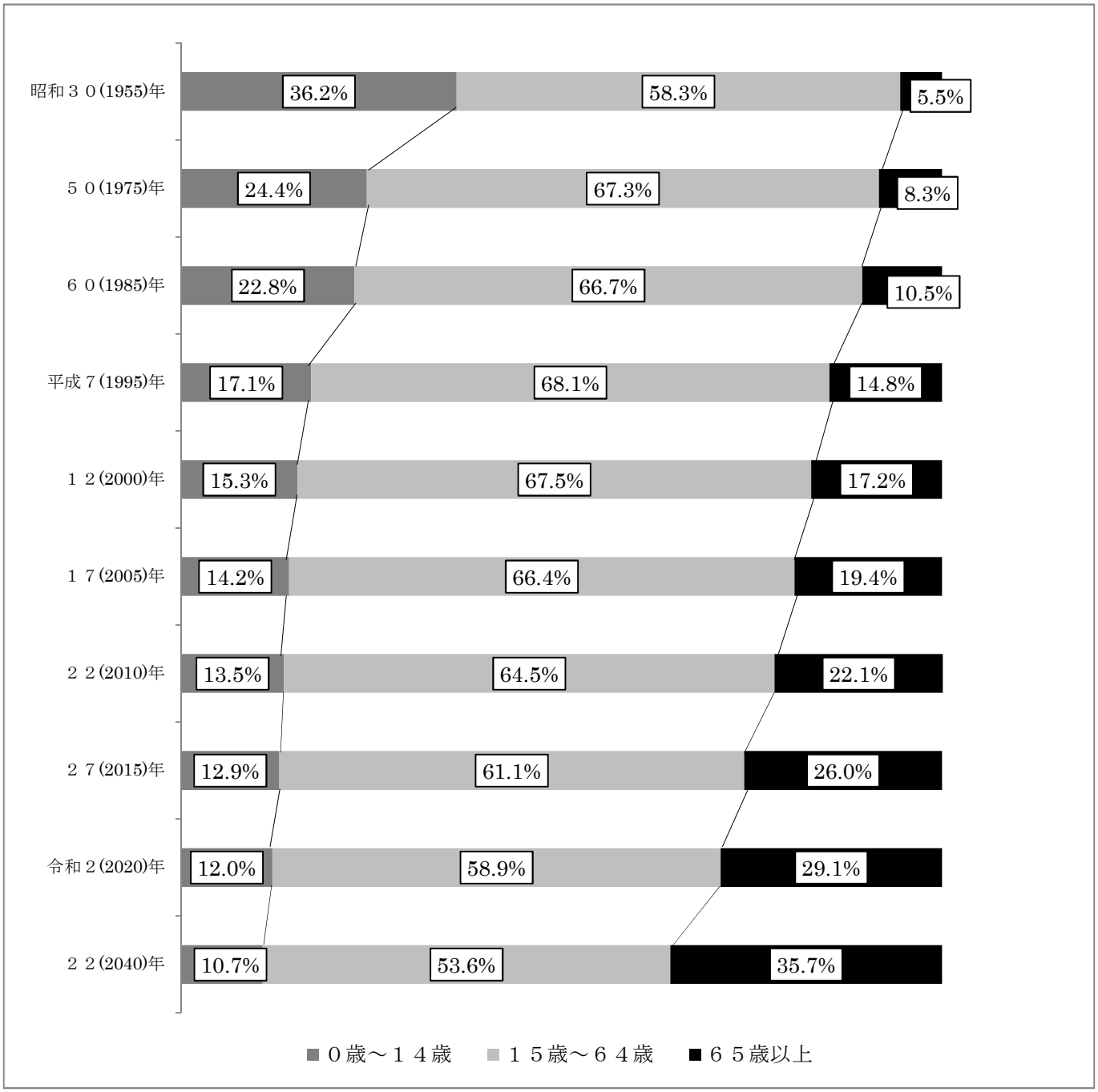
高年齢者の雇用の現状

（令和元年度）

本県の高齢化人口の推移適正



資料「国勢調査」

令和２(2020)年、令和２２(2040)年は国立社会保障・人口問題研究所（平成３０(2018)年３月推計）

栃木労働局職業安定部職業対策課

はじめに

我が国の人口は、戦後一貫して増加を続けてきましたが、2008 年の 1 億 2,808 万人をピークとして、人口減少局面を迎えています。一人の女性が生涯に産む平均子ども数を示す「合計特殊出生率」は、1974 年に「人口置換水準」（人口が長期的に維持される水準。現在は 2.07）を下回り、2005 年には過去最低となる 1.26 まで落ち込みました。その後上昇に転じ、2015 年には 1.45 となりましたが、2018 年には 1.42 に低下するなど、依然として低水準に留まっています。国立社会保障・人口問題研究所によりますと、このままのペースでは、2053 年には人口が１億人を割り、2065 年には約 8,808 万人になると推計されています。

また、人口が 1 億人を超えた 1967 年には、65 歳以上の人口が総人口に占める「高齢化率」は 6.6％でしたが、2010 年には 23.0%となり、超高齢社会（高齢化率 21%以上）を迎え、2016 年には 27.3%まで上昇しました。さらに 2065 年には高齢化率は 38.4％と超高水準に至るものと推計されており、それに伴い、生産年齢人口割合も 51.4％まで下がると予想され、労働力人口の減少は避けられないものと考えられています。

このように、世界でも類を見ない急速な勢いで少子高齢化が進行し、労働力の高齢化、生産年齢人口の減少が見込まれていることから、今後、経済及び社会の活力を維持していくためには、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。

本県におきましても、今後若年労働者が減少していく中で、活力ある地域社会を実現していくためには、高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、働く意欲と能力を有する限り、年齢にかかわりなく生き生きと働ける「生涯現役社会」の実現を図ることが重要です。

「生涯現役社会」を実現するには、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備が課題となっており、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）」に基づき、総合的な雇用就業対策を実施していくことが必要となっています。

また、高齢者自身も高齢化問題の理解と高齢化が国民生活に及ぼす影響を認識し、生涯を通じて健康と体力の保持に努めるとともに、早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な就業形態の中から希望と能力に応じた様々な形態の働き方を選択し、高齢期を活力あるものとすることが重要です。

今回、高年齢者雇用を取り巻く現状について取りまとめましたので、ご活用いただければ幸いと存じます。

目　　次

１．人口の高齢化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

２．労働力人口の高齢化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３

３．高年齢者雇用対策の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５

４．高年齢者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５

５．高年齢者の求人・求職状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７

６．定年制の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９

７．継続雇用及び再就職の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１１

８．高齢者の雇用促進に向けて

（１）65 歳を超えても働きたいと考えている高齢者の活用を ・・・・・・・・・・・　１５

（２）高齢者の活用することによるメリットは　・・・・・・・・・・・・・・・・・　１６

（３）高齢者の雇用をすすめるにあたって受けられる支援は　・・・・・・・・・・・　１７

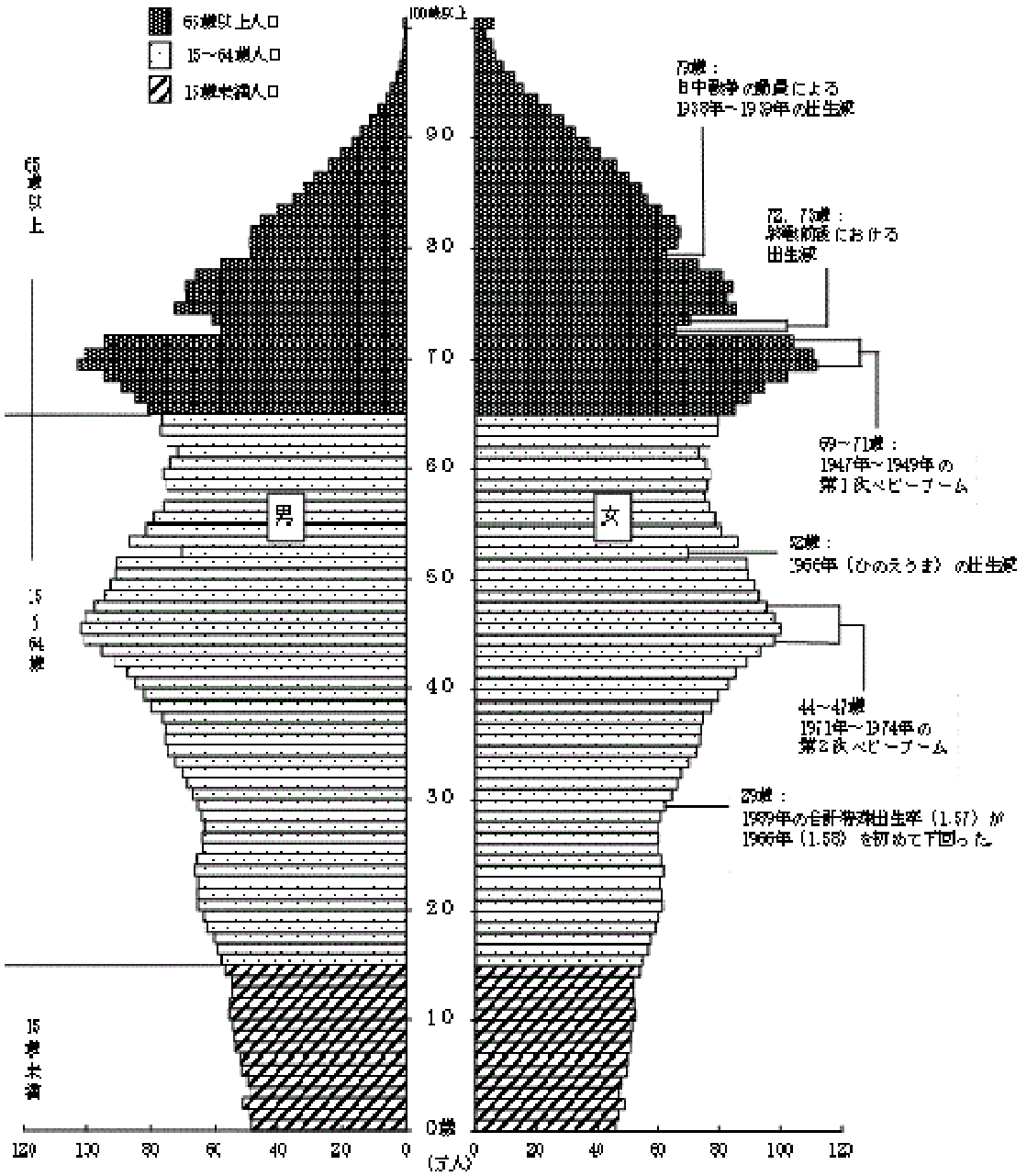
雇用保険の適用拡大等について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２０

１．人口の高齢化

わが国では昭和 20 年代後半から出生率が低下するとともに、食生活の改善、医学の進歩等により、平均寿命が伸長し、昭和 50 年代に入ってからは人口の高齢化が急速に進展している。

昭和 22 年に男子 50.1 歳、女子 54.0 歳であった平均寿命が、平成 30 年には男子 81.25 歳、女子 87.32 歳といずれも過去最高を更新している。

図２　我が国の人口ピラミッド（2018年10月１日現在）



資料出所：総務省統計局「人口推計（2018 年 10 月 1 日現在）

本県の人口増加の推移は、平成7年の198万人から、平成9年には200万人となり、平成23年まで200万人を超えていたが、平成24年には16年ぶりに200万人を下回り、その後も減少が続いている。(表－2)

平成17年度の国勢調査の結果をみると、平成12年から5年間に0.6%(11,635人)が増加となり、5年間に人口が増加したところは、全国15都府県あるが、本県の人口増加率は11番目となった。

その後減少に転じ、平成22年度の国勢調査の結果では、平成17年から5年間に0.4%(8,769人)が減少となった。

平成27年度の国勢調査の結果では、平成22年に比べ1.7%減少し、1,974,255人となり、全国順位は18位であった。

本県の人口を年齢別にみると、昭和55年には15歳未満の割合が24.2%、65歳以上の割合が9.3%であったが、少子高齢化の進展により、平成27年には、15歳未満の割合が12.9%、65歳以上の割合が25.9%となった。

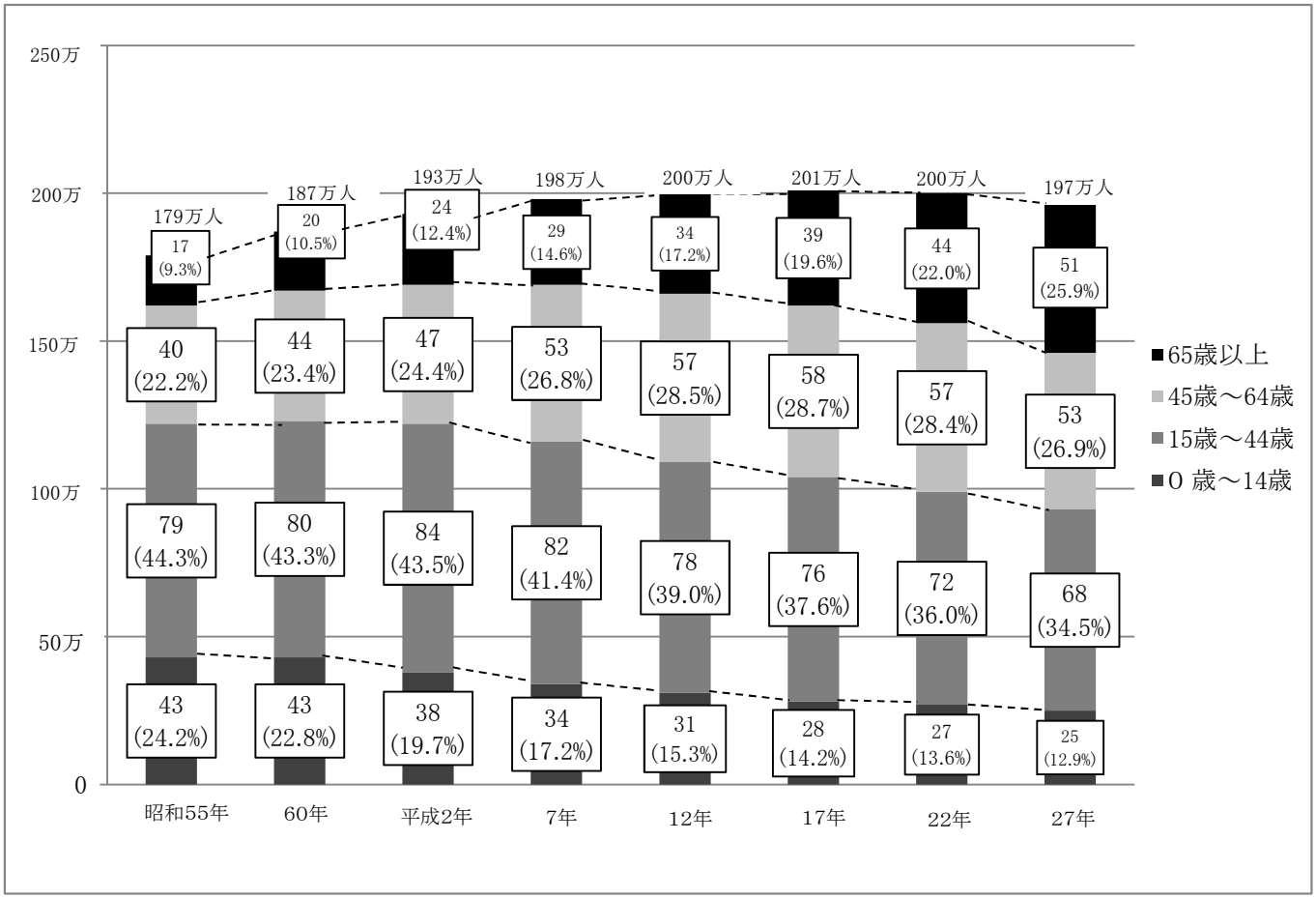
65歳以上人口は平成22年に比べて3.8ポイント上昇しており、今後も人口減少と高齢化が進むと予測される。(表－3)

表－2 本県における人口増加の年次別推移

年 次	人口総数(人)	対前年人口増減(人)	対前年人口増減率(%)
平成 7年※	1,984,390	1,365	9.1
8年	1,993,220	8,830	0.4
9年	2,000,511	7,291	0.4
10年	2,006,254	5,743	0.3
11年	2,009,120	2,866	0.1
12年※	2,004,817	△4,303	△0.2
13年	2,009,064	4,247	0.2
14年	2,010,507	1,443	0.1
15年	2,011,691	1,184	0.1
16年	2,014,874	3,183	0.2
17年※	2,016,452	1,578	0.1
18年	2,015,105	△1,347	△0.7
19年	2,015,233	128	0.0
20年	2,014,650	△583	0.0
21年	2,010,732	△3,918	△0.2
22年※	2,007,683	△3,049	△0.2
23年	2,000,021	△7,662	△0.4
24年	1,993,386	△6,635	△0.3
25年	1,987,119	△6,267	△0.3
26年	1,980,960	△6,159	△0.3
27年※	1,974,255	△6,705	△0.3
28年	1,968,425	△5,830	△0.3
29年	1,961,963	△6,462	△0.3
30年	1,952,926	△9,037	△0.5
令和元年	1,942,313	△10,613	△0.5

※は「国勢調査」それ以外は「栃木県毎月人口調査(毎年10月1日現在)」

表－3　本県における人口構成



注: (　)内は構成割合　　資料出所:国勢調査

また、生産年齢人口（15 歳以上の人口）は、平成２年～平成７年では 5.6%、平成７年～平成 12 年では 3.4%、平成 12 年～平成 17 年では 1.6%、平成 17 年～平成 22 年では 0.3%と増加していたが、平成 22 年～平成 27 年では 1.0%減少となった。

これに対し 55 歳以上の高年齢者の割合は、平成２年で 29.7%（46 万２千人）であったものが、平成 27 年には 45.7%（78 万３千人）と大幅に増加している。（表－４）

表－４　本県における生産年齢人口の推移　（単位：百人）

年別 / 年齢別	平成２年	平成７年	平成 12 年	平成 17 年	平成 22 年	平成 27 年
15～19 歳	1,529	1,389	1,220	1,151	935	907
20～24 歳	1,180	1,360	1,231	1,143	938	846
25～29 歳	1,190	1,200	1,491	1,315	1,131	1,005
30～34 歳	1,280	1,306	1,322	1,497	1,317	1,165
35～39 歳	1,542	1,337	1,259	1,306	1,514	1,328
40～44 歳	1,700	1,553	1,327	1,245	1,315	1,512
45～49 歳	1,328	1,675	1,559	1,356	1,241	1,307
50～54 歳	1,166	1,307	1,682	1,606	1,296	1,218
55～59 歳	1,146	1,152	1,302	1,526	1,512	1,272
60～64 歳	1,086	1,154	1,125	1,291	1,612	1,476
65 歳～	2,385	2,974	3,445	3,802	4,382	5,084
計	15,532	16,407	16,963	17,238	17,193	17,120

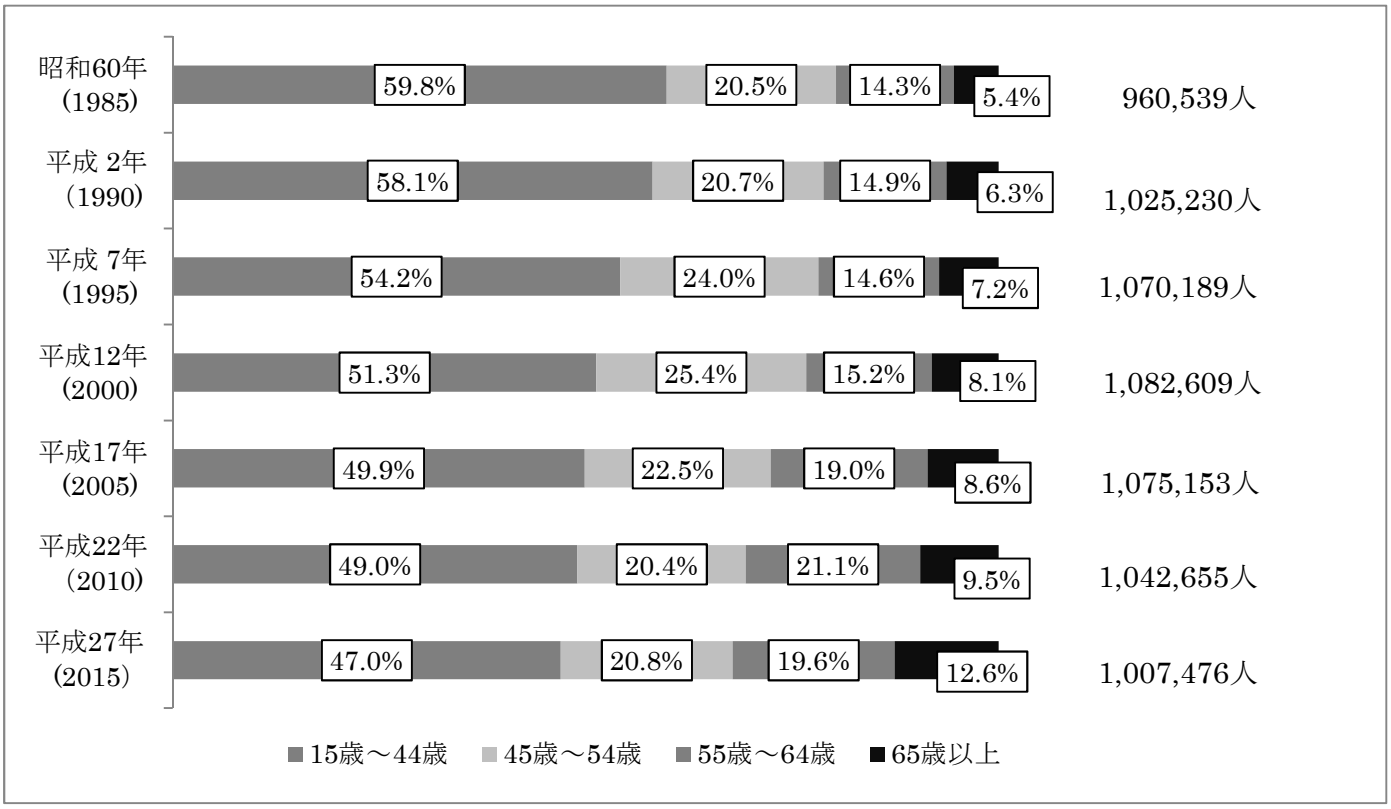
（資料出所：国立社会保障・人口問題研究所　平成 22 年以降は県民生活部統計課）

２．労働力人口の高齢化

本県の労働力人口の年齢別構成をみると、44 歳以下の占める割合は、昭和 60 年の 59.8%から平成 2 年には 58.1%となり、平成 7 年には 54.2%、平成 17 年には 49.9%、平成 22 年には 49.0%、平成 27 年には 47.0%と減少が続いている。一方、45 歳以上でみると、昭和 60 年の 40.2%から平成 2 年には 41.9%となり、平成 7 年には 45.8%、平成 17 年には 50.1%、平成 22 年には 51.0%。平成 27 年には 53.0%と増加している。特に 55 歳以上の高年齢者については、昭和 60 年の 19.7%から平成 22 年には 30.6%と 11.9 ポイント上昇し、平成 22 年から平成 27 年の 5 年間においても 1.6 ポイント上昇している。（表－５）

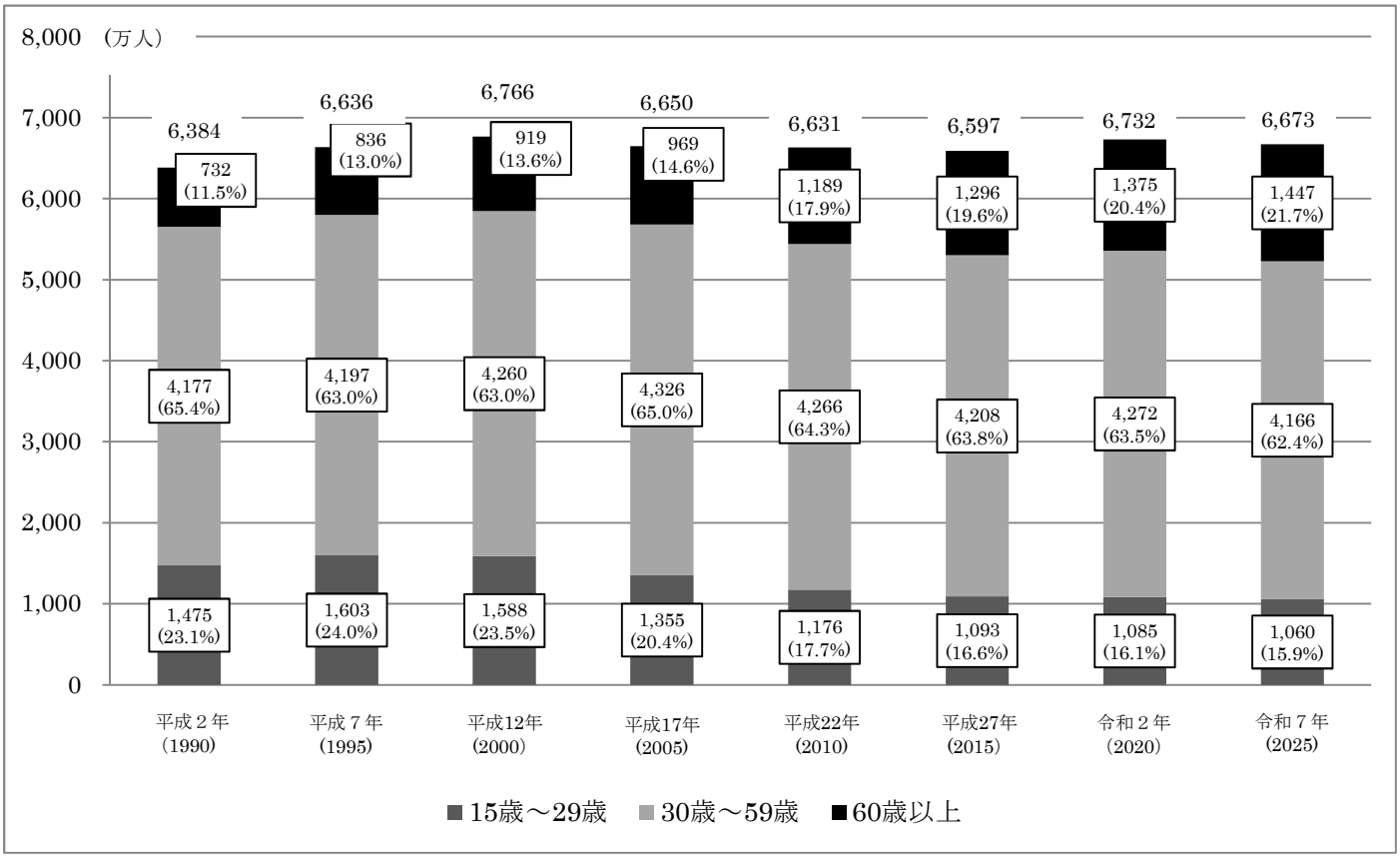
全国の労働力人口に占める 60 歳以上の割合も平成２年の 11.5%から、平成 27 年の 19.6%を経て、令和７年には 21.7%となり、労働者の 5 人に 1 人が 60 歳以上となる見通しである。（表－６）

表－５　本県内における年齢別労働力人口の推移



（資料出所：「国勢調査」）

表－６　全国労働力人口の推移と見通し



注　：グラフ上の数字は労働力人口（万人）、（　）内は構成割合

資料：平成 27 年（2015）までは総務省統計局「労働力調査」

令和２年（2020）以降は独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成 30 年労働力需給の推計」

３．高年齢者雇用対策の推移

本格的な高齢社会を迎え、高年齢者の雇用の安定を図ることは、高年齢者の雇用対策を推進する上で最も重要な課題である。

国では、昭和 48 年に雇用対策法を改正して、定年延長の促進のための対策を充実し、定年延長奨励金制度を創設するとともに、昭和 51 年には高年齢者雇用率制度を、昭和 57 年には高年齢者雇用確保助成金制度を創設、さらに昭和 59 年には、今後の高年齢者の雇用形態の変化等を考慮し、短時間勤務を含めた制度の拡充が行われた。

なお、昭和 61 年 10 月には、今後の高齢社会に対応した高年齢者雇用就業対策を講じるため高年齢者雇用安定法が制定され、60 歳定年が法制化されるとともに、事業主には定年等で退職する高年齢者の再就職の援助が義務づけられた。また、高年齢者雇用奨励金をはじめとした助成金の拡充も図られた。

平成 2 年には、65 歳までの継続雇用を推進するための継続雇用制度導入奨励金制度が創設される等、年々各種助成金制度の充実が図られている。

平成 2 年 10 月から、定年後 65 歳までの再雇用を事業主の努力義務とすること等を主な内容とする法の一部改正が施行され、さらに 12 月には高年齢者等職業安定対策基本方針が策定され、高年齢者雇用についての目標や条件整備の指針等が示された。

また、平成 6 年 6 月には、平成 10 年 4 月 1 日施行による 60 歳以上定年の義務化、65 歳までの継続雇用制度の導入又は改善に関する計画の作成等や高年齢者に係る労働者派遣事業の特例等を主な内容とする高年齢者雇用安定法の一部改正が施行された。

その後、平成 12 年 5 月に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保、高年齢者等に対する再就職の援助・促進、シルバー人材センターの業務の範囲の拡大等が平成 12 年 10 月 1 日から施行された。

平成 13 年 4 月、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務が規定され、平成 13 年 10 月から施行されてきたところであるが、平成 16 年 6 月に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、高年齢者の安定的な雇用確保のため、65 歳までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）が事業主への義務となったほか、求職活動支援書の作成・交付、労働者の募集及び採用の際に年齢制限をする場合の理由の提示、シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の手続の特例等の 4 項目が施行された。

平成 18 年 4 月 1 日から高年齢者雇用安定法が改正施行され、事業主は①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止のいずれかにより、少なくとも年金支給開始年齢まで働き続けることができるよう、65 歳までの雇用確保措置が義務づけられた。

平成 24 年 8 月に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、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、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入、雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定が平成 25 年 4 月 1 日に施行された。

平成 28 年 4 月には高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備を目的として、高年齢者雇用安定法の一部が改正された。

４．高年齢者の雇用状況

令和元年 6 月 1 日現在における県内の高年齢者雇用状況報告について、県内に本社のある常用労働者 31 人以上規模の民間企業を対象とした調査によると、55 歳以上の高年齢者の雇用割合は 23.4%となっている。（前年比 0.7 ポイント増）（表－７）

これを企業規模別に見ると 31~50 人が 28.2%（前年 27.4%）、51～100 人が 26.4%（前年 25.7%）、101～300 人が 24.8%（前年 24.7%）、301～500 人が 22.3%（前年 20.8%）、501～1,000 人が 22.5%（前年 21.3%）、1,001 人以上が 18.4%（前年 17.6%）と企業規模が小さくなるほど高年齢者の雇用割合は高まっている。また、産業別に見ると鉱業、採石業、砂利採取業が 35.4%、運輸、郵便業が 32.3%、生活関連サービス業、娯楽業が 30.8%と雇用割合が高くなっているのに対し、情報通信業が 11.7%、教育、学習支援業が 17.2%、不動産業、物品賃貸業が 18.2%と低くなっており、企業規模、産業別間に格差がみられる。（表－８、９）

表－7 年度別高年齢者(55歳以上)雇用状況 (各年6月1日現在)

年 度	企業規模	企業数	常用労働者(全数)	うち高年齢者数	全数に占める高年齢者の割合
平成20年度	51 人 以 上	1,060	197,065	33,273	16.9
	うち301人以上	114	91,267	11,541	12.6
平成21年度	31 人 以 上	1,500	213,819	38,405	18.0
	うち301人以上	121	95,400	12,691	13.3
平成22年度	31 人 以 上	1,540	226,537	41,737	18.4
	うち301人以上	135	102,388	14,578	14.2
平成23年度	31 人 以 上	1,619	233,355	43,591	18.7
	うち301人以上	134	105,502	15,994	15.2
平成24年度	31 人 以 上	1,643	237,706	45,358	19.1
	うち301人以上	134	107,130	17,017	15.9
平成25年度	31 人 以 上	1,741	246,012	47,569	19.3
	うち301人以上	136	108,117	17,366	16.1
平成26年度	31 人 以 上	1,771	250,659	50,504	20.1
	うち301人以上	138	109,704	18,616	17.0
平成27年度	31 人 以 上	1,798	255,053	52,682	20.7
	うち301人以上	145	113,615	19,739	17.4
平成28年度	31 人 以 上	1,835	263,673	56,244	21.3
	うち301人以上	150	118,508	21,702	18.3
平成29年度	31 人 以 上	1,886	272,382	60,139	22.1
	うち301人以上	159	124,283	23,933	19.3
平成30年度	31 人 以 上	1,962	279,557	63,491	22.7
	うち301人以上	149	124,337	23,962	19.3
令和元年度	31 人 以 上	1,989	283,122	66,188	23.4
	うち301人以上	151	125,945	25,576	20.3

(注)平成21年度から企業規模区分見直し

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表－8 規模別高年齢者(55歳以上)雇用状況 (令和元年6月1日現在)

区分 / 規模	企業数	常用労働者数	うち高年齢者数	高年齢者雇用割合 令和元年6月1日(%)	平成30年6月1日(%)	増減(ポイント)
31～50人	672	26,912	7,578	28.2	27.4	0.8
51～100人	658	47,321	12,481	26.4	25.7	0.7
101～300人	508	82,944	20,553	24.8	24.7	0.1
301～500人	81	30,609	6,834	22.3	20.8	1.5
501人～1,000人	42	29,250	6,588	22.5	21.3	1.2
1,001人以上	28	66,086	12,154	18.4	17.6	0.8
計	1,989	283,122	66,188	23.4	22.7	0.7

(注)平成21年度から企業規模区分見直し

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表－9 産業別高年齢者(55歳以上)雇用状況 (令和元年6月1日現在)

区分 / 産業別		企業数	常用労働者数	うち高年齢者数	高年齢者雇用割合 令和元年6月1日(%)	平成30年6月1日(%)	増減(ポイント)
A,B 01～04	農、林、漁業	18	1,013	282	27.8	28.1	▲0.3
C 05	鉱業、採石業、砂利採取業	7	492	174	35.4	34.6	0.8
D 06～08	建設業	100	8,235	1,871	22.7	21.6	1.1
E 09～32	製造業	608	74,041	15,904	21.5	21.1	0.4
F 33～36	電気・ガス・熱供給・水道業	7	474	119	25.1	24.1	1.0
G 37～41	情報通信業	22	4,209	491	11.7	11.9	▲0.2
H 42～49	運輸、郵便業	164	17,285	5,587	32.3	32.0	0.3
I 50～61	卸売業、小売業	237	50,576	10,728	21.2	20.2	1.0
J 62～67	金融業、保険業	16	8,561	1,707	19.9	18.5	1.4
K 68～70	不動産業、物品賃貸業	20	4,273	776	18.2	16.6	1.6
L 71～74	学術研究、専門・技術サービス業	28	2,410	462	19.2	17.9	1.3
M 75～77	宿泊業、飲食サービス業	53	7,951	2,290	28.8	26.8	2.0
N 78～80	生活関連サービス業、娯楽業	84	7,940	2,445	30.8	31.0	▲0.2
O 81、82	教育、学習支援業	64	16,752	2,882	17.2	16.9	0.3
P 83～85	医療、福祉	373	50,280	12,239	24.3	23.5	0.8
Q 86、87	複合サービス事業	16	4,810	1,142	23.7	22.9	0.8
R 88～96	サービス業(他に分類されないもの)	172	23,820	7,089	29.8	29.0	0.8
S 97～99	その他	0	0	0	0.0	0.0	0.0
計		1,989	283,122	66,188	23.4	22.7	0.7

(注) 平成21年度から産業分類変更

資料出所:高年齢者雇用状況報告

５．高年齢者の求人・求職状況

表－１０　本県における年齢別常用職業紹介状況（パートを含む）　（令和元年10月分）

項目／年齢	月間有効求人数（A）	月間有効求職者数			就職件数		求人倍率	就職率
		全数（B）	（C）うち新規	うち雇用保険受給者	全数（D）	うち雇用保険受給者	（A）／（B）	（D）／（C）×１００
19 歳 以 下	3,969	434	125	16	32	1	9.15	25.6
20 ～ 24 歳	4,343	2,451	658	550	211	45	1.77	32.1
25 ～ 29 歳	4,334	3,114	761	1,048	252	81	1.39	33.1
30 ～ 34 歳	4,222	3,267	775	1,007	223	53	1.29	28.8
35 ～ 39 歳	3,909	3,102	691	946	235	58	1.26	34.0
40 ～ 44 歳	3,616	3,220	690	909	271	58	1.12	39.3
45 ～ 49 歳	3,366	3,257	753	964	282	83	1.03	37.5
50 ～ 54 歳	3,331	2,777	573	932	195	59	1.20	34.0
55 ～ 59 歳	3,326	2,539	516	982	186	62	1.31	36.0
60 ～ 64 歳	2,416	3,129	644	1,449	214	63	0.77	33.2
65 歳 以 上	2,164	2,697	748	299	178	9	0.80	23.8
合　　計	38,996	29,987	6,934	9,102	2,279	572	1.30	32.9
うち45歳以上の全数	14,603	14,399	3,234	4,626	1,055	276	1.01	32.6
うち55歳以上の全数	7,906	8,365	1,908	2,730	578	134	0.95	30.3

資料出所：職業安定部業務統計

表－11　中高年齢者の職業紹介状況（常用）　　（学卒及びパートを除く）

区分／年度	新規求職			就職					就職率（%）
	計	男	女	計	うち55歳以上	うち65歳以上	男	女	
平成20年度	23,720	17,748	5,798	5,223	2,263	181	3,866	1,318	22.0
21年度	28,485	21,966	6,381	6,049	2,605	180	4,544	1,486	21.2
22年度	26,975	20,445	6,399	6,709	2,915	150	5,061	1,621	24.9
23年度	23,391	16,665	6,666	6,362	2,688	157	4,581	1,768	27.2
24年度	22,949	16,331	6,575	6,341	2,611	197	4,490	1,840	27.6
25年度	22,594	15,481	7,084	6,210	2,551	244	4,205	1,999	27.5
26年度	22,520	15,256	7,233	6,258	2,594	266	4,188	2,067	27.8
27年度	21,445	14,281	7,129	5,944	2,363	269	3,884	2,057	27.7
28年度	21,694	14,298	7,379	5,965	2,503	296	3,871	2,092	27.5
29年度	20,752	13,631	7,112	6,056	2,429	308	3,941	2,114	29.2
30年度	20,869	13,412	7,434	5,702	2,523	382	3,846	2,237	27.3

（注）中高年・・・・・45歳以上
　　高年齢・・・・・55歳以上

資料出所：職業安定部業務統計

表－12　令和元年高年齢者常用職業紹介業務取扱状況　　（常用的パートを含む）

項目／月別	新規求職申込件数				月間有効求職者数					就職件数					就職率（%）
	合計	55～59歳	60～64歳	65歳以上	合計	55～59歳	60～64歳	65歳以上	うち保険受給者	合計	55～59歳	60～64歳	65歳以上	うち保険受給者	
合計	13,836	3,706	4,541	5,589	61,666	17,801	22,851	21,014	20,083	3,830	1,220	1,378	1,232	811	27.7
平成31年4月	2,793	648	910	1,235	9,232	2,567	3,363	3,302	2,751	586	181	201	204	102	21.0
令和元年5月	2,042	530	674	838	9,323	2,562	3,343	3,418	2,869	576	191	210	175	122	28.2
6月	1,774	445	621	708	9,138	2,488	3,335	3,315	2,908	550	147	220	183	120	31.0
7月	1,953	555	627	771	8,805	2,525	3,343	2,937	3,030	561	168	205	188	117	28.7
8月	1,560	482	488	590	8,406	2,523	3,212	2,671	2,964	438	140	152	146	94	28.1
9月	1,806	530	577	699	8,397	2,597	3,126	2,674	2,831	541	207	176	158	122	30.0
10月	1,908	516	644	748	8,365	2,539	3,129	2,697	2,730	578	186	214	178	134	30.3

※就職率＝就職件数÷新規求職申込件数

6. 定年制の状況

高年齢者の雇用に特に大きな影響を及ぼしているのが定年制である。定年の定め方には一律に定めるもの、職種別に定めるもの等があるが、大部分の企業が一律定年制を取り入れている。

(1) 定年制の状況

令和元年6月1日現在における県内の民間企業(企業規模31人以上)のうち、一律定年制を有する企業のすべてが60歳以上の定年制を有し、65歳以上の定年は355社(17.8%)となっている。

定年制の推移を見ると一律定年制を有する企業(企業規模31人以上)のうち、65歳以上の定年制を定めている企業は、平成18年度には5.0%であったのに対し、令和元年度では17.8%と着実に伸びているが全体的にみて定年制は60歳で、その後継続雇用で対応している企業が主流となっている。(表-13)

また、企業規模別、産業別の定年状況は表-14、15のとおりである。

(2) 65歳以上への定年延長の普及促進

平成6年の高年齢者雇用安定法の改正(施行は平成10年4月1日)により、60歳以上定年制が義務化され、現在、60歳以上定年はほぼ完全に定着している。

少子高齢化の急速な進行と年金支給開始年齢の段階的な引上げにより、65歳までの安定した雇用を確保するため、平成16年に高年齢者雇用安定法が改正(施行は平成18年4月1日)され、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止のいずれかの措置を設けることが義務付けられたが、この改正では、65歳までの希望者全員の雇用を確保する制度を設ける制度とはされておらず、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、平成24年8月に高年齢者雇用安定法が改正(施行は平成25年4月1日)され、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入、雇用確保措置の実施及び運用に関する指針が策定された。

高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置については、その多くが継続雇用制度の導入によるものであり、65歳以上への定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は20.8%にとどまっている。

生涯現役社会の実現に向けて、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていく必要があるため、65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業等の奨励、雇用保険の適用など高齢者雇用を支える法制度の整備を行い、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化を図っている。

表－13 定年制の状況 (各年6月1日現在)

区分 / 年度	企業規模	企業数	定年制がない企業	計	一律定年制企業						職種別定年制企業	選択定年制企業
					59歳以下	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上		
平成18年度	51人以上	745	6	695	0	634	24	37			21	23
	うち100人以上	106	0	95	0	91	2	2			6	5
平成19年度	51人以上	981	10	920	0	828	33	57	0	2	31	20
	うち301人以上	112	0	104	0	102	0	2	0	0	6	2
平成20年度	51人以上	1,060	17	995	0	887	34	71	0	3	32	16
	うち301人以上	114	0	105	0	101	2	2	0	0	6	3
平成21年度	31人以上	1,500	29	1,367	0	1,180	47	128	1	11	47	57
	うち301人以上	121	1	105	0	99	3	3	0	0	8	7
平成22年度	31人以上	1,540	20	1,431	0	1,249	43	126	0	13	54	35
	うち301人以上	135	1	120	0	112	4	4	0	0	10	4
平成23年度	31人以上	1,619	36	1,509	0	1,315	37	138	0	19	48	26
	うち301人以上	134	0	120	0	110	6	4	0	0	10	4
平成24年度	31人以上	1,643	36	1,522	0	1,316	37	150	0	19	56	29
	うち301人以上	134	0	119	0	105	7	7	0	0	11	4
平成25年度	31人以上	1,741	44	1,697	0	1,421	37	215	0	24		
	うち301人以上	136	0	136	0	125	5	6	0	0		
平成26年度	31人以上	1,771	45	1,726	0	1,436	38	222	0	30		
	うち301人以上	138	0	138	0	128	5	5	0	0		
平成27年度	31人以上	1,798	46	1,752	0	1,460	33	228	0	31		
	うち301人以上	145	1	144	0	132	6	6	0	0		
平成28年度	31人以上	1,835	48	1,787	0	1,475	37	243	0	32		
	うち301人以上	150	1	149	0	134	6	9	0	0		
平成29年度	31人以上	1,886	48	1,838	0	1,504	40	250	14	30		
	うち301人以上	159	0	159	0	141	6	12	0	0		
平成30年度	31人以上	1,962	61	1,901	0	1,537	45	267	20	32		
	うち301人以上	149	0	149	0	133	5	10	0	1		
令和元年度	31人以上	1,989	58	1,931	0	1,528	48	293	25	37		
	うち301人以上	151	0	151	0	133	6	11	0	1		

(注) 平成21年度から企業規模区分見直し。

(注) 平成25年度から職種別定年、選択定年の区分見直し。

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表－14 規模別定年制の状況　　令和元年6月1日現在

区分 / 規模		企業数	定年制がない企業	計	定年制がある企業				
					60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上
企業規模別	企業数	1,989	58	1,931	1,528	48	293	25	37
	割合％	〔100.0〕	〔2.9〕	〔97.1〕	〔76.8〕	〔2.4〕	〔14.7〕	〔1.3〕	〔1.9〕
	31～50人	672	33	639	484	12	116	10	17
	51～100人	658	19	639	502	16	100	9	12
	101～300人	508	6	502	409	14	66	6	7
	301～500人	81	0	81	72	2	6	0	1
	501～1,000人	42	0	42	36	3	3	0	0
	1,001人以上	28	0	28	25	1	2	0	0

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表－15 産業別定年制の状況　　令和元年6月1日現在

区分 / 産業			企業数	定年制がない企業	計	定年制がある企業				
						60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上
	企業数		1,989	58	1,931	1,528	48	293	25	37
	割合％		〔100.0〕	〔2.9〕	〔97.1〕	〔76.8〕	〔2.4〕	〔14.7〕	〔1.3〕	〔1.9〕
産業別	A,B 01～04	農、林、漁業	18	0	18	15	1	2	0	0
	C 05	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0	7	7	0	0	0	0
	D 06～08	建設業	100	6	94	67	4	19	3	1
	E 09～32	製造業	608	11	597	504	9	67	8	9
	F 33～36	電気・ガス熱供給・水道業	7	0	7	6	0	1	0	0
	G 37～41	情報通信業	22	0	22	21	0	1	0	0
	H 42～49	運輸、郵便業	164	5	159	111	4	34	3	7
	I 50～61	卸売業、小売業	237	5	232	196	7	25	1	3
	J 62～67	金融業、保険業	16	0	16	16	0	0	0	0
	K 68～70	不動産業、物品賃貸業	20	0	20	17	1	2	0	0
	L 71～74	学術研究、専門・技術サービス業	28	1	27	23	0	4	0	0
	M 75～77	宿泊業、飲食サービス業	53	1	52	40	2	6	2	2
	N 78～80	生活関連サービス業、娯楽業	84	3	81	70	2	9	0	0
	O 81、82	教育、学習支援業	64	0	64	45	1	18	0	0
	P 83～85	医療、福祉	373	12	361	261	11	77	5	7
	Q 86、87	複合サービス事業	16	0	16	16	0	0	0	0
	R 88～96	サービス業(他に分類されないもの)	172	14	158	113	6	28	3	8
	S 97～99	その他	0	0	0	0	0	0	0	0

(注) 企業規模31人以上

資料出所:高年齢者雇用状況報告

７．継続雇用及び再就職の促進

（１）希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の普及促進

平成 16 年に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、高年齢者の安定的な雇用確保のため、65 歳までの雇用確保措置の導入が事業主の義務となった。具体的には、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの雇用確保措置を講じることが求められ、平成 18 年４月１日から施行された。

さらに、平成 24 年８月に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、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整備を目的として、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止となった。具体的には 65 歳以上までの定年の引上げ、希望者全員を対象とする 65 歳までの継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの雇用確保措置を講じることが事業主の義務となり、平成 25 年４月１日から施行されている。

ただし、年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、継続雇用制度の対象者の基準を最大で 12 年間利用できる経過措置を設けている。

雇用確保措置の確実な実施等により 65 歳までの雇用の確保を図るとともに、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業、さらには 70 歳まで働ける企業の普及・促進のための取組を進め、最終的には定年制のない「生涯現役社会」を目指すこととしている。そのため、あらゆる機会をとらえて事業主をはじめ県民全体が積極的に取り組む機運の醸成に努めるとともに、継続雇用に係る各種助成金制度の周知とその有効活用を図る等、継続雇用の推進に係る啓発指導を展開している。

（２）高年齢者雇用確保措置等の実施状況

① 65 歳までの雇用確保措置の実施状況（表-16）
- 65 歳までの雇用確保措置を実施済の企業の割合は 100.0％（1,989 社）

② 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業等の状況（表-16）
- 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 81.6%（1,624 社）
- 「70 歳以上働ける企業」の割合は 29.2%（581 社）

③ 60 歳定年企業における定年到達者に占める継続雇用者の割合（表-19）
- 過去１年間の定年到達者 3,607 人のうち定年後に継続雇用された者の割合は 88.8%

④ 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況（表-20）
- 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（63 歳）に到達した者（749 人）のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は 711 人で割合は 94.9%

（３）高年齢者の継続雇用促進のための相談・援助

60 歳定年を基盤として 65 歳までの継続雇用を促進するために、企業においては賃金コストの問題や人事管理上の問題、作業環境等検討すべき様々な課題がある。

これらの課題を解決するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部との連携のもとに、事業主に対して 65 歳超雇用推進プランナーによる継続雇用に伴う就業規則や賃金、退職金等の賃金体系、人事体系、職務再設計についての相談、助言を行っている。

(4) 高年齢者の再就職の促進

高年齢者の就労意欲、就職条件、希望職種等については、個人の資質、健康、能力等により多様化している。

このような状況を踏まえて、職業安定機関においては、きめ細かな情報の提供、職業相談を実施し、個々の高年齢者に見合った求人の確保に努め、再就職の促進を図っている。

さらに、ハローワーク宇都宮、栃木、大田原、小山には「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援の充実・強化を図っている。

また、能力再開発訓練を実施する等、職業能力機関との連携により、高年齢者の希望、適正等を考慮した職業訓練の機会を提供し、雇用機会の確保に努めている。

(5) 事業主による再就職援助

高年齢者雇用安定法により、事業主は定年退職者等の再就職援助に努めることとされている。このため、定年退職後等における再就職が早期に促進されるよう、事業主に対し次のことについて周知・啓発を実施している。

① 「事業主都合による解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合において、その基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている中高年齢者に対する求職活動支援書の作成・交付

② 高年齢離職者が発生する場合の多数離職届のハローワークへの提出

(6) 定年退職後における臨時的、短期的な就業の場の確保

高年齢者が生きがいを持って社会参加することが可能となるよう、シルバー人材センターの活用により、高年齢者の就業ニーズの多様化や地域の需要に応じた就業機会の確保を図るため、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の場を提供できるよう努めている。

表－16 高年齢者雇用確保措置実施状況 （令和元年6月1日現在）

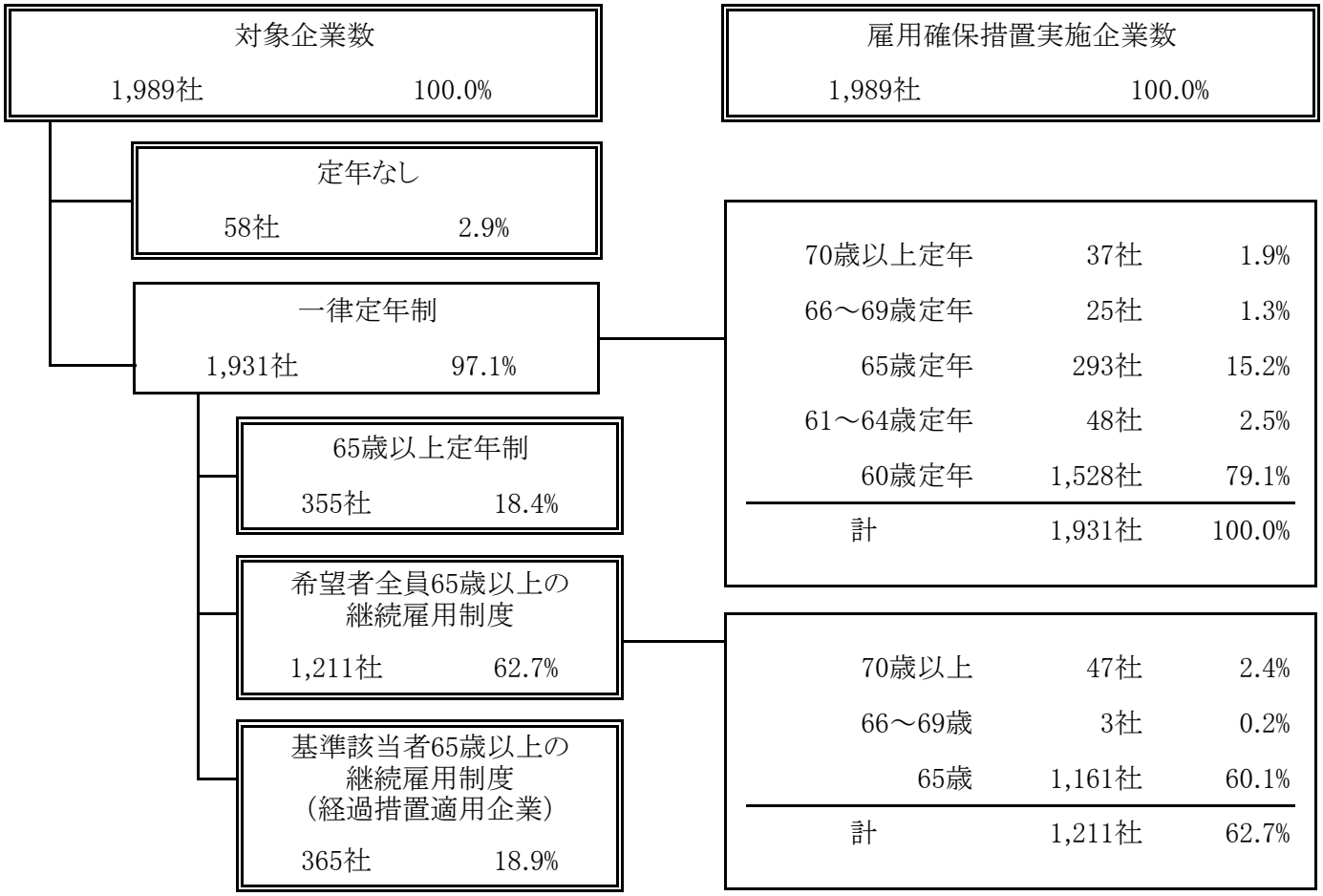
	① 企業総数	② 実施済	③希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況				④「70歳以上働ける企業」の状況						⑤ 未実施
			合計 (a+b+c)	a 定年制なし	b 65歳以上定年	c 65歳以上の継続雇用（基準なし）	合計 (a+b+c+d+e)	a 定年制なし	b 70歳以上定年	c 70歳以上までの継続雇用（基準なし）	d 70歳以上までの継続雇用（基準あり）	e その他の制度で70歳以上まで雇用	
31～300人	1,838	1,838	1,538	58	343	1,137	550	58	36	147	190	119	0
	100.0%	100.0%	83.7%	3.2%	18.7%	61.9%	29.9%	3.2%	2.0%	8.0%	10.3%	6.5%	0.0%
31～50人	672	672	596	33	143	420	214	33	17	71	63	30	0
	100.0%	100.0%	88.7%	4.9%	21.3%	62.5%	31.8%	4.9%	2.5%	10.6%	9.4%	4.5%	0.0%
51～300人	1,166	1,166	942	25	200	717	336	25	19	76	127	89	0
	100.0%	100.0%	80.8%	2.1%	17.2%	61.5%	28.8%	2.1%	1.6%	6.5%	10.9%	7.6%	0.0%
301人以上	151	151	86	0	12	74	31	0	1	5	13	12	0
	100.0%	100.0%	57.0%	0.0%	7.9%	49.0%	20.5%	0.0%	0.7%	3.3%	8.6%	7.9%	0.0%
31人以上総計	1,989	1,989	1,624	58	355	1,211	581	58	37	152	203	131	0
	100.0%	100.0%	81.6%	2.9%	17.8%	60.9%	29.2%	2.9%	1.9%	7.6%	10.2%	6.6%	0.0%
51人以上総計	1,317	1,317	1,028	25	212	791	367	25	20	81	140	101	0
	100.0%	100.0%	78.1%	1.9%	16.1%	60.1%	27.9%	1.9%	1.5%	6.2%	10.6%	7.7%	0.0%

（注） 企業規模31人以上

（注）「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。

資料出所：高年齢者雇用状況報告

表－17 高年齢者雇用確保措置の実施状況



資料出所:高年齢者雇用状況報告

表－18 高年齢者雇用確保措置等の実施状況(規模別) (令和元年6月1日現在)

	企業総数	雇用確保措置					
		導入済み	定年制なし	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	経過措置適用企業	未実施
31～50人	672	672	33	143	496	76	0
51～100人	658	658	19	121	518	111	0
101～300人	508	508	6	79	423	113	0
301～500人	81	81	0	7	74	34	0
501～1,000人	42	42	0	3	39	18	0
1,001人以上	28	28	0	2	26	13	0
合　計	1,989	1,989	58	355	1,576	365	0

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表－19　60歳定年企業における定年到達者等の状況　（令和元年6月1日現在）

	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	971	3,607	3,202	88.8%	44	1.2%	401	11.1%	4	0.1%	530
うち女性	502	1,458	1,328	91.1%	14	1.0%	129	8.8%	1	0.1%	97

※過去1年間（平成30年6月1日から令和元年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。
「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。

資料出所：高年齢者雇用状況報告

表－20　経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況　（令和元年6月1日現在）

	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（63歳）がいる企業	175	749	711	94.9%	27	3.6%	11	1.5%
うち女性	75	321	306	95.3%	13	4.0%	2	0.6%

※平成30年6月1日から令和元年5月31日に経過措置適用企業（60歳、61歳、62歳、63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。

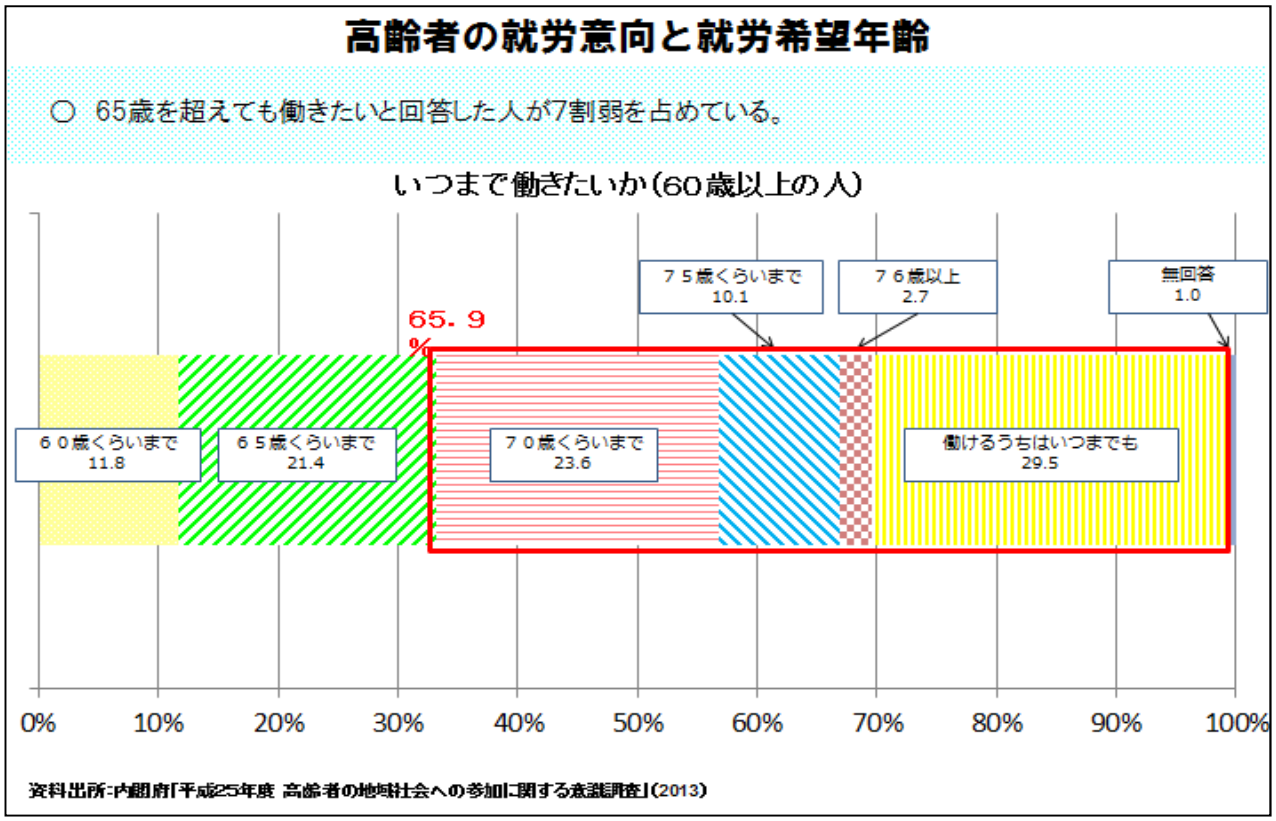
資料出所：高年齢者雇用状況報告

8. 高齢者の雇用促進に向けて

(1) 65歳を超えても働きたいと考えている高齢者の活用を!

高齢者の就労意向と就労希望年齢

○　高齢者の7割弱が、65歳を超えても働きたいと考えています。



企業における雇用制度の状況

○　高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置については、その多くが継続雇用制度の導入によるものであり、65歳までの定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は20%に達していない状況です。

○　希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は80.4%ですが、そのうち、多くの企業が65歳までの雇用確保措置にとどまっています。

そのため

65歳以降への定年延長や継続雇用制度の導入によって、
従業員の方が安心して働くことができるよう、
社内制度を整備し、高齢者を活用いただくことが重要です。

（2）高齢者を活用することによる会社にとってのメリットは？

○ 従業員の確保のほか、次のようなことが期待されます。

メリット ①

年齢にかかわりなくいきいきと活躍している高齢者が職場にいる

↓

若手職員も長く働き続けられるという将来像が描けるようになり、従業員の職場定着や、職場全体の活性化につながる。

メリット ②

豊富な経験・知識を有する高齢者が職場にいる

↓

高齢者が講師となって社内研修を実施し、実務に沿ったノウハウや技術を伝承することで、従業員のスキル向上、人材育成につながる。

メリット ③

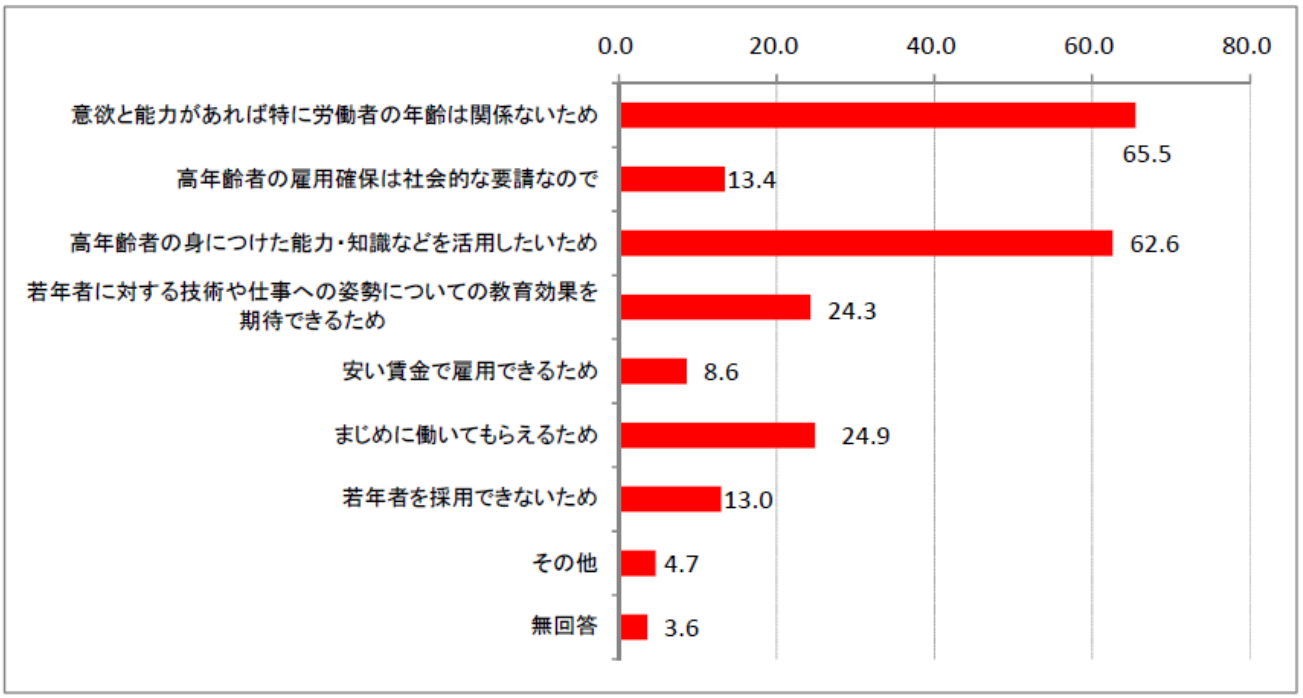
高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える

↓

高齢者以外の従業員にとっても、働きやすい職場になる。

【参考】 独立行政法人労働政策・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」

図表6－7　65歳以降の高年齢者を雇用している理由（複数回答、単位：％）（調査実施期間：平成27年7月17~31日）



（3）高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？

労働局・ハローワークが行う支援

◆ 新たに高齢者を雇い入れる場合の助成金

特定求職者雇用開発助成金（Ⅰ　特定就職困難者コース）

○　雇入れ日の満年齢が65歳未満の高年齢者（満60歳以上）、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等※1の紹介により、2年又は3年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成するもので、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。

◇　支給額：中小企業は1人につき60万円（短時間労働者40万円）
　　大企業は1人につき50万円（短時間労働者30万円）
　上記支給額は、障害者以外の対象労働者を雇い入れた場合です。

※1　ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる有料、無料職業紹介事業者等

特定求職者雇用開発助成金（Ⅱ　生涯現役コース）

○　雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を、ハローワーク等※1の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成するもので、引き続きその経験等を活かして働き社会で活躍することへの支援を目的としています。

◇　支給額：中小企業は1人につき70万円（短時間労働者50万円）
　　大企業は1人につき60万円（短時間労働者40万円）

トライアル雇用助成金（Ⅰ　一般トライアルコース）

○　職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者※2をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、試行雇用（トライアル雇用）する事業主に対して助成するもので、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

◇　支給額：1人につき月額最大4万円、最長3ヶ月間支給
　対象が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は月額最大5万円支給

※2　職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者とは、次の①～⑤のいずれかに該当する者です。
① 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している者
② 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている者
③ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
④ 紹介時点で、ニートやフリーター等で45歳未満である者
⑤ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する次のア～ケのいずれかに該当する者

ア）生活保護受給者、イ）母子家庭の母等、ウ）父子家庭の父、エ）日雇い労働者、オ）季節労働者、カ）中国残留邦人等永住帰国者、キ）ホームレス、ク）住居喪失不安定就労者、ケ）生活困窮者

労働移動支援助成金

○　事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等の再就職援助のための措置等を講じる事業主に対して助成するものであり、当該労働者の早期再就職を目的としています。

◇　本助成金は次の2つのコースに分けられます。

Ⅰ　再就職援助計画対象者等の再就職支援を行う事業主に助成を行う「再就職支援コース」
　対象労働者等に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主に対しての助成です。

Ⅱ　再就職援助計画対象者等を雇い入れる事業主に助成を行う「早期雇入れ支援コース」
　対象労働者を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対しての助成です。

◆高齢者を募集する求人情報の公開

従業員の募集にあたっては、ぜひハローワークをご利用ください

▶　ハローワークでは、募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのか、どのくらいの求人があるのか等、地域の労働市場の状況等についての情報を提供することができます。また、賃金や就業時間等の求人条件設定等についての相談を随時受け付けています。

▶　申し込まれた求人票は、ハローワーク内の求人検索端末で公開されます。また、就業場所が離れている場合でも、全国のハローワークで公開することができます。

「募集・採用における年齢制限の禁止」の例外

募集・採用要件を「60歳以上の高齢者に限定」とすることは可能です。

雇用対策法の改正により、平成19年10月から事業主は労働者の募集および採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。ただし、年齢制限が認められる例外事由について雇用対策法施行規則で定めており、**「60歳以上の高齢者」に限定して募集・採用を行うことは例外事由として認められています。**

→　**高齢者の活用を促進していくため、高齢者を対象とした求人をご活用ください。**

お問い合わせは、最寄りのハローワークへ

【栃木労働局　職業安定部　職業対策課】
〒320-0845　宇都宮市明保野町１－４　宇都宮第2地方合同庁舎2階
TEL：028－610－3557
URL：http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp

◆　助成金の詳細は、厚生労働省と(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページにも掲載しています。
【厚生労働省】http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html
【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構】http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う支援

→　お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ

◆「65歳超雇用推進プランナー」による相談・援助サービス

定年の引上げ等を実施するにあたっては、あわせて賃金を含む人事管理制度の見直し、職域開発や職場改善等の条件整備に取り組む必要があります。この取り組みを支援するため、実務的な知識や経験を有する専門家である「65歳超雇用推進プランナー」による相談・助言サービスをはじめとした各種事業を実施していますので、ご活用ください。

相談・助言【無料】

高齢者の雇用環境整備に関して、無料で相談に応じます。また、条件整備にあたっての課題の発見・整理、課題解決のための手順・方法などについて、専門的かつ技術的な助言を行います。

企画立案サービス

人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を、事業主からの要請に基づき作成します。

研修サービス

中高年齢従業員の就業意識の向上を支援するために、職場の管理者または中高年齢従業員向けに、事業主の要望にあった研修プランをご提案し、研修を行います。

◆「65歳超雇用推進助成金」

○　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年齢者評価制度等雇用管理の改善、高年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、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。

◇　本助成金は次の3つのコースに分けられます。

Ⅰ　65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げ、.定年の定めの廃止、.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するものです。

Ⅱ　高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用の推進を図るために、雇用管理制度の整備処置を実施した事業主に対して、処置に要した費用の一部を助成するものです。

（職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施、作業施設・方法の改善、健康管理・安全衛生の配慮、勤務時間制度の弾力化等の導入）

Ⅲ　高年齢者無期雇用転換コース

平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が転換日において通算して6ヶ月以上5年以内で、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、転換制度に基づき無期雇用に転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成するものです。

お問い合わせは、
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　栃木支部　高齢・障害者業務課
〒320-0072　宇都宮市若草１－４－23
TEL：028－650－6226
URL：http://www.jeed.or.jp/location/shibu/tochigi/09_ks.html

事業主の皆様へ（従業員の皆様へもお知らせください）

雇用保険の適用拡大等について

～ 平成29年１月１日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります ～

雇用保険の適用拡大について

平成29年１月１日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者」（※１）となっている場合を除き適用除外です。）。

○　平成29年１月１日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合【例１参照】

雇用保険の適用要件（※２）に該当する場合は、事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」（以下「資格取得届」という。）を提出（※３）してください。

○　平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年１月１日以降も継続して雇用している場合【例２参照】

雇用保険の適用要件（※２）に該当する場合は、平成29年１月1日より雇用保険の適用対象となります。事業所管轄のハローワークに「資格取得届」を提出（※４）してください。

○　平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者（※１）である労働者を平成29年１月１日以降も継続して雇用している場合【例３参照】

ハローワークへの届出は不要です（自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます。）。

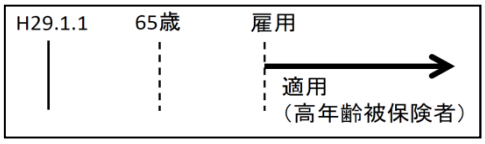
（※１）65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。
（※２）１週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上の雇用見込みがあること。
（※３）被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出してください。
（※４）提出期限の特例があります。平成29年３月31日までに提出してください。

※65歳以上の方の保険料の徴収は、平成31年度までは免除となります。

《 適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例 》

〈例１〉平成29年１月１日以降に新たに雇用した場合

→　雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、**雇用した日の属する月の翌月10日まで**に管轄のハローワークに届出をしてください。

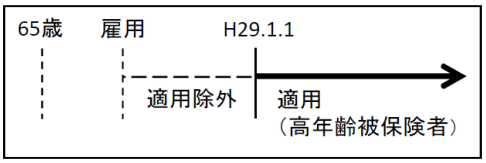


雇入れ後に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、**労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日まで**に管轄のハローワークに届出をしてください。

〈例２〉平成28年12月末までに雇用し平成29年１月1日以降も継続して雇用している場合

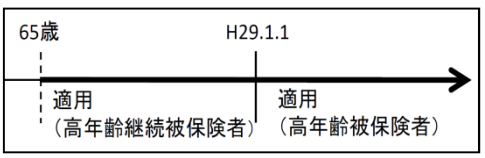
→　平成29年１月１日より高年齢被保険者となりますので、**平成29年３月31日まで**に管轄のハローワークに届出をしてください。

平成29年１月1日以降に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、**労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日まで**に管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例３〉高年齢継続被保険者（※１）である労働者を平成29年１月1日以降も継続して雇用している場合

→　自動的に高年齢被保険者となりますので、**届出は不要**です。



高年齢者の雇用に関するご相談はハローワークへ

ハローワーク（公共職業安定所）

所　名	所　在　地	郵便番号	電話番号	管　轄　区　域
宇都宮	宇都宮市明保野町1－4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	320-0845	028－638-0369	宇都宮市、高根沢町、上三川町
那須烏山 （出張所）	那須烏山市城東4－18	321-0622	0287-82-2213	那須烏山市、那珂川町
鹿　沼	鹿沼市睦町287－20	322-0031	0289-62-5125	鹿沼市
栃　木	栃木市神田町8－5	328-0032	0282-22-4135	栃木市、壬生町
佐　野	佐野市天明町2553	327-0014	0283-22-6260	佐野市
足　利	足利市丸山町688－14	326-0057	0284-41-3178	足利市
真　岡	真岡市荒町5101	321-4305	0285-82-8655	真岡市、益子町、茂木町、 市貝町、芳賀町
矢　板	矢板市末広町3－2	329-2162	0287-43-0121	矢板市、さくら市、塩谷町
大田原	大田原市紫塚1－14－2	324-0058	0287-22-2268	大田原市、那須塩原市のうち 旧西那須野町、旧塩原町
小　山	小山市喜沢1475 おやまゆうえんハーヴェストウォーク内	323-0014	0285-22-1524	小山市、下野市、野木町
日　光	日光市今市本町32－1	321-1272	0288-22-0353	日光市
黒　磯	那須塩原市共墾社119－1	325-0027	0287-62-0144	那須塩原市のうち 旧黒磯市、那須町

R2．3