

今月のトピックス

～ 2026年6月号～

高齢者の職業安定基本方針

人手不足に悩む多くの企業で、高齢者の活用が喫緊の課題となっています。厚生労働省も高齢者の就業機会を増やすため、新しい「高年齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました。本稿では、高齢者の就業に関する状況に触れながら、新しい基本方針の内容を紹介します。高齢人材活用の参考になさってください。

1. 高い就業意欲

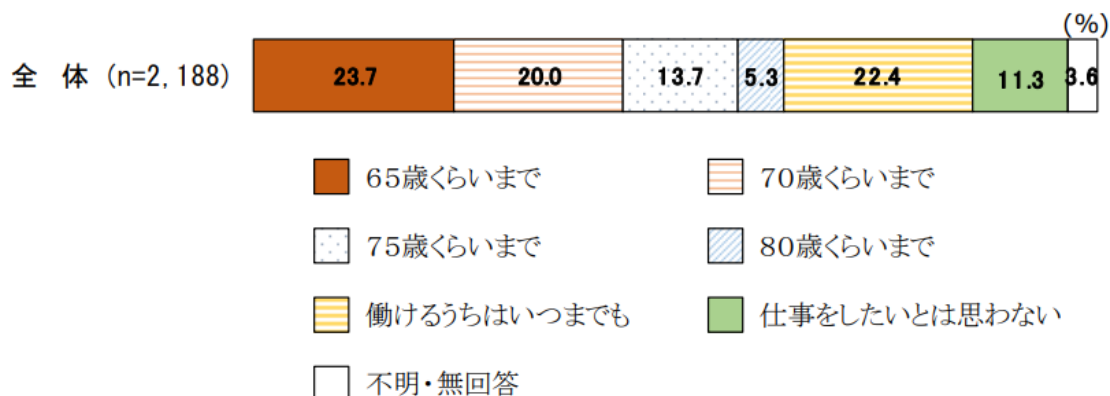
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）で、すべての企業に65歳までの雇用確保が義務づけられています。さらに、70歳までの就業機会の確保も努力義務となっています。

これらの義務の後押しを受け、高齢者の就業率（令和6年）は、60～64歳で74.3%に達しています。10年前と比べ13.6ポイントも上昇しました。65～69歳でも53.6%に上り、同じく13.5ポイント増となっています。

また、70歳までの就業機会を確保している企業の割合（令和7年）は34.8%で、定年後の賃金水準を定年前の8割以上とする企業も39.6%（令和6年）となっています。

高齢者の就業意欲も高いです。内閣府が60歳以上を対象に行った調査によると、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」という問いに対し、22.4%が「働けるうちはいつまでも」と答えました。

何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか



内閣府「令和6年度 高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」より

2. 3つの目標

高齢者の就業を巡るこうした現状を踏まえ、厚生労働省は、高年齢者雇用安定法に基づく「高年齢者等職業安定対策基本方針」を改定しました。新しい基本方針は、令和8～11年度の4年間を対象期間とし、高齢者の就業機会を増やすため、次の目標を掲げています。

- 60～64歳の就業率：79.0%以上（令和6年実績：74.3%）
- 65～69歳の就業率：57.0%以上（令和6年実績：53.6%）
- 70歳までの就業確保措置の実施率：40.0%以上（令和7年6月1日現在実績：34.8%）

目標を達成するため、65歳までの雇用確保義務について企業への指導を徹底し、70歳までの就業確保（努力義務）についても普及を進めます。また、賃金・人事制度を見直し、高齢者の処遇改善に取り組む企業などへの助成を強化するほか、全国の主なハローワークにある「生涯現役支援窓口」での再就職支援にも力を入れます。

3. さいごに

高齢者の雇用継続や雇い入れにあたっては、労働災害に気をつけなければなりません。高齢層は、他の年代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長くなりがちです。

このため厚生労働省は今年4月1日、改正労働安全衛生法を施行し、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善など、労働災害防止に必要な措置を企業

の努力義務としました。合わせて、高齢者の労働災害防止に必要な事項をまとめた指針も策定しました。

高齢者は一般的に仕事に関する経験や知見が豊かで、スキルも高いです。貴社でも、安全に配慮しながら活用を進めてください。

本内容は2026年5月10日時点での内容です。

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研