



高齡者雇用 班

4年：古瀬 颯 中野 佑美 福田 大悟

3年：國分 輝歩 来住 薫

田淵 桃子 飯島 千尋

2年：市来 優 北川 祐也

01

前提共有

- 理想の社会像
- 高齢者雇用に関する諸問題

02

仮説

03

取材報告

- 仮説検証・修正
- フォーカスする課題
- 現行施策の棲み分け

04

政策提言

発表の流れ

発表の前にこちらの動画を
ご覧ください





01

前提共有

-理想の社会像

-高齢者雇用に関する諸問題

02

仮説

03

取材報告

-仮説検証・修正

-フォーカスする課題

-現行施策の棲み分け

04

政策提言

発表の流れ

私たちが目指す理想の社会



高齢者があらゆる場所で活躍し、いきいきとしている社会

現役世代の負担を軽減し、全世代で支え合う社会

より多くの高齢者が働くことで財政の健全化へ

01

前提共有

-理想の社会像

-**高齢者雇用に関する諸問題**

02

仮説

03

取材報告

-仮説検証・修正

-フォーカスする課題

-現行施策の棲み分け

04

政策提言

発表の流れ

現役世代の負担増加抑制が喫緊の課題

2021年

高齢化率
28.9%

対高齢者負担者数
2.1人



2065年

高齢化率
36.4%

対高齢者負担者数
1.3人

* 対高齢者負担者数: 65歳以上1人を15~64歳で支える人数

増大する社会保障給付費

国民所得に対する
社会保障給付費の割合

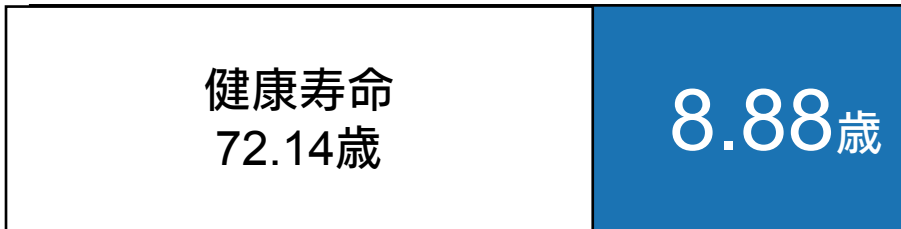
30.88%

社会保障給付費における
高齢者関係費の割合

66.2%

全世代型社会保障への転換

全世代型社会保障のカギとなるのは、就労と健康



平均寿命
80.98歳



平均寿命
87.14歳

図4 就業行動別に見た健康な人の割合の推移：男性

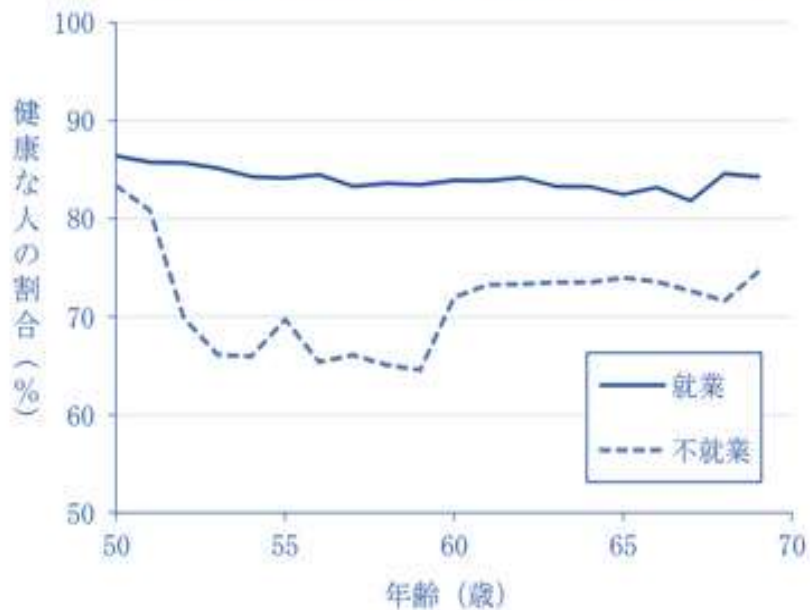
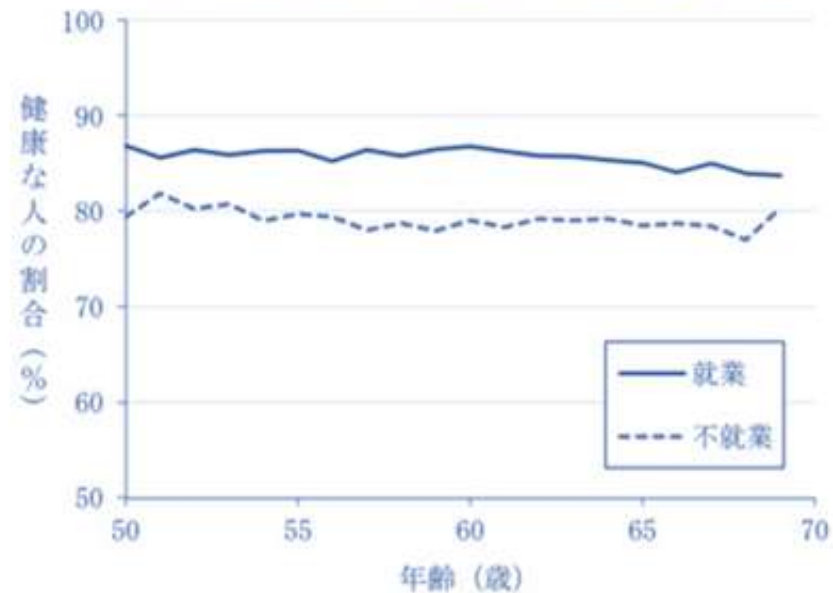


図5 就業行動別に見た健康な人の割合の推移：女性

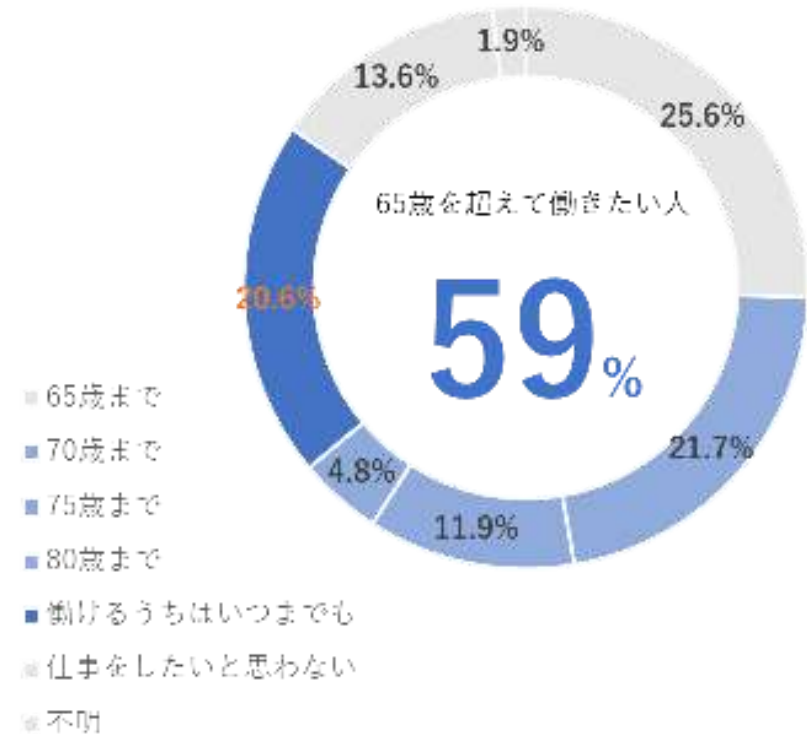


高齢者の就業率と需要

労働力人口全体における
65歳以上の割合

4.5% (1970)
12.8% (2018)

何歳くらいまで収入を伴う仕事がしたいか



高年齢者雇用安定法の成立

高年齢者雇用安定法

改正前

65歳までの雇用確保(義務)

- ・ 60歳未満の定年禁止(8条)
- ・ 65歳までの雇用確保措置
 - ・ 65歳までの定年引き上げ
 - ・ 定年制の廃止
 - ・ 65歳までの継続雇用制度の導入

改正後

70歳までの就業機会の確保 (努力義務)

- ・ 70歳までの定年の引上げ
- ・ 定年制の廃止
- ・ 70歳までの継続雇用制度の導入

高齢者雇用促進を目的とした助成金

01 トライアル雇用助成金

02 特定求職者雇用開発助成金
＜特定就職困難者コース＞

03 特定求職者雇用開発助成金
＜生涯現役コース＞

04 65歳超雇用推進助成金



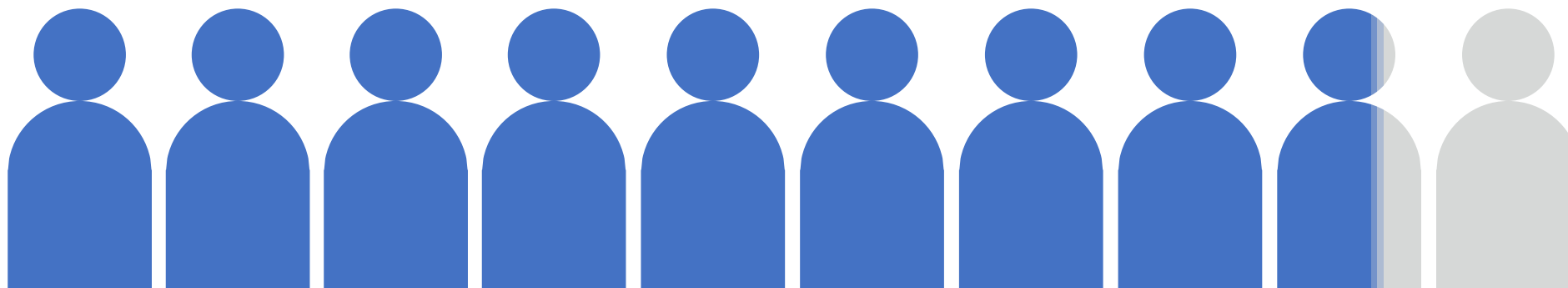
60歳定年者の継続雇用選択率

継続雇用制度を選択する

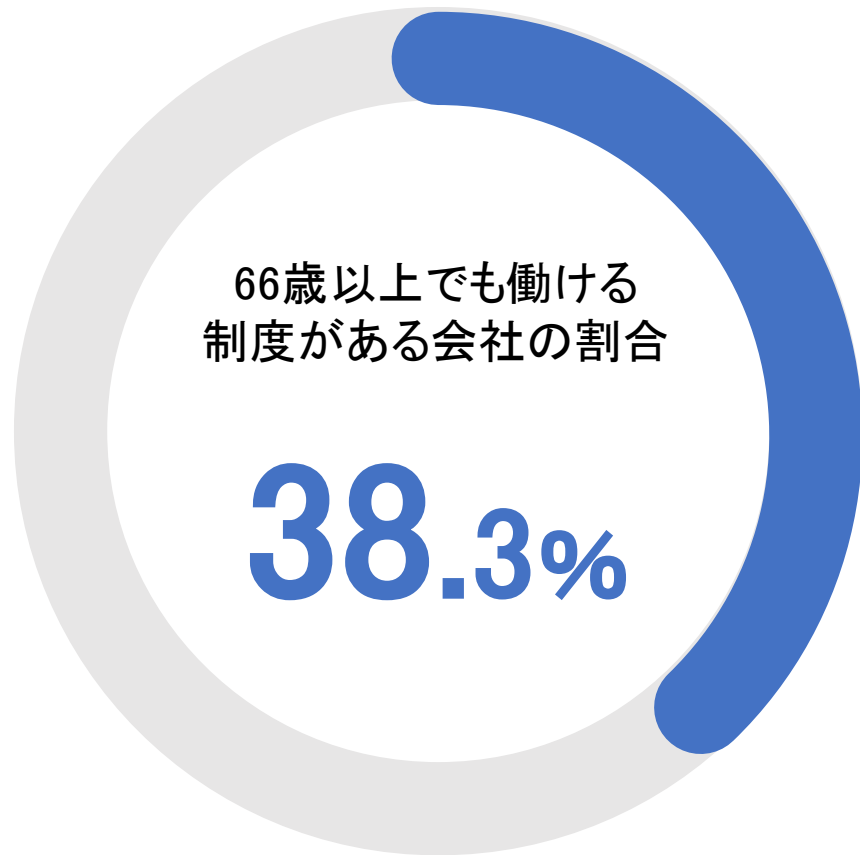
86.8%

退職を希望する

13.0%



いつリタイアするのか



高齢者の多くが65歳までに退職



**全世代型社会保障実現のため
更に長期的に働いてもらいたい**

福祉業界



飲食業界



宿泊業界



人手不足の業界に高齢者を
適正配置できないか

01

前提共有

- 理想の社会像
- 高齢者雇用に関する諸問題

02

仮説

03

取材報告

- 仮説検証・修正
- フォーカスする課題
- 現行施策の棲み分け

04

政策提言

発表の流れ

マッチング

健康寿命を増進させる

- 働くコミュニティに属して居場所を作る

現役世代の負担軽減

- 収入を得ることで高齢者の税負担割合を上げる

シニア人材の適正配置

- 就労意欲のある高齢者と人材不足の業界をマッチングさせる

01 前提共有

- 理想の社会像
- 高齢者雇用に関する諸問題

02 仮説

03 取材報告

- 仮説検証・修正**
- フォーカスする課題
- 現行施策の棲み分け

04 政策提言

発表の流れ

01 事業内容

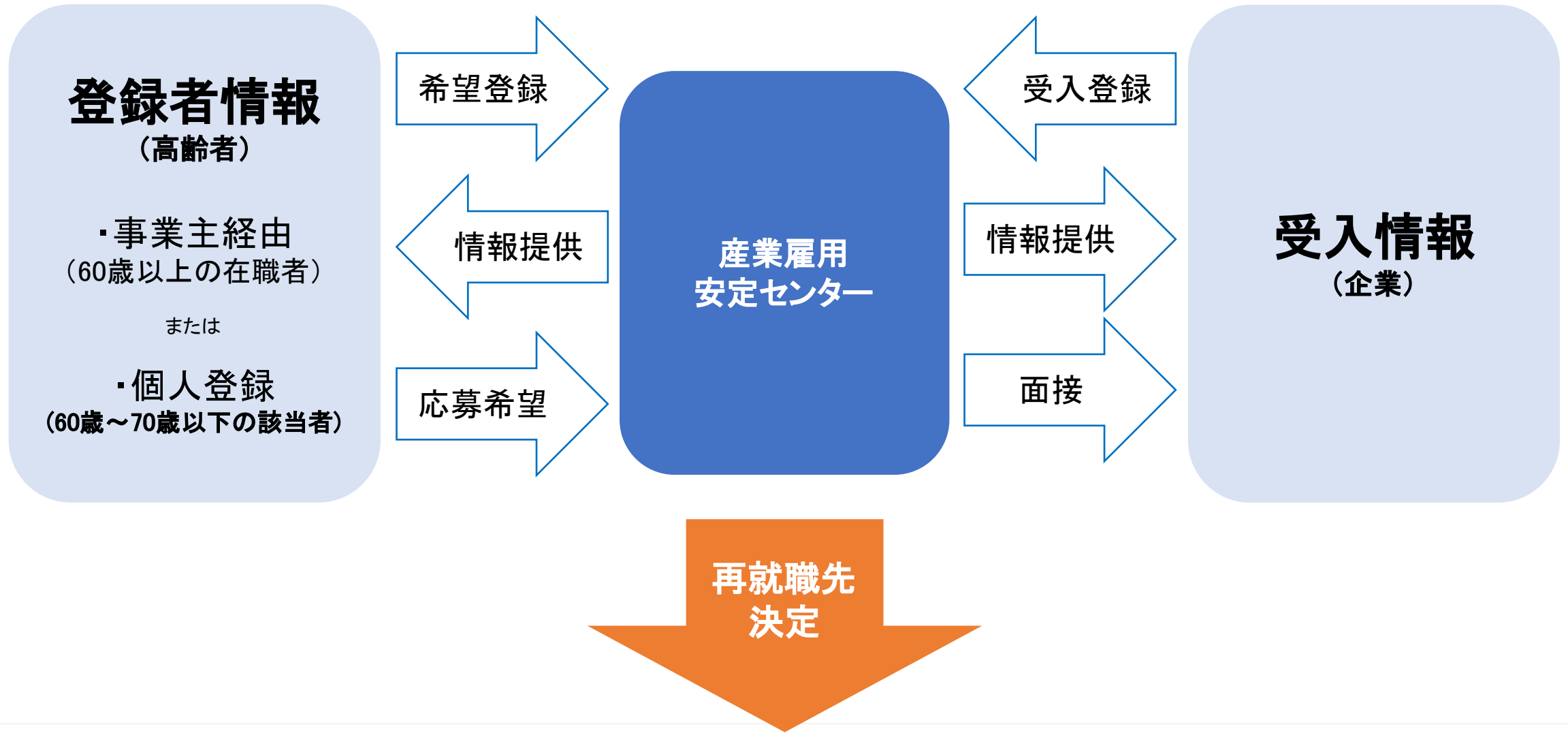
02 取材によりわかったこと

03 課題と仮説の修正

産業雇用 安定センター

東京事務所 管理 総務担当
キャリアコンサルタント
土田 厚志 さま

事業の概要 (キャリア人材バンク)



取材により分かったことー高齢者が再就職する難しさー

マッチングのハードルが高い原因

企業側のイメージ

高齢者の体力的不安

就業規則の未整備

経験値がある人
＝高齢者？



取材を通して分かったこと

財源と対象にはかかわりがある

- 産業雇用安定センターは雇用保険を財源に活動
- 雇用保険を納めていない人が対象外

助成金の存在

- 特定求職者雇用開発助成金が大きなインセンティブ
- 認知度が低く申請方法も煩雑

希望職種に就きにくい

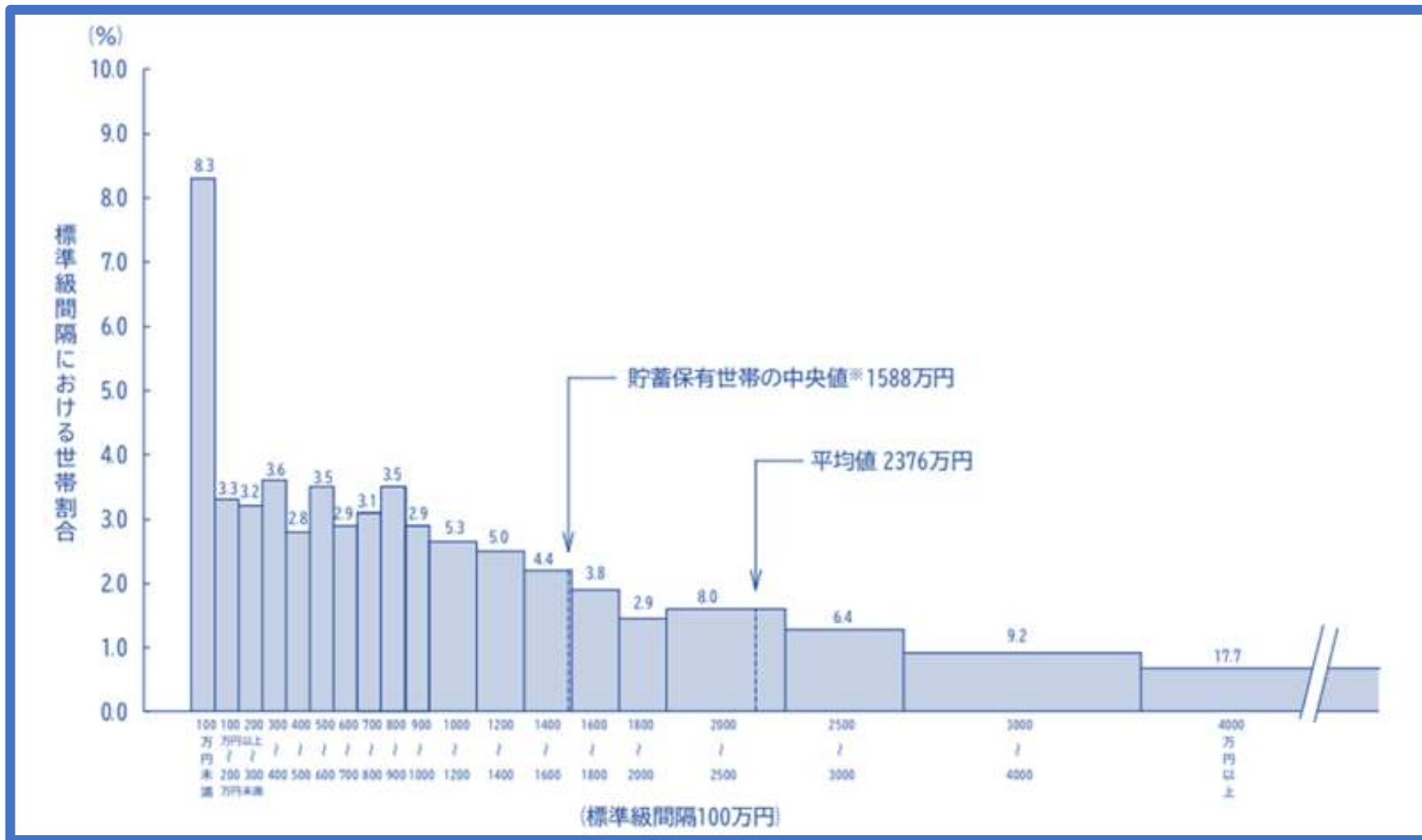
- 当初希望していなかった職種で働いている人が多い

企業と高齢者のマッチングにおける
ボトルネックの解消

労働者の受け入れにかかる**企業側の負担軽減**

希望職種に就けるよう、受け入れ先企業を増やす

仮説修正 -ターゲットの選定-



貯蓄保有世帯中央値
1588万円



経済的に余裕がある
高齢者にターゲットを

仮説修正 -ターゲット層が希望する職種-

ターゲット層：経済的に余裕がある高齢者



ターゲット層が求める仕事とは？

現役時代に企業勤をしていた割合が高い

→ **デスクワーク中心**の仕事に対する需要が多いのでは？



01 事業内容

02 取材によりわかったこと

03 課題と仮説の修正

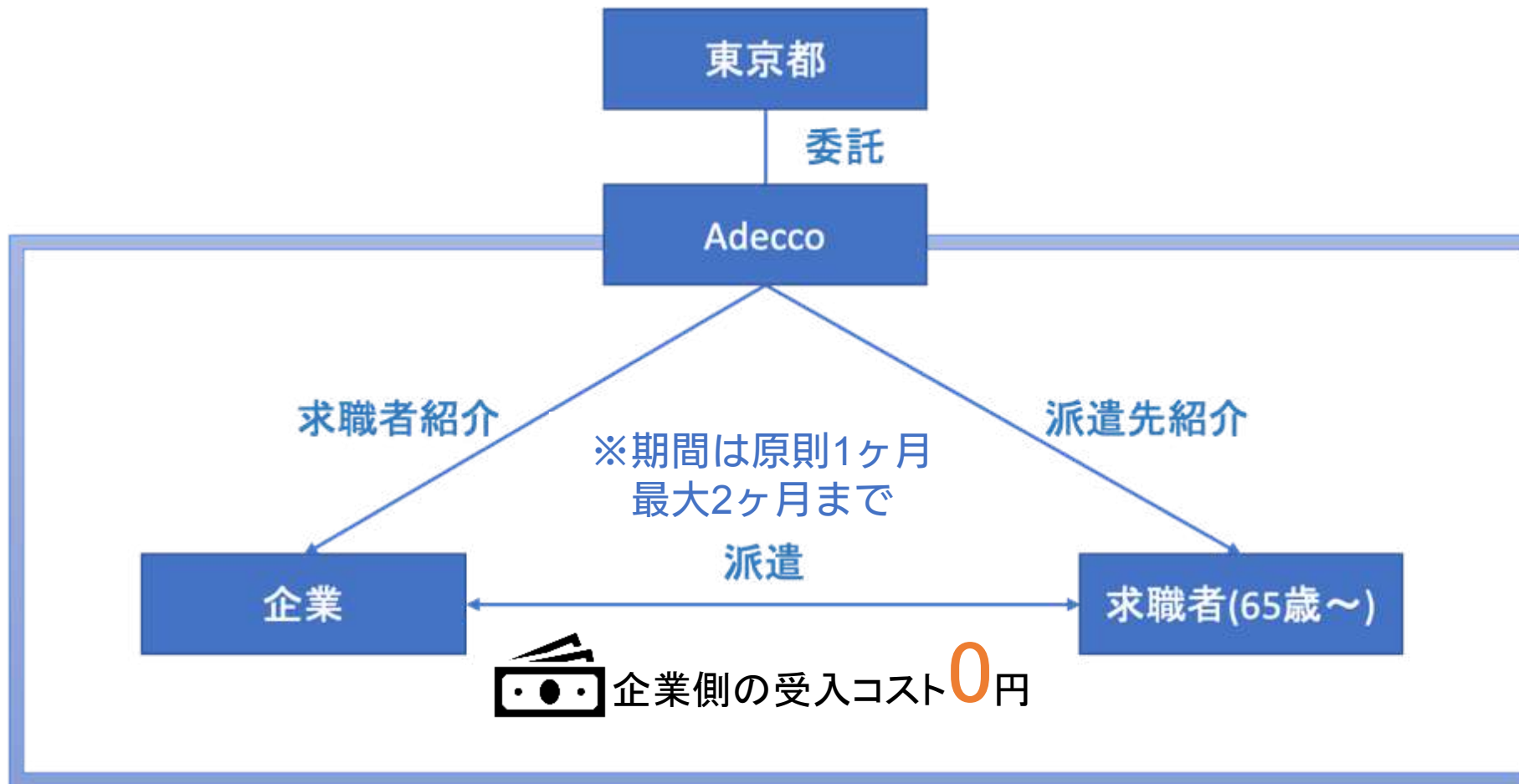
ADECCO株式会社

東京都シニア雇用促進・トライアル65

事業責任者

古屋 一郎 さま

Adecco株式会社 トライアル派遣事業の全体像



デスクワーク中心の仕事紹介



事務職

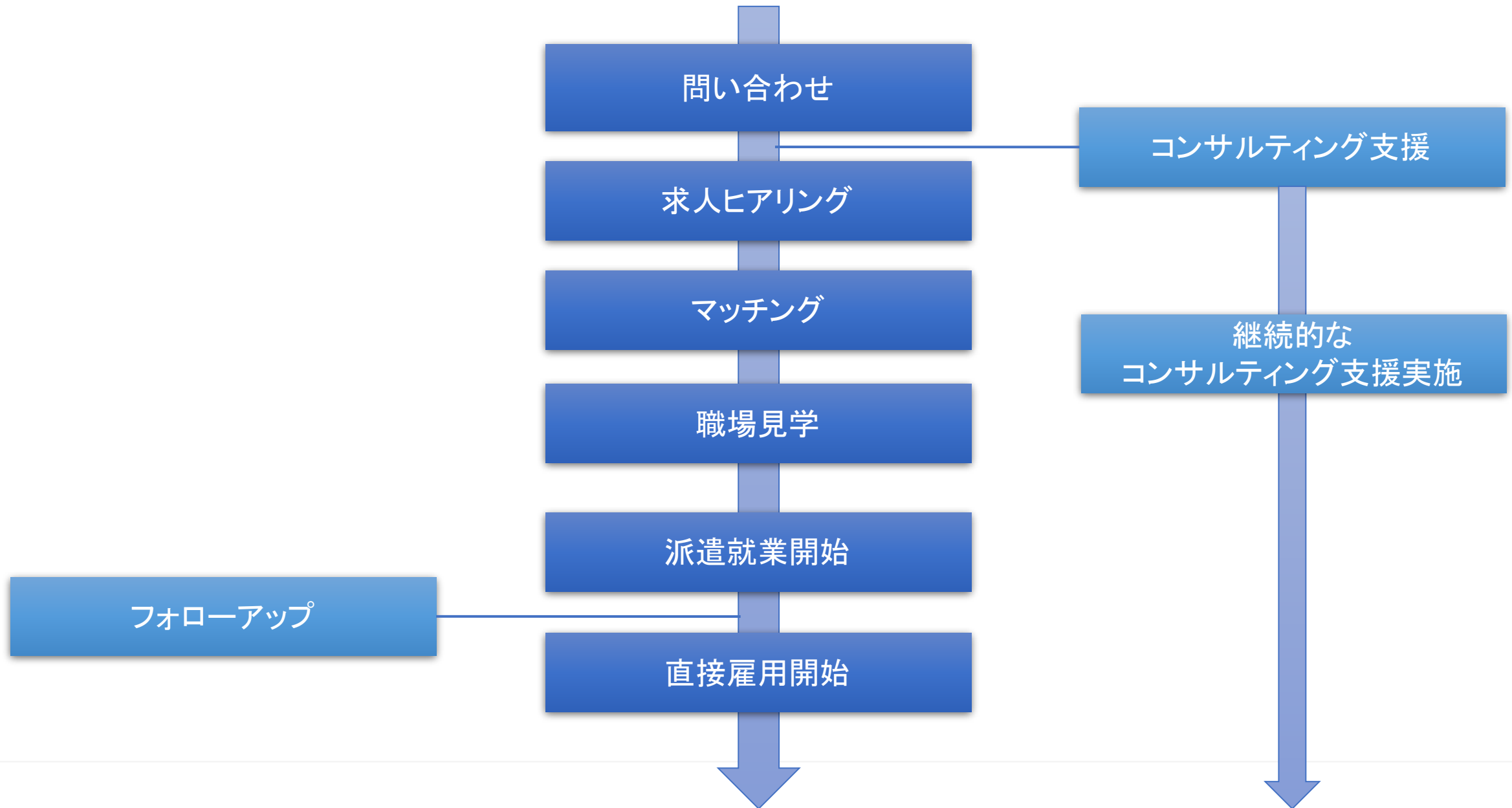


営業職



IT・技術職

Adecco株式会社 事業フロー



取材を通して分かったこと

これまでの経験やスキルを活かせる仕事を希望
→ **やりがいを重視**する高齢者が多い

トライアル派遣事業では **助成金が利用できない**

助成金: トライアル雇用助成金, 特定求職者雇用開発助成金

トライアル派遣の有用性

紹介事業は
企業側にとってハードルが高い
↓
トライアル派遣を通して
労使双方が見極めができる

生きがい就労とは

高齢になって新しい仕事に
チャレンジするのはハードルが高い
↓
前職の経験を活かして
役に立つことで生きがいを得られる

再就職支援の強化が有効なのは？

仮説の再ブラッシュアップ

健康寿命を増進させる

- 働くコミュニティに属して居場所を作る

現役世代の負担軽減

- 収入を得ることで高齢者の税負担割合を上げる

シニア人材の適正配置

- 経済的余裕がある高齢者と人材不足の業界をマッチングさせる



再就職支援の強化

健康寿命を増進させる

- 働くコミュニティに属して居場所を作る

現役世代の負担軽減

- 収入を得ることで高齢者の税負担割合を上げる

シニア人材の適正配置

- 経済的余裕がある高齢者と人材不足の**中小企業**をマッチングさせる

就労のハードルを下げる

- 60歳以降の働き方について多様な選択肢を設ける

新たな疑問 -都市部と地方の求職ニーズの違い-

都市部



地方



都市部と地方とではニーズの違いがあるのでは？



柏市



4年_古瀬颯

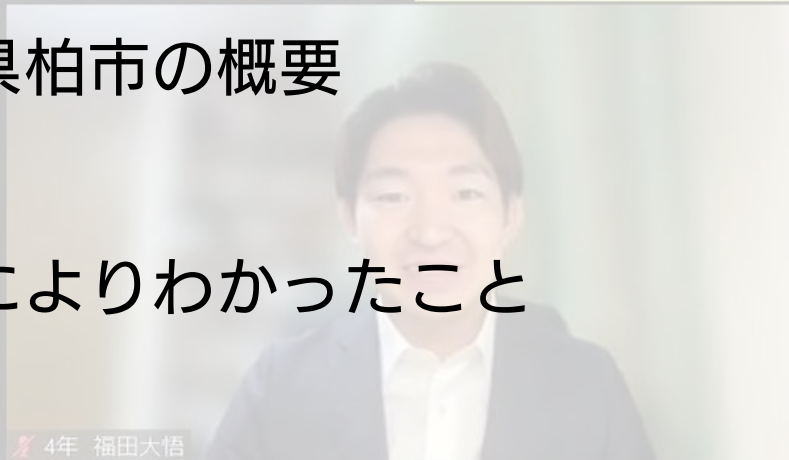


3年_来住薫

01 千葉県柏市の概要

02 取材によりわかったこと

03 課題と仮説の修正



4年 福田大悟



4年 中野佑美

千葉県柏市

柏市 保健福祉部福祉政策課
小林 唯浩 さま

高齢化の進行

ベッドタウンであるため 現役時代は都心に働きに出ている人が多い
仕事をリタイアした高齢者は地元で**人との繋がりを作りにくい**



自治体が高齢者の就労支援に乗り出す

過去の高齢者雇用に関するプロジェクトについて

生きがい就労事業

収入よりも生きがいを得ることが目的

セカンドプラットフォーム事業

高齢者に対する円滑な情報提供が目的

情報発信
応援サイト

相談支援
窓口開設

啓発活動
セミナー

求人開拓
電話営業
戸別訪問

情報提供体制
の
確立

現在の高齢者雇用に関するプロジェクトについて

生涯現役促進地域連携事業

セカンドプラットフォーム事業から継続して行われる



マッチングシステム
能力評価ツール



相談窓口の設置
情報提供



応援サイト
求人情報の公開



啓発イベント
おしごとセミナー



仕事の開拓
ワークシェアリング
短時間

取材を通して分かったこと

就労支援の目的とターゲット

就労＝人間関係と生活習慣の形成のための手段
前職を活かすことよりも生きがいを重視する、経済的に余裕がある層をターゲットとしている
生計を立てたい高齢者はハローワークや再雇用制度を活用

高齢者の税負担

自治体ごとに税負担ができるほどの高齢者を生み出すのは難しい
税負担側にまわってもらうには、企業の再雇用制度を活用

就労のハードルを下げるには

詳細なセミナーの案内など、段階を踏んでもらうことで不安を軽減
一緒に就労先訪問することで心理的負担を下げる

01 前提共有

- 理想の社会像
- 高齢者雇用に関する諸問題

02 仮説

03 取材報告

- 仮説検証・修正
- フォーカスする課題**
- 現行施策の棲み分け

04 政策提言

発表の流れ

改めて、私たちがフォーカスする課題

課題①

高齢者が働くという**社会的風潮**をどう醸成するか

課題②

経済的に余裕のある高齢者が、**前職の経験**を活かして
いかに**長期的**に働いてもらうか

課題③

企業が高齢者を雇い入れる**ハードル**をどのように下げるか

01 前提共有

- 理想の社会像
- 高齢者雇用に関する諸問題

02 仮説

03 取材報告

- 仮説検証・修正
- フォーカスする課題
- 現行施策の棲み分け**

04 政策提言

発表の流れ

マトリックスによる事業範囲の可視化



軸要素

- 01 職種
- 02 勤務地
- 03 直接雇用までの流れ

事業主体

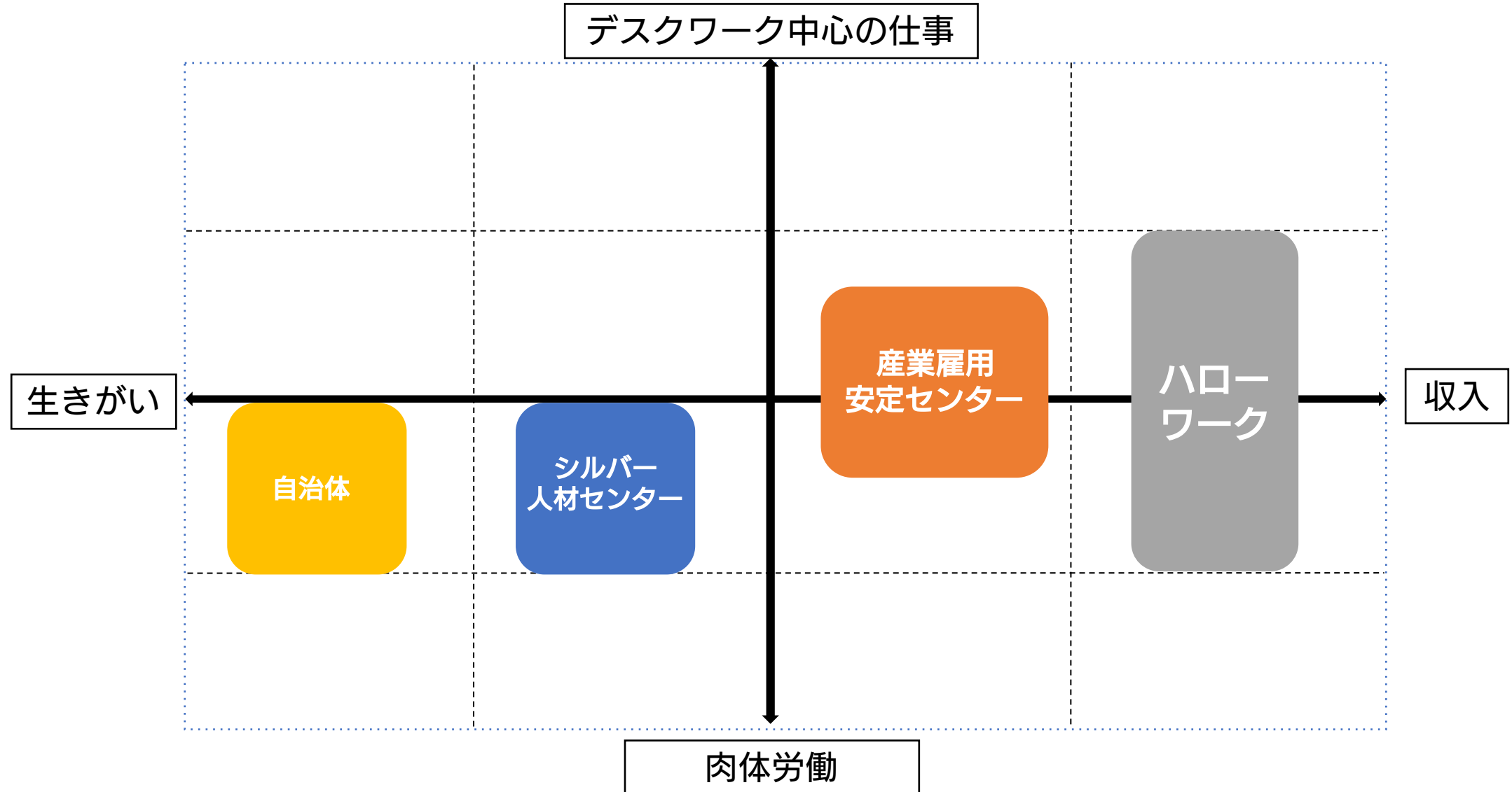
ハローワーク

シルバー人材
センター

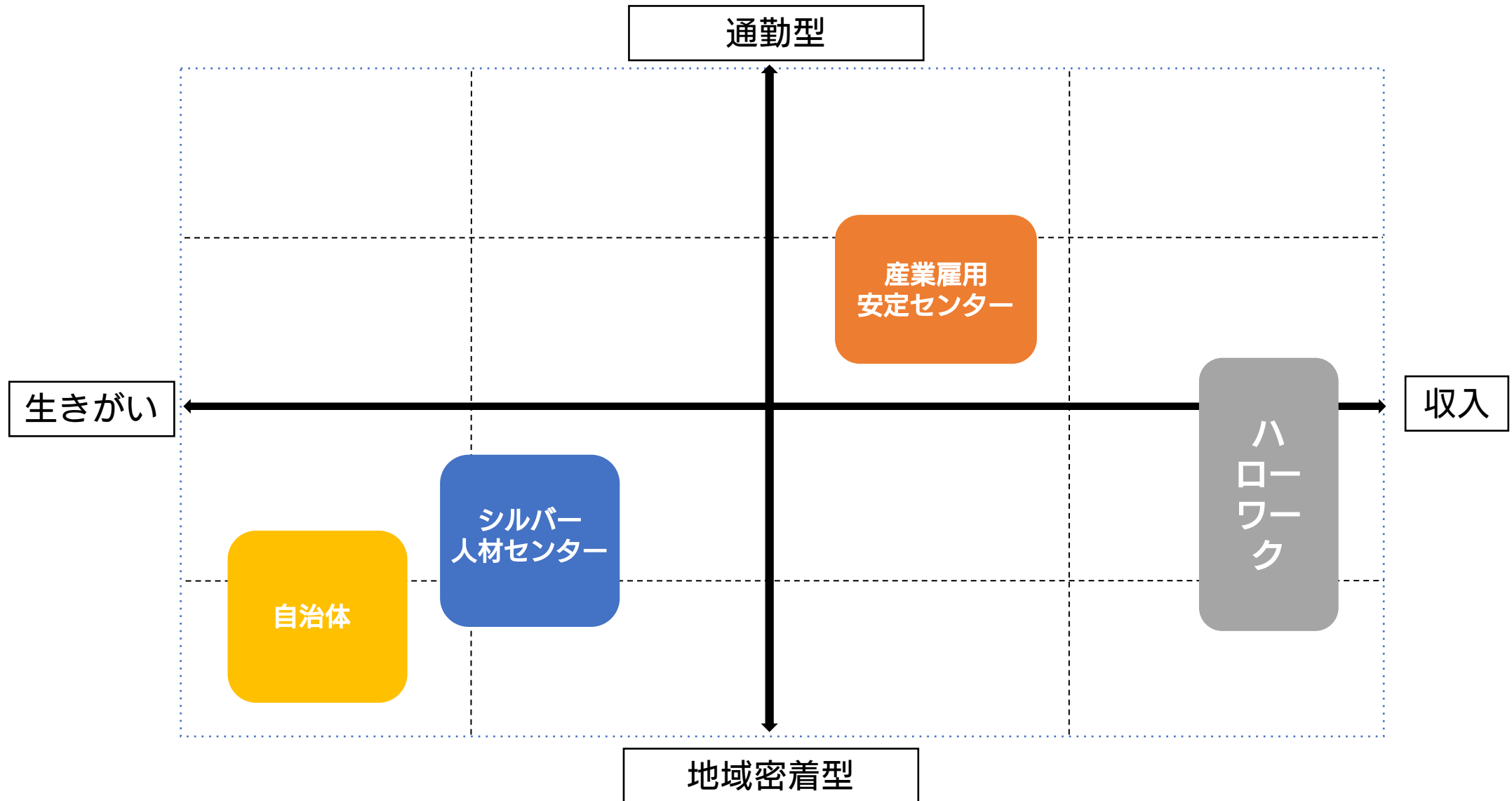
産業雇用安定
センター

自治体

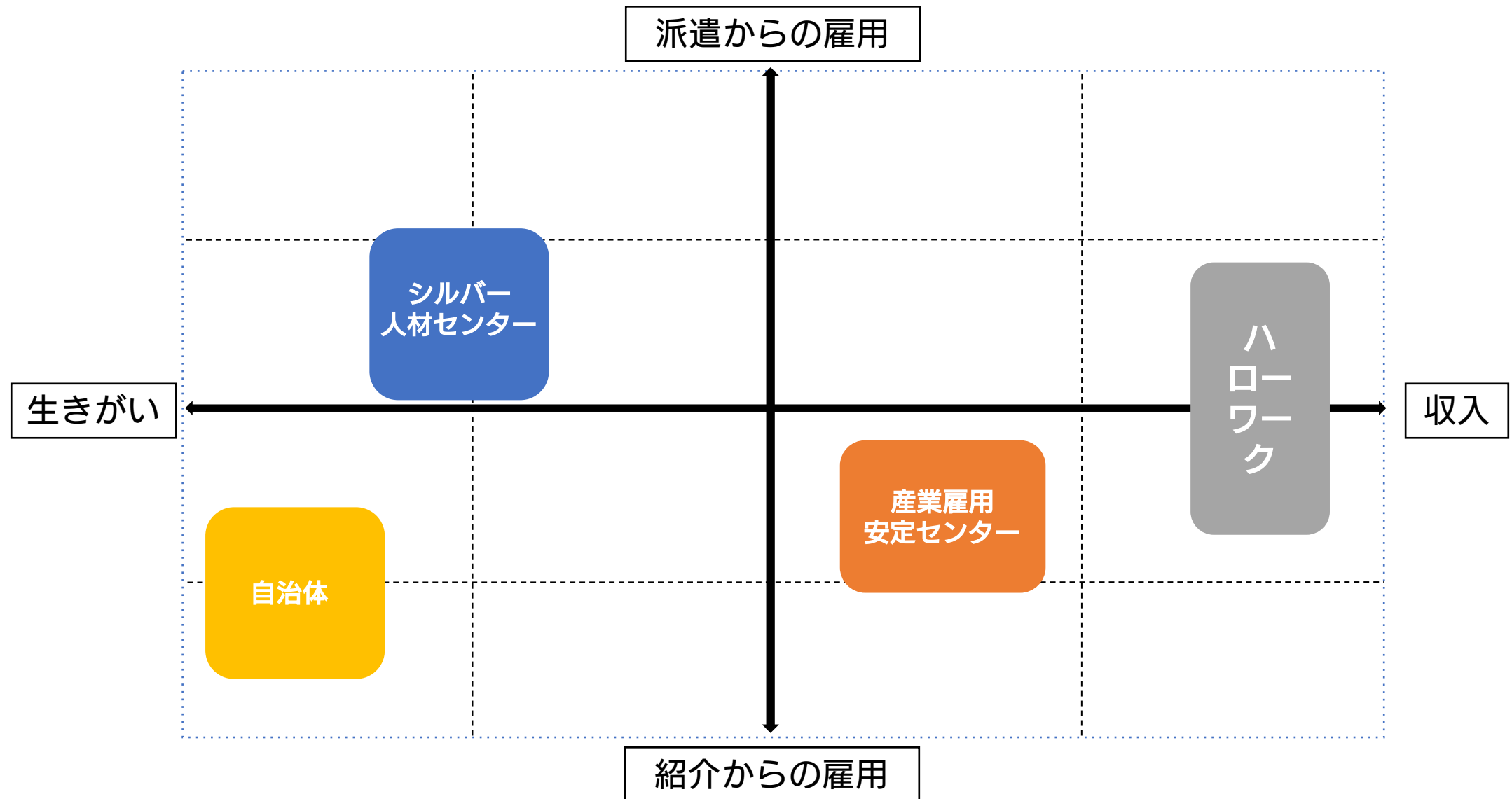
比較①



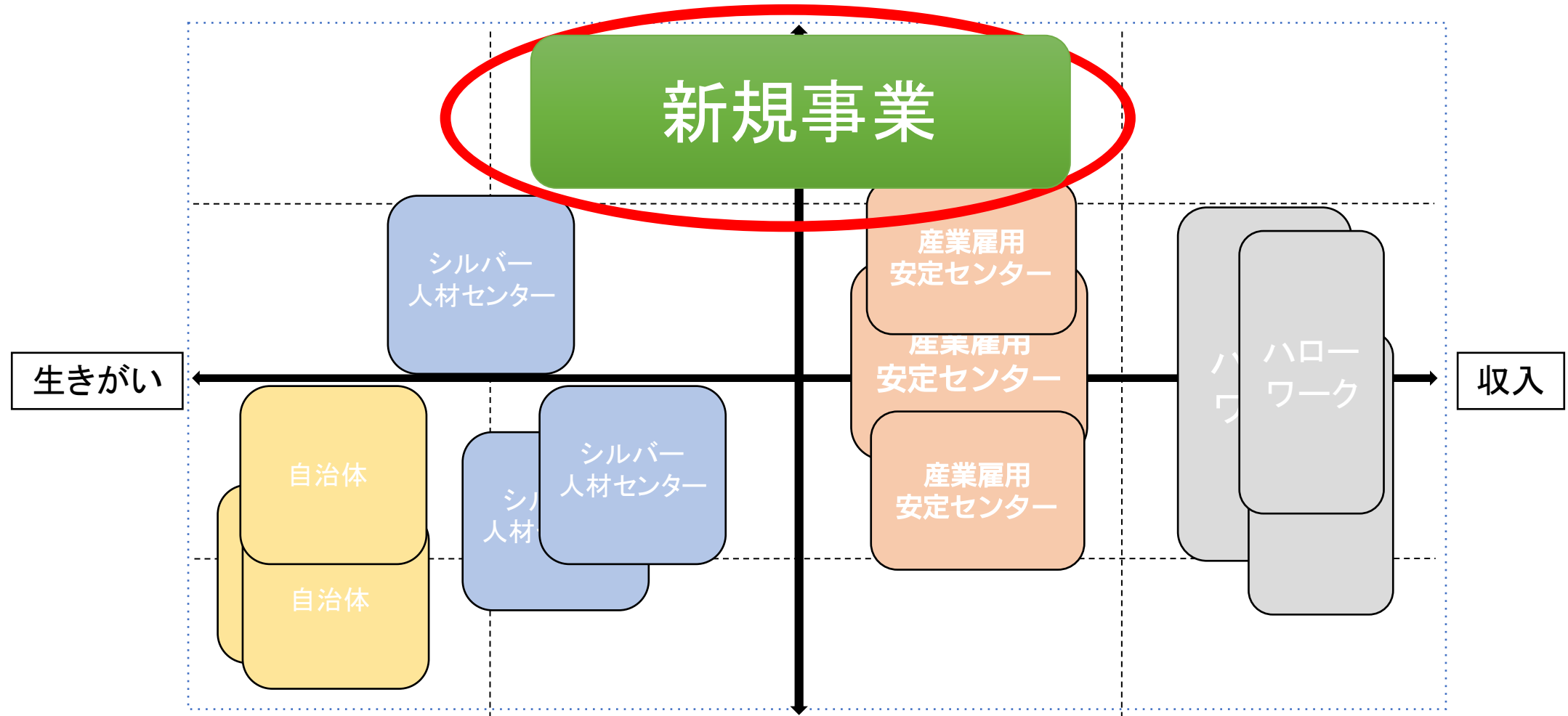
比較②



比較③



私たちが打ち出す事業



01 前提共有

- 理想の社会像
- 高齢者雇用に関する諸問題

02 仮説

03 取材報告

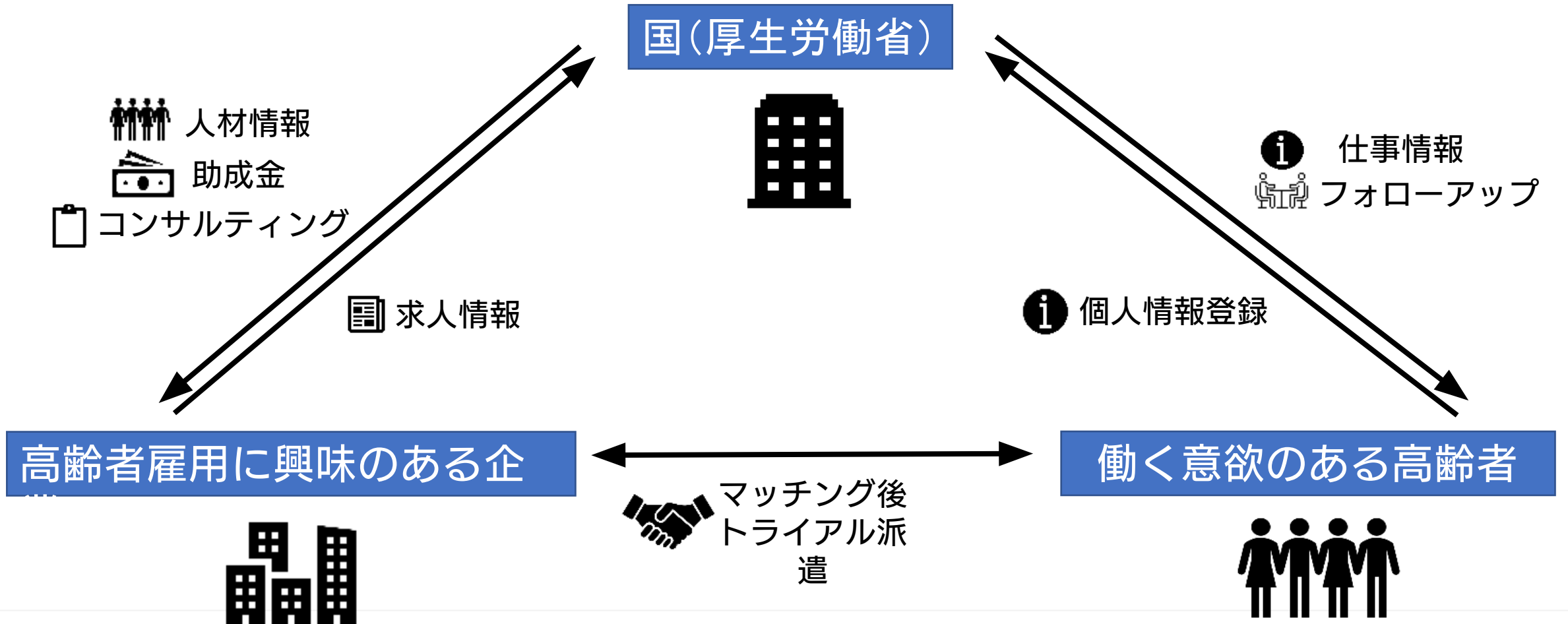
- 仮説検証・修正
- フォーカスする課題
- 現行施策の棲み分け

04 政策提言

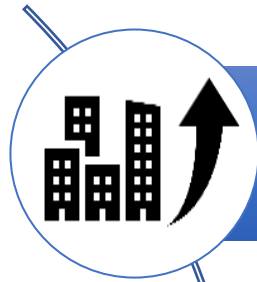
発表の流れ

アクティブシニア雇用促進政策について

トライアル派遣を軸にして企業と高齢者をマッチングし、
高齢者が長期的に働き、永く健康でいられる 高齢者再就職支援システム



アクティブシニア雇用促進政策で期待できる効果



高齢者を雇用する企業数の増加



税負担者の増加



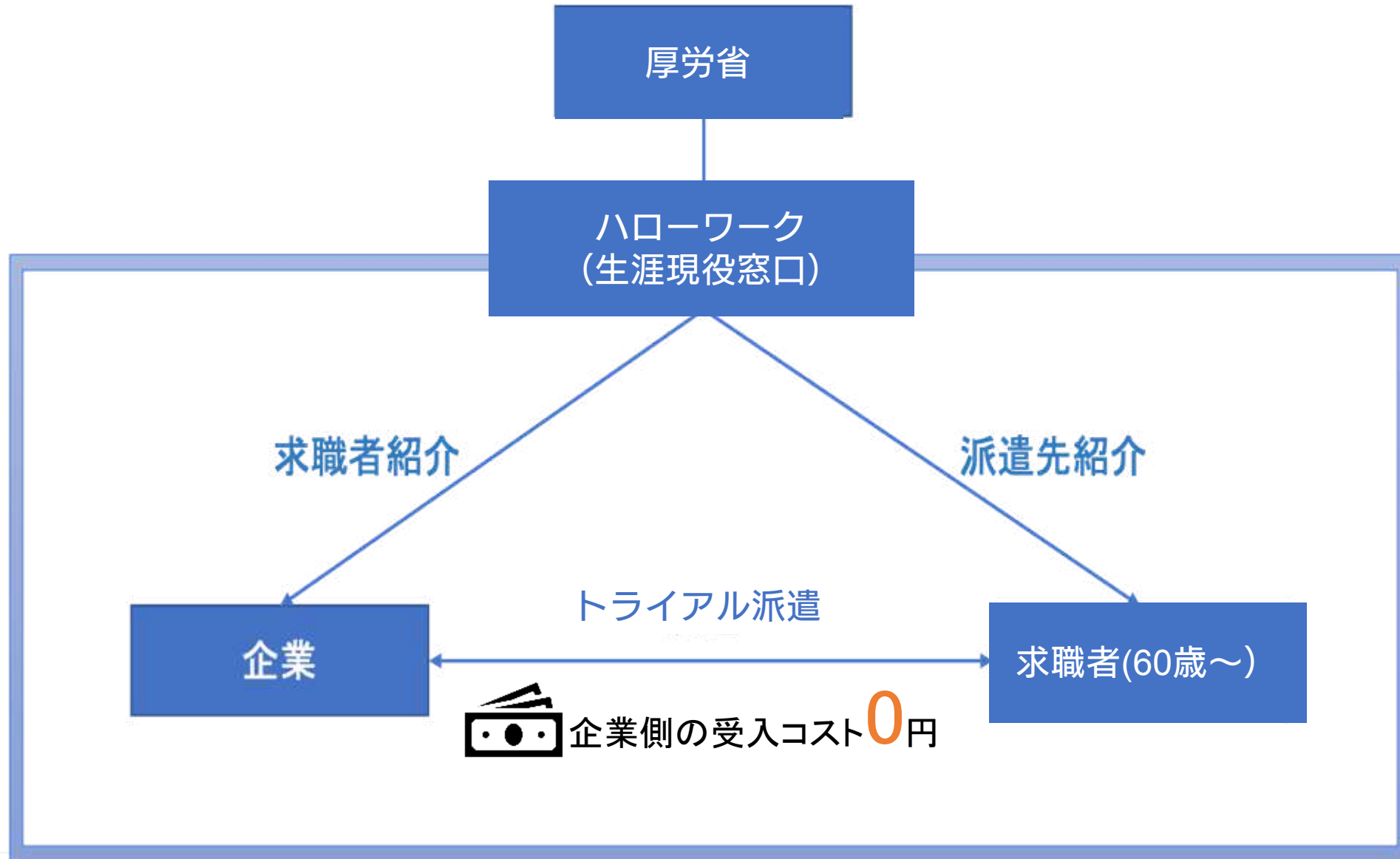
国の財源の増加



高齢者の健康増進

トライアル派遣事業

トライアル派遣事業 全体像



トライアル派遣事業 ポイント

企業と高齢者が**直接雇用**に向けて
低コストでマッチングを図ることができる！



有給で経験やノウハウを活かしたトライアル就業ができる

トライアル期間中に企業が負担する人件費は0

企業の高齢者雇用に係る環境整備を無料サポート

ターゲットとなる高齢者

ターゲット層	ニーズ
①60歳以上 ②老後生活に必要な最低限の貯蓄がある	企業勤めだったから、 その経験やスキルを活かして働きたい！

デスクワーク中心の就労ニーズに対して、
当該職種での受け入れ口が少ないのが現状

デスクワーク中心の仕事紹介



事務職



営業職



IT・技術職

派遣受入期間と派遣受入可能な人数

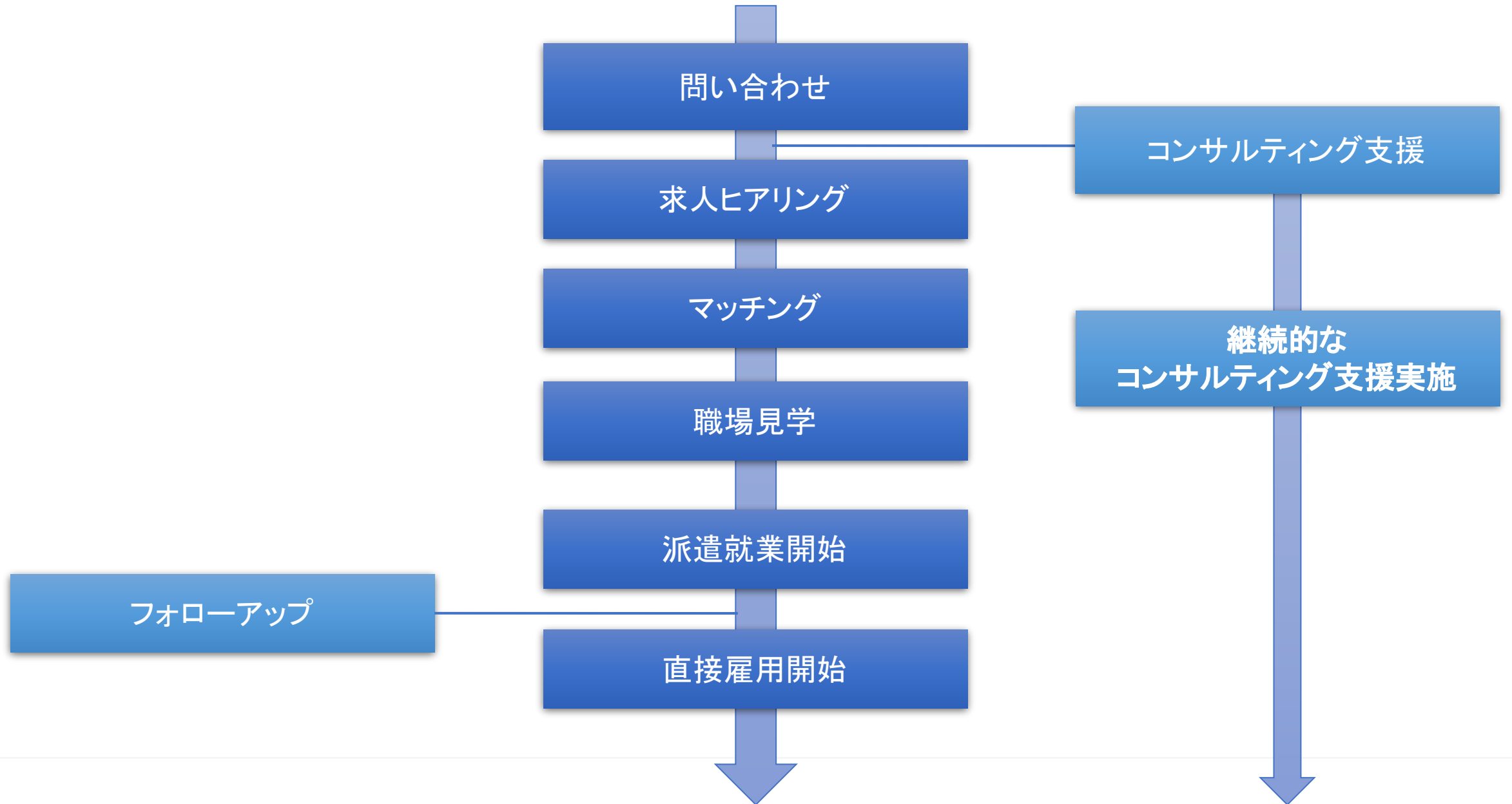
派遣受入期間

原則 **1** ヶ月間
最大 **2** ヶ月間

1企業あたり
受入可能人数

10 人までに制限

事業フロー



コンサルティング支援の概要



シニア活用・戦力化
コンサルティング

現状ヒアリング・活用事例や雇用後の障壁の説明



就業規則・定着支援
コンサルティング

シニア活用の環境整備
(パートタイマー就業規則や短時間正社員制度の導入支援など)



助成金申請支援
コンサルティング

該当する助成金の申請をサポート



シニア採用
コンサルティング

高齢者の自社採用を希望する場合に、
その求人方法のコーチングなどを行うというもの

トライアル雇用とトライアル派遣の比較



トライアル雇用

企業負担コスト

- 採用コストの抑制
- 期間中にかかる人件費は負担

求職者のハードル

- 書類や面接などの選考がある

助成金の有無

- トライアル雇用助成金への申請可能



トライアル派遣

- 採用コストの抑制
- 期間中にかかる人件費はゼロ

- 書類や面接などの選考がない

- 申請可能な助成金がない

助成金に関する政策

企業には高齢者を雇い入れるインセンティブを

トライアル派遣で
企業側の負担を最小限に抑えて
マッチングを実現

企業が持つ高齢者雇用のマイナスイメージから
制度を利用してもらいにくい現状

助成金制度の活用

企業へのインセンティブとして**助成金**を支給し、
高齢者の再就職を**一気に押し進める**

高年齢者雇用関係助成金制度の概要

トライアル雇用助成金

常用雇用への移行を目的として、就職困難者をハローワーク等の紹介により一定期間トライアル雇用した場合、助成

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

60～64歳の就職困難者を、ハローワーク等の紹介により継続して雇い入れる場合、賃金相当額の一部を助成

特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

65歳以上の離職者を、ハローワーク等の紹介により1年以上継続して雇い入れる場合、賃金相当額の一部を助成

助成金制度の課題

課題①

派遣→雇用が連結していない

派遣形態で働いていた労働者を雇い入れる場合、
企業は両方の助成金が適用されない

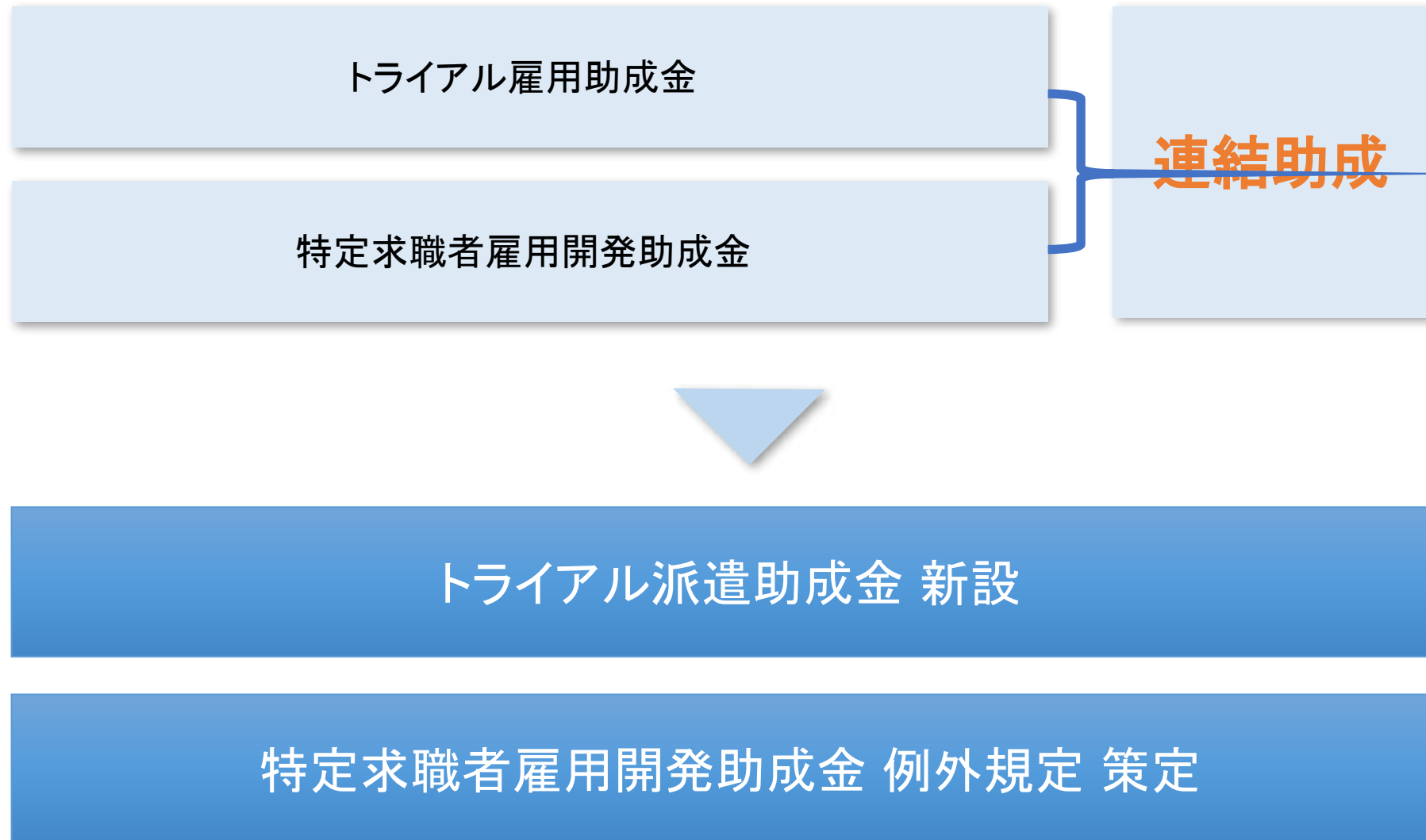
課題②

申請手続きが煩雑

手続きが煩雑で
企業は助成金を申請しにくい

施策①: 助成金の**連結** 施策②: 申請手続きの**簡略化**
→ 企業が直接雇用へ移行するハードルを下げる

施策1 トライアル派遣→直接雇用の連結助成



トライアル派遣助成金 新設

【コース概要】

対象:トライアル派遣事業を通して**60歳以上**の求職者を受け入れた企業

支給金額:労働者一人あたり**一律2万円**

設置期間:**5年間**

費用対効果は大きい

助成金設置期間を定めて企業の高齢者雇用を
短期間で押し進めることで税収増加が見込まれるから

特定求職者雇用開発助成金 【例外規定】 策定

【現行制度】

事業主が就職困難者の雇い入れを決定するためのインセンティブ効果を期待した制度
→ **派遣形態** で働いていた労働者を雇い入れる場合は助成金の適用が認められていない

【例外規定】

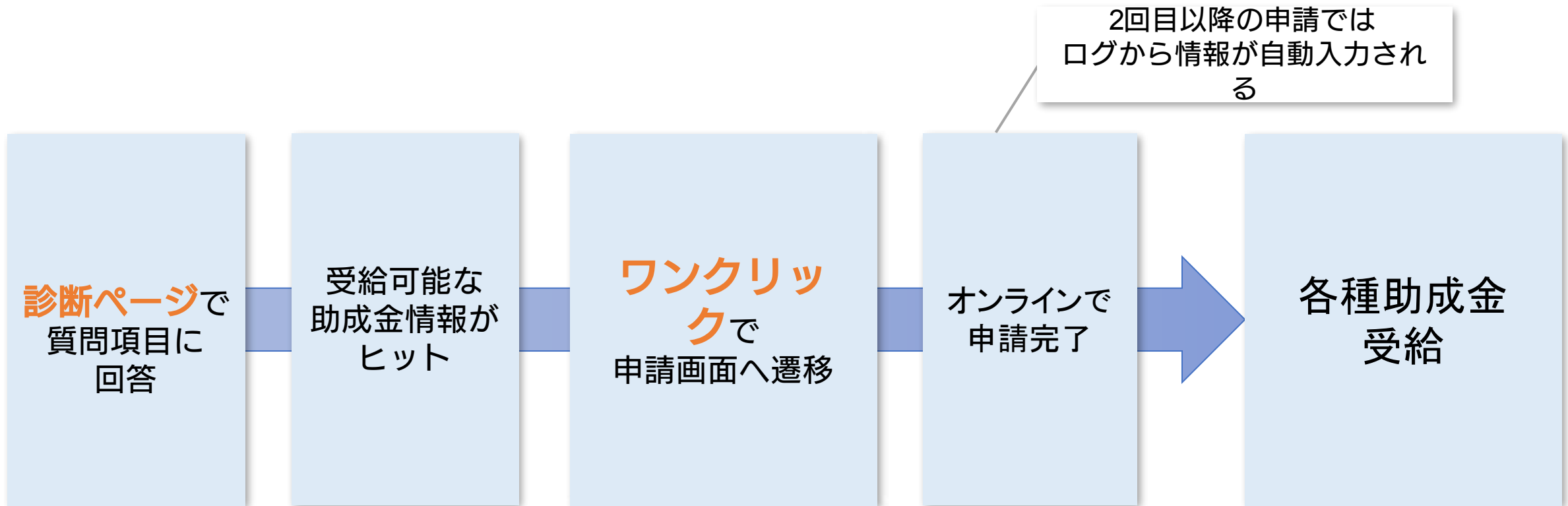
トライアル派遣経由 で6ヶ月以上の直接雇用をした場合、助成金の適用対象とする

【根拠】

トライアル派遣事業は直接雇用までを見据えた期間限定の試行雇用であり、
特開金の **趣旨・目的に合っている** ため

施策2 助成金診断・申請システムの一括オンライン化

企業の助成金申請フロー



マスメディア戦略

企業へ向けた周知の徹底

高齢者の就労ニーズは高く、
特に周知活動をせずとも
多くの問い合わせがある



受け入れ先となる企業に対する
マスメディア戦略を打ち立て、
トライアル派遣事業の急速な認知度向上を図る

具体的な周知方法

1. 厚生労働省ホームページにて
事業を掲載

2. 内閣広報室での
報道発表

1. トライアル派遣事業

2. 助成金制度

- ・トライアル派遣助成金 新設
- ・特定求職者雇用開発助成金 例外規定 策定
- ・助成金診断・申請フロー 一括オンライン化

3. マスメディア戦略

- ・厚生労働省HP掲載
- ・内閣広報室 報道発表

政策全体のスキーム①

指揮・統括：厚生労働省

「アクティブシニア雇用促進政策」のロードマップ作成

タイムライン作成

助成金予算 算出

トライアル派遣のノウハウ取得

ハローワークにおける人材育成方針 策定

事業説明のHP作成

メディア告知準備

実施主体：ハローワーク

政策全体のスキーム②

実施場所：ハローワーク 生涯現役支援窓口

トライアル派遣事業の実施・整備

キャリアコンサルタント：コンサルティング講座受講

- ・トライアル派遣のノウハウ
- ・企業に対するコンサルティングスキル

高齢者向けリカレント教育の案内

企業の助成金申請サポート

受け入れ先企業数の増加
成功事例の蓄積

政策評価：厚生労働省

事業全体の特徴

ハローワークが既に持つ強みを活用

全国300以上の拠点

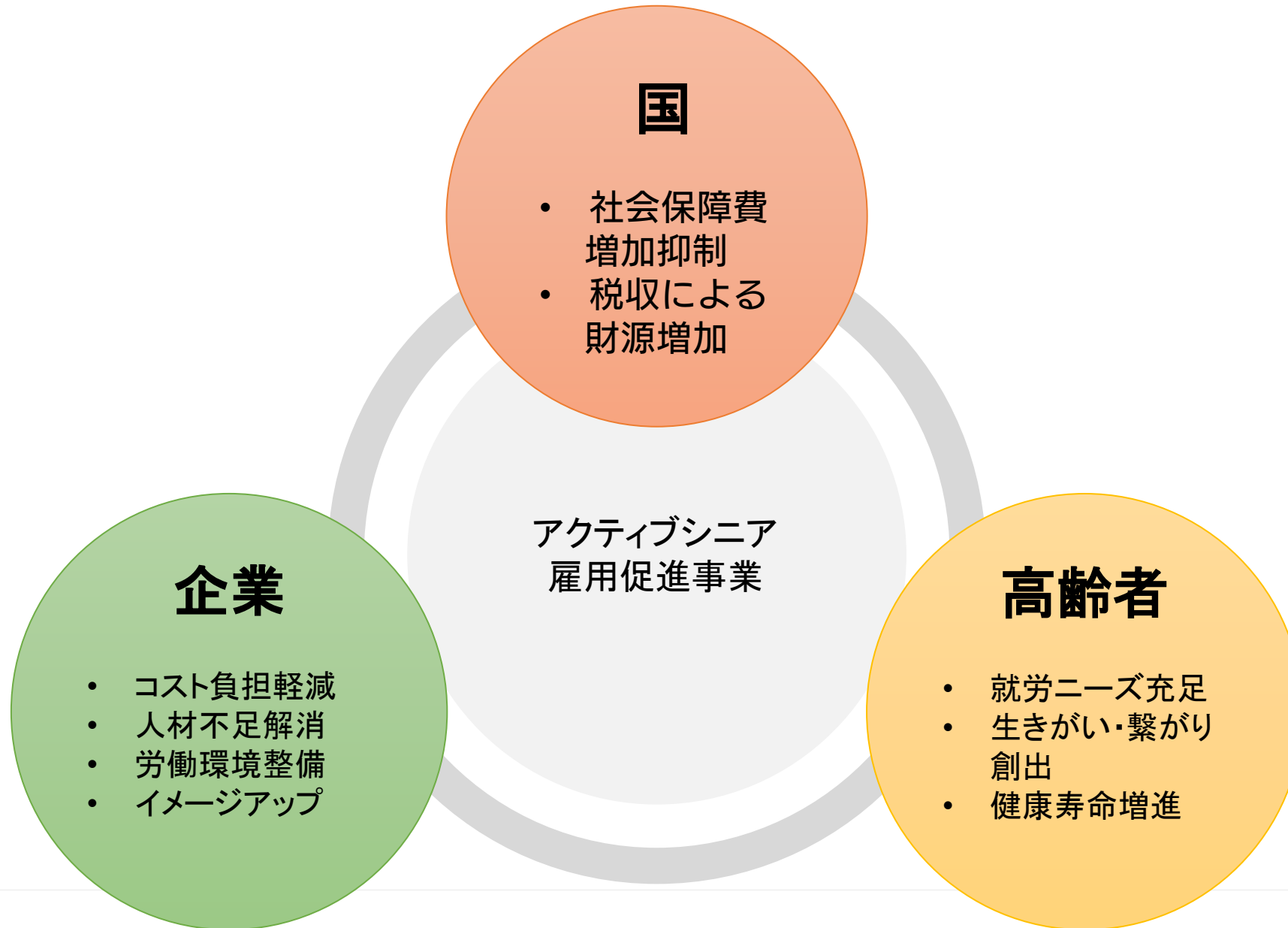
多くの企業とのコネクション

国(厚生労働省)が管轄

各種助成金の窓口

戦略策定→実行→効果検証→評価のサイクルを回して事業の精度を上げる

各セクターで期待される効果



【補足】 本事業に適さない高齢者に向けた施策

高齢者の本音

- ・満員電車で通勤したくない
- ・自分が住む地域で社会貢献がしたい
- ・居住地における繋がりが欲しい

柏モデル
の
全国展開

地域での
生きがい就労

- ・地域の中で
つながりを見つける
- ・役割を担って
生きがいを見つける

- ・健康寿命の増進
→医療費の国庫負担を軽減
- ・地域の人材不足を解消



お世話になった 方々・参考文献

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit

お世話になった方々

取材先

産業雇用安定センター東京事務所
管理総務担当
キャリアコンサルタント

Adecco株式会社
東京都シニア雇用促進・トライアル65
事業責任者

柏市 保健福祉部福祉政策課

厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課

お名前

土田 厚志 さま

古屋 一郎 さま

小林 唯浩 さま

参考文献

①内閣府「令和4年版高齢社会白書（全体版）」（2022年12月1日閲覧）

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/04pdf_index.html

②厚生労働省「高年齢者雇用・就業対策」（2022年12月1日閲覧）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

③厚生労働省「高年齢者雇用の現状等について」（2022年12月1日閲覧）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000551650.pdf>

④厚生労働省『令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します』（2022年12月1日閲覧）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26246.html

⑤厚生労働省「高年齢者雇用安定法 改正の概要」（2022年12月1日閲覧）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>

参考文献

⑥安井洋輔「シニア就業促進のための課題」日本総研調査部（2022年12月1日閲覧）

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/10713.pdf>

⑦厚生労働省「高齢者の就業行動が健康意識の推移に与える影響」（2022年12月1日閲覧）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou18tokubetu/dl/10.pdf>

⑧厚生労働省「令和2年度版厚生労働白書 平均寿命と健康寿命の推移」（2022年12月1日閲覧）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-02-06.html>

⑨総務省統計局「世帯属性別にみた貯蓄・負債の状況」（2022年12月1日閲覧）

https://www.stat.go.jp/data/sav/sokuhou/nen/pdf/2021_gai4.pdf

⑩厚生労働省『「生涯現役支援窓口」のご案内』（2022年12月1日閲覧）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000369024.pdf>

参考文献

⑪内閣官房「内閣広報室」 (2022年12月1日閲覧)

<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/kouhou.html>

⑫社会保険労務士ながや事務所「助成金の財源について」 (2022年12月2日)

<http://www.office-nagaya.net/article/14370110.html>

A close-up photograph of several people's hands stacked together in a circle, symbolizing teamwork and unity. The hands are of various skin tones and are wearing white dress shirts. One person on the left is wearing a watch with a light-colored face and a brown leather strap. The background is a plain, light-colored wall.

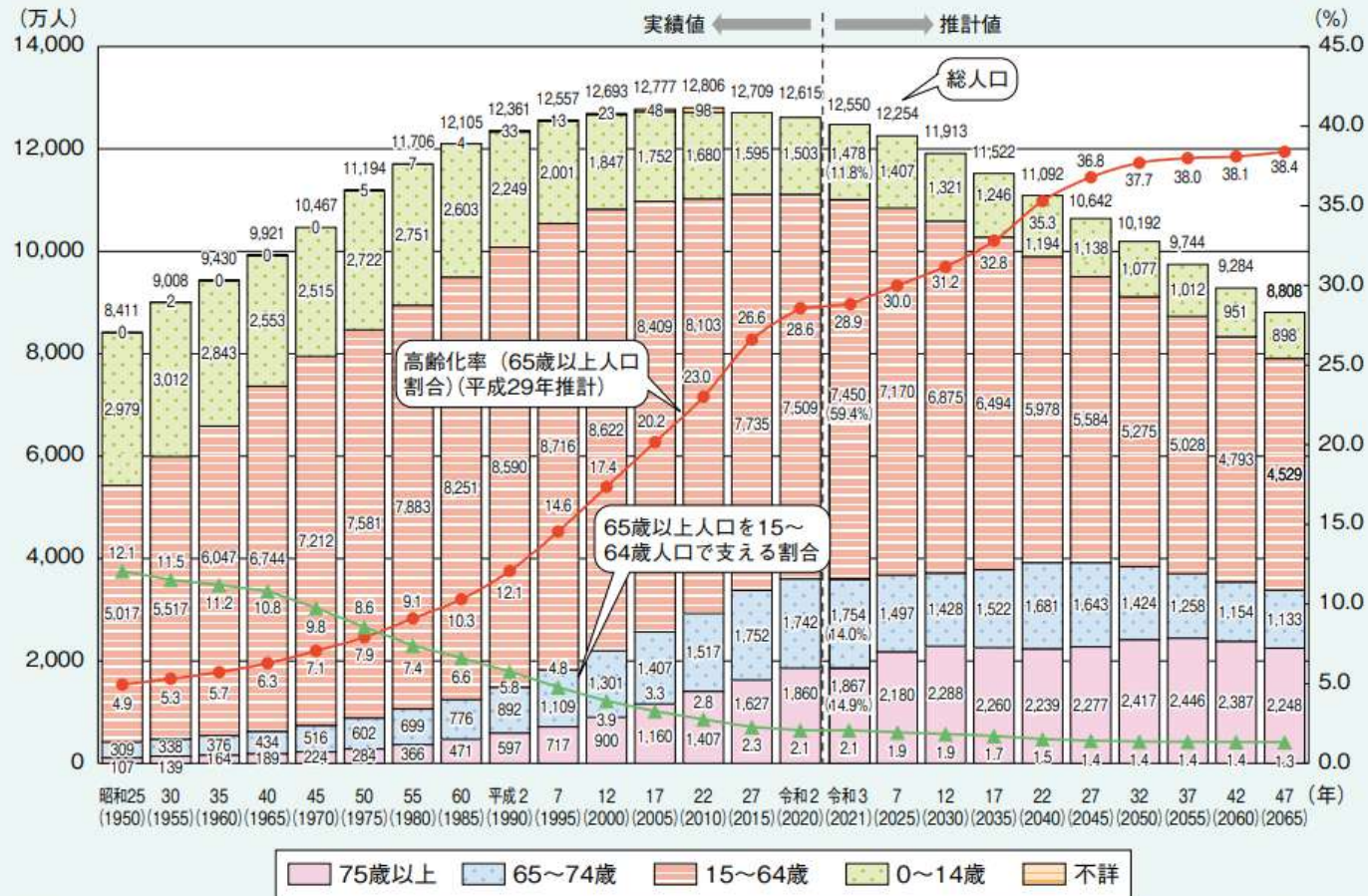
ご清聴ありがとうございました



サプリメント

総人口における高齢化率

図1-1-2 高齢化の推移と将来推計



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2020年までは総務省「国勢調査」（2015年及び2020年是不詳補完値による。）、2021年は総務省「人口推計」（令和3年10月1日現在（令和2年国勢調査を基準とする推計値））、2025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)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

社会保障給付費の推移

図1-1-13 社会保障給付費の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「令和元年度社会保障費用統計」

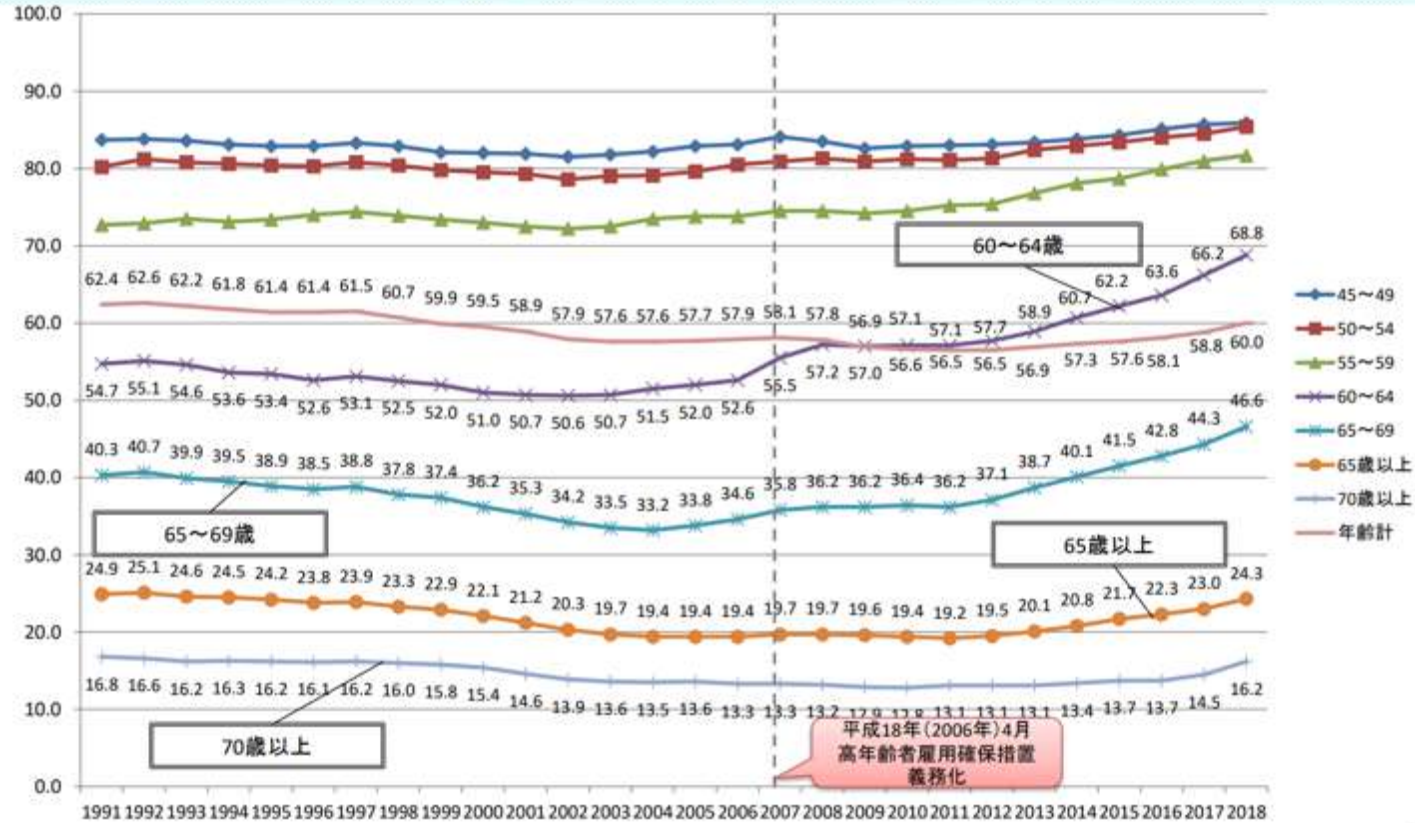
(注1) 高齢者関係給付費とは、年金保険給付費、高齢者医療給付費、老人福祉サービス給付費及び高年齢雇用継続給付費を合わせたもので昭和48年度から集計

(注2) 高齢者医療給付費は、平成19年度までは旧老人保健制度からの医療給付額、平成20年度から平成29年度は後期高齢者医療制度からの医療給付額及び旧老人保健制度からの医療給付額、平成30年度は後期高齢者医療制度からの医療給付額が含まれている。

就業率の増加と非正規雇用の割合

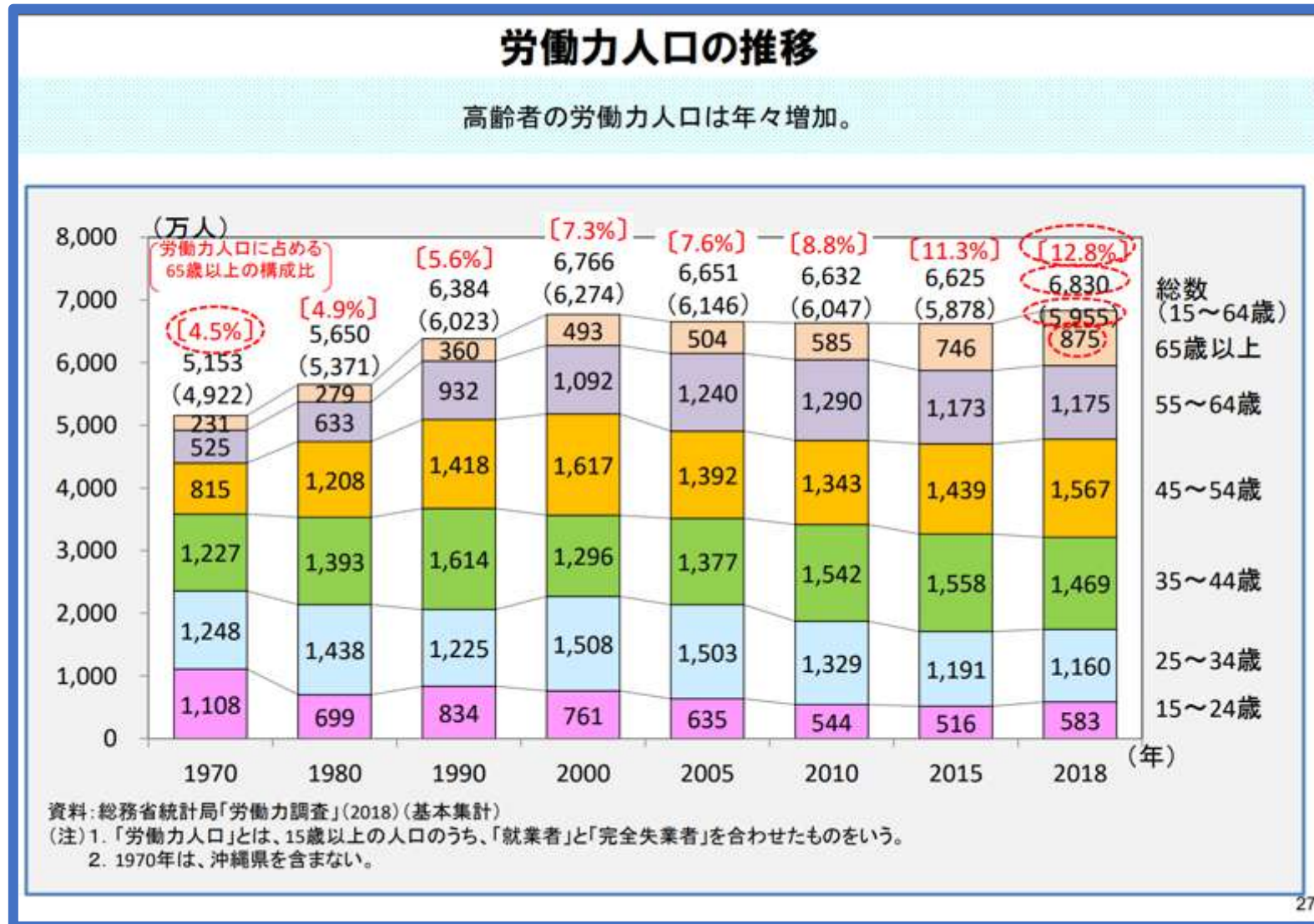
就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。



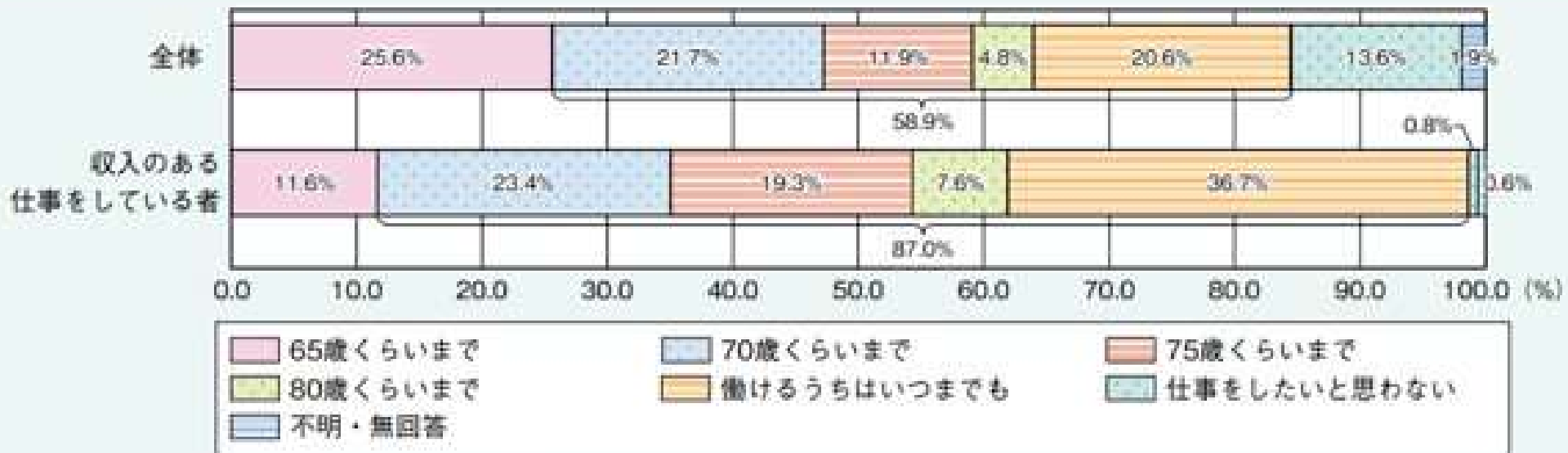
(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

高齢者雇用の必要性（労働力） ・ 高齢者たちの需要



高年齢者の仕事需要

図1-2-1-15 あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか




資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)
 (注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女
 (注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

高齢者雇用安定法（改正も含め）

これまでの高齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- **60歳未満の定年禁止**（高齢者雇用安定法第8条）
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- **65歳までの雇用確保措置**（高齢者雇用安定法第9条）
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
※ 平成25年3月31日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年改正法の経過措置）。

 高齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。

改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。（令和3年4月1日施行）

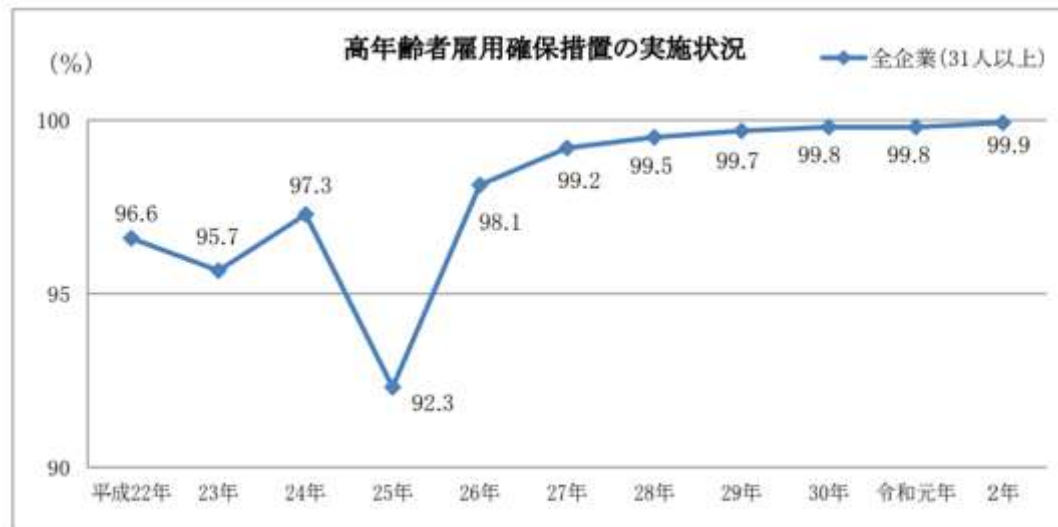
- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

詳細はP2～11をご確認ください

高齢者雇用安定法第11条に基づく**高齢者雇用推進者（*）の業務に、高齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高齢者雇用等推進者に変更になっています。

*各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

安定法による変化・設立された助成金



※ 平成25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、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

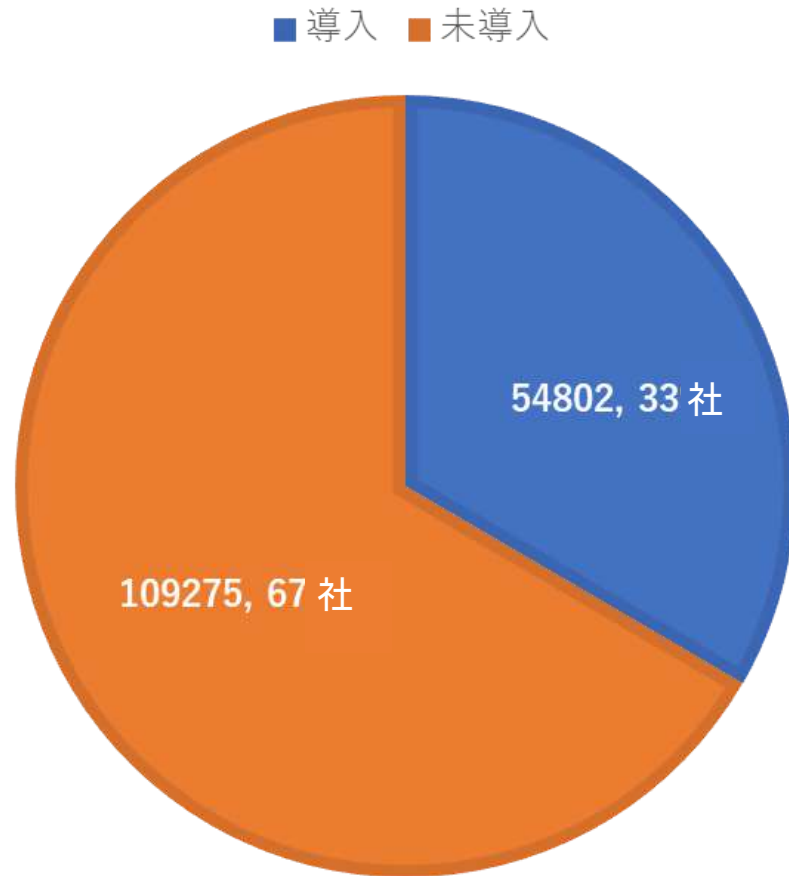
表2-2-1 高年齢者雇用関係助成金制度の概要

トライアル雇用助成金	・ 常用雇用への移行を目的として、職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者を公共職業安定所等の紹介により、一定期間試用雇用した事業主に対して助成
特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	・ 高年齢者(60歳以上65歳未満)等の就職困難者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部を助成
特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)	・ 65歳以上の離職者を公共職業安定所等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部を助成
65歳超雇用推進助成金	・ 65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う事業主、高年齢者の雇用管理制度の導入又は見直し等や高年齢の有期雇用労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上が働ける制度



- 65歳までの雇用制度は安定している
- 65歳以上も継続して働ける制度が整っているのは全体の約3割ほど
- 年金受給開始年齢が65歳となっていることもあり、65歳になると退職するのが一般的
- まだ働けるのに働かないという高齢者が増える要因に。

企業は65歳以降も雇用したいとは思っている。

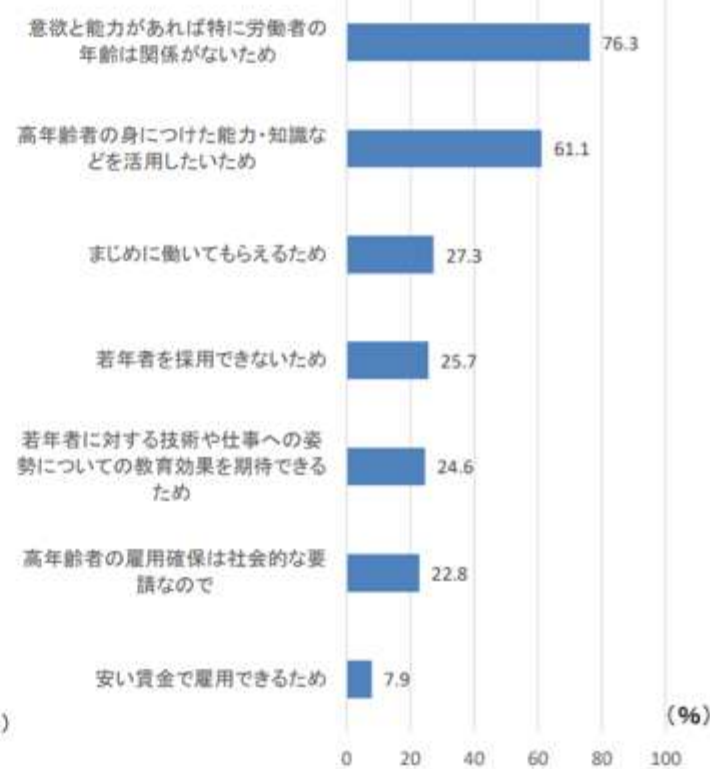
65歳以降の雇用に関する企業の意向・ニーズについて

○ 65歳以降について、雇用・就業のあり方に関しては、「会社の基準を設けて適合者を雇用したい」、「企業として希望者全員をできるだけ雇用したい」と考える企業が多い。また、雇用確保が必要と考える理由は、「意欲と能力があれば年齢は関係がないため」、「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」という企業が多い。

◆今後の高年齢者の雇用・就業についてどのように考えているか



◆60代後半層(65~69歳)の雇用確保が必要と考える理由

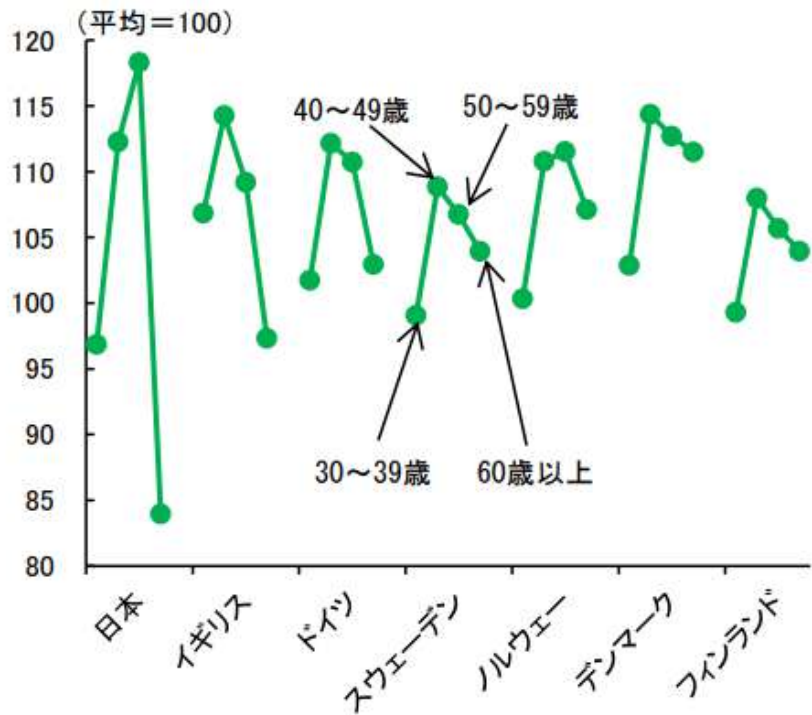


資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査」(企業調査)(2019年)【速報値】

※左図はn=5,891社、右図はn=2,708社(60代後半(65歳~69歳)の雇用確保措置について「実施または予定あり」と回答した企業)いずれも複数回答

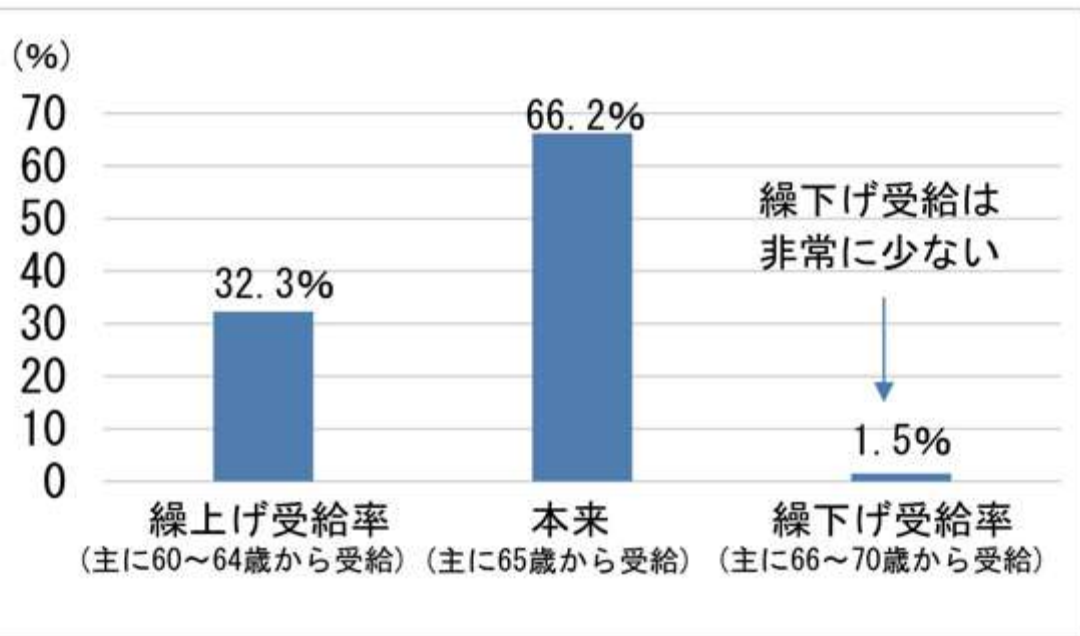
継続雇用が難航している理由

(図表12) 年齢別賃金



(資料) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」を基に日本総研作成
(注) 男女計。

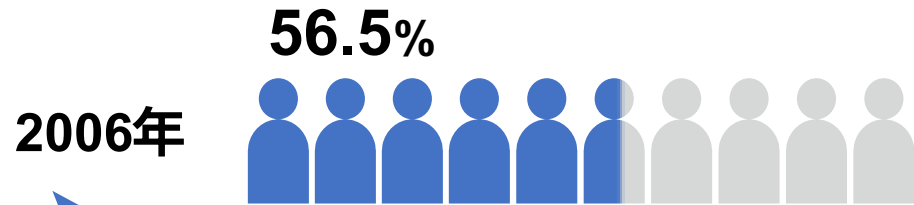
図2 国民年金の繰上げ受給率と繰下げ受給率(平成29年度末現在)



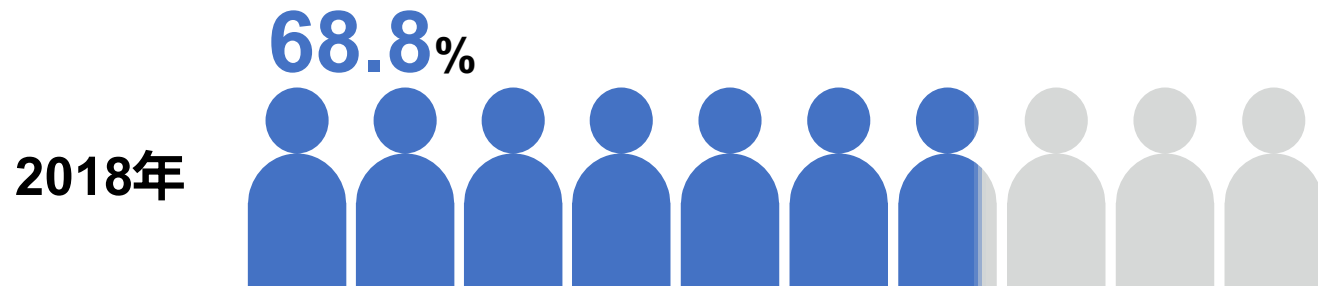
(出典) 「平成29年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」(厚生労働省年金局、平成30年12月)。

高齢者の就業率は上昇傾向

60~64歳



高年齢者雇用安定法
施行



65歳以上



企業が65歳以上を雇う理由

第2-2-10回 65歳以上雇用に関する企業の認識意識

企業は専門性や意欲等を要求。雇用促進には柔軟な働き方・職務の明確化等が必要
 (1) 65歳以降の雇用で求める資質や雇用条件(定年・勤務延長可能年齢別)



(2) 65歳以降の雇用促進に必要な取組(定年・勤務延長可能年齢別)



(備考) 内閣府(2019)「多様な働き方に関する企業の実践調査」により作成。

非正規雇用の割合

図 10 雇用形態別高齢雇用者数及び高齢雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合の推移 (2011年～2021年)



資料：「労働力調査」(詳細集計)

注) 2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

健康寿命と平均寿命のギャップ



取材を通して分かったこと

働きたいけど就労できない理由

- 求人内容が自分の年齢とミスマッチしているから
- やりたい仕事がないから

再雇用を希望する理由

- 働くことで社会とのつながりを持ち、生きがいを得たい
- 収入は二の次

就労支援決定者の男女比

- 2021年度 男性54% 女性46%
- 女性の決定者が年々増加している

助成金制度が利用できない

- トライアル雇用助成金の対象となる認可事業所でない
- 特開金支給要件として、雇用以前に「派遣形態」でなかったことが必要



税負担できるほどの高齢者の創出

自治体のプロジェクトで生み出すのは難しい



高齢者の体力的な面でマッチングが難しい

体力を必要としない業務もあるが、
高齢者がマイナスイメージを持っているため、マッチングに至らない



就労のハードルを下げる

窓口に来た高齢者により詳細なセミナーを案内するなど、
段階を踏んでもらうことで不安を軽減することができる。また、
一緒に就労先訪問することで心理的負担を下げる事が可能である。

取材によりわかったこと②

就労支援の財源

- 厚生労働省による「障害現役促進地域連携事業」の令和2~4年度予算

情報周知が最大の課題

- 駅前の電光掲示板
- 退職前の55歳に情報を発信

高齢者の介護/保育補助の実情

- 資格なし/直接身体介護なしの働き方を提案している
- 就労側の体力/介護へのネガティブイメージがブレーキに

就労のハードルを下げるには

- 詳細なセミナーの案内など、段階を踏んでもらうことで不安を軽減
- 一緒に就労先訪問することで心理的負担を下げる

千葉県柏市について

課題 高齢化

- 高齢化率：25.36%
- 2030年には後期高齢者数が7万人に

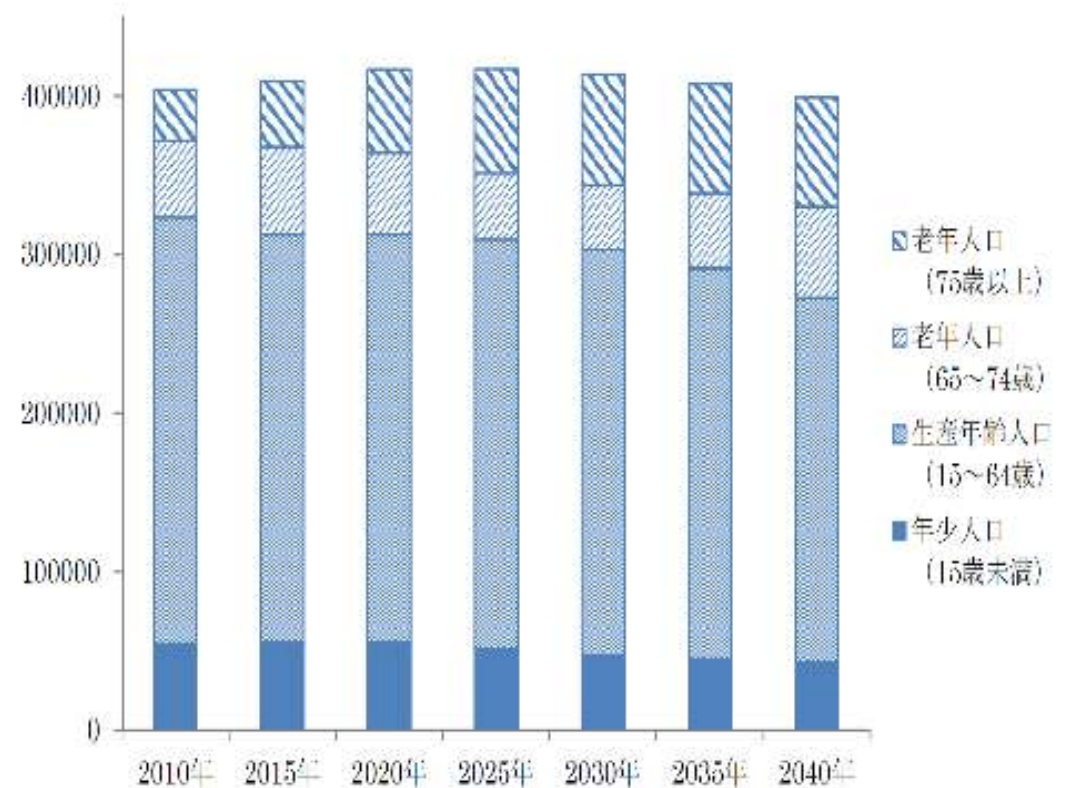
背景 高度経済成長期に急速に発展したベッドタウン

- 現役時代に働きに出ていた高齢者たちのコミュニティ形成が難しい



自治体が就労支援に乗り出す

図表 2-1 柏市の人口動態の推移



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成25年3月推計）より作成

現行の助成金制度

- 助成金制度はあるものの、派遣→雇用へと連動していない（理由：企業が雇い入れるインセンティブとして機能しないから）
- 対象紹介事業所がハローワーク
- 申請手続きが煩わしい
- →高齢者に長期的に働いてもらうための効果が最大限発揮されていない。

表2-2-1 高年齢者雇用関係助成金制度の概要

トライアル雇用助成金	・ 常用雇用への移行を目的として、職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者を公共職業安定所等の紹介により、一定期間試用雇用した事業主に対して助成
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	・ 高年齢者（60歳以上65歳未満）等の就職困難者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部を助成
特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）	・ 65歳以上の離職者を公共職業安定所等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部を助成
65歳超雇用推進助成金	・ 65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う事業主、高年齢者の雇用管理制度の導入又は見直し等や高年齢の有期雇用労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成

資料：厚生労働省

仮説と課題の対照

就労のハードルを下げる

- 60歳以降の働き方について多様な選択肢を設ける

健康寿命を増進させる

- 働くコミュニティに属して居場所を作る

現役世代の負担軽減

- 収入を得ることで高齢者の税負担割合を上げる

シニア人材の適正配置

- 経済的余裕のある高齢者と人材不足の中小企業をマッチングさせる

加えて

都市部orベッドタウンで
フィットする事業に違いがあることも判明！

ステップを踏む

- 窓口→詳細なセミナーに案内
- 一緒に就労先を訪問

先に就労、後から居場所

- 居場所づくりを第一目的にするのではなく、働くうちに自然にできるコミュニティ

いきなり軽減はできない

- 就労に漕ぎ着けるまでにハードルがある

企業のマイナスイメージ

- 能力の過小評価
- 体力面の心配

改めて、私たちがフォーカスする課題

ステップを踏む

- ・ 窓口→詳細なセミナーに案内
- ・ 一緒に就労先を訪問

先に就労、後から居場所

- ・ 居場所づくりを第一目的にするのではなく、働くうちに自然にできるコミュニティ

いきなり軽減はできない

- ・ 就労に漕ぎ着けるまでにハードルがある

企業のマイナスイメージ

- ・ 能力の過小評価
- ・ 体力面の心配



高齢者が働くという社会的風潮をどう醸成するか



経済的にゆとりがあるが、働く意欲があり元気な高齢者にいかに長期的に働いてもらうか



企業の高齢者を雇うことへのハードルをどう下げて、高齢人材を有効活用してもらうか