

高齢者の雇用状況は改善も、65歳以後に働く環境整備が課題

（厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」）

アセットマネジメントOne
未来をはぐくむ研究所 主席研究員 花村 泰廣



高年齢者雇用安定法では、①定期制の廃止、②定年の引き上げ、③継続雇用制度の導入——のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じ、65歳までの安定した雇用の確保を事業主に義務付けている。さらに、①～③に加えて創業支援等措置を講じることにより、70歳までの就業機会を確保する措置（高年齢者就業確保措置）を事業主の努力義務としている。本稿では、高齢者の雇用状況を分析したい。

2025年12月に厚生労働省が公表した「高年齢者雇用環境等報告」では、高齢者の雇用環境が改善していることが明らかになつた。定年制の廃止が3・9%（同ゼロ

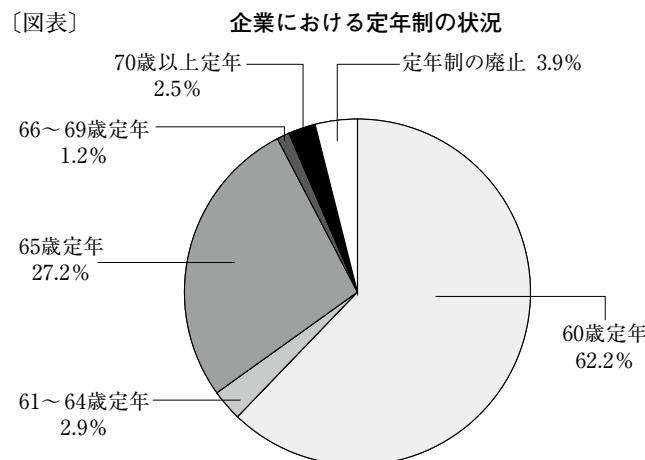
9%（同ゼロ%））となつて、定年制を廃止している企業が3・9%（同ゼロ%）となり、少数派が34・8%にとどまり、少数组合は34・8%に過ぎない。その内訳は、継続雇用制度の導入が28・3%（前年比2・7%増）、定年の引き上げが2・5%（同0・1%増）、定年制の廃止が3・9%（同ゼロ

%）だつた。報告企業における定年齢を見ると、65歳を定年とする企業が62・2%で、この企業を含めて65歳とする企業が92・4%に上る（図表）。25年6月に内閣府が公表した「高齢者の経済生活に関する調査結果」によると、企業で働く60～64歳の会社員（会社・団体の役員、正社員、契約社員、嘱託社員の合計）の割合が43・7%であるに対し、65～69歳の会社員は23・1%に過ぎない。25年版「高齢社会白書」では、収入を伴う仕事をしている60歳以上の人気が「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたか」という問い合わせに対し、「65歳くらいまで」と「70歳くらいまで」とした回答の合計が35・7%に上つた。一方、「75歳くらいまで」と「80歳くらいまで」（13・7%）、「働くうちには

いつまでも」（22・4%）との回答も多く見られた。

働く高齢者を増やすことを目的に、26年から在職老齢年金の支給停止基準額が引き上げられ、年金の繰り下げ受給がしやすくなる改正や、個人型確定拠出年金（iDeCo）を70歳まで拠出できる改正も行われる。今後も65歳以後に働く環境の整備が喫緊の課題といえる。

〔図表〕



（出所）厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」からアセットマネジメントOne作成。