⑷　70歳雇用推進プランナー等との密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置等のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計、賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合においては、機構に配置されている70歳雇用推進プランナー等が専門的・技術的支援を有効に行うことができるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

2　高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

⑴　再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第３の２の内容について、その周知徹底を図る。

⑵　公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況等報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談、本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、求職活動支援書の交付が義務付けられていない定年退職等による離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成・交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

加えて、事業主に対しては、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況等報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

⑶　助成制度の有効な活用等

離職予定高年齢者に対して在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図り、高年齢者の円滑な労働移動を支援する。

また、高年齢者の再就職支援に当たっては、就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主を助成する制度の有効な活用を図る。

⑷　公共職業安定所等による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、全国の主要な公共職業安定所に設置している「生涯現役支援窓口」においては、概ね60歳以上（特に65歳以上）の高年齢求職者に対して、その多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングを行い、高年齢者の再就職を重点的に支援する。

その際、高年齢者の労働参加が進む一方で、職種や条件等が合わないと考える高年齢者が増えている現状を踏まえ、就労・生活支援アドバイザーを中心に、職業生活の再設計に係る丁寧かつ高年齢者に寄り添ったキャリアコンサルティング支援を行うとともに、高年齢者の多様な就労経験やスキル等を踏まえた求人の開拓を通じ、能力と希望に応じた再就職を実現できるよう支援に取り組む。

なお、こうしたきめ細かな再就職支援を実施するためには、生涯現役支援窓口の機能強化が求められるところであり、体制の確保を図るとともに、関係機関と連携した公共職業安定所への誘導や65歳以降のセカンドキャリア研修の実施等、在職中からの支援にも取り組む。

さらに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、企業を退職する高年齢者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して人材を紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」との連携を図り、高年齢者と企業とのマッチングを一層促進する。

⑸　募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。

3　その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

⑴　生涯現役社会の実現に向けた取組

人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわりなく働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用・就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、こうした社会や環境整備の実現に向けては、労使の理解や協力を得るとともに、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討する等、高年齢者の活躍を図る社会的な気運の醸成に努めることも必要である。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所を通じて、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止等によって、年齢にかかわりなく雇用機会が確保されるよう、必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわりなく働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発等の必要な取組を進める。

⑵　高齢期の職業生活設計の援助

職業人生の長期化や、雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中で、労働者が、職場の上司等との面談や支援等を通じ、早い段階から何をしたいかを明確にしつつ、キャリアプランの作成や実行、その結果を踏まえた振り返りや見直しを行う等、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことにより、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第３の３の趣旨の周知徹底等により啓発及び指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリアプランに沿った能力向上に取り組めるよう、相談援助体制の整備に努める。

⑶　各企業等における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

また、高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を促す。

さらに、ＡＩの進化や業務のデジタル化等を背景にした人材ニーズの変化に伴い、既存の知識、経験等に加え、ＡＩの活用を含むデジタル等の新たなスキルを身につけることが一層求められる。業務のデジタル化に対応する、あるいは、新たな職業や職務に就こうとする高年齢者については、事業主に対して必要な助成を行い、実務経験の不足を補うため、ＯＪＴを組み込んだ訓練を実施する等、実践的な職業能力開発機会の確保に取り組む。