

令和4年「高齢者雇用状況報告」集計結果のポイント

令和4年12月、奈良労働局より、令和4年「高齢者雇用状況報告」の集計結果が公表されました。以下に、内容のポイントをご紹介します。

1. 調査概要

目的	「高齢者雇用安定法」に定められた65歳までの雇用確保措置及び70歳までの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る。本集計結果は、このような高齢者の雇用等に係る措置について、奈良県内の企業における実施状況等をまとめたもの。
調査時期	令和4年6月1日現在
対象	常時雇用する労働者が21人以上の企業 1,623社 中小企業（21～300人規模）1,548社、 大企業（301人以上規模）75社
方法	対象企業に報告用紙を送付
事務局	奈良労働局 職業安定部 職業対策課

2. 調査の結果（一部抜粋）

（1）高齢者雇用確保措置の実施状況

高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置※1」）の実施済企業は、1,623社中1,622社（99.9%）であった。

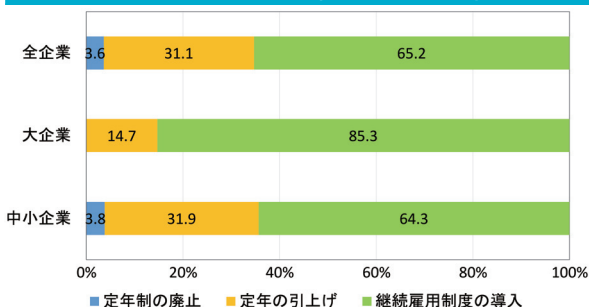
企業規模別にみると、大企業は100.0%、中小企業は99.9%となっている（図表不掲載）。

※1 雇用確保措置 … 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継続雇用制度の導入

（2）雇用確保措置の実施内容

雇用確保措置の実施済企業のうち、「継続雇用制度の導入」が65.2%で最多、以下「定年の引上げ」が31.1%、「定年制の廃止」が3.6%の順となっており、約3分の2の企業は継続雇用制度の

図表1：雇用確保措置の実施内容



出典：「令和4年『高齢者雇用状況報告』集計結果（奈良労働局）」を当研究所にて一部加工（以下同じ）

導入により雇用確保措置を講じている。（図表1）。

（3）雇用確保措置にかかる継続雇用先の内訳

継続雇用先の内訳をみると、全企業では「自社のみ」が96.5%で最多、以下「自社、子会社等」が1.7%、「自社、関連会社等」が1.0%、「自社、子会社等、関連会社等」が0.7%、「子会社等」が0.1%の順となっている（図表不掲載）。

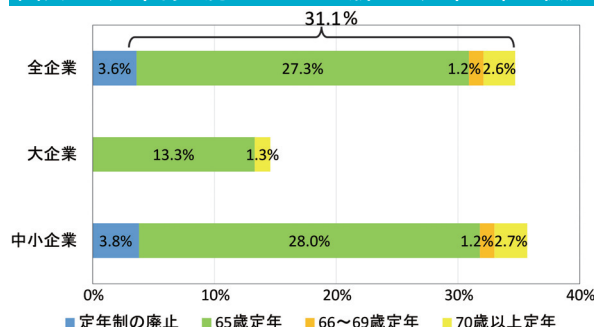
（4）定年制の廃止および65歳以上定年の企業

「定年制の廃止」を実施している企業は3.6%（59社）、「65歳以上定年」を実施している企業は31.1%（505社）となっている。

定年年齢別にみると、「65歳定年」の企業は27.3%（443社）、「66～69歳定年」の企業は1.2%（19社）で、「70歳以上定年」の企業は2.6%（43社）となっている。

企業規模別にみると、大企業では、「定年制の廃止」、「66～69歳定年」を実施している企業はなかった。中小企業では、「65歳定年」が28.0%で最多、以下「定年制の廃止」が3.8%、「70歳以上定年」が2.7%の順となっている（図表2）。

図表2：定年制の廃止および65歳以上定年企業の状況



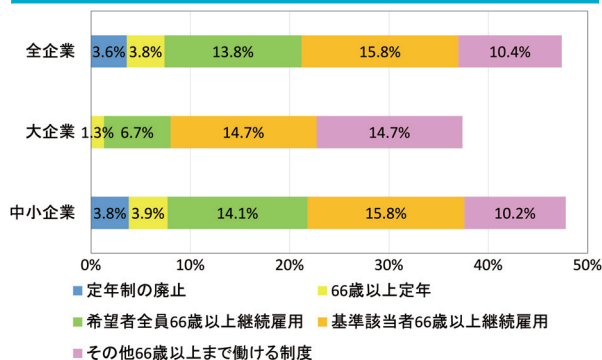
（5）66歳以上まで働ける制度のある企業

66歳以上まで働ける制度のある企業は770社（47.4%）あり、制度別にみると、「基準該当者66歳以上継続雇用」が15.8%で最多、以下「希望

者全員 66 歳以上継続雇用」が 13.8%、「その他 66 歳以上まで働ける制度」が 10.4%、「66 歳以上定年」が 3.8%、「定年制の廃止」が 3.6%の順となっている。

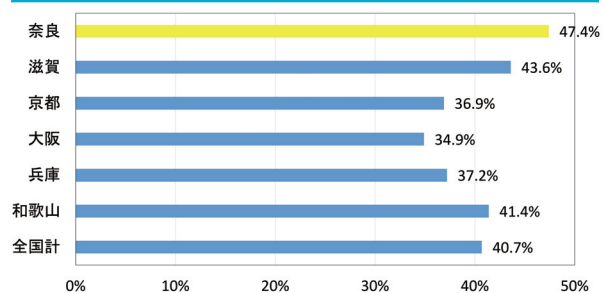
企業規模別にみると、大企業（14.7%）、中小企業（15.8%）ともに「基準該当者 66 歳以上継続雇用」が最多となっている（図表 3）。

図表 3：66 歳以上まで働ける制度のある企業の状況



都道府県別にみると、奈良県は 47.4%（全国平均 40.7%）となっており、近畿 2 府 4 県の中で最上位を占め、全国でも 6 番目の高さとなっている（図表 4）。

図表 4：都道府県別にみた66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



（6）高齢者就業確保措置の実施状況

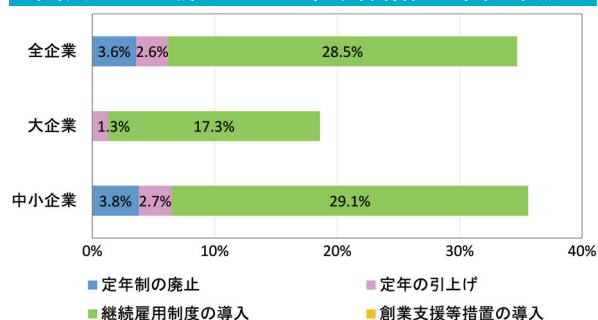
企業は令和 3 年 4 月 1 日から、70 歳までを対象として、雇用確保措置に加え、高齢者就業確保措置（以下「就業確保措置※2」）を講じるように努めることが義務付けられている。実施済の企業は 34.8%（565 社）であり、大企業では 18.7%（14 社）、中小企業では 35.6%（551 社）であった。

実施内容別にみると、「継続雇用制度の導入」が 28.5%で最多、以下「定年制の廃止」が 3.6%、「定年の引上げ」が 2.6%の順となっており、「創

業支援等措置の導入」を実施している企業はなかった（図表 5）。

※2 就業確保措置 … 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を導入している事業主は、その雇用する高齢者について、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 歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。①70 歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③70 歳までの継続雇用制度の導入、④70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70 歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

図表 5：70 歳までの就業確保措置の実施状況



調査結果によると、中小企業は大企業と比べて、高齢者の就労環境の整備に取り組んでいる企業の割合が高くなっている。人口減少と高齢化が進展するなか、多くの企業にとって人材確保が重要課題となっているが、中小企業は大企業より人材確保が困難な状況にあり、より必要に迫られているというやむを得ない事情もある。

健康で働く意欲のある高齢者が知識や経験などを活かし、能力を十分に発揮できる活躍の場が整備されるよう、雇用確保措置や就業確保措置などの施策が講じられているが、各企業の実情に合わせた取組みも必要であろう。

奈良県は、中小企業を中心に、希望者全員が 66 歳以上まで働ける制度のある企業の割合が高い水準にある。労働局やハローワークも、公的職業訓練の提供、就職面接会や会社説明会の開催など、様々な就労支援を行っている。このような取組みを通じて優秀な人材の確保が進み、高齢者の活用がより一層図られ、企業の生産性向上につながることを望まれる。

（大橋 徹）