

高年齢者継続雇用のポイント

東京働き方改革支援センター
☎0120-232-865

高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

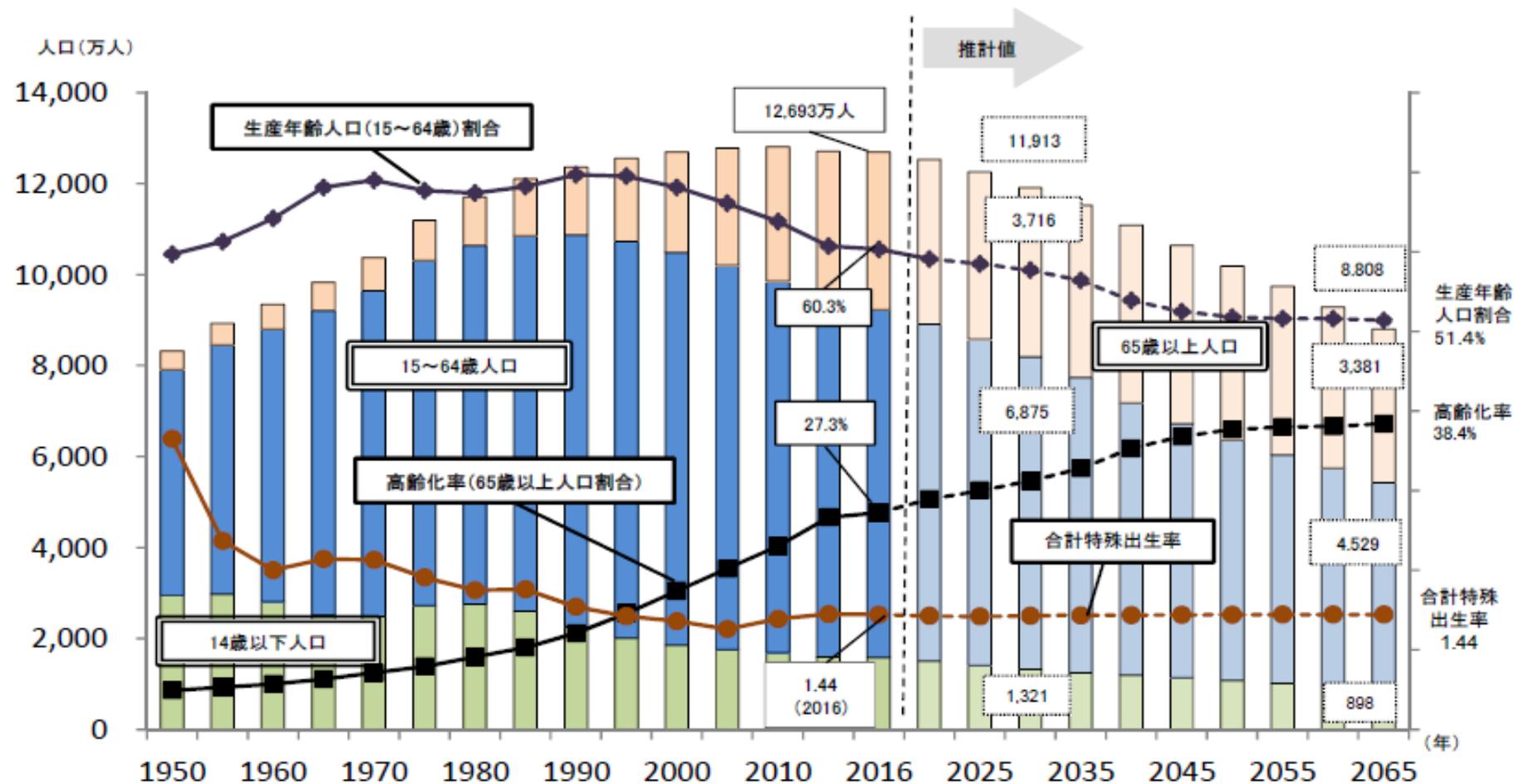
高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

1-1 高年齢者を取り巻く状況①

生産年齢人口の減少

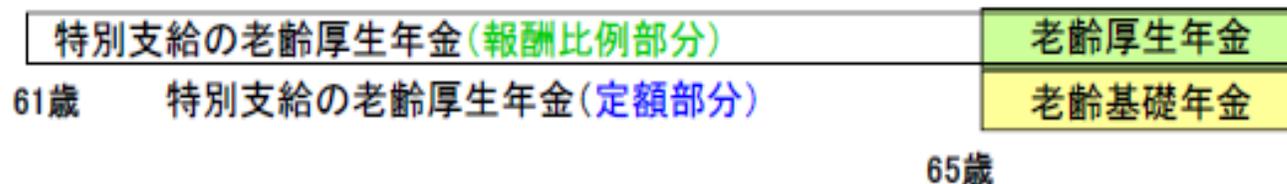


(出所) 2016年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、2016年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」(※2015年までは確定値、2016年は概数)、2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

1-2 高年齢者を取り巻く状況②

年金支給開始年齢

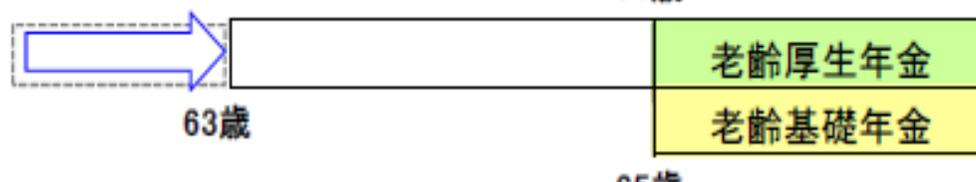
H25年度～H27年度



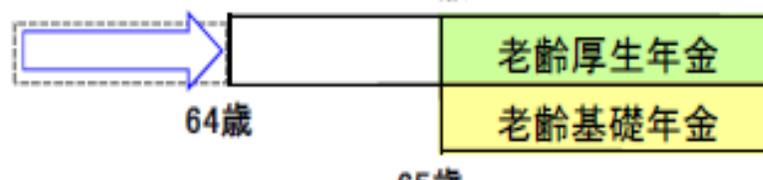
H28年度～H30年度



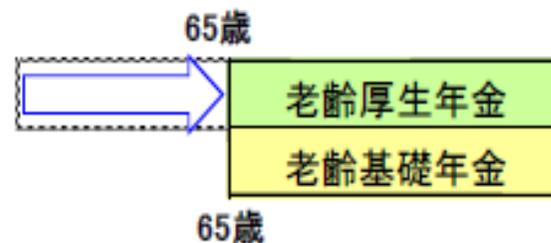
H31年度～R3年度



R4年度～R6年度



R7年度(2025年度)～



高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

2-1 高年齢者を雇用安定法のポイント①

これまでの高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- **60歳未満の定年禁止**（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歳までの雇用確保措置**（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歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
 - ※ 平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年度改正法の経過措置）。

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

 高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



2-2 高年齢者を雇用安定法のポイント②

改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

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、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（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

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

高年齢者雇用安定法第11条に基づく高年齢者雇用推進者（*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

*各企業で選任することが努力義務とされている、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担当する者。

2-3 高年齢者を雇用安定法のポイント③

留意点1：対象者基準について

高年齢者就業確保措置は努力義務ですから、対象者を限定する基準を設けることが可能です。ただし、対象者基準を設ける場合には、予見可能性のある具体性・客観性のある基準にする必要があり、次の事項に留意する必要があります。（65歳までの継続雇用制度も同様の考え方です。）

- 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。
- 労使間で十分に協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令・公序良俗に反するものは認められないこと。

※H24年改正法の経過措置に基づく対象者基準も同じ考え方です。

【不適切な例】

- ・ 会社が必要と認めた者に限る ⇒ 基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する
- ・ 上司の推薦がある者に限る ⇒ ”
- ・ 男性（女性）に限る ⇒ 男女差別に該当
- ・ 組合活動に従事していない者に限る ⇒ 不当労働行為に該当

2-4 高年齢者を雇用安定法のポイント④

留意点2：労使で協議すべき事項

高年齢者就業確保措置の5つの措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。

高年齢者就業確保措置の5つの措置のうち、いずれか一つの措置により70歳までの就業機会を確保することのほか、複数の措置により70歳までの就業機会を確保することも可能です。

個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、当該高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。

留意点3：その他

- 高年齢者が定年前とは異なる業務に就く場合には、新しく従事する業務に関して研修、教育、訓練等を行うことが望ましいです。特に、雇用による措置（①定年引き上げ、②定年制の廃止、③継続雇用制度の導入）を講じる場合には、安全または衛生のための教育は必ず行ってください（創業支援等措置を講じる場合にも安全または衛生のための教育を行うことが望ましいです。）。
- 労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向であることも踏まえて、高年齢者が安全に働ける環境づくりのため、高年齢者就業確保措置（創業支援等措置を含む）により働く高年齢者について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に、職場環境の改善や健康や体力の状況把握とそれに応じた対応など、就業上の災害防止対策に積極的に取り組むことが望ましいです。

【参考】高年齢労働者の安全衛生対策について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html

パンフレット「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000623027.pdf>

次ページへつづく

留意点3：その他

継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、以下の事項等を就業規則や創業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。（65歳までの継続雇用制度も同様の考え方です。）

- ・心身の故障のため業務に耐えられないと求められること
- ・勤務（業務）状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責（業務）を果しえないこと

シルバー人材センターへの登録や、再就職・ボランティアのマッチングを行う機関への登録などは、高年齢者の就業先が定まらないため、高年齢者就業確保措置を講じたことにはなりません。

就業確保措置（創業支援等措置を含む）において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮して、適切なものとなるよう努めることに留意する必要があります。（65歳までの継続雇用制度も同様の考え方です。）

高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

3 - 1 高年齢者を知る①

加齢に伴う身体・精神機能の状況

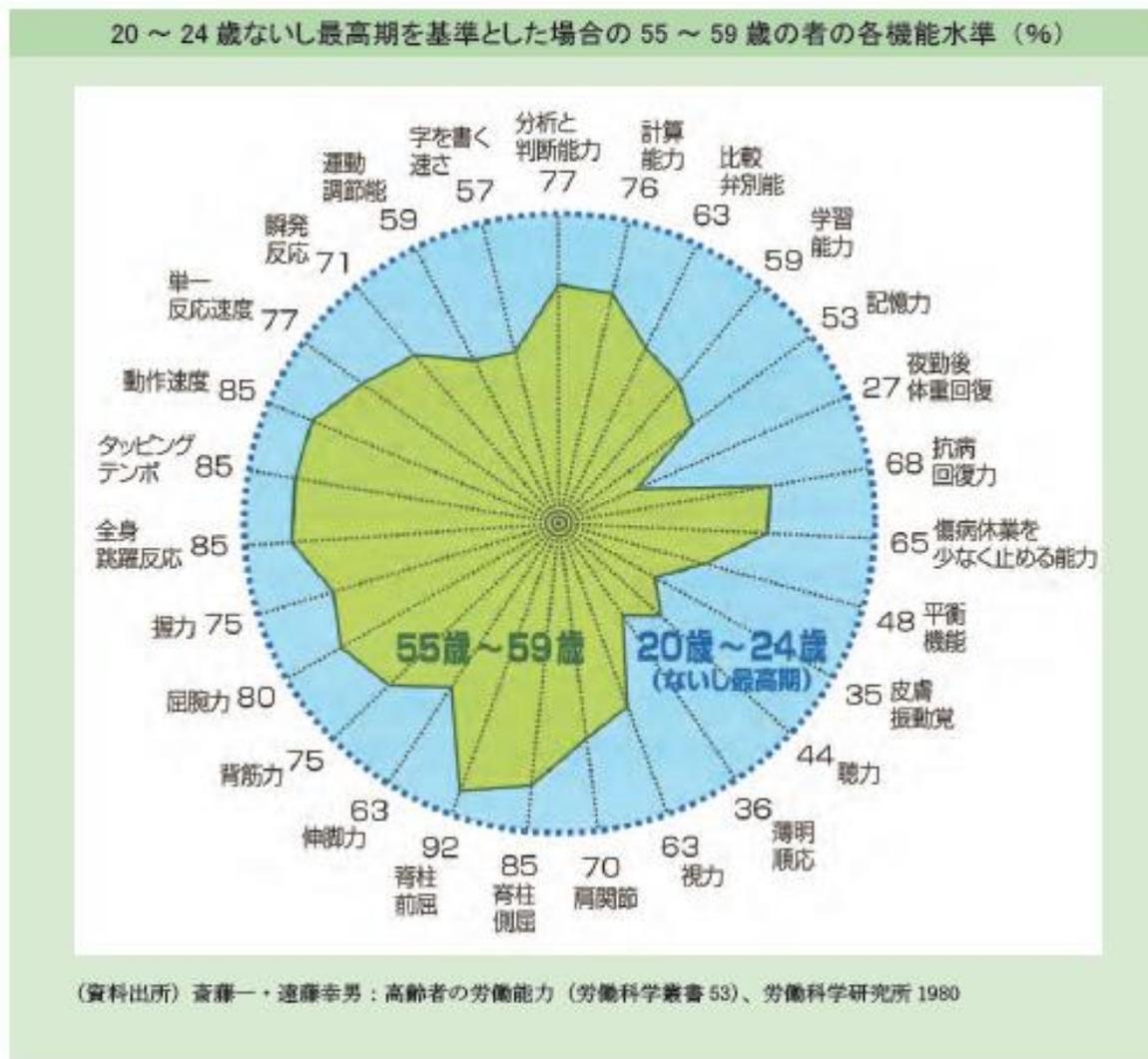
加齢に伴う身体・精神機能の状況については、次の5原則が見られます。

- (1) 生理的機能（特に、視力・聴力等の感覚機能、バランス能力等）は、早い段階から低下が始まります。
- (2) 筋力は、腕を上にあげた身体で見ると、身体の下部から、まず脚力の低下で始まり、手の指先の筋力低下は最も遅いです。
- (3) 訓練によって得た能力（知識・技能）は、長時間使用するほど維持できます。
- (4) 経験と技能の蓄積は、熟練を構成し、より高度で複合的な作業能力を生みます。
- (5) 中高年期以降は、身体・精神機能の個人差が拡大します。

中央労働災害防止協会：「エイジアクション100(改訂版)」から抜粋

3-2 高年齢者を知る②

加齢に伴う身体・精神機能の状況



加齢に伴う個人差の拡大（1）

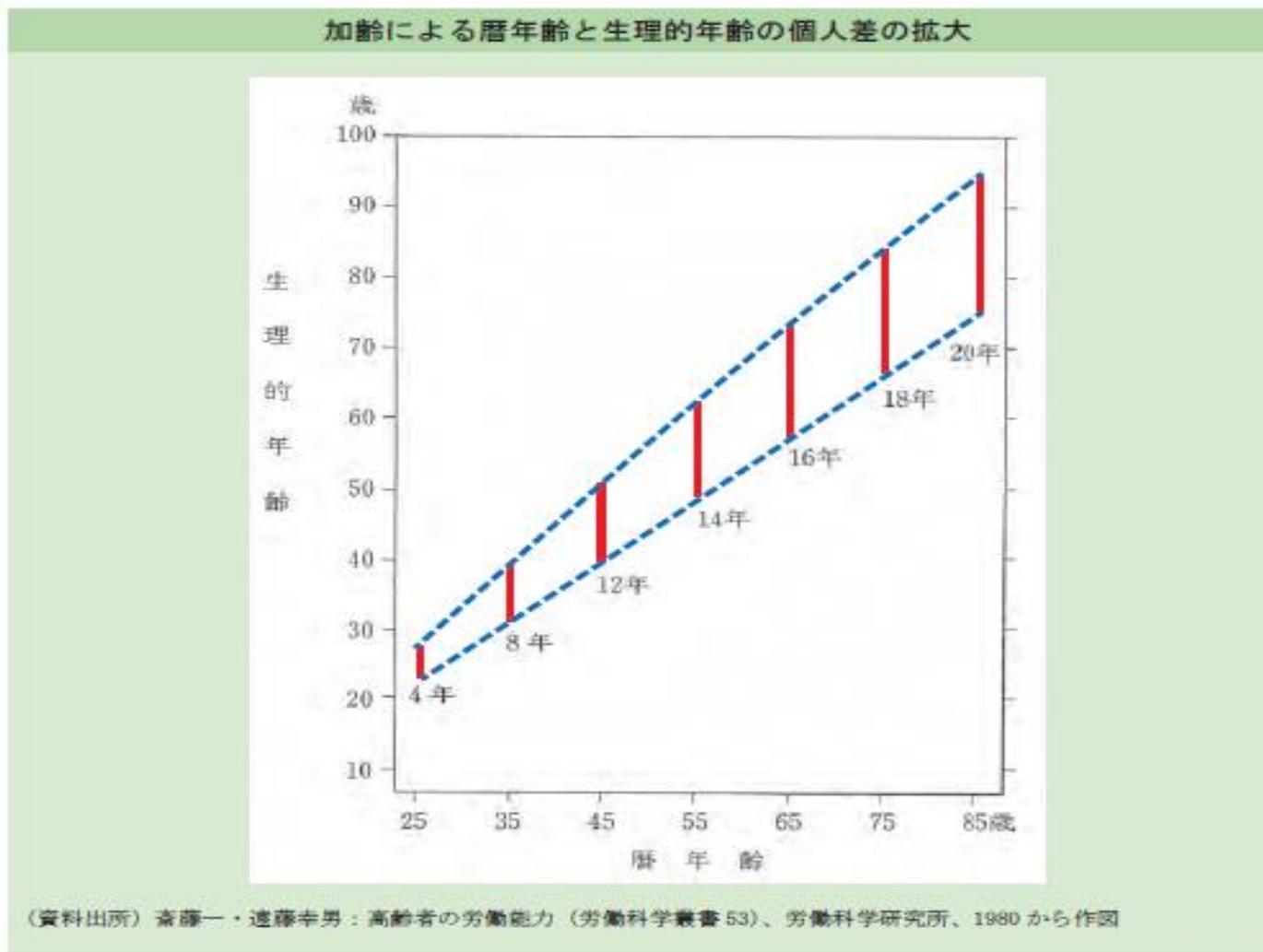
次のような加齢に伴う身体・精神機能の状況は、個人差がきわめて大きい点に特徴があります。

- ①筋力（握力、背筋力、脚筋力）
- ②敏捷性（とっさの動きの正確さと速さ）
- ③反応速度（見てから操作で応える速さ）
- ④バランス能力（平衡感覚、姿勢のバランス保持）
- ⑤柔軟性
- ⑥視力
- ⑦聴力
- ⑧疲労回復力
- ⑨記憶力
- ⑩やりがいと意欲の向上、

例えば、暦年齢（生年月日による年齢）65歳では、生理的年齢（各種テスト結果から判定した年齢）は、57～73歳（バラツキは16歳）であり、年齢が増すとさらに個人差は拡大する傾向にあります。

3-4 高年齢者を知る④

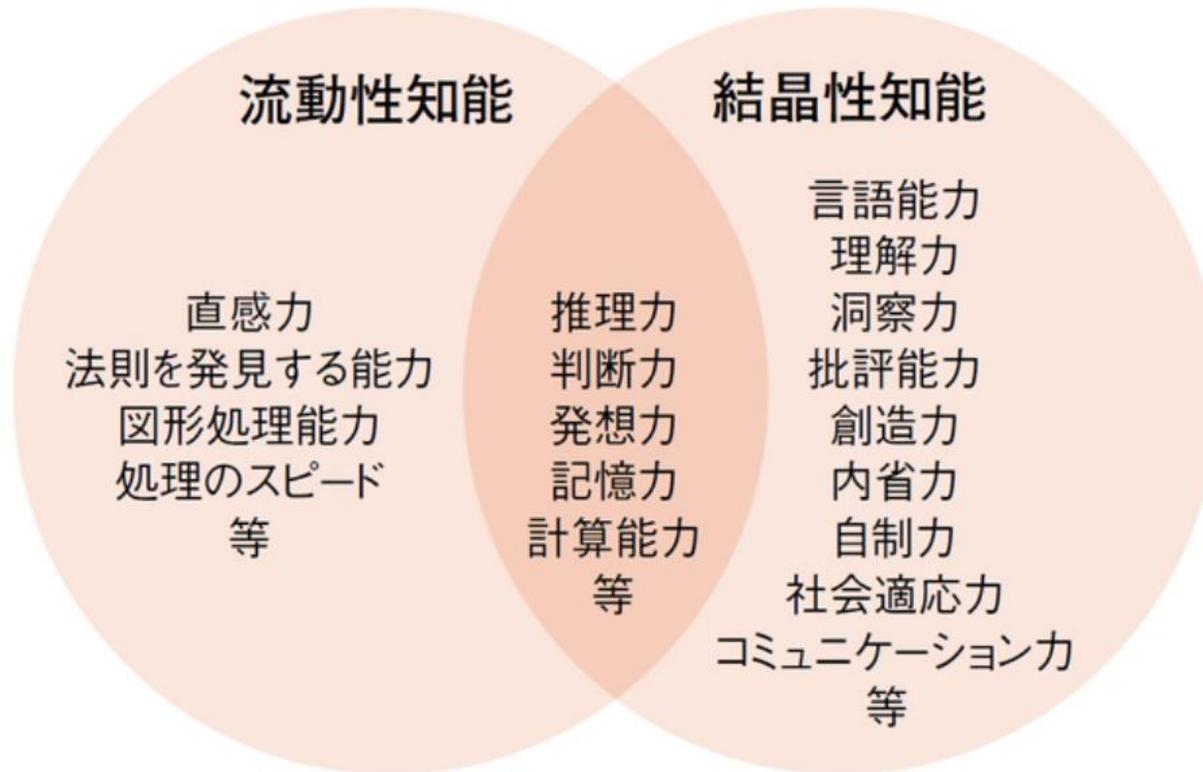
加齢に伴う個人差の拡大（2）



中央労働災害防止協会：「エイジアクション100(改訂版)」から抜粋

結晶性知能と流動性知能（1）

知能は、人生において直面するさまざまな環境や問題を効果的に処理していくための能力であり、複数の下位側面から構成されると考えられています。



知能の複数の下位側面（佐藤眞一（2006. 2）より引用）

結晶性知能と流動性知能（2）

知能の最も大きな分類は、結晶性知能と流動性知能です。

結晶性知能は、個人が長年にわたる経験、教育や学習などから獲得していく知能であり、言語能力、理解力、洞察力などを含みます。

流動性知能は、新しい環境に適応するために、新しい情報を獲得し、それを処理し、操作していく知能であり、処理のスピード、直感力、法則を発見する能力などを含んでいます。

結晶性知能は20歳以降も上昇し、高齢になっても安定しています。

流動性知能は10歳代後半から20歳代前半にピークを迎えた後は低下の一途を辿るとし、知能には加齢に伴って低下しやすい能力だけではなく、維持されやすい能力があると考えられました。

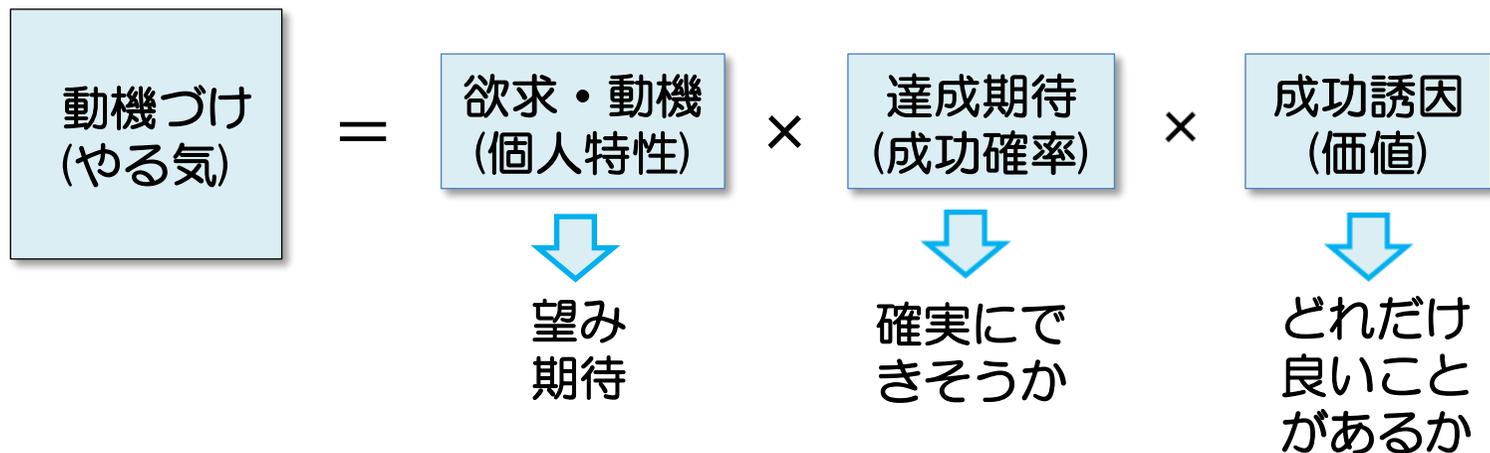
公益財団法人長寿科学振興財団:「健康長寿ネット」から抜粋

3-7 高年齢者を知る⑦

「動機づけ」とは ⇒ 行動喚起機能、行動維持機能、行動調整機能、行動強化機能の総称

高年齢者に必要な人材として活躍してもらうためには、動機づけが必要になりますが、知識・技能、就業環境、就業に対する考え方、就業意欲などは個人によって大きく異なります。

動機づけ(やる気)の方程式



動機づけは、3つの要因の積から求められます。

3つの要因のうち1つでも“0”であれば、動機づけも“0”になります。

高齢者一人一人によって動機づけ要因の内容・程度は異なります。

要因の内容・程度を理解するためには、一人一人と向き合うことが大切です。

高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

定年延長と継続雇用延長のメリット・デメリット

定年延長のメリット

- ①高年齢社員のモチベーションが向上
定年という区切りを経ないので、頑張って仕事をしようという気力を保ってもらえる
- ②高年齢社員の戦力化を図りやすい
社員への無用な遠慮がなくなる
- ③人材確保面で有利になる
高齢者が採用できるほか、若手、中堅社員の定着率が高まる

継続雇用延長のメリット

- ①高年齢社員に知識・スキル・専門性を発揮・伝承してもらえる
長年培った知識・スキルを発揮するとともに、若手、中堅社員に伝承してもらえる
- ②高年齢社員の働きたい気持ちに応えられる
- ③社員に安心して働いてもらえる
制度化することにより、高齢社員だけでなく、若手、中堅社員も安心して働けるようになる

高齢・障害・求職者雇用支援機構：「65歳超雇用推進マニュアル その3」から抜粋

4-2 高年齢者雇用の実務対応②

定年延長と継続雇用延長の相違点

定年延長と継続雇用延長では例えば雇用形態、職務・職責、待遇(賃金など)、評価要素や労働契約法(以下「労契法」という。)の適用が以下の例のように異なると考えられます。

	定年延長	継続雇用延長
雇用形態	新定年まで無期雇用・フルタイム	定年退職による有期雇用・パートタイム又は有期雇用・フルタイム
職務・職責	役職を除き旧定年前からの一定の業務の継続性あり	定年前からの業務の継続性の有無を含めて補助的業務、サポート的業務が中心
待遇(賃金など)	年功制・無限定終身雇用などによる待遇を廃した現職務・職責に応じた待遇	最低賃金以上のパートタイム・有期雇用労働法に基づいた均衡・均等待遇等
評価要素	上記職務・職責と待遇に応じて決定	上記職務・職責に応じて決定
労契法の適用	16条解雇権濫用法理	17条契約期間中の解雇等 18条無期転換申込権 19条雇止め法理

4-3 高年齢者雇用の実務対応③

定年延長にあたって検討すべき事項

①定年年齢	何歳まで引き上げるのか。
②一度に引き上げるか	一度に引き上げるのか、段階的に引き上げるのか。
③選択定年制とするか	一律とするのか、定年年齢を選択できるようにするのか。
④対象者	社員全体を対象とするのか。管理職などはどうするのか。
⑤仕事	60歳以降の社員にどのような仕事を担当してもらうのか。
⑥役割	60歳以降の社員にどのような役割を期待するのか。
⑦役職	60歳以降の社員の役職はどうするのか。
⑧労働時間	60歳以降の社員の労働時間はどうするのか。
⑨配置・異動	60歳以降の社員の配置・異動はどうするのか。
⑩評価	60歳以降の社員の人事評価、業績評価はどうするのか。
⑪賃金	60歳以降の賃金はどうするのか。60歳以前の賃金も見直すのか。
⑫退職金	退職金はどうするのか。いつまで積み立て、いつから支払うのか。
⑬65歳以降の雇用	65歳以降の継続雇用をどのように考えるのか。
⑭その他	その他、制度の運用開始時期など。

高齢・障害・求職者雇用支援機構：「65歳超雇用推進マニュアル その3」から抜粋

4-4 高年齢者雇用の実務対応④

継続雇用延長にあたって検討すべき事項

①上限年齢及び対象	雇用上限年齢を何歳まで引き上げるのか。何歳まで希望者全員とするのか。一定年齢以上は基準該当者のみとしたり個別対応としたりするのか。何らかの基準を設ける場合、何を基準とするのか。
②仕事	65歳以降の従業員にどのような仕事を担当してもらうのか。
③役割・役職	65歳以降の従業員の役割・役職はどうするのか。
④労働時間、勤務日数	65歳以降の従業員の労働時間及び勤務日数はどうするのか。
⑤評価	65歳以降の従業員の評価はどうするのか。
⑥賃金	65歳以降の賃金はどうするのか。

高齢・障害・求職者雇用支援機構：「65歳超雇用推進マニュアル その3」から抜粋

定年延長・継続雇用延長を進める手順（1）

1 現状把握～基本方針の決定

- (1) 情報収集
- (2) 現状把握
- (3) トップ・経営層の理解と関与
- (4) 推進体制の整備
- (5) 基本的な方針の決定

情報収集、現状把握を行ったうえで、経営層の関与を得、体制にも配慮しつつ、方針を決定する。

2 制度検討・設計、具体的検討・決定

・制度、施策を設計
(大まかな仕事内容、役割、役職、評価方法、賃金その他の労働条件など)

・各職場で仕事内容を具体的に決定

人事部門など

各職場など

まずは、人事部門などで定年の引上げ方（時期、対象者など）や担ってもらう役割などについて検討する。人事部門などから制度の概要が示されたら、各職場で、高齢社員に担ってもらう職務などについて具体的に検討する。

4-6 高年齢者雇用の実務対応⑥

定年延長・継続雇用延長を進める手順（1）

3 実施

- ・高年齢社員への役割の明示
- ・高年齢社員の評価・面談・コミュニケーション
- ・職域拡大、職務設計
- ・高年齢社員に対する意識啓発・教育訓練
- ・マネジメント層に対する研修
- ・社員全体に対する意識啓発
- ・健康管理支援
- ・職場環境の整備など（作業環境、労働時間への配慮）
- ・シンボルシニアへの支援

実施にあたっては、高年齢社員に戦力となってもらえるよう、さまざまな施策を展開していくことが必要。高年齢社員に役割を明示するだけでなく、その役割に沿って能力が発揮できるよう、意識啓発、教育訓練や健康管理支援を行うことなどが望まれる。

4 見直し・修正

- ・引き続き情報収集・現状把握を行うとともに、制度・施策の見直しを実施

実施後も定期的に現状把握を行うとともに、運用状況を把握したうえで必要な修正を行うことが必要。

定年延長の場合は、

- ・「2 制度検討・設計、具体的検討・決定」段階の「制度、施策を設計」、「各職場で仕事内容を具体的に決定」
- ・「3 実施」段階の「高年齢社員への役割の明示」、「高年齢社員の評価・面談」が特に重要です。とりわけ、高年齢社員の役割が変わり、それに伴って賃金が変わる場合は、役割の明示や評価・面談に加え、各種施策を丁寧に行うことが必要です。

継続雇用延長の場合は

- ・「3 実施」段階で「高年齢社員の評価・面談・コミュニケーション」、「シンボルシニアへの支援」、「職域拡大、職務設計」、「健康管理支援」、「職場環境の整備など（作業環境、労働時間への配慮）」が特に重要です。

高齢・障害・求職者雇用支援機構：「65歳超雇用推進マニュアル その3」から抜粋

定年延長・継続雇用延長の就業規則規定例（1）

[例1] 定年を満70歳とする例

（定年等）

- 1 労働者の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

[例2] 定年を満65歳とし、その後希望者全員を継続雇用する例

（定年等）

- 第49条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、**解雇事由又は退職事由に該当しない労働者**については、満70歳までこれを継続雇用する。

厚生労働省：「モデル就業規則（令和3年4月版）」から抜粋

定年延長・継続雇用延長の就業規則規定例（2）

〔例3〕 定年を満60歳とし、その後希望者全員を継続雇用し、満65歳以降は**基準該当者**を雇用する例

（定年等）

第49条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

（1）過去〇年間の人事考課が〇以上である者

（2）過去〇年間の出勤率が〇%以上である者

（3）過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

厚生労働省：「モデル就業規則（令和3年4月版）」から抜粋

同一労働同一賃金の最近の動向

最高裁判所は、定年後再雇用者の「基本給の大幅減少は不合理」と判断した二審判決を差し戻し（2023年7月20日）

高等裁判所は、「定年前基本給の6割を下回る部分については、労働契約法20条に違反する不合理な相違である」旨判断していました。

自動車学校側は、原告らが「高年齢者雇用継続基本給付金」を受給している事実を指摘。基本給以外の別の収入も含めて不合理な待遇格差に当たるかを判断するべきと主張し、請求の棄却を求めました。

これに対し、最高裁判所は「**正職員と嘱託職員との間で基本給の金額が異なるという労働条件の違いは、基本給の性質、支給の目的や労使交渉の具体的経緯等を踏まえて検討すべき**」との判断枠組みを示し、現時点では相違が不合理か否か判断できないとしました。

パートタイム・有期雇用労働法の「均衡待遇」「均等待遇」とは？

- 「**均衡待遇**」の内容

- ①職務内容(「業務の内容」+「責任の程度」)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情、を考慮して不合理な待遇差を禁止

- 「**均等待遇**」の内容

- ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止

＜定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い＞

定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

4-8 高年齢者雇用の実務対応⑪

「同一労働同一賃金ガイドライン」（パートタイム・有期雇用労働法）抜粋

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力・経験、業績・成果、又は勤続年数に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職、法定外の有給休暇その他の休暇は、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構



文字サイズ変更 **小** **中** **大** 背景色変更 **白** **青** **黒**

サイト内検索

機構ホーム

全国の施設

高齢者雇用の支援

障害者の雇用支援

職業能力開発の支援

機構について

現在位置： [機構ホーム](#) > [高齢者雇用の支援](#) > [事業主の方へ](#)

事業主の方へ

▶ 65歳超雇用推進プランナー等についての相談・援助

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる制度改善提案及び高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・援助を行っています

▶ 助成金

高齢者雇用に関する各種助成金制度のご案内

▶ イベント・啓発活動

高齢者雇用に関するイベント・啓発活動のご紹介

▶ 生涯現役社会の実現

70歳まで働ける企業の普及促進に向けた取組みのご紹介

▶ 調査研究

高齢者雇用に関する調査研究のご紹介

▶ 産業別の取り組み

各産業における経営環境や労働実態に即して、より一層効果的な高齢者雇用の促進を図るためのガイドラインを策定し、各産業団体の主体的・自主的な取組みを支援しています。

▶ 各種資料

高齢者雇用に関する資料のご案内

高年齢雇用の支援

- ▶ [事業主の方へ](#)
- ▶ [助成金](#)
- ▶ [65歳超雇用推進事例サイト](#)
- ▶ [イベント・啓発活動](#)
- ▶ [調査研究](#)
- ▶ [産業別ガイドライン](#)
- ▶ [高齢者の方へ](#)
- ▶ [各種資料](#)

重要なお知らせ等

- ▶ [新型コロナウイルス感染症関連情報](#)
- ▶ [平成30年7月豪雨関連情報](#)

助成金

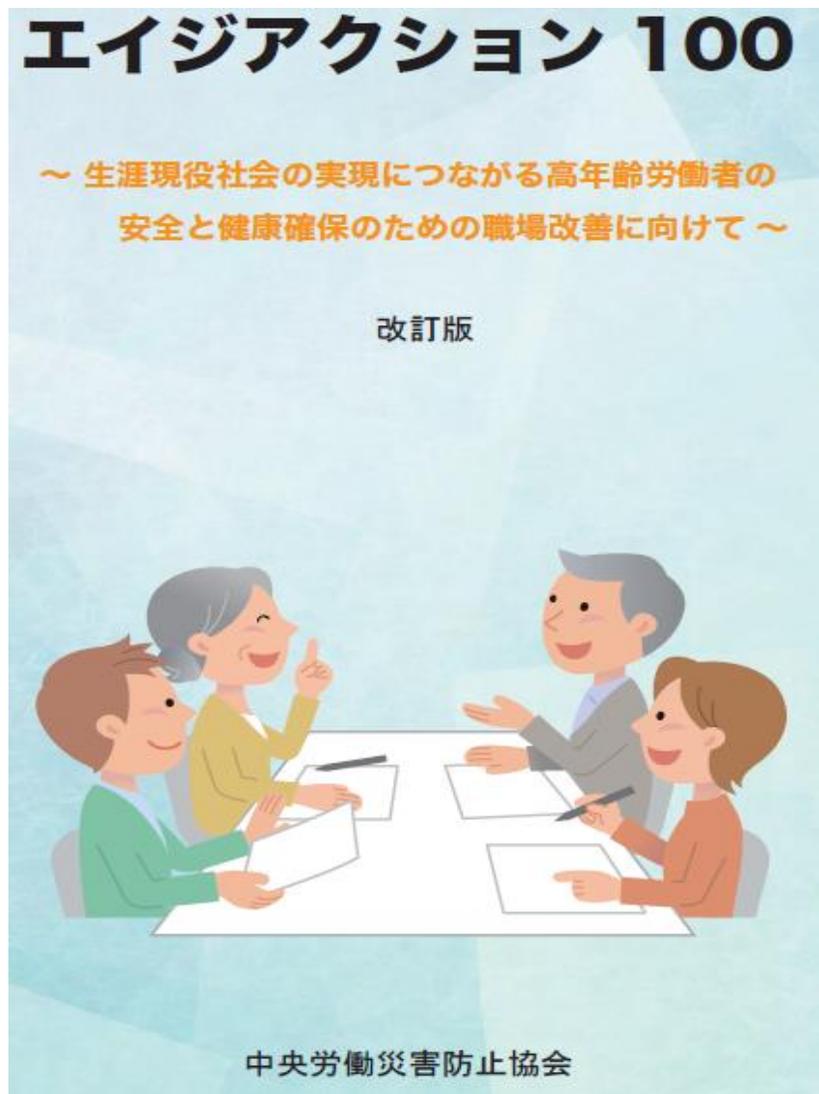
助成金種類	助成の対象となる措置	担当・所在地・電話番号
65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）	65歳以上への定年引上げ等を実施する	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 墨田区江東橋2-19-12 03-5638-2284 (窓口サービス課)
65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）	高年齢者の雇用管理制度を整備する	
65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）	無期雇用への転換を実施する	
高年齢労働者処遇改善促進助成金	高年齢労働者の賃金規定等の増額改定を行う	都内ハローワーク 又は 東京労働局（ハローワーク助成金事務センター）助成金第一係 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎1階 ○労働移動支援助成金 ○中途採用等支援助成金 03-5337-7415 ○トライアル雇用助成金 03-5337-7414 ○高年齢労働者処遇改善促進助成金 03-6844-3401

高年齢者継続雇用のポイント

目次

1. 高年齢者を取り巻く状況
2. 高年齢者雇用安定法のポイント
3. 高年齢者を知る
4. 高年齢者雇用の実務対応
5. 支援策
6. 参考資料

エイジアクション100（改訂版）



雇用推進マニュアル

