

平成29年

長崎県における
高年齢者の雇用状況



厚生労働省・長崎労働局・ハローワーク

目 次

1. 平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果について……………	1
2. 高年齢者雇用確保措置の実施状況……………	3
3. 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について……………	5
4. 定年到達者等の動向について……………	8
5. 高年齢労働者の状況……………	9
6. 長崎労働局としての今後の取組……………	9
参考表（表1～10）……………	10
希望者全員が65歳以上まで働ける企業（割合）……………	17
参考資料……………	19

1. 平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果について

長崎労働局では、平成29年の「高年齢者の雇用状況」(6月1日現在)を取りまとめました。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、事業主に対し、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を義務付けていますが、厚生労働省及び各労働局は、このうち従業員31人以上の企業の状況を取りまとめ、公表しているものです。

なお、この集計では、従業員31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。

【集計結果の主なポイント】

1 法で定められた65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施企業の割合は98.9%（前年比0.3ポイント上昇）で、全国平均（99.7%）よりは引き続き低い（低い方から2番目で前年と同じ）状況にあるが、制度改正があった平成25年以降着実に上昇。

2 66歳以上まで働ける制度の導入状況

(1) 希望者全員が66歳以上まで働ける制度となっている企業の状況（ア＋イ）

①定年制の廃止、②66歳以上定年制の導入又は③希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度の導入により、希望者全員が66歳以上まで働ける制度となっている企業は188社（前年比12社増加）、割合は11.2%（同1.0ポイント上昇）＜全国10.1%＞。

ア 定年制の廃止又は66歳以上定年企業の状況

定年制の廃止又は66歳以上定年企業は63社（前年比1社減少）、割合は3.7%（同0.0ポイント上昇）＜全国4.4%＞。

このうち、①定年制の廃止企業は38社（同7社減少）、割合は2.3%（同0.3ポイント低下）＜全国2.6%＞、②66歳以上定年企業は25社（同6社増加）、割合は1.5%（同0.4ポイント上昇）＜全国1.8%＞。（12ページ表4及び表5）

【定年制の廃止企業】

- 中小企業：38社（同7社減少）、2.4%（同0.4ポイント低下）
- 大企業：0社（同変動なし）

【66歳以上定年企業】

- 中小企業：24社（同5社増加）、1.6%（同0.4ポイント上昇）
- 大企業：1社（同1社増加）

イ 希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業の状況

希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は125社（前年比13社増加）、割合は7.4%（同0.9ポイント上昇）＜全国5.7%＞（13ページ表6）。

- 中小企業では122社（同11社増加）、7.7%（同0.8ポイント上昇）
- 大企業では3社（同2社増加）、2.9%（同1.9ポイント上昇）

(2) 70歳以上まで働ける企業の状況

70歳以上まで（希望者全員ではなくても何らかの形で）働ける企業は367社（前年比34社減少）、割合は21.8%（同1.5ポイント低下）＜全国22.6%＞。（13ページ表7）

- 中小企業では354社（同35社減少）、22.4%（同1.6ポイント減少）
- 大企業では13社（同1社増加）、12.6%（同1.1ポイント増加）

詳細は、次頁以下をご参照ください。

＜集計対象＞

長崎県内の常時雇用する労働者が31人以上の企業1,681社

中小企業（31～300人規模）：1,578社（うち31～50人規模：606社、51～300人規模：972社）

大企業（301人以上規模）：103社

2. 高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）（16、17 ページ参照）の実施済企業の割合は98.9%（1,663社）（前年比0.3ポイント上昇）＜全国99.7%＞となっている。雇用確保措置が未実施である企業（1.1%）は18社（同6社減少）である。

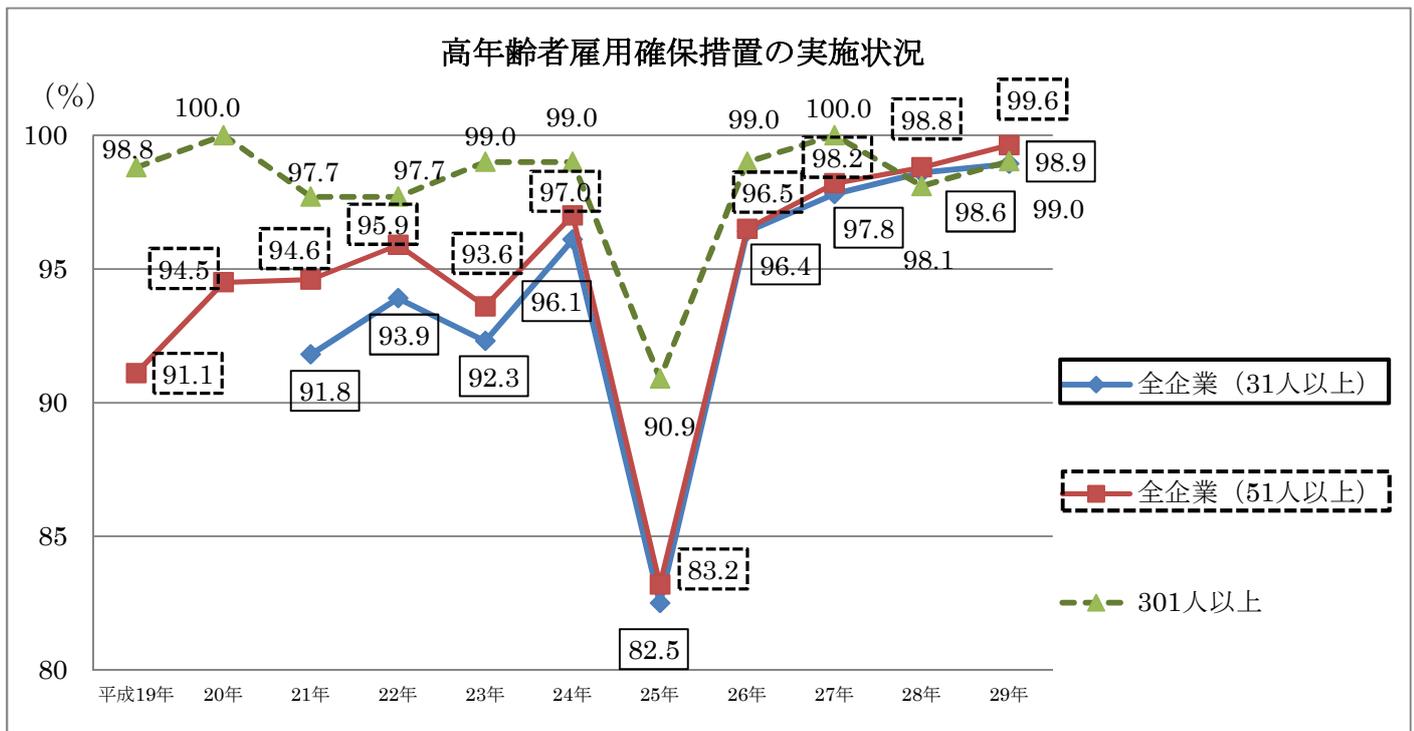
【10 ページ表 1】

(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別にみると、大企業では99.0%（102社）（同0.9ポイント上昇）＜全国99.9%＞、中小企業では98.9%（1,561社）（同0.3ポイント上昇）＜全国99.7%＞となっている。

【10 ページ表 1】

<参考グラフ>



※ 平成25年4月に制度改正（継続雇用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年以前の数値と平成25年以降の数値とは比較できない。

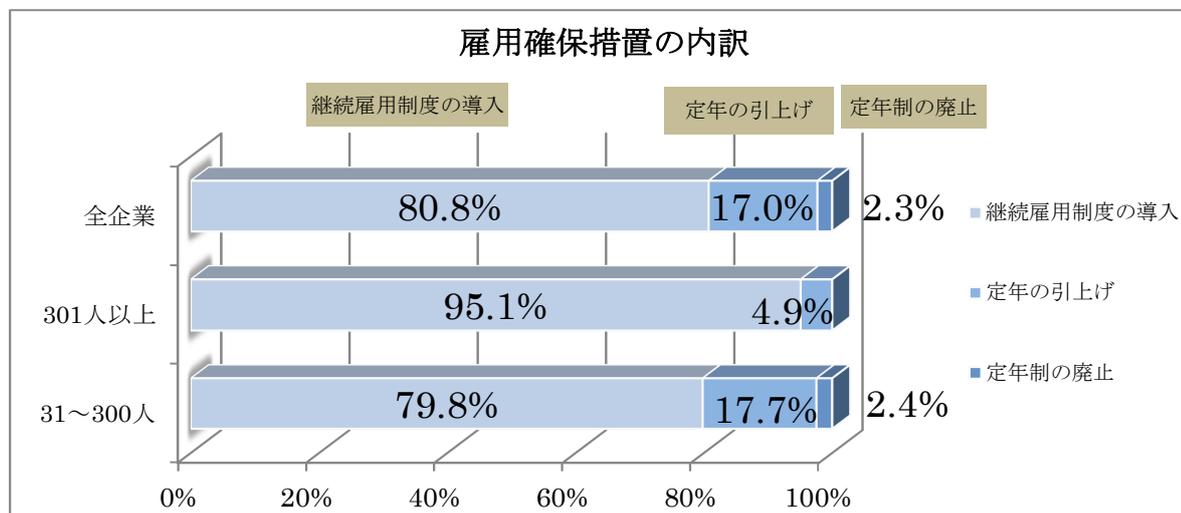
(3) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ① 「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は2.3%（38社）
（同0.3ポイント低下）＜全国2.6%＞
- ② 「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は17.0%（282社）
（同0.6ポイント上昇）＜全国17.1%＞

- 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は80.8% (1,343社) (同0.1ポイント低下) <全国80.3%>となっており、定年制度(①、②)により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度(③)により雇用確保措置を講じる企業の比率が高くなっている。【11ページ表3-1】

<参考グラフ>

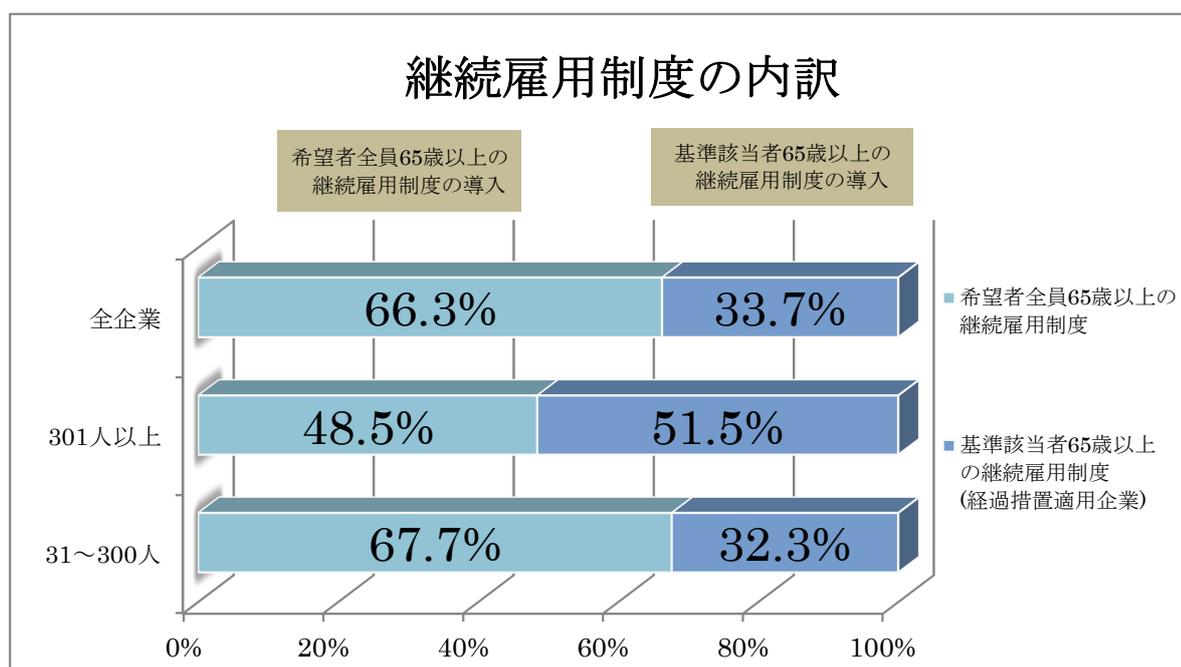


(4) 継続雇用制度の内訳

「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(1,343社)のうち、

- ① 希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は66.3% (890社) (同2.1ポイント上昇) <全国70.0%>
- ② 平成24年の改正高年齢者雇用安定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)は、33.7% (453社) (同2.1ポイント低下) <全国30.0%>となっている。【11ページ表3-2】

<参考グラフ>



(5) 継続雇用先の内訳

「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（1,343社）の継続雇用先について、自社のみである企業は95.8%（1,286社）（同0.3ポイント低下）＜全国94.1%＞、自社以外の継続雇用先（親会社・子会社、関連会社等）のある企業は4.2%（57社）（同0.3ポイント上昇）＜全国5.9%＞となっている。

【11 ページ表 3-3】

3. 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

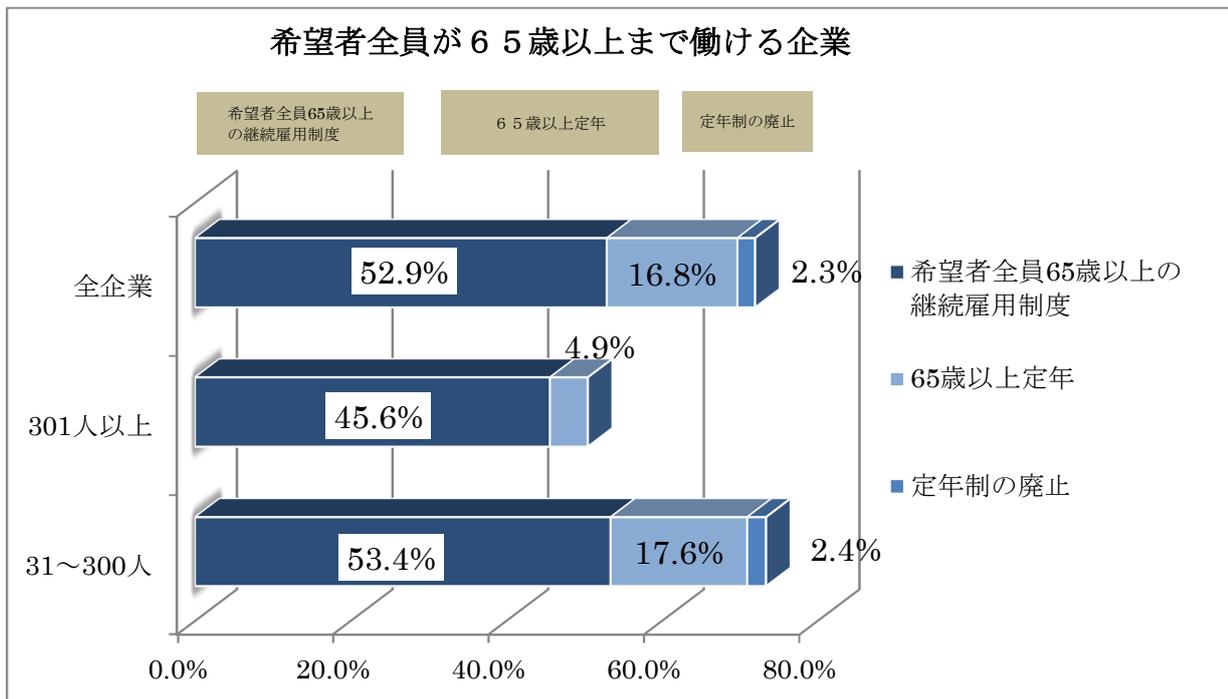
(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は1,210社（前年比2社増加）で、全体に占める割合は72.0%（同1.9ポイント上昇）＜全国75.6%＞となっている。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では1,158社（同1社減少）、73.4%（同1.9ポイント上昇）＜全国78.0%＞、
- ② 大企業では52社（同3社増加）、50.5%（同3.4ポイント上昇）＜全国55.4%＞となっている。【12 ページ表 4】

<参考グラフ>



(2) 定年制の廃止又は65歳以上定年企業の状況

- ① 定年制を廃止している企業は38社（同7社減少）、全体に占める割合は2.3%（同0.3ポイント低下）＜全国2.6%＞となっている。

企業規模別に見ると、

- ア 中小企業では38社（同7社減少）、2.4%（同0.4ポイント低下）＜全国2.8%＞、
- イ 大企業では0社（同変動なし）＜全国0.5%＞となっている。【12 ページ表 5】

② 65歳以上定年企業は、282社（同3社増加）、全体に占める割合は16.8%（同0.6ポイント上昇）＜全国17.0%＞となっている。

企業規模別に見ると、

ア 中小企業では277社（同2社増加）、17.6%（同0.6ポイント上昇）＜全国18.0%＞、

イ 大企業では5社（同1社増加）、4.9%（同1.1ポイント上昇）＜全国8.9%＞

となっている。【12ページ表4、表5】

また、定年年齢別に見ると、

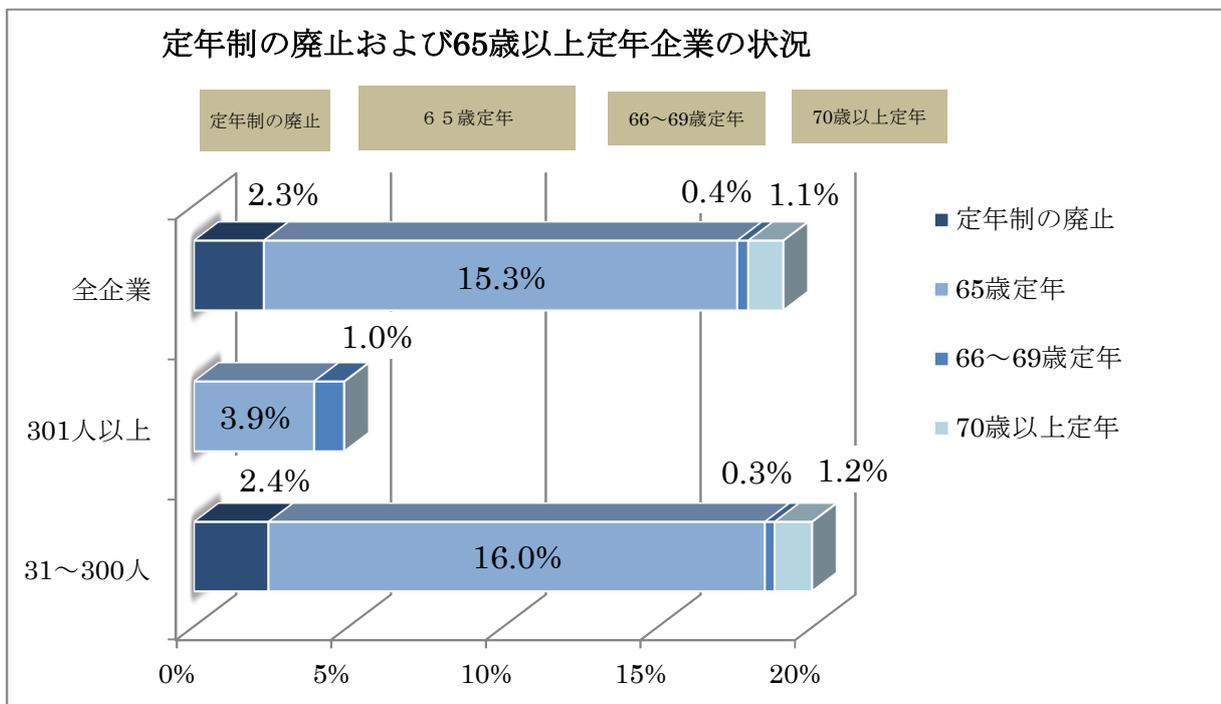
ア 65歳定年の企業は257社（同3社減少）、15.3%（同0.2ポイント上昇）＜全国15.3%＞、

イ 66～69歳定年の企業は6社（同6社増加）、0.4%（同0.4ポイント上昇）＜全国0.7%＞、

ウ 70歳以上定年の企業は19社（前年と同数）、1.1%（同0.0%上昇）＜全国1.1%＞となっ

ている。【12ページ表5】

<参考グラフ>



(3) 希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業の状況

希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は125社(同13社増加)、全体に占める割合は7.4%(同0.9ポイント上昇) <全国5.7%>となっている。

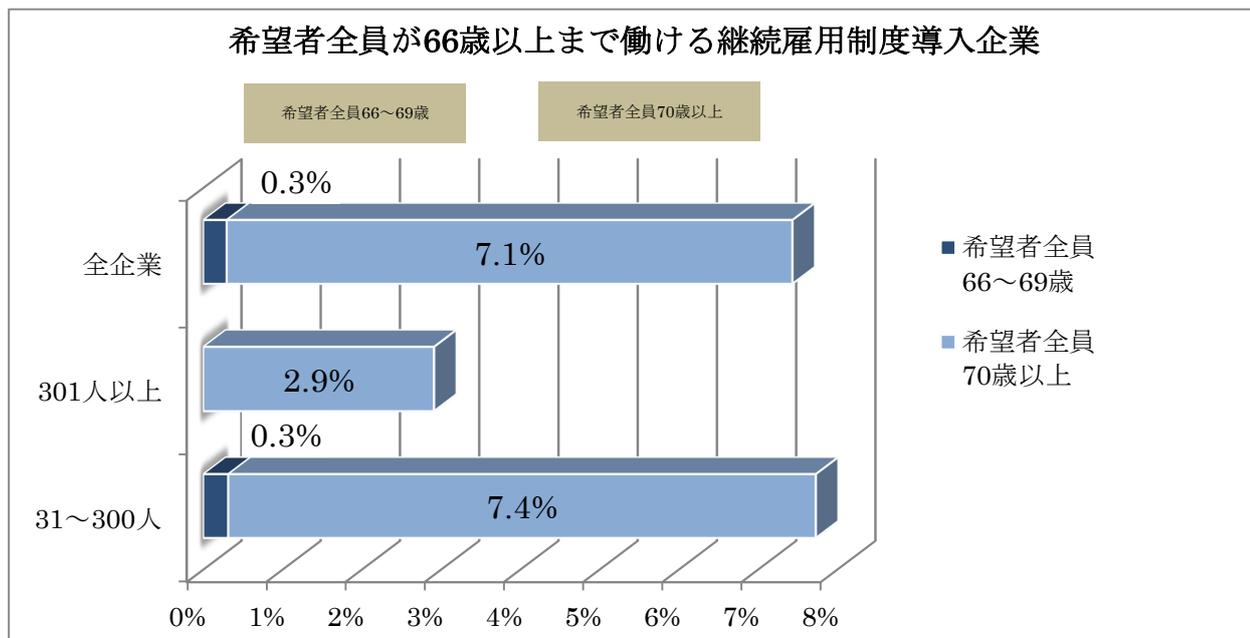
企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では122社(同11社増加)、7.7%(同0.8ポイント上昇) <全国6.1%>、
 - ② 大企業では3社(同2社増加)、2.9%(同1.9ポイント上昇) <全国2.2%>
- となっている。【13ページ表6】

また、継続雇用の上限年齢別に見ると、

- ① 上限年齢66～69歳は5社(同2社減少)、0.3%(同0.1ポイント低下) <全国0.6%>、
 - ② 上限年齢70歳以上は120社(同15社増加)、7.1%(同1.0ポイント上昇) <全国5.1%>
- となっている。【13ページ表6】

<参考グラフ>



(4) 70歳以上まで働ける企業の状況

70歳以上まで働ける企業は367社(同34社減少)、全体に占める割合は21.8%(同1.5ポイント低下) <全国22.6%>となっている。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では354社(同35社減少)、22.4%(同1.6ポイント低下) <全国23.4%>、
 - ② 大企業では13社(同1社増加)、12.6%(同1.1ポイント上昇) <全国15.4%>
- となっている。【13ページ表7】

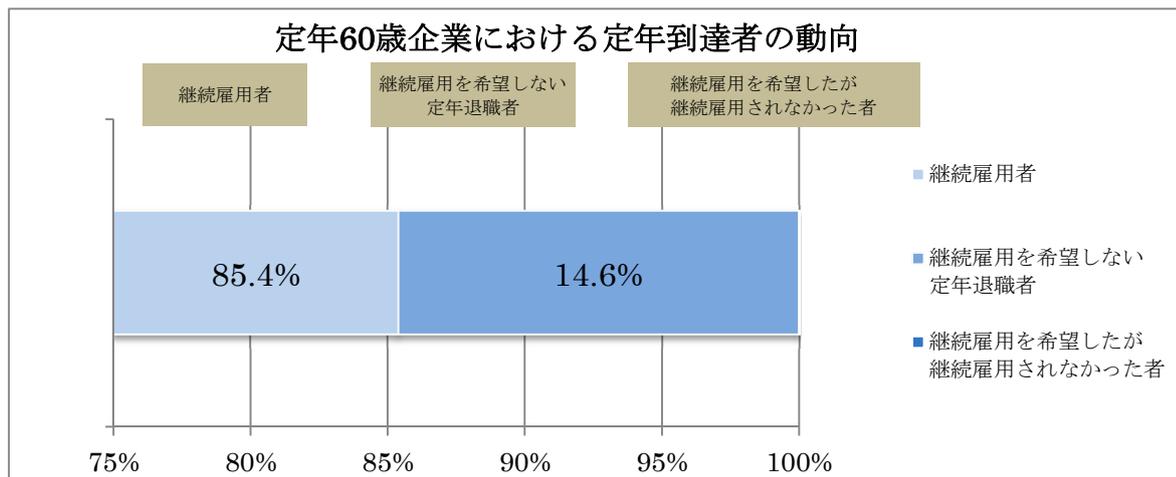
4. 定年到達者等の動向について

(1) 定年到達者の動向

過去1年間（平成28年6月1日から平成29年5月31日）の60歳定年企業における定年到達者2,819人のうち、継続雇用された者は2,407人（85.4%）（うち子会社・関連会社等での継続雇用者は25人）、継続雇用を希望しない定年退職者は411人（14.6%）、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は1人となっている。

【15 ページ表9-1】

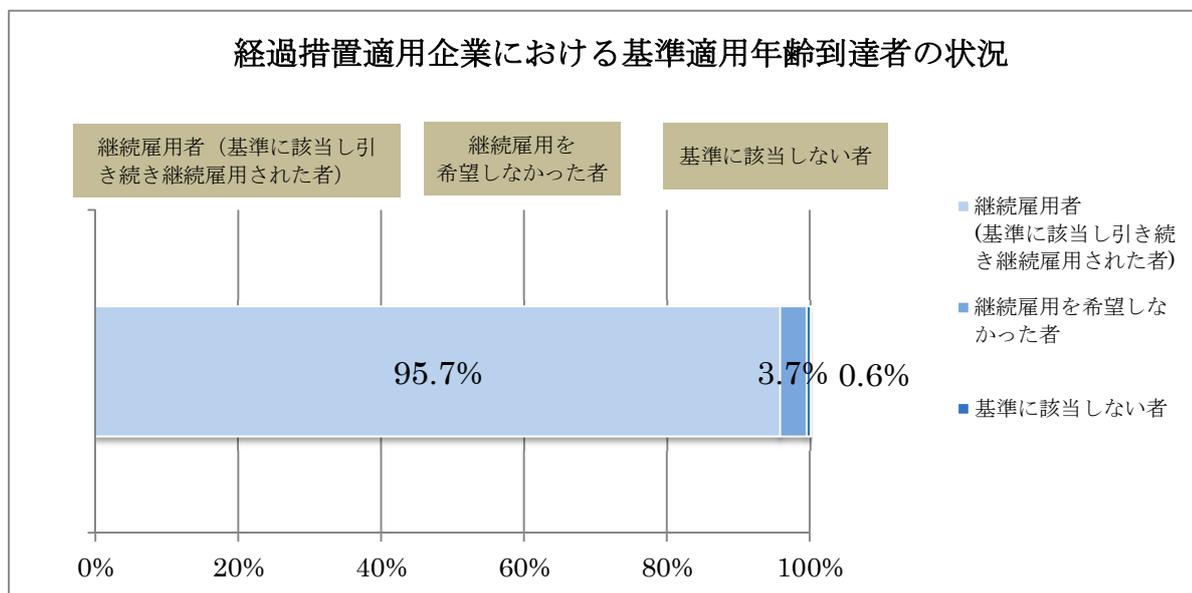
<参考グラフ>



(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

平成28年6月1日から平成29年5月31日までの間に、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、基準を適用できる年齢（平成28年4月1日以降は62歳）に到達した者（515人）のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は493人（95.7%）、継続雇用の更新を希望しなかった者は19人（3.7%）、継続雇用を希望したが基準に該当せず継続雇用が終了した者は3人（0.6%）となっている。【15 ページ表9-2】

<参考グラフ>



5. 高齢労働者の状況

(1) 年齢階級別の常用労働者数について

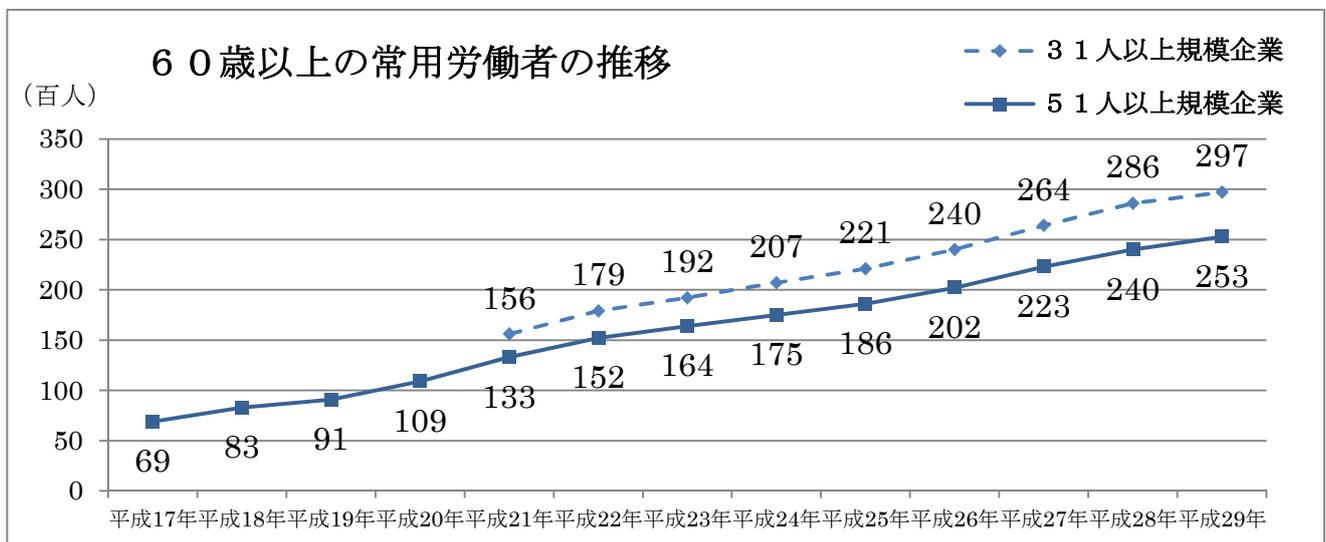
31人以上規模企業における常用労働者数（約19.64万人）のうち、60歳以上の常用労働者数は約2.97万人で15.1%を占めている。年齢階層別に見ると、60～64歳が約1.74万人、65～69歳が約0.95万人、70歳以上が約0.28万人となっている。【15 ページ表9】

(2) 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の推移

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約2.53万人であり、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、約1.84万人増加している。31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は2.97万人であり、平成21年と比較すると、約1.41万人増加している。

【15 ページ表9】

<参考グラフ>



6. 長崎労働局としての今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が18社あることから、引き続き、長崎労働局、ハローワークによる計画的かつ重点的な個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

(2) 生涯現役社会の実現に向けた取組

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下等を踏まえ、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」の実現に向け、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等と連携し、「65歳超雇用推進助成金」の活用、ハローワークの職員と「高齢者雇用アドバイザー」とによる企業や事業主団体の訪問等を通じて、「年齢にかかわらず働ける職場づくり」を企業と地域全体に働きかける。

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)	
31~300人	1,561	(1,598)	17	(22)	1,578	(1,620)
	98.9%	(98.6%)	1.1%	(1.4%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	592	(650)	14	(11)	606	(661)
	97.7%	(98.3%)	2.3%	(1.7%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	969	(948)	3	(11)	972	(959)
	99.7%	(98.9%)	0.3%	(1.1%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	102	(102)	1	(2)	103	(104)
	99.0%	(98.1%)	1.0%	(1.9%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	1,663	(1,700)	18	(24)	1,681	(1,724)
	98.9%	(98.6%)	1.1%	(1.4%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	1,071	(1,050)	4	(13)	1,075	(1,063)
	99.6%	(98.8%)	0.4%	(1.2%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成28年6月1日現在の数値。

表2 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					
	31~50人	97.7%	(98.3%)	2.3%	(1.7%)			
51~100人	99.5%	(98.3%)	0.5%	(1.7%)				
101~300人	100.0%	(99.7%)	0.0%	(0.3%)				
301~500人	98.3%	(100.0%)	1.7%	(0.0%)				
501~1,000人	100.0%	(96.8%)	0.0%	(3.2%)				
1,001人以上	100.0%	(93.3%)	0.0%	(6.7%)				
合計	98.9%	(98.6%)	1.1%	(1.4%)				
産業別	31人以上		51人以上					
	31人以上	51人以上	31人以上	51人以上				
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	98.1%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	1.9%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
製造業	99.3%	(98.7%)	100.0%	(98.9%)	0.7%	(1.3%)	0.0%	(1.1%)
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	96.3%	(96.6%)	100.0%	(93.8%)	3.7%	(3.4%)	0.0%	(6.3%)
運輸、郵便業	99.2%	(99.3%)	100.0%	(98.8%)	0.8%	(0.7%)	0.0%	(1.3%)
卸売業、小売業	98.7%	(98.3%)	99.3%	(100.0%)	1.3%	(1.7%)	0.7%	(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%	(93.8%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(6.3%)	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	98.6%	(97.5%)	100.0%	(96.2%)	1.4%	(2.5%)	0.0%	(3.8%)
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	98.0%	(95.7%)	100.0%	(92.9%)	2.0%	(4.3%)	0.0%	(7.1%)
医療、福祉	99.2%	(99.2%)	99.7%	(99.4%)	0.8%	(0.8%)	0.3%	(0.6%)
複合サービス事業	96.3%	(86.2%)	100.0%	(87.5%)	3.7%	(13.8%)	0.0%	(12.5%)
サービス業(他に分類されないもの)	98.2%	(99.2%)	97.4%	(98.7%)	1.8%	(0.8%)	2.6%	(1.3%)
その他	100.0%	(100.0%)	-	-	0.0%	(0.0%)	-	-
合計	98.9%	(98.6%)	99.6%	(98.8%)	1.1%	(1.4%)	0.4%	(1.2%)

※()内は、平成28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)
31~300人	38 (45)	277 (275)	1,246 (1,278)	1,561 (1,598)
	2.4% (2.8%)	17.7% (17.2%)	79.8% (80.0%)	100.0% (100.0%)
31~50人	23 (28)	130 (138)	439 (484)	592 (650)
	3.9% (4.3%)	22.0% (21.2%)	74.2% (74.5%)	100.0% (100.0%)
51~300人	15 (17)	147 (137)	807 (794)	969 (948)
	1.5% (1.8%)	15.2% (14.5%)	83.3% (83.8%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	5 (4)	97 (98)	102 (102)
	0.0% (0.0%)	4.9% (3.9%)	95.1% (96.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	38 (45)	282 (279)	1,343 (1,376)	1,663 (1,700)
	2.3% (2.6%)	17.0% (16.4%)	80.8% (80.9%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	15 (17)	152 (141)	904 (892)	1,071 (1,050)
	1.4% (1.6%)	14.2% (13.4%)	84.4% (85.0%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28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歳以上の定年の定めを設けている企業、「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65歳以上の継続雇用制度	②基準該当者65歳以上の継続雇用制度(経過措置適用企業)	合計(①+②)
31~300人	843 (839)	403 (439)	1,246 (1,278)
	67.7% (65.6%)	32.3% (34.4%)	100.0% (100.0%)
31~50人	312 (334)	127 (150)	439 (484)
	71.1% (69.0%)	28.9% (31.0%)	100.0% (100.0%)
51~300人	531 (505)	276 (289)	807 (794)
	65.8% (63.6%)	34.2% (36.4%)	100.0% (100.0%)
301人以上	47 (45)	50 (53)	97 (98)
	48.5% (45.9%)	51.5% (54.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	890 (884)	453 (492)	1,343 (1,376)
	66.3% (64.2%)	33.7% (35.8%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	578 (550)	326 (342)	904 (892)
	63.9% (61.7%)	36.1% (38.3%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28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 継続雇用先の内訳

(社、%)

	①自社のみ	自社以外の継続雇用先がある企業							合計(①~⑦)
		②自社、親会社・子会社	③自社、関連会社等	④自社、親会社・子会社、関連会社等	⑤親会社・子会社	⑥親会社・子会社、関連会社等	⑦関連会社等	小計(②~⑦)	
31~300人	1,200 (1,235)	27 (33)	9 (5)	6 (3)	3 (2)	0 (0)	1 (0)	46 (43)	1,246 (1,278)
	96.3% (96.6%)	2.2% (2.6%)	0.7% (0.4%)	0.5% (0.2%)	0.2% (0.2%)	0.0% (0.0%)	0.1% (0.0%)	3.7% (3.4%)	100.0% (100.0%)
31~50人	429 (473)	5 (10)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	10 (11)	439 (484)
	97.7% (97.7%)	1.1% (2.1%)	0.5% (0.2%)	0.2% (0.0%)	0.2% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.2% (0.0%)	2.3% (2.3%)	100.0% (100.0%)
51~300人	771 (762)	22 (23)	7 (4)	5 (3)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	36 (32)	807 (794)
	95.5% (96.0%)	2.7% (2.9%)	0.9% (0.5%)	0.6% (0.4%)	0.2% (0.3%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	4.5% (4.0%)	100.0% (100.0%)
301人以上	86 (87)	5 (7)	3 (3)	2 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	11 (11)	97 (98)
	88.7% (88.8%)	5.2% (7.1%)	3.1% (3.1%)	2.1% (0.0%)	1.0% (1.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	11.3% (11.2%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	1,286 (1,322)	32 (40)	12 (8)	8 (3)	4 (3)	0 (0)	1 (0)	57 (54)	1,343 (1,376)
	95.8% (96.1%)	2.4% (2.9%)	0.9% (0.6%)	0.6% (0.2%)	0.3% (0.2%)	0.0% (0.0%)	0.1% (0.0%)	4.2% (3.9%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	857 (849)	27 (30)	10 (7)	7 (3)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	47 (43)	904 (892)
	94.8% (95.2%)	3.0% (3.4%)	1.1% (0.8%)	0.8% (0.3%)	0.3% (0.3%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	5.2% (4.8%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28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4 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

				合計 (①+②+③)	報告した全ての企業
	① 定年制の廃止	② 65歳以上定年	③ 希望者全員65歳以上の 継続雇用制度		
31～300人	38 (45)	277 (275)	843 (839)	1,158 (1,159)	1,578 (1,620)
	2.4% (2.8%)	17.6% (17.0%)	53.4% (51.8%)	73.4% (71.5%)	100.0% (100.0%)
31～50人	23 (28)	130 (138)	312 (334)	465 (500)	606 (661)
	3.8% (4.2%)	21.5% (20.9%)	51.5% (50.5%)	76.7% (75.6%)	100.0% (100.0%)
51～300人	15 (17)	147 (137)	531 (505)	693 (659)	972 (959)
	1.5% (1.8%)	15.1% (14.3%)	54.6% (52.7%)	71.3% (68.7%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	5 (4)	47 (45)	52 (49)	103 (104)
	0.0% (0.0%)	4.9% (3.8%)	45.6% (43.3%)	50.5% (47.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	38 (45)	282 (279)	890 (884)	1,210 (1,208)	1,681 (1,724)
	2.3% (2.6%)	16.8% (16.2%)	52.9% (51.3%)	72.0% (70.1%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	15 (17)	152 (141)	578 (550)	745 (708)	1,075 (1,063)
	1.4% (1.6%)	14.1% (13.3%)	53.8% (51.7%)	69.3% (66.6%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28年6月1日現在の数値。

「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」の合計である。

「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表5 定年制の廃止および65歳以上定年企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	②65歳以上定年			合計 (①+②)	報告した全ての企業
		65歳	66～69歳	70歳以上		
31～300人	38 (45)	253 (256)	5 (0)	19 (19)	315 (320)	1,578 (1,620)
	2.4% (2.8%)	16.0% (15.8%)	0.3% (0.0%)	1.2% (1.2%)	20.0% (19.8%)	100.0% (100.0%)
31～50人	23 (28)	117 (128)	4 (0)	9 (10)	153 (166)	606 (661)
	3.8% (4.2%)	19.3% (19.4%)	0.7% (0.0%)	1.5% (1.5%)	25.2% (25.1%)	100.0% (100.0%)
51～300人	15 (17)	136 (128)	1 (0)	10 (9)	162 (154)	972 (959)
	1.5% (1.8%)	14.0% (13.3%)	0.1% (0.0%)	1.0% (0.9%)	16.7% (16.1%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	4 (4)	1 (0)	0 (0)	5 (4)	103 (104)
	0.0% (0.0%)	3.9% (3.8%)	1.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	4.9% (3.8%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	38 (45)	257 (260)	6 (0)	19 (19)	320 (324)	1,681 (1,724)
	2.3% (2.6%)	15.3% (15.1%)	0.4% (0.0%)	1.1% (1.1%)	19.0% (18.8%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	15 (17)	140 (132)	2 (0)	10 (9)	167 (158)	1,075 (1,063)
	1.4% (1.6%)	13.0% (12.4%)	0.2% (0.0%)	0.9% (0.8%)	15.5% (14.9%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28年6月1日現在の数値。

②「65歳以上定年」は表3-1の「②定年の引き上げ」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 希望者全員66歳以上の継続雇用制度を導入している企業の状況

(社、%)

	希望者全員66歳以上		合計 (①+②)	報告した全ての 企業
	①66歳～69歳	②70歳以上		
31～300人	5 (7)	117 (104)	122 (111)	1,578 (1,620)
	0.3% (0.4%)	7.4% (6.4%)	7.7% (6.9%)	100.0% (100.0%)
31～50人	3 (5)	55 (56)	58 (61)	606 (661)
	0.5% (0.8%)	9.1% (8.5%)	9.6% (9.2%)	100.0% (100.0%)
51～300人	2 (2)	62 (48)	64 (50)	972 (959)
	0.2% (0.2%)	6.4% (5.0%)	6.6% (5.2%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	3 (1)	3 (1)	103 (104)
	0.0% (0.0%)	2.9% (1.0%)	2.9% (1.0%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	5 (7)	120 (105)	125 (112)	1,681 (1,724)
	0.3% (0.4%)	7.1% (6.1%)	7.4% (6.5%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	2 (2)	65 (49)	67 (51)	1,075 (1,063)
	0.2% (0.2%)	6.0% (4.6%)	6.2% (4.8%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28年6月1日現在の数値。

本票は定年年齢が70歳以上の企業も含めて計上しているため、「②70歳以上」は表7の「希望者全員70歳以上」に対応しない。「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歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	② 70歳以上定年	③70歳以上までの継続雇用制度		④ その他の制度で70 歳以上まで雇用	合計 (①+②+③+④)	報告した全ての 企業
			希望者全員70歳 以上	基準該当者70歳 以上			
31～300人	38 (45)	19 (19)	115 (101)	168 (133)	14 (91)	354 (389)	1,578 (1,620)
	2.4% (2.8%)	1.2% (1.2%)	7.3% (6.2%)	10.6% (8.2%)	0.9% (5.6%)	22.4% (24.0%)	100.0% (100.0%)
31～50人	23 (28)	9 (10)	54 (54)	57 (42)	3 (39)	146 (173)	606 (661)
	3.8% (4.2%)	1.5% (1.5%)	8.9% (8.2%)	9.4% (6.4%)	0.5% (5.9%)	24.1% (26.2%)	100.0% (100.0%)
51～300人	15 (17)	10 (09)	61 (47)	111 (91)	11 (52)	208 (216)	972 (959)
	1.5% (1.8%)	1.0% (0.9%)	6.3% (4.9%)	11.4% (9.5%)	1.1% (5.4%)	21.4% (22.5%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	0 (0)	3 (1)	10 (7)	0 (4)	13 (12)	103 (104)
	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	2.9% (1.0%)	9.7% (6.7%)	0.0% (3.8%)	12.6% (11.5%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	38 (45)	19 (19)	118 (102)	178 (140)	14 (95)	367 (401)	1,681 (1,724)
	2.3% (2.6%)	1.1% (1.1%)	7.0% (5.9%)	10.6% (8.1%)	0.8% (5.5%)	21.8% (23.3%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	15 (17)	10 (09)	64 (48)	121 (98)	11 (56)	221 (228)	1,075 (1,063)
	1.4% (1.6%)	0.9% (0.8%)	6.0% (4.5%)	11.3% (9.2%)	1.0% (5.3%)	20.6% (21.4%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成28年6月1日現在の数値。

「70歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「70歳以上定年」、「70歳以上までの継続雇用制度」及び「その他の制度で70歳以上まで雇用」の合計である。

「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、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 都道府県別の状況

(%)

	雇用確保措置導入企業割合		希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合		70歳以上まで働ける企業割合	
北海道	99.7%	(99.7%)	76.4%	(75.3%)	20.9%	(19.9%)
青森	100.0%	(99.4%)	81.2%	(79.8%)	26.0%	(23.8%)
岩手	99.4%	(99.4%)	87.5%	(86.5%)	26.2%	(24.1%)
宮城	99.7%	(99.4%)	78.4%	(76.8%)	24.1%	(22.2%)
秋田	99.6%	(99.9%)	81.6%	(81.1%)	33.7%	(32.9%)
山形	98.6%	(99.9%)	74.7%	(73.1%)	21.1%	(20.3%)
福島	99.3%	(99.0%)	80.1%	(78.5%)	20.9%	(20.3%)
茨城	99.9%	(99.8%)	81.9%	(80.4%)	23.2%	(20.7%)
栃木	100.0%	(99.9%)	78.3%	(76.9%)	21.9%	(19.6%)
群馬	99.8%	(99.5%)	80.7%	(79.2%)	21.5%	(20.1%)
埼玉	99.6%	(99.7%)	81.8%	(80.4%)	24.7%	(22.7%)
千葉	99.6%	(98.0%)	79.0%	(76.2%)	29.7%	(28.0%)
東京	99.7%	(99.5%)	70.9%	(68.9%)	17.0%	(16.0%)
神奈川	99.7%	(99.8%)	75.2%	(74.0%)	21.2%	(20.1%)
新潟	99.9%	(99.7%)	77.5%	(75.5%)	26.2%	(23.7%)
富山	99.9%	(99.9%)	70.9%	(69.6%)	31.2%	(29.1%)
石川	99.9%	(99.4%)	78.1%	(76.6%)	20.0%	(19.2%)
福井	100.0%	(100.0%)	76.3%	(76.5%)	20.6%	(19.0%)
山梨	99.7%	(99.4%)	74.2%	(72.8%)	20.0%	(19.5%)
長野	99.9%	(99.6%)	79.8%	(78.1%)	25.8%	(24.4%)
岐阜	99.9%	(100.0%)	83.0%	(82.8%)	28.7%	(27.0%)
静岡	99.7%	(99.5%)	79.3%	(77.9%)	24.4%	(23.7%)
愛知	99.9%	(99.9%)	74.7%	(73.5%)	25.5%	(24.6%)
三重	99.9%	(100.0%)	79.6%	(78.5%)	25.8%	(24.6%)
滋賀	99.3%	(98.6%)	75.3%	(74.0%)	21.6%	(17.7%)
京都	99.2%	(99.1%)	77.7%	(76.8%)	21.3%	(19.9%)
大阪	99.9%	(99.8%)	71.1%	(69.4%)	21.0%	(19.9%)
兵庫	99.4%	(99.1%)	73.1%	(72.2%)	20.9%	(19.5%)
奈良	99.2%	(99.2%)	82.2%	(81.3%)	29.2%	(25.9%)
和歌山	99.8%	(99.5%)	78.9%	(78.0%)	25.5%	(24.1%)
鳥取	100.0%	(99.9%)	73.1%	(71.4%)	22.2%	(22.1%)
島根	99.8%	(99.8%)	80.0%	(80.4%)	29.4%	(29.7%)
岡山	99.7%	(99.7%)	77.4%	(76.3%)	24.7%	(23.3%)
広島	99.6%	(99.5%)	76.1%	(75.5%)	23.8%	(21.8%)
山口	99.9%	(99.8%)	74.8%	(73.6%)	27.9%	(26.2%)
徳島	99.8%	(99.6%)	77.7%	(76.9%)	26.9%	(24.9%)
香川	99.9%	(99.9%)	78.2%	(76.7%)	25.8%	(23.5%)
愛媛	99.7%	(99.8%)	70.5%	(68.6%)	25.3%	(24.9%)
高知	99.7%	(99.7%)	71.9%	(70.2%)	19.8%	(19.9%)
福岡	99.7%	(98.8%)	72.8%	(70.9%)	23.5%	(21.3%)
佐賀	99.9%	(99.2%)	69.8%	(67.1%)	23.6%	(20.9%)
長崎	98.9%	(98.6%)	72.0%	(70.1%)	21.8%	(23.3%)
熊本	99.6%	(99.0%)	76.7%	(74.2%)	20.1%	(18.2%)
大分	100.0%	(100.0%)	86.8%	(85.0%)	26.4%	(24.4%)
宮崎	100.0%	(99.9%)	80.1%	(79.5%)	29.1%	(26.3%)
鹿児島	99.7%	(99.7%)	78.7%	(77.2%)	24.3%	(22.2%)
沖縄	99.6%	(98.8%)	72.5%	(70.6%)	18.8%	(17.9%)
全国計	99.7%	(99.5%)	75.6%	(74.1%)	22.6%	(21.2%)

※31人以上規模企業の状況

※()内は、平成28年6月1日現在の数値。

表9-1 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)	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 (継続雇用を希望しない者)		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	872	2,819	2,407	85.4% (86.0%)	25	0.9% (1.0%)	411	14.6% (13.9%)	1	0.0% (0.1%)	405
うち女性	494	1,369	1,175	85.8% (86.4%)	2	0.1% (0.1%)	193	14.1% (13.5%)	1	0.1% (0.1%)	150

※過去1年間(平成28年6月1日から平成29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について集計している。

()内は、平成28年6月1日現在の数値。

「継続雇用の終了による離職者数」は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。

表9-2 経過措置企業における基準適用年齢到達者の状況

	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 (継続雇用の更新を希望しない者)		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(62歳)がいる企業	165	515	493	95.7% (92.4%)	19	3.7% (6.0%)	3	0.6% (1.6%)
うち女性	80	251	242	96.4% (91.9%)	8	3.2% (7.2%)	1	0.4% (0.8%)

※平成28年6月1日から平成29年5月31日に経過措置適用企業(60歳、61歳、62歳定年企業)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、平成28年6月1日現在の数値。

表10 年齢別常用労働者数

(人)

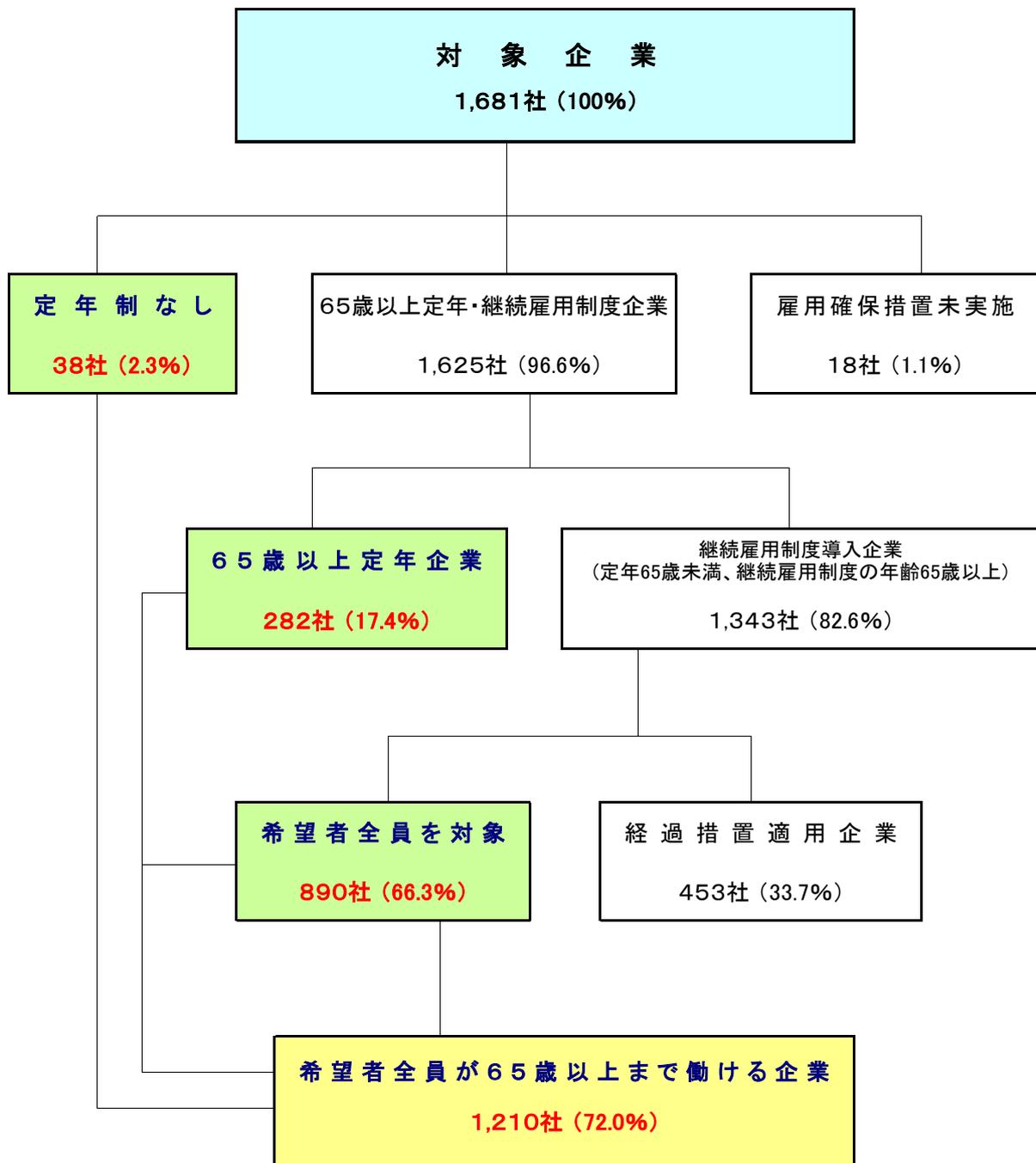
		年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上 (平成25年以降はうち70歳以上)	
51人以上 規模企業	平成17年	129,646人	(100.0)	6,931人	(100.0)	4,940人	(100.0)	1,991人	(100.0)
	平成18年	147,479人	(113.8)	8,252人	(119.1)	5,648人	(114.3)	2,604人	(130.8)
	平成19年	143,881人	(111.0)	9,142人	(131.9)	6,400人	(129.6)	2,742人	(137.7)
	平成20年	146,179人	(112.8)	10,900人	(157.3)	7,874人	(159.4)	3,026人	(152.0)
	平成21年	152,677人	(117.8)	13,324人	(192.2)	9,803人	(198.4)	3,521人	(176.8)
	平成22年	157,786人	(121.7)	15,240人	(219.9)	11,303人	(228.8)	3,937人	(197.7)
	平成23年	159,075人	(122.7)	16,369人	(236.2)	12,520人	(253.4)	3,849人	(193.3)
	平成24年	159,186人	(122.8)	17,491人	(252.4)	13,024人	(263.6)	4,467人	(224.4)
	平成25年	162,110人	(125.0)	18,643人	(269.0)	13,368人	(270.6)	5,275人 (1,240人)	(264.9)
	平成26年	164,575人	(126.9)	20,151人	(290.7)	13,941人	(282.2)	6,210人 (1,411人)	(311.9)
	平成27年	168,488人	(130.0)	22,263人	(321.2)	14,631人	(296.2)	7,632人 (1,685人)	(383.3)
	平成28年	172,763人	(133.3)	23,985人	(346.1)	14,931人	(302.2)	9,054人 (1,899人)	(454.7)
平成29年	172,134人	(132.8)	25,287人	(364.8)	14,891人	(301.4)	10,396人 (2,370人)	(522.1)	
31人以上 規模企業	平成21年	173,713人	(100.0)	15,572人	(100.0)	11,436人	(100.0)	4,136人	(100.0)
	平成22年	179,548人	(103.4)	17,856人	(114.7)	13,231人	(115.7)	4,625人	(111.8)
	平成23年	180,815人	(104.1)	19,184人	(123.2)	14,607人	(127.7)	4,577人	(110.7)
	平成24年	182,129人	(104.8)	20,689人	(132.9)	15,384人	(134.5)	5,305人	(128.3)
	平成25年	185,588人	(106.8)	22,109人	(142.0)	15,789人	(138.1)	6,320人 (1,496人)	(152.8)
	平成26年	188,472人	(108.5)	23,993人	(154.1)	16,446人	(143.8)	7,547人 (1,727人)	(182.5)
	平成27年	192,936人	(111.1)	26,395人	(169.5)	17,183人	(150.3)	9,212人 (2,054人)	(222.7)
	平成28年	199,007人	(114.6)	28,601人	(183.7)	17,643人	(154.3)	10,958人 (2,321人)	(264.9)
平成28年	196,388人	(109.4)	29,698人	(190.7)	17,393人	(152.1)	12,305人 (2,819人)	(297.5)	

※()は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は、定年制のない企業(38社)、65歳以上定年制を実施している企業(282社)及び希望者全員を65歳以上まで継続雇用する企業(890社)の合計1,210社(72.0%)となっています。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業（割合）
【31人以上の企業：長崎局内】

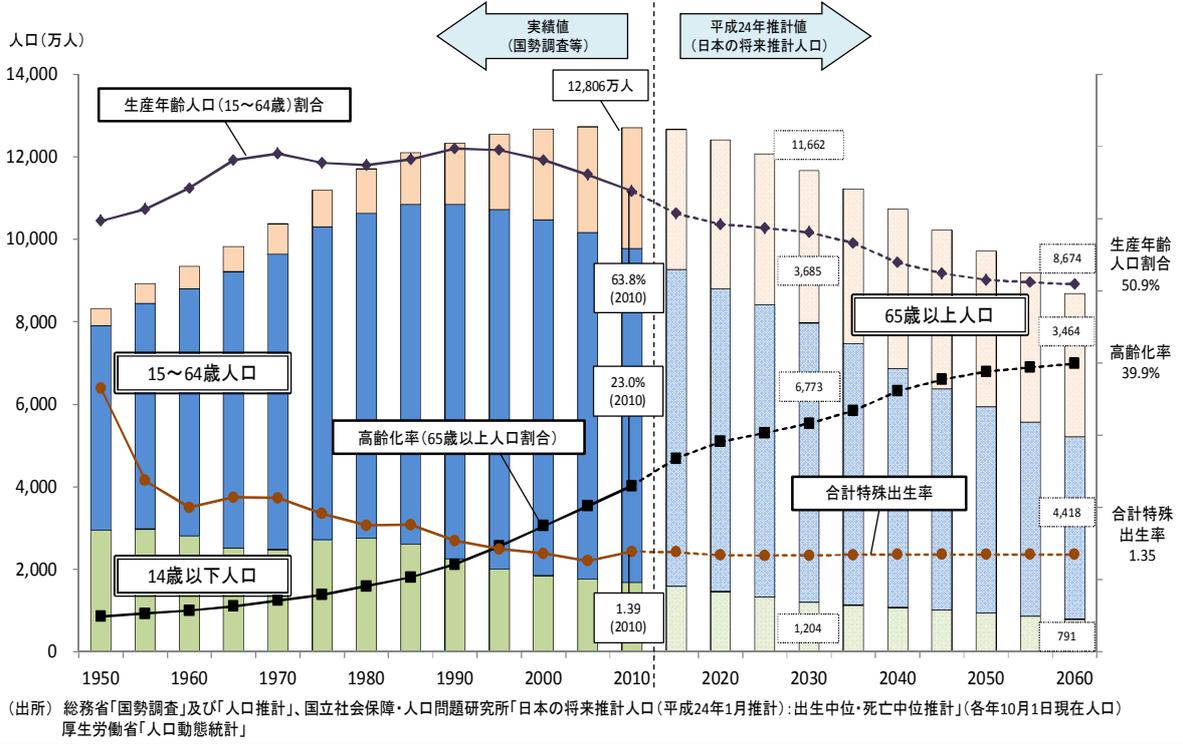
平成29年・雇用状況調査
厚生労働省長崎労働局



参考資料

日本の人口の推移

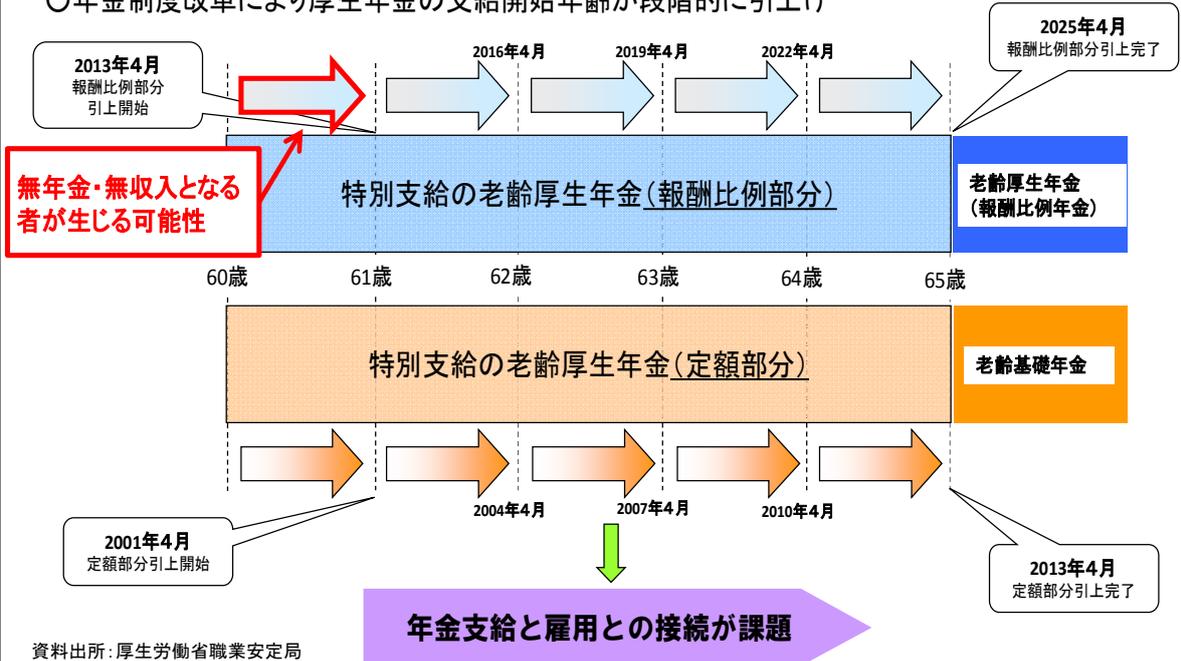
日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金(厚生年金)の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、**雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性**。

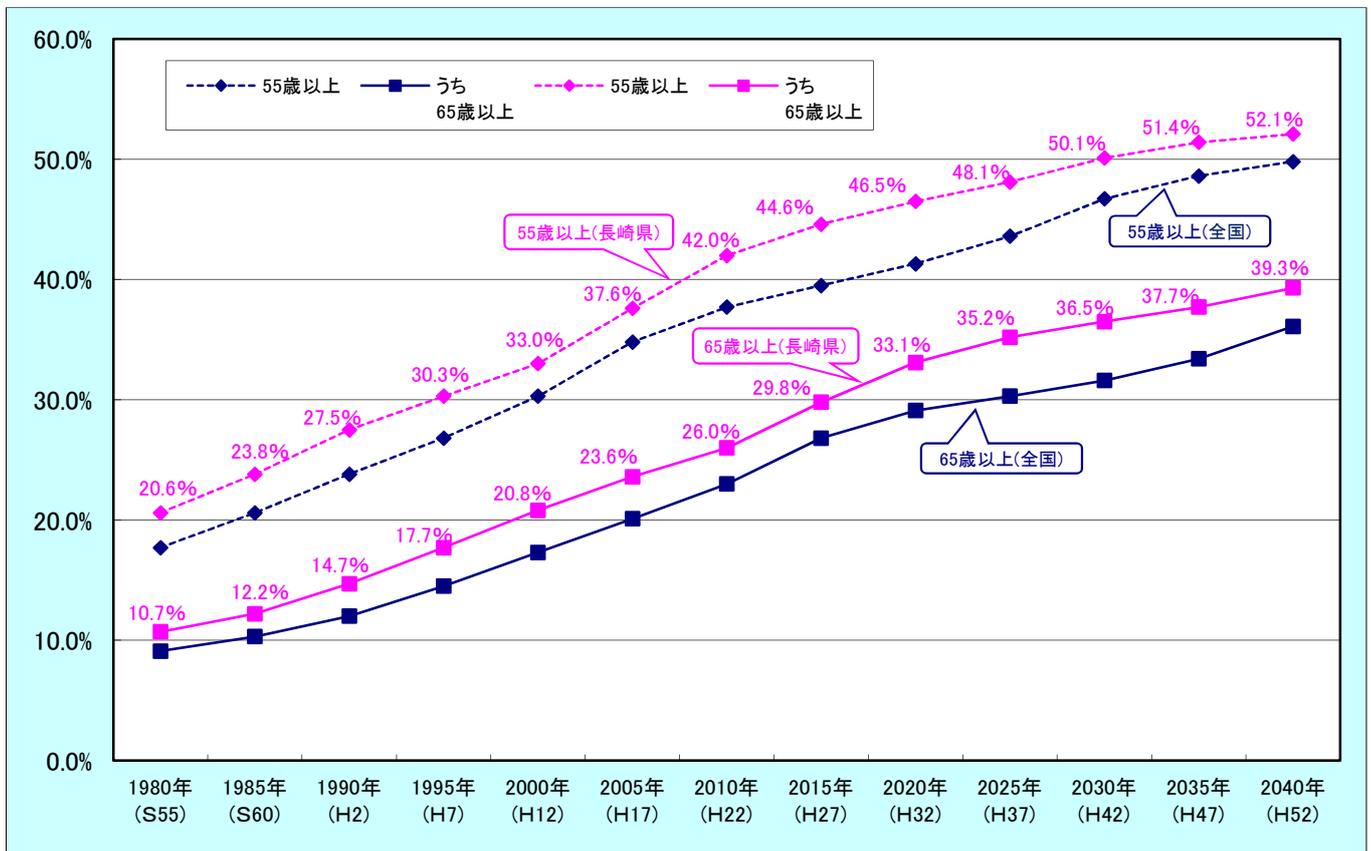
○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



高齢化の推移と将来推計 ～全国と長崎県の比較～

(単位：千人：%)

年	全 国					長 崎 県				
	総人口	人 口		比 率		総人口	人 口		比 率	
		55歳以上	うち 65歳以上	55歳以上	うち 65歳以上		55歳以上	うち 65歳以上	55歳以上	うち 65歳以上
1980年 (S55)	117,060	20,726	10,647	17.7%	9.1%	1,591	327	170	20.6%	10.7%
1985年 (S60)	121,049	24,874	12,468	20.6%	10.3%	1,594	379	194	23.8%	12.2%
1990年 (H2)	123,611	29,365	14,895	23.8%	12.0%	1,563	430	229	27.5%	14.7%
1995年 (H7)	125,570	33,689	18,250	26.8%	14.5%	1,545	468	273	30.3%	17.7%
2000年 (H12)	126,926	38,476	22,006	30.3%	17.3%	1,517	500	316	33.0%	20.8%
2005年 (H17)	127,768	44,469	25,670	34.8%	20.1%	1,479	556	349	37.6%	23.6%
2010年 (H22)	128,057	48,323	29,483	37.7%	23.0%	1,427	599	371	42.0%	26.0%
2015年 (H27)	126,597	49,972	33,952	39.5%	26.8%	1,371	612	409	44.6%	29.8%
2020年 (H32)	124,100	51,283	36,123	41.3%	29.1%	1,313	610	435	46.5%	33.1%
2025年 (H37)	120,659	52,635	36,574	43.6%	30.3%	1,250	601	440	48.1%	35.2%
2030年 (H42)	116,618	54,472	36,850	46.7%	31.6%	1,185	594	433	50.1%	36.5%
2035年 (H47)	112,124	54,547	37,409	48.6%	33.4%	1,118	575	421	51.4%	37.7%
2040年 (H52)	107,276	53,464	38,680	49.8%	36.1%	1,049	547	412	52.1%	39.3%



(注)

1. 2010年までは総務庁統計局「国勢調査」
2. 2015年以降の全国は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2012年1月、中位推計)
3. 2015年以降の長崎県は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(2013年3月、中位推計)

平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されました！

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「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）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されました。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のポイント

- 1 継続雇用制度の**対象者を限定できる仕組みの廃止**
- 2 継続雇用制度の**対象者を雇用する企業の範囲の拡大**
- 3 **義務違反の企業に対する公表規定の導入**
- 4 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する**指針の策定**

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置（裏面参照）として継続雇用制度を導入する場合、平成25年3月31日迄の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができましたが、今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になりました。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- 平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- 平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- 平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- 平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなればなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。



厚生労働省・長崎労働局・ハローワーク

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針を、労働政策審議会における議論などを経て策定します。

この指針には、業務の遂行に堪えない人^{*}を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどを含みます。

^{*}平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

【高齢者雇用確保措置とは】 高齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年制の廃止

- ◆ 改正法や高齢者雇用確保措置について詳しくは、**最寄りのハローワーク**へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

- ◆（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県にある**各支部高齢・障害者業務課**では、高齢者雇用アドバイザーの派遣などにより、高齢者雇用についての相談を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

経過措置について

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められています。ただし、改正高齢者雇用安定法が施行されるまで(平成25年3月31日)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事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる12年間の経過措置が認められています。

〈図 経過措置のイメージ〉

=	老齢厚生年金の支給(男性)	継続雇用の対象
	報酬比例部分+定額部分の支給	
	報酬比例部分の支給 (「61歳」などの太字は支給開始年齢)	継続雇用制度の対象者を限定する基準の設定が可能な者
		経過措置(継続雇用制度の対象者を限定する基準を引き続き利用できる)の対象となりうる者
60歳	支給対象外	希望者全員を対象とする継続雇用制度を適用すべき者

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる経過措置(12年間)が設けられている。

		経過措置期間														H37年度 H38年度	
		H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度	H35年度	H36年度			
老齢厚生年金(報酬比例部分) 支給開始年齢		60歳	61歳			62歳			63歳			64歳			65歳		
対象者の生年年度 経過措置の対象と なりうる者	S22年度 S22.4.2~S23.4.1	65歳	66歳														
	S23年度 S23.4.2~S24.4.1	64歳	65歳	66歳													
	S24年度 S24.4.2~S25.4.1	63歳	64歳	65歳	66歳												
	S25年度 S25.4.2~S26.4.1	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳											
	S26年度 S26.4.2~S27.4.1	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳										
	S27年度 S27.4.2~S28.4.1	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳									
	S28年度 S28.4.2~S29.4.1		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳								
	S29年度 S29.4.2~S30.4.1			60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳							
	S30年度 S30.4.2~S31.4.1				60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳						
	S31年度 S31.4.2~S32.4.1					60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳					
	S32年度 S32.4.2~S33.4.1						60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳				
	S33年度 S33.4.2~S34.4.1							60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳			
	S34年度 S34.4.2~S35.4.1								60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳		
S35年度 S35.4.2~S36.4.1									60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳		
S36年度 S36.4.2~S37.4.1										60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
S37年度 S37.4.2~S38.4.1											60歳	61歳	62歳	63歳	64歳		

参考 老齢年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

「65歳超雇用推進助成金」のご案内

この助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用環境整備、高齢者の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成するもので、高齢者の雇用推進を図ることを目的としています。

I 65歳超継続雇用促進コース

概要 A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、下表の金額を支給します。

【 A. 65歳以上への定年引上げ 】 【 B. 定年の定め廃止 】 () は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B 定年の定め 廃止
	65歳まで引上げ (5歳未満) (5歳)		66歳以上に引上げ (5歳未満) (5歳以上)		
1~2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	120万円	35万円	145万円	145万円

【 C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 】 () は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	C				※定年引上げと、 継続雇用制度の導 入を合わせて実施 した場合の支給額 はいずれか高い額 のみとなります。
	66~69歳まで (4歳未満) (4歳)		70歳以上 (5歳未満) (5歳以上)		
1~2人	10万円	20万円	15万円	25万円	
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円	
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円	

主な 支給要件

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定に違反していないこと。
- 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者*が1人以上いること。
※短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

受給手続きの流れ



事業主に対する援助

高齢者雇用アドバイザーによるサービス

相談例：定年を65歳へ引き上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入することにしたが、具体的に人事管理制度をどのように見直すべきか。また、高齢者にも働きやすい職場環境への改善をどのように行うかについて相談したい。



高齢者雇用アドバイザーをご活用ください！
経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士など、高齢者の雇用問題に精通した『高齢者雇用アドバイザー』から、専門的かつ実務的なアドバイスを受けられます。

1 高齢者雇用アドバイザーとは

人事・労務管理経験者、経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士、学識経験者など、実務的な知識や経験を有する専門家で、全国に配置されています。

2 サービス内容

①相談・助言

継続雇用制度の改善にあたって必要となる以下ような条件の整備に関して、企業診断システム※なども利用しつつ、相談・助言を実施します。(利用料：無料)

- 人事・労務管理制度
(職務基準の設定、資格制度の導入)
- 賃金、退職金制度
(年功給から職務給への見直し)
- 職場の改善、開発
(職務再設計、勤務形態・労働時間の見直しなど)
- 従業員の能力開発等
(能力開発と教育訓練、健康管理など)

※企業診断システムとは、簡単な質問票に記入するだけで、高齢者を活用するための課題(職場改善、健康管理、教育訓練など)を見つけ出すシステムです。

②企画立案サービス

相談・助言によって発見された条件整備のための個別・具体的な課題について、改Z善策を作成提案します。(利用料：所要経費の1/2)

③就業意識向上研修

中高齢従業員の就業に対する意識の向上等を目的として、相談・助言を行った企業の実情にあった研修カリキュラムを作成し研修を実施します。(利用料：所要経費の1/2)

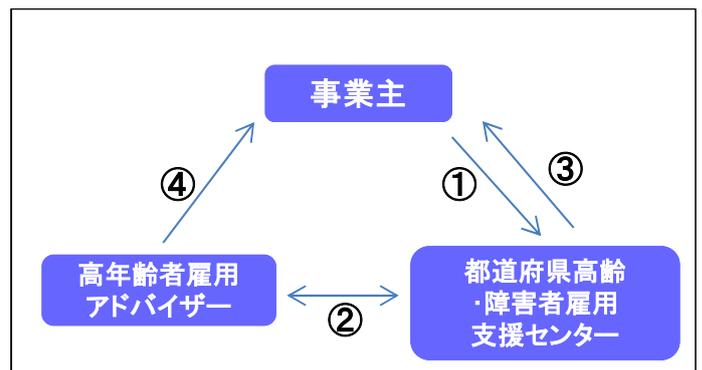
3 利用方法

アドバイザーの相談・助言を受ける場合は、以下のような流れになっています。

詳細は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等(都道府県支部高齢・障害者業務課)に直接お問い合わせください。

お問い合わせ先等については、以下のウェブページをご参照ください。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>



- ①アドバイザーへの相談の要請
- ②日程等の調整
- ③アドバイザー名・日程の連絡
- ④相談の実施

◆サービスについて詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご参照ください。

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html>