

## 高年齢者等職業安定対策基本方針(案)

### 関係資料

資料4-1 高年齢者等職業安定対策基本方針の改正内容の検討について

(要旨)

資料4-2 高年齢者等職業安定対策基本方針(案)

資料4-3 高年齢者等職業安定対策基本方針(案) 新旧対照表

資料4-4 高年齢者等職業安定対策基本方針(案) 参考資料

## 高年齢者等職業安定対策基本方針の改正内容の検討について（要旨）

### 1. 概要

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律 68 号。以下「法」という。）第 6 条第 1 項（※）の規定に基づき、高年齢者等職業安定対策基本方針（平成 24 年厚生労働省告示第 559 号。以下、「基本方針」という。）が定められている。
- 策定した平成 24 年当時、基本方針の対象期間は平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間としていたが、平成 29 年度以降、継続雇用年齢の引き上げに向けた環境整備や 70 歳までの就業機会の確保に関する議論が行われていたことから、これらを踏まえた改正を行う必要があったため、平成 29 年度から令和元年度までの各年度にそれぞれ 1 年間の期間延長を行っていたところ。
- 本年 3 月、70 歳までの就業機会の確保が盛り込まれた雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 14 号）が成立したことを踏まえ、基本方針についても法の趣旨を踏まえた全文改正を行うもの。

※高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

第六条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2～5 （略）

### 2. 検討内容

- 第 1 高年齢者の就業の動向に関する事項
- 第 2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項
- 第 3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項
- 第 4 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

### 3. 根拠法令

法第 6 条第 1 項

### 4. スケジュール（予定）

適用期日：令和 3 年 4 月 1 日

## 高年齢者等職業安定対策基本方針（案）

## 目次

## はじめに

第1 高年齢者の就業の動向に関する事項

第2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第4 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

## はじめに

## 1 方針のねらい

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。

特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和2年第201回通常国会において、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とす

ること等を内容とする高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）の改正（以下「令和2年改正」という。）が行われた。この基本方針は、令和2年改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

また、70歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、令和2年改正による改正前の法による65歳までの希望者全員の雇用確保措置（令和6年度年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。

## 2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。ただし、この基本方針の内容は令和2年改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

### 第1 高年齢者の就業の動向に関する事項

#### 1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成27年（2015年）から令和22年（2040年）までの25年間においては、15～59歳の者が約1,604万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約527万人増加し、2.1人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は令和元年で約1,420万人であり、令和18年（2036年）から令和21年（2039年）にかけていわゆる団塊2世（昭和46年（1971年）から昭和49年（1974年）までに生まれた世代）が65歳に達する等人口ピラミッドの変化が起きることから、平成29年（2017年）と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成29年（2017年）から令和22年（2040年）までの23年間においては、60～69歳の労働力人口は24万人減少し、70歳以上の労働力人口は26万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成27年）、「労働力調査」（令和元年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」（2019））。

## 2 高年齢者の雇用・就業の状況

### (1) 高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和元年における完全失業率は、年齢計及び60～64歳層

ともに2.4%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計及び60～64歳層ともに2.5%であるのに対し、女性については年齢計が2.2%、60～64歳層では1.7%となっている。

なお、65～69歳の完全失業率は2.3%であり、男女別に見ると、男性は3.1%、女性は1.1%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

## (2) 高年齢者の就業状況

常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成24年の約196万人から、令和元年の約215万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、同年齢層の就業率は、平成24年に57.7%、令和元年に70.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に71.3%、令和元年に82.3%となっている。また、女性は、平成24年に44.5%、令和元年に58.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。また、65～69歳層の就業率は、平成24年に37.1%、令和元年に48.4%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に46.9%、令和元年に58.9%、女性は、平成24年に27.8%、令和元年に38.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。60～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、令和元年時点で、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で22.5%、65～69歳層で52.9%となっている。また、女性

の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で62.9%、65～69歳層で69.8%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

### 3 高年齢者に係る雇用制度の状況

#### (1) 定年制及び継続雇用制度の動向

令和元年6月1日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち99.8%が65歳までの令和2年改正前の法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下この第1において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は19.4%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は77.9%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入した企業の割合は73.0%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は27.0%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は78.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（令和元年））。60代前半の継続雇用者の雇用形態については、60～64

歳層で正社員の者が21.4%、パート・アルバイトの者が34.6%、嘱託の者が18.2%、契約社員が13.6%、65～69歳層で正社員の者が14.6%、パート・アルバイトの者が49.0%、嘱託の者が11.1%、契約社員が15.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、継続雇用の契約期間について1年とする企業の割合が74.7%、1年を超える期間とする企業の割合は8.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は4.2%、半年未満とする企業の割合は1.8%、期間を定めない企業が11.1%となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年））。

## (2) 賃金の状況

### イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（35.5%）では、その改定内容（複数回答）として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（21.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（18.5%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（16.1%）を多く挙げている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年））。

### ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど



高くなる傾向にあり、10%以上の減少となっている者の割合は45～49歳で23.2%、50～54歳で20.1%、55～59歳で37.6%、60～64歳で65.1%となっている。ただし、65歳以上では47.8%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和元年（上半期）））。

#### ハ 継続雇用時の賃金

60歳以降もそれまでに在籍した企業に継続して雇用されるフルタイムの労働者の60歳直前の賃金を100とした場合の61歳の時点の賃金水準の指数については、企業内で平均的な賃金水準の者が78.7となっている。（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

#### ニ 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）をみると、「60歳到達時の賃金水準」（48.0%）、「個人の知識、技能、技術」（47.8%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（20.5%）、「業界他社の状況」（18.4%）、「自社所在地域の最低賃金」（14.1%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

### 4 高年齢者の労働災害の状況

労働災害の発生状況を休業4日以上の死傷者数で見ると、60歳以上の労働者の割合は、平成24年（2012年）の21.0%から、令和元年（2019年）の26.8%に増加している（厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

## 5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、現在就労している60歳以上の者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が21.9%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が11.4%、80歳以上まで仕事をしたい者の割合が4.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が42.0%となっている（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年））。

## 第2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の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、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられていることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づき、希

望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう取り組む。

加えて、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備することも重要である。このため、令和2年改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。これらの施策により、成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを目指す。

### 第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

#### 1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制

度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。

#### (1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条第1項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

#### (2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

### (3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

### (4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

### (5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用するこ

とのできる配置、処遇を推進する。

#### (6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

#### (7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

### 2 再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の(1)から(4)までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

#### (1) 再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例

えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与

ロ イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援

ハ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん

ニ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん

ホ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

## (2) 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取す

る。

なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

### (3) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等、公共職業安定所との連携及び協力を努める。

### (4) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

## 3 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至



るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の(1)及び(2)の事項の実施を通じて、その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努めるものとする。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、労働者自身の主体的な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 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

- 1 高年齢者雇用確保措置等（法第9条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の2第4項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ。）の円滑な実施を図るための施策の

## 基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の(1)から(5)までの事項に重点をおいて施策を展開する。

### (1) 高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第9条第3項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容について、その周知徹底を図る。

また70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第10条の2第4項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和2年厚生労働省告示第 号）の内容について、その周知徹底を図る。

### (2) 高年齢者雇用確保措置等に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に

関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

高年齢者就業確保措置は、令和2年改正により新たに設けられた努力義務であり、また、高年齢者雇用確保措置とは異なる創業支援等措置を新たな選択肢として規定していることから、まずは、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うとともに、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。また、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、令和2年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行う。

### (3) 継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により定年後も働く高年齢者について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が図られるよう、事業主への支援や指導を適切に行う。

また、高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等を適切に行う。

さらに、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により、令和7年度から新たに60歳となる高年齢労働者への高年齢雇用継続給付が縮小されることについて、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行う。高年齢雇用継続給付の見直しに当たって、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を推進する等の観点から、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくことについて、検討を進める。

#### (4) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

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、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・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。

#### (5) 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直し

を行う。

## 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

### (1) 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。

### (2) 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や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の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。

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。

### (3) 助成制度の有効な活用等

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るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用等の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

### (4) 公共職業安定所による再就職支援

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「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に実施する。

加えて、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因の的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行う等、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用

により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、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。

(5) 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

(1) 生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識の改善と取組や企業への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、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など、社会的な気運の醸成を図る。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、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、定年の定め廃止等によって、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど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、年齢にかかわらず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などの必要な取組を進める。

## (2) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、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設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助



体制の整備に努める。

(3) 各企業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。

(4) 職業能力の適正な評価等の促進

高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理及び提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

(5) 教育訓練給付制度の周知徹底及び有効な活用

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図る。

(6) 労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労

働時間対策を推進する。

(7) 高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり及び高年齢者の健康確保対策を推進する。

また、高年齢労働者の労働災害を防止するため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報する。

(8) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）による法の改正（以下「平成28年改正」という。）により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができるよう、業務範囲を拡大したところであり、当該平成28年改正に基づいた対応を引き続き行う。

(9) 高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

(10) 地域における高年齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。

また、平成28年改正により創設された生涯現役促進地域連携事業により、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援する。

(11) 雇用管理の改善の研究等

高年齢者の就業機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集及び体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況等報告等に基づき、高年齢者の雇用等の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止等、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

## 高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p style="text-align: center;">高年齢者等職業安定対策基本方針</p> <p>目次</p> <p>はじめに</p> <p>第1 高年齢者の就業の動向に関する事項</p> <p>第2 高年齢者の<u>就業</u>の<u>機会</u>の増大の目標に関する事項</p> <p>第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項</p> <p>第4 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</p> <p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。</u></p> <p><u>特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。</u></p> <p><u>働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和2年第201回通常国会において、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とする</u></p>	<p style="text-align: center;">高年齢者等職業安定対策基本方針</p> <p>目次</p> <p>はじめに</p> <p>第1 高年齢者の就業の動向に関する事項</p> <p>第2 高年齢者の<u>雇用</u>の<u>機会</u>の増大の目標に関する事項</p> <p>第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項</p> <p>第4 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</p> <p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められている。高年齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現を目指す必要がある。</u></p> <p><u>また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成24年第180回通常国会において高年</u></p>

こと等を内容とする高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）の改正（以下「令和2年改正」という。）が行われた。この基本方針は、令和2年改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

また、70歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、令和2年改正による改正前の法による65歳までの希望者全員の雇用確保措置（令和6年度年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。

## 2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。ただし、この基本方針の内容は令和2年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

### 第1 高年齢者の就業の動向に関する事項

#### 1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成27年（2015年）から令和22年（2040年）までの25年間においては、15～59歳の者が約1,604万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約527万人増加し、2.1人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は令和元年で約1,420万人であり

年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）の改正が行われた。この基本方針は、この法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

## 2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、平成25年度から令和2年度までの8年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成24年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

### 第1 高年齢者の就業の動向に関する事項

#### 1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、15～59歳の者が約492万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約418万人増加し、3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成22年で約1,183万人であり

、令和18年（2036年）から令和21年（2039年）にかけていわゆる団塊2世（昭和46年（1971年）から昭和49年（1974年）までに生まれた世代）が65歳に達する等人口ピラミッドの変化が起きることから、平成29年（2017年）と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成29年（2017年）から令和22年（2040年）までの23年間においては、60～69歳の労働力人口は24万人減少し、70歳以上の労働力人口は26万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成27年）、「労働力調査」（令和元年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」（2019））。

## 2 高年齢者の雇用・就業の状況

### (1) 高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和元年における完全失業率は、年齢計及び60～64歳層ともに2.4%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計及び60～64歳層ともに2.5%であるのに対し、女性については年齢計が2.2%、60～64歳層では1.7%となっている。なお、65～69歳の完全失業率は2.3%であり、男女別に見ると、男性は3.1%、女性は1.1%となっている。（総務省統計局「労働力調査」）

### (2) 高年齢者の就業状況

常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成24年の約196万人から、令和元年の約215万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、同年齢層の就業率は、平成24年に57.7%、令和元年に70.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に71.3%、令和元年に82.3%となっている。また、女性は、平成24年に44.5%、令和元年に58.6%となっており、近年高まっている

、平成24年から平成26年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年までに生まれた世代）が65歳に達することから、平成22年と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、60～64歳の労働力人口は154万人減少し、65歳以上の労働力人口は134万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成22年）、「労働力調査」（平成22年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年）の中位推計）。

## 2 高年齢者の雇用・就業の状況

### (1) 高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、平成23年における完全失業率は、年齢計が4.5%であるのに対し、60～64歳層5.1%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計が4.8%、60～64歳層で6.2%であるのに対し、女性については年齢計が4.1%、60～64歳層では3.4%となっている（総務省統計局「労働力調査」（平成23年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く結果。以下同じ。））。

### (2) 高年齢者の就業状況

常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成21年の約155万人から、平成24年の約196万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、同年齢層の就業率は、平成17年に52.0%、平成23年に57.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成17年に65.9%、平成23年に70.9%となっている。また、女性は、平成17年に39.0%、平成23年に44.2%となっており、近年高まっている

（総務省統計局「労働力調査」）。また、65～69歳層の就業率は、平成24年に37.1%、令和元年に48.4%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に46.9%、令和元年に58.9%、女性は、平成24年に27.8%、令和元年に38.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。60～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、令和元年時点で、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で22.5%、65～69歳層で52.9%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で62.9%、65～69歳層で69.8%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

### 3 高年齢者に係る雇用制度の状況

#### (1) 定年制及び継続雇用制度の動向

令和元年6月1日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち99.8%が65歳までの令和2年改正前の法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下第1において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は19.4%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は77.9%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入した企業の割合は73.0%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は27.0%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は78.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（令和元

（総務省統計局「労働力調査」）。55～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59歳層で13.2%、60～64歳層で35.0%、65～69歳層で64.4%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59歳層で55.1%、60～64歳層で65.1%、65～69歳層で81.1%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年））。

### 3 高年齢者に係る雇用制度の状況

#### (1) 定年制及び継続雇用制度の動向

平成24年6月1日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち97.3%が年金支給開始年齢（平成24年現在、64歳）までの改正前の法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下第1において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は14.7%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は82.5%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入した企業の割合は42.8%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は57.2%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成24

年) )。60代前半の継続雇用者の雇用形態については、60～64歳層で正社員の者が21.4%、パート・アルバイトの者が34.6%、嘱託の者が18.2%、契約社員が13.6%、65～69歳層で正社員の者が14.6%、パート・アルバイトの者が49.0%、嘱託の者が11.1%、契約社員が15.6%、となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(令和元年))。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、勤務延長制度の雇用契約期間について1年とする企業の割合が51.8%、1年を超える期間とする企業の割合は9.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は2.8%、半年未満とする企業の割合は1.7%、期間を定めない企業が34.5%となっている。また、再雇用制度の雇用契約期間について1年とする企業の割合が74.7%、1年を超える期間とする企業の割合は8.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は4.2%、半年未満とする企業の割合は1.8%、期間を定めない企業が11.1%となっている(厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年))。

## (2) 賃金の状況

### イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業(35.5%)では、その改定内容(複数回答)として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」(21.3%)、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」(18.5%)、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」(16.1%)を多く挙げている(厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年))。

年) )。定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方と実際の状況を比較すると、正社員を希望する者の割合が44.2%と最も多いが、実際には正社員となる(または正社員の可能性が高い)者の割合は18.6%、嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる(または嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる可能性が高い)者の割合は45.7%となっている。また、フルタイムを希望する者の割合が51.6%であるのに対し、フルタイムとなる(またはフルタイムとなる可能性が高い)者の割合は33.2%となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成22年))。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、継続雇用時の雇用契約期間を年単位とする企業の割合は83.5%、1年を超える期間とする企業の割合は6.0%、期間を定めない企業の割合は2.1%となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」(平成19年))。

## (2) 賃金の状況

### イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業(46.3%)では、その改定内容(複数回答)として「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」(23.7%)、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」(23.3%)、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」(22.1%)を多く挙げている。また、業績評価制度を導入している企業の割合は、45.6%と半分近くになっている(厚生労働省「就労条件総合調査」(平成19年))。



ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、概ね年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で23.2%、50～54歳で20.1%、55～59歳で37.6%、60～64歳で65.1%となっている。ただし、65歳以上では47.8%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和元年（上半期）））。

ハ 継続雇用時の賃金

60歳以降もそれまでに在籍した企業に継続して雇用されるフルタイムの労働者の60歳直前の賃金の指数を100とした場合の61歳の時点の賃金水準については、企業内で平均的な賃金水準の者が78.7となっている。（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

ニ 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）を見ると、「60歳到達時の賃金水準」（48.0%）、「個人の知識、技能、技術」（47.8%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（20.5%）、「業界他社の状況」（18.4%）、「自社所在地域の最低賃金」（14.1%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

労働災害の発生状況を休業4日以上<sup>の</sup>死傷者数でみると、60歳以上の労働者の割合は、平成24年（2012年）の21.0%から、令和元年（2019年）の26.8%に増加している（厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

5 高年齢者の就業意欲

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で18.7%、50～54歳で20.0%、55～59歳で31.5%、60～64歳で55.2%となっている。ただし、65歳以上では39.2%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（平成23年上半期））。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達前の年収の6～7割となる者の割合が31.6%、4～5割となる者の割合が27.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

ニ 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）を見ると、「60歳到達時の賃金水準」（41.1%）、「高年齢雇用継続給付の受給状況」（25.0%）、「在職老齢年金の受給状況」（22.2%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（21.7%）、「業界他社の状況」（18.9%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成23年における労働災害の発生状況を休業4日以上<sup>の</sup>死傷者数でみると、50歳以上の労働者の割合は44.4%、60歳以上の労働者の割合は20.5%となっている（厚生労働省「労働者死傷病報告」（平成23年））。

5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、現在就労している60歳以上の者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が21.9%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が11.4%、80歳以上まで仕事をしたい者の割合が4.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が42.0%となっている（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年））。

## 第2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の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、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられていることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう取り組む。

加えて、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備することも重要である。このため、令和2年改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあつては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、60歳くらいまで仕事をしたい者の割合が9.7%、65歳くらいまで仕事をしたい者の割合が19.2%、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が23.0%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が8.9%、76歳以上まで仕事をしたい者の割合が2.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が36.8%となっている（内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成20年））。

## 第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努める。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあつては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。これらの施策により、成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを旨とする。

### 第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

#### 1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。

##### (1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。これらの施策により、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で示された平成32年までの目標（同戦略において、「平成32年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提。）である60～64歳の就業率を63%とすることを旨とするとともに、同年までに65～69歳の就業率を40%とすることを旨とする。

### 第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

#### 1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。

##### (1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限

年齢を設定するときには、法第20条第1項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用するこ

年齢を設定するときには、法第20条に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用するこ

とのできる配置、処遇を推進する。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高齢者が再就職を希望するときは、当該高齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の(1)から(4)までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

(削除)

とのできる配置、処遇を推進する。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高齢者が再就職を希望するときは、当該高齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の(1)から(5)までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

(1) 再就職援助等の対象者

再就職の援助の対象となる高齢者は、離職日において45歳以上65歳未満の者であつて、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）又は改正法附則第3項の規定によりなおその効力を有することとされる改正法による改正前の法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定めた場合における、当該基準に該当しなかつたことその他事業主の都合により離職する者をいう。

(1) 再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

- イ 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ロ ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ハ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ニ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ホ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(2) 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その当該者の能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該高年齢離職予定者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次の①から⑤までの援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、当該者の能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定者についても、当該離職予定者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、交付希望者が有す

有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

(3) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(4) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

3 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の(1)及び(2)の事項の実施を通じて、その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努めるものとする。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

る豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

(4) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

3 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の(1)及び(2)の事項の実施を通じて、その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努めるものとする。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 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

1 高年齢者雇用確保措置等（法第9条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の2第4項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の(1)から(5)までの事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第9条第3項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 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

1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の(1)から(4)までの事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第6条第3項に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内



）の内容について、その周知徹底を図る。

また70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第10条の2第4項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和2年厚生労働省告示第 号）の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置等に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

高年齢者就業確保措置は、令和2年改正により新たに設けられた努力義務であり、また、高年齢者雇用確保措置とは異なる創業支援等措置を新たな選択肢として規定していることから、まずは、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うとともに、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。また、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、令和2年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行う。

容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

(3) 継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により定年後も働く高年齢者について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が図られるよう、事業主への支援や指導を適切に行う。

また、高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等を適切に行う。

さらに、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により、令和7年度から新たに60歳となる高年齢労働者への高年齢雇用継続給付が縮小されることについて、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行う。高年齢雇用継続給付の見直しに当たって、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付金の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくことについて、検討を進める。

(4) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

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、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・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。

(5) 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直し

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置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、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、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。

(4) 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直しを行う。

を行う。

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

(1) 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。

(2) 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や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の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。

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。

(3) 助成制度の有効な活用等

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るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用等の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

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

(1) 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。

(2) 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や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、交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びに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。

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。

(3) 助成制度の有効な活用等

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るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

(4) 公共職業安定所による再就職支援

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「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に実施する。

加えて、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因についての的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行う等、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、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。

(5) 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。

(4) 公共職業安定所による再就職支援

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、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因についての的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行うなど、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、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。

(5) 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

#### (1) 生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識の改善と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、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など、社会的な気運の醸成を図る。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、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、定年の定め廃止等によって、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど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、年齢にかかわらず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などの必要な取組を進める。

#### (2) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、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設計に沿った職業能力開

### 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

#### (1) 生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、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など社会的な気運の醸成を図る。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、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、定年の定め廃止等によって、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど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、年齢にかかわらず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などの必要な取組を進める。

#### (2) 高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、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、指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開

発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

(3) 各企業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。

(4) 職業能力の適正な評価等の促進

高齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理及び提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

(5) 教育訓練給付制度の周知徹底及び有効な活用

高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図る。

(6) 労働時間対策の推進

高齢者の雇用機会の確保、高齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

(7) 高齢者の安全衛生対策

発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

(3) 各企業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、長期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。

(4) 職業能力の適正な評価等の促進

高齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理、提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

(5) 教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高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図る。

また、高齢者の雇用の継続を促進するため、雇用保険制度に基づく高齢者雇用継続給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

(6) 労働時間対策の推進

高齢者の雇用機会の確保、高齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

(7) 高齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり及び高年齢者の健康確保対策を推進する。

また、高年齢労働者の労働災害を防止するため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報する。

(8) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）による法の改正（以下「平成28年改正」という。）により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができるよう、業務範囲を拡大したところであり、当該平成28年改正に基づいた対応を引き続き行う。

(9) 高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

(10) 地域における高年齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。

また、平成28年改正により創設された生涯現役促進地域連携事業により、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組み

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

(8) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

(9) 高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

(10) 地域における高年齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。

を支援する。

(11) 雇用管理の改善の研究等

高年齢者の就業機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集及び体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況等報告等に基づき、高年齢者の雇用等の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止等、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

(11) 雇用管理の改善の研究等

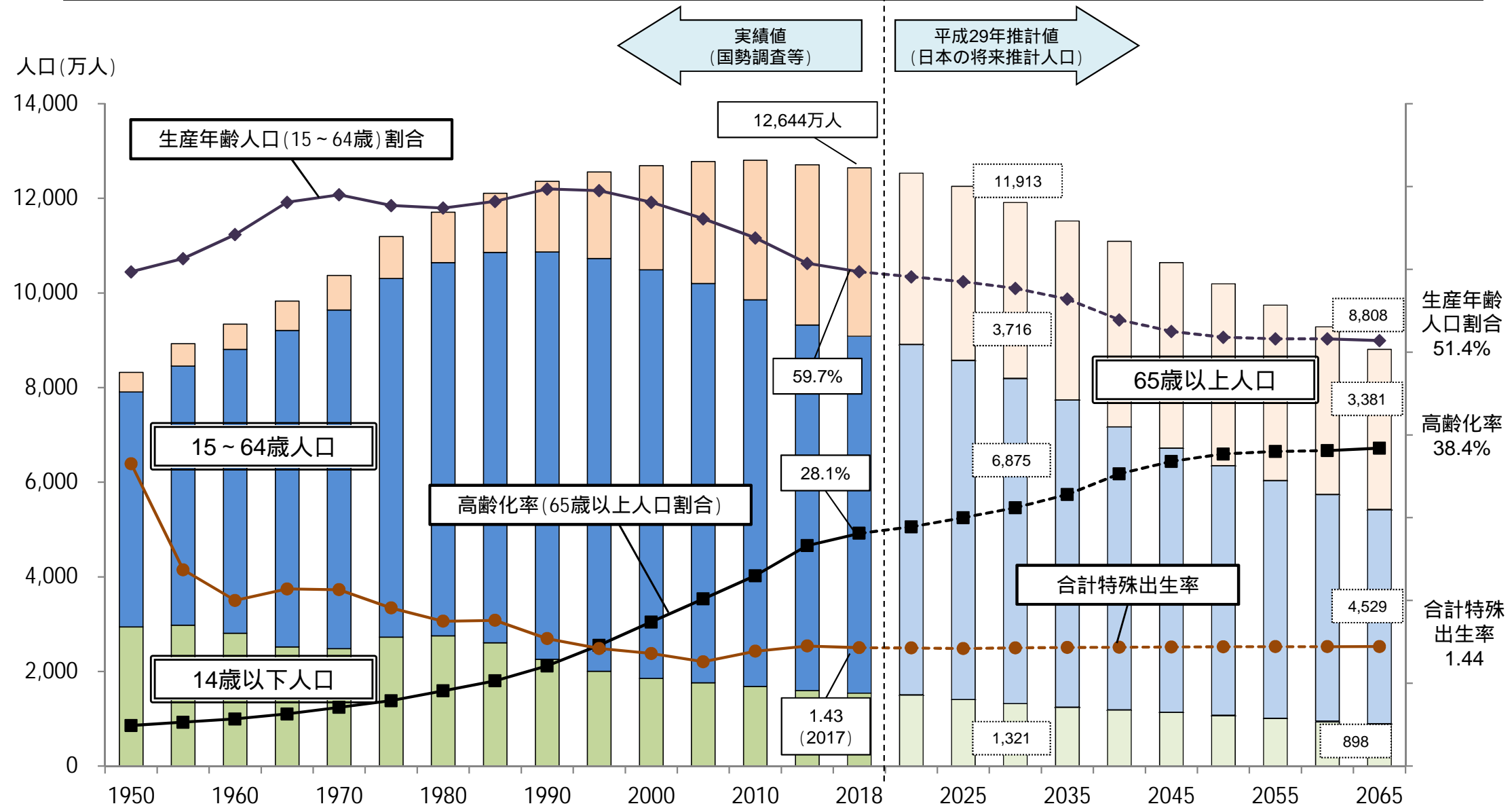
高年齢者の雇用機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集、体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況報告等に基づき、高年齢者の雇用の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止など、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。



# 基本方針 参考資料

# 日本の人口の推移

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」  
 2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
 2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

# 日本の人口推移(2015年・2040年比較)

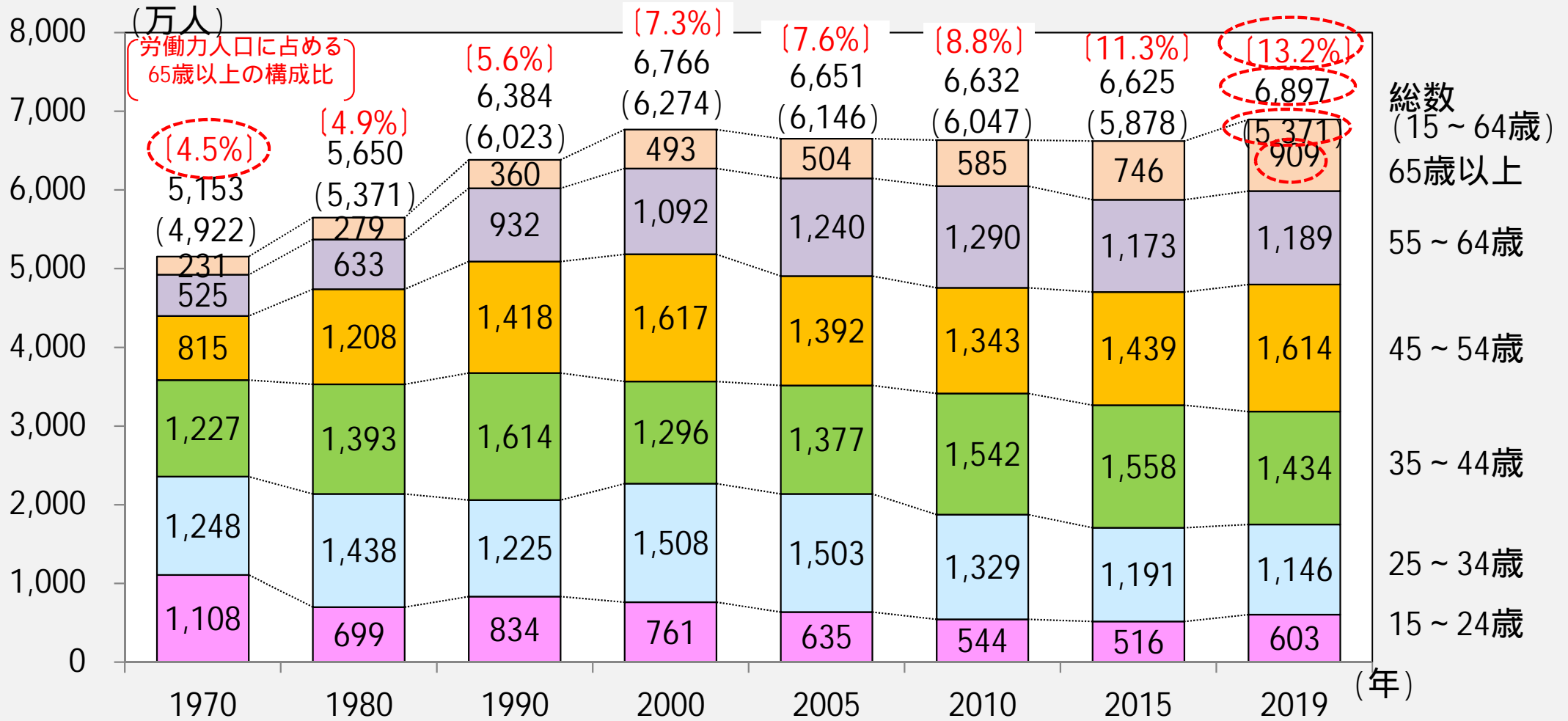
(単位:人)

	H27年(2015年) 実績	R22年(2040年) 推計	差分
総数	127,094,745	110,919,000	-16,175,745
15-59歳	67,833,726	51,797,000	-16,036,726
60-64歳	8,455,010	7,981,000	-474,010
65歳以上	33,465,441	39,205,000	5,739,559
60歳以上	41,920,451	47,186,000	5,265,549

資料出所:総務省統計局「国勢調査」(平成27年)、「労働力調査」(令和元年)  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年)の中位推計

# 労働力人口の推移

高齢者の労働力人口は年々増加。



資料: 総務省統計局「労働力調査」(2019)(基本集計)

(注) 1. 「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

2. 1970年は、沖縄県を含まない。

# 労働力人口の推移(2017年から2040年)

(単位:万人)

	H29年(2017年) 実績	R22年(2040年) 推計	差分
総数	6,720	5,460	-1,260
15歳～29歳	1,100	886	-214
30歳～59歳	4,261	3,215	-1,046
60-69歳	990	966	-24
70歳以上	367	393	26

労働力率が同じ水準

団塊2世 1971年～1974年生まれは2036年～2039年にかけて65歳に到達 794万人

団塊世代 1947年～1949年生まれ 626万人

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計 労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計

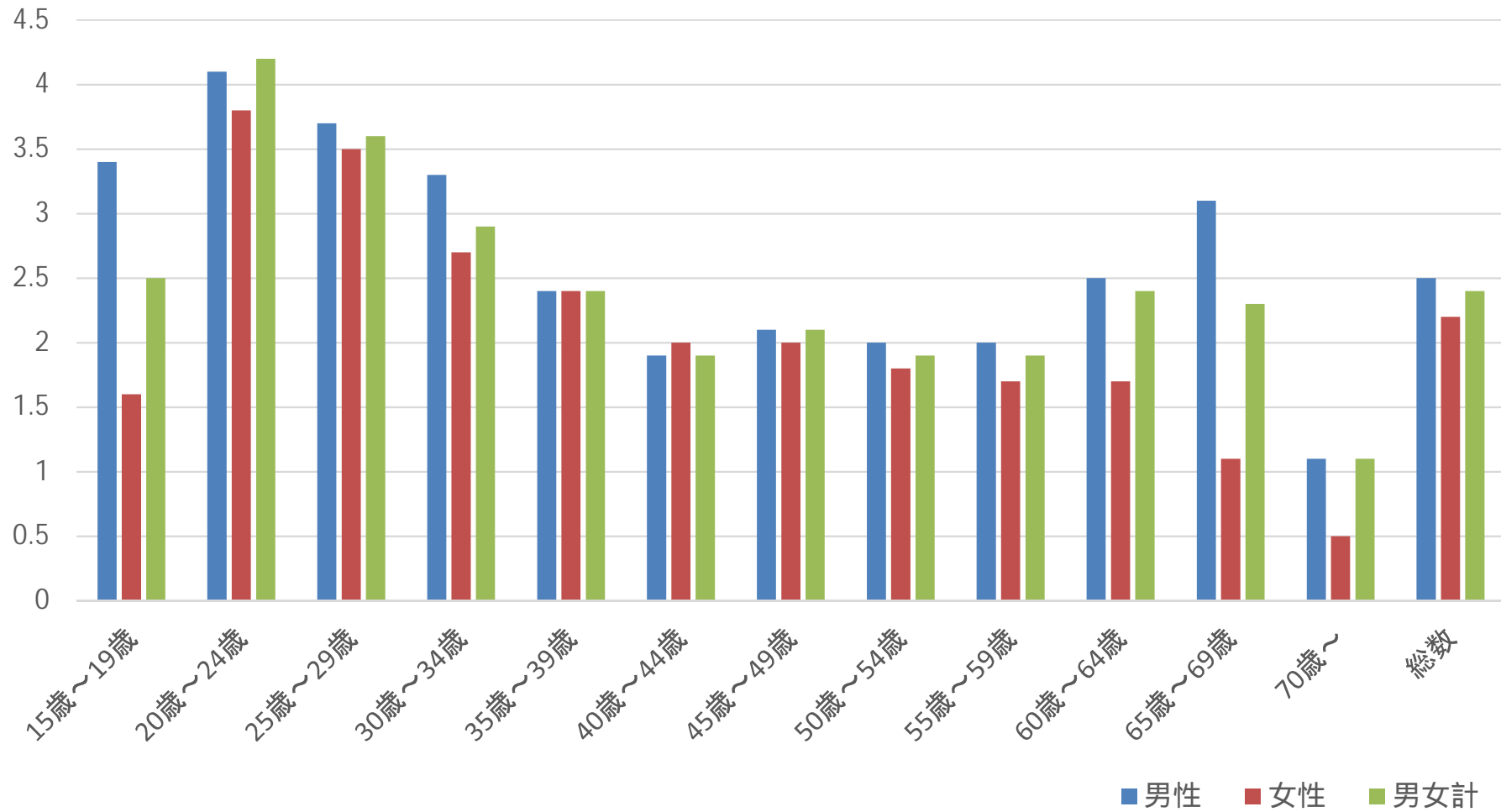
# 高年齢者の完全失業率(2019年)

(単位:%)

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	総数
男性	3.4	4.1	3.7	3.3	2.4	1.9	2.1	2	2	2.5	3.1	1.1	2.5
女性	1.6	3.8	3.5	2.7	2.4	2	2	1.8	1.7	1.7	1.1	0.5	2.2
男女計	2.5	4.2	3.6	2.9	2.4	1.9	2.1	1.9	1.9	2.4	2.3	1.1	2.4

# 高年齢者の完全失業率(2019年)

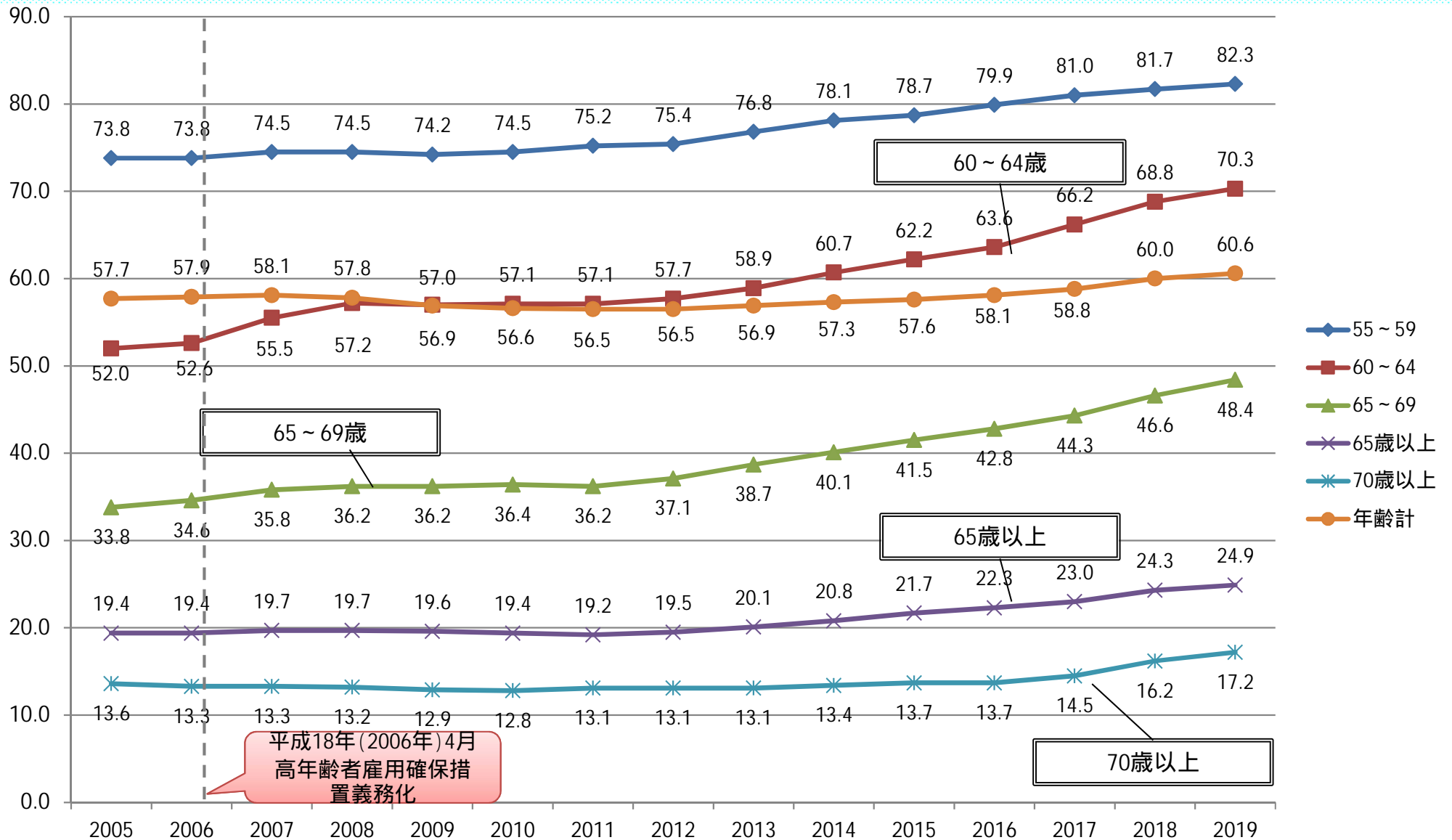
(単位: %)



資料出所:「労働力調査」(令和元年)

# 就業率の推移

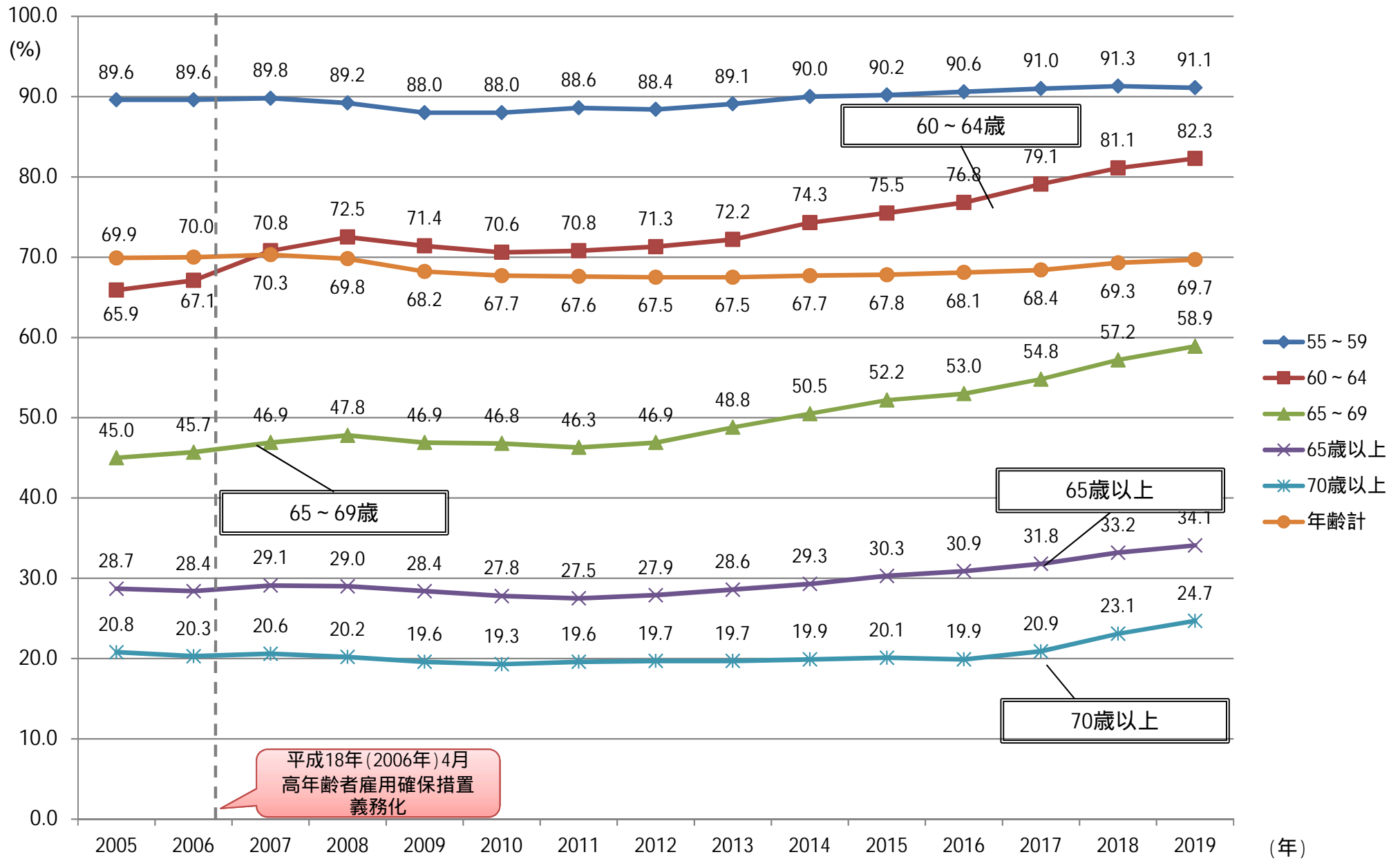
60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。  
65～69歳層は、近年は上昇傾向にある。



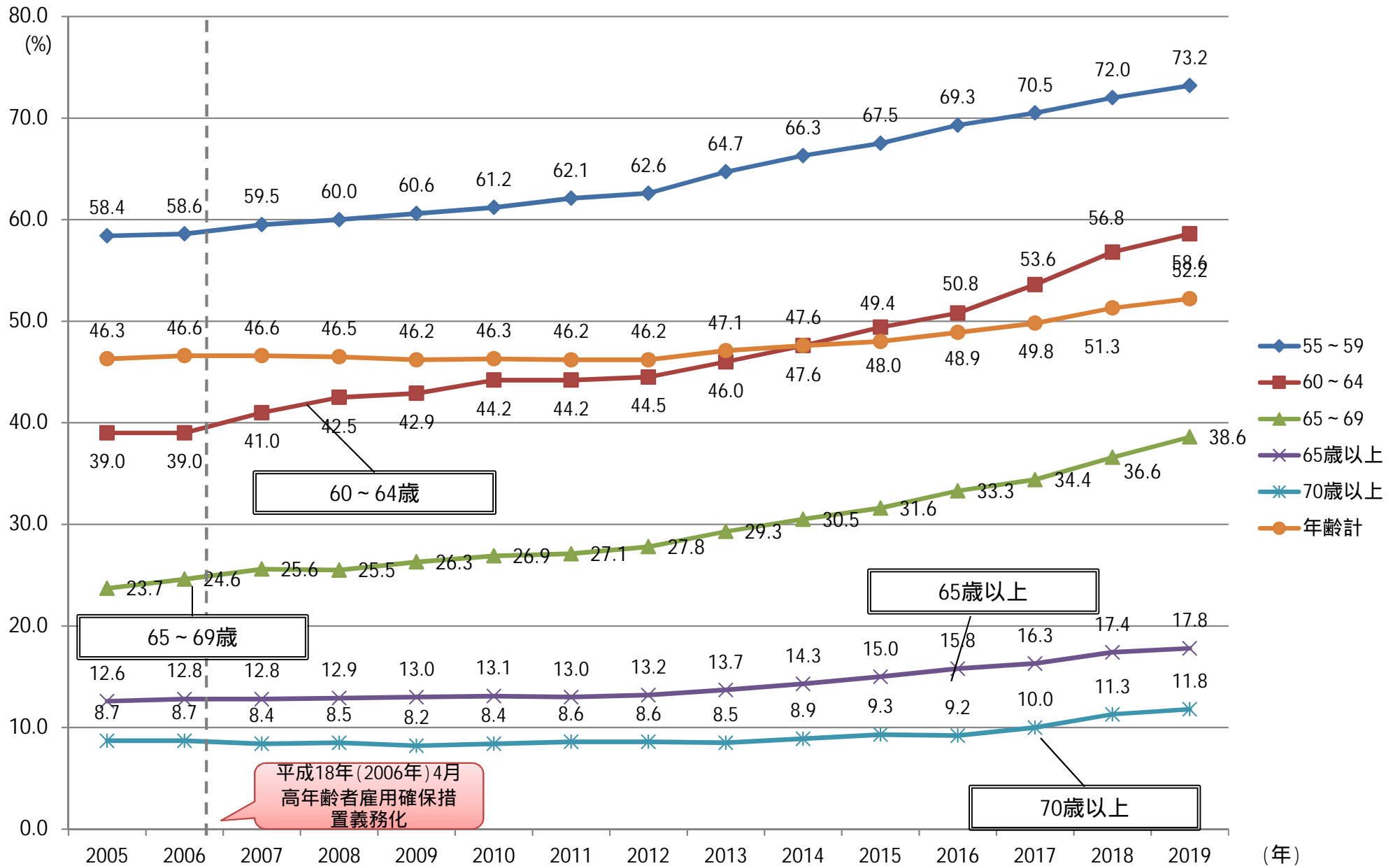
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」



# 就業率の推移(男性)



# 就業率の推移(女性)

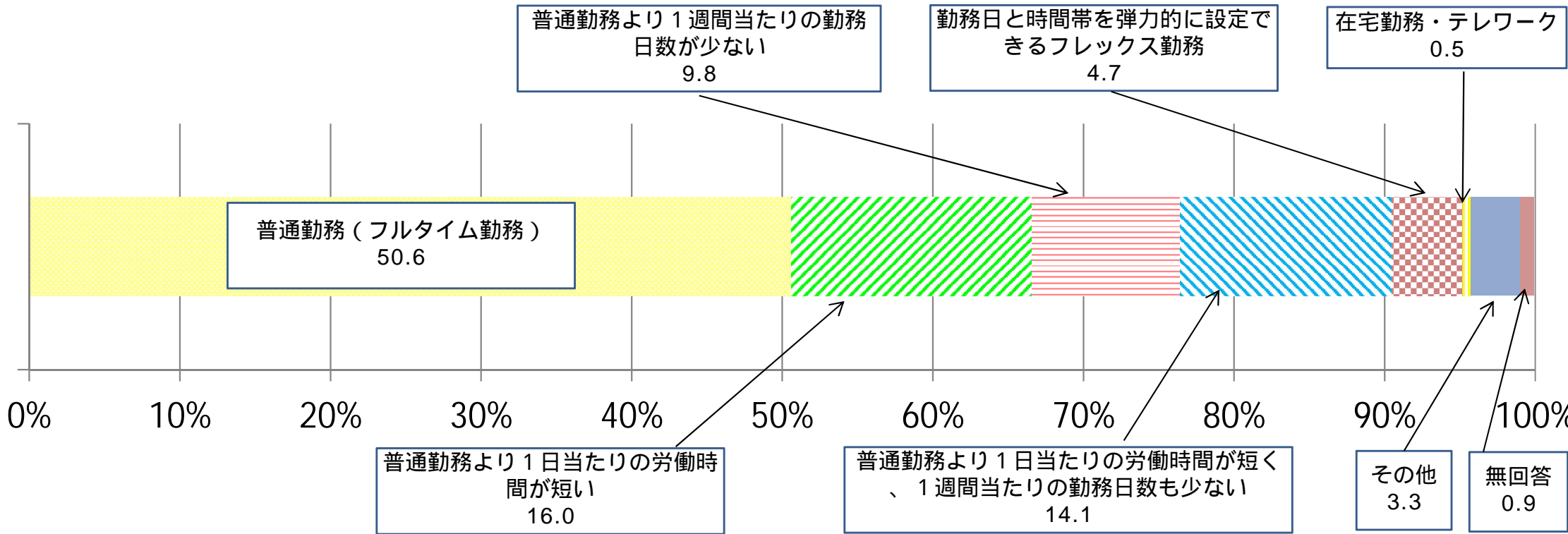


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

# 60歳代の高齢者の勤務形態

60歳代の高齢者の勤務形態について、「普通勤務(フルタイム勤務)」と答えた方が約5割。「普通勤務より1日当たりの労働時間が短い」と答えた方が約2割程度。

60歳代の高齢者の主な勤務形態 (単位: %)



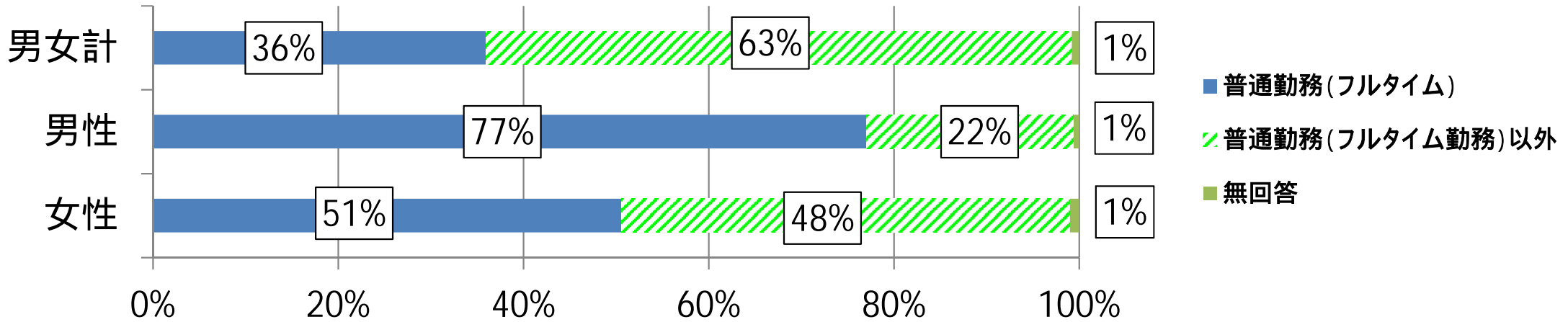
資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「60代の雇用・生活調査」(2019年)

総数 = 6,630千人 (抽出調査による有効回答について、抽出率の逆数による復元を行った後の人数)

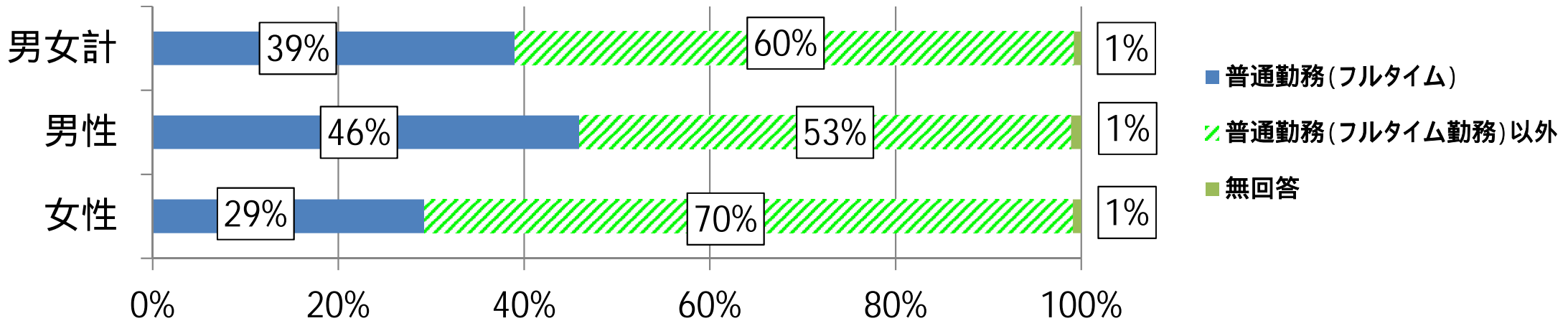
2019年6月に収入になる仕事をしたと答えた者のうち、会社、団体などに雇われて仕事をしていた者の回答(単数回答)

# 60歳代の高齢者の勤務形態

60歳代前半の高齢者の主な勤務形態 (単位:%)



60歳代後半の高齢者の主な勤務形態 (単位:%)



資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2019年)

総数 = 60代前半男女3,841千人(うち男性2,161千人、女性1,680千人)、60代後半男女2,788千人(うち男性1,623千人、女性1,165千人)

(抽出調査による有効回答について、抽出率の逆数による復元を行った後の人数)

2019年6月に収入になる仕事をしたと答えた者のうち、会社、団体などに雇われて仕事をしている者の回答(単数回答)

普通勤務(フルタイム勤務)以外…短時間労働、フレックス勤務、在宅勤務・テレワーク、その他

# 令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

集計対象 全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業**161,378社** 大企業(301人以上規模):16,807社、中小企業(31~300人規模): 144,571社

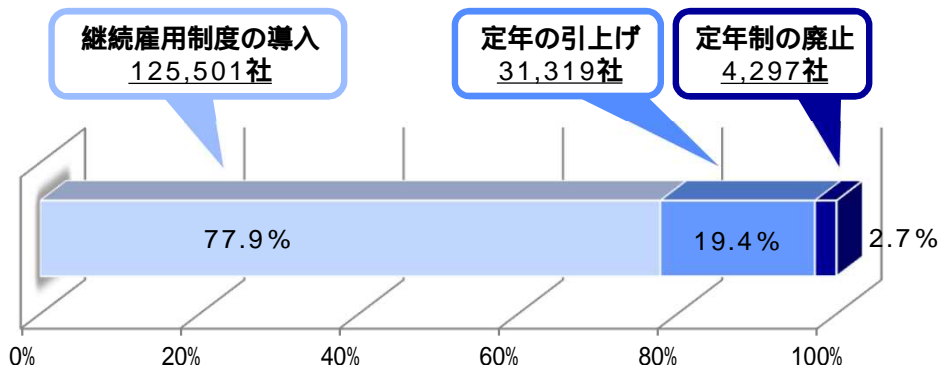
## 1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」のある企業の状況

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

### (1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

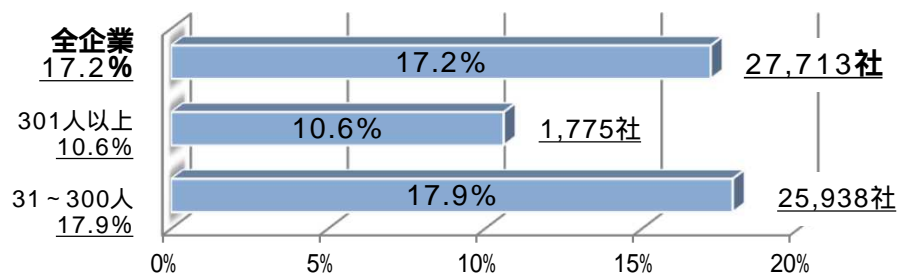
雇用確保措置の実施企業 **99.8%**

【実施企業**161,117社**の措置内訳】



### (2) 65歳定年企業の状況

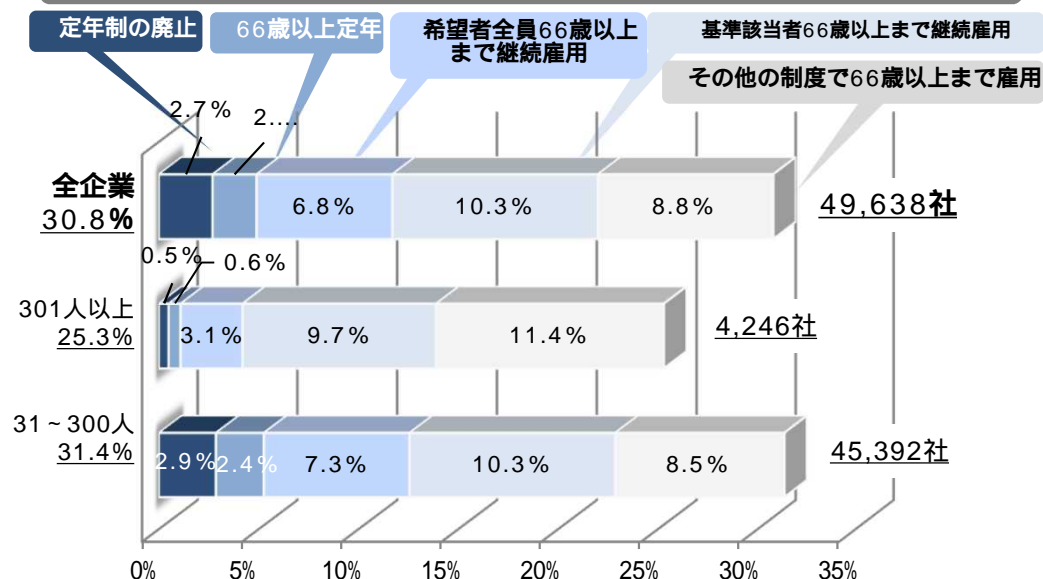
65歳定年企業は、**17.2%** (1.1ポイント増加)



## 2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**30.8%** (3.2ポイント増加)

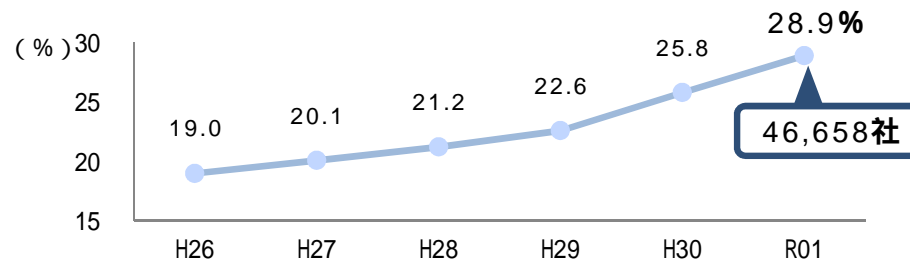
大企業**25.3%** (3.5ポイント増加)、中小企業**31.4%** (3.2ポイント増加)



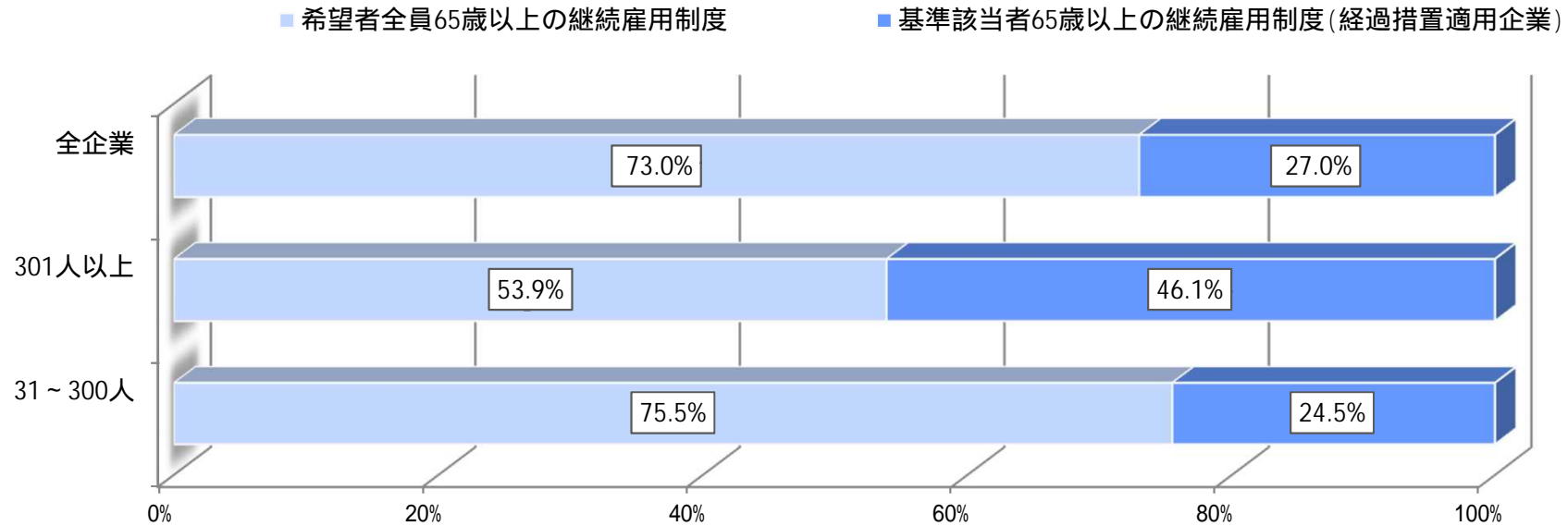
「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

## 3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **28.9%** (3.1ポイント増加)



## 継続雇用確保措置のある企業の状況



## 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

	定年制の廃止	65歳以上定年	希望者全員65歳以上の継続雇用制度	合計 ( + + )	報告した全ての企業
全企業	2.7%(4,297社)	19.4%(31,319社)	56.8%(91,597社)	78.8%(127,213社)	161,378

資料出所: 令和元年「高年齢者の雇用状況」

## 継続雇用の雇用契約期間

(単位:%)

	6ヶ月未満	六ヶ月以上 一年未満	1年	1年を超える 期間	期間を定めない
勤務延長制度	1.7	2.8	51.8	9.2	34.5
再雇用制度	1.8	4.2	74.7	8.2	11.1

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年)

継続雇用

勤務延長制度 = 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。

再雇用制度 = 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。

# 賃金制度の改定の有無

(単位：%)

	改定を行った企業	改訂内容の種類																改訂を行わなかった企業	不明
		職務職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績成果に対応する賃金部分の縮小	学歴、年齢、勤務年数に対応する賃金部分の縮小	手当を縮減し基本給に組入れ	退職給付を縮減し基本給へ組入れ	基本給の抑制、賞与を相対的に拡大	賃金表の導入	賃金表の廃止	職能資格制度の導入	職能資格制度の廃止	業績評価制度の導入	業績評価制度の廃止	年俸制の拡大導入	年俸制の縮小廃止	定期昇給の廃止		
		全企業	35.5	21.3	18.5	16.1	3.4	3.9	0.2	1.8	5.8	0.1	5.3	0.4	6.7	0.1	1.7		

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年)

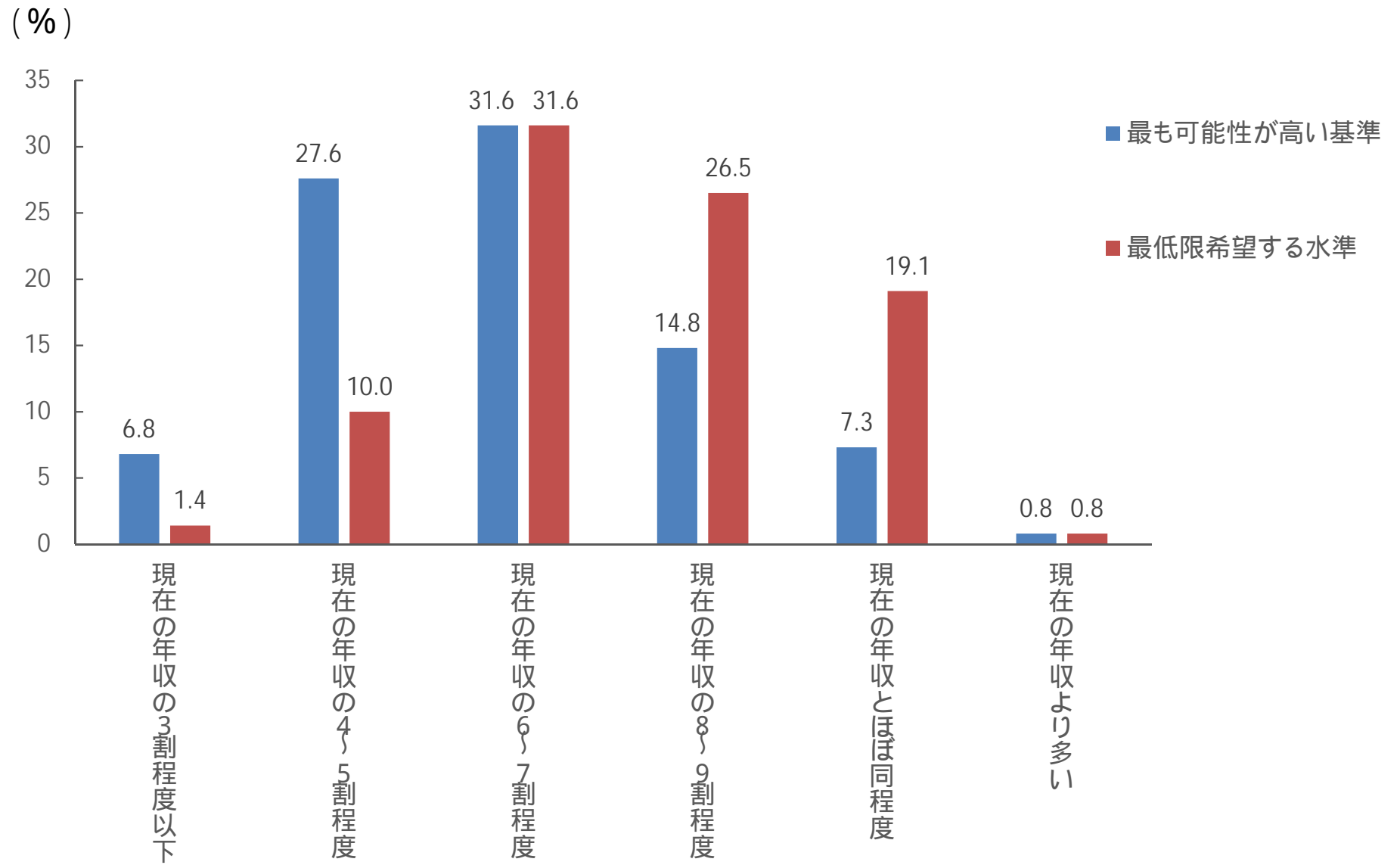


## 転職入植者の賃金変動状況

(単位：%)

	増加		変わらない	減少		
	1割以上の増加	1割未満の増加		1割以上の減少	1割未満の減少	
総数	35.3	23.7	27.3	35.8	8.4	27.4
45歳～49歳	36.9	24.8	32.6	29.2	6.0	23.2
50歳～54歳	34.3	20.1	26.4	38.4	18.3	20.1
55歳～59歳	23.6	12.1	32.1	41.5	4.0	37.6
60歳～64歳	9.9	5.2	16.3	73.1	8.0	65.1
65歳以上	17.7	10.5	26.5	54.9	7.1	47.8

## 継続雇用時の年収水準についての希望と見通し



# フルタイム勤務・継続雇用者の61歳時点の賃金水準の平均値

(単位:%)

		最も高い水準の人	平均的な水準の人	最も低い水準の人
従業員数	合計	89.6	78.7	70.8
	100人未満	90.0	80.5	73.7
	100～300人未満	89.4	78.2	70.0
	300～1000人未満	88.0	74.7	66.0
	1000人以上	91.4	70.9	59.8

# 労働災害発生状況

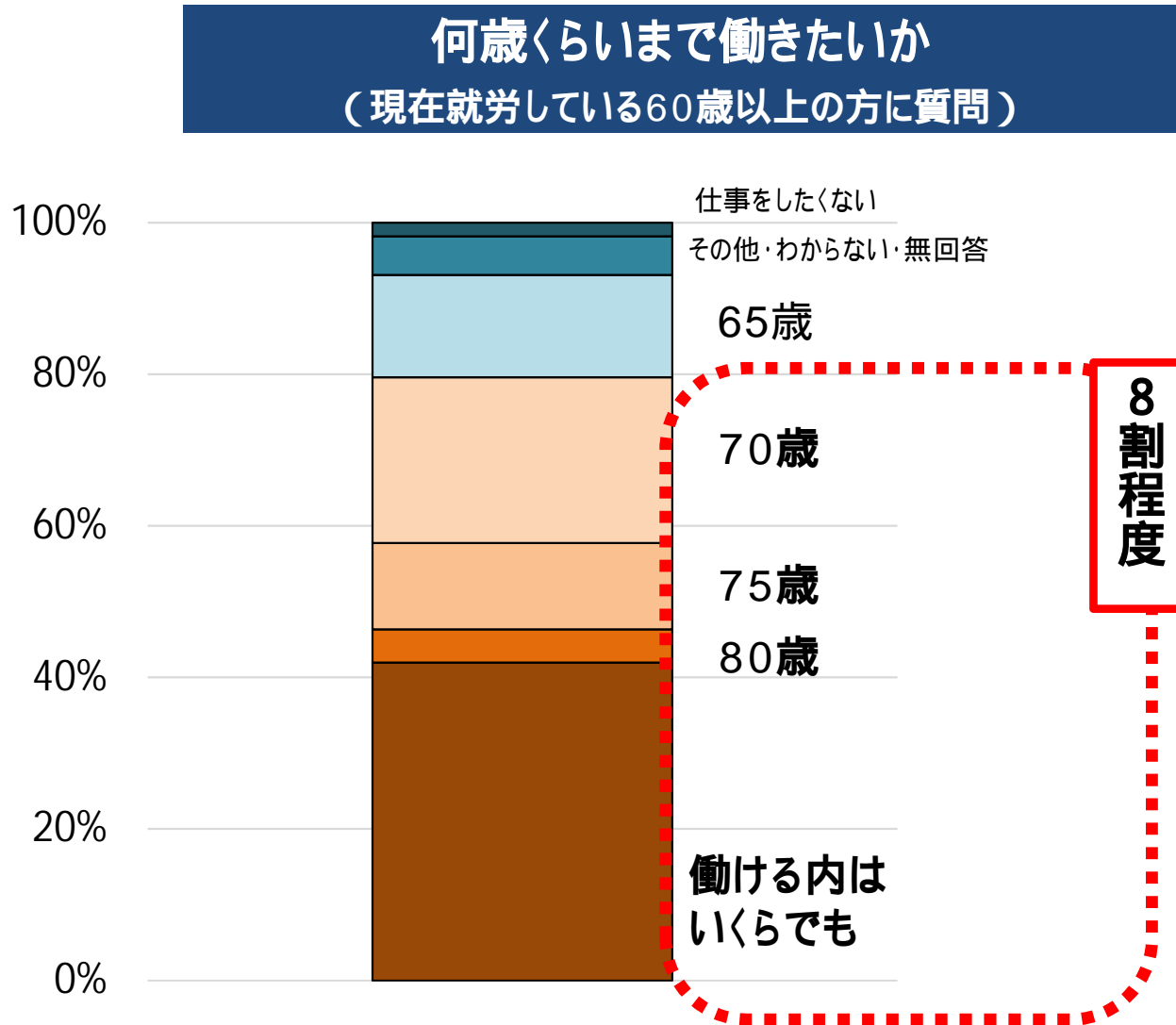
(単位:人)

	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～	計
人数	2,680	15,025	17,434	26,463	30,294	33,715	125,611

資料出所:厚生労働省「死傷病報告」(令和元年12月末累計)

# 高齢者の就労希望

60歳以上の方に問うたところ、70歳以降まで働くことを希望している高齢者は、8割にのぼる。



# 生涯現役支援窓口事業の概要

令和2年度予算額 2,756,156 (1,931,913) 千円

主なハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援やチーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。

「働き方改革実行計画」の行程表において、「生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。」とされていることから、令和2年度は、60箇所を増設(240 300箇所)するとともに、求人者支援員等を増員し、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓の強化を図り、マッチングによるキャリアチェンジを促進する。

## ハローワーク

### 生涯現役支援窓口

#### < 支援対象者 >

- 概ね60歳以上の高齢求職者

#### < 主な支援内容 >

- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供(65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化)
- シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

#### 【就労・生活支援アドバイザー100人(58人)】

##### < 主な支援業務 >

- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施
- 職場見学・職場体験・セミナー等の実施に係る企画調整 等

#### < 支援体制 >

#### 【求人者支援員 208人(198人)】

##### < 主な支援業務 >

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

#### 【職業相談員 300人(240人)】

##### < 主な支援業務 >

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施 等

# 生涯現役促進地域連携事業の概要

令和2年度予算額 3,059,991 (2,692,527)千円

## 背景

少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。

特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人々が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。

令和2年度は、「働き方改革実行計画」及び「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進し、当該事業の実施箇所を拡充（令和2年度開始分：連携推進コース38箇所、地域協働コース20箇所）する。

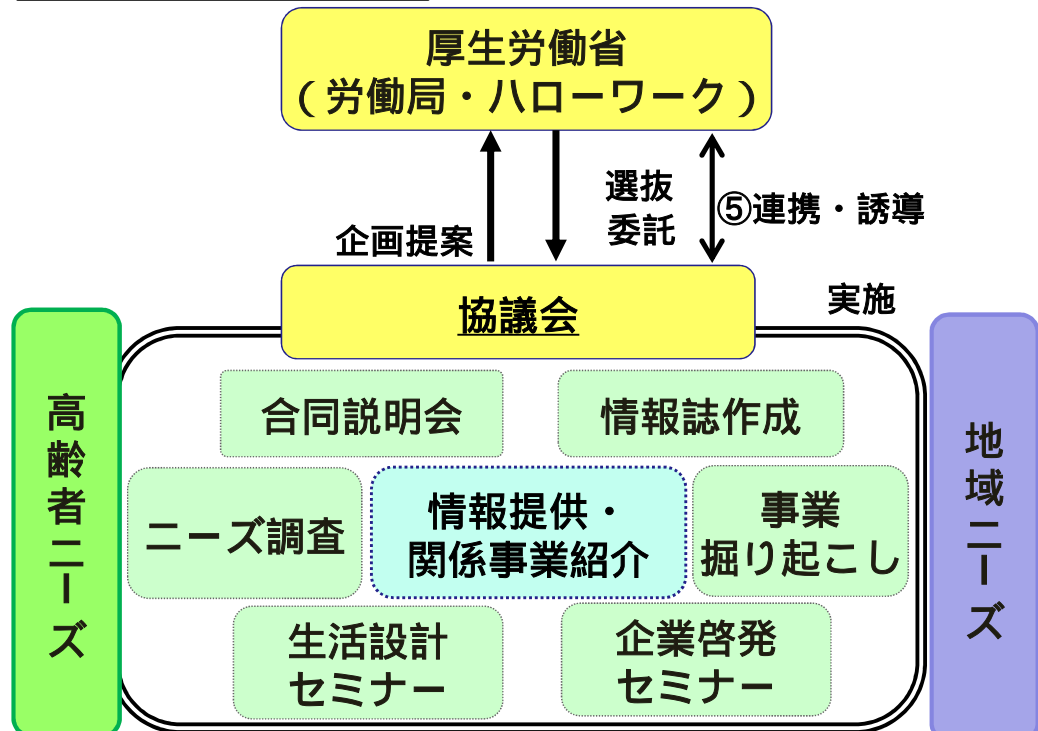
## 事業内容

### 生涯現役促進地域連携事業

(A) 連携推進コース...地方自治体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。

(B) 地域協働コース...協議会の仕組みを活用し、連携推進コースにより構築した地域ネットワークによる効果的な取組と自治体が自主的（新規）に行う取組との双方が協働して事業を行うことを支援する事業を実施。

## 事業実施スキーム



## 支援メニュー例

- 高齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- 高齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- 企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- 高齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- 高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及（相談機関一覧の掲載等）
- 高齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- 高齢者向けの雇用・就業の場の創出

## 事業規模

(A) 連携推進コース：1箇所あたり各年度約3,000万円  
事業実施予定数71箇所  
（うち令和2年度開始分38箇所）

(B) 地域協働コース：1箇所あたり各年度約1,500万円  
（新規）事業実施予定数20箇所

## 事業実施主体及び期間

実施主体：協議会（地方自治体を中心とした合議体）等  
事業実施期間：最大3年度間

## 趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

## 1 65歳超継続雇用促進コース

### 助成内容

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めの廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する

### 助成額

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

#### 定年引上げ又は定年の定めの廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)	65歳		66歳以上		定年の定め の廃止
		5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	
1~2人		10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人		25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上		30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

#### 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)	66~69歳		70歳以上	
		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1~2人		5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人		15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上		20万円	80万円	25万円	100万円

## 2 高齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

### 助成内容

高齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高齢者の雇用の機会が増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）を実施した事業主に対して助成する。

### 助成額

下記の(A),(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）

(A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額

生産性要件を満たした場合：36万円

生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

## 3 高齢者無期雇用転換コース

### 助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する。

### 助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限

生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）

生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

## 4 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

### 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。

### 助成額 下記により算定した額を支給

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り50万円とみなす。

2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とする。



# シルバー人材センターの臨・短・軽要件の緩和による就業拡大のイメージ

## 趣旨・背景

臨・短・軽要件については、会員(高齢者)からより長く働きたいという要望があること、発注者(企業など)から、会員により長い時間働いてほしいという要望があること等を踏まえ、6割近いシルバー人材センターが緩和を希望。

こうしたニーズを踏まえ、臨・短・軽要件を緩和し、会員の就業の選択肢を広げることにより、今後の人口減少社会を見据えた高齢者の就業機会の拡大を図る。

## 要件緩和により見込まれる就業拡大のイメージ

### 1 サービス業、介護、育児分野などの人手不足分野で、会員の就業が増加する。

会員がより長く働くことができるようになり、人員を必要とする企業などで会員の就業が増加する。

#### スーパーマーケットの例

スーパーマーケットでは、特売日やイベントの開催、商品の納品状況などにより、仕事に必要な人員数が変動するが、人員が不足する場合であっても、会員は臨・短・軽要件を超えて就業することはできない。要件緩和により、会員は発注者の求めに応じてより長く働くことができるようになる。

#### 保育施設の例

保育施設では、保育士の欠勤や延長保育の申し込み状況などにより、保育士をサポートする人員が不足する場合があるが、人員が不足する場合であっても、会員は、臨・短・軽要件を超えて就業することはできない。要件緩和により、会員は発注者の求めに応じてより長く働くことができるようになる。

### 2 会員が複数の仕事を兼務できるようになり、会員の就業が増加する。

会員がより長く働くことができるようになり、複数の仕事を兼務できるようになる。

#### 兼務の例

デイサービス施設の朝晩の送迎(ドライバー)(1日4時間(朝晩各2時間) × 週3日 = 週12時間)  
+ 宅配便の配送補助(補助ドライバー)(1日7時間 × 週2日 = 週14時間) = 週総就労時間26時間

### 3 専門的な能力やノウハウなどを必要とする分野で、会員の就業が増加する。

会員がより長く働くことができるようになり、専門的な能力やノウハウなどが必要で発注者が会員により長く働いてもらいたいと望んでいる分野(会計事務、システム管理、営業、測量など)で、会員の就業が増加する。

# 高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン概要 (エイジフレンドリーガイドライン)

令和2年3月16日付け  
基安発0316第1号により策定

このガイドラインは、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高齢労働者の健康づくりを推進するために、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示すものです。

請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

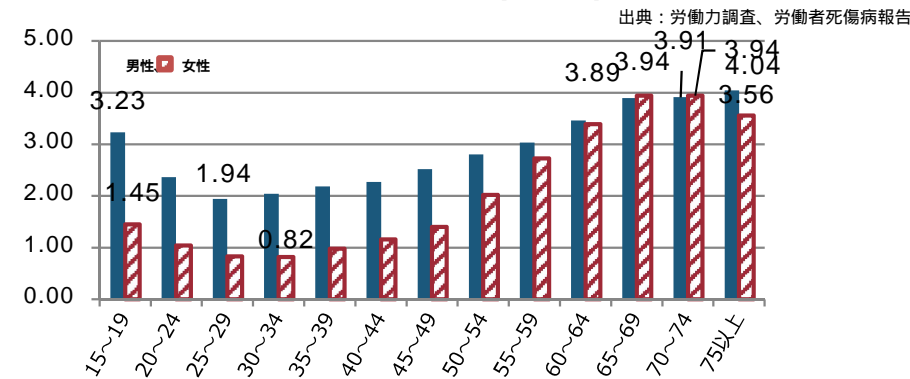
## 背景・現状

- 労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。  
(平成31年は26.8%)
- 労働者千人当たりの労働災害件数(千人率)では、男女ともに若年層に比べ高年層で相対的に高い。(25~29歳と比べ65~69歳では男性約2倍、女性約5倍)

### ➡ 高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等が重要

経済財政運営と改革の基本方針(令和元年6月閣議決定)において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれている。

<年齢別・男女別の労働災害発生率(千人率)平成31年/令和元年>



## 求められる取組

事業者 高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。

労働者 事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。

### 事業者に求められる取組

(1~5のうち法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能なものに取り組む)

- 1 安全衛生管理体制の確立等
  - 経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定
  - 高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施
- 2 職場環境の改善
  - 照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入
  - 勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高齢労働者の特性を考慮した作業管理
- 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握
  - 健康診断や体力チェックにより、事業者、高齢労働者双方が当該高齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握
- 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
  - 健康診断や体力チェックにより把握した個々の高齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング
  - 集団及び個々の高齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む
- 5 安全衛生教育
  - 十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報を活用した教育を実施
  - 再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練



### 労働者に求められる取り組み

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- 日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

# 高齢雇用継続給付の見直し（雇用保険法関係）

## 改正の趣旨

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）による高齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高齢雇用継続給付の給付率を見直す。

## 改正前の内容

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高齢者に対し、65歳に達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の15%を支給。

賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率  
賃金と給付の合計が月額36万3,359円を超える場合、超える額を減額

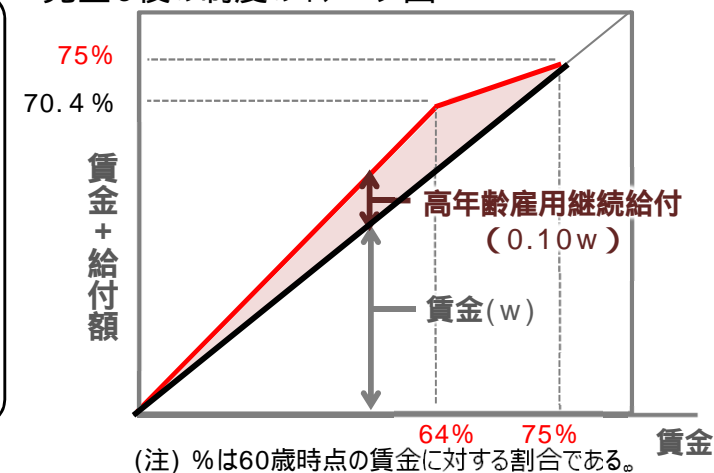
## 改正の内容

令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を10%に縮小（令和7年4月1日施行）

見直しに当たり、高齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講ずる。

65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。（令和3年4月1日施行）

< 見直し後の制度のイメージ図 >



### < 制度変遷 >

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)
<b>給付率</b>	賃金の原則25% 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 80 - 85% : 給付額は逡減 ・ 85%以上 : 支給しない	賃金の原則15% 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 70.15 - 75% : 給付額は逡減 ・ 75%以上 : 支給しない



見直し後 (令和7年4月施行)
賃金の原則 <b>10%</b> 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 70.4 - 75% : 給付額は逡減 ・ 75%以上 : 支給しない

# 同一企業内における正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消 (パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法)

## 見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

## 改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者<sup>1</sup>について、以下の1～3を統一的に整備します。

### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

### 3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)<sup>2</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

<sup>1</sup> 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

<sup>2</sup> 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

## 施行期日

2020年4月1日 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注)パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。



# ジョブ・カード制度について

個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

## 目的

個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

### ◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。

職業生活の様々な場面・局面における活用。

### ◆ 職業能力証明のツール

免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン  
再設計

セカンドキャリア

## 様式の構成

厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。

個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し蓄積、場面に応じて活用。

様式  
1

様式  
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

様式  
3-1

様式  
3-2

様式  
3-3

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

## 周知・広報

### ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



### パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。

