



人生100年時代を見据えた 多様な就労・社会参加の実現に向けて

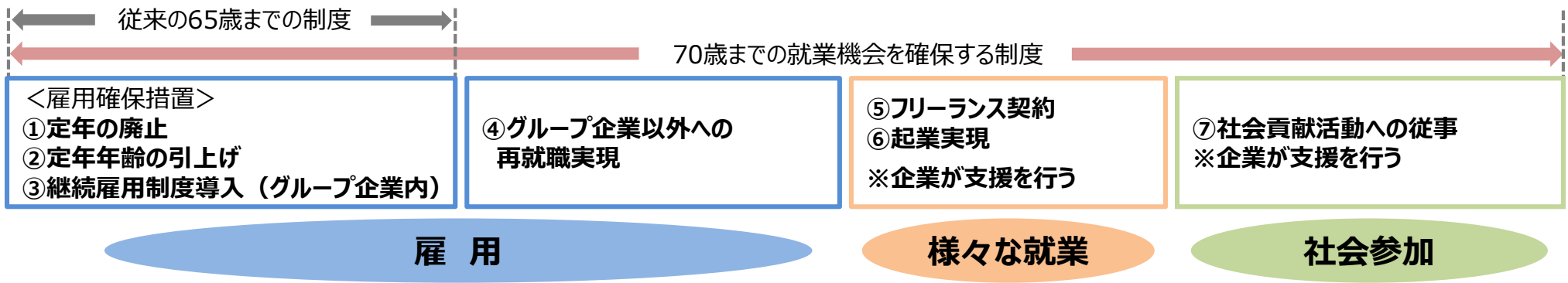
令和元年 5月15日（水）
厚生労働大臣
根本 匠

70歳までの就業機会の確保

- 高齢化の一層の進展、現役世代の急減という2040年の人口構造に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できる環境整備が必要。
→個々の高齢者の多様性を踏まえ、**従来の65歳までの雇用確保措置に加え、様々な就業や社会参加の形態も含めて、70歳までの就業機会の確保を図り**、その活躍を促進する。

I 70歳までの就業機会を確保する制度

- ◆ 個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、**企業が採りうる選択肢を拡大**



- ◆ 労使での十分な話し合いの上で企業は**多様な選択肢の中から採用する措置を提示**し、個々の高齢者との相談を経て適用（努力義務）

II 高齢者の活躍を促進する環境整備（Iの推進を支える施策）

- ◆ **企業への支援** ～高齢者の活用促進、安全・安心で能力発揮できる環境整備
 - 70歳までの就業機会を確保する措置を実施する企業への支援
 - 高齢者に対する能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築支援
 - 高年齢労働者の労働災害リスク要因に対応する職場環境整備の推進
- ◆ **労働市場の整備** ～高齢者と企業双方のニーズに応じた再就職の促進
 - ハローワークの生涯現役支援窓口の増設
 - キャリア人材バンク（高年齢退職予定者のマッチング機能）の強化
- ◆ **労働者本人への支援** ～高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進
 - 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点を整備（全国でサービスを提供）
 - 企業の実情に応じた中高年齢層向けの訓練、リカレント教育の推進
- ◆ **地域の取組への支援** ～多様な雇用・就業機会の確保
 - 地方自治体を中心とした協議会による取組の展開・企業連携の強化
 - シルバー人材センターの職域拡大・女性会員拡充の強化

多様な働き方の実現に向けて～中途採用の拡大、副業・兼業の促進

- AIなどの技術革新や産業構造の変化とともに、職業キャリアの長期化や、働き方のニーズの多様化が進む中、企業・労働者の双方で中途採用・転職・再就職のニーズが高まっている。
- 人生100年時代に向けて、高齢者、女性、不安定就労者なども含めた様々な立場の方が、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるように、中途採用の拡大や、副業・兼業の促進に向けた環境整備を進めていく。

I 中途採用の拡大

- ◆ 再チャレンジの機会を拡大するため、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求める
- ◆ 「中途採用・経験者採用協議会」での知見を活用し、中途採用拡大に向けた企業への働きかけを強化
- ◆ ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援の充実
- ◆ 職場情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の2020年中の運用開始
- ◆ 中途採用等支援助成金の見直し

企業の中途採用拡大の好事例

女性社員の割合が高い製造業で、次のような多様な取組を実施

・ウェルカムバック制度

育児・介護等、家庭の事情で退職した従業員を再雇用。短時間勤務制度の活用等、できる限り本人が希望する勤務体系を実現

・働きやすい環境の整備

働き方の選択肢を増やす、中途採用者への公平な処遇等

- ・十分な知識と経験がある人材を**即戦力として活用可能**に
- ・ワークライフバランスに取り組んでいることが**採用に有利に寄与**
- ・**誰もが長く働き続けられる環境の実現**

II 副業・兼業の促進

- ◆ 副業・兼業の促進に関するガイドラインや改定版モデル就業規則により、原則として労働者は副業・兼業を行うことが可能である旨を周知
- ◆ 複数の事業主の下で働く場合の労働時間管理について、長時間労働を防ぎ、労働者の健康を確保することに十分留意しつつ、副業・兼業の促進に資するよう、健康確保の充実と労働時間管理の在り方について検討
- ◆ 複数の事業所で働く方の保護等の観点から、労災保険給付の在り方、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方について引き続き検討

副業・兼業の取組事例

A社（銀行業）

- ・ **働き方の多様化・魅力的な職場作り、自社人材の外部での活用（例：シニア人材を中小零細企業で活用）**等の観点から促進

- ・ 認められる副業・兼業の要件は、

- ① 副業・兼業は、週20H未満かつ月平均30H以内とすること
- ② 他社に雇用されるときは、副業・兼業を行う週は自社で所定外勤務をしないこと 等

B社（医薬品製造・販売）

- ・ **キャリアアップ、セカンドキャリア等のための多様な働き方の促進の一環**
- ・ 認められる副業・兼業の要件は、自社での業務に支障を及ぼしたり、健康を害したりする可能性が低いこと 等

- 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代に対し、関係府省と連携し、社会の担い手として活躍できるよう支援
 - ・ 一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進
 - ・ 生活支援の充実等によるセーフティネットの強化

I 就職支援の充実・職業的自立の促進

- 「就職氷河期世代就職実現総合プラン（仮称）」を策定、取組を強化。
 - ① 無業者に対する生活困窮者自立支援等のワンストップ型支援を一層強化
 - ② 不安定就労者に対する各種支援
 - ・ ハローワークの担当者によるチーム支援
 - ・ 対象者の状況に応じた能力開発メニューの充実（正社員就職に有効で、短期間で取得できる知識・技能・資格の習得を支援する訓練）
 - ・ 対象者を雇い入れる事業主に対する支援
 - ・ 今からでも間に合う、安定就職の途があるという趣旨の積極的な広報
 - ③ 経済界とも密接に連携し、就職氷河期世代の求職者の正社員就職の実現につなげる。

ハローワークでの就職支援の好事例

これまで正社員経験のない30代後半の女性。アルバイトや派遣でホールスタッフなどの仕事に従事してきたが、職種転換による安定した正社員就職を希望。

知識・経験不足を補うために、3ヶ月間のパソコンスキル習得のための職業訓練を受講するとともに、ハローワークで担当者制によるきめ細かい支援を実施。

事務職
正社員
として採用

II 生活支援等の充実・強化

- 就職氷河期世代等の生活支援等について、制度・予算両面から取組強化を検討
 - ・ 生活困窮者への就労準備支援事業等の全対象自治体での実施
 - ・ 地域におけるひきこもり支援の強化
 - ・ 「断らない相談」、伴走型支援の充実等
 - ・ 地域共生に資する多様な地域活動の普及・促進

III 社会保険の適用拡大

- 次期年金制度改正に向けて、短時間労働者等への更なる適用拡大を検討

農業などの分野で活動

「人生100年時代」への公的・私的年金制度の対応

- 「人生100年時代」を展望すると、「より多くの人々が、これまでより長く多様な形で働く社会」、「高齢期が長期化する社会」へと変化。
- このような変化を踏まえて、**人生100年時代に向けた年金制度改革に取り組む**。
- ・基本的な考え方 「より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に取り込み、長期化する高齢期の経済基盤を充実」
- ・改革の2つの柱 「多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大」、「就労期の長期化による年金水準の充実」

<「人生100年時代」に生じる社会経済の変化>

○ より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会

<労働力需給の推計> ※労働参加進展シナリオの就業率（2017年→2040年の変化）

- ・ 男性 65～69歳 : 54.8% → 70.1%
- 70～74歳 : 34.2% → 48.1%
- 75歳以上 : 14.1% → 17.5%
- ・ 女性 20～64歳 : 71.7% → 83.7%
- ・ 短時間雇用者比率 : 27.9% → 42.7%

○ 高齢期が長期化する社会

<日本の将来推計人口> ※人口中位推計

- ・ 65歳平均余命（2017年→2065年の変化）
 男性：19.6歳 → 22.6歳 女性：24.4歳 → 27.9歳
- ・ 65歳を迎えた人が（1950年生まれ→1990年生まれ）
 90歳に達する確率 男性：35% → 44% 女性：60% → 69%
 100歳に達する確率 男性：4% → 6% 女性：14% → 20%

出典：(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の人口推計(平成29年推計)」等より計算

<対応の基本的な考え方>

より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に取り込み、長期化する高齢期の経済基盤を充実

<改革の2つの大きな柱>

○ 多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大

- ・ 各種要件の見直し
【現行：週20時間以上就労、月額賃金8.8万円以上、従業員501人以上等】

○ 就労期の長期化による年金水準の充実

- ・ 就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大
- ・ 就労に中立的かつ公平性にも留意した在職老齢年金制度等の見直し
- ・ 私的年金の加入可能年齢等の見直し

就職氷河期世代対策

高齢者雇用の促進