なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かして働くことが、本人にとっても、雇用する企業においても有益であることから、企業における安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、高齢期においても、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、有期雇用労働者については、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第１項の規定による無期転換ルールに基づく無期雇用への転換が円滑に行われるよう、労働者や企業等に対して周知徹底を図る。さらに、就職氷河期世代を含む有期雇用労働者については、定年前に無期雇用への転換に取り組む事業主に対して助成措置の強化を図るとともに、高齢期に離職する労働者等に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲や能力、健康、体力等の個人差が拡大し、その就労ニーズも雇用形態、労働時間等において多様化することから、このような、高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、地域における雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、高齢社会対策大綱（令和６年９月13日閣議決定。以下「大綱」という。）で示された以下の政策目標の達成を目指す。

・2029年までに、60～64歳の就業率79.0％以上
・2029年までに、65～69歳の就業率57.0％以上
・2029年までに、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率40.0％以上

第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

１　事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわりなく、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の⑴から⑺までの諸条件の整備に努めるものとする。

⑴　募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第１条の３第１項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条第１項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

⑵　職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

⑶　作業施設の改善等

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

また、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号。以下「安衛法等一部改正法」という。）による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第62条の２第１項において、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第２項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善等に取り組む。

⑷　高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

⑸　高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

⑹　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

⑺　事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

２　再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の⑴から⑷までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

⑴　再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ　教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
ロ　イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
ハ　求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
ニ　再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
ホ　事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

⑵　求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。