

報道関係者 各位

令和4年12月16日

【照会先】徳島労働局職業安定部職業対策課
課長 佐藤 正
課長補佐 武市 直子
高齢者対策担当官 島田 和信
電話 (088)611-5387

令和4年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します

徳島労働局（局長：伊藤浩之）では、このたび、令和4年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」を目指して、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」（高齢者雇用確保措置）のいずれかの措置を、65歳まで講じるよう義務付けています。

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

今回の集計結果は、従業員21人以上の県内企業1,282社からの報告に基づき、このような高齢者の雇用等に関する措置について、令和4年6月1日時点での企業における実施状況等をまとめたものです。

徳島労働局及びハローワークでは、今後とも、生涯現役社会の実現に向けたさらなる取組を行うとともに、これらの措置を実施していない企業に対して、計画的かつ重点的な指導及び助言を実施していきます。

（集計結果の主なポイントは次ページ以降を参照）

【集計結果の主なポイント】

I 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の状況

① 高年齢者雇用確保措置の実施状況（10ページ表1、11ページ表3-1）

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は1,282社（100.0%）[変動なし]

② 65歳定年企業の状況（12ページ表4）

65歳定年企業は280社（21.8%）[1.4ポイント増加]

・ 中小企業では267社（21.8%）[1.4ポイント増加]

・ 大企業では13社（22.4%）[2.1ポイント増加]

II 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

① 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況（13ページ表5-1）

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は424社（33.1%）[0.9ポイント増加]

・ 中小企業では406社（33.2%）[0.9ポイント増加]

・ 大企業では18社（31.0%）[0.5ポイント増加]

② 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況（14ページ表6）

66歳以上まで働ける制度のある企業は557社（43.4%）[2.0ポイント増加]

・ 中小企業では533社（43.5%）[2.0ポイント増加]

・ 大企業では24社（41.4%）[2.4ポイント増加]

③ 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況（14ページ表7）

70歳以上まで働ける制度のある企業は527社（41.1%）[2.0ポイント増加]

・ 中小企業では504社（41.2%）[2.1ポイント増加]

・ 大企業では23社（39.7%）[2.4ポイント増加]

④ 定年制廃止企業等の状況（12ページ表4）

定年制の廃止企業は59社（4.6%）[0.8ポイント増加]

・ 中小企業では59社（4.8%）[0.8ポイント増加]

・ 大企業では0社（0.0%）[変動なし]

※ この集計では、従業員21人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

詳細は、次ページ以降をご参照ください。

<集計対象>

■ 常時雇用する労働者が21人以上の県内企業1,282社

（報告書用紙送付事業所数1,460事業所）

中小企業（21～300人規模）：1,224社

大企業（301人以上規模）：58社

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 高齢者雇用確保措置の状況（10ページ表1）

高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」^{注1}という。）を実施済みの企業は1,282社で、報告した全ての企業において実施済みとなっている。

注1 雇用確保措置

高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入^{*}

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

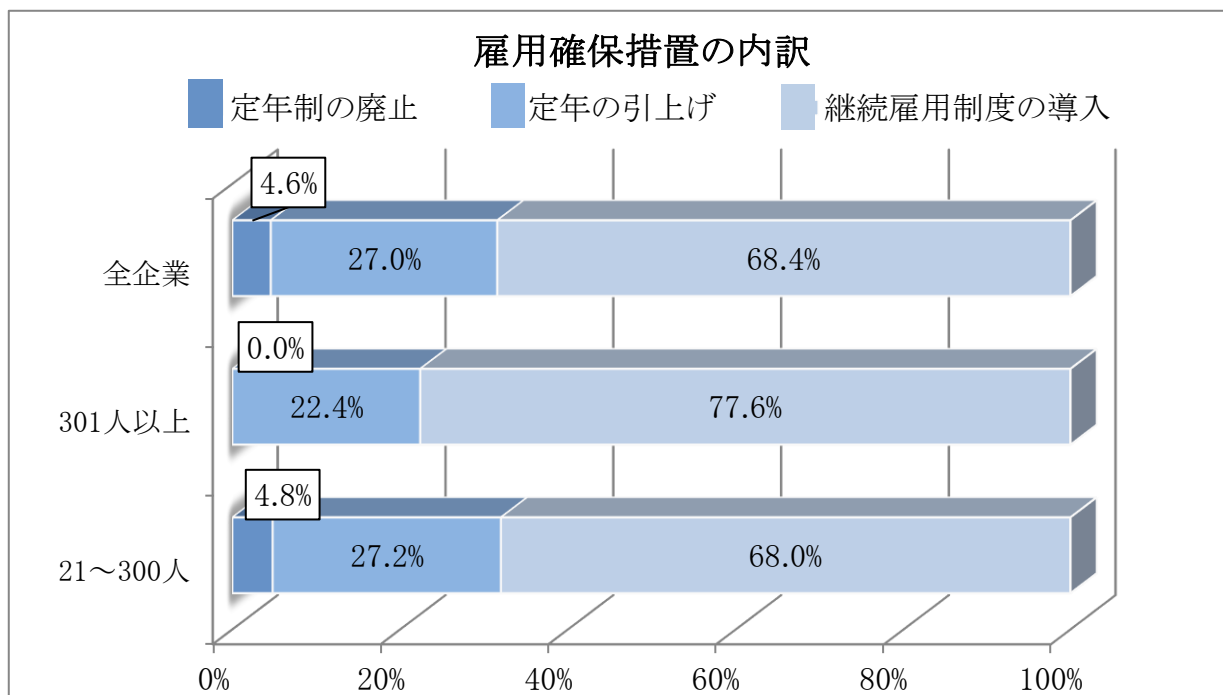
注2 本集計に係る留意点

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

(2) 雇用確保措置を実施済みの企業の内訳（11ページ表3-1）

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

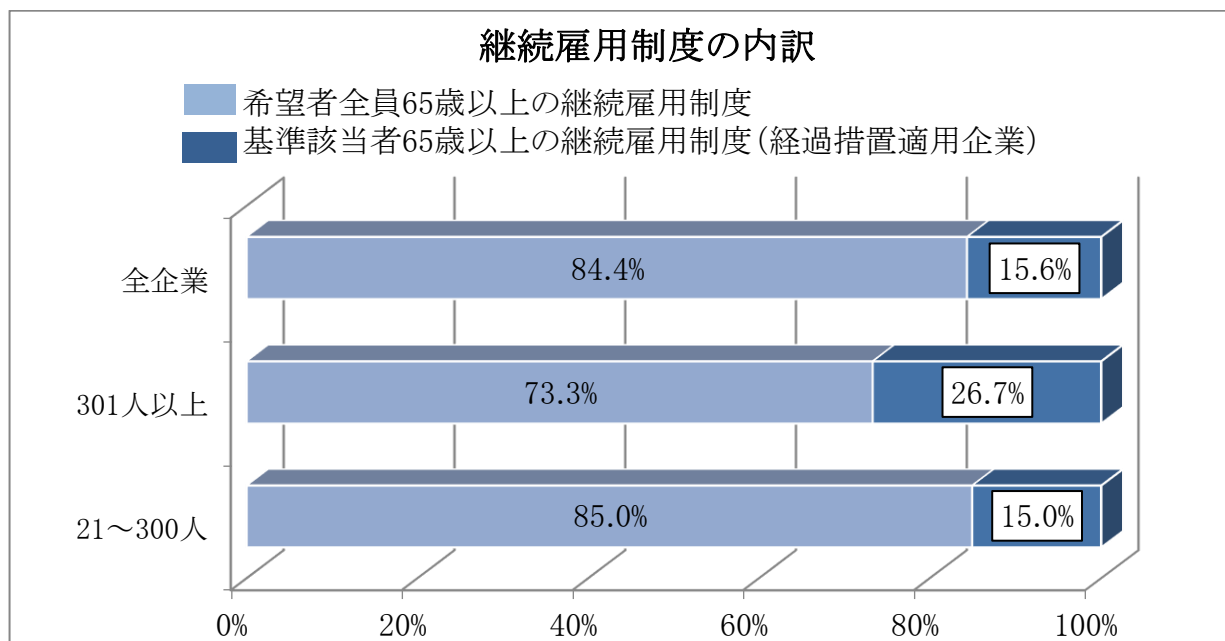
- ① 定年制の廃止は59社（4.6%）[0.8ポイント増加]
- ② 定年の引上げは346社（27.0%）[1.6ポイント増加]
- ③ 継続雇用制度の導入は877社（68.4%）[2.4ポイント減少]



(3) 65歳以上の継続雇用制度のある企業の状況（11 ページ表 3 - 2）

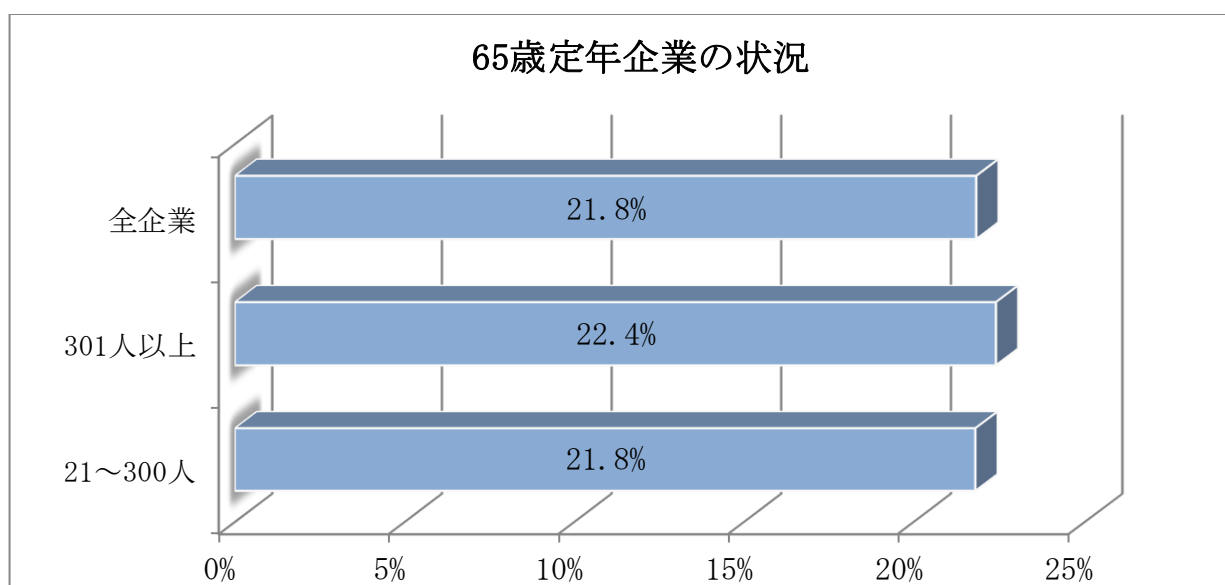
65歳以上の「継続雇用制度の導入」を行うことで雇用確保措置を講じている企業（877社）を対象に、継続雇用制度の内容を見ると、希望者全員を対象とする制度を導入している企業は740社84.4% [2.0ポイント増加] であった。

一方、高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく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137社15.6% [2.0ポイント減少] となっている。



2 65歳定年企業の状況（12ページ表 4）

報告した全企業のうち、定年を65歳とする企業は280社（21.8%） [1.4ポイント増加] で、中小企業では267社21.8% [1.4ポイント増加]、大企業では13社22.4% [2.1ポイント増加] であった。



3 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況（13 ページ表 5 - 1）

(1) 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

報告した全企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置（以下「就業確保措置」^{注3}という。）を実施済みの企業は424社（33.1%）[0.9ポイント増加]で、中小企業では406社33.2% [0.9ポイント増加]、大企業では18社31.0% [0.5ポイント増加]であった。

注3 就業確保措置

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

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

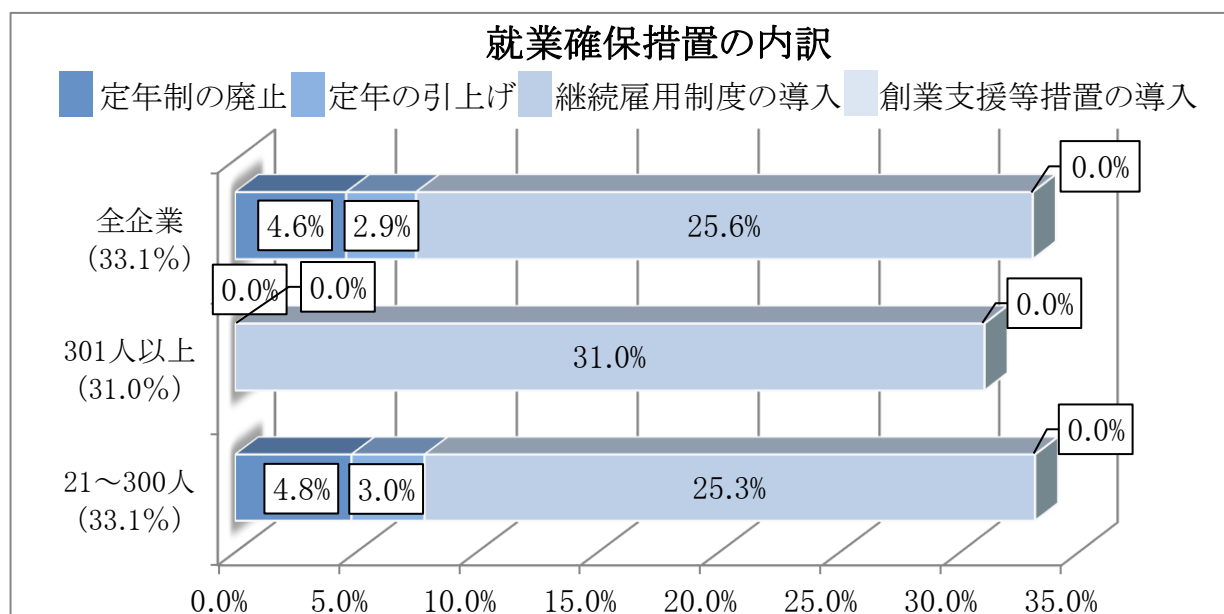
(2) 70歳までの就業確保措置を実施済みの企業の内訳

報告した全企業について、就業確保措置の措置内容別に見ると、継続雇用制度の導入（下記③）を行うことで就業確保措置を講じている企業が最も多かった。

- ① 定年制の廃止は59社（4.6%）[0.8ポイント増加]
 ② 定年の引上げは37社（2.9%）[0.1ポイント増加]
 ③ 継続雇用制度の導入は328社（25.6%）[0.1ポイント減少]
 ④ 創業支援等措置^{注4}の導入は0社（0.0%）[変動なし]

注4 創業支援等措置

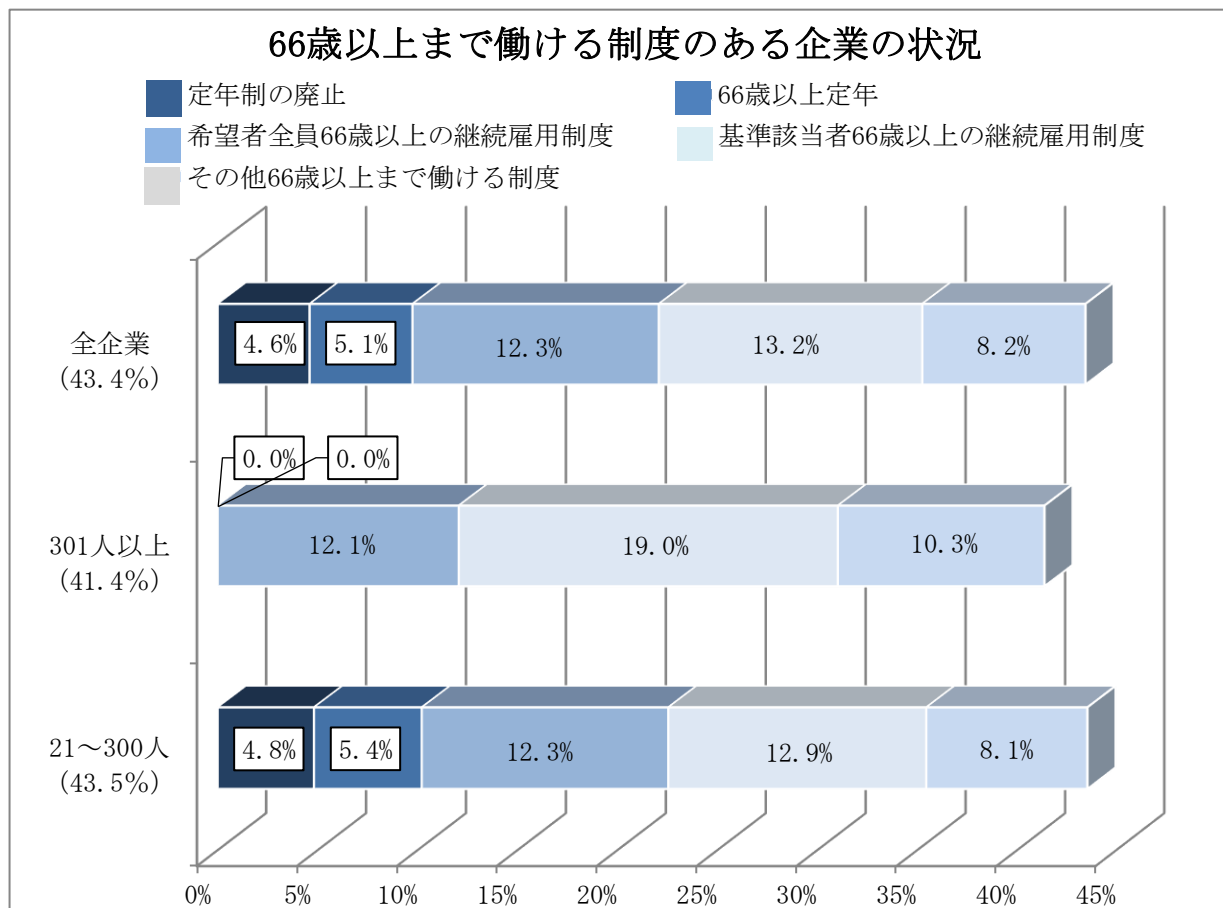
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の2に基づく、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度及び70歳まで継続的に社会貢献事業（事業主が自ら実施する事業または事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う事業）に従事できる制度の導入。



4 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

(1) 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況（14ページ表6）

報告した全企業において、66歳以上まで働ける制度のある企業は557社（43.4%）[2.0ポイント増加]で、中小企業では533社43.5%[2.0ポイント増加]、大企業では24社41.4%[2.4ポイント増加]であった。



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

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

(2) 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況（14ページ表7）

報告した全企業において、70歳以上まで働ける制度のある企業は527社（41.1%）[2.0ポイント増加]で、中小企業では504社41.2%[2.1ポイント増加]、大企業では23社39.7%[2.4ポイント増加]であった。

(3) 定年制の廃止および66歳以上定年企業の状況（12ページ表4）

報告した全企業において、定年制を廃止している企業は59社（4.6%）[0.8ポイント増加]、定年を66～69歳とする企業は29社（2.3%）[0.1ポイント増加]、定年を70歳以上とする企業は37社（2.9%）[0.1ポイント増加]で、これを企業規模別に見ると、次のとおりであった。

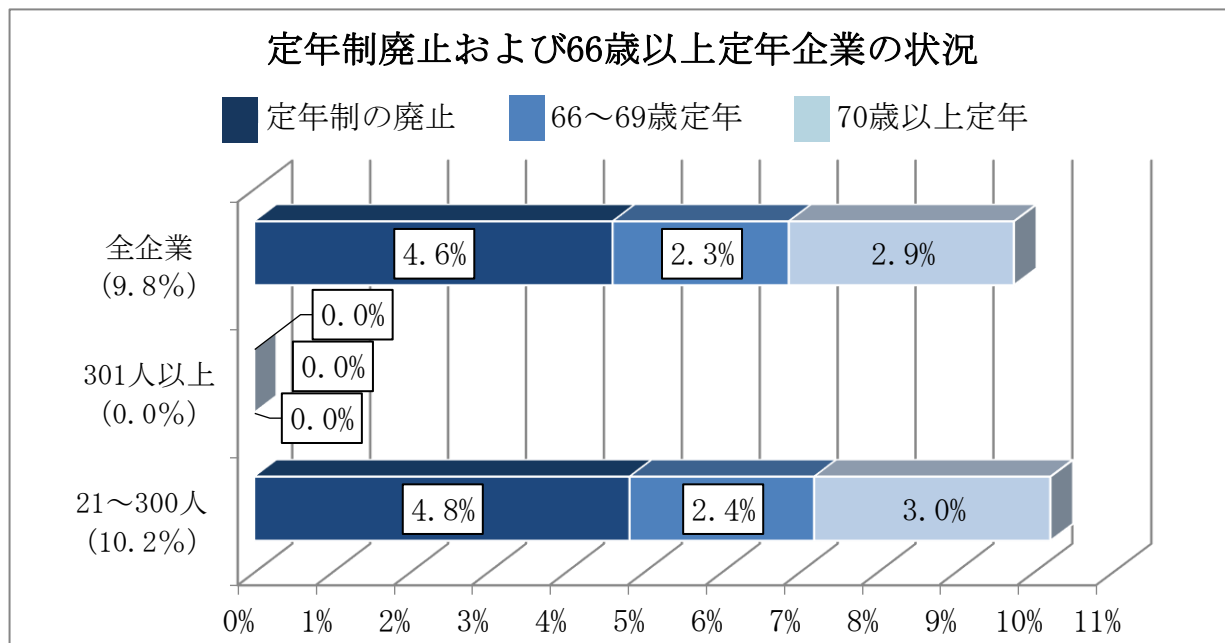
① 中小企業

- ・ 定年制を廃止している企業は59社4.8% [0.8ポイント増加]

- ・ 定年を66～69歳とする企業は29社2.4% [0.1ポイント増加]
- ・ 定年を70歳以上とする企業は37社3.0% [0.1ポイント増加]

② 大企業

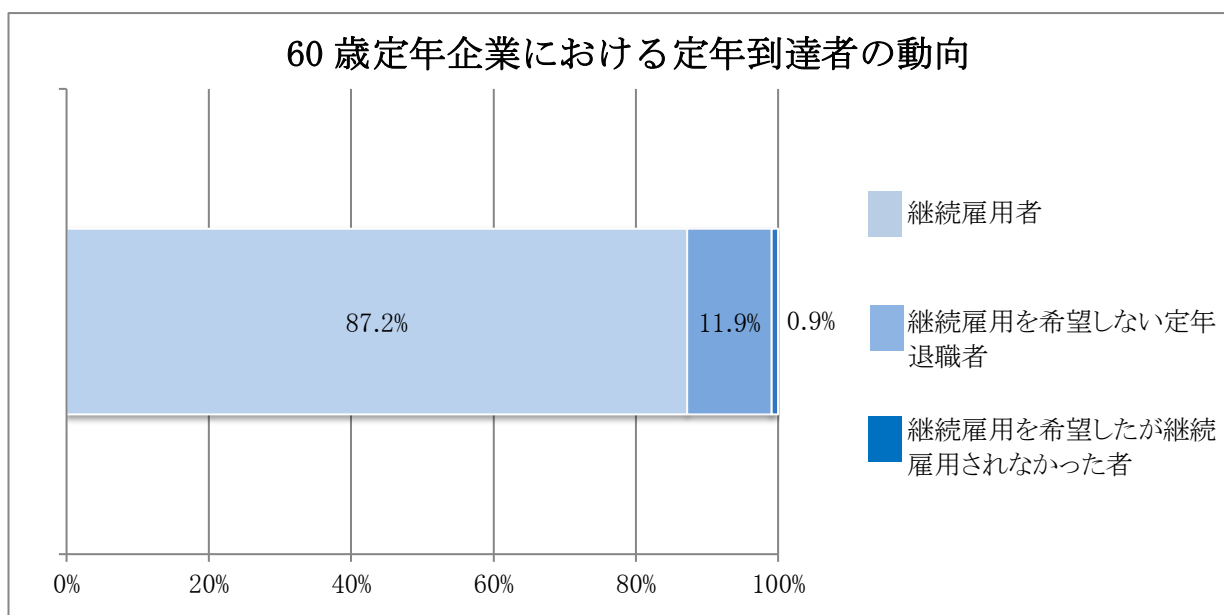
- ・ 定年制を廃止している企業は0社 [変動なし]
- ・ 定年を66～69歳とする企業は0社 [変動なし]
- ・ 定年を70歳以上とする企業は0社 [変動なし]



5 60歳定年到達者の動向

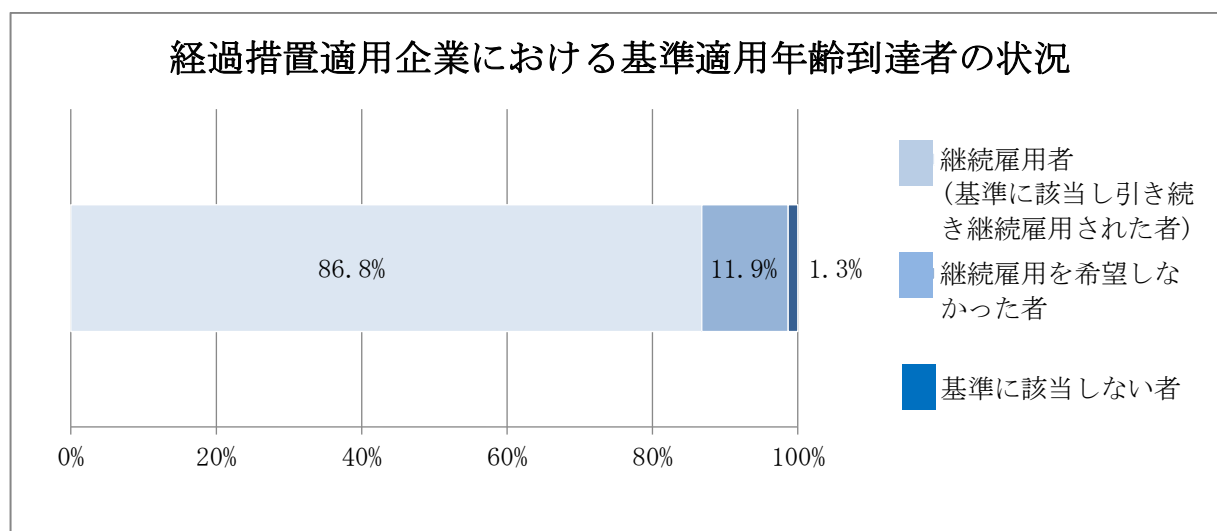
(1) 60歳定年企業における定年到達者の動向 (15ページ表8-1)

60歳定年企業において、過去1年間(令和3年6月1日から令和4年5月31日)に定年に到達した者は、1,374人であった。このうち、継続雇用された者は1,198人87.2% [0.5ポイント減少] (うち子会社等・関連会社等での継続雇用者は20人1.5% [0.1ポイント減少])、継続雇用を希望しない定年退職者は164人11.9% [0.2ポイント増加]、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は12人0.9% [0.4ポイント増加] であった。



(2) 継続雇用の対象者を限定する基準に係る経過措置の適用状況（15 ページ表 8－2）

経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、過去1年間（令和3年6月1日から令和4年5月31日）に、基準を適用できる年齢（令和4年4月1日から令和7年3月31日までは64歳）に到達した者は、151人であった。このうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は131人86.8% [10.0ポイント減少]、継続雇用の更新を希望しなかった者は18人11.9% [8.7ポイント増加]、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は2人1.3% [1.3ポイント増加] であった。



6 高年齢常用労働者の状況（16 ページ表 9）

(1) 年齢階級別の常用労働者数について

報告した全企業における常用労働者数（127,274人）のうち、60歳以上の常用労働者数は20,249人で15.9% [0.6ポイント増加] を占めている。年齢階級別に見ると、60～64歳が10,288人、65～69歳が6,060人、70歳以上が3,901人であった。

(2) 高年齢労働者の推移（31人以上規模企業）

31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は18,316人で、平成21年と比較すると、11,508人増加している。

60歳以上の常用労働者の推移

