⑶　公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等、公共職業安定所との連携及び協力に努める。

⑷　助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

３　職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の⑴及び⑵の事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

⑴　職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、労働者自身の主体的な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

⑵　職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

１　高年齢者雇用確保措置等（法第９条第１項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の２第４項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ。）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の⑴から⑸までの事項に重点をおいて施策を展開する。

⑴　高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に実施されるよう、法第９条第３項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容について、その周知徹底を図る。

また、70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第10条の２第４項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和２年厚生労働省告示第351号）の内容について、その周知徹底を図る。

⑵　高年齢者雇用確保措置等に係る指導及び事業主への各種支援措置の強化等

イ　希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の確実な実施

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用の確保を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しによる高齢期の処遇の改善に取り組む企業の好事例やその他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組むとともに、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図る。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

ロ　70歳までの高年齢者就業確保措置の更なる普及促進

高年齢者就業確保措置は、令和２年改正法により設けられた努力義務であり、令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業における実施率は34.8％である。65歳以降も働きたいと考える高年齢者が多い中、年齢にかかわりなく活躍を続けたいというその希望に応えるためには、個々の企業の実情に適した形で、高年齢者就業確保措置の更なる拡大に取り組む必要がある。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、高年齢者就業確保措置の実施について、改めて制度の趣旨や内容についての周知啓発を徹底するとともに、企業の実情に応じた助言及び指導に積極的に取り組む。

加えて、企業における高年齢者就業確保措置の更なる拡大に当たっては、事業主に対する各種支援措置の強化が必要であり、高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置に取り組む事業主への助成制度については、その有効な活用を図るとともに、大綱で示された政策目標の達成等に向けて、助成措置の強化を図る。

また、創業支援等措置については、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針において、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること、労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、過半数労働組合等の同意を得た実施計画を策定することや、過半数労働組合等に対して創業支援等措置を選択する理由を十分に説明する必要があること、さらに業務の内容や支払う金銭等、実施計画に記載する事項の留意点等を示しており、制度趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を徹底する。加えて、創業支援等措置において、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和５年法律第25号）の遵守が図られるよう指導を行う。

その上で、高齢期の特性やニーズを踏まえた多様な就業選択が可能となるよう、企業の労使間で合意され、適切に実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組み、更なる活用の拡大を図る。

⑶　継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により働く高年齢者の賃金等の労働条件については、法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要である。高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針においては、継続雇用されている高年齢者の賃金について、就業の実態、生活の安定等を考慮し適切なものとなるよう努めること等を示しているところである。事業主がこれらの規定に留意し、高年齢者の労働条件を適切に設定するよう、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、上記指針の周知徹底を図るとともに、改善を促す指導に適切に取り組む。

また、定年後に継続雇用で働く有期雇用労働者については、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）の適用を受けるものであり、同法第15条第１項の規定に基づく短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）については、裁判例を踏まえた各待遇の記載の充実等、更なる明確化のための見直しが行われることを踏まえ、見直し後の同指針の周知及びこれに基づく指導を図り、不合理な待遇の相違の解消に向けた同法の履行確保の一層の徹底を図る。

さらに、高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める等、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図るとともに、70歳雇用推進プランナー等による事業主への専門的・技術的支援に積極的に取り組む。

なお、一定数の高年齢者が高年齢雇用継続給付を受給している現状を踏まえると、上記の取組を一層推進していくことで、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を図るとともに、高齢期の処遇の改善を促進する。