

高齢者の雇用促進に向けて

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。



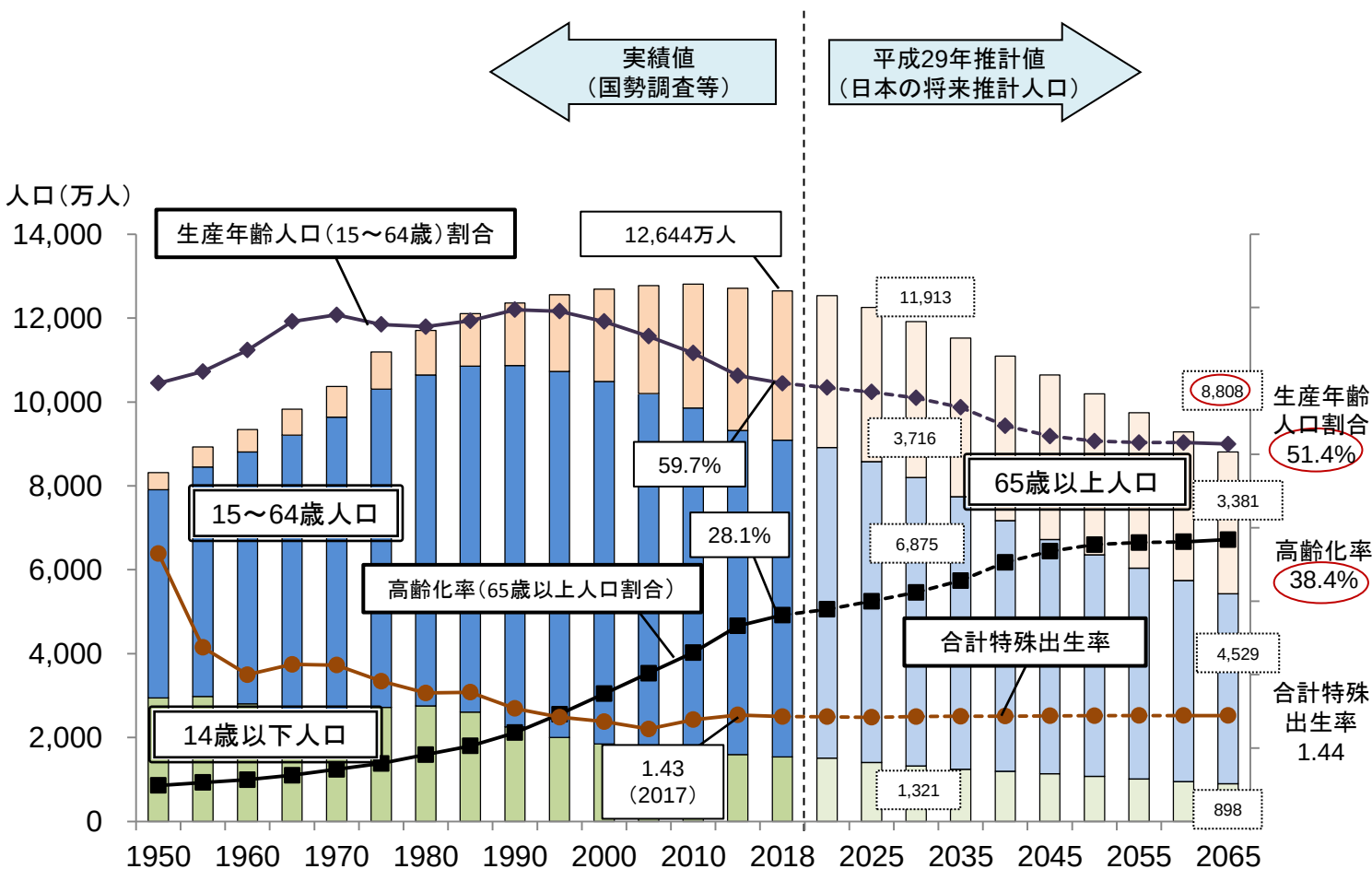
【目次】

はじめに ～ 日本の人口の推計 ～	2
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！	4
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？	6
4. 高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？	7
参考：高齢者の活用の好事例	11
お問い合わせ先	12



はじめに ～ 日本の人口の推計 ～

- 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少の局面を迎えています。
- 2060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40%に近い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) 2018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、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
2018年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2019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」

1

なぜ、年齢にかかわらず高齢者を雇用することが重要？

- 2017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、2040年までに就業者数が約1285万人減少する見込みです。

（60歳以上の就業者についても、約10万人減少。）

→ 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。

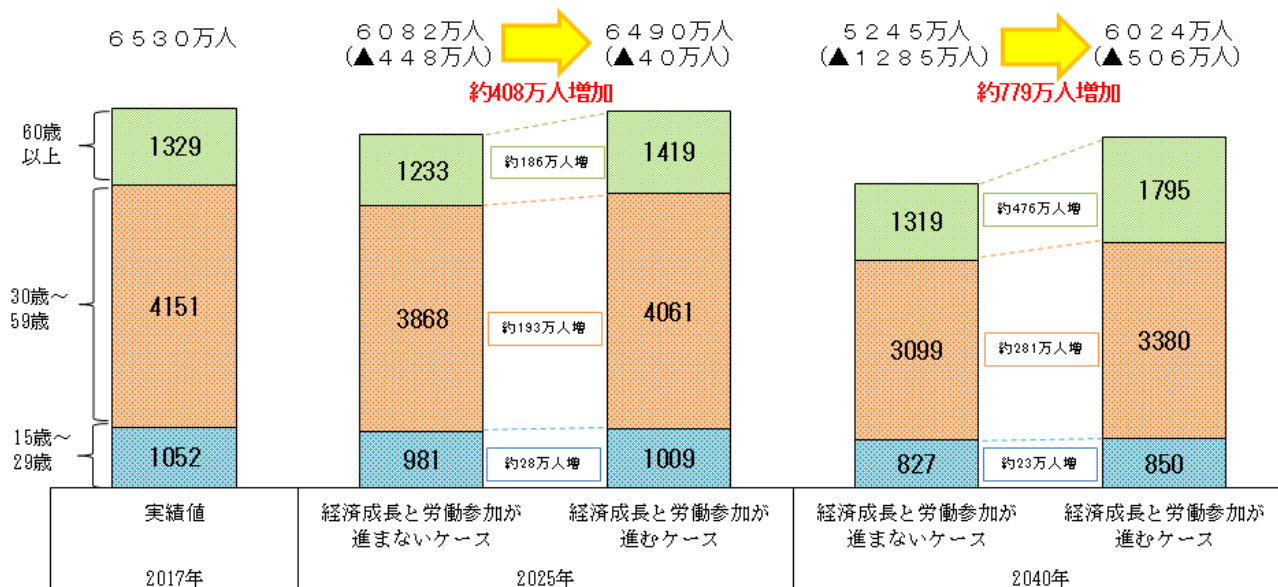
2040年までの就業者数シミュレーション

資料出所：平成31年1月15日 第8回雇用政策研究会 資料1「雇用政策研究会報告書（案）」

- 「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人（2017年比）となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。

※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

2040年までの就業者シミュレーション（男女計）



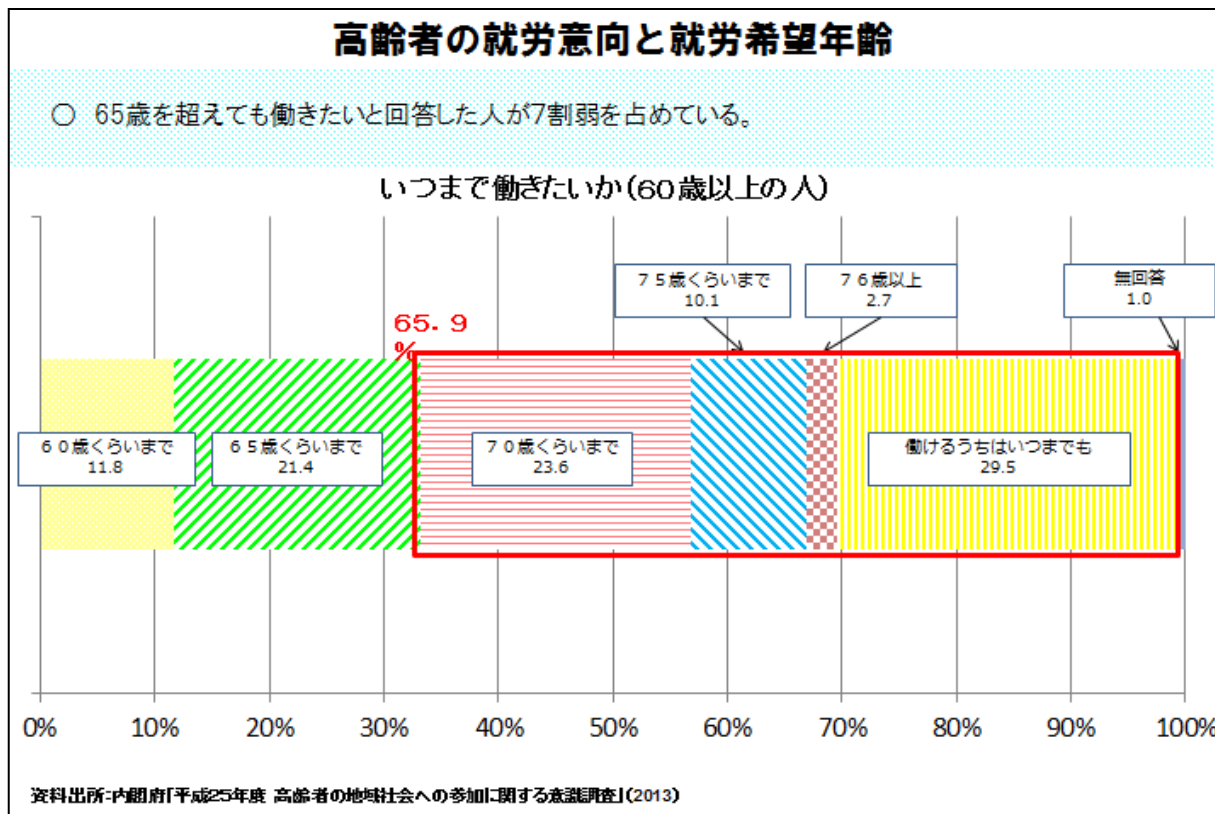
資料出所：2017年実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保険・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。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【全国】

- 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】

- 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歳以上の定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は24%程度にとどまっている状況です。
- 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35.2%になっています。

そのため

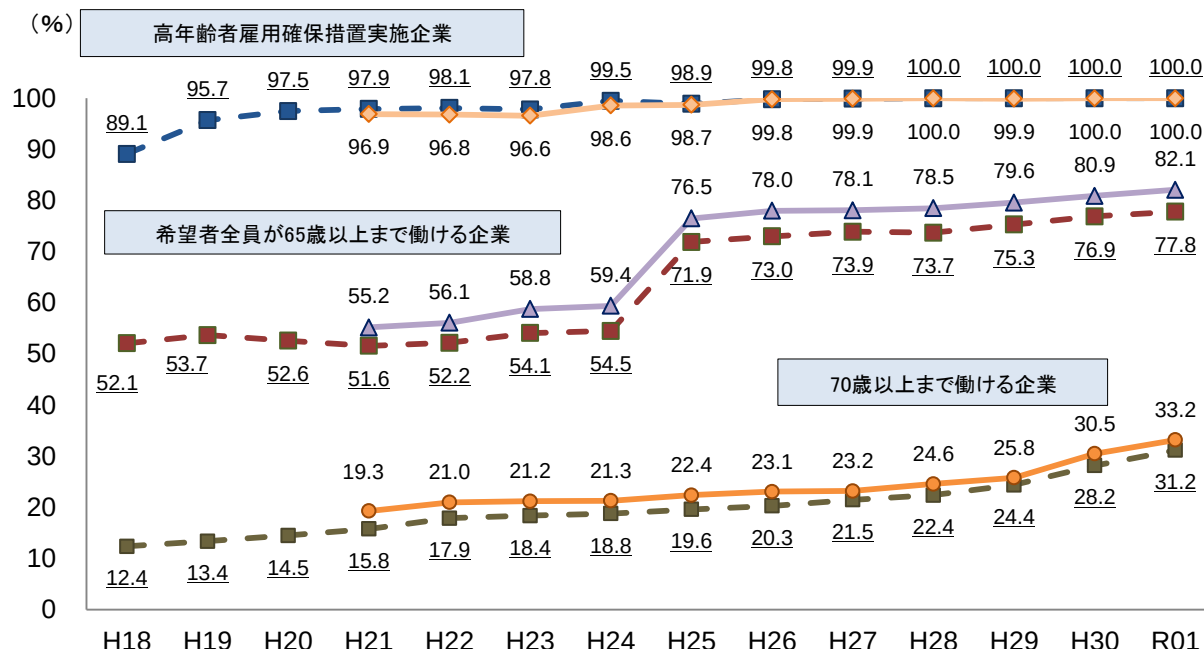
65歳以上への継続雇用年齢の引上げや定年延長等によって、従業員の方が安心して働くことができるよう、社内制度を整備し、高齢者を活用いただくことが重要です。

令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要

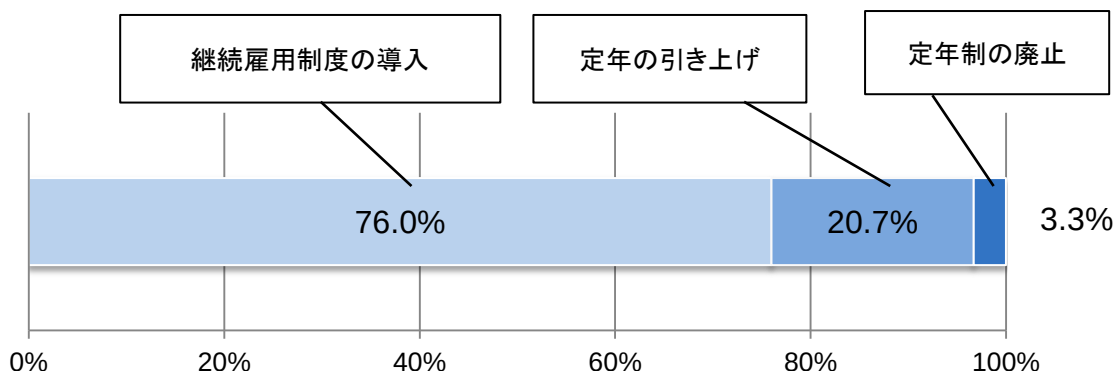
三重県内

各種指標の推移

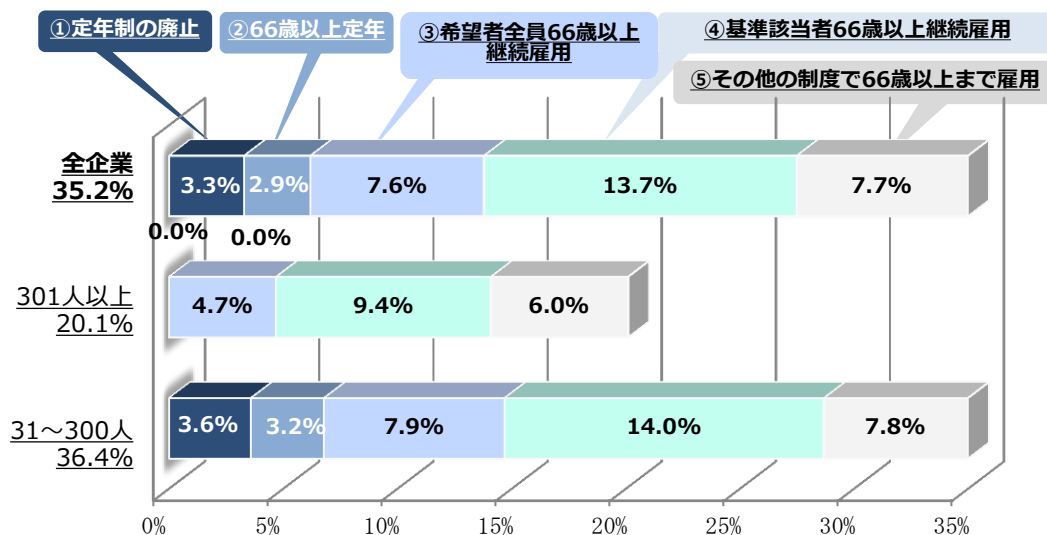
31人以上規模企業（下線付き数値は51人以上規模企業）



雇用確保措置の内訳



66歳以上働ける制度のある企業の状況



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。

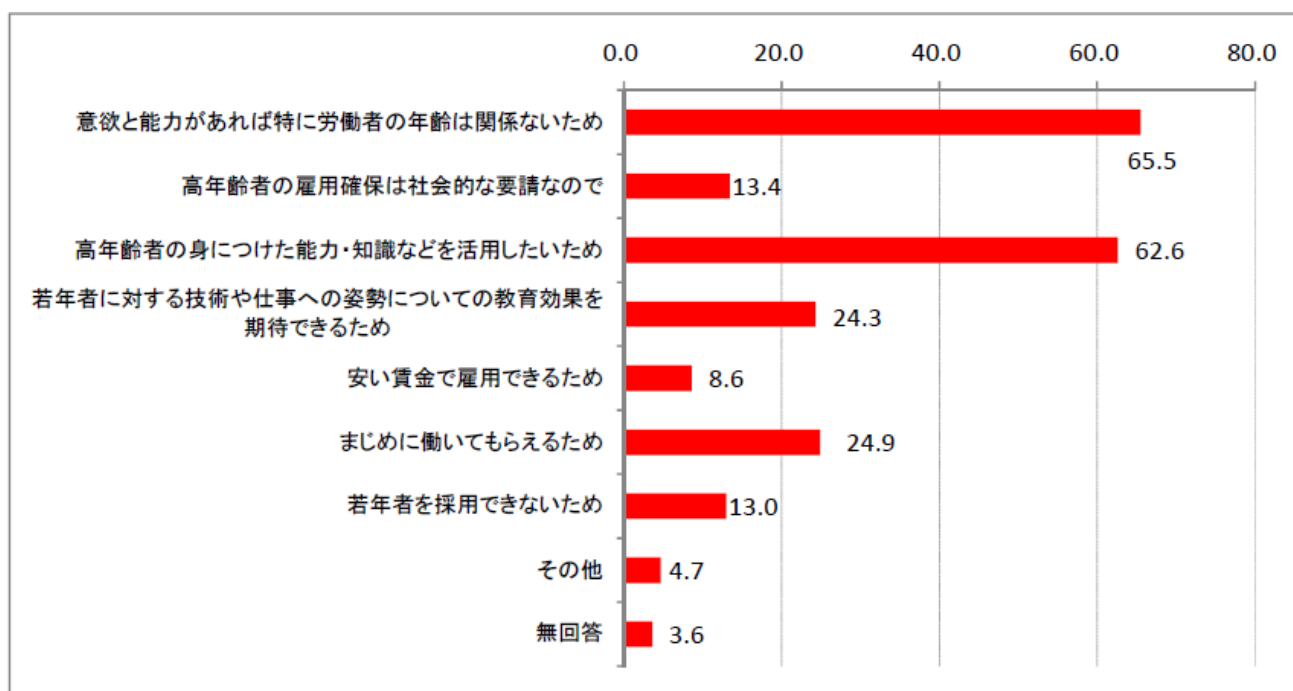
高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える

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究・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

8
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）

能力評価や賃金体系などの雇用管理制度の導入または 改善を行う場合の助成金

9
ページ

◆65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）

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

9
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・継続雇用延長に関する提案型支援、 雇用管理に関する専門的かつ技術的な相談・助言

10
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

9
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

10
ページ

65歳超雇用推進助成金

→ お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ（12ページ参照）

I 65歳超継続雇用促進コース

支給対象

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、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を導入した事業主に対して助成します。

支給額

定年引上げ等の措置の内容に応じて、下表の金額を支給します。

①定年引上げ又は定年の定め廃止

80歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)	65歳		66歳以上		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

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

80歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)	66～69歳		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

※定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

主な支給要件

※下記の他にも支給要件があります。

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条の規定に違反していないこと。
- 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（※）が1人以上いること。

（※）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。

受給手続きの流れ

事業主

① 支給申請

定年引上げ等実施後2カ月以内に申請



② 支給審査

③ 支給決定

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
(申請は、主たる雇用保険適用事業所の所在する支部：高齢・障害者業務課)

Ⅱ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

助成の対象	助成額
高齢者向け雇用管理制度の整備等について、取組を実施した事業主に対して助成 高齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置 ○高齢者の職業能力を評価する仕組み及びこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善 ○高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入又は改善 ○高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善 ○法定外の健康管理制度の導入 等	(1) <生産性要件を満たさなかった場合> 雇用管理制度の見直し等のために要した支給対象経費（人件費を除きます。）に60%（中小企業以外は45%）を乗じて得た額 (2) <生産性要件を満たした場合> 雇用管理制度の見直し等のために要した支給対象経費（人件費を除きます。）に75%（中小企業以外は60%）を乗じて得た額 なお、支給対象経費とは、雇用管理制度の導入または見直しに必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費とし、初回に限り30万円とみなします。2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします。

Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース

助成の対象	助成額
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成	(生産性要件を満たした場合) 1人あたり60万円（中小企業以外は48万円） (生産性要件を満たさなかった場合) 1人あたり48万円（中小企業以外は38万円）

- この助成金は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構にて、支給申請の受理、支給申請にあたってのご相談などへの対応を行っています。
お問い合わせ先は、最終ページに掲載していますので、ご参照ください。

特定求職者雇用開発助成金

→ お問い合わせは、労働局またはハローワークへ（12ページ参照）

Ⅰ 特定就職困難者コース

助成の対象	助成額
高齢者（60歳以上）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成 （※）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に認められること	【高齢者（60歳以上）の場合】 1人あたり60万円（中小企業以外50万円） 短時間労働者（※）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、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成 （※）雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが確実に認められること	1人あたり70万円（中小企業以外60万円） 短時間労働者は50万円（中小企業以外40万円）

その他の支援

「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

→ お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ（12ページ参照）

定年の引上げ等を実施するにあたっては、あわせて賃金を含む人事管理制度の見直し、職域開発や職場改善等の条件整備に取り組む必要があります。この取り組みを支援するため、実務的な知識や経験を有する専門家である「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・助言サービスをはじめとした各種事業を実施していますので、ご活用ください。

制度改善提案 相談・助言【無料】

高齢者の雇用環境整備に関して、無料で相談に応じます。また、65歳超への定年引上げや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。

企画立案サービス

人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を、事業主からの要請に基づき作成します。

研修サービス

中高年齢従業員の就業意識の向上を支援するために、職場の管理者または中高年齢従業員向けに、事業主の要望にあった研修プランをご提案し、研修を行います。

高齢者を募集する求人情報の公開

→ お問い合わせは、労働局またはハローワークへ（12ページ参照）

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」と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。

→ 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。

参考：高齢者の活用の好事例

令和元年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例より

医療法人社団五色会（香川県 業種：医療業）

高齢職員の体力や能力に応じて業務改善などを行い、新たに採用した高齢職員にはトレーナー制度を導入するなど、高齢職員が長く働ける職場づくりを実施

○ 高齢職員の体力や能力に応じた業務改善及び配置転換

正職員のまま勤務時間や日数を軽減できる短時間正職員制度を導入するとともに、高齢職員の個々の体力や能力に応じて業務改善や配置転換を行うなど、高齢職員が長く働ける職場づくりに努めている。

○ 高齢の新入職員のための「トレーナー制度」の導入

近年、60歳以上の高齢者を複数名採用するなど、積極的な採用活動を行っている。また、採用後1ヵ月間は、教育担当者を決めて指導する「トレーナー制度」を設け、高齢の新入職員の職場定着を図っている。

○ 若年看護師とのペア就労と看護技術の継承

夜勤業務において、若年看護師とペアを組むことにより、高齢職員の体力的負担の軽減を図るとともに、看護技術の継承につなげている。

松川電気株式会社（静岡県 業種：設備工事業）

「3つの健康」を重視した経営理念のもと、定年後もそれまでの人事評価・処遇制度によって賃金水準を維持するなど、高齢者が年齢に関わりなく活躍できる環境を整備

○ 生涯現役で活躍できる環境を整備

社員、協力会社、地域社会の全てが幸せになるよう、身体の健康、経済の健康、心の健康という「3つの健康」を重視した経営理念のもと、高齢者が年齢に関わりなく生涯現役で活躍できる環境整備に努めている。

○ 定年後もそれまでの人事評価・処遇制度を導入し、賃金水準を維持

定年後も役職を継続できるほか、定年前と同様の人事評価・処遇制度によって賃金水準を維持している。また、高齢従業員の希望に応じて、フルタイム勤務や短時間勤務を可能としている。

○ レベル毎の研修会を定期的に実施

高齢従業員も参加する技能強化のための研修会をレベル毎に定期的に実施するなど、技能継承・能力開発に積極的に取り組んでいる。

お問い合わせ先

- ・ 65歳超雇用推進助成金
- ・ 「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

ホームページ: <https://www.jeed.or.jp/location/shibu/mie/>

高年齢者の雇用事例が検索できます！

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構は、高年齢者雇用開発コンテスト表彰事例や「65歳超雇用推進事例集」の中から、生涯現役でいきいきと働ける職場づくりの工夫や改善事例が検索できる「65歳超雇用推進事例サイト」をリニューアルオープンしました。

また、同機構が開催するイベントの案内や研究資料といった「高年齢者雇用」に関連した情報も“まとめて”検索できます。

65歳超雇用推進事例サイト <https://www.elder.jeed.or.jp/>

- ・ 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)
(ホームページ: <https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/home.html>)