

II 部 各論

1章 「高年齢者雇用状況等報告書」にみる改正高年齢者雇用安定法¹施行後の定年制度と継続雇用制度の活用

1節 はじめに

本章では、「高年齢者雇用状況等報告書」(以下「6.1報告書」という。)の個票データ²を用いて、2021年の改正高年齢者雇用安定法(以下「改正高齢法」という。)施行後、企業が定年制度、もしくは継続雇用制度をどのように活用して70歳までの高年齢者就業確保措置(以下「就業確保措置」という。)を実施しているかについて概観する。「高年齢者雇用状況等報告」(以下「6.1報告」という。)とは、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況等について、企業に義務付けられている報告であり、企業は主たる事業所において支社や支店等の分をとりまとめて6.1報告書を作成し、企業の主たる事業所を管轄するハローワークに提出する必要がある。6.1報告の結果については、厚生労働省(以下「厚労省」という。)が毎年公表している。

図表1 2020年から2023年までの70歳までの就業確保措置の実施状況

上段：度数、下段：行%

	70歳までの就業確保措置実施済み								未実施	合計		
	定年制度		継続雇用制度			創業支援等措置						
	定年廃止	定年引上げ	希望者全員	基準該当								
2020年	35,857 21.8%	6,866 4.2%	4,468 2.7%	2,398 1.5%	28,991 17.7%	11,705 7.1%	17,286 10.5%	0 0.0%	128,294 78.2%	164,151 100%		
2021年	42,661 24.5%	8,268 4.7%	5,352 3.1%	2,916 1.7%	34,330 19.7%	14,590 8.4%	19,740 11.3%	63 0.0%	131,596 75.5%	174,257 100%		
2022年	46,921 26.7%	8,645 4.9%	5,381 3.1%	3,264 1.9%	38,185 21.8%	16,796 9.6%	21,389 12.2%	91 0.1%	128,620 73.3%	175,541 100%		
2023年	50,572 28.7%	8,913 5.1%	5,406 3.1%	3,507 2.0%	41,564 23.6%	18,099 10.3%	23,465 13.3%	95 0.1%	125,757 71.3%	176,329 100%		

出典：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果（企業規模31人以上）

図表1は、厚労省が公表した2020年から2023年分の6.1報告集計結果に基づいて、就業確保措置の実施状況を整理したものである（企業規模31人以上）。改正高齢法施行以前の

¹ 本章の図表中の内訳%は、合計の件数で除した値であるため、内訳の%を足し上げても合計%と一致しないことがある。

² 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）は、厚生労働省所管の独立行政法人であり、その業務の一部として高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助等を行っている。当機構では、厚生労働省から6.1報告書の提供を受けている。

2020年6月の時点では就業確保措置（2020年は同措置に相当する措置。以下同様。）の実施状況は21.8%であったものが、2021年には24.5%、2023年には28.7%へとその割合が高くなり、少しずつではあるが、70歳まで働く制度が広がってきていることが分かる。しかしその伸び率をみると、2020年から2021年にかけては2.6%であったのが、2021年から2022年にかけては2.2%、2022年から2023年にかけては、2.0%と鈍化してきている。

就業確保措置において具体的に企業に求められているのは、「定年制度の廃止」、もしくは「定年年齢を70歳まで引き上げること」、または「継続雇用制度の上限年齢（以下「継続雇用上限年齢」という。）を70歳まで引き上げること」、あるいは新たに導入された、雇用によらず70歳まで働く仕組みである「創業支援等措置を導入すること」である。

就業確保措置の措置内容別にみると、2020年では、定年廃止もしくは定年年齢を70歳以上に引き上げた企業は4.2%、継続雇用上限年齢を70歳まで引き上げた企業は17.7%で、継続雇用制度を活用して就業確保措置を実施している企業の割合が高い。改正高齢法施行から約2年が経過した2023年の6.1報告では、定年制の割合が5.1%、継続雇用制度による割合は23.6%と2020年に比べ、定年制度では0.9ポイント、継続雇用制度では5.9ポイント割合が高くなっている。

継続雇用制度は、希望者全員を対象とするものと、企業が定めた基準に該当するものを対象とするものがある。6.1報告において、継続雇用制度における希望者全員あるいは基準該当を適用した企業が報告企業合計に占める割合は、2020年で希望者全員が7.1%、基準該当が10.5%と基準該当の方が高い。2023年のデータでは、希望者全員が10.3%、基準該当が13.3%と両者ともにその割合を増しつつその差がわずかに小さくなっている。

企業はこの定年制度と継続雇用制度をどのように活用して、就業確保措置実施に至っているのだろうか。その活用の仕方は企業の持つ属性によって異なるのだろうか。本章ではこれらの点について就業確保措置未実施企業が実施に至る過程について分析を行い、本報告書の基礎的資料とすることを目的とする。

2節 分析データと分析変数について

1. 分析データ

2020年から2023年まで4年分の6.1報告書の個票データを用いる。分析対象は、4年すべてを通して報告が行われていた企業で、かつ2020年の時点で企業規模が31人以上であった148,250社である。

（1）分析変数について

本分析は、定年制度に関する変数と継続雇用制度に関する変数を主に取り上げる。ここではこれらの変数の特徴を概観する。まず、定年制度について、報告年ごとにカテゴリー化し

た変数の度数分布を図表2に示す。

定年制度では、どの報告年でも定年年齢を「60歳」とする企業の割合が最も高く、2020年以降減少してはいるもののすべての年で70%を上回っている。また、定年年齢を「65歳」とする企業もおおむね2割近くあり高い割合を占めている。「60歳」と「65歳」以外の年齢である程度の割合を占めていたのは「70歳」であるが、「60歳」「65歳」と比べるとその割合は低い。定年年齢が70歳以上であった企業の割合は、2020年で1.4%、2023年では1.8%で、それぞれの年で「定年なし」とする企業の割合（2020年で2.4%、2023年で2.2%）よりも低い。

図表2 報告年ごとの定年年齢の度数分布（列%）

	2020年		2021年		2022年		2023年	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
60歳	110,076	74.3	108,196	73.0	106,226	71.7	103,736	70.0
61-64歳	4,135	2.8	4,168	2.8	4,289	2.9	4,830	3.3
65歳	26,961	18.2	28,779	19.4	30,398	20.5	32,196	21.7
66-69歳	1,383	0.9	1,463	1.0	1,519.0	1.0	1,566	1.1
70歳	1,881	1.3	2,041	1.4	2,269	1.5	2,418	1.6
71歳以上	192	0.1	217	0.1	235	0.2	260	0.2
定年なし	3,622	2.4	3,386	2.3	3,314	2.2	3,244	2.2
合計	148,250	100	148,250	100	148,250	100	148,250	100

図表3 報告年ごとの継続雇用上限年齢の度数分布（列%）

	2020年		2021年		2022年		2023年	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
継続雇用制度なし	25,699	17.3	26,414	17.8	27,076	18.3	28,134	19.0
64歳以下	29,843	20.1	26,814	18.1	24,274	16.4	21,867	14.8
65歳	80,664	54.4	81,209	54.8	81,289	54.8	81,422	54.9
66-69歳	1,117	0.8	1,145	0.8	1,207	0.8	1,254	0.8
70歳	7,058	4.8	8,425	5.7	9,846	6.6	10,791	7.3
71歳以上	3,869	2.6	4,243	2.9	4,558	3.1	4,782	3.2
合計	148,250	100	148,250	100	148,250	100	148,250	100

2 当機構では定年制度もしくは希望者全員を対象とした継続雇用制度によって70歳以上で働く制度の導入を制度改善提案として実施している。そのため、本章では継続雇用制度のうち希望者全員を対象としたもののみを扱い、基準に該当するものを対象とする継続雇用制度については分析から除外している。

継続雇用制度²に関しても、定年制度と同様に、年ごとに 6.1 報告での回答をカテゴリ化したものを図表 3 に示す。継続雇用制度では上限年齢を「65 歳」とする企業の割合がどの報告年でも最も高く、2020 年から 2023 年にかけて 50% 半ばを推移している。「64 歳以下」のカテゴリーは 2020 年では 20.1% であったが、年々その割合が小さくなり、2023 年では 14.8% になっている。「70 歳」と「71 歳以上」とを合わせた割合は 2020 年では 7.4%、2023 年では 10.5% とその割合が高くなっている。

3 節 70 歳以上で働く制度を新たに導入した年

1. 定年制度による就業確保措置実施年

先にみた各報告年の定年制度変数を用いて、定年制度による就業確保措置が初めて実施された年を求め、「定年制度による就業確保措置実施年」とした。2020 年の 6.1 報告ですでに定年年齢が 70 歳を超えていた、もしくは定年制度なしとしていた企業については実施年を「2020 年以前」とした（図表 4）。

図表 4 定年制度による就業確保措置実施年の度数分布（列%）

	度数	%
2020 年以前	5,695	3.8
2021 年	596	0.4
2022 年	489	0.3
2023 年	374	0.3
未実施	141,096	95.2
合計	148,250	100

定年制度により就業確保措置を実施した企業は、2020 年から 2023 年の期間の割合を合算すると全体の 4.8% となり、それ以外の 95.2% の企業は定年制度としては就業確保措置を実施していない。2020 年以前に 70 歳以上で働く定年制度を導入していた企業は 5,695 社で全体の 3.8% であり、改正高齢法の公布が 2020 年 3 月であることを考えると、公布以前から 70 歳以上を想定した定年制度を導入していた企業が一定数存在していたと推測できる。改正高齢法の公布から約 1 年後の 2021 年の 6.1 報告で初めて定年年齢を 70 歳以上としたのは 596 社、2022 年では 489 社、2023 年では 374 社と、新規に導入する企業数は 2021 年以降減少してきている。

2. 継続雇用制度による就業確保措置実施年

定年制度と同様に、2020年から2023年までの間で、継続雇用制度による就業確保措置が初めて実施された年を「継続雇用制度による就業確保措置実施年」とした（図表5）。

図表5 継続雇用制度による就業確保措置実施年の度数分布（列%）

	度数	%
2020年以前	10,927	7.4
2021年	3,290	2.2
2022年	2,723	1.8
2023年	2,290	1.5
未実施	129,020	87.0
合計	148,250	100

継続雇用制度によって就業確保措置を実施した企業は2020年から2023年まで全体の12.9%におよぶ。定年制度による就業確保措置の実施割合が4.8%であったのに対して継続雇用制度による実施割合は高い。2020年以前に継続雇用制度として70歳以上で働く仕組みを持っていた企業は、10,927社で全体の7.4%であった。この数は2020年以前に70歳以上で働く定年制度を導入していた企業の約2倍である。継続雇用制度に関しても改正高齢法施行以前から継続雇用制度で対応を試みていた企業があると推測できる。継続雇用制度新規導入企業の数は2021年の3,290社から2022年では2,723社、2023年では2,290社と定年制度の増加数よりは多いものの、年を追うごとに伸びは鈍化してきている。

3. 定年制度もしくは継続雇用制度による就業確保措置実施年

就業確保措置実施企業で、定年制度と継続雇用制度が新規に導入された年にはどのような関係があるのだろうか。以下では「定年制度による就業確保措置実施年」を表側に「継続雇用制度による就業確保措置実施年」を表頭にしたクロス表をもとにして、両者の関係をみていく（図表6）。

表内の各セルは4段階のグレーで塗り分けがなされている。一番濃いグレーで塗られたセルは2020年以前に定年制度もしくは継続雇用制度で就業確保措置を実施していた企業を表している。同様に2番目に濃いグレーで塗られたセルの数値は2021年に初めて定年制度もしくは継続雇用制度で就業確保措置を実施した企業数である。2022年の就業確保措置実施企業は3番目に濃いグレーで塗られ、最も薄いグレーが2023年の就業確保措置実施企業である。そして、グレーで塗られていない123,248社は、定年制度、継続雇用制度いずれでも70歳以上で働く仕組みを導入していない企業数である。

図表 6 定年制度による就業確保措置実施年と継続雇用制度による就業確保措置実施年のクロス表

		継続雇用制度による就業確保措置実施年					
		2020年以前	2021年	2022年	2023年	未実施	合計
定年制度による就業確保措置実施年	2020年以前	427	196	114	107	4,851	5,695
	2021年	160	32	16	14	374	596
	2022年	104	30	41	7	307	489
	2023年	77	23	20	14	240	374
	未実施	10,159	3,009	2,532	2,148	123,248	141,096
合計		10,927	3,290	2,723	2,290	129,020	148,250

2020年を起点として、2021年に新たに定年制度を導入した596社のうち、前年の2020年以前に継続雇用制度により70歳以上で働く仕組みを導入していた企業は160社であった。これは2021年の定年制度による就業確保措置実施に先んじて70歳以上の継続雇用制度を導入していた企業が160社（2021年に定年制度で就業確保措置を実施した企業の26.8%）存在していたということを意味する。同様に2022年では489社が新たに定年で70歳以上となる制度を導入しており、その中で2021年以前に継続雇用により70歳以上で働く仕組みを導入していた企業は134社（27.4%）であった。2023年に関して同様の割合をみると、374社中120社と、割合では32.1%となっていた。いずれの年でも高い割合で定年制度での就業確保措置実施前に継続雇用制度により70歳以上で働く仕組みを実現している企業があることが分かる。

一方、継続雇用制度導入に先立って定年制度により70歳以上で働く仕組みを持っていた企業の割合は、2021年で3,290社中、196社で6.0%、2022年では2,723社中130社で4.8%、2023年では2,290社中128社で5.6%と、定年制度により70歳以上で働く仕組みを実現したのち、継続雇用制度でも定年年齢を上回る年齢を設定する企業の割合は5%弱から6%と高いとはいえない。

もっとも、4節でみるように70歳未満の継続雇用制度を導入していた企業でも、定年年齢を70歳に引き上げた場合、ほとんどの企業は継続雇用制度を廃止するため単純に比較はできないが、就業確保措置実施にあたっては継続雇用制度が先行するケースが多いといえる。

また、2021年以降に継続雇用上限年齢を「70歳」にした企業で、その後の定年制度での就業確保措置実施割合が高いわけではない。2021年に初めて継続雇用制度で就業確保措置を実施した3,290社のうち、2022年以降に新たに定年制度による就業確保措置を実施した企業は53社に過ぎない。就業確保措置を継続雇用制度で実施した企業が定年制度でも就業確保措置を実施する場合、一定の期間を必要とするといえる。

図表6の4段階のグレーで塗り分けされた、定年制度もしくは継続雇用制度のいずれかで就業確保措置を初めて実施した年を整理したものが、図表7である。2020年以前に既に16,195社が定年制度もしくは継続雇用制度で就業確保措置を実施している。その後、新たに就業確保措置を実施する企業数は、改正高齢法が施行されて間もない2021年では3,498社、

2022年では2,907社、2023年では2,402社と年々減少してきている。図表7では、これら就業確保措置実施年ごとにみた企業について、さらに定年制度と継続雇用制度のどちら（あるいは両方）を上げることで就業確保措置を実施していたか分類している。この分類を就業確保措置に用いた制度タイプ（以下「就業確保タイプ」という）とする。「定年タイプ」は就業確保措置を定年制度のみで実施した企業、「継続タイプ」は同様に継続雇用制度のみで就業確保措置を実施した企業である。また「両方タイプ」は、定年制度と継続雇用制度の両方で就業確保措置を実施した企業を表している。それぞれの年で新規に就業確保措置を実施した企業総数は年を経るに従い減少しており、その傾向は各就業確保タイプでも共通している。中でも「継続タイプ」で減少が著しい。

図表7 就業確保措置実施年と就業確保タイプ

	就業確保措置実施			未実施
	定年タイプ	継続タイプ	両方タイプ	
2020年以前	16,195	5,268	10,500	427
2021年	3,498	404	3,062	32
2022年	2,907	314	2,552	41
2023年	2,402	240	2,148	14
2020~2023年	25,002	6,226	18,262	514
				123,248

4節 就業確保措置実施年ごとの定年年齢の変化と継続雇用上限年齢の変化

次に、就業確保措置実施年が2021年の企業について、前年の制度導入状況と比較した定年制度の変化、ならびに継続雇用制度の変化についてクロス集計をもとにみていく。

1. 2020年から2021年にかけての定年年齢

図表8は、2021年に初めて就業確保措置を実施した企業の定年制度の変化をクロス表でみたものである。なお、本節の図表8から図表13のクロス表内のパーセンテージは、総度数に対するパーセンテージである。パーセンテージのうち、20%以上のセルを最も薄いグレーで、50%以上のセルは2番目に濃いグレーで、そして80%以上のセルは最も濃いグレーで塗りつぶしを行っている。

表側の一番左のラベルは「就業確保タイプ」を表している。「定年タイプ」で、2021年に70歳以上に引き上げた企業404社の内、「定年なし」としたのは246社で、次いで「70歳」に引き上げた企業が147社となっていた。定年制度による就業確保措置の実施は、定年年齢を引き上げるという選択よりも、定年制度の廃止といった選択をする割合が高いといえる。

引き上げ前の定年年齢をみると、「65歳」からの引き上げが202社、「60歳」からの引き

上げが 180 社と「65 歳」からの引き上げの方が多い。図表 2 でみたように、定年年齢の分布においては「60 歳」が 7 割以上であることを考えると、定年年齢が「65 歳」に達している企業から定年年齢「70 歳」以上への引き上げが行われることが多いといえる。

図表 8 就業確保タイプごとにみた定年年齢（2020 年）と定年年齢（2021 年）のクロス集計（総計%）

2021 年								
	60 歳	61-64 歳	65 歳	66-69 歳	70 歳	71 歳以上	定年なし	周辺度数
2020 年	定年タイプ 60 歳				13.4%	1.0%	30.2%	180
	61-64 歳				0.2%		2.5%	11
	65 歳				21.3%	1.2%	27.5%	202
	66-69 歳				1.5%	0.5%	0.7%	11
周辺度数						147	11	246
								404
2020 年	継続タイプ 60 歳	30.7%	0.5%	26.6%	1.4%			1,810
	61-64 歳	0.0%	1.6%	1.7%	0.1%			104
	65 歳	1.0%	0.1%	34.3%	0.3%			1,091
	66-69 歳	0.0%		0.0%	1.8%			57
周辺度数								3,062
2020 年	両方タイプ 60 歳				59.4%	3.1%		20
	61-64 歳				3.1%	0.0%		1
	65 歳				25.0%	6.3%		10
	66-69 歳					3.1%		1
周辺度数						28	4	32
2020 年	未実施 60 歳	80.2%	0.2%	1.2%	0.0%			104,988
	61-64 歳	0.1%	2.8%	0.1%	0.0%			3,765
	65 歳	0.4%	0.0%	14.3%	0.0%			18,937
	66-69 歳	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%			867
周辺度数								128,557

2021 年に就業確保措置を初めて実施した企業のうち、継続雇用制度のみを 70 歳以上に引き上げた「継続タイプ」3,062 社の定年年齢は、2021 年では 69 歳までの範囲に収まっていることが確認できる。この範囲の中で 2020 年と 2021 年の定年年齢が変わらず「60 歳」のままだったのが 30.7%、「65 歳」のままだったのが 34.3% で、合わせると全体の 64.9% を占めていることになる。継続雇用制度のみを 70 歳以上にした企業は定年年齢に関しては 6 割以上が前年から定年年齢を変えていない。一方で 70 歳以上までの引き上げには至っていないが、定年年齢を「60 歳」から「65 歳」に引き上げた企業は全体の 26.6% を占めていた。

定年制度と継続雇用制度の両方で 2021 年に初めて 70 歳以上とした「両方タイプ」企業は 32 社とその数は多くない。その中で定年制度に関しては、28 社（全体の 87.5%）が「70 歳」としていた。引き上げ前の定年年齢をみると、「60 歳」からが 20 社、「65 歳」からが 10 社であり、2021 年の「両方タイプ」企業内では、定年年齢「60 歳」から一気に「70 歳」以上

にあげた企業の割合が高い。

2020年から2021年にかけて、就業確保措置を実施していない「未実施」企業128,557社の定年年齢の変動をみると、2020年と2021年ともに定年年齢が「60歳」のままだった企業が全体の80.2%、ともに「65歳」のままだった企業は全体の14.3%であった。その他のカテゴリーで前年から変化がなかった企業を合わせると全体の98.0%となり、就業確保措置を実施していない「未実施」企業は定年制度に関して、70歳を下回る水準でもほぼ変化がみられない。

2021年に定年制度で70歳以上とする制度を導入していないのは「継続タイプ」企業と「未実施」企業で、どちらも70歳未満の範囲でも定年年齢を変化させていない企業が多いといった特徴がみられたが、「継続タイプ」企業では定年年齢「60歳」から「65歳」に引き上げた割合が26.6%あったという点が異なる。継続雇用制度で就業確保措置を実施している企業は、70歳は越えないまでも、定年制度の見直しを行い制度の修正を行っているといえる。

2. 2020年から2021年にかけての継続雇用上限年齢

2020年から2021年にかけての継続雇用上限年齢の変動をみると（図表9）、「定年タイプ」で就業確保措置を実施した企業404社のうち、ほぼすべての企業が継続雇用制度を「なし」としていた。内訳をみると、もともと継続雇用制度がなかった企業が52.5%、上限年齢「65歳」から制度を廃止した企業が41.3%であった。70歳未満の継続雇用上限年齢を設定していた企業でも定年制度で70歳以上を実現すると、65歳までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）は定年制度のみで行う企業が多いと考えられる。

「継続タイプ」企業（3,062社）では、2021年の継続雇用上限年齢を「70歳」とした企業が2,154社（全体の70.3%）、「71歳以上」とした企業が908社（全体の29.7%）であった。改正高齢法施行直後の6.1報告で、継続雇用制度のみで70歳以上を達成している企業では上限年齢を「70歳」とする企業の割合が高い。

「継続タイプ」で2021年の継続雇用上限年齢を「70歳」にした企業は、前年2020年の「65歳」から引上げた企業が全体の44.2%と最も多く、次いで「継続雇用なし」からが全体の21.0%であった。継続雇用制度のみで就業確保措置を実施する企業は、65歳までは働く仕組みを持っていた企業か、あるいはこれまで（希望者全員を対象とした）継続雇用制度を導入してこなかった企業かのいずれかに大別できる。

定年制度と継続雇用制度の両方で就業確保措置を実施している企業（32社）では、ほぼすべての企業が「71歳以上」を継続雇用上限年齢としていた。定年制度でも「70歳」以上としているため継続雇用制度の方ではそれを上回る年齢となっていると考えられる。

就業確保措置を実施していない「未実施」企業（128,557社）では、2020年と2021年ともに定年年齢が「65歳」だった企業が全体の59.4%、ともに「64歳以下」であった企業は全体の20.1%であった。その他のカテゴリーで前年から変化がなかった企業を合わせると全体の94.6%がこの間、継続雇用上限年齢についての変動がなかったことになる。

図表9 就業確保タイプごとにみた
継続雇用年齢（2020年）と継続雇用年齢（2021年）のクロス集計（総計%）

		2021年						
		なし	64歳以下	65歳	66-69歳	70歳	71歳以上	周辺度数
定年タイプ	なし	52.5%						212
	64歳以下	4.5%						18
	65歳	41.3%		0.2%				168
	66-69歳	1.5%						6
	周辺度数	403		1				404
継続タイプ	なし				21.0%	13.7%	1,061	
	64歳以下				3.8%	1.1%	150	
	65歳				44.2%	14.2%	1,788	
	66-69歳				1.4%	0.7%	63	
	周辺度数				2,154	908	3,062	
両方タイプ	なし				31.3%		10	
	64歳以下				3.1%		1	
	65歳				3.1%	59.4%	20	
	66-69歳				3.1%		1	
	周辺度数				1	31	32	
未実施	なし	14.4%	0.0%	0.4%	0.0%			19,151
	64歳以下	0.3%	20.1%	2.7%	0.0%			29,673
	65歳	1.0%	0.7%	59.4%	0.1%			78,686
	66-69歳	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%			1,047
	周辺度数	20,236	26,787	80,414	1,120			128,557

3. 2021年から2022年にかけての定年年齢と、2022年から2023年にかけての定年年齢

本節1で2020年から2021年にかけて定年年齢と継続雇用上限年齢の変動をみてきたが、2021年から2022年にかけて（図表10）と、2022年から2023年にかけて（図表11）をみても、2020年から2021年にかけてと同様の次の傾向がみられた。

- 「継続タイプ」と「未実施」では前年の定年年齢と変化がない企業の割合がともに高い。特に「未実施」は、定年年齢を「60歳」としたまま変動がない企業が2022年で80.0%、2023年で79.1%と高い割合を示していた。
- 「継続タイプ」は定年年齢を「60歳」から「65歳」にあげた企業の割合が2022年で33.0%、2023年で34.2%と高い一方で、「未実施」企業で「60歳」から「65歳」にあげた割合は、2022年で0.9%、2023年で1.0%と低い。

図表 10 就業確保タイプごとにみた
定年年齢（2021年）と定年年齢（2022年）のクロス集計（総計%）

		2022年							
		60歳	61-64歳	65歳	66-69歳	70歳	71歳以上	定年なし	周辺度数
2021年	定年タイプ	60歳				24.2%	0.3%	24.8%	155
		61-64歳				1.0%	0.0%	0.6%	5
		65歳				29.9%	1.6%	15.6%	148
		66-69歳				1.9%	0.0%	0.0%	6
	周辺度数					179	6	129	314
2021年	継続タイプ	60歳	30.9%	0.7%	33.0%	0.9%			1,672
		61-64歳	0.1%	1.5%	2.0%				92
		65歳	0.5%	0.1%	28.6%	0.1%			749
		66-69歳			0.2%	1.4%			39
	周辺度数	805	58	1,627	62				2,552
2021年	両方タイプ	60歳				61.0%	7.3%		28
		61-64歳							
		65歳				29.3%			12
		66-69歳				2.4%			1
	周辺度数					38	3		41
2021年	未実施	60歳	80.0%	0.2%	0.9%	0.0%			102,003
		61-64歳	0.0%	2.8%	0.1%	0.0%			3,746
		65歳	0.3%	0.0%	14.8%	0.0%			19,051
		66-69歳	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%			850
	周辺度数	100,971	3,911	19,889	879				125,650

2020年から2021年への定年年齢の変化と異なる点としては、まず「定年タイプ」での70歳以上の制度導入内容の選択割合に変化がみられた。2020年から2021年にかけては（図表8）定年を「70歳」とする企業が147社（36.4%）、「定年なし」とする企業が246社（60.9%）と「定年なし」を選択する企業の方が多いが、2021年から2022年にかけてでは（図表10）、定年「70歳」導入企業が179社（57.0%）、「定年なし」が129社（41.1%）とその割合が逆転していた。また、2022年から2023年でも（図表11）、定年「70歳」導入の方が割合は高い（49.6%）が「定年なし」（46.7%）との割合の差は小さくなっている。

また、何歳から定年を70歳以上に引き上げているのかをみると、どの年でも「60歳」からの引き上げと「65歳」からの引上げの割合が共通して高い。だが、年ごとに細かくみると2021年では前年「65歳」からの引き上げが50.0%、「60歳」からの引き上げが44.6%と、「65歳」からの引き上げの割合が5.4ポイント高い。2022年では、「60歳」からの引き上げと「65歳」からの引上げの割合は逆転するものの、その差自体は小さく2.2ポイントとなる。そして、2023年では「60歳」からの引き上げが37.1%、「65歳」からの引上げが59.6%と「65歳」からの引き上げが22.5ポイントも高い結果となっていた。改正高齢法の公布から2年程度

は 60 歳からの引き上げが行われたが、3 年を経ると「60 歳」から引き上げを行う企業は少なくなり、定年年齢を「65 歳」とする制度を持つ企業が、「70 歳」以上への引上げまたは定年の廃止を行う場合が増していると考えられる。

図表 11 就業確保タイプごとにみた
定年年齢（2022 年）と定年年齢（2023 年）のクロス集計（総計%）

		2023 年							
		60 歳	61-64 歳	65 歳	66-69 歳	70 歳	71 歳以上	定年なし	周辺度数
2022 年	定年タイプ	60 歳				10.4%	1.7%	25.0%	89
		61-64 歳				0.4%		0.4%	2
		65 歳				37.5%	1.7%	20.4%	143
		66-69 歳				1.3%	0.4%	0.8%	6
周辺度数						119	9	112	240
2022 年	継続タイプ	60 歳	30.5%	1.1%	34.2%	0.6%			1,424
		61-64 歳		1.9%	2.3%	0.2%			95
		65 歳	0.6%	0.0%	27.2%	0.1%			602
		66-69 歳			0.1%	1.2%			27
周辺度数		668	64	1,371	45				2,148
2022 年	両方タイプ	60 歳				42.9%	14.3%		8
		61-64 歳					7.1%		1
		65 歳				21.4%			3
		66-69 歳				14.3%			2
周辺度数						11	3		14
2022 年	未実施	60 歳	79.1%	0.6%	1.0%	0.0%			99,450
		61-64 歳	0.0%	2.9%	0.1%				3,813
		65 歳	0.3%	0.0%	15.2%	0.0%			19,141
		66-69 歳	0.0%		0.0%	0.7%			844
周辺度数		97,807	4,387	20,172	882				123,248

4. 2021 年から 2022 年にかけての継続雇用上限年齢と、2022 年から 2023 年にかけての継続雇用上限年齢

2021 年から 2022 年にかけて（図表 12）と、2022 年から 2023 年にかけて（図表 13）の継続雇用上限年齢の変動の特徴は、本節 2 でみた 2020 年から 2021 年にかけての変動の特徴と以下の通り共通している。

- ・定年制度で就業確保措置を実施すると、70 歳未満の上限年齢を設定した継続雇用制度を廃止する企業が多いが、「両方タイプ」にみられるように継続雇用上限年齢を「71 歳以上」として定年制度と併存させる企業も数は少ないが存在する。
- ・継続雇用制度のみで就業確保措置を実施する場合は、「70 歳」とする企業が多く、7 割を超えている。
- ・「未実施」企業では、定年年齢と同様に継続雇用上限年齢も同じ年齢を設定したままの企

業の割合が高い。

図表9と図表12と図表13の3つの表の間に見られる変化としては、「継続タイプ」で就業確保措置を実施した企業のうち、2021年で継続雇用制度を導入した企業は「制度なし」からが1,061社で34.7%、「65歳」からが1,788社で58.4%という割合であった(図表9)が、2022年の導入企業では「制度なし」からが744社で29.2%、「65歳」からが1,584社で62.1%と、「制度なし」からの導入割合が減少し「65歳」からの導入割合が増している(図表12)。2023年に導入した企業でも同様の傾向がみられ、「制度なし」からが612社で28.5%、「65歳」からが1,373社で63.9%となっていた(図表13)。

図表12 就業確保タイプごとにみた
継続雇用年齢(2021年)と継続雇用年齢(2022年)のクロス集計(総計%)

		2022年						
		なし	64歳以下	65歳	66-69歳	70歳	71歳以上	周辺度数
定年タイプ	なし	48.1%						151
	64歳以下		3.5%					11
	65歳	47.5%						149
	66-69歳		1.0%					3
周辺度数		314						314
継続タイプ	なし				19.0%	10.1%	744	
	64歳以下				5.5%	1.1%	170	
	65歳				50.5%	11.6%	1,584	
	66-69歳				1.7%	0.4%	54	
	周辺度数				1,957	595	2,552	
両方タイプ	なし					22.0%		9
	64歳以下					7.3%		3
	65歳					61.0%		25
	66-69歳					9.8%		4
	周辺度数					41		41
未実施	なし	15.0%	0.0%	0.3%	0.0%			19,332
	64歳以下	0.3%	18.9%	2.0%	0.0%			26,603
	65歳	0.8%	0.4%	61.3%	0.1%			78,656
	66-69歳	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%			1,059
	周辺度数	20,233	24,244	80,010	1,163			125,650

図表 13 就業確保タイプごとにみた
継続雇用年齢（2022 年）と継続雇用年齢（2023 年）のクロス集計（総計%）

		2023 年						
		なし	64 歳以下	65 歳	66-69 歳	70 歳	71 歳以上	周辺度数
定年タイプ	なし	62.1%						149
	64 歳以下	3.8%	0.8%					11
	65 歳	32.9%						79
	66-69 歳	0.4%						1
周辺度数		238	2					240
継続タイプ	なし				18.1%	10.4%	612	
	64 歳以下				3.9%	1.4%	115	
	65 歳			50.6%	13.3%	1,373		
	66-69 歳			1.7%	0.5%	48		
周辺度数				1,597	551	2,148		
両方タイプ	なし				35.7%		5	
	64 歳以下				7.1%		1	
	65 歳				57.1%		8	
	66-69 歳							
周辺度数					14	14		
未実施	なし	15.5%	0.0%	0.3%	0.0%			19,467
	64 歳以下	0.3%	17.3%	2.0%	0.0%			24,117
	65 歳	0.9%	0.4%	62.4%	0.1%			78,550
	66-69 歳	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%			1,114
周辺度数		20,519	21,822	79,704	1,203			123,248

5 節 就業確保タイプと企業の属性との関連

以下ではすべての年のデータを用いて就業確保タイプと企業の属性との関連をみていく。図表 14 以降の就業確保タイプは、「2000 年以前」から「2023 年」までを合わせたカテゴリーである。企業の属性としては、規模、産業分類、65 歳以上の従業員比率、地域を取り上げる。以下の表内の % は列方向の % となっている。「企業全体」の % に比べ 5 ポイント以上高い値を示すセルを濃いグレーで、逆に 5 ポイント以上低い値を示すセルを薄いグレーで塗りつぶしを行っている。また、就業確保タイプのうち、「両方タイプ」は該当企業数が 514 社と少なく（図表 7 参照）、属性ごとにみた場合、度数が小さくなるため本文中での検討は行わない。

1. 企業規模との関係

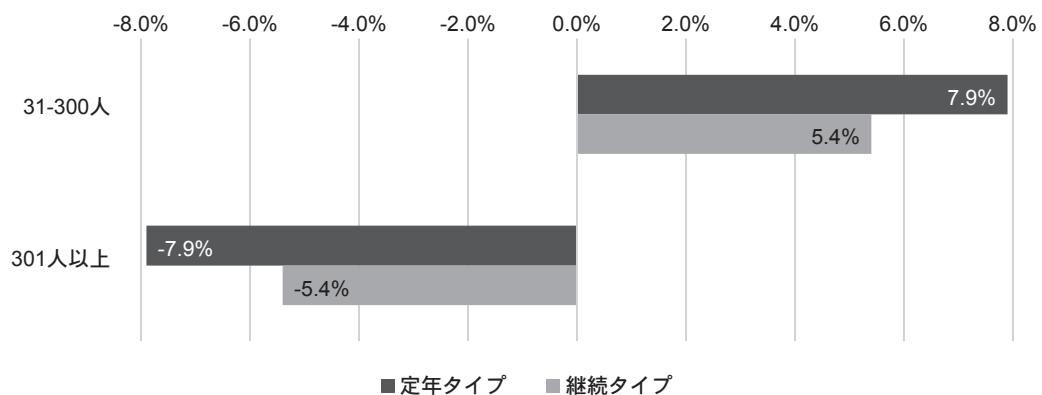
まず、企業規模との関係をみたクロス集計を図表 14 に示す。企業規模が 31 人から 300 人までの中小企業が「企業全体」（n=148,250）に占める割合は 89.1% であるが、就業確保措置実

施設業に限定すると、その割合は 95.2% と「企業全体」(89.1%) よりも 5 ポイント以上高く、2020 年以降の就業確保措置は、中小企業のほうが大企業よりその実施が進んでいるといえる。また、「定年タイプ」に限定した割合 (97.0%) は 7.9 ポイント、「継続タイプ」に限定した割合 (94.5%) は、5.4 ポイント、それぞれ「企業全体」(89.1%) の割合を上回る。これら「企業全体」でみた際の割合と、「定年タイプ」または「継続タイプ」内での割合の差をプロットしたのが図表 15 である。

図表 14 就業確保タイプと企業規模のクロス表 (列%)

	就業確保措置実施				未実施	企業全体	度数
		定年 タイプ	継続 タイプ	両方 タイプ			
31-300 人	95.2%	97.0%	94.5%	97.1%	87.8%	89.1%	132,035
	4.8%	3.0%	5.5%	2.9%			
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	148,250

図表 15 就業確保タイプごとの割合と企業全体での割合との差



2. 産業分類との関係

次に産業大分類との関係をみると（図表 16、図表 17）、「製造業」において、「企業全体」(n=148,250) での割合に比べ、「定年タイプ」企業内での割合が低くなっている。「企業全体」に対する「製造業」の占める割合が 23.0% であるのに対して、定年制度のみを用いて就業確保措置を実施している産業のなかで「製造業」が占める割合は 12.4% と 10.6 ポイントも低い。「継続雇用のみ」タイプの割合も 19.2% と「企業全体」よりも 3.8 ポイント低い値となっていた。

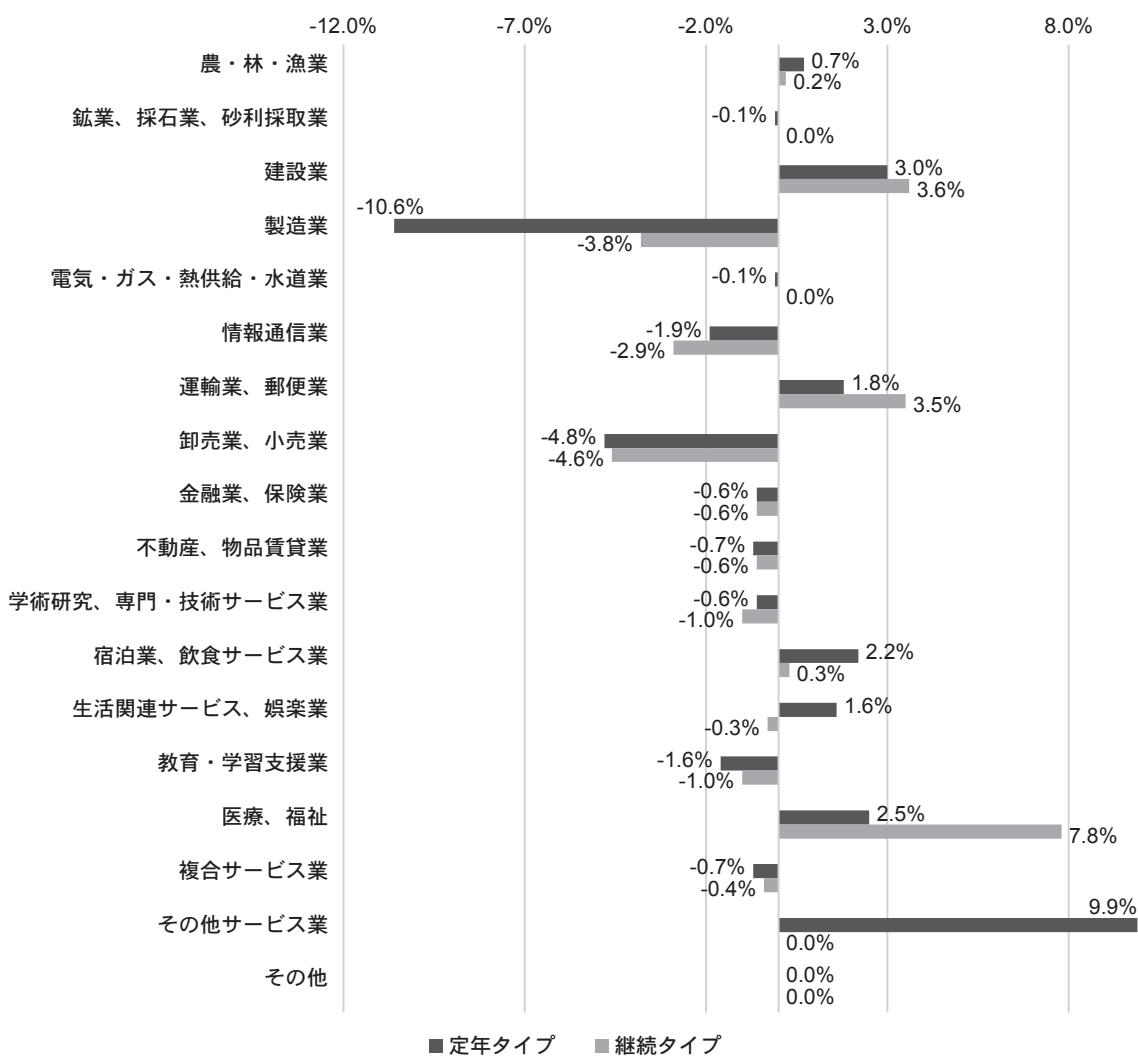
また、「卸売業・小売業」、「情報通信業」においても、それぞれの「企業全体」の割合に比べると就業確保措置を実施している割合は低い。

「企業全体」の割合に対して、就業確保措置実施の割合が高かったのが「医療、福祉」と「その他サービス業」で、「医療、福祉」では「継続タイプ」に限定した割合(25.1%)が「企業全体」での割合(17.3%)よりも7.8ポイント高く、「その他サービス業」では「定年タイプ」に限定した割合(19.6%)が、「企業全体」の割合(9.7%)よりも9.9ポイント高くなっていた。それ以外の業種では、「建設業」、「運輸業、郵便業」での就業確保措置実施の割合が高い。

図表 16 就業確保タイプと産業大分類のクロス表（列%）

	就業確保措置実施			未実施	企業全体	度数	
	定年 タイプ	継続 タイプ	両方 タイプ				
農・林・漁業	0.8%	1.2%	0.7%	0.8%	0.5%	0.5%	780
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	131
建設業	9.9%	9.5%	10.1%	8.4%	5.8%	6.5%	9,610
製造業	17.4%	12.4%	19.2%	12.8%	24.2%	23.0%	34,119
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2%	0.1%	0.2%	1.0%	0.3%	0.2%	364
情報通信業	2.0%	2.8%	1.8%	1.0%	5.2%	4.7%	6,914
運輸業、郵便業	11.7%	10.4%	12.1%	12.5%	8.0%	8.6%	12,801
卸売業、小売業	9.7%	9.6%	9.8%	4.3%	15.3%	14.4%	21,332
金融業、保険業	0.5%	0.5%	0.5%	0.0%	1.2%	1.1%	1,647
不動産、物品賃貸業	1.2%	1.1%	1.2%	0.8%	1.9%	1.8%	2,657
学術研究、専門・技術サービス業	2.0%	2.4%	2.0%	1.0%	3.2%	3.0%	4,464
宿泊業、飲食サービス業	3.4%	4.9%	3.0%	2.3%	2.6%	2.7%	4,065
生活関連サービス、娯楽業	2.9%	4.4%	2.5%	1.8%	2.7%	2.8%	4,083
教育・学習支援業	1.7%	1.2%	1.8%	1.0%	3.0%	2.8%	4,120
医療、福祉	23.8%	19.8%	25.1%	29.2%	15.9%	17.3%	25,577
複合サービス業	0.2%	0.0%	0.3%	0.2%	0.8%	0.7%	1,066
その他サービス業	12.4%	19.6%	9.7%	22.8%	9.2%	9.7%	14,396
その他	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.1%	0.1%	124
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	148,250

図表 17 就業確保タイプごとの割合と産業全体での割合との差



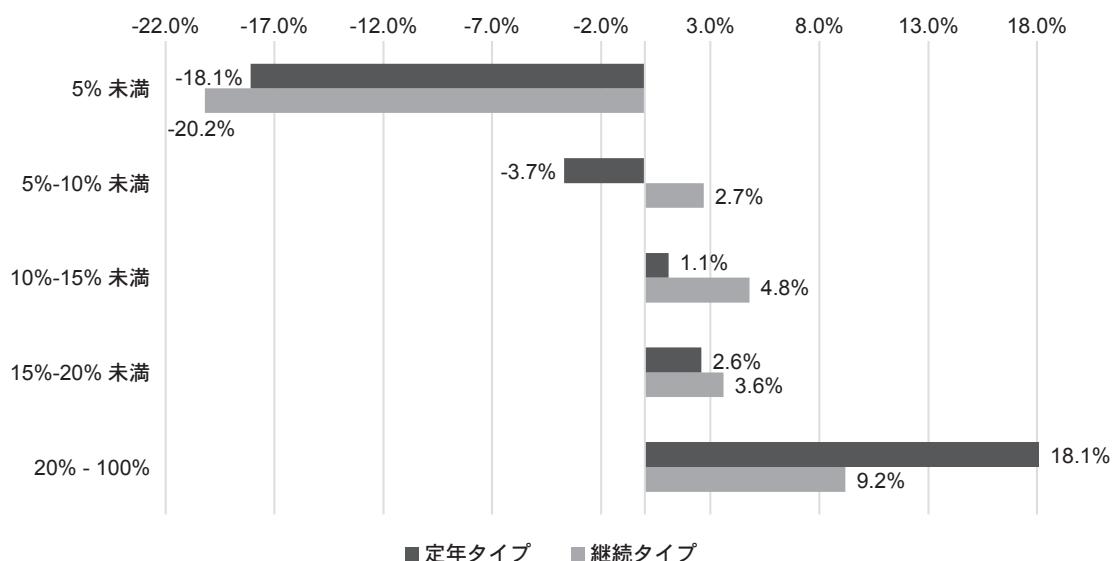
3. 65歳以上の従業員の割合との関係

従業員全体に占める 65 歳以上の従業員の割合との関係をみると（図表 18、図表 19）、65 歳以上の割合が 5% 未満の企業は「企業全体」（n=148,250）の 51.1% を占めるが、「定年タイプ」就業確保措置を実施している企業に限定した割合は 33.0%、「継続タイプ」で実施している企業での割合は 30.9% と「企業全体」での割合をそれぞれ、18.1 ポイント、と 20.2 ポイント下回っている。65 歳以上の割合が「5% から 10% 未満」の企業では、「定年タイプ」内での割合(17.6%)が、全体での割合 (21.3%) を 3.7 ポイント下回るが、「継続タイプ」での割合 (24.0%) は「企業全体」での割合 (21.3%) を 2.7 ポイント上回っていた。65 歳以上の割合が 10% 以上の企業では、「定年タイプ」と「継続タイプ」のいずれでも「企業全体」の割合を上回り、65 歳以上割合が 20% 以上の企業では、「企業全体」では 10.5% であるのに対して、「定年タイプ」で就業確保措置を実施している企業 (28.6%) では 18.1 ポイント、「継続タイプ」 (19.7%) では 9.2 ポイントと、「企業全体」での割合を上回る高い割合で 70 歳以上も働く仕組みを導入していた。

図表 18 就業確保タイプと 65 歳以上従業員の割合のクロス表（列%）

	就業確保措置実施				未実施	企業全体	度数
		定年 タイプ	継続 タイプ	両方 タイプ			
5%未満	31.0%	33.0%	30.9%	14.6%	55.2%	51.1%	75,823
5% - 10%未満	22.2%	17.6%	24.0%	12.3%	21.1%	21.3%	31,575
10% - 15%未満	15.1%	12.4%	16.1%	13.2%	10.5%	11.3%	16,705
15% - 20%未満	9.2%	8.4%	9.4%	8.8%	5.1%	5.8%	8,630
20% - 100%	22.5%	28.6%	19.7%	51.2%	8.0%	10.5%	15,517
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	148,250

図表 19 就業確保タイプごとの割合と 65 歳以上従業員での割合との差



4. 地域との関係

最後に、地域と就業確保タイプとの関係をみる（図表 20、図表 21）。47 都道府県を 8 つにまとめた地域³との関係をみると、すべての地域で、「企業全体」の割合から 5 ポイント以上離れた割合を示す地域はなかった。しかし、「関東」と「近畿」で全国の企業の割合に比べ、

³ 地域の分類は次のとおり行った。北海道（北海道）、東北（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）、関東（茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）、中部（新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）、近畿（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）、中国（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）、四国（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）、九州・沖縄（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）。

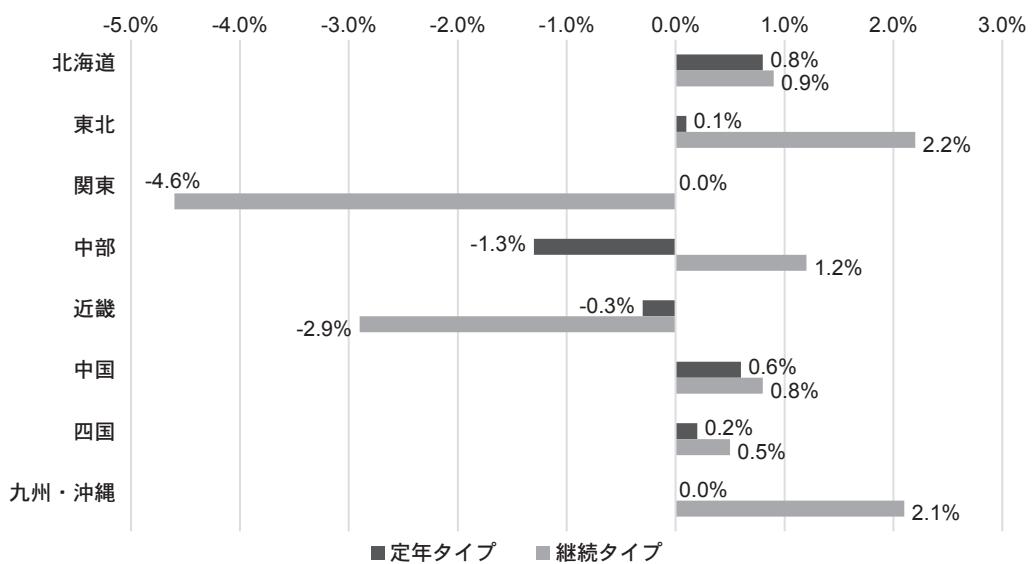
「継続タイプ」で就業確保措置を実施している割合が低い傾向がみられた。「関東」と「近畿」はそれぞれ都道府県別の企業数の割合でも高い数値を示す「東京」と「大阪」を含んでおり、大都市であるこれら 1 都 1 府において、「継続タイプ」の就業確保措置を実施する企業の割合が相対的に低いことからこのようない結果となっていると考えられる。

一方、「東北」と「九州・沖縄」は「継続タイプ」内の割合が、それぞれ 9.4%、13.7% と、「企業全体」の割合（それぞれ 7.2%、11.6%）よりも 2 ポイント程度高かった。

図表 20 就業確保タイプと地域のクロス表（列%）

	就業確保措置実施				未実施	企業全体	度数
		定年 タイプ	継続 タイプ	両方 タイプ			
北海道	4.6%	4.6%	4.7%	4.7%	3.7%	3.8%	5,667
東北	8.8%	7.3%	9.4%	9.1%	6.9%	7.2%	10,693
関東	29.5%	32.9%	28.3%	30.0%	33.6%	32.9%	48,786
中部	20.3%	18.4%	20.9%	18.1%	19.6%	19.7%	29,273
近畿	13.2%	15.2%	12.6%	11.1%	16.0%	15.5%	23,050
中国	6.8%	6.6%	6.8%	9.3%	5.9%	6.0%	8,969
四国	3.6%	3.4%	3.7%	3.5%	3.1%	3.2%	4,674
九州・沖縄	13.2%	11.6%	13.7%	14.2%	11.2%	11.6%	17,138
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	148,250

図表 21 就業確保タイプごとの割合と地域全体での割合との差



6節 おわりに

本章では、6.1 報告書の個票データを用いて、改正高齢法施行後に就業確保措置を実施した企業が、定年年齢や継続雇用上限年齢の引き上げをどのように行っているのかをみてきた。本章の分析を通じて次のことが明らかになった。

1. 2021年以降で新たに定年制度によって就業確保措置を実施する企業では、定年引上げまたは廃止に先駆けて継続雇用制度により70歳以上で働く仕組みを導入している企業が一定の割合で存在している。
2. 継続雇用制度のみで就業確保措置を実施する企業は、定年年齢に関しても70歳には達しないまでも改定を行っている割合が高い。
3. 就業確保措置が未実施である企業の多くは定年年齢と継続雇用上限年齢に変動がみられない。
4. 就業確保措置を実施している企業では、定年制度でも継続雇用制度でも、「65歳」から引き上げを行う企業の割合が高い。改正高齢法施行直後の2021年は、定年年齢では「60歳」から、継続雇用上限年齢では「制度なし」から就業確保措置を実施する企業が一定の割合で存在し、「65歳」から就業確保措置を実施する企業の割合との差は小さかったが、2023年では、定年年齢と継続雇用上限年齢とともに「65歳」から実施する企業の割合が高まり、その差は大きくなっている。

以上のことから、就業確保措置実施企業を増やすためには、2023年時点で70%を超えている未実施企業に対して、定年制度での雇用確保措置を働きかけることがひとつの選択肢となりえる。就業確保未実施の企業では定年年齢が「60歳」のまま変動がない企業の割合が高い。こうした企業に対して定年制度についての検討を促し、「65歳」まで引き上げることができれば、継続雇用制度を用いた「70歳」までの就業確保につながる可能性が増すと考えられる。

(古俣誠司)

【参考文献】

厚生労働省 高年齢者雇用状況等報告 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37431.html 2025年2月28日閲覧)

■補論 都道府県ごとの就業確保措置を新規に実施した企業数について

補論として、法改正後、どの程度新規で就業確保措置を実施したのかを都道府県別にみていく。都道府県ごとに就業確保措置を実施した企業数を表したのが、図表補1である。企業数が多い「東京都」や「大阪府」、「愛知県」では就業確保措置実施企業数も多く、特に「2020年以前」に実施していた企業数が多い。また、「北海道」、「埼玉県」、「千葉県」、「神奈川県」、「福岡県」でも「2020年以前」に就業確保措置を実施していた企業数が多く、これらの都道府県ではその後、年を経るごとに新規実施企業数が減少していた。

都道府県間で年ごとの新規就業確保措置実施の状況を比較するため、報告年ごとに、新規就業確保措置実施企業数の各都道府県の企業数に対する割合を求めた。(図表補2)。参照のため全都道府県の企業を合計した「全国」の割合も図中に示してある。図表補1で「2020年以前」の就業確保措置実施企業数が多かった「東京」、「大阪」、「愛知」は、割合でみると「2020年以前」の「全国」の割合「10.9%」を下回る。

今回のデータにおいて、単年で新規に就業確保措置を実施した企業が判別できる「2021年」以降、翌年に就業確保措置実施企業の割合が増加した都道府県は多くない。「2021年」から「2022年」にかけて就業確保措置実施企業の割合が0.5ポイント以上増加した都道府県は、「岩手県」(0.5ポイント)、「山形県」(0.7ポイント)、「奈良県」(1.3ポイント)、「和歌山県」(0.7ポイント)、「鳥取県」(1.7ポイント)の5県のみであった。これら5県は、翌年の「2023」年では、いずれも就業確保措置の新規実施割合が前年を下回る結果となっていた。

「2022年」から「2023年」にかけての就業確保措置実施企業の割合では、「青森県」(0.6ポイント)、「栃木県」(0.6ポイント)、「愛媛県」(0.7ポイント)、「高知県」(0.6ポイント)、「熊本県」(0.6ポイント)の5県が0.5ポイント以上、前年の新規実施割合を上回っていた。

逆に、前年よりも新規就業確保措置実施企業の割合が0.5ポイント以上減少した都道府県は、「2021年」から「2022年」にかけては、18府県、「2022年」から「2023年」にかけては、19県であった。またこれらの府県のうち、新規実施割合で0.5ポイント以上の減少が2年続いたのは「埼玉県」、「石川県」、「島根県」の3県のみであった。

以上から、就業確保措置を新規に実施する企業の割合は、全体的には増加傾向でなく減少傾向であるということが、都道府県別の集計でもいえる。一方で都道府県ごとの就業確保措置の新規実施割合には違いがみられている。

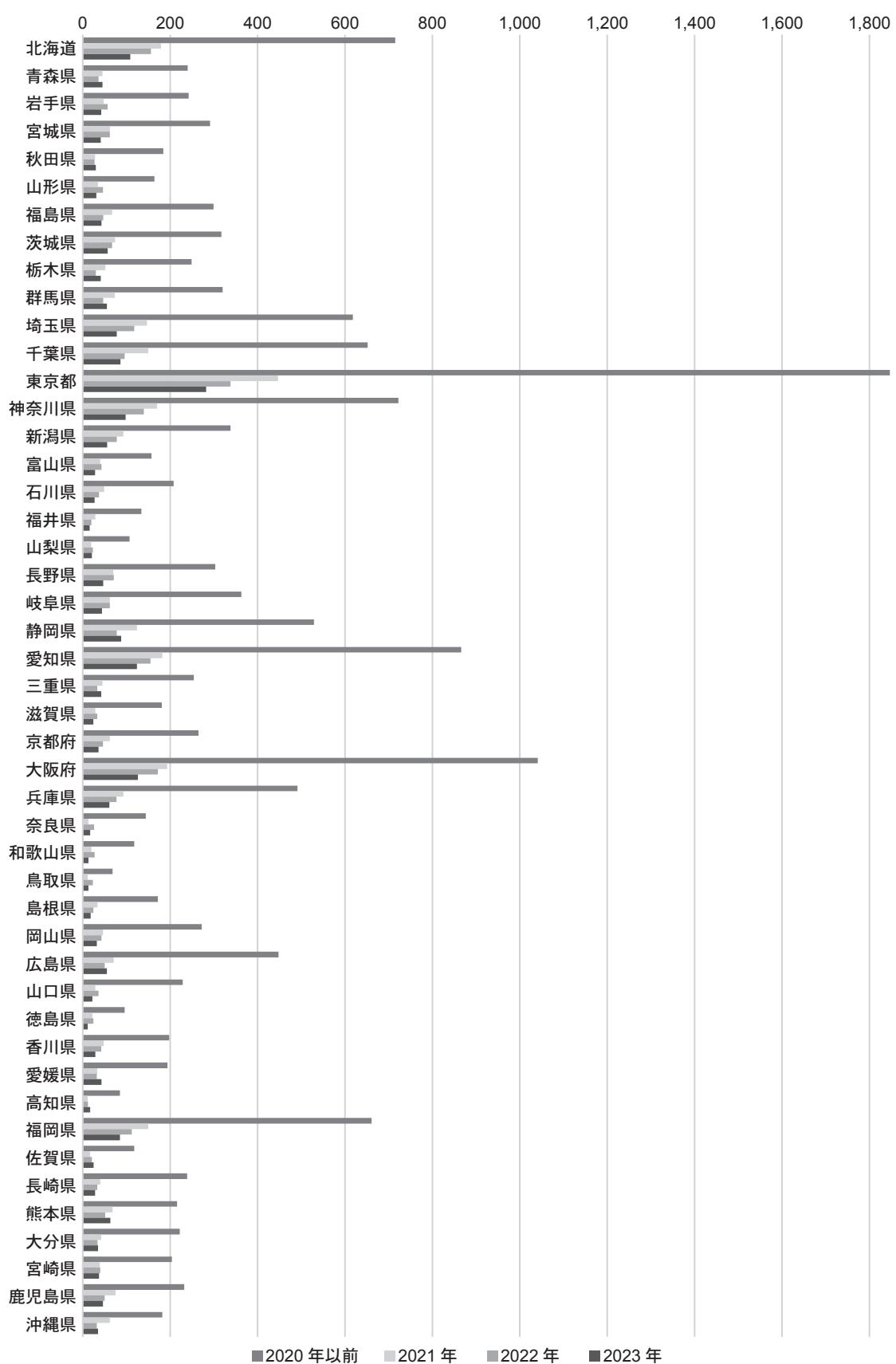
「2020年以前」から「2023年」の新規就業確保措置実施企業の合計(図表補2横棒グラフ内の%の合計)をみると、「15.0%」を下回っていたのは、「東京都」、「愛知県」、「京都府」、「大阪府」、「兵庫県」、「高知県」であった。これらのうち、「高知県」を除く5都府県の新規就業確保措置実施企業割合は2021年以降減少してきており、2023年の新規就業確保措置実施企業の割合はいずれも1%台前半であった。一方、「高知県」の新規就業確保措置実施企業割合は2021年で「1.3%」、2022年で「1.4%」と法改正後数年にわたって高くはなかったが、2023年で

は「2.0%」と前年よりも 0.6 ポイント新規に就業確保措置を実施する企業の割合が増加していた。

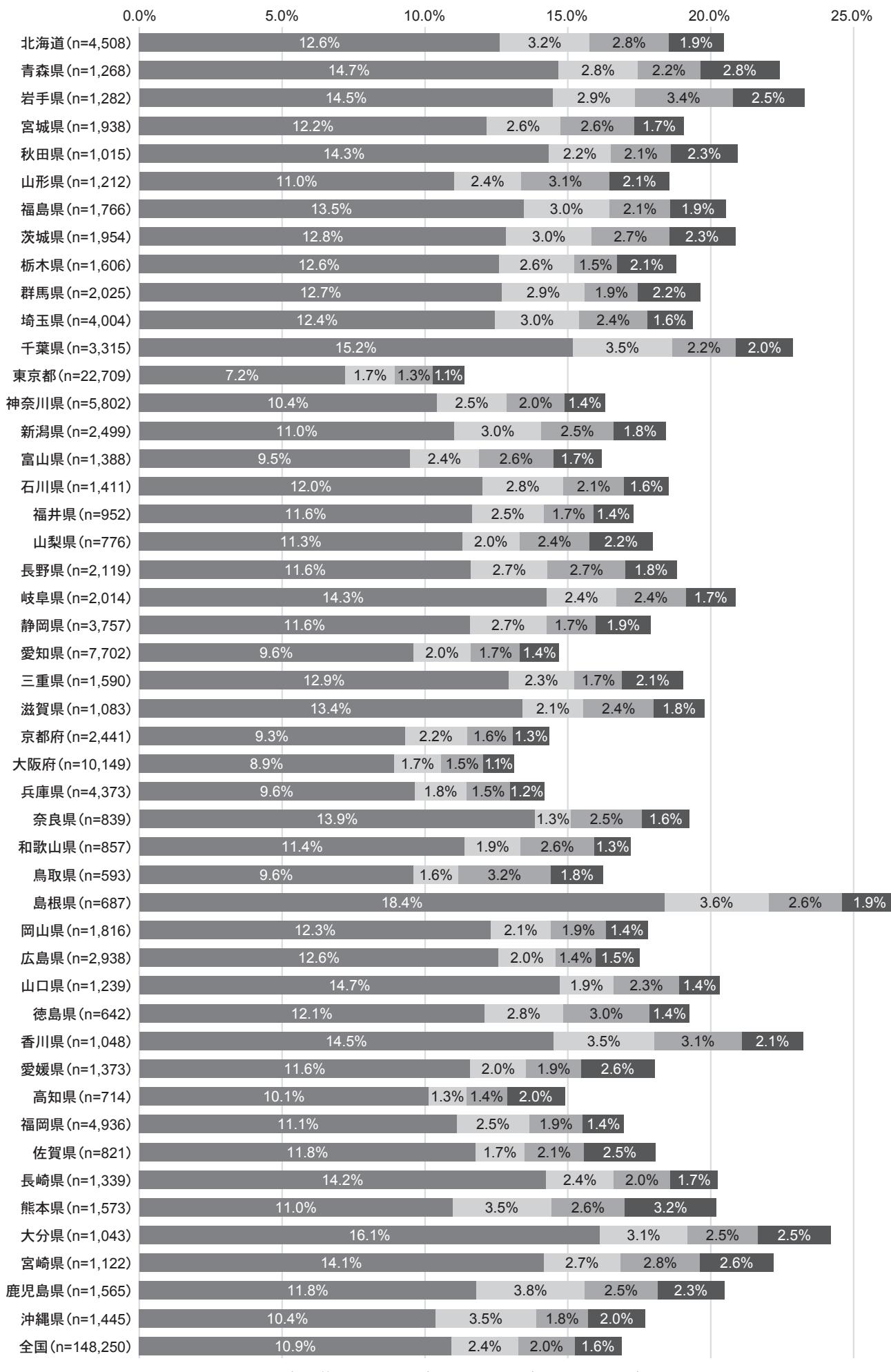
就業確保措置実施企業合計の割合が高かったのは「青森県」(22.4%)、「岩手県」(23.3%)、「千葉県」(22.9%)、「島根県」(26.5%)、「香川県」(23.2%)、「大分県」(24.2%)、「宮崎県」(22.2%)である。特に「島根県」は、就業確保措置実施の割合が 47 都道府県中最も高く「全国」の合計割合の 16.9%を 10 ポイント近く上回っていた。これらの県のうち、「島根県」、「千葉県」、「香川県」では、新規就業確保措置実施企業の割合が 2 年続いて減少している。その一方で、「大分県」や「宮崎県」では「2022 年」から「2023 年」にかけての新規就業確保措置実施企業の割合が変動なしや、わずかな減少にとどめられている。さらに先にも触れたように「青森県」では、「2022 年」から「2023 年」にかけての新規実施企業の割合が 0.6 ポイント増加している。

このように全体の就業確保措置実施割合が高いまたは低い都道府県においても、制度の新規実施割合の変動に違いがみられることから、都道府県が置かれている状況に応じた対策が求められる。

図表補1 報告年ごとの新規都道府県別就業確保措置実施企業数 単位：社



図表補2 報告年ごとの新規都道府県別就業確保措置実施企業割合



■ 2020 年以前 ■ 2021 年 ■ 2022 年 ■ 2023 年