

生涯現役支援窓口事業

厚生労働省

職業安定局高齢者雇用対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 生涯現役支援窓口とは
- 生涯現役支援窓口事業
- ハローワークにおける高年齢者等への就労支援（窓口）
- 高年齢求職者の動向と生涯現役支援窓口事業の運営状況
- 高年齢求職者の現状（令和 6 年度）
- 生涯現役窓口の体制
- 支援対象者に対する就労支援の状況
- ハローワークの生涯現役支援窓口における就職支援事例（高年齢求職者／事業主）
- 論点と見直しの方向性

生涯現役支援窓口とは

生涯現役支援窓口

（目的）

本事業は全国の主要なハローワーク（300箇所）に、高年齢者等への支援に特化した窓口を展開する事業。

事業実施にあたっては、事業担当責任者、職業相談員、求人者支援員及び就労・生活支援アドバイザー等から構成される支援チームをハローワーク内で結成し、高年齢者等の就労経験や就労ニーズ等を踏まえた就労の機会のみならず、高年齢者一人一人の状況に応じた丁寧な支援を行う。

（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

令和7年度予算額 29億円（28億円）※（）内は前年度予算額

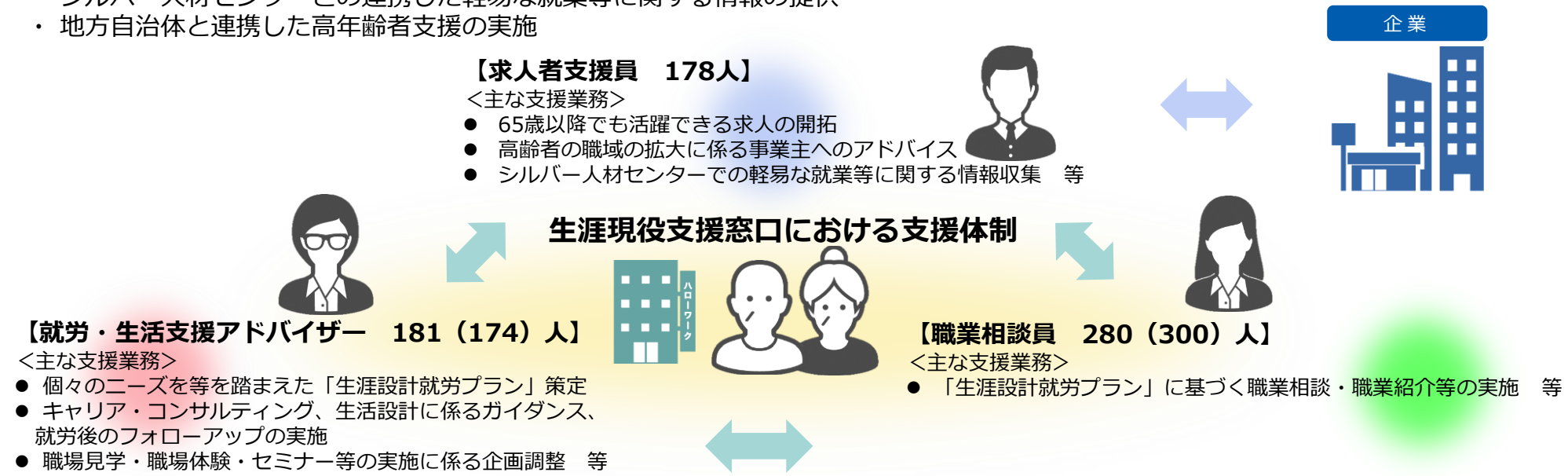
労働特会			子会特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

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、高年齢求職者の就業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



ハローワークにおける高齢者等への就労支援（窓口）

	生涯現役支援窓口	一般職業相談窓口
専門窓口設置の趣旨目的	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とともに、高齢期における就労ニーズは多種多様であり、年金等の社会保障制度等も考慮しながら就労支援を行う必要があることから、ハローワークに専門窓口を設置し支援。	
支援概要	一般求職者向けの職業相談窓口による就労支援のみでは就労が難しい高齢求職者に対して、就労経験等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や就労ニーズを踏まえた個別求人開拓等による伴走型のチーム支援を実施。	ハローワークにおける一般的な職業相談、職業紹介等を実施。
窓口設置数	300箇所	544箇所
支援対象年齢	概ね60歳以上の高齢求職者	支援対象年齢は設けていない
支援対象者	概ね60歳以上の高齢求職者であって以下のいずれかに該当する者 ① 長期失業高齢求職者 ② 離転職を繰り返す者 ③ その他チーム支援を受けなければ就労が困難であると安定所長、事業担当責任者又は相談窓口職員が判断した者	左記を含む専門窓口での対応が必要と判断された求職者以外の求職者
相談員体制及び役割 (令和7年度)	【①就労・生活支援AD：181人】 主にキャリアコンサルティングによるキャリアの棚卸の実施及び体力、就労ニーズ、年金受給状況等を踏まえた職業生活設計に係る相談・援助、 「生涯設計就労プラン」の策定等を担当 【②求人者支援員：178人】 主に高齢者向けの個別求人開拓、高齢者の職域拡大に係る事業主へのアドバイス等を担当 【③職業相談員：280人】 主に職業相談、職業紹介等を担当	【職業相談員（一般）：908人】 ハローワークにおける一般的な職業相談、職業紹介等に対応。

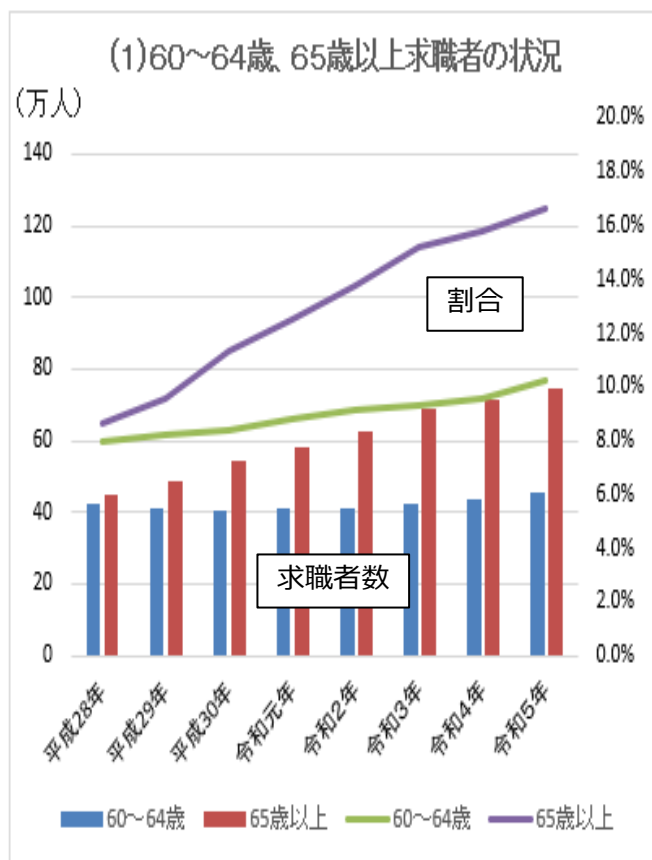
注：概ね35～59歳の正社員での就職を希望する不安定就労者に対しては、中高年層（ミドルシニア）専門窓口（旧 就職氷河期世代専門窓口）を設置している

高年齢求職者の動向と生涯現役支援窓口事業の運営状況

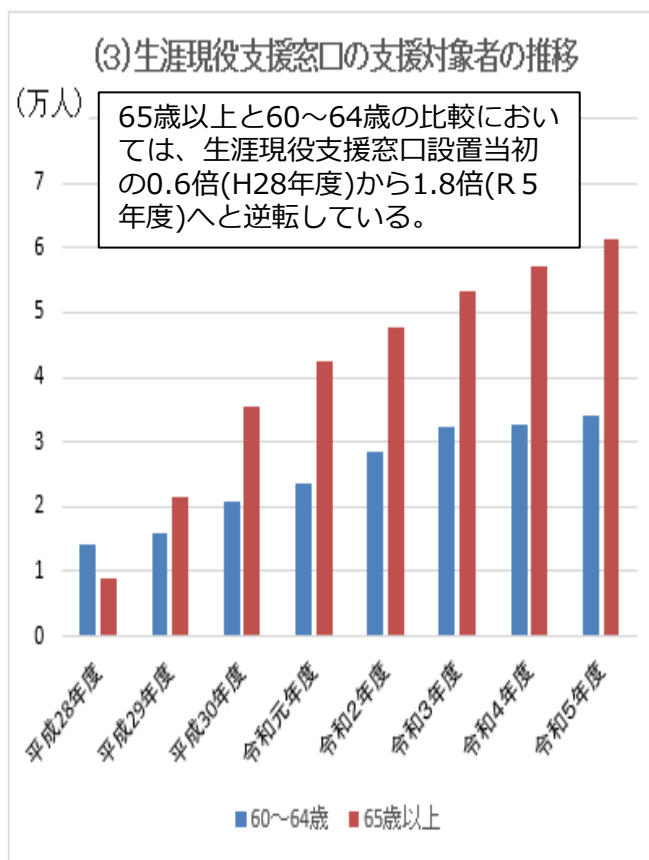
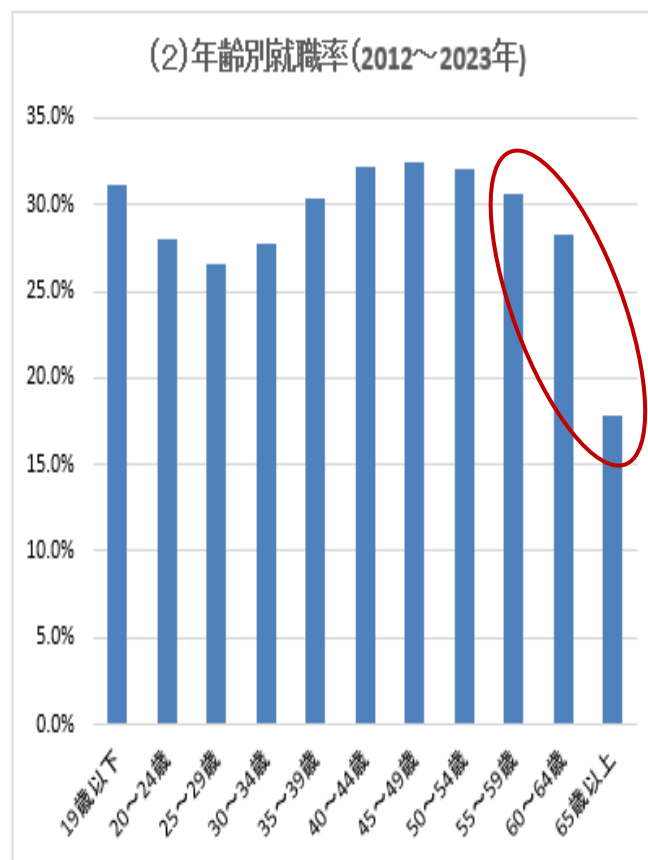
- 「生涯現役支援窓口」は、① 高齢者が他の年齢層に比べ再就職が難しいこと、② 高齢期の就労ニーズは多様であり、年金受給状況等も考慮しつつ就労支援を行う必要があること等から、「概ね60歳以上」の高年齢求職者を対象に重点的な支援を行っているところ。
- 一方、平成28年度の窓口設置当初とは異なり、65歳以上の求職者の増加を背景に、現在の支援対象者は「65歳以上」が中心になっている。

- ・ 65歳以上の求職者は増加傾向（H28:45.7万人→R5:75.3万人、**約1.6倍**に増加）
- ・ 年齢別就職率は65歳以上で著しく低下（60～64歳:**28.3%**、65歳以上:**17.8%**）

- ・ 65歳以上の求職者の増加を背景に、生涯現役支援窓口の支援対象者は65歳以上の求職者が中心であり、設置当初の約3倍。



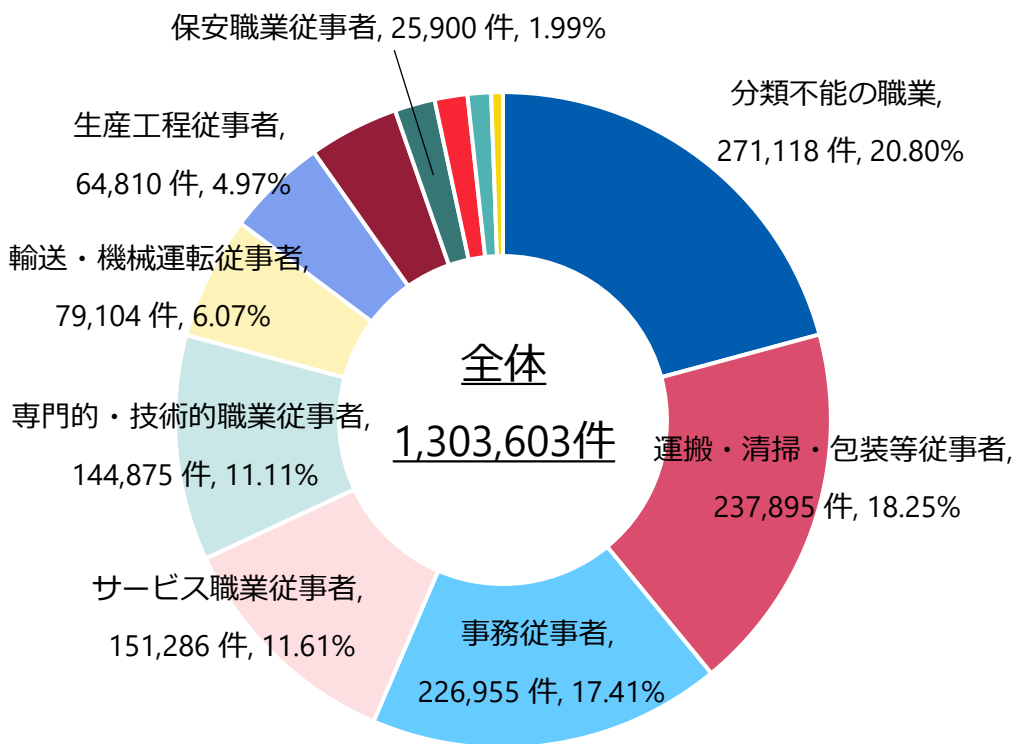
厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに作成



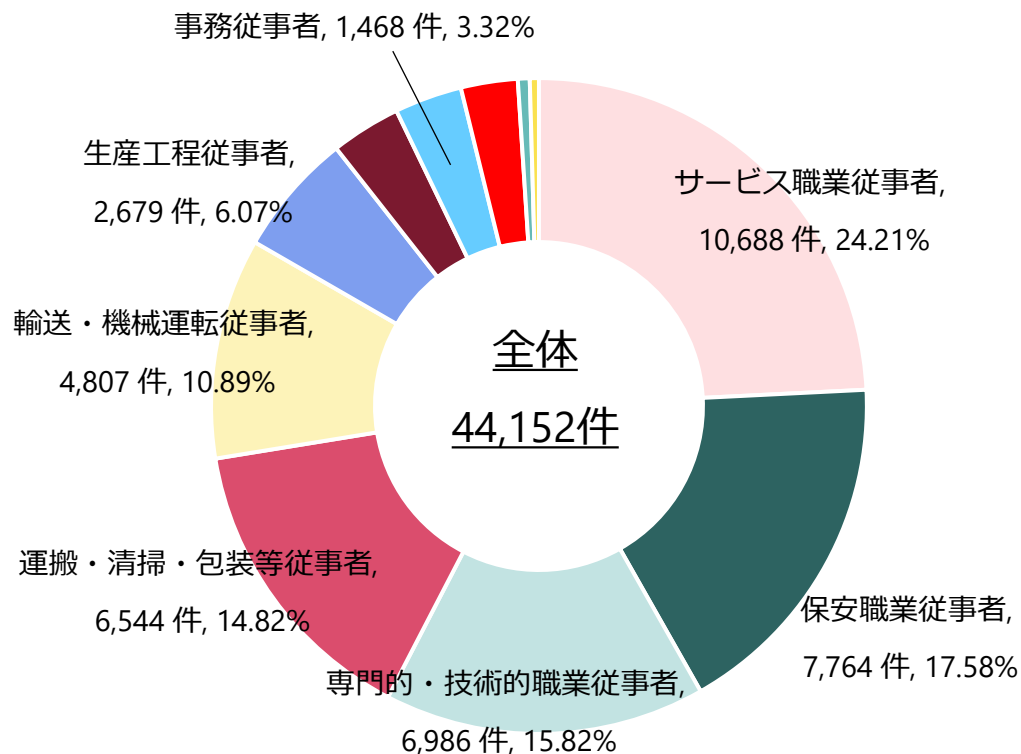
厚生労働省「ハローワークシステム労働市場データ」から独自集計

高年齢求職者の現状（令和6年度）

60歳以上の求職希望職種



60歳以上限定の求人職種



■ 販売従事者, 57,997 件, 4.45% ■ 建設・採掘従事者, 21,098 件, 1.62%

■ 農林漁業従事者, 15,051 件, 1.15% ■ 管理的職業従事者, 7,514 件, 0.58%

■ 販売従事者, 1,524件, 3.45% ■ 建設・採掘従事者, 1,237件, 2.80%

■ 農林漁業従事者, 257件, 0.58% ■ 管理的職業従事者, 198件, 0.45%

生涯現役窓口の体制

- ・事業予算の執行率について、直近では9割以上で推移している。
- ・令和7年度においては、就労・生活支援アドバイザー181人、求人者支援員178人、職業相談員280人を配置。職業相談員を減員の一方、より専門的な支援にシフトするため、就労・生活支援アドバイザーを増員している。

事業の予算額・執行額

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
当初予算（百万円）	3,017	2,863	2,763	2,843	2,905
予備費等（百万円）	△105	△132	－	－	－
執行額（百万円）	2,680	2,605	2,640	2,821	
執行率（％）	92	95.4	95.6	99.2	

生涯現役窓口の設置数・人員

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
専門窓口数（箇所）	300	300	300	300	300
就労・生活支援アドバイザー数（人）	139	167	167	174	181
求人者支援員数（人）	208	178	178	178	178
職業相談員数（人）	300	300	300	300	280

支援対象者に対する就労支援の状況

- 生涯現役支援窓口における就労支援を受けた求職者数については令和6年度、65歳以上、概ね60～64歳とともに前年度より減少しているが、就職率についてはともに上昇傾向を維持しており90%を超えている。

生涯現役支援窓口における就労支援を受けた概ね60～64歳の求職者数・就職率

新規支援対象者数	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標（人）	28,943	28,016	30,698	35,388	35,780
実績（人）	32,324	32,709	34,259	33,880	
就職率	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標（%）	79.3	79.1	82.4	84.9	88.9
実績（%）	81.5	87.9	86.8	92.0	

生涯現役支援窓口における就労支援を受けた65歳以上の求職者数・就職率

新規支援対象者数	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標（人）	52,735	53,662	57,073	61,641	65,067
実績（人）	53,320	57,198	61,405	60,810	
就職率	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標（%）	73.0	76.2	79.9	83.4	86.9
実績（%）	80.2	83.7	86.5	90.6	

ハローワークの生涯現役支援窓口における高年齢者の就職支援事例

母親の介護を必要とする65歳男性への支援

<ハローワーク墨田（東京）>

60代後半の高年齢求職者への支援例

支援 対象者

年齢：65歳

高齢の母親を介護する65歳男性。在宅介護の必要があるが、他に頼れる身内はなく、自分一人で母親の面倒を看ている。高齢者一時金の申請のためハローワークへ来所した際に、生涯現役支援窓口を利用。

就労 ニーズ

- ・月20万円程度の収入を希望するとともに母親の病院の付き添いによる突発的な休みを取ることに配慮してくれる職場を希望。
- ・建設資材の運搬や食品のルート配送ドライバーの経験があるため送迎ドライバーの仕事も考えたが、勤務時間が短く本人の希望の収入を叶えることが難しい状況。

支援 内容 ・ 結果

- ・担当者制支援により、本人の希望・状況を踏まえ、「施設営繕」の仕事提案・紹介。
- ・その際、事前に事業所に連絡を行い、本人の状況を会社へ説明の上、紹介。
- ・本人は求職活動を行うことが久しぶりであったため応募書類添削を行った上で応募。
- ・手厚く丁寧な伴走型の支援の結果、面接に進み、施設営繕の仕事に採用に至る。

在職中の72歳女性、本人の希望を第一に支援

<ハローワーク墨田（東京）>

70代前半の高年齢求職者への支援例

支援 対象者

年齢：72歳

長年「設備管理」として働き続けてきたが、夫の定年退職を機に家族との時間を重視することを希望。長く勤務していたため、「ホテルの設備管理」に固執していることもあり、該当求人を探り起こす必要があったため、生涯現役支援窓口で支援。

就労 ニーズ

- ・夫の定年退職を機に家族との時間を重視することを希望しており、長年の経験があるホテルの「設備管理」、「自宅から近い職場」、「就労日数が希望に叶う職場」を希望。

支援 内容 ・ 結果

- ・ホテルの設備管理・近場・就労日数といった本人の希望を崩さず、求人を探した結果、1件該当。
- ・求職者のスキルやこれまでの経歴、何よりお元気でいらっしゃることを会社に伝え、書類選考に至る。
- ・会社の求める年齢よりも本人の能力や人柄を重視し伴走型の支援を実施。
- ・求職者の持てるスキルを活かせ、自宅近くで働ける職場であること、家庭と仕事の両立というニーズを第一に支援したところ、ホテルの設備管理の仕事に採用に至る。

ハローワークの生涯現役支援窓口における高齢者の就職支援事例

職業訓練で学んだ知識が就職の鍵となった

<ハローワーク日向（宮崎）>

60代前半の高年齢求職者への支援例

支援 対象者

年齢：60歳

医療事務として約30年勤務した病院を退職。
介護の職業訓練を受講後、介護施設に就職するも
体力的にきつく、短期間で退職。
再就職で来所した際に、生涯現役支援窓口を利用。

就労 ニーズ

経験のない介護職に就職するも、体力的に継続
困難であった経緯を踏まえ、体力をあまり要し
ない事務職へ戻ることを希望。また、元々フル
タイム希望であったが、ブランクから生じる不
安により、パートタイム勤務を希望。

支援 内容 ・ 結果

- ・ 伴走型支援開始時は事務職を中心とした求人へ
応募したものの、すべて不採用となってしまう。
- ・ 年齢で不調が続いた課題もあり、定年の年齢が
他社よりも高い事業所で、職業訓練で学んだ介
護の知識が生かせそうな介護施設における事務
職の求人をHWにおいて開拓開始。
- ・ 事務経験もあり、介護の知識も経験もあるので
あれば、採用を検討したいとの回答を得て、求
人を受理。
- ・ 求職者に対して求人情報を提供したところ、応
募。介護施設において事務職での採用に至る。

求人条件にないスキルによる個別求人開拓

<ハローワーク新庄（山形）>

60代後半の高年齢求職者への支援例

支援 対象者

年齢：66歳

製造業に定年後再雇用期間満了まで勤務。その後、
HWの紹介で臨時就職した就職先を期間満了退職。
以後は通年雇用による就職を希望したことから、
生涯現役支援窓口を利用。

就労 ニーズ

経験職種である製造、屋内軽作業で、生活安定の
ため、一定月収を希望。
また、勤務時間帯等、身体的負担も考慮した企業
を希望。

支援 内容 ・ 結果

- ・ 就労支援アドバイザー等と職業相談を重ねながら、
賃金、業務内容、職場環境及び本人の適性等を再
整理。管内の求人状況について説明を受けた上で、
当初希望のとおり、屋内軽作業を希望。
- ・ 本人の就労ニーズに見合う求人を見つけ出したも
のの、パートタイム勤務の求人であったことから、
HWより事業主に対して、高年齢求職者が保有す
る資格等を説明し勤務時間の延長を提案。高年齢
求職者本人に対しては、職場見学を行うことによ
り、双方の理解が深まる。
- ・ 結果、求人の勤務時間を延長してもらい、屋内軽
作業の職に採用に至る。

ハローワークの生涯現役支援窓口における事業主への支援事例

求人票記載の工夫で応募者増へつながった

＜ハローワーク福岡東（福岡）＞

長らく高齢者の採用がなかった事業所への支援例

業種：サービス業（配送業）

支援対象

医薬品の入出庫及び支店や病院への配送業務を取り扱う拠点でのパートの人員を、一定の期間で10名程度採用する必要があり、生涯現役支援窓口を利用。前回の採用は53歳。

支援内容・支援ポイント

求人者支援員による事業所訪問時に60歳以上の採用イメージを確認し、高齢者の雇用に前向きなことを確認。施設を見てもらうことで応募につながりやすいと考え、面接時に求職者が施設内見学が可能であること及び求人票への記載について聴取のうえ求人票へ記載。
可視化により求職者に理解されやすい情報の伝達を提案したところ、会社案内用のYouTube動画を希望し、求人票特記事項へURLを記載。
最寄り駅からの無料送迎バスの存在をアピール出来るよう就業場所欄に記載。

支援結果

- ・ 当該窓口の支援により、当初の募集で4人の採用につながった。
- ・ その後、半年で延べ7人を採用（うち60代が4人）し、シニア世代の採用に結びつけることができた。

その他の取組事例

ハローワークにおける全体的支援として取り組んだ事例

＜ハローワーク水沢（岩手）＞

事業主向けセミナー

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の**関係機関と連携し、事業主向けのセミナーを開催。**

（内容）

- ・ 改正高齢者雇用安定法の概要
- ・ 管内または近隣の高齢者の求職や採用状況等
- ・ 生涯現役支援窓口における各種支援策の説明
- ・ **管内における高齢者雇用に積極的な事業所の事例発表**
- ・ 各種助成金の説明

等を実施し、高齢者雇用についての理解促進に努めた。

事業者の声

事業所より具体的な事例を聞くことができて良かった。
高齢者の現状を知ることができて良かった。

＜ハローワーク上越（新潟）＞

シニア歓迎求人への確保に係る取組

- ・ **シニア歓迎求人として公開した場合のメリットを盛り込んだ求人者向けリーフレットを作成。**シニア歓迎求人に係る周知・案内に活用。
- ・ **人手不足分野の企業を中心に積極的に事業所訪問し**シニア歓迎求人についての周知・案内を実施。
- ・ 商工会議所と連携し、会議所の会報送付時にシニア歓迎求人勧奨リーフレットを同封していただいた。

事業者の声

高齢者の採用を考えていたが、高齢者に対するアピールの方法が分からなかった。シニア歓迎求人に関する情報提供をしてもらったため活用することにした。

論点と見直しの方向性①

論点

- 全国300箇所のハローワークに当該窓口を設置している一方で、事業実施のための専門的支援チームを構成する職業相談員、求人者支援員及び就労・生活支援アドバイザーは、
職業相談員：280人
求人者支援員：178人
就労・生活支援アドバイザー：181人（いずれも令和7年度配置数）
と、300箇所にそれぞれ1人ずつ配置できる状況となっておらず、当該事業の特色である「チーム支援」の実施によって期待される効果を十分に発揮できていないのではないか。

見直しの方向性

- 現状のチーム支援に係る効果の検証と今後の支援体制の強化に係る検討
就労・生活支援アドバイザー、求人者支援員及び職業相談員の3者が配置されている窓口とその配置に至っていない窓口における効果の違いについて、都道府県労働局から提出される支援実績及び3者の配置状況に基づき検証し、支援がより効果的なものとなるよう支援体制の強化を検討する。

論点と見直しの方向性②

論点

- 現在の成果目標は例年達成されているが、一般的な職業相談や職業紹介のみならず、専門的チームによる「チーム支援」を実施するという事業目的の達成状況を評価する適切な指標になっているか。
本事業の効果を検証するため、アウトカム指標として、例えば、当該事業における支援内容の1つとして「就労後のフォローアップの実施」があるのであれば、「〇ヶ月後の定着率」のような、より適切な成果目標を設定すべきではないか。

※現行の成果指標

（アクティビティ1）

本事業の支援を受けた65歳以上の求職者の就職率

（アクティビティ2）

本事業の支援を受けた概ね60～64歳の求職者の就職率

見直しの方向性

- チーム支援による定着状況を把握する仕組みの構築

チーム支援を終了してから一定期間経過後に、支援対象者に対して就労状況の確認を行い、必要に応じてフォローアップを行う仕組みがあることから、その際に、就職後の定着率についても把握し、成果目標として設定する。