

職業安定分科会(第 223 回)	参考資料3
令和8年3月 27 日	

高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 関係資料

高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 新旧対照表

※1 下線部が改正箇所。

※2 今般、策定する基本方針案は、現行基本方針の一部改正ではなく新たに策定するものであるが、現行基本方針との変更箇所を確認するため、新旧対照表を作成。

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）（新基本方針案）	高年齢者等職業安定対策基本方針（現行）
<p>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 高年齢者の就業の機会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>少子高齢化が急速に進行し、<u>本格的な人口減少社会が到来する我が国においては、経済社会の活力を維持・向上するため、全ての年代の人々がその能力を十分に発揮し、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>特に、<u>平均寿命や健康寿命が延伸する中、「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える高年齢者は多く、人口減少がもたらす人手不足が深刻化する中では、高年齢者の就業意欲の高さは強みともい</u></p>	<p>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 高年齢者の就業の機会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>少子高齢化が急速に進行し<u>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>特に、<u>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>

える。企業においても、高年齢者の活躍に対する期待は高まりをみせており、働く意欲がある高年齢者が、年齢にかかわらず、その希望や能力に応じて活躍し続けられる環境を整備していくことは今後ますます重要となる。

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、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。以下「令和2年改正法」という。）の規定によ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。）の改正が行われた。この基本方針は、令和2年改正法による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。令和6年度末には、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が終了し、令和7年4月からは、希望者全員を対象とする65歳までの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廃止をいう。以下同じ。）が全面的に施行されている。引き続き、その確実な実施に向けた取組を行う

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。

ことが必要である。

さらに、今後、就職氷河期世代の多くが高齢期を迎えることを踏まえると、今から、それらの者の将来を見据えた支援に取り組む必要がある。そのため、働く意欲のある誰もが、その能力を十分に発揮し、年齢に関わらず働き続けることができる環境の整備に向け、70歳までの就業機会の確保や高齢期の処遇の改善に向けた取組、有期雇用労働者の期間の定めのない安定した雇用（以下「無期雇用」という。）への転換を促進する取組等について、一層推進していく必要がある。

2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、令和8年度から令和11年度までの4年間とする。ただし、この基本方針の内容は適用日時点の法の規定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、平成20年（2008年）をピークに減少に転じ、現在、本格的な人口減少社会が到来している。65歳以上の高年齢者の人口は、令和2年（2020年）の約3,603万人から、令和22年（2040年）には約3,928万人になると推計されており、20年間で約325万人増加し、2.9人に1人が65歳以上の高年齢者となることを見込ま

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1,693万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約477万人増加し、2.4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。

れる。さらに、令和52年(2070年)には、2.6人に1人が65歳以上、約4人に1人が75歳以上の高齢者となることを見込まれている。

これに対し、15～64歳の生産年齢人口は令和2年(2020年)の約7,509万人から、令和22年(2040年)には約6,213万人になると推計されており、20年間で約1,296万人減少することを見込まれる。

一方、労働力人口については、令和2年(2020年)の約6,902万人から、令和22年(2040年)に6,536万人になると推計されており、人口減少ほどの落ち込みは見られない。65歳以上の労働力人口は令和2年(2020年)の約919万人から、令和22年(2040年)には1,262万人に増加することを見込まれており、今後も、高齢者の就業促進はその重要性が更に増すことが期待される(総務省統計局「国勢調査」(令和2年)、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)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(2023年度版)による将来推計—」(2024)の成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ)。

2 高齢者の雇用・就業の状況

高齢者の雇用失業情勢を見ると、令和6年(2024年)における完全失業率は、年齢計が2.5%、60～64歳層が2.8%、65～69歳層が2.5%となっている。これを男女別に見ると、男性については、年齢計が2.7%、60～64歳層が3.1%、65～69歳層が3.0%であるのに対し、女性については、年齢計及び60～64歳層ともに2.4%、65～69歳層が1.8%となっている。また、65歳以上の非労働力人口に占

また、60歳以上の労働力人口は令和元年で約1,450万人であり、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 高齢者の雇用・就業の状況

高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歳層の完全失業率は2.3%であり、男女別に見ると、

める就業希望者数は、令和6年（2024年）においては45万人となっており、前年から約4万人増加している（総務省統計局「労働力調査」）。

高齢者の就業率については、65歳までの高齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた平成18年（2006年）4月1日以降、上昇傾向で推移し、令和6年（2024年）においては、60～64歳層が74.3%、65～69歳層が53.6%となっている。これを男女別にみると、男性については、60～64歳層が84.0%、65～69歳層が62.8%、女性については、60～64歳層が65.0%、65～69歳層が44.7%となっている。

また、これらを10年前（平成26年（2014年））と比較すると、60～64歳層が13.6ポイント上昇（男性は9.7ポイント、女性は17.4ポイントそれぞれ上昇）、65～69歳層も13.5ポイント上昇（男性は12.3ポイント、女性は14.2ポイントそれぞれ上昇）しており、女性や65歳以上の者を中心に高齢者の労働市場への参加は着実に進展している。

さらに、国際的に比較しても、我が国高齢者の就業率は、男女ともに群を抜いて高い水準にある。特に、令和6年（2024年）における65～69歳層の就業率はOECD加盟国平均の約2倍（男性はOECD加盟国平均が32.3%であるのに対し、我が国は62.8%、女性はOECD加盟国平均が20.9%であるのに対し、我が国は44.7%）であり、高い水準を示している（総務省統計局「労働力調査」、OECD Data Explorer）。

また、高齢者の雇用形態を見ると、令和6年（2024年）においては、役員を除く雇用者のうち、60～64歳層で正規の職員・従業員

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」）。

60～64歳層の就業率は、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、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「高齢者雇用状況報告」）。

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」）。

が44.6%、パート・アルバイトが30.1%、契約社員が11.3%、嘱託が9.7%と続く。65～69歳層では、正規の職員・従業員が25.5%、パート・アルバイトが49.0%、契約社員が11.5%、嘱託が7.7%と続いており、年齢が高くなるにしたがって、雇用形態は多様なものとなっている（総務省統計局「労働力調査」）。

また、高年齢者の勤務形態を見ると、就業者数に占める月末1週間の就業時間が35時間以上の従業者の割合は、令和6年（2024年）において、60～64歳層で59.6%、65～69歳層で42.1%となっており、10年前（平成26年（2014年））と比較すると、60～64歳層は3.5ポイント上昇、65～69歳層は3.9ポイント減少している。年齢が高くなるにしたがって就業時間は減少する傾向にあるが、月末1週間の就業時間が35時間以上の従業者の割合は60～64歳層では半数を超えている（総務省統計局「労働力調査」）。

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7年6月1日現在、常用労働者が21人以上の企業のうち

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））。

なお、60～69歳の高年齢者の仕事の内容を見ると、「会社、団体などに雇われて仕事をしていた」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で70.7%、65～69歳層で58.1%、女性は、60～64歳層で73.0%、65～69歳層で56.9%となっており、「商店、工場、農家などの自家営業（自営業主の場合をいいます）や自由業であった」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で11.1%、65～69歳層で15.6%、女性は、60～64歳層で8.2%、65～69歳層で12.3%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））。

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

99.9%が65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業の割合は3.9%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は31.0%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は65.1%となっている。

また、令和7年6月1日現在、常用労働者が21人以上の企業のうち、70歳までの高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止又は法第10条の2第2項に掲げる創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講じた企業の割合は34.8%である。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業の割合は3.9%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は2.5%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は28.3%、創業支援等措置を講じた企業の割合は0.1%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」（令和7年））。

また、継続雇用制度については、一般的に勤務延長制度（就業規則等で定められた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）と再雇用制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再度雇用する制度）に分類される。高年齢者雇用確保措置や高年齢者就業確保措

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26.4%、パート・アルバイトの者が34.6%、嘱託の者が18.2%、契約社員の者が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%、契約社員の者が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

置を講じている企業において、勤務延長制度の雇用契約期間を1年とする企業の割合は47.0%、1年を超える期間とする企業の割合は12.0%、6ヶ月以上1年未満とする企業の割合は3.3%、6ヶ月未満とする企業の割合は2.7%、期間を定めない企業は31.9%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は71.6%、1年を超える期間とする企業の割合は8.8%、6ヶ月以上1年未満とする企業の割合は3.9%、6ヶ月未満とする企業の割合は2.1%、期間を定めない企業は13.5%となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和4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（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。これを5年前（平成29年（2017年））の調査結果と比較すると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」については5.2ポイント上昇、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」については2.4ポイント上昇、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」については1.2ポイント上昇している（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和4年））。

ロ 高齢労働者の賃金

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））。

令和6年（2024年）における一般労働者の年齢階級別所定内給与については、60～64歳層が317.7千円、65～69歳層が275.5千円であり、これを5年前（令和元年（2019年））と比較すると、それぞれ12.9%、11.3%増加している。また、55～59歳層の所定内給与を100とした場合における60～64歳層の所定内給与の水準は81.0であり、これを5年前（令和元年（2019年））の水準と比較すると3.7ポイント上昇している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6年））。

さらに、企業における高齢労働者の定年後の賃金水準について、令和6年（2024年）においては、定年前の8割以上とする企業が全体の39.6%となっており、5年前（令和元年（2019年））の調査結果と比較すると、15.1ポイント上昇している（内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」（令和元年）、内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」（令和6年））。

ハ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況を見ると、1割以上の減少となっている者の割合は45～49歳で16.5%、50～54歳で21.0%、55～59歳で30.7%、60～64歳で53.9%となっており、概ね年齢が高くなるにつれて上昇する傾向にある。ただし、65歳以上では34.7%となっており、その割合は低下する。また、この割合を5年前（令和元年上半期）の調査結果と比較すると、60～64歳で11.2ポイント、65歳以上で13.1ポイント低下している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和6年））。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況を見ると、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）））。

4 高年齢者の職業能力開発の状況

60歳以上の労働者の職業能力開発の状況についてみると、OFF-JTの受講率については、全体の労働者の受講率が37.0%であるのに対し、60歳以上の労働者の受講率は21.1%となっている。また、自己啓発の実施率については、全体の労働者の実施率が36.8%であるのに対し、60歳以上の労働者の実施率は20.6%となっている（厚生労働省「能力開発基本調査」（令和6年度））。

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））。

5 高年齢者の労働災害の状況

高齢化の進展に伴い、令和6年（2024年）においては、雇用者全体に占める60歳以上の割合は19.1%となっている中で、労働災害による休業4日以上¹の死傷者に占める60歳以上の割合は30.0%に達している。また、令和6年（2024年）の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となっている。このように高年齢者は労働災害の発生率が高く、加齢に伴って労働災害発生リスクが高まる傾向にある（総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

6 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、収入を伴う仕事をしている者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が22.8%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が20.1%、80歳くらいまで仕事をしたい者の割合が7.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が33.5%となっており、「70歳くらいまで」又はそれ以上の年齢まで仕事をしたいと考える者は8割を超えている（内閣府「高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」（令和6年度））。

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、人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわらず

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¹の死傷者数でみると、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

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歳くらい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

働ける企業の拡大を図り、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、令和7年度からは、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が男性については65歳へ引き上げられたほか、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面的に施行されたところである。引き続き、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるよう取り組む。

加えて、働く意欲がある高年齢者が年齢にかかわらずその能力を十分に発揮し活躍するためには、本人と企業の双方のニーズに応じた多様な活躍の場を整備するとともに、個々の企業の実情に適した職務や能力等に基づく処遇を進めることが重要である。

このため、令和2年改正法による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企業において更に拡大するよう、各種支援措置の強化を図るとともに、職務や能力等に基づく処遇の改善に取り組む企業への支援措置の強化を図ることで、高年齢者の活躍を後押しする。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かして働くことが、本人にとっても、雇用する企業においても有益であることから、企業における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、高齢期においても、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう再就職促進対策の強化を図る。

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。

また、有期雇用労働者については、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の規定による無期転換ルールに基づく無期雇用への転換が円滑に行われるよう、労働者や企業等に対して周知徹底を図る。さらに、就職氷河期世代を含む有期雇用労働者については、定年前に無期雇用への転換に取り組む事業主に対して助成措置の強化を図るとともに、高齢期に離職する労働者等に対しては、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や能力、健康、体力等の個人差が拡大し、その就労ニーズも雇用形態、労働時間等において多様化することから、このような、高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、地域における雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、高齢社会対策大綱（令和6年9月13日閣議決定。以下「大綱」という。）で示された以下の政策目標の達成を目指す。

- ・2029年までに、60～64歳の就業率79.0%以上
- ・2029年までに、65～69歳の就業率57.0%以上
- ・2029年までに、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率40.0%以上

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

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) 作業施設の改善等

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

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。

また、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。以下「安衛法等一部改正法」という。）による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第62条の2第1項において、高齢者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第2項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善等に取り組む。

(4) 高齢者の職域の拡大

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齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高齢者について、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。

、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齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高齢者について、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。

(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齢者（以下「離職予定高齢者」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

(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。

(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齢者（以下「離職予定高齢者」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

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

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 高齢者雇用確保措置等（法第9条第1項に規定する高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、希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置が確実に実施されるよう、法第9条第3項の規定に基づく高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。

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 高齢者雇用確保措置等（法第9条第1項に規定する高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

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351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及び事業主への各種支援措置の強化等

イ 希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の確実な実施

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、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう、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、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用の確保を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しによる高齢期の処遇の改善に取り組む企業の好事例やその他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組むとともに、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図る。

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への不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

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351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への不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

ロ 70歳までの高齢者就業確保措置の更なる普及促進

高齢者就業確保措置は、令和2年改正法により設けられた努力義務であり、令和7年6月1日現在、常用労働者が21人以上の企業における実施率は34.8%である。65歳以降も働きたいと考える高齢者が多い中、年齢にかかわらず活躍を続けたいというその希望に応えるためには、個々の企業の実情に適した形で、高齢者就業確保措置の更なる拡大に取り組む必要がある。

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、高齢者就業確保措置の実施について、改めて制度の趣旨や内容についての周知啓発を徹底するとともに、企業の実情に応じた助言及び指導に積極的に取り組む。

加えて、企業における高齢者就業確保措置の更なる拡大に当たっては、事業主に対する各種支援措置の強化が必要であり、高齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高齢者就業確保措置に取り組む事業主への助成制度については、その有効な活用を図るとともに、大綱で示された政策目標の達成等に向けて、助成措置の強化を図る。

また、創業支援等措置については、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針において、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ことは、法の趣旨に反するものであること、労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、過半数労働組合等の同意を得た実施計画を策定することや、過半数労働組合等に対して創業支援等措置を選択する理由を十分に説明する必要があること、さらに業務

高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。

の内容や支払う金銭等、実施計画に記載する事項の留意点等を示しており、制度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徹底する。加えて、創業支援等措置において、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）の遵守が図られるよう指導を行う。

その上で、高齢期の特性やニーズを踏まえた多様な就業選択が可能となるよう、企業の労使間で合意され、適切に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取り組み、更なる活用の拡大を図る。

(3) 継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により働く高年齢者の賃金等の労働条件については、法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要である。高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針においては、継続雇用されている高年齢者の賃金について、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等を示しているところである。事業主がこれらの規定に留意し、高年齢者の労働条件を適切に設定するよう、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、上記指針の周知徹底を図るとともに、改善を促す指導に適切に取り組む。

また、定年後に継続雇用で働く有期雇用労働者については、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）の適用を受けるものであり、同法第15条

(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。

第1項の規定に基づく短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）については、裁判例を踏まえた各待遇の記載の充実等、更なる明確化のための見直しが行われることを踏まえ、見直し後の同指針の周知及びこれに基づく指導を図り、不合理な待遇の相違の解消に向けた同法の履行確保の一層の徹底を図る。

さらに、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等、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図るとともに、70歳雇用推進プランナー等による事業主への専門的・技術的支援に積極的に取り組む。

なお、一定数の高年齢者が高年齢雇用継続給付を受給している現状を踏まえると、上記の取組を一層推進していくことで、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を図るとともに、高齢期の処遇の改善を促進する。

(4) 70歳雇用推進プランナー等との密接な連携

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、賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合においては、機構に配置されている70歳雇用推進プランナー等が専門的・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

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

割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

<(2)、(3)へ統合>

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、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による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。

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。

加えて、事業主に対しては、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。

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

離職予定高年齢者に対して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り、高年齢者の円滑な労働移動を支援する。

また、高年齢者の再就職支援に当たっては、就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主を助成する制度の有効な活用を図る。

(4) 公共職業安定所等による再就職支援

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設置している「生涯現役支援窓口」においては、概ね60歳以上（特に65歳以上）の高年齢求職者に対して、その多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングを行い、高年齢者の再就職を重点的に支援する。

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

その際、高年齢者の労働参加が進む一方で、職種や条件等が合わないと考える高年齢者が増えている現状を踏まえ、就労・生活支援アドバイザーを中心に、職業生活の再設計に係る丁寧かつ高年齢者に寄り添ったキャリアコンサルティング支援を行うとともに、高年齢者の多様な就労経験やスキル等を踏まえた求人の開拓を通じ、能力と希望に応じた再就職を実現できるよう支援に取り組む。

なお、こうしたきめ細かな再就職支援を実施するためには、生涯現役支援窓口の機能強化が求められるところであり、体制の確保を図るとともに、関係機関と連携した公共職業安定所への誘導や65歳以降のセカンドキャリア研修の実施等、在職中からの支援にも取り組む。

さらに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、企業を退職する高年齢者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して人材を紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」との連携を図り、高年齢者と企業とのマッチングを一層促進する。

(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

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の情報提供等を行う。

(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

人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高齢者の雇用・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、こうした社会や環境整備の実現に向けては、労使の理解や協力を得るとともに、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等、高齢者の活躍を図る社会的な気運の醸成に努めることも必要である。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所を通じて、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、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等の必要な取組を進める。

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

職業人生の長期化や、雇用と仕事をとり巻く環境が大きく変化する中で、労働者が、職場の上司等との面談や支援等を通じ、早い段階から何をしたいかを明確にしつつ、キャリアプランの作成や実行、その結果を踏まえた振り返りや見直しを行う等、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことにより、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プランに沿った能力向上に取り組めるよう、相談援助体制の整備に努める。

(3) 各企業等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。

また、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促す。

(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。

さらに、A Iの進化や業務のデジタル化等を背景にした人材ニーズの変化に伴い、既存の知識、経験等に加え、A Iの活用を含むデジタル等の新たなスキルを身につけることが一層求められる。業務のデジタル化に対応する、あるいは、新たな職業や職務に就こうとする高年齢者については、事業主に対して必要な助成を行い、実務経験の不足を補うため、O J Tを組み込んだ訓練を実施する等、実践的な職業能力開発機会の確保に取り組む。

(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、必要な助成を行うとともに、取組事例の収集、整理及び提供に努める。

特に、事例の収集に当たっては、高齢期の職務や賃金、高年齢者の雇用における企業側及び労働者側のメリット等の把握に加え、企業の課題や検討プロセス等にも焦点をあてて行う。

<(3)へ統合>

<(5)へ統合>

(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

(5) 高年齢者が安心・安全に働ける職場環境の推進

高年齢者がより長く企業で活躍できるようにするため、高年齢者の労働災害防止対策、健康確保対策及び労働時間対策を推進し、高年齢者が安心・安全に働ける職場づくりを推進する。

特に、安衛法第62条の2第1項において、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第2項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき周知、指導に取り組む。

また、労働契約によらない働き方となる創業支援等措置による就業についても、創業支援等措置を講ずる事業主が委託業務の内容等に応じて高年齢者に対し適切な配慮を行うよう当該指針を周知・広報する。なお、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で働く個人事業者等を既存の労働災害防止対策に取り込み、かつ、当該個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等自身や注文者等が講ずべき措置が強化されたところであり、その円滑な施行に向けた周知・広報を図る。

さらに、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、長時間労働の是正、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や柔軟な働き方を推進するとともに、本人の希望を踏ま

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。

えつつ、正社員化やフルタイム勤務も含む多様な働き方を選択することができるよう取組を進めていく。

(6) シルバー人材センターによる多様な雇用・就業機会の確保

企業を定年退職した後等、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対しては、地域の日常生活に密着した多様な仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を促進する。

特に、シルバー人材センター事業においては、高齢者の多様な就労・社会活動のニーズを、各種産業の人材ニーズや地域課題とマッチングし、幅広い就労・社会活動機会を提供できるよう、活動内容の充実を図る。

このため、高齢者の健康状態に合わせて活躍できる社会参加の促進や、女性会員やホワイトカラー職種の経験を有する会員のニーズを踏まえた就業先の拡大等、高齢者の幅広い活躍の機会の提供を進めるとともに、こうした積極的な取組への支援や好事例の展開により、シルバー人材センター事業の活性化を図る。

また、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で就業する個人事業者等に対する保護措置や、個人事業者等自身が講ずべき措置等が定められたことから、シルバー人材センター事業を活用する高齢者、注文者等に対し、シルバー人材センターと連携し、同法の周知を図り、安全で健康に働くことのできる職場づくりを推進する。

さらに、シルバー人材センターは、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

(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

機会を提供すること等ができることを踏まえ、より長い時間働きたいという高齢者のニーズや、これにより人手不足を解消したいという地域産業のニーズ等にも応えるため、当該仕組みを活用した高齢者の雇用・就業機会の確保に取り組む。

(7) 高齢者の起業等に対する支援

高齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、その能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、フリーランスをはじめ起業等により自ら就業機会を創出する場合には、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行も踏まえつつ、必要な情報提供を行う。

(8) 地域における高齢者の雇用・就業機会の確保

自治体を中心となり地域の関係機関（労働組合、経済団体、社会福祉協議会、シルバー人材センター、金融機関、労働者協同組合等）とともに協議会を設置し、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を行う

「生涯現役地域づくり環境整備事業」においては、地域の課題を踏まえた多様な就業等の機会の提供を官民連携して推進する。

また、当該事業について、より多くの自治体に関心を持ってもらえるよう、事業の見直しや積極的な広報に取り組むとともに、協議会の取組を後押しするきめの細かい伴走型支援を行い、地域における持続可能なモデルづくりを促進する。

(9) 雇用管理の改善の研究等

とに指定する業種等においては、高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) 高齢者の起業等に対する支援

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

(10) 地域における高齢者の雇用・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、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、高年齢者の活躍に向け積極的な取組を行う企業の事例や自治体が取り組む高年齢者の雇用創出等の事例を収集及び体系化し、個々の企業や自治体における検討に際して、その活用を促す。

また、毎年度、高年齢者雇用状況等報告に基づき、定年、継続雇用制度等の状況や高年齢者の就業機会の確保に関する状況について、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、国際的な高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進し、今後の高年齢者雇用政策の参考となる知見を得るとともに、人口減少と高齢化が急速に進行する日本の高年齢者雇用政策の現状や取組を発信し、国際的な理解や関心が更に深まるよう努める。

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。

データ・施策集

第 1 高年齢者の就業の動向に関する事項

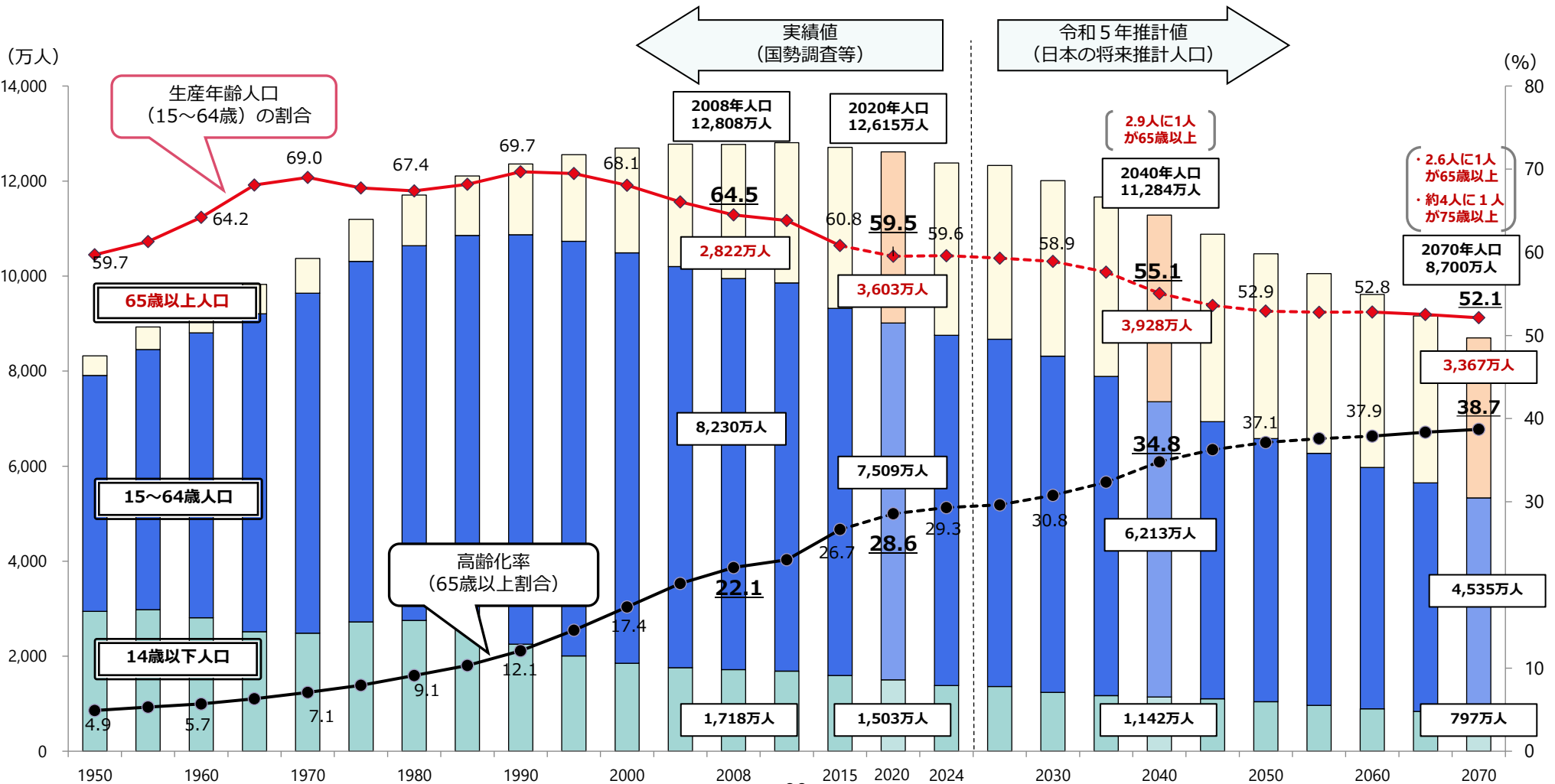
第 2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

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

日本の人口の推移

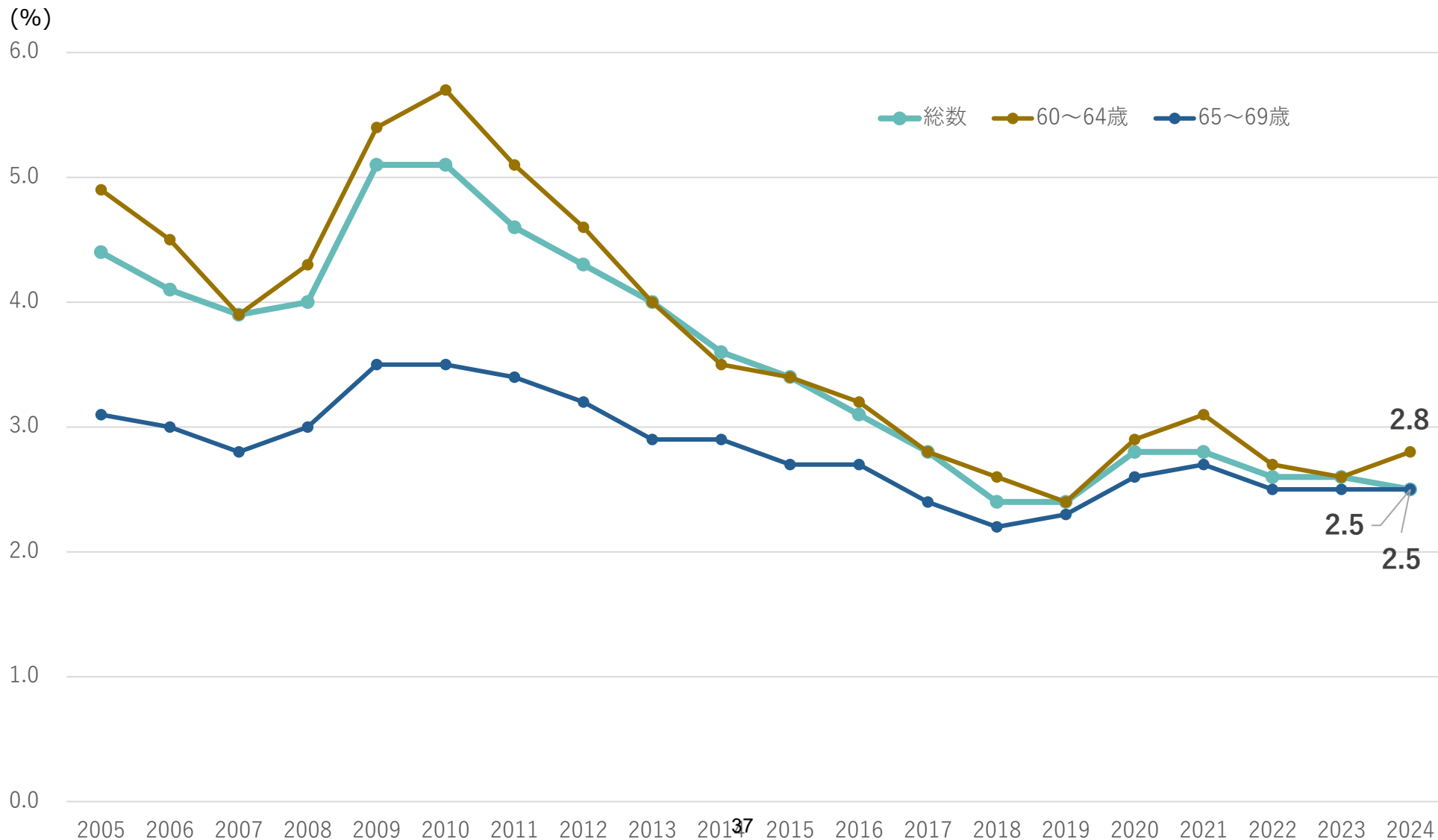
- 日本の人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じ、本格的な人口減少社会が到来。
- 65歳以上の高齢者の人口は、2020年の3,603万人から、2040年には3,928万人になると推計（20年間で約325万人増加）。
- 高齢化率は2040年には34.8%（2.9人に1人が65歳以上）、2070年には38.7%（2.6人に1人が65歳以上）に上昇すると推計。



(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)

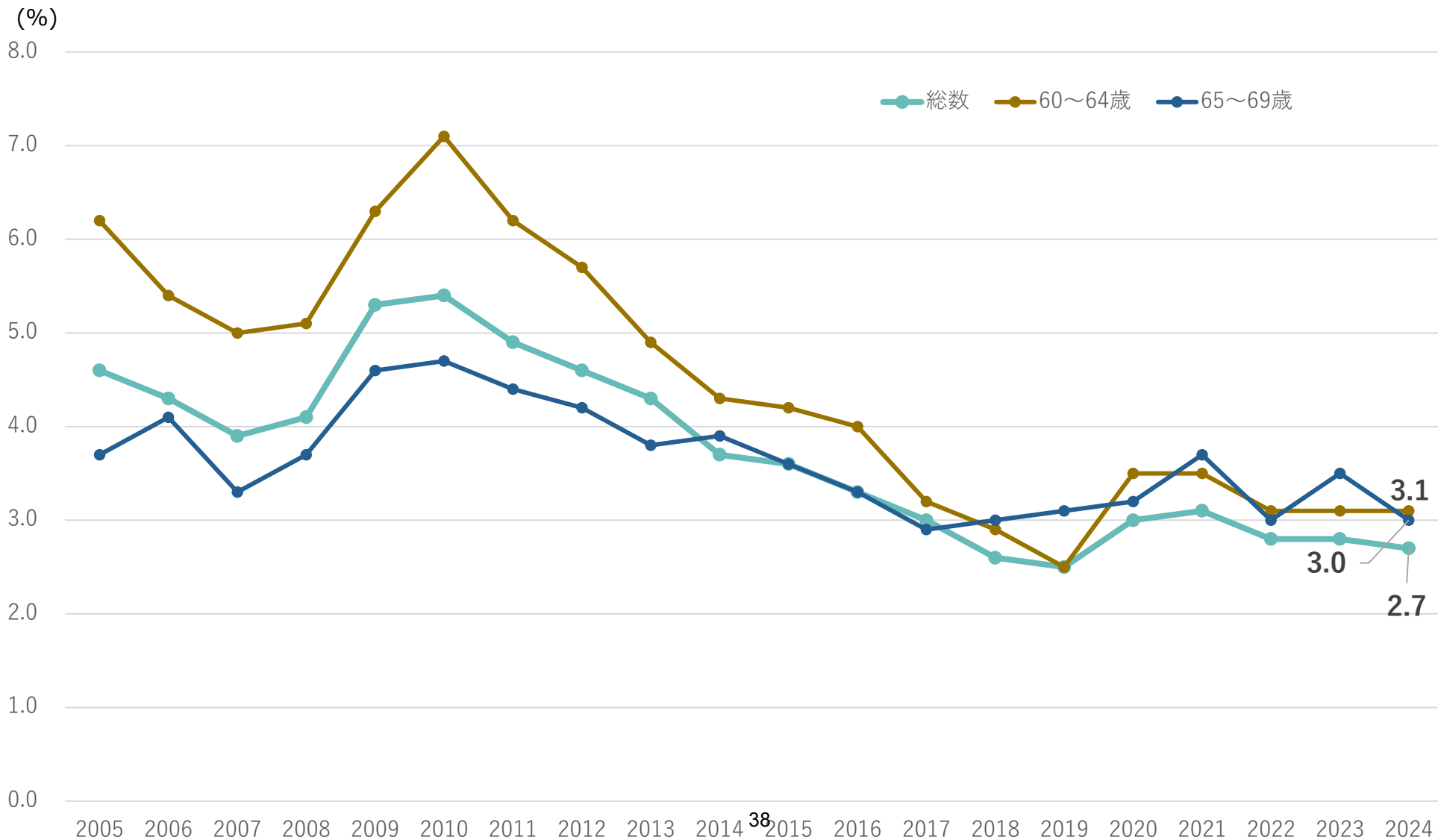
高齢者の完全失業率の推移（男女計）

○ 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%。



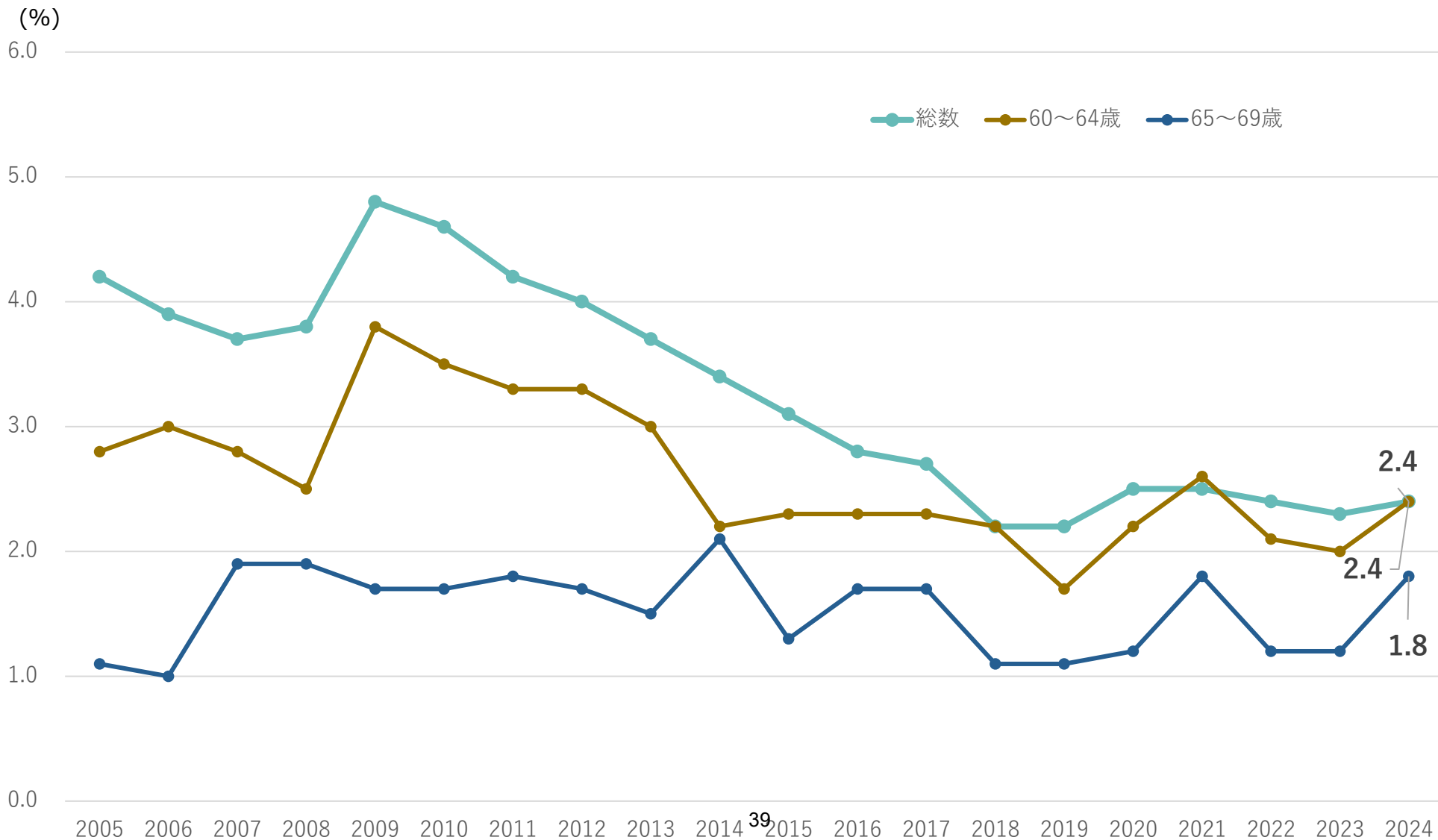
高齢者の完全失業率の推移（男性）

○ 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%。



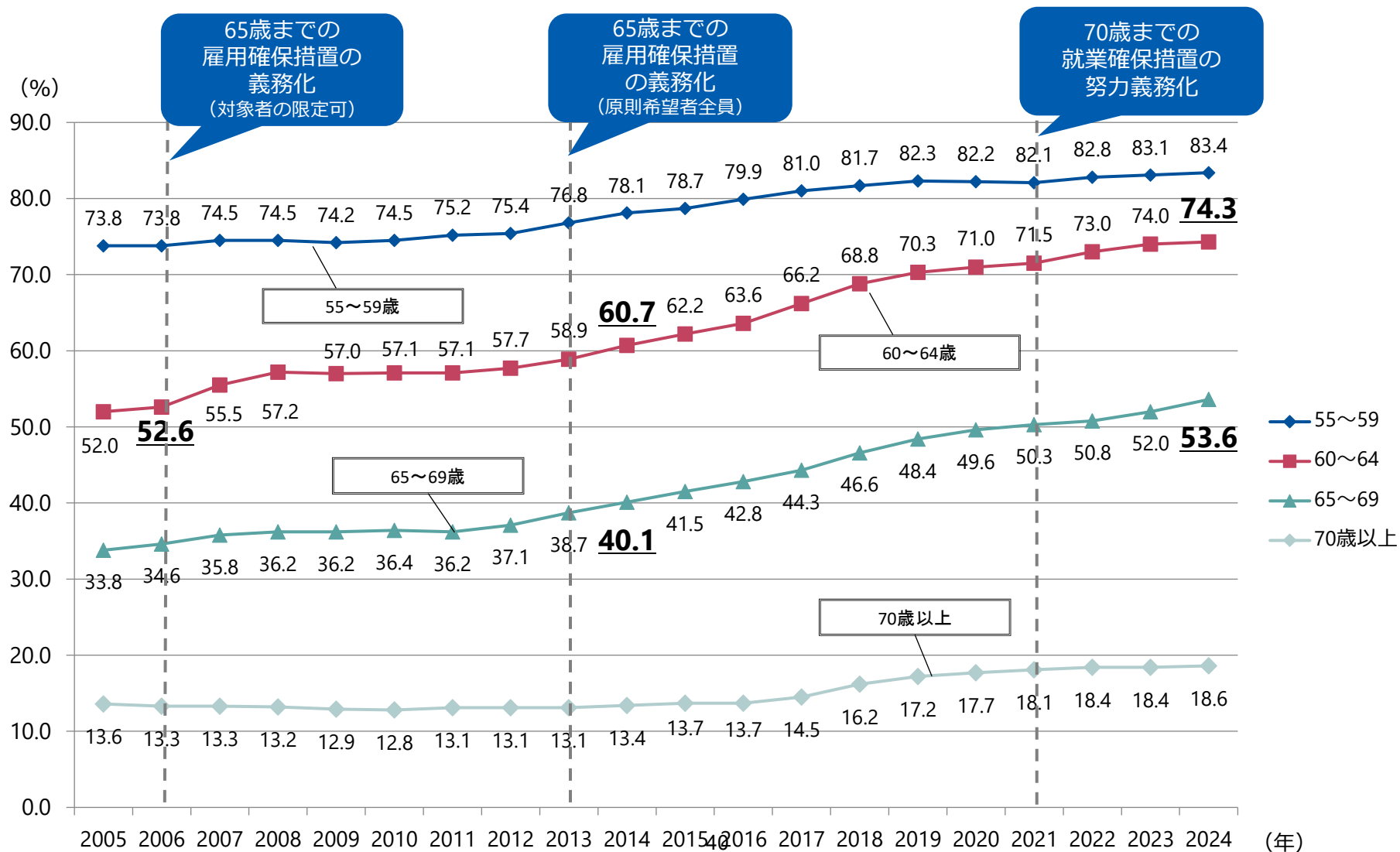
高齢者の完全失業率の推移（女性）

○ 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）

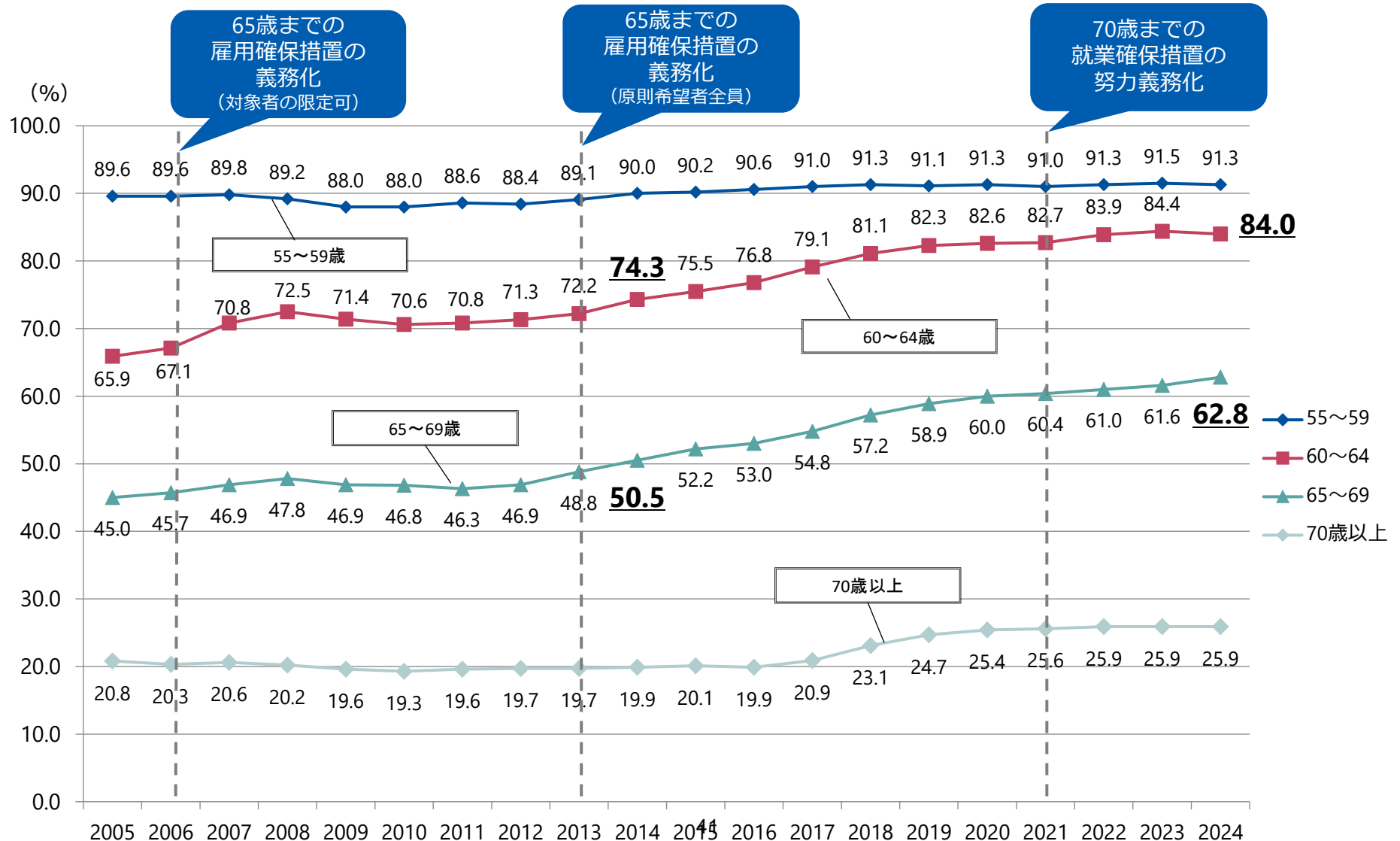
- 60～64歳層は人口の7割以上が就業。65歳までの雇用確保措置の義務化（2006年）後、21.7ポイント上昇（直近10年間では13.6ポイント上昇）。
- 65～69歳層は人口の5割以上が就業。近年は上昇傾向にあり、直近10年間では13.5ポイント上昇。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高齢者の就業率の推移（男性）

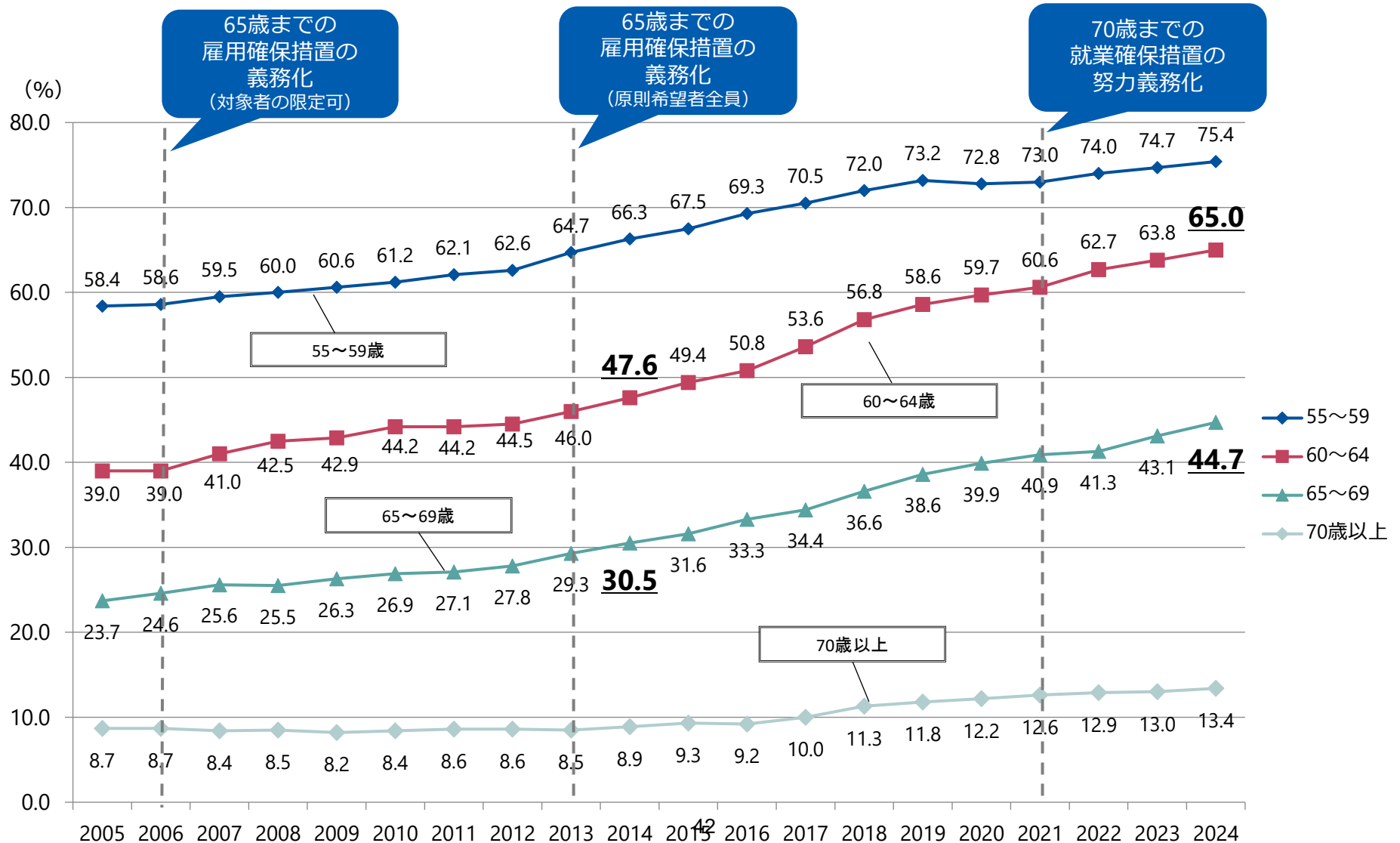
○ 60～64歳男性は、直近10年間で9.7ポイント上昇。 65～69歳男性は、12.3ポイント上昇。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高齢者の就業率の推移（女性）

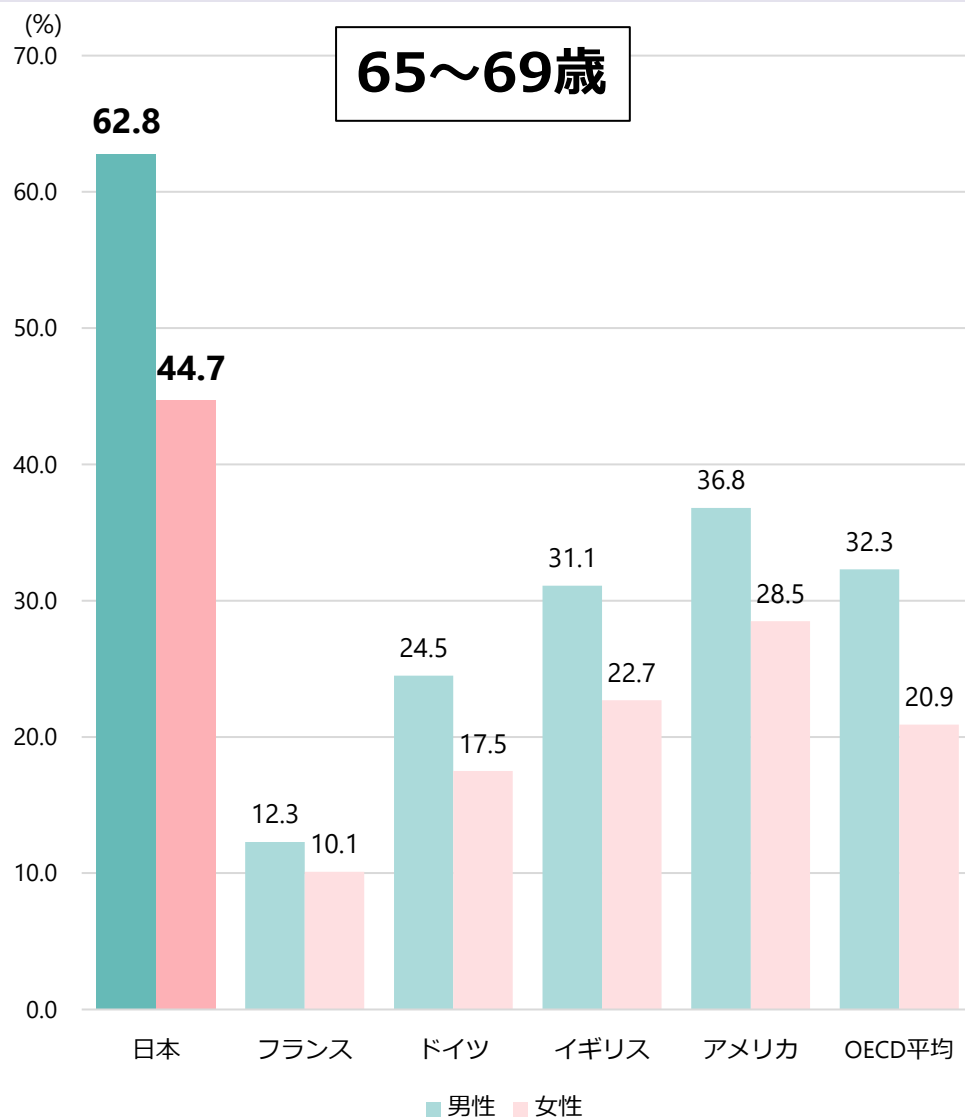
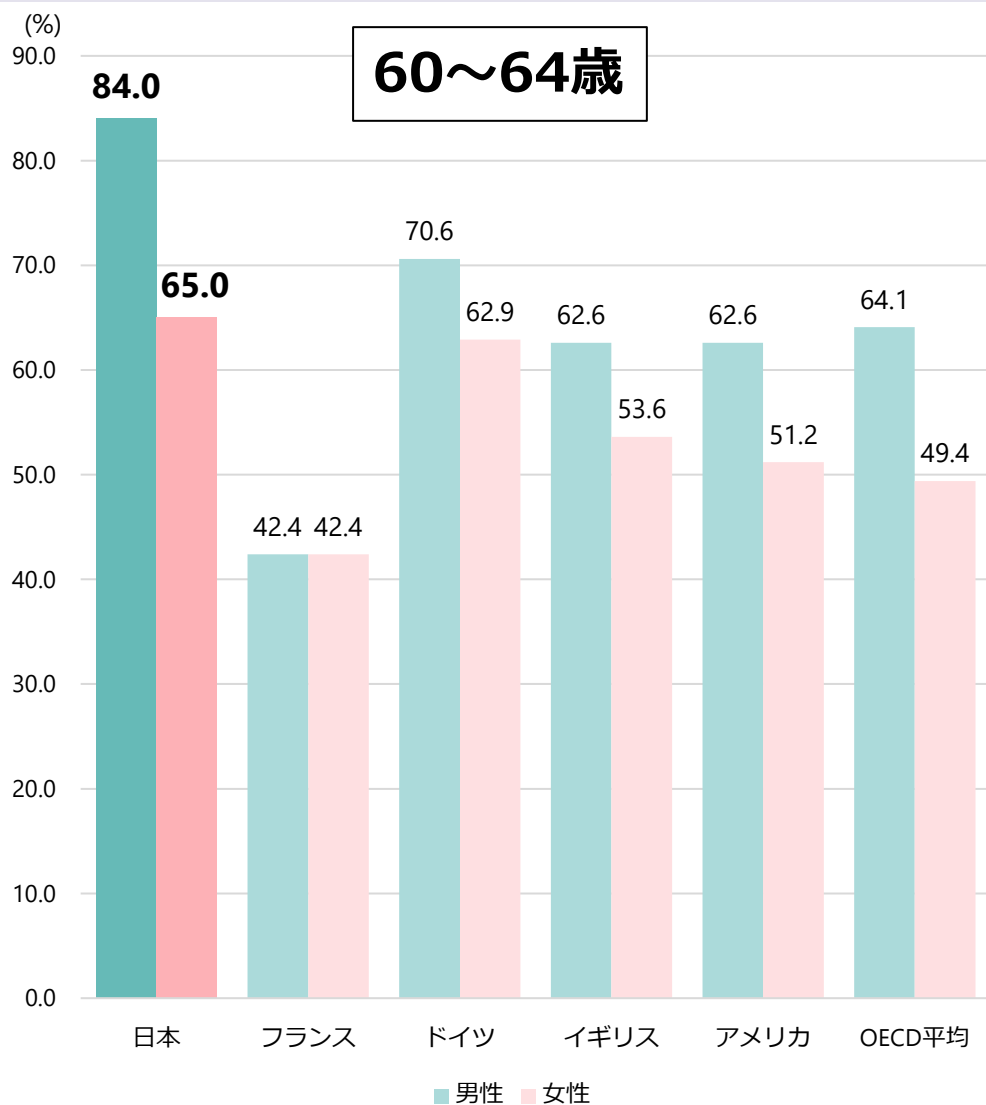
- 60～64歳女性は、直近10年間で17.4ポイント上昇。 65～69歳女性は、14.2ポイント上昇。
就業率の上昇幅は男性よりも高い。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

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〉

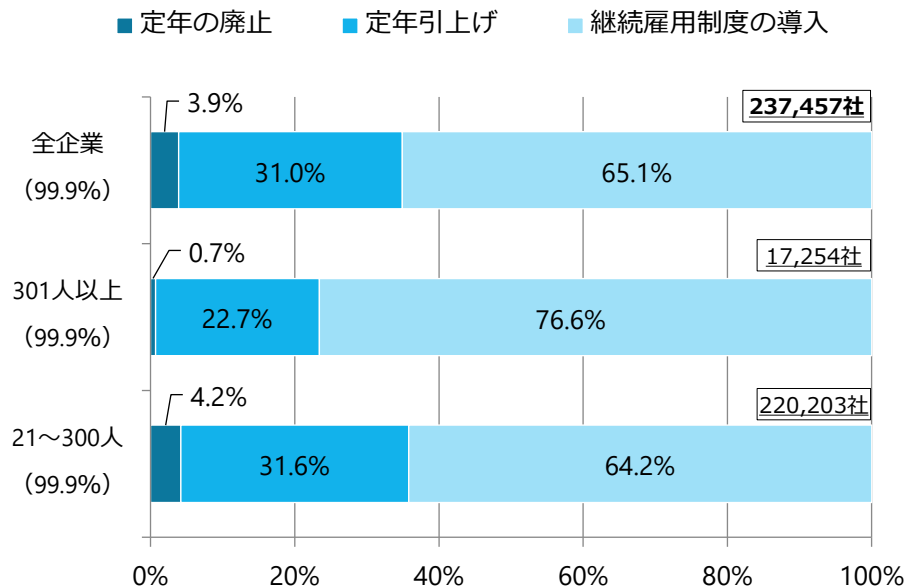
1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 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



※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。

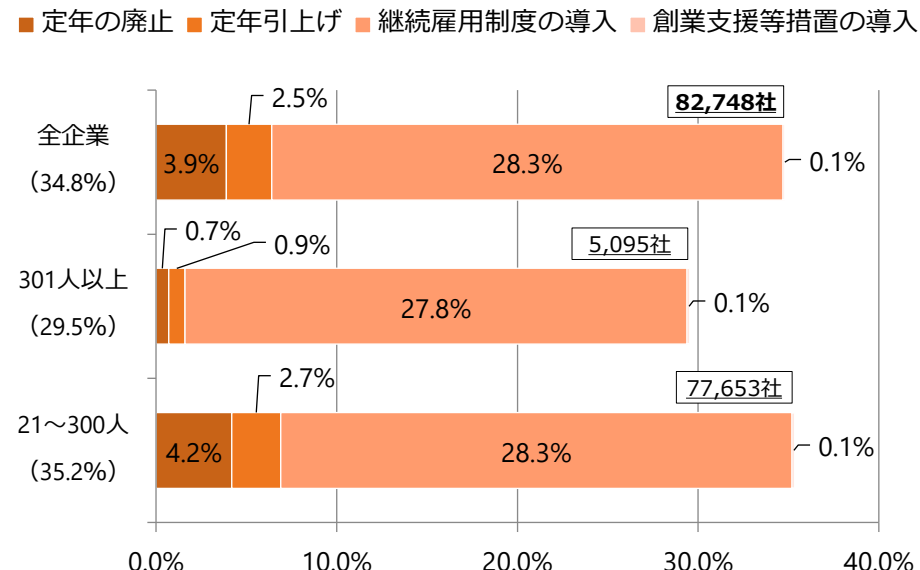
2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 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

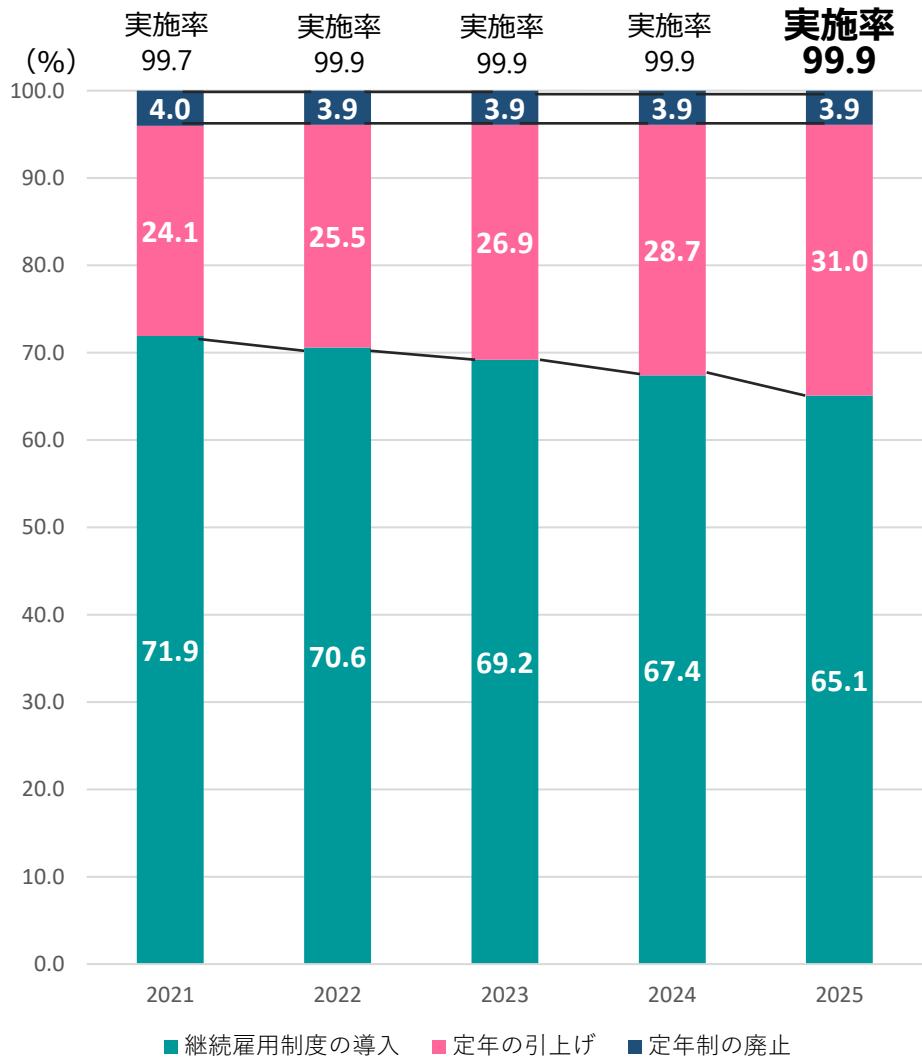


※母数を「報告した全ての企業」としてそれぞれ割合を抽出している。

※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

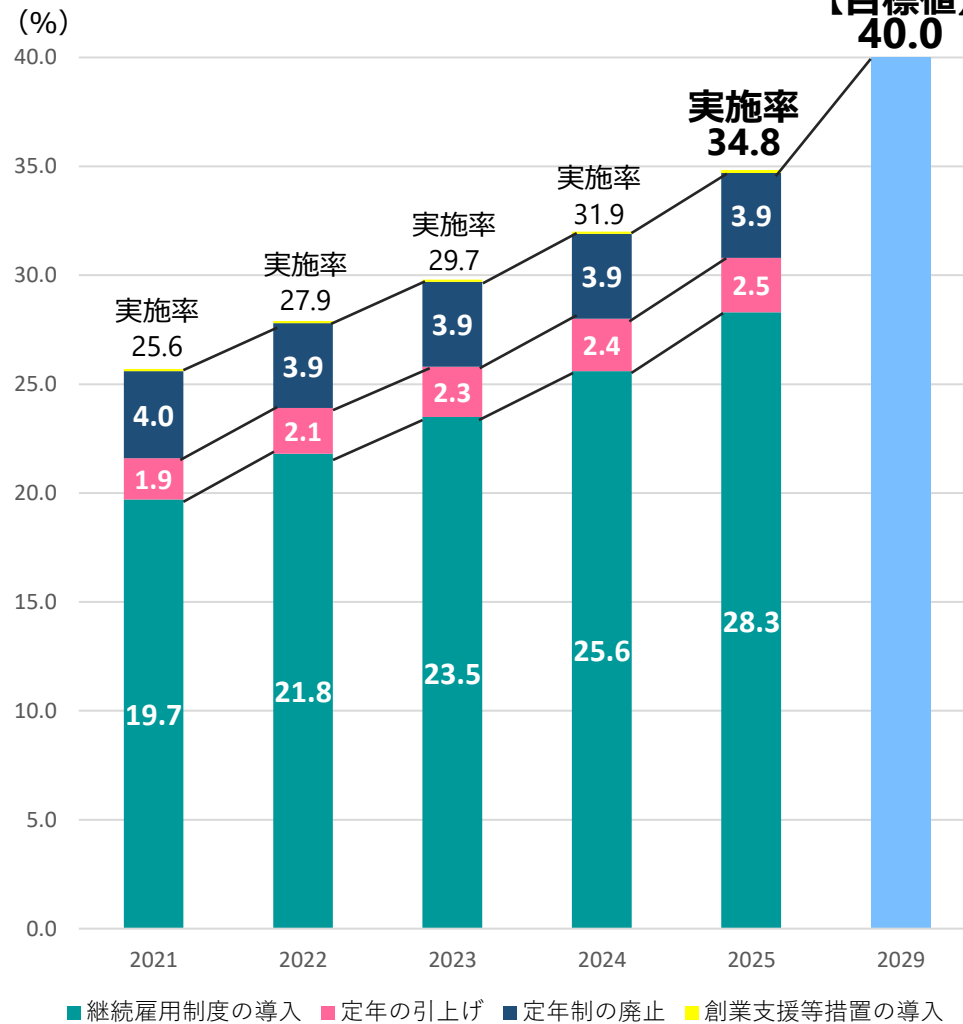


※母数を「雇用確保措置実施済み企業」としてそれぞれ割合を抽出。

70歳までの高齢者就業確保措置

高齢社会対策大綱
(2024.9.13閣議決定)

【目標値】
40.0



45

※母数を「報告した全ての企業」としてそれぞれ割合を抽出。

※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、「全企業」について、内訳の積み上げが全体の割合とは一致しない。

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。

(%)

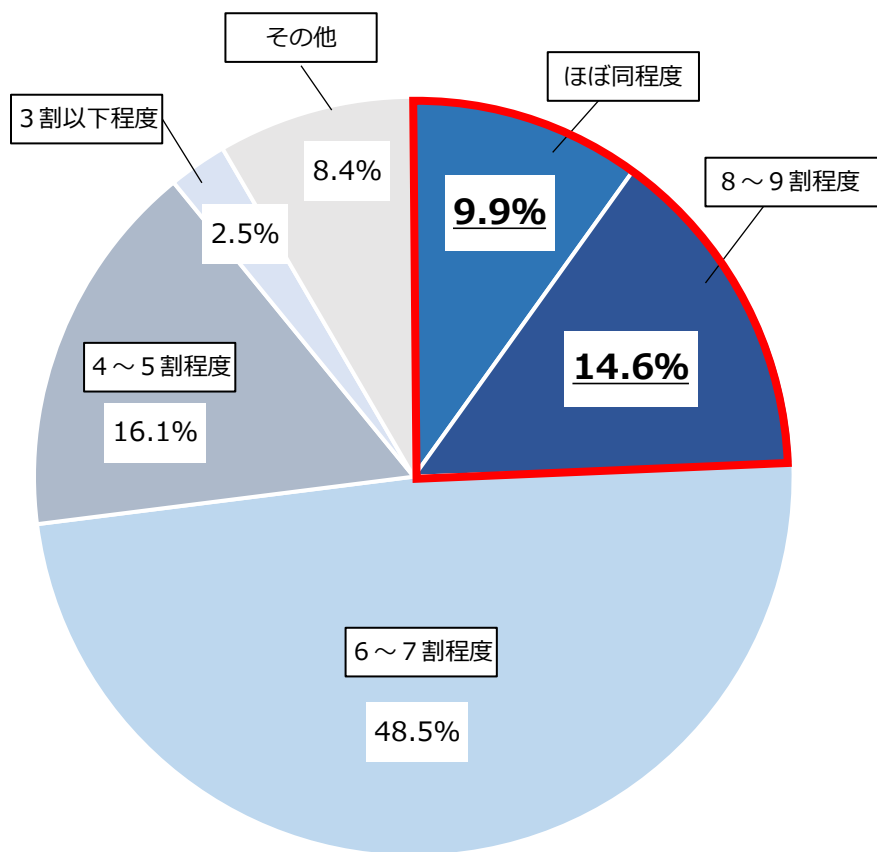
	過去3年間に賃金制度の改定を行った企業						過去3年間に賃金制度の改定を行わなかった企業・不明
	【主な改定内容】(複数回答)						
	職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	学歴、年齢・勤務年数に対応する賃金部分の縮小	手当を縮減し基本給に組入れ		
令和4年調査計	40.4	26.5	20.9	17.3	5.1	7.3	59.6
平成29年調査計	<u>35.5</u>	<u>21.3</u>	<u>18.5</u>	<u>16.1</u>	3.4	3.9	64.5

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

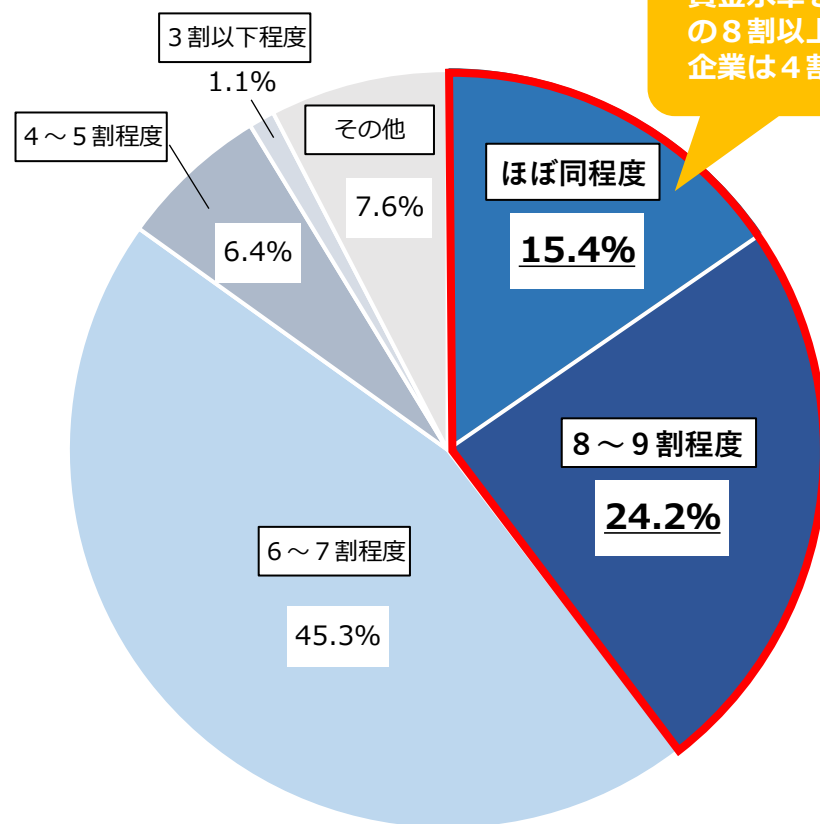
企業における高齢者再雇用時の賃金引き下げの現状

- 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）

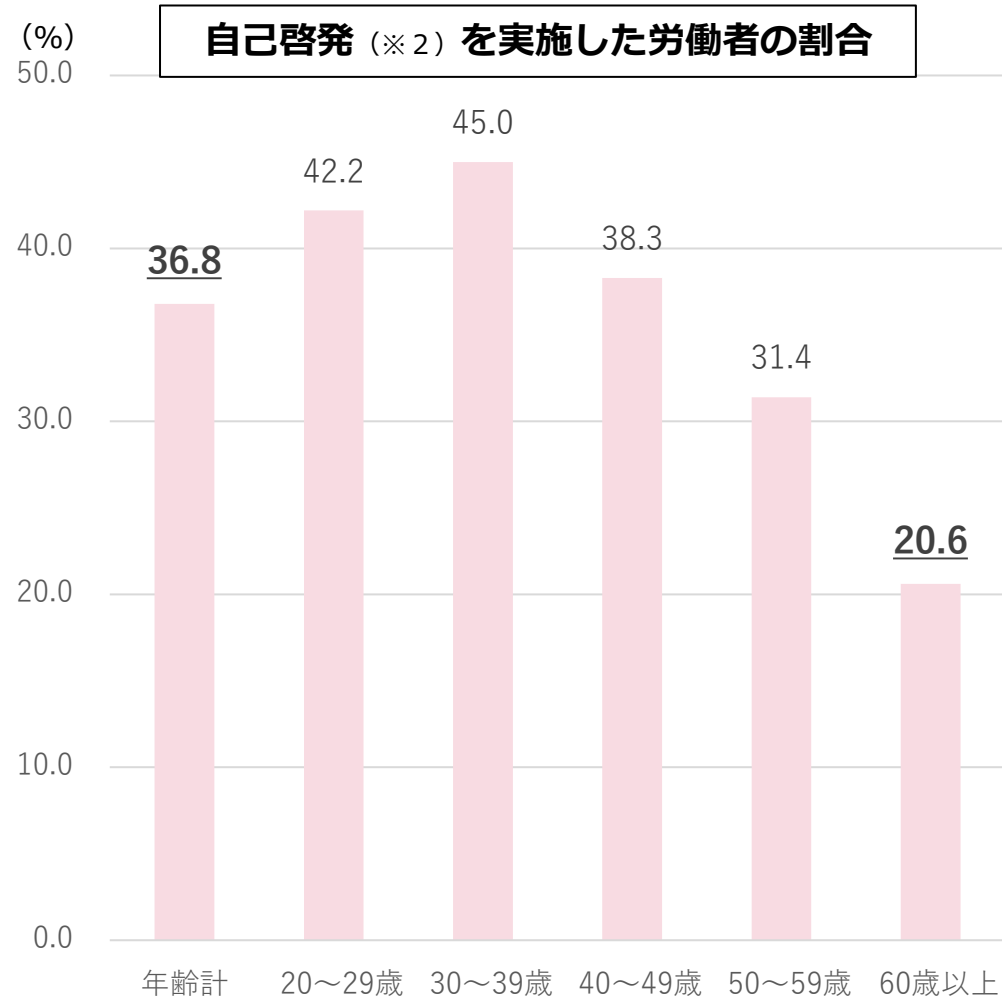
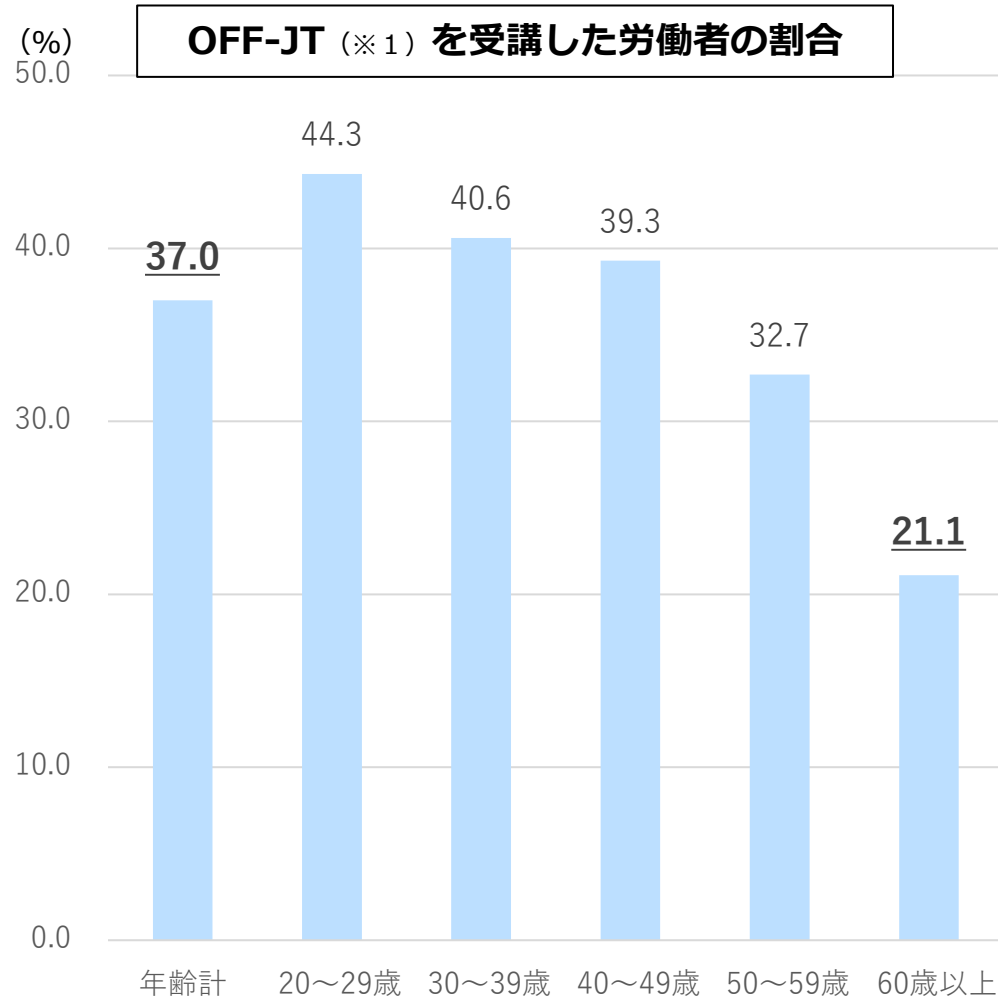


定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024年）



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）のことであり、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。

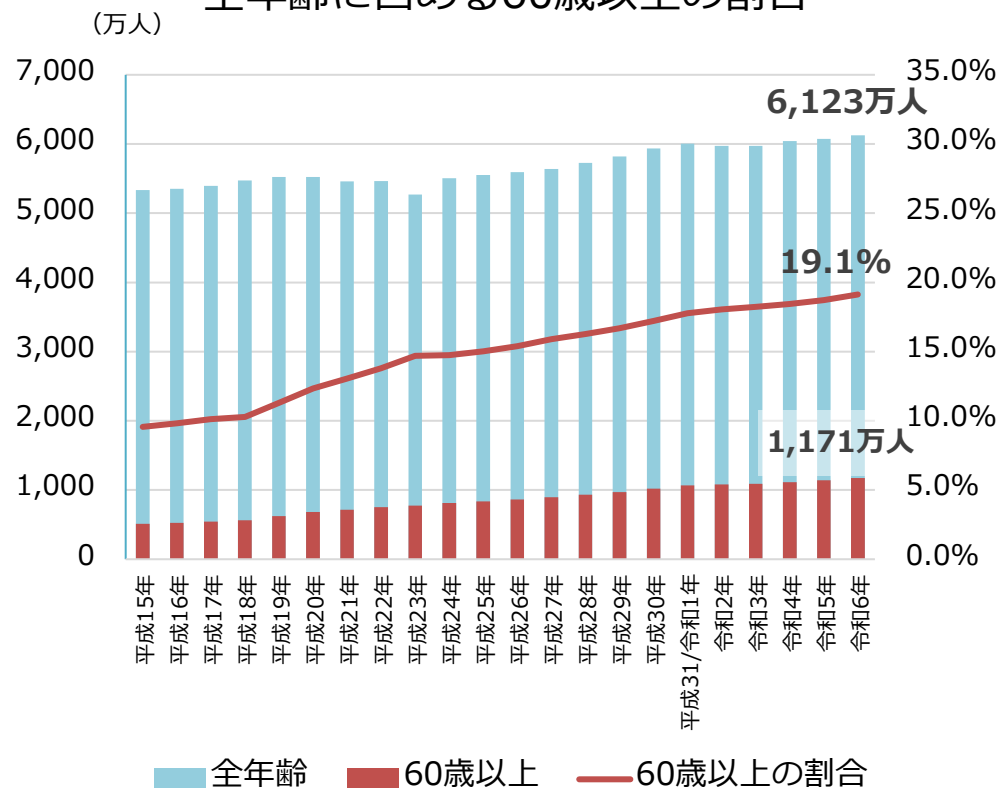
（※2）自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

高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⁴⁹の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は 30.0%(同)

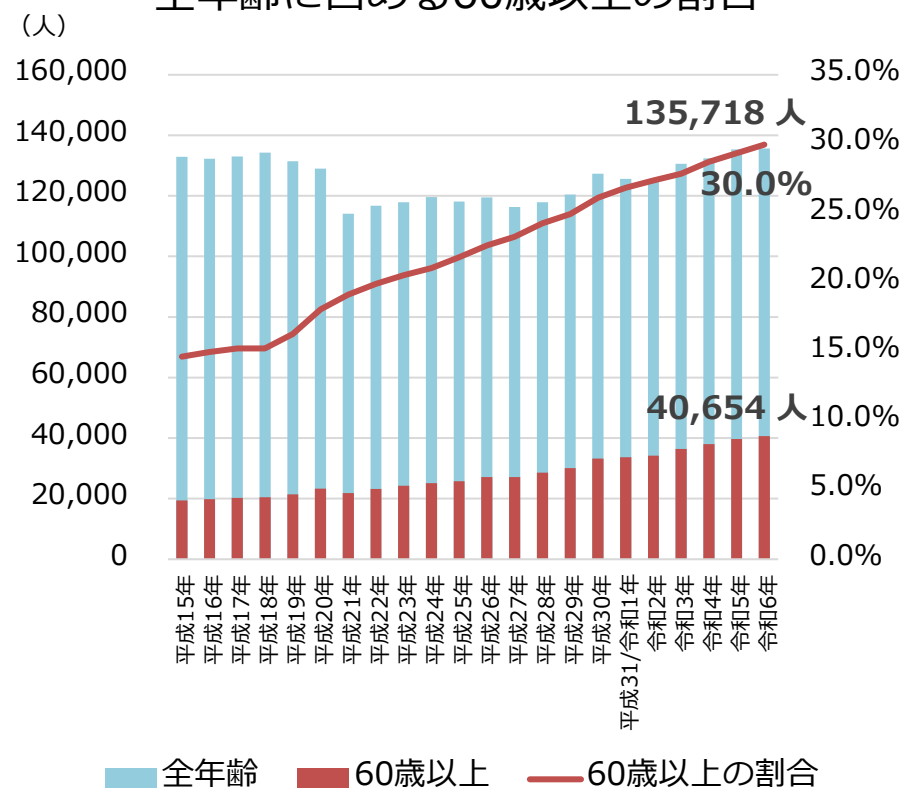
雇用者

全年齢に占める60歳以上の割合



労働災害による死傷者数

全年齢に占める60歳以上の割合



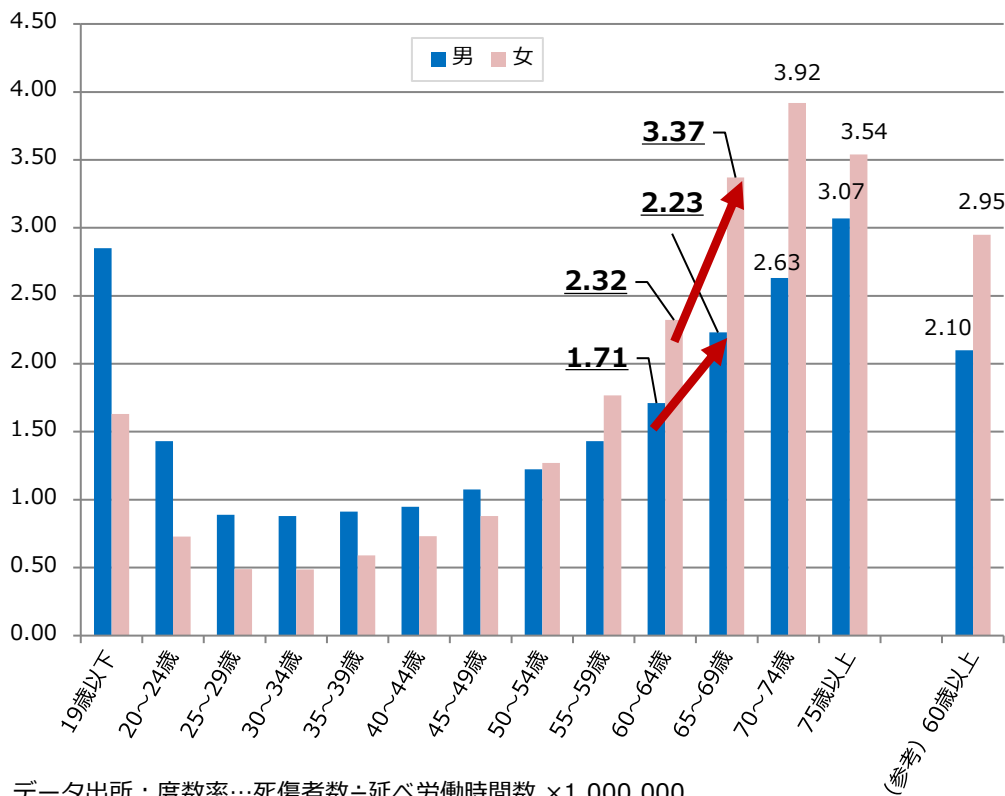
データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級、産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む）⁴⁹
 ※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

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り患によるものを除く

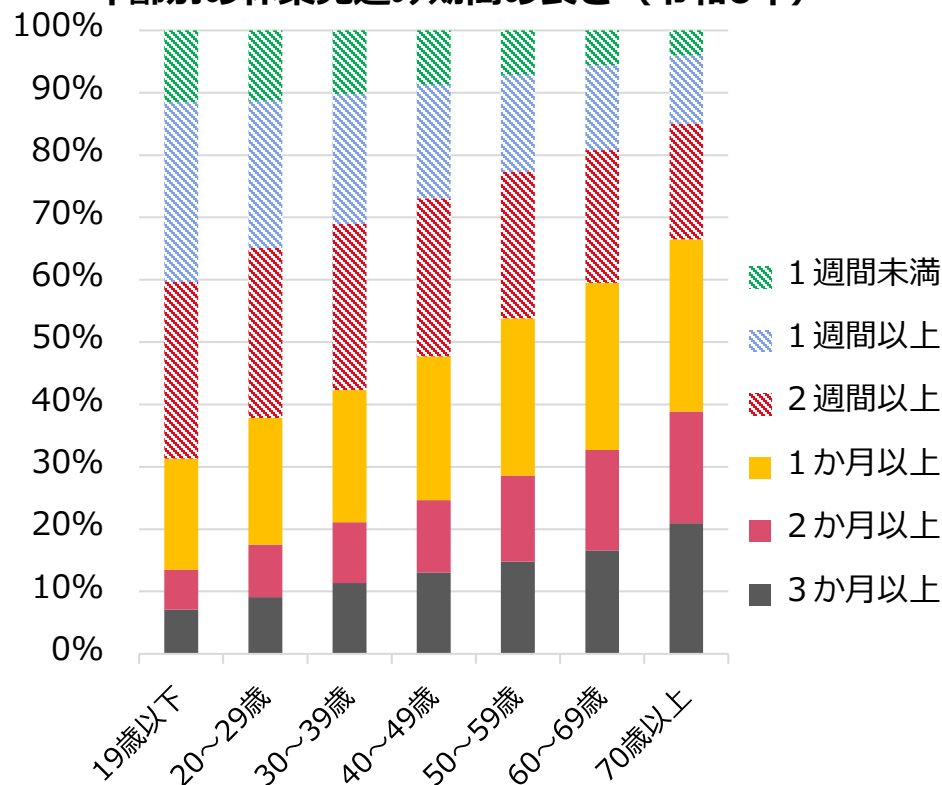
高齢者の労働災害について 災害発生率（度数率）・休業見込み期間

- ・ 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）



年齢別の休業見込み期間の長さ（令和6年）



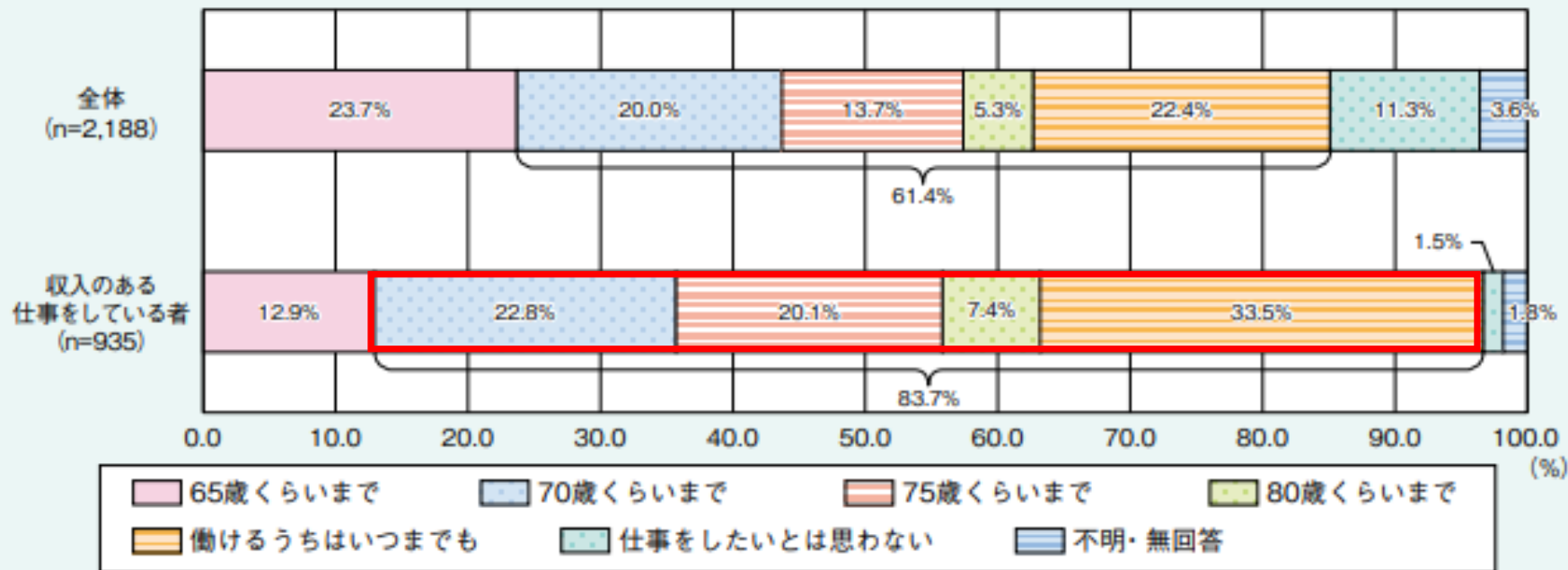
データ出所：度数率…死傷者数÷延べ労働時間数 ×1,000,000
 : 死傷者数…労働者死傷病報告（確報値）
 ※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
 : 延べ労働時間数…労働力調査（年次・2024年・基本集計第Ⅱ-9表 役員を除く雇用者）

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か月以上に算入

高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

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	27.3% (2016年)	参照指標	
		75歳以上	13.3% (2016年)		
		85歳以上	4.1% (2016年)		
	65歳以上人口に占める単身世帯の者の割合	男性	13.3% (2015年)	参照指標	
		女性	21.1% (2015年)		
1. 就業・所得	就業率	60～64歳	63.6% (2016年)	参照指標 (※1)	
		65～69歳	42.8% (2016年)		
		70～74歳	25.0% (2016年)		
		75歳以上	8.7% (2016年)		
	役員を除く雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合	65～69歳	76.3% (2016年)	参照指標	
		70～74歳	76.4% (2016年)		
		75歳以上	65.8% (2016年)		
	テレワーク導入企業		13.3% (2016年)	2012年度 (11.5%) 比の3倍 (2020年)	
	テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合		7.7% (2016年度)	2016年度 (7.7%) 比の倍増 (2020年)	
	私的年金の加入者数	確定給付企業年金	818万人 (2016年度末)	参照指標	
		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	29.1% (2023年)	参照指標
		75歳以上	16.1% (2023年)	
		85歳以上	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	15.0% (2020年)	参照指標
		女性	22.1% (2020年)	
1. 就業・所得	就業率	60～64歳	74.0% (2023年)	79.0% (2029年)
		65～69歳	52.0% (2023年)	57.0% (2029年)
		70～74歳	34.0% (2023年)	参照指標
		75歳以上	11.4% (2023年)	
		役員を除く雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合	65～69歳	75.2% (2023年)
	70～74歳		79.6% (2023年)	
	75歳以上		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	35.6% (2022年度)	参照指標
		50～59歳	29.1% (2022年度)	参照指標
		60歳以上	22.1% (2022年度)	参照指標
	70歳までの高齢者就業確保措置の実施率	全体	29.7% (2023年)	40.0% (2029年)
		中小企業 (21～300人)	30.3% (2023年)	41.0% (2029年)
大企業 (301人以上)		22.8% (2023年)	37.0% (2029年)	
53 労働者協同組合の設立件数		102 法人 (2024年8月20日)	参照指標	

新設

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

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	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で離職する者
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			
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**

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**臨時的・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**
- 自治体を中心となり**、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

高年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

<2021年施行>

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・人事処遇制度の見直し

(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。令和8年度においては、将来に不安を抱える高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を廃止					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 定めを廃止	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	対象者基準 あり
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、高齢者に係る賃金・人事処遇制度、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。高齢者に係る賃金・人事処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、人事処遇制度の導入・改善 : 60万円 (中小企業以外は45万円)
- ・賃金、人事処遇制度の導入・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

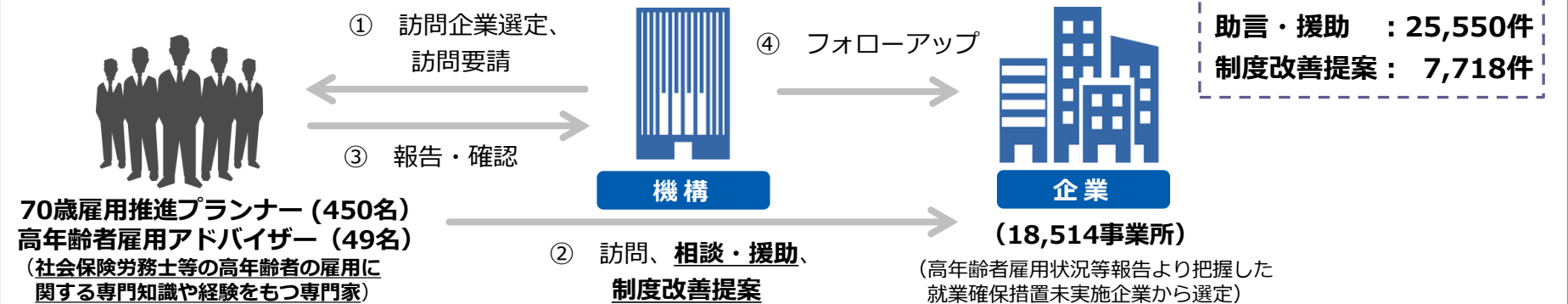
70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる支援

- 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

高齢者活躍企業フォーラム

「高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

高齢者活躍企業コンテスト：
高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

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、高齢者の労働力の活用が重要な課題となっているが、高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、高齢求職者の就業ニーズに即した求人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歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高齢求職者、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

【求人者支援員 178 (178) 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



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



● 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的高齢者支援の拡充>

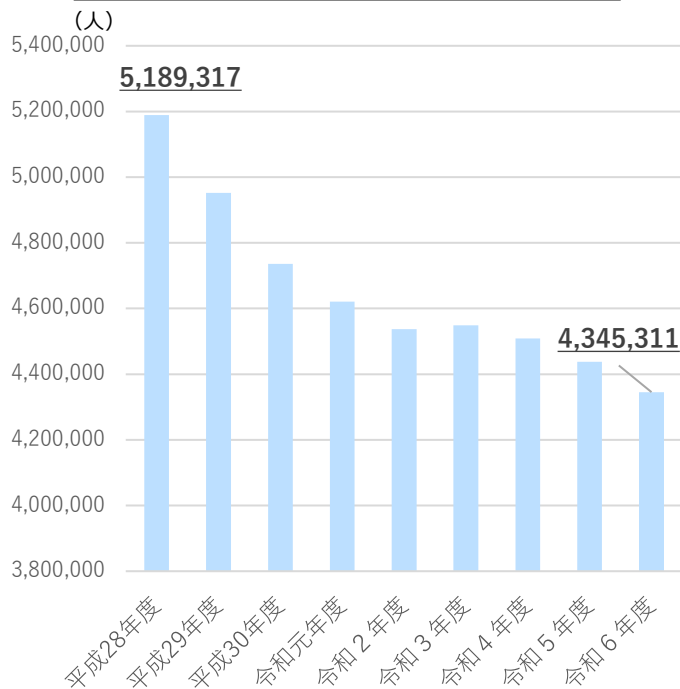
対象者：概ね63～64歳の雇用確保措置終了予定の在職者

- 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

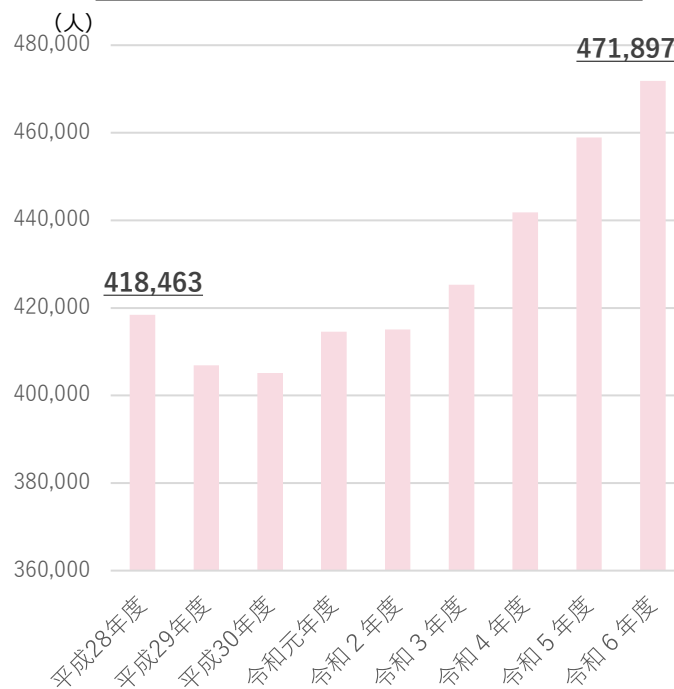
(注) 高齢期の年金、生活設計、労働市場、キャリアチェンジした方65等身大の成功例等の情報提供を含む研修を実施

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

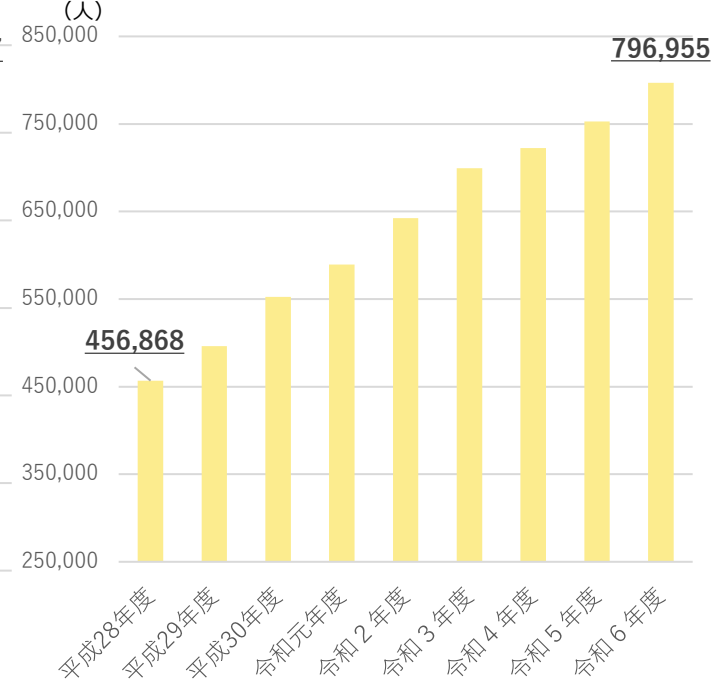
ハローワーク全体の求職者の推移



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职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

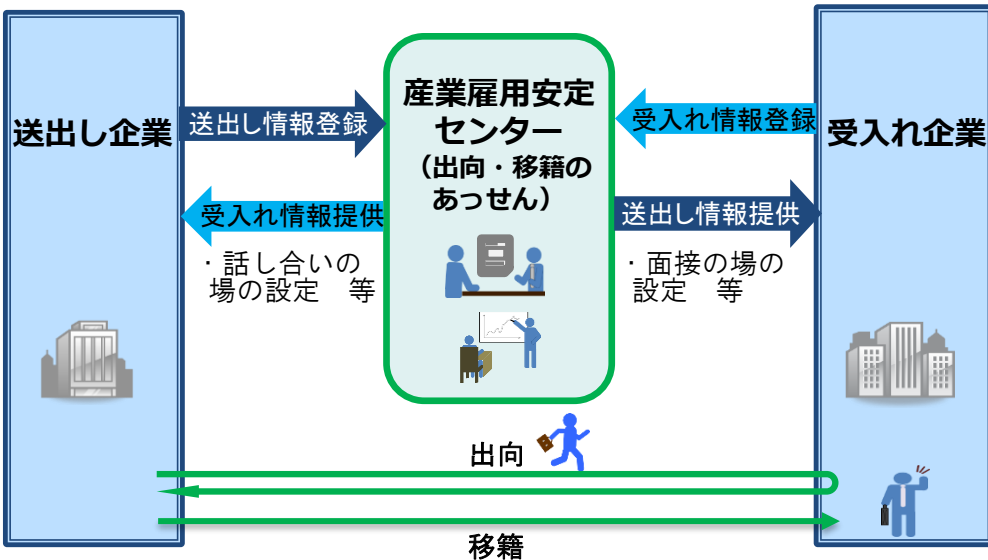
1 事業の目的

- 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

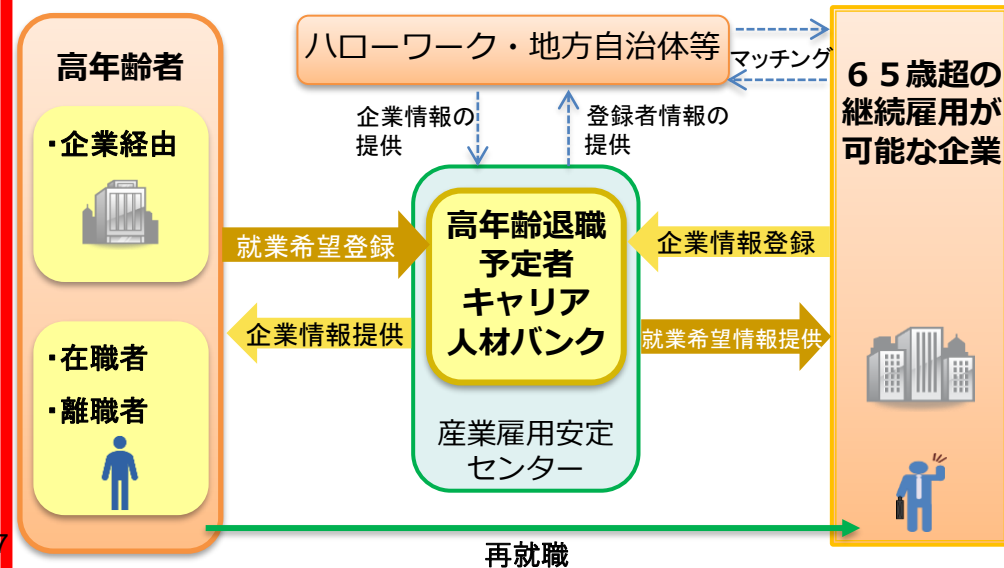
○ 出向・移籍のあっせん等 38(37)億円

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

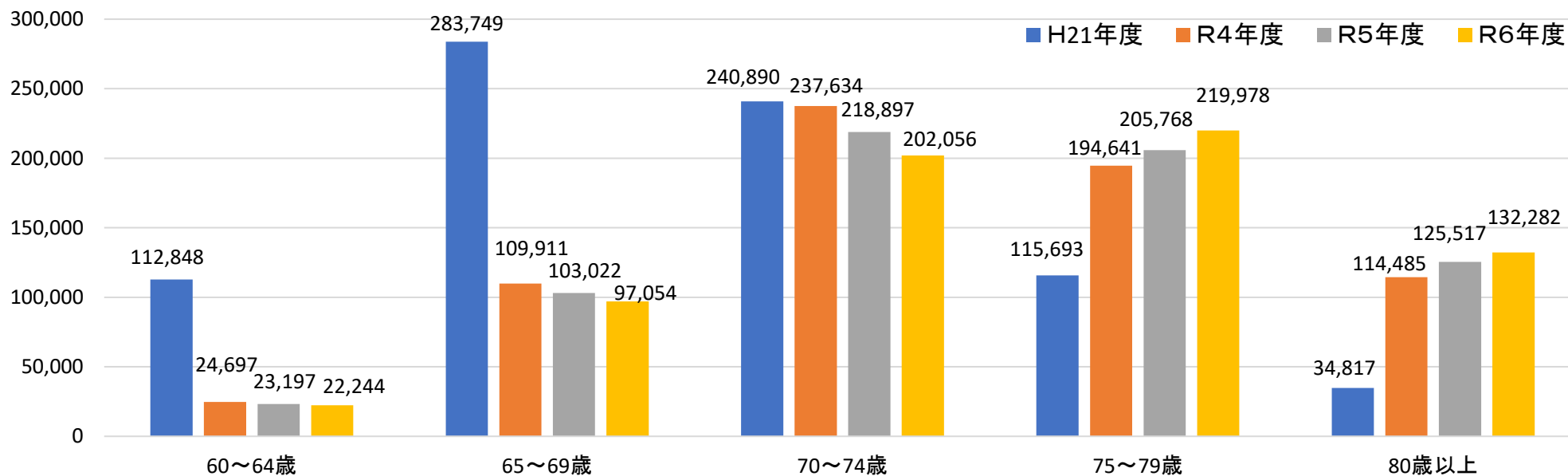
シルバー人材センター（概要）

生きがいの充実や健康の維持増進等から、**臨時的・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的・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

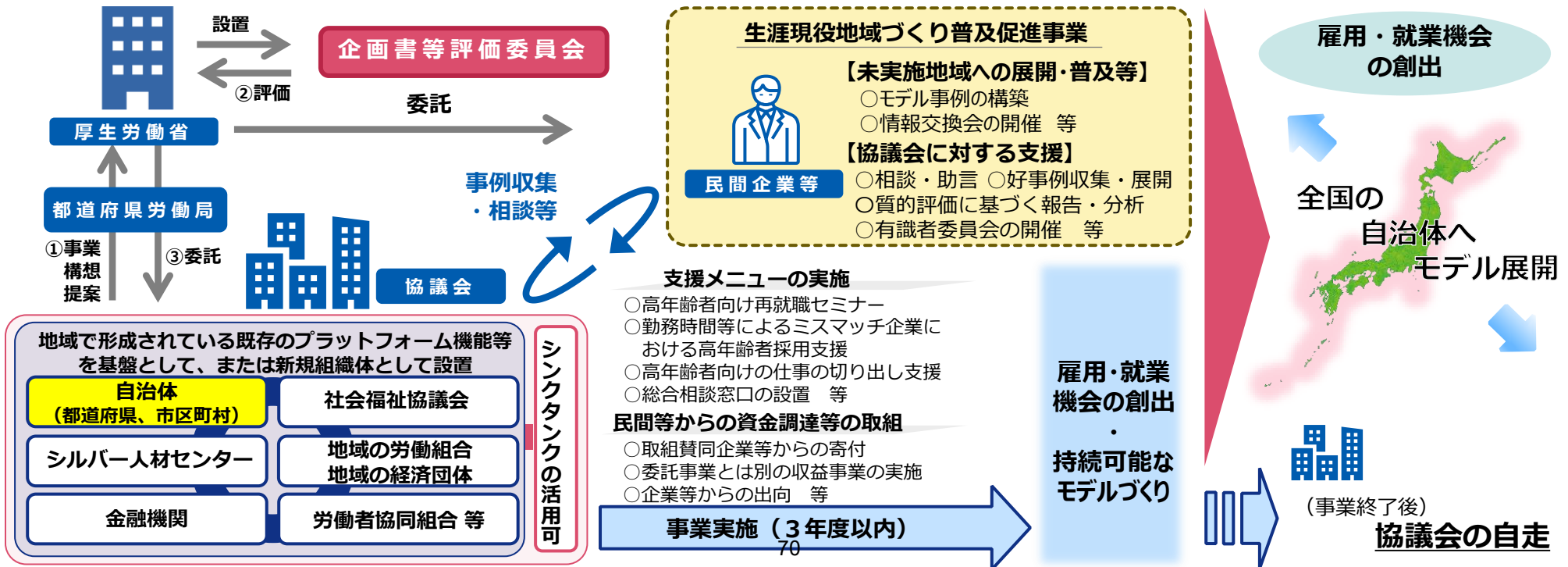
1 事業の目的

自治体を中心となり、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

- 自治体を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歳以上の高齢者、地域内企業等【実施中箇所数】**9協議会** (R8.1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**

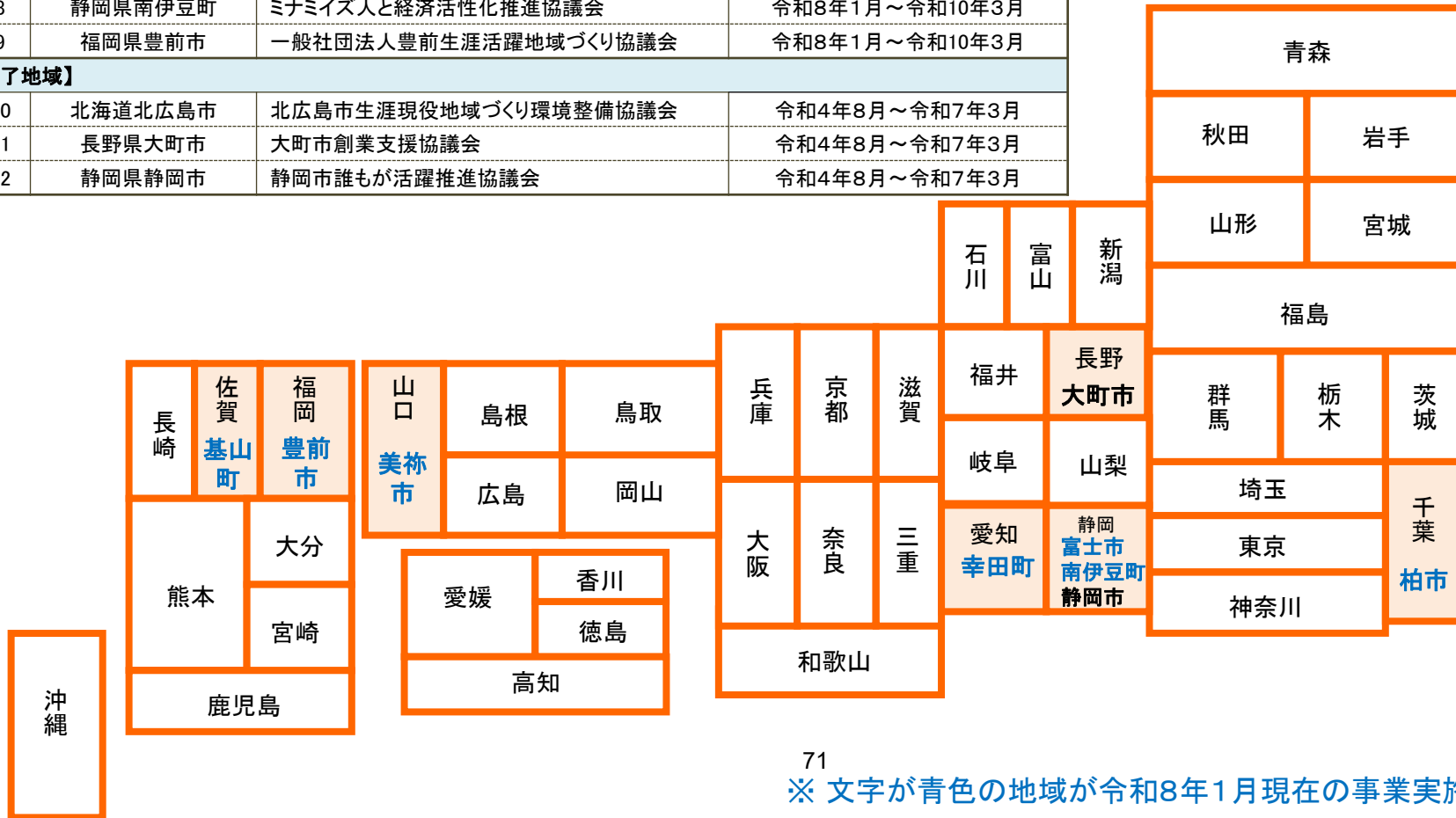
3 事業のスキーム・実施主体等



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



事業の目的 令和8年度当初予算案 **42億円 (41億円)** ※ ()内は前年度当初予算額

- 労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、労働者が自らリスキングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングの支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

- **キャリアコンサルティングの提供**
 - ・ ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
 - ・ 学んだスキルの受講後の活用に関する相談 (必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導)

キャリア形成・リスキング支援センター 全国47か所

- **キャリアコンサルティングの提供 (平日夜間・土日 オンライン可)**
- **「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】**
 - ・ 40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。(セミナーの例) キャリアの振り返り、リスキングの方向性、マネープラン、経験交流など
 - ・ 各支援センターにおいて、年4回、4回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施 (令和8年度拡充)。
- **従業員のキャリア形成に関する企業への支援**
 - ・ セルフ・キャリアドック (※) の試行導入および取組の定着を支援。
(※) 企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。
- **企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】**

- **リスキングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】**
 - ・ 既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。
- **グッドキャリア企業アワードの実施**
 - ・ 従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

都道府県労働局

- ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整
- 周知キャンペーンの効果的な実施 (イベントの企画、関係機関との連携) に係る助言・支援

調整支援

job tag 職業情報提供サイト

※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

相談場面で活用

実施主体	委託事業 (厚生労働省 → 株式会社等)
-------------	----------------------

事業実績	令和6年度相談支援件数 (個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計) 161,852件
-------------	---

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

1 事業の目的

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

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

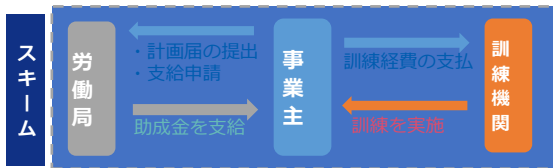
○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

- ・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)	実施助成	
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%			-	-
	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)%	800(400)円/時・人	-	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	-
	中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得するための訓練(中高年齢者実習型訓練)		60(45)%			最低2か月 10(9)万円/人	-
教育訓練休暇等付与コース	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	-	-	-	-
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	1,000(500)円/時・人	-	-	-
		成長分野	75%	1,000円/時・人 ※国内大学院	-	-	-
	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)%	800(400)円/時・人	-	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%	-	-	-	-
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に併し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	長期休暇 ／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	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	-	-
		短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	-	-	-	-
			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 注文者等が講ずべき措置（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ずべき措置（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 ボイラー、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4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）