

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。



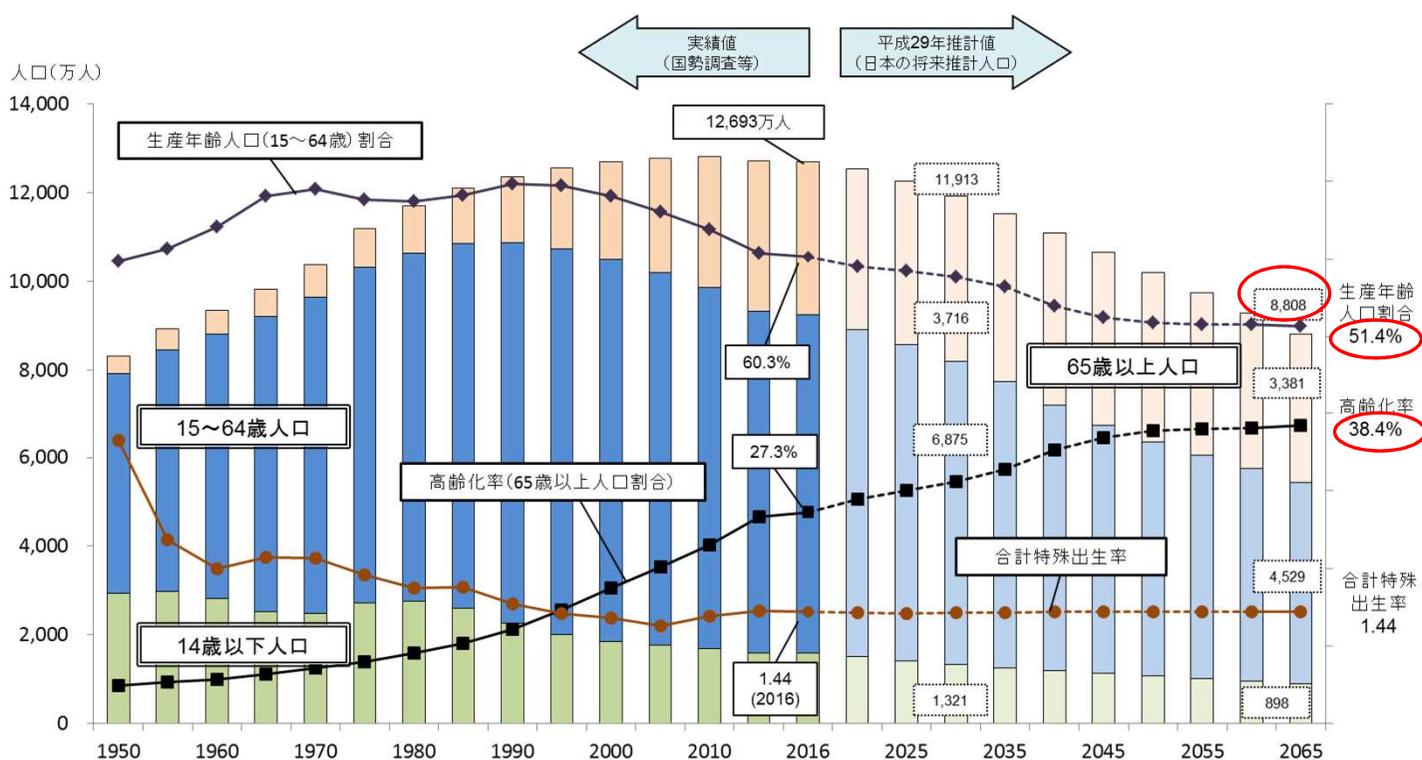
【目次】

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	13
お問い合わせ先	14



はじめに ～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」

1

なぜ、年齢にかかわらず高齢者を雇用することが重要？

- 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

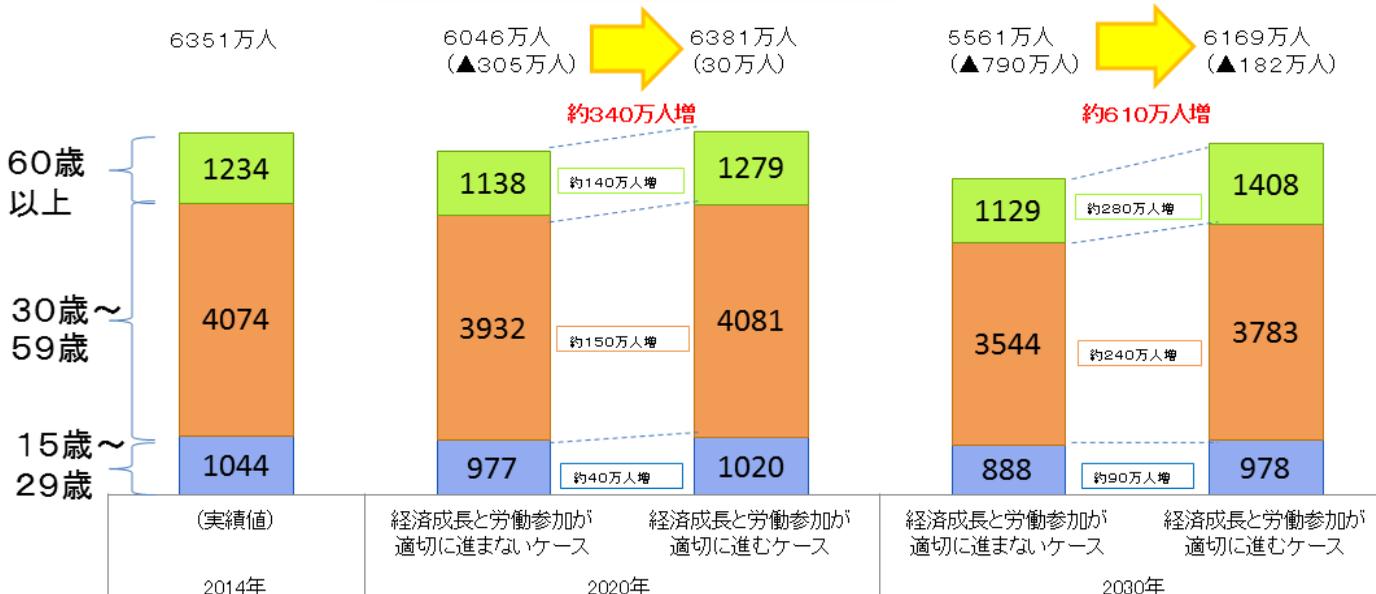
豊富な経験や知識を有する高齢者が、意欲のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が重要です。

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)

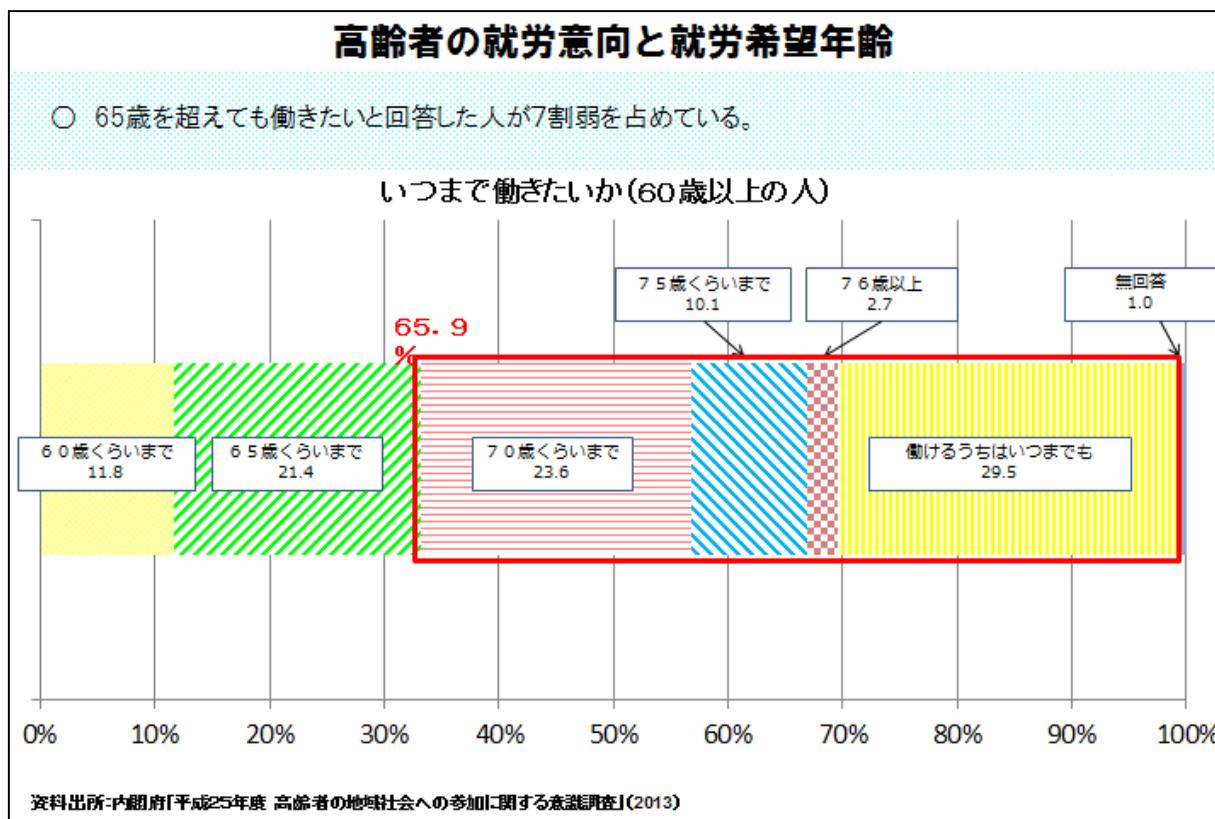
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

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22.1%という状況です。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は79.6%ですが、そのうち、多くの企業が65歳までの雇用確保措置にとどまっています。

そのため

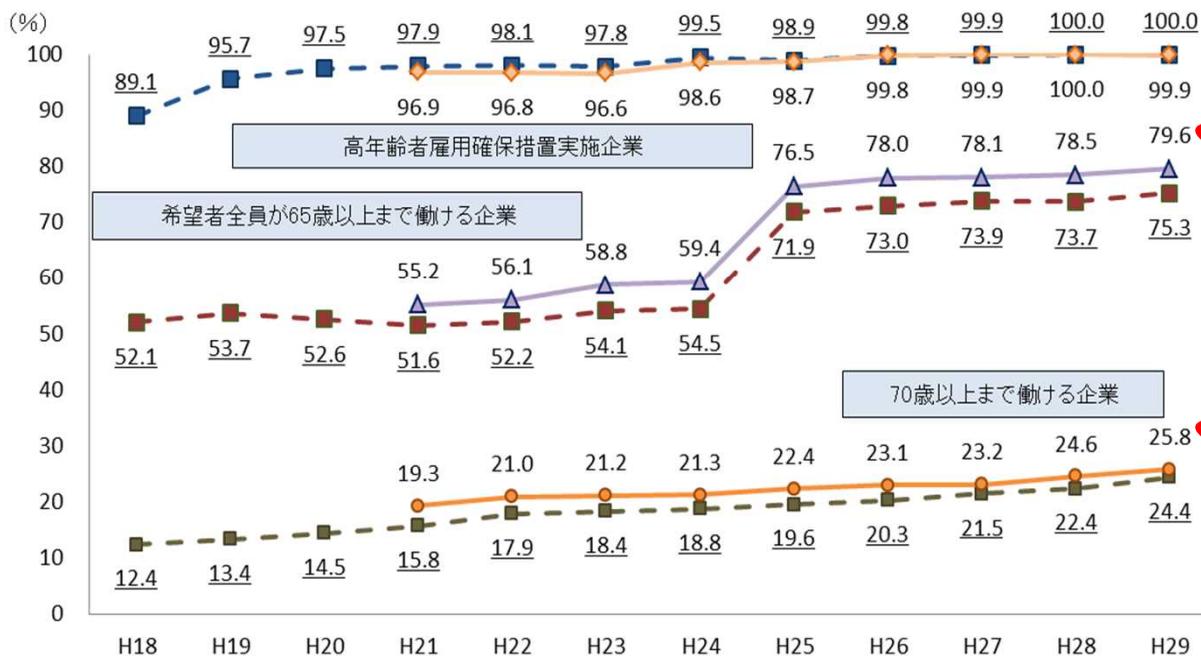
65歳以降への定年延長や継続雇用制度の導入によって、
従業員の方が安心して働くことができるよう、
社内制度を整備し、高齢者を活用いただくことが重要です。

平成29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

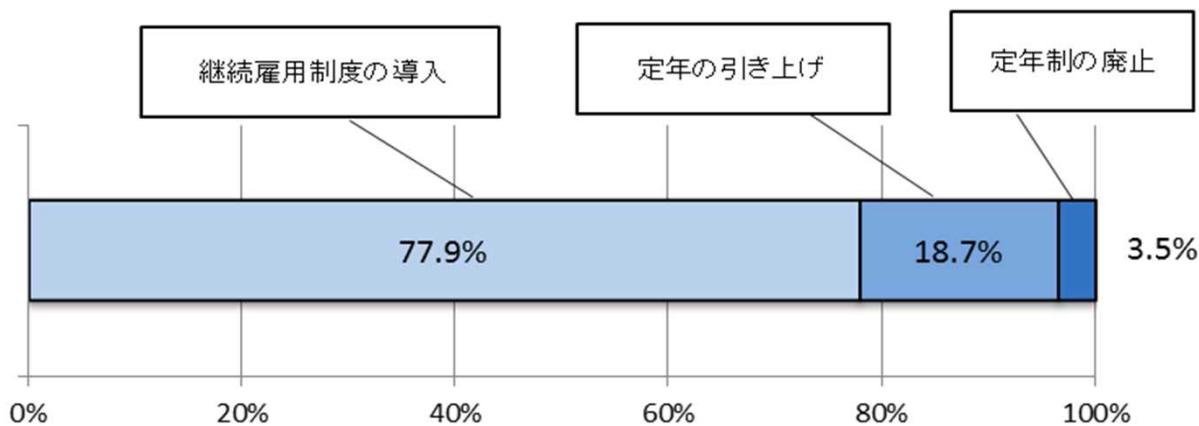
31人以上規模企業(下線付き数値は51人以上規模企業)



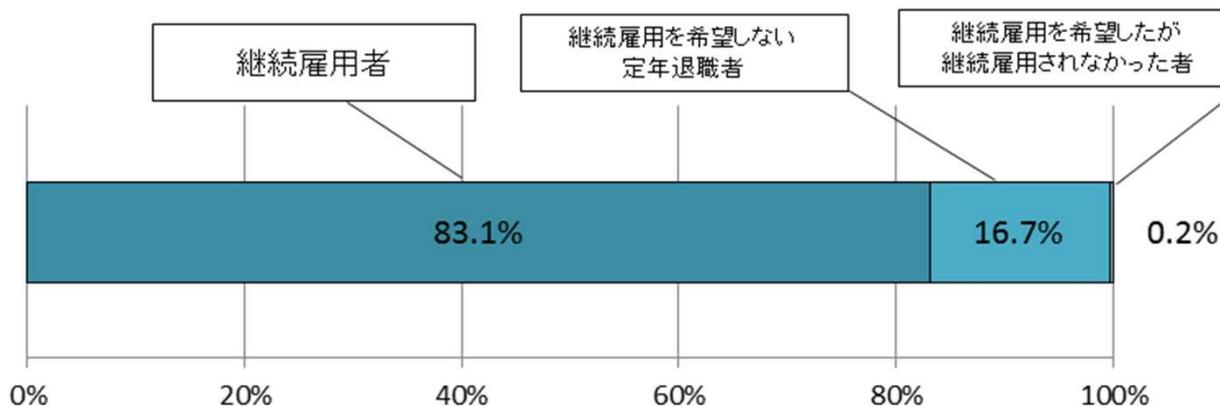
全国
14位

全国
14位

雇用確保措置の内訳



定年到達者の動向



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

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）

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

9
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

10
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）

賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職場改善等の条件整備にあたっての相談・援助

12
ページ

- ◆ 「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

11
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

12
ページ

助成金の詳細

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 (14ページ参照)

I 65歳超継続雇用促進コース

概要

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 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を行うコースです。

支給額

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、下表の金額を支給します。

【 A. 65歳以上への定年引上げ 】 【 B. 定年の定め廃止 】

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
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	120万円	35万円	145万円	145万円

【 C. 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 60歳以上 被保険者数	C			
	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	10万円	20万円	15万円	25万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円

※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の支給額は、いずれか高い額のみとなります。

主な 支給要件

- 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、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項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者であって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

① 定年引上げ等実施後2カ月以内に申請

事業主

① 支給の申請

② 支給の決定

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 高年齢者雇用環境整備支援コース

概要 高年齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の整備等について、措置を実施した事業主に対して費用の助成を行うコースです（実施期間：2年以内）。

対象となる措置は以下の通りです。

A. 高年齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善

高年齢者の就労機会の拡大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善など

B. 高年齢者の雇用管理制度の整備

職務に応じた賃金・能力評価制度、短時間勤務制度などの導入・改善、法定外の健康管理制度の導入など

支給額

<>内は生産性要件を満たした事業主に適用される数値 ※2

支給額は、A・Bのいずれの場合も

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

b. 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、

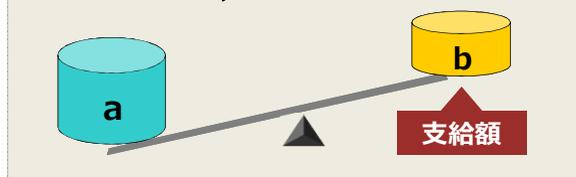
「措置の対象となる人数×28.5万円<36万円>」

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）。

支給額のイメージ（中小企業の場合）

【ケース①】

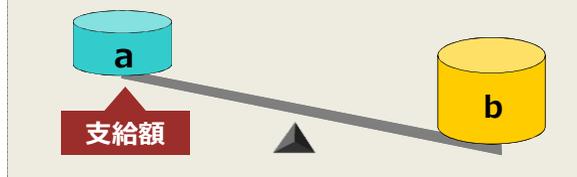
a:費用の60% > b:対象者数×28.5万円



➡ 支給額は、**b:対象者数×28.5万円**

【ケース②】

a:費用の60% < b:対象者数×28.5万円



➡ 支給額は、**a:支給対象経費の60%**

※1 「B. 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）。

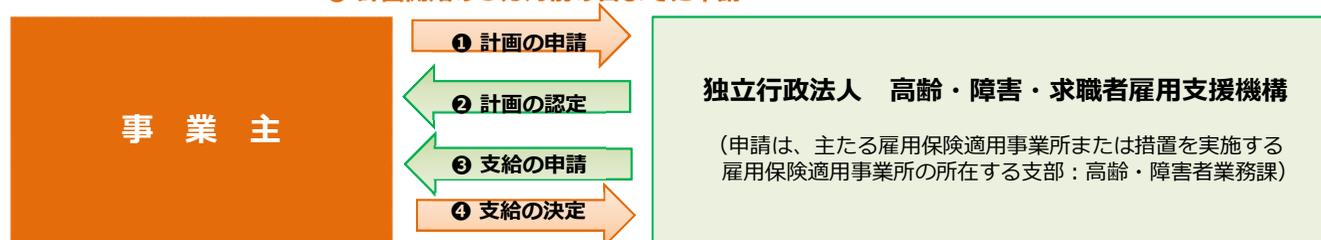
※2 生産性要件の詳細については、厚生労働省ホームページに掲載していますので、ご参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

主な支給要件

- 「雇用環境整備計画書」を（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出して、計画内について認定を受けていること。
- 上記計画に基づき、雇用環境整備措置を実施したこと。
- 雇用環境整備計画書提出日から起算して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条第1項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者であって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ます。
- 雇用環境整備措置の実施に要した経費であって、対象経費を支給申請日までに支払ったこと。

受給手続きの流れ

① 計画開始の3カ月前の日までに申請



⑤ 計画期間終了後の2カ月以内に申請

Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース

概要 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させた事業主に対して助成を行うコースです。

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>

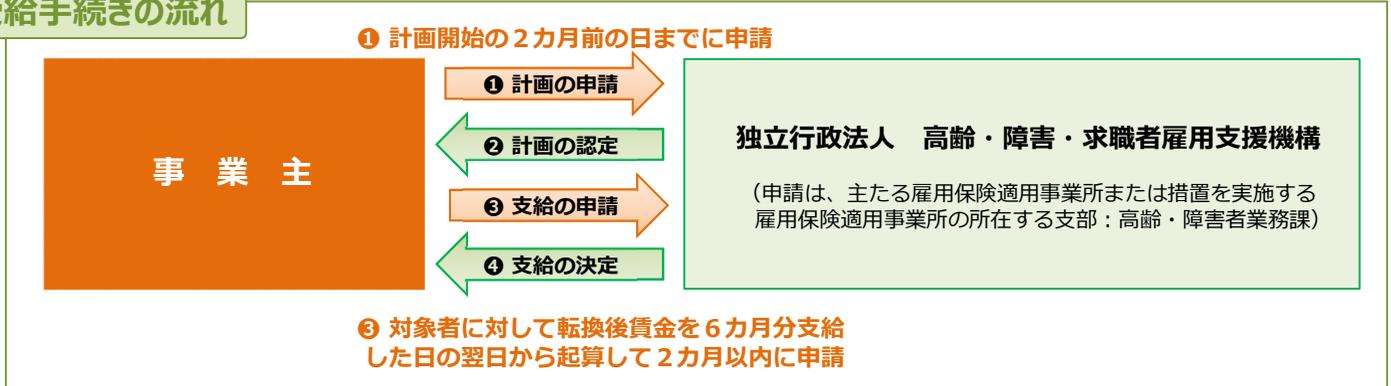
※1 支給申請年度1適用事業所当たり10人までとします。

※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>

主な支給要件

- 「無期雇用転換計画書」を（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画内容について認定を受けていること。
- 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度※を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
※実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります。
- 上記（2）の制度の規定に基づき、雇用する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労働者に転換すること。
- 上記（2）により転換された労働者を、転換後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6カ月分の賃金※を支給すること。
※通常勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
- 無期雇用転換計画書提出日から起算して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条第1項の規定に違反していないこと。

受給手続きの流れ



注意事項（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通）

- 助成金の申請に関して、（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構が調査をしたり、報告を求める場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。

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（14ページ参照）

I 特定就職困難者コース

助成の対象	助成額
<p>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</p> <p>（※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に認められること</p>	<p>【高年齢者（60～64歳）、母子家庭の母等】</p> <p>1人あたり60万円（中小企業以外50万円）</p> <p>短時間労働者（※3）は40万円 （中小企業以外30万円）</p>

II 生涯現役コース

助成の対象	助成額
<p>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</p> <p>（※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に認められること</p>	<p>1人あたり70万円（中小企業以外60万円）</p> <p>短時間労働者（※3）は50万円 （中小企業以外40万円）</p>

※1 ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱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。

その他の支援

「高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（14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「高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。

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、条件整備にあたっての課題の発見・整理、課題解決のための手順・方法などについて、専門的かつ技術的な助言を行います。

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（14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

平成27年度 高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰 優秀賞 受賞事例より

株式会社 田村工務店（福島県 業種：建設業）

高齢従業員の作業法を改善し、豊富な経験と技術を持つ人材の確保を実現

○ 年齢にかかわらず「現役社員」として働けるよう定年制を廃止

建設業界は慢性的な人材不足であり、人材不足の打開策として、技術と経験を持っている高齢従業員の活用を進めるべく、段階的に定年年齢を引上げ、平成25年9月には定年制を廃止。定年制廃止による処遇面の変更は行わず、以前からの処遇を継続している。

○ 高齢従業員の作業負担などを考慮し、作業環境を見直し

定年制の廃止に伴い作業の見直しを図り、主力事業を「工事現場での作業」と「工場内で行う作業」に分類。工事現場での作業が困難となった高齢従業員を「工場内で行う作業」の担当とすることで、年齢にかかわらず働き続けることができる環境を整備した。

○ 子会社を高齢従業員の受け皿会社としてリニューアル

加齢に伴う健康問題への配慮から、現役の従業員と同じ働き方をするだけでなく、短時間・短日数勤務など柔軟な働き方を希望する高齢従業員のために、子会社を高齢従業員の受け皿会社としてリニューアル。「工場内で行う作業」を子会社で行うこととした。

東都金属印刷株式会社 （千葉県 業種：製造業（印刷・同関連業））

「高齢従業員の豊富な知識や技能・技術は会社の宝であり、社業発展の推進力である」とし、労使一丸となって、高齢従業員がいきいきと働き続けられる環境づくりを推進

○ 定年・継続雇用制度などを見直し

定年を65歳に引上げ、定年後の継続雇用に関しては本人の健康状態を勘案し、年齢制限なしで就労できるようにした。また、高齢になると生活面や体力面などの個人差が大きいという事実を踏まえ、短時間・短日数勤務制度を導入。さらに賃金体系も見直し、60歳以降の賃金の減額は行わず、昇給、賞与の支給も行うようにした。

○ 高齢従業員がもつ技能・技術の伝承

高齢従業員が蓄積してきた知識や技能、豊富な経験を次の世代に継承していくために、高齢従業員と若手従業員によるペア就労を実施し、若手従業員の技能習得を図り、また、高齢従業員が主導してマニュアルの見直しを進め、ミスのない業務体制の確立に取り組んでいる。

・ 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)

・ 「高年齢者雇用アドバイザー」による相談サービス

(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)