⑷　職業能力の適正な評価等の促進

高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な助成を行うとともに、取組事例の収集、整理及び提供に努める。

特に、事例の収集に当たっては、高齢期の職務や賃金、高年齢者の雇用における企業側及び労働者側のメリット等の把握に加え、企業の課題や検討プロセス等にも焦点をあてて行う。

⑸　高年齢者が安心・安全に働ける職場環境の推進

高年齢者がより長く企業で活躍できるようにするため、高年齢者の労働災害防止対策、健康確保対策及び労働時間対策を推進し、高年齢者が安心・安全に働ける職場づくりを推進する。

特に、安衛法第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、これに基づき周知、指導に取り組む。

また、労働契約によらない働き方となる創業支援等措置による就業についても、創業支援等措置を講ずる事業主が委託業務の内容等に応じて高年齢者に対し適切な配慮を行うよう当該指針を周知・広報する。なお、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で働く個人事業者等を既存の労働災害防止対策に取り込み、かつ、当該個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等自身や注文者等が講ずべき措置が強化されたところであり、その円滑な施行に向けた周知・広報を図る。

さらに、高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策や柔軟な働き方を推進するとともに、本人の希望を踏まえつつ、正社員化やフルタイム勤務も含む多様な働き方を選択することができるよう取組を進めていく。

⑹　シルバー人材センターによる多様な雇用・就業機会の確保

企業を定年退職した後等、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した多様な仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を促進する。

特に、シルバー人材センター事業においては、高年齢者の多様な就労・社会活動のニーズを、各種産業の人材ニーズや地域課題とマッチングし、幅広い就労・社会活動機会を提供できるよう、活動内容の充実を図る。

このため、高年齢者の健康状態に合わせて活躍できる社会参加の促進や、女性会員やホワイトカラー職種の経験を有する会員のニーズを踏まえた就業先の拡大等、高年齢者の幅広い活躍の機会の提供を進めるとともに、こうした積極的な取組への支援や好事例の展開により、シルバー人材センター事業の活性化を図る。

また、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で就業する個人事業者等に対する保護措置や、個人事業者等自身が講ずべき措置等が定められたことから、シルバー人材センター事業を活用する高年齢者、注文者等に対し、シルバー人材センターと連携し、同法の周知を図り、安全で健康に働くことのできる職場づくりを推進する。

さらに、シルバー人材センターは、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができることを踏まえ、より長い時間働きたいという高年齢者のニーズや、これにより人手不足を解消したいという地域産業のニーズ等にも応えるため、当該仕組みを活用した高年齢者の雇用・就業機会の確保に取り組む。

⑺　高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、その能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、フリーランスをはじめ起業等により自ら就業機会を創出する場合に対しては、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行も踏まえつつ、必要な情報提供を行う。

⑻　地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保

自治体が中心となり地域の関係機関（労働組合、経済団体、社会福祉協議会、シルバー人材センター、金融機関、労働者協同組合等）とともに協議会を設置し、高年齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」においては、地域の課題を踏まえた多様な就業等の機会の提供を官民連携して推進する。

また、当該事業について、より多くの自治体に関心を持ってもらえるよう、事業の見直しや積極的な広報に取り組むとともに、協議会の取組を後押しするきめの細かい伴走型支援を行い、地域における持続可能なモデルづくりを促進する。

⑼　雇用管理の改善の研究等

高年齢者の就業機会の着実な増大、雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、高年齢者の活躍に向け積極的な取組を行う企業の事例や自治体が取り組む高年齢者の雇用創出等の事例を収集及び体系化し、個々の企業や自治体における検討に際して、その活用を促す。

また、毎年度、高年齢者雇用状況等報告に基づき、定年、継続雇用制度等の状況や高年齢者の就業機会の確保に関する状況について、定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。

さらに、国際的な高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進し、今後の高年齢者雇用政策の参考となる知見を得るとともに、人口減少と高齢化が急速に進行する日本の高年齢者雇用政策の現状や取組を発信し、国際的な理解や関心が更に深まるよう努める。

○厚生労働省告示第百三十三号

労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第三十八条の七から第三十八条の九までの規定に基づき、労働基準法施行規則第三十八条の七から第三十八条の九までの規定に基づき、休業補償の額の算定に当たり用いる率（平成三十一年厚生労働省告示第二百十二号）の一部を次のように改正し、令和八年四月一日から適用する。ただし、令和八年三月三十一日以前の休業補償の額の算定に当たり用いる率については、なお従前の例による。

令和八年三月三十一日

厚生労働大臣　上野賢一郎

次の表のように改める。

（傍線部分は改正部分）

改正前	改正後
労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第三十八条の七から第三十八条の九までの規定に基づき、令和八年一月一日から同年三月三十一日までの間における休業補償の額の算定に当たり用いる率は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める率とする。 一～三　（略）	労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第三十八条の七から第三十八条の九までの規定に基づき、令和八年一月一日から同年三月三十一日までの間における休業補償の額の算定に当たり用いる率は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める率とする。 一～三　（略）