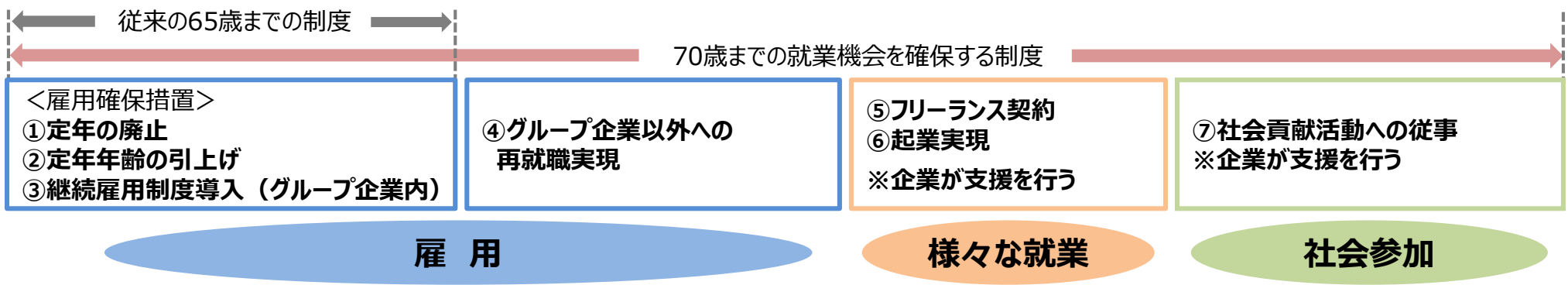


70歳までの就業機会の確保

- 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