

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）関係資料

職業安定局 高齢者雇用対策課

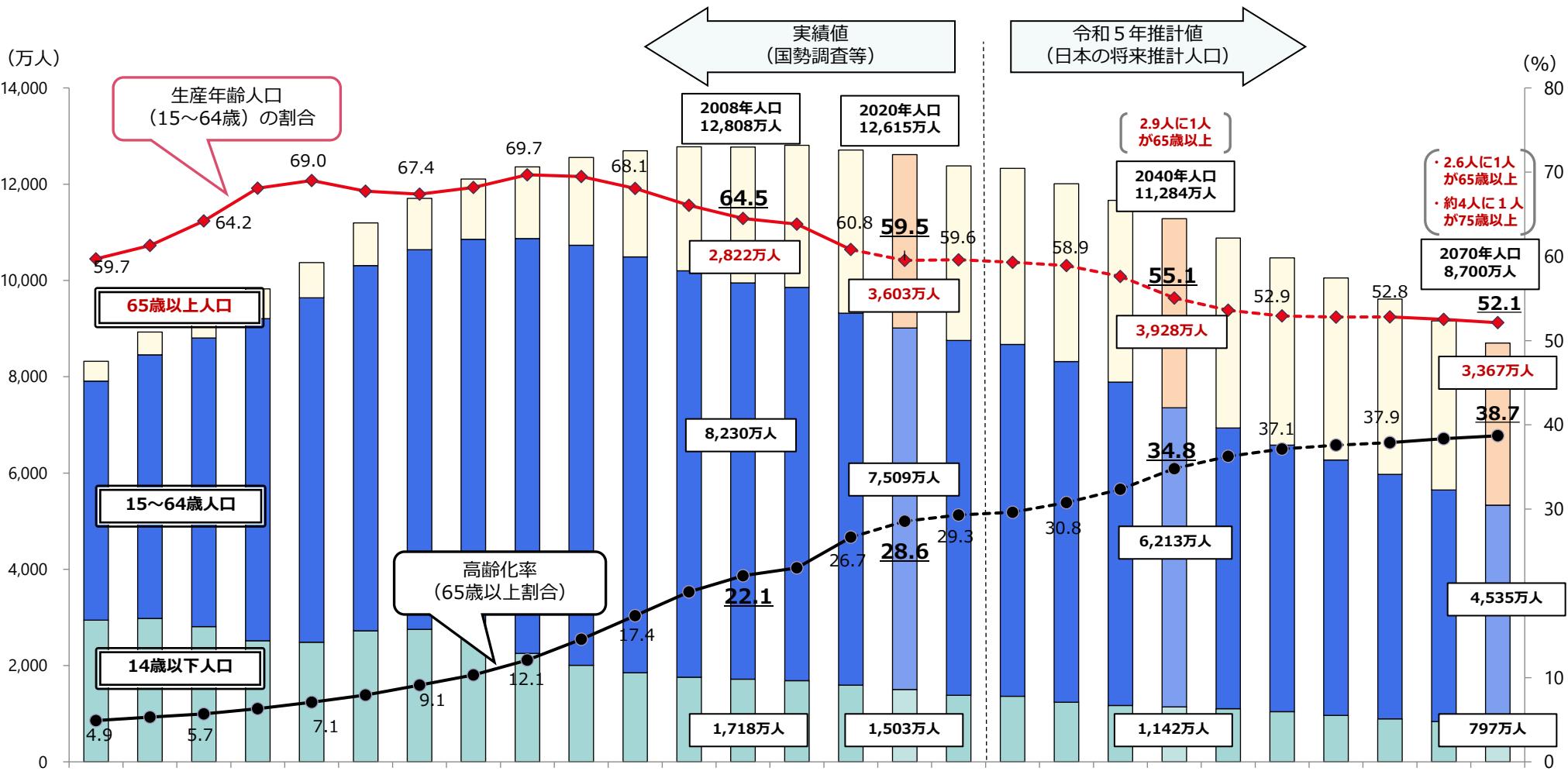
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 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つい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にの施策の基本となるべき事項**



日本の人口の推移

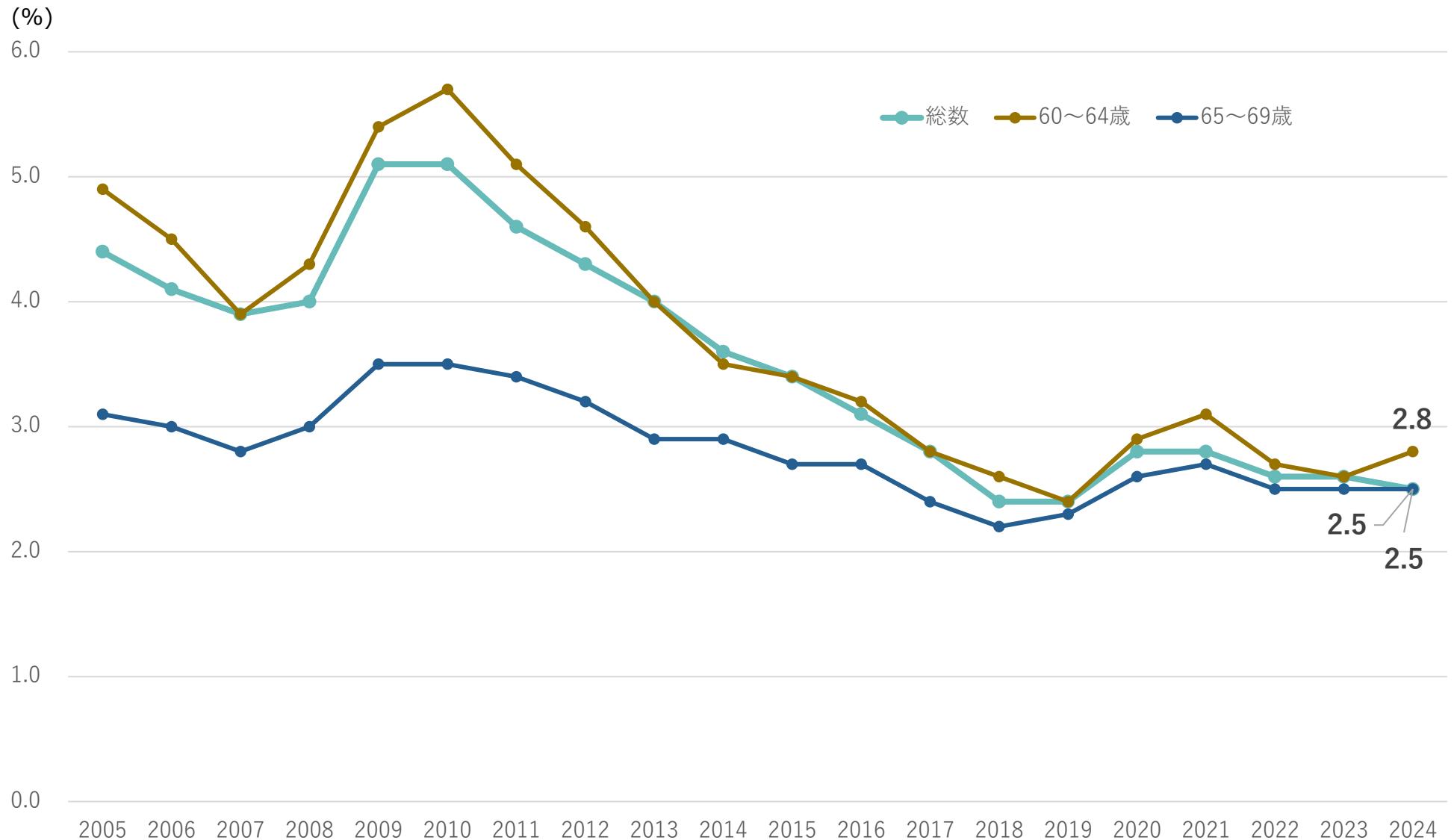
- 日本の人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じ、本格的な人口減少社会が到来。
- 65歳以上の高年齢者的人口は、2020年の3,603万人から、2040年には3,928万人になると推計（20年間で約325万人増加）。
- 高齢化率は2040年には34.8%（2.9人に1人が65歳以上）、2070年には38.7%（2.6人に1人が65歳以上）に上昇すると推計。



（資料出所）2020年まで（2008年除く）の人口は総務省「国勢調査」、2008年及び2024年は総務省「人口推計（各年10月1日現在（確定値））」、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）

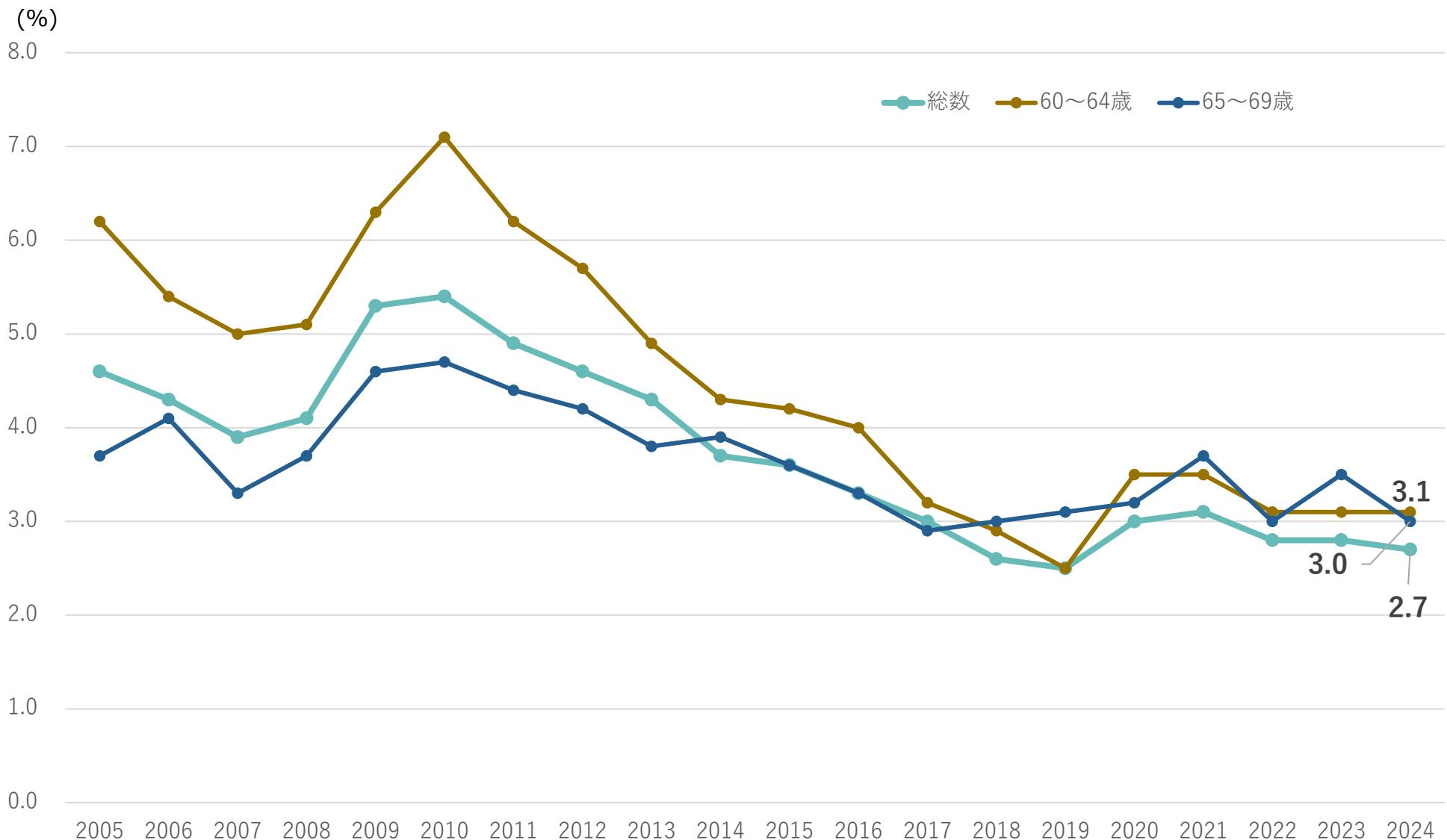
高年齢者の完全失業率の推移（男女計）

- 2024年の完全失業率は2.5%、60～64歳層は2.8%、65～69歳層は2.5%。



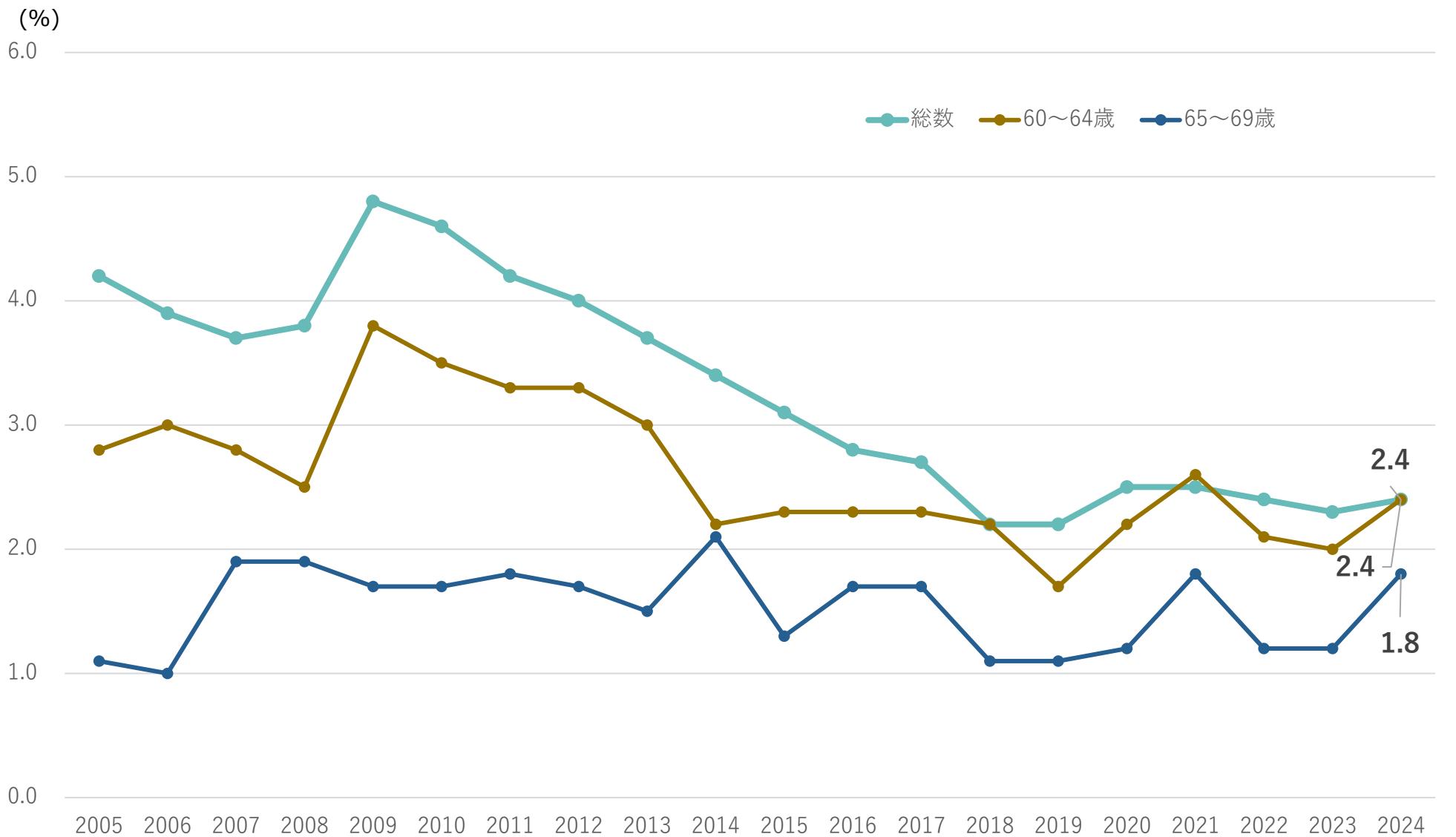
高年齢者の完全失業率の推移（男性）

○ 2024年の男性の完全失業率は2.7%、60～64歳層は3.1%、65～69歳層は3.0%。



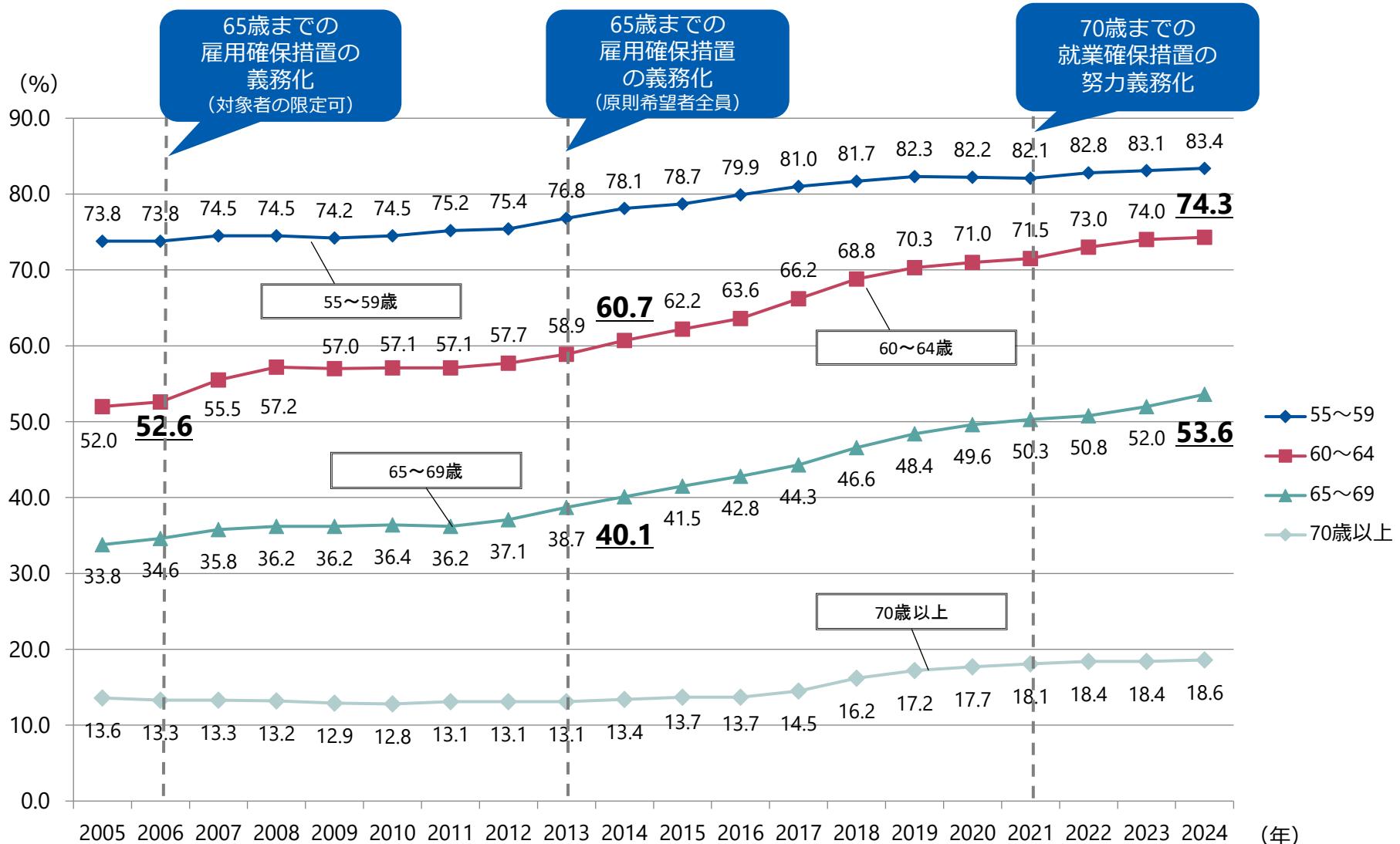
高年齢者の完全失業率の推移（女性）

○ 2024年の女性の完全失業率は2.4%、20～24歳層が3.9%、25～29歳層が3.9%、60～64歳層が2.4%、65～69歳層が1.8%。



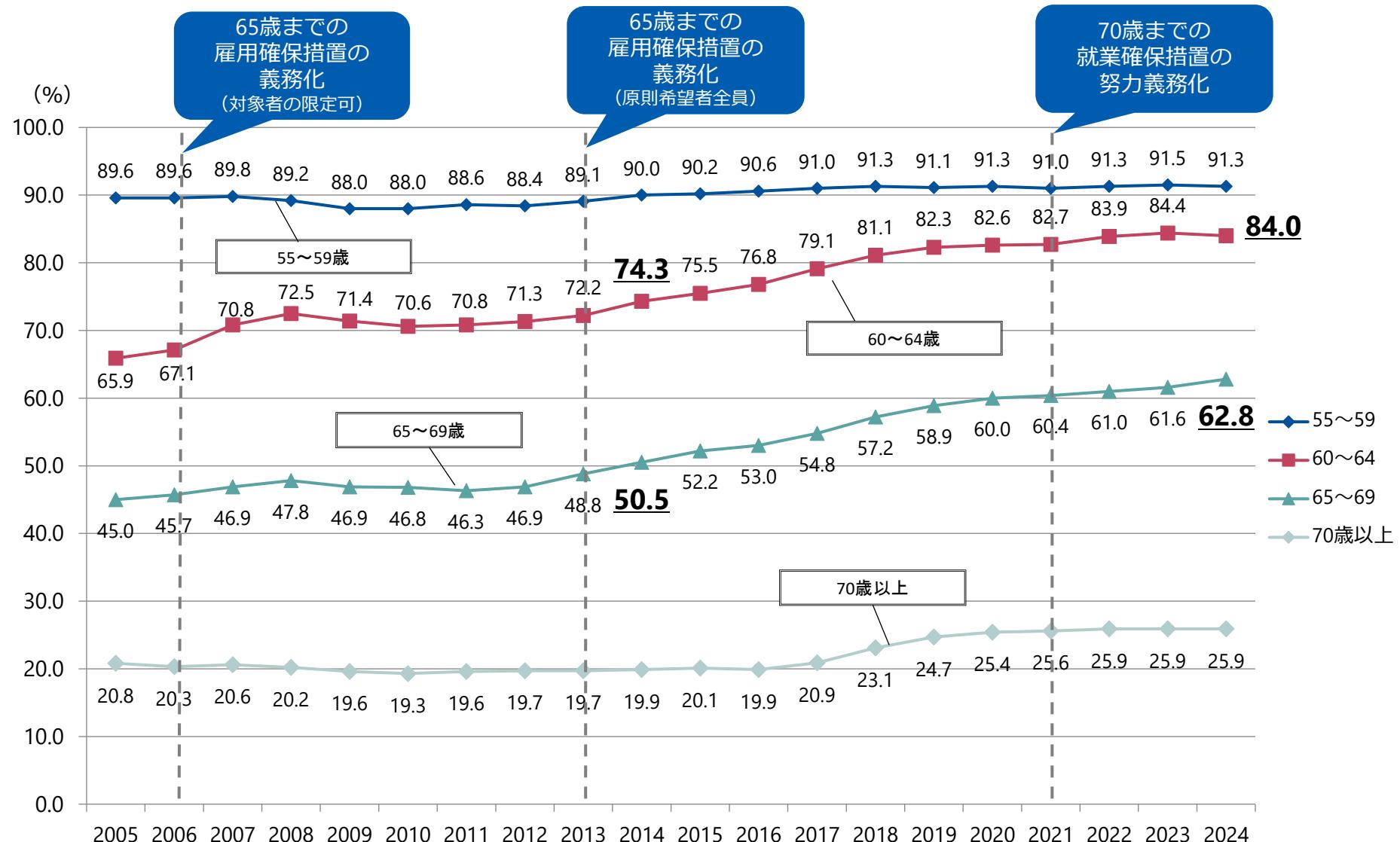
高年齢者の就業率の推移（男女計）

- 60～64歳層は人口の7割以上が就業。65歳までの雇用確保措置の義務化（2006年）後、21.7ポイント上昇（直近10年間では13.6ポイント上昇）。
- 65～69歳層は人口の5割以上が就業。近年は上昇傾向にあり、直近10年間では13.5ポイント上昇。



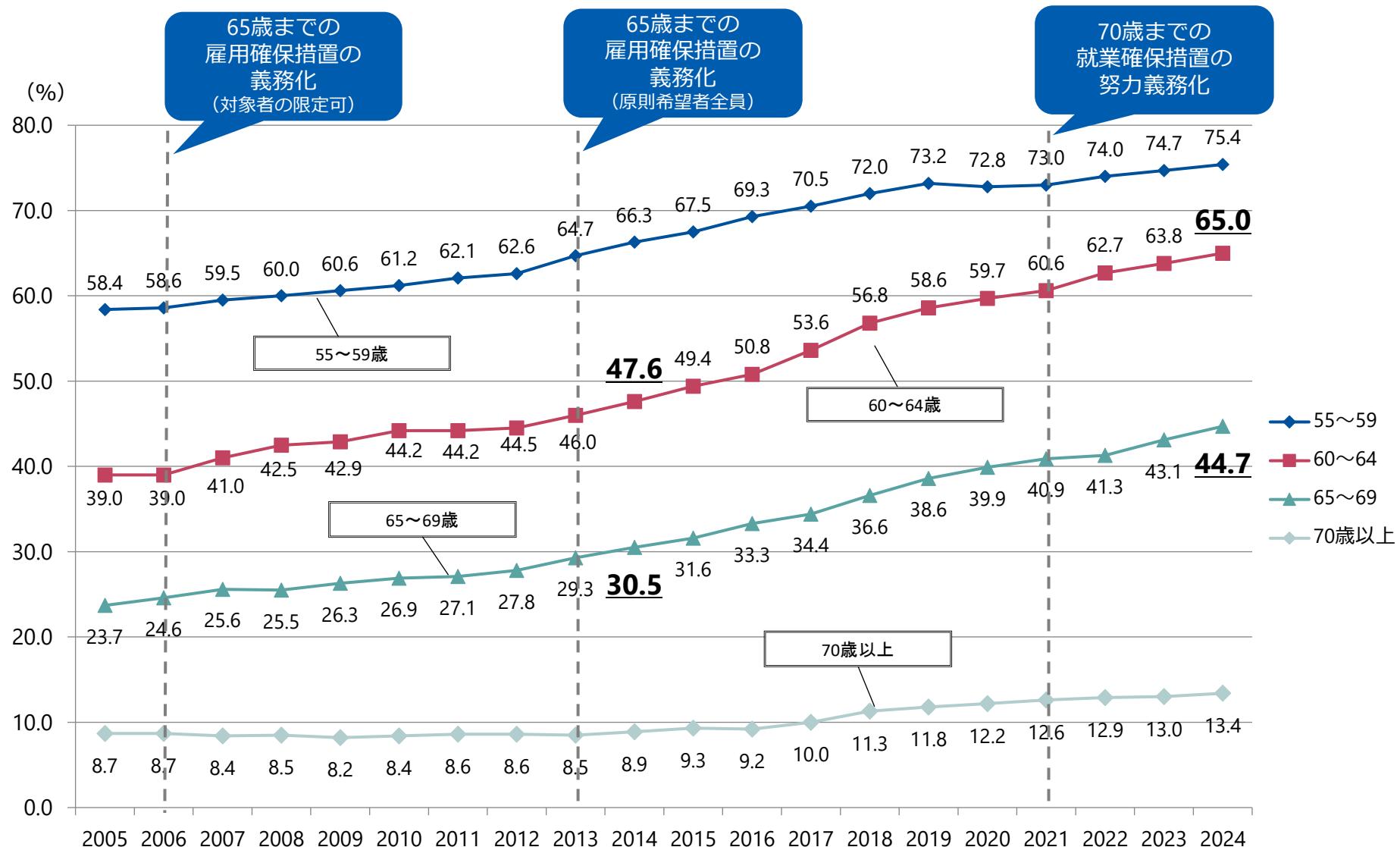
高年齢者の就業率の推移（男性）

- 60～64歳男性は、直近10年間では9.7ポイント上昇。65～69歳男性は、12.3ポイント上昇。



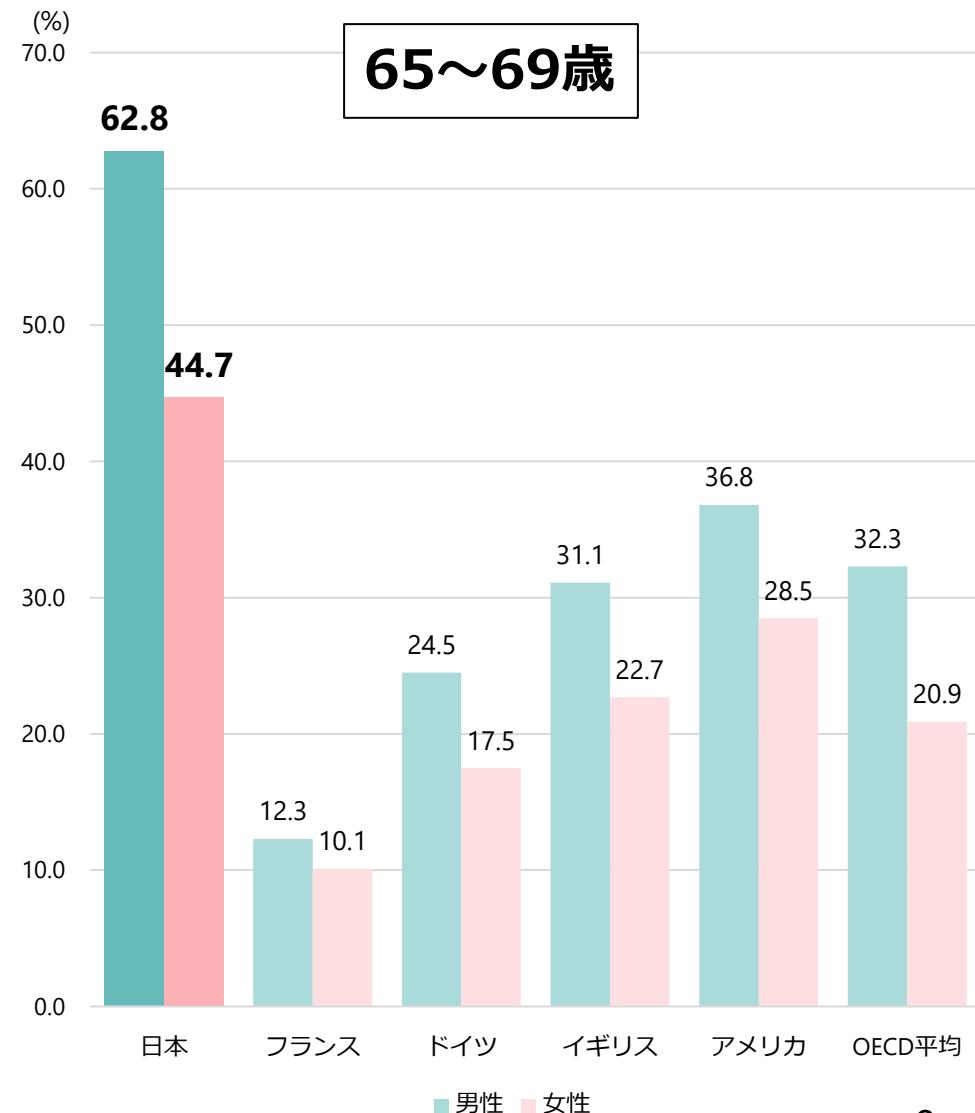
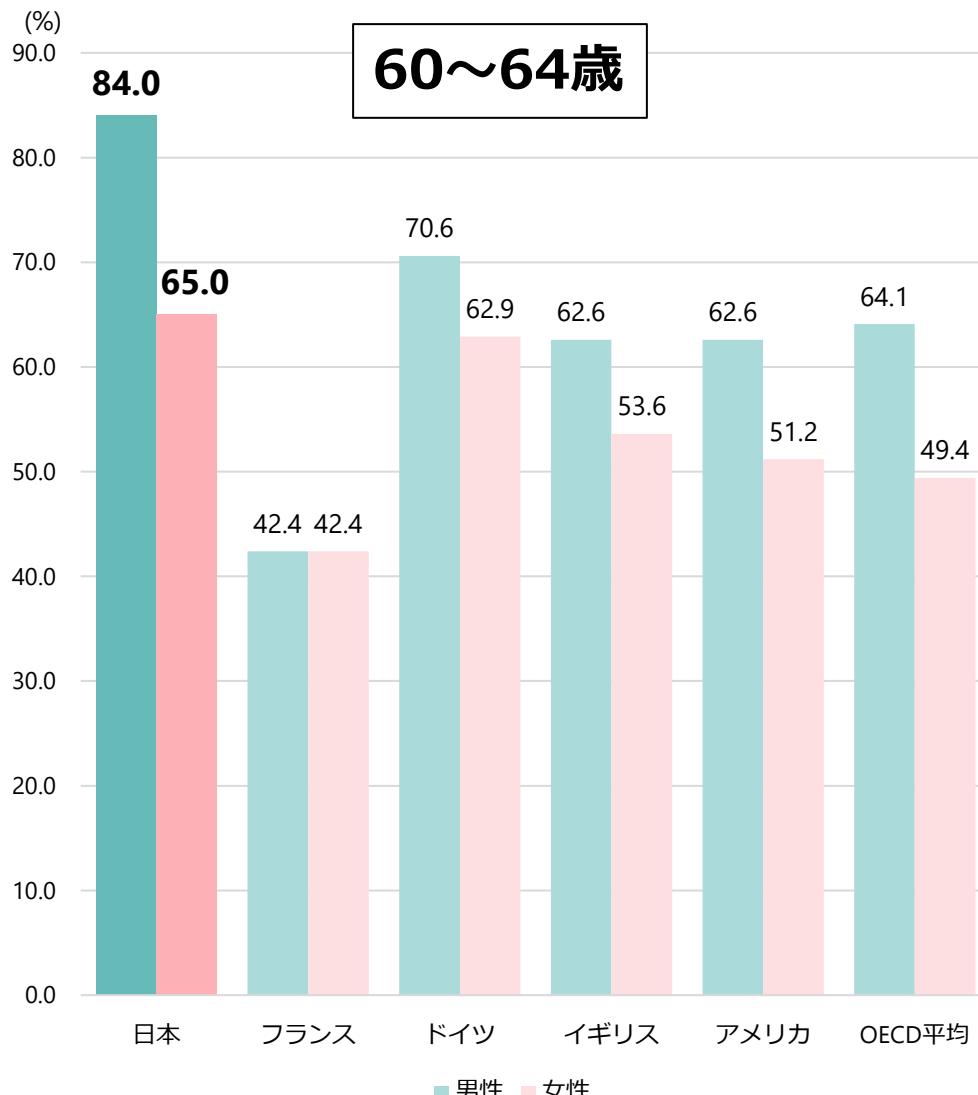
高年齢者の就業率の推移（女性）

- 60～64歳女性は、直近10年間では17.4ポイント上昇。65～69歳女性は、14.2ポイント上昇。
就業率の上昇幅は男性よりも高い。



高年齢者の就業率の国際比較（2024年）

- 日本の高年齢者の就業率は、欧米諸国と比較しても、男女ともに群を抜いて高い水準。
特に65～69歳で高く、OECD平均の約2倍。



令和7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237,739社 〈大企業(301人以上規模):17,273社、中小企業(21~300人規模): 220,466社〉

1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

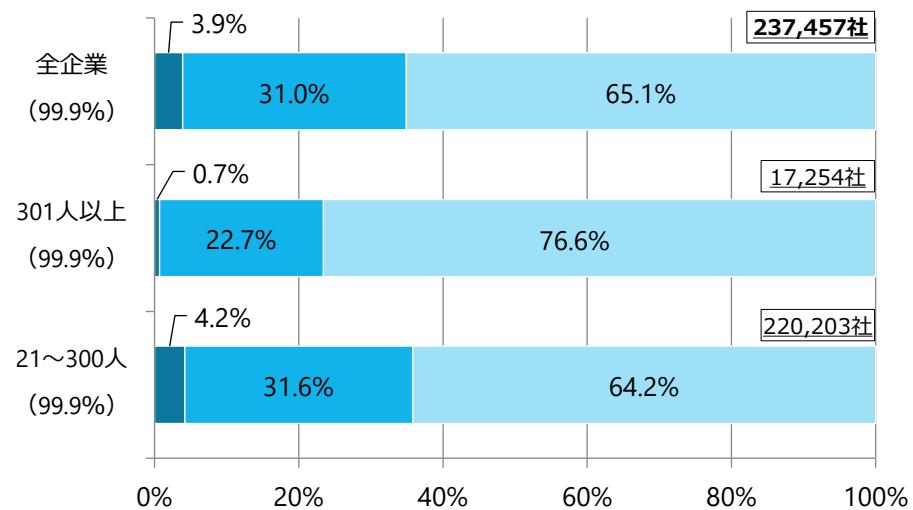
- 雇用確保措置の実施企業数(割合) : 237,457社(**99.9%**)[変動なし]

<雇用確保措置の内訳>

定年制の廃止	9,367 社 (3.9%)
定年の引上げ	73,585 社 (31.0%)
継続雇用制度の導入	154,505 社 (65.1%)

実施企業における措置の内訳

■ 定年の廃止 ■ 定年引上げ ■ 継続雇用制度の導入



※母数を「雇用確保措置実施済み企業」としてそれぞれ割合を抽出している。

2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

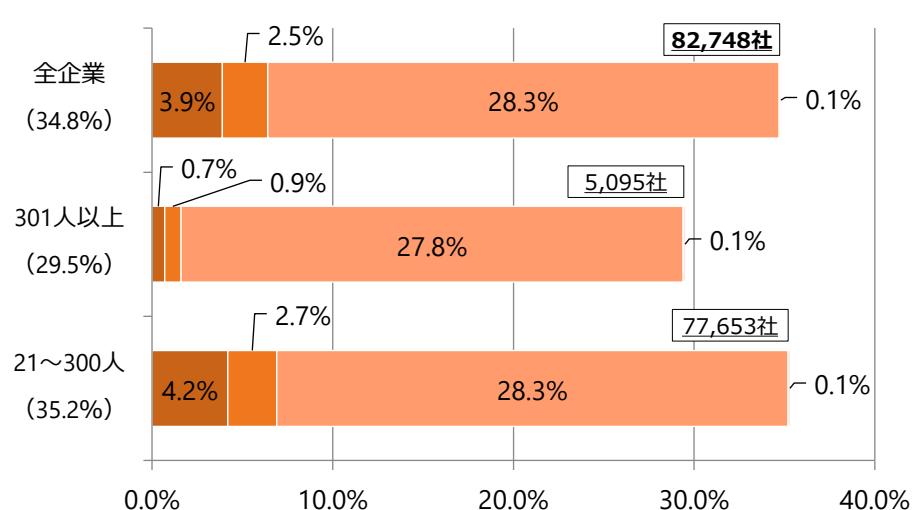
- 就業確保措置の実施企業数(割合) : 82,748社(**34.8%**)[対前年2.9pt増]

<就業確保措置の内訳>

定年制の廃止	9,367 社 (3.9%)
定年の引上げ	6,037 社 (2.5%)
継続雇用制度の導入	67,212 社 (28.3%)
創業支援等措置の導入	132 社 (0.1%)

就業確保措置の内訳

■ 定年の廃止 ■ 定年引上げ ■ 継続雇用制度の導入 ■ 創業支援等措置の導入

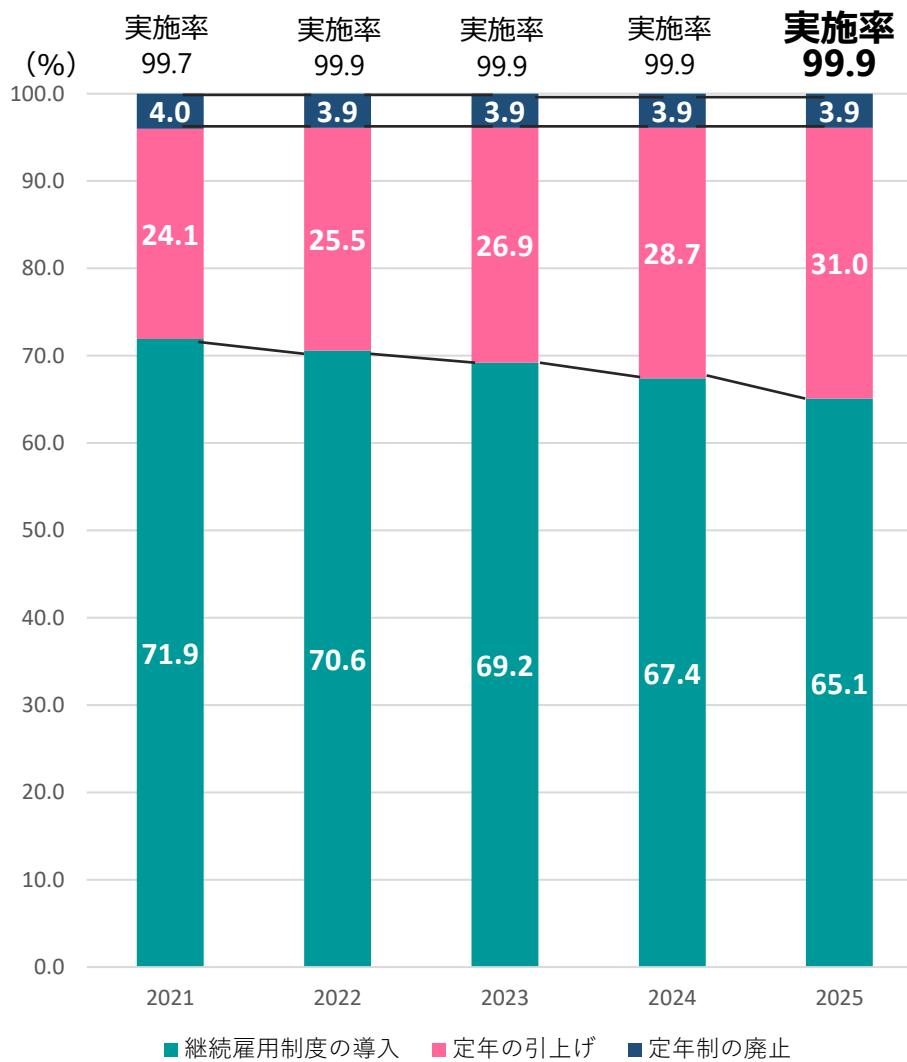


※母数を「報告した全ての企業」としてそれぞれ割合を抽出している。

※本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、「21~300人」について、内訳の積み上げが全体の割合とは一致しない。

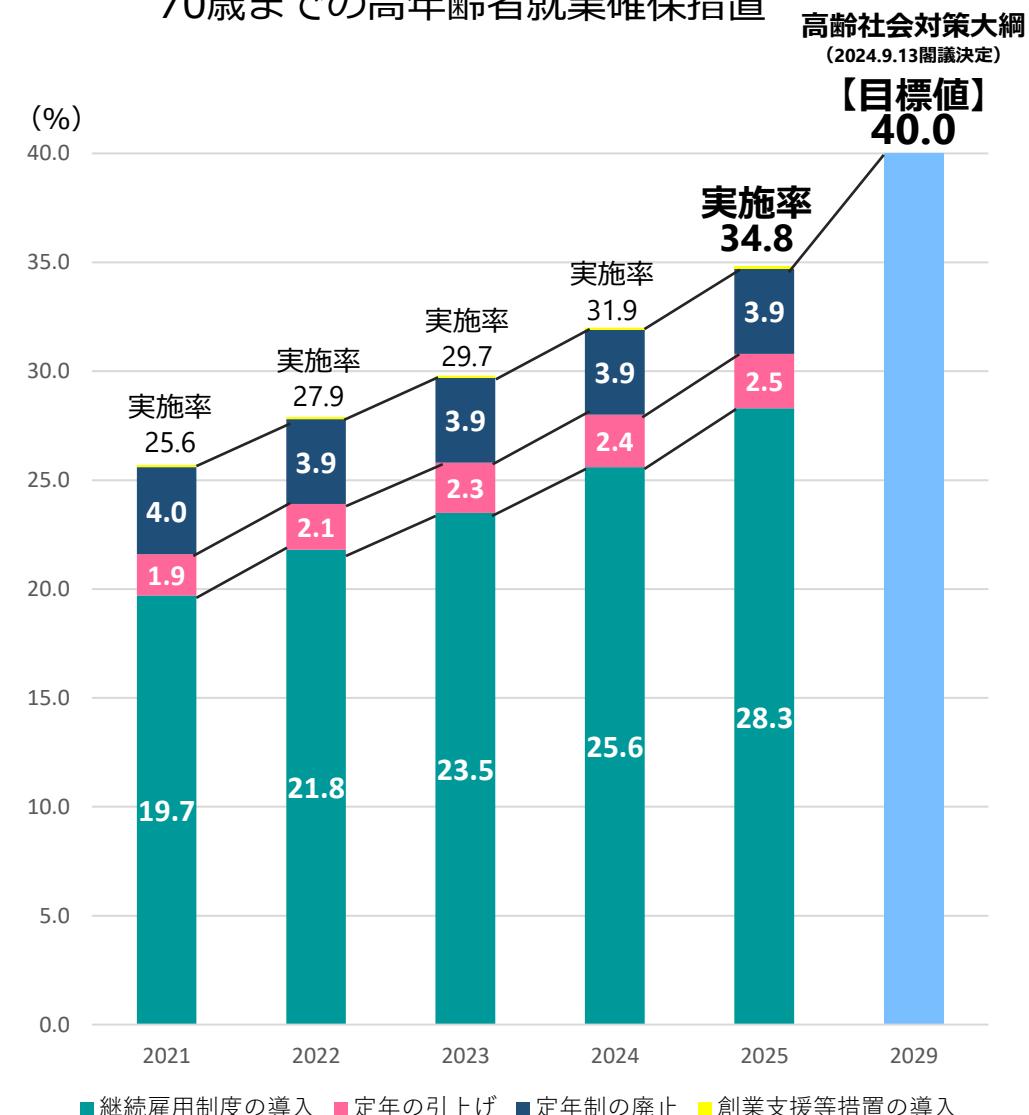
雇用確保措置と就業確保措置の推移

65歳までの高年齢者雇用確保措置



※母数を「雇用確保措置実施済み企業」としてそれぞれ割合を抽出。

70歳までの高年齢者就業確保措置



賃金決定の要素について

- 令和4年「就労条件総合調査」において、過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4%）における改定内容は「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（26.5%）が最も多く、5年前（平成29年）の調査結果と比較すると、その割合は、5.1ポイント上昇している。

就労条件総合調査

- 令和4年調査において、過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4%）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」（26.5%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（20.9%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（17.3%）を多く挙げている。

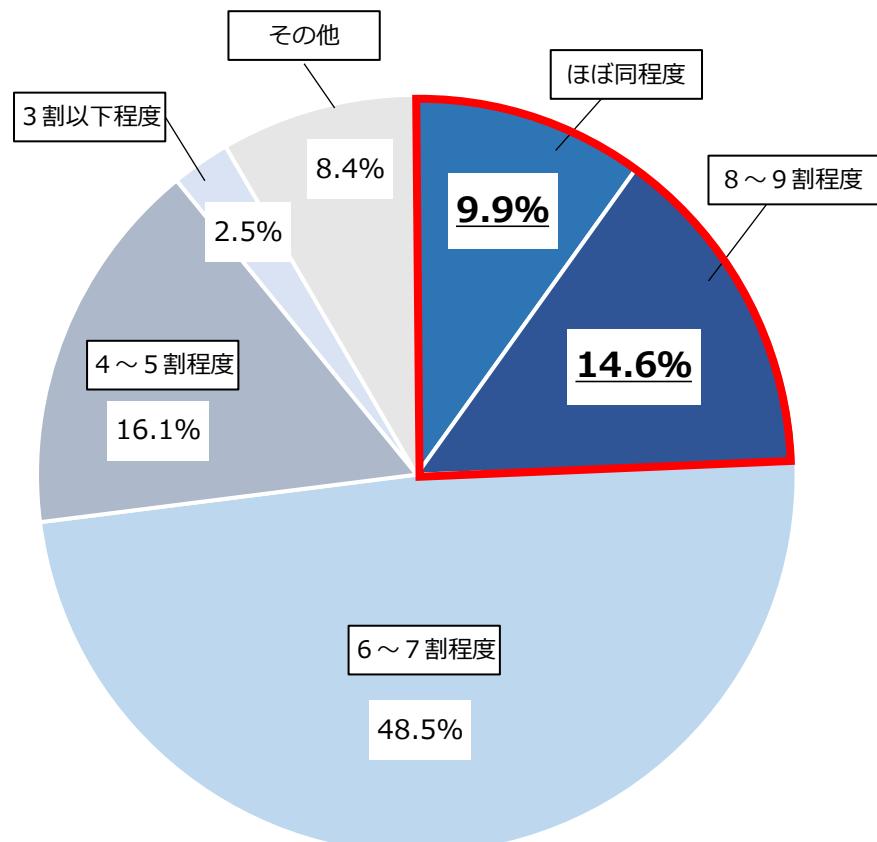
過去3年間に賃金制度の改定を行った企業 【主な改定内容】（複数回答）							(%)
	職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	学歴、年齢・勤務年数に対応する賃金部分の縮小	手当を縮減し基本給に組入れ	過去3年間に賃金制度の改定を行わなかった企業・不明	
令和4年調査計	40.4	26.5	20.9	17.3	5.1	7.3	59.6
平成29年調査計	35.5	21.3	18.5	16.1	3.4	3.9	64.5

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

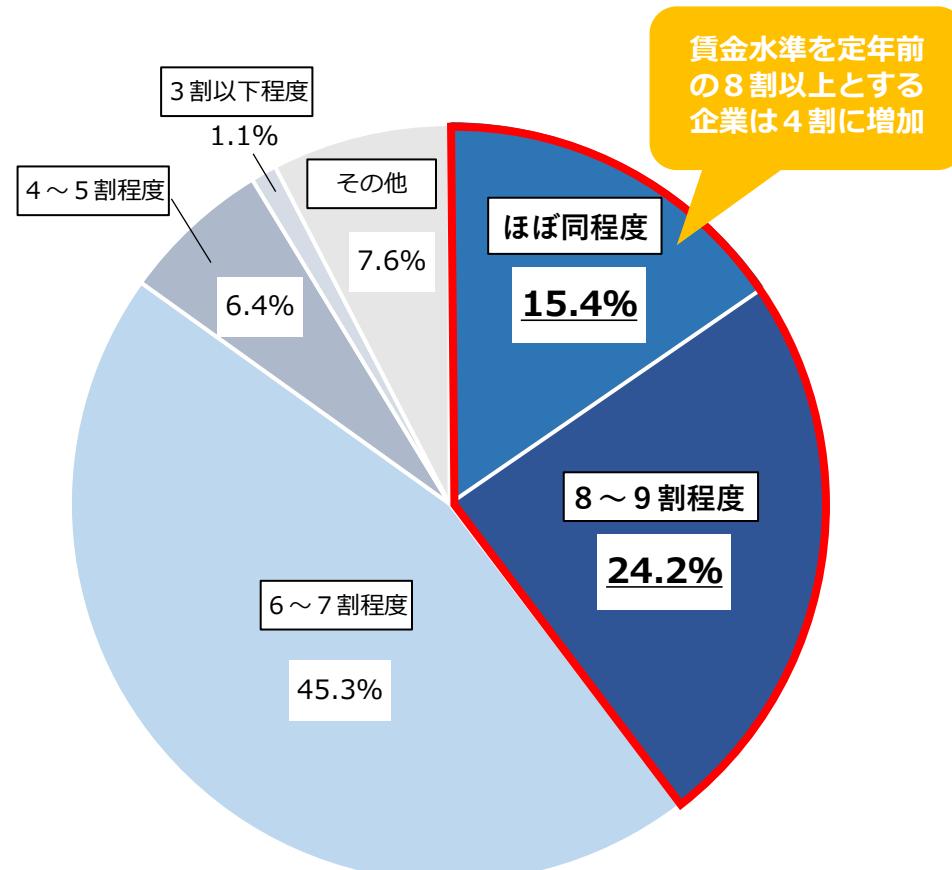
企業における高齢者再雇用時の賃金引き下げの現状

- 2019年と比較すると、企業における高齢雇用者の定年後の賃金水準は改善傾向にあり、2024年においては、定年前の8割以上とする企業が約4割まで増加している。

定年後の高齢雇用者の賃金水準（2019年）

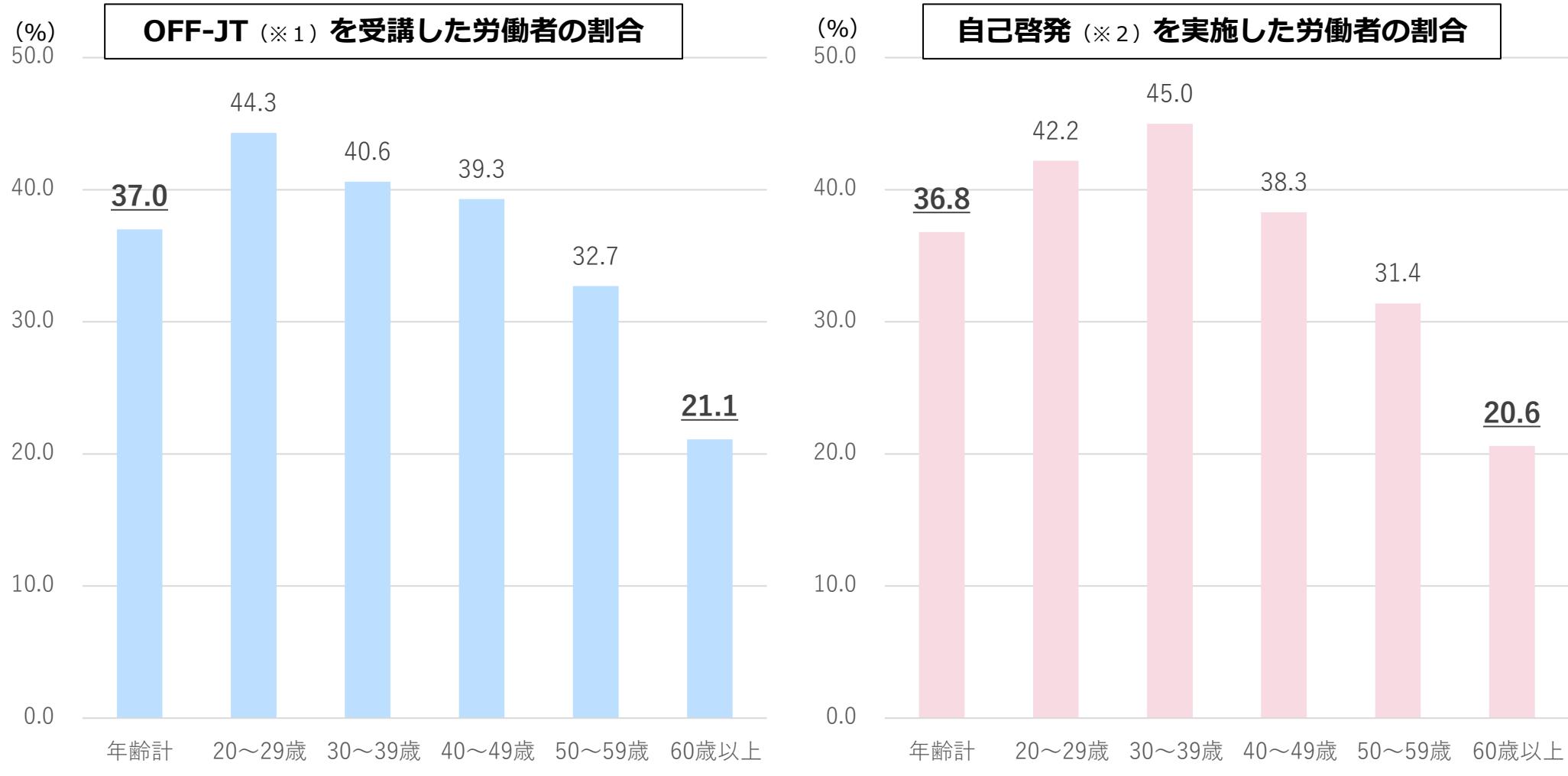


定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024年）



高年齢者の職業能力開発の状況（2024年度）

- 年齢が上がるにしたがって、OFF-JTの受講や自己啓発を実施した労働者の割合は低下する。



出典：厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」より作成。

調査対象：日本国全域において、日本標準産業分類による15大産業に属する、30人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した労働者。

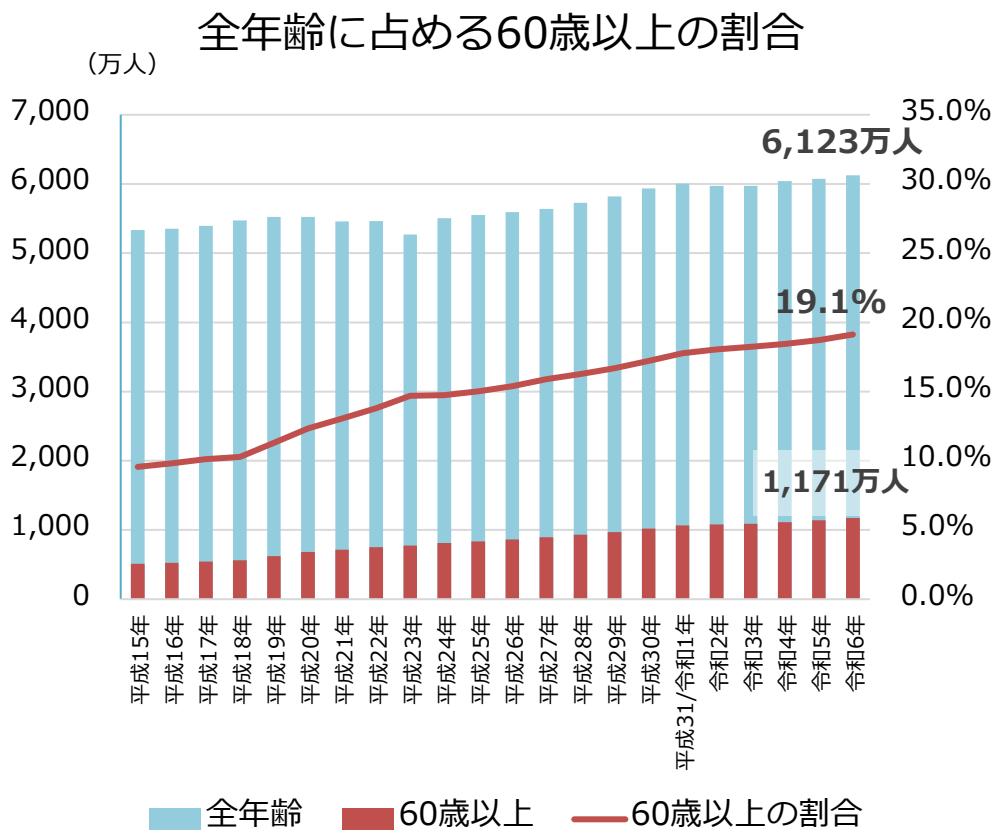
(※1) OFF-JTとは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

(※2) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。 14

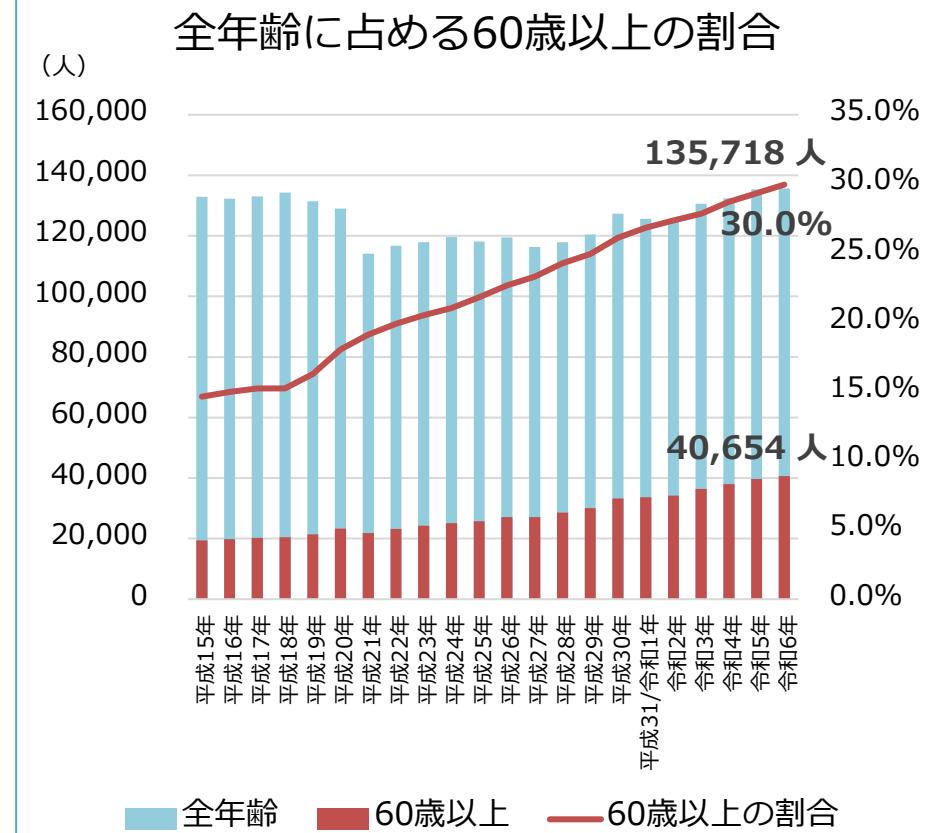
高年齢者の就労と被災状況

- 雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は 19.1%(令和6年)
- 労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は 30.0%(同)

雇用者



労働災害による死傷者数



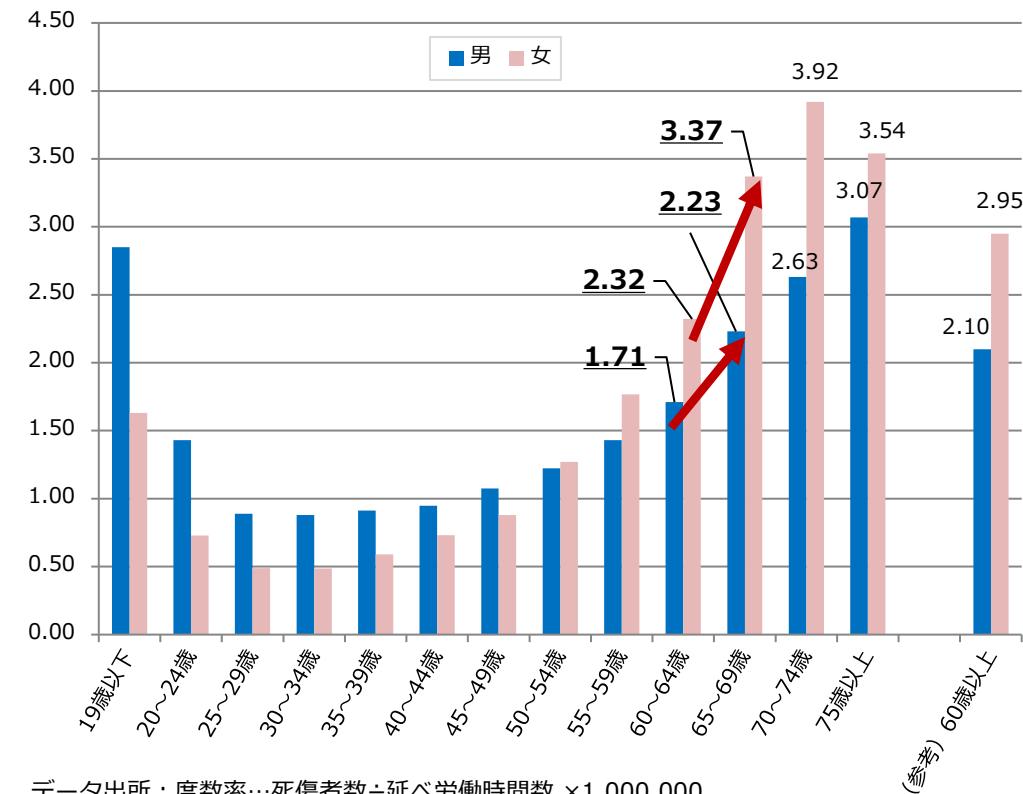
データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級、産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む。）
※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

データ出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除く

高年齢者の労働災害について 災害発生率（度数率）・休業見込み期間

- 60歳以上の男女別の労働災害発生率（度数率）をみると、60～64歳では男性が1.71、女性が2.32であるのに対し、65～69歳では男性が2.23、女性は3.37となっており、労働災害発生率（度数率）は、加齢に伴って高まる傾向にある。
- 休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。

年齢別・男女別 度数率（令和6年）



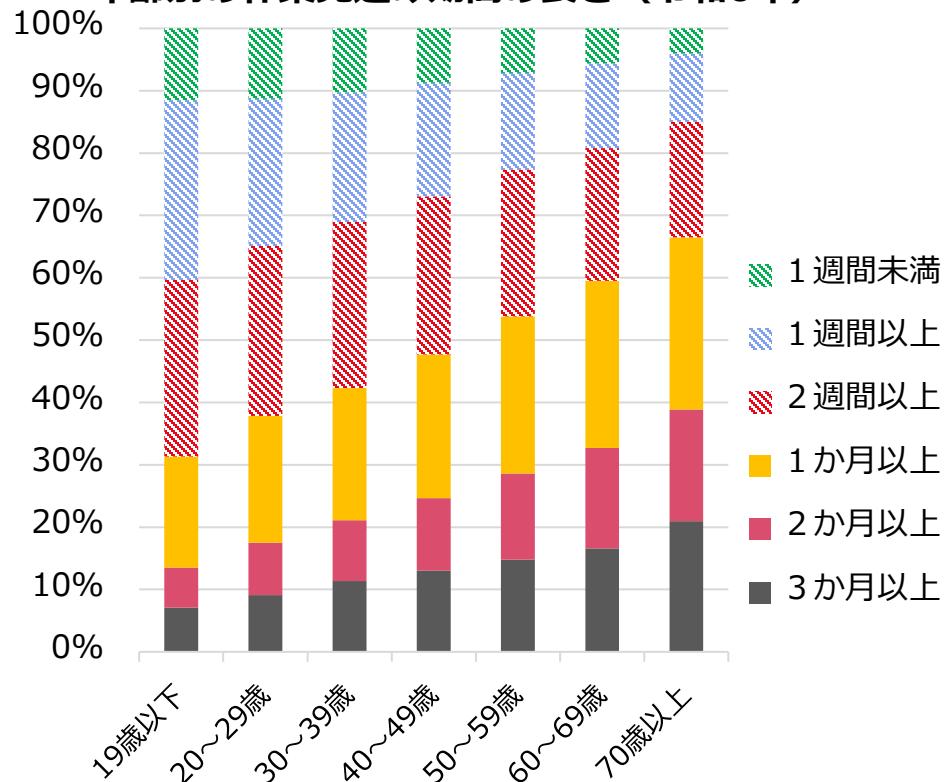
データ出所：度数率…死傷者数÷延べ労働時間数 ×1,000,000

：死傷者数…労働者死傷病報告（確報値）

※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

：延べ労働時間数…労働力調査（年次・2024年・基本集計第Ⅱ-9表 役員を除く雇用者）

年齢別の休業見込み期間の長さ（令和6年）



データ出所：労働者死傷病報告（令和6年）

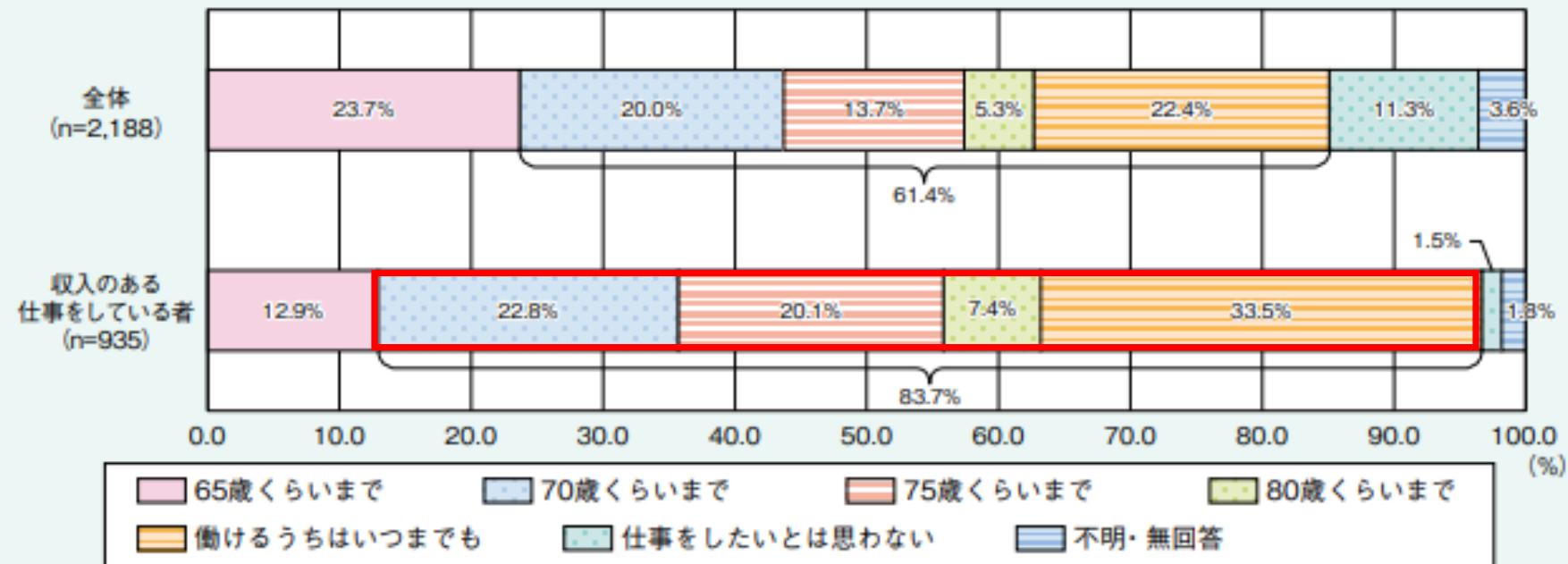
※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

※死亡災害は、休業3ヶ月以上に算入

高年齢者の就業意欲と就業希望年齢

- 収入のある仕事をしている60歳以上の者のうち、3割を超える者は「働けるうちはいつまでも働きたい」と考えており、「70歳くらいまで」又は「それ以上の年齢まで」働きたいと考えている者は8割を超える。

図1－2－1－8 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか（択一回答）



資料：内閣府「令和6年度高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」

(注1)調査対象は、全国の60歳以上の男女

(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。

- 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つい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にの施策の基本となるべき事項**



高齢社会対策大綱における数値目標の変遷

【前回】高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定）
における数値目標

分類	項目	現状 (直近の数値)	数値目標／ 参照指標
0. 全体	総人口に占める高齢者 の割合	65歳以上 75歳以上 85歳以上	27.3% (2016年) 13.3% (2016年) 4.1% (2016年)
		65歳以上人口に占める 単身世帯の者の割合	13.3% (2015年) 21.1% (2015年)
		60～64歳 65～69歳 70～74歳 75歳以上	63.6% (2016年) 42.8% (2016年) 25.0% (2016年) 8.7% (2016年)
1. 就業・ 所得	就業率 役員を除く雇用者の うち非正規の職員・ 従業員の割合	60～64歳 65～69歳 70～74歳 75歳以上	67.0% (2020年) 参考指標 (※1)
		65～69歳 70～74歳 75歳以上	76.3% (2016年) 76.4% (2016年) 65.8% (2016年)
		テレワーク導入企業	13.3% (2016年) (11.5%) 比の 3倍 (2020年)
私的年金の加入者数	確定給付 企業年金 確定拠出 年金（企 業型） 確定拠出 年金（個 人型）	テレワーク制度等に基づく雇用型 テレワーカーの割合	2016年度 (7.7%) 比の倍増 (2020年)
		確定給付 企業年金	818万人 (2016年度末)
		確定拠出 年金（企 業型）	591万人 (2016年度末)
		確定拠出 年金（個 人型）	43万人 (2016年度末)

【今回】高齢社会対策大綱（令和6年9月13日閣議決定）
における数値目標

分類	項目	現状(直近の値)	数値目標／ 参照指標
0. 全体	総人口に占める 高齢者の割合	65歳以上 75歳以上 85歳以上	29.1% (2023年) 16.1% (2023年) 5.4% (2023年)
		65歳以上人口 に占める単身世帯の 者の割合	男性 女性
			15.0% (2020年) 22.1% (2020年)
1. 就業・ 所得	就業率 役員を除く雇用者の うち非正規の職員・ 従業員の割合	60～64歳 65～69歳 70～74歳 75歳以上	74.0% (2023年) 52.0% (2023年) 34.0% (2023年) 11.4% (2023年)
		65～69歳 70～74歳 75歳以上	75.2% (2023年) 79.6% (2023年) 76.1% (2023年)
		職業に関する能力を 自発的に開発し、 向上させるための 自己啓発(※1)の 実施率	40～49歳 50～59歳 60歳以上
新設	70歳までの高年齢者 就業確保措置の 実施率	全般	35.6% (2022年度) 29.1% (2022年度) 22.1% (2022年度)
		中小企業 (21～ 300人)	40.0% (2029年)
		大企業 (301人 以上)	30.3% (2023年) 41.0% (2029年)
	労働者協同組合の設立件数	22.8% (2023年)	37.0% (2029年)
		102法人 (2024年8月20日)	参照指標

高齢者の就業率

- 2029年までに5%引上げ
・ 60～64歳は**79.0%**
- ・ 65～69歳は**57.0%**

70歳までの就業確保措置の実施率

- 2029年までに10%引上げ
・ 全体は**40.0%**
- ・ 中小企業は**41.0%**
- ・ 大企業は**37.0%**

- 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つい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**

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

高年齢者等が離職する場合の事業主の義務・努力義務

再就職援助措置（努力義務）

解雇等により離職する高年齢者等が再就職を希望するときは、

- (ア) 求職活動に対する経済的支援
- (イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん
- (ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん

などの再就職援助措置を講ずるよう努めることとされています。

多数離職届（義務）

同一の事業所において、1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を、当該届出に係る離職予定日（離職の全部が同一の日に生じない場合は、当該届出に係る最後の離職予定日）の1か月前までにハローワークに届け出なければなりません。

求職活動支援書（義務）

解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、離職することが決まった後、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、本人に交付しなければなりません。

求職活動支援書に記載する事項

- (1) 氏名・年齢・性別
- (2) 離職予定日（離職予定日が未定の場合はその時期）
- (3) 職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等）
- (4) 有する資格・免許・受講した講習
- (5) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項
- (6) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません

高年齢者等が離職する場合の事業主の義務・努力義務（要件）

再就職援助措置等の対象となる

高年齢者等の範囲

- 事業主は、A または B に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、再就職援助措置を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。
- A または B に該当する高年齢者が同一の事業所において1か月に5人以上離職する場合、多数離職の届出が必要です（義務）。
- A に該当する高年齢者が希望する場合に、求職活動支援書を作成する必要があります（義務）。

	45歳以上60歳未満で離職する者	60歳以上65歳未満で離職する者	65歳以上70歳未満で離職する者	令和3年度から追加
解雇その他の事業主の都合による離職（※①）			A	
継続雇用制度の対象者基準（※②）に該当しないことによる離職		A		
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			B	
定年年齢に到達したことによる離職				
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職				
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職				

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた、継続雇用制度の対象者基準に該当せずに離職する者（令和6年度末まで）

再就職援助措置等を実施する事業主

- 原則として、離職時に高年齢者等を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約等を締結している）事業主です。
- ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が実施することとします。
 - 特殊関係事業主等での継続雇用制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
 - 業務委託契約を締結する制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
 - 他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

- 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つい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にの施策の基本となるべき事項**



高齢者雇用対策の概要

※数値は令和6年度末又は令和7年6月1日現在

① 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）**（実施企業割合 **99.9%**）
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）**（実施企業割合 **34.8%**）
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
- 役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事の導入等、**高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業事例の展開**
- **65歳以上への定年引上げ・66歳以上の年齢への継続雇用の延長を行う事業主**や、高齢者が働きやすい環境整備等に取り組む事業主に対し**「65歳超雇用推進助成金」を支給**
- **70歳雇用推進プランナー等**（全国に**499名**）による、高齢者の活躍促進に必要な雇用環境の整備に関する**事業主への相談・助言・制度改善提案を実施**（年間**3.3万件**）

② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援

- ハローワーク（全国544ヶ所）では、高齢者も含めて、各求職者のニーズに即した職業相談、職業紹介等を行うとともに、特に概ね60歳以上の**就職に課題を有する高齢者**に対し、全国300ヶ所に**「生涯現役支援窓口」**を設置し、キャリアコンサルタントやファイナンシャル・プランナーなどの資格を有するアドバイザーや求人者支援員による**就労生活支援**、ニーズに応じた求人開拓などチーム支援を実施（就職率**91.1%**）

③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- **「シルバー人材センター」**（全国に**1,307**団体、会員数**67.4**万人）が**臨時の・短期的または軽易な就業を希望する高齢者のニーズに応じた多様な就業機会を提供**
- **自治体が中心となり**、地域の関係機関（経済団体、シルバー人材センター、社会福祉協議会等）と協議会を設置し、地域の課題を踏まえ、**高齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングに取り組む「生涯現役地域づくり環境整備事業」**を実施

- ① **企業**における安定した雇用・就業の確保
- ② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援
- ③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

高齢者の企業における安定した雇用・就業機会の確保のための義務・努力義務

- 2021年4月施行の改正高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（雇用以外の措置も含む）を確保する努力義務を課している。

60歳まで・義務

60歳未満の定年禁止

<1998年施行>

65歳まで・義務

①65歳までの定年引上げ

②65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

<対象者限定可を2006年に施行、原則希望者全員を2013年に施行>

※ 段階的に施行し、2025年4月より
全面的施行を開始

創業支援等措置
(雇用以外の措置)

70歳まで・努力義務

①70歳までの定年引上げ

②70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

再雇用時の賃金

- 定年後の継続雇用時の賃金については、法律に基づく指針等により、事業主において改善されるよう、これを促す指導や不合理な待遇格差の解消に向けた助言・指導等に取り組んでいる。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（抜粋）

第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

3 賃金・人事待遇制度の見直し

(2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

同一労働同一賃金ガイドライン（平成30年厚生労働省告示第430号）（抜粋）

第3 短時間・有期雇用労働者

1 基本給

(注)

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

65歳超雇用推進助成金

令和8年度当初予算案 24億円 (23億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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歳以上の年齢への継続雇用延長・65歳以上の年齢への定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も働くことを希望する者全員が安心して働く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。令和8年度においては、将来に不安を抱える高年齢者の希望に応じた高齢期の就業確保等を行う事業主に対して、助成額の増額等拡充を行う。

2 事業の概要・スキーム

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- ② 66歳以上の年齢への継続雇用制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等を実施した場合、送出し事業主に対して助成 等

● 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

(単位:万円)

	①定年引上げ又は定年の定めの廃止				②継続雇用制度の導入				③他社による継続雇用制度の導入				
	65歳への引き上げ	66~69歳への引き上げ		70歳以上への引き上げ	定年の定めの廃止	66~69歳への引上げ		70歳以上への引上げ		66~69歳への引上げ		70歳以上への引上げ	
		5歳未満	5歳以上			希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	
1～3人	15	25(20)	40(30)	45(30)	60(40)	22(15)	20(−)	40(30)	36(−)	20(10)	16(−)	32(15)	30(−)
4～6人	20	32(25)	65(50)	70(50)	120(80)	37(25)	32(−)	65(50)	60(−)	30(10)	26(−)	50(15)	45(−)
7～9人	25	39(30)	110(85)	115(85)	180(120)	60(40)	50(−)	105(80)	95(−)	50(10)	40(−)	85(15)	75(−)
10人以上	30	46(35)	135(105)	140(105)	240(160)	90(60)	75(−)	130(100)	120(−)	70(10)	60(−)	105(15)	100(−)

※ 括弧書き内の記載は、令和7年度制度における助成額です。

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度、高年齢者に係る賃金・人事待遇制度、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。高年齢者に係る賃金・人事待遇制度の導入等を実施した場合は増額。

● 助成額 実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給

- ・賃金、人事待遇制度の導入・改善 : 60万円（中小企業以外は45万円）
- ・賃金、人事待遇制度の導入・改善以外 : 30万円（中小企業以外は23万円）
- ・雇用管理制度の整備に伴う機器等導入 : 導入経費×60%（中小企業以外は45%）※上限30万円

※令和7年度制度：雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、60%（中小企業以外は45%）を乗じた額（上限30万円）

3 高年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労働者に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

対象者1人につき、40万円（中小企業以外は30万円）を支給
※令和7年度制度：対象者1人につき30万円（中小企業以外は23万円）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構における事業主への支援

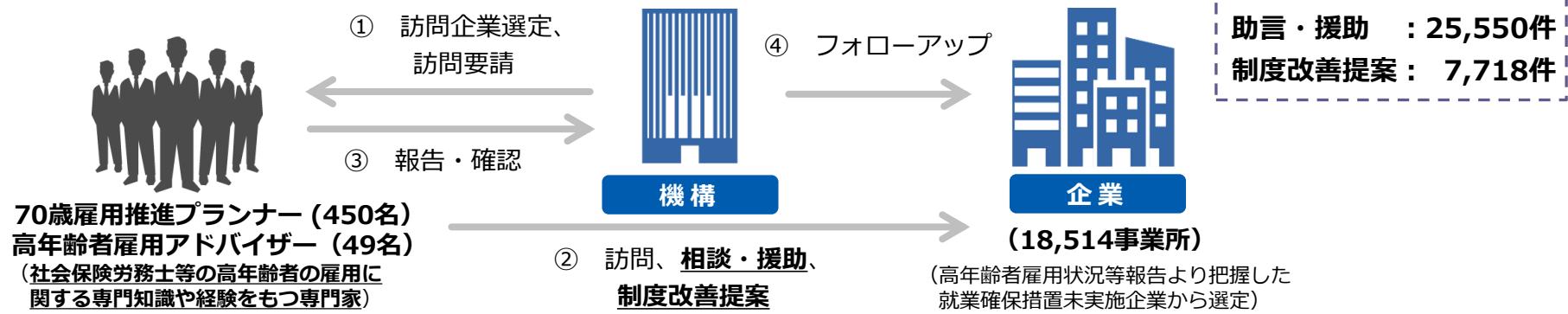
70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる支援

- ・ プランナー等が企業等を訪問し、高年齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・助言を実施
- ・ 社員の年齢構成、高齢社員の活用状況等の実情に応じて、現在抱える課題等を丁寧に聴き取り、課題を解決するために、**各企業に合う70歳までの定年延長や継続雇用の延長、賃金制度等の制度改善を提案**

相談・助言、提案内容例：

高年齢者雇用に係る人事・賃金・退職金制度、職場改善、職域開発、能力開発、健康管理制度等に関すること 等

令和6年度実績



事例収集と展開

高年齢者の就業機会の確保等に取り組む企業の事例を収集



高年齢者活躍企業事例サイトによる提供を行うとともに、**「70歳雇用推進事例集」**を作成・配布

事例の周知広報の強化、機運醸成

- ・ 国民、各企業の人事担当者を対象として、高年齢者活躍企業フォーラム及びシンポジウムを開催している

高年齢者活躍企業フォーラム

「高年齢者活躍企業コンテスト」の表彰および入賞企業等による職場改善事例の発表並びにトークセッションを実施するフォーラムを毎年度10月頃開催

〔高年齢者活躍企業コンテスト：
高年齢者の働き方における企業の創意工夫の事例を募集・収集し、優秀事例について表彰を実施〕

生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

人事担当者の関心の高いテーマを設定し、基調講演、事例発表及びパネルディスカッション等を実施するシンポジウムを年2回開催

令和7年度の実施テーマ：
「人材マネジメント」「キャリア形成支援」

- ① 企業における安定した雇用・就業の確保
- ② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援
- ③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

生涯現役支援窓口事業

令和8年度当初予算案 32億円 (29億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高年齢者の労働力の活用が重要な課題となっているが、高年齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職は難しく、失業が長期化し、生活保護に頼らざるを得ない状況に陥るおそれがある。
- また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があり、ハローワークにおける一般的な職業相談・職業紹介においては、十分な対応が困難な場合がある。
- そこで、概ね60歳以上の高年齢求職者を対象として、就労経験等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高年齢求職者の就労ニーズに即した求人の開拓等による総合的な就労支援等を行う生涯現役支援窓口事業を実施する。

2 事業の概要

- 支援対象者等：**全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高年齢求職者のうち、長期失業高年齢求職者、離転職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者 等
- 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
 - 高年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
 - 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施



【就労・生活支援アドバイザー 188 (181) 人】

<主な支援業務>

- 個々のニーズを踏まえた「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



生涯現役支援窓口における支援体制

R6就職率
91.1%

【職業相談員 260 (280) 人】

<主な支援業務>

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介の実施 等



企業

● 各関係機関からの誘導やセカンドキャリア研修

<在職中の前段階からの高年齢者支援の拡充>

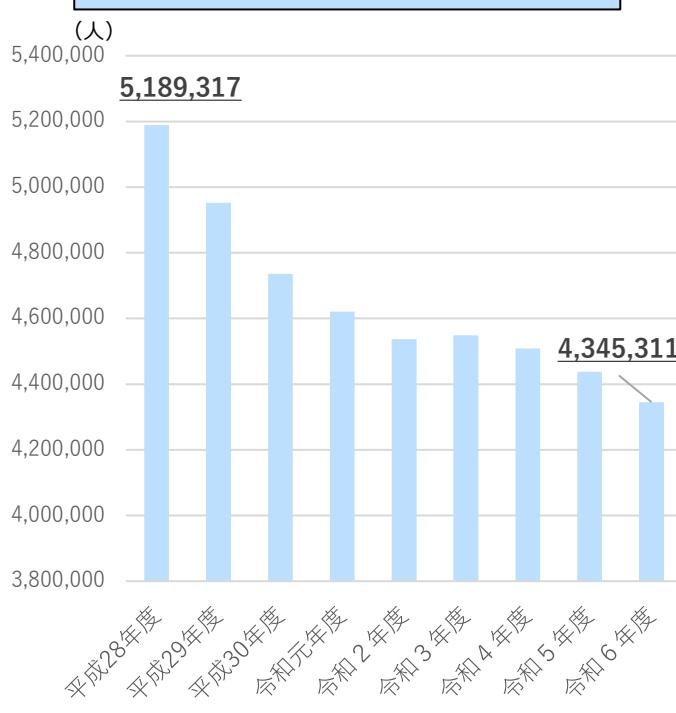
対象者：概ね63～64歳の雇用確保措置終了予定の在職者

- 拡充内容：
- 経営団体等と連携した在職中からのHWへの誘導
 - 年金事務所との連携によるHWへの求職者の誘導
 - 65歳以降のセカンドキャリアに向けた研修（注）の実施

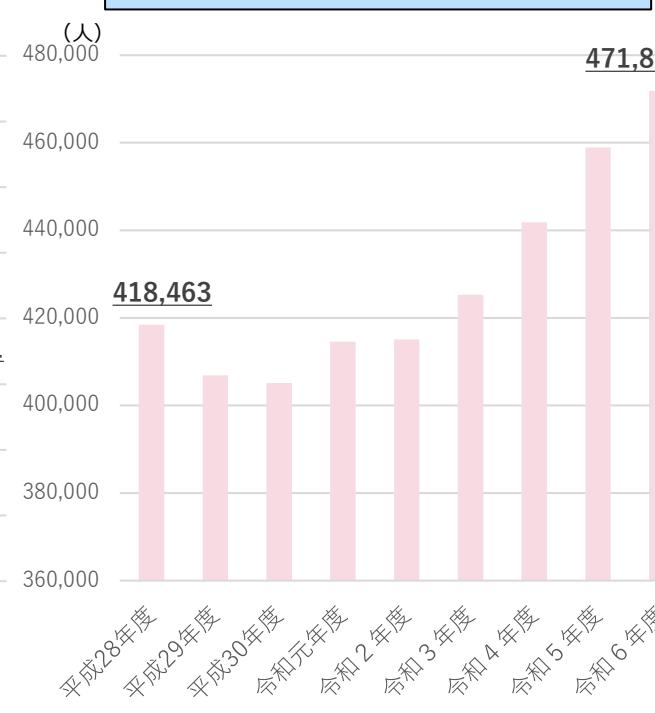
(注) 高齢期の年金、生活設計、労働市場、キャリアチェンジした方の等身大の成功例等の情報提供を含む研修を実施

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

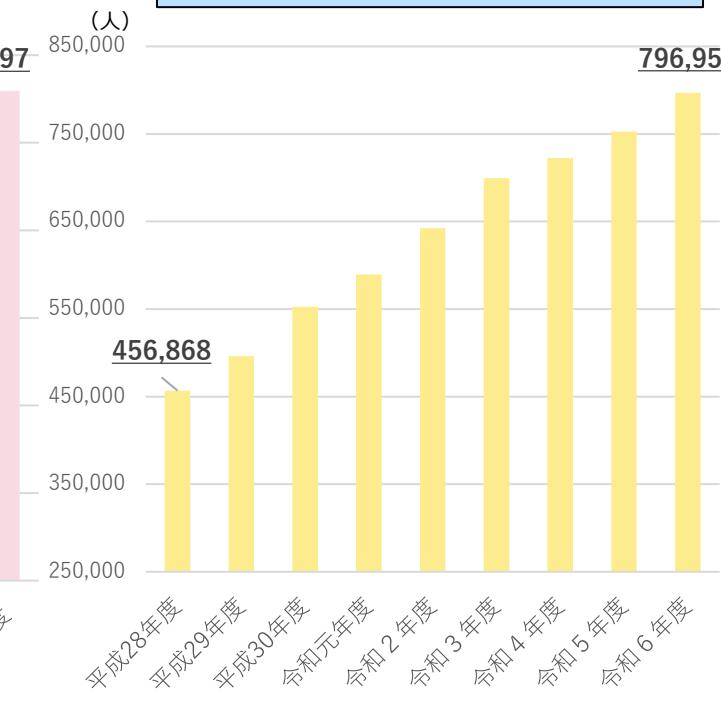
ハローワーク全体の求職者の推移



60～64歳の求職者の推移



65歳以上の求職者の推移



(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

- 高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングを推進し、高齢者が活躍できる多様な就業機会を提供
- 支援対象者：全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上（特に65歳以上）の高齢求職者のうち、長期失業者、離転職を繰り返す者
その他公共職業安定所がチーム支援を行わなければ就労が困難であると判断した者 等
- 主な支援内容：
 - ・ 高齢期の生活設計を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である高齢求職者の職業に係る相談・援助（キャリアコンサルティング）
 - ・ 高齢求職者でも活躍できる求人の開拓・提供、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と連携した軽易な就業等に関する情報の提供
 - ・ 地方自治体と連携した高齢者支援の実施
 - ・ 経済団体等と連携したセカンドキャリア研修の実施など在職中からの高齢者支援を拡充（令和8年度～）
- 支援実績（令和6年度）
 - ・ 窓口支援を受けた求職者数 94,710人（60～64歳 33,888人、65歳以上 60,822人）
 - ・ 就職者数 86,297人（60～64歳 31,162人、65歳以上 55,135人） 就職率 91.1%（60～64歳 92.0%、65歳以上 90.6%）

R6就職率
91.1%

(公財)産業雇用安定センターの運営

令和8年度当初予算案 44億円 (43億円) ※()内は前年度当初予算額

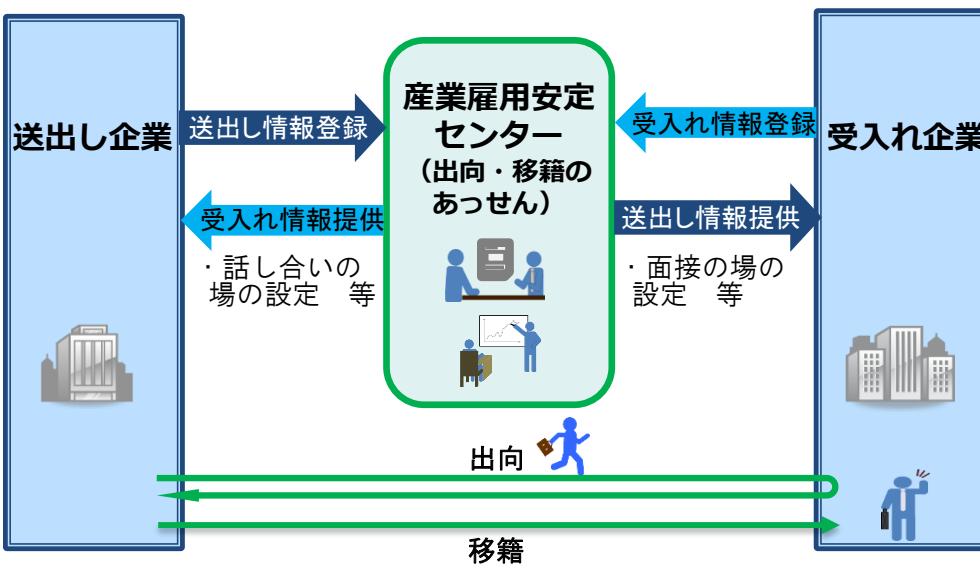
1 事業の目的

- 産業雇用安定センターは、昭和62年3月、13の産業団体の拠出により設立された公益財団法人。
- 産業間・企業間の円滑な労働移動に寄与するとともに、生涯現役社会の実現に向けて高年齢者の就業促進を図るため、以下の事業を実施。
- 令和6年度事業実績：送出し件数 19,951件、成立件数 11,107件、成立率 55.7%

2 事業の概要・スキーム

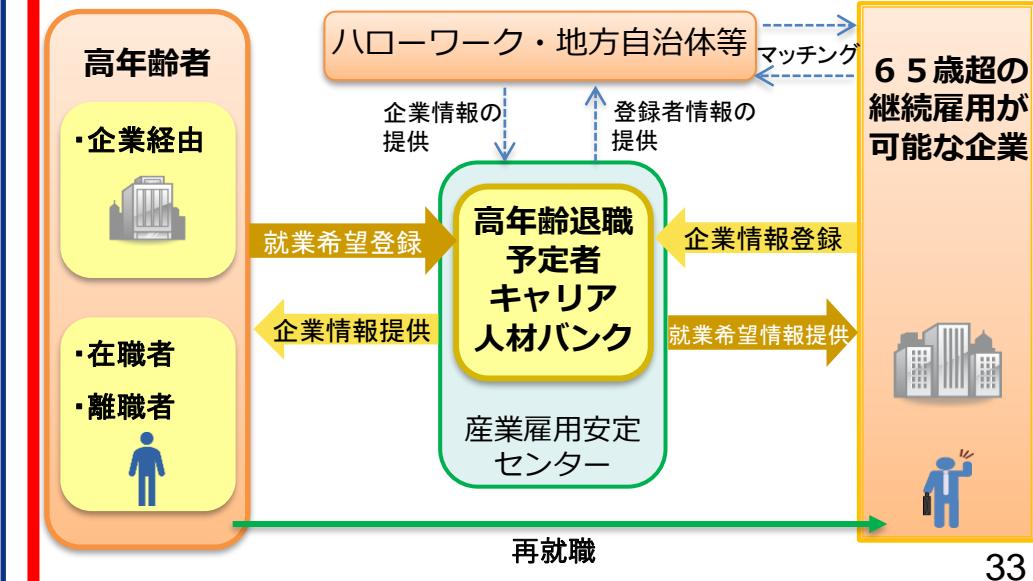
○ 出向・移籍のあっせん等 38(37)億円

企業への人材の受入・送出情報の提供、人事担当者等への相談援助に加え、対象労働者へのカウンセリングや訓練の実施等により、企業間の出向・移籍のあっせんを行う。



○ 高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業 6.3(6.2)億円

65歳を超えて働くことを希望する高年齢者のキャリア・就業希望等の情報を登録し、その活用を希望する企業との間でマッチングを実施する。
【令和6年度実績：送出し件数 9,843件、成立件数 5,121件、成立率 52.0%】



- ① 企業における安定した雇用・就業の確保
- ② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援
- ③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

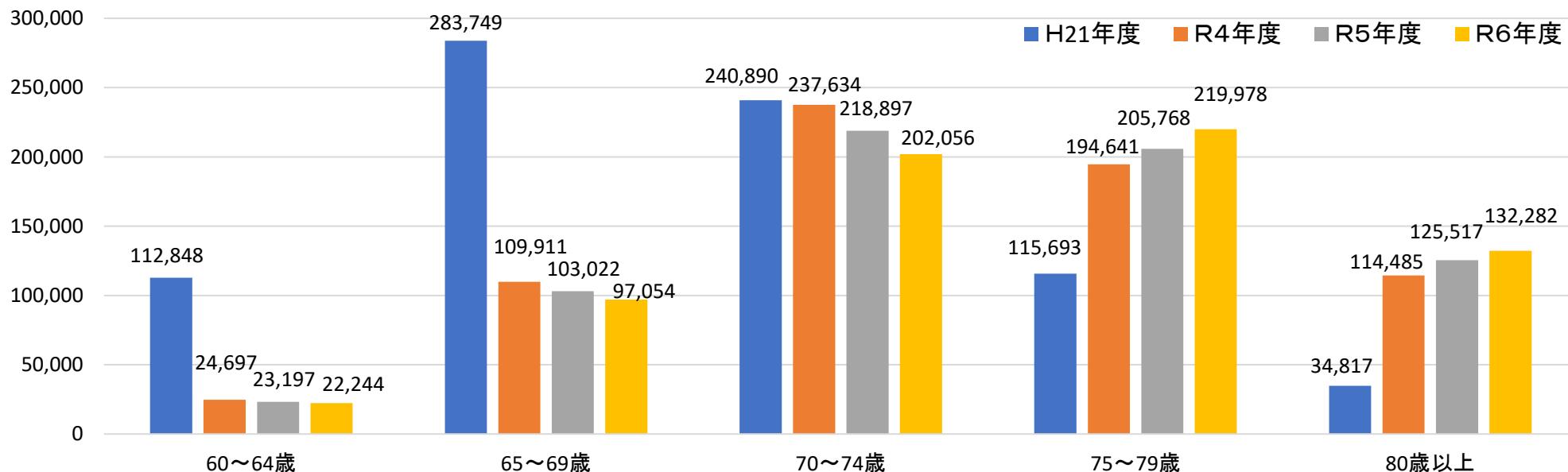
シルバー人材センター（概要）

生きがいの充実や健康の維持増進等から、臨時の・短期的または軽易な就業※を希望する高齢者に対し、全国に1,307団体あるシルバー人材センターが地域に密着した多様な就業機会を提供

○ シルバー人材センターの概要（令和6年度）

団体数1,307団体、会員数67.4万人（男性43.4万人・女性23.9万人）、平均年齢75.1歳、月平均収入4.0万円

シルバー人材センター会員数の推移



○ シルバー人材センターが扱う仕事

※ おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

介護施設・育児施設・スーパー・マーケット等への派遣、子育て支援や福祉・家事援助サービス、駐輪場や公園管理、植木剪定、草刈りなど、後期高齢者でも対応できる臨時の・短期的または軽易な仕事を提供



生涯現役地域づくり環境整備事業

令和8年度当初予算案 3.1億円 (4.4億円) ※()内は前年度当初予算額

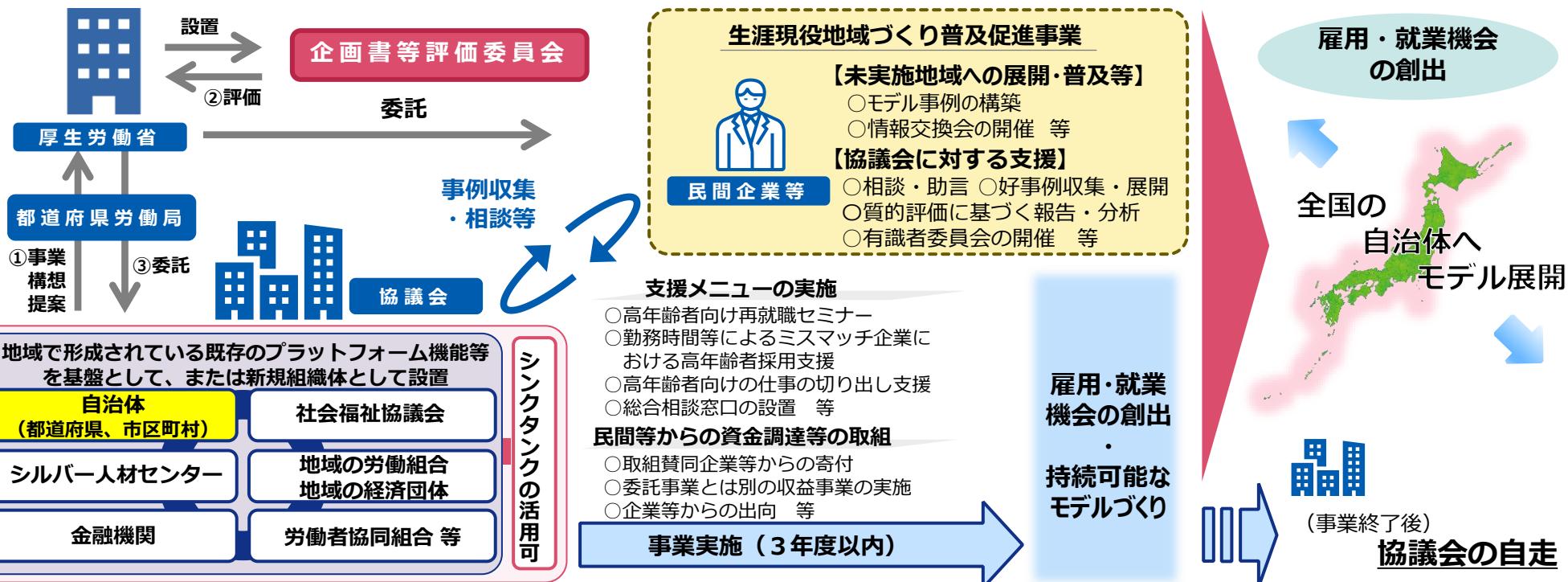
1 事業の目的

自治体が中心となり、地域の関係機関（経済団体、シルバー人材センター、社会福祉協議会等）と協議会を設置し、地域の課題を踏まえ、高齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングに取り組む「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施。

2 事業の概要

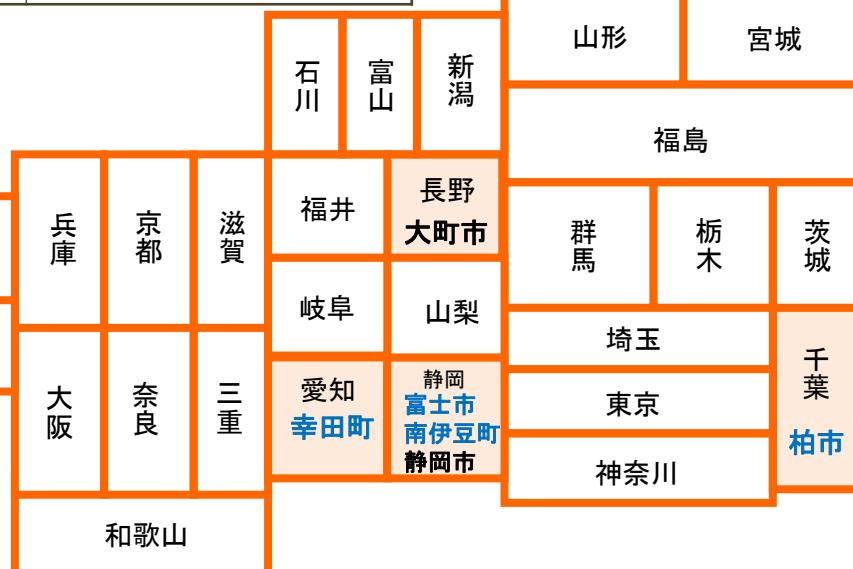
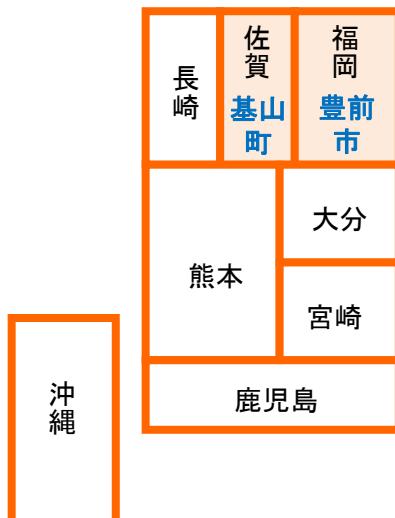
- 自治体が中心となり協議会を設置、地域の課題・実情を解決するための事業構想を自らが策定
- 提案された事業構想の中から、特に事業効果が高いと評価されるものをコンテスト方式で選抜
【実施期間】3年度以内【採択協議会】各年度5協議会
- 【実施規模】一の市区町村：各年度3,000万円 複数の市区町村：各年度4,000万円 都道府県：各年度5,000万円
- 【実施主体】高年齢者雇用安定法第35条第1項に規定する協議会
- 【支援対象】55歳以上の高年齢者、地域内企業等【実施中箇所数】9協議会 (R 8.1月現在)
- 併せて、**協議会へ伴走型支援を行うとともに、取組や成果を他地域に波及させるため、「生涯現役地域づくり普及促進事業」を実施**

3 事業のスキーム・実施主体等



生涯現役地域づくり環境整備事業 実施地域一覧

事業対象地域及び実施団体			実施期間
【事業実施中地域(予定含む)】			
1	北海道帯広市	帯広地域雇用創出促進協議会	令和5年7月～令和8年3月
2	北海道鷹栖町	鷹栖町生涯現役地域づくり環境整備推進協議会	令和5年7月～令和8年3月
3	千葉県柏市	柏市生涯現役促進協議会	令和5年7月～令和8年3月
4	愛知県幸田町	幸田町生涯現役推進協議会	令和5年7月～令和8年3月
5	佐賀県基山町	基山町産業振興協議会	令和5年7月～令和8年3月
6	山口県美祢市	美祢わくわくらーくサポート協議会	令和6年7月～令和9年3月
7	静岡県富士市	富士市新就労推進協議会	令和8年1月～令和10年3月
8	静岡県南伊豆町	ミナミイズ人と経済活性化推進協議会	令和8年1月～令和10年3月
9	福岡県豊前市	一般社団法人豊前生涯活躍地域づくり協議会	令和8年1月～令和10年3月
【事業終了地域】			
10	北海道北広島市	北広島市生涯現役地域づくり環境整備協議会	令和4年8月～令和7年3月
11	長野県大町市	大町市創業支援協議会	令和4年8月～令和7年3月
12	静岡県静岡市	静岡市誰もが活躍推進協議会	令和4年8月～令和7年3月



北海道
北広島市
帯広市
鷹栖町

青森
秋田
岩手
山形
宮城
福島
群馬
栃木
茨城
埼玉
千葉
柏市

※ 文字が青色の地域が令和8年1月現在の事業実施中地域。

令和8年度当初予算案

539億円（545億円）※（ ）内は前年度当初予算額

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コース 405億円（444億円）

1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

拡充・見直しの概要

○「設備投資助成」を新設

- ・訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）

購入費用の50%（受講者数に応じて上限設定（最大150万円））

○中高年齢者実習型訓練の新設

- ・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象

経費助成率 → 60（45）%
賃金助成 → 800（400）円/時・人
OJT実施助成 → 10（9）万円/人

○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

- ・制度導入・適用計画期間（3年間）を緩和し、休暇取得後速やかに申請可【教育訓練休暇等付与コース】
- ・休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加（中小企業のみ対象）【人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）】

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外				
		OFF-JT			OJT	設備投資助成（※1、2）
		経費助成	賃金助成	手当支給助成（※2）		
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規：45(30)% 非正規：70%	800(400)円/時・人	-	-	-
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練 企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練）	45(30)%			最低6か月 20(11)万円/人	-
	非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	75%			最低2か月 10(9)万円/人	-
教育訓練休暇等付与コース	中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得のするための訓練（中高年齢者実習型訓練）	60(45)%	-	-	最低2か月 10(9)万円/人	-
	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成			-	-
	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	75(60)% デジタル 成長分野			-	-
人への投資促進コース	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）	60(45)%	1,000(500)円/時・人 800(400)円/時・人 ※国内大学院	-	最低6か月 20(11)万円/人	-
	定額制訓練	60(45)%	-		-	
	自発的職業能力開発訓練	45%	-		-	
事業展開等リスクリング支援コース	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	20万円 ※制度導入助成 長期休暇 短時間勤務等	1,000(800)円/時・人 ※有給時	手当支給：75% 新規雇用（※3）： 27.45.67.5万円	-	-
	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	1,000(500)円/時・人		-	50%

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に助成

※2 手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ

※3 休暇取得期間に応じて助成額が異なる



労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講すべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講すべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ポイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）