

資料編



まんが本編で紹介された内容に関わる情報を掲載しましたので、ご覧下さい。

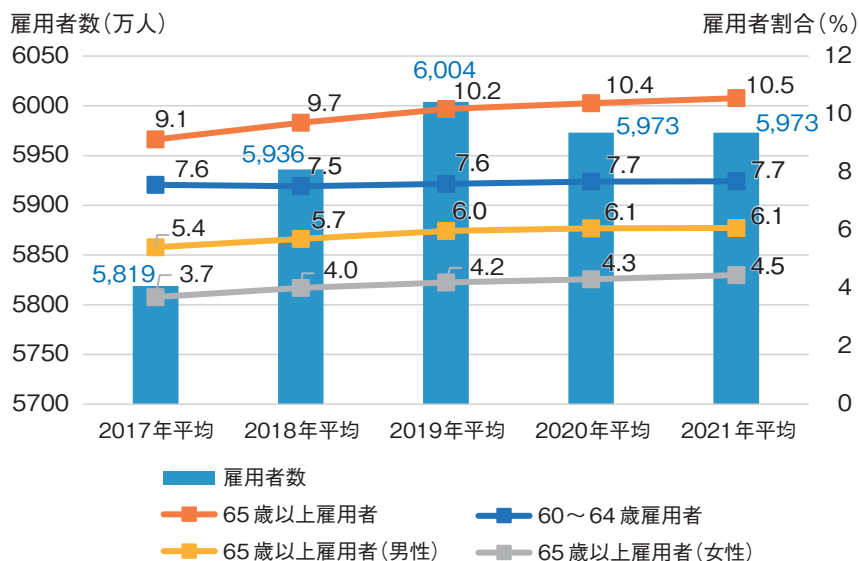
1. 日本全体でどのくらいの高年齢者が働いているのでしょうか

総務省統計局「労働力調査」によると、15歳以上の雇用者は2021（令和3）年時点で約6,000万人います。そのうち、**60～64歳**の雇用者は約**7.7%**、**65歳以上**の雇用者は約**10.5%**を占めています（図表1参照）。

2020（令和2）年は、全体の雇用者数は減ったにもかかわらず、60～64歳、65歳以上雇用者ともに増加していることがわかります。

働く高年齢者（※¹）は今後も増えると推測されますが、高年齢者の雇用に関する法律では、企業にどのようなことを求めているのでしょうか。

図表1 高年齢者雇用の推移



出典：「2020年労働力調査結果(年報)」及び「2021年労働力調査」(総務省統計局)を加工して作成。
P.80のURL一覧を参照。

※¹ 高年齢者とは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）及び同法施行規則において「55歳以上の者」とされていますが、この資料編においては、主に60歳以上の高年齢者について記載しています。

2. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

総務省統計局の人口推計（2022年2月1日現在（確定値））によると、日本の総人口に占める65歳以上人口の割合は28.9%であり、およそ**3.5人に1人が65歳以上**の方です。高齢化は今後も進行すると考えられており、社会や経済の活力を維持するためには、高年齢者も能力や経験を活かして働ける環境の整備が必要です。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年齢者雇用安定法」という。）では、60歳未満の定年の禁止と、65歳までの雇用確保を義務付けており、「**65歳までの定年引上げ**」、「**定年制の廃止**」、「**65歳までの継続雇用制度の導入**」のいずれかの措置を講ずることを求めています。

これに加え、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、65歳までの雇用確保に加え、70歳までの就業機会を確保するための措置を講ずることが新たに**努力義務**となりました（図表2参照）。



図表2 令和3年4月1日施行 改正高年齢者雇用安定法

①～③のいずれか

高年齢者 雇用確保措置 (義務)	① 65歳までの定年の引上げ
	② 65歳までの継続雇用制度【再雇用制度・勤務延長制度】 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 定年制の廃止



①～⑤のいずれか

高年齢者 就業確保措置 (努力義務)		① 70歳までの定年引上げ
		② 70歳までの継続雇用制度【再雇用制度・勤務延長制度】 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 定年制の廃止
	創業 支援 等 措置 ※	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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の 導入 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

※雇用以外の措置。創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

出典：「高年齢者雇用安定法改正の概要～70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずべき措置(努力義務)等について～」(厚生労働省、ハローワーク)を加工して作成。

P.80のURL一覧を参照。

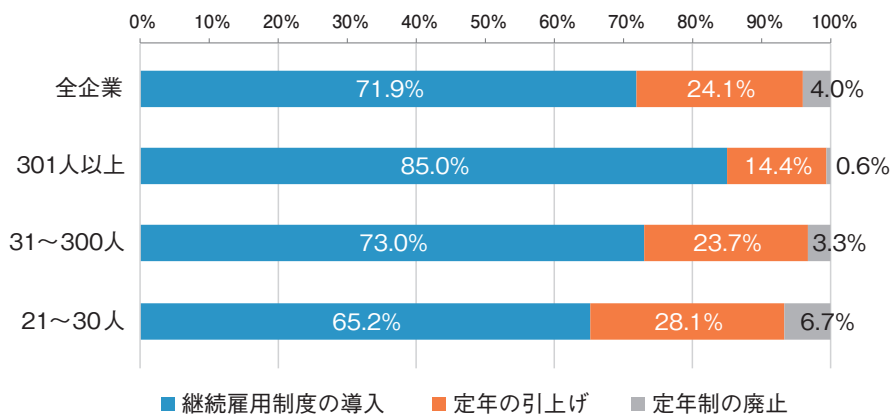
3. 高齢者雇用確保措置の状況

厚生労働省の令和3年「高齢者雇用状況等報告」によると、従業員21人以上の企業232,059社のうち、高齢者雇用安定法の定めるとおり、65歳までの雇用を確保している（高齢者雇用確保措置を実施している）企業は**99.7%**です。

そのうち、「**継続雇用制度（※²）の導入**」により65歳までの雇用確保を達成している企業は71.9%（166,415社）を占めます（図表3参照）。大多数の企業は65歳未満の定年制度を導入し、65歳までは新たに契約を結びなおすことで高齢者を雇用していることが分かります。なお、定年制度を廃止した企業は4.0%（9,190社）でした。また、70歳以上働ける制度のある企業は36.6%（84,982社）でした。

このように、高齢者雇用に関する制度が企業に整備されつつあるなかで、高齢者雇用確保措置を実施する場合には、どのような取り組みが必要と考えられているのでしょうか。

図表3 雇用確保措置の内訳



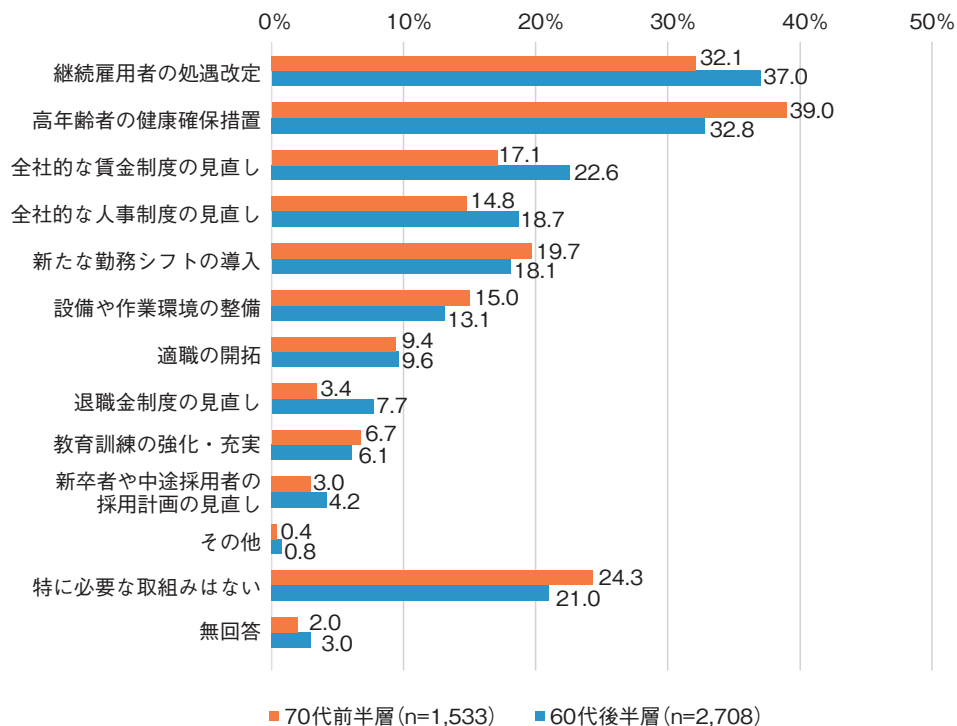
出典：厚生労働省 令和3年「高齢者雇用状況等報告」を加工して作成。P.80のURL一覧を参照。

※²「継続雇用制度」とは、雇用している高齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する、「再雇用制度」などの制度をいいます（厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09_00001.html）。（参照 2022年5月31日）

4. 高齢者が働き続けるうえで必要な取り組み

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）の調査によると、「**継続雇用者の処遇改定**」と「**高齢者の健康確保措置**」が高齢者の雇用確保において必要と考えている企業が多いようです（図表4参照）。

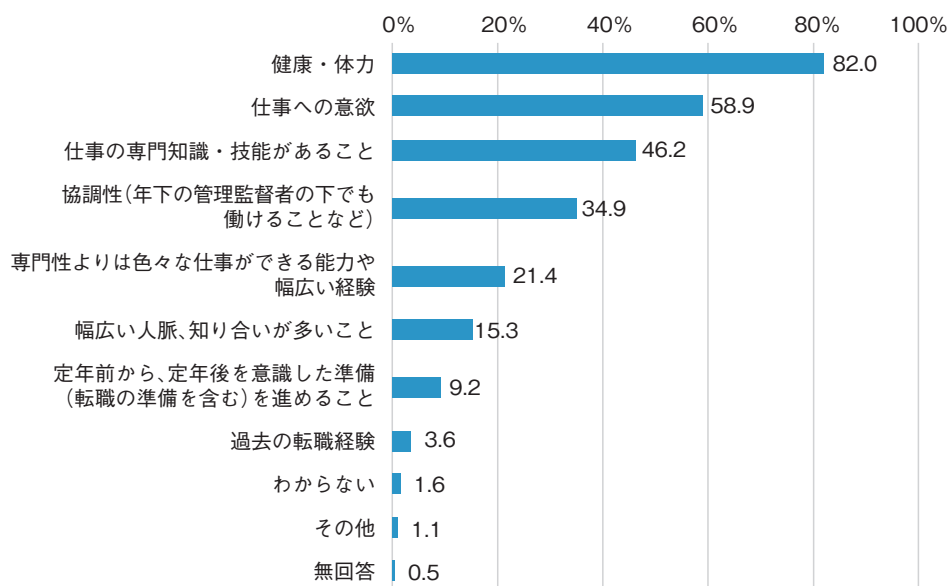
図表4 雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み（複数回答、単位：％）



出典：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)』（2020年）を加工して作成。

また、同じく JILPT が実施した、60 ～ 69 歳の高年齢者を対象に「65 歳を過ぎても働くために必要なこと」を尋ねた調査では、「健康・体力」の回答が最も多くなっており、次いで「仕事への意欲」の回答が多くなっています（図表 5 参照）。

図表 5 65 歳を過ぎても働くために必要なこと
(複数回答、単位：%) (n=10,201 千人)



出典：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』（2020 年）を加工して作成。

高年齢者の仕事への意欲を高め、これまでつちかってきた能力を職場で発揮してもらうには、定年延長や継続雇用の上限年齢の引き上げ、賃金・評価制度の見直し、高齢社員の役割の明確化など、高年齢者が安心して働き続けられる環境づくりが重要となります。

また、働く高年齢者、高年齢者を雇用する企業ともに、「健康・体力」の重要性を認識しているようです。

高年齢者が長く働き続けるためには、企業には、高年齢者の健康チェックのしくみ作り、仕事の負担の軽減、事故防止のための職場環境の整備などの取り組みが求められるでしょう。

▶ P.74

「2020 年労働力調査結果（年報）」

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&bunya_l=03&tstat=000000110001&cycle=7&year=20200&month=0&tclass1=000001040276&tclass2=000001040282&result_back=1&tclass3val=0

(参照 2022 年 5 月 31 日)

「2021 年労働力調査」

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001040276&tclass2=000001040283&tclass3=000001040284&result_back=1&tclass4val=0

(参照 2022 年 5 月 31 日)

▶ P.76

「高年齢者雇用安定法改正の概要～ 70 歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずべき措置（努力義務）等について～」(厚生労働省、ハローワーク)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>

(参照 2022 年 5 月 31 日)

▶ P.77

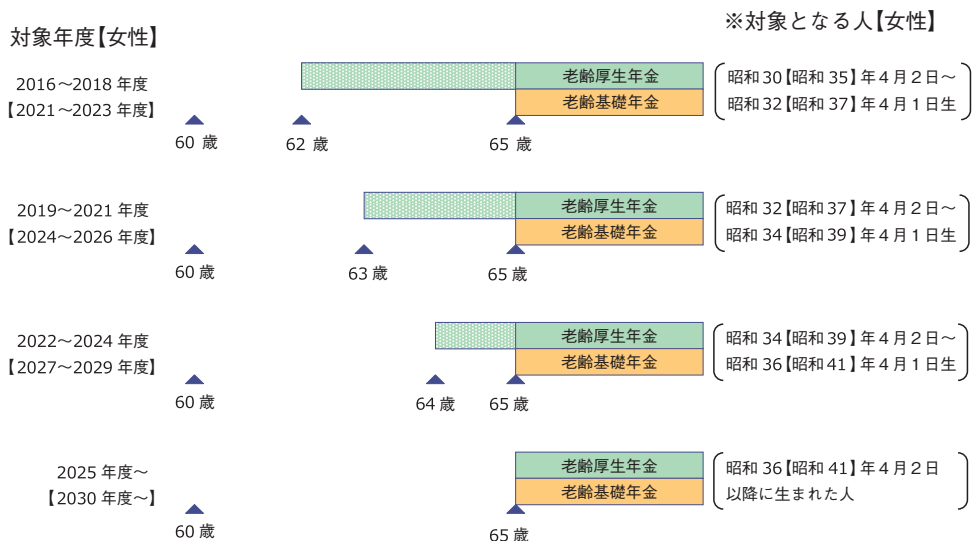
厚生労働省 令和 3 年「高年齢者雇用状況等報告」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26246.html

(参照 2022 年 7 月 28 日)

》 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール

老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）は、現在、その支給開始年齢が段階的に引き上げられており、男性は2025年度まで、女性は2030年度までにかけて、支給開始年齢が65歳へ引き上げられます（繰上げ受給は可能）。



※上記の受給開始年齢の引上げスケジュールは会社員などのもの
（公務員や私立学校教職員は、男女とも会社員などの男性と同じスケジュール）

出典：厚生労働省「年金制度のポイント」（以下 URL）を加工して作成。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000341071.pdf>（参照 2022 年 5 月 31 日）

高齢者雇用安定法について知りたい



『高齢者雇用安定法改正の概要～70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずべき措置（努力義務）等について』

（厚生労働省 ハローワーク）



高齢者雇用安定法改正の概要 厚生労働省

検索

高齢労働者の安全や健康について知りたい



『高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）』

（厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署）



エイジフレンドリーガイドライン 厚生労働省

検索

また、中央労働災害防止協会ホームページ「エイジアクション100」特設サイトから、高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリストをダウンロードできます。

(<https://www.jisha.or.jp/age-friendly/index.html>)



中央労働災害防止協会 エイジアクション100

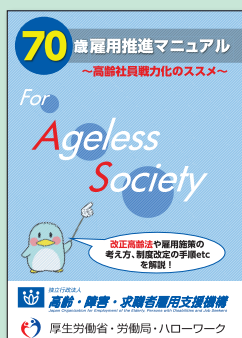
検索

人事制度改定について考えたい



『70歳雇用推進マニュアル』

(JEED 厚生労働省 労働局 ハローワーク)



資料請求先：雇用推進・研究部
産業別雇用推進課
(TEL：043-297-9530)

『高齢社員戦力化のための人事管理制度の整備に向けて』

(JEED)



資料請求先：雇用推進・研究部
普及啓発課
(TEL:043-297-9527)

他社の取組事例が知りたい

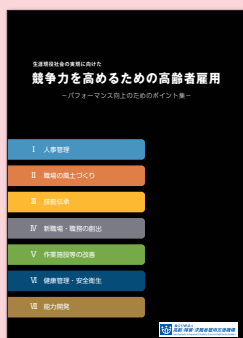


『70歳雇用推進事例集』(JEED)



資料請求先：雇用推進・研究部
産業別雇用推進課
(TEL：043-297-9530)

『競争力を高めるための高齢者雇用』(JEED)



資料請求先：雇用推進・研究部
普及啓発課
(TEL:043-297-9527)

NEW さまざまな事業所の好事例を掲載しています!

『70歳雇用事例サイト』

<https://www.elder.jeed.go.jp>

さまざまな
条件で
検索できる!



事例をさがす
CASE SEARCH

フリーワードで探す **検索**
※フリーワード検索は事例検索ページからです。

よく検索されている事例

70歳以上継続雇用制度	70歳以上継続雇用制度有りの場合 継続雇用内容
70歳以上継続雇用制度 ☐ 有 ☐ 無 ☐ 任意せず	70歳以上継続雇用制度有りの場合 継続雇用内容 ☐ 希望者全員 ☐ 募集要員者
職種 全選択選択可能	定年年齢
業種 ☐ 製造業 ☐ サービス業 ☐ 運輸業 ☐ 建設業 ☐ 建設・工事 ☐ 金融・保険	定年年齢 ☐ 60歳 ☐ 61歳 ☐ 62歳 ☐ 63歳 ☐ 64歳 ☐ 65歳 ☐ 66歳 ☐ 67歳 ☐ 68歳 ☐ 69歳

132社の事例を 豊富なキーワードで簡単検索

70歳以上まで働ける企業

定年が61歳以上

or

▶条件を変更する

イベントの案内、研究資料などの関連情報をまとめて見られます!

jeed elder

検索 



※カメラで読み取った QR コードの
リンク先が <https://www.elder.jeed.go.jp> であることを確認のうえ
アクセスしてください

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用推進・研究部 普及啓発課

JEED の相談・援助サービス

JEED では、**65 歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー**による、高年齢社員の活用に関する様々な相談・助言サービスを行っています。
詳しくは、JEED ホームページをご覧ください。

<https://www.jeed.go.jp/elderly/index.html>



「マンガで考える高齢者雇用」

発行 平成 29 年 3 月
第 2 版 平成 29 年 10 月
第 3 版 令和 元 年 9 月
第 4 版 令和 4 年 9 月



原案
東京学芸大学
内田 賢



企画・マンガ
山本沙織
(野村)



題字
朝香奈美