

高齢者の雇用促進に向けて



厚生労働省 三重労働局 ハローワーク

はじめに

日本には「アクティブシニア」と言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知識を持った高齢者がたくさんいます。少子高齢社会に対応した企業の成長力確保のためには、働きたいと願っている高齢者の就業率を高めることが、重要です。

高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらずいきいきと働ける「生涯現役社会」の構築に向けて環境を整えるため、事業主の皆さまに利用いただける支援などをまとめました。雇用環境の整備と高齢者の雇用促進のために、ぜひご活用ください。

【目次】

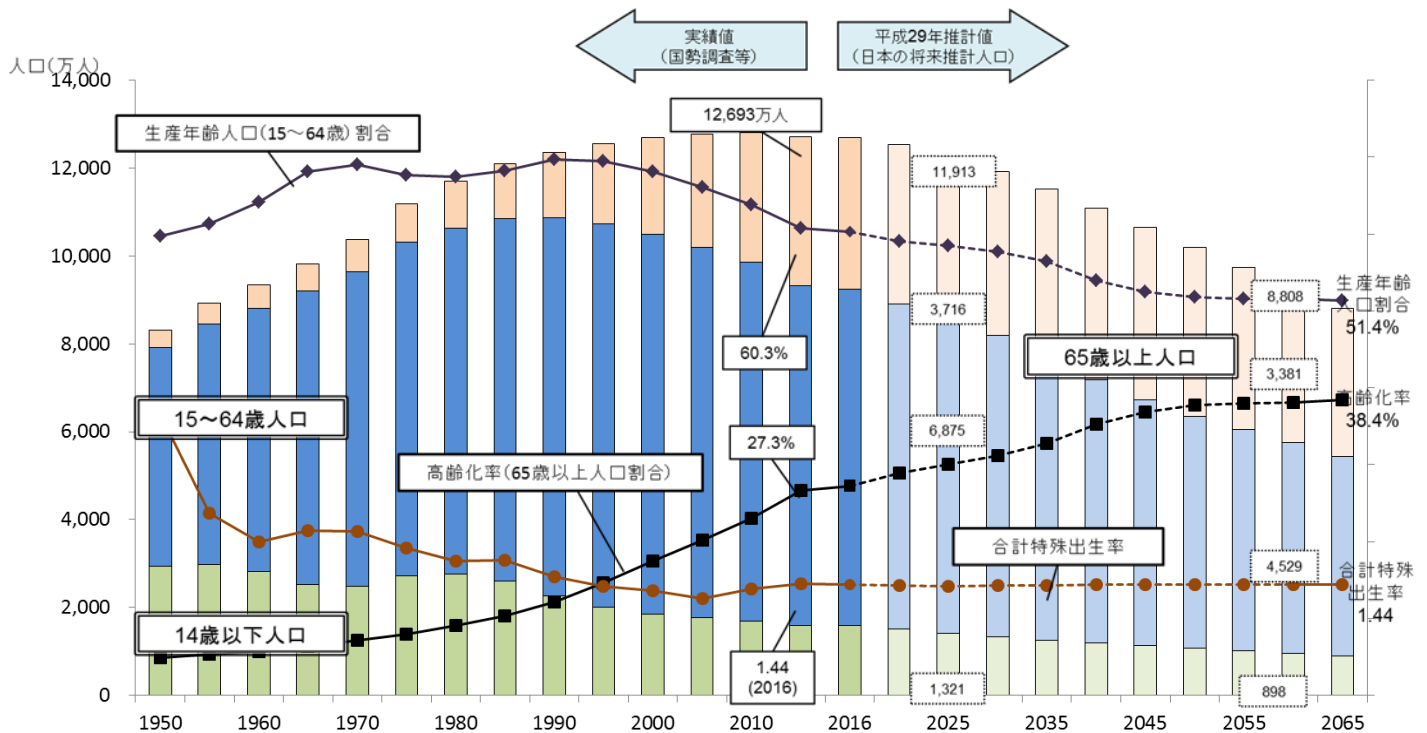
1.なぜ、年齢にかかわらず高齢者を雇用することが重要？ ……	3
2.65歳を超えても働きたいと考えている高齢者の活用を！ ……	5
3.高齢者を活用することによる、会社にとってのメリットは？ …	7
4.高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？ ……	8
付録：「高年齢者雇用安定法」のポイント ……	15
お問い合わせ先 ……	16

1

なぜ、年齢にかかわらず高齢者を雇用することが重要？

【日本の人口の推計】

- 日本の人口は近年人口減少の局面を迎えています。
- 2065年には総人口が9,000万人を割り込み、65歳以上人口の割合「高齢化率」は、全人口の38%台の水準になると推計されています。
- それに伴い、生産年齢人口割合も約50%まで下がると予想され、労働力人口の減少は避けられないと考えられます。



(出所) 2016年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、2016年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」(※2015年までは確定値、2016年は概数)、2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計): 出生中位・死亡中位推計」

- 2014年の就業者数（実数）と比較して、経済成長と労働参加が適切に進まないケースで推計すると、2030年までに就業者数が約790万人減少する見込みです。

（60歳以上の就業者についても、約105万人減少。）

→ 少子高齢化が急速に進展する中、新卒者など若年就業者の採用が難しくなり、人材の確保および成長力の確保が課題に。

そのため

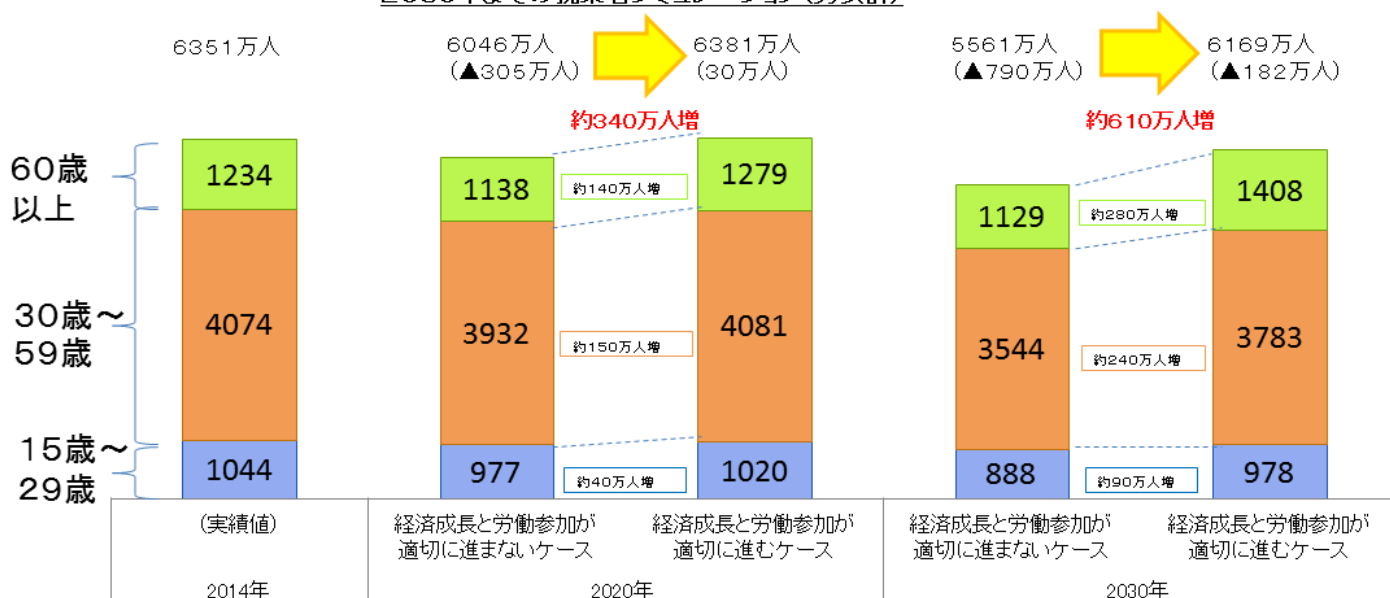
豊富な経験や知識を有する高齢者が、意欲のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が重要です。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション 全国推計

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

- 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人（2014年比）となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

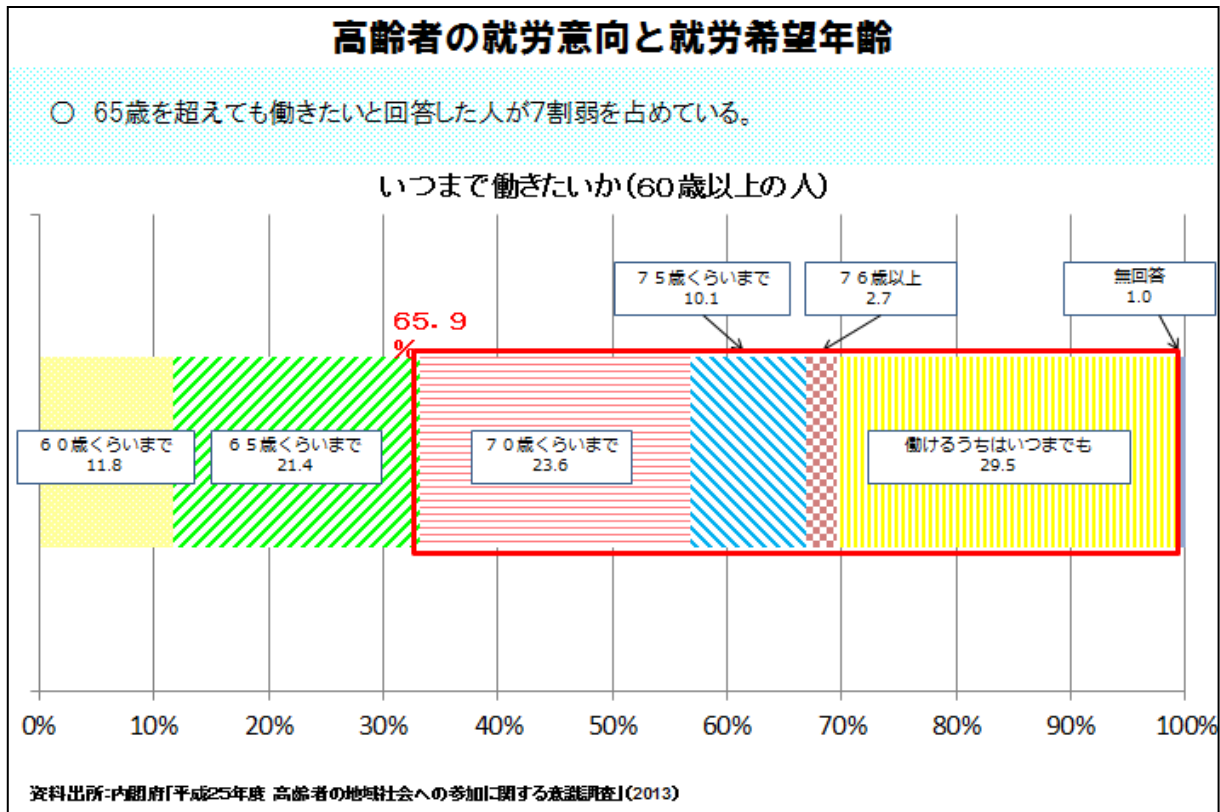
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

2

65歳を超えても働きたいと考えている 高齢者の活用を！

高齢者の就労意向と就労希望年齢

- 高齢者の7割弱が、65歳を超えても働きたいと考えています。



企業における雇用制度の状況（三重県内）

- 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置については、その多くが継続雇用制度の導入によるものであり、65歳までの定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は23.1%という状況です。
- 66歳以上働ける制度のある企業は、報告した全ての企業に占める割合は、32.3%となっています。

そのため

65歳以降への定年延長や継続雇用制度の導入によって、従業員の方が安心して働くことができるよう、社内制度を整備し、高齢者を活用いただくことが重要です。

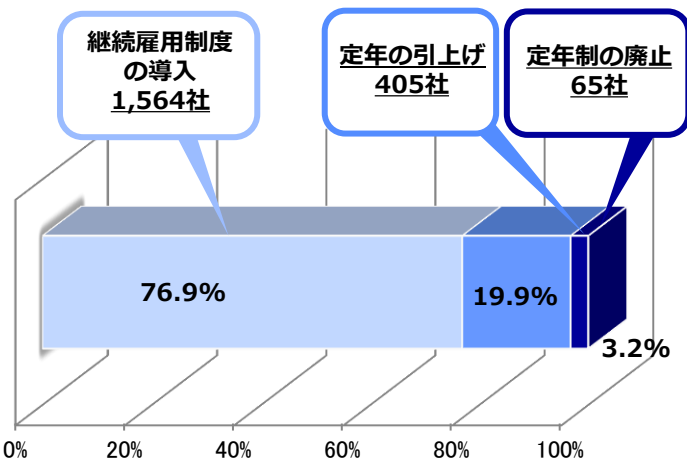
平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

1 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

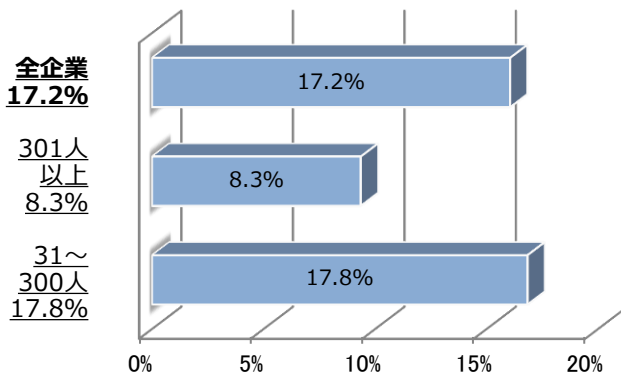
〈集計対象〉

全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業2,034社
(雇用確保措置の実施内容の内訳)



(2) 65歳定年企業の状況

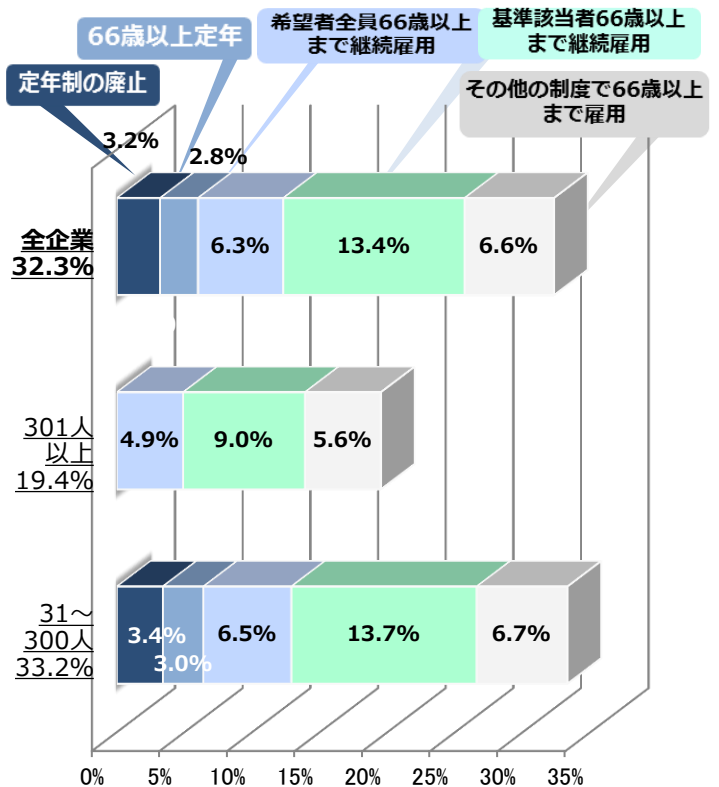
65歳定年企業は、17.2% (0.8ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は32.3%

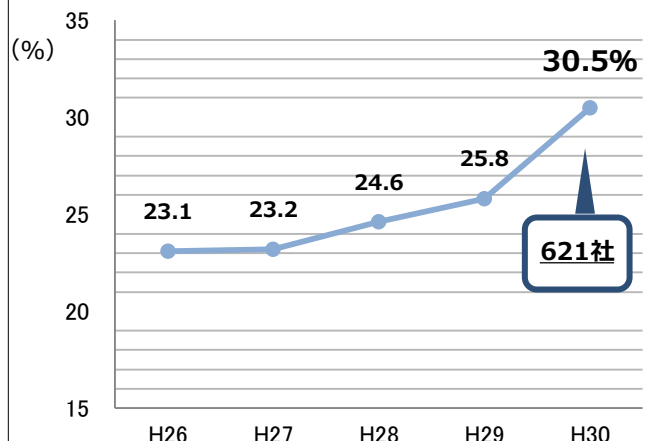
大企業19.4%、中小企業33.2%



3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は30.5%

(4.7ポイント増加)



3

高齢者を活用することによる 会社にとってのメリットは？

- 従業員の確保のほか、次のようなことが期待されます。

「高年齢者雇用開発コンテスト」受賞事例から

**年齢にかかわらずいきいきと活躍している高齢者が職場にいる
メリット①**

若手職員も長く働き続けられるという将来像が描けるようになり、
従業員の職場定着や、職場全体の活性化につながる。

**豊富な経験・知識を有する高齢者が職場にいる
メリット②**

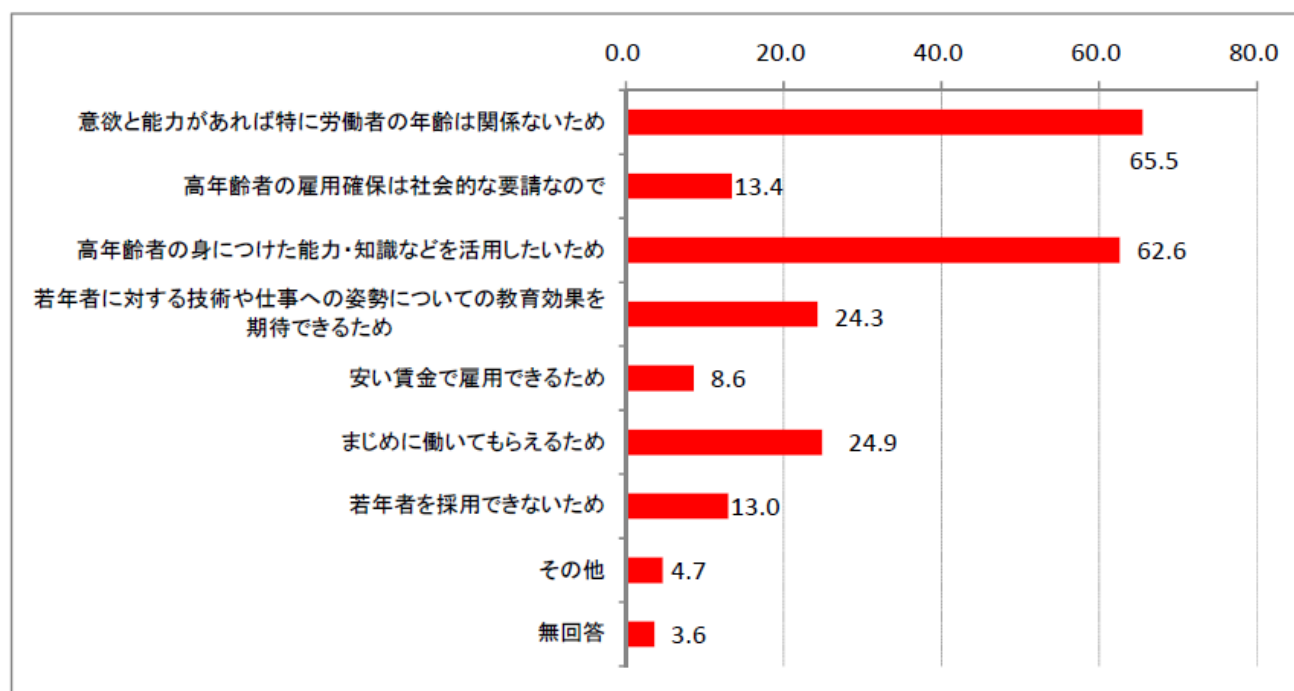
高齢者が講師となって社内研修を実施し、実務に沿ったノウハウや
技術を伝承することで、従業員のスキル向上、人材育成につながる。

**高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える
メリット③**

高齢者以外の従業員にとっても、働きやすい職場になる。

【参考】独立行政法人労働政策・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」

図表6-7 65歳以降の高年齢者を雇用している理由（複数回答、単位：％）（調査実施期間：平成27年7月17～31日）



4

高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う支援

定年制度、継続雇用制度の見直しを行う場合の助成金

9
ページ

- ◆ 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

賃金体系などの雇用管理制度、作業環境の改善などの雇用環境整備を行う場合の助成金

11
ページ

- ◆ 65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）

定年年齢未満の有期契約労働者である高齢者を期間の定めのない雇用形態に転換する場合の助成金

11
ページ

- ◆ 65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案や職場改善等の条件整備にあたっての相談・援助

13
ページ

- ◆ 「65歳超雇用推進プランナー」「高年齢者雇用アドバイザー」による相談・援助サービス

労働局・ハローワークが行う支援

新たに高齢者を雇い入れる場合の助成金

12
ページ

- ◆ 特定求職者雇用開発助成金
 - ・ 特定就職困難者コース
 - ・ 生涯現役コース

高齢者を募集する求人情報の公開

14
ページ

助成金の詳細

65歳超雇用推進助成金

生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者の雇用環境の整備を行う事業主への助成金があります。

I 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、実施した措置に応じて費用の一部を助成します。

支給額

定年引上げ等の内容や年齢引上げ幅、60歳以上の対象保険者数に応じて、下表の金額を支給します。

【65歳以上への定年引上げ】 【定年定めの廃止】

() は引上げ幅

措置内容 対象 被保険者数(※)	65歳まで引き上げ		66歳以上に引き上げ		定年の定めの 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

【希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

() は引上げ幅

措置内容 対象 被保険者数(※)	66～69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

(※) 対象となる60歳以上被保険者については、当該事業主に1年以上継続して雇用されているものであって、短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

- 定年引上げと、継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。
- 高年齢者雇用推進者の選任および高年齢者雇用管理に関する措置（P10別表）を1つ以上実施していることが要件となります。
- 就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は、専門家等に就業規則の改正を委託し経費を支出したこと、または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結する場合はコンサルタントに相談し経費を支出したことが要件となります。

【別表】

高年齢者雇用管理に関する措置

(a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

(b) 作業施設・方法の改善

(c) 健康管理、安全衛生の配慮

(d) 職域の拡大

(e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

(f) 賃金体系の見直し

(g) 勤務時間制度の弾力化

	措置の種類	措置の内容
(a)	職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等	高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保
(b)	作業施設・方法の改善	身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善
(c)	健康管理、安全衛生の配慮	身体的機能や体力等の低下した高年齢者の職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置
(d)	職域の拡大	身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するため労働者の高齢化に対応した職務の再設計等の実施
(e)	知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進	高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備
(f)	賃金体系の見直し	高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備
(g)	勤務時間制度の弾力化	高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

Ⅱ 高年齢者雇用環境整備支援コース

高年齢者の雇用の安定のために以下の雇用環境整備の措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

- ・機械設備、作業方法又は作業環境の導入または改善
- ・賃金、能力評価、労働時間等の雇用管理制度の見直し又は導入及び健康管理に関する制度の導入

支給額

措置に要した費用※¹の60% <75%>（中小企業以外は45% <60%>）と

1年以上雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者のうち、

「措置の対象となる人数×28.5万円<36万円>」

を比較して、**少ないほうの額を支給**します（企業規模問わず**1,000万円が上限**です）。

<>内は生産性要件を満たした事業主に適用される数値 ※2

※1 「高年齢者の雇用管理制度の整備」について、1企業につき初めの1回に限り、当該措置の実施に30万円の経費を要したものとみなして算定します（2回目以降は実費で算定）。

※2 生産性要件の詳細については、厚生労働省ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上で定年年齢未満の有期雇用労働者を転換制度に基づき、無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象者数に応じて一定額を助成します。

支給額

対象労働者一人につき※¹、下表の金額を支給します。

<>内は生産性要件を満たした事業主に適用される数値 ※2

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

※1 支給申請年度1適用事業所当たり10人までとします。

※2 生産性要件の詳細については、厚生労働省ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

○高年齢者雇用推進者の選任および高年齢者雇用管理に関する措置（P10別表）を1つ以上実施していることが要件となります。

お問い合わせ・申請の手続きは・・・

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 三重支部 まで

住所：〒514-0002 津市島崎町327-1

電話：059（213）9255

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ
(<http://www.jeed.or.jp/>)でもご案内しています。

特定求職者雇用開発助成金

I 特定就職困難者コース

助成の対象	助成額
高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワーク等（※1）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※2）事業主に対して助成 （※2）雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	【高年齢者（60～64歳）、母子家庭の母等】 1人あたり60万円（中小企業以外50万円） 短時間労働者（※3）は40万円 （中小企業以外30万円）

II 生涯現役コース

助成の対象	助成額
65歳以上の離職者を、ハローワーク等（※1）の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた（※4）事業主に対して助成 （※4）1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが確実であると認められること	1人あたり70万円（中小企業以外60万円） 短時間労働者（※3）は50万円 （中小企業以外40万円）

※1 ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

※3 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

「65歳超雇用推進プランナー」 「高年齢者雇用アドバイザー」による相談・援助サービス

高齢者の雇用に必要な環境の整備に関する下記の相談・助言等を行っています。

制度改善提案

無料

将来に向けて65歳以上への定年引上げや65歳を超えた継続雇用延長等の制度改定に関する**具体的な提案**を行います。それぞれの企業の抱える高年齢者雇用を進める上での課題を把握し、制度改善を図るための条件整備をお手伝いします。

- ◆「65歳超戦力化雇用力評価チェックリスト」を活用して、65歳を超えても戦力となってもらうための取組のヒントを見いだす。
- ◆人員フロー図
企業の労働力構造の推移を分かり易く「見える化」し、高齢者雇用の課題を明らかにする。

相談・助言

無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度の整備に関すること
- 職場の改善、職域開発に関すること
- 能力開発に関すること
- 健康管理に関すること
- その他、高年齢者等の雇用問題に関すること

企画立案サービス

有料

高年齢者雇用アドバイザーや65歳超雇用推進プランナーがその専門性を活かして、各企業の抱える高齢者雇用に関する個別課題等について、具体的な改善解決策を作成する等の援助を行います。

就業意識向上 研修サービス

有料

各企業の高齢者雇用の実態や要望に合った研修プランを高年齢者雇用アドバイザーや65歳超雇用推進プランナーが提示します。研修を通じて高齢社員のモチベーションをアップさせるなどして、高齢社員を戦力化し、継続雇用制度の円滑な運営・定着を推進します。

「65歳超雇用推進プランナー」 「高年齢者雇用アドバイザー」とは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験等を持ち（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が委嘱した外部の専門家です。

- 企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 学識経験者
- など

高齢者を募集する求人情報の公開

従業員の募集にあたっては、ぜひハローワークをご利用ください

- ▶ ハローワークでは、募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのか、どのくらいの求人があるのか等、地域の労働市場の状況等についての情報を提供することができます。また、賃金や就業時間等の求人条件設定等についての相談を随時受け付けています。
- ▶ 申し込まれた求人票は、ハローワーク内の求人検索端末で公開されます。また、就業場所が離れている場合でも、全国のハローワークで公開することができます。

「募集・採用における年齢制限の禁止」の例外

募集・採用要件を「60歳以上の高齢者に限定」することは可能です。

雇用対策法の改正により、平成19年10月から事業主は労働者の募集および採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。ただし、年齢制限が認められる例外事由について雇用対策法施行規則で定めており、「60歳以上の高齢者」に限定して募集・採用を行うことは例外事由として認められています。

認められる事例

-  60歳以上の人を募集
-  (特定求職者雇用開発助成金の対象者として) 60歳以上65歳未満の人を募集

認められない事例

■ 60歳以上の高齢者を募集・採用する際に、上限年齢を付している場合

-  60歳以上70歳以下の人を募集

■ 募集・採用する年齢層が国の施策の対象となる特定の年齢層と異なる場合

-  (特定求職者雇用開発助成金の対象者として) 55歳以上65歳未満の人を募集

→ 高齢者の活用を促進していくため、高齢者を対象とした求人をご活用ください。

付録：「高年齢者雇用安定法」のポイント

①65歳までの雇用機会の確保

(1) 60歳以上定年

従業員の定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする必要があります。

(高年齢者雇用安定法第8条)

(2) 高年齢者雇用確保措置

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」いずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施する必要があります。（高年齢者雇用安定法第9条）

②中高年齢離職者に対する再就職の援助

(1) 中高年齢者の再就職援助

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の従業員が希望するときは、求人の開拓など本人の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努める必要があります。（高年齢者雇用安定法第15条）

(2) 求職活動支援書の交付

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の従業員が希望するときは、「求職活動支援書」を作成し、本人に交付する必要があります。

(高年齢者雇用安定法第17条)

③高年齢者雇用に関する届出

(1) 高年齢者雇用状況報告

事業主は、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用に関する状況（高年齢者雇用状況報告）をハローワークに報告する必要があります。

(高年齢者雇用安定法第52条第1項)

(2) 多数離職届

事業主は、1ヵ月以内の期間に45歳以上65歳未満の者のうち5人以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ「多数離職届」をハローワークに提出する必要があります。

(高年齢者雇用安定法第16条)

お問い合わせ先

・ 65歳超雇用推進助成金

(65歳超継続雇用促進コース、高年齢者雇用環境整備支援コース、高年齢者無期雇用転換コース)

- ・ 「65歳超雇用推進プランナー」「高年齢者雇用アドバイザー」による相談・援助サービス

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
三重支部 高齢・障害者業務課

TEL: 059-213-9255

高年齢者雇用開発コンテスト企業事例

高齢者が働きやすい職場づくりの事例や、働く高齢者とその働き方の事例を募集する「高年齢者雇用開発コンテスト」を毎年実施しています。

これまでのコンテスト入賞企業の改善事例情報については以下ホームページでご覧いただけますので、ご活用ください。

高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム

URL : <http://www.jeed.or.jp/elderly/data/comfortable/contest.html>

・ 特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース、生涯現役コース)

▶ 三重労働局職業安定部職業対策課助成金係 (TEL: 059-226-2111)
または ハローワーク

・ 高齢者を募集する求人情報の公開

▶ ハローワーク または
三重労働局職業安定部職業対策課高齢係 (TEL: 059-226-2306)