

# 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5年6月

### 【目次】

令和5年報告に係る留意事項	
・ 電子申請のご案内	1
・ 高年齢者雇用状況等報告の様式変更について	3
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	5
・ 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	6
・ 高年齢者雇用状況等報告書の記入方法	9
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 ナビダイヤル（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



# 令和5年より 電子申請の方法が変わります



高年齢者雇用状況等報告および障害者雇用状況報告の電子申請にて  
電子署名(※)または**GビズID**が必要となります！

※ 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

gBizIDプライム	会社代表者または 個人事業主	書類審査必要	電子署名不要	発行審査期間 2週間程度
gBizIDメンバー	gBizIDプライム 取得組織の従業員	書類審査不要	電子署名不要	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	書類審査不要	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「gBizIDヘルプデスク」へご確認ください。

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

【お問い合わせ先】 gBizID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」トピックス一覧 >「高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](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（高齢者）」>「高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5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。

※ 本年の電子申請について、紙で提出する場合と報告様式が異なりますので、必ず37～44ページの記入例をご確認の上、ご報告ください。

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



# 高齢者雇用状況等報告書の様式が変わっています

様式第2号（第33条関係）

公共職業安定所コード番号

（公共職業安定所で記入すること）

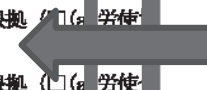
## 高齢者雇用状況等報告書

㊦

高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 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 年 月 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)	②(ふりがな) 代表者氏名 (法人の場合)
	③住所 (法人にあっては主たる事業所の所在地)	電話番号 ( )
④法人番号		
事業の種類	⑤産業分類番号	⑥労働組合の有無 <input type="checkbox"/> イ あり <input type="checkbox"/> ロ なし
⑦雇用保険適用事業所番号		
定年制の状況	⑧定年 <input type="checkbox"/> イ 定年なし <input type="checkbox"/> ロ 定年あり(定年年齢 歳)	
	⑨定年の改定予定等 <input type="checkbox"/> イ 改定予定あり(令和 年 月より 歳) <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり(令和 年 月に廃止) <input type="checkbox"/> ハ 改定又は廃止を検討中 <input type="checkbox"/> ニ 廃止予定なし	
継続雇用制度の状況	⑩継続雇用制度 <input type="checkbox"/> イ 継続雇用制度を定めている(継続雇用先 (i)65歳以下( <input type="checkbox"/> イ 自社 <input type="checkbox"/> ロ 親会社・子会社等 ) (ii)65歳超 ( <input type="checkbox"/> イ 自社 <input type="checkbox"/> ロ 子会社等 ) →b対象 → <input type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象( 歳まで雇用) 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 (i)基準(65歳以下)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ) (ii)基準(65歳超)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ) (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(平成24年改正法)という。)に規定する経過措置 → <input type="checkbox"/> 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( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ) (ii)基準(65歳超)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ)	継続雇用先 (i)65歳未満( <input type="checkbox"/> イ 自社 <input type="checkbox"/> ロ 親会社・子会社等 ) (ii)65歳以上( <input type="checkbox"/> イ 自社 <input type="checkbox"/> ロ 子会社等 ) →b対象 → <input type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象( 歳まで雇用) 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 (i)基準(65歳未満)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ) (ii)基準(65歳以上)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ) (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(平成24年改正法)という。)に規定する経過措置に基づき(平成24年改正法)に記入 → <input type="checkbox"/> ロ 基準に該当する者を対象( 歳まで雇用) (i)基準(65歳未満)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ) (ii)基準(65歳以上)の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意等のみ)
	⑪継続雇用制度の導入・改定予定 <input type="checkbox"/> 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( <input type="checkbox"/> イ 経過措置の基準の廃止 <input type="checkbox"/> ロ 新規導入 <input type="checkbox"/> ハ 上限年齢の引上げ <input type="checkbox"/> ニ その他) <input type="checkbox"/> ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> イ 創業支援等措置を実施している →a実施している措置( <input type="checkbox"/> イ 業務委託 <input type="checkbox"/> ロ 自社が実施する社会貢献事業 <input type="checkbox"/> ハ 自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業 <input type="checkbox"/> 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( <input type="checkbox"/> イ 同意を得ている <input type="checkbox"/> ロ 同意を得ていない) →c対象 → <input type="checkbox"/> 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 (i)基準の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> ロ 労使合意を得ず就業規則等のみ) → <input type="checkbox"/> ロ 基準に該当する者を対象( 歳まで就業支援) (i)基準の根拠( <input type="checkbox"/> イ 労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> ロ 労使合意を得ず就業規則等のみ)	
	<input type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置を実施していない(運用により就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	<input type="checkbox"/> 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( <input type="checkbox"/> イ 対象者限定基準の廃止 <input type="checkbox"/> ロ 新規導入 <input type="checkbox"/> ハ 上限年齢の引上げ <input type="checkbox"/> ニ その他) <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中 <input type="checkbox"/> ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし	

新

旧



※ 特に⑩・⑰・⑱欄は年齢区分が変わります。詳細は記入要領をご確認ください。

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		<input type="checkbox"/> 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 → <input type="checkbox"/> (イ) 該当する者を 歳まで雇用 <input type="checkbox"/> (ロ) 上限年齢を規定していない <input type="checkbox"/> ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない → <input type="checkbox"/> (イ) 導入予定あり <input type="checkbox"/> (ロ) 検討中 <input type="checkbox"/> (ハ) 65歳を超えて雇用する慣行がある <input type="checkbox"/> (ニ) 予定なし							
⑮常用労働者数(うち女性)	総数	～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
⑯期間の離職者の状況(うち女性)	解雇等	以上70歳未満の離職者数						(人) (うち女性 (人))	
	うち	事業を作成した対象者数						(人) (うち女性 (人))	
⑰65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況	(a) 定年者の数 (b) + (c) (e)	⑱過去1年間の定年到達者等の状況(65歳未満)			(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		
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
⑲65歳を超えて働ける制度の過去1年間の適用状況	(a) 定年者数 (b) + (c) (f) + (g)	⑳過去1年間の定年到達者等の状況(65歳以上)			(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雇用されなかった者等)	(g) 業務委託契約締結を利用する者	(h) 社会貢献事業への従事制度を利用する者	(i) 65歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
㉑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)	(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 (b) + (c) + (d)	(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)			(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)		
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
㉒65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	(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 (b) + (c) + (d)	(b) 継続雇用等終了者数等(制度の適用を希望しない者)			(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)		
	(うち女性)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
高年齢者雇用等推進者	役職	氏名	記入担当者	所属及び役職	氏名				

※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)に基づき、毎年、高年齢者の雇用に関する状況等を報告しなければならぬこととされています。(提出期限毎年7月15日)

(注) ⑧・⑩・⑫・⑰・⑱欄は、制度を就業規則等に定めており、対象者を限定する基準が具体的・客観的である場合のみ制度がある旨を記入してください。⑭欄は、65歳を超えて働ける制度がまったくない場合や、⑧・⑩・⑫・⑰・⑱欄と異なり、制度はあるが就業規則等に定めていない場合、あるいは、対象者を限定する基準が具体的・客観的ではない場合に記入してください。(⑧欄が「定年なし」の場合、⑧・⑩・⑫欄の年齢欄のいずれかが70歳以上の場合又は⑩・⑫欄の年齢の規定がない場合は、⑭欄は記入しないでください。)

# 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

報告は、企業の主たる事業所（いわゆる本社）において、令和5年6月1日現在の状況（支社、支店等の状況を含みます。）を、高年齢者雇用状況等報告書によりとりまとめて、本社の所在地を管轄する公共職業安定所の長に郵送若しくは持参により提出していただくか、または、電子申請を通じて提出してください（1ページの「事業主の方へ」を参照してください）。

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。電子申請の場合は、申請画面を印刷し、事業主控としてください。

### 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（機構の委託事業の受託者を含む。）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 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

改正高年齢者雇用安定法（以下「改正法」といいます。）が令和 3 年 4 月から施行されました。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](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（再雇用制度・勤務延長制度等）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）

改正法により、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。

（令和 3 年 4 月 1 日施行）

- 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（再雇用制度・勤務延長制度等）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）

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<sup>\*1</sup>で継続雇用する制度も導入可能です。また、原則として希望者全員を対象とすることとなっていますが、平成 24 年改正法の経過措置<sup>\*2</sup>を適用する場合、例外的に、対象者を限定する基準（以下「基準<sup>\*3</sup>」）とすることができます。なお、就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として定めることができますが、当該事由はここでいう基準とは見なされません。

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<sup>\*4</sup>で継続雇用する制度も導入可能です。

また、基準<sup>\*3</sup>を定めることができます。なお、高年齢者就業確保措置における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 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（令和4年4月1日からは64歳）以上の者に対して基準を引き続き適用できる経過措置（令和7年3月31日まで）を設けています。

※3 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。

【適切な基準の例】

- ・過去〇年間の人事考課が〇%以上である者
- ・過去〇年間の出勤率が〇%である者

※4 特殊関係事業主また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<sup>\*1</sup>
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等<sup>\*2</sup>する団体<sup>\*3</sup>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※5のように、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ます、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。この契約は、書面により締結することが望ましいです。

# 高年齢者雇用状況等報告書の記入方法

**解説動画もご覧ください**

※令和5年6月1日以降、厚労省のHP、Youtubeで公開されます。

## 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。

### 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、個人事業の場合は事業主の氏名を記入します。スタンプ・ゴム印等を使用する場合には2枚目以降も忘れずに押印してください。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。）。ふりがなも記入してください。

### 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

法人の場合は、法人番号(13桁)を記入してください。個人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の「日本標準産業分類(中分類番号)表」を参照の上、あてはまる番号を記入し、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。

### 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。

《 以降より、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条文に基づいて記入してください。

## 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

就業規則等に定年(※)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。定年年齢が職種別等で異なる場合は、最も低い年齢を記入してください。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。

※ 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は、「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は、「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は、「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は、「ニ 改定・廃止予定なし」にチェックしてください。

## 3 継続雇用制度の状況（⑩・⑪欄）

《令和 5 年の報告様式より、⑩欄の記入方法を変更していますのでご注意ください。》

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。

《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》

### ⑩欄 継続雇用制度

貴社における、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。また、継続雇用制度を就業規則等に定めているものの、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が 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。（平成 24 年改正高年齢者雇用安定法（以下「平成 24 年改正法」といいます。）の経過措置に基づき、対象者を限定する基準を設けている場合を除きます。）

## <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は、「(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は、「(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。

なお、平成 24 年改正法の経過措置に基づき、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は、平成 24 年改正法の経過措置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。

### 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。

なお、平成 24 年改正法の経過措置<sup>\*</sup>に基づき、65 歳までの継続雇用制度に対象者を限定する基準を設けている場合は、希望者全員を対象とした継続雇用制度を導入しているものと見なします。このため、「(イ) 希望者全員を対象」にチェックし、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。(詳細は次ページを参照してください。)

※ 65 歳までの継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められていますが、平成 24 年改正法の経過措置に基づき、平成 25 年 3 月 31 日までに、対象者を限定する基準を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢(令和 4 年 4 月 1 日からは 64 歳)以上の者に対して基準を引き続き適用できる経過措置(令和 7 年 3 月 31 日まで)を設けています。

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。(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。

ただし、経過措置の基準を適用して 65 歳を超える制度がある場合は、(i)と(ii)の両方に記入いただく必要があります。詳細は以下の<平成 24 年改正法の経過措置に係る「基準の根拠」の記入について>を参照してください。

#### <平成 24 年改正法の経過措置に係る「基準の根拠」の記入について>

##### 1. 平成 24 年改正法の経過措置に基づき、対象者を限定する基準を設けている場合

当該基準の根拠となる就業規則等が労使協定を締結した上で定められたものであるか、**「(i)基準(65 歳以下)の根拠」**の(a)又は(b)にチェックしてください。

##### 2. 平成 24 年改正法の経過措置に基づき、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

平成 24 年改正法の経過措置に基づく対象者を限定する基準の根拠は、「(i)基準(65 歳以下)の根拠」の(a)又は(b)に、65 歳を超えた継続雇用制度のための対象者を限定する基準の根拠は、「(ii)基準(65 歳超)の根拠」の(a)又は(b)にチェックしてください。

#### <平成 24 年改正法の経過措置を廃止した場合の記入について>

これまで平成 24 年改正法の経過措置に基づき、対象者を限定する基準を導入していたところ、過去 1 年間（令和 4 年 6 月 1 日から令和 5 年 5 月 31 日まで）の間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 4 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にのみ、以下の例のとおり、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。

※ ⑨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り、経過措置に係る就業規則等の定めを廃止した場合も同様です。特に、電子申請で報告する場合は以下のように⑩欄のイ「b 対象」(イ)のうち、「更に基準に該当する者」の上限年齢欄に記入がない場合、⑨欄に記入することができませんのでご注意ください。

##### 例 1. 定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで、基準該当者を 65 歳まで継続雇用することとしていたところ、希望者全員の継続雇用の年齢上限を 65 歳まで引き上げた場合

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」**の上限年齢欄に「65」、**「更に基準に該当する者」**の上限年齢に「65」と記入してください。対象者を限定する基準の根拠については、経過措置廃止前の状況に基づき記入してください。

##### 例 2. 定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで、基準該当者を 65 歳まで継続雇用することとしていたところ、定年年齢を 65 歳まで引き上げた場合

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」**の上限年齢欄に「64」、**「更に基準に該当する者」**の上限年齢に「65」と記入してください。対象者を限定する基準の根拠については、経過措置廃止前の状況に基づき記入してください。

○ 基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合

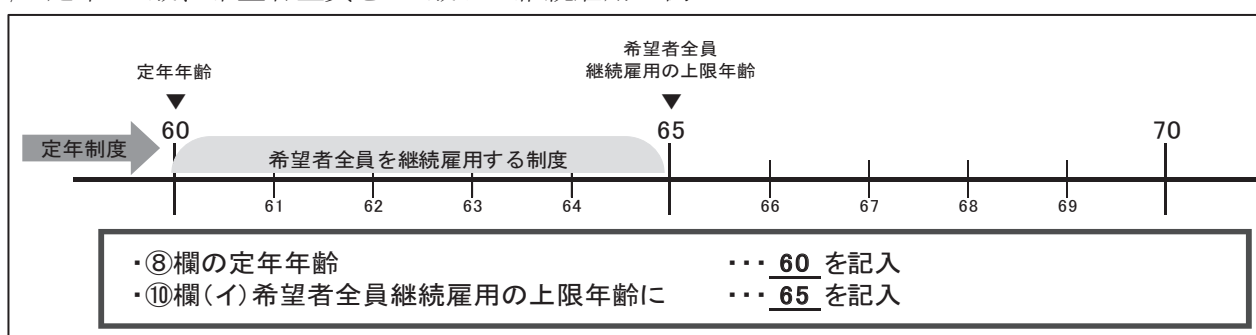
「(ロ) **基準に該当する者を対象**」にチェックし、継続雇用の上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）を記入してください。

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」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。

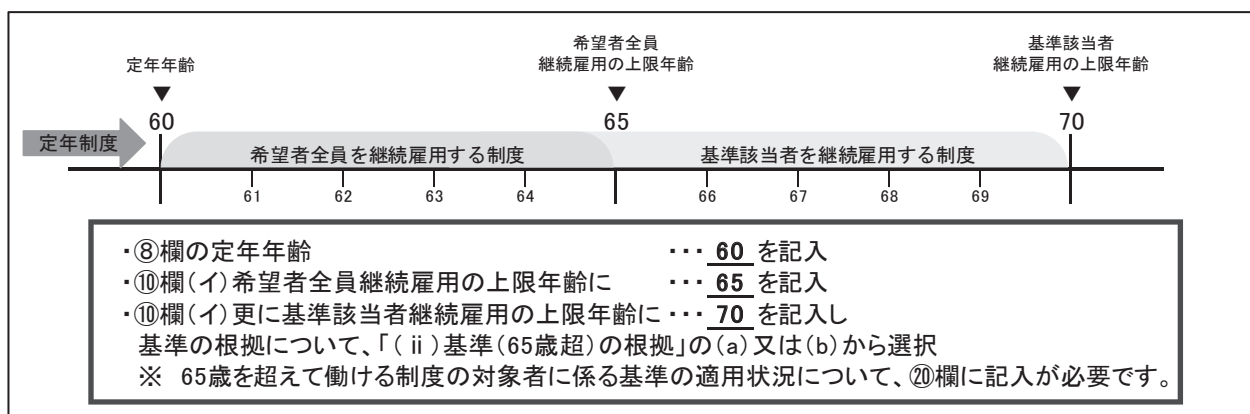
なお、⑧欄の定年年齢が65歳以上であり、定年後に基準に該当する者だけを継続雇用する場合も、「(ロ) **基準に該当する者を対象**」にチェックし、雇用される上限の年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）と「(ii) **基準(65歳超)の根拠**」を記入してください。

【⑩欄 希望者全員を継続雇用する制度の記入例】

(1) 定年60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用の例

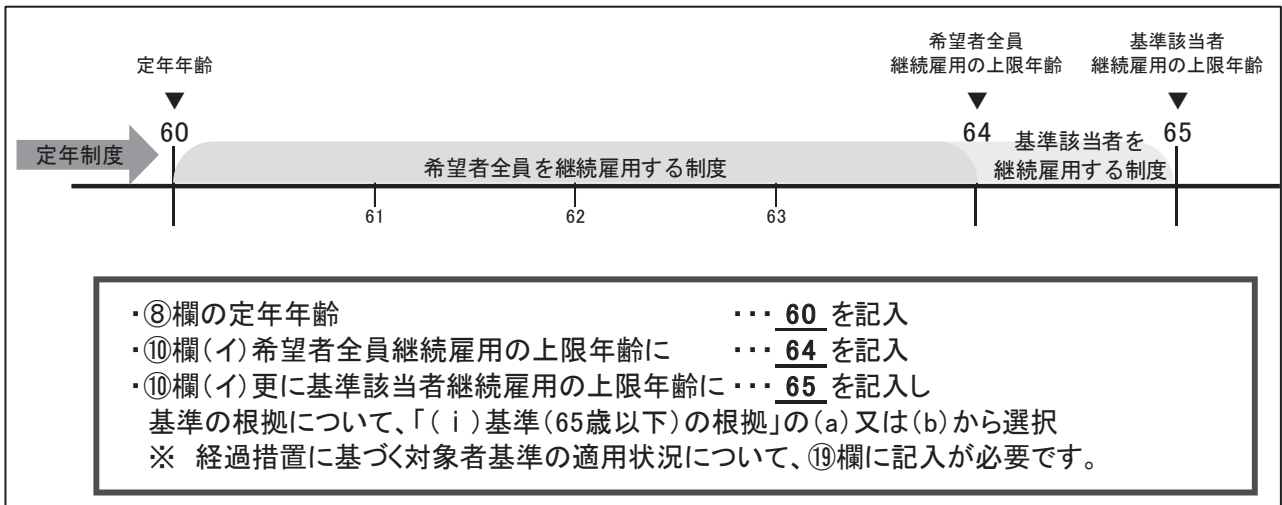


(2) 定年60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用、その後更に基準該当者を70歳まで継続雇用の例

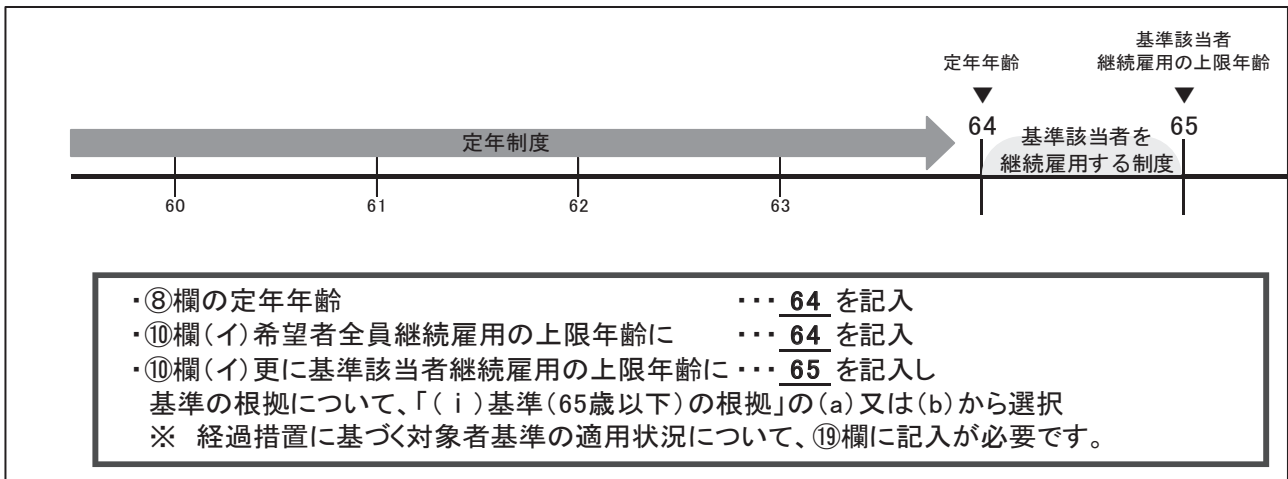


(3) 平成 24 年改正法の経過措置の例

→定年 60 歳、希望者全員を 64 歳まで継続雇用、その後更に基準該当者を 65 歳まで継続雇用の場合

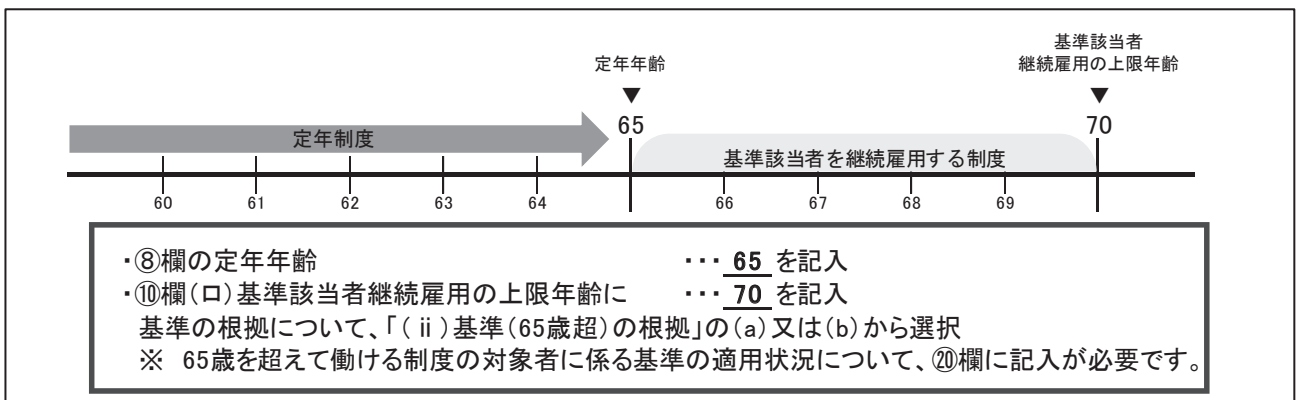


→定年 64 歳、基準該当者を 65 歳まで継続雇用の場合



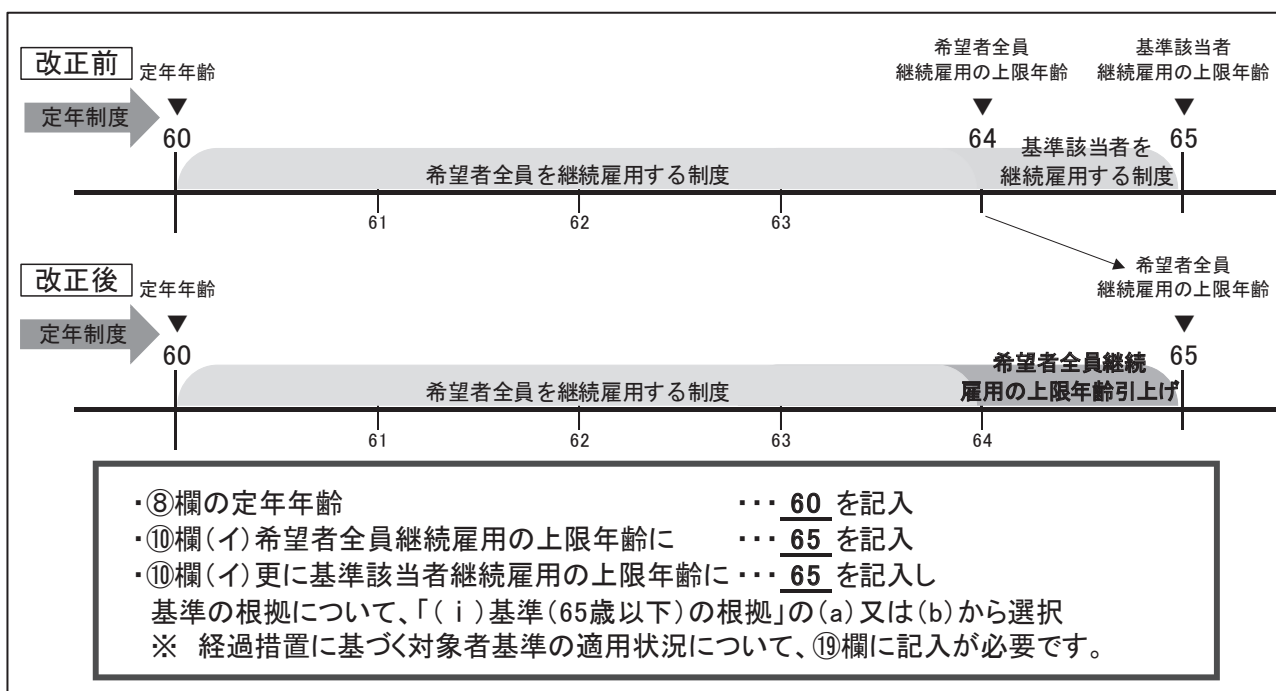
【⑩欄 基準該当者を継続雇用する制度の例】

・定年 65 歳、基準該当者を 70 歳まで継続雇用の例

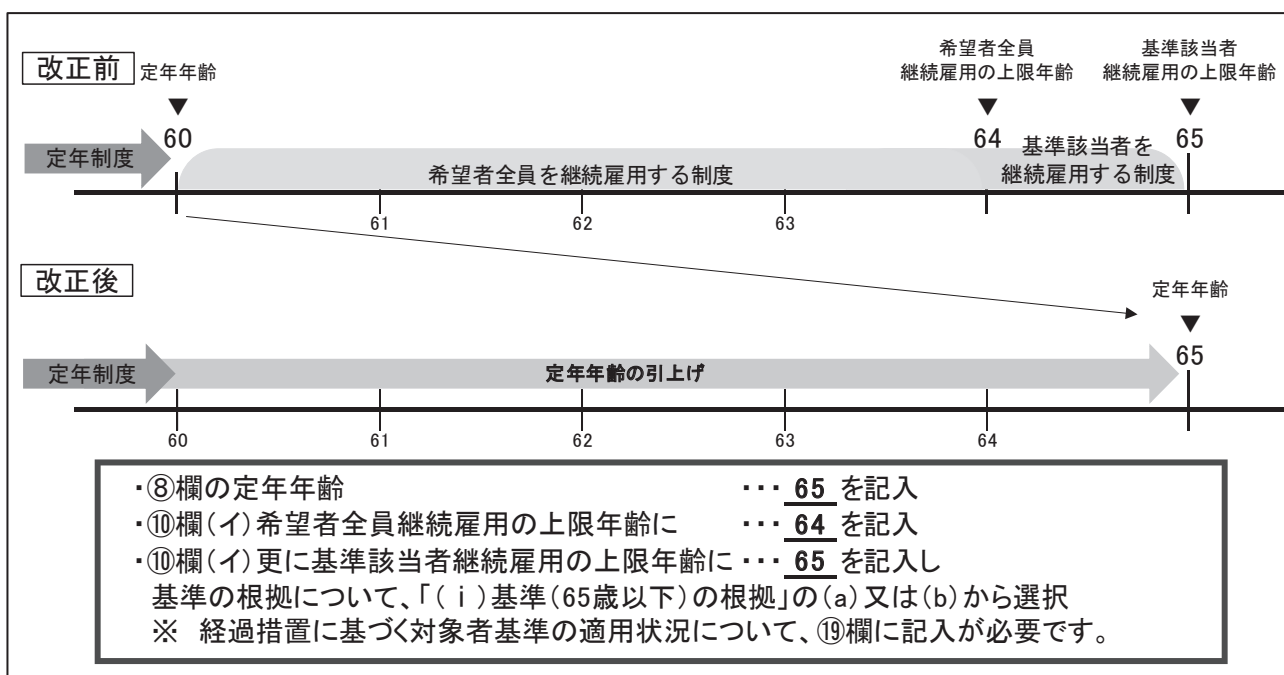


【⑩欄 過去1年間に平成24年改正法の経過措置を廃止した場合の記入例】

(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





## 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（上限年齢を設けていない場合は「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。
- ・ 65歳までの雇用確保措置に係る経過措置の基準を廃止し、継続雇用制度の上限年齢を引き上げる場合など、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。

## 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、7ページを参照してください。）

## 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。）を作成して実施している場合は、「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。（⑧欄で「イ 定年なし」にチェックしている場合も、創業支援等措置を併せて実施している場合は、「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に定めていない場合、又は実施計画を作成していない場合は、「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）」にチェックしてください。（例えば、就業規則に創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。）

### <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、事業主と高齢者個人又は高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

高齢者が定年後等に、定年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

高齢者が定年後等に、定年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

高齢者が定年後等に、定年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)の社会貢献事業は、高齢者雇用安定法第10条の2第2項第2号において  
「社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業」  
と定義されているため、特定又は少数の者の利益に資することを目的とする事業は、社会貢  
献事業としては認められません。

#### b 過半数労働組合等の同意

高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。（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。）

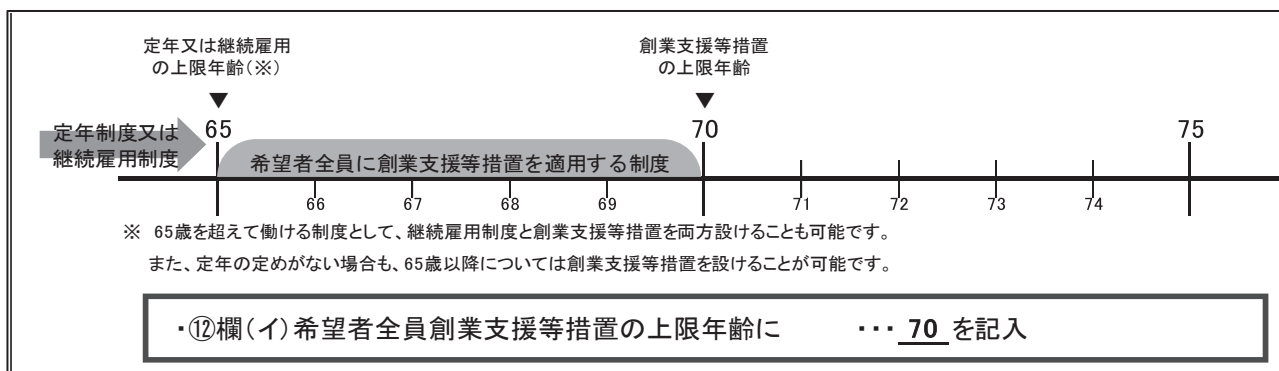
また、対象者を限定する基準の根拠となる就業規則等が、労使合意を得た上で定められたものであるか、該当する(a)又は(b)にチェックしてください。

○ 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

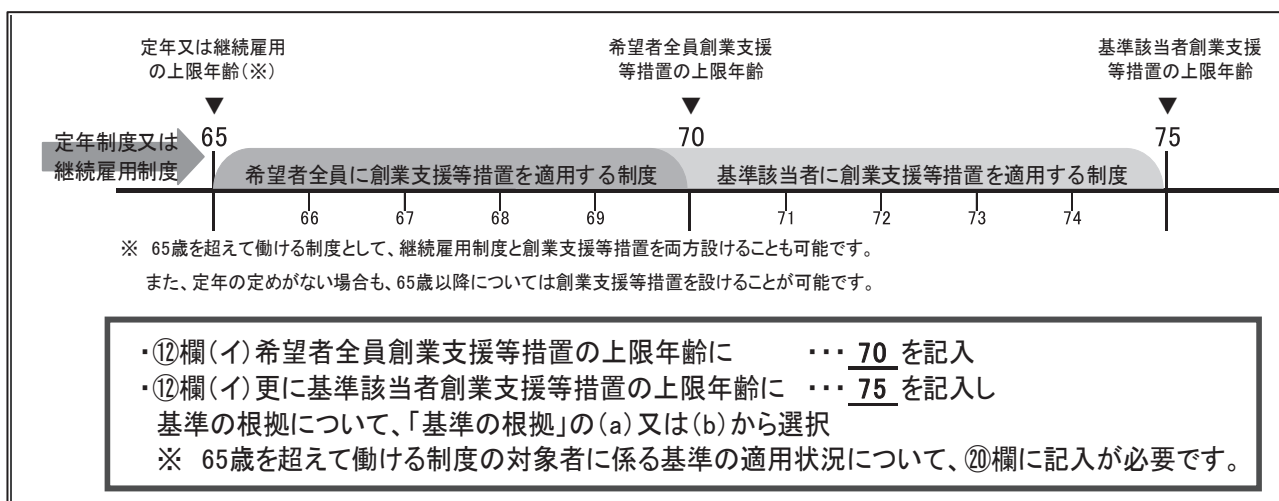
「(ロ) 基準に該当する者を対象」にチェックし、希望者全員を対象とする場合と同様に、上限年齢（上限年齢を設けていない場合は「99」）と基準の根拠を記入してください。

**【⑩欄 過去1年間に平成24年改正法の経過措置を廃止した場合の記入例】**

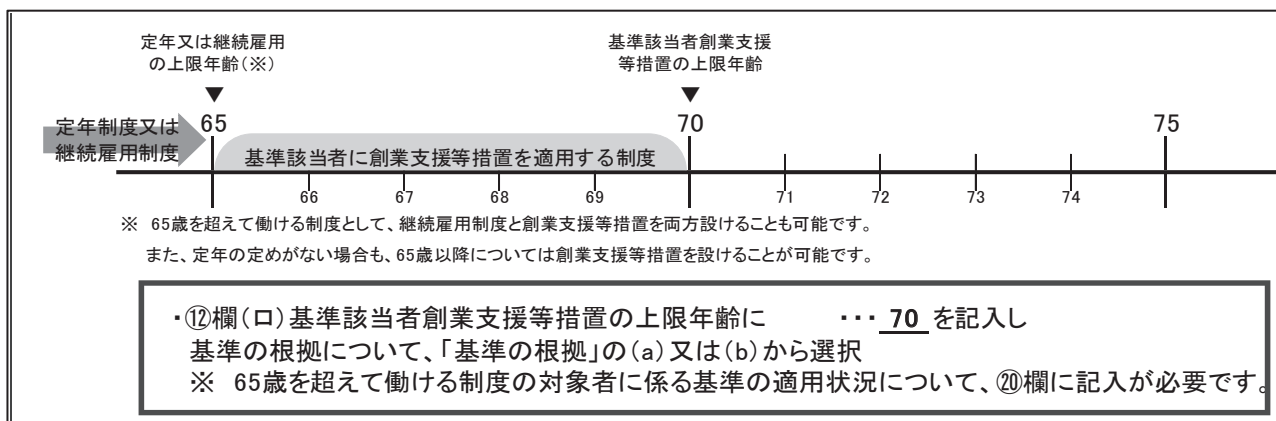
(1) 希望者全員に70歳まで創業支援等措置を適用する例



(2) 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



(3) 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（上限年齢を設けていない場合は「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、並びに創業支援等措置を就業規則に定めていない場合や就業規則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状況である場合>**

「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）

ここでは、改正法の定める高年齢者就業確保措置（措置の概要は2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。

このため、以下に該当する場合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るものの、対象者を限定する基準が具体的・客観的でない場合
- ・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65歳を超えて働ける制度等を導入している場合
- ・65歳を超えて働ける制度がまったくない場合

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、⑱⑳欄には記入する必要はありませんのでご注意ください。

### 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

- 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の定めがなく、運用等により65歳を超えて働ける制度等を導入している場合

「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（二）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5年6月1日時点で雇用している常用労働者<sup>※</sup>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。

※ 「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、1週間の所定労働時間が20時間以上の者をいいます（正社員の他、契約社員、パート労働者等も含みます。）。

## 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4年6月1日から令和5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<sup>※</sup>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。

- ・ 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（平成24年改正法の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）

※ 「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」を選択した場合は⑰～⑳欄を記入せず<sup>※</sup>、「高年齢者雇用等推進者」「記入担当者」に進んでください》

※ ⑧欄で「イ 定年なし」を選択した場合でも、⑫欄で「イ 創業支援等措置を実施している」を選択した場合のみ、⑱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）

《令和5年の報告様式より、⑰・⑱欄の記入方法を変更していますのでご注意ください。》

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4年6月1日から令和5年5月31日まで）に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てください。なお、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。

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\*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\*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\*がある場合は⑰欄と⑱欄両方に記入します。

※ 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。**例えば、定年年齢（65歳）に到達した後、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（上記Iのパターン）、運用等で65歳を超えて働いている労働者がいた場合、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」に含めることとなります。

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。

※ 17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）

貴社における定年年齢、継続雇用制度等の上限年齢がいずれも65歳以下の場合、又は最終的な

継続雇用制度等の上限年齢が 65 歳を超えているものの定年年齢が 64 歳以下の場合に、過去 1 年間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。さらに、継続雇用制度の上限年齢（65 歳以下）に到達したことにより退職した者の人数を(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。

※ 平成 24 年改正法の経過措置を利用している企業で定年年齢が基準適用年齢と同じである場合は、⑰欄と⑱欄の(a)～(c)及び⑰欄の(e)と⑱欄の(d)が一致するよう記入してください。

(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、定年後に働き続けられる制度がないことにより退職した者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等や、平成 24 年改正法に基づく経過措置の基準に該当せず離職した者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」に含めることとなります。

なお、継続雇用制度の上限年齢が 65 歳であっても、その後に 65 歳を超えて働ける別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



各制度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、定年後に働き続けられる制度がないことにより退職した者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。

(g) 業務委託契約締結制度を利用する者

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を利用する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を利用する者

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を利用する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ことにより退職した者等の人数を計上してください。

## ＜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。

※ 「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が64歳以下の場合はケースⅠとして、65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⑰⑱欄に記載する必要はありません。）

### 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

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歳以下で、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

③平成24年改正法に基づく経過措置を利用する場合（例えば定年年齢が60歳で、64歳まで希望者全員を継続雇用、その後さらに平成24年改正法に基づく経過措置を利用し、基準に該当する者について65歳まで継続雇用している場合）等

※ 経過措置利用の場合も、基準該当者について65歳を超えて継続雇用する場合にはⅢのケースとなり、⑱欄の記入が必要となります

### 【ステップ1. 定年年齢到達者の記載】

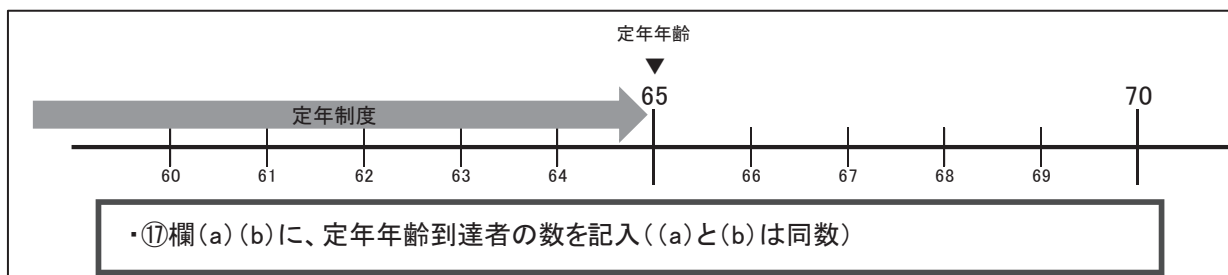
まず、定年年齢に到達した者の状況について、⑰欄の(a)～(e)に記入します。(b)(c)(e)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(e)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①～③の例の場合、①～③のいずれも定年年齢到達者の数を、(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(e)欄に記入することとなります（(d)欄は、(c)欄の内数になります。）。

### 【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】

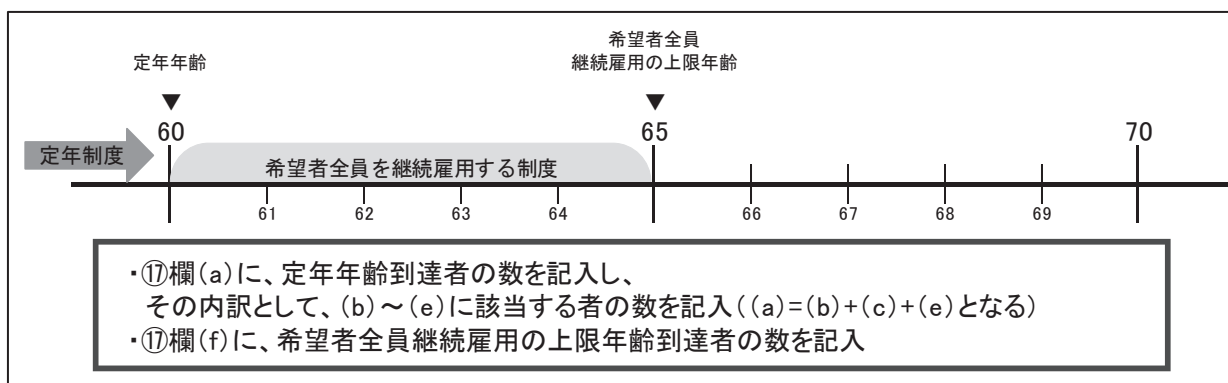
次に、最終的な継続雇用制度の上限年齢に到達して離職した者等の総数を、⑰欄の(f)欄に記入します。上記①～③の例の場合、①は記入不要、②は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の数を、③は希望者全員継続雇用の上限年齢到達者のうち離職した者及び基準該当継続雇用の上限年齢到達者の数を(f)欄に記入することとなります。

【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

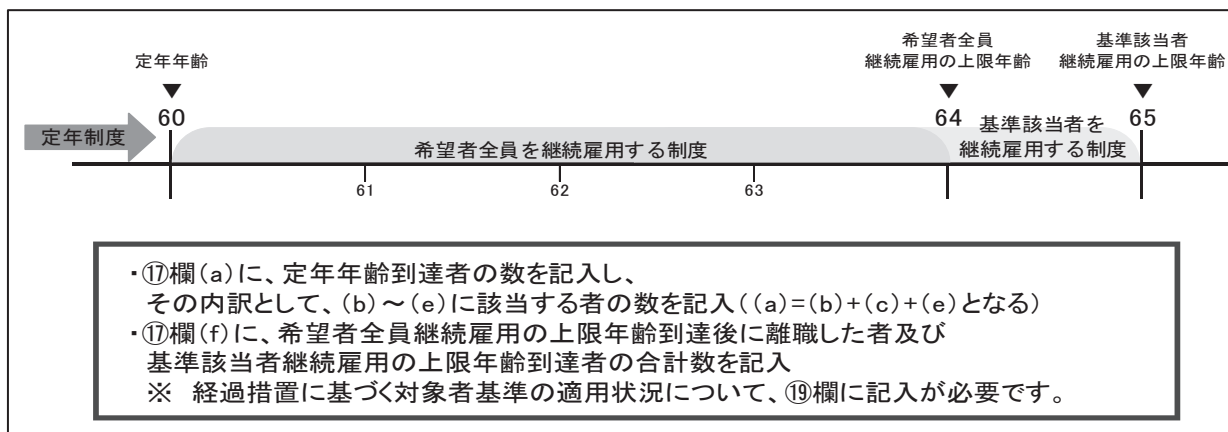


(2) 定年60歳、希望者全員を65歳まで継続雇用の例

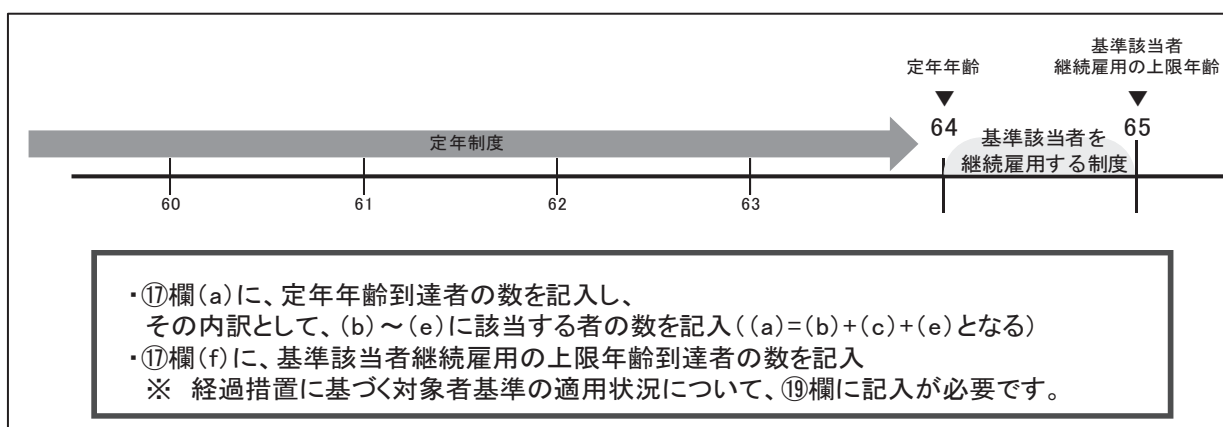


(3) 平成24年改正法の経過措置の例

→定年60歳、希望者全員を64歳まで継続雇用、その後更に基準該当者を65歳まで継続雇用の場合



→定年 64 歳、基準該当者を 65 歳まで継続雇用の場合



## 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

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】

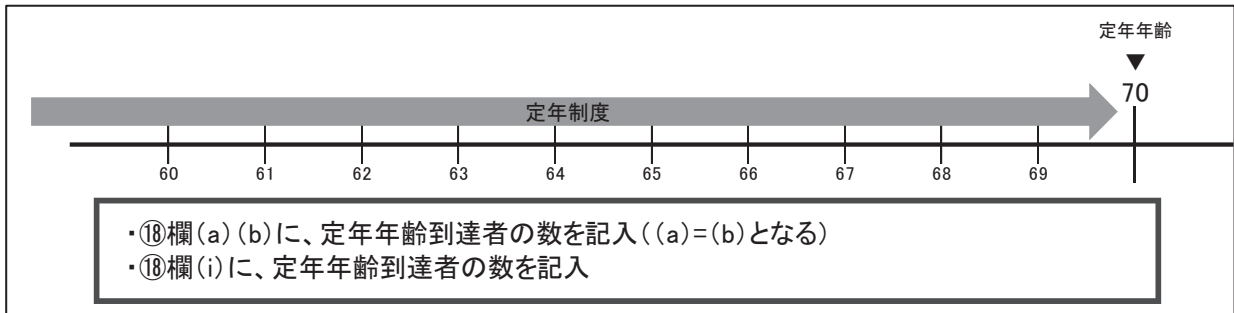
まず、定年年齢に到達した者及び継続雇用制度等の上限年齢に到達した者の状況について、⑱欄の(a)～(h)に記入します。(b)(c)(f)(g)(h)欄は(a)欄の内訳となりますので、(b)(c)(f)(g)(h)欄の合計は(a)欄と一致させてください。上記①～③の例の場合、①定年年齢到達者の数を、②は定年年齢到達者、希望者全員継続雇用の上限年齢到達者及び基準該当継続雇用の上限年齢到達者の合計数を、③は創業支援等措置を利用する者の数を(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(f)(g)(h)欄(③の場合は(g)(h)欄)に記入することとなります((d)(e)欄は、(c)欄の内数になります。)

### 【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】

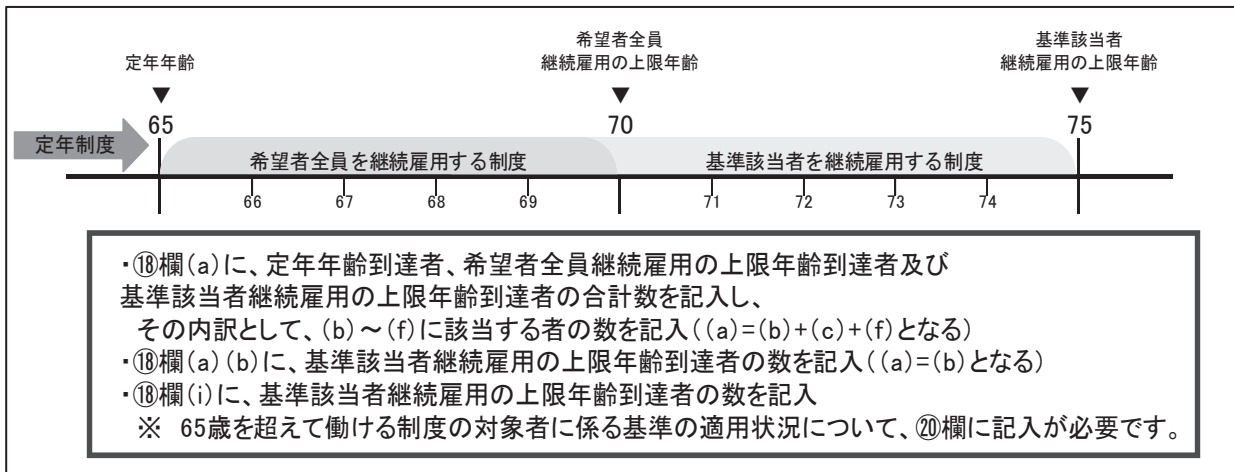
次に、最終的な継続雇用制度の上限年齢に到達して離職した者の総数を、⑱欄の(i)欄に記入します。上記①～③の例の場合、①は定年年齢到達者の数を、②は基準該当継続雇用の上限年齢到達者の数を、③は創業支援等措置を利用できる上限年齢到達者の数を(i)欄に記入することとなります。

【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】

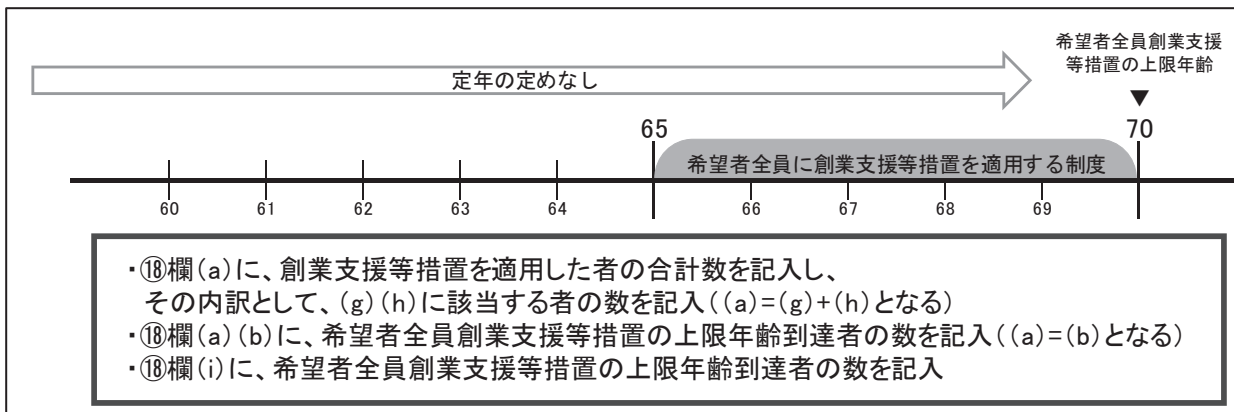
(1) 定年が70歳の例



(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

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、その後さらに希望者全員が70歳まで創業支援等措置を利用できる場合

③定年年齢が60歳で、64歳まで希望者全員を継続雇用、その後さらに平成24年改正法に基づく経過措置を利用し基準に該当する者を70歳まで継続雇用している場合 等

### 【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①～③の例の場合、①～③の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。)

なお、③において、64歳までの希望者全員継続雇用の上限年齢到達後に離職する者がいる場合、⑰欄の(f)欄に該当する者の数を記入します。

### 【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、⑱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、③は基準該当継続雇用の上限年齢到達者の数を(a)欄に記入し、その内訳を(b)(c)(f)(g)(h)欄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。)

※ 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⑱欄で記入します。

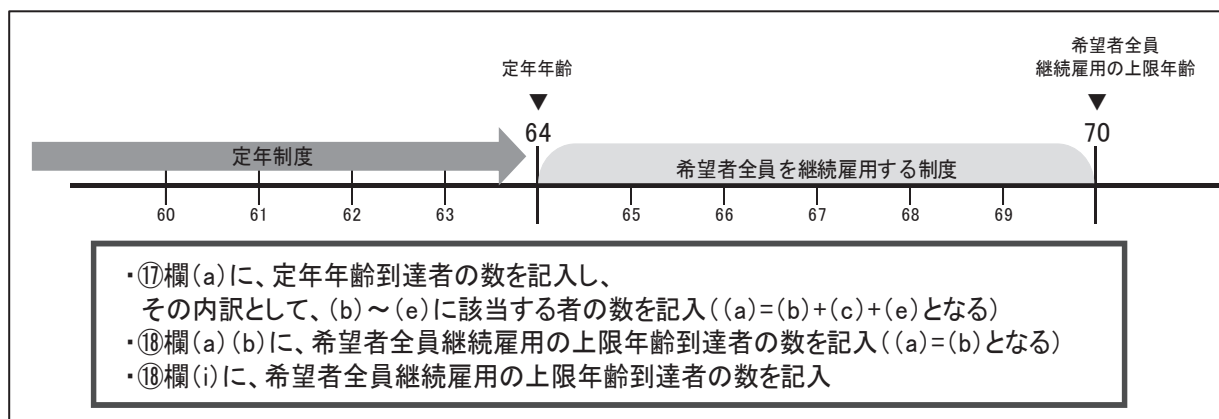
### 【ステップ3. 「最終的な継続雇用制度等の上限年齢」到達による離職者等の記載】

次に、最終的な継続雇用制度等の上限年齢に到達して離職した者の総数を、⑱欄の(i)欄に記入します。上記①～③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、③は基準該当継続雇用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。

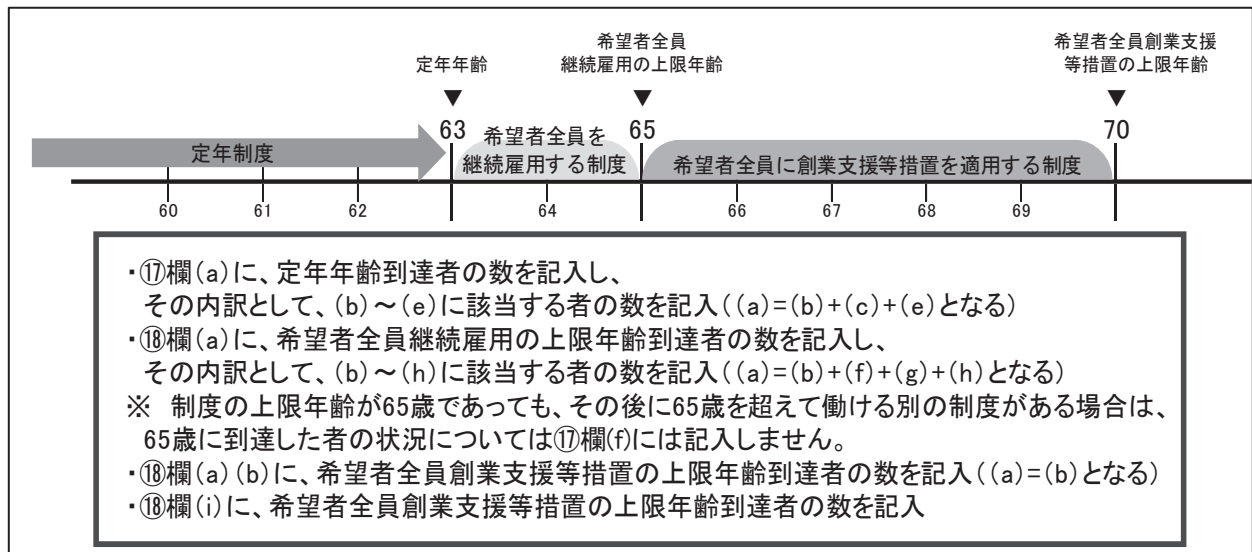
#### 【⑰⑱欄の両方に記入する必要のある例】

～ 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

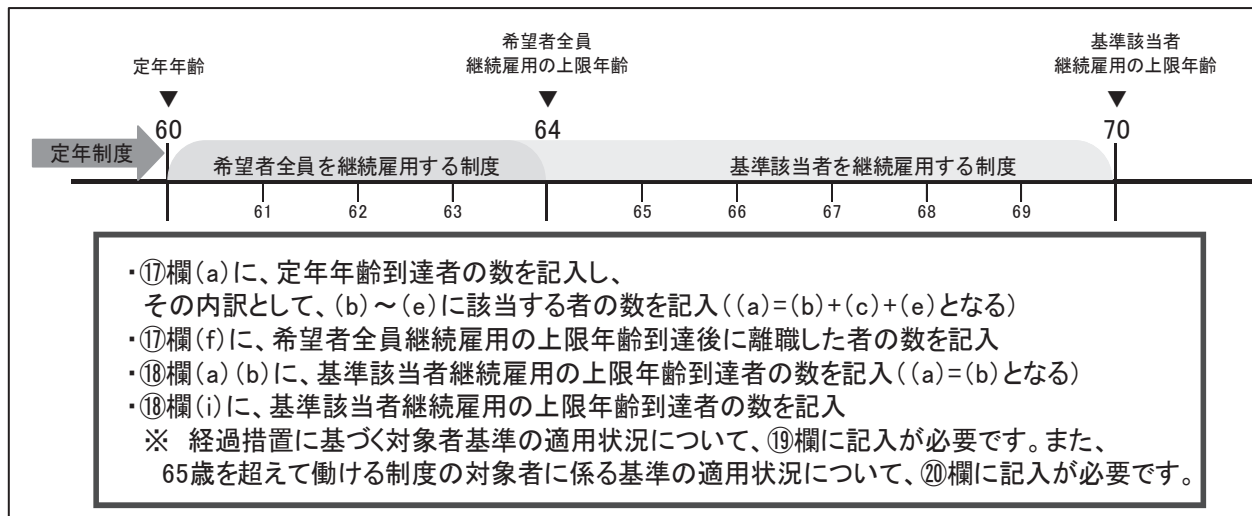


(2) 定年 63 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、その後希望者全員が創業支援等措置を適用できる場合



(3) 平成 24 年改正法の経過措置の例

→定年 60 歳、希望者全員を 64 歳まで継続雇用、その後更に基準該当者を 70 歳まで継続雇用の場合



## 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（平成 24 年改正法の経過措置）（⑲欄）

ここでは、平成 24 年改正法の経過措置に基づき、継続雇用の対象者を限定する基準の適用年齢（令和 4 年 4 月 1 日より 64 歳）を定年年齢又は希望者全員に係る継続雇用制度の上限年齢とした上で、対象者基準を設けて 65 歳以上まで継続雇用できる制度を導入している場合に記入してください。

特に、電子申請で報告する場合は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」の上限年齢欄に記入がない場合、⑲欄に記入することができませんのでご注意ください（平成 24 年改正法の経過措置に係る記入方法については、12 ページを参照してください。）。また、当該上限年齢欄に記入はあるものの、⑲欄に記入する必要がない場合\*においても、⑲欄の各項目に「0」を入力する必要がありますのでご注意ください。

※ 以下の場合が該当します。

- ①過去 1 年間に、平成 24 年改正法の経過措置に基づき、継続雇用の対象者を限定する基準を適用した従業員がいない場合
- ②希望者全員を継続雇用できる制度があり、その後更に基準に該当する者を継続雇用する制度を導入している場合（高年齢者就業確保措置に基づく基準を導入している場合）

### 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）

平成 24 年改正法の経過措置に基づき、継続雇用の対象者を限定する基準を導入している場合に、過去 1 年間（令和 4 年 6 月 1 日から令和 5 年 5 月 31 日まで）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、過去 1 年間の間に経過措置に係る就業規則等の定めを廃止しているものの、令和 4 年 6 月 1 日から廃止した日までの間に当該基準の適用年齢に到達した従業員がいる場合は、⑲欄に記入が必要です。（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。）。

※ 平成 24 年改正法の経過措置を利用している企業で定年年齢が基準適用年齢と同じである場合は、⑰欄と⑲欄の(a)～(c)及び⑰欄の(e)と⑲欄の(d)が一致するよう記入してください。

#### (a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数

就業規則に定めている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（⑳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⑩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。



## ⑳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 4 年 6 月 1 日から令和 5 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する必要はありません。

### (a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数

就業規則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 人数の計上方法は以下の〈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（継続雇用等の更新を希望しない者）

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】平成 24 年改正法の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、更に基準を設けて 65 歳を超えて働ける制度を導入している場合

平成 24 年改正法の経過措置に基づき、継続雇用の対象者を限定する基準の適用年齢（令和 4 年 4 月 1 日より 64 歳）まで希望者全員を継続雇用した後に、65 歳まで継続雇用の対象者を限定する基準を設けている企業が、その後更に対象者基準を設けて 65 歳を超えて働ける制度（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 年間において 65 歳に到達した従業員の状況を記入してください。

※ 過去 1 年間における平成 24 年改正法の経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準の適用年齢に到達した従業員の状況は⑳欄に記入してください。

### 【例 2】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 年間において 65 歳に到達した従業員の状況を記入してください。

### 【例 3】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年間において72歳に到達した従業員の状況を記入してください。

#### **【例4】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年間において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、その連絡先を記入してください。

なお、本欄は記入内容の確認の際の連絡先になります。

日本標準産業分類(中分類番号)表

分類	名 称	分類	名 称
<b>A</b>	<b>農業、林業</b>	<b>I</b>	<b>卸売業、小売業</b>
01	農 業	50	各種商品卸売業
02	林 業	51	繊維・衣服等卸売業
<b>B</b>	<b>漁 業</b>	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
<b>C</b>	<b>鉱業、採石業、砂利採取業</b>	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
<b>D</b>	<b>建 設 業</b>	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
<b>E</b>	<b>製 造 業</b>	61	無店舗小売業
09	食料品製造業	<b>J</b>	<b>金融業、保険業</b>
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	<b>K</b>	<b>不動産業、物品賃貸業</b>
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	<b>L</b>	<b>学術研究、専門・技術サービス業</b>
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	<b>M</b>	<b>宿泊業、飲食サービス業</b>
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	<b>N</b>	<b>生活関連サービス業、娯楽業</b>
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
<b>F</b>	<b>電気・ガス・熱供給・水道業</b>	<b>O</b>	<b>教育、学習支援業</b>
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	<b>P</b>	<b>医療、福祉</b>
36	水道業	83	医療業
<b>G</b>	<b>情報通信業</b>	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	<b>Q</b>	<b>複合サービス事業</b>
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	<b>R</b>	<b>サービス業(他に分類されないもの)</b>
<b>H</b>	<b>運輸業、郵便業</b>	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
		<b>S</b>	<b>公務(他に分類されるものを除く)</b>
		97	国家公務
		98	地方公務
		<b>T</b>	<b>分類不能の産業</b>
		99	分類不能の産業