

(7) 「70歳までの雇用確保措置を実施した企業」の割合

「70歳まで働ける企業」（定年の定め廃止、70歳以上定年、希望者全員70歳以上・基準該当者70歳以上継続雇用制度の導入のいずれかを実施）の割合（全企業中）は12.4%（11,598社）、前年比0.5ポイントの増加となっている。

企業規模別に見ると、中小企業では13.2%（前年比0.5ポイント増加）、大企業では7.4%（前年と同じ）となっている（別紙表5）。

2 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

(1) 常用労働者数の推移

雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、

- ・ 60歳～64歳の常用労働者数は78万4千人から128万9千人へ50万5千人の増加（64.3%の増加）
- ・ 65歳以上の常用労働者数は26万5千人から48万8千人へ22万3千人の増加（83.8%の増加）

と、大幅に増加している（別紙表6）。



(2) 定年到達予定者に占める継続雇用予定者の状況

雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較して、定年到達予定者のうち継続雇用される予定の者の占める者の数（割合）は12万人（48.4%）から31万6千人（73.3%）へ、19万6千人の増加（24.9ポイントの増加）となっている（別紙表7）。

3 今後の取組

(1) 65歳までの雇用確保措置の確実な実施

① 雇用確保措置未実施企業に対する指導の実施

本年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告によると、51人以上の規模の企業における雇用確保措置は着実に進展しているが、未実施企業が3,535社あることから、引き続き、各都道府県労働局、ハローワークの幹部等による個別指導を強力に実施し、早期解消を図るとともに、今後は、特に50人以下規模の企業に対して、重点的に集団指導や個別指導を行うとともに、雇用確保措置の導入に向けた取組を行う事業主団体に対する奨励金の活用促進等を通じて、雇用確保措置の実施を図る。

② 雇用確保措置の充実

上記の雇用確保措置の実施に係る指導に加えて、勤務時間の多様化、職域拡大、処遇改善等を通じて、希望者全員の65歳までの継続雇用、定年の引上げ、定年の定め廃止といった雇用確保措置の充実に取り組んでいくよう、企業に積極的に働きかけを行う。

(2) 「70歳まで働ける企業」の普及・啓発

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の減少、団塊世代の60歳の定年年齢への到達等を踏まえ、高年齢者が意欲と能力のある限りいくつになっても働ける社会の実現に向け、事業主団体等による70歳までの高年齢者の一層の雇用に向けた取組の支援、70歳以上の定年への引上げ等に係る「定年引上げ等奨励金」の積極的な活用についての企業への働きかけ等により、「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。