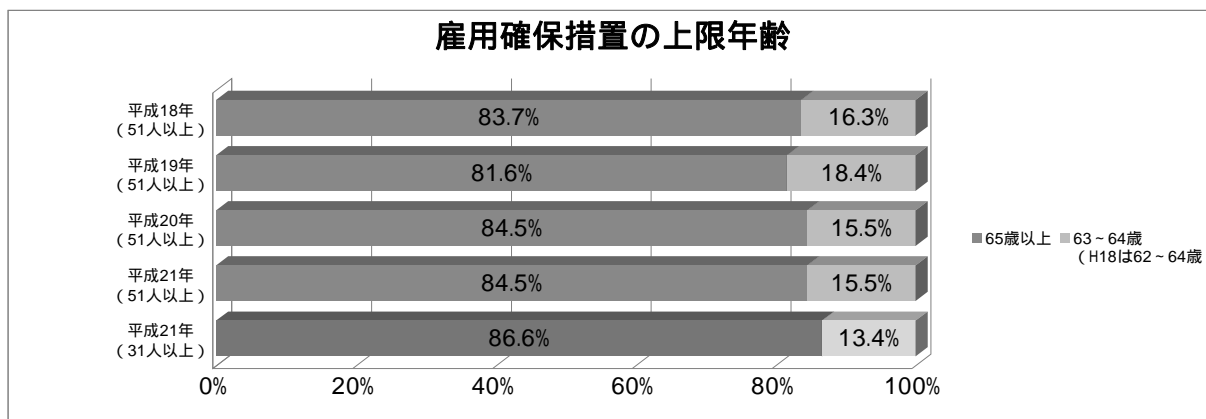
### (2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では100%（150社）（前年と同率）中小企業では97.8%（2,111社）（51人以上規模の企業で98.2%（1,273社）前年比0.3ポイントの増加）となっており、大企業のほとんどが雇用確保措置を実施し、また、中小企業の実施状況も着実に進展している（別紙表1）。



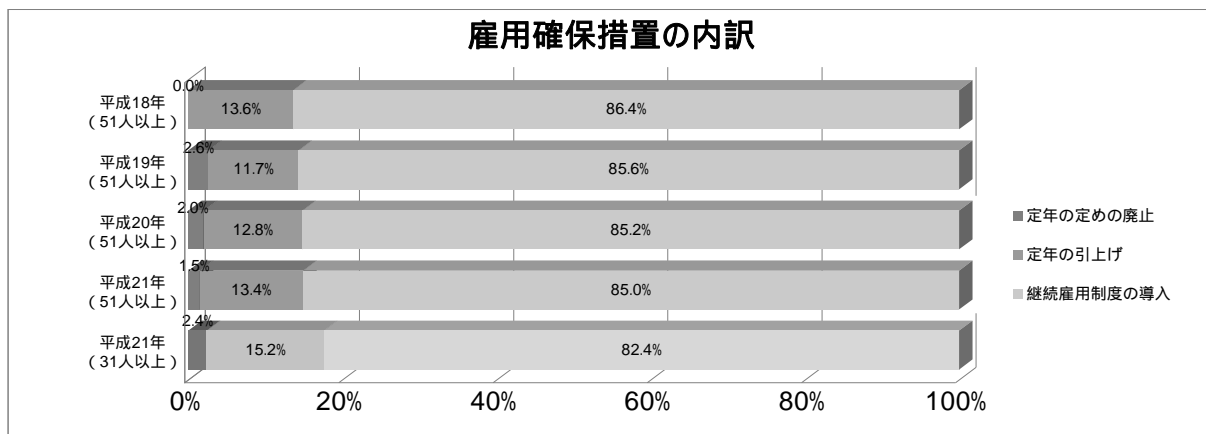
### (3) 雇用確保措置の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢については、雇用確保措置の実施済企業のうち、現在の義務年齢である63歳又は64歳を上限年齢とした企業は13.4%（304社）（51人以上規模の企業で15.5%（221社））となる一方、法の義務化スケジュールより前倒しして65歳以上を上限年齢とした企業（定年の定めのない企業を含む。）は86.6%（1,957社）（51人以上規模の企業で84.5%（1,202社）前年と同率）となっている（別紙表3-1）。



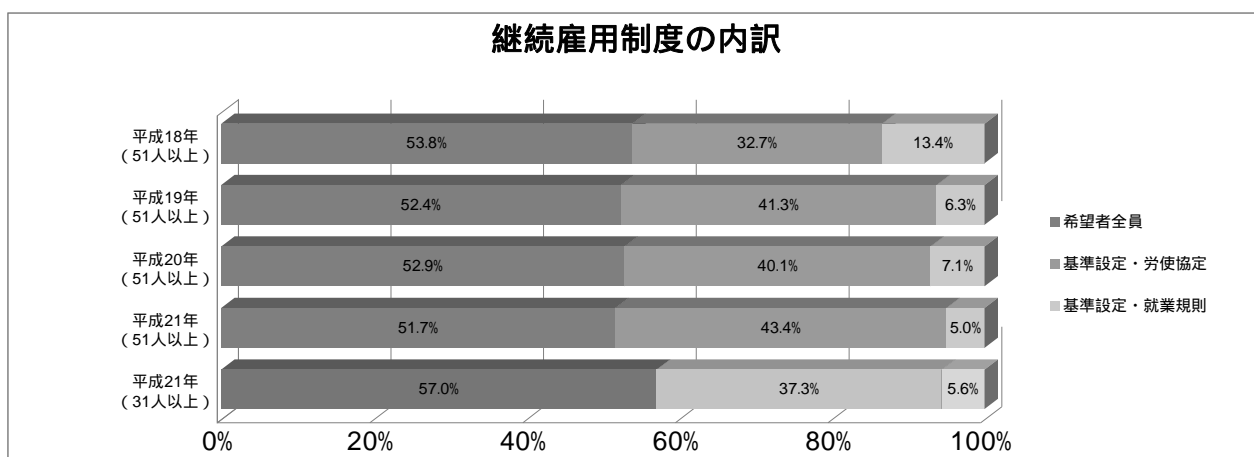
#### (4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定め廃止」の措置を講じた企業は2.4%（54社）（51人以上規模の企業で1.5%（22社））、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は15.2%（343社）（51人以上規模の企業で13.4%（191社））、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は82.4%（1,864社）（51人以上規模の企業で85.0%（1,210社））となっている（別紙表3-2）。



#### (5) 継続雇用制度の内訳

継続雇用制度を導入した企業（1,864社）のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は57.0%（1,063社）（51人以上規模の企業で51.7%（625社））対象者となる高年齢者に係る基準を労使協定で定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は37.3%（696社）（51人以上規模の企業で43.3%（524社））労使協定の締結に向けて努力したにもかかわらず協議が調わず、法に基づく特例措置により就業規則等で基準を定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は5.6%（105社）（51人以上規模の企業で5.0%（61社））となっている（別紙表3-3）。



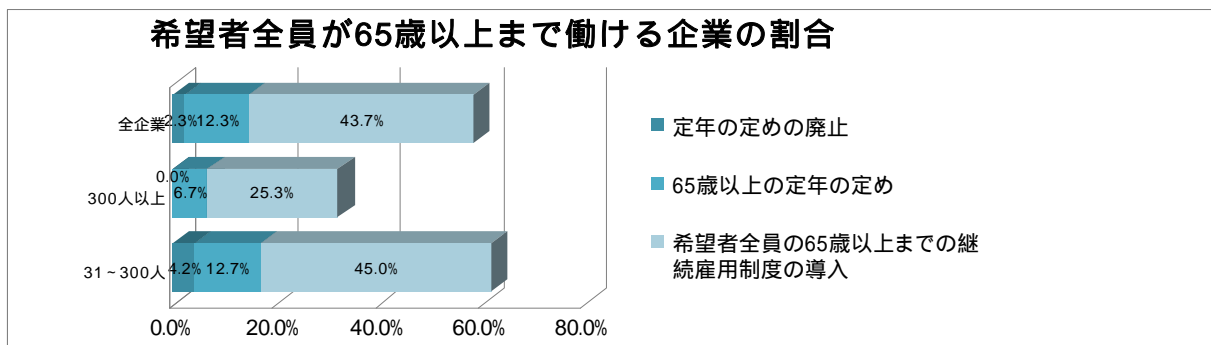
## 2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

### (1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は58.4%（1,348社）（51人以上規模の企業で53.5%（774社）前年比0.3ポイントの増加）となっている。

企業規模別に見ると、中小企業では60.2%（1,300社）（51～300人規模の企業

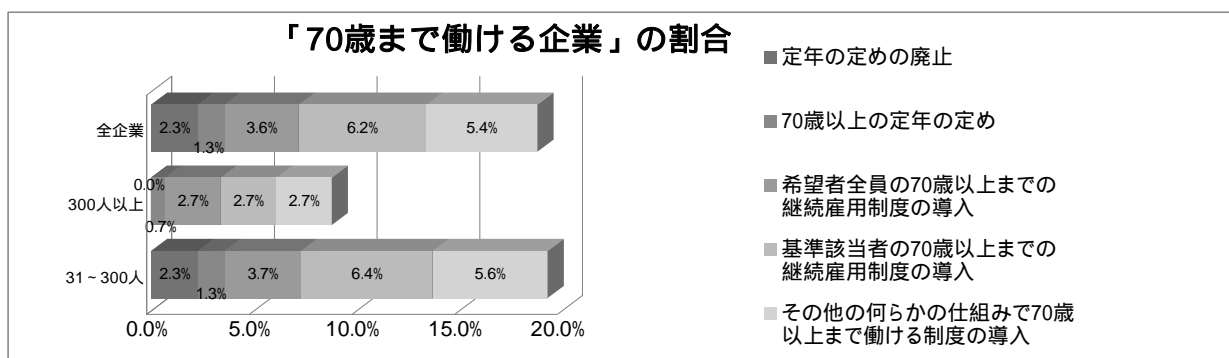
で 56.0% (726 社) 前年比 0.5 ポイント増加) 大企業では 32.0% (48 社)(前年比 1.3 ポイント減少) となっている (別紙表 4)。



(2) 「70歳まで働ける企業」の割合

「70歳まで働ける企業」の割合は 18.8%(434 社)(51人以上規模の企業で 18.1%(262 社) 前年比 3.1 ポイントの増加) となっている。

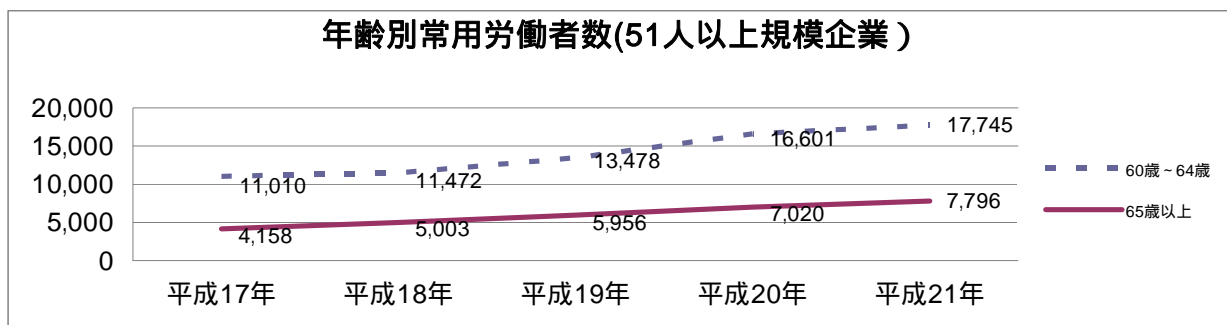
企業規模別に見ると、中小企業では 19.5%(421 社)(51~300人以上規模の企業で 19.2%(249 社)(前年比 2.4 ポイント増加) 大企業では 8.7%(13 社)(前年比 1.6 ポイント増加) となっている (別紙表 5) (2 頁(注 6) 参照)。



3 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

常用労働者数の推移

- 60歳~64歳の常用労働者数は 20,911 人 (51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前(平成 17 年)に比較して、11,010 人から 17,745 人の増加(61.1%の増加))
- 65歳以上の常用労働者数は 9,253 人 (51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前(平成 17 年)に比較して、4,158 人から 7,796 人の増加(87.5%の増加)) と、大幅に増加している (別紙表 6)。



## 定年到達予定者のうち継続雇用予定者の動向

定年到達予定者のうち継続雇用される予定の者の数（割合）は4,314人（78.0%）（51人以上規模の企業で3,648人（77.0%）と、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して大幅に増加（別紙表7）。

## 4 今後の取組

### (1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

51人以上の規模の企業における雇用確保措置は着実に進展しているが、51人以上の未実施企業が23社あり、新たに調査対象とした31～50人規模の企業についても未実施企業が24社あることから、引き続き、岐阜労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

### (2) 希望者全員が65歳まで働ける企業の普及

平成25年度には、年金の支給開始年齢の定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60歳代前半の雇用確保を図るため、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入に取り組んでもらうよう、企業に積極的に働きかけを行う。

### (3) 「70歳まで働ける企業」の普及・啓発

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の減少、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、「定年引上げ等奨励金」の活用等により、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

表1 雇用確保措置の実施状況

	実施済		未実施		+ 合計	
31～300人	2,111		47		2,158	
	97.8%		2.2%		100.0%	
31～50人	838		24		862	
	97.2%		2.8%		100.0%	
51～300人	1,273 (1,325)		23 (29)		1,296 (1,354)	
	98.2% (97.9%)		1.8% (2.1%)		100.0% (100.0%)	
301人以上	150 (156)		0 (0)		150 (156)	
	100.0% (100.0%)		0% (0%)		100.0% (100.0%)	
企業数	2,261		47		2,308	
	98.0%		2.0%		100.0%	
	51人以上	1,423 (1,481)	51人以上	23 (29)	51人以上	1,446 (1,510)
		98.4% (98.1%)		1.6% (1.9%)		100.0% (100.0%)

(注)( )内は、平成20年6月1日現在の数値。表1～5において同じ。

表2 規模別・産業別実施状況

規模別		実施済企業割合		未実施企業割合	
		31～50人	97.2%		2.8%
	51～100人	98.0% (97.7%)		2.0% (2.3%)	
	101～300人	98.6% (98.1%)		1.4% (1.9%)	
	301～500人	100.0% (100.0%)		0.0% (0.0%)	
	501～1,000人	100.0% (100.0%)		0.0% (0.0%)	
	1,001人以上	100.0% (100.0%)		0.0% (0.0%)	
	合計	98.0%		2.0%	
産業別		31人以上	51人以上	31人以上	51人以上
	農、林、漁業	100.0%	100.0% (100.0%)	0.0%	0.0% (0.0%)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0%	100.0% ( - )	0.0%	0.0% ( - )	
建設業	100.0%	100.0% (100.0%)	0.0%	0.0% (0.0%)	
製造業	97.6%	98.1% (97.6%)	2.4%	1.9% (2.4%)	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	100.0% (0.0%)	0.0%	0.0% (0.0%)	
情報通信業	92.0%	94.7% (95.5%)	8.0%	5.3% (4.5%)	
運輸、郵便業	97.5%	97.8% ( - )	2.5%	2.2% ( - )	
卸売業、小売業	97.0%	96.6% (96.2%)	3.0%	3.4% (3.8%)	
金融業、保険業	96.2%	95.7% (95.8%)	3.8%	4.8% (4.2%)	
不動産業、物品賃貸業	95.7%	90.0% ( - )	4.3%	9.1% ( - )	
学術研究、専門・技術サービス業	98.0%	100.0% ( - )	2.0%	0.0% ( - )	
宿泊業、飲食サービス業	100.0%	100.0% (100.0%)	0.0%	0.0% (0.0%)	
生活関連サービス業、娯楽業	99.0%	100.0% ( - )	1.0%	0.0% ( - )	
教育、学習支援業	100.0%	100.0% ( - )	0.0%	0.0% ( - )	
医療、福祉	99.3%	100.0% (100.0%)	0.7%	0.0% (0.0%)	
複合サービス事業	100.0%	100.0% (100.0%)	0.0%	0.0% (0.0%)	
サービス業(他に分類されないもの)	98.0%	100.0% (98.5%)	2.0%	0.0% (1.5%)	
公務・その他	-	-	-	-	
	合計	98.0%	98.4% (98.1%)	2.0%	1.6% (1.9%)

(注)( )内の - は、日本標準産業分類の変更により比較ができないため。

### 表3 雇用確保措置実施企業に関する状況

表3 - 1 雇用確保措置の上限年齢

	65歳以上 (含定年制なし)	63～64歳	+ 合計
31～300人	1,849 87.6%	262 12.4%	2,111 100.0%
31～50人	755 90.1%	83 9.9%	838 100.0%
51～300人	1,094 (1,139) 85.9% (86.0%)	179 (186) 14.1% (14.0%)	1,273 (1,325) 100.0% (100.0%)
301人以上	108 (112) 72.0% (71.8%)	42 (44) 28.0% (28.2%)	150 (156) 100.0% (100.0%)
企業数	1,957 86.6%	304 13.4%	2,261 100%
	51人以上 1,202(1,251) 84.5% (84.5%)	51人以上 221 (230) 15.5% (15.5%)	51人以上 1,423 (1,481) 100.0% (100.0%)

表3 - 2 雇用確保措置の内訳

	定年の定め の廃止	定年の引上げ	継続雇用制度 の導入	+ + 合計
31～300人	54 2.6%	327 15.5%	1,730 82.0%	2,111 100.0%
31～50人	32 3.8%	152 18.1%	654 78.0%	838 100.0%
51～300人	22 (28) 1.7% (2.1%)	175 (174) 13.7% (13.1%)	1,076 (1,123) 84.5% (84.8%)	1,273 (1,325) 100.0% (100.0%)
301人以上	0 (1) 0.0% (0.6%)	16 (16) 10.7% (10.3%)	134 (139) 89.3% (89.1%)	150 (156) 100.0% (100.0%)
企業数	54 2.4%	343 15.2%	1,864 82.4%	2,261 100%
	51人以上 22 (29) 1.5% (2.0%)	51人以上 191 (190) 13.4% (12.8%)	51人以上 1,210 (1,262) 85.0% (85.2%)	51人以上 1,423 (1,481) 100.0% (100.0%)

表3 - 3 継続雇用制度の内訳

	希望者全員	基準該当者		+ 合計
31～300人	1,025	705		1,730
	59.2%	労使協定 600 34.7%	就業規則等 105 6.1%	100.0%
31～50人	438	216		654
	67.0%	労使協定 172 26.3%	就業規則等 44 6.7%	100.0%
51～300人	587 (622)	489 (501)		1,076 (1,123)
	54.6% (55.4%)	労使協定 428 (415) 39.8% (37.0%)	就業規則等 61 (86) 5.7% (7.7%)	100.0% (100.0%)
301人以上	38 (45)	98 (94)		134 (139)
	28.4% (32.4%)	労使協定 96 (91) 71.6% (65.5%)	就業規則等 0 (3) 0 (2.2%)	100.0% (100.0%)
企業数	1,063	801		1,864
	57.0%	労使協定 696 37.3%	就業規則等 105 5.6%	100.0%
	51人以上 625 (667)	51人以上 585 (595)		51人以上 1,210(1,262)
	51.7% (52.9%)	51人以上 労使協定 524 (506) 43.3% (40.1%)	51人以上 就業規則等 61 (89) 5.0% (7.1%)	100% (100%)

(注) 端数処理により小数第2位を四捨五入しているため、各項目の比率計が100%にならない場合がある。



**表4 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合**

	定年のための廃止	65歳以上定年	希望者全員 65歳以上 継続雇用	合計	報告した すべての企業
31～300人	54	275	971	1,300	2,158
	2.5%	12.7%	45.0%	60.2%	100.0%
31～50人	32	129	413	574	862
	3.7%	15.0%	47.9%	66.6%	100.0%
51～300人	22	146	558	726	1,296
	(28)	(144)	(580)	(752)	(1,354)
	1.7% (2.1%)	11.3% (10.6%)	43.1% (42.8%)	56.0% (55.5%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0	10	38	48	150
	(1)	(11)	(40)	(52)	(156)
	0.0% (0.6%)	6.7% (7.1%)	25.3% (25.6%)	32.0% (33.3%)	100.0% (100.0%)
企業数	54	285	1,009	1,348	2,308
	2.3%	12.3%	43.7%	58.4%	100.0%
51人 以上	22	156	596	774	1,446
	(29)	(155)	(620)	(804)	(1,510)
	1.4% (1.9%)	10.8% (10.3%)	41.2% (41.1%)	53.5% (53.2%)	100.0% (100.0%)

**表5 「70歳まで働ける企業」の割合**

	定年のための廃止	70歳以上定年	継続雇用			合計	報告した すべての企業
			希望者全員 70歳以上	基準該当者 70歳以上	その他の 制度で 70歳以上		
31～300人	54	28	79	139	121	421	2,158
	2.5%	1.3%	3.7%	6.4%	5.6%	19.5%	100.0%
31～50人	32	16	33	43	48	172	862
	3.7%	1.9%	3.8%	5.0%	5.6%	20.0%	100.0%
51～300人	22	12	46	96	73	249	1,296
	(28)	(6)	(38)	(144)		(227)	(1,354)
	1.7% (2.1%)	0.9% (0.4%)	3.5% (2.9%)	7.4% (10.6%)	5.6%	19.2% (16.8%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0	1	4	4	4	13	150
	(1)	(1)	(4)	(5)		(11)	(156)
	0.0% (0.6%)	0.7% (0.6%)	2.7% (2.6%)	2.7% (3.2%)	2.7%	8.7% (7.1%)	100.0% (100.0%)
企業数	54	29	83	143	125	434	2,308
	2.3%	1.3%	3.6%	6.2%	5.4%	18.8%	100.0%
51人 以上	22	13	50	100	77	262	1,446
	(29)	(7)	(42)	(149)		(227)	(1,510)
	1.4% (1.9%)	0.9% (0.5%)	3.5% (2.8%)	6.9% (9.9%)	5.1%	18.1% (15.0%)	100.0% (100.0%)

(注1)「合計」欄の本年度の数値には、「その他の制度で70歳以上」(企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことのできる制度)を含むが、( )内の昨年6月の数値には、当該制度を含まない。

(注2)端数処理により小数第2位を四捨五入しているため、各項目の比率計が100%にならない場合がある。

(注3)報告したすべての企業欄の比率は、合計の全体に対する比率である。

**表6 年齢別常用労働者**

	年齢計	60歳～64歳	65歳以上
平成17年	240,685人(100.0)	11,010人(100.0)	4,158人(100.0)
平成18年	254,554人(105.8)	11,472人(104.2)	5,003人(120.3)
平成19年	266,556人(110.7)	13,478人(122.4)	5,956人(143.2)
平成20年	277,851人(115.4)	16,601人(150.8)	7,020人(168.8)
平成21年 (51人以上)	277,263人(115.2)	17,745人(161.1)	7,796人(187.5)
平成21年 (31人以上)	311,748人	20,911人	9,253人

(注) ( )内は平成17年を100とした場合の比率

**表7 定年到達予定者等の状況**

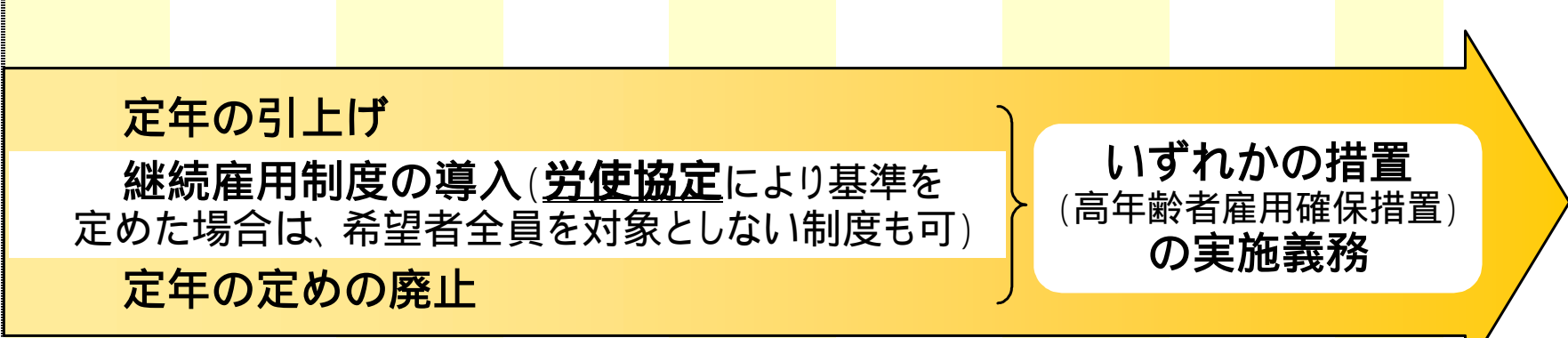
	定年到達予定者	定年による離職予定者			未定
		継続雇用予定者	基準に該当しないことによる離職予定者	定年による離職予定者	
平成17年	2,960人(100.0%)	1,814人(61.3%)	1,146人(38.7%)		
平成18年	3,915人(100.0%)	2,998人(76.6%)	871人(22.2%)	46人(1.2%)	
平成19年	5,063人(100.0%)	4,020人(79.4%)	978人(19.3%)	65人(1.3%)	
平成20年	5,236人(100.0%)	4,137人(79.0%)	871人(16.6%)	61人(1.2%)	167人(3.2%)
(参考)	5,236人(100.0%)	4,304人(82.2%)	871人(16.6%)	61人(1.2%)	
平成21年 (51人以上)	4,735人(100.0%)	3,648人(77.0%)	821人(17.3%)	71人(1.5%)	195人(4.1%)
(参考)	4,735人(100.0%)	3,843人(81.2%)	821人(17.3%)	71人(1.5%)	
平成21年 (31人以上)	5,531人(100.0%)	4,314人(78.0%)	915人(16.5%)	85人(1.5%)	217人(3.9%)
(参考)	5,531人(100.0%)	4,531人(81.9%)	915人(16.5%)	85人(1.5%)	

(注1) 平成19年については、定年到達予定者に内訳の確認出来ない11人が含まれる。

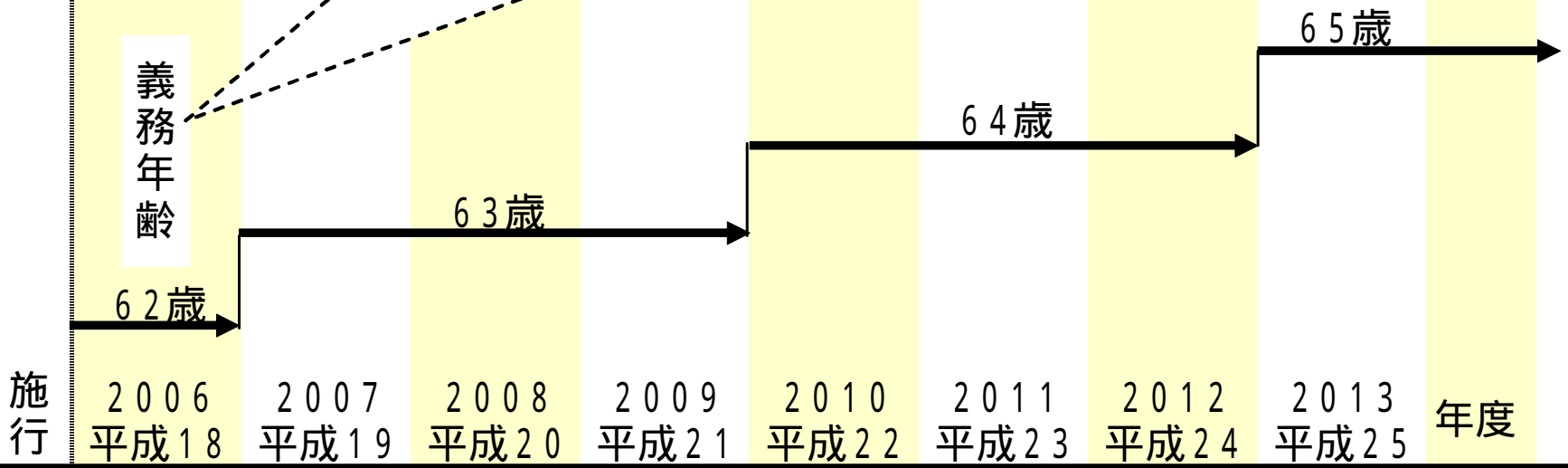
(注2) 平成20年度から、定年到達予定者のうち継続雇用予定者かどうか未定の者については、別途計上することとした。それ以前の継続雇用予定者かどうか未定の者については、継続雇用予定者に含むこととしており、平成20年及び平成21年について、これと同様の算出方法とすると参考のとおりとなる。

(注3) 端数処理により小数第2位を四捨五入しているため、各項目の比率計が100%にならない場合がある。

# 改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け



定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、  
 年金支給開始年齢の引上げに合わせて、  
 2013年度までに段階的に実施



## 高年齢者等職業安定対策基本方針の概要

高年齢者等職業安定対策基本方針（以下「基本方針」という。）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第6条に基づき、策定されている。今般、昨年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針を策定することとした。

基本方針の概要は以下のとおりである。

### 1 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業（65歳以上定年企業等）の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて、年齢にかかわらず働ける場の拡大を図ることとし、「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高年齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

### 2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

事業主は、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のため、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。

高年齢者雇用確保措置を実施する際、継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

人事・処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度とする場合における継続雇用後の賃金について、適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度等高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度とする場合で、契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、就職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

また、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い手向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。

事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

### 3 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の効果的な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。

高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効的な活用等を図る。

その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。