



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

生涯現役社会の実現につながる高年齢労働者の安全と健康確保のための職場改善に向けて

生涯現役社会の実現に向けての課題と展望

平成30年6月7日(木)

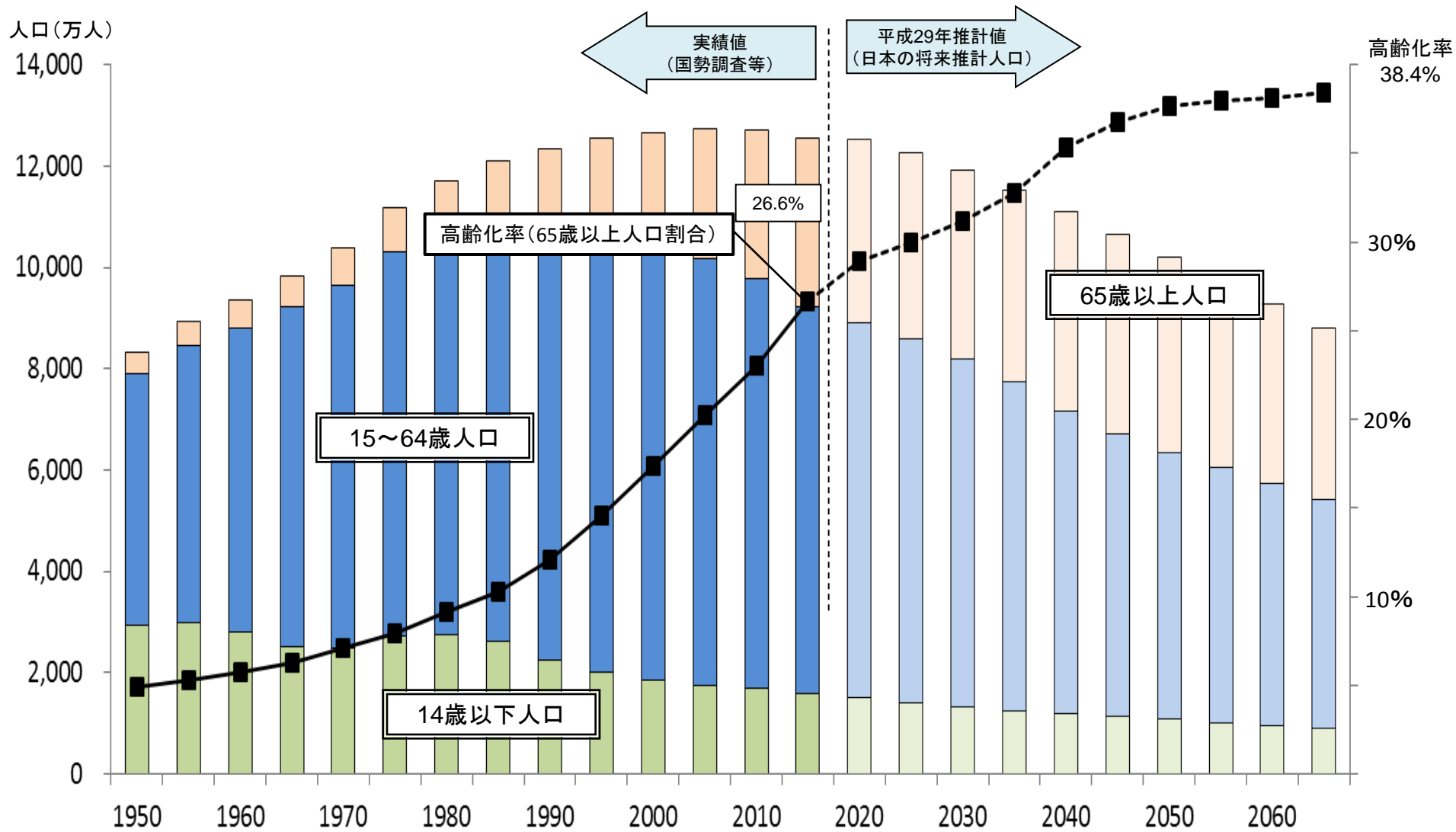


高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用推進・研究部

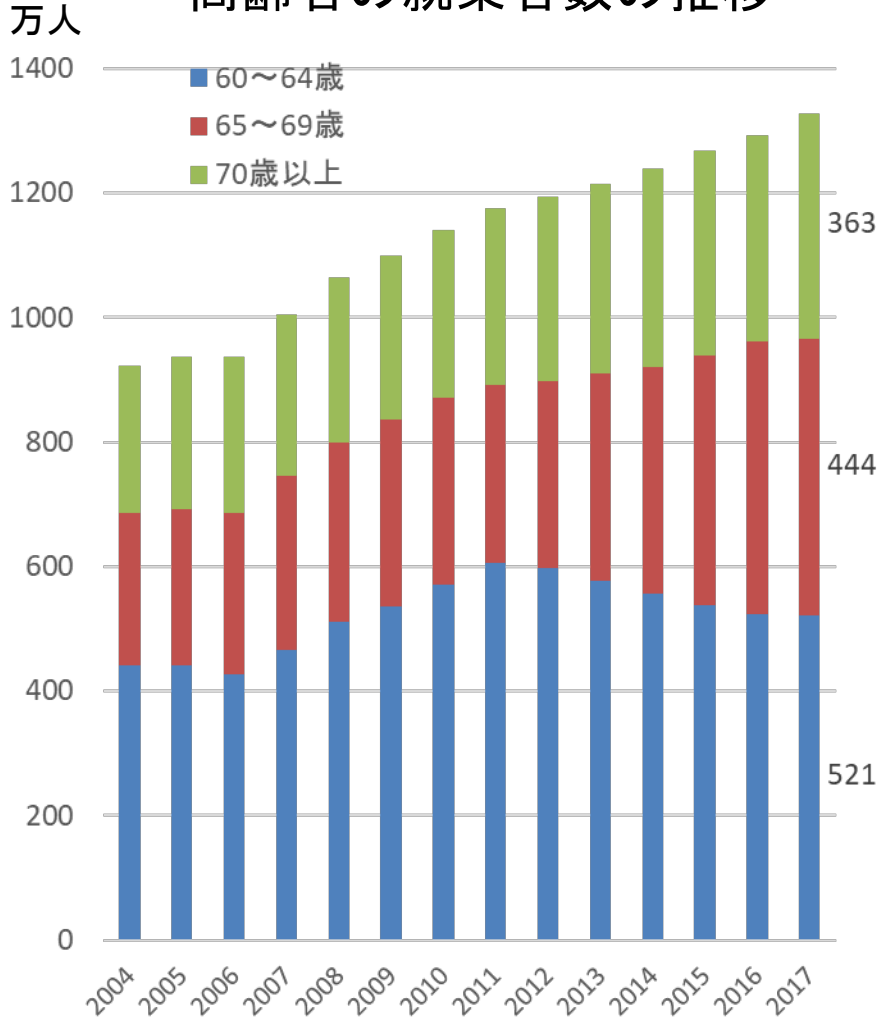
部長 浅野 浩美

日本の人口の推移

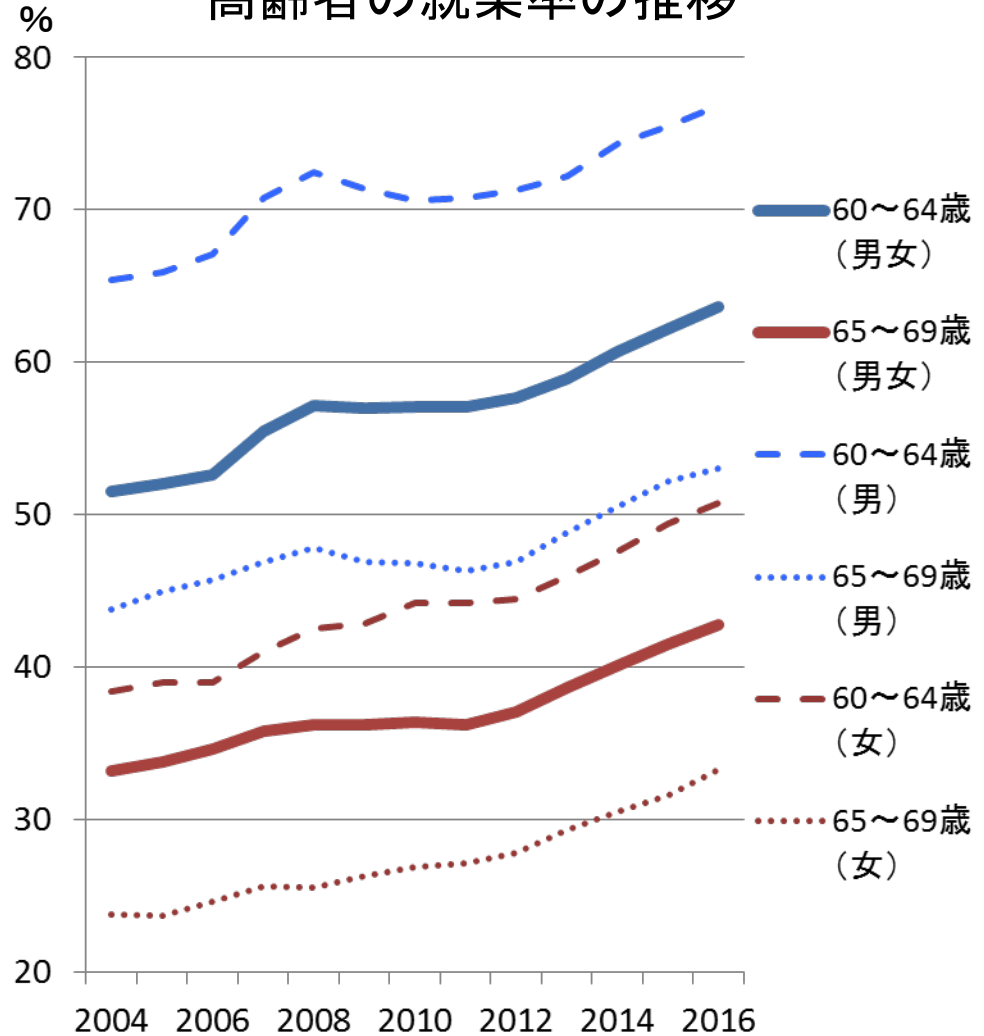


資料出所 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
 厚生労働省「人口動態統計」

高齢者の就業者数の推移



高齢者の就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」(各年)

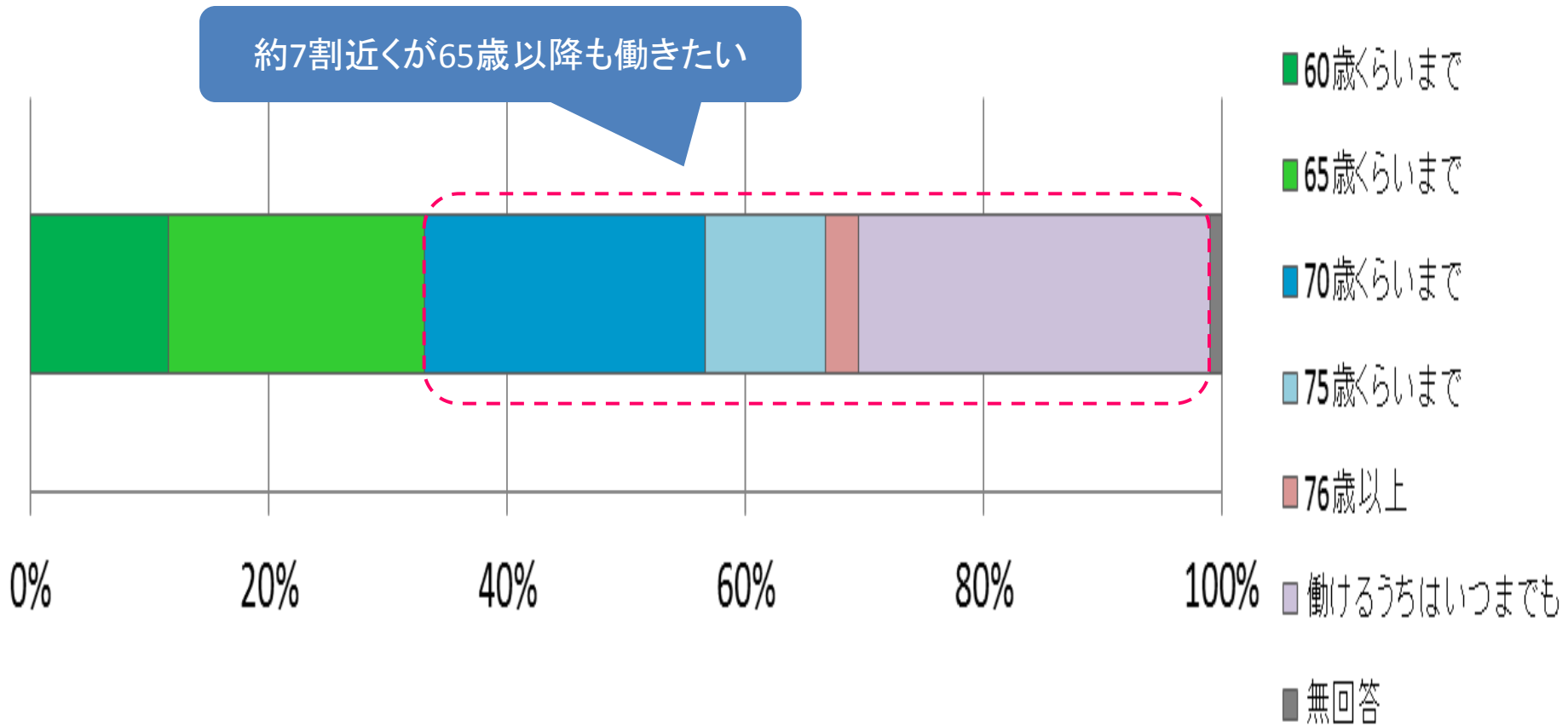
資料出所：総務省「労働力調査」(各年)

2004(平成16)年 高年齢者雇用確保措置の義務化(対象者を限定できるしくみ可)→2006(平成18)年施行

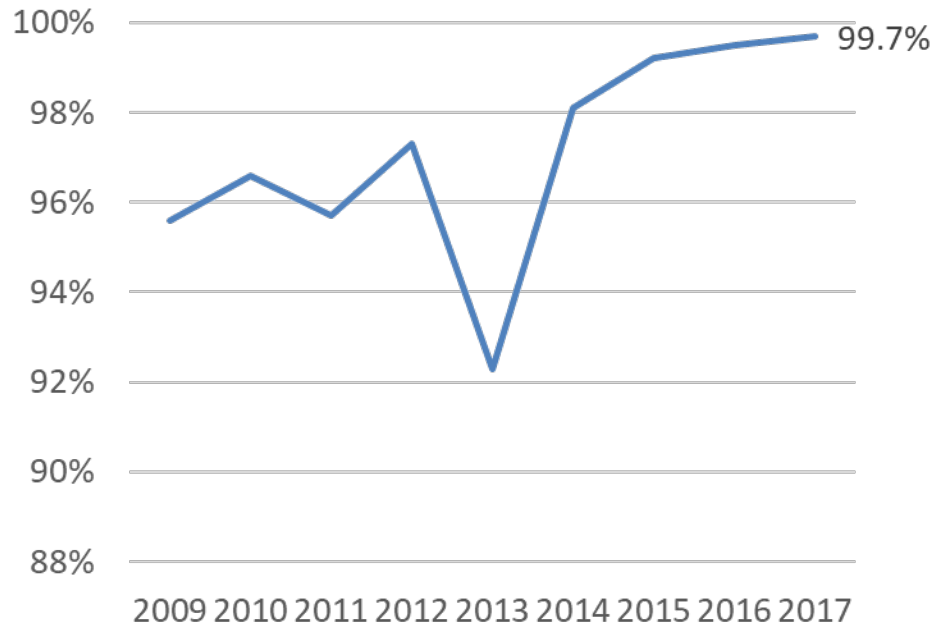
2012(平成24)年 希望者全員対象の高年齢者雇用確保措置の義務化(対象者を限定できるしくみ不可)→2013(平成25)年施行

高齢者の就労意向と就労希望年齢

n=1,999



高年齢者雇用確保措置(希望者への65歳までの雇用機会の確保措置)の実施状況



資料出所:厚生労働省「高年齢者の雇用状況集計結果」(常用労働者31人以上企業)

※ 2013年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、2012年と2013年の数値は単純比較できない。

法に定められた高年齢者雇用確保措置

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」(2012年改正。2013年4月1日施行):65歳未満の定年の定めをしているすべての事業主は、次の①～③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。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

※ 一定の要件を満たす場合、経過措置が認められている。

◆ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)(抄)

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

(高齢者の就労促進) 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。

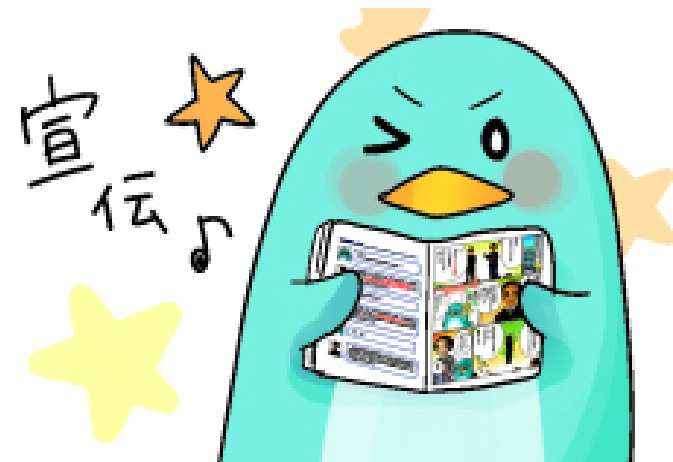
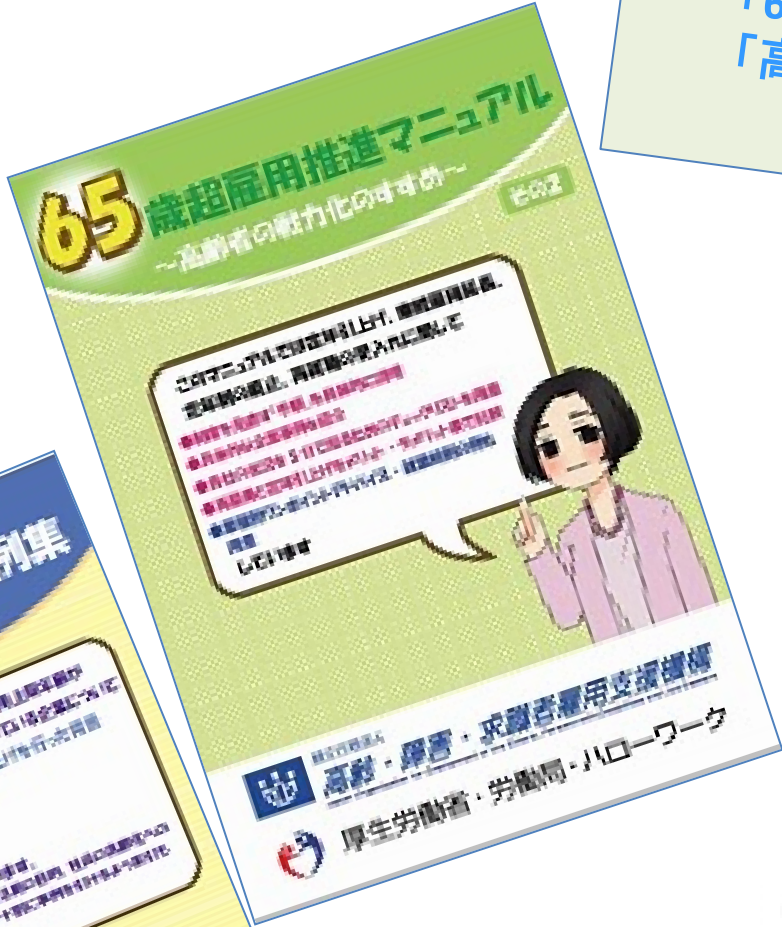
◆「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)(抄)

11. 高齢者の就業促進

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。

「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

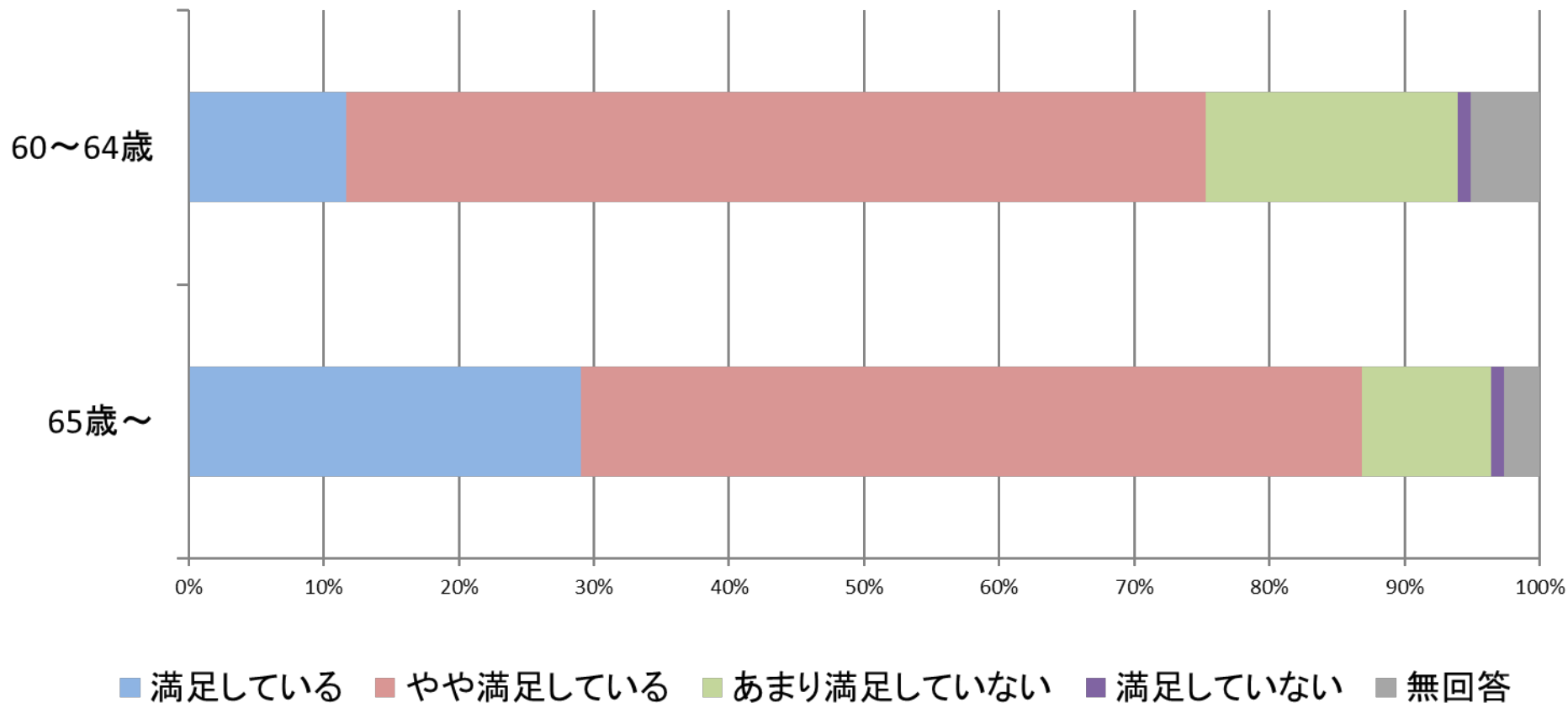
65歳超雇用推進助成金



高年齢者雇用推進キャラクター
 ペン田ギン子

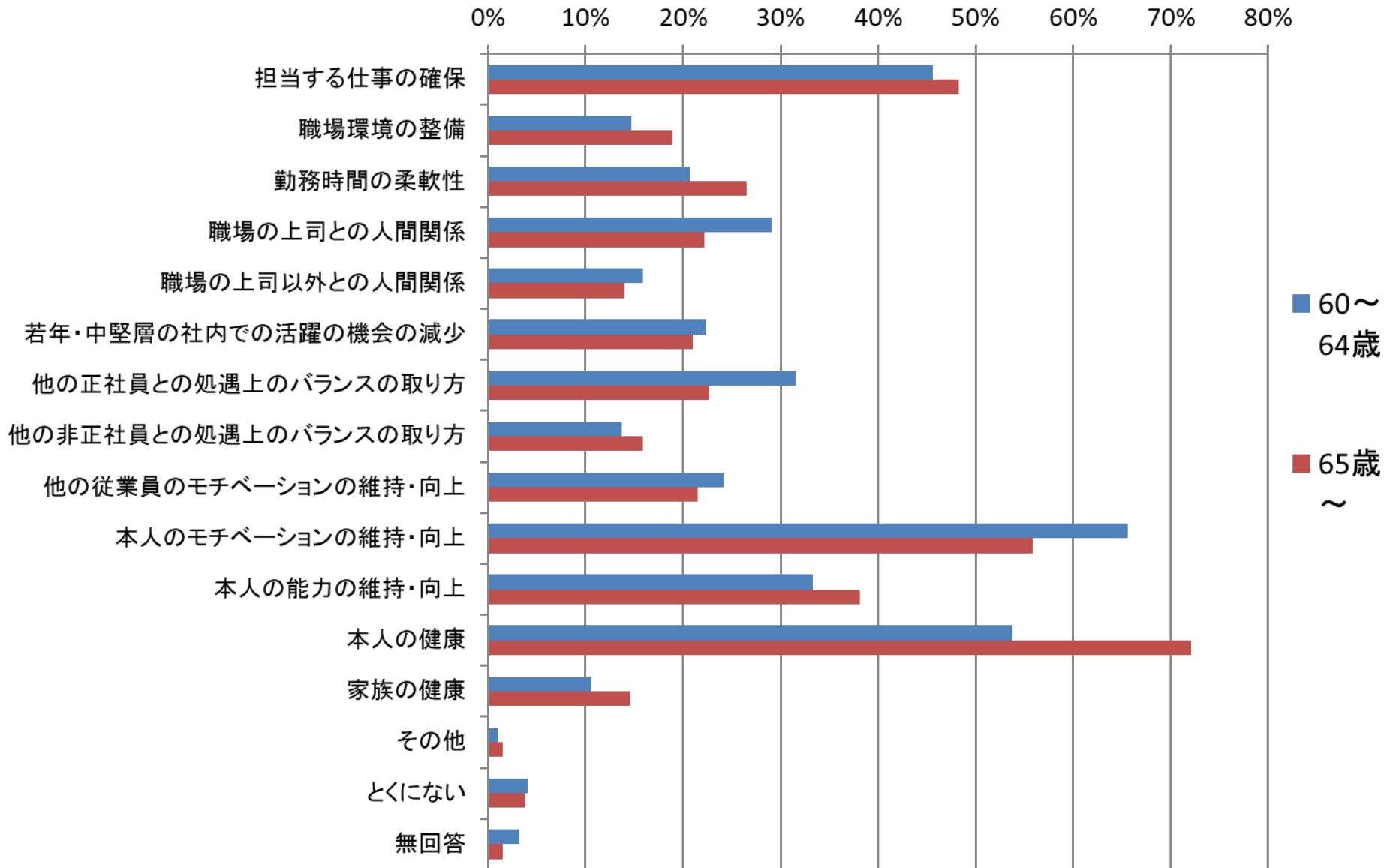
高齡社員の働きぶりに対する評価

n=4,203, n=2,805



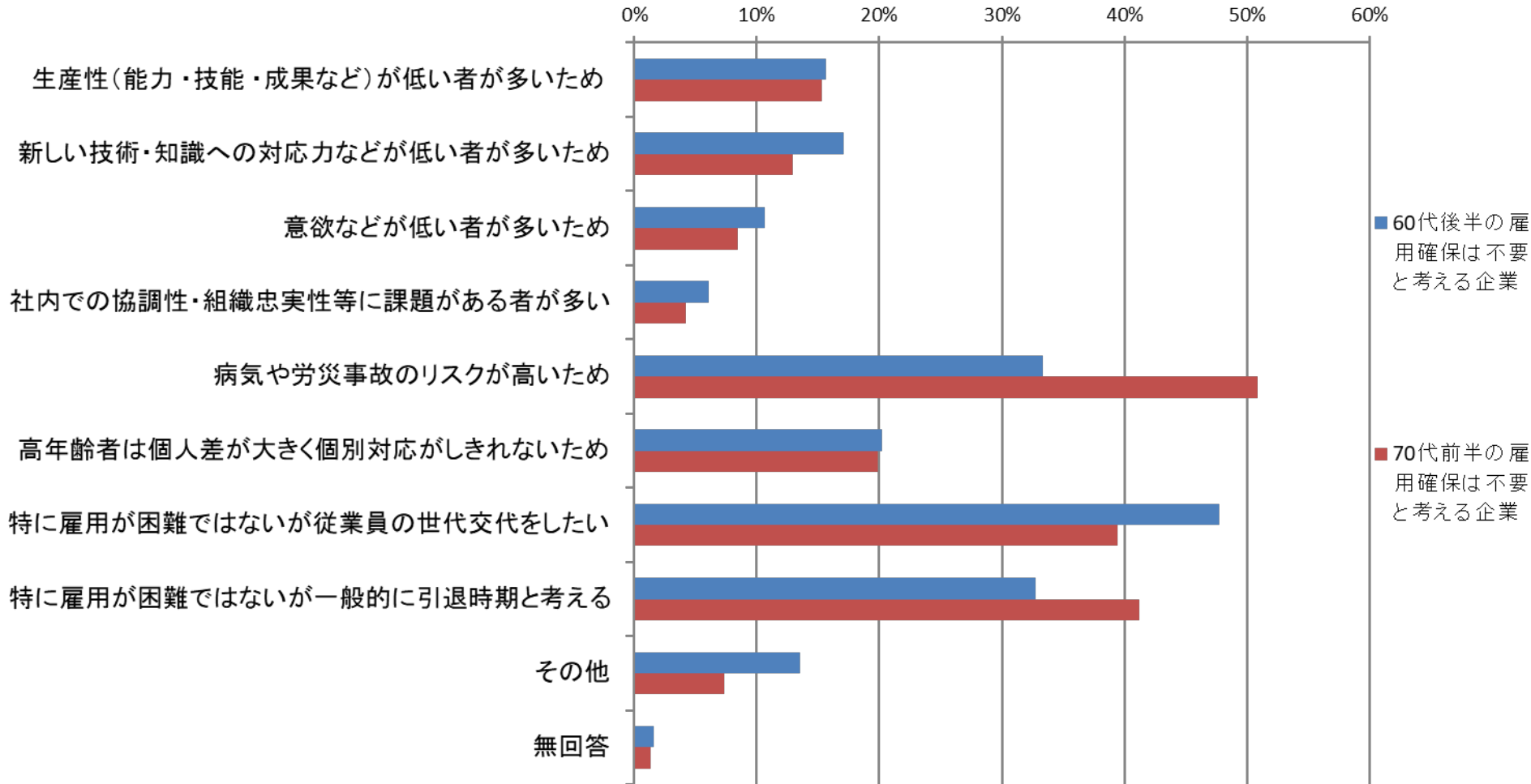
高齢社員活用にあたっての課題(M.A.)

n=4,203



60歳代後半層以降の雇用確保は不要だと考える理由

n=2,925, n=1,464



まとめ①

- 高齡化が進む中、働く高齡者は増えている。
- 企業、働く側双方にとって、長く働くことが求められている。
- 高齡者の就業意欲は高く、政府もこれを強力に支援。
- 企業からの評価も高い。
- しかし、課題もある。
 - 60代前半の課題は、モチベーションと仕事の確保
 - 65歳以降は、健康問題が一番の課題
- 企業が高齡者を不要とする理由は、病気や労災事故のリスク。



生涯現役社会の鍵は、健康問題と労災事故防止

まとめ②

① エイジ・マネジメント

(高齡になっても、健康で元気に働き続けることができるようにするために、若年時から生活習慣・運動習慣作りの支援を進める)

② 労働災害防止対策

(加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低く抑えて、高齡になっても安全に働き続けられるよう、職場環境を整備していくこと)



企業も、行政も、高齡者本人も、
それぞれ本気で取り組んでいくことが必要



ご清聴いただき、ありがとうございました。



高年齢者雇用推進キャラクター
ペン田ギン子