

高年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 7 年 6 月

【目次】

令和 7 年報告に係る留意事項

- ・ 電子申請のご案内 1

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 3
- ・ 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 4
- ・ 高年齢者雇用状況等報告書の記入の流れ 7
- ・ 高年齢者雇用状況等報告書の記入方法 11

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 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ビズIDまたは電子署名（※）を利用した電子申請で提出できます！

※ GビズID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ビズID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ビズID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ビズID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、スマートフォン又は携帯電話など、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ビズIDヘルプデスク」へご確認ください。

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

【お問い合わせ先】 GビズID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」トピック一覧>「高年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。

『高年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



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「高年齢者雇用状況等報告」及び「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（高年齢者）」>「高年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）」>「障害者雇用状況等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7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



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しなければならないこととされています。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 7 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、企業の主たる事業所（いわゆる本社）を管轄する公共職業安定所の長に電子申請を通じて提出していただくか、又は、郵送若しくは持参により提出してください（1 ページの「事業主の方へ」を参照してください）。

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、事業主控は後の確認のため、提出せず保管しておいてください^{※1}。なお、電子申請により提出を行っている場合は、申請画面を印刷し、事業主控としてください。

※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。

3 報告書の活用

ご提出いただいた報告は、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、ご提出いただいた高年齢者雇用状況等報告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

高年齢者雇用状況等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。

ださい。

- ① 個人に関する情報であつて、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つて、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。

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（以下「改正法」といいます。）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。なお、平成 24 年改正高年齢者雇用安定法の経過措置^{※2}（以下「経過措置」といいます。）に基づき、継続雇用制度の対象者を 64 歳以下に限定する基準（以下「基準^{※3}」といいます。）を定めた上で継続雇用制度を導入することが例外的に認められておりましたが、本経過措置は令和 7 年 3 月 31 日をもって終了しました。令和 7 年 4 月 1 日以降、経過措置に基づき対象者を限定する基準を設けている場合、高年齢者雇用安定法第 9 条（上記 1）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。

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^{※4}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とも可能ですが、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 高年齢者雇用安定法における「経過措置」について

平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定（過半数労働組合等との書面による協定）により基準を定めている事業主については、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対して基準を引き続き適用できる経過措置を設けていましたが、令和 7 年 3 月 31 日をもって終了しております。

※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○%である者

※4 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。

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になります。

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活動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【P11～】

事業主の情報を記入します。

(2) ⑧⑨欄【P12～】

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欄を記入のうえ、⑩⑪欄は記入せず、⑫欄に進んでください。

(3) ⑩欄【P13～】

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「(i)」 「(ii)」の区分に応じて (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、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「(i)」 「(ii)」の区分に応じて (a) 又は (b) を選択してください。

※令和7年4月1日以降、経過措置に基づき対象者を限定する基準を設けている場合、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。

(4) ⑪欄【P18】

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)～(ニ)から選択してください。

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									
(1) 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)				かぶしきがいしゃ こうせい 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		
	(2) 定年制の状況		☐ イ 定年なし ☒ ロ 定年あり(定年年齢 <u>65</u> 歳) ☐ イ 改定予定あり(令和 〇〇 年 〇〇 月 〇〇 日) ☐ ロ 廃止予定あり(令和 〇〇 年 〇〇 月 〇〇 日) ☐ ハ 改定又は廃止を検討中 ☒ 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				☒ 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(☐ イ 自社 ☐ ロ 事業委託・社会貢献) (ii) 65歳超 (☒ イ 自社 ☐ ロ 事業委託・社会貢献) →b 対象 → ☒ 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>7</u> 名 (i) 基準 (65歳以下) の根拠 (☐ イ 就業規則等のみ) (ii) 基準 (65歳超) の根拠 (☐ イ 就業規則等のみ) (注) 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)に規定する「継続雇用制度」という。に規定する。				
	(4) ⑪継続雇用制度の導入・改定予定				☐ イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり →内容(☐ イ 経過措置の基準の廃止) ☐ ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 ☒ ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし				
継続雇用制度の導入・改定予定	(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)				☐ 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・社会貢献) →b 過半数労働組合等の同意 (☐ イ 同意) →c 対象 → ☐ イ 希望者全員を対象 (<u>70</u> 歳) 更に基準に該当する者について ・基準の根拠 (☐ イ 労使合意) → ☐ ロ 基準に該当する者を対象 (<u>7</u> 名) ・基準の根拠 (☐ イ 労使合意) ☒ 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				☐ イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり →内容 (☐ イ 対象者限定基準の廃止) ☐ ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けた協議を含む ☐ 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
P33～34及び厚労省HPに掲載します！
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index_00001.html

により、令和 年6月1日現在の状況を下記のとおり報告します。
令和 年 月 日

い	②(ふりがな)	こうせい たろう
三	代表者氏名 (法人の場合)	厚生 太郎

電話番号 99 (5253) 1111

9	9	9	9	9	9	9	9
---	---	---	---	---	---	---	---

イ あり
ロ なし

⑦雇用保険適用
事業所番号 9999-999999-9

月より 歳)
月に廃止)

いる

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

歳まで雇用
5 歳まで雇用

☐ (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

☒ (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

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

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

歳まで雇用

☐ (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

☐ (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

により継続雇用を行う場合を含む)

(令和 年 月より 歳まで雇用)

止 ☐ (ロ) 新規導入 ☐ (ハ) 上限年齢の引上げ ☐ (ニ) その他)

ロ

ニ ☐ (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

社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業)

同意を得ている ☐ (ロ) 同意を得ていない)

歳まで就業支援

歳まで就業支援

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))

歳まで就業支援

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))

(運用により起業支援等を実施する場合を含む)

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)

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)

中 ☒ ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし

- ・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。

提出日について記入漏れが無いようご注意ください。

(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【P21～】

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。

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

⇒⑭欄は記入せず、⑮欄に進んでください。

(7) ⑭欄【P22】

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。上限年齢の規定が無い場合は（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。

(8) ⑮欄【P23】

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【P23】

過去1年間に、解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く）その他事業主都合により離職した45歳以上70歳未満の従業員の人数と、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。

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、所定労働時間が20時間未満の者も含みます。

⑧欄「イ 定年なし」を選択した場合

⇒⑰～⑳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⑱欄に進んでください。

(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实情に依っている →（ ☐ 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いる →（ ☐ イ）導入予定あり ☐ （ロ）検討中		
⑮常用労働者数（うち女性）	(8) 総数 900人 (150人)	～44歳 250人 (125人)	45～49歳 10人 (5人)	50～54歳 1人 (0人)
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)) (人)	(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者等） (人)	(c) 継続雇用者数 (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)) (人)	(b) 定年退職者数等（継続雇用を希望しない者等） (人)	(c) 継続雇用者数（継続雇用の更新を含む。） (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）		(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b) + (c) + (d)) (人)	(b) 継続雇用終了者数等（希望しない者等） (人)	
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）		(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b) + (c) + (d)) (人)	(b) 継続雇用等終了者数等（希望しない者） (人)	
高年齢者雇用等推進者	役職 総務部長	氏名 労働 次郎		

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
 雇用 ☐ (ロ) 上限年齢を規定していない
 中 ☐ (ハ) 65歳を超えて雇用する慣行がある ☐ (ニ) 予定なし

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

うち会社関係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者を利用する者	(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)

継続雇用の更新を	(c) 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)	(人)

(制度の適用を希)	(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)
1人 (1人)	0人 (0人)	1人 (0人)

記入担当者 所属及び役職 総務部総務第一課長 氏名 労働 花子

(10) ⑰⑱欄【P23～】

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。

- ・定年年齢や継続雇用制度の上限年齢が65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)がない場合

⇒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。

- ・定年年齢や継続雇用制度の上限年齢が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。

※具体的な計上方法や(a)～(i)の内訳の詳細については必ず記入要領をご確認ください。

経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を導入していなかった場合

⇒⑰欄は記入せず、⑳欄に進んでください。

(11) ⑲欄【P30～】

経過措置に基づき継続雇用の対象者を限定する基準を導入していた(している)場合に、過去1年間に基準の適用年齢(64歳)に到達した従業員の状況について記入します。

※令和7年4月1日以降、経過措置に基づきに対象者を限定する基準を設けている場合、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。

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

⇒⑳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。

(12) ㉔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【P32】

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。

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。

報告書の記入例やQ&A、
解説動画を公開しています！
記入要領とあわせてご覧ください。



○ 「従業員」と「常用労働者」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
従業員	⑯～⑳欄	「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、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時間未満の者も含まれます</u> （雇用保険の被保険者とならない者（適用除外）も含まれます）。
常用労働者	⑮欄	「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まれます。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。

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。

※ 提出日（枠外）も記入漏れが無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。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（役職名は不要です。）。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。

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

参考3（P58）の「日本標準産業分類(中分類番号)表」の中分類の番号（2桁）を記入し、具

体的な事業内容を記入してください。

※ 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。

※ 貴社の産業分類番号は同封の「御挨拶」に記載しております。

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

雇用保険適用事業所番号を記入してください。

※ 貴社の雇用保険適用事業所番号は同封の「御挨拶」に記載しております。

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「定年」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」にチェックした上で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（17 ページも参照）
→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（17 ページも参照）
→選択可能な最も高い年齢を記入してください。

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。

※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。

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「定年」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は、「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や、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）、は、「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。

なお、定年年齢が65歳未満であり、定年後の希望者全員の継続雇用制度の上限年齢も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

- ・就業規則等に65歳以下までの継続雇用制度を定めている場合
→「(i)65歳以下」の(イ)～(ハ)から、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。
- ・就業規則等に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)から、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。
- ・定年年齢が64歳以下で、さらに65歳を超えた継続雇用制度を就業規則に定めている場合
→65歳以下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歳以下及び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でも、(i)(ii)両方にチェックが必要です。）。
- ・定年年齢が65歳で、さらに65歳を超えた継続雇用制度を就業規則等に定めている場合
→「(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}。なお、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空欄としてください。

また、対象者を限定する基準の根拠について、制度の上限年齢が 65 歳以下の場合^{※3}は「(i) 基準(65 歳以下)の根拠」に、65 歳を超えている場合は「(ii) 基準(65 歳超)の根拠」に、当該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。

○ 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について、「(i) 基準(65 歳以下)の根拠」^{※3}及び「(ii) 基準(65 歳超)の根拠」の区分に応じて、当該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、5 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 定年年齢が 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。さらに、基準Aにより 65 歳からの継続雇用制度の対象者を限定し、68 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。

※3 令和7年4月1日以降、経過措置に基づき対象者を限定する基準を設けている場合、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。

<経過措置を廃止しかつ過去1年間に基準適用年齢（64歳）到達者がいた場合の記入について>

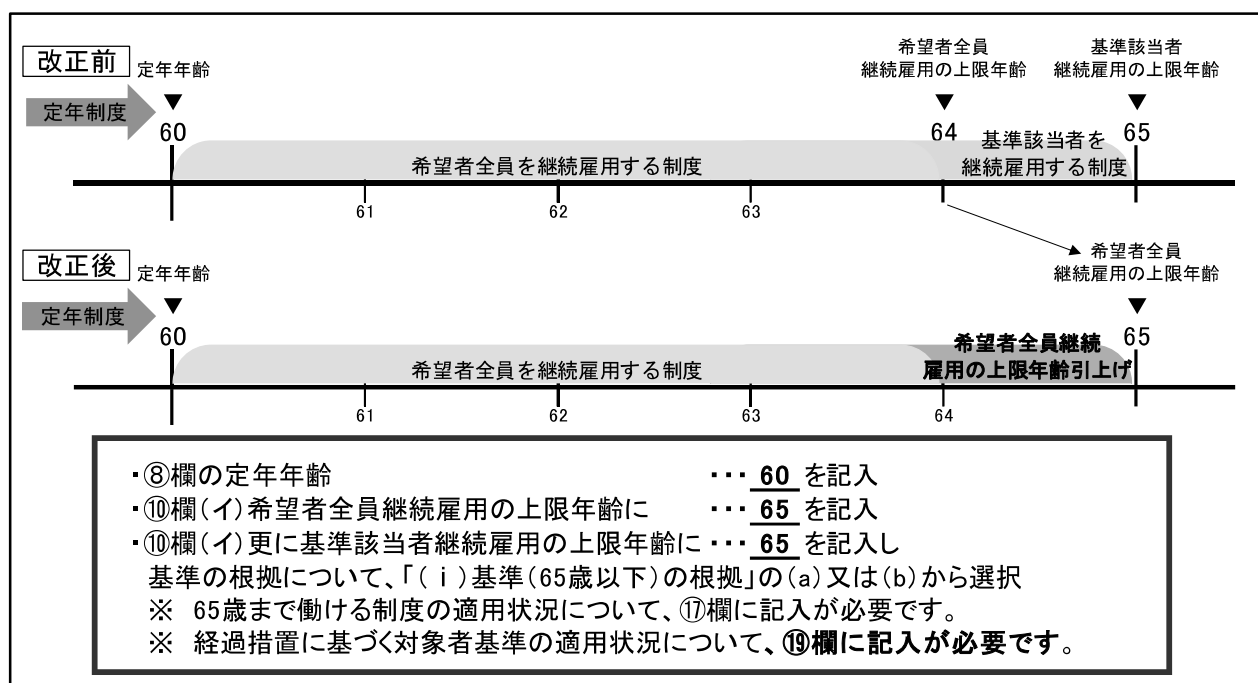
これまで経過措置に基づき、対象者を限定する基準を導入していたところ、経過措置の適用期間終了等に伴い、令和6年6月1日から令和7年3月31日までに経過措置に係る就業規則等の定めを廃止し、希望者全員が65歳以上まで継続雇用される制度等を導入した場合で、令和6年6月1日から廃止した日までの間に経過措置に基づく基準の適用年齢（64歳）に到達した従業員がいた場合、⑩欄において当該基準の適用年齢に到達した従業員の状況を記入していただく必要があるため、下の例のとおり、改正した制度の上限年齢欄に、改正後の年齢を記入してください。

なお、令和7年4月1日以降、経過措置に基づき対象者を限定する基準を設けている場合、高年齢者雇用安定法第9条に違反することとなりますが、4月1日以降、依然として経過措置に基づく対象者を限定する基準を導入しており、5月31日までの間に経過措置に基づく基準の適用年齢（64歳）に到達した従業員がいた場合は、上記と同様にその状況を記載していただく必要があります。ただし、法違反状態であることから、早急に是正が必要です。

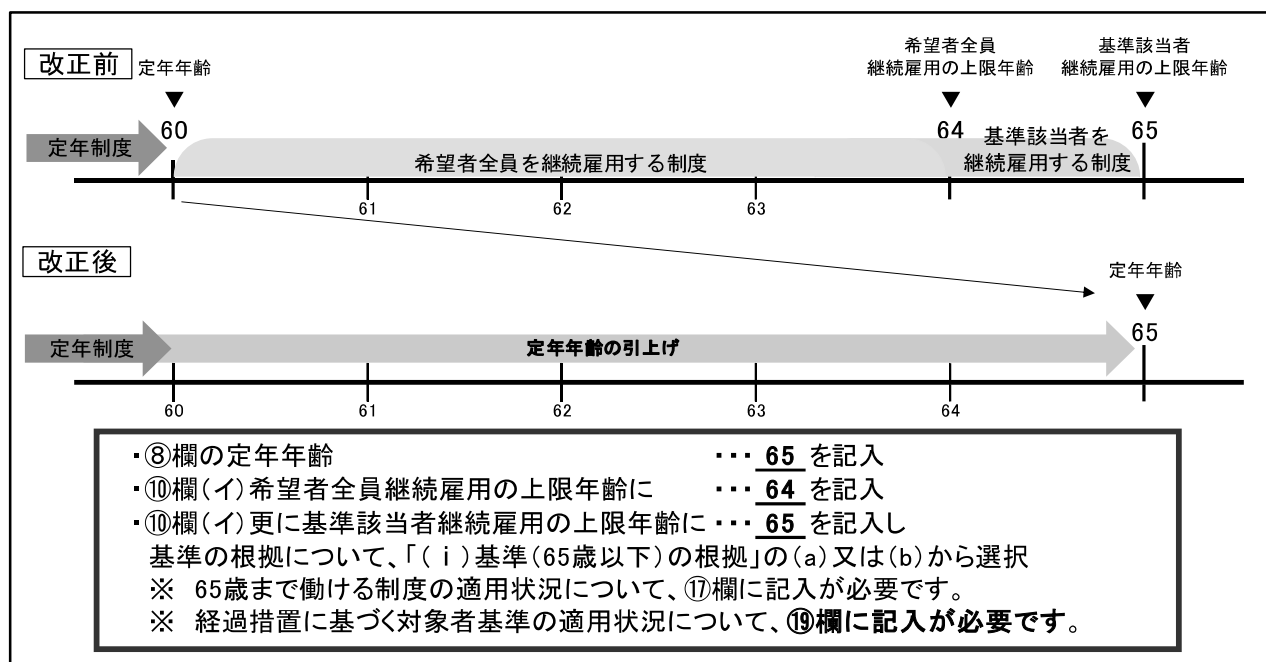
※令和6年6月1日から廃止した日までの間に経過措置に基づく基準の適用年齢（64歳）に到達した従業員がいなかった場合は、令和7年6月1日付の就業規則等の状況を記入してください。

【⑩欄 過去1年間に経過措置を廃止しかつ 過去1年間に基準適用年齢（64歳）到達者がいた場合の記入例】

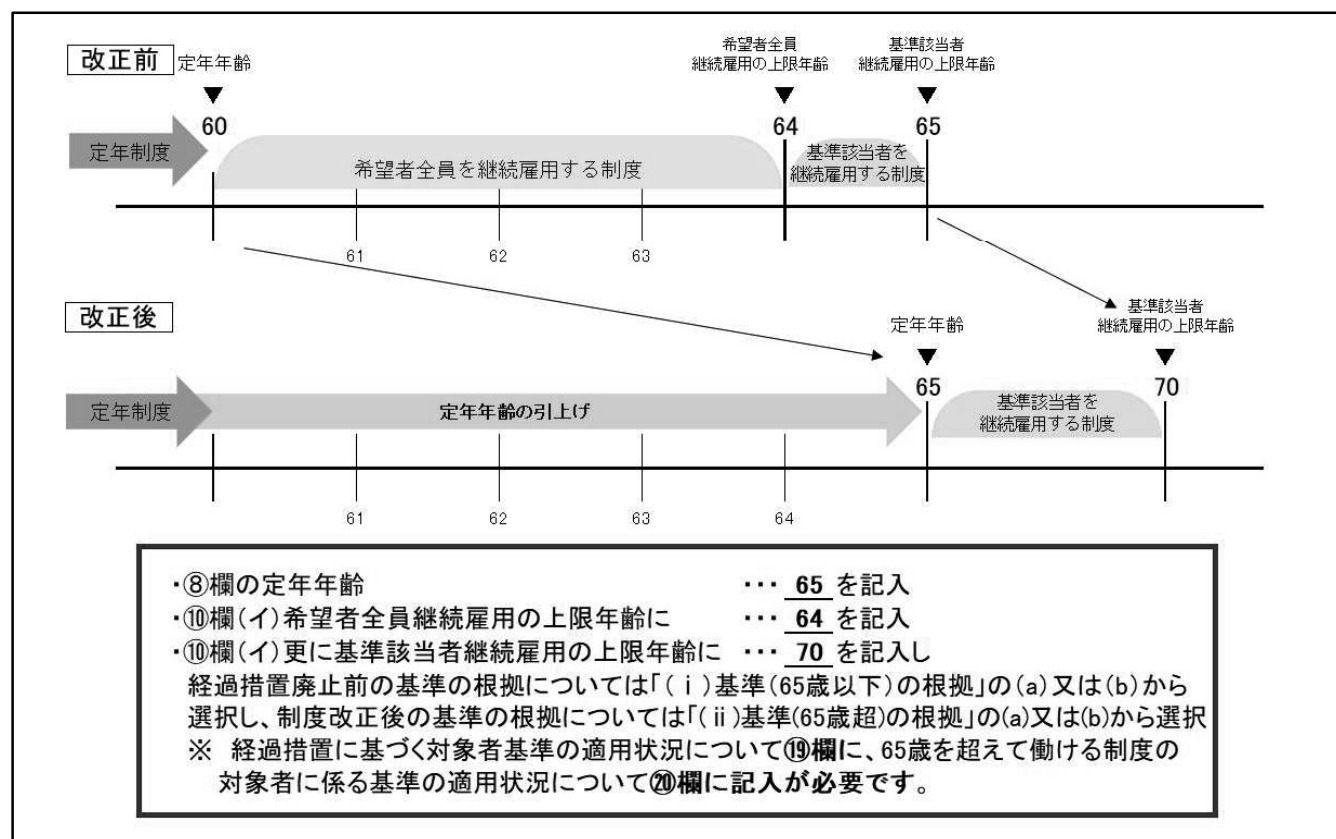
- (1) 定年60歳、希望者全員継続雇用64歳、基準該当者継続雇用65歳としていたところ、定年60歳、希望者全員継続雇用の上限年齢を65歳へ改正した場合



(2) 定年 60 歳、希望者全員継続雇用 64 歳、基準該当者継続雇用 65 歳としていたところ、定年を 65 歳へ改正した場合



(3) 定年 60 歳、希望者全員継続雇用 64 歳、基準該当者継続雇用 65 歳としていたところ、定年を 65 歳、基準該当者継続雇用 70 歳へ改正した場合



＜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12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。

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。

＜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」にチェックしてください。）

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欄は選択可能なすべ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、さらに基準該当者を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」にチェックした場合は、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」）を記入のうえ、内容を（イ）～（ニ）から選択してください。

【選択肢の選び方】

- ・ 65 歳までの高年齢者雇用確保措置に係る経過措置の基準を廃止する場合
→ 「（イ）経過措置の基準の廃止」にチェックしてください。
- ・ 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
→ 「（ロ）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
→ 「（ハ）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ているところ、当該対象者基準を廃止する予定の場合や、（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。

<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。

なお、令和 7 年 4 月 1 日以降、経過措置に基づき対象者を限定する基準を設けている場合、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。

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、6 ページを参照してください。）

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」と分類されます。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。具体的には、それぞれ下記のような制度が想定されます。

(イ)業務委託

高年齢者が定年後（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、事業主と高年齢者個人又は高年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

高年齢者が定年後等に、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

高年齢者が定年後等に、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

高年齢者が定年後等に、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、6 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

高年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」の欄もその上限年齢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。

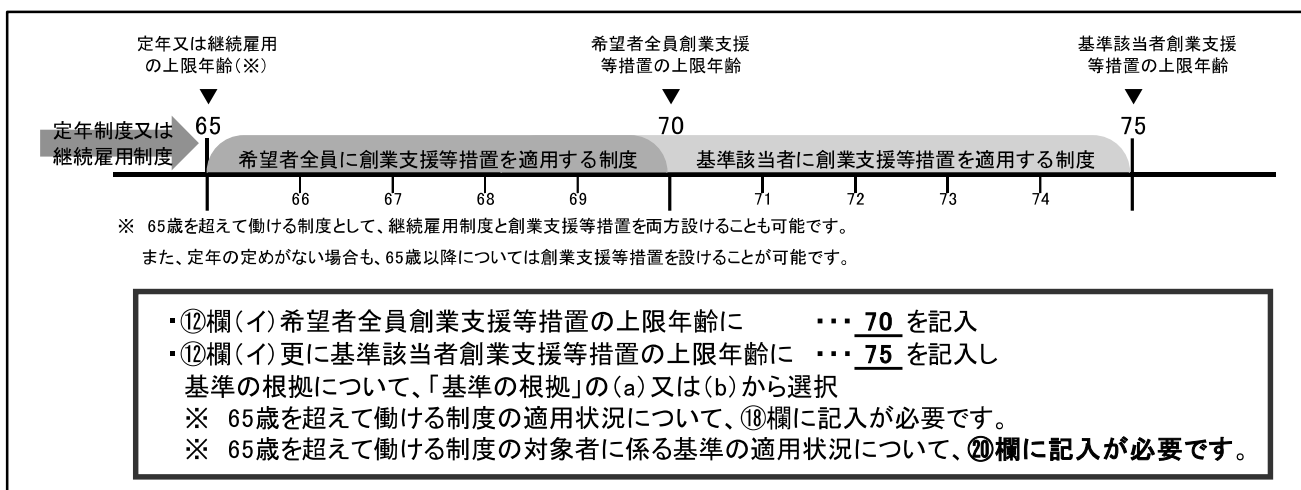
また、対象者を限定する基準の根拠となる就業規則等が、労使合意を得た上で定められたものであるか、該当する(a)又は(b)にチェックしてください。

○ 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

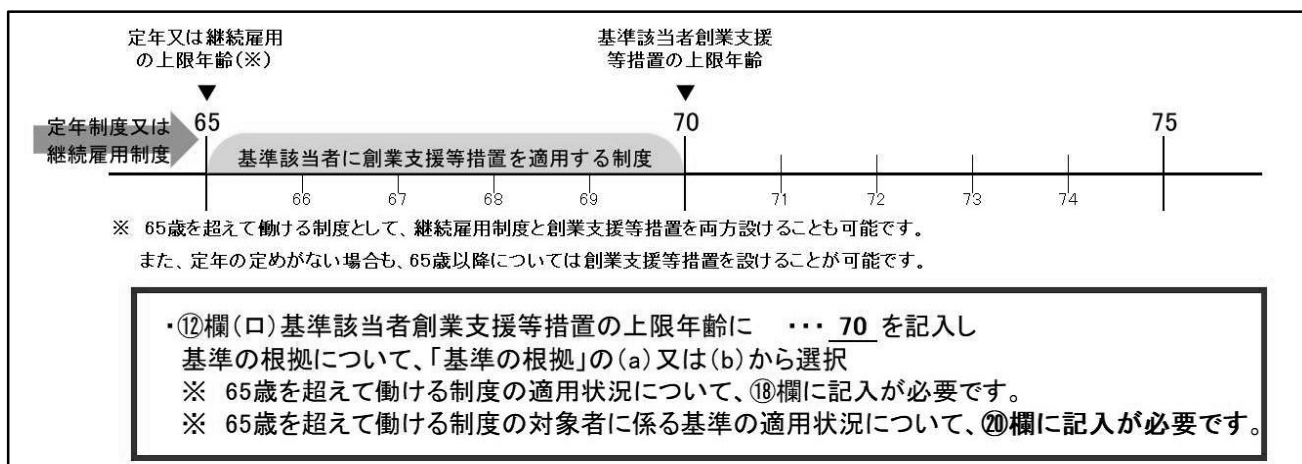
「(ロ) 基準に該当する者を対象」にチェックし、希望者全員を対象とする場合と同様に、上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）を記入し、該当する基準の根拠（(a)又は(b)）にチェックしてください。

【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に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。

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4ページ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欄のいずれかが70歳以上の場合
- ・⑩・⑫欄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は、⑱・⑳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）

「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。

なお、創業支援等措置を就業規則に定めているものの、実施計画を作成していない場合は、上記と同様に記入してください。

○ 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

「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。

なお、創業支援等措置を就業規則等に定めていないものの、実施計画を作成している場合は、上記と同様に記入してください。

○ 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7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。

使用人兼務役員については、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11ページの「従業員」と「常用労働者」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（⑯欄）

⑯欄 過去1年間の離職者の状況（うち女性）

過去1年間（令和6年6月1日から令和7年5月31日まで）に、以下のような解雇（労働者の責めに帰すべき理由及び自己都合によるものを除く）その他の事業主都合（以下「解雇等」といいます。）により離職した45歳以上70歳未満の従業員^{※1}の人数と、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^{※2}を作成した従業員の人数を記入してください。また、内数として女性の人数を記入してください。

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。

- ・ 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（経過措置に基づくもの）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
- ・ 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）

※1 「従業員」については11ページの「従業員」と「常用労働者」についてを参照してください。

※2 「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「定年」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⑰～⑳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6年6月1日から令和7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}がいる場合に記入してください。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には、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

それぞれの合計を⑰・⑱欄へ記入してください。

※ 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（経過措置に基づく基準を廃止した場合を含む）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・㉑・㉒欄を算出し、それぞれの合計を記入してください。

また、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 定年年齢や継続雇用制度の上限年齢が 65 歳以下であり、その後に 65 歳を超えて働ける制度※²がない場合は⑰欄のみに記入します。
- 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※²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）は、⑱欄のみに記入します。
- III 定年年齢や継続雇用制度の上限年齢が 64 歳以下であり、その後に 65 歳を超えて働ける制度※²がある場合は⑰欄と⑱欄両方に記入します。

※ 1 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満の者も含みます（雇用保険の被保険者とならない者（適用除外）も含みます。）。詳しくは、11 ページの「従業員」と「常用労働者」についてを参照してください。また、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」が記入されている）場合は、当該制度を利用している従業員が退職したとしても⑰・⑱欄への記入は不要です。

※ 2 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。

※ 27 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いただくこととなります。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に該当する場合に、過去 1 年間（令和 6 年 6 月 1 日から令和 7 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。

- 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
さらに、継続雇用制度の上限年齢（65 歳以下）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。

(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。

※ 継続雇用先として該当するものは、⑩欄の「a 継続雇用先」で全て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に到達したことにより退職した者や、経過措置の基準に該当せず離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労働者がいる場合、当該労働者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「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や、創業支援等措置の制度がある場合は、65 歳に到達した者の状況については⑰欄(f)に計上せず、⑱欄の(a)に計上し、その内訳を(b)～(h)に計上してください。

⑱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 6 年 6 月 1 日から令和 7 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。さらに、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

定年年齢や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）。

(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。

※ 継続雇用先として該当するものは、⑩欄の「a 継続雇用先」で全て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。

※ 継続雇用先として該当するものは、⑩欄の「a 継続雇用先」で全て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。

※ 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労働者がいる場合、当該労働者は就業規則等に定められた制度の運用は終了していると判断されるため、「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ので、ご注意ください。

(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

定年年齢が60歳で、65歳まで希望者全員を継続雇用、その後さら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、65歳以下の場合はケースⅠとして、66歳以上の場合はケースⅡかⅢとして記入することとなります（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は⑰・⑱欄の記入は不要です。）。

＜⑰欄と⑱欄の記入にあたっての考え方＞

【ステップ0.「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」が65歳以下か、65歳超か】

最終的な継続雇用制度等の上限年齢が65歳以下か、65歳を超えているかどうか確認します。この上限年齢が65歳以下の場合は⑰欄のみの記入（以下、Ⅰのケース）となりますが、65歳を超えている場合には、⑱欄のみの記入（以下、Ⅱのケース）となる場合と⑰・⑱欄の両方に記入（以下、Ⅲのケース）が必要な場合があります。

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）

例えば、以下の場合が該当します（いずれの例についても、65歳を超えた継続雇用制度等がないことがポイントです。）。

- 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

【ステップ1. 定年年齢到達者の記載】

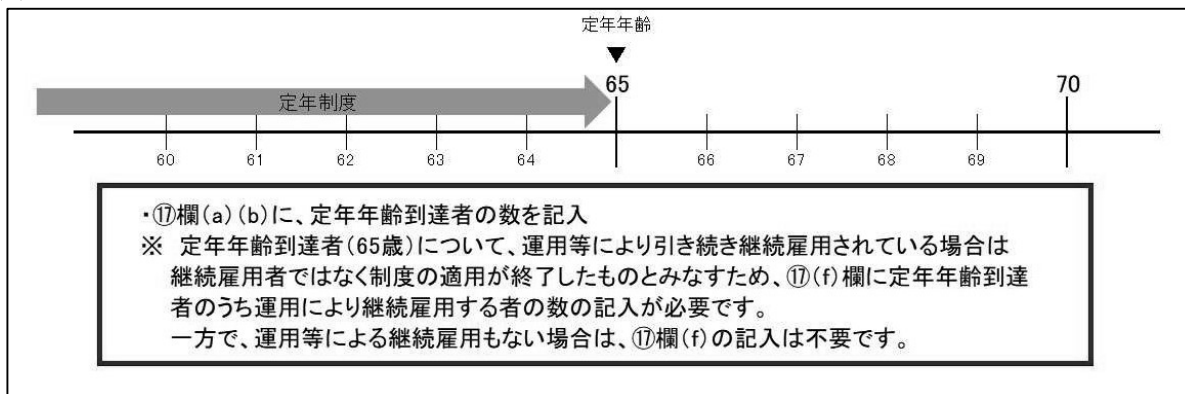
まず、定年年齢に到達した者の状況について、⑰欄の(a)～(e)に記入します。(b)(c)(e)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(e)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①②の例の場合、いずれも定年年齢到達者の数を、(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(e)欄に記入することとなります（(d)欄は、(c)欄の内数になります。）。

【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】

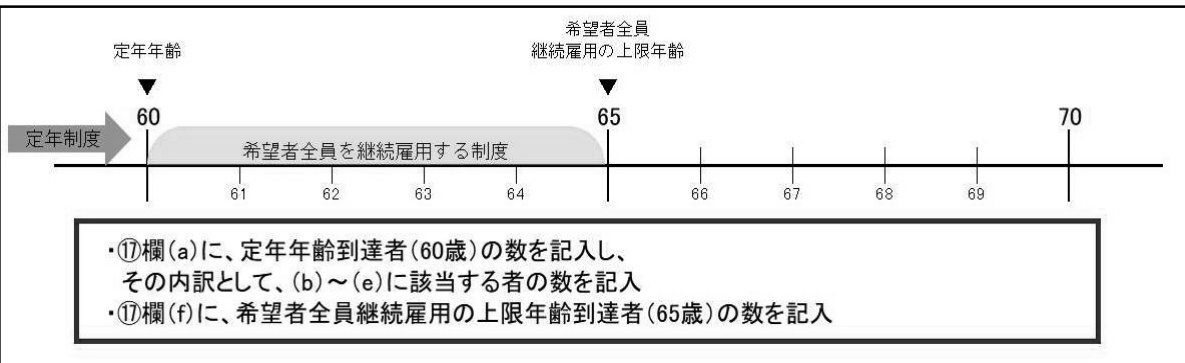
次に、最終的な継続雇用制度の上限年齢に到達して離職した者等の総数を、⑰欄の(f)に記入します。上記①～②の例の場合、①は記入不要（ただし、運用等により引き続き継続雇用される場合は⑰欄(f)の記入が必要です。）、②は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の数を（f）欄に記入することとなります。

【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歳の例



(2) 定年60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用の例



Ⅱ. 最終的な継続雇用制度等の上限年齢が 65 歳超かつ定年年齢が 65 歳以上の場合

(⑩欄のみに記入する場合)

例えば、以下の場合等が該当します。

- ①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
- ②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、その後さらに基準に該当する者を継続雇用している場合
- ③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 等

【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】

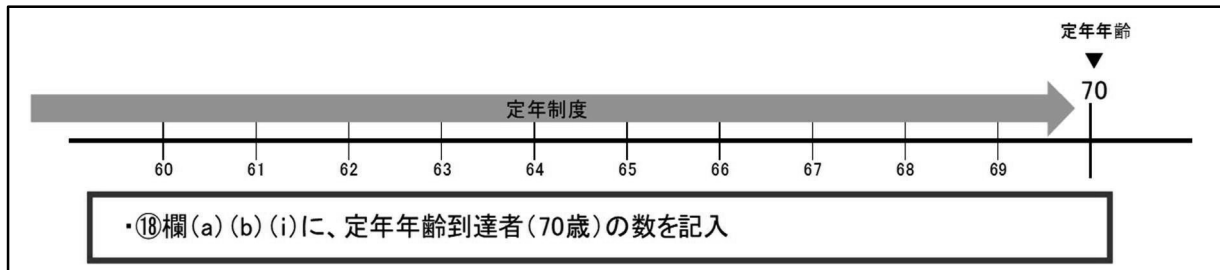
まず、定年年齢に到達した者及び継続雇用制度等の上限年齢に到達した者の状況について、⑩欄の (a) ～ (h) に記入します。(b) (c) (f) (g) (h) 欄は (a) 欄の内訳となりますので、(b) (c) (f) (g) (h) 欄の合計は (a) 欄と一致させてください。上記①～③の例の場合、①は定年年齢到達者の数を、②は定年年齢到達者、希望者全員継続雇用の上限年齢到達者及び基準該当継続雇用の上限年齢到達者の合計数を、③は創業支援等措置の利用を開始した者の数を (a) 欄に記入し、その内訳を (b) (c) (f) (g) (h) 欄（③の場合は (g) (h) 欄のみ）に記入することとなります（(d) (e) 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等の上限年齢」到達による離職者等の記載】

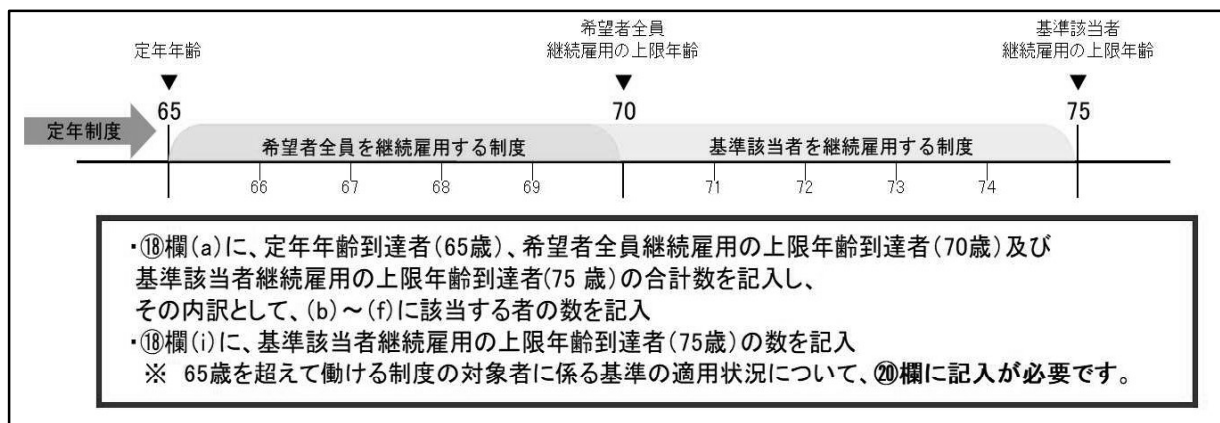
次に、最終的な継続雇用制度等の上限年齢に到達して離職した者の総数を、⑩欄の (i) 欄に記入します。上記①～③の例の場合、①は定年年齢到達者の数を、②は基準該当継続雇用の上限年齢到達者の数を、③は創業支援等措置を利用できる上限年齢到達者の数を (i) 欄に記入することとなります。

【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】

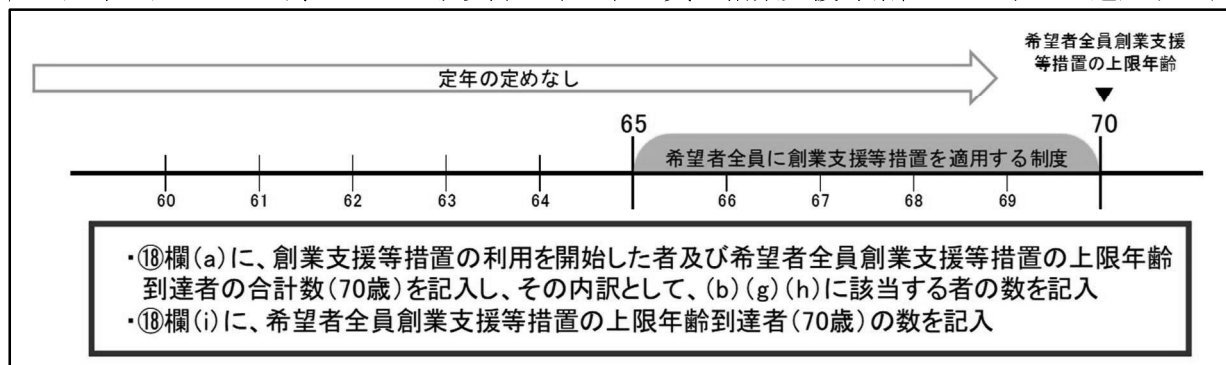
(1) 定年が 70 歳の例



(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



(3) 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. 最終的な継続雇用制度等の上限年齢が 65 歳超かつ定年年齢が 64 歳以下の場合

(⑮欄と⑮欄の両方に記入する場合)

例えば、以下の場合が該当します。

- ①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
- ②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

【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、⑮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①②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) 欄に記入することとなります((d)欄は、(c)欄の内数になります。)

【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、⑮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①②の例の場合、①は希望者全員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)欄に記入することとなります。

※ ②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、便宜的に⑮欄で記入します。

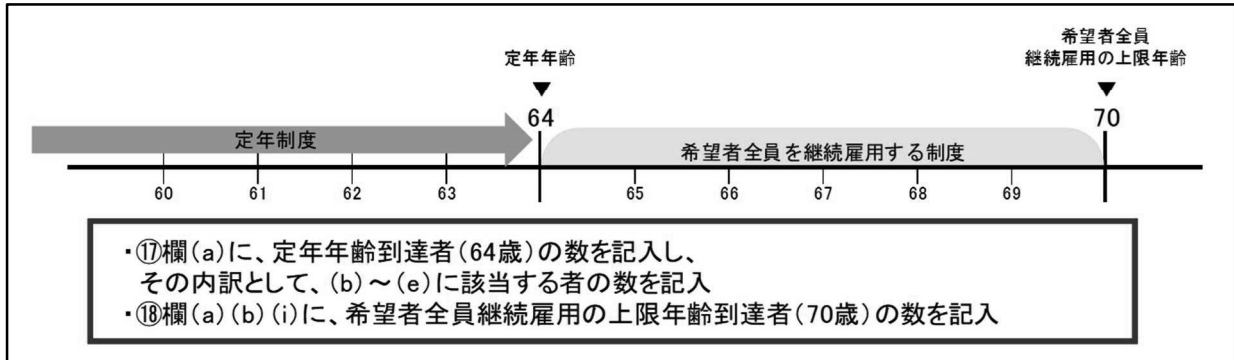
【ステップ 3. 「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」到達による離職者等の記載】

次に、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、⑮欄の(i)欄に記入します。上記①②の例の場合、①は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の数を、②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)欄に記入することとなります。

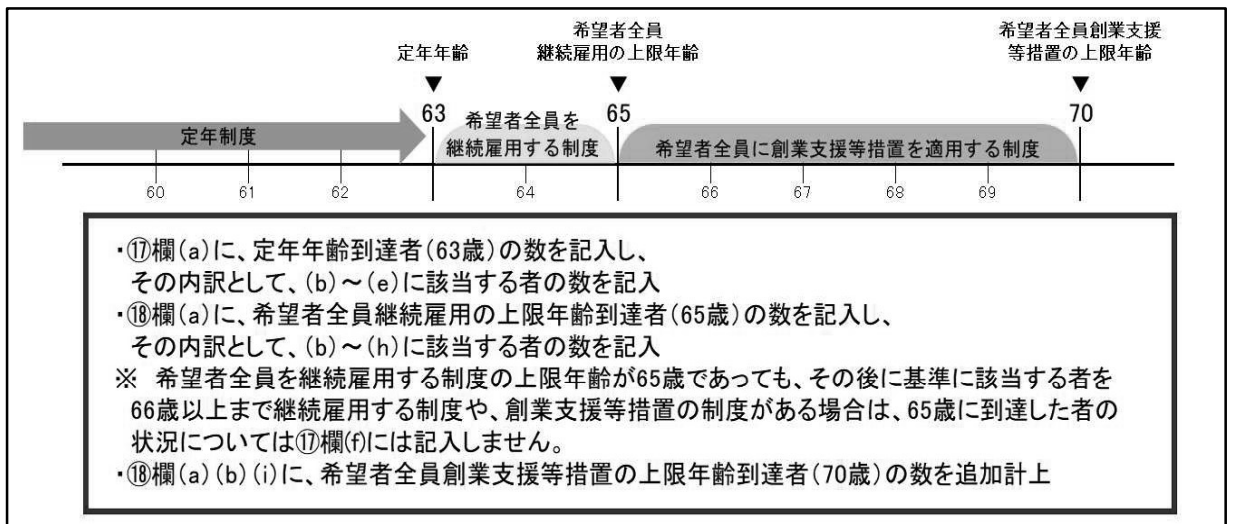
【⑰⑱欄の両方に記入する必要がある例】

～ 最終的な継続雇用制度等の上限年齢が 65 歳を超えており、かつ定年年齢が 64 歳以下の場合 ～

(1) 定年 64 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用の例



(2) 定年 63 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



9 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 (⑲欄)

⑲欄 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 (うち女性)

これまで経過措置に基づき、対象者を限定する基準を導入していたところ、経過措置の適用期間終了等に伴い、令和 6 年 6 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までに経過措置に係る就業規則等の定めを廃止し、希望者全員が 65 歳以上まで雇用される制度を導入した場合で、令和 6 年 6 月 1 日から廃止した日までの間に経過措置に基づく基準の適用年齢 (64 歳) に到達した従業員がいた場合 (※この場合の⑩欄の記入方法については、15 ページを参照してください。)に、同期間に当該基準の適用年齢 (64 歳) 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、内数として女性の人数を記入してください。

なお、令和 7 年 4 月 1 日以降、経過措置に基づき対象者を限定する基準を設けている場合、高年齢者雇用安定法第 9 条に違反することとなりますが、4 月 1 日以降、依然として経過措置に基づく対象者を限定する基準を導入しており、5 月 31 日までの間に経過措置に基づく基準の適用年

齢（64 歳）に到達した従業員がいた場合は、上記と同様にその状況を記載していただく必要があります。ただし、法違反状態であることから、早急に是正が必要です。

※令和 6 年 6 月 1 日から廃止した日までの間に経過措置に基づく基準の適用年齢（64 歳）に到達した従業員がいなかった場合は、記入不要です。

＜電子申請で報告する場合の留意事項＞

⑩欄のイ「b 対象」「(イ) 希望者全員を対象」のうち、「更に基準に該当する者」の上限年齢欄の入力がない場合、⑪欄に入力することができません。また、当該上限年齢欄を入力した場合、⑪欄については該当者がいない場合も「0」を入力しないとエラーになります。

(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（過去 1 年間で定めていた）継続雇用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の人数を計上してください。

※ 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) 継続雇用終了者数等（継続雇用の更新を希望しない者等）

上記(a)のうち、継続雇用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された従業員の人数を計上してください。

(d) 継続雇用終了者数等（基準に該当しない者）

上記(a)のうち、継続雇用の更新を希望したが基準に該当しないため継続雇用が終了し、離職した従業員の人数を計上してください。

10 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（⑫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を導入している場合に記入してください。

⑫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 6 年 6 月 1 日から令和 7 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、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。

(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ページの＜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 年間に於いて 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 72 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 72 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 年間に於いて 72 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 67 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 67 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 年間に於いて 67 歳に到達した従業員の状況を記入してください。

11 高年齢者雇用等推進者及び記入担当者

<高年齢者雇用等推進者について>

高年齢者雇用確保措置及び高年齢者就業確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を行う者として、「高年齢者雇用等推進者」を選任している場合は、その役職と氏名を記入してください。

高年齢者雇用安定法第 11 条において、事業主は、企業における高年齢者の安定した雇用機会の確保等を推進するための取組の中心的役割を担う者として、「高年齢者雇用等推進者」を選任するよう努めなければならないこととされています。具体的には、定年延長、定年到達者の再雇用、勤務延長等による高年齢者の継続雇用の実施及びこれに伴う賃金・退職金制度の見直し、人事管理制度の見直し、職務再設計等による職場環境の改善、高年齢者の能力開発等の業務を担うこととなります。

<記入担当者について>

この報告書を記入した担当者の所属部課、役職及び氏名を記入してください。また、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。

なお、本欄は記入内容の確認の際の連絡先になりますので、必ず記入してください。

【記入例】定年60歳、希望者全員を65歳、その後基準該当者を70歳まで継続雇用する場合の例
 <定年年齢到達者が3名（うち女性1名）、希望者全員継続雇用の上限年齢到達者が2名（うち女性1名）、
 基準該当者継続雇用の上限年齢到達者が2名（うち女性2名）いる場合>

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項の規定により、令和7年6月1日現在の状況を下記のとおり報告します。
 厚生労働大臣 殿 令和 7年 6 月 1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)	かぶしきがいしゃ こうせい						②(ふりがな) 代表者氏名 (法人の場合)	こうせい たろう						
		株式会社 厚生							厚生 太郎						
	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△△□ー□ 電話番号 99 (5253) 1111													
	④法人番号	9	9	9	9	9	9	9	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	☒ イ あり ☐ ロ なし	⑦雇用保険適用事業所番号	9	9	9	9	9	9	9	9
定年制の状況	⑧定年	☐ イ 定年なし ☒ ロ 定年あり(定年年齢 <u>60</u> 歳)													
	⑨定年の改定予定等	☐ イ 改定予定あり(令和 年 月より 歳) ☐ ロ 廃止予定あり(令和 年 月に廃止) ☐ ハ 改定又は廃止を検討中 ☒ ニ 改定・廃止予定なし													
継続雇用制度の状況	⑩継続雇用制度	☒ 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(☒ イ) 自社 ☐ ロ 親会社・子会社等(以下「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 関連会社等 ☐ ニ その他の会社) →b 対象 → ☒ イ 希望者全員を対象(<u>65</u> 歳まで雇用 更に基準に該当する者を <u>70</u> 歳まで雇用 (i) 基準(65歳以下)の根拠 ☐ ロ 労使協定を締結して就業規則等に反映 ☐ ハ 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 ☒ イ 労使合意を得て就業規則等に反映 ☐ ロ 労使合意を得ず就業規則等のみ) (注) 高年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 ☐ ロ 労使協定を締結して就業規則等に反映 ☐ ハ 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 ☐ ロ 労使合意を得て就業規則等に反映 ☐ ハ 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)													
	⑪継続雇用制度の導入・改定予定	☐ 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 ☒ ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし													
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 ☐ ロ 労使合意を得て就業規則等に反映 ☐ ハ 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 ☐ ロ 労使合意を得て就業規則等に反映 ☐ ハ 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(運用により創業支援等を実施する場合を含む)														
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														

日本標準産業分類(中分類番号)表

分類	名 称	分類	名 称
A 農 業、林 業		I 卸売業、小売業	
01 農 業		50 各種商品卸売業	
02 林 業		51 繊維・衣服等卸売業	
B 漁 業		52 飲食料品卸売業	
03 漁業（水産養殖業を除く）		53 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	
04 水産養殖業		54 機械器具卸売業	
C 鉱業、採石業、砂利採取業		55 その他の卸売業	
05 鉱業、採石業、砂利採取業		56 各種商品小売業	
D 建 設 業		57 織物・衣服・身の回り品小売業	
06 総合工事業		58 飲食料品小売業	
07 職別工事業（設備工事業を除く）		59 機械器具小売業	
08 設備工事業		60 その他の小売業	
E 製 造 業		61 無店舗小売業	
09 食料品製造業		J 金融業、保険業	
10 飲料・たばこ・飼料製造業		62 銀行業	
11 繊維工業		63 協同組織金融業	
12 木材・木製品製造業（家具を除く）		64 貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関	
13 家具・装備品製造業		65 金融商品取引業、商品先物取引業	
14 パルプ・紙・紙加工品製造業		66 補助的金融業等	
15 印刷・同関連業		67 保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）	
16 化学工業		K 不動産業、物品賃貸業	
17 石油製品・石炭製品製造業		68 不動産取引業	
18 プラスチック製品製造業（別掲を除く）		69 不動産賃貸業・管理業	
19 ゴム製品製造業		70 物品賃貸業	
20 なめし革・同製品・毛皮製造業		L 学術研究、専門・技術サービス業	
21 窯業・土石製品製造業		71 学術・開発研究機関	
22 鉄鋼業		72 専門サービス業（他に分類されないもの）	
23 非鉄金属製造業		73 広告業	
24 金属製品製造業		74 技術サービス業（他に分類されないもの）	
25 はん用機械器具製造業		M 宿泊業、飲食サービス業	
26 生産用機械器具製造業		75 宿泊業	
27 業務用機械器具製造業		76 飲食店	
28 電子部品・デバイス・電子回路製造業		77 持ち帰り・配達飲食サービス業	
29 電気機械器具製造業		N 生活関連サービス業、娯楽業	
30 情報通信機械器具製造業		78 洗濯・理容・美容・浴場業	
31 輸送用機械器具製造業		79 その他の生活関連サービス業	
32 その他の製造業		80 娯楽業	
F 電気・ガス・熱供給・水道業		O 教育、学習支援業	
33 電気業		81 学校教育	
34 ガス業		82 その他の教育、学習支援業	
35 熱供給業		P 医療、福祉	
36 水道業		83 医療業	
G 情報通信業		84 保健衛生	
37 通信業		85 社会保険・社会福祉・介護事業	
38 放送業		Q 複合サービス事業	
39 情報サービス業		86 郵便局	
40 インターネット附随サービス業		87 協同組合（他に分類されないもの）	
41 映像・音声・文字情報制作業		R サービス業(他に分類されないもの)	
H 運輸業、郵便業		88 廃棄物処理業	
42 鉄道業		89 自動車整備業	
43 道路旅客運送業		90 機械等修理業（別掲を除く）	
44 道路貨物運送業		91 職業紹介・労働者派遣業	
45 水運業		92 その他の事業サービス業	
46 航空運輸業		93 政治・経済・文化団体	
47 倉庫業		94 宗 教	
48 運輸に附帯するサービス業		95 その他のサービス業	
49 郵便業（信書便事業を含む）		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	