

## 第2 就労に向けた支援

### <現状と課題>

- 高年齢者雇用安定法により、高年齢者雇用確保措置（①定年の定め廃止、②65歳までの定年引き上げ、③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講ずること。）の導入が義務付けられています。
- また、令和3年4月1日から、65歳から70歳までの高年齢者雇用確保措置（①定年の定め廃止、②70歳までの定年引き上げ、③70歳までの継続雇用制度の導入、④労使同意の上での70歳まで継続的に業務委託契約する制度の導入、⑤労使同意の上での70歳まで社会貢献活動に継続的に従事できる制度の導入のいずれかの措置を講ずること。）の導入が努力義務とされます。
- 本県の年齢階級別の有業率を見ると、概ね55歳から徐々に低下していますが、高年齢者の就業意欲は高いため、就業の場を確保できれば、高年齢者の就労に結びつく可能性が高いと考えられます。
- このため、働く意欲のある高年齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず働き続けることができる環境の整備が必要です。  
また、肉体的、時間的負担の少ないフルタイム以外のパートやアルバイト、地域での多様な就業など、働き方を選択できる環境の整備が必要です。
- なお、農林水産業・農山漁村は、過疎・高齢化の進行に伴う生産活動の縮小・集落機能や地域活力の低下が懸念されるため、高齢者が意欲や体力に応じて農林水産業へ参画し、農山漁村の生産や暮らしの中で培われてきた知恵・技・文化を次世代へ継承していくことが重要です。

### <取組方針>

少子高齢化の進行により、労働力人口が減少する中、活力ある地域を維持するためには、豊富な技術・経験を有する高齢者の就労が必要不可欠であることから、多様なニーズに対応した働きやすい環境づくり、就業機会の確保及び就業支援に取り組みます。

## 1 働く環境づくりと就業機会の確保・就業支援

高齢者の多様な就業ニーズに対応し、働く意欲と能力のある高年齢者の就業を促進します。

### (1) 高年齢者雇用確保措置の導入促進

- 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の導入を促進するため、労

働局、ハローワーク等関係機関と連携しながら、中小企業労働相談員の活用等により、同制度の普及啓発に努めます。

- 高齢者の雇用を促進するため、企業等の取組について国等の相談制度や助成制度の周知に努めます。

## (2) 働く環境づくり

- 高齢者の再就職を促進するため、企業内において、その知識や経験、能力が発揮できる環境づくりや多様な働き方を選択できる雇用環境づくりを進めます。
- 集落営農法人や生産組織等において、高齢者の意欲や体力に応じて働きやすい生産環境づくりを推進します。

また、高齢者の知恵や技、豊富な農林水産資源を活かした起業活動等、生涯現役で働ける場づくりを推進します。

## (3) 就業機会の確保・就業支援

- 一人ひとりの適性・能力等に応じた高齢者の就業支援を進めるため、働く意欲のある高齢者に対し専門家によるキャリアカウンセリングを実施します。
- 高齢者の就業支援を進めるため、訓練ニーズに対応した職業訓練の実施に努めるとともに、国の行う中高年齢者の在職中のキャリアアップや再就職に向けた支援の周知を行います。
- 健康や体力に自信のない高齢者を対象に、就業意欲を喚起するとともに、高齢者の潜在能力や個性に対応した新たな雇用を創出することにより、高齢者の希望に応じた就業を促進します。
- 創業を目指す方を対象とした創業セミナー等の実施や制度融資等の支援策に関する情報を提供します。
- 就農を希望する高齢者に対して、就農相談や農業大学校での技術習得研修等を実施します。

### 〔数値目標29〕 65歳から69歳までの働く男女の割合

指 標	平成29年度 (2017)	令和5年度(目標値) (2023)
65歳から69歳までの働く男女の割合	45.4%	57.0%

## (4) シルバー人材センターへの支援

- 定年退職後などの働く意欲のある高齢者に対し、地域社会に密着した臨時的・短期的な就業機会の確保や福祉の増進を図るため、山口県シルバー人材センター連合会への支援を通じて、地域のシルバー人材センターの活動の支援に努めます。