

高齢者雇用状況等報告書及び障害者雇用状況報告書

記入要領

令和8年6月

【目次】

令和8年報告に係る留意事項	
・ 電子申請のご案内	1
・ 高齢者雇用状況等報告書の様式変更について	3
1 高齢者雇用状況等報告	
・ 高齢者雇用状況等報告書の提出義務と提出方法等について	5
・ 65歳までの雇用確保と70歳までの就業機会の確保の概要	6
・ 高齢者雇用状況等報告書の記入の流れ	9
・ 高齢者雇用状況等報告書の記入方法	13
2 障害者雇用状況報告	
・ 障害者雇用状況報告書の提出義務と提出方法等について	35
・ 障害者雇用状況報告書 記入方法	37
・ 記入に当たっての注意事項	45
・ 特定身体障害者雇用状況報告書の提出について	53
参考1 除外率	54
参考2 身体障害者障害程度等級表	55
参考3 日本標準産業分類（中分類番号）表	58

【お問い合わせ先】

○報告書の記入方法について

管轄の公共職業安定所（同封の「御挨拶」に記載しています。）

○電子申請の方法・端末の設定について

e-Gov 利用者サポートデスク（デジタル庁）

050-3786-2225 ※全国一律市内通話料金

受付時間 6月・7月 平日：9:00～19:00、土日祝：9:00～17:00

厚生労働省
都道府県労働局
公共職業安定所



電子申請のご案内



高年齢者雇用状況等報告および障害者雇用状況報告は、G BizIDまたは電子署名（※）を利用した電子申請で提出できます！

※ G BizIDを利用せずe-Govアカウントを使用して電子申請する場合、別途電子署名(有料)が必要となります。電子署名については以下e-Govホームページをご確認ください。

【e-Govホームページ(電子申請のご案内)】 <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/certificate/>

G BizIDとは？

- 1つのID・パスワードで複数の行政サービスを利用することができる法人・個人事業主向け共通認証システムであり、プライム、メンバー、エントリーの3種類のアカウントがあります。

G BizIDの種類	利用者	取得費用	書類審査の有無	電子申請に当たって	発行審査期間
gBizIDプライム	会社代表者または個人事業主	無料	必要	電子署名不要 (無料)	2週間程度
gBizIDメンバー	gBizIDプライム取得組織の従業員	無料	不要	電子署名不要 (無料)	即時発行可能
gBizIDエントリー	事業をしている方ならだれでも可能	無料	不要	電子署名必要 (有料)	即時発行可能

※ 発行手続きには、G BizIDの種類によって、メールアドレス（アカウントID）、端末操作、プリンター、印鑑証明書と登録申請書、スマートフォンまたは携帯電話など、必要なものに違いがあります。

ID申請・取得手続き詳細は、デジタル庁の「G BizIDヘルプデスク」へご確認ください。

【G BizIDホームページ】 <https://gbiz-id.go.jp/top/>

【お問い合わせ先】 G BizIDヘルプデスク：0570-023-797
受付時間：9:00～17:00 ※土・日・祝日、年末年始を除く





Step 1

厚生労働省のホームページからアクセスしてください。

「テーマ別に探す」>「雇用・労働」>「雇用」トピックス一覧>「高齢者雇用状況等報告・障害者雇用状況報告の提出について」の順にクリックします。下記リンクからもアクセスできます。

『高齢者雇用状況等報告・障害者雇用状況報告の提出について』

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index_00001.html

※ 令和8年6月1日よりアクセスいただけます。



Step 2

上記ページの「電子申請の方法」メニューにおいて、e-Gov電子申請による「高齢者雇用状況等報告」および「障害者雇用状況報告」の申請方法等についてご案内しています。

- ・「電子申請の方法（高齢者）」>「高齢者雇用状況等報告の申請手続きへ」
 - ・「電子申請の方法（障害者）」>「障害者雇用状況報告の申請手続きへ」
- の順にそれぞれクリックすると、e-Gov電子申請にアクセスできます。

電子申請にあたっての留意事項



障害者雇用状況報告について

- ・ 入力においては、必ず令和8年6月1日以降にe-Govホームページからダウンロードした様式（マイクロソフトエクセル）をご利用ください。
- ・ 提出は、マイクロソフトエクセルに限ります。（PDFでの提出は不可）
- ・ 事業主控えとして、必ずデータを保存した後にご提出ください。

電子申請の方法・端末の設定の詳細は、
デジタル庁の「e-Gov利用者サポートデスク」へご確認ください。

【e-Gov電子申請ホームページ】 <https://shinsei.e-gov.go.jp/>

【お問い合わせ先】 e-Gov利用者サポートデスク：050-3786-2225
6・7月受付時間：（平日）9:00～19:00（土・日・祝）9:00～17:00



高齢者雇用状況等報告書の様式が変わっています

様式第2号(第33条関係)

公共職業安定所コード番号

(公共職業安定所で記入すること)

高齢者雇用状況等報告書

正

高齢者等の雇用の促進等に関する法律施行規則第33条第1項の規定により、令和 年 月 1日現在の状況の下記のとおり報告します。 厚生労働大臣 殿 令和 年 月 日	
事業主 ①(ふりがな) 名称(法人の場合) 又は 氏名(個人事業の場合) ③住所(法人にあっては主たる事業所の所在地) ④法人番号	②(イ)希望者全員を対象(歳まで雇用) 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 (i)基準(65歳以下)の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ) (ii)基準(65歳超)の根拠(□(a)労使合意を得て就業規則等に反映 □(b)労使合意を得ず就業規則等のみ) (注)高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「平成24年改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は(イ)に記入 →□(ロ)基準に該当する者を対象(歳まで雇用) (i)基準(65歳以下)の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ) (ii)基準(65歳超)の根拠(□(a)労使合意を得て就業規則等に反映 □(b)労使合意を得ず就業規則等のみ) □ロ 制度として導入していない(運用により継続雇用を行う場合を含む) □イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり(令和 年 月より 歳まで雇用) →内容(□(イ)経過措置の基準の廃止 □(ロ)新規導入 □(ハ)上限年齢の引上げ □(ニ)その他) □ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 □イ 継続雇用制度の導入・改定予定なし
	⑤産業分類番号 ⑧定年 ⑨定年の改定予定等 □ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 □イ 継続雇用制度の導入・改定予定なし
継続雇用制度の状況 ⑩継続雇用制度 (i)65歳以下(□(イ)自社 □(ロ)親会社・子会社等 □(ハ)「子会社等」という □(ハ)関連会社等) (ii)65歳超(□(イ)自社 □(ロ)子会社等 □(ハ)親会社等 □(ニ)その他の会社) □(イ)希望者全員を対象(歳まで雇用) 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 (i)基準(65歳以下)の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ) (ii)基準(65歳超)の根拠(□(a)労使合意を得て就業規則等に反映 □(b)労使合意を得ず就業規則等のみ) (注)高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「平成24年改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は(イ)に記入 →□(ロ)基準に該当する者を対象(歳まで雇用) (i)基準(65歳以下)の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ) (ii)基準(65歳超)の根拠(□(a)労使合意を得て就業規則等に反映 □(b)労使合意を得ず就業規則等のみ) □ロ 制度として導入していない(運用により継続雇用を行う場合を含む) □イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり(令和 年 月より 歳まで雇用) →内容(□(イ)経過措置の基準の廃止 □(イ)ロ)新規導入 □(ロ)ハ)上限年齢の引上げ □(ハ)ニ)その他) □ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 □イ 継続雇用制度の導入・改定予定なし	
⑪継続雇用制度の導入・改定予定	□イ 創業支援等措置を実施している →a 実施している措置(□(イ)業務委託 □(ロ)自社が実施する社会貢献事業 □(ハ)自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業 □(ニ)自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業) →b 過半数労働組合等の同意(□(イ)同意を得ている □(ロ)同意を得ていない) →c 対象 →□(イ)希望者全員を対象(歳まで就業支援) 更に基準に該当する者について 歳まで就業支援 ・基準の根拠(□(a)労使合意を得て就業規則等に反映 □(b)労使合意を得ず就業規則等のみ) →□(ロ)基準に該当する者を対象(歳まで就業支援) ・基準の根拠(□(a)労使合意を得て就業規則等に反映 □(b)労使合意を得ず就業規則等のみ) □ロ 創業支援等措置を実施していない(運用により起業支援等を実施する場合を含む)
⑫創業支援等措置(65歳を超えて従事できる業務委託・社会貢献)	□イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり(令和 年 月より 歳まで就業支援) →内容(□(イ)対象者限定基準の廃止 □(ロ)新規導入 □(ハ)上限年齢の引上げ □(ニ)その他) □ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等との協議を行っている(過半数労働組合等との同意を得るための協議を含む) □ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中 □ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし
⑬創業支援等措置の導入・改定予定	□イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり(令和 年 月より 歳まで就業支援) →内容(□(イ)対象者限定基準の廃止 □(ロ)新規導入 □(ハ)上限年齢の引上げ □(ニ)その他) □ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等との協議を行っている(過半数労働組合等との同意を得るための協議を含む) □ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中 □ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし

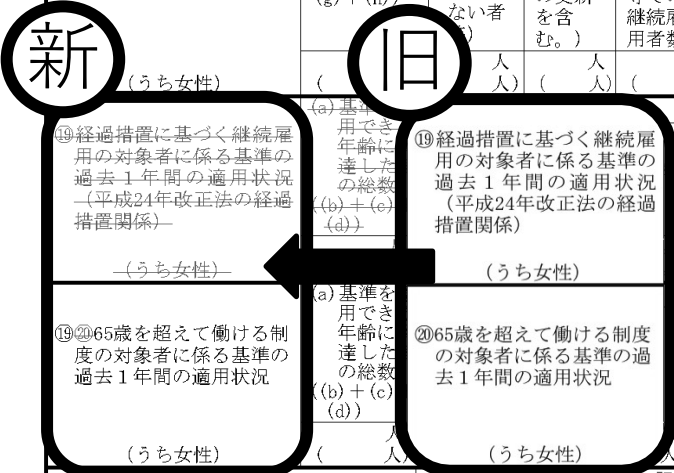
旧

新



※変更された⑩欄、⑱欄の記入に当たっては記入要領P14～、P31～をご覧ください。

⑭65歳を超えて働ける制度等(⑧・⑩・⑫欄に該当するものを除く。)の状況		<input type="checkbox"/> イ 自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を65歳を超えて働ける制度を就業規則等に定めている → <input type="checkbox"/> (イ) 該当する者を____歳まで雇用 <input type="checkbox"/> (ロ) 上限年齢を規定していない <input type="checkbox"/> ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない → <input type="checkbox"/> (イ) 導入予定あり <input type="checkbox"/> (ロ) 検討中 <input type="checkbox"/> (ハ) 65歳を超えて雇用する慣行がある <input type="checkbox"/> (ニ) 予定なし								
⑮常用労働者数(うち女性)	総数	～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～		
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)		
⑯過去1年間の離職者の状況(うち女性)		解雇等による45歳以上70歳未満の離職者数 _____人(うち女性 _____人) うち求職活動支援書を作成した対象者数 _____人(うち女性 _____人)								
⑰65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況(うち女性)		(a) 定年到達者の総数 ((b)+(c)+(e))	(b) 定年退職者数(継続雇用を希望しない者等)	(c) 継続雇用者数	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) 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)	(f) 65歳までの継続雇用の終了による離職者数等			
		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)			
⑱65歳を超えて働ける制度の過去1年間の適用状況(うち女性)		(a) 定年到達者等の総数 ((b)+(c)+(f)+(g)+(h))	(b) 定年退職者数等(継続雇用を希望しない者等)	(c) 継続雇用者数(継続雇用の更新を含む。)	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) うちその他の会社での継続雇用者数	(f) 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等)	(g) 業務委託契約を利用する者	(h) 社会貢献事業への従事制度を利用する者	(i) 65歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数
		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
⑲経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況(平成24年改正法の経過措置関係) (うち女性)		⑲経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況(平成24年改正法の経過措置関係) (うち女性)			(e) 基準に該当し引き続き継続雇用された者の数	(d) 継続雇用終了者数等(基準に該当しない者)				
					(人)	(人)				
⑲⑳65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況(うち女性)		⑳65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況(うち女性)			(c) 基準に該当し引き続き継続雇用等された者の数	(d) 継続雇用等終了者数等(基準に該当しない者)				
					(人)	(人)				
高年齢者雇用等推進者	役職	氏名	記入担当者	所属及び役職	氏名					



※事業主は、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)に基づき、毎年、高年齢者の雇用に関する状況等を報告しなければならないこととされています。(提出期限毎年7月15日)

(注) ⑧・⑩・⑫・⑰・⑱欄は、制度を就業規則等に定めており、対象者を限定する基準が具体的・客観的である場合のみ制度がある旨を記入してください。⑭欄は、65歳を超えて働ける制度がまったくない場合や、⑧・⑩・⑫・⑰・⑱欄と異なり、制度はあるが就業規則等に定めていない場合、あるいは、対象者を限定する基準が具体的・客観的ではない場合に記入してください(⑧欄が「定年なし」の場合、⑧・⑩・⑫欄の年齢欄のいずれかが70歳以上の場合又は⑩・⑫欄の年齢の規定がない場合は、⑭欄は記入しないでください。)

1 高年齢者雇用状況等報告

高年齢者雇用状況等報告書の提出義務と提出方法等について

1 提出義務

事業主は、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」といいます。）第 52 条第 1 項に基づき、定年、継続雇用制度及び創業支援等措置の状況その他高年齢者の就業の機会の確保に関する状況について、毎年、厚生労働大臣に報告することが義務づけられています。従業員に高年齢者がいない場合も報告が必要です。

2 提出方法

令和 8 年 6 月 1 日現在の状況を、企業の主たる事業所（いわゆる本社）において、支社、支店等の分をとりまとめて、本社を管轄する公共職業安定所の長に電子申請、郵送又は持参により提出してください（電子申請については、1 ページの「事業主の方へ」を参照してください。）。なお、提出時の郵送料は、事業主にてご負担いただきますようお願いいたします。

紙媒体により提出を行う場合、高年齢者雇用状況等報告書（以下「報告書」といいます。）は 3 枚複写となっておりますので、正、副の 2 枚を公共職業安定所の長に提出し、事業主控は報告書提出後においても報告内容を確認できるよう、提出せず保管しておいてください*1。なお、電子申請の場合は、申請書控えを印刷し、事業主控としてください。

また、社会保険労務士が事業主に代わって報告（提出代行）する場合は、「提出代行に関する証明書」のご提出をお願いします。様式は厚生労働省ホームページからダウンロードしてください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37431.html

※ 1 事業主控は提出より 3 年間は保存していただくことが望ましいです。



【エラーチェックツールのご案内】

報告書の記入にあたって、各欄の入力状況に応じ、エラーチェックを行うツール（Excel）を提供しております。エラーチェックツールを用いて作成した様式を印刷し、管轄する公共職業安定所の長に郵送又は持参によりご提出いただくことも可能です。厚生労働省ホームページからダウンロードしてください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kourei sha/koureisha-koyou_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kourei_sha/koureisha-koyou_00001.html)



※ 様式が改正されておりますので、必ず令和 8 年 6 月 1 日以降にダウンロードしたファイルをご利用ください。

エラーチェックツールの「記入様式」シートを開き、記入要領をご覧になりながら必要事項を入力してください。また、様式欄外の記載もご確認ください。このとき、入力内容に応じて記入不要の欄はグレーで塗りつぶされます（⑰⑱欄を除く）。

入力後、「エラーチェックシート」に表示されるエラー内容を確認し、「記入様式」シートで赤色になっている箇所を入力内容を修正してください。エラー表示がない場合でも、後日、公共職業安定所が内容確認の連絡をすることがありますので、あらかじめご了承ください。

エラーチェックツールを用いて作成した様式をご提出いただく場合も、正、副、控の計3種類を印刷した上で、正、副の2枚を提出してください。正、副、控の表示はプルダウンで変更できます。また、印刷の際は1種類ごとに両面印刷（A4）又は2アップ印刷（A3）し、1枚に全てが収まるようにしてください。

3 報告書の活用

ご提出いただいた報告書は、高年齢者雇用安定法に定められた65歳までの高年齢者雇用確保措置及び70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況等を把握するとともに、必要に応じ各企業に対し公共職業安定所等による助言・指導等を行うための基本情報として用いられます。

また、高年齢者雇用安定法第49条第2項に基づき、国は、高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るために必要な事業主等に対する援助等の事務を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）に行わせており、報告内容を機構又は機構の委託事業の受託者に提供することとしておりますので、あらかじめご了承ください。

4 情報公開制度等に係る留意事項

報告書又はこれに基づき作成された行政文書について、地方公共団体等より、地域の高年齢者雇用支援等のために、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）に基づく開示請求書を受理した場合は、以下に該当する箇所を除く報告内容について開示されることがありますので、あらかじめご了承ください。

- ① 個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの。
- ② 法人その他の団体に関する情報又は事業を営む個人の当該事業に関する情報であって、公にすることにより、当該法人等又は当該個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの。

[開示されない欄：9～12ページの記入の流れに網掛けにて表記しています。]

5 指導等

高年齢者雇用安定法第10条及び第10条の3の各項において、厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして、必要な指導及び助言をすることができることとなっており、指導及び助言に従わない場合は、当該事業主に勧告することとなります。

さらに、65歳までの高年齢者雇用確保措置に関して勧告に従わない場合は、企業名の公表をすることができることとなっております。

65歳までの雇用確保と70歳までの就業機会の確保の概要

以下で、高年齢者雇用状況等報告を記入する上で知っておいていただきたい事項の概要をご案内します。（詳細は、厚生労働省ホームページをご参照ください。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html



1 65歳までの雇用確保（義務）について

➤ 60歳未満の定年禁止について（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

➤ 65歳までの高年齢者雇用確保措置について（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度の導入（自社及び特殊関係事業主に限る。）

2 70歳までの就業機会の確保（努力義務）について（高年齢者雇用安定法第10条の2）

令和3年4月1日施行の令和2年改正高年齢者雇用安定法により、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずる努力義務が導入されました。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入
（自社及び特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む。）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

3 継続雇用制度について（上記1の③、2の③）

高年齢者雇用確保措置として、65歳までの継続雇用制度を導入する場合、自社のほか、特殊関係事業主^{※1}で継続雇用する制度も導入可能です。

高年齢者就業確保措置として、65歳以降の継続雇用を実施する場合は、特殊関係事業主に加えて、特殊関係事業主以外の他社^{※2}で継続雇用する制度も導入可能です。また、基準^{※3}を定めて高年齢者就業確保措置を講じることが可能ですが、当該基準の内容については、過半数労働組合等の同意（労使合意）を得ることが望ましいです。

※1 「特殊関係事業主」について

特殊関係事業主とは、自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等を指します。特殊関係事業主で継続雇用する場合には、自社と特殊関係事業主との間で、特殊関係事業主が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。

※2 継続雇用に係る契約締結について

特殊関係事業主又は特殊関係事業主以外の他社で継続雇用する場合には、自社と特殊関係事業主等との間で、特殊関係事業主等が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。

※3 「基準」について

基準については、男性（女性）又は組合活動に従事していない者に限る等、他の労働関係法令や公序良俗に反する基準は認められず、下記の例のように法の趣旨に沿った具体的・客観的なものである必要があります（会社が必要と認める者、上司の推薦がある者に限る等は具体的・客観的な基準ではありません。）。

【適切な基準の例】

- ・ 過去○年間の人事考課が○以上である者
- ・ 過去○年間の出勤率が○%以上である者

4 創業支援等措置について（上記2の④⑤）

創業支援等措置とは、70歳までの高年齢者就業確保措置のうち、以下の雇用によらない措置を指します。

- ・ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ・ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業^{※1}
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等^{※2}する団体^{※3}が行う社会貢献事業

なお、実施にあたっては、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得ること等が必要です。

また、創業支援等措置の対象者を限定する基準を定めることも可能ですが、上記3の※3と同様に、他の労働関係法令や公序良俗に反する基準は認められず、法の趣旨に沿った具体的・客観的なものである必要があり、過半数労働組合等の同意（労使合意）を得ることが望ましいです。

※1 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」について

不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。特定の事業が「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。例えば、以下のような事業は、高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」に該当しません。

- ・ 特定の宗教の教義を広め、儀式行事を行い、信者を教化育成することを目的とする事業
- ・ 特定の公職の候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業

※2 「出資（資金提供）等」について

自社以外の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度を選択する場合、自社から団体に対して、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペースの提供など社会貢献事業の実施に必要な援助を行っている必要があります。

※3 「団体」について

上記bの「団体」は、公益社団法人に限られません。①委託、出資（資金提供）等を受けていて、②社会貢献事業を実施していれば（社会貢献事業以外も実施していても構いません。）、どんな団体でも当該「団体」となることができます。

なお、当該団体で上記bの措置を行う場合、自社と団体との間で、当該団体が高年齢者に対して社会貢献活動に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があります。

記入の流れ①

【定年65歳 希望者全員を70歳まで継続雇用 基準該当者を75歳までの継続雇用の例】

(1) ①～⑦欄【P13】

事業主の情報を記入します。
 ※③欄の電話番号については、問い合わせの際に対応いただける電話番号を記入してください。
 ※⑤欄の産業分類番号及び⑦欄の適用事業所番号については、同封の「御挨拶」に記載されている番号を記入してください。

(2) ⑧⑨欄【P14】

就業規則等で定める定年制の状況について記入します。

⑧「イ 定年なし」を選択した場合

⇒⑨欄を記入の上、⑩⑪欄は記入せず、⑫欄に進んでください。

(3) ⑩欄【P14～】

就業規則等で定める継続雇用制度の状況について記入します。「イ」を選択した場合、「a継続雇用先」及び「b対象」を記入してください。

「a 継続雇用先」

・65歳以下を含む継続雇用制度を定めている場合
 ⇒「(i)65歳以下」の(イ)～(ハ)より、該当するものを全てを選択してください。

・65歳を超えた継続雇用制度を定めている場合
 ⇒「(ii)65歳超」の(イ)～(ニ)より、該当するものを全てを選択してください。

「b 対象」

・希望者全員を対象としている場合
 ⇒「イ」を選択し、継続雇用の上限年齢を記入してください。(※上限年齢を定めていない場合は「99」を記入してください。)
 上限年齢到達後、基準該当者のみ継続して制度の対象とする場合は、「更に基準に該当する者」の欄にも上限年齢を記入の上、基準の根拠について(a)又は(b)を選択してください。

・基準該当者だけを対象としている場合
 ⇒「ロ」を選択し、継続雇用の上限年齢を記入してください。さらに基準の根拠について(a)又は(b)を選択してください。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第33条第1項の規定 厚生労働大臣 殿	
事業主	①(ふりがな) 名称(法人の場合) 又は 氏名(個人事業の場合) 株式会社 厚生
	③住所 [法人にあっては主たる事業所の所在地] 〒(111 - 1111) 東京都〇〇区△△□-□
	④法人番号 9 9 9 9 9
事業の種類	⑤産業分類番号 5 0 事業の具体的内容 [〇〇〇〇〇〇] ⑥労働組合の有無
定年制の状況	⑧定年 (2) <input type="checkbox"/> イ 定年なし <input checked="" type="checkbox"/> ロ 定年あり (定年年齢 <u>65</u> 歳)
	⑨定年の改定予定等 <input type="checkbox"/> イ 改定予定あり(令和____年____月____日) <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり(令和____年____月____日) <input type="checkbox"/> ハ 改定又は廃止を検討中 <input checked="" type="checkbox"/> ニ 改定・廃止予定なし
継続雇用制度の状況	(3) ⑩継続雇用制度 <input checked="" type="checkbox"/> イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先 (i)65歳以下(<input type="checkbox"/> イ)自社 <input type="checkbox"/> ロ)親会社等 (ii)65歳超 (<input checked="" type="checkbox"/> イ)自社 <input type="checkbox"/> ロ)親会社等 →b 対象 → <input checked="" type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象 (<u>70</u> 歳) 更に基準に該当する者を <u>75</u> 歳 ・基準 (65歳超) の根拠 (<input checked="" type="checkbox"/> イ) 労使合意 () (み) → <input type="checkbox"/> ロ 基準に該当する者を対象 () ・基準 (65歳超) の根拠 (<input type="checkbox"/> イ) 労使合意 () (み) <input type="checkbox"/> ロ 制度として導入していない (運用) ()
	(4) ⑪継続雇用制度の導入・改定予定 <input type="checkbox"/> イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり →内容(<input type="checkbox"/> イ) 新規導入 <input type="checkbox"/> ロ) 改定 <input type="checkbox"/> ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 <input checked="" type="checkbox"/> ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし
継続雇用制度の状況	(5) ⑫創業支援等措置 (65歳を超えて従事できる業務委託・社会貢献) <input type="checkbox"/> イ 創業支援等措置を実施している →a 実施している措置 (<input type="checkbox"/> イ) 業務委託・社会貢献 体が実施する社会貢献事業 <input type="checkbox"/> ロ) 過半数労働組合等の同意 (<input type="checkbox"/> イ) 同意 →b 過半数労働組合等の同意 (<input type="checkbox"/> イ) 同意 →c 対象 → <input type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象 (____ 歳) 更に基準に該当する者について ・基準の根拠 (<input type="checkbox"/> イ) 労使合意 () () → <input type="checkbox"/> ロ 基準に該当する者を対象 () ・基準の根拠 (<input type="checkbox"/> イ) 労使合意 () () <input checked="" type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置を実施していない
	(6) ⑬創業支援等措置の導入・改定予定 <input type="checkbox"/> イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり →内容 (<input type="checkbox"/> イ) 対象者限定基準の廃止 <input type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けての協議を含む <input type="checkbox"/> ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中

本事例以外の報告書記入例は
厚労省HPに掲載します！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_rodou/koyou/koureisha/index_00001.html

- ・各欄の番号順に記入を進めてください。
- ・具体的な記入方法は記入要領(参照頁は各欄の【PO】)をご確認ください。
- ・太枠の項目は全事業主の記入必須項目です。

報告年、提出日について記入漏れがないようご注意ください。

報告年、提出日について記入漏れがないようご注意ください。

令和 8年 6月 1日

②(ふりがな) 代表者氏名 (法人の場合) こうせい たろう 厚生 太郎

電話番号 99 (5253) 1111

9 9 9 9 9 9 9 9

⑦雇用保険適用事業所番号 9999-999999-9

月より 歳 月に廃止)

親会社・子会社等 (以下「子会社等」という) □(ハ)関連会社等) □(ニ)その他の会社)

歳まで雇用 □(ハ)関連会社等 □(ニ)その他の会社)

歳まで雇用 □(ハ)関連会社等 □(ニ)その他の会社)

より継続雇用を行う場合を含む) □(ハ) 自社が事業を委託する団体 (過半数労働組合等との協議を行っている (過半数労働組合等との同意を得ている □(ロ)同意を得ていない)

歳まで就業支援 □(ハ) 自社が事業を委託する団体 (過半数労働組合等との協議を行っている (過半数労働組合等との同意を得ている □(ロ)同意を得ていない)

あり (令和 年 月より 歳まで就業支援) □(ロ)新規導入 □(ハ)上限年齢の引上げ □(ニ)その他)

対中 ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし

報告年、提出日について記入漏れがないようご注意ください。

(4) ⑪欄【P17】
今後の継続雇用制度の導入・改定予定について記入します。「イ」を選択した場合、導入・改定予定の年月と導入・改定後の上限年齢を記入の上、内容を(イ)～(ハ)から選択してください。

(5) ⑫欄【P18～】
就業規則等で定める創業支援等措置の状況について記入します。「イ」を選択した場合、「a 実施している措置」「b 過半数労働組合等の同意」及び「c 対象」を記入してください。なお、運用により起業支援等を実施している場合は、「ロ」を選択してください。

「c 対象」

- ・希望者全員を対象としている場合
⇒(イ)を選択し、希望者全員に適用される上限年齢を記入してください(※上限年齢を定めていない場合は「99」を記入してください。)
上限年齢到達後、基準該当者のみ継続して制度の対象とする場合は、「更に基準に該当する者」の欄にも上限年齢を記入の上、基準の根拠について(a)又は(b)を選択してください。
- ・基準該当者を対象としている場合
⇒(ロ)を選択し、基準該当者に適用される上限年齢を記入してください。さらに基準の根拠について(a)又は(b)を選択してください。

(6) ⑬欄【P20】
今後の創業支援等措置の導入・改定予定について記入します。「イ」を選択した場合、導入・改定予定の年月と導入・改定後の上限年齢を記入の上、内容を(イ)～(ニ)から選択してください。

網掛け部分は、開示請求が行われた場合でも開示されない部分です。

次のページに続きます。

記入の流れ②

【定年65歳 希望者全員を70歳まで継続雇用 基準該当者を75歳までの継続雇用の例】

⑧欄「イ 定年なし」を選択した場合
 ⑧⑩⑫欄いずれかの上限年齢が70歳以上の場合
 ⑩⑫欄のいずれかの上限年齢の規定がない(上限年齢の欄が「99」)場合
 ⇒⑭欄は記入せず、⑮欄に進んでください。

(7) ⑭欄【P21】

65歳を超えて働ける何らかの取組(⑧⑩⑫欄で記入した制度を除く)の状況について記入します。

- ・就業規則等に65歳を超えて働ける制度を定めているが対象者を限定する基準が具体的・客観的でない場合
- ・就業規則に創業支援等措置を定めているが実施計画を作成していない場合

⇒「イ」を選択の上、上限年齢の規定がある場合は(イ)を選択し、上限年齢を記入してください。上限年齢の規定がない場合は(ロ)を選択してください。

- ・就業規則等に65歳を超えて働ける制度の定めがなく運用等により当該制度を導入している場合
- ・就業規則に創業支援等措置を定めていないが実施計画を作成している場合
- ・65歳を超えて働ける制度がまったくない場合

⇒「ロ」を選択の上、65歳を超えて働ける制度の今後の導入予定について(イ)～(ニ)から選択してください。

(7) ⑭65歳を超えて働ける制度等(⑧・⑩・⑫欄に該当するものを除く。)の状況

イ 自社又は子会社等で会社の実情に定めている
 →(□(イ)該当する者を____歳まで

ロ 上記イの制度を就業規則等に定めて
 →(□(イ)導入予定あり □(ロ)検討

⑮常用労働者数(うち女性)	総数	～44歳	45～49歳	50～54歳
	300人 (150人)	250人 (125人)	10人 (5人)	1人 (5人)

(8) ⑯過去1年間の離職者の状況(うち女性) (9)

解雇等による45歳以上70歳未満の離職者うち求職活動支援書を作成した対象者

⑰65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況(うち女性)	(a)定年到達者の総数 (b)+(c)+(e)	(b)定年退職者数(継続雇用を希望しない者等)	(c)継続雇用者数
	(人)	(人)	(人)

⑱65歳を超えて働ける制度の過去1年間の適用状況(うち女性)	(a)定年到達者等の総数 (b)+(c)+(g)+(h)	(b)定年退職者数等(継続雇用を希望しない者等)	(c)継続雇用者数(継続雇用の更新を含む)	(d)子等連等継続雇用者数
	6人 (3人)	5人 (3人)	0人 (0人)	0人 (0人)

⑲65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況(うち女性)	(a)基準を適用できる年齢に到達した者の総数 (b)+(c)+(d)	(b)継続雇用等終了者数等(希望しない者)
	2人 (1人)	1人 (1人)

高年齢者雇用等推進者 役職 総務部長 氏名 労働 次郎

(8) ⑮欄【P21～】

報告年の6月1日時点で雇用している常用労働者の人数を年齢階級別に計上します。

※「常用労働者」とは、1年以上継続して雇用される者(見込みを含む)のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上の者をいいます。

(9) ⑯欄【P22】

過去1年間に、45歳以上70歳未満の従業員で解雇等の事業主の都合等により離職した人数と、そのうち求職活動支援書を作成した従業員の人数を記入します。労働者の責めに帰すべき理由や自己都合による離職者については計上しません。なお、該当する従業員がいない場合は「0」を記入してください。

※「従業員」とは、就業規則等で定める雇用制度が適用される者をいい、1週間の所定労働時間が20時間未満の者も含まれます。



⑧欄「イ 定年なし」かつ⑫欄「ロ 創業支援等措置を実施していない」を選択した場合
⇒⑰～⑲欄は記入せず、高年齢者雇用等推進者と記入担当者の記入に進んでください。
※⑧欄で「イ 定年なし」を選択の上、⑫欄で「イ 創業支援等措置を実施している」を選択した場合は⑩欄に進んでください。

〇(口)上限年齢を規定していない
〇(ハ)65歳を超えて雇用等する慣行がある 〇(ニ)予定なし

4歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
0人 ()	10人 (5人)	10人 (5人)	6人 (3人)	4人 (2人)
皆数	2人 (うち女性 1人)		2人 (うち女性 1人)	

雇用者	(d)うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e)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)	(f)65歳までの継続雇用の終了による離職者数等
人 ()	人 ()	人 ()	人 ()

うち会社・関連会社での継続雇用者数	(e)うちその他の会社での継続雇用者数	(f)定年退職者数等(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者等)	(g)業務委託契約締結利用する者	(h)社会貢献事業への従事制度を利用する者	(i)65歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数
0人 (0人)	0人 (0人)	1人 (0人)	0人 (0人)	0人 (0人)	2人 (1人)

希望(制度の適用を)	(c)基準に該当し引き続き継続雇用等された者の数	(d)継続雇用等終了者数等(基準に該当しない者)
人 ()	0人 (0人)	1人 (0人)

記入担当者 所属及び役職 総務部総務第一係長 氏名 労働 花子

(10) ⑰⑱欄【P22～】
就業規則に定める定年や継続雇用制度等に基づき、過去1年間に各制度の上限年齢等に到達した従業員等がいる場合に記入します。制度の規定が職種別等で異なる場合には、職種別等に人数を算出し、その合計を記入します。

なお、定年年齢や継続雇用制度等の上限年齢により計上すべき欄が異なります。

- ・最終的な継続雇用制度等の上限年齢が65歳以下の場合 ⇒⑰欄のみ(※)に記入します。
- ・定年年齢が65歳であり、その後に65歳を超えて働ける制度(⑭欄に該当するものを除く)がある場合や、定年年齢が66歳以上である場合(その後に働ける制度があるか否かにかかわらず) ⇒⑱欄のみ(※)に記入します。
- ・定年年齢が64歳以下であり、その後に65歳を超えて働ける制度(⑭欄に該当するものを除く)がある場合 ⇒⑰欄と⑱欄両方(※)に記入します。

※ 制度内容によっては記入する欄が異なりますので、具体的な計上方法や内訳の詳細については必ず記入要領22ページ以降をご確認ください。

65歳を超えて働ける制度(⑭欄に該当するものを除く)の対象者を限定する基準を導入していない場合
⇒⑱欄は記入せず、高年齢者雇用等推進者と記入担当者の記入に進んでください。

(11) ⑲欄【P31～】
65歳を超えて働ける制度(⑭欄に該当するものを除く)を導入しており、かつ対象者を限定する基準を導入している場合に、過去1年間に基準の適用年齢に到達した従業員の状況について記入します。

高年齢者雇用等推進者・記入担当者【P33】
高年齢者雇用等推進者と、この報告書の記入担当者の所属及び役職と氏名を記入します。社会保険労務士等が記入する場合は、その連絡先もあわせて記入してください。

網掛け部分は、開示請求が行われた場合でも開示されない部分です。

高年齢者雇用状況等報告書の記入方法

《 必ず就業規則等をご覧になりながら記入してください 》

- ※ 記入に際しては、現在の実態や慣行等ではなく、就業規則等に定める制度に基づいて記入してください。

エラーチェックツールや
記入例、記入方法に関する
Q&Aを公開して
います！



○ 「常用労働者」と「従業員」について

- ・はじめに以下をご確認ください。

用語	主な使用欄	用語説明
常用労働者	⑮欄	1年以上継続して雇用される者（見込みを含みます。）のうち、 <u>1週間の所定労働時間が20時間以上の者</u> をいい、正社員の他、契約社員、パート労働者等も含みます。なお、昼間学生等雇用保険の被保険者とならない者（適用除外）は計上不要です。
従業員	⑯～⑲欄	就業規則等で定める雇用制度が適用される者をいい、正社員の他、契約社員、パート労働者等に加えて、 <u>1週間の所定労働時間が20時間未満の者</u> も含みます（雇用保険の被保険者とならない者（適用除外）も含みます。）。

1 事業主情報（①～⑦欄）

ここでは、報告事業主の情報について記入してください。

- ※ 枠外の報告年及び提出日も記入漏れがないようご注意ください。

①欄 名称（法人の場合）又は氏名（個人事業の場合）

法人の場合は法人の名称、個人事業の場合は屋号及び事業主の氏名を記入します。報告書が複写式であるため、スタンプ・ゴム印等を使用する場合、2枚目以降も忘れずに押印してください。氏名の記入にあたっては、旧氏を使用することも可能です。また、ふりがなも記入してください。

②欄 代表者氏名（法人の場合）

法人の場合は、代表者の氏名を記入します。氏名の記入にあたっては、旧氏を使用することも可能です。また、ふりがなも記入してください。個人事業の場合は空欄としてください。

③欄 住所（法人にあっては主たる事業所の所在地）

郵便番号、住所、電話番号を記入してください。公共職業安定所等から内容確認等の連絡をすることがありますので、問い合わせの際に対応いただける電話番号を記入してください。

④欄 法人番号

法人番号(13桁)を記入してください。個人事業の場合は空欄としてください。

- ※ 法人番号検索はこちら：<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>
(国税庁法人番号公表サイト)



⑤欄 産業分類番号

同封の「御挨拶」に記載されている産業分類番号（2桁）を記入し、具体的な事業内容を記入してください。

- ※ 必要に応じて、参考3（P58）の「日本標準産業分類(中分類番号)表」をご覧ください。

- ※ 高年齢者雇用状況等報告について、高年齢者雇用安定法第7条により、船員職業安定法第6条第1項に規定する船員並びに国家公務員及び地方公務員には適用されません。

⑥欄 労働組合の有無

労働組合の有無についてどちらかにチェックしてください。

⑦欄 雇用保険適用事業所番号

同封の「御挨拶」に記載されている雇用保険適用事業所番号を記入してください。

2 定年制の状況（⑧～⑨欄）

ここでは、就業規則等で定める定年制の状況について記入してください。

《⑧欄で「イ 定年なし」を選択した場合も、⑨欄「定年の改定予定等」は必ず記入してください。》

⑧欄 定年

就業規則等に定年^{※1}の定めがない場合は、「イ 定年なし」にチェックしてください。

就業規則等に定年の定めがある場合は、「ロ 定年あり」にチェックし、定年年齢を記入します。

- ・定年年齢が職種別や雇用形態別等で異なる場合
→最も低い年齢を記入してください。
- ・定年年齢を従業員が自由に選択できる制度（選択定年制）がある場合
→選択可能な最も高い年齢を記入してください。

※1 定年とは、労働者が所定の年齢に到達したことを理由として自動的に又は解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度であって、就業規則、労働協約又は労働契約に定められたものにおける当該年齢のことをいいます。なお、定年年齢が60歳を下回る場合は、高年齢者雇用安定法第8条に違反することとなりますので、早急に是正してください。

⑨欄 定年の改定予定等

貴社における、今後の定年制の改定予定等を記入してください。

- ・定年年齢を改定する予定がある場合
→「イ 改定予定あり」にチェックし、改定を予定している年月と改定後の定年年齢を記入してください。
- ・定年制を廃止する予定がある場合
→「ロ 廃止予定あり」にチェックし、廃止を予定している年月を記入してください。
- ・定年年齢の改定又は定年制の廃止を検討しているが、時期が具体的に決まっていない場合
→「ハ 改定又は廃止を検討中」にチェックしてください。
- ・定年年齢の改定・廃止の予定がない場合
→「ニ 改定・廃止予定なし」にチェックしてください。

《⑧欄で「イ 定年なし」を選択した場合は⑩・⑪欄を記入せず、⑫欄に進んでください。》

3 継続雇用制度の状況（⑩・⑪欄）

ここでは、就業規則等で定める継続雇用制度の状況について記入してください。

⑩欄 継続雇用制度

貴社における、定年（⑧欄で記入した定年）後の継続雇用制度の導入状況を記入してください。

○ 継続雇用制度を就業規則等に定めている場合

「イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている」にチェックしてください。

○ 継続雇用制度を就業規則等に定めていない場合

○ 定めはあるが対象者を限定する基準の根拠が具体的・客観的な基準でない場合（会社が必要と認める者、上司の推薦がある者に限る等）

○ 運用により継続雇用を行う場合

「ロ 制度として導入していない（運用により継続雇用を行う場合を含む）」にチェックしてください。

- ※ 定年年齢が 65 歳未満かつ定年後の希望者全員の継続雇用制度の上限年齢が 65 歳未満の場合は、高年齢者雇用安定法第 9 条に違反することとなりますので、早急に是正してください。
- ※ 継続雇用制度の内容が職種別や雇用形態別等で異なる場合や定年年齢を従業員が自由に選択できる制度（選択定年制）がある場合には、16 ページ以降を参照してください。
- ※ なお、65 歳を超えて働ける制度を定めているものの、対象者を限定する基準が具体的・客観的でない場合など、「イ 就業規則等で雇用継続制度を定めている」に該当しない継続雇用制度の運用状況については、⑭欄に記入してください。

<継続雇用制度を就業規則等に定めている場合>

「イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている」にチェックした場合は、以下の手順に従い「a 継続雇用先」と「b 対象」を記入してください。

a 継続雇用先

- ・定年年齢が 64 歳以下で、就業規則等に 65 歳までの継続雇用制度のみを定めている場合
→ 「(i)65 歳以下」の(イ)～(ハ)から、該当するもの全てにチェックしてください。
- ・定年年齢が 64 歳以下で、就業規則等に 65 歳を超えた継続雇用制度のみを定めている場合
→ 「(ii)65 歳超」の(イ)～(ニ)から、該当するもの全てにチェックをし、「(i)65 歳以下」の(イ)～(ハ)にも (ii) でチェックしたものと同じチェックをしてください。
- ・定年年齢が 64 歳以下で、就業規則等に 65 歳までの継続雇用制度及び 65 歳を超えた継続雇用制度を定めている場合
→65 歳までの継続雇用制度に基づく継続雇用先は「(i)65 歳以下」の(イ)～(ハ)から、65 歳を超えた継続雇用制度に基づく継続雇用先は「(ii)65 歳超」の(イ)～(ニ)から、該当するもの全てにチェックしてください（65 歳まで及び 65 歳を超えた継続雇用制度に基づく継続雇用先が同様の場合も、(i) (ii)両方にチェックが必要です。）。
- ・定年年齢が 65 歳以上で、就業規則等に更に 65 歳を超えた継続雇用制度を定めている場合
→ 「(i) 65 歳以下」にはチェックをせずに「(ii) 65 歳超」の(イ)～(ニ)から、該当するもの全てにチェックをしてください。

b 対象

○ 希望者全員を継続雇用の対象としている場合

「(イ) 希望者全員を対象」にチェックし、継続雇用の上限年齢を記入してください。

- ・ 継続雇用の上限年齢を設けていない場合
→ 上限年齢の欄に「99」を記入してください。
- ・ 継続雇用の上限年齢を設けている場合
→ 上限年齢の欄に、希望者全員に適用される上限年齢を記入してください。

次に、希望者全員の継続雇用の上限年齢に到達した後も、基準^{*1}に該当する一部の者のみを対象とした継続雇用制度の定めが就業規則等にある場合には、「更に基準に該当する者」の欄にもその上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）を記入してください^{*2}。また、対象者を限定する基準の根拠となる就業規則等が、労使協定等を締結した上で定められたものであるか、該当する(a)又は(b)にチェックしてください。

なお、希望者全員の継続雇用の上限年齢に到達した後に、対象者を限定して継続雇用する制度が就業規則等に定められていない場合は「更に基準に該当する者」の上限年齢と基準の根拠は空欄としてください。

○ 基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合

「(ロ) 基準に該当する者を対象」にチェックし、継続雇用の上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）を記入してください。

次に、対象者を限定する基準の根拠となる就業規則等が労使協定等を締結した上で定められたものであるか、該当する(a)又は(b)にチェックをしてください。

※1 「基準」については、8ページの※3「「基準」について」を参照してください。

※2 継続雇用制度の対象者を限定する基準を複数設けている場合、⑩⑫欄は最終的な基準の状況について記入してください。

(例) 定年年齢 60 歳、その後 65 歳まで希望者全員継続雇用制度により雇用。更に、基準Aにより 65 歳を超えた継続雇用制度の対象者を限定し、70 歳以降は基準Bにより継続雇用制度の対象者を限定している場合は、最終的な基準である基準Bについて記入してください。

<継続雇用制度の内容が職種別・雇用形態別で異なる場合の記入について>

継続雇用制度の内容が職種別・雇用形態別で異なる場合、原則は、⑧欄で記入した職種に係る継続雇用制度の状況について記入してください。（⑧欄の記入方法については、14 ページ参照）

ただし、定年年齢が同じで継続雇用制度の内容のみが異なる場合は、より退職規定が厳しい方の職種について記入してください。なお、⑰・⑱欄は職種別・雇用形態別にそれぞれ人数を算出しその合計を記入してください。（⑰・⑱欄の記入方法については 22 ページ参照）

例 1. 正社員の定年が 60 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用、パート社員の定年が 70 歳、その後の継続雇用制度がない場合

- ・⑧欄は最も低い定年年齢の職種である正社員について記入するところ、⑩欄も正社員について記入することとなりますので、⑧欄の定年年齢に「60」、⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 希望者全員を対象」の上限年齢に「70」と記入します。

例 2. 専門職の定年が 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用、事務職の定年が 65 歳、基準該当者を 70 歳まで継続雇用する制度を導入している場合

- ・定年年齢が同じで継続雇用制度の内容のみが異なるため、より退職規定が厳しい事務職について記入することとなりますので、⑧欄の定年年齢に「65」、⑩欄のイ「b 対象」「(ロ) 基準に該当する者を対象」の上限年齢に「70」と記入します。

例 3. 専門職の定年が 65 歳、希望者全員を上限年齢なしで継続雇用、事務職の定年が 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を導入している場合

- ・定年年齢が同じで継続雇用制度の内容のみが異なるため、より退職規定が厳しい事務職について記入することとなりますので、⑧欄の定年年齢に「65」、⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 希望者全員を対象」の上限年齢に「70」と記入します。

例 4. 専門職の定年が 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、更に基準に該当する者を 70 歳まで継続雇用、事務職の定年が 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を導入している場合

- ・定年年齢が同じで継続雇用制度の内容のみが異なるため、より退職規定が厳しい事務職について記入することとなりますので、⑧欄の定年年齢に「60」、⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 希望者全員を対象」の上限年齢に「65」と記入します。
- ・このとき、対象者を限定する基準を定めて実施する創業支援等措置がない場合で、過去 1 年間（令和 7 年 6 月 1 日から令和 8 年 5 月 31 日まで）に継続雇用の基準の適用年齢（65 歳）に到達した専門職がいる場合は、便宜的に⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 更に基準に該当する者を対象」の上限年齢に「70」と記入した上で、⑲欄にその専門職の状況を記入してください。

<定年年齢を従業員が自由に選択できる制度（選択定年制）を導入しており、かつ、選択できる定年年齢の上限まで希望者全員を継続雇用する制度を導入している場合の記入について>

定年年齢を従業員が自由に選択できる制度（選択定年制）を導入しており、かつ、選択できる定年年齢の上限まで希望者全員を継続雇用する制度を導入している場合、⑩欄は「ロ 制度として導入していない」にチェックしてください（例1）。（65歳までの継続雇用制度があっても選択定年への救済措置であると捉え、便宜上「制度として導入していない」にチェックすることとなります。）

ただし、更に選択定年制の上限年齢を超えて働ける制度がある場合は、その制度の内容について⑩欄に記入いただく必要があります（例2）。

なお、⑰⑱欄は選択可能な全ての年齢の定年到達者数を計上してください。

例1. 60～65歳まで定年を選択でき、かつ、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を導入している場合

- ・⑧欄の定年年齢に「65」と記入し、⑩欄は「ロ 制度として導入していない」にチェックしてください。

例2. 60～65歳まで定年を選択でき、かつ、希望者全員を65歳まで、更に基準該当者を70歳まで継続雇用する制度を導入している場合

- ・⑧欄の定年年齢に「65」、⑩欄は「イ「b 対象」「(ロ) 基準に該当する者を対象」の上限年齢に「70」と記入します。

⑪欄 継続雇用制度の導入・改定予定

貴社における、今後の継続雇用制度の導入・改定予定を記入してください。

<継続雇用制度の導入・改定予定がある場合>

「イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり」にチェックし、導入・改定予定の年月と導入・改定後の上限年齢（上限年齢を設けない場合は「99」）を記入の上、内容を（イ）～（ハ）から選択してください。

【選択肢の選び方】

- ・これまで継続雇用制度の導入を行っていない場合や、（就業規則等に定めずに）運用により継続雇用を行っている場合において、新たに就業規則等に継続雇用制度を定め、導入する予定の場合
→「(イ) 新規導入」にチェックしてください。
- ・現在の継続雇用制度の上限年齢を引き上げる場合
→「(ロ) 上限年齢の引上げ」にチェックしてください。
- ・65歳を超えた継続雇用制度について、対象者基準を設けた上で就業規則等に定めるところ、当該対象者基準を廃止する予定の場合や、（イ）及び（ロ）に該当しない内容の場合
→「(ハ) その他」にチェックしてください。

<継続雇用制度の導入・改定を検討しているが、時期が具体的に決まっていない場合>

「ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中」にチェックしてください。

<継続雇用制度の導入・改定予定がない場合>

「ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし」にチェックしてください。

4 創業支援等措置の状況 (⑫・⑬欄)

ここでは、就業規則等で定める創業支援等措置の状況について記入してください。(創業支援等措置については、8ページを参照してください。)

また、⑧欄で「イ 定年なし」にチェックをしている場合も記入してください。

⑫欄 創業支援等措置(65歳を超えて従事できる業務委託・社会貢献)

貴社における、創業支援等措置の実施状況を記入してください。

○ 創業支援等措置を就業規則等に定め、かつ創業支援等措置の実施に関する計画(以下「実施計画」といいます。)を作成している場合

「イ 創業支援等措置を実施している」にチェックしてください。

○ 創業支援等措置を就業規則等に定めていない場合

○ 実施計画を作成していない場合(就業規則の定めの有無に関わらない)

○ 就業規則等に定めているものの、対象者を限定する基準が具体的・客観的な基準でない場合

「ロ 創業支援等措置を実施していない(運用により起業支援等を実施する場合を含む)」にチェックしてください。

(例えば、就業規則等に起業支援を行う制度の定めはないが、65歳を超えた者に対して起業のための支援を行っている場合は運用により起業支援等を実施していることとなり、「ロ 創業支援等措置を実施していない」に分類されます。また、就業規則等に起業支援を行う制度の定めはあるものの、実施計画を作成せずに起業支援等を実施している場合も同様です。)

なお、「イ 創業支援等措置を実施している」に該当しない創業支援等措置の運用状況については、⑭欄に記入してください。

<創業支援等措置を実施している場合>

「イ 創業支援等措置を実施している」にチェックした場合は、以下に従い、a～c を記入してください。

a 実施している措置

(イ)～(ニ)から該当するもの全てにチェックしてください。

(イ)業務委託

高齢者が定年後(又は継続雇用制度終了後。以下この a において「定年後等」といいます。)に新たに事業を開始し、事業主と高齢者個人又は高齢者が設立した法人が継続的に業務委託契約を締結する制度。

(ロ)自社が実施する社会貢献事業

高齢者が定年後等に、定年等まで雇用した事業主が実施する社会貢献事業に継続的に従事できる制度。

(ハ)自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業

高齢者が定年後等に、定年等まで雇用した事業主が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業に継続的に従事できる制度。

(ニ)自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業

高齢者が定年後等に、定年等まで雇用した事業主が出資等(資金の出資のほか、事業を行うための事務スペースの提供・貸与など)を行う団体が実施する社会貢献事業に継続的に従事できる制度。

※ (ロ)～(ニ)の社会貢献事業の詳細については、8ページの※1を参照してください。

b 過半数労働組合等の同意

高齢者就業確保措置として創業支援等措置を実施する場合に必要な実施計画に係る過半数労働組合等の同意について、(イ)又は(ロ)のうち該当するものにチェックしてください。

c 対象

○ 希望者全員を対象とする場合

「(イ) 希望者全員を対象」にチェックし、上限年齢を記入してください。

・ 制度の上限年齢を設けていない場合

→ 上限年齢の欄は「99」を記入してください。

・ 制度の上限年齢を設けている場合

→ 上限年齢の欄に、希望者全員に適用される上限年齢を記入してください。

次に、希望者全員の創業支援等措置の上限年齢に到達した後も、基準^{※1}に該当する一部の者のみ継続して制度の対象とすることがある場合には、「更に基準に該当する者」の欄にもその上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）を記入してください。なお、希望者全員を対象とした創業支援等措置の上限年齢以降、対象者を限定して実施する創業支援等措置がない場合は空欄としてください。また、対象者を限定する基準の根拠となる就業規則等が、労使協定等を締結した上で定められたものであるか、該当する(a)又は(b)にチェックしてください。

なお、希望者全員の継続雇用の上限年齢に到達した後に、対象者を限定して継続雇用する制度が就業規則等に定められていない場合は「更に基準に該当する者」の上限年齢と基準の根拠は空欄としてください。

○ 基準に該当する者だけを創業支援等措置の対象とする場合

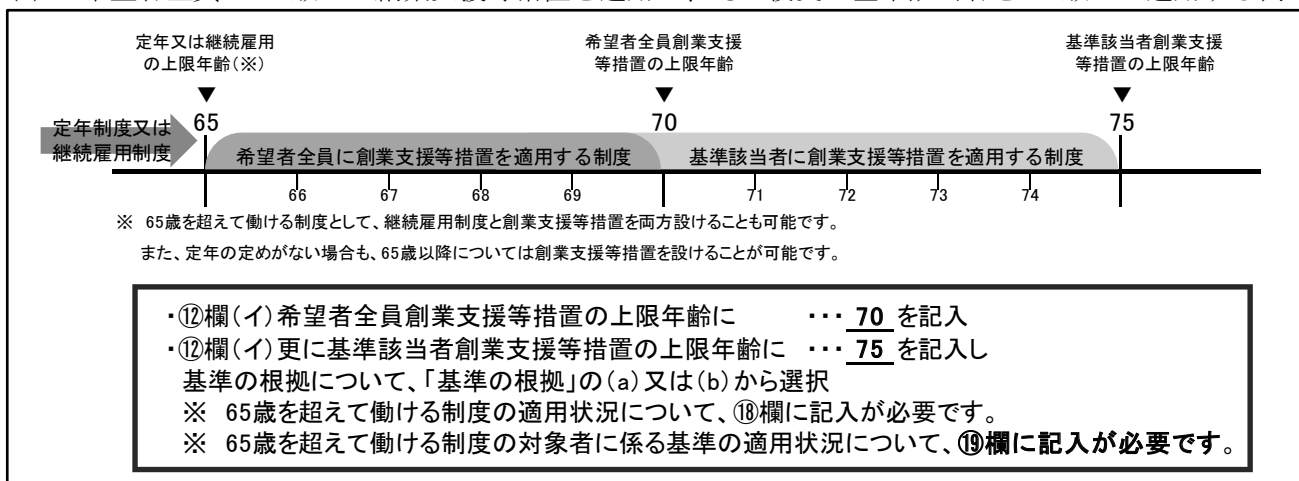
「(ロ) 基準に該当する者を対象」にチェックし、創業支援等措置の上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）を記入してください。

次に、対象者を限定する基準の根拠となる就業規則等が労使協定等を締結した上で定められたものであるか、該当する(a)又は(b)にチェックをしてください。

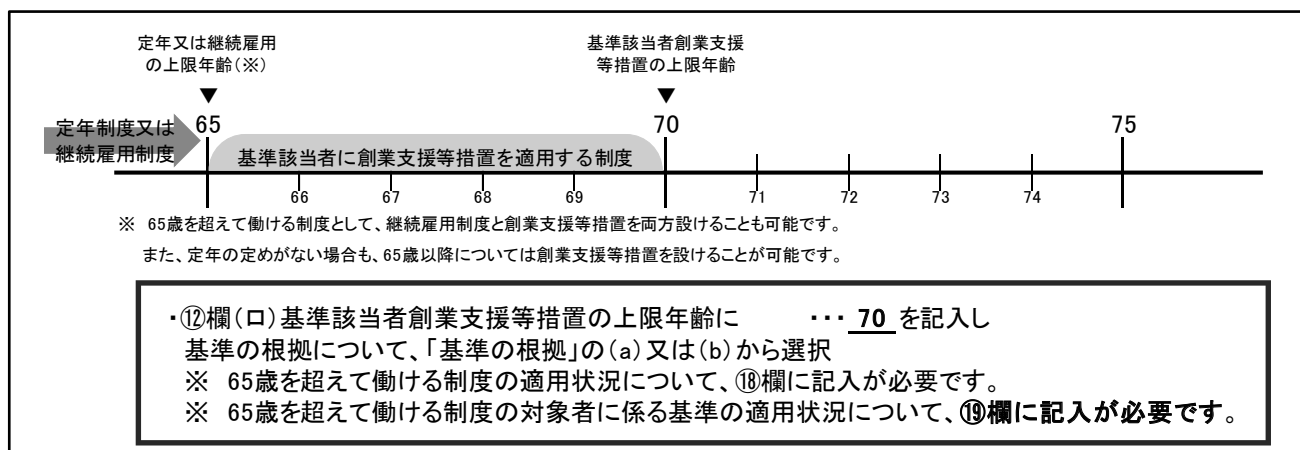
※1 「基準」については、8ページの※3「「基準」について」を参照してください。

【⑫欄 創業支援等措置の記入例】

(1) 希望者全員に70歳まで創業支援等措置を適用し、その後更に基準該当者を75歳まで適用する例



(2) 基準該当者に70歳まで創業支援等措置を適用する例



⑬欄 創業支援等措置の導入・改定予定

貴社における、今後の創業支援等措置の導入・改定予定を記入してください。

<創業支援等措置の導入・改定予定がある場合>

「イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり」にチェックし、導入・改定予定の年月と導入・改定後の上限年齢（上限年齢を設けない場合は「99」）を記入の上、内容を（イ）～（ニ）から選択してください。

【選択肢の選び方】

- ・ 創業支援等措置に係る対象者基準を廃止する場合
→ 「（イ）対象者限定基準の廃止」にチェックしてください。
- ・ これまで創業支援等措置を行っていない場合や創業支援等措置を就業規則等に定めていない場合、就業規則等に定めているものの実施計画の作成をしていない場合（運用により創業支援等措置を行っている場合）において、就業規則等に創業支援等措置を定め、かつ、実施計画を作成し、導入する予定の場合
→ 「（ロ）新規導入」にチェックしてください。
- ・ 創業支援等措置の上限年齢を引き上げる場合
→ 「（ハ）上限年齢の引上げ」にチェックしてください。
- ・ 実施計画の変更（例えば、業務の内容に関する変更等）を行う予定の場合や、（イ）～（ハ）に該当しない内容の場合
→ 「（ニ）その他」にチェックしてください。

<創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等と協議を行っている場合>

「ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等との協議を行っている（過半数労働組合等との同意を得るための協議を含む）」にチェックしてください。

<創業支援等措置の導入・改定を検討しているが、時期が具体的に決まっていない場合>

「ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中」にチェックしてください。

<創業支援等措置の導入・改定予定がない場合>

「ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし」にチェックしてください。

《⑧欄で「イ 定年なし」を選択した場合や⑧・⑩・⑫欄のいずれかの上限年齢が 70 歳以上の場合、⑩・⑫欄のいずれかの上限年齢の規定がない場合（上限年齢の欄が「99」の場合）は⑭欄を記入せず、⑮欄に進んでください。》

5 65 歳を超えて働ける制度等の状況（⑭欄）

⑭欄 65 歳を超えて働ける制度等（⑧・⑩・⑫欄に該当するものを除く）の状況

ここでは、高年齢者就業確保措置（措置の概要は 7 ページの 2 以降を参照してください。）を実施しているとはいえないものの、65 歳を超えて働ける何らかの取組（⑧・⑩・⑫欄において記入した、65 歳を超えて働ける制度を除く。）を行っているかどうかについて記入してください。

以下に該当する場合は⑭欄の記入は不要です。

- ・ ⑧欄が定年なしの場合
- ・ ⑧・⑩・⑫欄のいずれかの上限年齢が 70 歳以上の場合
- ・ ⑩・⑫欄のいずれかの上限年齢の規定がない場合（上限年齢の欄が「99」の場合）

なお、この⑭欄で記入する制度に係る過去 1 年間の適用状況について、⑱・⑲欄の記入は不要です。

- 就業規則等に 65 歳を超えて働ける制度（雇用によらない制度も含む）を定めているものの、対象者を限定する基準が具体的・客観的な基準でない場合（会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等）
- 就業規則等に創業支援等措置を定めているものの、実施計画を作成していない場合
「イ 自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を 65 歳を超えて働ける制度を就業規則等に定めている」にチェックした上で、上限年齢の規定がある場合は（イ）にチェックし、上限年齢を記入してください（導入している制度が雇用によらない制度である場合も、制度が適用される上限年齢を記入してください。）。また、上限年齢を規定していない場合は（ロ）にチェックしてください。
- 就業規則等に 65 歳を超えて働ける制度を定めていないものの、運用等により 65 歳を超えて働ける制度を実施している場合
- 就業規則等に創業支援等措置を定めていないものの、実施計画を作成している場合
「ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない」にチェックしてください。その上で、今後、当該制度等を就業規則等に規定する予定がある場合は（イ）、検討中の場合は（ロ）、引き続き運用等により実施する場合は（ハ）にチェックしてください。
- 65 歳を超えて働ける制度がまったくない場合
「ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない」にチェックしてください。その上で、今後、65 歳を超えて働ける何らかの制度を導入予定の場合は（イ）、検討中の場合は（ロ）、予定のない場合は（ニ）にチェックしてください。

6 常用労働者数（⑮欄）

⑮欄 常用労働者数（うち女性）

貴社が令和 8 年 6 月 1 日時点で雇用している常用労働者^{※1}の人数を、年齢階級別に計上し、括弧内には内数として女性の人数を記入してください。

使用人兼務役員は、雇用保険被保険者となっている場合に常用労働者として計上してください。また、出向中の労働者は、原則として、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける事業主の労働者として取り扱います。なお、派遣社員は派遣元の事業所で計上してください。

※1 「常用労働者」については13ページの「「常用労働者」と「従業員」について」を参照してください。

7 過去1年間の離職者の状況（⑩欄）

⑩欄 過去1年間の離職者の状況（うち女性）

過去1年間（令和7年6月1日から令和8年5月31日まで）に、45歳以上70歳未満の従業員※1で解雇等※2の事業主の都合等により離職した人数と、そのうち高年齢者雇用安定法第17条に規定する求職活動支援書※3を作成した従業員の人数を記入してください。労働者の責めに帰すべき理由や自己都合による離職者については計上不要です。

また、括弧内には内数として女性の人数を記入してください。

※1 「従業員」については13ページの「「常用労働者」と「従業員」について」を参照してください。

※2 解雇等とは以下のような離職を指します。

- ・ 解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ・ 継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めている場合において、当該基準に該当しなかったことによる退職
- ・ その他事業主の都合による退職（退職勧奨を含む）
- ・ 創業支援等措置による契約が事業主都合により終了する場合（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く）

※3 「求職活動支援書」とは、解雇等により離職することとなっている45歳以上70歳未満の高年齢者等が希望するときに、その円滑な再就職を促進するために事業主が作成する、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他のその高年齢者等の再就職に資する事項を明らかにする書面のことをいいます（高年齢者雇用安定法第17条）。

《⑧欄で「イ 定年なし」を選択し、かつ⑫欄で「ロ 創業支援等措置を実施していない」を選択した場合は⑰～⑲欄を記入せず、「高年齢者雇用等推進者」「記入担当者」欄に進んでください》

8 過去1年間の定年到達者等の状況（⑰・⑱欄）

ここでは、就業規則等に定年や継続雇用制度等を定めており、これらの制度に基づいて過去1年間（令和7年6月1日から令和8年5月31日まで）に制度の上限年齢等に到達した従業員※1について記入してください。

過去1年間に就業規則等に定める制度の上限年齢等に変更が生じた場合で変更前の制度の上限年齢等に該当する従業員がいる場合は、制度別に⑰・⑱欄を算出し、それぞれの合計を記入してください。（34ページの集計補助欄もご利用ください。）

⑰・⑱欄の記入にあたっては、最終的な継続雇用制度等の上限年齢※2が65歳以下か、65歳を超えているかどうか確認します。以下のとおり、就業規則等に定める制度の上限年齢に応じて記入する欄が異なりますので、ご注意ください。

- I 最終的な継続雇用制度等の上限年齢が 65 歳以下の場合、⑰欄のみに記入します。
 ※ただし、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を導入しており、その後更に基準に該当する者を 66 歳以上まで継続雇用する制度（上限年齢を設けていない場合も含む）や、創業支援等措置の制度（上限年齢を設けていない場合も含む）がある場合は、⑰欄と⑱欄両方に記入します。詳しくは 24 ページの(f)を参照してください。
- II 定年年齢が 65 歳であり、その後に 65 歳を超えて働ける制度^{※3}がある場合や、定年年齢が 66 歳以上の場合（その後に働ける制度があるか否かにかかわらず）は、⑱欄のみに記入します。
- III 定年年齢が 64 歳以下であり、その後に 65 歳を超えて働ける制度^{※3}がある場合は⑰欄と⑱欄両方に記入します。

※1 「従業員」については 13 ページの「常用労働者」と「従業員」について」を参照してください。

また、就業規則等に定める定年や継続雇用制度等の規定が職種別等で異なる場合、職種別等で⑰・⑱欄を算出し、それぞれの合計を⑰・⑱欄へ記入してください。継続雇用等の対象者を限定する基準が複数ある場合も、各基準について⑰・⑱欄を算出し、それぞれの合計を⑰・⑱欄へ記入してください。記入に当たっては、34 ページの集計補助欄もご利用ください。

定年年齢を従業員が自由に選択できる制度がある場合は、選択可能な全ての年齢の定年到達者数を計上してください。希望者全員継続雇用制度を導入している場合は、上限年齢に到達した者のみを計上してください（上限年齢に到達する前に退職した者については計上しないでください。）。

なお、⑩・⑫欄に記入した制度であったとしても、上限年齢を設けていない（上限年齢の欄に「99」を記入している）継続雇用制度がある場合は、その制度を利用して上限年齢なく働いている従業員が退職したとしても、その従業員について⑰・⑱欄への計上は不要です（⑰・⑱欄は上限年齢を設けている継続雇用制度を利用している従業員の状況について記入してください）。

※2 「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」の考え方について

定年年齢が 60 歳で、65 歳まで希望者全員を継続雇用、その後更に基準に該当する者について 70 歳まで継続雇用する制度を就業規則等に定めている場合、「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」は 70 歳となります。

なお、最終的な継続雇用制度等の上限年齢を設けていない（上限年齢の欄に「99」を記入している）場合、その 1 つ前の継続雇用制度等の上限年齢により判断し、その上限年齢が 65 歳以下の場合は I のケースとして記入します。ただし、1 つ前の継続雇用制度等が希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度である場合は、⑰欄に加えて⑱欄にも記入が必要です。詳しくは 24 ページの(f)を参照してください（上限年齢を設けていない継続雇用制度等が適用されている者の離職の状況等について⑰・⑱欄への計上は不要です。）。

一方、1 つ前の継続雇用制度等の上限年齢が 66 歳以上の場合は II か III のケースとして記入することとなります。

※3 ⑰・⑱欄は、⑧・⑩・⑫欄に記入した制度の適用状況を報告する欄となりますので、⑭欄に記入した制度は除きます。

※ 26 ページ以降の<⑰欄と⑱欄の記入にあたっての考え方>も併せて参照してください。

<参考：65 歳を超えて働ける制度の考え方について>

「65 歳を超えて働ける制度」があるか否かは、就業規則等に規定された制度の上限年齢が 65 歳を超えているか否かにより判断します。例えば、就業規則に以下のとおり定年年齢を規定して

いる場合、65歳に達した日を超えて働くこととなりますが、定年年齢は65歳となるため、「65歳を超えて働ける制度」には該当しません

(定年を満65歳とする就業規則の記載例)

(定年等)

第〇条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。

⑰欄 65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況（うち女性）

以下の①又は②の場合が該当します。

- ① 定年年齢、継続雇用制度等の上限年齢がいずれも65歳以下の場合
- ② 最終的な継続雇用制度等の上限年齢が65歳を超えているが定年年齢が64歳以下の場合

過去1年間（令和7年6月1日から令和8年5月31日まで）に定年年齢に到達した者について、次の(a)から(e)に従って計上してください。更に、継続雇用制度の上限年齢（65歳）に到達した者の人数を(f)に記入してください。また、それぞれについて括弧内には内数として女性の人数を記入してください。

(a) 定年到達者の総数

定年年齢に到達した従業員の総数を計上してください。

※ 以下の(b)(c)(e)の合計と一致するよう記入してください。

(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者等）

上記(a)のうち、定年後の継続雇用を希望せずに定年年齢で退職した者や、就業規則等に定年後に働き続けられる制度が定められておらず定年年齢に到達した者（運用等により引き続き勤務している者も含む。）等の人数を計上してください。

(c) 継続雇用者数

上記(a)のうち、定年年齢に到達した後に継続雇用された者の人数を計上してください。

※ 就業規則等に定年を超えて働ける制度がないものの、運用等により引き続き勤務している者は(b)に計上してください。

(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数

上記(c)のうち、定年後に子会社等又は関連会社等で継続雇用された者の人数を計上してください。

※ ⑩欄の「a 継続雇用先」で「(ロ) 子会社等」と「(ハ) 関連会社等」のうち、継続雇用先として該当するもの全てにチェックしてください。

(e) 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）

上記(a)のうち、解雇事由又は退職事由に該当するなどにより、定年後の継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の人数を計上してください。

(f) 65歳までの継続雇用の終了による離職者数等

継続雇用制度の上限年齢（65歳）に到達したことにより退職した者等の人数を計上してください。また、就業規則等には65歳を超えて働ける制度が定められていないものの、運用等で65歳を超えて働いている従業員がいる場合、当該従業員は就業規則等に定められた制度の適用は終了していると判断されるため、⑰欄では(f)「65歳までの継続雇用の終了による離職者等」に含めることになります。

なお、希望者全員を継続雇用する制度の上限年齢が65歳であっても、その後に基準に該当する者を66歳以上まで継続雇用する制度（上限年齢を設けていない継続雇用制度を含む）や、創業支援等措置の制度（上限年齢を設けていない創業支援等措置の制度を含む）がある場合は、65歳に到達した者の状況については⑰欄(f)には計上せず（⑰欄(f)は0を記入してください）、⑱欄の(a)に計上し、その内訳を(b)～(h)に計上してください。

⑩欄 65歳を超えて働ける制度の過去1年間の適用状況（うち女性）

貴社における定年年齢、継続雇用制度等のいずれかの上限年齢が 65歳を超えている（66歳以上）場合（⑧欄で「イ 定年なし」を選択し、他に65歳を超えて働ける制度がない場合を除く。）、過去1年間（令和7年6月1日から令和8年5月31日まで）に定年や継続雇用制度等の上限年齢（65歳以上）に到達した者について、次の(a)から(h)に従って計上してください。更に、65歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数を(i)に記入してください。また、それぞれについて括弧内には内数として女性の人数を記入してください。

(a) 定年到達者等の総数

定年年齢及び継続雇用制度等の上限年齢に到達した従業員の総数を計上してください。

※ 以下の(b)(c)(f)(g)(h)の合計と一致するよう記入してください。

(b) 定年退職者数等（継続雇用を希望しない者等）

上記(a)のうち、定年年齢や継続雇用制度等の上限年齢に到達した後に、その後も働き続けられる制度の適用を希望せずに退職した者や、就業規則等に定年年齢や継続雇用制度等の上限年齢に到達した後に働き続けられる制度が定められておらず、制度の上限年齢等に到達した者（運用等により引き続き勤務している者も含む）等の人数を計上してください。

(c) 継続雇用者数（継続雇用の更新を含む。）

上記(a)のうち、定年年齢に到達した後に継続雇用（希望者全員・基準該当者は問わない）された者及び継続雇用制度（希望者全員）の上限年齢到達後に更に基準に該当する者として継続雇用された者の人数を計上してください（1年毎の再雇用契約の更新などは含みません。）。

※ 就業規則等に定年や継続雇用制度等の上限年齢を超えて働ける制度がないものの、運用等により引き続き勤務している者は(b)に計上してください。

(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数

上記(c)のうち、継続雇用先が子会社等又は関連会社等である者の人数を計上してください。

※ ⑩欄の「a 継続雇用先」で「(ロ) 子会社等」と「(ハ) 関連会社等」のうち、継続雇用先として該当するもの全てにチェックしてください。

(e) うちその他の会社での継続雇用者数

上記(c)のうち、継続雇用先が子会社等又は関連会社等以外である者の人数を計上してください。

※ ⑩欄の「a 継続雇用先」で「(ニ) その他の会社」にもチェックしてください。

(f) 定年退職者数等（継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者等）

上記(a)のうち、解雇事由又は退職事由に該当するなどにより、定年年齢や継続雇用制度等の上限年齢に到達した後に、その後も働き続けられる制度の適用を希望したが適用されなかった者の人数を計上してください。

(g) 業務委託契約締結制度の利用を開始した者

定年年齢に到達した後又は継続雇用制度（希望者全員・基準該当者は問わない）若しくは創業支援等措置（希望者全員）の上限年齢到達後に業務委託契約を締結する制度の利用を開始した者の人数を計上してください。

(h) 社会貢献事業への従事制度の利用を開始した者

定年年齢に到達した後又は継続雇用制度（希望者全員・基準該当者は問わない）若しくは創業支援等措置（希望者全員）の上限年齢到達後に社会貢献事業に従事する制度の利用を開始した者の人数を計上してください。

(i) 65歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数

65歳を超えて働ける制度の上限年齢に到達した者等の人数を計上してください。なお65歳を超えて働ける制度が複数ある場合は、最終的な制度の上限年齢に到達した者等の人数を計上してください。「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」の考え方については、23ページの※2を参照してください。

<⑰欄と⑱欄の記入にあたっての考え方>

【ステップ0. 記入が必要な欄の確認】

就業規則等に定める制度の上限年齢に応じて記入する欄が異なります。記入が必要な欄については22ページ以降で確認してください。

I. 最終的な継続雇用制度等の上限年齢が65歳以下の場合（⑰欄のみに記入する場合）

- (例) ① 定年年齢が65歳で、その後の継続雇用制度がない場合
 ② 定年年齢が64歳以下で、65歳まで希望者全員を継続雇用する制度がある場合
 ③ 定年年齢が65歳以下で、希望者全員を上限年齢なしで継続雇用する場合

【ステップ1. 定年年齢到達者の記載】

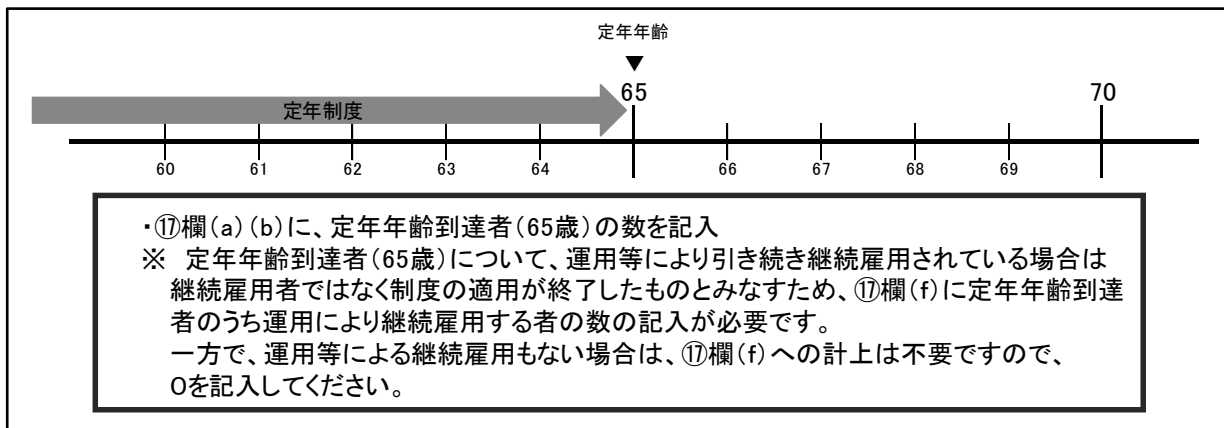
まず、定年年齢に到達した者の状況について、⑰欄の(a)～(e)に記入します。(b)(c)(e)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(e)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①～③の例の場合、いずれも定年年齢到達者の数を(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(e)欄に記入します((d)欄は、(c)欄の内数になります。)

【ステップ2. 「最終的な継続雇用制度の上限年齢」到達による離職者等の記載】

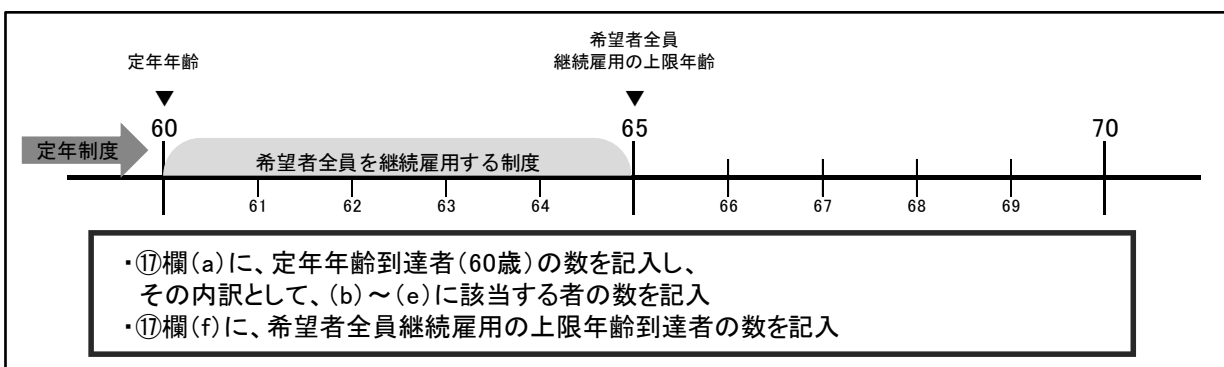
次に、最終的な継続雇用制度の上限年齢に到達して離職した者等の総数を、⑰欄の(f)に記入します。上記①～③の例の場合、①と③は計上不要(ただし、①について、運用等により引き続き継続雇用される場合は⑰欄(f)への計上が必要です。)、②は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の数を(f)欄に記入します。

【⑰欄 65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況の記入例】

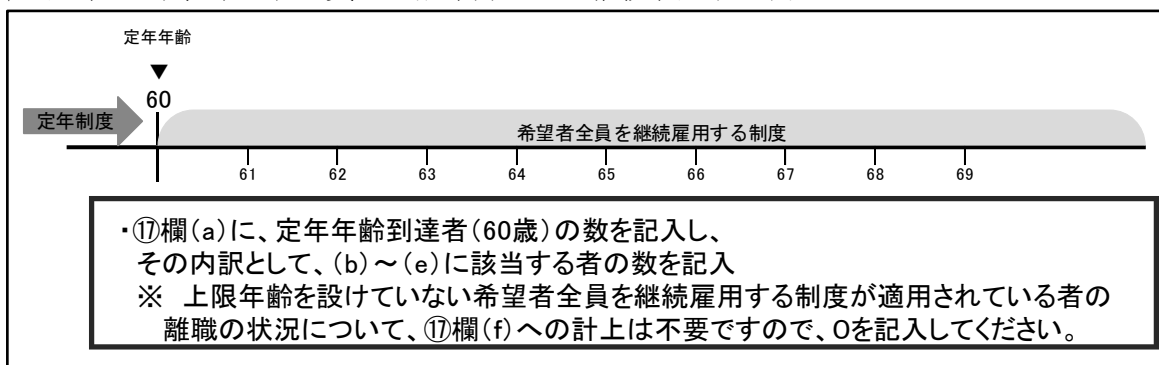
- (1) 定年が65歳で、その後の継続雇用制度がない場合の例



- (2) 定年60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用の例



(3) 定年 60 歳、希望者全員を上限年齢なしで継続雇用する例



II. 定年年齢が 65 歳かつ最終的な継続雇用制度等の上限年齢が 65 歳超の場合や

定年年齢が 66 歳以上の場合 (⑩欄のみに記入する場合)

- (例) ① 定年が 65 歳で、70 歳まで希望者全員を継続雇用する制度がある場合
② 定年が 65 歳で、70 歳まで基準該当者を継続雇用する制度がある場合
③ 定年年齢が 65 歳を超えている (66 歳以上) 場合で、その後の継続雇用制度等がない場合
④ 定年年齢が 65 歳以上で、その後に希望者全員を継続雇用できる制度があり、その後更に基準に該当する者を継続雇用している場合
⑤ 定年制度はないものの、65 歳を超えて創業支援等措置を導入している場合

【ステップ 1. 定年年齢及び継続雇用制度等の上限年齢到達者の記載】

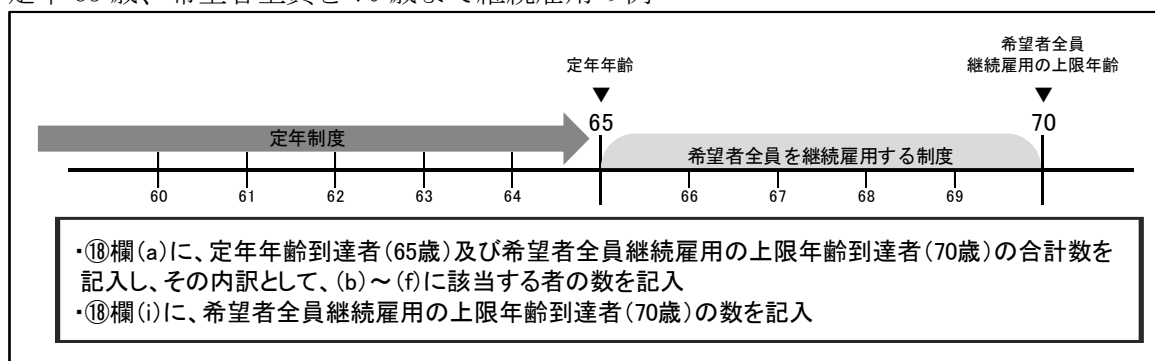
まず、定年年齢及び継続雇用制度等の上限年齢に到達した者の状況について、⑩欄の(a)～(h)に記入します。(b)(c)(f)(g)(h)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(f)(g)(h)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①～⑤の例の場合、①は定年年齢及び希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の合計数を、②は定年年齢及び基準該当者継続雇用の上限年齢到達者の合計数を、③は定年年齢到達者の数を、④は定年年齢到達者、希望者全員継続雇用の上限年齢到達者及び基準該当者継続雇用の上限年齢到達者の合計数を、⑤は創業支援等措置の利用を開始した者及び希望者全員創業支援等措置の上限年齢到達者の合計数を(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(f)(g)(h)欄(⑤は(b)(g)(h)欄のみ)に記入します((d)(e)欄は(c)欄の内数です。)

【ステップ 2. 「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」到達者の記載】

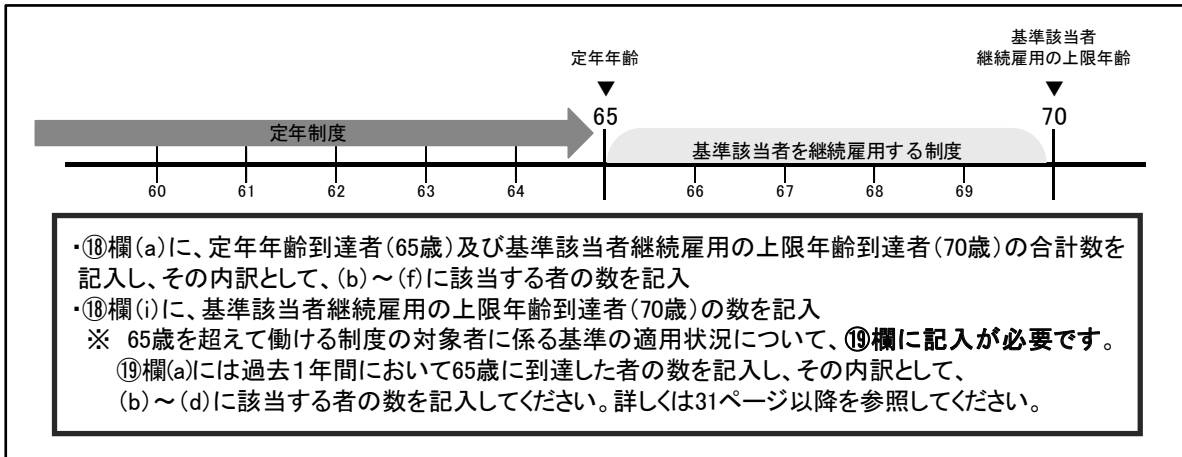
次に、最終的な継続雇用制度等の上限年齢に到達した者の総数を、⑩欄の(i)欄に記入します。上記①～⑤の例の場合、①は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者を、②④は基準該当者継続雇用の上限年齢到達者の数を、③は定年年齢到達者の数を、⑤は創業支援等措置を利用できる上限年齢到達者の数を(i)欄に記入します。

【⑩欄 65 歳を超えて働ける制度の過去 1 年間の適用状況の記入例】

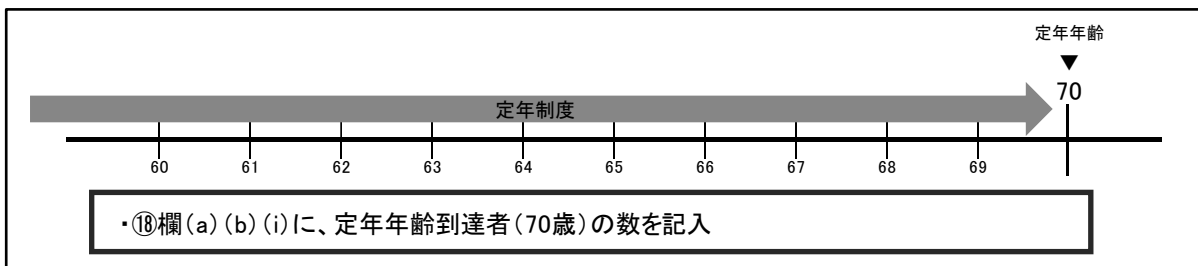
- (1) 定年 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用の例



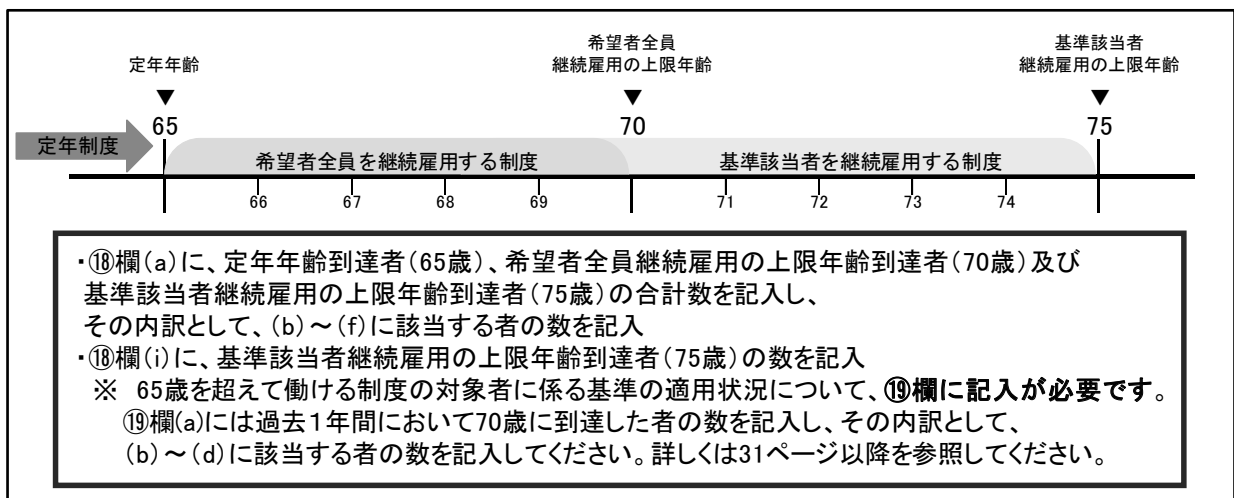
(2) 定年 65 歳、基準該当者を 70 歳まで継続雇用の例



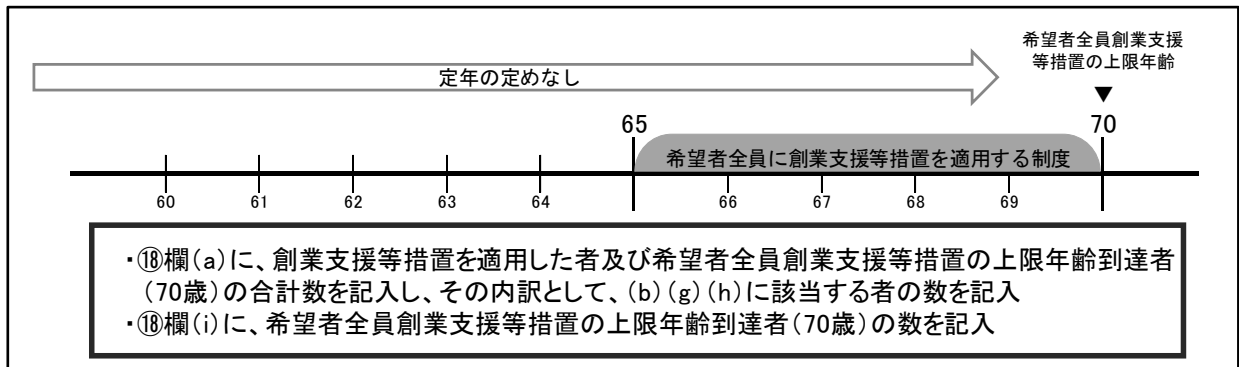
(3) 定年が 70 歳で、その後の継続雇用制度がない場合の例



(4) 定年 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用、基準該当者を 75 歳までの継続雇用の例



(5) 定年の定めがなく、かつ 65 歳以降の希望者全員に創業支援等措置を 70 歳まで適用する例



Ⅲ. 定年年齢が64歳以下かつ最終的な継続雇用制度等の上限年齢が65歳超の場合等

(⑰欄と⑱欄の両方に記入する場合)

- (例) ① 定年年齢が64歳以下で、その後に65歳まで希望者全員を継続雇用する制度があり、その後更に基準該当者を70歳まで継続雇用する制度がある場合
② 定年年齢が64歳以下で、その後に70歳まで希望者全員を継続雇用する制度がある場合
③ 定年年齢が64歳以下で、その後に65歳まで希望者全員を継続雇用する制度があり、その後更に希望者全員が70歳まで創業支援等措置を利用できる場合
④ 定年年齢が64歳以下で、その後に65歳まで希望者全員を継続雇用する制度があり、その後更に基準に該当する者を上限年齢なしで継続雇用する場合

【ステップ1. 定年年齢到達者の記載】

まず、定年年齢に到達した者の状況について、⑰欄の(a)～(e)に記入します。(b)(c)(e)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(e)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①～④の例の場合、いずれも定年年齢到達者の数を(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(e)欄に記入します((d)欄は(c)欄の内数です。)(f)欄には0を記入し、ステップ2に進んでください。

【ステップ2. 65歳以上の継続雇用制度等の上限年齢到達による離職者等の記載】

次に、65歳以上の継続雇用制度の上限年齢に到達した者の状況について、⑱欄の(a)～(h)に記入します。(b)(c)(f)(g)(h)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(f)(g)(h)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①～④の例の場合、①は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者及び基準該当者継続雇用の上限年齢到達者の合計数を、②④は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の数を、③は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者及び希望者全員創業支援等措置の上限年齢到達者の合計数を(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(f)(g)(h)欄(③は(b)(g)(h)欄のみ)に記入します((d)(e)欄は(c)欄の内数です。)

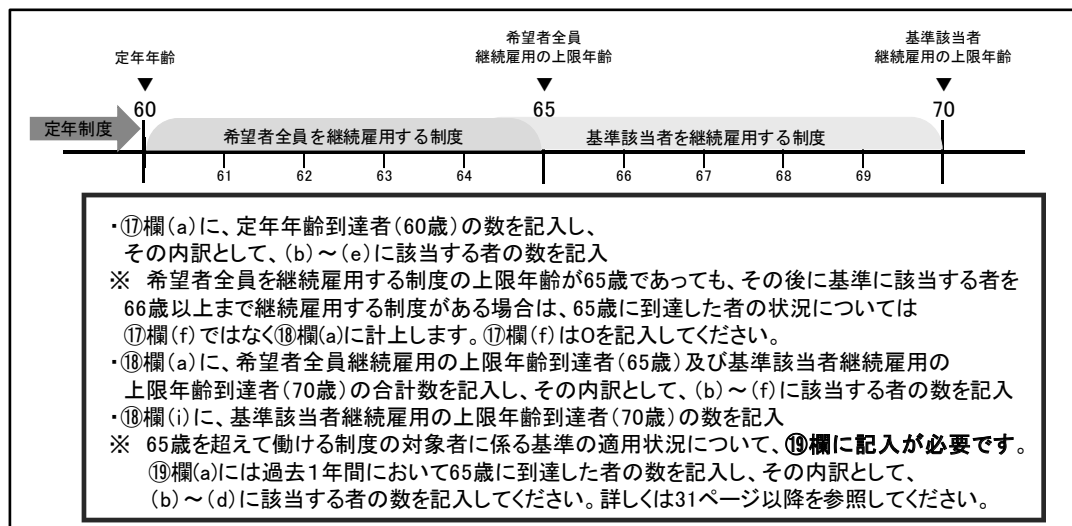
※ ①③④の例の場合、希望者全員継続雇用の上限年齢が65歳であり、65歳を超えていませんが、上限年齢到達後の状況について記入する必要があるため、希望者全員継続雇用の上限年齢到達者(65歳)については便宜的に⑱欄に記入します。(23ページ※2参照)

【ステップ3. 「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」到達者の記載】

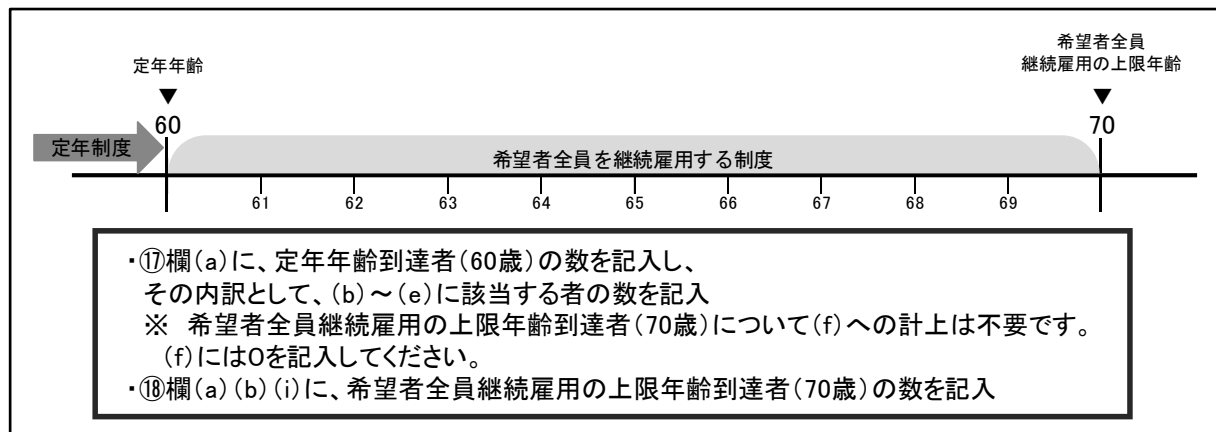
次に、最終的な継続雇用制度等の上限年齢に到達した者の総数を、⑱欄の(i)欄に記入します。上記①～④の例の場合、①は基準該当者継続雇用の上限年齢到達者の数を、②は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の数を、③は希望者全員創業支援等措置の上限年齢到達者の数を(i)欄に記入します。④は(i)欄への計上は不要です。

【⑰⑱欄の両方に記入する必要がある例】

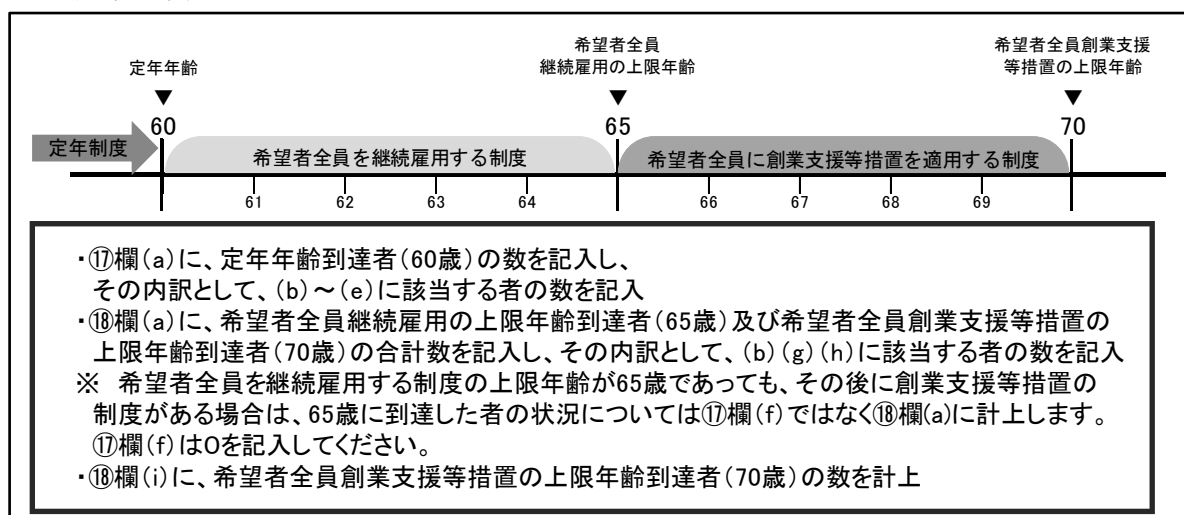
- (1) 定年60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用、その後更に基準該当者を70歳まで継続雇用する例



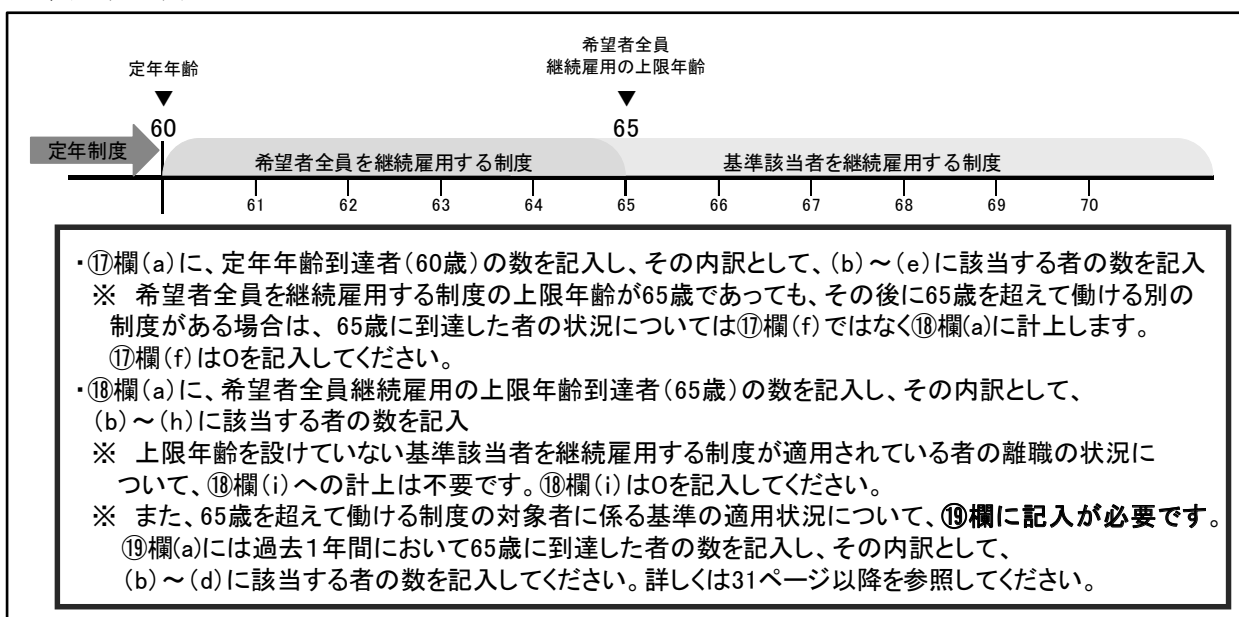
(2) 定年 60 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用の例



(3) 定年 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、その後希望者全員に 70 歳まで創業支援等措置を適用する例



(4) 定年 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、その後更に基準該当者を上限年齢なしで継続雇用する例



9 65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況（⑱欄）

ここでは、65歳を超えて働ける制度を導入している場合（⑩欄で「イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている」を選択し制度の上限年齢が65歳を超えている場合又は⑫欄で「イ 創業支援等措置を実施している」を選択している場合）で、かつ、制度の対象者を限定する基準の適用年齢に到達した従業員がいる場合に記入してください。

⑱欄 65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況（うち女性）

65歳を超えて働ける制度の対象者を限定する基準を導入している場合に、過去1年間（令和7年6月1日から令和8年5月31日まで）に当該基準の適用年齢に到達した従業員の状況を、次の(a)から(d)に従って記入してください。また、括弧内には内数として女性の人数を記入してください。

なお、⑭欄で記入した制度については記入不要です。当該基準の適用年齢に到達した従業員がない場合も記入不要です。

※ 過去1年間に就業規則等に定める制度の上限年齢等に変更が生じた場合で変更前の制度の上限年齢等に該当する従業員がいる場合は、制度別に⑱欄を算出し、それぞれの合計を記入してください。

就業規則等に定める継続雇用制度等の規定が職種別等で異なる場合、かつ、いずれかの職種等において65歳を超えて働ける制度の対象者を限定する基準を導入している場合は、65歳を超えて働ける制度の対象者を限定する基準を導入している職種等についてそれぞれ⑱欄を算出し、合計を記入してください。

継続雇用等の対象者を限定する基準が複数ある場合も、各基準について⑱欄を算出し、合計を⑱欄へ記入してください。

記入に当たっては、34ページの集計補助欄もご利用ください。

(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数

就業規則等に定めている継続雇用等の対象者を限定する基準を適用する年齢に到達し、基準を適用した従業員等の人数を計上してください。

※1 人数の計上方法は次の<65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の考え方>を参照してください。

※2 以下の(b)(c)(d)の合計と一致するよう記入してください。

(b) 継続雇用等終了者数等（制度の適用を希望しない者）

上記(a)のうち、継続雇用等の更新を希望せずに離職した従業員の人数を計上してください。

(c) 基準に該当し引き続き継続雇用等された者の数

上記(a)のうち、基準に該当して引き続き継続雇用等された従業員の人数を計上してください。

(d) 継続雇用等終了者数等（基準に該当しない者）

上記(a)のうち、基準に該当しないため継続雇用等が終了し、離職した従業員の人数を計上してください。

<65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の考え方> ～(a)の人数の計上方法について～

【例1】定年年齢60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用、基準を設けて70歳まで働ける制度を導入している場合

定年年齢が60歳かつ希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入している企業が、対象者基準を設けて70歳まで働ける制度（継続雇用制度・創業支援等措置の別を問わない）を導入している場合は、過去1年間において65歳に到達した従業員の状況を記入してください。

【例2】定年年齢 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用、基準を設けて 75 歳まで働ける制度を導入している場合

定年年齢が 65 歳かつ希望者全員 70 歳まで働ける制度(継続雇用制度・創業支援等措置の別を問わない)を導入している企業が、対象者基準を設けて 75 歳まで働ける制度(継続雇用制度・創業支援等措置の別を問わない)を導入している場合は、過去 1 年間において 70 歳に到達した従業員の状況を記入してください。

【例3】定年年齢 65 歳、基準を設けて 70 歳まで働ける制度を導入している場合

定年年齢 65 歳の企業が、対象者基準を設けて 70 歳まで働ける制度(継続雇用制度・創業支援等措置の別を問わない)を導入している場合は、過去 1 年間において 65 歳に到達した従業員の状況を記入してください。

【例4】専門職の定年が 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、更に基準に該当する者を 80 歳まで継続雇用、営業職の定年が 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、更に基準に該当する者を 70 歳まで継続雇用、事務職の定年が 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を導入している場合

専門職と営業職で対象者基準を設けて 65 歳を超えて働ける制度(継続雇用制度・創業支援等措置の別を問わない)を導入している場合は、過去 1 年間において 65 歳に到達した専門職と 65 歳に到達した営業職の状況をそれぞれ算出し、合計を記入してください。事務職については、対象者基準を設けて 65 歳を超えて働ける制度がないため、⑩欄には計上しません。

<⑩欄の記入における留意事項>

就業規則等に定める継続雇用制度等の規定が職種別等で異なり、いずれかの職種等において 65 歳を超えて働ける制度の対象者を限定する基準に到達した従業員がいる場合で、⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 更に基準に該当する者」、⑩欄のイ「b 対象」「(ロ) 基準に該当する者」、⑫欄の「c 対象」「(イ) 更に基準に該当する者」、⑫欄のイ「c 対象」「(ロ) 基準に該当する者」の全ての上限年齢が空欄の場合は、制度の対象者を限定する基準に到達した従業員に係る職種等のうち、退職規定が最も厳しい職種等の基準について、⑩欄又は⑫欄の上記で該当する項目に便宜的に上限年齢を記入した上で、⑩欄を記入してください。

また、当該上限年齢欄を記入している場合、⑩欄については該当者がいない場合も「0」の記入が必要です。

(例) 上記【例4】の場合、16 ページの<継続雇用制度の内容が職種別・雇用形態別で異なる場合の記入について>のとおり、⑩欄の継続雇用制度は、最も退職規定が厳しい事務職の制度について記入しています(希望者全員を 65 歳まで継続雇用)。この場合は、⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 更に基準に該当する者」の上限年齢の欄に、65 歳を超えて働ける制度の対象者を限定する基準を導入している専門職、営業職のうち、退職規定がより厳しい営業職の制度について記入してください(更に基準に該当する者を 70 歳まで雇用)。

○ 集計補助欄

⑰欄、⑱欄、⑲欄の記入にあたっては、職種別や制度別で各欄を算出し、その合計を報告書の当該欄に記入いただく必要がある場合がございます。以下の表に職種等ごとに記入いただき、集計にお役立てください。

⑰欄 65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況

⑰65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況	(a)定年到達者の総数 (b)+(c)+(e)	(b)定年退職者数 (継続雇用を希望しない者等)	(c)継続雇用者数	(d)うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e)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)	(f)65歳までの継続雇用の終了による離職者数等
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)

⑱欄 65歳を超えて働ける制度の過去1年間の適用状況

⑱65歳を超えて働ける制度の過去1年間の適用状況	(a)定年到達者等の総数 (b)+(c)+(f)+(g)+(h)	(b)定年退職者数(継続雇用を希望しない者等)	(c)継続雇用者数(継続雇用の更新を含む。)	(d)うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e)うち他社での継続雇用者数	(f)定年退職者数(継続雇用を希望しなかった者等)	(g)業務委託締結をす業者	(h)社会貢献への制利用する者	(i)65歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)

⑲欄 65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況

⑲65歳を超えて働ける制度の対象者に係る基準の過去1年間の適用状況	(a)基準を適用できる年齢に到達した者の総数 (b)+(c)+(d)	(b)継続雇用等終了者数等(制度の適用を希望しない者)	(c)基準に該当し引き続き継続雇用等された者の数	(d)継続雇用等終了者数等(基準に該当しない者)
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)
(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)

日本標準産業分類(中分類番号)表

分類	名 称
A	農業、林業
01	農 業
02	林 業
B	漁 業
03	漁業（水産養殖業を除く）
04	水産養殖業
C	鉱業、採石業、砂利採取業
05	鉱業、採石業、砂利採取業
D	建設業
06	総合工事業
07	職別工事業（設備工事業を除く）
08	設備工事業
E	製造業
09	食料品製造業
10	飲料・たばこ・飼料製造業
11	繊維工業
12	木材・木製品製造業（家具を除く）
13	家具・装備品製造業
14	パルプ・紙・紙加工品製造業
15	印刷・同関連業
16	化学工業
17	石油製品・石炭製品製造業
18	プラスチック製品製造業（別掲を除く）
19	ゴム製品製造業
20	なめし革・同製品・毛皮製造業
21	窯業・土石製品製造業
22	鉄鋼業
23	非鉄金属製造業
24	金属製品製造業
25	はん用機械器具製造業
26	生産用機械器具製造業
27	業務用機械器具製造業
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業
29	電気機械器具製造業
30	情報通信機械器具製造業
31	輸送用機械器具製造業
32	その他の製造業
F	電気・ガス・熱供給・水道業
33	電気業
34	ガス業
35	熱供給業
36	水道業
G	情報通信業
37	通信業
38	放送業
39	情報サービス業
40	インターネット附随サービス業
41	映像・音声・文字情報制作業
H	運輸業、郵便業
42	鉄道業
43	道路旅客運送業
44	道路貨物運送業
45	水運業
46	航空運輸業
47	倉庫業
48	運輸に附帯するサービス業
49	郵便業（信書便事業を含む）

分類	名 称
I	卸売業、小売業
50	各種商品卸売業
51	繊維・衣服等卸売業
52	飲食料品卸売業
53	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
54	機械器具卸売業
55	その他の卸売業
56	各種商品小売業
57	織物・衣服・身の回り品小売業
58	飲食料品小売業
59	機械器具小売業
60	その他の小売業
61	無店舗小売業
J	金融業、保険業
62	銀行業
63	協同組織金融業
64	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関
65	金融商品取引業、商品先物取引業
66	補助的金融業等
67	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）
K	不動産業、物品賃貸業
68	不動産取引業
69	不動産賃貸業・管理業
70	物品賃貸業
L	学術研究、専門・技術サービス業
71	学術・開発研究機関
72	専門サービス業（他に分類されないもの）
73	広告業
74	技術サービス業（他に分類されないもの）
M	宿泊業、飲食サービス業
75	宿泊業
76	飲食店
77	持ち帰り・配達飲食サービス業
N	生活関連サービス業、娯楽業
78	洗濯・理容・美容・浴場業
79	その他の生活関連サービス業
80	娯楽業
O	教育、学習支援業
81	学校教育
82	その他の教育、学習支援業
P	医療、福祉
83	医療業
84	保健衛生
85	社会保険・社会福祉・介護事業
Q	複合サービス事業
86	郵便局
87	協同組合（他に分類されないもの）
R	サービス業（他に分類されないもの）
88	廃棄物処理業
89	自動車整備業
90	機械等修理業（別掲を除く）
91	職業紹介・労働者派遣業
92	その他の事業サービス業
93	政治・経済・文化団体
94	宗 教
95	その他のサービス業
96	外国公務
S	公務（他に分類されるものを除く）
97	国家公務
98	地方公務
T	分類不能の産業
99	分類不能の産業