

高年齢者の雇用・就業機会の確保 及び中途採用に関する情報公表 関係資料

高年齢者の雇用・就業機会の確保 関係資料

高齢者雇用対策の概要

一億総活躍社会を目指す中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、**今後は、70歳までの就業機会確保に向けて成長戦略実行計画を踏まえつつ、検討を進めていく。**(高齢者の就業率 60～64歳:68.8%、65歳以上:24.3%(65～69歳:46.6%、70歳以上:16.2%)(2018年))

企業における雇用確保

企業における65歳までの雇用確保措置の徹底(実施率99.8%(平成30年6月1日現在))
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事業主や、高齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する助成(「**65歳超雇用推進助成金**」)
65歳以上の高齢者を雇い入れた事業主に対する助成(「**特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)**」)
高齢労働者の安全と健康の確保のための職場環境改善ツール(「**エイジアクション100**」)の普及等

中高年齢者の再就職支援

ハローワークにて65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「**生涯現役支援窓口**」の設置
(180か所 240か所(令和元年度) 令和2年度300か所を目標)
「**高齢退職予定者キャリア人材バンク**」事業の実施
(公財)産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図る)
初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成(「**中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)**」)
起業により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成(「**中途採用等支援助成金(生涯現役起業支援コース)**」)

地域における多様な雇用・就業機会の確保

改正高齢者雇用安定法(平成28年4月施行)による自治体と関係機関からなる協議会の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく**高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業**を行う「**生涯現役促進地域連携事業**」の拡充(49か所 79か所(令和元年度))
シルバー人材センターにおける職域拡大、特に学童保育、教育、観光等をはじめとする好事例分野の推進、サービス業等の人手不足分野、介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化

高年齢者雇用安定法の概要

【目的】定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定を図ること。

定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進

- ・60歳未満の定年禁止
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。
- ・65歳までの雇用確保措置
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。
65歳まで定年年齢を引き上げ 65歳までの継続雇用制度を導入 定年制を廃止
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の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高年齢者等の再就職の促進等

- ・再就職援助措置
事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければならない。
- ・多数離職届
事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければならない。
- ・求職活動支援書
事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければならない。

多様な就業機会の確保

- ・地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会の確保
生涯現役社会の実現を図るため、地方公共団体を中心に構成された協議会等からの提案に基づき、地域の高年齢者の多様なニーズに対応した雇用・就業に資する事業を行う。
- ・シルバー人材センター
都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢退職者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、組織的に提供する一般社団法人又は一般財団法人を指定。

【業務】
） 臨時的かつ短期的（概ね月10日程度まで）又は軽易な業務（概ね週20時間まで）に係る就業機会の確保および提供
） の就業を希望する高齢者への職業紹介事業 ） の就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習
） その他高年齢退職者の の就業に関し必要な業務
届出により、有料職業紹介事業、労働者派遣事業を行うことができる。
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、週40時間までの就業が可能。

高年齢者雇用制度の概要

60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

65歳まで定年年齢を引き上げ

65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年度までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

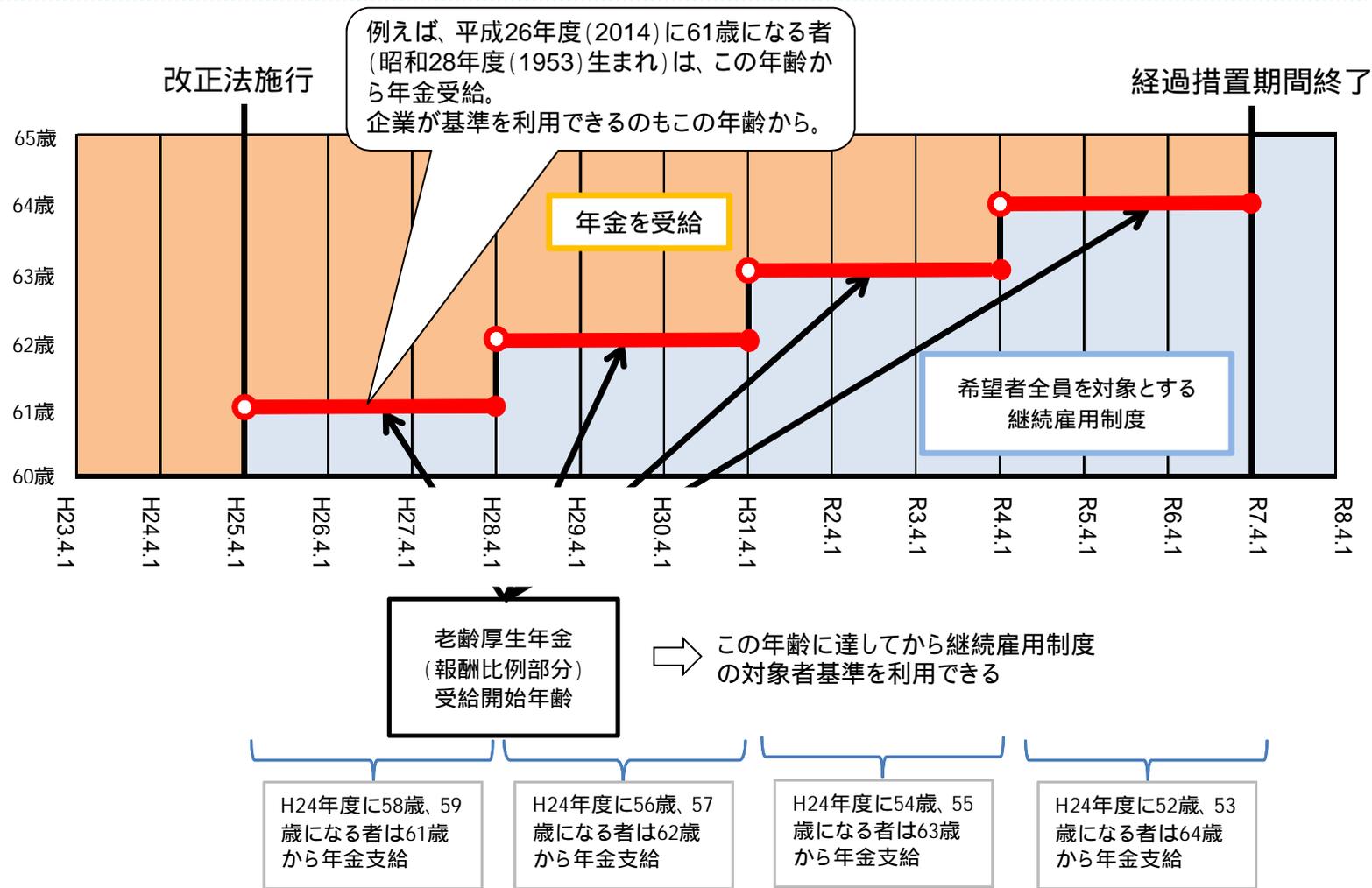
定年制を廃止

いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、**個々の労働者の雇用義務ではない**

高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受け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の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

経過措置のイメージ

改正前の高齡法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齡厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



高齢者雇用安定法と年金制度の主な改正内容

法改正年	高齢者雇用安定法	公的年金制度
昭和61年 (1986年)	<p>中高法改正—高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正 題名を「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)に改正 60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行) 定年上げの要請、定年上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 高齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等</p>	
平成2年 (1990年)	<p>65歳までの継続雇用の推進 高齢者等職業安定対策基本方針の策定 定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する 公共職業安定所長による勧告(平成2年10月1日施行)</p>	
平成6年 (1994年)	<p>60歳定年の義務化 60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない)(平成10年4月1日施行) 継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告(平成7年4月1日施行) 高齢者に係る労働者派遣事業の特例 高齢者職業経験活用センター等の指定等</p>	<p>老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢引上げ ・平成13(2001)年度から平成25(2013)年度までに、60歳から65歳まで 段階的に引上げ</p>
平成8年 (1996年)	<p>シルバー人材センター事業の発展・拡充 ・シルバー人材センター連合の指定等</p>	
平成12年 (2000年)	<p>再就職援助計画制度拡充 定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行) 再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上) シルバー人材センターの業務の拡大</p>	<p>老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引上げ ・平成25(2013)年度から平成37(2025)年度までに、60歳から65歳まで 段階的に引上げ</p>
平成16年 (2004年)	<p>雇用確保措置法的義務化 定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行) (義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ) 募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 求職活動支援書の作成・交付の義務化等 シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする) 高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止</p>	
平成24年 (2012年)	<p>継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 義務違反の企業に対する公表規定の導入 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる 12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備</p>	
平成28年 (2016年)	<p>地域における多様な就業機会の確保 地域の協議会の設置、地方自治体による地域高齢者就業機会確保計画の策定 都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等について、シルバー人材センターの就業時間の要件を緩和(概ね週20時間まで 週40時間まで)</p>	

下線部分は、定年制、継続雇用に係る改正部分

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

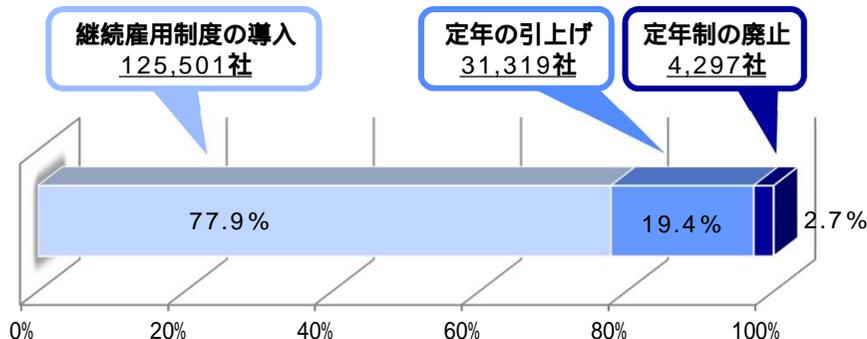
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」のある企業の状況

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

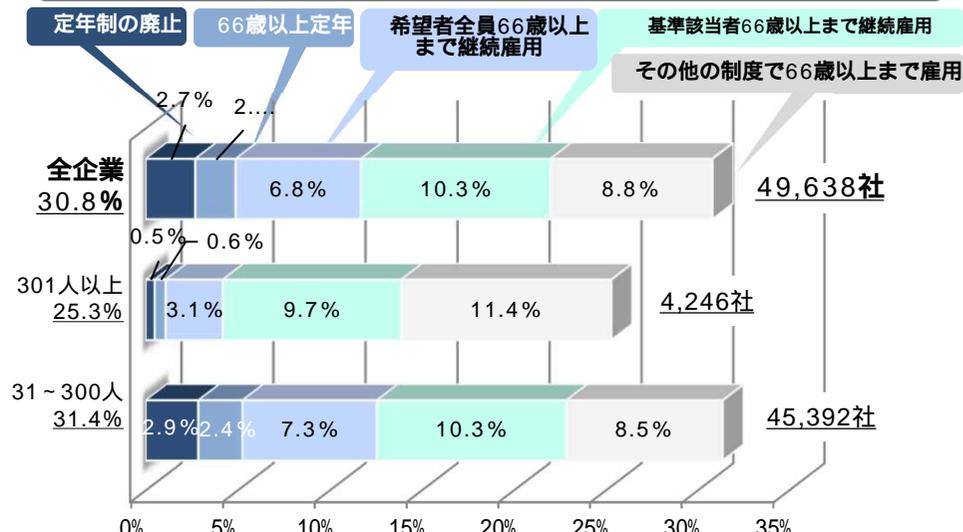
65歳定年企業は、17.2% (1.1ポイント増加)



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)

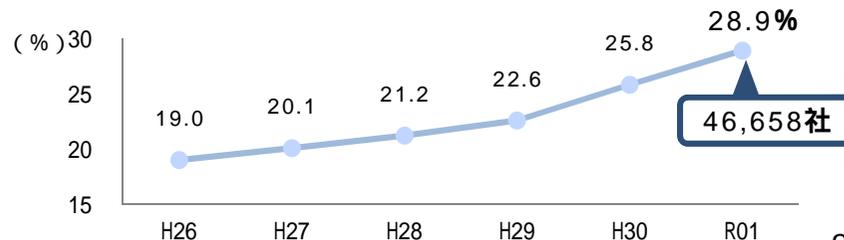
大企業25.3% (3.5ポイント増加)、中小企業31.4% (3.2ポイント増加)



「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)



成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定) (抜粋)

第3章 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

(多様な選択肢)

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
- (d) 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定しうる。

企業は(a)から(g)の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

(第一段階の法制整備)

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の(a)～(g)といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

(第二段階の法制整備)

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保(いわゆる義務化)のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

(提出時期及び留意点)

混乱が生じないよう、65歳(現在63歳。2025年に施行完了予定)までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

(年金制度との関係)

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲(現在は70歳まで選択可)は拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

(諸環境の整備)

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・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

中途採用に関する情報公表 関係資料

関連閣議決定（中途採用に関する情報公表関係）

成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抜粋）

第3章 全世代型社会保障への改革

2. 中途採用・経験者採用の促進

（2）対応の方向性

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。

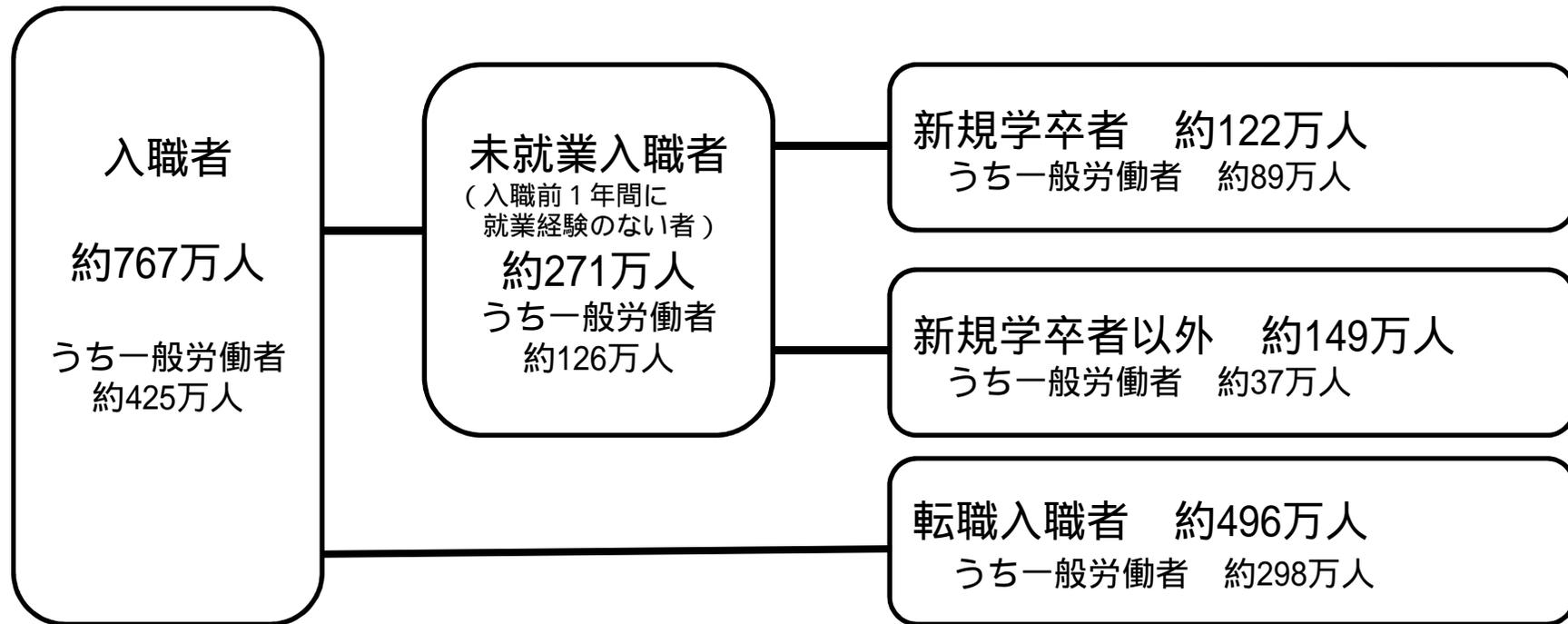
このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

2. 中途採用・経験者採用の促進



入職者の状況

2018年の入職者数は約767万人で、そのうち新規学卒者以外が約149万人（うち一般労働者は約37万人）、転職入職者が約496万人（うち一般労働者は約298万人）となっている。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

2. 用語の定義は以下の通り。

パートタイム労働者又はパート：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

一般労働者又は一般：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

雇用期間の定めなし：常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者をいう。なお、試用又は見習い期間中の者及び出向者も含む。

雇用期間の定めあり：常用労働者のうち、1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。

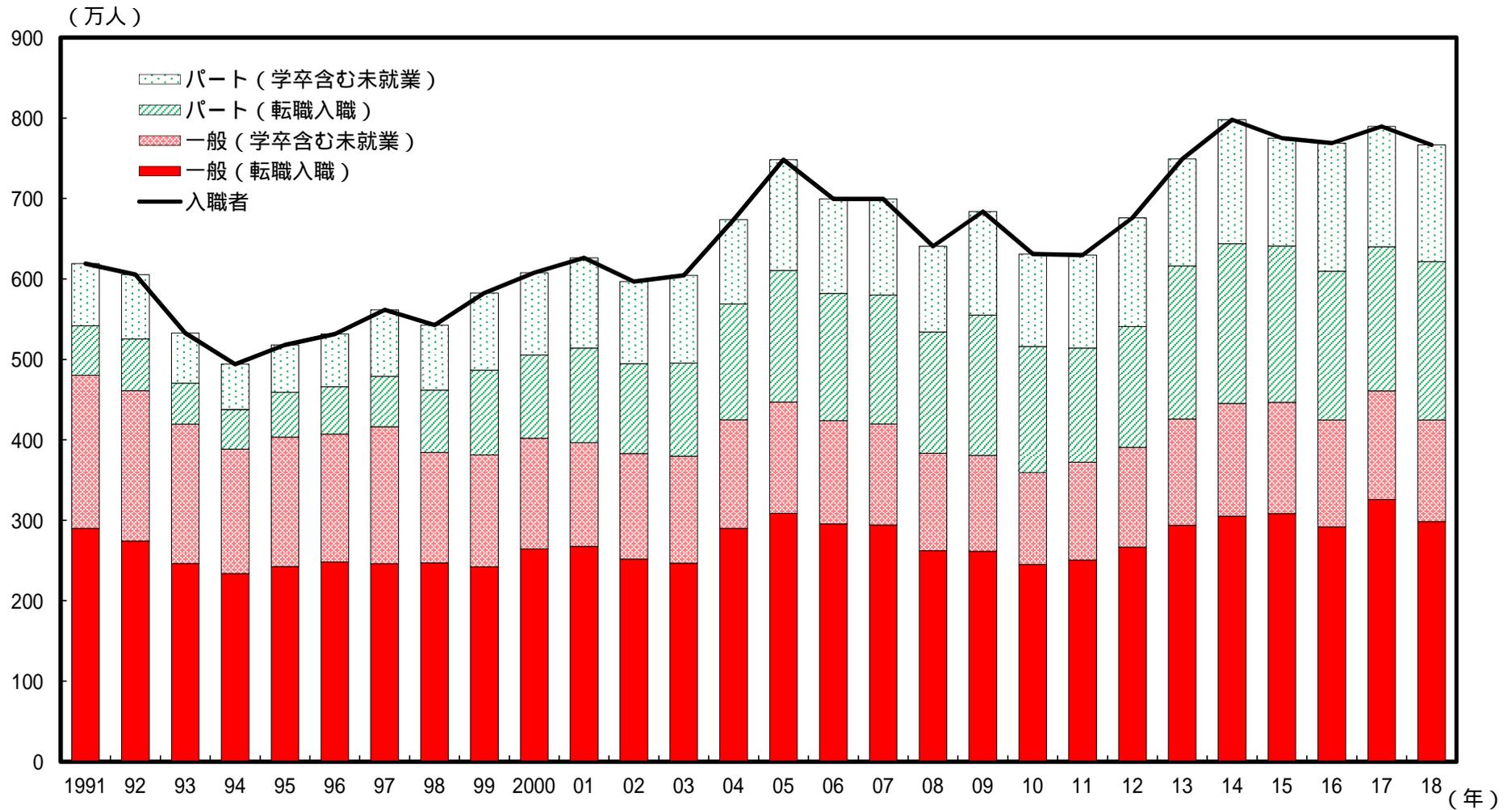
未就業入職者：入職者のうち、入職前1年間に就業経験のない者をいう。

新規学卒者：未就業入職者のうち、新卒の者をいう。本調査では、進学、就職等の別を問わず、入職者のうち調査年に卒業の者（進学した者であっても学業とは別に常用労働者として働いている場合を含む。）を「新規学卒者」としている。

3. 入職者は、常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者を含み、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。

入職者の内訳

入職者の内訳をみると、パートタイム労働者が大きく増加しており、一般労働者の転職入職者も緩やかに増加している。

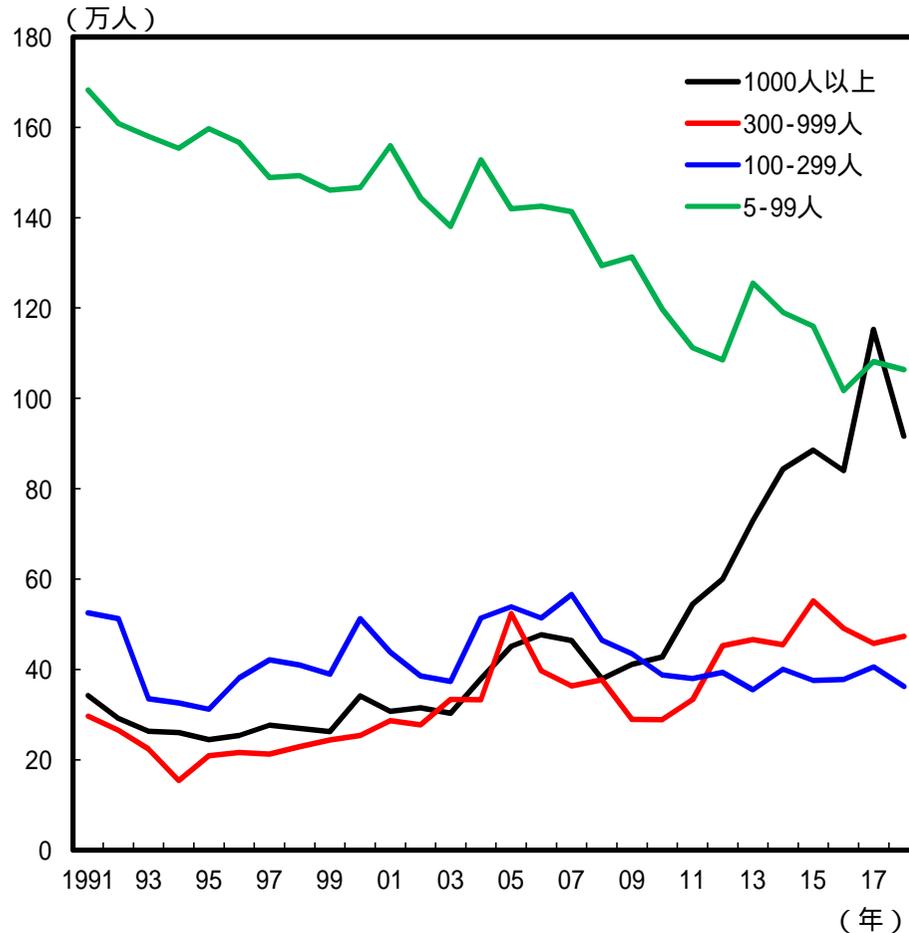


(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 2012年から2015年までの値は、毎月勤労統計調査の再集計前の値に基づく値。
 3. 2004年からは教育・学習支援業が調査対象に加わっている。

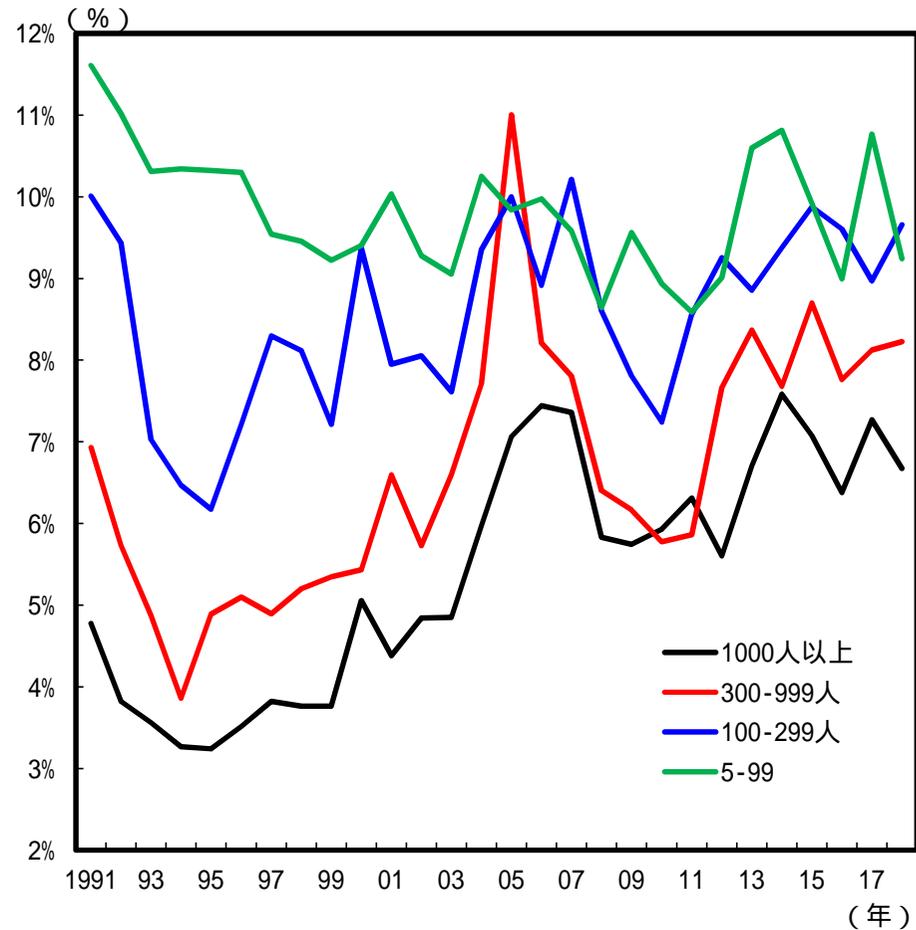
企業規模別の転職入職者数・転職入職率（一般労働者）

企業規模別の転職入職者数をみると、従業員数1000人以上の大企業は大きく増加している一方、転職入職率については、従業員数300人以上の大企業の転職入職率は増加傾向にあるが、従業員数300人未満の中小企業と比較すると、低い水準にとどまっている。

転職入職者数（企業規模別）



転職入職率（企業規模別）



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。一般労働者による値。
 2. 転職入職率は、常用労働者に占める転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）の割合。
 3. 2012年から2015年までの値は、毎月勤労統計調査の再集計前の値に基づく値。
 4. 2004年からは教育・学習支援業が調査対象に加わっている。

企業規模別の新卒・中途採用比率（正社員）

従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、中途採用比率は低い。

新卒・中途採用の比率（2017年度）

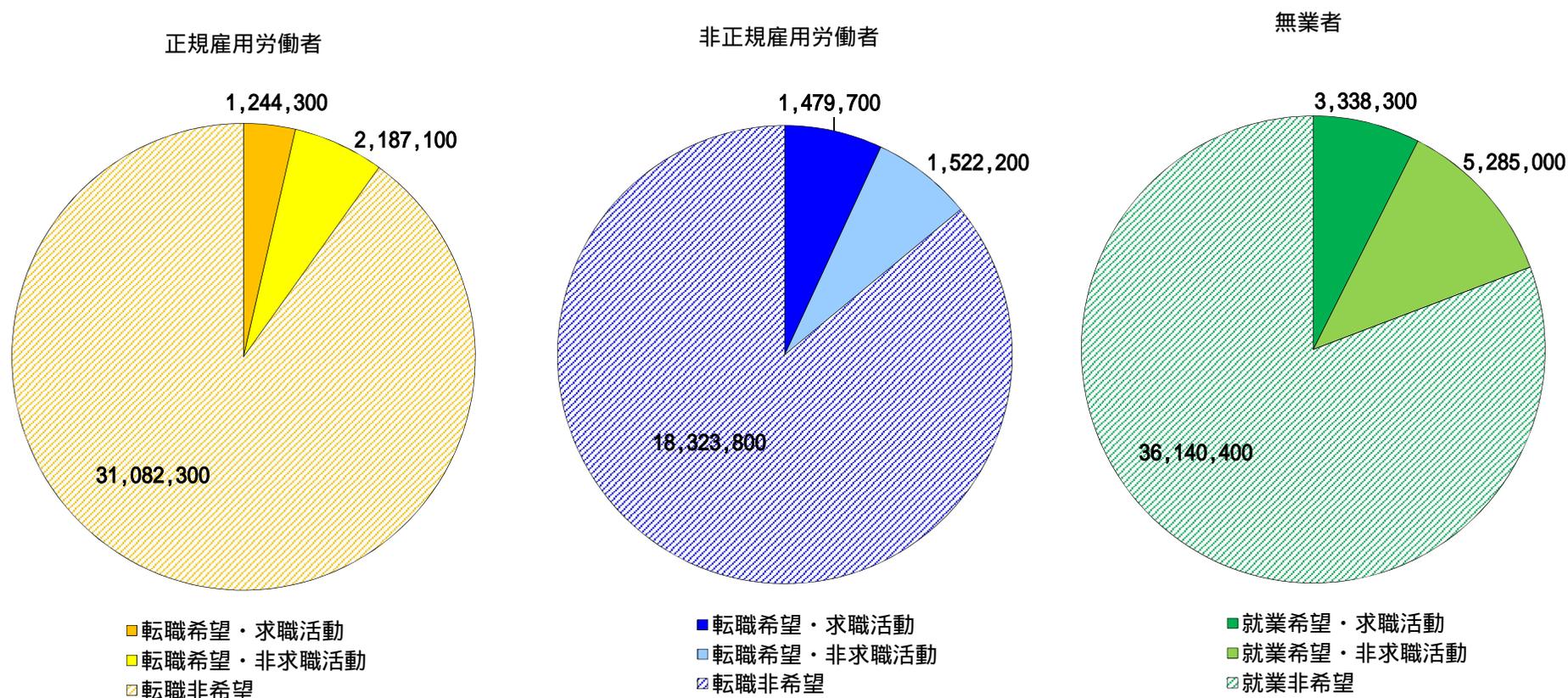
		社数	新卒採用比率 (2018年卒)	中途採用比率 (2017年度)	1社あたり 新卒採用人数 (人)	1社あたり 中途採用人数 (人)
全体		4,055	34.7%	65.3%	0.78	1.47
規模別	5 299人	2,084	23.3%	76.7%	0.38	1.25
	300 999人	1,071	58.5%	41.5%	12.50	8.86
	1,000 4,999人	710	59.6%	40.4%	35.71	24.20
	5,000人以上	190	62.6%	37.4%	127.89	76.31

- （備考）
1. リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2017年度実績）」より作成。調査対象は従業員5人以上の民間企業。
 2. 集計は、新卒採用・中途採用を実施した企業、実施しなかった企業を含んでおり、一社当たりの人数は採用を実施していない企業を含んだ社数で平均を算出。また、従業員規模によって、ウェイトバックした値を掲載。
 3. 新卒採用は大学生・大学院生（2018年卒）、中途採用（2017年度）は正社員を対象とした人数。

転職（就業）希望者の現状

転職希望者は、正規雇用労働者のうち約343万人、非正規雇用労働者のうち約300万人となっている。

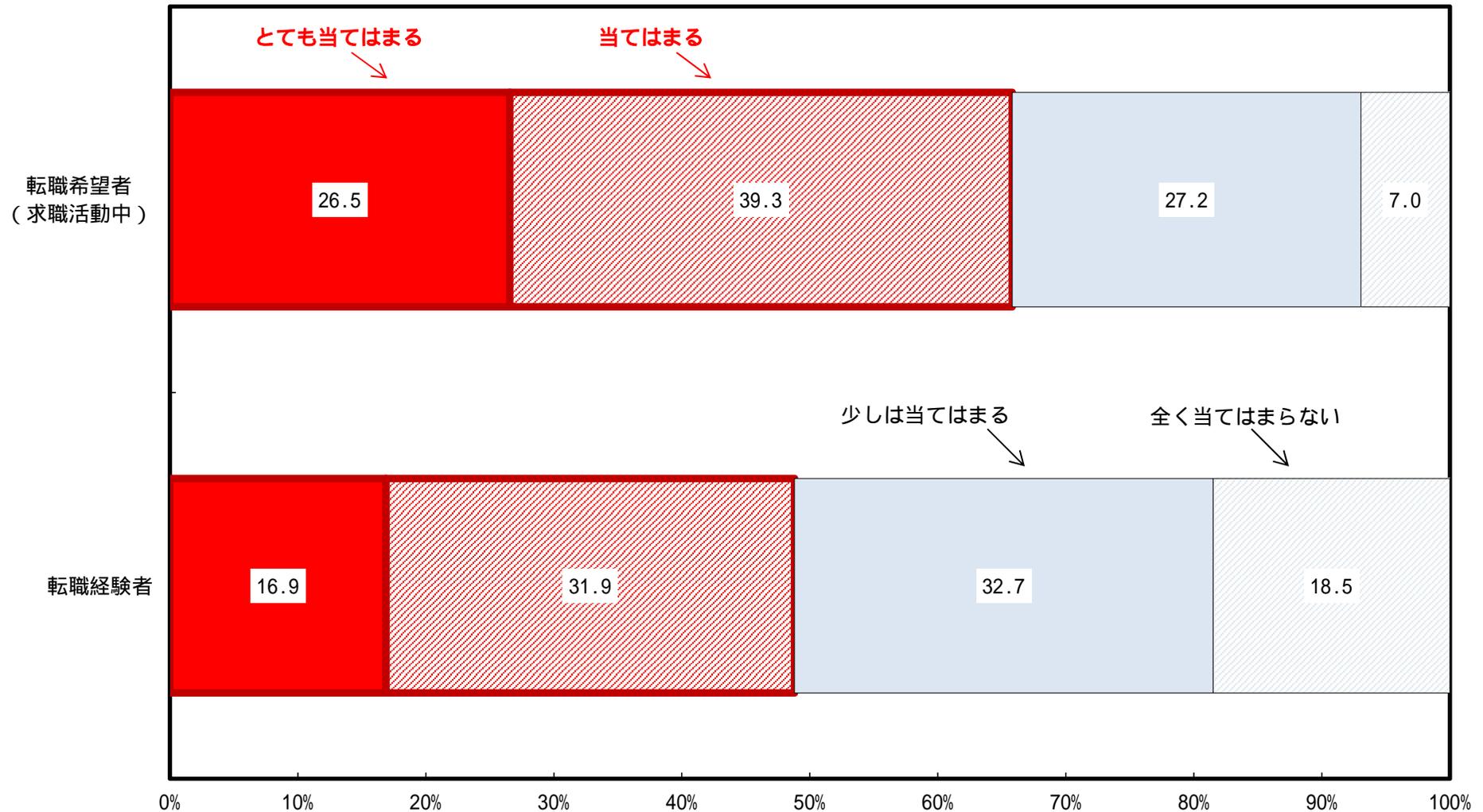
無業者のうち、就業を希望している者は、約862万人となっている。



（備考）総務省「平成29年就業構造基本調査」により作成。

求職活動期間における中途採用情報をめぐる状況

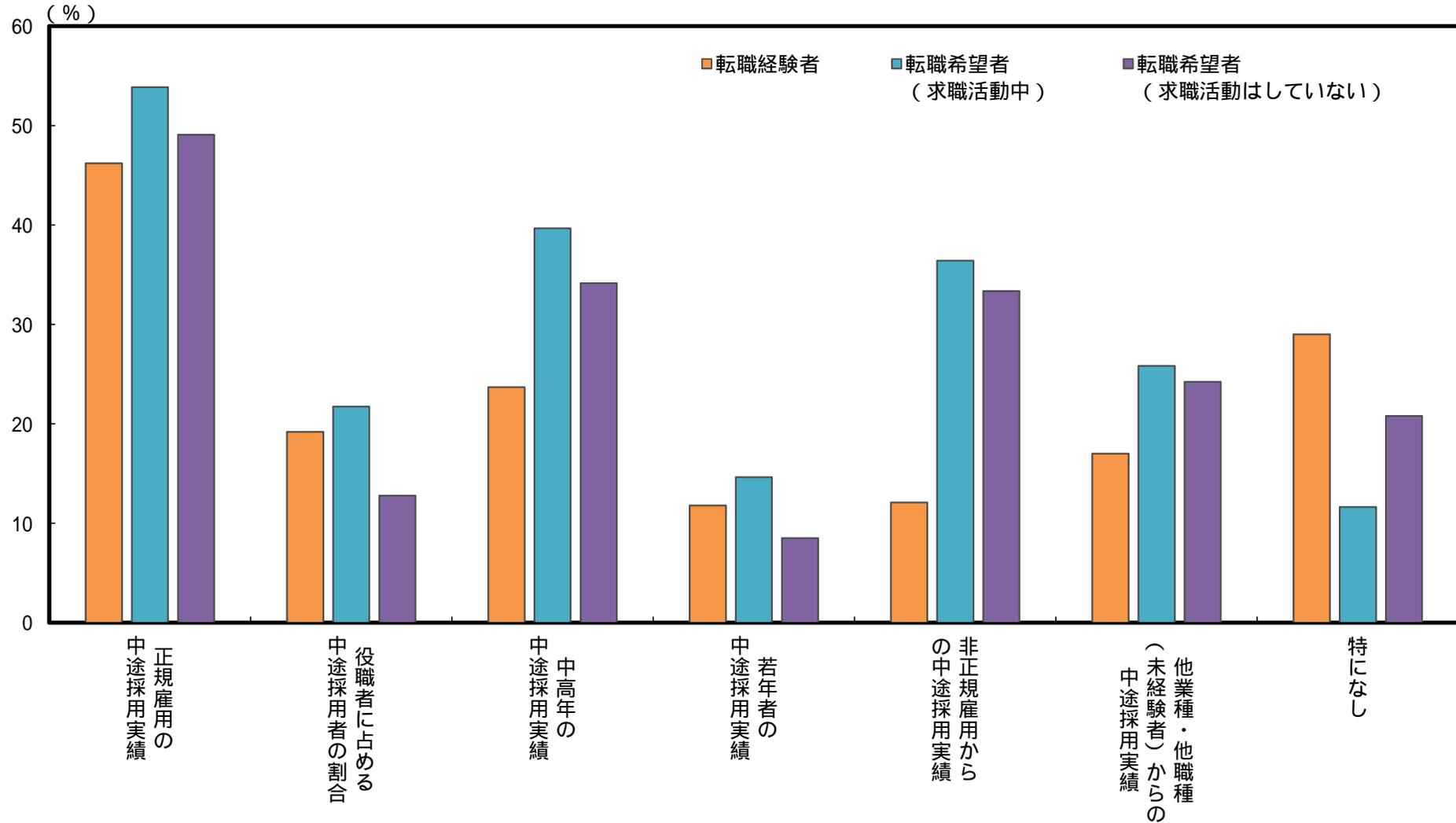
「求職活動を行うに当たり、企業が公表している中途採用に関する情報が不足していて、困ったことはありますか」との質問への回答



- (備考) 1. 中途採用の情報公表に関する意識調査(委託調査先:クロス・マーケティング)により作成。2019年9月に実施。
 2. 転職希望者は、正規雇用での転職又は再就職を希望している25~64歳の者、転職経験者は、過去5年以内に転職を行い、現在正規雇用で就労している25~64歳の者。
 3. 転職希望者(求職活動中)は2,000サンプル、転職経験者は3,000サンプル。

転職希望者等が情報公表を希望する項目（定量的な情報）

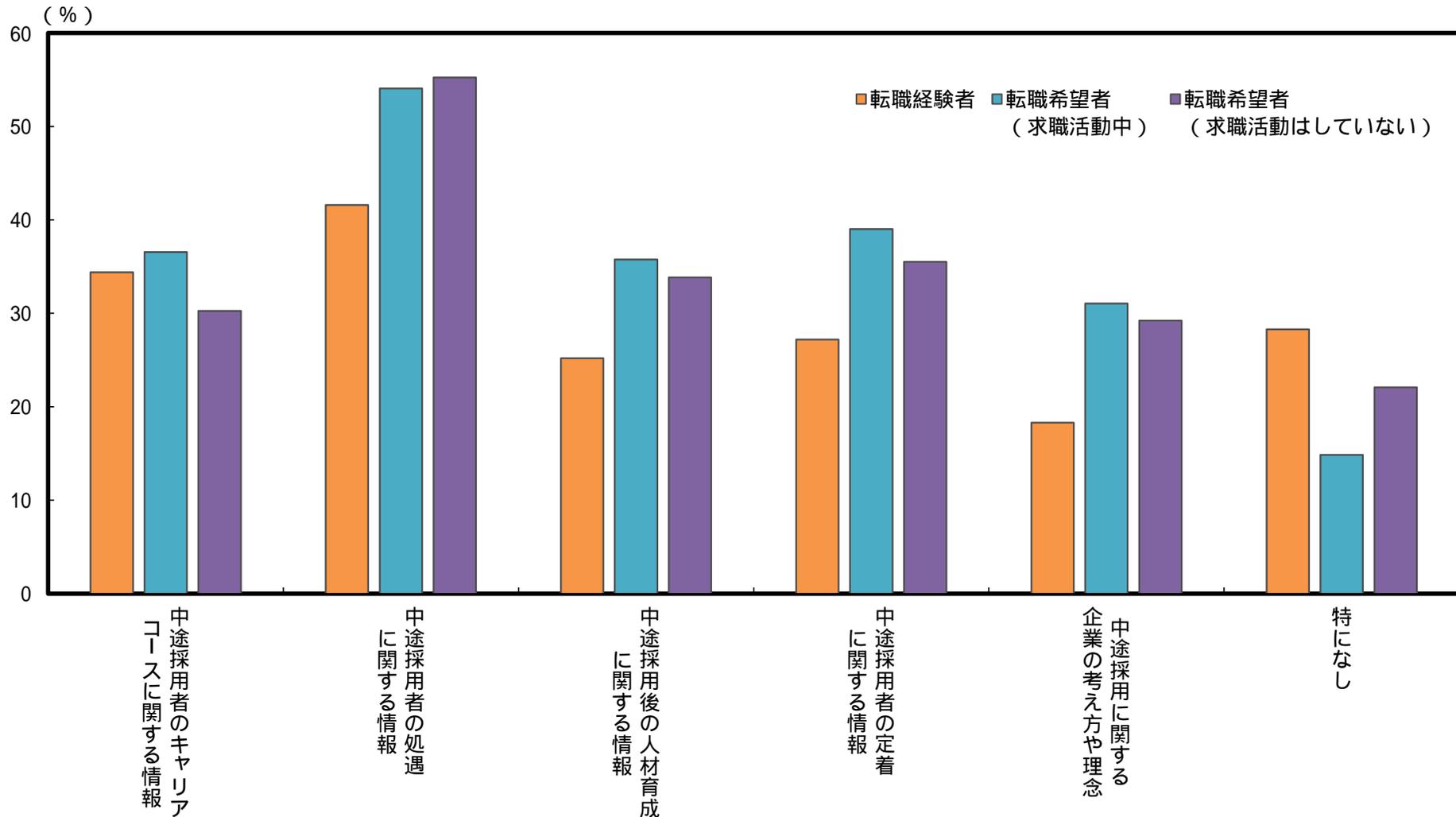
「転職活動を円滑に進めるにあたって、中途採用の実績について、どのような情報を企業に開示して欲しいですか」との質問への回答



- (備考) 1. 中途採用の情報公表に関する意識調査(委託調査先:クロス・マーケティング)により作成。2019年9月に実施。
 2. 転職希望者は、正規雇用での転職又は再就職を希望している25~64歳の者、転職経験者は、過去5年以内に転職を行い、現在正規雇用で就労している25~64歳の者。
 3. 転職経験者は3,000サンプル、転職希望者(求職活動中)は2,000サンプル、転職希望者(求職活動はしていない)は1,000サンプル。

転職希望者等が情報公表を希望する項目（定性的な情報）

「中途採用の処遇などについて、どのような情報を企業に開示して欲しいですか」との質問への回答



- (備考) 1. 中途採用の情報公表に関する意識調査（委託調査先：クロス・マーケティング）により作成。2019年9月に実施。
 2. 転職希望者は、正規雇用での転職又は再就職を希望している25～64歳の者、転職経験者は、過去5年以内に転職を行い、現在正規雇用で就労している25～64歳の者。
 3. 転職経験者は3,000サンプル、転職希望者（求職活動中）は2,000サンプル、転職希望者（求職活動はしていない）は1,000サンプル。

中途採用・経験者採用に関する環境整備の推進（現状）

労働移動の円滑化

- 「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の周知
- 中途採用等支援助成金の実施
 - ・ 中途採用率を拡大させた企業や45歳以上の者を初めて採用した企業への助成（中途採用拡大コース）
 - ・ 東京圏からの移住者を雇い入れた企業への助成（U I Jターンコース）
- 「中途採用・経験者採用協議会」の開催

マッチング支援

- ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援

若年者

わかものハローワーク（28箇所）、
わかもの支援コーナー（195箇所）等の設置

女性

マザーズハローワーク、マザーズコーナー
の拡充（199 202箇所）

高齢者

生涯現役支援窓口の拡充
（180 240箇所）

- ハローワークの「人材確保対策コーナー」の拡充（84 94箇所）による人手不足分野の人材確保支援
- 国と地方の連携（「雇用対策協定」の締結推進、国の無料職業紹介業務等と自治体の業務をワンストップで実施）
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍支援

労働市場の見える化

- 認定制度（ ）の着実な実施、職場情報総合サイト「しよくばらぼ」の運用
 - （ ）ユースエール認定、くるみん・プラチナくるみん認定、えるぼし認定、高齢者雇用開発コンテスト 等
- 職業情報提供サイト（日本版O - N E T）（仮称）の構築
- 技能検定の実施、職業能力評価基準の普及促進
- ジョブ・カードの活用促進