

社会保険労務士法人WILLニュース。【2025年度版】 高年齢者、障害者雇用状況報告書の提出期限は、7月15 日です。



法令により、毎年6月1日時点の高年齢者・障害者の雇用状況をハローワーク（一部地域では労働局）を通じ、厚生労働大臣に報告することが義務付けられています。報告された情報は、今後の高年齢者、障害者の雇用施策を検討するために用いられるほか、必要に応じて、ハローワークなどが企業への助言・指導・調査を行うときの基本情報としても活用されます。

なお、厚生労働省は報告内容を集計して取りまとめ、後日結果を公表します。

2025年の提出期限は、7月15日（火）です。

今回の記事では、各報告書について、変更点なども交えながら解説します。

高年齢者雇用状況等報告書とは

高年齢者雇用状況等報告書とは、毎年1回、高年齢者の雇用状況等を報告するための書式です。すべての企業に報告義務があり、雇用している高年齢者が0人の場合でも報告が必要です。報告書は、事業所（支社、支店など）が複数あっても本社で一括して作成し、提出します。

【報告内容】

- (1) 定年制の状況
- (2) 継続雇用制度の状況
- (3) 創業支援等措置（※1）の実施状況
- (4) 創業支援等措置（※1）の導入・改定予定
- (5) 65歳を超えて働ける制度等の状況
- (6) 常用労働者数（※2）
- (7) 過去1年間の離職者（※3）の状況
- (8) 過去1年間の定年到達者等（※3）の適用状況（65歳まで働ける制度、65歳を超えて働ける制度など）
- (9) 高年齢者雇用等推進者 など

※1：創業支援等措置とは、高年齢者に対し、雇用ではなく業務委託契約を結ぶことで継続的に働ける機会を提供したり、社会貢献事業に従事できる制度を導入し、就業機会を確保するものです。

70歳までの就業確保の措置（努力義務）のひとつとして位置づけられています。

※2：常用労働者とは、正社員、契約社員、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、以下のいずれも満たす従業員をいいます（ただし、昼間学生など雇用保険の被保険者とならない従業員は除きます）。

- ①1年以上継続して雇用されている者（1年以上雇用が見込まれる者を含む）
- ②1週間の所定労働時間が20時間以上の者

※3：過去1年間における各種状況での従業員数は、正社員、契約社員、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、雇用されている従業員をカウントします。1週間の所定労働時間が20時間未満で雇用保険の被保険者とならない従業員も含みます。

【報告書の様式について】

2025年の高年齢者雇用状況報告書の様式に変更はありません。

高年齢者雇用状況等報告書の記載における注意事項

2025年4月1日より、65歳までの雇用確保が完全義務化されました。これは、継続雇用制度の対象者を限定できた国の経過措置が同年3月31日に終了したためです。これに伴い、社内の継続雇用制度を改定した場合は、報告書の記載内容にも留意が必要です。以下の記入要領や図を参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『高齢者雇用状況等報告書及び障害者雇用状況報告書 記入要領等 令和7年6月』P15](#)

【報告書の⑧⑩①⑦①⑨欄の記載について】

定 年 制 の 状 況	⑧定年	☐ イ 定年なし ☐ ロ 定年あり (定年年齢 ____ 歳) 60を記載											
	⑨定年の改定予定等	☐ イ 改定予定あり(令和 ____ 年 ____ 月より ____ 歳) ☐ ロ 廃止予定あり(令和 ____ 年 ____ 月に廃止) ☐ ハ 改定又は廃止を検討中 ☐ ニ 改定・廃止予定なし											
	⑩継続雇用制度	☐ イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先 (i) 65歳以下 (☐ イ) 自社 ☐ ロ 親会社・子会社等 (以下「子会社等」) (ii) 65歳超 65を記載 (☐ ロ) 子会社等 ☐ ハ 関連会社等 ☐ ニ →b 対象 → ☐ イ 希望者全員を対象 (____ 歳まで雇用) 65を記載 更に基準に該当する者を (____ 歳まで雇用) ☐ イ 基準 (65歳以下) の根拠 (☐ a) 労使協定を締結して就業規則等											
		基準の根拠を (a) (b) から選択											
①⑦65歳まで働ける制度の過去1年間の適用状況 (うち女性)		<table><tr><td>(a) 定年到達者の総数 ((b) + (c) + (e))</td><td>(b) 定年退職者 数(継続雇用)</td><td>(c) 継続雇用者 数(うち子会社等・関係会社等)</td><td>(d) うち子会社等・関係会社等 雇用者数</td><td>(e) 定年退職者 雇用者数</td></tr><tr><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td></tr></table> 65歳まで働ける制度の適用状況を記載		(a) 定年到達者の総数 ((b) + (c) + (e))	(b) 定年退職者 数(継続雇用)	(c) 継続雇用者 数(うち子会社等・関係会社等)	(d) うち子会社等・関係会社等 雇用者数	(e) 定年退職者 雇用者数	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)
(a) 定年到達者の総数 ((b) + (c) + (e))	(b) 定年退職者 数(継続雇用)	(c) 継続雇用者 数(うち子会社等・関係会社等)	(d) うち子会社等・関係会社等 雇用者数	(e) 定年退職者 雇用者数									
(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)									
①⑨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) (うち女性)		<table><tr><td>(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b) + (c) + (d))</td><td>(b) 基準に該当する者の総数 (うち女性)</td><td>(c) 基準に該当する者の総数 (うち男性)</td><td>(d) 基準に該当する者の総数 (うち障害者)</td></tr><tr><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td><td>(____ 人)</td></tr></table> 2024年6月1日から経過措置の廃止日までのあいだに、経過措置の基準の適用年齢 (64歳) に達した従業員数を記載		(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b) + (c) + (d))	(b) 基準に該当する者の総数 (うち女性)	(c) 基準に該当する者の総数 (うち男性)	(d) 基準に該当する者の総数 (うち障害者)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)		
(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b) + (c) + (d))	(b) 基準に該当する者の総数 (うち女性)	(c) 基準に該当する者の総数 (うち男性)	(d) 基準に該当する者の総数 (うち障害者)										
(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)	(____ 人)										

2024年6月1日から廃止日までのあいだに、経過措置の基準適用年齢 (64歳) に達した従業員がいる場合は、報告書の①⑨欄に人数を記載する必要があります。上図に示した①⑨欄の内訳を記載するときは、以下を参考にしてください。

(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数

就業規則等に定めている（過去 1 年間で定めていた）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に記入してください。

(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。

（出典）[厚生労働省『高年齢者雇用状況等報告書及び障害者雇用状況報告書 記入要領等 令和7年6月』P31](#)

【経過措置を廃止していない場合】

経過措置をまだ廃止していない企業が報告書の⑭欄を記載するときは、2024年6月1日から2025年5月31日までに経過措置の基準適用年齢（64歳）に達した従業員数を記載します。なお、**2025年4月以降も経過措置を廃止していない場合は法令違反となります**。自社が適切な対応を行っているか確認しておくことが重要です。

障害者雇用状況報告書とは

障害者雇用状況報告書とは、毎年1回、障害者の雇用状況等を報告するための書式です。

常時雇用する従業員（以下、常用雇用労働者）が40.0人以上の企業に報告義務があり、障害をもつ従業員が0人の場合でも報告が必要です。

事業所（支社、支店など）が複数ある場合、それぞれの事業所ごとの状況を報告書に記載しますが、提出は本社が一括して行います。

【常用雇用労働者とは】

常用雇用労働者とは、正社員、契約社員、パート・アルバイトなどの雇用形態にかかわらず、以下の（1）（2）いずれも満たす従業員をいいます。障害の有無を問わず、休業や休職中、外国人、65歳以上の従業員も対象に含まれます。

（1）雇用期間の定めがない、または1年以上継続して雇用されている者（1年以上雇用が見込まれる者を含む）

（2）1週間の所定労働時間が**20時間以上**の者

なお、除外率制度（※）により除外すべき従業員は除きます。

※除外率制度とは、障害者の就業が困難と認められる特定の業種において、従業員数の計算から一定の割合（除外率）に相当する人数を控除する制度です。2004年に廃止されましたが、経過措置として現在も一部の業種に除外率が設定されています。

参考 | [厚生労働省『障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について』](#)

以下の従業員については、要件に該当する場合は常用雇用の人数に含める必要があるため留意してください。

- ・ 出向労働者 ：主たる賃金を支払っている場合（判断が難しいときは、自社側の雇用保険に加入していれば人数に含めて差し支えない）
- ・ 生命保険会社の外務員：雇用保険に加入している場合
- ・ 海外勤務労働者 ：日本国内の事業所から派遣している場合（現地採用除く）
- ・ 登録型の派遣労働者 ：派遣元で一定基準を満たす場合（詳細は以下の資料で確認できます）

参考 | [厚生労働省『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』 P46](#)

【報告内容】

- （1）常用雇用労働者の数（週の所定労働時間が30時間以上）
- （2）短時間労働者の数（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）
- （3）障害者の数（常用雇用身体障害者、知的障害者および精神障害者）
- （4）障害者の実雇用率 など

＜短時間労働者の数について＞

報告書の欄によって算出方法が異なるため留意してください。

- ・ ⑩（ロ）欄：短時間労働者1人を1人としてカウント
- ・ ⑩（ハ）欄：短時間労働者1人を0.5人としてカウント

⑩ 常用雇用労働者の数		
(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人
(ロ) 短時間労働者の数	短時間労働者1人を1人としてカウント	人
(ハ) 常用雇用労働者の数 [イ+(ロ×0.5)]	短時間労働者1人を0.5人としてカウント	
(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数		人

なお、報告書の⑩（ハ）欄の「常用雇用労働者の数」は、短時間労働者1人を0.5人としてカウントするため、高年齢者雇用状況等報告書の「常用労働者数」と異なる場合があります。

<障害者の数について>

身体的、知的、精神的な障害などの障害種別や障害の度合い、また週の所定労働時間で人数の算定方法が異なります（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の者を「特定短時間労働者」といいます）。

障害者のカウントについて

		30H以上	20H以上 30H未満 (短時間労働者)	10H以上 20H未満 (特定短時間 労働者)
重度の身体障害者 (※1)	身体障害者手帳 1級、2級	2	1	0.5
身体障害者	身体障害者手帳 3級～6級（または7級 相当が2以上）	1	0.5	—
重度の知的障害者	・療育手帳 区分A (区分Aに相当する判定書 を持つ人、障害者職業 センターが判定した 重度知的障害者も対象)	2	1	0.5
知的障害者	上記以外の知的障害	1	0.5	—
精神障害者	精神障害者保健福祉 手帳が交付されている	1	1 (※2)	0.5

※1：身体障害者の障害等級で3級の障害が2つ以上重複することにより2級に相当する障害となる場合は重度の取扱いとなります。

※2：20時間以上30時間未満の精神障害者を当面のあいだ、雇入れ期間等に関係なく「1人」としてカウントします。

【報告書の様式について】

2025年の障害者雇用状況報告書の様式に変更はありません。

報告書の提出について

高年齢者、障害者雇用状況報告書の提出は、電子申請のほか、郵送やハローワークの窓口への持参も可能です。なお、事業所（支社、支店など）が複数あっても本社で一括して提出します。

①電子申請

電子申請には「24時間いつでも提出できる」「移動時間を削減できる」「通信費や用紙代を削減できる」などのメリットがあるため、業務効率化や経費削減に有効です。

以下の厚生労働省のサイトに、「電子申請の方法（高年齢者）」と「電子申請の方法（障害者）」の項目があります。それぞれ参考にしてください。

電子申請後は報告した内容を印刷するなどして、事業主控を保存しておいてください。

参考 | [厚生労働省『令和7年高年齢者・障害者雇用状況等報告の提出について』](#)

②郵送、ハローワークの窓口へ持参

一定数以上の従業員を雇用している企業には、5月下旬～6月初旬に厚生労働省（ハローワーク）より「高年齢者雇用状況等報告書」と「障害者雇用状況報告書」が郵送されています（報告義務の基準については「高年齢者雇用状況等報告書とは」「障害者雇用状況報告書とは」をご確認ください）。報告書は3枚複写となっています。正、副の2枚を提出し、事業主控は企業で保存します。

おわりに

どちらの報告書も、提出期限は2025年7月15日（火）です。

高年齢者雇用状況報告書の提出を怠った場合の罰則は法令により定められていないものの、すべての企業に報告義務があります。一方、障害者雇用状況報告書については、報告を怠ったり虚偽の報告をした場合、30万円以下の罰金が科せられる可能性があります。

すべての事業所の高年齢者や障害者の状況確認と、取りまとめの作業には多くの時間を要します。事前準備をしておくことをおすすめします。

