

茨城労働局発表
令和4年6月24日（金）

【照会先】

茨城労働局職業安定部 職業対策課
課長 小松崎 宗伯
高齢者対策担当官 高信 和幸
電話 029 (224) 6219

令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果

～70歳以上の高年齢者の雇用の場が広がってきています～

茨城労働局（局長 下角 圭司）では、このたび、令和3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」では、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」を目指して、企業に「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、65歳まで講じるよう義務付けています。

さらに、令和3年4月1日からは、70歳までを対象として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」といった雇用による措置や、「業務委託契約の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努めることを義務付けています。

今回の集計結果は、従業員21人以上の企業3,940社からの報告に基づいて、このような高年齢者の雇用等に係る措置について、令和3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。この集計では、従業員21人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています*。

今後とも、生涯現役で働くことのできる社会の実現に向けたさらなる取り組みを行うとともに、雇用確保措置を実施していない企業に対して、茨城労働局、ハローワークによる計画的かつ重点的な個別指導を実施していきます。

※ 令和2年6月1日時点の集計結果では、従業員31人以上の企業の状況をまとめていましたが、今回の集計結果では21人以上の企業の状況をまとめています。このため、11ページ以降の表においては、比較可能な場合には前年の数値を記載しています。

【集計結果の主なポイント】

I 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済の企業の状況

- ① 高年齢者雇用確保措置の実施状況（11ページ表1、12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の企業は3,937社（99.9%）
 - ・企業規模別には大企業では100.0%、中小企業では99.9%
 - ・高年齢者雇用確保措置を「継続雇用制度の導入」により実施している企業は、全企業において67.9%
- ② 65歳定年企業の状況（13ページ表4）
65歳定年企業は954社（24.2%）
 - ・中小企業では24.9%
 - ・大企業では14.1%

II 66歳以上働ける制度のある企業の状況

- ① 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況（14ページ表5-1）
70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済の企業は1,181社（30.0%）
 - ・中小企業では30.6%
 - ・大企業では19.7%
- ② 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況（15ページ表6）
66歳以上まで働ける制度のある企業は1,547社（39.3%）
 - ・中小企業では39.8%
 - ・大企業では30.8%
- ③ 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況（15ページ表7）
70歳以上まで働ける制度のある企業は1,462社（37.1%）
 - ・中小企業では37.6%
 - ・大企業では29.5%
- ④ 定年制廃止企業の状況および66歳以上定年企業の状況（13ページ表4）
定年制の廃止企業は166社（4.2%）
 - ・中小企業では4.5%
 - ・大企業では0.0%

詳細は、次ページ以降をご参照ください。

<集計対象>

- 茨城県内の常時雇用する労働者が21人以上の企業3,940社
(報告書用紙送付事業所数4,403事業所)
 - 中小企業（21～300人規模）：3,706社（うち31～300人規模：2,774社）
 - 大企業（301人以上規模）：234社

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況（11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。）を実施済の企業は、報告した企業全体で3,937社（99.9%）であった。

（注1）雇用確保措置

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第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（高年齢者雇用確保措置）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。なお、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。ただし、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は、その基準を適用できる年齢を令和7年度までに段階的に引き上げているところ（経過措置）。

(2) 企業規模別の状況（11ページ表1）

企業規模別に雇用確保措置を実施済の企業の割合を見ると、大企業では100.0%^(注2)、中小企業では99.9%（31人以上規模の企業では99.9%）であった。

（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。

（参考）31人以上規模企業

(%)

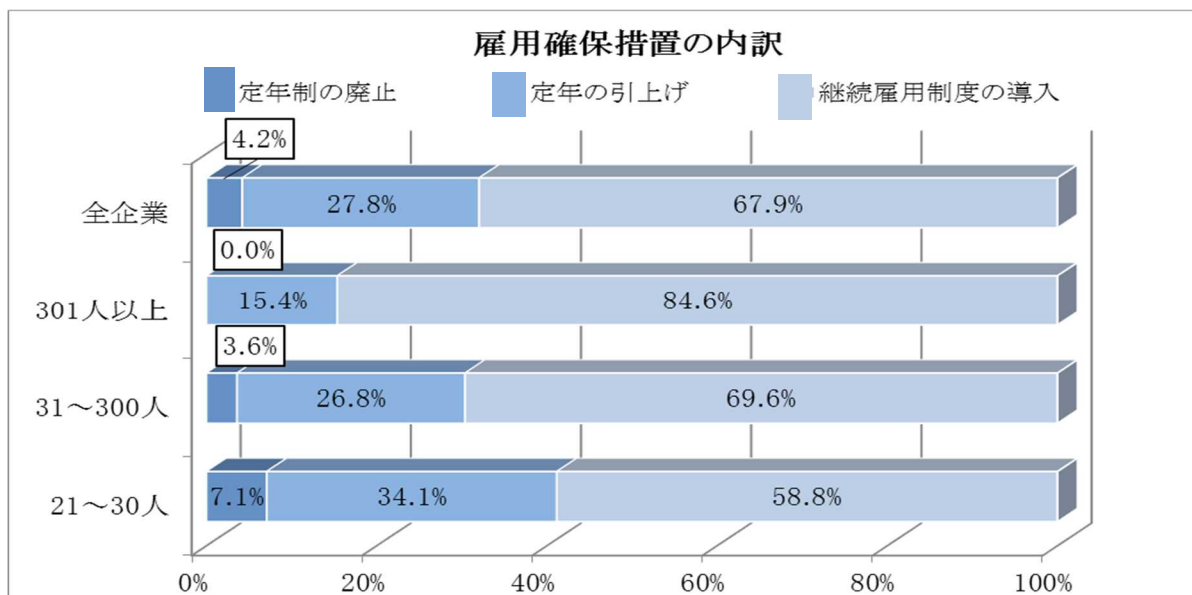
平成								令和		
23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	3年
93.1	95.3	79.2	98.5	99.6	99.8	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9

※平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

(3) 雇用確保措置を実施済の企業の内訳（12ページ表3-1）

報告した全企業について、雇用確保措置の措置内容別に見ると、定年制度の見直し（下記①、②）よりも、継続雇用制度の導入（下記③）により雇用確保措置を講じている企業が多かった。

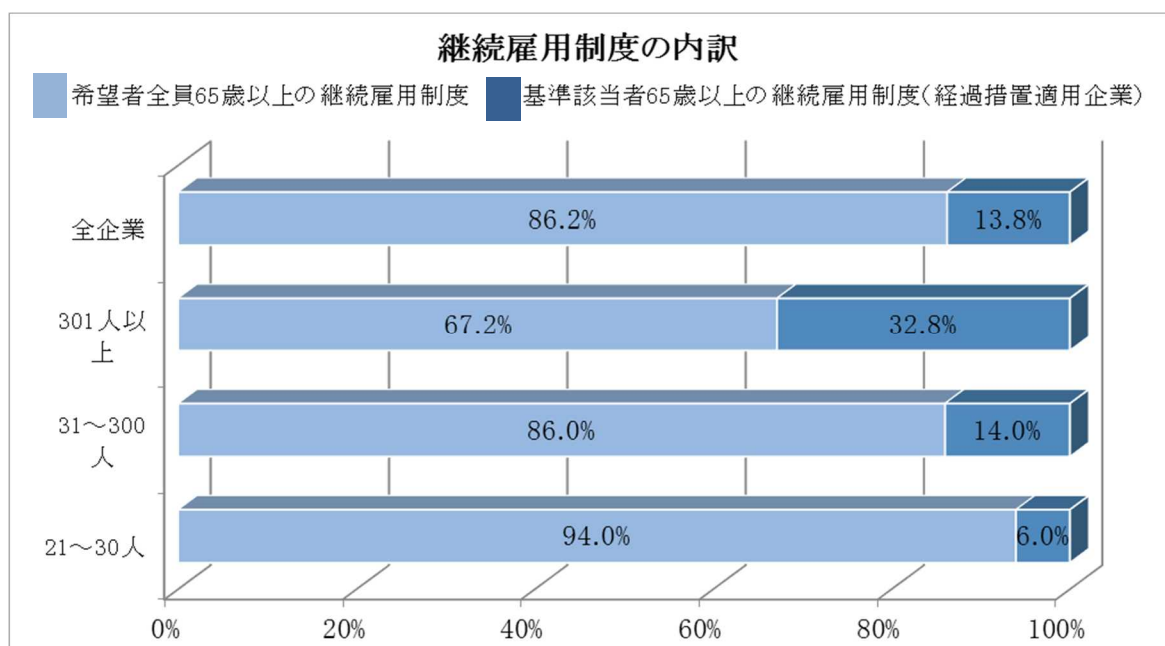
- ① 定年制の廃止は166社（4.2%）
- ② 定年の引上げは1,096社（27.8%）
- ③ 継続雇用制度の導入は2,675社（67.9%）



(4) 65歳以上の継続雇用制度のある企業の状況（12 ページ表 3-2）

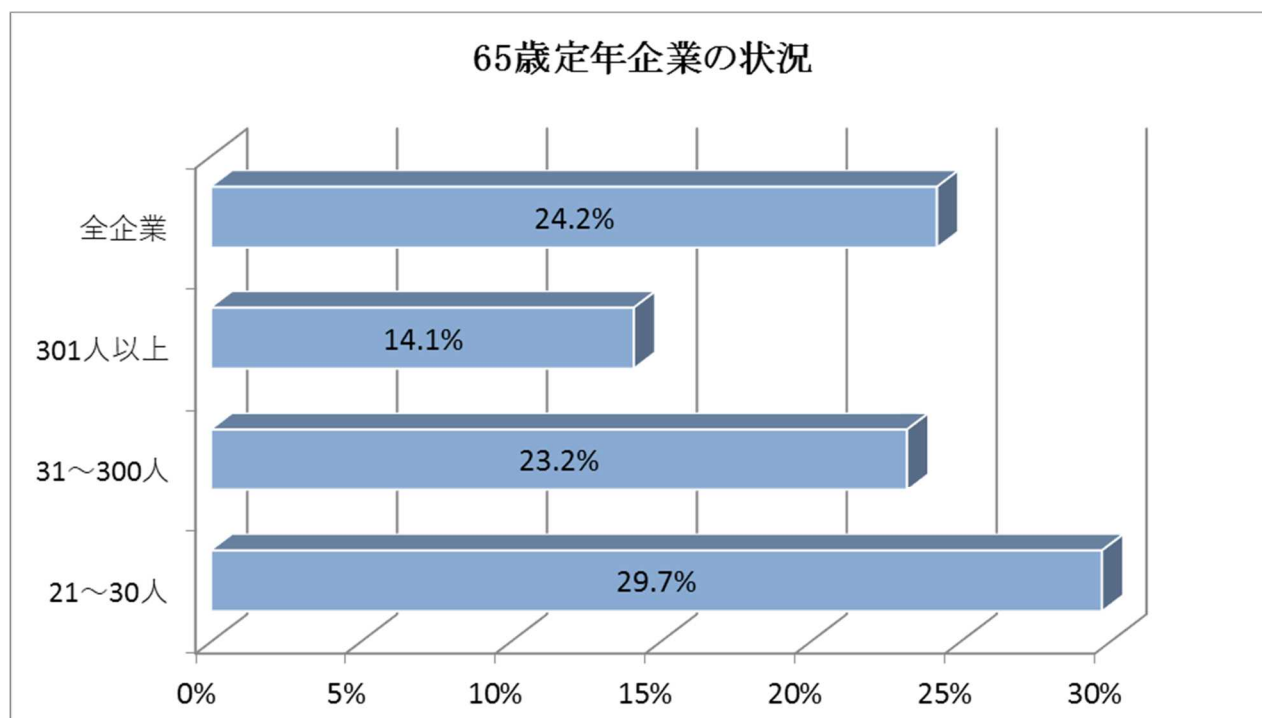
65歳以上の「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業(2,675社)を対象に、継続雇用制度の内容を見ると、希望者全員を対象とする制度を導入している企業は2,307社(86.2%)であった。

一方、高年齢者雇用安定法一部改正法の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、報告した全企業では13.8%であったが、大企業に限ると32.8%であった。



2 65歳定年企業の状況（13ページ表4）

報告した全企業のうち、定年を65歳とする企業は954社（24.2%）であり、中小企業では24.9%、大企業では14.1%であった。



3 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

(1) 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況（14ページ表5-1）

報告した全企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置（以下「就業確保措置」^(注3)という。）を実施済の企業は1,181社（30.0%）であり、中小企業では30.6%、大企業では19.7%であった。

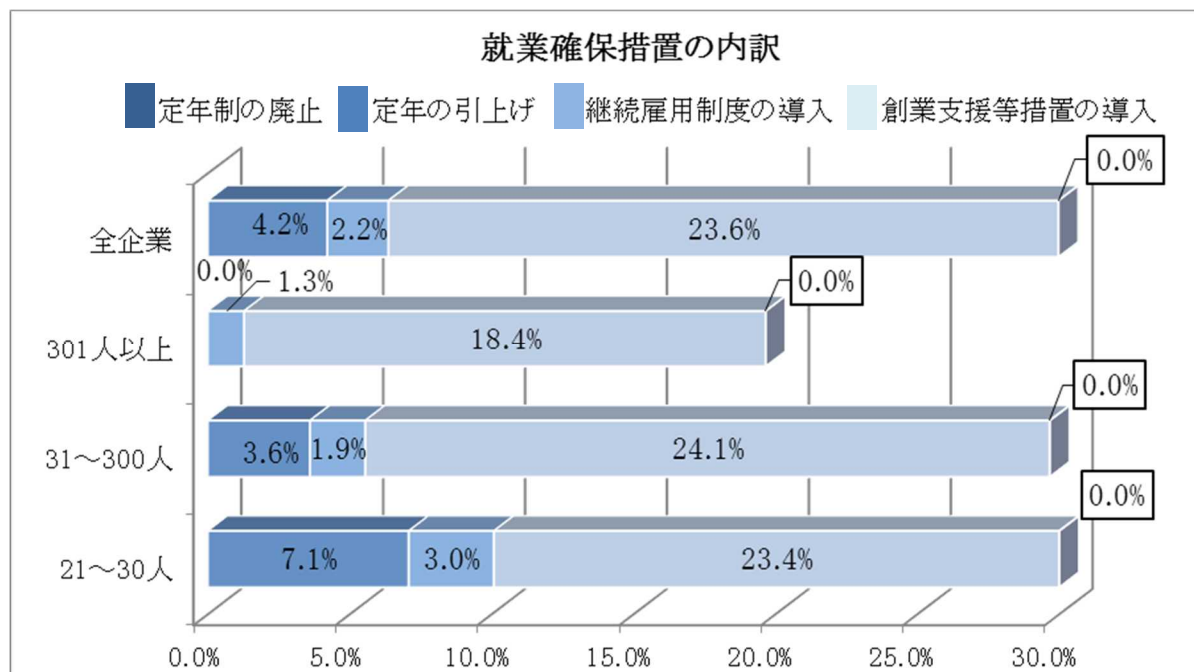
(注3) 就業確保措置

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第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歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

①70歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に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又は事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業）

(2) 70歳までの就業確保措置を実施済の企業の内訳

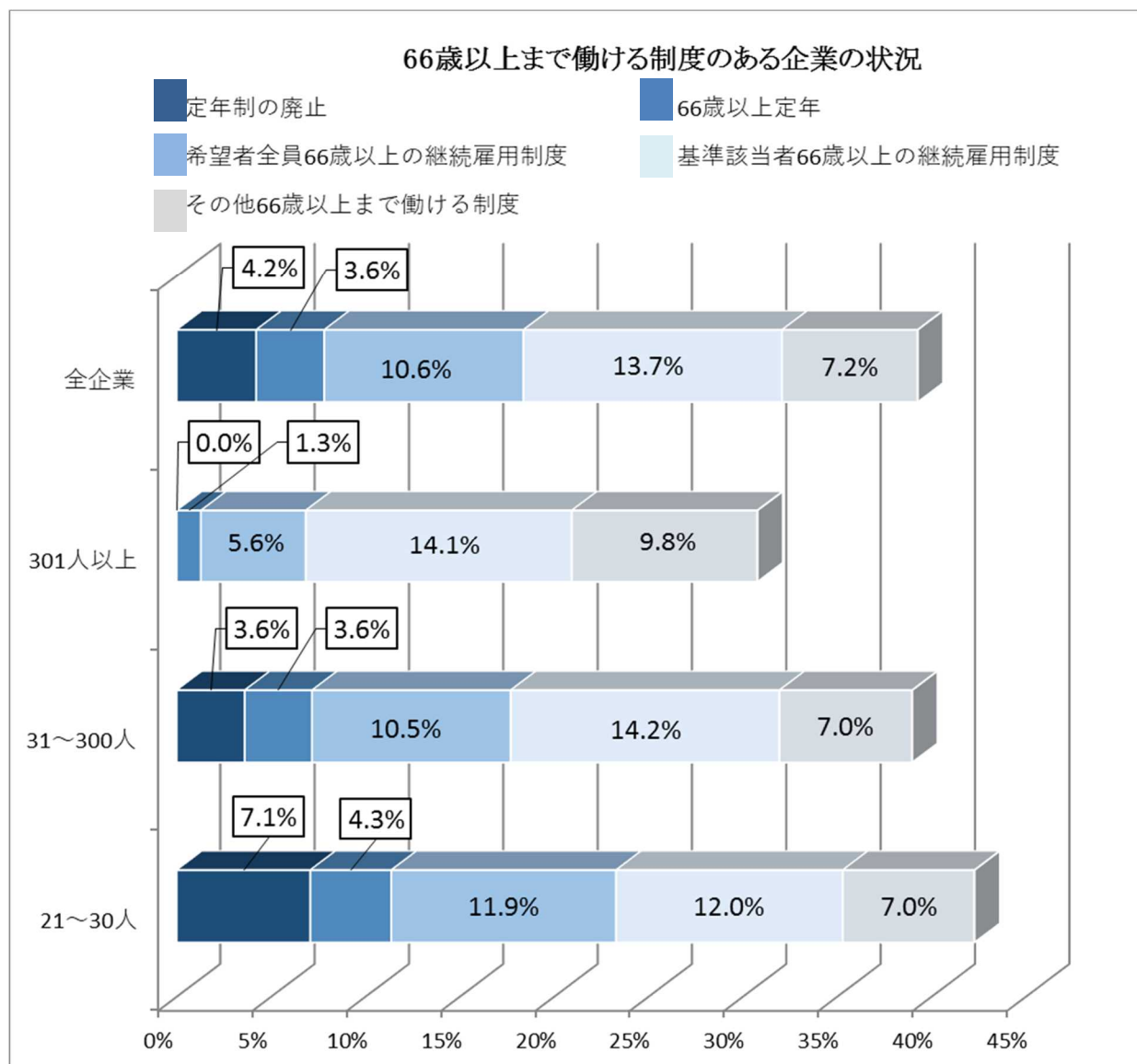
- ① 定年制の廃止は166社 (4.2%)
- ② 定年の引上げは85社 (2.2%)
- ③ 継続雇用制度の導入は930社 (23.6%)
- ④ 創業支援等措置の導入は0社 (0.0%)



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（15ページ表6）

報告した全企業において、66歳以上まで働ける制度のある企業は1,547社（39.3%）であり、中小企業では39.8%、大企業では30.8%であった。



※ 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。

※ 「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。

(2) 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況（15ページ表7）

報告した全企業において、70歳以上まで働ける制度のある企業は1,462社（37.1%）であり、中小企業では37.6%、大企業では29.5%であった。

(3) 定年制の廃止および66歳以上定年企業の状況（13ページ表4）

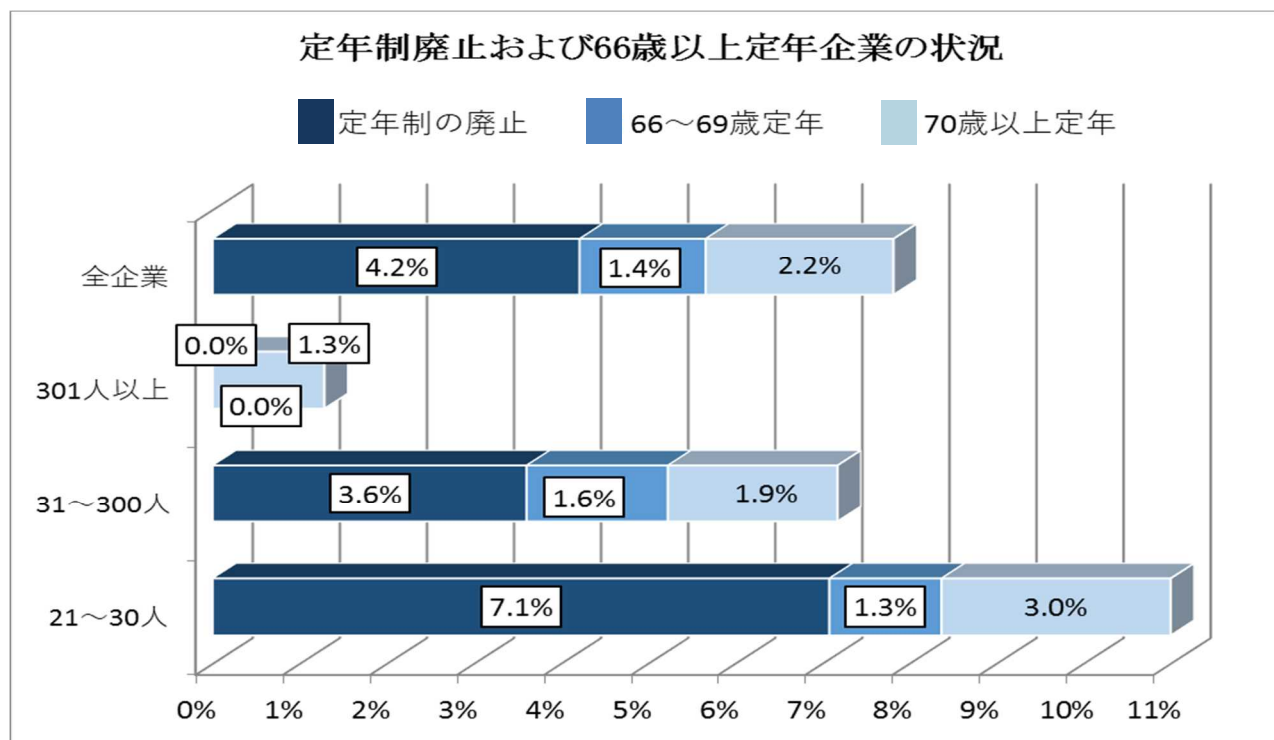
報告した全企業において、定年制を廃止している企業は166社（4.2%）、定年を66～69歳とする企業は57社（1.4%）、定年を70歳以上とする企業は85社（2.2%）であり、これを企業規模別に見ると、次のとおりであった。

① 中小企業

- ・ 定年制を廃止している企業は4.5%
- ・ 定年を66～69歳とする企業は1.5%
- ・ 定年を70歳以上とする企業は2.2%

② 大企業

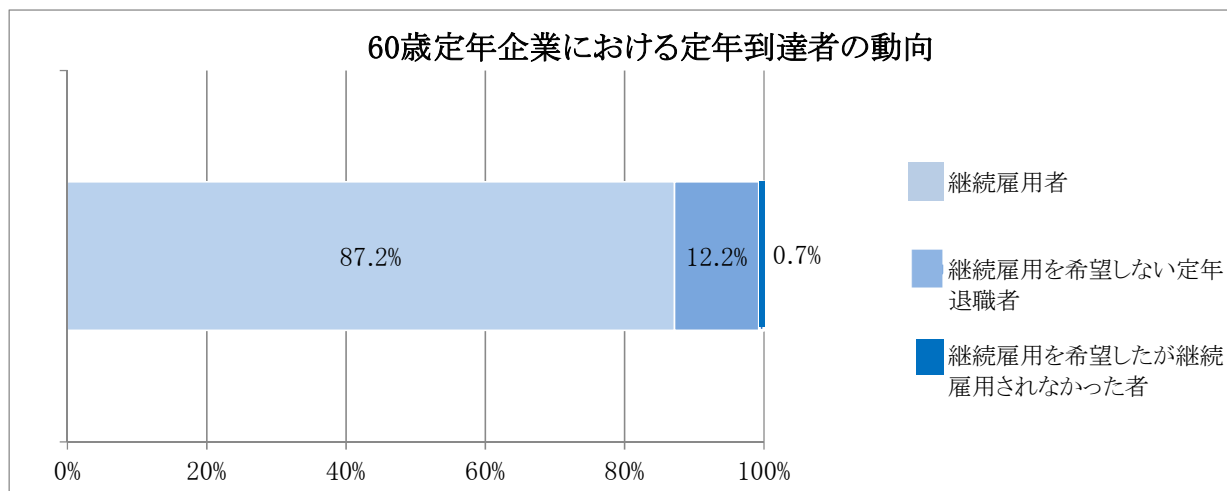
- ・ 定年制を廃止している企業は0.0%
- ・ 定年を66～69歳とする企業は0.0%
- ・ 定年を70歳以上とする企業は1.3%



5 60歳定年到達者の動向

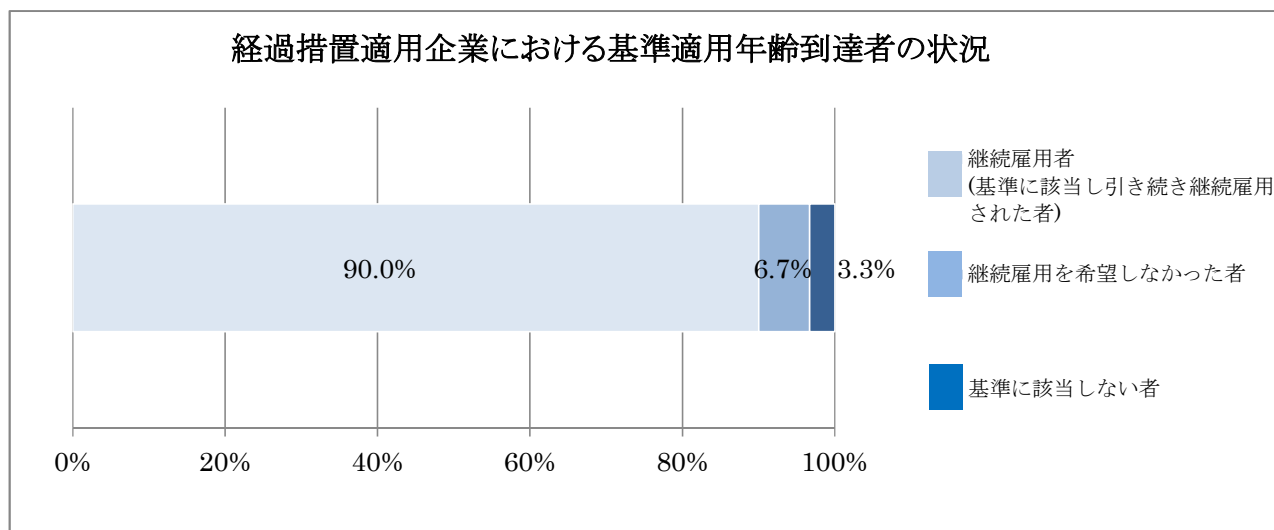
(1) 60歳定年企業における定年到達者の動向（16ページ表8-1）

60歳定年企業において、過去1年間（令和2年6月1日から令和3年5月31日）に定年に到達した者は、5,413人であった。このうち、継続雇用された者は87.2%（うち子会社・関連会社等での継続雇用者は1.0%）、継続雇用を希望しない定年退職者は12.2%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は0.7%であった。



(2) 継続雇用の対象者を限定する基準に係る経過措置の適用状況（16ページ表8-2）

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2年6月1日から令和3年5月31日）に、基準を適用できる年齢（平成31年4月1日から令和4年3月31日までは63歳以上）に到達した者は、762人であった。このうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は90.0%、継続雇用の更新を希望しなかった者は6.7%、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3.3%であった。



6 高年齢常用労働者の状況 (17 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(約442,973人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約69,848人で15.8%を占めている。年齢階級別に見ると、60～64歳が約36,365人、65～69歳が約21,103人、70歳以上が約12,380人であった。

(2) 高年齢労働者の推移 (31人以上規模企業)

31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約65,126人であり、平成21年と比較すると、約43,281人増加している。

