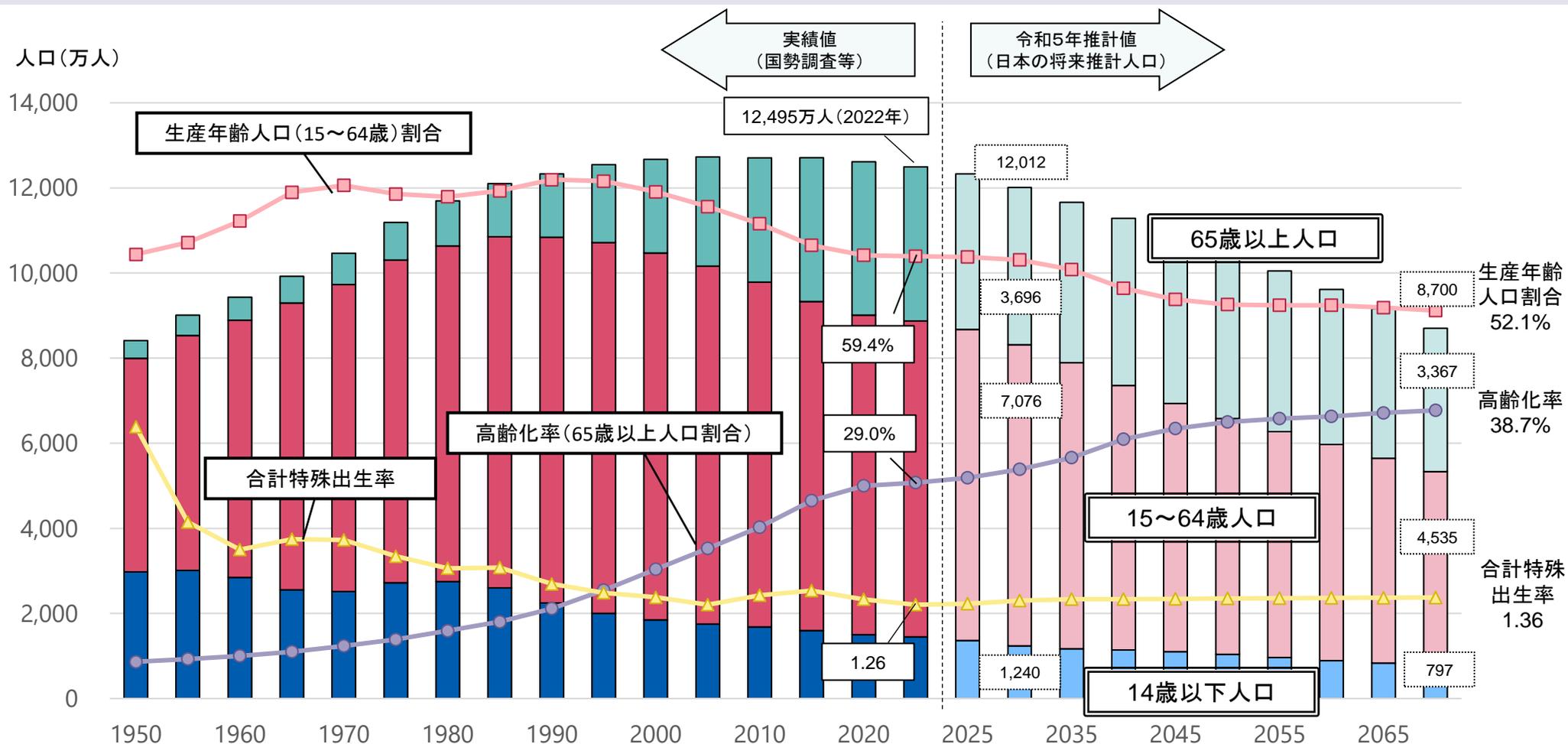


高齢者雇用対策の概要

2024年6月24日

日本の人口の推移

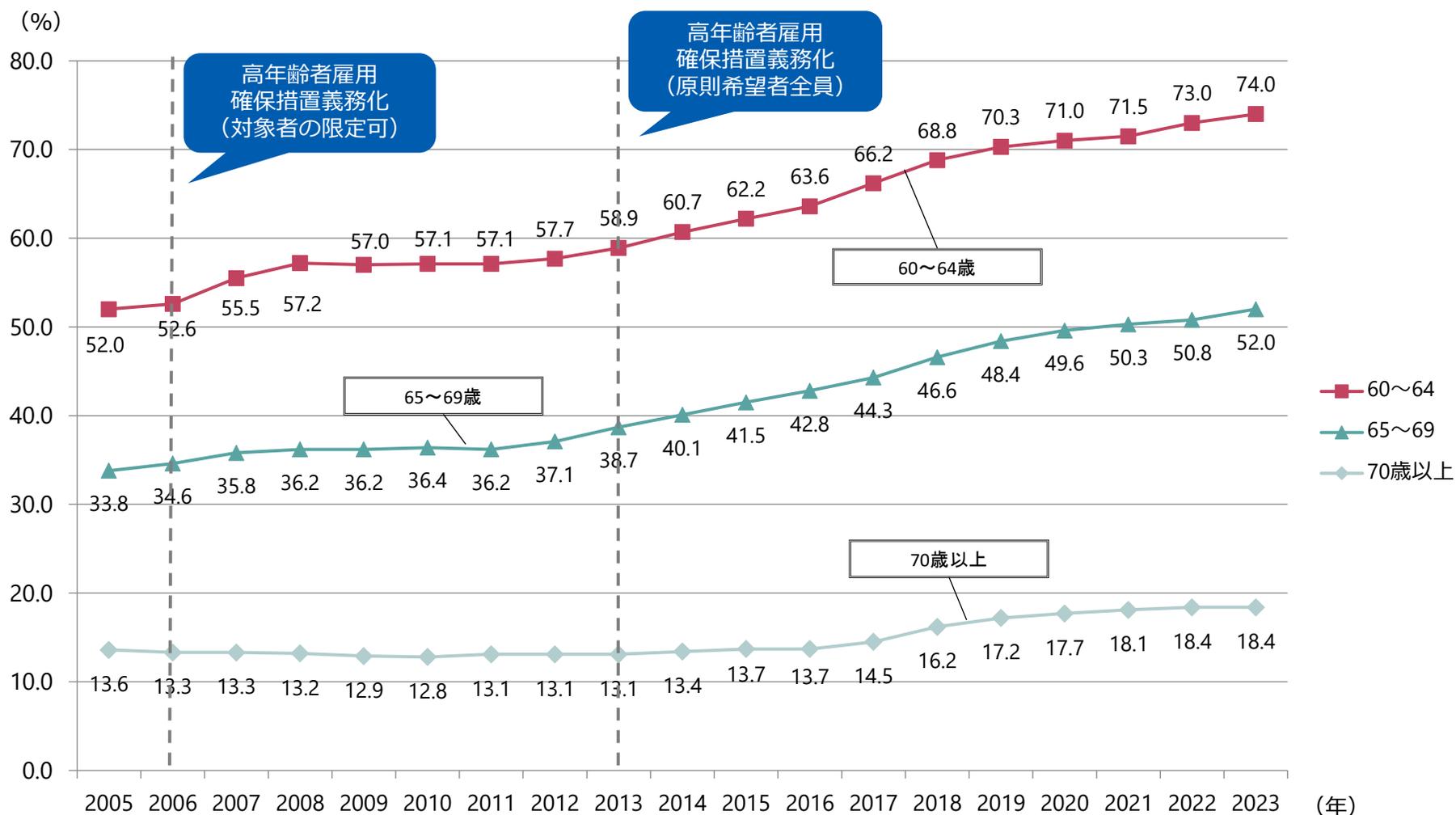
日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2022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、2022年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2022年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2025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(令和5年推計):出生中位・死亡中位推計」

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。

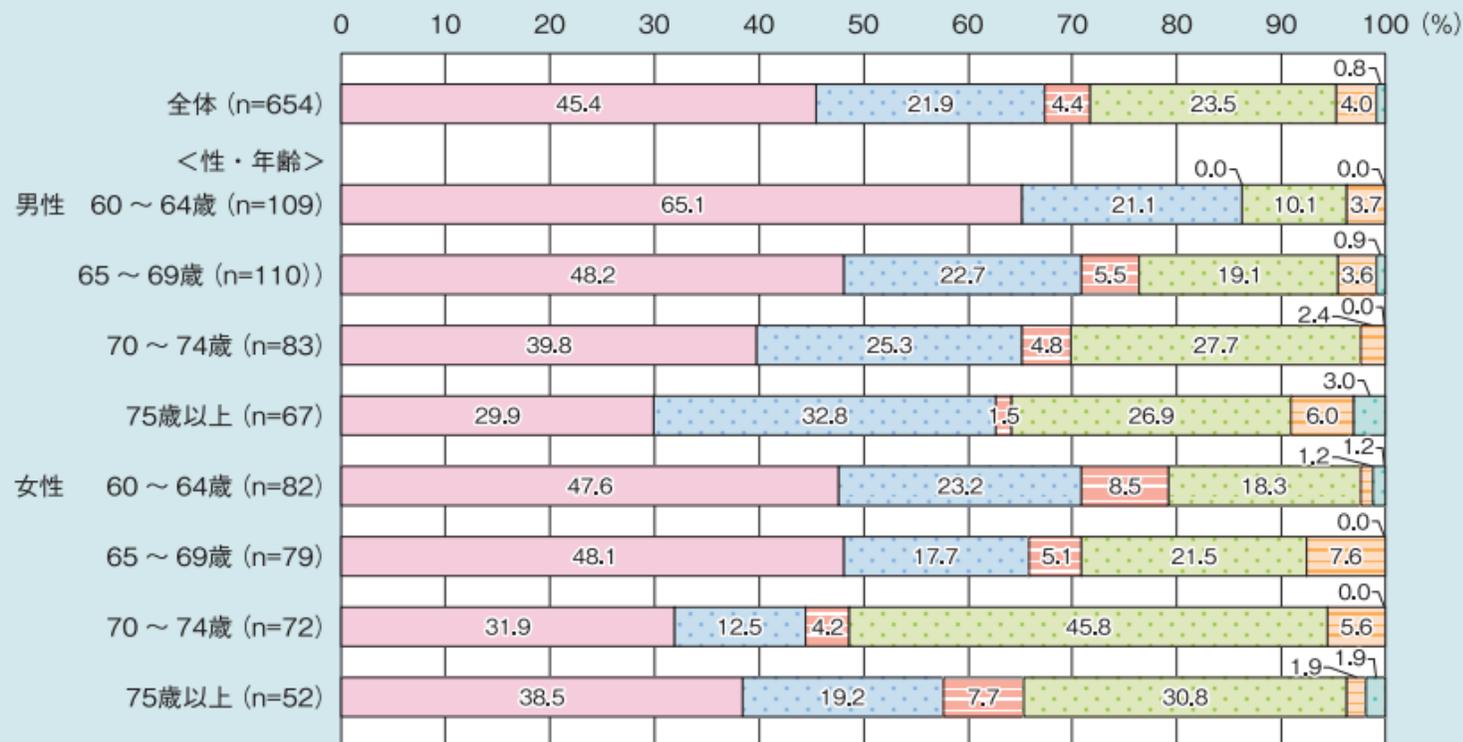


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

高齢者の就業理由

- 収入のある仕事をしている人の就業理由は「収入がほしいから」（45.4%）が最も多く、男性の60～64歳層で特に高い。また、男女とも年齢が高くなるに従って就業理由は多様化する傾向が見られる。

図1-3-11 仕事をしている理由（性・年齢別）（収入のある仕事をしている人=100%）

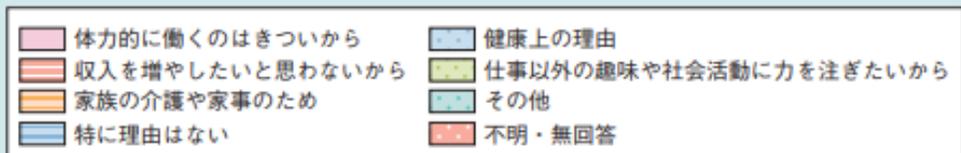
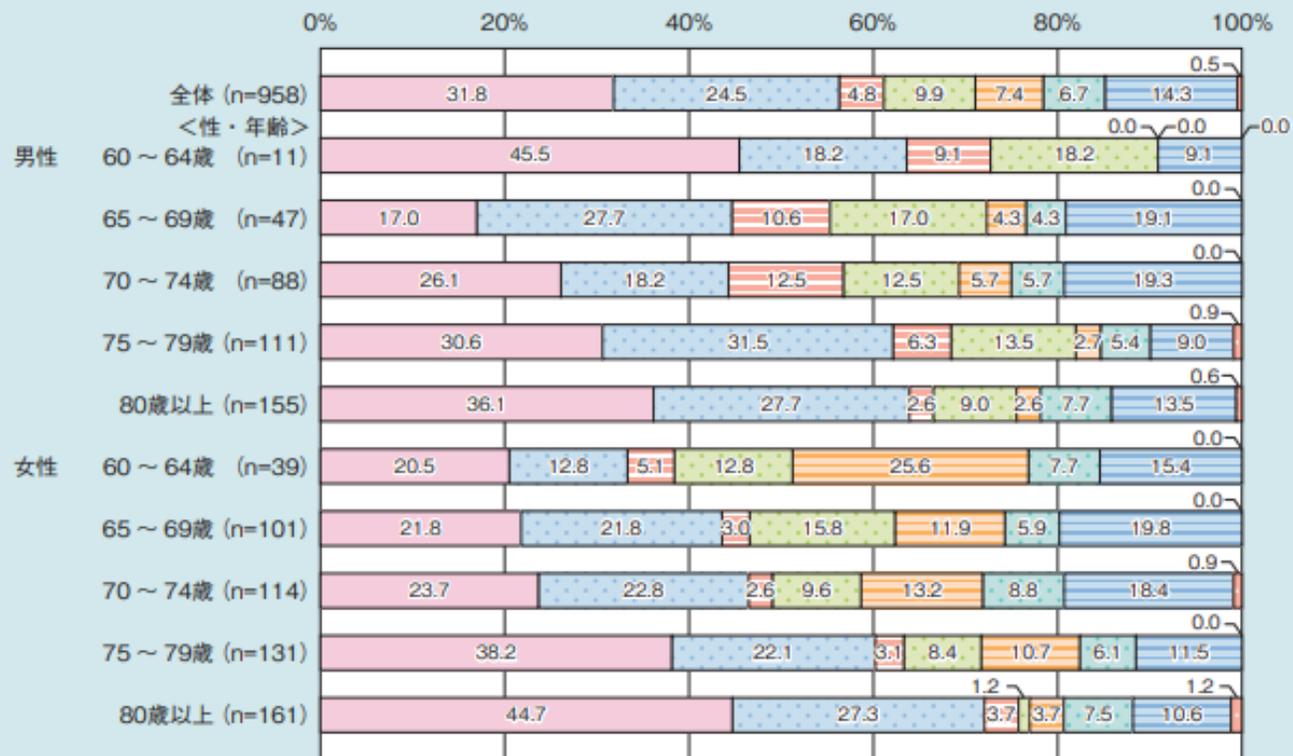


収入がほしいから
 仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから
 仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから
 働くのは体によいから、老化を防ぐから
 その他
 不明・無回答

高齢者の就業を希望しない理由

- 高齢者が就業を希望しない理由として、男女とも65歳以上の年齢層においては「体力的に働くのはきついから」や「健康上の理由」を挙げる割合が高くなる傾向がある。

図1-3-13 仕事につくつもりはない主な理由（性・年齢別）（仕事につくつもりはないと答えた人=100%）



（出所）内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」（令和元年度）（転載）令和2年版高齢社会白書

高齢者の健康状態

- 年齢が高くなるほど、健康状態は「良くない」と回答した人の割合が高くなっている。

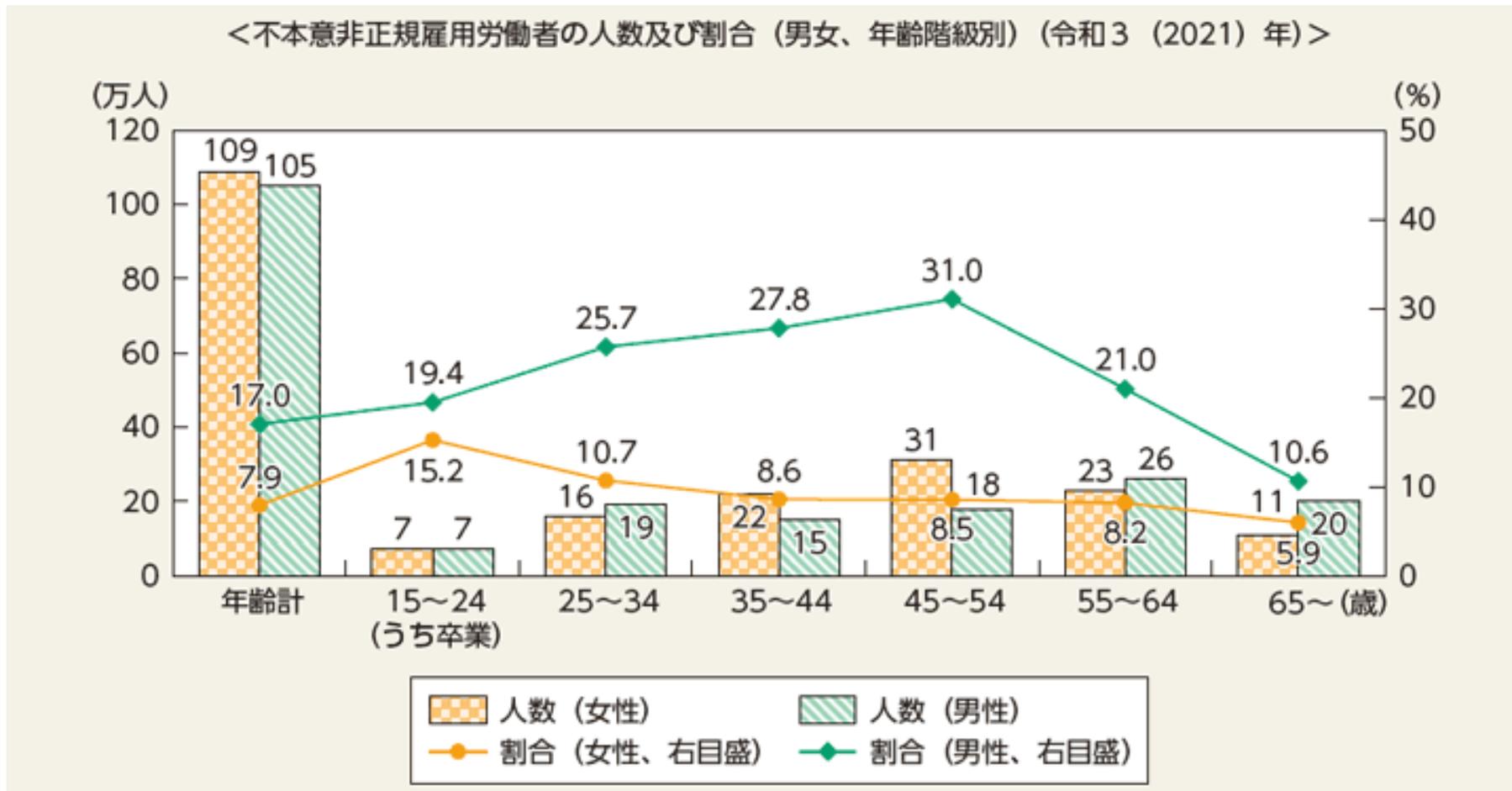
図1-3-1-1 年齢・性別健康状態（択一回答）



(注1) 「良い」は「良い」と「まあ良い」の合計、「良くない」は「あまり良くない」と「良くない」の合計
 (注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

不本意非正規労働者の状況

- 不本意非正規労働者の割合は、年齢計において男性で17%、女性で7.9%であるのに対し、65歳以上の男性では10.6%、女性では5.9%となっている。



（備考）「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」として、不本意に非正規の雇用形態に就いている者をいう。

（出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（転載）男女共同参画白書 令和4年版

高齢者雇用対策の3本柱

人生100年時代を迎える中で、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。このため、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、企業における安定した雇用・就業の確保、中高年齢者等の再就職支援及び地域における多様な雇用・就業機会の確保を図る。

企業における 安定した雇用・就業の確保

- 高齢の方が年齢にかかわらず働ける環境を整備するために、企業などの事業主に対して65歳までの雇用確保の義務・70歳までの就業確保の努力義務などを課したり、専門的相談・助言や助成金の支給といった支援を行っています。

中高年齢者等の 再就職支援

- それまで働いてきた企業などを解雇等の理由で離職することになった高齢の方などがスムーズに再就職できるよう、企業などの事業主に対して求職活動支援書の作成義務などを課したり、ハローワークの専門窓口で職業相談・職業紹介などを行っています。

地域における 多様な雇用・就業機会の確保

- 地域の実情も踏まえ、企業を退職した高齢の方の多様な就労ニーズに応えるため、地域の関係者が協働して、多様な雇用・就業機会を確保・創出する取組を行っています。

高齢者雇用対策の概要

人生100年時代を迎える中で、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。このため、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、高年齢者雇用安定法により企業における安定した雇用・就業の確保、中高年齢者等の再就職支援及び地域における多様な雇用・就業機会の確保を図る。

企業における安定した雇用・就業の確保

- 60歳未満の定年禁止
- 65歳までの雇用確保措置（義務）
① 65歳までの定年引き上げ／② 定年制の廃止／③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度等）の導入
- 70歳までの就業確保措置（努力義務）
① 70歳までの定年引き上げ／② 定年制の廃止／③ 70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む）／
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入／⑤ 70歳まで継続的に社会貢献活動に従事できる制度の導入
- 70歳雇用推進プランナー等による事業主等に対する高年齢者の活用に必要な環境の整備に関する相談・援助の実施及び65歳以上の年齢までの定年引上げ・希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用延長を行う事業主や、高年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「65歳超雇用推進助成金」の支給

中高年齢者等の再就職支援

- 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」をハローワークに設置

地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心となった協議会の提案により、多様な就業機会の創出や地域の関係機関のネットワーク形成を通じた持続可能なモデルづくりを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施
- 臨時的・短期的または軽易な就業を希望する高年齢者に就業機会を提供する「シルバー人材センター」を設置

企業における安定した雇用・就業の確保のための義務・努力義務（3段階）

- 令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法により、従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳までの就業機会（雇用以外も含む）を確保する努力義務が追加となった。

60歳まで・義務

60歳未満の定年禁止

65歳まで・義務

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）
- ③ 定年廃止

創業支援等措置
（雇用以外の措置）

70歳まで・努力義務

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ③ 定年廃止
- ④ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業237,006社〈大企業(301人以上規模):17,019社、中小企業(21~300人規模):219,987社〉

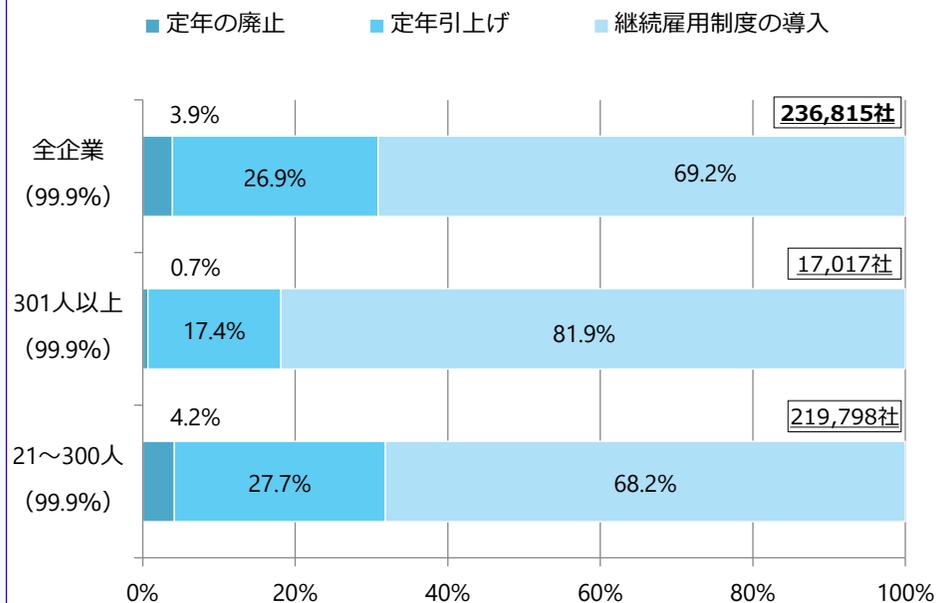
1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合) : 236,815社(99.9%)[変動なし]

〈雇用確保措置の内訳〉

定年制の廃止	9,275社 (3.9%)
定年の引上げ	63,772社 (26.9%)
継続雇用制度の導入	163,768社 (69.2%)

企業規模別の措置実施状況



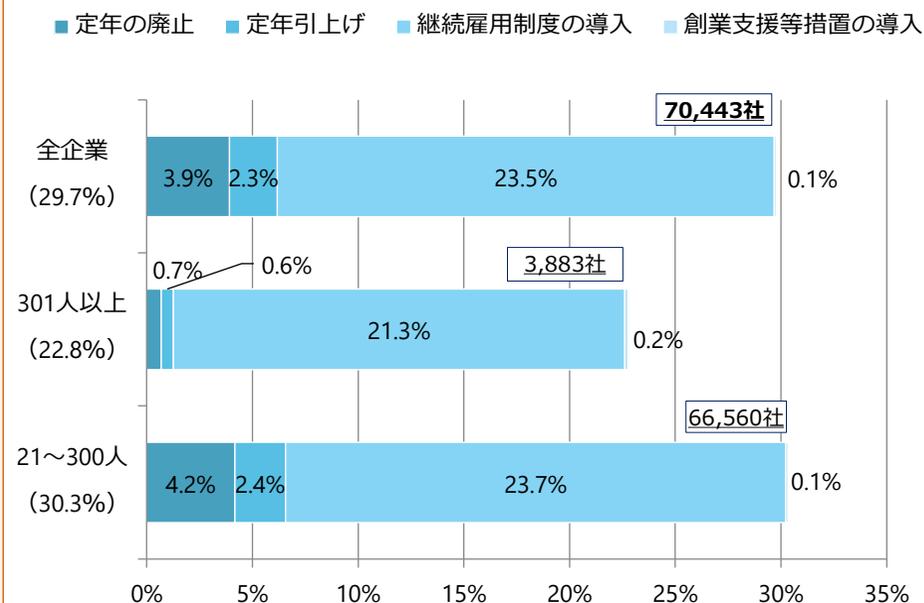
2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合) : 70,443社(29.7%)[対前年1.8pt増]

〈就業確保措置の内訳〉

定年制の廃止	9,275社 (3.9%)
定年の引上げ	5,361社 (2.3%)
継続雇用制度の導入	55,694社 (23.5%)
創業支援等措置の導入	113社 (0.1%)

企業規模別の措置実施状況



※ 本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、「創業支援等措置の導入」については小数点第2位以下を切り上げとしている。

高齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	高齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 60歳定年の努力義務化（昭和61年10月1日施行） ③ 定年引上げの要請、定年引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 ④ 再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤ 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
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 65歳までの継続雇用の推進 <ul style="list-style-type: none"> ① 高齢者等職業安定対策基本方針の策定 ② 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6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 60歳定年の義務化 <ul style="list-style-type: none"> ① 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） ② 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 ③ 高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④ 高齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ シルバー人材センター事業の発展・拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・ シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 再就職援助計画制度拡充 <ul style="list-style-type: none"> ① 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） ② 再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大（45歳以上） ③ シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用確保措置法的義務化 <ul style="list-style-type: none"> ① 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） ② 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 ③ 求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④ 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） ⑤ 高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 <ul style="list-style-type: none"> ① 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） ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④ 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 ⑤ 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
平成28年 (2016年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域における多様な就業機会の確保 <ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 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）
令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 70歳までの就業確保措置の努力義務化 <ul style="list-style-type: none"> ① 定年の引上げ等による高齢者就業確保措置導入の努力義務化（令和3年4月1日施行） ② 高齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成・変更・適正実施勧告（令和3年4月1日施行） ③ 事業主が再就職援助措置を講ずる努力義務及び多数離職届出を行う義務の対象を70歳未満で退職する高齢者に拡大 ④ 高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針の策定