

新たな高齢社会対策大綱の策定のための検討会（第2回）

高齢者雇用対策

厚生労働省 職業安定局 高齢者雇用対策課
課長 宿里 明弘

高齢者雇用対策の概要

人生100年時代を迎える中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。このため、高齢者雇用安定法により企業における安定した雇用・就業の確保、中高年齢者等の再就職支援及び地域における多様な雇用・就業機会の確保を図る。

企業における安定した雇用・就業の確保

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

中高年齢者等の再就職支援

- 65歳以上の高齢者求職者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」をハローワークに設置

地域における多様な雇用・就業機会の確保

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

企業における安定した雇用・就業の確保のための義務・努力義務（3段階）

- 令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法により、従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳までの就業機会（雇用以外も含む）を確保する努力義務が追加となった。
- これら義務の履行を確保するため、ハローワーク等における事業主に対する啓発指導を行うとともに、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）における70歳雇用推進プランナー等による相談援助や、65歳超雇用推進助成金の支給等の支援を行っている。

60歳まで・義務

60歳未満の定年禁止

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

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

創業支援等措置
（雇用以外の措置）

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、70歳までの高齢者就業確保措置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、継続雇用延長や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4年度実績

70歳雇用推進プランナー等 (512名)

(社会保険労務士等の高齢者の雇用に関する専門知識や経験をもつ専門家)



訪問、相談・援助、
制度改善提案

助言・援助延べ回数：31,223件
制度改善提案：8,776件



企業等

事例の周知広報の強化、機運醸成

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

高齢者活躍企業コンテスト

高齢者が働きやすい職場づくり
について、創意工夫を行っている
企業等の事例を募集

集めた企業の取組について、有識
者等による審査を行い、「最優秀
賞」などを選定して表彰している

フォーラムやシンポジウムの開催

各企業の人事担当者等を対象として、人事担
当者の関心の高いテーマを設定し、基調講演
やパネルディスカッション等を実施する
フォーラムやシンポジウムを開催

なお、フォーラムではこれらに加えて、「高
齢者活躍企業コンテスト」上位入賞企業の
表彰式及び事例発表を実施している

- 高年齢者就業確保措置の導入等に伴う企業の経済的負担を軽減するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）において、「65歳超雇用推進助成金」を支給している。

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 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する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に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 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

- ① 定年引上げ又は定年の定めを廃止
- ② 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入
- ③ 他社による継続雇用制度の導入

| 措置内容 60歳以上 被保険者数 | 65歳への 引き上げ | 66～69歳への 引き上げ | | 70歳未満 から70歳 以上への 引き上げ | 定年(70歳未 満に限る)の 定めを廃止 |
|------------------------|---------------|------------------|-------|--------------------------------|----------------------------|
| | | 5歳未満 | 5歳以上 | | |
| 1～3人 | 15万円 | 20万円 | 30万円 | 30万円 | 40万円 |
| 4～6人 | 20万円 | 25万円 | 50万円 | 50万円 | 80万円 |
| 7～9人 | 25万円 | 30万円 | 85万円 | 85万円 | 120万円 |
| 10人以上 | 30万円 | 35万円 | 105万円 | 105万円 | 160万円 |

| 措置内容 60歳以上 被保険者数 | 66～69歳への 引き上げ | 70歳未満から 70歳以上への 引き上げ |
|------------------------|------------------|----------------------------|
| | | |
| 4～6人 | 25万円 | 50万円 |
| 7～9人 | 40万円 | 80万円 |
| 10人以上 | 60万円 | 100万円 |

| 措置内容 | 66～69歳への 引き上げ | 70歳未満から 70歳以上への 引き上げ |
|-------------|------------------|----------------------------|
| 支給額 (上限) | 10万円 | 15万円 |

※ 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（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、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

● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額

- ・ 60%（中小企業以外は45%）

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、以下の額を支給

- ・ 30万円（中小企業以外は23万円）

令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

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

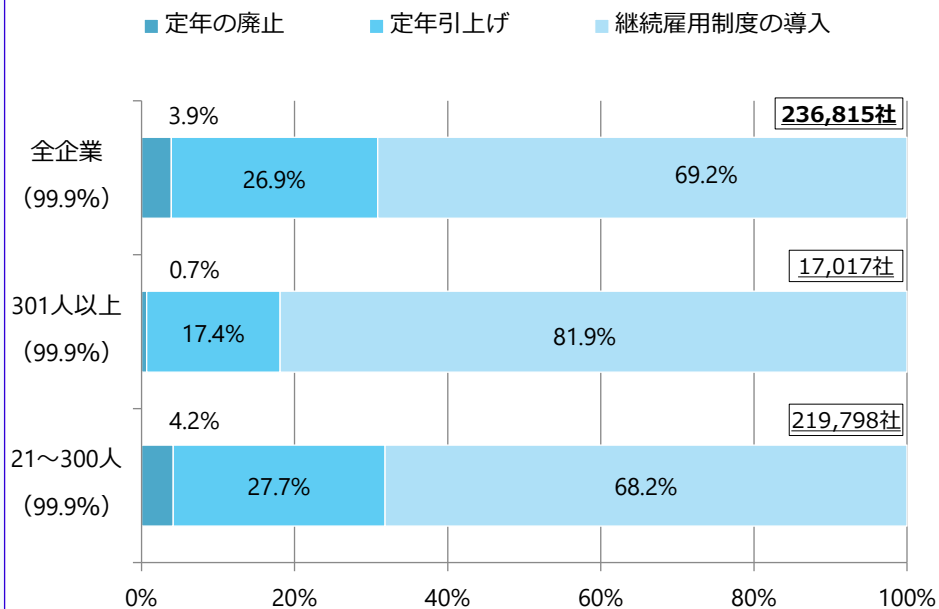
1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

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

〈雇用確保措置の内訳〉

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

企業規模別の措置実施状況



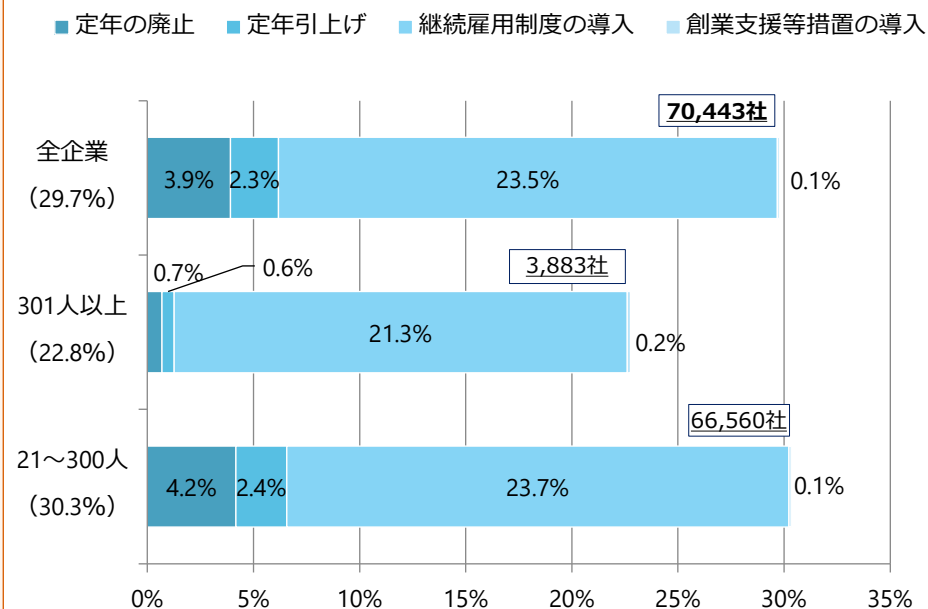
2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

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

〈就業確保措置の内訳〉

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

企業規模別の措置実施状況



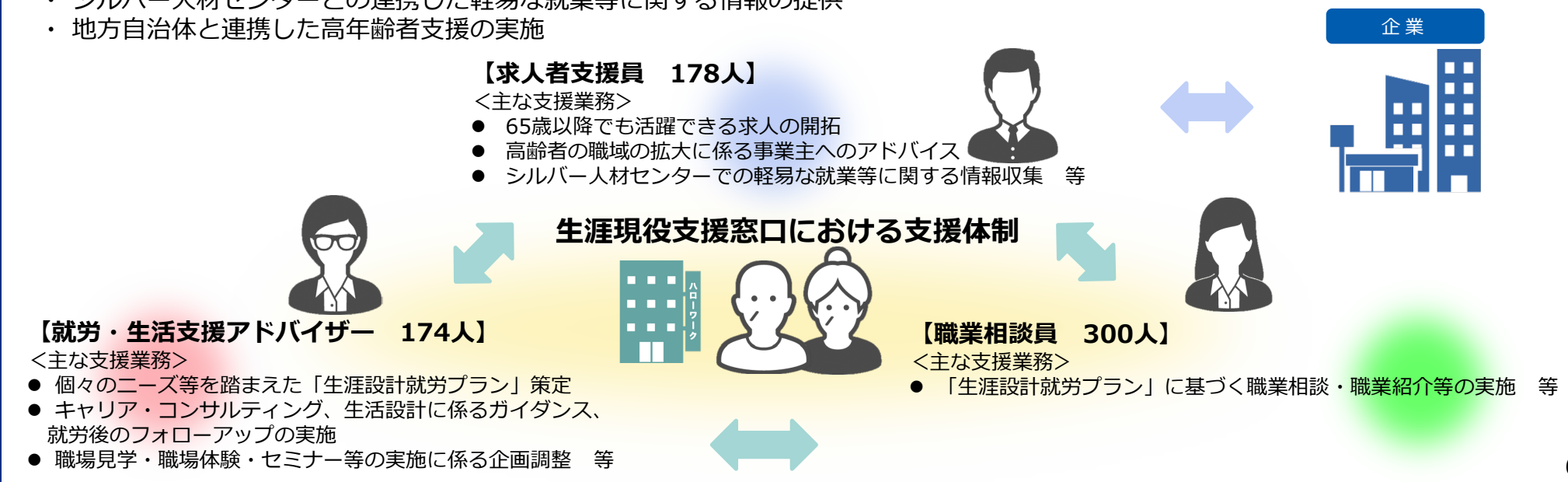
※ 本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、「創業支援等措置の導入」については小数点第2位以下を切り上げとしている。

1 事業の目的

- 高齢者は一旦離職すると、他の年齢層に比べて再就職が困難で、求職活動が長期化するケースが見られる。
- 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るため、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、就労経験や就業ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や生涯現役支援チームによる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

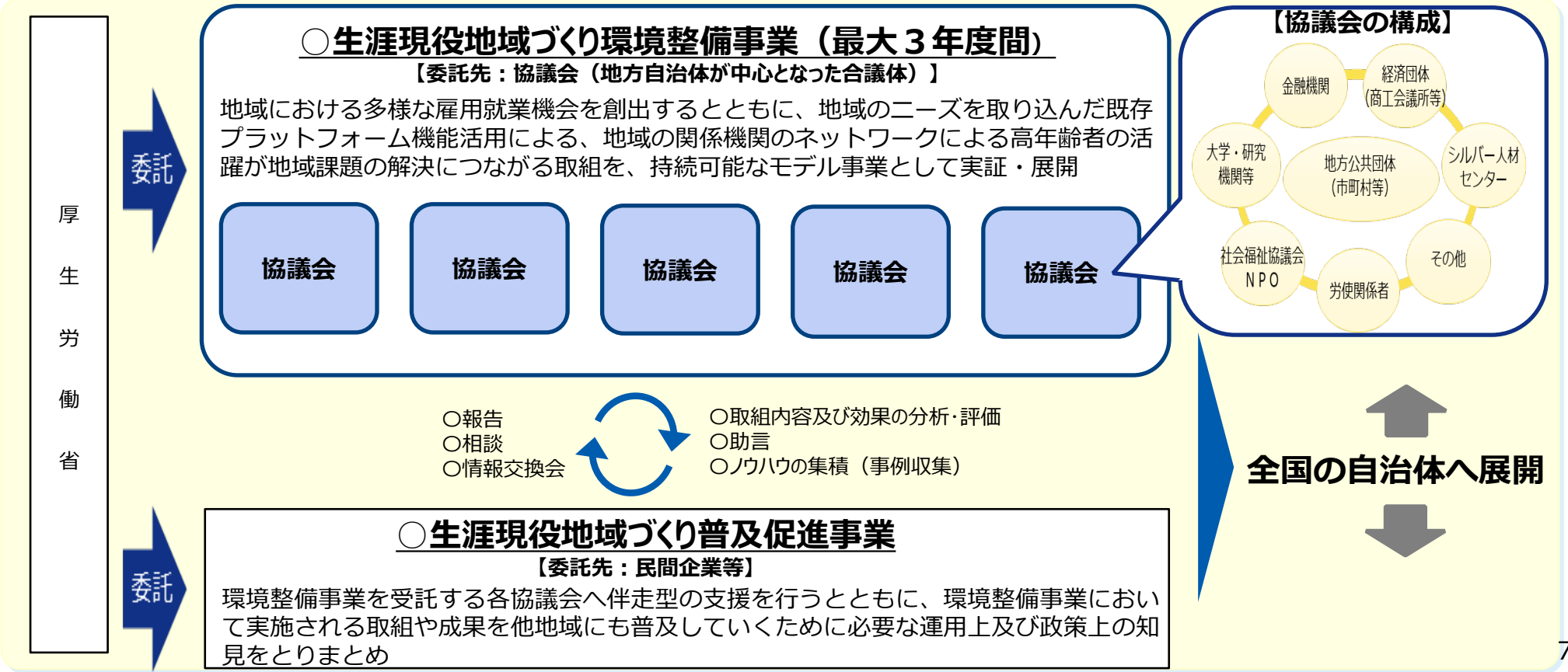
- **支援対象者等**：全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高齢求職者、離転職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者 等
- **主な支援内容**：
 - ・ 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
 - ・ 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
 - ・ シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
 - ・ 地方自治体と連携した高齢者支援の実施



1 事業の目的

人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高齢者が、その経験や能力を発揮して活躍するための環境整備が必要である。このため、企業内の取組を促進するほか、企業外の多様な就業機会に高齢者をつなぐ仕組みの整備も必要である。高齢者のニーズに応じて、地域で高齢者が活躍できる雇用・就業機会を創出し、多様な働く場を整備していく取組を促進するため、既に定着している地域づくりの取組との連携を図り、地域ニーズを踏まえた高齢者の働く場の創出の取組が持続していくことが可能なモデルづくりや他の地域への展開を推進する事業を実施する。

2 事業の概要

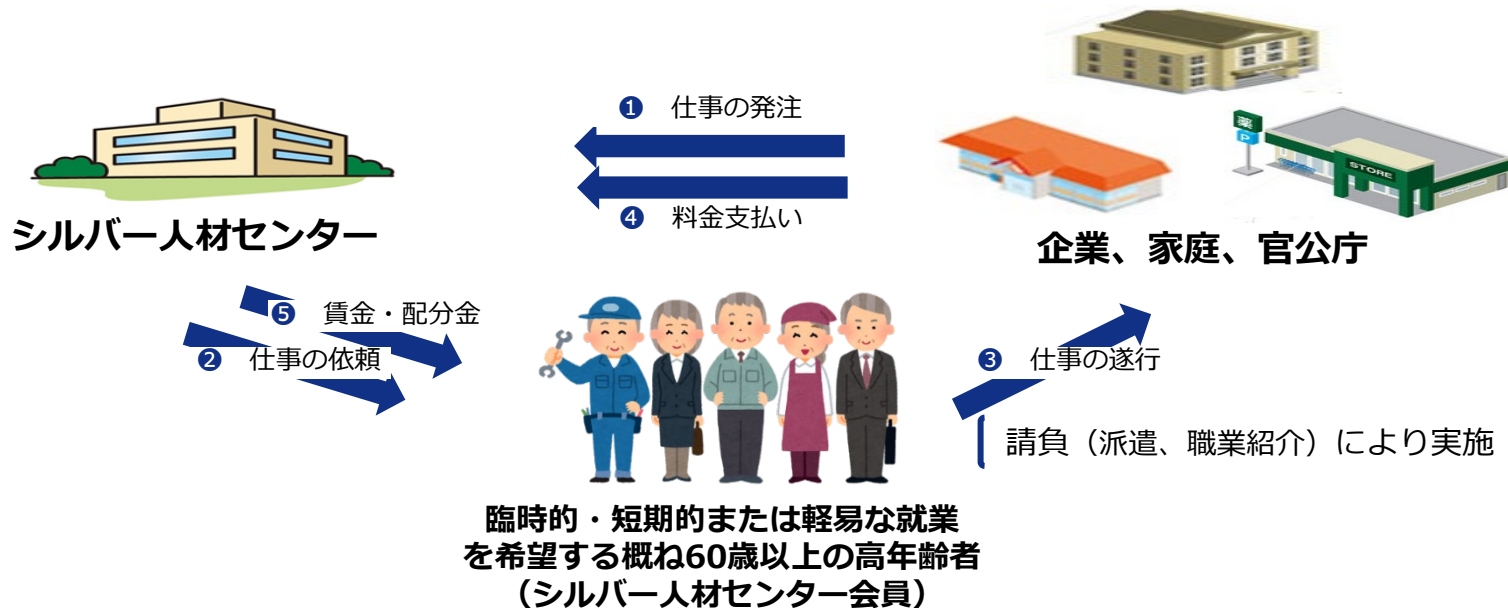


シルバー人材センター事業（概要）

臨時的・短期的または軽易な就業（*）を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

○ シルバー人材センターの概要（令和4年度）

団体数1,308団体、会員数68.2万人（男性44.7万人・女性23.5万人）、平均年齢74.7歳、月平均収入3.9万円



○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット等への派遣、

福祉・家事援助サービスや清掃、自転車置き場管理、公園管理、植木剪定 など

地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

* 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

就業率の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」