

地域ワークショップ2024

道内における

就業確保措置の導入状況と
北海道労働局の取組等について

令和6年10月25日（金）

北海道労働局 職業安定部 職業対策課

本日お話する内容

- 高年齢者雇用状況等報告
高年齢者雇用確保措置
高年齢者就業確保措置
- 北海道労働局の取組

● 高年齢者雇用状況等報告

厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和5年12月27日(水)

担 当	厚生労働省北海道労働局
	職業安定部職業対策課
	職業対策課長 三上 元彦
	高齢者対策担当官 鎌田 博子 電話 011-709-2311 (内線 3683)

令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します

北海道労働局（局長 三富則江）では、このたび、令和5年「高年齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、6月1日現在の高年齢者の雇用状況を各企業の皆様から毎年ご報告いただくものです。
令和5年度は、公表対象となる21人以上規模企業9,316社からのご報告に基づき、取りまとめを行い、令和5年12月27日に公表しました。

高年齢者雇用安定法

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

高年齢者雇用確保措置

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

高年齢者就業確保措置

高年齢者雇用安定法

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

雇用による措置

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

創業支援等措置 (雇用以外の措置)

- 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

雇用によらない措置

高年齢者雇用確保措置の実施状況

【公表レポート 9頁表1 10頁表3-1・3-2】

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業

9,307社 99.9%

中小企業 99.9%

大企業 99.8%

「継続雇用制度の導入」により実施している企業

5,738社 61.7%

希望者全員を対象

4,907社 85.5%

経過措置に基づき対象者を限定する基準を導入

831社 14.5%

※令和7年3月31日で経過措置期間終了

高年齢者就業確保措置の実施状況

【公表レポート 11頁 表4-1】

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業

3,315社 35.6%(2.5ポイント増加)

中小企業 35.9%(2.4ポイント増加)

大企業 29.3%(3.1ポイント増加)

「定年制廃止」

555社 6.0%(0.3ポイント増加)

「定年の引上げ」

197社 2.1%(昨年と変動なし)

「継続雇用制度の導入」

2,563社 27.5%(2.3ポイント増加)

高年齢常用労働者の状況

【公表レポート 8頁】

報告の全企業における常用労働者数969, 588人
うち60歳以上の常用労働者数 177, 621人
18.3%(0.4ポイント増)

年齢階級別	60～64歳	86, 484人
	65～69歳	51, 883人
	70歳以上	39, 254人

高年齢労働者の推移

31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者は164,233人で、平成26年と比較すると、59,629人増加している。

【公表レポート 8頁下段】



70歳までの就業確保措置の規模別・産業別実施状況

【公表レポート 8頁下段 表4-2】

北海道労働局の取組

「生涯現役支援窓口」

65歳以上の方を重点的に支援するシニア世代のための
就職相談窓口を全道12カ所のハローワークに設置

札幌 函館 旭川 帯広 北見 小樽 釧路 室蘭
苫小牧 札幌東 札幌北 千歳

- ・シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供
「65歳以上歓迎求人」「70歳以上歓迎求人」の提供
- ・多様な就業ニーズに応じた情報提供
- ・シニア世代の方に適した各種ガイダンス・職場見学等の
実施

地域ワークショップ2024

シルバー人材センターのご案内

令和6年10月25日（金）

公益社団法人 北海道シルバー人材センター連合会

企業関係者の皆様へ

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
Public Interest Incorporated Association, National Silver Human Resources Center Association

シルバー人材センターをご存じですか？

- シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき指定されている公的団体で、全国の8割以上の市区町村に設置されており、毎年増えています。
- シルバー人材センターは、企業、家庭、官公庁などから仕事を受注し、会員である高齢者に提供することで、地域社会への貢献及び高齢者の社会参加による生きがいの充実、ひいては生涯現役社会の実現を目指しています。

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5年度）

団体数1,341団体、会員数67.7万人（男性44.1万人、女性23.6万人）、平均年齢74.5歳

就業実人員数55万人、月平均就業日数9.3日、月平均収入4.8万円、就業延人員数<就業人数×就業日数>6,146万人日

契約件数291万件、契約金額3,141億円



○ 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・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

* 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

（高齢者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、民業圧迫や他の労働者の就業機会に著しい影響を与えるおそれがない場合であって、都道府県知事が指定した場合に、派遣、職業紹介の就業時間の上限を週40時間とする特例措置あり。平成28年4月より施行）

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

こんなところでシルバー会員が働いています

環境美化、生活の利便性の確保の仕事

- 公園の清掃・草刈り、庭木の剪定、ゴミの分別・リサイクル
- 駐輪場や公民館の管理

同世代を支える仕事

- 高齢者世帯の支援（生活支援、ワンコインサービス）
- 介護・福祉施設への派遣

次世代を支える仕事

- 保育所・放課後児童クラブへの派遣、登下校の見守り
- 子育て支援、家事援助サービス

地域社会を支える仕事

- 空き家・空き地管理、放置自転車見回り
- 遊休農地や空き店舗の活用

独自事業

- シルバー農園、パソコン教室、観光ガイド等

コロナ禍における新たな取組

- マスク製作等、空き家・空き地の管理・墓所の清掃等
- 学校等の清掃作業、商品受け取り代行サービス等

人手不足企業への派遣や協業



カート整理



商品管理



工場内軽作業



農業



情報通信機器販売



- お客様を訪問し、プリンターのメンテナンス部品を交換



- パソコンの一括納入時に機器の環境設定

宅配事業



- 地域拠点から周辺エリアを自転車等を使用して配達

シルバー人材センターをぜひご活用ください

退職(予定)社員に対するセカンドライフ支援の一環として

現役職業生活引退後の豊かな生活の実現のため、シルバー人材センターという選択肢があります。

人手不足解消のため

自社の仕事を一部切り出して、シルバー人材センターに発注することで、社員の働き方改革や企業イメージの向上、SDGsの実践にもつながります。

《お問い合わせは》

あなたのまちのシルバー人材センターへ

あなたのまちのシルバー人材センター

検索



公益社団法人

全国シルバー人材センター事業協会

<http://www.zsjc.or.jp/>



厚生労働省北海道労働局発表
令和5年12月27日(水)

担 当	厚生労働省北海道労働局
	職業安定部職業対策課
	職業対策課長 三上 元彦
	高齢者対策担当官 鎌田 博子 電話 011-709-2311 (内線 3683)

令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します

北海道労働局（局長 三富則江）では、このたび、令和5年「高年齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

「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「高年齢者雇用安定法」という。）」では、65歳までの雇用の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう、企業に義務付けています。

加えて、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるように努めることを企業に義務付けています。

今回の集計結果は、従業員21人以上の企業9,316社からの報告に基づき、このような高年齢者の雇用等に関する措置について、令和5年6月1日時点での企業における実施状況等をまとめたものです*。

北海道労働局では、今後も、生涯現役社会の実現に向けて、これらの措置を実施していない企業に対して、労働局、ハローワークによる必要な指導や助言を実施していきます。

*集計結果の主なポイントや詳細は次ページ以降をご参照ください。

【集計結果の主なポイント】※ [] は対前年差

I 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

(9ページ表1、10ページ表3-1)

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は9,307社(99.9%) [変動なし]

- ・高年齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、
「継続雇用制度の導入」により実施している企業が61.7% [2.4ポイント減少]、
「定年の引上げ」により実施している企業は32.4% [2.2ポイント増加]

II 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況 (11ページ表4-1)

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は3,315社(35.6%) [2.5ポイント増加]

- ・中小企業では35.9% [2.4ポイント増加]、大企業では29.3% [3.1ポイント増加]

III 企業における定年制の状況 (12ページ表5)

65歳以上定年企業(定年制の廃止企業を含む)は3,569社(38.3%) [2.4ポイント増加]

IV 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

① 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況 (13ページ表6)

66歳以上まで働ける制度のある企業は4,435社(47.6%) [3.1ポイント増加]

② 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況 (13ページ表7)

70歳以上まで働ける制度のある企業は4,293社(46.1%) [3.1ポイント増加]

<集計対象>

■ 北海道の常時雇用する労働者が21人以上の企業9,316社

(報告書用紙送付企業数10,201社)

- ・中小企業(21~300人規模): 8,824社
- ・大企業(301人以上規模): 492社

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 高年齢者雇用確保措置の状況（9 ページ表 1）

高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」^{注1}という。）を実施済みの企業（9,307社）は、報告した企業全体の99.9% [変動なし] で、中小企業では99.9% [変動なし]、大企業では99.8%^{注2} [0.2ポイント減少]であった。

注1 雇用確保措置

高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入[※]

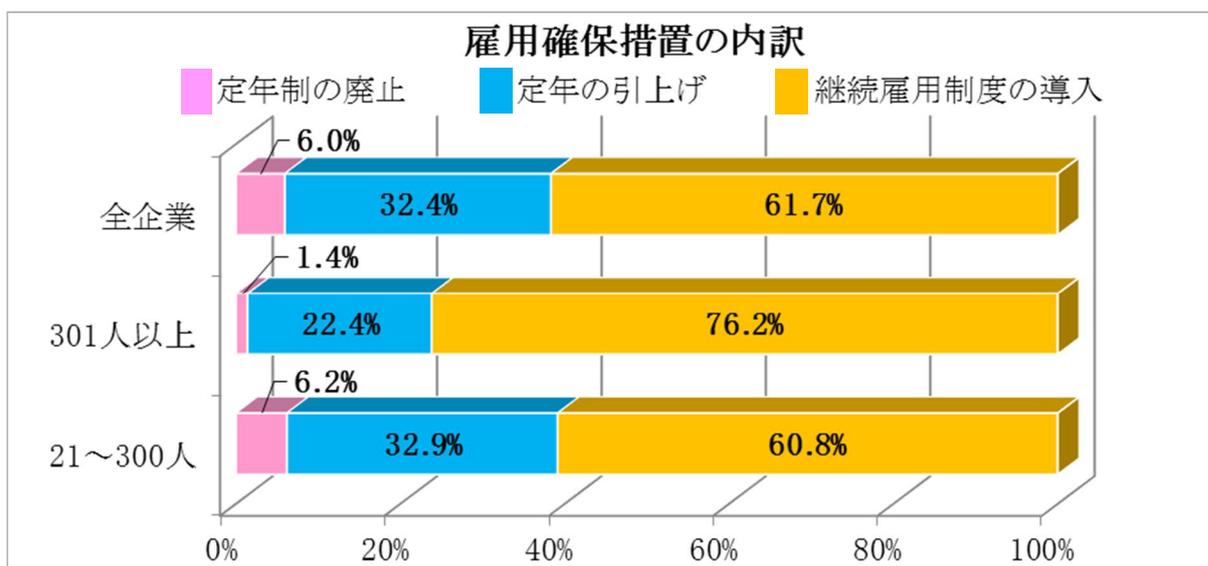
※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。平成24年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合、令和7年3月31日までは基準を適用可能（経過措置）。基準を適用できる年齢について、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上となるよう、段階的に引き上げており、令和4年4月1日から令和7年3月31日における基準を適用できる年齢は64歳である。

注2 本集計に係る留意点

本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、それにより0%または100%となる数値については、小数点第2位以下を切り上げもしくは切り捨てとしている数値がある。

(2) 雇用確保措置を実施済みの企業の内訳（10 ページ表 3-1）

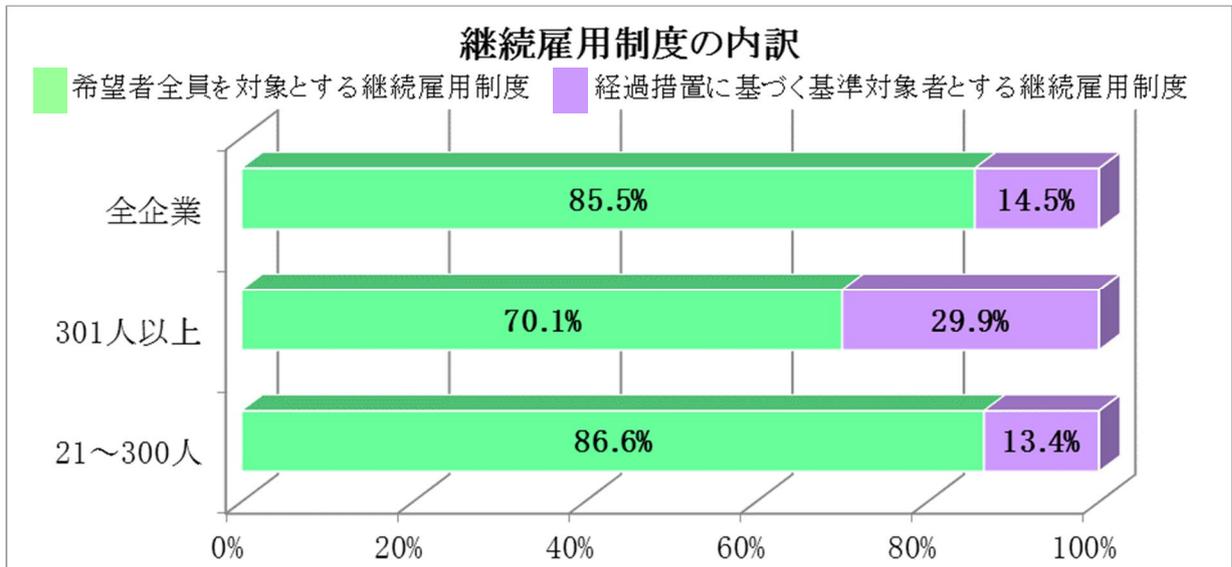
雇用確保措置を実施済みと報告した企業（9,307社）について、雇用確保措置の措置内容別に見ると、定年制の廃止は555社（6.0%）[0.2ポイント増加]、定年の引上げは3,014社（32.4%）[2.2ポイント増加]、継続雇用制度の導入は5,738社（61.7%）[2.4ポイント減少]であった。



(3) 継続雇用制度の導入により雇用確保措置を講じている企業の状況(10 ページ表 3-2)

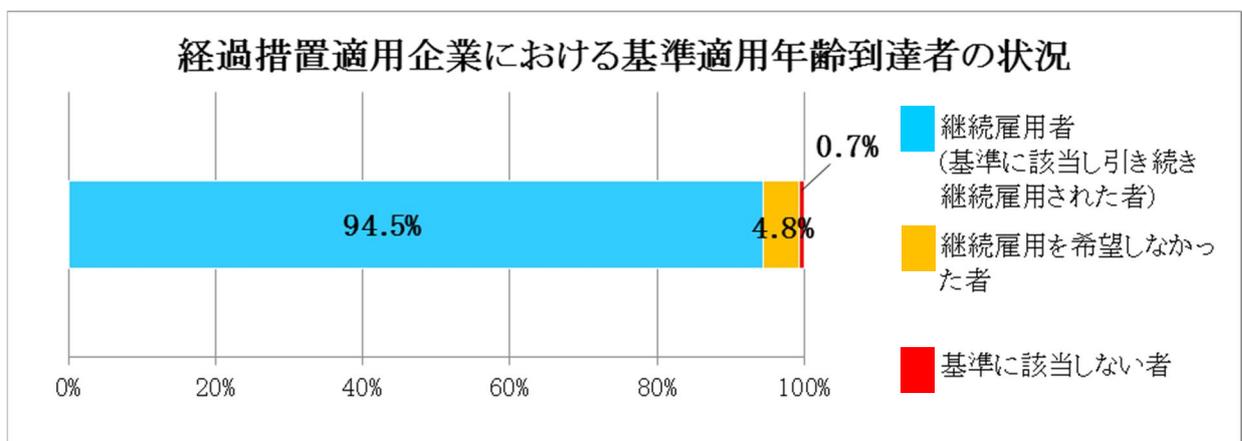
「継続雇用制度の導入」を行うことで雇用確保措置を講じている企業(5,738社)を対象に、継続雇用制度の内容を見ると、希望者全員を対象とする制度を導入している企業は4,907社(85.5%) [1.8ポイント増加] で、中小企業では86.6% [1.7ポイント増加]、大企業では70.1% [2.8ポイント増加] であった。

一方、経過措置に基づき、対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業(経過措置適用企業)の割合は、企業規模計では831社(14.5%) [1.8ポイント減少] であったが、大企業に限ると29.9% [2.8ポイント減少] であった。



(参考) 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況(14 ページ表 8-2)

上記1(1)の注1に記載する経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、過去1年間(令和4年6月1日から令和5年5月31日)に、基準を適用できる年齢(64歳)に到達した者(1,500人)のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は94.5% [3.2ポイント増加]、継続雇用の更新を希望しなかった者は4.8% [2.9ポイント減少]、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は0.7% [0.3ポイント減少] であった。



2 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況（11 ページ表 4 - 1）

(1) 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

高年齢者就業確保措置(以下「就業確保措置」^{注3}という。)を実施済みの企業(3,315社)は、報告した企業全体の35.6% [2.5ポイント増加]で、中小企業では35.9% [2.4ポイント増加]、大企業では29.3% [3.1ポイント増加]であった。

(2) 就業確保措置を実施済みの企業の内訳

就業確保措置を実施済みと報告した企業(3,315社)について措置内容別に見ると、定年制の廃止は555社(6.0%) [0.3ポイント増加]、定年の引上げは197社(2.1%) [変動なし]、継続雇用制度の導入は2,563社(27.5%) [2.3ポイント増加]、創業支援等措置^{注4}の導入は0社(0.0%) [変動なし]であった。

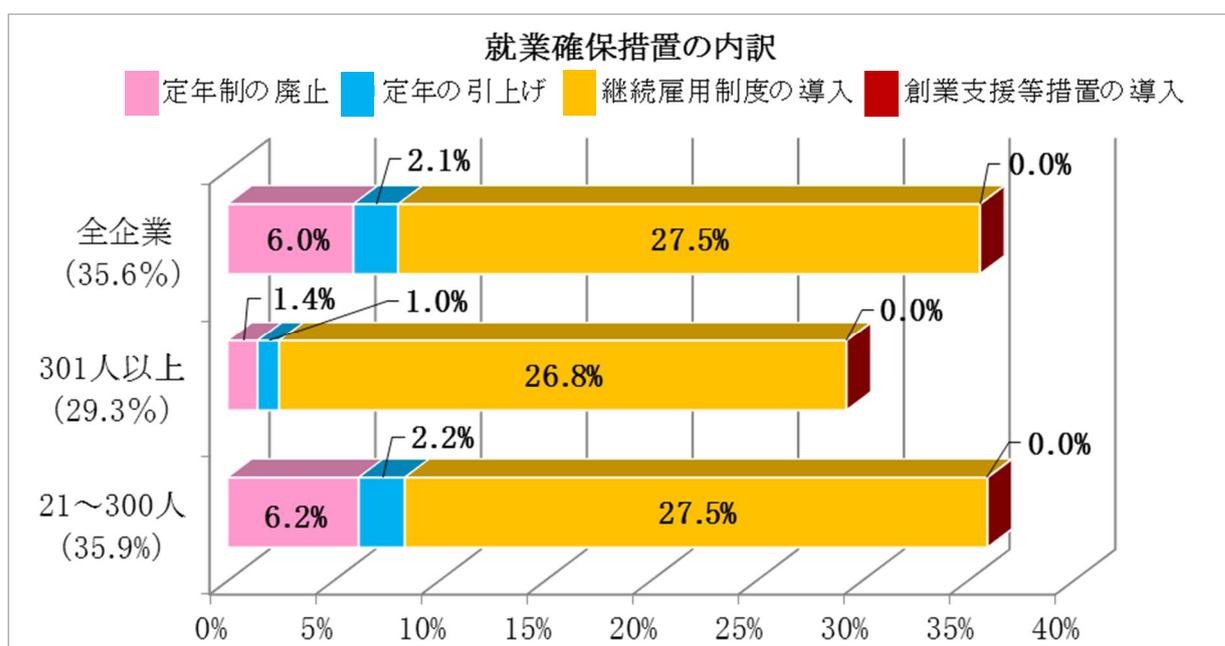
注3 就業確保措置

高年齢者雇用安定法第10条の2に基づき、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの就業を確保するよう努めなければならない。

①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入、④業務委託契約を締結する制度の導入、⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入(事業主が自ら実施する社会貢献事業または事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業)

注4 創業支援等措置

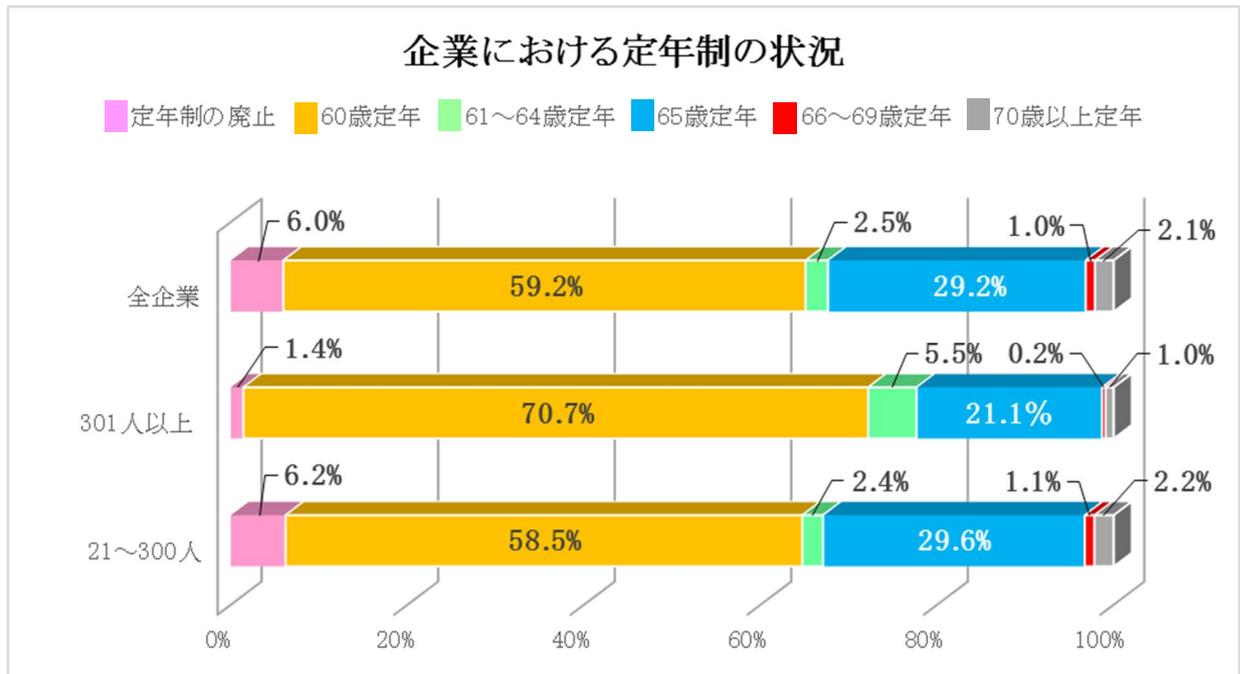
注3の就業確保に係る措置のうち、④業務委託契約を締結する制度の導入及び⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入という雇用以外の措置を創業支援等措置という。



3 企業における定年制の状況（12ページ表5）

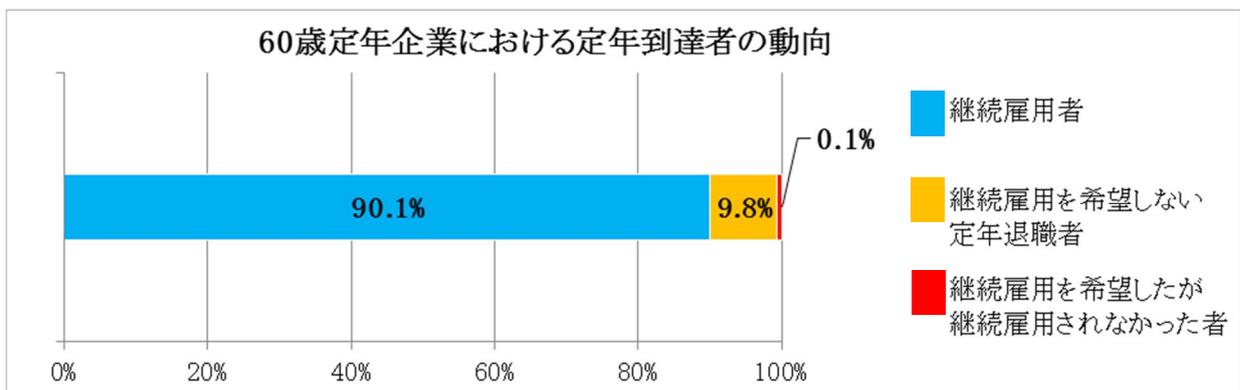
報告した企業における定年制の状況について、定年年齢別に見ると次のとおりであった。

- ・ 定年制を廃止している企業は555社（6.0%）[0.3ポイント増加]
- ・ 定年を60歳とする企業は5,512社（59.2%）[2.7ポイント減少]
- ・ 定年を61～64歳とする企業は235社（2.5%）[0.3ポイント増加]
- ・ 定年を65歳とする企業は2,720社（29.2%）[2.1ポイント増加]
- ・ 定年を66～69歳とする企業は97社（1.0%）[変動なし]
- ・ 定年を70歳以上とする企業は197社（2.1%）[変動なし]



（参考）60歳定年企業における定年到達者の動向（14ページ表8-1）

60歳定年企業において、過去1年間（令和4年6月1日から令和5年5月31日）に定年に到達した者（10,947人）のうち、継続雇用された者は90.1% [0.7ポイント増加]（うち子会社等・関連会社等での継続雇用者は1.2% [0.1ポイント減少]）、継続雇用を希望しない定年退職者は9.8% [0.6ポイント減少]、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は0.1% [0.1ポイント減少]であった。



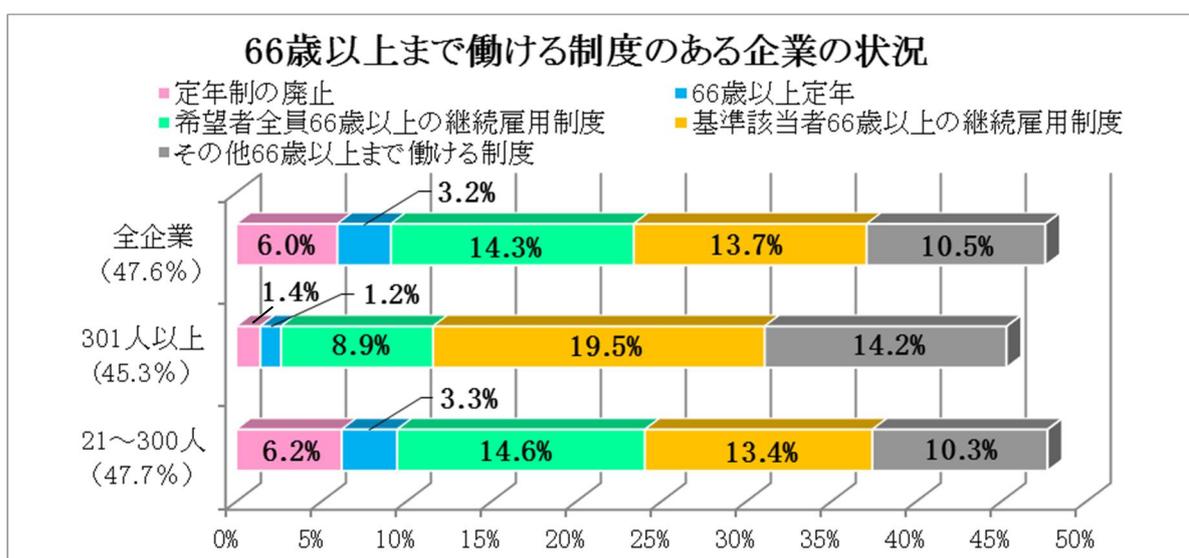
4 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

(1) 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況（13ページ表6）

66歳以上まで働ける制度のある企業とは、下記の①から⑤の制度等を就業規則等に定めている企業をいう。

- ① 定年制度がない
- ② 定年年齢が66歳以上
- ③ 希望する者全員を66歳以上まで継続雇用
- ④ 対象者に係る基準に該当する者を66歳以上まで継続雇用
- ⑤ 創業支援等措置や、その他企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる

報告した企業において、66歳以上まで働ける制度のある企業は4,435社（47.6%）[3.1ポイント増加]であった。



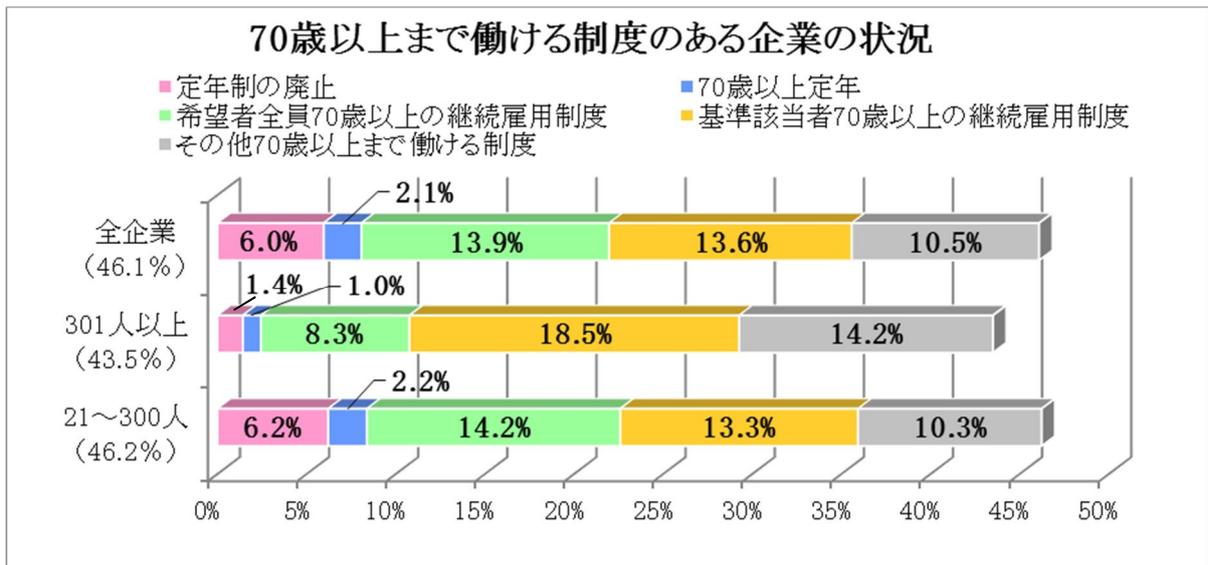
※ 本項目では、66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「66歳以上定年」のみに計上している。

(2) 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況（13ページ表7）

70歳以上まで働ける制度のある企業とは、下記の①から⑤の制度等を就業規則等に定めている企業をいう。

- ① 定年制度がない
- ② 定年年齢が70歳以上
- ③ 希望する者全員を70歳以上まで継続雇用
- ④ 対象者に係る基準に該当する者を70歳以上まで継続雇用
- ⑤ 創業支援等措置や、その他企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる

報告した企業において、70歳以上まで働ける制度のある企業は4,293社（46.1%）[3.1ポイント増加]であった。



※ 本項目では、70歳以上定年制度と70歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「70歳以上定年」のみに計上している。

5 高年齢常用労働者の状況（15 ページ表 9）

(1) 年齢階級別の常用労働者数について

報告した全企業における常用労働者数（969,588人）のうち、60歳以上の常用労働者数は177,621人で18.3% [0.4ポイント増加] を占めている。年齢階級別に見ると、60～64歳が86,484人、65～69歳が51,883人、70歳以上が39,254人であった。

(2) 高年齢労働者の推移

31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は164,233人で、平成26年と比較すると、59,629人（57.0%）増加している。また、21人以上企業規模における60歳以上の常用労働者数は177,621人で、令和3年と比較すると、8,666人（5.1%）増加している。

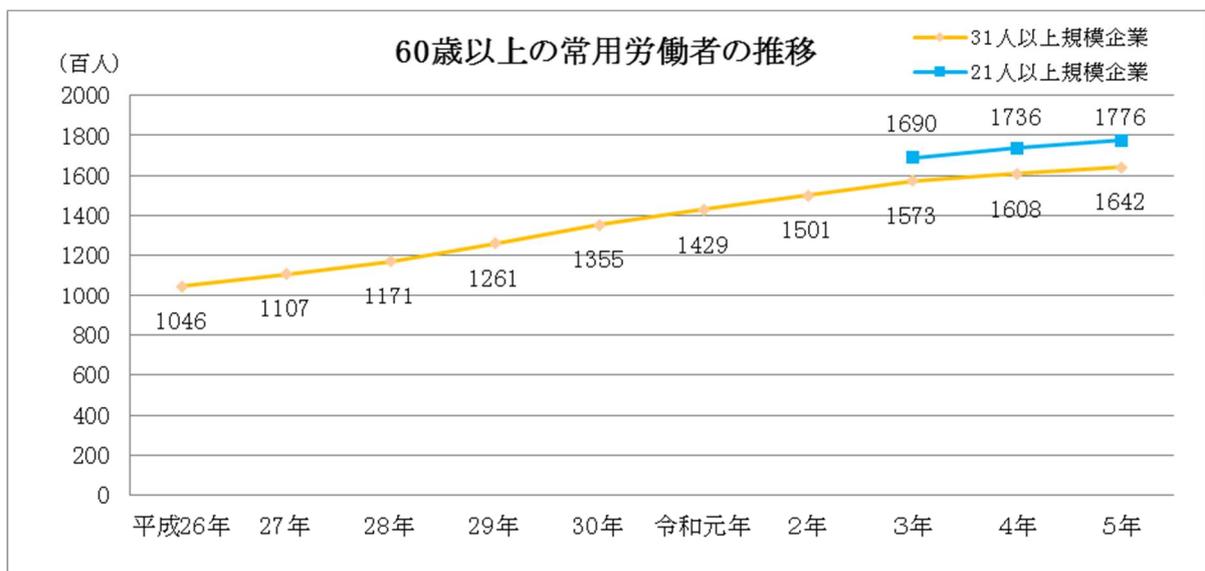


表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

	①実施済み		②未実施		合計(①+②)	
21人以上 総計	9,307	(9,266)	9	(8)	9,316	(9,274)
	99.9%	(99.9%)	0.1%	(0.1%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	6,860	(6,854)	2	(2)	6,862	(6,856)
	99.9%	(99.9%)	0.1%	(0.1%)	100.0%	(100.0%)
21~300人	8,816	(8,773)	8	(8)	8,824	(8,781)
	99.9%	(99.9%)	0.1%	(0.1%)	100.0%	(100.0%)
21~30人	2,447	(2,412)	7	(6)	2,454	(2,418)
	99.7%	(99.8%)	0.3%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)
31~300人	6,369	(6,361)	1	(2)	6,370	(6,363)
	99.9%	(99.9%)	0.1%	(0.1%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	491	(493)	1	(0)	492	(493)
	99.8%	(100.0%)	0.2%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)

※ ()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※ 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、実数が1以上の割合が0.0%にならないよう端数処理を行っている。

表2 雇用確保措置の規模別・産業別実施状況

(%)

		①実施済企業割合		②未実施企業割合					
規模別	合計	99.9%	(99.9%)	0.1%	(0.1%)				
	21~30人	99.7%	(99.8%)	0.3%	(0.2%)				
	31~50人	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.1%)				
	51~100人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	101~300人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	301~500人	99.6%	(100.0%)	0.4%	(0.0%)				
	501~1,000人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	1,001人以上	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
産業別		21人以上		31人以上					
	合計	99.9%	(99.9%)	99.9%	(99.9%)	0.1%	(0.1%)	0.1%	(0.1%)
	農、林、漁業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	建設業	99.8%	(99.9%)	100.0%	(100.0%)	0.2%	(0.1%)	0.0%	(0.0%)
	製造業	99.9%	(99.8%)	99.9%	(100.0%)	0.1%	(0.2%)	0.1%	(0.0%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	情報通信業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	運輸、郵便業	100.0%	(99.8%)	100.0%	(99.7%)	0.0%	(0.2%)	0.0%	(0.3%)
	卸売業、小売業	99.9%	(99.9%)	100.0%	(100.0%)	0.1%	(0.1%)	0.0%	(0.0%)
	金融業、保険業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	不動産業、物品賃貸業	100.0%	(99.5%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.5%)	0.0%	(0.0%)
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	教育、学習支援業	100.0%	(99.6%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.4%)	0.0%	(0.0%)
	医療、福祉	99.9%	(100.0%)	99.9%	(100.0%)	0.1%	(0.0%)	0.1%	(0.0%)
	複合サービス事業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
サービス業(他に分類されないもの)	99.8%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.2%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	
その他	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	

※ ()内は、令和4年6月1日現在の数値。

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

	①定年制の廃止	②定年の引上げ	③継続雇用制度の導入	合計(①+②+③)
21人以上総計	555 (533)	3,014 (2,798)	5,738 (5,935)	9,307 (9,266)
	6.0% (5.8%)	32.4% (30.2%)	61.7% (64.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	332 (330)	2,169 (1,984)	4,359 (4,540)	6,860 (6,854)
	4.8% (4.8%)	31.6% (28.9%)	63.5% (66.2%)	100.0% (100.0%)
21~300人	548 (530)	2,904 (2,696)	5,364 (5,547)	8,816 (8,773)
	6.2% (6.0%)	32.9% (30.7%)	60.8% (63.2%)	100.0% (100.0%)
21~30人	223 (203)	845 (814)	1,379 (1,395)	2,447 (2,412)
	9.1% (8.4%)	34.5% (33.7%)	56.4% (57.8%)	100.0% (100.0%)
31~300人	325 (327)	2,059 (1,882)	3,985 (4,152)	6,369 (6,361)
	5.1% (5.1%)	32.3% (29.6%)	62.6% (65.3%)	100.0% (100.0%)
301人以上	7 (3)	110 (102)	374 (388)	491 (493)
	1.4% (0.6%)	22.4% (20.7%)	76.2% (78.7%)	100.0% (100.0%)

※()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※「合計」は、表1の「①実施済み」に対応している。

※「②定年の引上げ」は、65歳以上の定年の年齢を設けている企業を、「③継続雇用制度の導入」は、定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表3-2 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	① 希望者全員を対象とする 継続雇用制度	② 経過措置に基づく基準対象 者とする継続雇用制度	合計(①+②)
21人以上総計	4,907 (4,970)	831 (965)	5,738 (5,935)
	85.5% (83.7%)	14.5% (16.3%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	3,618 (3,667)	741 (873)	4,359 (4,540)
	83.0% (80.8%)	17.0% (19.2%)	100.0% (100.0%)
21~300人	4,645 (4,709)	719 (838)	5,364 (5,547)
	86.6% (84.9%)	13.4% (15.1%)	100.0% (100.0%)
21~30人	1,289 (1,303)	90 (92)	1,379 (1,395)
	93.5% (93.4%)	6.5% (6.6%)	100.0% (100.0%)
31~300人	3,356 (3,406)	629 (746)	3,985 (4,152)
	84.2% (82.0%)	15.8% (18.0%)	100.0% (100.0%)
301人以上	262 (261)	112 (127)	374 (388)
	70.1% (67.3%)	29.9% (32.7%)	100.0% (100.0%)

※()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※「合計」は、表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表3-3 雇用確保措置における継続雇用先の内訳

(社、%)

	自社以外の継続雇用先がある企業								合計 (①~⑦)
	① 自社のみ	② 自社、子会社等	③ 自社、関連 会社等	④ 自社、子会社 等、関連会社等	⑤ 子会社等	⑥ 子会社等、 関連会社等	⑦ 関連会社等	小計 (②~⑦)	
21人以上 総計	5,449 -	142 -	39 -	97 -	10 -	0 -	1 -	289 -	5,738 -
	95.0% -	2.5% -	0.7% -	1.7% -	0.2% -	0.0% -	0.0% -	5.0% -	100.0% -
31人以上 総計	4,112 -	124 -	33 -	80 -	10 -	0 -	0 -	247 -	4,359 -
	94.3% -	2.8% -	0.8% -	1.8% -	0.2% -	0.0% -	0.0% -	5.7% -	100.0% -
21~300人	5,135 -	115 -	31 -	74 -	8 -	0 -	1 -	229 -	5,364 -
	95.7% -	2.1% -	0.6% -	1.4% -	0.1% -	0.0% -	0.0% -	4.3% -	100.0% -
21~30人	1,337 -	18 -	6 -	17 -	0 -	0 -	1 -	42 -	1,379 -
	97.0% -	1.3% -	0.4% -	1.2% -	0.0% -	0.0% -	0.1% -	3.0% -	100.0% -
31~300人	3,798 -	97 -	25 -	57 -	8 -	0 -	0 -	187 -	3,985 -
	95.3% -	2.4% -	0.6% -	1.4% -	0.2% -	0.0% -	0.0% -	4.7% -	100.0% -
301人以上	314 -	27 -	8 -	23 -	2 -	0 -	0 -	60 -	374 -
	84.0% -	7.2% -	2.1% -	6.1% -	0.5% -	0.0% -	0.0% -	16.0% -	100.0% -

※「合計」は、表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表4-1 70歳までの就業確保措置の実施状況

(社、%)

	①70歳までの就業確保措置実施済み								②就業確保措置相当の措置実施	③その他未実施	合計 (①+②+③)
	定年廃止	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	創業支援等措置の導入							
21人以上総計	3,315 (3,067)	555 (533)	197 (194)	2,563 (2,340)	0 (0)	141 (141)	5,860 (6,066)	9,316 (9,274)			
	35.6% (33.1%)	6.0% (5.7%)	2.1% (2.1%)	27.5% (25.2%)	0.0% (0.0%)	1.5% (1.5%)	62.9% (65.4%)	100.0% (100.0%)			
31人以上総計	2,402 (2,204)	332 (330)	137 (135)	1,933 (1,739)	0 (0)	97 (106)	4,363 (4,546)	6,862 (6,856)			
	35.0% (32.1%)	4.8% (4.8%)	2.0% (2.0%)	28.2% (25.4%)	0.0% (0.0%)	1.4% (1.5%)	63.6% (66.3%)	100.0% (100.0%)			
21~300人	3,171 (2,938)	548 (530)	192 (189)	2,431 (2,219)	0 (0)	132 (134)	5,521 (5,709)	8,824 (8,781)			
	35.9% (33.5%)	6.2% (6.0%)	2.2% (2.2%)	27.5% (25.3%)	0.0% (0.0%)	1.5% (1.5%)	62.6% (65.0%)	100.0% (100.0%)			
21~30人	913 (863)	223 (203)	60 (59)	630 (601)	0 (0)	44 (35)	1,497 (1,520)	2,454 (2,418)			
	37.2% (35.7%)	9.1% (8.4%)	2.4% (2.4%)	25.7% (24.9%)	0.0% (0.0%)	1.8% (1.4%)	61.0% (62.9%)	100.0% (100.0%)			
31~300人	2,258 (2,075)	325 (327)	132 (130)	1,801 (1,618)	0 (0)	88 (99)	4,024 (4,189)	6,370 (6,363)			
	35.4% (32.6%)	5.1% (5.1%)	2.1% (2.0%)	28.3% (25.4%)	0.0% (0.0%)	1.4% (1.6%)	63.2% (65.8%)	100.0% (100.0%)			
301人以上	144 (129)	7 (3)	5 (5)	132 (121)	0 (0)	9 (7)	339 (357)	492 (493)			
	29.3% (26.2%)	1.4% (0.6%)	1.0% (1.0%)	26.8% (24.5%)	0.0% (0.0%)	1.8% (1.4%)	68.9% (72.4%)	100.0% (100.0%)			

※()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※「①70歳までの就業確保措置実施済み」とは、法令の定めに基づいた適正な手続きを経て、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度もしくは創業支援等措置の導入のいずれかの措置を講ずることにより、70歳までの就業機会の確保を実施している場合を指す。なお、「定年の引上げ」は70歳以上の定年の定めを設けている企業を、「継続雇用制度の導入」は定年年齢は70歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を70歳以上としている企業を、「創業支援等措置の導入」は定年年齢及び継続雇用制度の年齢は70歳未満だが創業支援等措置の年齢を70歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

※「②就業確保措置相当の措置実施」とは、「①70歳までの就業確保措置実施済み」と同様の措置を70歳未満の年齢まで導入している場合を指す。

表4-2 70歳までの就業確保措置の規模別・産業別実施状況

(%)

規模別	①実施済企業割合		②未実施企業割合		
	合計		合計		
規模別	合計	35.6% (33.1%)	64.4% (66.9%)		
	21~30人	37.2% (35.7%)	62.8% (64.3%)		
	31~50人	39.4% (35.4%)	60.6% (64.6%)		
	51~100人	32.7% (32.1%)	67.3% (67.9%)		
	101~300人	32.0% (28.2%)	68.0% (71.8%)		
	301~500人	30.8% (28.9%)	69.2% (71.1%)		
	501~1,000人	30.5% (24.4%)	69.5% (75.6%)		
1,001人以上	21.3% (21.1%)	78.7% (78.9%)			
産業別	合計	35.6% (33.1%)	35.0% (32.1%)	64.4% (66.9%)	65.0% (67.9%)
	農、林、漁業	43.5% (43.7%)	46.0% (42.7%)	56.5% (56.3%)	54.0% (57.3%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	31.8% (29.2%)	44.4% (44.4%)	68.2% (70.8%)	55.6% (55.6%)
	建設業	47.5% (44.9%)	47.3% (42.9%)	52.5% (55.1%)	52.7% (57.1%)
	製造業	33.3% (31.5%)	31.8% (29.8%)	66.7% (68.5%)	68.2% (70.2%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	33.3% (26.7%)	33.3% (25.9%)	66.7% (73.3%)	66.7% (74.1%)
	情報通信業	16.0% (15.8%)	16.0% (15.6%)	84.0% (84.2%)	84.0% (84.4%)
	運輸、郵便業	38.9% (35.3%)	38.7% (35.0%)	61.1% (64.7%)	61.3% (65.0%)
	卸売業、小売業	30.8% (28.2%)	30.4% (27.8%)	69.2% (71.8%)	69.6% (72.2%)
	金融業、保険業	28.4% (24.1%)	28.1% (24.2%)	71.6% (75.9%)	71.9% (75.8%)
	不動産業、物品賃貸業	29.1% (29.6%)	28.7% (29.4%)	70.9% (70.4%)	71.3% (70.6%)
	学術研究、専門・技術サービス業	31.3% (22.5%)	31.4% (24.9%)	68.7% (77.5%)	68.6% (75.1%)
	宿泊業、飲食サービス業	34.7% (31.6%)	32.9% (31.5%)	65.3% (68.4%)	67.1% (68.5%)
	生活関連サービス業、娯楽業	32.1% (32.1%)	30.3% (29.6%)	67.9% (67.9%)	69.7% (70.4%)
	教育、学習支援業	31.3% (28.4%)	30.0% (28.1%)	68.7% (71.6%)	70.0% (71.9%)
	医療、福祉	37.8% (35.3%)	38.6% (35.1%)	62.2% (64.7%)	61.4% (64.9%)
	複合サービス事業	11.0% (9.5%)	11.3% (8.5%)	89.0% (90.5%)	88.7% (91.5%)
サービス業(他に分類されないもの)	37.2% (35.5%)	37.3% (35.4%)	62.8% (64.5%)	62.7% (64.6%)	
その他	40.0% (50.0%)	50.0% (66.7%)	60.0% (50.0%)	50.0% (33.3%)	

※()内は、令和4年6月1日現在の数値。

表5 企業における定年制の状況

	定年制の廃止	定年制あり						65歳以上定年合計 (定年制の廃止を含む)	報告した全ての企業
		60歳未満	60歳	61歳～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上		
21人以上 総計	555 (533)	0 (0)	5,512 (5,737)	235 (206)	2,720 (2,509)	97 (95)	197 (194)	3,569 (3,331)	9,316 (9,274)
	6.0% (5.7%)	0.0% (0.0%)	59.2% (61.9%)	2.5% (2.2%)	29.2% (27.1%)	1.0% (1.0%)	2.1% (2.1%)	38.3% (35.9%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	332 (330)	0 (0)	4,169 (4,381)	192 (161)	1,967 (1,773)	65 (76)	137 (135)	2,501 (2,314)	6,862 (6,856)
	4.8% (4.8%)	0.0% (0.0%)	60.8% (63.9%)	2.8% (2.3%)	28.7% (25.9%)	0.9% (1.1%)	2.0% (2.0%)	36.4% (33.8%)	100.0% (100.0%)
21～300人	548 (530)	0 (0)	5,164 (5,366)	208 (189)	2,616 (2,414)	96 (93)	192 (189)	3,452 (3,226)	8,824 (8,781)
	6.2% (6.0%)	0.0% (0.0%)	58.5% (61.1%)	2.4% (2.2%)	29.6% (27.5%)	1.1% (1.1%)	2.2% (2.2%)	39.1% (36.7%)	100.0% (100.0%)
21～30人	223 (203)	0 (0)	1,343 (1,356)	43 (45)	753 (736)	32 (19)	60 (59)	1,068 (1,017)	2,454 (2,418)
	9.1% (8.4%)	0.0% (0.0%)	54.7% (56.1%)	1.8% (1.9%)	30.7% (30.4%)	1.3% (0.8%)	2.4% (2.4%)	43.5% (42.1%)	100.0% (100.0%)
31～300人	325 (327)	0 (0)	3,821 (4,010)	165 (144)	1,863 (1,678)	64 (74)	132 (130)	2,384 (2,209)	6,370 (6,363)
	5.1% (5.1%)	0.0% (0.0%)	60.0% (63.0%)	2.6% (2.3%)	29.2% (26.4%)	1.0% (1.2%)	2.1% (2.0%)	37.4% (34.7%)	100.0% (100.0%)
301人以上	7 (3)	0 (0)	348 (371)	27 (17)	104 (95)	1 (2)	5 (5)	117 (105)	492 (493)
	1.4% (0.6%)	0.0% (0.0%)	70.7% (75.3%)	5.5% (3.4%)	21.1% (19.3%)	0.2% (0.4%)	1.0% (1.0%)	23.8% (21.3%)	100.0% (100.0%)

※ ()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※ 「65歳以上定年」は、表3-1の「①定年制の廃止」と「②定年の引上げ」を合計した数値に対応している。

※ 「報告した全ての企業」は、表1の「合計」に対応している。

表6 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	② 66歳以上 定年	③ 希望者全員 66歳以上 継続雇用	④ 基準該当者 66歳以上 継続雇用	⑤ その他66歳以上 まで働ける制度	合計① (①~③)	合計② (①~④)	合計③ (①~⑤)	報告した全ての企業
21人以上 総計	555 (533) 6.0% (5.7%)	294 (289) 3.2% (3.1%)	1,330 (1,259) 14.3% (13.6%)	1,277 (1,127) 13.7% (12.2%)	979 (915) 10.5% (9.9%)	2,179 (2,081) 23.4% (22.4%)	3,456 (3,208) 37.1% (34.6%)	4,435 (4,123) 47.6% (44.5%)	9,316 (9,274) 100.0% (100.0%)
31人以上 総計	332 (330) 4.8% (4.8%)	202 (211) 2.9% (3.1%)	971 (890) 14.2% (13.0%)	994 (879) 14.5% (12.8%)	753 (691) 11.0% (10.1%)	1,505 (1,431) 21.9% (20.9%)	2,499 (2,310) 36.4% (33.7%)	3,252 (3,001) 47.4% (43.8%)	6,862 (6,856) 100.0% (100.0%)
21~300人	548 (530) 6.2% (6.0%)	288 (282) 3.3% (3.2%)	1,286 (1,221) 14.6% (13.9%)	1,181 (1,039) 13.4% (11.8%)	909 (845) 10.3% (9.6%)	2,122 (2,033) 24.0% (23.2%)	3,303 (3,072) 37.4% (35.0%)	4,212 (3,917) 47.7% (44.6%)	8,824 (8,781) 100.0% (100.0%)
21~30人	223 (203) 9.1% (8.4%)	92 (78) 3.7% (3.2%)	359 (369) 14.6% (15.3%)	283 (248) 11.5% (10.3%)	226 (224) 9.2% (9.3%)	674 (650) 27.5% (26.9%)	957 (898) 39.0% (37.1%)	1,183 (1,122) 48.2% (46.4%)	2,454 (2,418) 100.0% (100.0%)
31~300人	325 (327) 5.1% (5.1%)	196 (204) 3.1% (3.2%)	927 (852) 14.6% (13.4%)	898 (791) 14.1% (12.4%)	683 (621) 10.7% (9.8%)	1,448 (1,383) 22.7% (21.7%)	2,346 (2,174) 36.8% (34.2%)	3,029 (2,795) 47.6% (43.9%)	6,370 (6,363) 100.0% (100.0%)
301人以上	7 (3) 1.4% (0.6%)	6 (7) 1.2% (1.4%)	44 (38) 8.9% (7.7%)	96 (88) 19.5% (17.8%)	70 (70) 14.2% (14.2%)	57 (48) 11.6% (9.7%)	153 (136) 31.1% (27.6%)	223 (206) 45.3% (41.8%)	492 (493) 100.0% (100.0%)

※()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②66歳以上定年」のみに計上している。

※「⑤その他66歳以上まで働ける制度」とは、業務委託等その他企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※「報告した全ての企業」は、表1の「合計」に対応している。

表7 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	② 70歳以上 定年	③ 希望者全員 70歳以上 継続雇用	④ 基準該当者 70歳以上 継続雇用	⑤ その他70歳以上 まで働ける制度	合計① (①~③)	合計② (①~④)	合計③ (①~⑤)	報告した全ての企業
21人以上 総計	555 (533) 6.0% (5.7%)	197 (194) 2.1% (2.1%)	1,295 (1,217) 13.9% (13.1%)	1,268 (1,123) 13.6% (12.1%)	978 (921) 10.5% (9.9%)	2,047 (1,944) 22.0% (21.0%)	3,315 (3,067) 35.6% (33.1%)	4,293 (3,988) 46.1% (43.0%)	9,316 (9,274) 100.0% (100.0%)
31人以上 総計	332 (330) 4.8% (4.8%)	137 (135) 2.0% (2.0%)	944 (859) 13.8% (12.5%)	989 (880) 14.4% (12.8%)	744 (692) 10.8% (10.1%)	1,413 (1,324) 20.6% (19.3%)	2,402 (2,204) 35.0% (32.1%)	3,146 (2,896) 45.8% (42.2%)	6,862 (6,856) 100.0% (100.0%)
21~300人	548 (530) 6.2% (6.0%)	192 (189) 2.2% (2.2%)	1,254 (1,180) 14.2% (13.4%)	1,177 (1,039) 13.3% (11.8%)	908 (851) 10.3% (9.7%)	1,994 (1,899) 22.8% (21.6%)	3,171 (2,938) 35.9% (33.5%)	4,079 (3,789) 46.2% (43.1%)	8,824 (8,781) 100.0% (100.0%)
21~30人	223 (203) 9.1% (8.4%)	60 (59) 2.4% (2.4%)	351 (358) 14.3% (14.8%)	279 (243) 11.4% (10.0%)	234 (229) 9.5% (9.5%)	634 (620) 25.8% (25.6%)	913 (863) 37.2% (35.7%)	1,147 (1,092) 46.7% (45.2%)	2,454 (2,418) 100.0% (100.0%)
31~300人	325 (327) 5.1% (5.1%)	132 (130) 2.1% (2.0%)	903 (822) 14.2% (12.9%)	898 (796) 14.1% (12.5%)	674 (622) 10.6% (9.8%)	1,360 (1,279) 21.4% (20.1%)	2,258 (2,075) 35.4% (32.6%)	2,932 (2,697) 46.0% (42.4%)	6,370 (6,363) 100.0% (100.0%)
301人以上	7 (3) 1.4% (0.6%)	5 (5) 1.0% (1.0%)	41 (37) 8.3% (7.5%)	91 (84) 18.5% (17.0%)	70 (70) 14.2% (14.2%)	53 (45) 10.8% (9.1%)	144 (129) 29.3% (26.2%)	214 (199) 43.5% (40.4%)	492 (493) 100.0% (100.0%)

※()内は、令和4年6月1日現在の数値。

※70歳以上定年制度と70歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②70歳以上定年」のみに計上している。

※「⑤その他70歳以上まで働ける制度」とは、業務委託等その他企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※「報告した全ての企業」は、表1の「合計」に対応している。

表8-1 60歳定年企業における定年到達者等の状況

	企業数 (社)	定年到達者総数 (人)	定年退職者数 (継続雇用を希望しない者)		継続雇用者数		うち子会社等・関連会社等での 継続雇用者数			定年退職者数 (継続雇用を希望したが継続雇 用されなかった者)		継続雇用の 終了による 離職者数 (人)
60歳定年企業で 定年到達者がいる企業等	3,245	10,947	1,073	9.8% (10.4%)	9,859	90.1% (89.4%)	130	1.2% (1.3%)	15	0.1% (0.2%)	1,845	
うち女性	1,651	4,434	437	9.9% (10.5%)	3,991	90.0% (89.3%)	18	0.4% (0.3%)	6	0.1% (0.2%)	494	

※ 本集計は、過去1年間(令和4年6月1日から令和5年5月31日)に60歳定年企業において定年年齢に到達した者及び継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数について集計している。
 ※ ()内は、令和4年6月1日現在の数値。

表8-2 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

	企業数 (社)	基準を適用できる 年齢に到達した者 の総数 (人)	継続雇用終了者数 (継続雇用の更新を希望しない 者)		継続雇用者数 (基準に該当し引き続き継続雇 用された者)		継続雇用終了者数 (基準に該当しない者)		
経過措置適用企業で基準適用 年齢到達者(64歳)がいる企業	333	1,500	72	4.8% (7.7%)	1,417	94.5% (91.3%)	11	0.7% (1.0%)	
うち女性	141	666	21	3.2% (4.6%)	642	96.4% (94.5%)	3	0.5% (0.9%)	

※ 本集計は、令和4年6月1日から令和5年5月31日に経過措置適用企業において基準適用年齢に到達した者について集計している。
 ※ ()内は、令和4年6月1日現在の数値(経過措置の基準適用年齢は64歳)。

表9 年齢別常用労働者数

(人)

		年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上		うち70歳以上	
31人以上 規模企業	平成26年	801,985人	(100.0)	104,604人	(100.0)	70,763人	(100.0)	33,841人	(100.0)	7,578人	(100.0)
	平成27年	815,137人	(101.6)	110,730人	(105.9)	70,719人	(99.9)	40,011人	(118.2)	8,708人	(114.9)
	平成28年	830,248人	(103.5)	117,091人	(111.9)	71,322人	(100.8)	45,769人	(135.2)	9,842人	(129.9)
	平成29年	860,027人	(107.2)	126,086人	(120.5)	71,884人	(101.6)	54,202人	(160.2)	13,072人	(172.5)
	平成30年	881,788人	(110.0)	135,488人	(129.5)	73,850人	(104.4)	61,638人	(182.1)	17,152人	(226.3)
	令和元年	879,000人	(109.6)	142,935人	(136.6)	74,958人	(105.9)	67,977人	(200.9)	21,647人	(285.7)
	令和2年	898,372人	(112.0)	150,110人	(143.5)	76,878人	(108.6)	73,232人	(216.4)	26,031人	(343.5)
	令和3年	912,939人	(113.8)	157,321人	(150.4)	78,624人	(111.1)	78,697人	(232.5)	30,523人	(402.8)
	令和4年	907,310人	(113.1)	160,809人	(153.7)	79,711人	(112.6)	81,098人	(239.6)	33,261人	(438.9)
	令和5年	907,383人	(113.1)	164,233人	(157.0)	80,624人	(113.9)	83,609人	(247.1)	35,697人	(471.1)
21人以上 規模企業	令和3年	970,932人	(100.0)	168,955人	(100.0)	83,849人	(100.0)	85,106人	(100.0)	33,116人	(100.0)
	令和4年	968,826人	(99.8)	173,576人	(102.7)	85,361人	(101.8)	88,215人	(103.7)	36,381人	(109.9)
	令和5年	969,588人	(99.9)	177,621人	(105.1)	86,484人	(103.1)	91,137人	(107.1)	39,254人	(118.5)

※「31人以上規模企業」の()は、平成26年を100とした場合の比率。

※「21人以上規模企業」の()は、令和3年を100とした場合の比率。

「生涯現役支援窓口」のご案内

65歳以上の方を、重点的に支援します！

全国300カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長 1

シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

特長 2

多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

特長 3

シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施します。

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。また、就労のきっかけとなる職場見学、職場体験、各種セミナー等を実施します。

- ◆ ガイダンス、職場見学等は、事前の予約が必要な場合があります。
- ◆ 「生涯現役支援窓口」の設置場所については、次ページの「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧を参照してください。
- ◆ 詳しいご利用時間については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。



「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワークのご案内

	名称	所在地	電話番号
北海道	ハローワーク札幌	札幌市中央区南10条西14丁目	011-562-0101
	ハローワーク札幌東	札幌市豊平区月寒東1条3丁目2-10	011-853-0101
	ハローワーク札幌北	札幌市東区北16条東4丁目3-1	011-743-8609
	ハローワーク函館	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
	ハローワーク旭川	旭川市春光町10-58	0166-51-0176
	ハローワーク帯広	帯広市西5条南5丁目2番地	0155-23-8296
	ハローワーク北見	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157-23-6251
	ハローワーク小樽	小樽市色内1-10-15	0134-32-8689
	ハローワーク釧路	釧路市富士見3丁目2番3号	0154-41-1201
	ハローワーク室蘭	室蘭市海岸町1丁目20番地28	0143-22-8689
	ハローワーク苫小牧	苫小牧港町1丁目6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-32-5221
	ハローワーク千歳	千歳市東雲町4-2-6	0123-24-2177

関係機関の相談窓口

名称	所在地	電話番号
公益社団法人 札幌市シルバー人材センター中央支部	札幌市中央区大通西19丁目1-1 社会福祉総合センター 2階	011-614-2155
公益社団法人 札幌市シルバー人材センター西支部	札幌市西区琴似2条2丁目1-5 高道ビル 2階	011-615-8228
公益社団法人 札幌市シルバー人材センター東支部	札幌市白石区本通16丁目南4番26号 リフレサッポロ 1階	011-826-3279
公益社団法人 函館市シルバー人材センター	函館市若松町33番6号 函館市総合福祉センター 2階	0138-26-3555
公益社団法人 旭川市シルバー人材センター	旭川市春光町3639番地4	0166-51-1600
公益社団法人 帯広市シルバー人材センター	帯広市西13条南2丁目2番地1 帯広市シルバーいきいきプラザ	0155-38-2001
公益社団法人 北見市シルバー人材センター	北見市東三輪5丁目1番地16 サンライフ北見(北見中高年齢労働者福祉センター)	0157-23-6000
公益社団法人 小樽市シルバー人材センター	小樽市東雲町9番12号 (旧堺小学校)	0134-33-9850
公益社団法人 釧路市シルバー人材センター	釧路市弥生2丁目1番33号	0154-44-5755
公益社団法人 室蘭市シルバー人材センター	室蘭市みゆき町2丁目7番14号	0143-45-8155
公益社団法人 苫小牧市シルバー人材センター	苫小牧市末広町1丁目15番7号 苫小牧市労働福祉センター内	0144-35-1700
公益社団法人 千歳市シルバー人材センター	千歳市本町3丁目11番地 千歳市シルバーワークプラザ内	0123-26-2277

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を 雇用する事業主をサポートします！！

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

まずは求人提出が必要です。詳細は労働局またはハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	60万円（50万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2期 短時間：20万円(15万円) × 2期
② 身体・知的障害者	120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円×4期（25万円×2期） 短時間：20万円×4期(15万円×2期)
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円×6期（33万円※×3期） 短時間：20万円×4期(15万円×2期) <small>※第3期は34万円</small>

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者 ()内は大企業に対する支給額

- 半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- 「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。
- 採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし①の「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります）。
- ①の区分には、これ以外にも「父子家庭の父」「中国残留邦人等永住帰国者」「北朝鮮帰国被害者等」「認定駐留軍関係離職者（45歳以上）」「沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）」「漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）」「アイヌの人々」などが対象となります。

助成対象となる雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。

※ 雇入れ時点で継続雇用（上記の雇用形態であり、対象労働者を65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）が確実であると認められる場合に助成対象となります。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、
 本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。
 対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>



支給申請の流れ

1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の雇入れ

支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。

支給申請の手続き

3 助成金の第1期支給申請

【提出書類】※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- 支給申請書（様式第3号）
- 賃金台帳等
- 出勤簿等
- 対象者であることを証明するための書類
- 雇用契約書又は雇入れ通知書
- 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）
- 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

5 支給・不支給決定

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

6 助成金の支給

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

支給申請の手続き

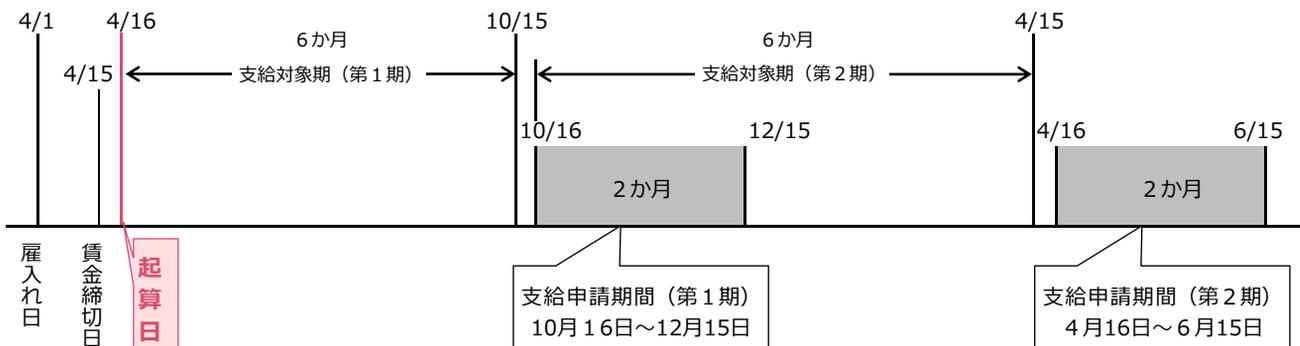
- 助成金は、支給対象期[※]ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から「**2か月以内**」です。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合



- ・対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇[※]をしていないこと ※動奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定支給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定支給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）
- 対象労働者の雇入れ日より前に本コース等の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇・雇止め等をしていないこと

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- 職業紹介時点で、在職者でないこと
※重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れる場合は在職者であっても助成対象となります。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

就労継続支援A型事業所が対象労働者をA型事業所のサービス利用者として雇い入れる場合の支給要件

- ① 対象労働者の雇入れ日より前に本コースの支給決定の対象となった者（A型事業所のサービス利用者）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（「確認日A」）が基準期間^{※1}内にある者が**5人以上**いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職^{※2}している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※1 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含みません。原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下②において同じ。）。

- 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用される場合を除く。）である者

- ② 対象労働者の雇入れ日より前に本コースの支給決定の対象となった者（A型事業所のサービス利用者）のうち、助成対象期間^{※3}の末日の翌日から起算して1年を経過する日（「確認日B」）が基準期間^{※1}内にある者が**5人以上**いる場合であつて、それらの者が、確認日B^{※4}の時点で離職^{※2}している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※3 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※4 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は<https://www.mhlw.go.jp/content/000552488.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。



正規雇用労働者等として雇い入れる予定ですが、試用期間を設けている場合も助成対象となりますか。



正規雇用労働者等として雇い入れる場合において試用期間を設けることは、我が国の雇用慣行上、一般的であることから、**試用期間を設けていることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。**

ただし、第1期支給対象期間に係る支給申請時において試用期間が継続している場合や、試用期間と本採用後において雇用契約が別である場合などは、助成対象外となります。



本助成金の対象者であることを把握せず雇い入れ、その後、助成金の対象者であることがわかりました。このような場合も助成対象となりますか。



お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であることを踏まえると、ハローワーク等が本助成金の対象労働者として事業主に職業紹介、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。



求職者を直接募集（または求人サイトを利用）し、就職困難者を雇い入れる予定ですが、助成対象となりますか。



助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行うものです。

なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も助成対象となりません。

また、求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、求職者から応募があった後に形式的な職業紹介により対象労働者を受け入れた場合も同様に助成対象となりません。



支給申請期限を過ぎてしまった場合、いかなる理由でも支給申請することはできませんか。



支給申請期限は**各支給対象期の末日の翌日から「2か月以内」**です（2枚目の図をご覧ください）。時間に余裕をもって書類提出の準備をしていただくようお願いいたします。

そのほかの「よくあるご質問」について、下記サイトにまとめています



[リンクはこちら](#)

提出書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- お問合せ先



[リンクはこちら](#)

- 助成金の対象となる職業紹介事業者等



[リンクはこちら](#)