

ハイヤー・タクシー業における 高齢者雇用推進に向けたガイドライン



令和7年9月

一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会
ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会

はじめに

ハイヤー・タクシー業では、令和2年9月に「ハイヤー・タクシー業高齢者の活躍に向けたガイドライン」（以下「旧版ガイドライン」といいます。）を取りまとめ、業界における高齢者雇用推進に向けた周知啓発を図ってきました。

しかし、令和3年4月1日から「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正が行われ、これまでの65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就業機会の確保が努力義務化されました。

また、新型コロナウイルス感染症による社会的影響により、ハイヤー・タクシー業では輸送人員や営業収入が対前年比で6割弱に落ち込んだほか、タクシー乗務員についても相当な供給不足に陥っています。

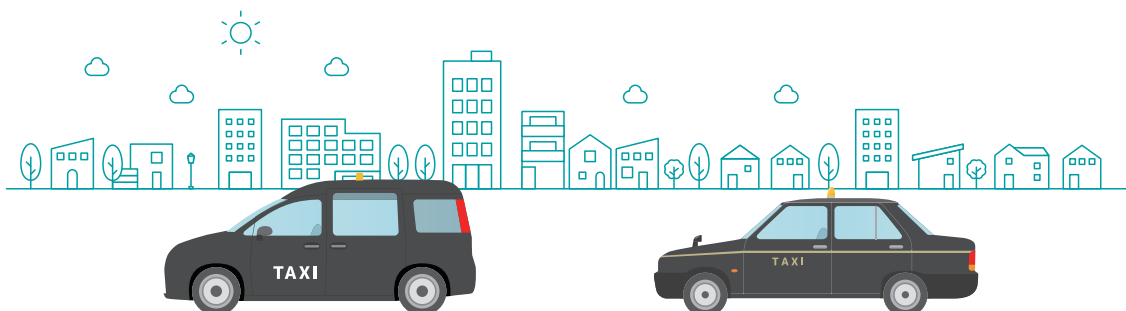
旧ガイドライン策定後のこのようなハイヤー・タクシー業を取り巻く環境の変化を踏まえ、一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会令和6年度に独立行政法人高齢・障害・求職者機構から改めて「産業別高齢者雇用推進事業」を受託し、明治学院大学大石尊之教授を座長として「ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会」を設置しました。

同委員会においては、実態把握のため、アンケート調査及びヒアリング調査を実施し、その結果を基に旧版ガイドライン制定時における実態との比較等をも踏まえ、今般新版「ハイヤー・タクシー業高齢者の活躍に向けたガイドライン」を取りまとめました。

本書は、ドライバーの高齢化が進む中で、現状を把握分析したうえで、少なくとも70歳までの就業機会の確保が円滑になされるよう、旧版ガイドラインの内容をいかしつつ背景事業の変化等を踏まえて必要な事項を追加修正するなどにより取りまとめたものです。各事業者や各ドライバーの実情に応じた良好な高齢者雇用の実現に資するものとなれば幸いです。

本書の作成に当たっては、各種調査にご協力いただいた皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただいたことについて、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会
ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会



ハイヤー・タクシー業における 高齢者雇用推進に向けたガイドライン

第1章

高齢者雇用に関する
ハイヤー・タクシー業を取り巻く環境

第2章

ハイヤー・タクシー業における課題と指針

第3章

人手不足を解消し、働ける環境にあり、働く意欲
を有する高齢者が継続して働くことができるよう
にするために一まとめー

第1章 ハイヤー・タクシー業に関するハイヤー・タクシー業を取り巻く環境

1	全国的な高齢化と労働市場の現状	4
	(1) 高齢化の状況	4
	(2) 高齢者の就業状況	5
	(3) 就労に関する高齢者の意思の状況	7
	(4) 我が国における人手不足の現状	8
2	ハイヤー・タクシー業の現況	11
	(1) 高齢化の現状	11
	(2) 人手不足の現状	14
	(3) アンケート調査及びヒアリング調査結果による ハイヤー・タクシー業の実情	15

第2章 ハイヤー・タクシー業における課題と指針

1	ハイヤー・タクシー業における現状を踏まえた課題	19
	(1) 人手不足の解消に向けた対応	19
	(2) 高齢者の雇用継続に向けた対応	19
2	人手不足の解消に向けた対応に関する指針	20
	(1) 既存人材の流出防止に向けた取組	20
	(2) 新規採用に向けた取組	22
3	高齢者の雇用継続に向けた取組に関する指針	24
	(1) 健康の維持・確保に向けた取組	24
	(2) 体力維持・確保に向けた取組	29
	(3) 健康や体力の維持・確保に向けたその他の エイジフレンドリーガイドラインにおける各種提言	31

4	交通事故の防止に向けた取組	31
5	賃金や労働時間等の労働条件に関する柔軟な対応に関する取組	34
	(1) 勤務シフト等に関する柔軟な対応	34
	(2) 定年制と再雇用制度	36
	(3) 賃金制度	36
6	その他高齢者雇用における留意点	37
	(1) 未経験高齢者の雇用に際しての留意点	37
	(2) 各種補助金・助成金の活用	37
7	ハイヤー・タクシー業界全体として取り組むべき事項	38
	(1) 二種免許取得のための講習の更なる実施	38
	(2) ハローワークへの働きかけ	38
	(3) メーカーや販売事業者によるDX機器の活用に関する研修の実施	38

第3章

人手不足を解消し、働ける環境にあり、働く意欲を有する高齢者が継続して働くことができるようにするために一まとめー

1	人手不足の解消に向けた取組	39
2	高齢者の継続雇用に向けた取組	39
3	ハイヤー・タクシー業界全体での取組	39

参考資料

高年齢者雇用安定法の概要	42
創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について	70
70歳雇用推進プランナー高年齢者雇用アドバイザーのご案内	90
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課 所在地等一覧	92
令和7年度65歳超雇用推進助成金のご案内	93
エイジフレンドリーガイドライン	97
高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について(抜粋)	107
国土交通省事故防止対策支援推進事業に係る補助金の申請受付を開始	110



高齢者雇用に関する ハイヤー・タクシー業を取り巻く環境

1 全国的な高齢化と労働市場の現状

(1) 高齢化の状況

- 高齢化率は過去最高を更新し高齢者人口は今後も増加する見込みとなっている
- 我が国は主要国中では最高の高齢化率を示している

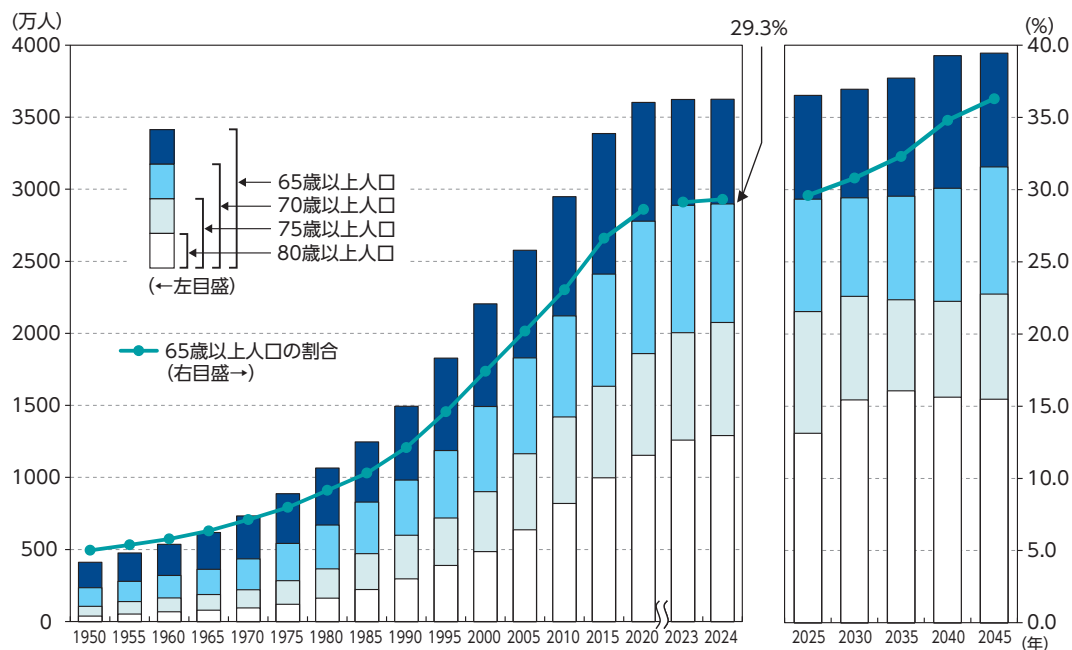
我が国の総人口は（令和5年10月1日現在「人口推計」（総務省統計局））、1億2,435万人となり、65歳以上人口は、3,623万人で高齢化率は29.1%になっています。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2040年には34.8%、2045年には36.3%になると見込まれています（図1）。

また、主要国における2024年の65歳以上人口の割合を比較すると、日本が最も高くなっています（図2）。

今後の生産年齢人口（15～64歳）の減少や高齢化率の上昇をかんがみると、高齢者は人手不足の状況が続いている雇用の場における貴重な人材供給資源の一つとなるものと見込まれます。

図1 65歳以上人口及び割合の推移（1950年～2045年）



資料：1950年～2020年は「国勢調査」、2023年及び2024年は「人口推計」

2025年以降は「日本の将来推計人口（令和5年推計）」出生（中位）死亡（中位）推計

（国立社会保障・人口問題研究所）から作成

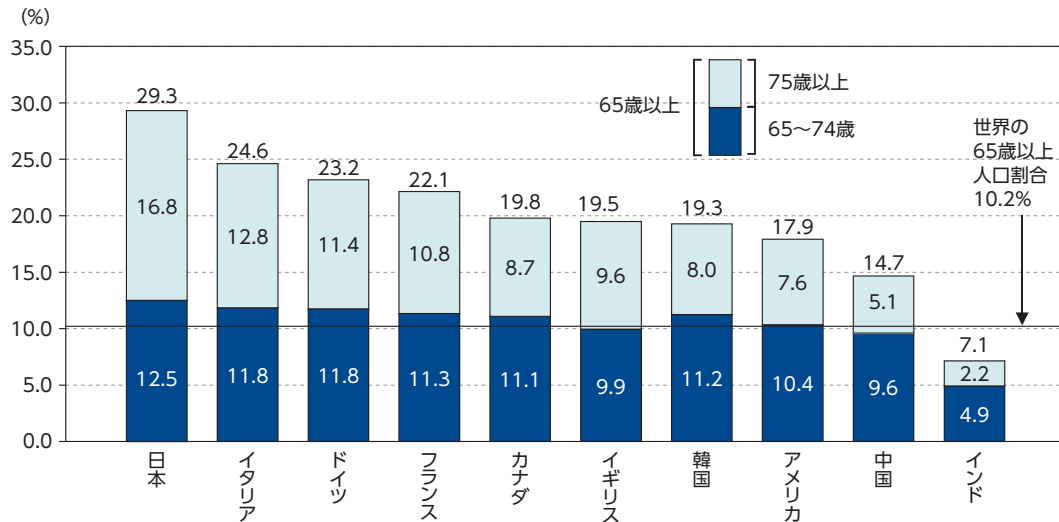
注1）2023年及び2024年は9月15日現在、その他の年は10月1日現在

注2）国勢調査による人口及び割合は、2015年までは年齢不詳をあん分した結果、2020年は不詳補完結果

注3）1970年までは沖縄県を含まない

資料：総務省「統計トピックスNo.142 統計からみた我が国の高齢者-「敬老の日」にちなんで-」

図2 主要国における65歳以上人口の割合の比較 (2024年)



資料：日本の値は、「人口推計」の2024年9月15日現在

他国の値は、World Population Prospects: The 2024 Revision (United Nations) における将来推計から、2024年7月1日現在の推計値

資料：総務省「統計トピックスNo.142 統計からみた我が国の高齢者-「敬老の日」にちなんで-」

(2) 高齢者の就業状況

- 65歳以上の就業率は過去最高で、主要国の中でも高水準になっている
- 年代別での就業率の比較では、必ずしも高水準ではなく、人的供給資源として量的な面では一定の限界があると考えられる

総就業者数に占める65歳以上の就業者の割合は、2023年では13.5%で、65歳以上の就業率は、25.2%で、このうち、65～69歳は52.0%、70～74歳は34.0%、75歳以上は11.4%と、いずれも過去最高となっています (図3-1、図3-2)。

また、主要国における2023年の65歳以上の就業率を比較すると、我が国は韓国に次いで高い水準にあります (図4)。

ただし、令和6年の労働力調査によれば、全体の就業率は61.7%で、64歳までの就業率はおおよそ8～9割弱であり、これらとの比較では65歳以上の就業率は必ずしも高いとはいえない状況にあります。

これは「病気、けが、高齢のため」に、働くことができる環境にない又は働く意欲を失っている高齢者が一定程度存在している (図5) ことが大きな理由となっています。

令和7年4月の高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正 (以下「改正高齢法」という。) により、65歳までの雇用確保措置の義務化、70歳までの雇用確保措置の努力義務化がなされ (注1)、当面は高齢者の就業率の増加は見込まれると考えられます。

しかし、前述の理由や国際的にみて高齢者の就業率は高いことも併せて考えると、高齢者の就業率の伸びや量的な面での人的供給資源としては一定の限界があるものと考えられます。

※ (注1)「高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) では、65歳以上の安定した雇用を確保するため、令和3年4月1日から、70歳までの定年の引上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入等に努めることとされました。また、令和7年4月1日から、65歳までの定年の引上げ、定年制の廃止、65歳までの継続雇用制度の導入等を講ずる必要があることとされました。

図3-1 就職者総数に占める65歳以上の就業者の割合の推移 (2013年～2023年)

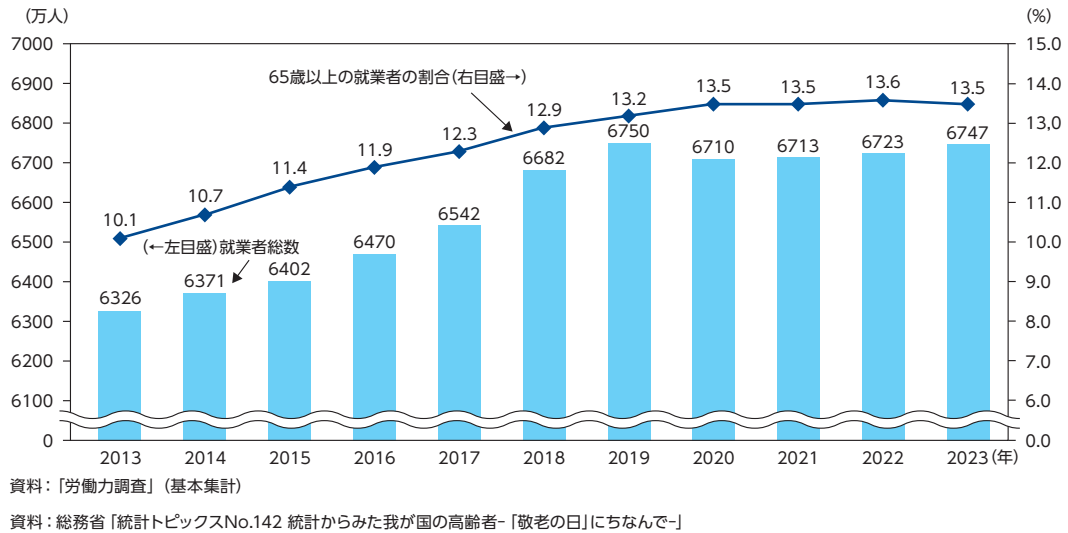


図3-2 65歳以上の年齢階級別就業率の推移 (2013年～2023年)

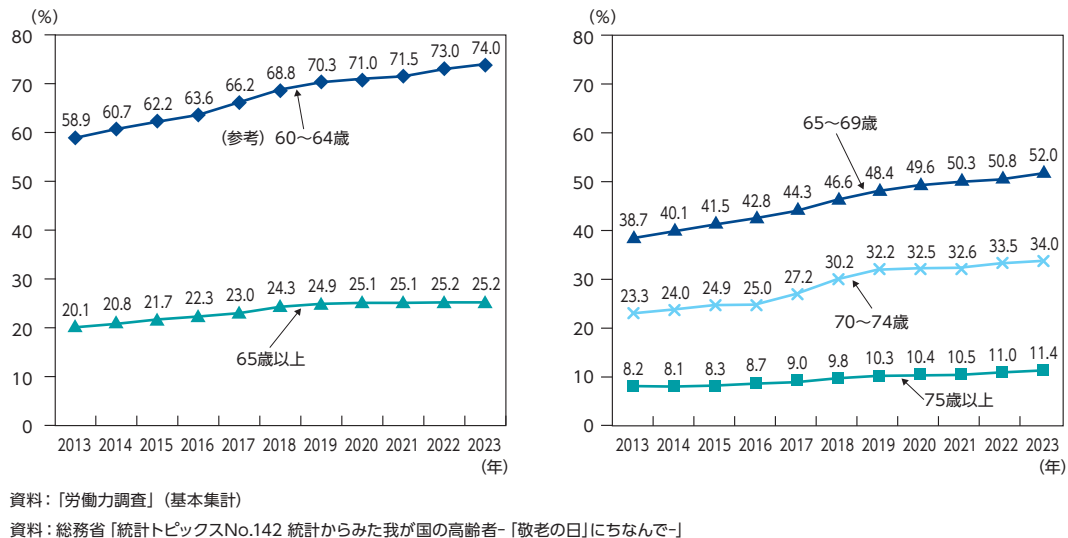


図4 主要国における65歳以上の就業率の比較 (2013年、2023年)

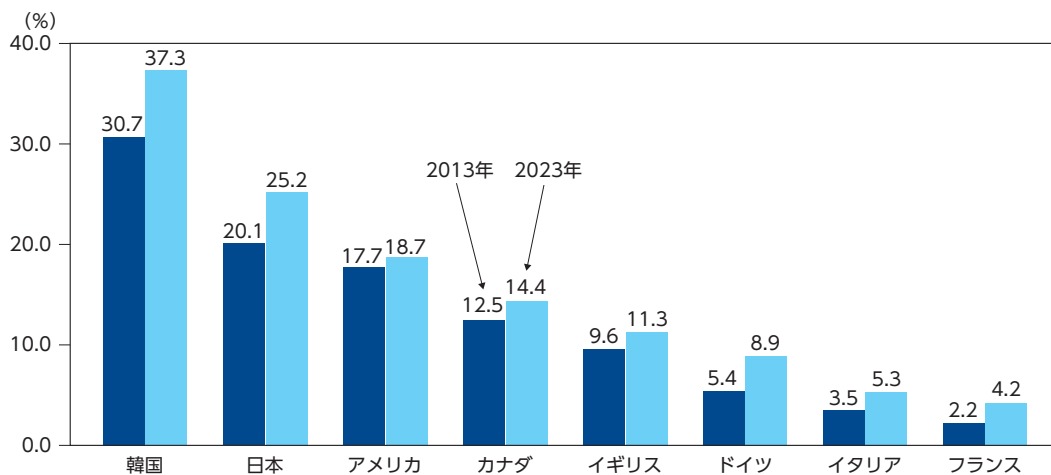
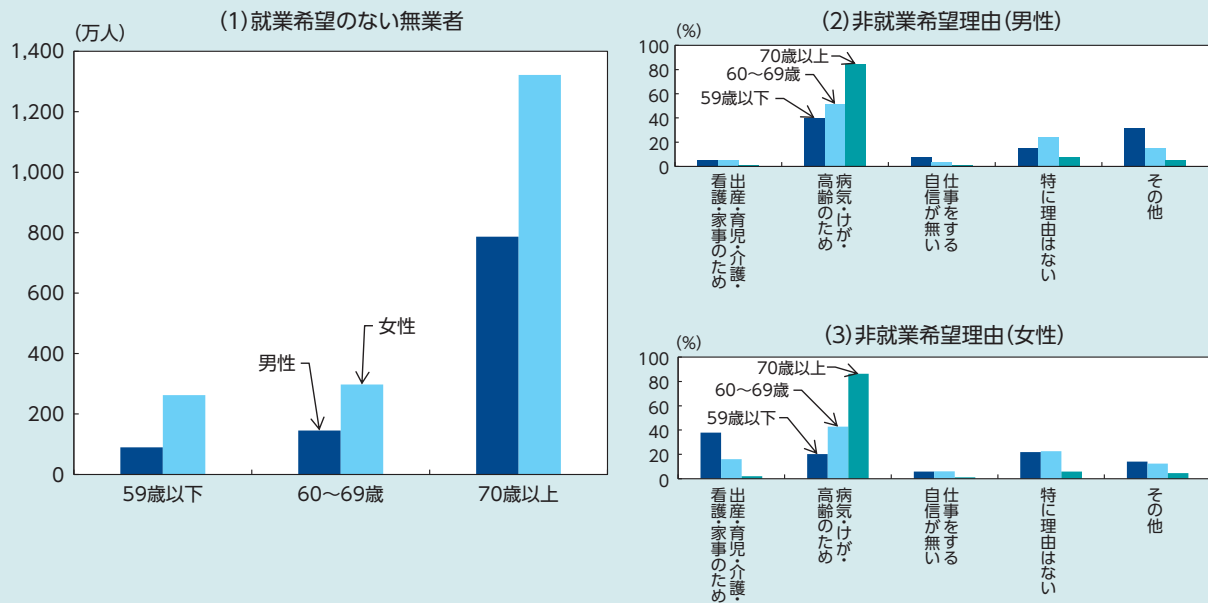


図5 就職希望のない無業者を取り巻く状況

- 就職希望のない無業者（在学者は除く。）は高齢者を中心に約3,000万人存在。
- 非就業希望の理由は、「病気・けが・高齢のため」が大半を占めるが、59歳以下の女性の約40%、約100万人が「出産・育児・介護・看護・家事のため」に就業希望がない。



資料出所 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

出典：厚生労働省「令和6年 労働経済の分析-第2章 人手不足への対応-」

(3) 就労に関する高齢者の意思の状況

- 現に働いている者の就労意欲は高い
- 40歳以前からの仕事を継続している者が多い

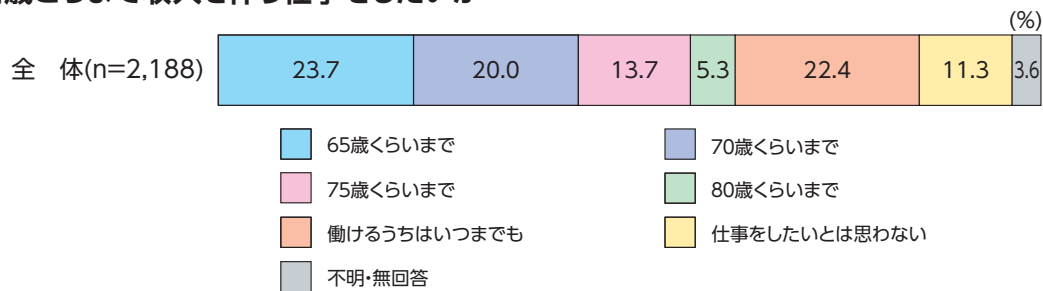
60歳以上で現在収入のある仕事をしている者については、約9割が65歳以上まで働きたいと回答しており（図6）、高い就労意欲を示しています。

また、収入を伴う仕事をしている者について、40代以前からの仕事を継続している者が約4割を占め、65歳以上から始めたとする者は2割弱となっています（図7）。

働く意欲があり、働くことができる環境にある高齢者については、雇用することが可能な者が多数存在している状況にあるものの、65歳以前からの仕事を継続している者が多い状況にあります。

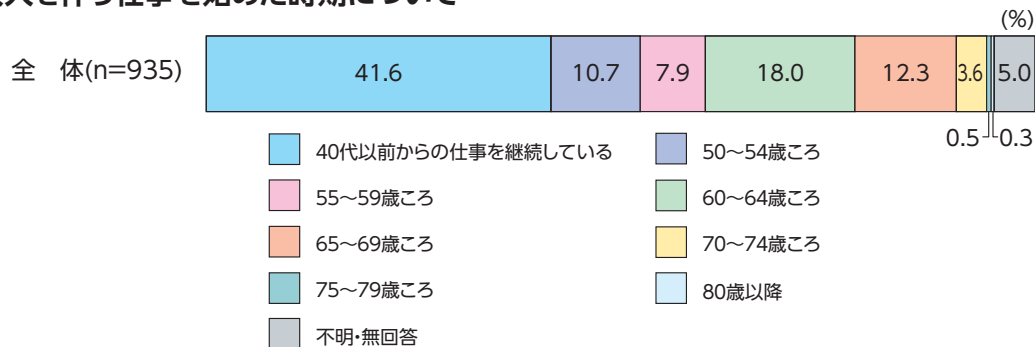
このように、高齢者は、高齢になってから新しい仕事に就くことを希望する者より、従前から就いている仕事に引き続き従事することを希望している者が多いことにかんがみれば、新規人材の獲得を目指すより、まずは既存人材の流出防止による長期雇用の実現を図る方が有効だと考えられます。

図6 何歳ころまで収入を伴う仕事をしたいか



資料：内閣府「令和6年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」

図7 収入を伴う仕事を始めた時期について



資料：内閣府「令和6年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」

(4) 我が国における人手不足の現状

- 2010年代以降、企業の人手不足感は継続している
- 中小企業における人手不足の解消が困難となっている
- 女性、高齢者、外国人の雇用が拡大している

近年での企業の人手不足感は2010年代以降、新型コロナにより一時期反転した時期を挟みつつ、人手が不足と感じる企業の割合が過剰と感じる割合を上回るトレンドが継続しています。

また、企業の欠員率（注2）はおおむね業種を問わず高まっており、特に企業規模が小さくなるほど欠員率は大きく上昇しています（図8-1、図8-2）。

若年者の雇用に関しては、高卒新卒の充足率は規模が小さくなるほど低い状況にあり、大卒新卒の求人倍率は規模が小さくなるほど高い状況にあります（図8-3、図8-4）。

さらに、2000年代と比べて中小企業から大企業への労働移動は活発化している一方、中小企業への労働移動は横ばい又は低下しています（図9）。

このような現状を反映して、有効求人倍率はおおむね全国で1倍を超える高水準で推移しています（図10）。

人手不足の下で中小企業における若年者の雇用による人手不足の解消は非常に厳しくなっています。その結果、高齢者や女性の就業率の上昇や外国人雇用者数が過去最高となるなど、過去には雇用されてこなかった層の雇用が拡大している状況にあります。

図8-1 企業規模別欠員率

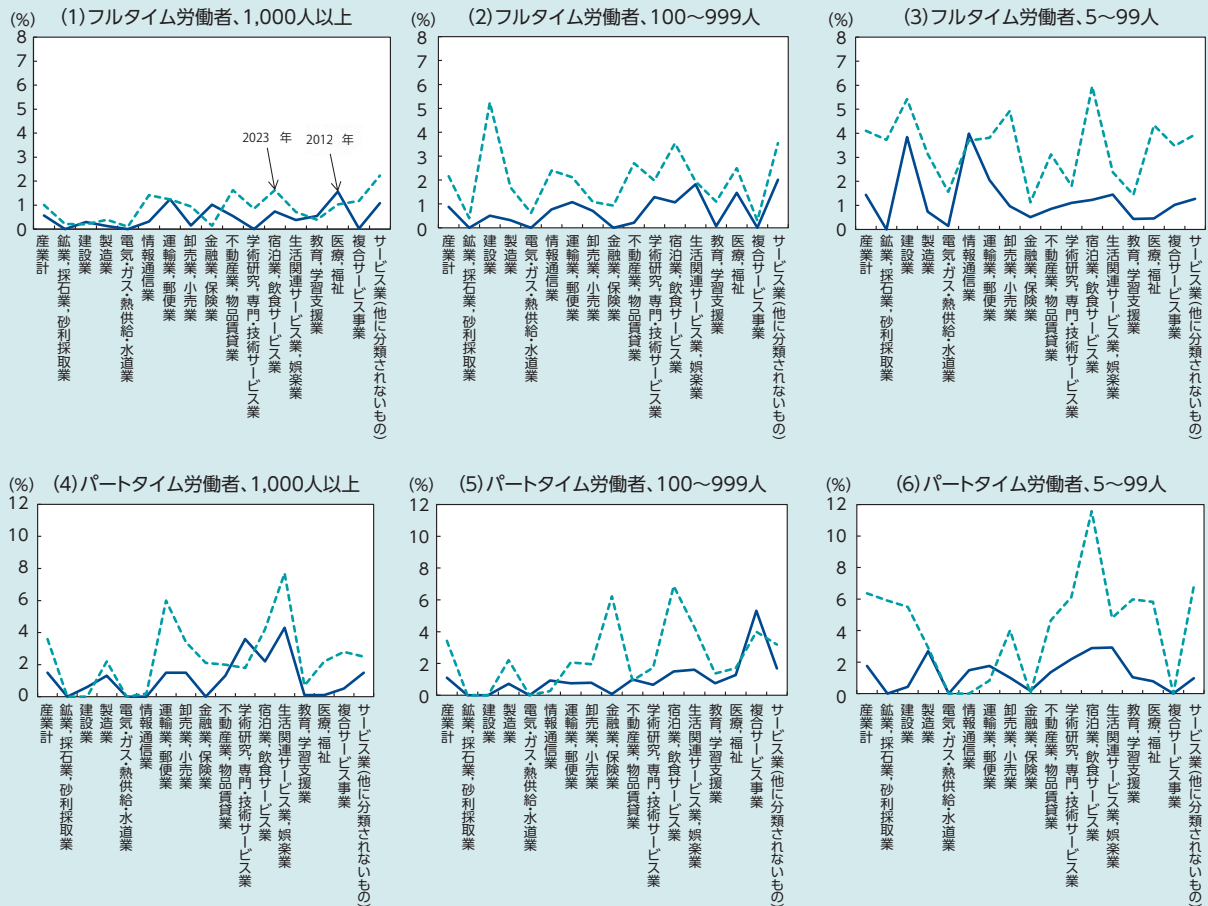
企業規模	欠員率 (%)
1,000人～	2.6
300～999人	3.3
100～299人	3.6
30～99人	4.1

資料：厚生労働省「労働経済動向調査（令和7年2月分）」

※（注2） 常用労働者に対する未充足求人の割合をいいます。未充足求人とは、事業所における欠員であり、仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する人がいない状態を補充するために行っている求人をいい、求人の方法は問いません。

図8-2 企業規模別・就業形態別・産業（大分類）別欠員率

- 欠員率は、ほぼ全ての産業において高まっており、特に中小企業において顕著。
- パートタイムの欠員率は企業規模を問わずほぼ全ての産業で上昇。

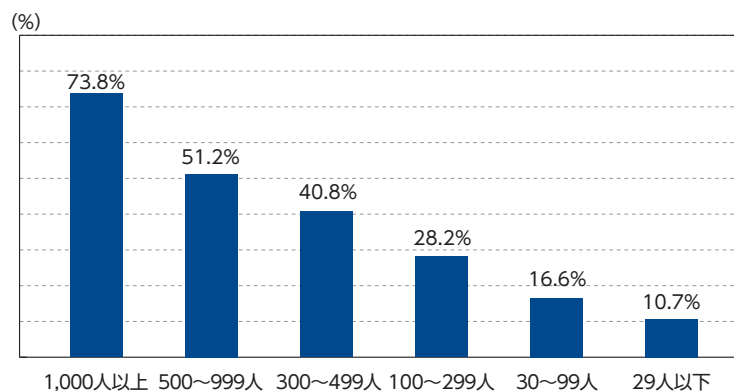


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

資料：厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析-人手不足への対応-」

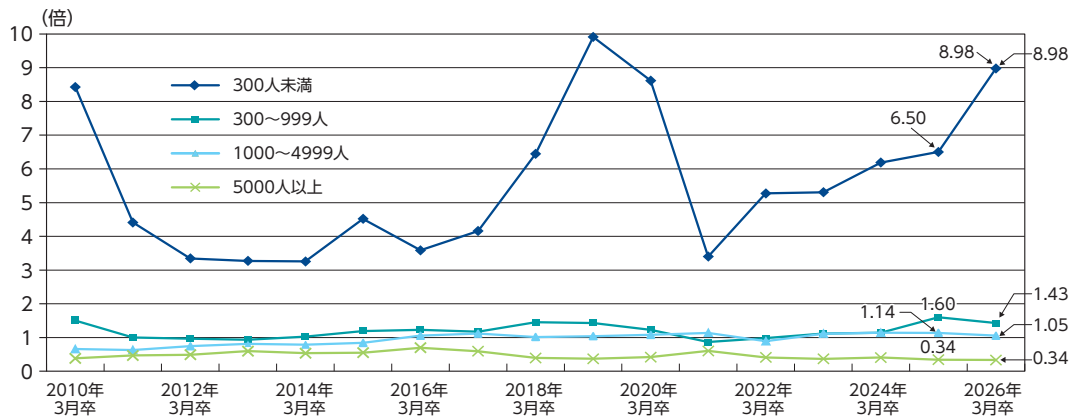
図8-3 事業所規模別高卒新卒充足率

事業所規模	充足率(%)
1,000人以上	73.8%
500～999人	51.2%
300～499人	40.8%
100～299人	28.2%
30～99人	16.6%
29人以下	10.7%



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）（令和6年3月分）」

図8-4 従業員規模別大卒新卒求人倍率の推移

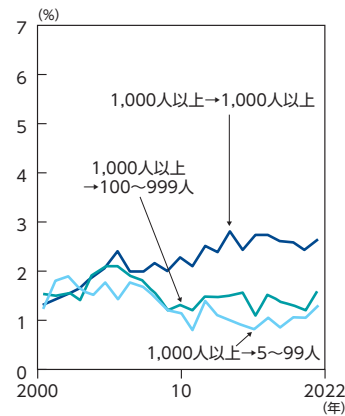


資料：(株)リクルートワークス「大卒求人倍率調査」(2026年3月卒分)

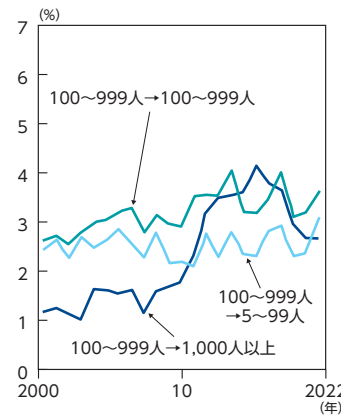
図9 企業規模間の労働移動

●2000年代と比べ、中小企業から大企業への労働移動は活発化。中小企業への労働移動は横ばい又は低下傾向。

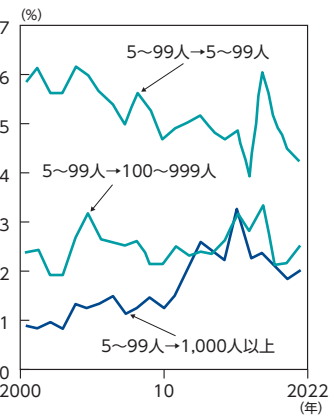
(1) 1,000人以上規模企業からの転職率



(2) 100~999人規模企業からの転職率



(3) 5~99人規模企業からの転職率

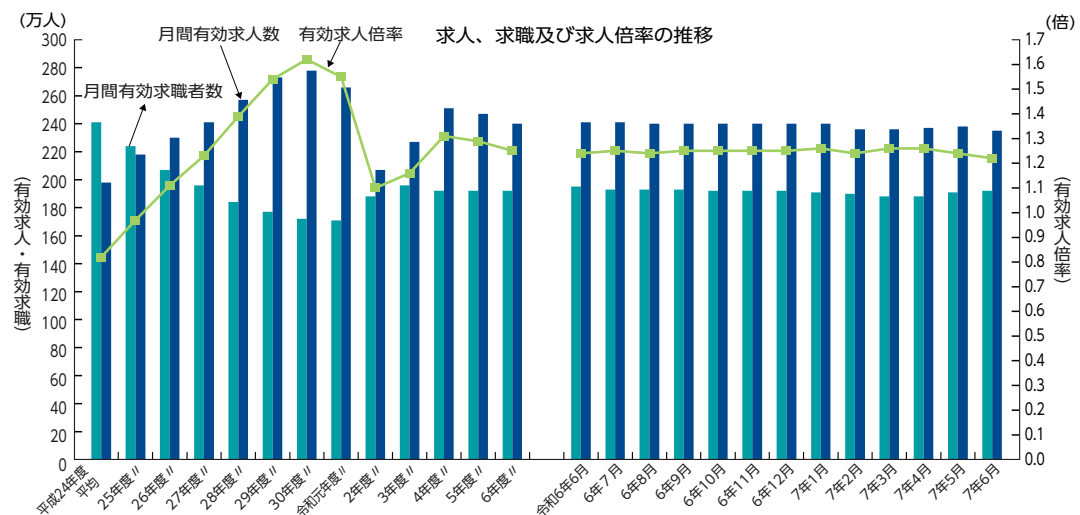


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 転職率とは、転職者数を常用労働者数で除したものである。例えば、「1,000人以上→1,000人以上」の転職率は、「1,000人以上→1,000人以上」の転職者数を1,000人以上規模企業の常用労働者数で除して計算。

資料：厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析-人手不足への対応-」

図10 一般職業紹介状況(令和7年6月分)について



資料：厚生労働省「職業安定業務統計 一般職業紹介状況(令和7年6月分)」

2 ハイヤー・タクシー業の現況

(1) 高齢化の現状

- 全国的にみるとタクシードライバーの高齢化傾向に歯止めがかかっている
- 地域間をみると高齢化率の格差は拡大傾向にある
- 全産業と比較した高齢者率は依然として高率となっている

タクシードライバーは、人員数を示す指標として用いられている「年齢別運転者証交付数」では、令和2年3月31日時点の交付数は282,168件でしたが、令和7年3月31日時点では241,810件と約15%減少しています。

他方、40歳未満については、令和2年は14,076件、令和7年は21,739件と約30%増加しています。

このような状況の下、タクシードライバーの高齢者比率は、令和2年は46.2%でしたが、令和7年では42.4%となり(表1、2)、全国的にみるとタクシードライバーの高齢化には一定の歯止めがかかったと見受けられます。

しかし、(表1、2)を地域ごとにみた場合は、東北、四国、九州については、のきなみ高齢者比率は50%を超えており、地域間格差は以前より広がっている状況です。

また、全産業における平均年齢は44.1歳である一方、タクシー運転者は、60.5歳(いずれも「令和6年賃金構造基本統計調査」より。なお、令和7年「年齢別運転者証交付数」によると60.4歳。)となっており、他産業との比較では高齢者が占める割合が高いことがわかります。

依然として半数以上の都道府県でタクシードライバーの高齢者率は50%を超えていることなどの現状を踏まえれば、ハイヤー・タクシー業における高齢者が働きやすい環境の整備は重要な課題であるといえます。

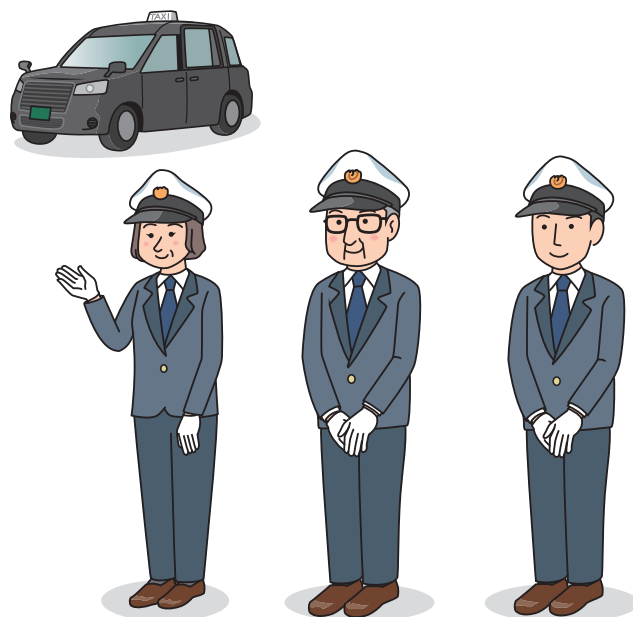


表1 年齢別運転者証交付数 (男女合計)

令和2年3月31日現在							
運輸局	都道府県	40歳未満	40歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合 計	65歳以上 比率
北海道	北海道	558	5,023	2,965	8,529	17,075	50.0%
東北	青森	71	801	777	1,833	3,482	52.6%
	岩手	73	763	520	1,319	2,675	49.3%
	宮城	144	1,539	1,058	3,082	5,823	52.9%
	秋田	27	363	364	822	1,576	52.2%
	山形	71	524	366	648	1,609	40.3%
	福島	126	962	625	1,751	3,464	50.5%
関東	茨城	78	795	464	1,798	3,135	57.4%
	栃木	74	543	324	1,051	1,992	52.8%
	群馬	55	429	243	885	1,612	54.9%
	埼玉	326	2,800	1,475	4,664	9,265	50.3%
	千葉	367	2,554	1,348	4,632	8,901	52.0%
	東京	5,853	26,934	9,391	22,376	64,554	34.7%
	神奈川	837	6,243	2,668	7,411	17,159	43.2%
	山梨	47	304	168	713	1,232	57.9%
北陸信越	新潟	139	1,224	753	1,615	3,731	43.3%
	富山	41	437	182	417	1,077	38.7%
	石川	70	630	310	1,311	2,321	56.5%
	長野	96	991	569	1,617	3,273	49.4%
中部	福井	35	316	169	589	1,109	53.1%
	岐阜	112	611	324	1,059	2,106	50.3%
	静岡	247	1,884	994	2,957	6,082	48.6%
	愛知	805	4,543	1,894	5,249	12,491	42.0%
	三重	71	457	311	687	1,526	45.0%
近畿	滋賀	50	415	264	611	1,340	45.6%
	京都	429	2,759	1,250	3,924	8,362	46.9%
	大阪	1,028	7,266	3,388	9,787	21,469	45.6%
	兵庫	280	2,850	1,447	4,942	9,519	51.9%
	奈良	46	468	236	697	1,447	48.2%
	和歌山	51	377	230	784	1,442	54.4%
中国	鳥取	33	243	171	383	830	46.1%
	島根	54	401	229	632	1,316	48.0%
	岡山	210	1,072	570	1,486	3,338	44.5%
	広島	247	2,133	1,160	3,917	7,457	52.5%
	山口	59	653	471	1,455	2,638	55.2%
四国	徳島	40	308	186	735	1,269	57.9%
	香川	55	395	267	887	1,604	55.3%
	愛媛	91	769	463	1,528	2,851	53.6%
	高知	37	380	277	895	1,589	56.3%
九州	福岡	484	3,937	2,472	7,755	14,648	52.9%
	佐賀	18	268	214	748	1,248	59.9%
	長崎	67	1,071	861	1,820	3,819	47.7%
	熊本	134	1,009	741	2,219	4,103	54.1%
	大分	75	607	409	1,377	2,468	55.8%
	宮崎	39	486	443	1,206	2,174	55.5%
	鹿児島	86	811	641	1,682	3,220	52.2%
沖縄	沖縄	140	1,368	1,264	3,975	6,747	58.9%
合 計		14,076	91,716	45,916	130,460	282,168	46.2%
比 率		5.0%	32.5%	16.3%	46.2%		

表2 年齢別運転者証交付数 (男女合計)

令和7年3月31日現在								
運輸局	都道府県	40歳未満	40歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合 計	65歳以上 比率	平均年齢
北海道	北海道	906	4,087	2,171	6,503	13,667	47.6%	61.9
東北	青森	63	546	404	1,553	2,566	60.5%	65.5
	岩手	71	476	344	1,186	2,077	57.1%	64.8
	宮城	192	1,188	688	2,557	4,625	55.3%	64.8
	秋田	31	245	195	724	1,195	60.6%	65.2
	山形	63	314	274	672	1,323	50.8%	63.3
	福島	112	784	448	1,718	3,062	56.1%	64.6
関東	茨城	129	723	358	1,459	2,669	54.7%	64.2
	栃木	87	510	258	882	1,737	50.8%	63.3
	群馬	92	448	230	672	1,442	46.6%	62.2
	埼玉	488	2,567	1,148	3,635	7,838	46.4%	62.2
	千葉	732	2,692	1,202	3,616	8,242	43.9%	61.1
	東京	8,328	24,113	9,115	16,975	58,531	29.0%	58.2
	神奈川	1,444	5,715	2,535	5,647	15,341	36.8%	59.6
	山梨	73	262	156	562	1,053	53.4%	63.7
北陸信越	新潟	152	840	516	1,391	2,899	48.0%	62.4
	富山	32	343	150	327	852	38.4%	61.1
	石川	116	602	299	917	1,934	47.4%	62.3
	長野	125	781	457	1,295	2,658	48.7%	63.0
中部	福井	39	282	159	453	933	48.6%	63.2
	岐阜	131	523	265	688	1,607	42.8%	60.8
	静岡	352	1,540	803	2,161	4,856	44.5%	61.6
	愛知	1,325	4,291	1,591	3,143	10,350	30.4%	58.1
	三重	69	435	213	554	1,271	43.6%	61.5
近畿	滋賀	70	307	200	537	1,114	48.2%	62.3
	京都	756	2,496	1,014	2,748	7,014	39.2%	62.1
	大阪	2,391	7,606	2,942	7,022	19,961	35.2%	58.8
	兵庫	507	2,489	1,144	3,805	7,945	47.9%	63.4
	奈良	40	318	207	566	1,131	50.0%	63.6
	和歌山	47	292	190	622	1,151	54.0%	64.4
中国	鳥取	36	202	104	290	632	45.9%	61.6
	島根	54	307	182	535	1,078	49.6%	62.8
	岡山	219	816	440	1,255	2,730	46.0%	61.8
	広島	343	1,750	816	3,267	6,176	52.9%	63.9
	山口	72	488	334	1,113	2,007	55.5%	64.5
四国	徳島	42	251	147	698	1,138	61.3%	66.0
	香川	95	428	193	819	1,535	53.4%	63.5
	愛媛	92	600	301	1,363	2,356	57.9%	65.0
	高知	47	294	194	686	1,221	56.2%	65.0
九州	福岡	957	3,538	1,653	6,009	12,157	49.4%	63.8
	佐賀	34	205	151	660	1,050	62.9%	66.0
	長崎	63	640	525	1,652	2,880	57.4%	65.0
	熊本	148	765	481	2,201	3,595	61.2%	65.5
	大分	81	437	264	1,134	1,916	59.2%	64.7
	宮崎	36	312	249	1,016	1,613	63.0%	65.9
	鹿児島	89	568	399	1,331	2,387	55.8%	64.2
沖縄	沖縄	360	1,497	762	3,676	6,295	58.4%	64.0
合 計		21,731	80,913	36,871	102,295	241,810	42.3%	60.4
比 率		9.0%	33.5%	15.2%	42.3%			

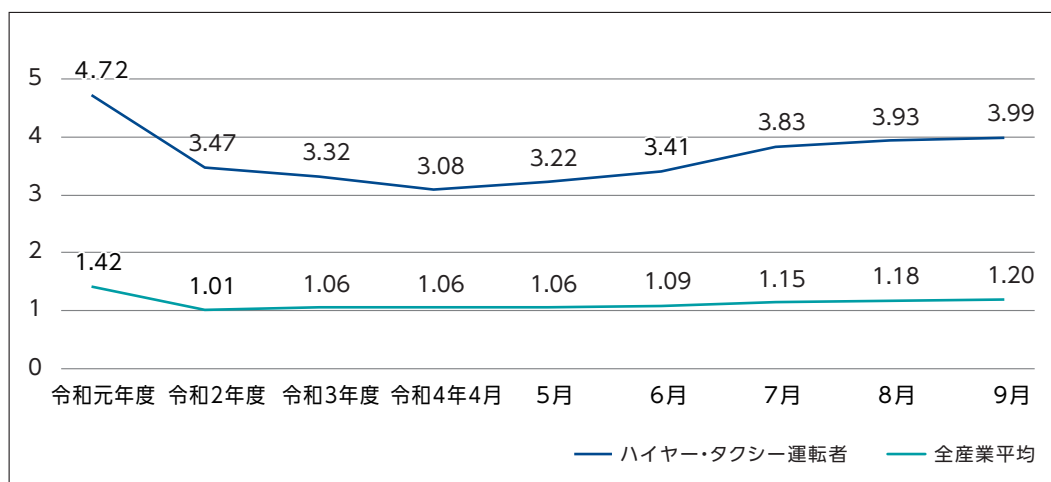
(2) 人手不足の現状

- ハイヤー・タクシー運転者の有効求人倍率は全産業の全国平均を大きく上回っており、ハイヤー・タクシー業は極めて深刻な人手不足の状況にある

ハイヤー・タクシー運転者の有効求人倍率はおおむね4倍であり、企業にとって採用が非常に困難な状態にあることを意味しています。

これは全産業の全国平均の有効求人倍率を大きく上回るものであり、極めて深刻な人手不足を示すものです (図11) (注3)。

図11 ハイヤー・タクシー運転者の有効求人倍率



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

出典：厚生労働省「統計からみるハイヤー・タクシー運転者の仕事」自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」

※ (注3) 図11の出典である職業安定業務統計では、ハイヤー・タクシー運転者の有効求人倍率は掲載されておらず、ポータルサイト用に厚生労働省において特に集計したものと想定されます。令和7年3月時点では、全産業平均で1.29倍、自動車運転従事者（バス運転者、トラック運転者を含む。）で2.66倍となっています。なお、令和4年9月時点でのバス運転者の有効求人倍率は2.06倍、トラック運転者の有効求人倍率は2.12倍となっています。

(3) アンケート調査及びヒアリング調査結果によるハイヤー・タクシー業の実情

① ドライバーの年齢別状況

- 60歳以上の者のうち、60歳代は減少し、70歳代以上は増加している
- 高齢化率は低下している

旧版ガイドラインにおけるアンケート調査（令和元年実施）（以下「前回調査」という。）と今回（令和6年実施）のアンケート調査（以下「今回調査」という。）からは今回調査において、60歳以上の者について、69歳までの層の割合は減少し、70歳以上の層の割合は増加していることが明らかになりました（図12）。

また、高齢化率については、前回調査は43.6%、今回調査は42.0%となり、「表2の65歳以上比率」と同様に低下しています。

図12 ドライバーの年齢について

●ドライバーの年齢の分布

令和元年

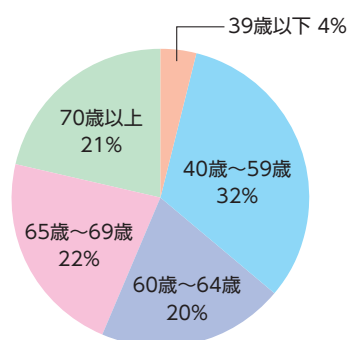
男性			女性		
39歳以下	5,677人	4%	39歳以下	485人	12%
40歳～59歳	41,154人	32%	40歳～59歳	2,073人	52%
60歳～64歳	26,009人	20%	60歳～64歳	584人	15%
65歳～69歳	28,788人	22%	65歳～69歳	559人	14%
70歳以上	27,459人	21%	70歳以上	316人	8%
合計	129,087人	—	合計	4,017人	—

●ドライバーの年齢の分布

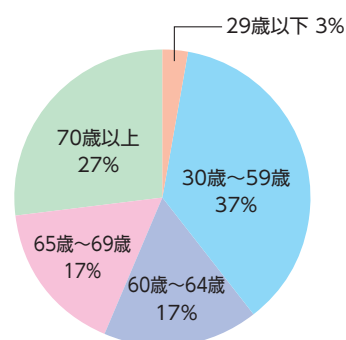
令和6年

男性			女性		
29歳以下	2,188人	3%	29歳以下	313人	8%
30歳～59歳	27,305人	37%	30歳～59歳	2,480人	63%
60歳～64歳	12,246人	17%	60歳～64歳	497人	13%
65歳～69歳	12,402人	17%	65歳～69歳	321人	8%
70歳以上	19,606人	27%	70歳以上	343人	9%
合計	73,747人	—	合計	3,952人	—

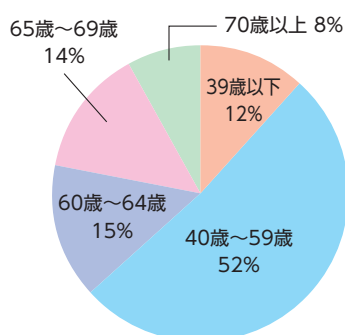
●ドライバーの年齢の分布（男性） 令和元年



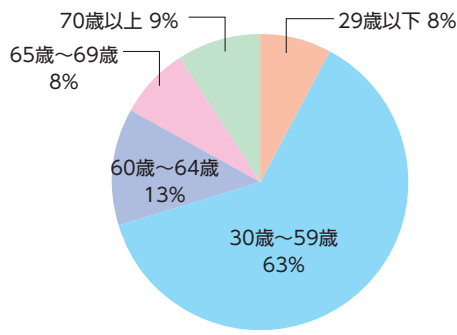
●ドライバーの年齢の分布（男性） 令和6年



●ドライバーの年齢の分布（女性） 令和元年



●ドライバーの年齢の分布（女性） 令和6年



②定年制の有無・雇用確保措置

- 定年制を定めているものが約8割を占めている
- 定年後の再雇用措置年齢上限は上昇している

定年制については、定めているとするものが前回調査では80%、今回調査では78%と大きな違いは見られませんでした。また、定年を定めている場合の定年年齢についても60歳とするもの、65歳とするものについて、両調査間では大きな違いは見られませんでした（図13-1、図13-2）。

他方、定年後の再雇用（雇用確保措置）については、前回調査と今回調査を比較すると、65歳とするもの、70歳とするものは減少し、75歳以上とするもの、上限なしとするものが増加しています（図14）。

これらからすると、定年後の再雇用年齢上限が伸びているのは、改正高齢法の影響ではないかと考えられます。

図13-1 定年の有無について

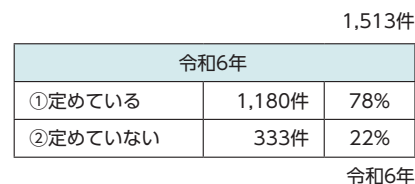
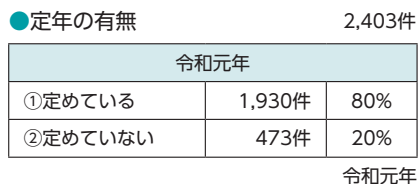


図13-2 定年を定めている場合の年齢の分布

令和元年			令和6年		
65歳	995件	51.5%	65歳	618件	52.4%
60歳	529件	27.4%	60歳	259件	21.9%
70歳	156件	8.1%	70歳	133件	11.3%
その他	250件	13.0%	その他	170件	14.4%

●定年を定めている場合の年齢の割合

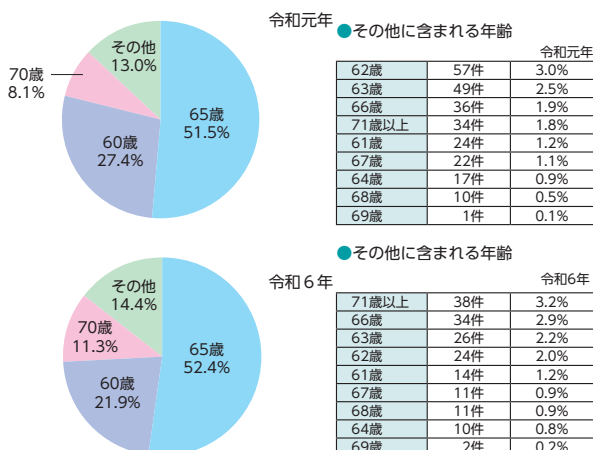
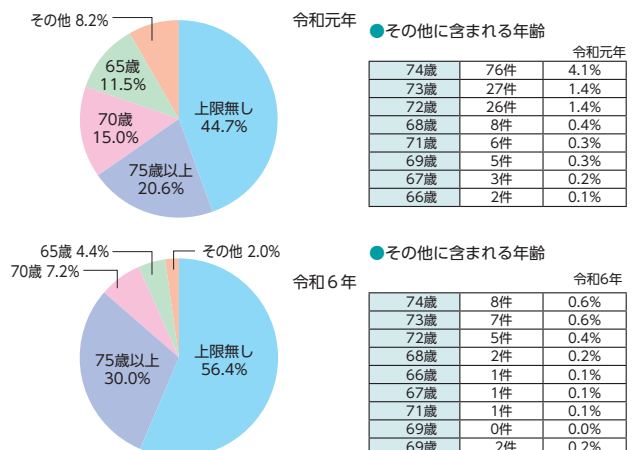


図14 定年後の再雇用について

●再雇用をする場合の年齢の分布

令和元年			令和6年		
上限無し	837件	44.7%	上限無し	716件	56.4%
75歳以上	385件	20.6%	75歳以上	381件	30.0%
70歳	280件	15.0%	70歳	91件	7.2%
65歳	216件	11.5%	65歳	56件	4.4%
その他	153件	8.2%	その他	25件	2.0%



③定年後の賃金

- 定年後であっても所定労働時間働く者については、賃金水準は異ならないケースが多い
- 基本給と歩合給が併存している賃金制度を採用している場合は、定年退職後に賞与がなくなる場合がある

定年後の賃金については、前回及び今回調査のいずれも「定年前の水準と変わらない」とするものが最も多く、前回調査では63.5%、今回調査では72.9%と増加しているところです（図15）。

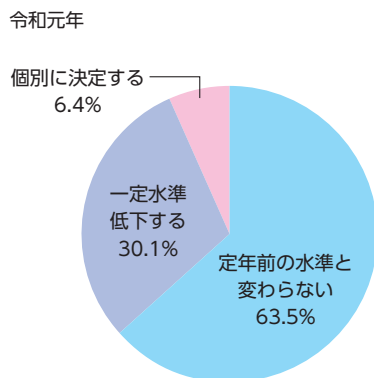
この点は、新型コロナ禍を挟み、短時間労働者が相当程度減少し、所定時間働く高齢者の割合が増加したため、定年前後で賃金額が異ならない者が増加したと考えられます。

オール歩合給が採用されている場合は、定年前後では適用される賃金制度は異なりませんが、基本給と歩合給が併用されている賃金制度の場合は、賞与がなくなるなどの異なる賃金制度となる場合もあります。

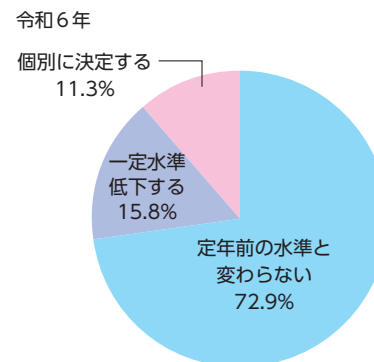
アンケート調査においても、「定年前と変わる」とするものについては、今回調査では「賞与がなくなる」と回答したもののように、定年前後で適用される賃金制度自体が変更されるものと「勤務日数、時間の減少により低下する」と適用される賃金制度自体は変わらないものの、勤務実態が変わることにより賃金総額が変わるものがある回答がなされています。

図15 定年後の賃金制度について

●令和元年	2,053件	
①定年前の水準と変わらない	1,304件	63.5%
②一定水準低下する	618件	30.1%
③個別に決定する	131件	6.4%



●令和6年	1,273件	
①定年前の水準と変わらない	928件	72.9%
②一定水準低下する	201件	15.8%
③個別に決定する	144件	11.3%



4 ドライバー不足の状況

- ドライバー不足との回答は8割を超えている
- 不足原因は高齢者の後進の採用・育成が困難とするものが最も多い

ドライバーについては、今回の調査では、「不足している」と回答したものは70.0%で、回答のあったもののみに限定すると「不足している」と回答したものは81.9%を占めています（図16）。

ドライバー不足の理由については、回答があったもののうち、「退職者を採用により補充できない」とするものが最も多く、次いで高齢化による労働時間の減少、「高齢化による欠勤の増加」との回答がなされています（図17）。

また、その他として「コロナ禍で減少した人数を取り戻せていない」、「二種免許を保有した若者がいない」、「タクシードライバーという職業に魅力を感じられない」との回答がなされています。

前回調査では、「高齢ドライバーの割合が高まっている理由について」との質問に対して、高齢者以外の者が入社しないとの回答が多くみられます（図18）。

最も多い回答については、ドライバーの高齢化が進む中で高齢者の退職を補充できないという意味であり、その他の回答を含めて、ドライバー不足とドライバーの高齢化は密接に関連しているといえます。

また、ドライバーが不足している曜日・時間帯は、曜日では金曜日との回答が最も多く、時間帯では、平日は午前中、土・祝日は夕方から深夜、日曜日は日中との回答が多くみられます。

図16 ドライバー不足について

		1,313 件
①不足している	1,075 件	81.9%
②不足していない	238 件	18.1%

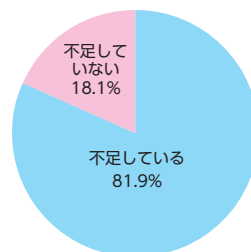


図17 ドライバーが不足している主な理由について

●ドライバーが不足している主な理由

①退職者を採用により補充できない	769件
②高齢化による労働時間の減少	521件
③高齢化による欠勤の増加	398件
④その他	193件

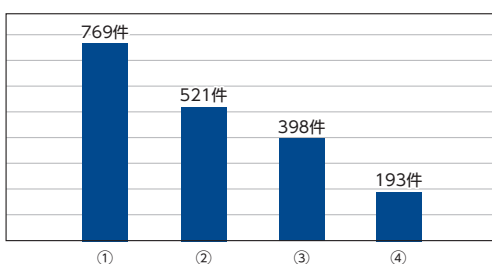
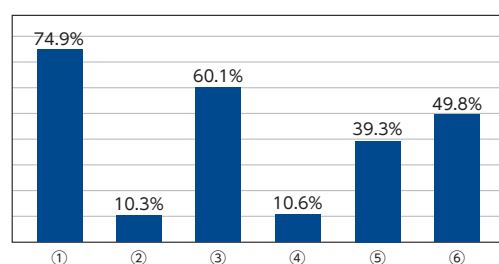


図18 高齢ドライバーの割合が高まっている理由

		2,456 件
①若年者（21歳～39歳）が入社しない	1,840件	74.9%
②若年者（21歳～39歳）が離職する	252件	10.3%
③40歳～64歳の者が入社しない	1,475件	60.1%
④40歳～64歳の者が離職する	261件	10.6%
⑤高齢者の入社が多い	966件	39.3%
⑥70歳以上でも働き続ける	1,222件	49.8%





ハイヤー・タクシー業における 課題と指針

1 ハイヤー・タクシー業における現状を踏まえた課題

- 新型コロナウイルスにより大きくタクシードライバーが減少している中で、その解消が求められている
- ハイヤー・タクシー業は他産業より有効求人倍率が高く、人材確保が困難な状況になっている
- 特に地方都市の中小企業事業者には採用可能な若年層は労働市場にほぼ存在しないため、積極的に高齢者の採用を行うことが重要になっている
- 高齢者の安定的な継続雇用を図るためには、高齢者個人の環境に応じた健康・体力の維持確保、交通事故の防止、賃金や労働時間等の労働条件に関する柔軟な対応などを解決することが重要になっている

(1) 人手不足の解消に向けた対応

ハイヤー・タクシー業においては、新型コロナウイルスにより大きくタクシードライバーが減少したことなどから、タクシードライバー不足の解消が求められています。

しかしながら、我が国においては、あらゆる地域やあらゆる産業で人手不足の状況を呈している中で、ハイヤー・タクシー業は他産業よりも高い有効求人倍率を示しており、必要な人材の確保が厳しい状況に置かれています。

特に地方都市におけるハイヤー・タクシー業の主体となっている中小規模事業者では、大都市圏に所在し、相当数のタクシードライバーを有する事業者とは状況が異なり、採用可能な若年層ドライバーは労働市場にほぼ存在していないのが実情です。

このため、人手不足を解消するための方策は、若年者を含めた新規採用がある程度容易な環境にある事業者とは異なり、地域の労働市場の状況に応じて積極的に高齢者の採用を行っていくことも念頭に置くべきです。

(2) 高齢者の雇用継続に向けた対応

前回及び今回のアンケート調査やヒアリング調査の結果、高齢者については、

- 経験豊富なこと
- 接遇がよいこと
- 即戦力であり、地理、仕事をよく理解していること
- 運転技能が安定しており、業務に関して安全で安心できること
- 個人的に顧客が多いこと

といった利点が挙げられています。

これらはいずれも長期雇用され高齢者となった者であることが前提となっています。

これらの者については、現に主力として活躍しており、引き続き人手不足であるか否かにかかわらず、継続して雇用するメリットは事業者側にとっても大きいものです。

他方、地方都市においては、これらの長期雇用されている高齢者の雇用継続はもちろんですが、労働市場の現状等を考慮すれば、人手不足解消のためには、未経験の高齢者についても、働くことができる環境にあり、働く意欲がある者については、積極的に雇用することも検討すべきです。

また、高齢者を雇用した場合には、安定的な継続雇用を図るため、高齢者個人の環境に応じた健康・体力の維持確保、交通事故の防止、賃金や労働時間等の労働条件に関する柔軟な対応などの様々な課題を解決していくことが重要です。

2 人手不足の解消に向けた対応に関する指針

(1) 既存人材の流出防止に向けた取組

人手不足への対応として新規人材を採用したとしても、既存人材が退職してしまえばその解消は図られません。

人手不足解消に資するとともに、長期雇用によるメリットを享受するためには、既存人材の流出を防止することが重要です。

① 人手不足を感じていない企業は、賃金の引上げや働きやすい環境づくりを行っている

株式会社帝国データバンクが実施した「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」(令和5年)の中で、人手が不足していない要因として「賃金や賞与の引上げ」と回答した企業は51.7%となっています。

また、清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などの「働きやすい職場環境づくり」(35.0%)、「福利厚生充実」(26.6%)、「公正で公平な人事評価」(22.0%)、「働き方の多様化やワークライフバランスの推進」(18.8%)なども挙げられています(図19)。

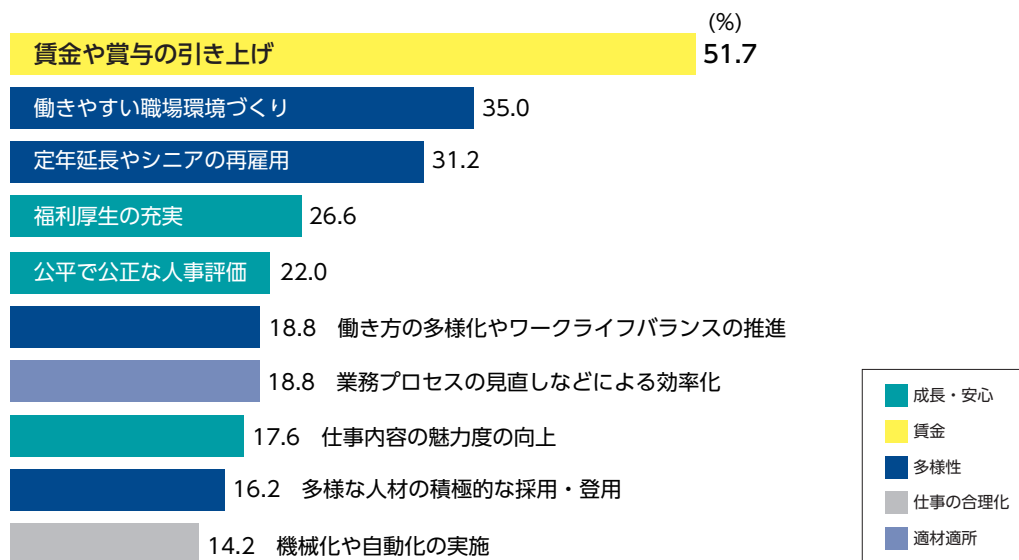
② 労働者が会社を退職する主な理由は人間関係と労働条件の悪さが挙げられている

令和5年の雇用動向調査によると、令和5年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由をみると、個人的理由によるものや定年等を除くと「職場の人間関係が好ましくなかった」、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」といった理由が挙げられています。

また、弁ナビが実施したインターネット調査において、仕事をやめたい理由として、「給与が少ないから」を挙げたものが最も多く、次いで「職場の人間関係が悪いから」を挙げたものが多くなっています(図20)。

これらからすれば、人材流出を防止し、長期雇用を実現するためには、賃金の引上げをはじめとする労働条件の向上と良好な人間関係の形成をはじめとする労働環境の整備が重要です。

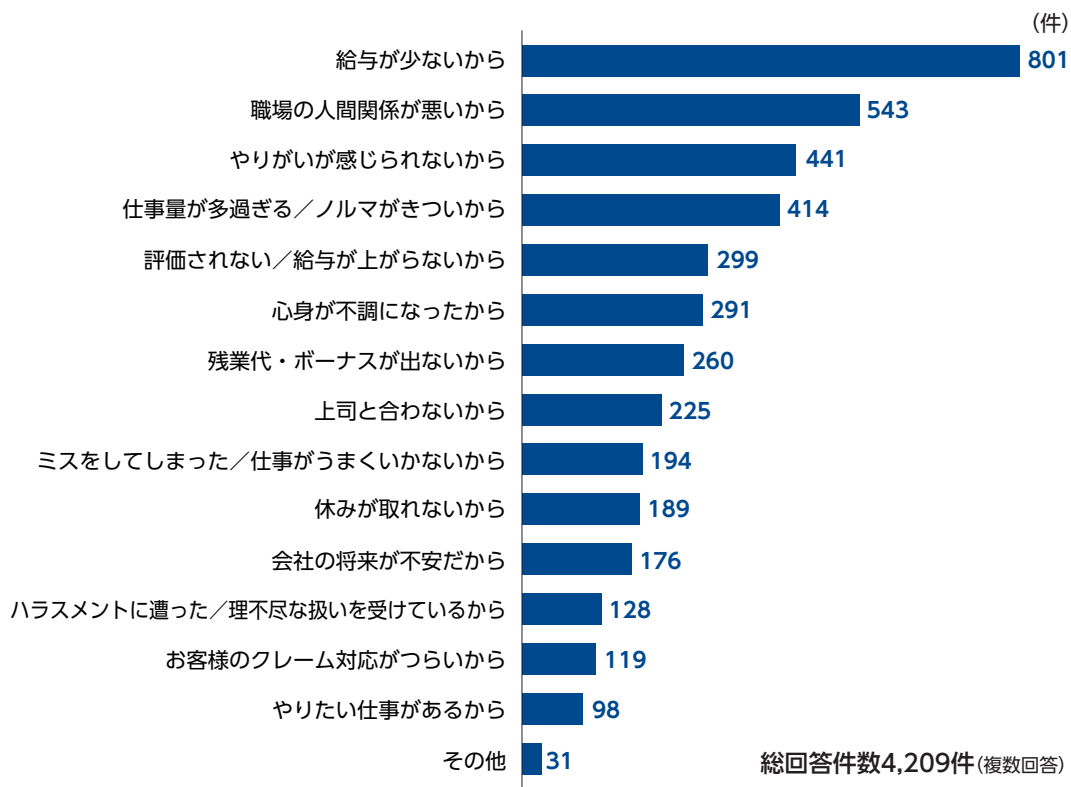
図19 人手が不足していない要因（複数回答）



注：母数は「人手が不足していない」有効回答企業 346 社

資料：帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート（2023年）」

図20 仕事を辞めたい理由は何ですか？



資料：弁ナビ労働問題（2024年）

(2) 新規採用に向けた取組

① 若年者を中心とした採用に向けた取組

上記(1)に記載した賃金の引上げなどの労働条件の向上や良好な人間関係の形成などの職場環境の改善は新規採用を行うためにも有利な要素となり得るものです。

また、タクシードライバーの高齢化率上昇の要因の一つは、高齢者以外の者がタクシードライバーを希望しないことにあり、今後、若年者を中心とした新規採用を図るためとして、旧ガイドラインにおいては、

- 働き方改革を進めること
- UDタクシーの導入を促進すること
- キャッシュレス決済の導入を促進すること
- 妊婦応援タクシー・育児応援タクシーの普及を促進すること
- 乗合タクシーの導入を促進すること
- アプリ配車・観光タクシーの導入を促進すること

などの提言がなされています。

これらの項目の中には旧版ガイドライン策定時と比較して進展したものもあり、全国的にみたときにはタクシードライバーの高齢化に歯止めがかかった様子は見取れるところですが、他産業との比較では高齢化している状況には変わりがないことから、今後ともさらにこれらの項目の推進を行うことが必要だと考えられます。

② 未経験高齢者をターゲットとした採用に向けた取組

ア 地方都市における新規採用の難しさ

地方都市においては、少子高齢化の進展、若年者の人口流出による人口減などによる高い求人倍率の中、特に中小規模企業の事業者にとって若年者を中心とした新規採用は非常に難しい状況です。

そもそもこれらの地域における労働市場では、中小規模企業が採用可能な対象層は高齢者や外国人といった層に限られることも多く見受けられるところです。

イ 高齢者を新規採用のターゲットとする理由

アに記載した現状を踏まえれば、中小規模企業が採用可能な層として労働市場に存在している、他産業を定年退職した未経験の求職者をターゲットとした採用活動を実施することを考慮すべきです。タクシードライバーの平均勤続年数は「令和6年賃金構造基本統計調査」によれば令和6年時点で10.5年です。

65歳で新規採用し、75歳まで就労すれば平均勤続年数に達します。現状のタクシードライバーの年齢構成をみると、70歳超えの者が相当数存在している中で、本ガイドラインに記載している高齢者雇用の指針に沿った対応を行えば、65歳で採用し、75歳まで継続勤務するという目標は十分に達成できる現実的なものです。

ウ 高齢者をターゲットとした採用活動の留意点

高齢者については、60%以上が30年以上同じ地域に居住しており（図21）、他の年齢層と比較すると生活基盤が確立している者が多いと考えられます。

地域において生活基盤が確立している者における求職活動での就職条件の優先順位は、ハローワークでの求職者の行動を見る限りでは、①自宅からの通勤の可否、②賃金等の労働条件、③②以外の職場の就労環境といった順となる傾向が見受けられます。

採用活動を行うに際しては、求職者に対してこれらの要素について十分にアピールを行うことが重要です。

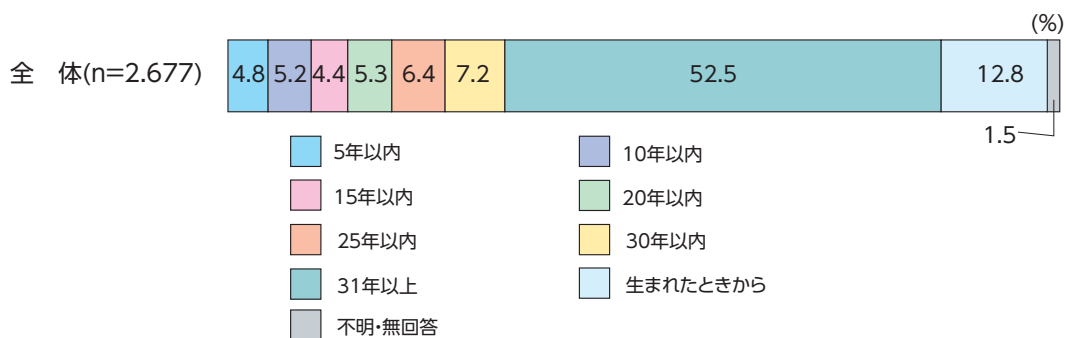
なお、②の賃金等の労働条件に関し、ハイヤー・タクシー業における65～69歳や70歳以上の年収推計額は全産業と比較しても大きな差はありません（図22）。歩合給が主体であるタクシードライバーは、賃金の上限があらかじめ定められている基本給が主体の賃金制度が採用されている企業の労働者よりも相当程度の高額収入を得ることが可能であることをも考慮すれば、職業選択に当たり、賃金面では他産業より不利となることは少ないと考えられます。

エ ハローワークの活用

全国300か所のハローワークには、「生涯現役支援窓口」が設けられ、シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供や職場見学を含め、求人者のみならず求人企業に対する支援も行っているため、積極的に活用すべきです。

また、これは高齢者雇用に限られませんが、各都道府県協会主催で関係ハローワークが共催する「タクシードライバー合同説明会」といった取組も実施されており、各都道府県協会から各都道府県労働局や関係ハローワークへの働きかけを積極的に行うなどにより、より多くの説明会等の開催を実現していくことも重要です。

図21 現在の地域に暮らし始めてから何年になるか

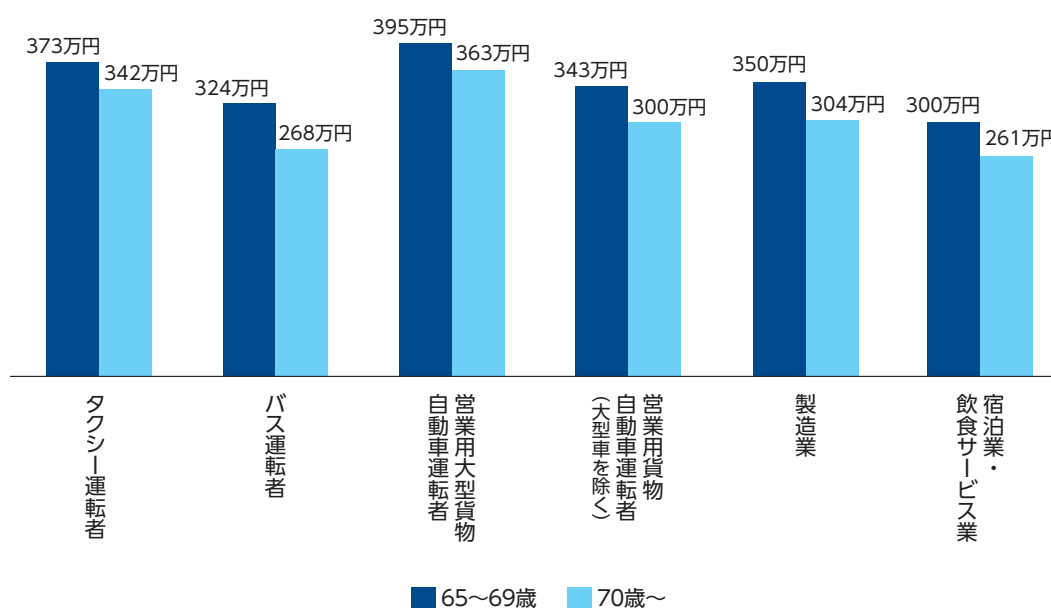


資料：内閣府「令和6年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」

図22 タクシー運転者の年間収入

	タクシー運転者	バス運転者	営業用大型貨物 自動車運転者	営業用貨物 自動車運転者 (大型車を除く)	製造業	宿泊業・ 飲食サービス業
65～69歳	373万円	324万円	395万円	343万円	350万円	300万円
70歳～	342万円	268万円	363万円	300万円	304万円	261万円
平均	415万円	461万円	492万円	437万円	535万円	396万円

●年齢別にみた産業・業種ごとの年間収入の推移



資料：令和6年賃金構造基本統計調査

3 高齢者の雇用継続に向けた取組に関する指針

(1) 健康の維持・確保に向けた取組

前回調査において、「65歳以上のタクシードライバーを継続して雇用する際及び新規に雇用する際に不安に思うこと、留意していることはありますか」との問に対し、93%以上があると回答しています(図23)。

このうち、不安に思うことについては、その多くが、健康上の不安、交通事故の発生を挙げています(図24)。

健康上の不安に関しては、年齢階級別受療率をみると入院、外来とも圧倒的に65歳以上の者が多くなっています(図25)。

傷病により通院している者は、令和4年の国民生活基礎調査によると年齢が高くなるほど増加しています。高血圧症や高コレステロール血症等、糖尿病、眼の病気などのいわゆる成人病により通院者率が高くなっています(図26)。

タクシー運転者の場合は、65歳以上の者について、トラックやバスの運転者と比較して健康状態に起因する重大事故を発生させた運転者が多くを占めている状況にあります (図27)。

このように、年齢が高くなるほど健康不安の状態が生じやすくなり、その結果、入院加療などにより働くことができなくなることや重大事故の発生につながることもあることから、高齢者に長く働くことができるようにするためには、良好な健康状態の確保を図ることが必要です。

このような現状にかんがみ、厚生労働省が定めた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(令和2年3月)(以下「エイジフリーガイドライン」という。)では、所定の健康診断を確実に実施した上で、事業者に対して、健康状況の把握について、以下の取組を求めています。

- 健康診断結果について、産業医、保健師等に相談できる環境を整備すること
- 高齢者への結果の通知の際に、産業保健スタッフから健康診断項目ごとの結果の意味を丁寧に説明する等、高齢者が自らの健康状況を確実に理解できるようにすること
- 日常的なかかわりの中で、高齢者の健康状態に配慮すること

今回調査において、高齢ドライバーの健康管理状況の確認につき、アンケート結果では、

- ドライバーの持病や通院状況を把握している
- 定期的に健康状態の聞き取りをしている
- 点呼時に体調や生活、服薬状況等の確認をしている
- 産業医や保険師による面談を実施している

との回答がなされており、多くの場合には、エイジフレンドリーガイドラインで求められている健康状況の把握の取組が実施されている状況が見て取れました (図28)。

また、高齢ドライバーの健康診断については、「法令で定められた項目のみ実施している」との回答が86%を占めていますが (図29)、その他として、

- 脳ドック検査
- 白内障・緑内障検査
- がん検診
- 心臓超音波(心エコー)検査

等を積極的に実施している例も見受けられます。

ヒアリング調査結果では、脳ドック検査で動脈瘤などが見つかり、健康確保の予防的効果が高いと評価しているものがある一方、脳ドック検査は費用が高すぎて導入できないとするものがありました。

深視力検査、睡眠時無呼吸症候群の検査の実施のほか、営業所に血圧計を設置し、毎朝計測させているもの、産業医との間で月に1回の面接診療を実施しているものなどがありました。

前回調査のアンケート結果では、

- 認知機能テストを受講させているもの
- ストレスチェックを実施しているもの
- 会社で手作り食事を一日も欠かさずにだしているもの
- 大学が開発した低カロリー弁当の購入の推奨・費用補助を行っているもの

などが見受けられました。

ヒアリング結果では、

- レクリエーション活動やジムでの運動に対して補助しているもの
- 健康経営に取り組んでいるもの
- 「健活プロジェクト」と題して、肥満者の体重、BMI減を目指すとしているものなどが見受けられました。

このように、今回及び前回のアンケート調査やヒアリング調査において、それぞれの企業において、健康状況の把握やこれに基づいた健康確保対策の実施について、創意工夫して取り組んでいる様子が見受けられました。

各企業におかれては、これらを参考として健康状況の把握やこれに基づいた健康確保対策の実施を確実に行うことが重要だと考えます。

また、令和7年8月から国土交通省において、健康起因事故防止に対する支援として

- 睡眠時無呼吸症候群 (SAS) スクリーニング検査
- 脳mRI健診 (頭部MRI検査、MRA検査)
- 頸動脈超音波検査 (頸動脈エコー検査)
- ABI検査 (四肢血圧脈波検査)
- 胸部単純CT検査、腹部単純CT検査
- 腹部超音波検査 (腹部エコー検査)
- 視野障害検査 (視力検査、眼底検査、眼圧検査)

に係る経費の補助が行われることになっていますので、積極的に活用し、高齢者の健康確保に役立てましょう。

図23 65歳以上のタクシードライバーを継続して雇用する際、及び新規に雇用する際に不安に思うこと・留意していることがありますか。

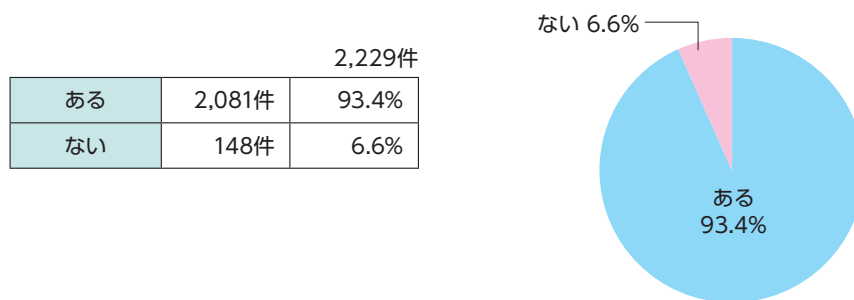


図24 65歳以上のタクシードライバーを継続して雇用する際、及び新規に雇用する際に不安に思うことは何ですか。

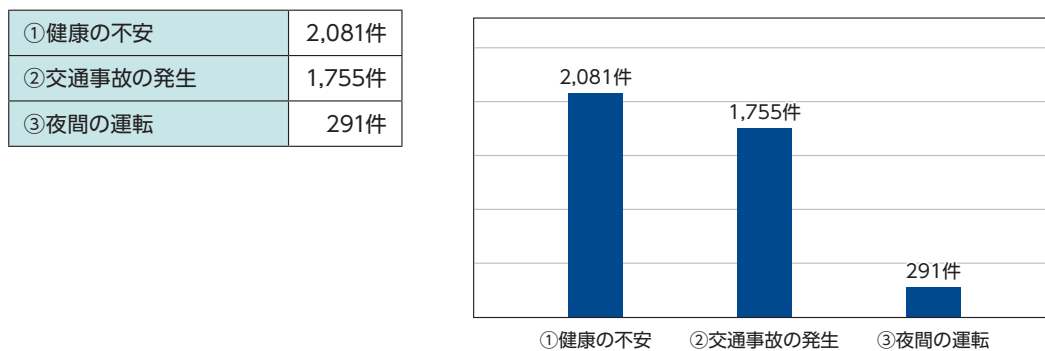
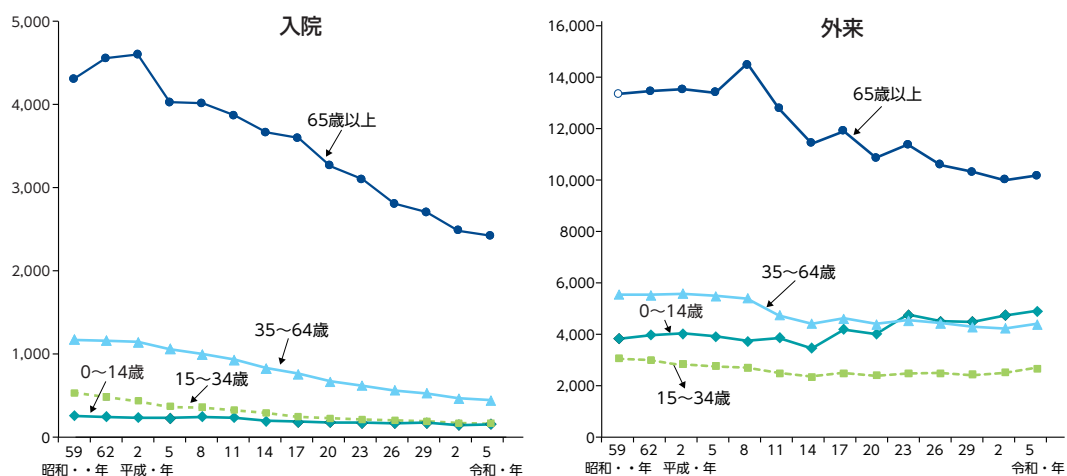


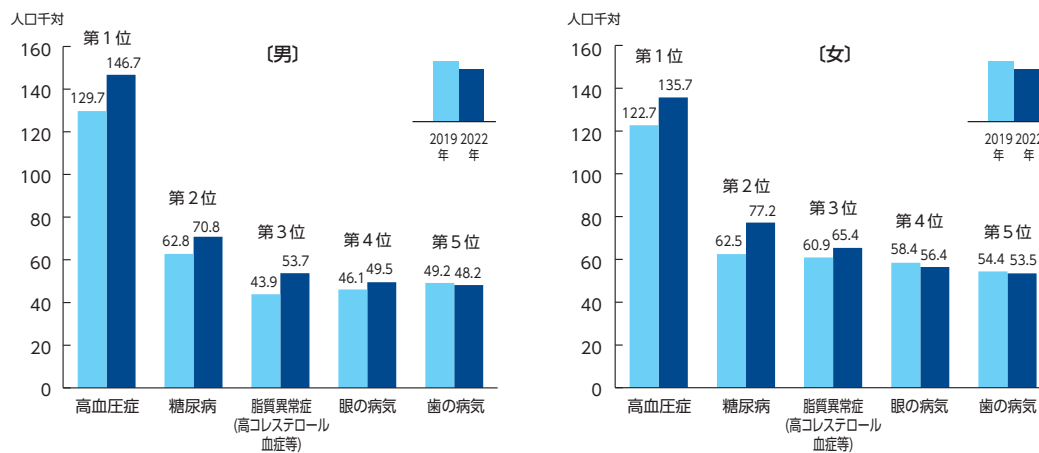
図25 年齢階級別にみた受療率（人口10万対）の年次推移



注：1）平成23年は、宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値である。
2）数値は、統計表4参照。

資料：厚生労働省「令和5年（2023）患者調査の概況」

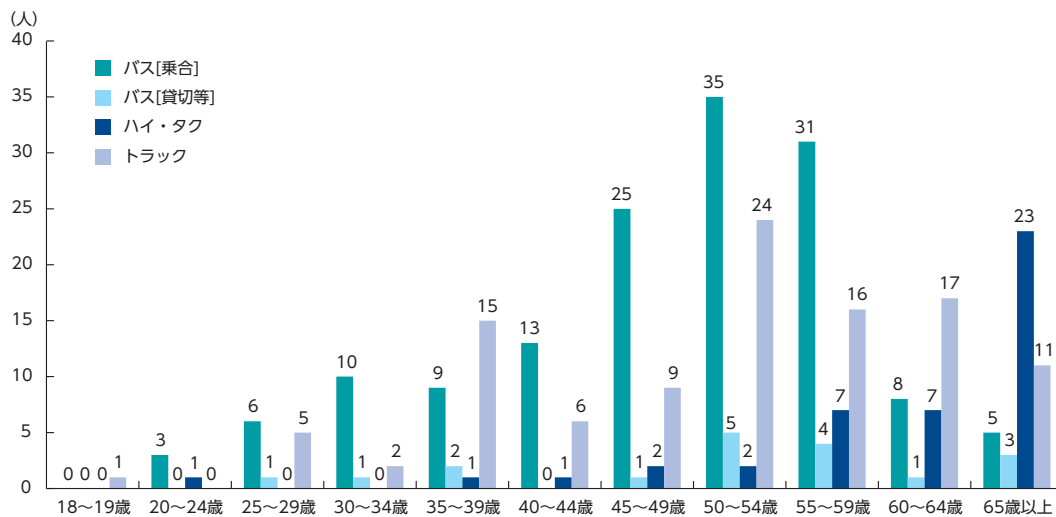
図26 性別にみた通院者率の上位5傷病（複数回答）



注：通院者には入院者は含まないが、通院者率を算出するための分母となる世帯人員には入院者を含む。

資料：厚生労働省「令和4年（2022）国民生活基礎調査の概況-Ⅲ世帯員の健康状況-」

図27 健康状態に起因する重大事故を発生させた運転者の年齢分布



資料：国土交通省 物流・自動車局「自動車運送事業用自動車事故統計年報（自動車交通の輸送の安全にかかわる情報）（令和4年）」

図28 高齢ドライバーの健康管理状況の確認について

①ドライバーの持病や通院状況を把握している	1,093件
②定期的に健康状況の聞き取りをしている	969件
③点呼時に体調や生活、服薬状況等の確認をしている	948件
④産業医や保健師による面談を実施している	342件
⑤その他	45件

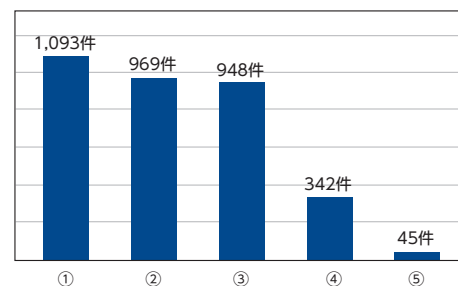
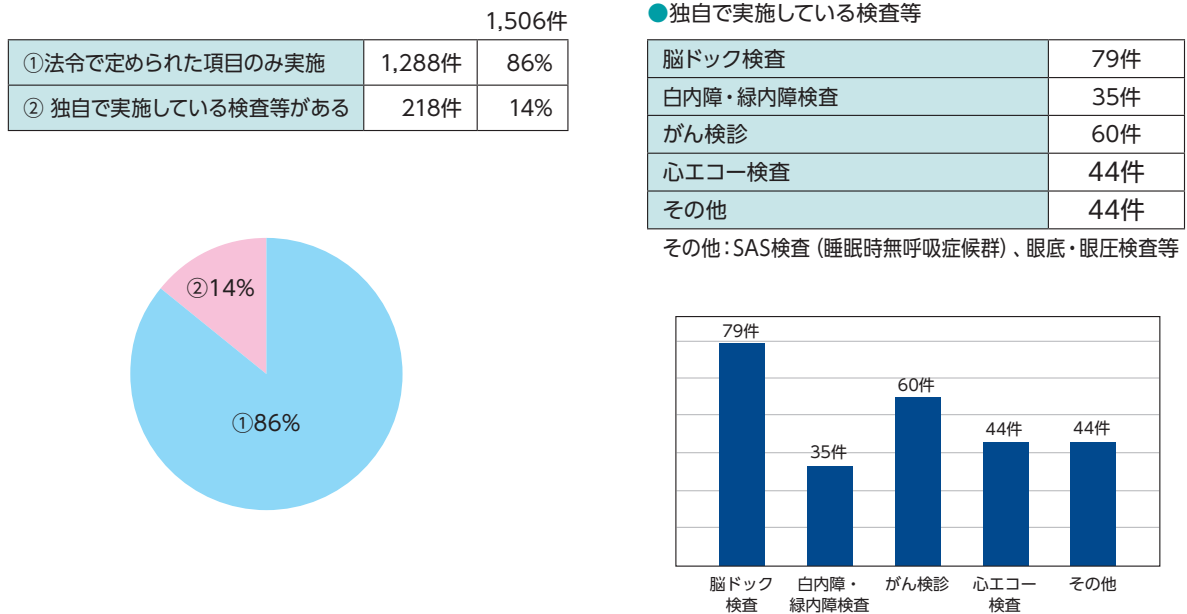


図29 高齢ドライバーの健康診断について



（２）体力維持・確保に向けた取組

高齢者の健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされています。このため、個々の労働者の健康や体力の状況を十分把握した上で、それぞれの状況に応じた働き方を労使双方の了解の下で、実施することが重要です。

エイジフレンドリーガイドラインにおいては、体力状況の把握に関し、事業者、高齢者双方が当該高齢者の体力状況を客観的に把握し、事業者はその体力に合った作業に従事させること、継続的な体力チェックの実施を行うことが望ましいとされています。

具体的には、加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等の導入（図30）や事業場の働き方や作業ルールに合わせた体力チェックの実施などが挙げられています。

今回及び前回調査においては、体力状況の把握について、脚力のチェックなどを行っている例はありましたが、総体的にみて、健康状況の把握と比較すると実施が十分でない面が見受けられます。また、体力の維持向上対策については、ストレッチ体操の実施などを行っている例は見受けられましたが、その他の取組は特に見当たらない状況でした。

また、高齢者については、何らかの疾病を抱えることも想定され、このような場合に、産業医等の産業保健スタッフやその他専門家らと連携し、働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立について、両立支援プランの策定・実行による継続的な人材の確保を図ることも重要です。

『指輪っかテスト』 で自己チェックを!

まずは自分の筋肉量を測ってみましょう。
計測器は使わずに自分の指を使う簡易型のチェックです。

両手の親指と人差し指で輪を作ります。

1

利き足ではない方のふくらはぎの一番太い部分を力を入れて軽く踏んでみましょう。

2

転倒・骨折などのリスク

サルコペニアの危険度の高まりとともに、様々なリスクが高まっていくことがわかってきています。

低い サルコペニアの危険度 高い

※「指輪っかテスト」は、東京大学高齢社会総合研究機構が実施した柏スタディをもとに考案されました。

『イレブン・チェック』 みんなでやってみよう!

フレイルの兆候があるかどうか
11の項目に答えてみましょう。

「イレブン・チェック」表

『イレブン・チェック』11項目		回答欄
Q1 ほぼ同じ年齢の同性と比較して健康に気を付けた食事を心がけていますか	はい	いいえ
Q2 野菜料理と主菜(お肉またはお魚)を両方とも毎日2回以上は食べていますか	はい	いいえ
Q3 「さきいか」「たくあん」くらいの固さの食品を普通に噛みきれますか	はい	いいえ
Q4 お茶や汁物でむせることがありますか ※	いいえ	はい
Q5 1回30分以上の汗をかく運動を週2回以上、1年以上実施していますか	はい	いいえ
Q6 日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施していますか	はい	いいえ
Q7 ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速いと思いますか	はい	いいえ
Q8 昨年と比べて外出の回数が減っていますか ※	いいえ	はい
Q9 1日1回以上は、誰かと一緒に食事をしますか	はい	いいえ
Q10 自分が活気に溢れていると思いますか	はい	いいえ
Q11 何よりもまず、物忘れが気になりますか ※	いいえ	はい

※ Q4・Q8・Q11は「はい」と「いいえ」が逆になっていますので注意してください
※ 回答欄の右側に○が付いた時は要注意です

『こんなことも分かります』 自分の状況を知ってみよう!

フレイルチェックでは、筋肉量やお口の機能について詳しく測定することができます。是非ご参加ください。

ストップフレイル

みなさん楽しく参加されています

筋肉量の測定

お口の機能の測定

片足立ちテスト

フレイルチェックを定期的に(半年あるいは1年に1回)測定しましょう。

健康寿命に大切な3つの柱!

東京大学高齢社会総合研究機構が実施した「栄養とからだの健康増進調査」結果の分析を進めていくと、フレイルを予防して健康長寿を実現するために大切な3つのポイントが見えてきました。

それが、**栄養(食・口腔機能)・運動・社会参加**です。これら3つの柱は相互に影響し合っており、特に社会参加の機会が低下すると、フレイルの最初の入り口になりやすいことが分かってきました。

▶ よく噛んでしっかり食べましょう

▶ バランスのよい食事をとりましょう

▶ みんなで楽しく食事をとりましょう

健康長寿3つの柱

栄養(食・口腔機能) 運動 社会参加

身体活動・運動など 趣味・ボランティア・役分など

▶ 自分に合った活動を見つけましょう

▶ 10分多くからで動かしましょう

フレイルってなんだろう?

年をとって心身の活力(筋力、認知機能、社会とのつながりなど)が低下した状態を「フレイル」と言います。フレイルは「虚弱」を意味する英語「frailty」を語源として作られた言葉です。多くの人が健康な状態からこのフレイルの段階を経て、要介護状態に陥ると考えられています。

健康 プレフレイル フレイル 要介護

筋力低下 虚弱 身体機能障害

フレイルとは、健康な状態と要介護状態のちょうど真ん中の状態のことです。

フレイルサポーターになって 楽しく社会参加をしてみませんか?

フレイルチェックは、フレイルサポーターが中心になって実施されています。皆さんと同じ地域に暮らし、一定の研修を受けた方が、まちの健康づくりの担い手として活躍しています。フレイルチェックを実施している自治体では、定期的にフレイルサポーターの募集や養成を行っています。

IOG 東京大学高齢社会総合研究機構

※ 本報キャンペーン：〒113-8656 東京都文京区本郷7-3-11 工学部8号館713号室 ・ 柏キャンパス：〒277-8589 千葉県柏市柏の国5-1-5 第2総合研究棟110

2016年8月版

フレイルチェックのプログラムで、 フレイルについて学んでみませんか?

フレイルの兆候をチェックするプログラムが開発されました。全国から注目され、その取り組みが広がっています!

現在、柏市や茅ヶ崎市等でフレイルチェックを実施しています。これらの地域では、フレイルチェックの日程や場所等が自治体の広報紙に掲載されています。

自己チェック出来る『指輪っかテスト』や、フレイルの兆候を知ることが出来る『イレブン・チェック』については中面をご覧ください。

(3) 健康や体力の維持・確保に向けたその他のエイジフレンドリーガイドラインにおける各種提言

エイジフレンドリーガイドラインにおいては、以下のような取組を行うことが推奨されています。

- 健康診断や体力チェックの結果等に基づく運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケアの実施
- フレイルやロコモティブシンドローム（加齢に伴って起きる運動器の機能低下 関節リウマチ、脊柱管狭窄症、骨粗しょう症など）の予防を意識した健康づくり活動の実施
- 運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等
- 保健師や専門的知識を有するトレーナー等による身体機能維持向上の指導 等

また、健康や体力の維持管理は、労働者自身が客観的に状況を把握した上で、青年、壮年期から取り組むことが重要であるとされています。

体力の維持確保対策については、現時点では十分に行われている実態とはいえない状況であり、エイジフレンドリーガイドラインに記載された対策を参考としつつ、例えば、就業時間中に機械器具等を活用した筋力維持向上のトレーニングを行うなど労使ともに積極的に取り組むことが重要です。

4 交通事故の防止に向けた取組

前回調査では、高齢者の運転技術の低下に関し、加齢に伴う体力の低下、身体の柔軟性や可動域の狭まり、反射の衰えなどにより、軽微な物損事故、特に後退時の物損事故が多く生ずる傾向がみられるとの回答がありました。

また、高齢者の交通事故では加齢に伴い、ハンドル操作不適やアクセルとブレーキの踏み間違えなどの操作不適による交通事故の割合が増加する傾向にあります（図31）。

さらに、前出のとおり、健康状態に起因する重大事故の原因となる脳心臓疾患については、50歳以上の年齢層では加齢にとともに死亡者数が対数的に増加しています（図32）。

このような現状について、今回調査では、高齢ドライバーの交通安全対策について、「ドライバー適性診断を受診させている」ものが最も多く、その他として、「定期的に安全運転教育をしている」もの、「定期的にヒヤリハット事例の報告、紹介をしている」ものが多くみられました。

それ以外として、「認知機能テストを受講させている」もの、「ドライブレコーダーの映像を確認し、個別に指導を行う」ものなどが見受けられました。

また、前回調査では、上記以外のものとして、「衝突回避軽減ブレーキを備える車の運転」、「車線逸走警報装置を備える車の運転」、「ペダル踏み間違い時加速抑制装置を備える車の運転」といった車両設備の安全化に取り組んでいるケースが見受けられました。

健康状態に起因する事故防止については、常日頃からの健康保持増進を図ることが有効であり、前出の健康確保向上・体力確保向上対策の実施が重要です。

これら以外の取組の実例として、国交省において実施された令和3年度自動車運送事業事故対策検討会が取りまとめた「高齢運転者に関する取組について」の中で、以下のようなものが紹介されていますので引用します。

—引用開始—

①脳疾患関係

社内歩行中に物にぶつかる運転者に、念のため病院へ行かせたところ、脳梗塞が判明し、即日入院、手術となった。

左側をぶつける事故が多いため、病院で検査を受けさせたところ、脳梗塞が判明した。出庫点呼時、本人の自覚はないが、ろれつが回らないよう会話しにくい運転者に、乗務せずに病院へ行かせたところ、軽い脳梗塞が判明した。

②心臓疾患関係

目眩がした運転者に帰庫を指示し、病院で診察を受けさせたところ、エコノミー症候群による心筋梗塞の疑いで入院し、一命をとりとめた。

③睡眠時無呼吸症候群 (SAS) 関係

夜間の事故や居眠りが多い運転者にSAS検査を受けさせたところ、SASが判明し、治療により症状が改善した。

④視覚・聴覚関係

左折時の単独事故が多いため、目の検査を受けさせたところ、視野欠損が判明した。

狭い道で右側をこするため、目の検査を受けさせたところ、視野が狭くなっていたことが判明した。

夜間の事故が多いため、眼科を受診させたところ、白内障が無自覚のまま進行していることが判明した。手術により改善して事故が減った。

追突事故をきっかけに目の検査をしたところ、白内障が判明した。手術により改善して元気に働いている。

事故が急増したため、事情を詳しく聞いたところ、白内障であることを隠していた。すぐに手術を受けさせ、その後は事故がなくなった。

自損事故が多いため、目の検査を受けさせたところ、緑内障が判明した。眼鏡の度を適切に調整したところ、事故がなくなった。

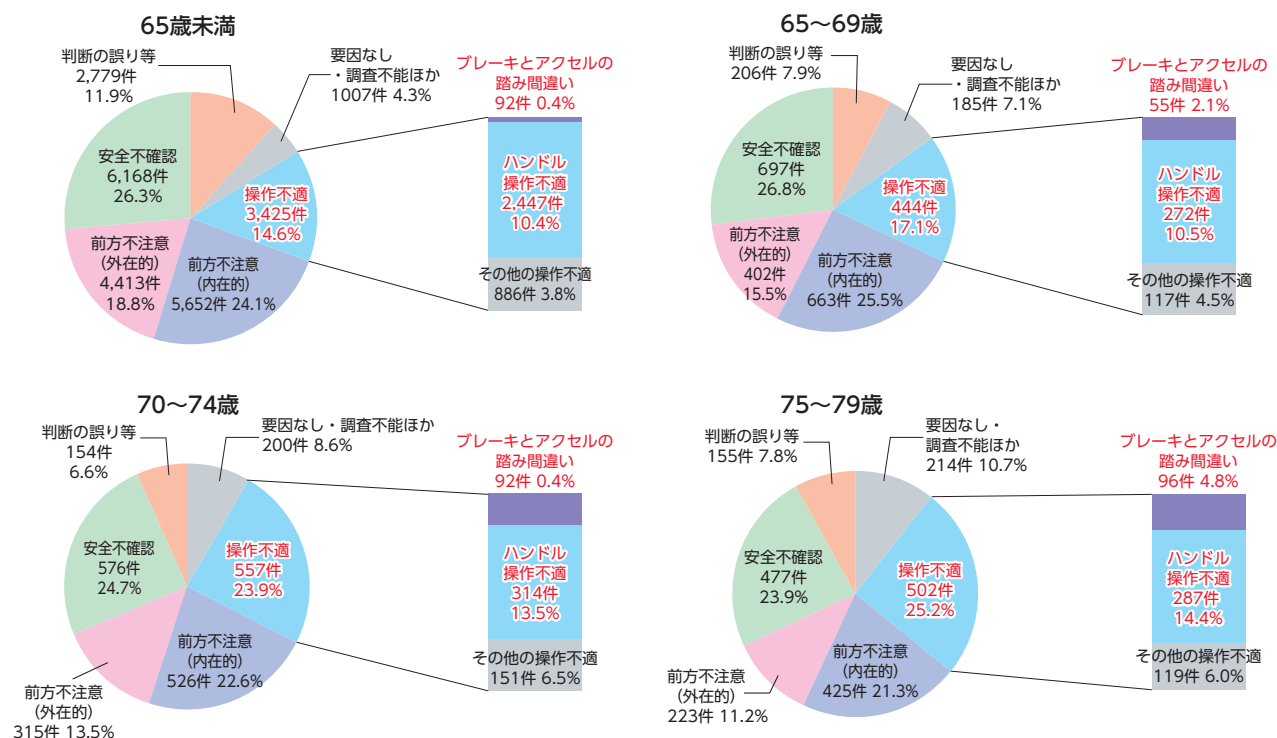
事故の内容によっては、眼科の受診と診断書の提出を求めている。
乗客の指示を聞き取れずトラブルになったため、事情を聞いて難聴を疑い、病院での診察を受けさせたところ、補聴器を処方された。

※高齢者における発症率が高い緑内障等の視野障害では、見えている範囲が狭くなったり、部分的に見えなくなる症状が現れるが、視力は維持されているため、自覚症状は無いまま運転を続けることで重大事故に繋がるおそれがある。

—引用終了—

これらに加え、前回のヒアリング調査では、白内障等の動態視力の低下に対する対応として、治療を優先させ、夜勤を昼勤に変更している例や、視野が欠ける緑内障については、視野が欠けている部分を本人が認識しているだけでも事故を防げることが多く、治療を優先させ、視野の現状維持に努めさせている例がありました。

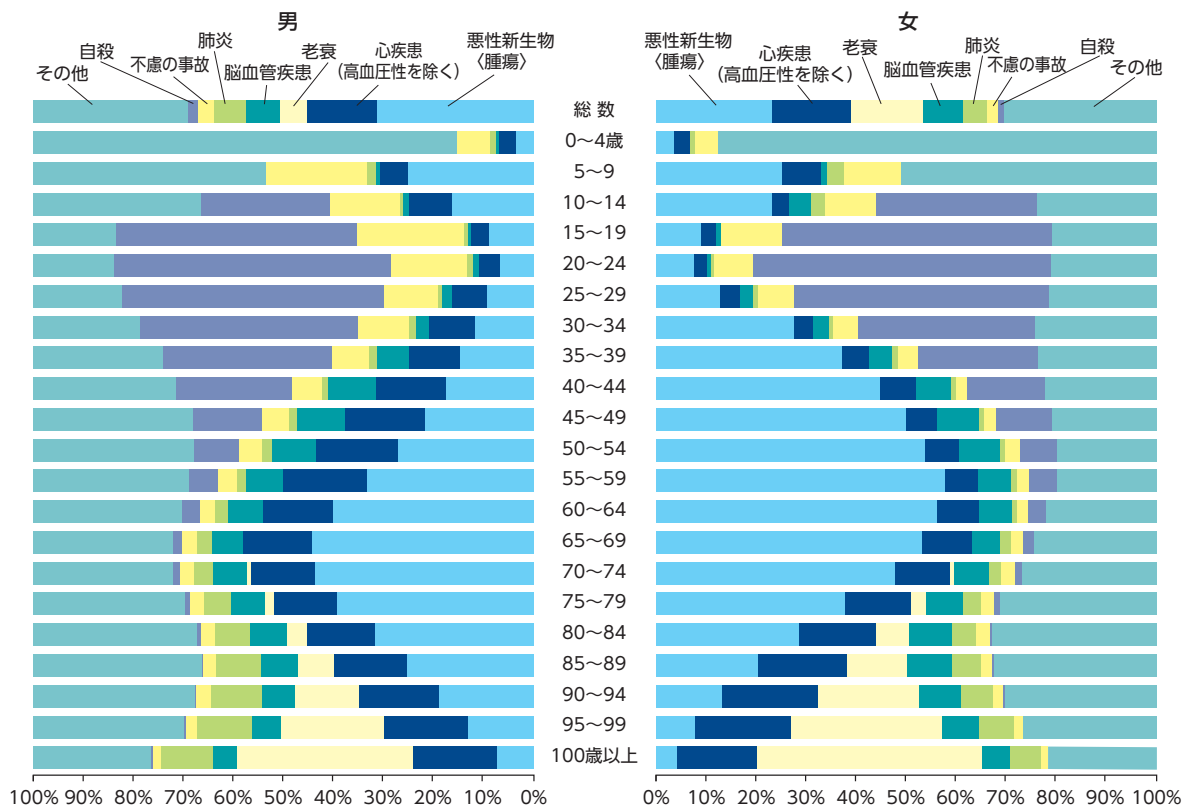
図31 交通死亡事故の人的要因比較（年齢層別,平成25年～令和5年の合計）



注 1 警察庁資料による。
 2 第1当事者が原付以上の死亡事故を計上している。
 3 構成割合は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とならない。

出典：内閣府「特集 高齢者の交通事故防止について」

図32 性・年齢別にみた主要死因別死亡率（人口10万対）



資料：厚生労働省「人口動態統計」令和2年概数
 出典：厚生労働省「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（令和3年7月）」

5 賃金や労働時間等の労働条件に関する柔軟な対応に関する取組

(1) 勤務シフト等に関する柔軟な対応

65歳以上の持ち家率は8割を超えており (図33)、子供がいる場合であっても成人し、教育費負担を終えているケースが多く、経済的な暮らし向きは約7割が心配なく暮らしている (図34) 状況です。

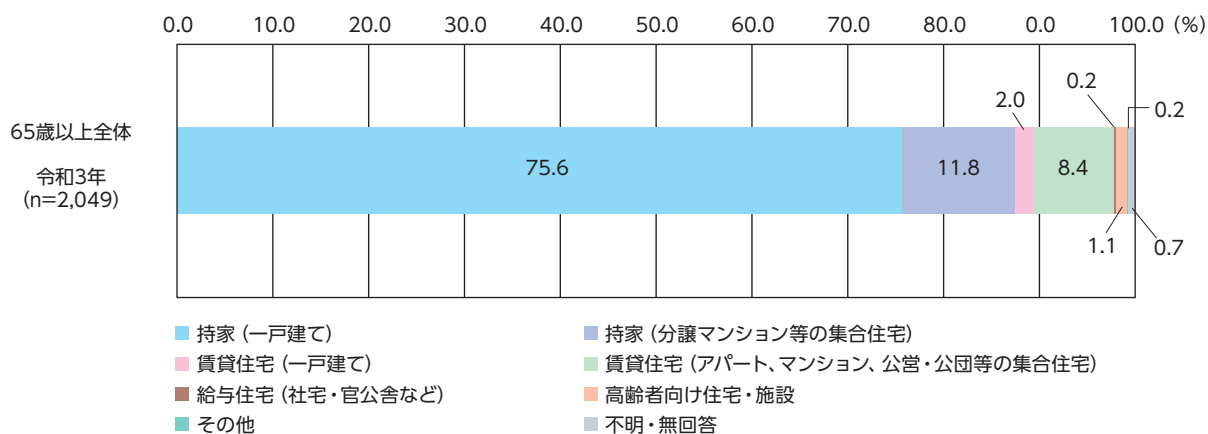
消費支出は高齢になるほど減少傾向にあり (図35)、年金受け取り可能年齢に到達していることを考慮すると、収入目的で就労する者は必ずしも多くありません。

この点は、64歳までは収入目的で働く者が75%以上を占めるのに対して、65歳以上では、収入目的の者は50%程度となり、健康目的や自分の知識経験を活かすことを目的とする者が多いことから明らかです (図36)。

このような現状を踏まえると、65歳以上の者については会社の所定労働日数や所定労働時間がどうあれ、本人が希望する日数かつ本人が希望する時間のみ働きたいとする者が一定程度存在しています。

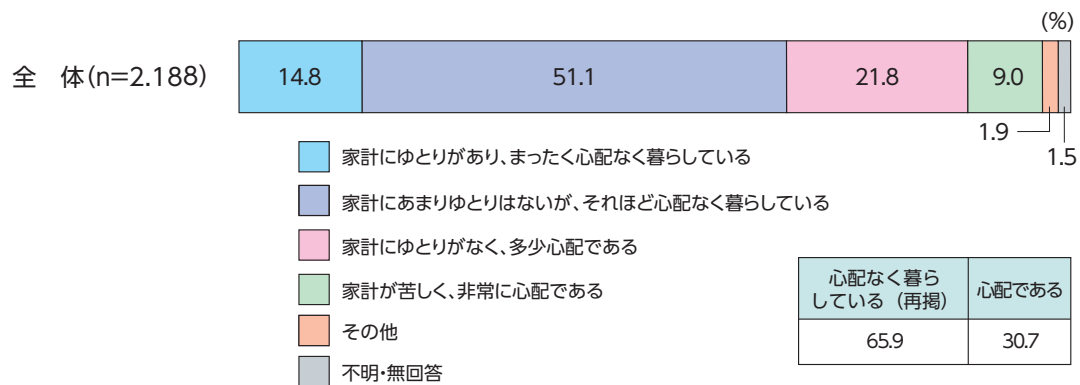
高齢者のうち、令和7年の「年齢階層別定時制乗務員数」によれば、所定労働時間より短い労働時間で働いているドライバーは全体の約12%を占めており、これらの者が勤務日数や勤務時間について、会社と本人の希望がマッチしないことで不採用とならないよう、事業者側としても柔軟に対応することが必要ですが、中小規模事業者の場合、本人の希望に応じた勤務形態に十分に対応できないことも想定されます。このため、タクシードライバーの複数のタクシー会社での兼業を可能することで、高齢者の希望に柔軟に応じることができる体制づくりについて今後は検討していくことが必要です。

図33 65歳以上の者の住居形態 (択一回答)



資料：内閣府「令和5年版高齢社会白書 (全体版)」

図34 現在の経済的な暮らし向きについて



※「心配なく暮らしている (再掲)」は「家計にゆとりがあり、まったく心配なく暮らしている」と「家計にあまりゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」の合計、「心配である (再掲)」は「家計にゆとりがなく、多少心配である」と「家計が苦しく、非常に心配である」の合計

資料：内閣府「令和6年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」

図35 2022年世帯主の年齢階級別月平均消費支出

単位 円

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳～
月平均消費支出	163,629	240,511	291,318	305,258	257,876	201,388

資料：令和5年家計調査

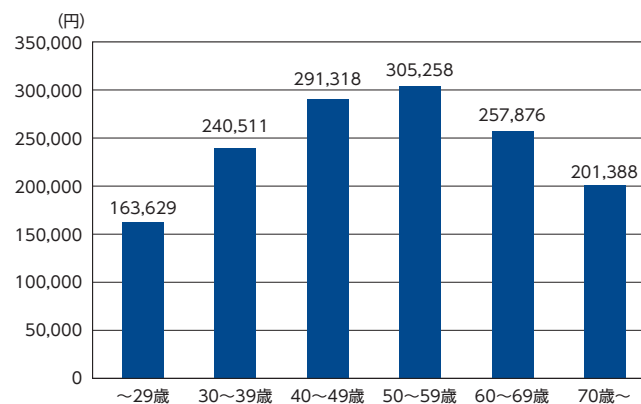
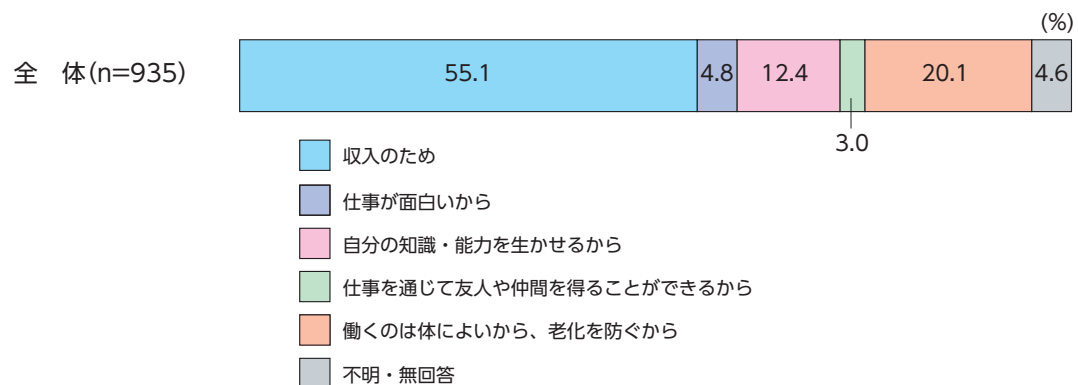


図36 収入を伴う仕事をしている主な理由



資料：内閣府「令和6年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」

(2) 定年制と再雇用制度

定年制とは労使双方の意思表示なく、一定の年齢に達すると労働契約関係が解消される制度です。人手不足の状況が続く中で、高齢者を積極的に活用する考え方を採用する場合には、いったん労働契約関係が解消されることは、ドライバーに対して他の企業で働く選択肢が与えられることにもつながりますので、継続雇用の支障となるおそれがあります。ただし、定年制とセットで中小企業退職金共済制度(中退金)を利用している場合は、定年に達した時点で退職金が支払われる運用がなされています。このため、定年に達した時点で事業者の掛け金負担がなくなる実態もあり、定年制を採用していることによる継続雇用に関するリスクと定年により掛け金負担がなくなるメリットの双方を比較考量した上で定年制の採用の可否を判断する方がよいと考えられます(なお、中退金は定年制の有無にかかわらず活用可能です)。

特に、60歳定年制の採用については、

- 事業者には、65歳までの希望者全員に対する継続雇用制度の義務が課されていること
- このため、有期雇用の期間満了時に事業者側にとっては雇用維持の可否に関する選択権はない一方、労働者は契約期間が満了するたびに意思表示なく退職できること
- 年功賃金制の場合は定年により賃金の減額を伴うことが多く、定年により人件費の削減につながるメリットがある一方、ハイヤー・タクシー業では歩合制を採用しているため、このようなメリットはないこと
- 定年後は、有期雇用の更新を繰り返すケースが多いところ、有期雇用の場合は、無期雇用より期間途中の解雇は厳しく制限されていることや期間満了時の雇止めについても相当の制限があること

から、採用するメリットは小さいと考えられます。

定年制を採用している場合は、定年後は1年契約の有期契約を締結し、更新を繰り返すことが一般的ですが、契約を更新し5年を経過すると無期転換申込権が発生する(注4)ことに留意しておくことが必要です。

(3) 賃金制度

定年退職した高齢者については、オール歩合給制度を採用している場合は、定年前と適用される賃金制度は異なる実態にあります。他方、基本給と歩合給を並立している賃金制度の場合は、定年退職後は賞与がなくなるなどの違いがある場合があります。いずれにしても、労働者の売り手市場という人手不足の状況が続いている中では、労働者の流出防止の観点から労働者側が大きな不満を抱かないように留意して労使間で賃金決定をすることが妥当です。

※(注4) 高齢者の場合は、定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者については、適切な労務管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合は、無期転換申込権が発生しないという特例制度が設けられています。同制度の活用を検討する場合は、申請手順や申請した場合の効果などについて、あらかじめ、各都道府県労働局雇用均等部又は雇用均等室に相談するとよいでしょう。

6 その他高齢者雇用における留意点

(1) 未経験高齢者の雇用に際しての留意点

タクシードライバーには実車率を向上させるためのスキルと実車後に効率的に乗客を目的地まで送り届ける地理に関する知識が必要です。これらのスキルや知識は、継続して雇用されタクシードライバーとして経験を積む中で向上していくものです。

未経験の高齢者については、若年者とは異なり、ドライバー経験を長期にわたって積むことが難しいこともあり、これらのスキルや知識の代替としてタクシーアプリやナビシステムの導入を積極的に検討することが必要です。

タクシー事業におけるDX化は、ドライバーの業務負荷軽減につながるものですが、十分に使いこなせるようになるまでには、ドライバーにとって逆に負担となる恐れがあります。

実際に、納金や日報の作成などの運転業務以外の業務について、静脈認証システムの導入などによるDX化を進めている事業者においては、さほど操作が困難ではないにもかかわらず、若年者と比較して、研修に相当程度の時間を要するケースが見受けられます。

このように、高齢者については、他の年齢層に比較してデジタル機器の操作に難があるケースが多くみられることから、より十分な研修を行うことが重要となります。

(2) 各種補助金・助成金の活用

高齢者雇用を推進する観点から、国において、「65歳超雇用推進助成金」や高齢労働者の健康確保等を図る観点から「エイジフレンドリー補助金」など高齢者雇用に特化した補助金・助成金が設けられています。この他にも地方自治体でも独自に補助金・助成金が設けられていることがあります（例えば、岩手県宮古市では、市内に在住する高齢者を雇用した場合は、事業者に対し一人につき10万円の支給がなされる制度があるなど）。

また、高齢者に特化した補助金・助成金のみならず、人手不足への対応のほか、各種の政策目的に応じた設備投資等に対する補助や助成は様々な形で国、県、市町村のあらゆる行政機関が行っています。

これらの様々な補助金・助成金を活用することにより結果として人手不足の解消や継続的な高齢者雇用に資するような設備投資等を実施することが可能となる場合もあります。

中小企業庁では「中小企業施策利用ガイドブック」として中小企業が活用できる様々な補助金・助成金をまとめた冊子を作成しているほか、厚労省でも「雇用・労働分野の助成金のご案内」としてリーフレットを作成しているのでこれらを参照していただき、目的や用途に応じた補助金・助成金を積極的に活用しましょう。

なお、各地方自治体でも先述のとおり、様々な補助金・助成金が設けられているため、事業所が所在する県や市町村のHPで検索するなどにより、活用できるものがないか確認しておきましょう。

7 ハイヤー・タクシー業界全体として取り組むべき事項

上記については、ハイヤー・タクシー事業における人手不足や高齢化に関する課題の解消に向けて、個々の事業者において取り組んでいただくことが望ましい事項を記載したものです。

これらに加えて、制度創設・改正要望やその他の行政に対する働きかけを行うことによって、より円滑に事業者における課題解消がなされることも想定されます。

全タク連や各都道府県協会といったいわゆる業界団体はこのような政策制度要求等を行うこともその活動の一つであることから、個々の事業者がこれら団体に対して課題解決に必要な要望を行うことも重要です。

人手不足の解消や継続した高齢者雇用に向けた業界団体として要求すべき事項として、本委員会では以下のような意見が出されています。

(1) 二種免許取得のための講習の更なる実施

タクシードライバー不足を解消するためには、単に労働者を雇用するだけでなく、二種免許を取得させる必要があります。しかし、現状では地域によっては講習機関の不足等により長期間講習が実施されないケースが見受けられます。このため、講習受講の機会増加を求める要請を行うほか、講習を受講するために遠距離移動を要する場合における補助等について団体として要望を行うことは考えられないか。

(2) ハローワークへの働きかけ

ハローワークを訪れた求職者がどのような職業に就くか悩んでいる場合に、タクシードライバーへの就職を勧めてもらうためには、ハローワーク職員がハイヤー・タクシー業界に関する正しい知識を有していることが説得性を高める要素となります。このため、ハローワーク又はハローワークを所管する労働局に対して知識の付与を目的とした職員研修の実施等について団体として要望を行うことは考えられないか。

(3) メーカーや販売事業者によるDX機器の活用に関する研修の実施

高齢者に対するDX機器活用のための研修について、オンラインによるメーカーや販売事業者による集団的な研修の実施について、団体として要望を行うことは考えられないか。



人手不足を解消し、働ける環境にあり、働く意欲を有する高齢者が継続して働くことができるようにするために一まとめー

1 人手不足の解消に向けた取組

人手不足への対応として新規人材を採用したとしても、既存人材が退職してしまえばその解消は図られません。

人手不足解消に資するとともに、長期雇用によるメリットを享受するためには、既存人材の流出を防止することが重要です。

既存人材の流出防止には、賃金の引上げをはじめとする労働条件の向上と良好な人間関係の形成をはじめとする労働環境の整備が重要です。

また、新規人材の採用に向けた取組として、労働市場に労働力供給源が少ない地方都市では、未経験高齢者に対する積極的な採用活動の実施を行い、2に記載する「高齢者の継続雇用に向けた取組」を確実に実施することによって、65歳から75歳までの継続雇用の実現を目指すべきです。

2 高齢者の継続雇用に向けた取組

高齢者の継続雇用に際しては、健康の維持・確保はかせません。エイジフリーガイドラインに定められている各事項の実施や重大事故の発生原因ともなり得る脳・心臓疾患や白内障・緑内障に関する検査・検診等の実施についても費用負担について行政に対する必要な要望を行いつつ、事業者として実施することも重要です。

体力確保対策については、実態として現時点では十分に行われているとはいいがたい状況にあり、補助金等を活用しながら積極的に実施することが重要です。

交通事故の防止については、これまで様々な取組が実施されてきており、これらの例を参考としながら各企業でも実施していくことが重要です。

また、高齢者のうち、所定労働時間より短い労働時間で働いている者については、勤務日数や勤務時間について、会社と本人の希望がマッチしないことにより新規人材の獲得ができないこととならないよう、タクシードライバーの複数のタクシー会社での兼業を可能することで、高齢者の希望に柔軟に応じることができる体制づくりについて今後は検討していくことが必要です。

人手不足の解消や高齢者の継続雇用に関しては、国や地方自治体で設けられている様々な補助金・助成金を目的と用途に応じて積極的に活用し、自己負担を可能な限り少なくすることも重要です。

3 ハイヤー・タクシー業界全体での取組

ハイヤー・タクシー業における課題の解消には、個々の事業者の努力のみならず、新制度の実現、事業者の希望に沿った現行制度の改正、行政による積極的な支援等を求める業界団体による積極的な活動も重要です。

おわりに

ハイヤー・タクシー業においては、タクシードライバーの高齢化が様々な場面で指摘されているところです。しかし、前回調査及び今回調査で示された高齢者雇用のメリットや人手不足状況下での人材供給状況を考えれば高齢者のメリットをいかしつつ、可能な限り長期的な雇用継続を図っていくことは現実を踏まえた妥当性のある方策であると考えます。

前回調査及び今回調査における様々な実態や好事例などを参考としていただくことで、事業者と高齢者が良好な就労環境の下で効率的・効果的な働き方がなされるとともに、良好な企業運営がなされることを期待します。



参 考 資 料

- 高年齢者雇用安定法の概要

- 創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について

- 70歳雇用推進プランナー高年齢者雇用アドバイザーのご案内

- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
各都道府県支部高齢・障害者業務課 所在地等一覧

- 令和7年度65歳超雇用推進助成金のご案内

- エイジフレンドリーガイドライン

- 高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について (抜粋)

- 国土交通省事故防止対策支援推進事業に係る補助金の申請受付を開始

高年齢者雇用安定法の概要

～70歳までの就業機会の確保のために
事業主が講ずべき措置(努力義務)等について～

－ 目次 －

I	高年齢者雇用安定法について・・・・・・・・・・	1
II	高年齢者就業確保措置について・・・・・・・・	2
III	70歳までの継続雇用制度について・・・・・・・・	7
IV	創業支援等措置について・・・・・・・・・・	8
V	高年齢者雇用安定法に基づく指導等について・・・・・・・・	12
VI	高年齢者雇用状況等報告について・・・・・・・・	12
VII	高年齢者等が離職する場合について・・・・・・・・	13
VIII	労働者性の判断基準について・・・・・・・・	17
IX	高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針・・・・・・・・	21
X	よくあるご質問・お問い合わせ先・・・・・・・・	26
XI	関連情報・・・・・・・・・・	27

I 高年齢者雇用安定法について

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

65歳までの雇用確保（義務）

- **60歳未満の定年禁止**（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**（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歳までの定年引き上げ
 - 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）の導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。



高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。

70歳までの就業機会の確保（努力義務）

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、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

- ① **70歳までの定年引き上げ**
- 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）の導入**
（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**

詳細はP2～11をご確認ください

高年齢者雇用安定法第11条に基づく **高年齢者雇用推進者（*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

* 各企業で選任することが努力義務とされている、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担当する者。（選任した場合のハローワーク等への届出は必要ありません。）

※ **定年や雇用確保措置、就業確保措置の変更や新設を行う場合、就業規則等を変更する必要があります。**（常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。）

II 高年齢者就業確保措置について

高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主：

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

以下の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

①70歳までの定年引き上げ

②定年廃止

③70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

創業支援等措置（雇用によらない措置）
(過半数労働組合等（※）の同意を得て導入）

④高年齢者が希望するときは、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高年齢者が希望するときは、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

【参考】

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

(1)65歳までの定年引き上げ

(2)定年廃止

(3)65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)



過半数労働組合等とは？



労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者を指します。

<労働者の過半数を代表する者を選出する際の留意事項>

- ・労働基準法第4 1条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きで選出された者であって、事業主の意向に基づき選出された者でないこと

Ⅱ 高年齢者就業確保措置について

留意点1：対象者基準について

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置は努力義務ですから、対象者を限定する基準を設けることが可能です（P2の①②を除く）。ただし、対象者基準を設ける場合には、次の事項に留意する必要があります。

- 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。
- 労使間で十分に協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令・公序良俗に反するものは認められないこと。

【不適切な例】

- ・ 会社が必要と認めた者に限る ⇒ 恣意的な一部の高年齢者の排除が可能であり、法の趣旨に反する
- ・ 上司の推薦がある者に限る ⇒ //
- ・ 男性（女性）に限る ⇒ 男女差別に該当
- ・ 組合活動に従事していない者に限る ⇒ 不当労働行為に該当

留意点2：労使で協議すべき事項

- 高年齢者就業確保措置の5つの措置のうち、いずれの措置を講ずるかに
ついては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- P2に記載の①～⑤のいずれか一つの措置により70歳までの就業機会を確保することのほか、複数の措置により70歳までの就業機会を確保することも可能です。
個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、当該高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- 過半数労働組合等の同意が必要または望ましい手続きは、以下のとおりです。

必要	・ 創業支援等措置（P2の④・⑤）のみを講ずる場合の実施に関する計画（詳細はP9をご確認ください）
望ましい	・ 創業支援等措置（P2の④・⑤）と雇用の措置（P2の①～③）の両方を講じる場合の創業支援等措置の実施に関する計画（詳細はP9をご確認ください） ・ 対象者基準を設ける場合の基準の内容（上記留意点1）

留意点3：その他

- 高年齢者が定年前とは異なる業務に就く場合には、新しく従事する業務に関して研修、教育、訓練等を行うことが望ましいです。特に、雇用による措置（①定年引き上げ、②定年制の廃止、③継続雇用制度の導入）を講じる場合には、安全または衛生のための教育は必ず行ってください（創業支援等措置を講じる場合にも安全または衛生のための教育を行うことが望ましいです。）。
- 労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向であることも踏まえて、高年齢者が安全に働ける環境づくりのため、高年齢者就業確保措置（創業支援等措置を含む）により働く高年齢者について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に、職場環境の改善や健康や体力の状況把握とそれに応じた対応など、就業上の災害防止対策に積極的に取り組むことが望ましいです。

【参考】高年齢労働者の安全衛生対策について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



<パンフレット>

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000815416.pdf>



- 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、
 - ・心身の故障のため業務に堪えられないと認められること
 - ・勤務（業務）状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責（業務）を果たし得ないことなど、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合や、創業支援等措置の計画（P9の1の計画）に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由に該当する場合には、契約を継続しないことが認められます。
（※65歳までの継続雇用制度も同様の考え方です。）
- シルバー人材センターへの登録や、再就職・ボランティアのマッチングを行う機関への登録などは、高年齢者の就業先が定まらないため、高年齢者就業確保措置を講じたことにはなりません。
- 高年齢者就業確保措置（創業支援等措置を含む）において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めることに留意する必要があります。

取り組み事例

すでに65歳を超える高年齢者を雇用している企業はこのような取り組みをしています。

65歳を超えた高年齢者を雇用している企業の取り組み事例や、70歳までの就業機会の確保に必要な施策、人事制度改訂の手順等の情報は、下記URLをご参照ください。

【高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ】

○高年齢者活躍企業事例サイト
<https://www.elder.jeed.go.jp/>



○70歳雇用推進マニュアル・70歳雇用推進事例集・65歳超雇用推進事例集
<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>



事例1 65歳までの定年引き上げ＋上限年齢のない継続雇用

業種：専門サービス業

（補償コンサルタント業（測量・建築設計業務））

従業員数：32人

（60～64歳 9.4%、65～69歳 15.6%、70歳以上6.3%）

取り組み内容：社内業務の安定的な継続のため、2018年10月に定年年齢を65歳に引き上げ。65歳以降は本人の健康状態と意思に係る条件を設定した上で、年齢の上限なく継続雇用。短時間勤務・隔日勤務の選択が可能。

足場が悪い現場での測量等現地調査における労働災害のリスク削減と作業の効率化のため、ドローン技術を導入。比較的安全な場所でドローンを操縦、撮影した映像等から図面の作成が可能。健康管理面では全従業員対象の人間ドックに頸動脈超音波検査の実施（動脈硬化の早期発見）や5年ごとに脳ドックを取り入れるなどの取り組みも実施。



柔軟な勤務形態により**高年齢者に魅力的な会社**に。

新技術導入により**作業負荷の軽減・労働災害のリスクが大幅に軽減**。

事例2 定年60歳＋上限年齢のない継続雇用

業種：飲食店用紙製品のデザイン・製造・販売等

従業員数：294人

（60～64歳 11.9%、65～69歳 4.4%、70歳以上 3.7%）

取り組み内容：定年60歳の後は希望者を年齢の上限なく継続雇用。定年後も同じ仕事を続ける場合は給与が下がることはなく、さらに定年前と同じ基準で評価する人事評価制度を取り入れ、現役世代と同様、昇給・賞与がある賃金制度である。

新工場建設をきっかけに、LED照明や自動ラック倉庫を整備し、高齢社員をはじめ、全ての社員が働きやすい職場環境を整備した。また、健康管理面では健康診断の実施やトレーニングルームを導入、安全衛生面では両手でボタンを押さなければ稼働しない断裁機を導入。



賃金制度の改定により、定年後は**ほぼ全員が継続雇用を希望**。

設備の整備により**身体的負担を軽減・事故も減少**。

事例3 66歳までの定年引き上げ＋70歳まで継続雇用

業種：高齢者福祉事業（ケアハウス等施設の運営、居宅介護支援事業）

従業員数：52人

（60～64歳 9.6%、65～69歳 11.5%、70歳以上 3.8%）

取り組み内容：2017年4月に、定年年齢を66歳に、その後の継続雇用年齢の上限を70歳まで引き上げ。短時間勤務を希望する場合は「パート職員」となり定年なし。

エレベーター利用の推進、ボックスシートを導入したことで、作業時間が短縮され、腰痛軽減に効果。また、自動掃除機や高圧洗浄機の導入によって清掃業務の負担を軽減。一方で、送迎ドライバーの安全対策のため、施設所有車にドライブレコーダーを設置し、ドライバー名等を付したステッカーを車体に貼り、安全運転への意識づけを実施。さらに、指定する病院を受診した場合、費用の3分の2を補助するとともに、健康診断の項目を追加するなど、健康管理面でも手厚く処遇。



さまざまな取り組みにより、**高齢者の勤労意欲の高まりや介護サービスの質の向上**に寄与。結果、**職員の処遇改善**にもつながる。

制度の導入例

高齢者就業確保措置で求められる措置を複数組み合わせることも可能です。

例		留意点
例1	68歳まで定年延長、68～70歳まで継続雇用制度	—
例2	68歳まで希望者全員を対象とする継続雇用制度、68～70歳まで対象者を限定した継続雇用制度	対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいです。 対象者を限定する場合には、具体的・客観的な基準である必要があります。例えば、以下のようなものが考えられます。 （基準の例） ・過去○年間の人事考課が○以上である者 ・過去○年間の出勤率が○%以上である者 ・過去○年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないこと
例3	70歳までの継続雇用制度と70歳までの業務委託契約を締結する制度のうち、希望する制度を選べる制度	P3の留意点2のとおり、個々の高齢者の希望を聴取・尊重した上で、いずれの措置を適用するか決定する必要があります。また、70歳までの継続雇用制度により、努力義務を達成していることになるため、業務委託契約を締結する制度を講ずるに当たって、過半数労働組合等との同意を得る必要はありませんが、法の趣旨を考えると、この場合にも過半数労働組合等との同意を得て頂くことが望ましいです。

Ⅲ 70歳までの継続雇用制度について

65歳以降の継続雇用の範囲

65歳以降は、**特殊関係事業主以外の他社**で継続雇用する制度も可能になります。

- 対象となる高年齢者の年齢に応じて、継続雇用することができる事業主の範囲が広がります。
 - ・ 60歳以上65歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主
 - ・ 65歳以上70歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主に加え、**特殊関係事業主以外の他社**

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。

特殊関係事業主等で継続雇用を行う場合に必要な対応

特殊関係事業主等（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。**この契約は、書面により締結することが望ましいです。

【特殊関係事業主等で継続雇用する際の留意点】

- ・ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容および労働条件とすることが望ましいです。
- ・ 他社において、継続雇用の対象となる高年齢者の知識・経験・能力に対するニーズがあり、これらが活用される業務があるか十分に協議した上で、自社と他社との間での契約を締結することが望ましいです。

無期転換ルールの特例について

- ・ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。
- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主を含む）の下で、定年後に引き続いて雇用される期間は無期転換申込権が発生しません（65歳を超えて引き続き雇用する場合にも無期転換申込権は発生しません。）。
- ・ 一方で、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生しますのでご注意ください。

IV 創業支援等措置について

創業支援等措置とは

「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（P2の④）
- ・ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（P2の⑤）
 - 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



高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは？

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



「出資（資金提供）等」とは？

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事業の実施に必要な援助を行っている必要があります。

「団体」とは？



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bの「団体」となることができます。

他の団体で創業支援等措置を行う場合

他の団体で上記の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。

IV 創業支援等措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には次ページの留意事項にご留意ください。

計画記載事項

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取り扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全および衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、**過半数労働組合等（P2）の同意を得る必要**があります。

- ※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、
（ア）労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること、
（イ）そのために1の計画を定めること、
（ウ）創業支援等措置を選択する理由
を十分に説明するようお願いします。
- ※ 創業支援等措置（P2の④⑤）と雇用による措置（P2の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・ 常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 事業主の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は電磁的記録媒体をもって調製するファイルに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：社内ネットワークに掲示し労働者が常時パソコンで確認できるようにするなど）

創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約

- ・ 上記1・2と合わせて、事業主が委託、出資等する団体が社会貢献事業を行う場合、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。（詳細は、P8をご参照ください。）
※ 特殊関係事業主、他社での継続雇用の際にも同様の契約が必要です。（詳細はP7）
- ・ 制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

IV 創業支援等措置について

計画を作成する際の7つの留意点

① 業務の内容について（記載事項(2)関係）

業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにする必要があります。

② 支払う金銭について（記載事項(3)関係）

高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮することが必要です。また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延してはいけません。

③ 契約の頻度について（記載事項(4)関係）

個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結する必要があります。

④ 納品について（記載事項(5)関係）

成果物の受領に際しては、不当な修正、不当なやり直しの要求又は不当な受領拒否を行わないようにしてください。

⑤ 契約の変更について（記載事項(6)関係）

契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行いましょう。

⑥ 安全・衛生について（記載事項(9)関係）

高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者についても、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいです。

また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずる必要があります。さらに、業務の内容及び難易度、業務量並びに納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいです。

※安全・衛生については、P 4 もご参考ください。

⑦ 社会貢献事業を実施する団体について（記載事項(11)関係）

事業主が委託、出資等を行うNPO法人等が実施する社会貢献事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合には、事業主からNPO法人等に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当する必要があります。

IV 創業支援等措置について

契約締結時の留意事項

個々の高年齢者と業務委託契約等を締結する場合には、以下の事項について、留意する必要があります。

- ・ 契約は書面により締結すること。
(書面にはP9の計画に記載した事項に基づいて決定した、個々の高年齢者の就業条件を記載すること)
- ・ 契約を締結する高年齢者にP9の計画を記載した書面を交付すること。
- ・ 次の(ア)～(ウ)を十分に説明すること。
 - (ア) 労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること
 - (イ) そのためにP9の1の計画を定めること
 - (ウ) 創業支援等措置を選択する理由

安全確保に関する留意事項

同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務をはじめとする労働法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいです。

創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務等に起因する事故等により被災したことを事業主が把握した場合には、主たる事務所を所管するハローワークに報告することが望ましいです。

また、同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用することが望ましいです。

【報告の様式】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245670.pdf>



高年齢者からの相談への対応に関する留意事項

契約に基づく業務に関して、高年齢者から相談があった場合には誠実に対応する必要があります。

労働者性に関する留意事項

創業支援等措置は雇用によらない措置であるため、個々の高年齢者の働き方について、労働者性が認められるような働き方(※)とならないように留意する必要があります。

※労働基準法における労働者性の判断基準については、P17をご覧ください。



労災保険の特別加入について

創業支援等措置に基づく事業に従事する高年齢者は、労災保険制度の特別加入制度に加入することが可能です。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu.html



V 高年齢者雇用安定法に基づく指導等について

70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。

さらに、指導等を行った場合において状況が改善していないと認められるときは、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告、または高年齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成を勧告する場合があります。

VI 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52条第1項に基づき、毎年6月1日時点の高年齢者の雇用状況等を毎年7月15日までに厚生労働大臣宛に報告することを義務づけているものです。

事業所の規模にかかわらず、すべての事業主に提出の義務があります。提出の方法は、郵送のほか、電子申請を行うことも可能です。

VII 高年齢者等が離職する場合について

再就職援助措置（努力義務）

解雇等により離職する高年齢者等が再就職を希望するときは、

- （ア）求職活動に対する経済的支援
- （イ）求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん
- （ウ）再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん

などの再就職援助措置を講ずるよう努めることとされています。

多数離職届（義務）

同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合**は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を、当該届出に係る離職予定日（離職の全部が同一の日に生じない場合は、当該届出に係る最後の離職予定日）の1か月前までに**ハローワークに届け出**なければなりません。

※ 多数離職の届出をしない場合、過料の対象となることがあります。

求職活動支援書（義務）

解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、離職することが決まった後、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません。

求職活動支援書に記載する事項

- (1) 氏名・年齢・性別
- (2) 離職予定日（離職予定日が未定の場合はその時期）
- (3) 職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等）
- (4) 有する資格・免許・受講した講習
- (5) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項
- (6) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

・ 様式例（PDF）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/kyusyokusien.pdf>



求職活動支援書はジョブ・カードを活用して作成することも可能です。

ジョブ・カードは、労働者のキャリアプラン等の情報を蓄積し、労働者自身が生涯のキャリア形成の場面で活用するツールであるとともに、職務経験や職場での仕事ぶりの評価等に関する情報を見える化した職業能力証明として活用するツールです。この様式を活用して求職活動支援書を作成することもできます。

※この場合、ジョブ・カードに再就職援助措置関係シートを添付することとなります。

- ・ ジョブ・カードとは
- ・ 求職活動支援書へのジョブ・カードの活用について
<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>
- ・ ジョブ・カードに添付する再就職援助措置関係シート様式例
[参考様式 再就職援助措置関係シート](#)



解雇等とは？

解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く）その他の事業主の都合による離職、65～69歳での定年退職・継続雇用制度の終了など、様々な理由が該当しますので、**詳細は14ページをご確認ください。**

VII 高年齢者等が離職する場合について

【概要】

(1) 再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大

	45歳以上60歳未満で離職する者	60歳以上65歳未満で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職（※）		A	
継続雇用制度の対象者基準に該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			
定年年齢に到達したことによる離職			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職			

※ 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む。

再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

事業主は、**A** または **B** に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、再就職援助措置を講ずるよう努める必要があります（**努力義務**）。

さらに、**A** または **B** に該当する高年齢者が同一の事業所において1か月に5人以上離職する場合、多数離職の届出が必要です（**義務**）。

求職活動支援書の対象となる高年齢者等

事業主は、**A** に該当する高年齢者が希望する場合に、求職活動支援書を作成する必要があります（**義務**）。

(2) 再就職援助措置等を実施する事業主

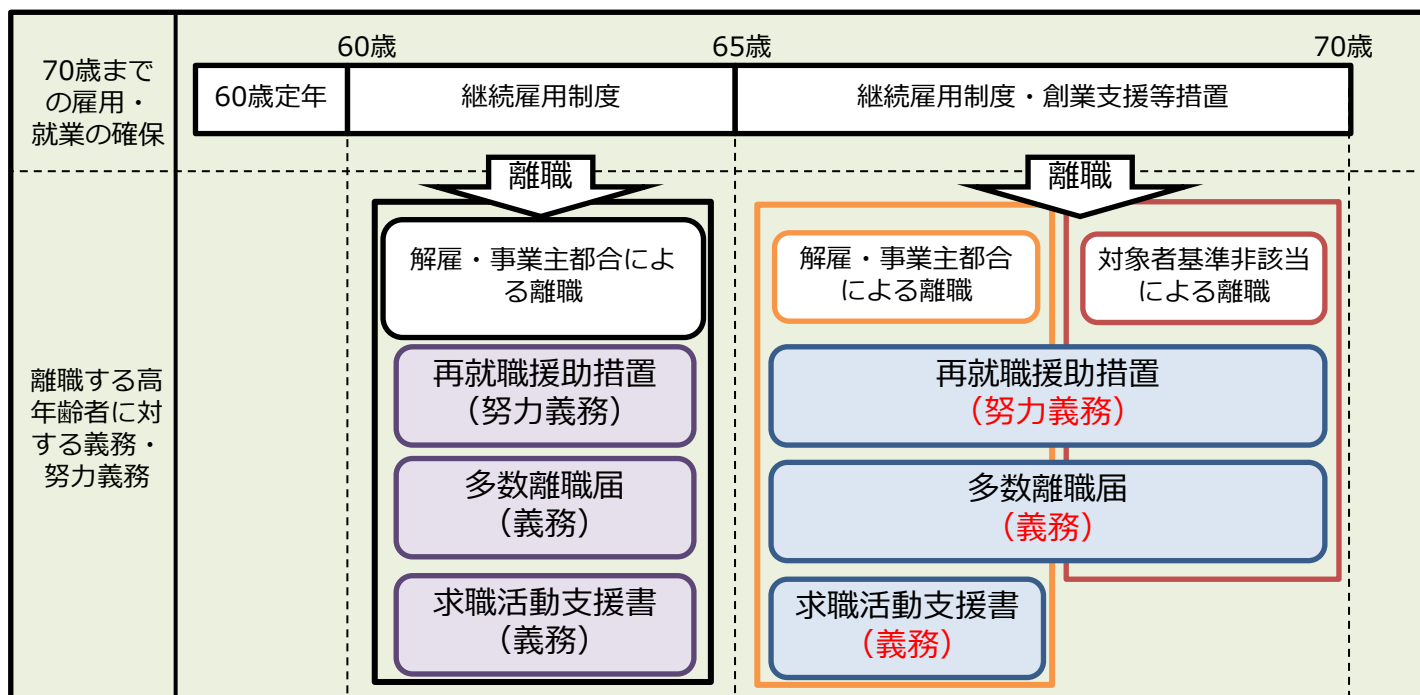
- ① 原則として、離職時に高年齢者等を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約等を締結している）事業主です。
- ② ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が実施することとします。
 - ・ 特殊関係事業主等での継続雇用制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
 - ・ 業務委託契約を締結する制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
 - ・ 他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

再就職援助措置等のイメージ

【その① 解雇その他の事業主都合、対象者基準非該当による離職】

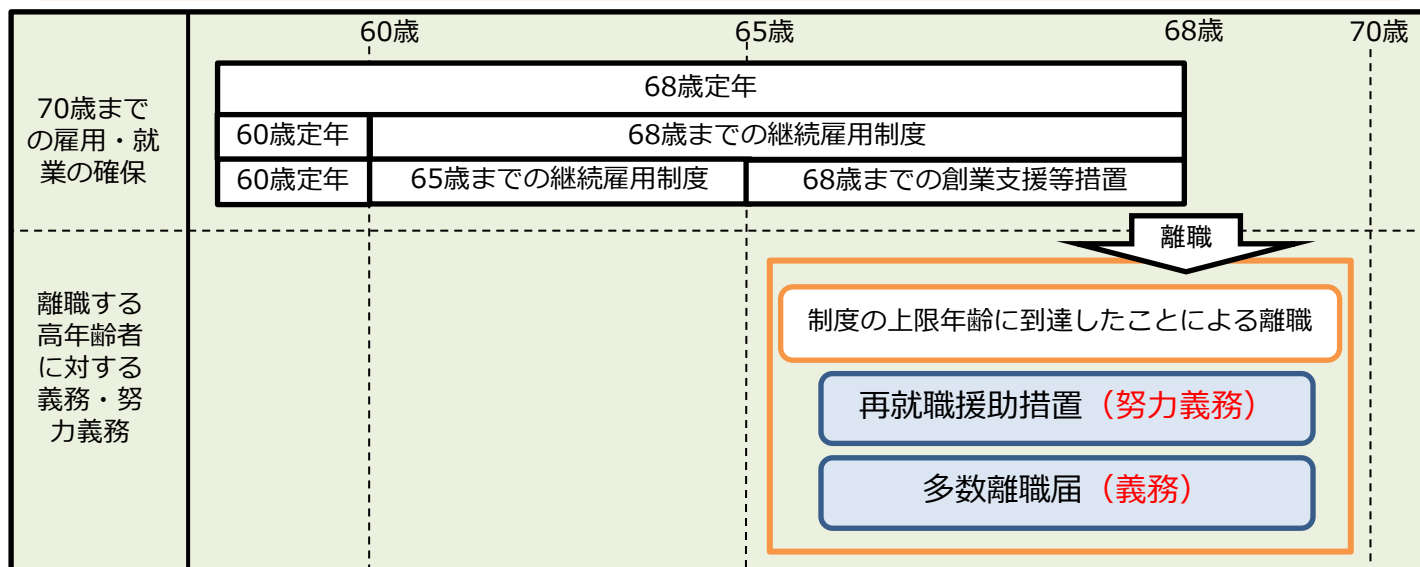
45歳以上65歳未満で解雇その他の事業主都合により離職する者や、65歳以上70歳未満で解雇その他の事業主都合により離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届、求職活動支援書の努力義務・義務**がかかります。

65歳以上70歳未満で対象者基準に該当しないことにより離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務**がかかります。**（求職活動支援書の交付義務はかかりません）**



【その② 定年年齢、制度の上限年齢到達による離職】

65歳以上70歳未満で定年年齢や、継続雇用制度・創業支援等措置の上限年齢に到達したことにより離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務**がかかります。**（求職活動支援書の交付義務はかかりません）**

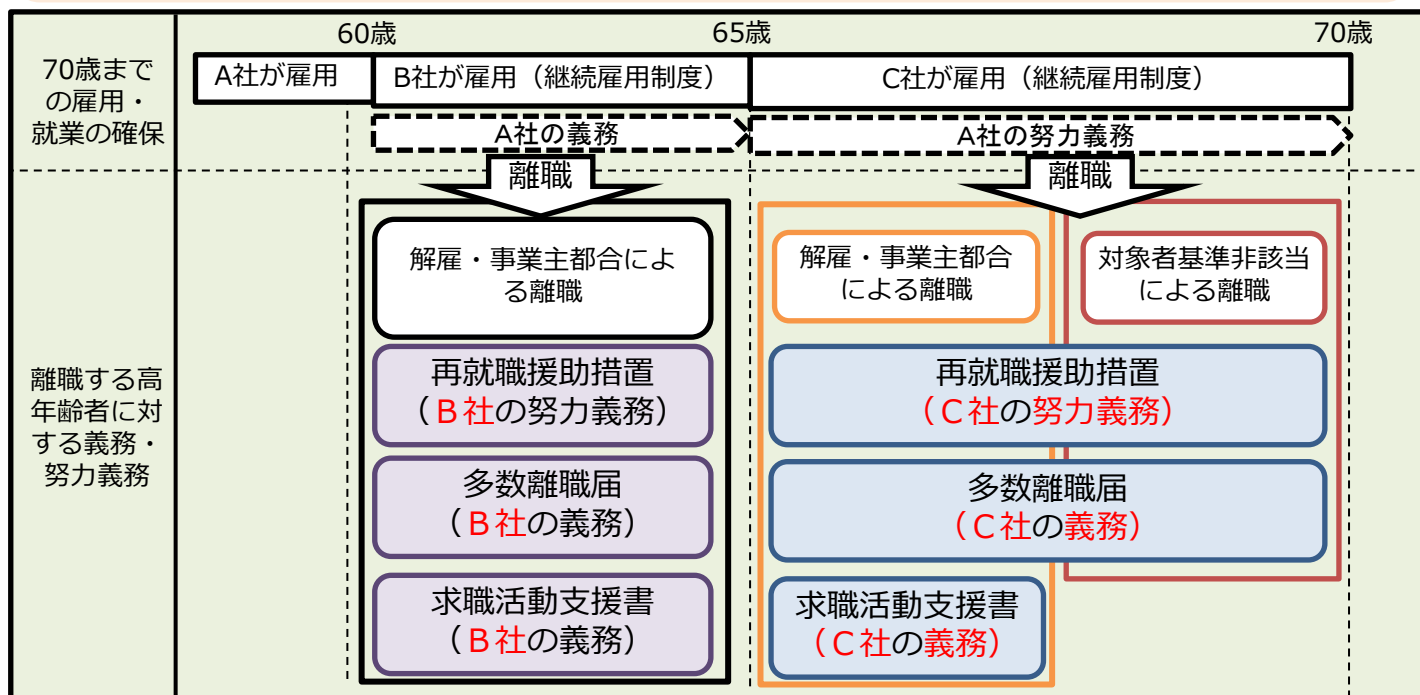


【その③ 自社以外を継続雇用先とする継続雇用制度における 解雇その他の事業主都合、対象者基準非該当による離職】

A社で定年まで雇用、その後A社の特殊関係事業主に該当するB社で65歳まで継続雇用、70歳までC社で継続雇用の場合

⇒B社・C社による解雇その他の事業主都合により離職する者については、離職時の雇用主である**B社・C社に再就職援助措置、多数離職届、求職活動支援書の努力義務・義務**がかかります。

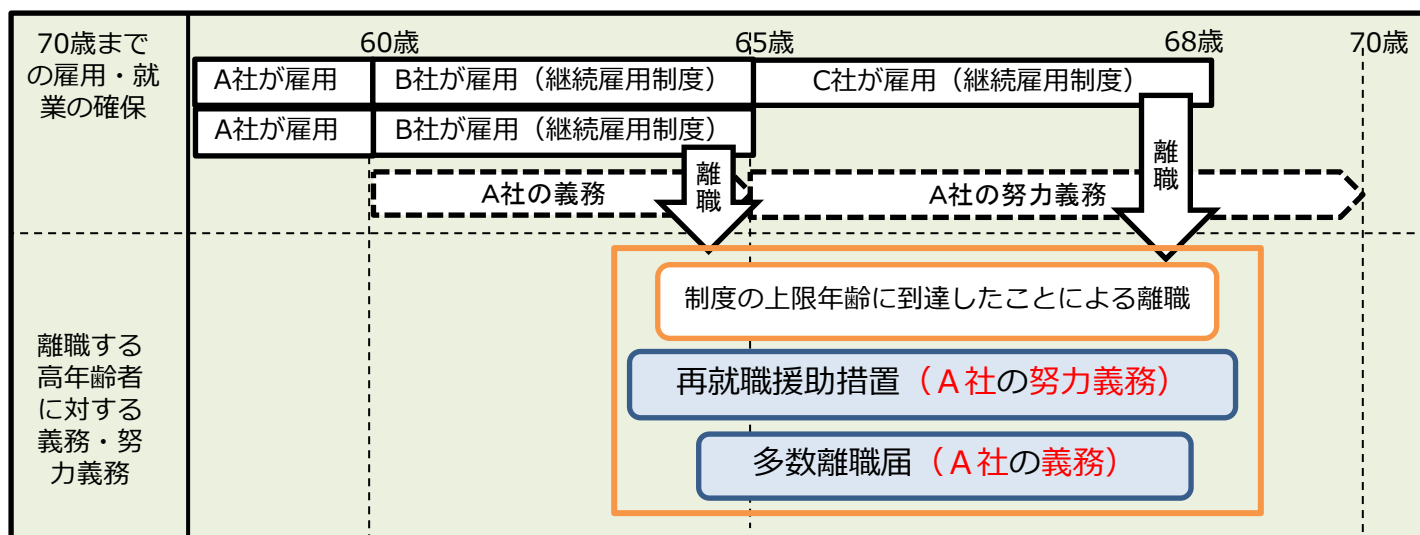
C社で対象者基準に該当しないことにより離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務**がかかります。**(求職活動支援書の交付義務はかかりません)**



【その④ 自社以外を継続雇用先とする 継続雇用制度における制度の上限年齢到達による離職】

A社で定年まで雇用、その後A社の特殊関係事業主であるB社で65歳までの継続雇用制度を導入する場合、または、その後C社で68歳までの継続雇用制度を導入する場合

⇒B社・C社で継続雇用制度の上限年齢に到達したことにより離職する者については、**A社に再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務**がかかります。**(求職活動支援書の交付義務はかかりません)**



VIII 労働者性の判断基準について

事業主の用意する業務が労働基準法における労働者性が認められる働き方である場合は、創業支援等措置ではなく、雇用による措置として行っていただくようお願いします。

（参考）労働基準法における労働者とは

労働基準法では、以下のとおり規定されています。

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄） （定義）

第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

労働基準法における「労働者」であるか否か、すなわち労働基準法上の「労働者性」の有無は、労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）の判断基準に基づき、実態を踏まえて個別に判断されることになります。

なお、契約形態にかかわらず、労働基準法上の労働者としての実態があれば、労働基準法が適用されます。

<労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>



○労働者性の判断基準

1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。

1 使用従属性

(1) 指揮監督下の労働であるかどうか

イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

□ 業務遂行上の指揮監督の有無

ハ 拘束性の有無

ニ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素があるかどうか

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具の負担関係

□ 報酬の額

(2) 専属性の程度

(3) その他

【労働基準法上の労働者性に関する裁判例】

※下線部の数字・カナは、P 17の判断基準の項目を指しています。

①藤沢労基署長事件（平成19年6月28日最高裁）

※労基法上の労働者性が認められなかった

<概要>

作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工について、労災保険法上の労働者性が争われた事例

<判決概要>

上告人は、B（※B株式会社）からの求めに応じて上記工事に従事していたものであるが、1(1) 仕事の内容について、仕上がりの画一性、均質性が求められることから、Bから寸法、仕様等につきある程度細かな指示を受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定を受けることなく、自分の判断で工法や作業手順を選択することができた。

上告人は、1(1) 作業の安全確保や近隣住民に対する騒音、振動等への配慮から所定の作業時間に従って作業することが求められていたものの、事前にBの現場監督に連絡すれば、工期に遅れない限り、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり所定の時間前に作業を切り上げたりすることも自由であった。

上告人は、当時、B以外の仕事をしていなかったが・・・（中略）Bは、上告人に対し、2(2) 他の工務店等の仕事をすることを禁じていたわけではなかった。

Bと上告人との1(2) 報酬の取決めは、完全な出来高払いの方式が中心とされ（中略）2(1) 上告人の報酬は、Bの従業員の給与よりも相当高額であった。

上告人は、2(1) 一般に必要な大工工具一式を自ら所有し、これらを現場に持ち込んで使用しており、上告人がBの所有する工具を借りて使用していたのは、当該工事においてのみ使用する特殊な工具が必要な場合に限られていた。

上告人は、2(3) Bの就業規則及びそれに基づく年次有給休暇や退職金制度の適用を受けず、また上告人は、国民健康保険組合の被保険者となっており、Bを事業主とする労働保険や社会保険の被保険者となっておらず、さらにBは、上告人の報酬について給与所得にかかる給与等として所得税の源泉徴収をする取扱いをしていなかった。（中略）

以上によれば、上告人は、前期工事に従事するに当たり、A（※株式会社A）はもとより、Bの指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、Bから上告人に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の提供の対価として支払われたものとみることは困難であり、上告人の自己所有の道具の持ち込み使用状況、Bに対する専属性の程度に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害保険法上の労働者にも該当しないというべきである。

【労働基準法上の労働者性に関する裁判例】

②新宿労基署長事件（平成14年7月11日東京高裁）

※労基法上の労働者性が認められた

<概要>

映画撮影技師（カメラマン）であったAがBプロダクションとの撮影業務（撮影期間約7か月間うち延べ50日の予定）に従事する契約に基づき映画撮影に従事中に、宿泊していた旅館で脳梗塞を発症してその後死亡したことについて、その子であるXが、Aの死亡は業務に起因するものであるとして、新宿労基署長Yに対して遺族補償給付の請求をしたところ、Yは労基法9条にいう労働者には該当しないとの理由で不支給処分としたため、右処分の取消しを請求し、地裁においては労働者性が否定されたが、高裁で肯定された事例

<判決概要>

映画製作においては、撮影技師は、監督のイメージを把握して、自己の技量や感性に基づき、映像に具体化し、監督は、映画製作に関して最終的な責任を負うというものであり、1(1) 本件映画の製作においても、レンズの選択、カメラのポジション、サイズ、アングル、被写体の写り方及び撮影方法等については、いずれもC監督の指示の下で行われ、亡Aが撮影したフィルム（カットの積み重ね）の中からのカットの採否やフィルムの編集を最終的に決定するのもC監督であったことが認められ、これらを考慮すると、本件映画に関しての最終的な決定権限はC監督にあったというべきであり、亡AとC監督との間には指揮監督関係が認められるというべきである。

亡Aの本件映画撮影業務については、2(2) 亡AのBプロへの専属性は低く、2(3) Bプロの就業規則等の服務規律が適用されていないこと、亡Aの本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、Bプロも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、1(1) 映画製作は監督の指揮監督の下に行われるものであり、撮影技師は監督の指示に従う義務があること、本件映画の製作においても同様であり、高度な技術と芸術性を評価されていた亡Aといえどもその例外ではなかったこと、また、1(2) 報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、1(1) 個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、1(1) 時間的・場所的拘束性が高いこと、1(1) 労務提供の代替性がないこと、2(1) 撮影機材はほとんどがBプロのものであること、2(3) Bプロが亡Aの本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、亡Aは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたものと認めるのが相当であり、したがって、労基法9条にいう「労働者」に当たり、労災保険法の「労働者」に該当するというべきである。

コラム 労働組合法上の労働者性に関する裁判例

※労働基準法と労働組合法では、労働者性の解釈が異なりますのでご注意ください。労使関係法研究会報告書（平成23年7月25日）によると、以下の要素を用いて総合的に判断すべきものとされています。

労使関係法研究会報告書（平成23年7月25日）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf>



1 基本的判断要素

- (1) 業務組織への組み入れ
- (2) 契約内容の一方的・定型的決定
- (3) 報酬の労務対価性

2 補充的判断要素

- (4) 業務の依頼に応ずべき関係
- (5) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

3 消極的判断要素

- (6) 顕著な事業者性

※下線部の数字は、上記の判断基準の項目を指しています。

OINAXメンテナンス事件(平成23年4月12日最高裁)

※労組法上の労働者性が認められた

<概要>

住宅設備機器の修理補修等を業とする会社と業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事する受託者が、上記会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるとされた事例

<判決概要>

会社は、C E（カスタマーエンジニア）を管理し、全国の担当地域に配置を割り振って日常的な修理補修等の業務に対応させていたものである上、各C Eと調整しつつその業務日及び休日を指定していた等の事実から、1 (1) C Eは、会社の上記事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていたものとみるのが相当である。

また、C Eと会社との間の業務委託契約の内容は、個別の修理補修等の依頼内容をC Eの側で変更する余地がなかったことも明らかであるから、1 (2) 会社がC Eとの間の契約内容を一方的に決定していたものというべきである。

さらに、C Eの報酬は、C Eが会社による個別の業務委託に応じて修理補修等を行った場合に、会社が商品や修理内容に従ってあらかじめ決定した顧客等に対する請求金額に、会社が定めた方法で支払われていたのであるから、1 (3) 労務の提供の対価としての性質を有するものということができる。

加えて、会社から修理補修等の依頼を受けた場合、C Eは業務を直ちに遂行するものとされていたこと等にも照らすと、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、2 (4) C Eは、基本的に会社による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。

しかも、C Eは、会社が指定した担当地域内において、会社からの依頼に係る顧客先で修理補修等の業務を行うものであり、原則として業務日の午前8時半から午後7時までは会社から発注連絡を受けることになっていた等の事実から、2 (5) C Eは、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる。

以上の諸事情を総合考慮すれば、C Eは、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

IX 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

70歳までの就業確保措置を講ずる上で、留意すべき点や各措置の具体的な内容について下記の指針で記載しています。

目次

- 第1 趣旨
- 第2 高年齢者就業確保措置の実施及び運用
 - 1 高年齢者就業確保措置
 - 2 65歳以上継続雇用制度
 - 3 創業支援等措置
 - 4 賃金・人事処遇制度の見直し
 - 5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

指針本文

第1 趣旨

この指針は、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「法」という。）第10条の2第4項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者（法第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第4条の4に規定する者を除く。以下同じ。）の65歳から70歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のため講ずべき法第10条の2第4項に規定する高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、65歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下同じ。）も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入、定年の定め廃止又は創業支援等措置をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 高年齢者就業確保措置の実施及び運用

65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下同じ。）を導入している事業主は、高年齢者就業確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

IX 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

1 高年齢者就業確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。

高年齢者就業確保措置を講ずる場合には、次の(1)から(4)までの事項に留意すること。

(1) 努力義務への対応

イ 継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が高年齢者就業確保措置を講ずること。

ただし、当該事業主と特殊関係事業主で協議を行い、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能であること。その際には、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる旨を法第10条の2第3項の契約に含めること。

□ 一の措置により70歳までの就業機会を確保するほか、複数の措置を組み合わせることにより65歳から70歳までの就業機会を確保することも可能であること。

(2) 労使間での協議

イ 高年齢者就業確保措置のうちいずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置が講じられることが望ましいこと。

□ 雇用による措置（法第10条の2第1項各号に掲げる措置をいう。以下同じ。）に加えて創業支援等措置（同条第2項の創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講ずる場合には、雇用による措置により努力義務を実施していることとなるため、創業支援等措置を講ずるに当たり、同条第1項の同意を得る必要はないが、過半数労働組合等（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を、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をいう。以下同じ。）の同意を得た上で創業支援等措置を講ずることが望ましいこと。

ハ 高年齢者就業確保措置のうち複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定すること。

(3) 対象者基準

イ 高年齢者就業確保措置を講ずることは、努力義務であることから、措置（定年の延長及び廃止を除く。）の対象となる高年齢者に係る基準（以下「対象者基準」という。）を定めることも可能とすること。

□ 対象者基準の策定に当たっては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないこと。

(4) その他留意事項

イ 高年齢者の健康及び安全の確保のため、高年齢者就業確保措置により働く高年齢者について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むよう努めること。

□ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たに従事する業務に関する研修、教育又は訓練等を事前に実施することが望ましいこと。

IX 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

2 65歳以上継続雇用制度

65歳以上継続雇用制度を導入する場合には、次の(1)から(4)までの事項に留意すること。

- (1) 65歳以上継続雇用制度を導入する場合において法第10条の2第3項に規定する他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- (2) 他の事業主において継続して雇用する場合であっても、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすべきことが望ましいこと。
- (3) 他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、(1)の契約を締結する必要があること。
- (4) 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができること。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。また、当該同一の事由について、65歳以上継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

3 創業支援等措置

創業支援等措置を講ずる場合には、次の(1)から(3)までの事項に留意すること。

(1) 措置の具体的な内容

イ 法第10条の2第2項第2号ロ又はハに掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業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ること。

ロ 法第10条の2第2項第2号ハの援助は、資金の提供のほか、法人その他の団体が事務を行う場所を提供又は貸与すること等が考えられること。

ハ 法第10条の2第2項第2号に掲げる社会貢献事業は、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である必要があり、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないこと。

また、特定の事業が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に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されること。

二 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。

IX 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

(2) 過半数労働組合等の合意に係る留意事項

イ 過半数労働組合等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第1項に規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。

ロ 実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

- ① 業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにすること。
- ② 高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとする。
また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延しないこと。
- ③ 個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結すること。
- ④ 成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと。
- ⑤ 契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行うこと。
- ⑥ 高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいこと。
また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずること。
さらに、業務の内容及び難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいこと。
- ⑦ 法第10条の2第2項第2号八に掲げる事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合において、事業主から当該事業を実施する者に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当すること。
- ⑧ 創業支援等措置は、労働契約によらない働き方となる措置であることから、個々の高年齢者の働き方についても、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高年齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

ハ 実施計画に記載した内容に沿って、個々の高年齢者の就業機会が確保されるよう努める必要があること。

(3) その他留意事項

イ 創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること。なお、その際には、高年齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第2項第2号に掲げる事項について、個々の高年齢者との契約における就業条件を記載すること。

また、この際、当該高年齢者に対して実施計画に記載した書面を交付するとともに、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから実施計画に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を丁寧に説明し、納得を得る努力をすること。

IX 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

□ 創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務に起因する事故等により被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、当該事業主が当該高年齢者が被災した旨を厚生労働大臣に報告することが望ましいこと。

また、同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用することが望ましいこと。

ハ 契約に基づく業務の遂行に関して高年齢者から相談がある場合には誠実に対応すること。

二 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、契約を継続しないことができること。

なお、契約を継続しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

また、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者就業確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意すること。

- (1) 年齢的要素を重視する賃金・処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。この場合においては、当該制度が、制度を利用する高年齢者の就業及び生活の安定にも配慮した計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。
- (2) 高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務とする制度であることに鑑み、70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることとし、その旨を周知するよう努めること。また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- (5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。
- (6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。
- (7) 事業主が導入した高年齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定め廃止を除く。）の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度、公益財団法人産業雇用安定センターにおける他の事業主とのマッチング支援等の有効な活用を図る。

X よくあるご質問

就業確保措置に関して、よくあるご質問と回答をまとめて、下記URLにQ&Aを掲載していますので、ご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245651.pdf>



＜よくあるご質問の例＞

- まずは67歳までの継続雇用制度を導入するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることは可能でしょうか。（Q&A①）
- 対象者を限定する基準とはどのようなものなのですか。（Q&A⑬）
- 特殊関係事業主以外の他の事業主で継続雇用を行う場合は、他の事業主との間でどのような契約を結べばよいのですか。（Q&A⑯）
- 作成すべき書類について、Q&Aや参考例などがありますか？

参考例等については、こちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html



お問い合わせ先

- ◆高年齢者雇用安定法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



- ◆業務委託契約等を締結して就業する場合には、事業所得等に該当するため、税金の申告、その他必要な手続きがあります。

※事業を開始した場合は事業開始等の日から1か月以内に開業届等の提出が必要です。

- 詳しくは、国税庁ホームページをご覧ください。ご不明な点については、最寄りの税務署にお問い合わせください。

- また、地方税について詳しくは、お住まいの市区町村の税の相談窓口にお問い合わせください。

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2090.htm>



- 年金についての相談・手続き窓口についてはこちらをご確認下さい。

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>



○会社を退職した場合は健康保険の被保険者資格を喪失し、引き続き同じ健康保険の任意継続被保険者となるか、国民健康保険の被保険者となります。健康保険についてはご加入の保険者、国民健康保険についてはお住まいの市区町村（国民健康保険組合にご加入の方は、加入されている組合）にお問い合わせください。

◆労働基準法については、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

XI 関連情報

◆厚生労働省ホームページ

厚生労働省HPでは、高年齢者雇用安定法や高齢者雇用に関する情報を発信しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html



◆高齢者雇用対策ラボ

高齢者雇用対策ラボでは、労働者や企業の皆様に役立つ情報を幅広く発信しております。

<https://www.kourei-koyou.mhlw.go.jp/>



◆高齢者雇用に関するご相談

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、高年齢者雇用アドバイザー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>



◆65歳超雇用推進助成金

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した企業を支援します。

○高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した企業を支援します。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用環境整備の措置（※）を実施する企業を支援します。

（※）高年齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直しまたは導入及び健康診断を実施するための制度の導入

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



◆高齢者の活躍に取り組む企業の事例

役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等に取り組む企業の事例を紹介しています。

https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.html



創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について

令和2年3月に改正され、令和3年4月から施行される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）では、事業主は、65歳までの雇用確保措置を講じること（義務）に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保することが努力義務とされました。

この就業機会の確保（「高年齢者就業確保措置」）に当たっては、次の①～⑤までの選択肢があります。

- ①定年年齢の引上げ
- ②定年制の廃止
- ③継続雇用制度の導入
- ④継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤継続的に次のいずれかの社会貢献事業へ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、出資等する団体が行う社会貢献事業

④及び⑤を創業支援等措置といいます。これらを導入するに当たっては、創業支援等措置の実施に関する計画を作成した上で、過半数労働組合等（※）の同意を得る必要があります。

※ 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者をいいます。

〈計画記載事項〉

- ① 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- ② 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- ③ 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- ④ 契約を締結する頻度に関する事項
- ⑤ 契約に係る納品に関する事項
- ⑥ 契約の変更に関する事項
- ⑦ 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）
- ⑧ 諸経費の取扱いに関する事項
- ⑨ 安全および衛生に関する事項
- ⑩ 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑪ 社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項
- ⑫ ①～⑪のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

※⑪および⑫は該当がある場合に記載する必要があります。

次ページからは記載例をご紹介します。計画の作成に当たっては、留意点等を踏まえた上で、労使で十分な協議を行い、各記載事項の内容を策定していただく必要があります。

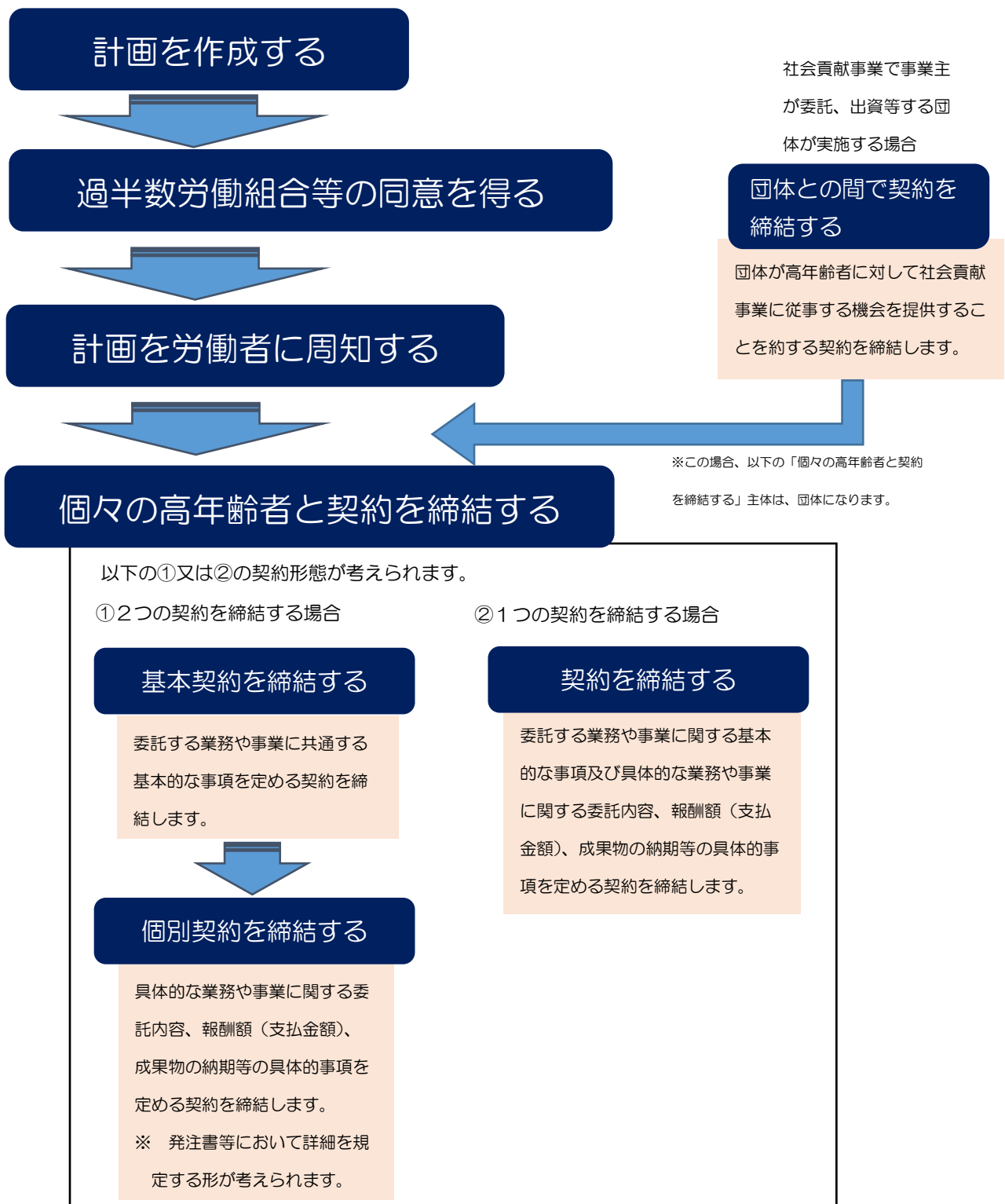
目次

- ・ 創業支援等措置の実施に必要な手続の流れ 2
- ・ 創業支援等措置の実施計画の記載例等（業務委託契約の場合） 3
- ・ 創業支援等措置の実施計画の記載例等（社会貢献事業の場合） 11



【創業支援等措置の実施に必要な手続の流れ】

創業支援等措置を実施するにあたり、事業主は以下の手続を取る必要があります。



留意点

いずれの措置も実施計画を策定した後で、個々の高年齢者との間で委託契約等を締結することが必要です。考えられる方法として、

- ① 共通事項について基本契約で定めた上で、具体的事項を個別契約で定める方法
 - ② 契約で定めておくべき全ての内容を1つの契約にまとめて定める方法
- があります。締結する契約の形は、各企業の実情等に応じて決定してください。

創業支援等措置の実施に関する計画

この創業支援等措置の実施に関する計画（以下「計画」という。）は、〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）が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「法」という。）に基づく高年齢者就業確保措置として、本制度を利用して就業する高年齢者（以下「乙」という。）に係る創業支援等措置（法第 10 条の 2 第 2 項第 1 号に規定する措置（以下単に「創業支援等措置」という。））を講ずることとしたため作成するものであり、以下のとおりの創業支援等措置を導入・実施する。

なお、甲による創業支援等措置は、甲乙間で本計画に基づき、業務に共通する事項を定める契約（以下「基本契約」という。）により業務委託契約を締結し、その後、当該業務に関する具体的な委託内容、報酬額、成果物の納期や履行期限、その他具体的事項を定める契約（以下「個別契約」という。）を締結することで行うこととする。



創業支援等措置を導入後、個々の高年齢者と業務委託契約に従事する契約を締結する必要があります。

高年齢者との間でする契約の形は様々ですが、主に

①当該業務に共通する事項を定める契約（基本契約）を締結した上で、個々に詳細な事項を定める契約（個別契約）を締結する方法

②契約で定めておくべき全ての内容を 1 つの契約にまとめて締結する方法

が考えられますが、前者のイメージで本計画の記載例を示しています。

締結する契約の形は、各企業の実情等に応じて決定してください。

イメージ

○業務委託契約…事業主と高年齢者との間で当該業務に共通する契約を締結した上で、個別に発注する業務の詳細は発注書において規定し、当該者が承諾することで個別契約が成立するイメージです。



1. 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由

甲は、〇〇〇〇のため、高年齢者就業確保措置の創業支援等措置を導入する。



各企業において、70 歳までの高年齢者就業確保措置の選択肢（定年の引上げ・廃止、継続雇用制度の導入、創業支援等措置）のうち、創業支援等措置を実施する理由を記載してください。

2. 契約に基づいて高年齢者が従事する業務の内容に関する事項

甲が準備する業務は、下記に記載の業務（以下「本件業務」という。）とする。

- ①〇〇〇〇に関する業務
- ②△△△△に関する業務
- ③□□□□に関する業務



高年齢者が従事することを予定している業務の内容を記載してください。業務の内容が複数ある場合には、全て記載する必要があります。（1ページ③～⑪の項目について、業務内容によって異なる場合には、業務内容ごとにそれぞれの項目について記載する必要があります。）

留意点

業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようする必要があります。

3. 高年齢者に支払う金銭に関する事項

本件業務に関する報酬額は、〇〇あたり△△円以上（税込）とする。

甲は、乙から各月末日までに提出を受けた請求書に関し、各月分の報酬額を翌月末日までに乙指定の銀行口座に振り込むことで支払う。

なお、その際の振込手数料は、甲の負担とする。



業務に従事する高年齢者に対して支払う報酬額、支払期日、支払方法を記載してください。個々の業務委託契約ごとに支払う金銭の額が異なる場合には、上限額及び下限額を両方記載することや下限額のみを記載すること、金額の算定方法を記載することもできます。

留意点

高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとすることが必要です。また、不当な減額や支払を遅延してはいけません。

また、金銭の支払頻度については、「1回の個別契約ごと」「1活動ごと」のような、事業の実施状況等に適した具体的な支払頻度を記載ください。

なお、支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮して、適切なものとなるよう努めることに留意する必要があります。

4. 個別契約を締結する頻度に関する事項

甲は、〇〇〇〇に関する業務を一年あたり〇回から△回、△△△△に関する業務を一

年あたり〇回から△回の範囲で準備し、本制度を利用して就業する高年齢者全体の人数や乙の個々の資質・能力・健康状況等に鑑みて、乙に対して適切な頻度で本件業務を分配し発注する。なお、甲の経営状況や取引先との関係等によって上記準備範囲に増減が生じた場合には、増減後の準備範囲を前提に、甲乙間で誠実に協議した上で、乙に対して適切な頻度で本件業務を分配し発注することとする。



発注を行う頻度を記載してください。頻度の記載方法としては、本制度を利用して就業する高年齢者全体に対して企業として発注を行う頻度の総量を定めるほか、個々の高年齢者に対して個別の発注を行う頻度を定めることもできます。

なお、頻度を発注する総量で定める場合は、個々の高年齢者との間で締結する基本契約において、予定される個別の発注を行う頻度の範囲を盛り込み、個々の高年齢者に対して示すことが望ましいです。

留意点

頻度に具体的な基準はありませんが、個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結する必要があります。

やむをえない事情等により、本計画で定めた頻度の範囲を大きく逸脱する場合は、制度の対象となる高年齢者の理解を適切に得るように努めてください。また、必要に応じて実態に沿った頻度となるように計画の見直しを行ってください。

Pick up

上記2で業務の種類が複数ある場合は・・・

業務の種類が複数ある場合は、次のように一覧表を活用する方法もあります。この一覧表は下記4の頻度や5の納品に関する事項に活用してもよいでしょう。

業務内容	報酬下限	報酬上限
〇〇業務	〇〇あたり〇〇円	〇〇あたり□□円
△△業務	△△あたり△△円	△△あたり◇◇円

※ただし、報酬上限については、業務の内容等を踏まえ、契約又は個別契約において別途定める場合もある。

5. 個別契約に係る納品に関する事項

本件業務に係る履行期限は発注から〇日から△日とし、乙は、個別契約で定める履行期限までに〇〇により、甲に納品すること。なお、基本契約又は個別契約に定める履行期限が本計画に定める履行期限と異なる場合は、基本契約又は個別契約の定めによるものとする。

甲は、乙から提出を受けた成果物に関し、〇日以内に検査を行う。

検査の結果、成果物が個別契約に定める一定の納品水準に達していないと判断した場

合には、乙に対し、乙の責任と負担による補修を求めることができる。



この項目には、

- ①成果物の納期（役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間）
 - ②成果物の納品先及び納品方法
 - ③成果物の内容について検査をする場合には、その検査を完了する期日
 - ④成果物が不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い
- など、納品に関する事項を記載する必要があります。

納期については、期日の上限及び下限を定めることも可能ですが、創業支援等措置による業務に従事する高年齢者の健康を害することがないように設定するようにしましょう。その際には、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）を作業時間の上限の目安とすることが必要です。

留意点

成果物の受領に際しては、不当な修正、不当なやり直しの要求又は不当な受領拒否を行わないようにしてください。

6. 契約の変更に係る事項

本計画に基づく契約の当事者の一方は、委託業務の内容、実施方法等契約条件の変更を行う必要があると判断した場合は、甲乙協議の上、変更することができる。この場合、委託業務の内容、実施方法、報酬等の変更内容について、書面で明示し、合意するものとする。



変更後の契約の内容についても、この計画に定める内容の範囲内である必要があります。

留意点

契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め契約の当事者間で十分に協議を行うよう留意が必要です。なお、契約の変更を高年齢者に強要することは認められません。

7. 契約の終了に関する事項

（1）契約期間

基本契約は、乙が70歳に達する日の属する月の末日まで更新されることを原則とする。

基本契約の契約期間は本契約締結から1年間とし、契約期間終了日の1か月前までに甲又は乙から書面による意思表示がない場合は、基本契約は1年間更新されるものとし、その後も同様とする。ただし、基本契約の契約期間が、乙が70歳に達した日の属する月の末日を含む場合は、基本契約は、当該末日をもって終了するものとする。なお、基本契約が終了した場合であっても、基本契約の契約期間中に締結された個別

契約については、当該個別契約の業務が完了されるまでの間、引き続き基本契約が適用されるものとする。

甲は、次に掲げる日以降は、基本契約を更新せず、また、本件業務に関する新たな個別契約は締結しないことができる。なお、基本契約を更新しない場合及び個別契約を継続しない場合は、事前に書面による適切な予告を行うものとする。

- ① 心身の故障のため業務に堪えられないと認められた日
- ② 業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないと認められた日

(2) 契約解除

甲又は乙は、相手方が次のいずれかに該当するときは、何らの催告を要することなく、基本契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができるものとする。なお、当該解除は当該相手方に対する損害賠償の請求を妨げないものとする。

- ① 相手方が個別契約に基づく債務を履行せず、相当の期間を定めて催告したにもかかわらず当該期間内に債務の履行をしないとき
- ② 個別契約に基づく業務の全部又は重要な一部の履行が不能なとき
- ③ 監督官庁より営業許可の取消し又は営業停止処分（あるいは認証取消し）を受けたとき
- ④ 支払停止若しくは支払不能の状態に陥ったとき又は自ら振り出し若しくは引き受けた手形若しくは小切手が不渡りとなったとき
- ⑤ 差押え、仮差押え、仮処分、競売、強制執行又は租税滞納処分を受けたとき
- ⑥ 破産手続開始、民事再生手続開始、会社更生手続開始、特別清算手続その他これらに類する倒産手続開始の申立てを受け、又は自ら申し立てたとき
- ⑦ 解散、会社分割、事業譲渡又は合併の決議をしたとき
- ⑧ 資産又は信用状態に重大な変化が生じ、本基本契約及び個別契約に基づく業務の履行が困難になるおそれがあると認められるとき
- ⑨ 相互の信頼関係を著しく傷つけたとき又は相手方若しくはその関連当事者の社会的評価若しくは信用を毀損したとき
- ⑩ その他前号各号に準じる事由があると認められるとき



この項目では、

- ①個々の業務委託契約や社会貢献事業に従事する契約の解除事由
- ②個々の業務委託契約や社会貢献事業に従事する契約を更新・再度締結しない事由等を定めます。

記載例には、一般的な契約で規定される項目を列挙しましたが、個別の実情や委託する業務あるいは事業の内容に応じて定めるとよいでしょう。

留意点

高年齢者が就業確保措置の対象となる年齢の上限（70歳未満）に達することにより、あるいは事業主の都合により個人の高年齢者との間で契約が終了した場合であって、高年齢者が希望する場合、事業主は再就職援助措置を講じるよう努める必要があります。

8. 諸経費の取扱いに関する事項

甲は、本件業務に要する下記の経費を負担する。その他の経費は甲乙協議の上、決定するものとする。

①○○○○○

②△△△△

③□□□□

甲は、本件業務の遂行のため、下記の機械器具を貸与し、原材料を支給あるいは提供する。

①○○○○○

②△△△△

③□□□□



業務を遂行する際に発生する諸経費や、業務の遂行に必要な機械器具や原材料等について、事業主と高年齢者のいずれが負担するのかを記載してください。

なお、契約解除によって経費が生じる場合は、本項目に記載することが望ましいです。

9. 安全及び衛生に関する事項

甲は、本件業務を乙に実施させるにあたり、乙の安全及び衛生を確保する適切な配慮を行うため、下記の必要な研修、教育又は訓練を事前に実施する。

①○○○○○

②△△△△

③□□□□

甲は、甲が乙に貸与する機械器具及び原材料による危害を防止するために必要な措置を講じる。



業務委託により業務に従事する高年齢者が安全・衛生に働くことができるよう実施する**取り組み**を記載してください。

業務の性質上、安全及び衛生に関し、特段事業主が**取り組み**を行わない場合には、その旨を記載してください。

留意点

事業主は高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合に適用される労働関係法令による保護の内容を踏まえて適切な安全配慮を行うことが望ましいです。

業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講じてください。

また、業務の内容及び難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいです。

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むよう努めてください。

10. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

本件業務上の理由により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合（乙の責めに帰すべき理由によるものを除く。）、甲は下記の補償を行う。

①○○○○○

②△△△△

③□□□□



業務委託の業務上の理由により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合に事業主が補償を行う場合には、当該補償の内容等について記載してください。

補償の制度を設けない場合には、その旨を記載してください。

なお、創業支援等措置に基づく事業に従事する高年齢者は、労災保険制度の特別加入制度に加入することが可能です。

11. 社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項

--

12. その他の定め

- (1) 基本契約と個別契約の関係
- (2) 知的財産権の保護
- (3) 第三者委託
- (4) 秘密保持
- (5) 個人情報等の取扱い
- (6) 損害賠償
- (7) 合意管轄（裁判管轄）

(8) 存続条項



1 ページに記載の①～⑪の項目に加えて、創業支援等措置の対象者全てに適用される定めをする場合には、この項目に記載してください。そのような定めをしない場合には、この項目は記載する必要はありません。

記載例には、一般的な業務委託契約で規定される項目を列挙しましたが、各企業の実情や委託する業務あるいは事業の内容に応じて定めるとよいでしょう。

同意の年月日 令和〇年 〇月 〇日

同意の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は

労働者の過半数を代表する者の職名及び氏名

〇〇〇〇労働組合

同意の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法

投票による選挙



同意を得た際には、同意を得た年月日や同意の当事者の名称・氏名、過半数代表者の場合は、同意を行う過半数代表者の選出方法等を記載しましょう。

留意点

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、本計画の同意を得る者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより過半数代表者を選出してください。労働基準法上の監督・管理の地位にある者の選出や事業主の意向に基づく選出は認められません。

創業支援等措置の実施に関する計画

（a）事業主が自ら実施する社会貢献事業の場合

この創業支援等措置の実施に関する計画（以下「計画」という。）は、〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）が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「法」という。）に基づく高年齢者就業確保措置として、本制度を利用して就業する高年齢者（以下「乙」という。）に係る創業支援等措置（法第 10 条の 2 第 2 項第 2 号イに規定する措置（以下単に「創業支援等措置」という。））を講ずることとしたため作成するものであり、以下のとおりの創業支援等措置を導入・実施する。

なお、甲による創業支援等措置は、甲が実施する社会貢献事業について、甲乙間で契約を締結し、当該契約に基づき高年齢者の就業を確保することによって行うこととする。

甲乙間の契約締結にあたっては、本計画に基づき、社会貢献活動に共通する事項を定める契約（以下「基本契約」という。）を締結し、その後、当該社会貢献活動に関する具体的な内容、支払金額、その他具体的事項を定める契約（以下「個別契約」という。）を締結することで行うこととする。

（b）事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業の場合

この創業支援等措置の実施に関する計画（以下「計画」という。）は、〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）が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「法」という。）に基づく高年齢者就業確保措置として、本制度を利用して就業する高年齢者（以下「乙」という。）に係る創業支援等措置（法第 10 条の 2 第 2 項△△△△に規定する措置（以下単に「創業支援等措置」という。））を講ずることとしたため作成するものであり、以下のとおりの創業支援等措置を導入・実施する。

なお、甲による創業支援等措置は、〇〇法人〇〇〇〇（以下「丙」という。）が実施する社会貢献事業（甲丙間において、丙が乙に対して当該社会貢献事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結したもの）について、乙丙間で契約を締結し、当該契約に基づき高年齢者の就業を確保することによって行うこととする。

乙丙間の契約締結にあたっては、本計画に基づき、社会貢献活動に共通する事項を定める契約（以下「基本契約」という。）を締結し、その後、当該社会貢献活動に関する具体的な内容、支払金額、その他具体的事項を定める契約（以下「個別契約」という。）を締結することで行うこととする。

※ 上記の「△△△△」には、甲において講じる創業支援等措置の種類に応じて以下を記載ください。

第 2 号ロ…事業主が委託する団体が行う社会貢献事業へ従事できる制度の導入の場合

第 2 号ハ…事業主が出資等する団体が行う社会貢献事業へ従事できる制度の導入の場合



創業支援等措置を導入後、個々の高齢者と社会貢献事業に従事する契約を締結する必要があります。

高齢者との間でする契約の形は様々ですが、主に

①社会貢献事業に共通する事項を定める契約（基本契約）を締結した上で、個々に詳細な事項を定める契約（個別契約）を締結する方法

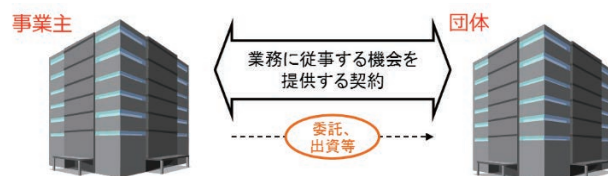
②契約で定めておくべき全ての内容を1つの契約にまとめて締結する方法が考えられますが、前者のイメージで本計画の記載例を示しています。

イメージ

○社会貢献事業…事業主と高齢者との間で当該業務に共通する契約を締結した上で、個別に参加を依頼する活動の詳細は参加依頼書において規定し、当該者が承諾することで個別契約が成立するイメージです。



※ ただし、事業主が委託又は出資する団体が実施する事業に高齢者が従事する場合、事業主と団体の間で社会貢献事業に従事させる機会を提供することを約する契約を予め締結する必要があります。



1. 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由

甲は、〇〇〇〇のため、高齢者就業確保措置の創業支援等措置を導入する。



各企業において、70歳までの高齢者就業確保措置の選択肢（定年の引上げ・廃止、継続雇用制度の導入、創業支援等措置）のうち、創業支援等措置を実施する理由を記載してください。

2. 契約に基づいて高齢者が従事する業務の内容に関する事項

（a）甲（b）丙が準備する業務は、下記に記載の業務（以下「本件業務」という。）とする。

- ①〇〇〇〇〇に関する業務
- ②△△△△に関する業務
- ③□□□□に関する業務



高年齢者が従事することを予定している業務の内容を記載してください。業務の内容が複数ある場合には、全て記載する必要があります。（１ページ③～⑪の項目について、業務内容によって異なる場合には、業務内容ごとにそれぞれの項目について記載する必要があります。）

留意点

業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようする必要があります。

３．高年齢者に支払う金銭に関する事項

本件業務で（ａ）甲（ｂ）丙が乙に支払う金銭は、１回の業務に係る謝礼及び交通費その他必要経費とし、△△円を〇〇ごとに乙に直接手渡しで支払うものとする。



業務に従事する高年齢者に対して支払う報酬額、支払期日、支払方法を記載してください。

留意点

創業支援等措置のうち「社会貢献事業に従事できる制度」を導入する場合は、当該事業が有償（当該事業に従事することにより、高年齢者に金銭が支払われるもの）である必要があります。

高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとすることが必要です。また、不当な減額や支払を遅延してはいけません。

また、金銭の支払頻度については、「１回の個別契約ごと」「１活動ごと」のような、業務の実施状況等に適した具体的な支払頻度を記載ください。

なお、支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮して、適切なものとなるよう努めることに留意する必要があります。

４．個別契約を締結する頻度に関する事項

（ａ）甲（ｂ）丙は、〇〇〇〇に関する業務を一年あたり〇回から△回、△△△△に関する業務を一年あたり〇回から△回の範囲で準備し、本制度を利用して就業する高年齢者全体の人数や乙の個々の資質・能力・健康状況等に鑑みて、乙に対して適切な頻度で本件業務を分配し従事させる。なお、（ａ）甲（ｂ）丙の経営状況や取引先との関係等によって上記準備範囲に増減が生じた場合には、増減後の準備範囲を前提に、（ａ）甲（ｂ）丙乙間で誠実に協議した上で、乙に対して適切な頻度で本件業務を分配し発注することとする。



社会貢献事業に従事させる頻度を記載してください。頻度の記載方法としては、本制度を利用して就業する高年齢者全体に係る頻度の総量を定めるほか、個々の高年齢者に係る頻度を定めることもできます。

なお、頻度を総量で定める場合は、個々の高年齢者との間で締結する基本契約において、予定される個別の頻度の範囲を盛り込み、個々の高年齢者に対して示すことが望ましいです。

留意点

頻度に具体的な基準はありませんが、個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結する必要があります。

やむをえない事情等により、本計画で定めた頻度の範囲を大きく逸脱する場合は、制度の対象となる高年齢者の理解を適切に得るように努めてください。また、必要に応じて実態に沿った頻度となるように計画の見直しを行ってください。

Pick up

上記2で業務の種類が複数ある場合は・・・

業務の種類が複数ある場合は、次のように一覧表を活用する方法もあります。
この一覧表は下記4の頻度や5の納品に関する事項に活用してもよいでしょう。

業務内容	報酬下限	報酬上限
〇〇業務	〇〇あたり〇〇円	〇〇あたり□□円
△△業務	△△あたり△△円	△△あたり◇◇円

※ただし、報酬上限については、業務の内容等を踏まえ、契約又は個別契約において別途定める場合もある。

5. 個別契約に係る納品に関する事項

本件業務に係る履行については、基本契約及び個別契約の定めるところにより、乙が本件業務に係る業務を誠実に遂行することをもって、本件業務の履行とする。

6. 契約の変更に関する事項

本計画に基づく契約の当事者の一方は、社会貢献事業の内容、実施方法等契約条件の変更を行う必要があると判断した場合は、(a) 甲 (b) 丙乙協議の上、変更することができる。この場合、社会貢献事業の内容、実施方法、金銭等の変更内容について、書面で明示し、合意するものとする。



変更後の契約の内容についても、この計画に定める内容の範囲内である必要があります。

留意点

契約を変更する際には、高齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め契約の当事者間で十分に協議を行うよう留意が必要です。なお、契約の変更を高齢者に強要することは認められません。

7. 契約の終了に関する事項

(1) 契約期間

基本契約は、乙が70歳に達する日の属する月の末日まで更新されることを原則とする。

基本契約の契約期間は本契約締結から1年間とし、契約期間終了日の1か月前までに(a)甲(b)丙又は乙から書面による意思表示がない場合は、基本契約は1年間更新されるものとし、その後も同様とする。ただし、基本契約の契約期間が、乙が70歳に達した日の属する月の末日を含む場合は、基本契約は、当該末日をもって終了するものとする。なお、基本契約が終了した場合であっても、基本契約の契約期間中に締結された個別契約については、当該個別契約の業務が完了されるまでの間、引き続き基本契約が適用されるものとする。

(a) 甲(b)丙は、次に掲げる日以降は、基本契約を更新せず、また、本件業務に関する新たな個別契約は締結しないことができる。なお、基本契約を更新しない場合及び個別契約を継続しない場合は、事前に書面による適切な予告を行うものとする。

- ① 心身の故障のため業務に堪えられないと認められた日
- ② 業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないと認められた日

(2) 契約解除

(a) 甲(b)丙又は乙は、相手方が次のいずれかに該当するときは、何らの催告を要することなく、基本契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができるものとする。

- ① 相手方が個別契約に基づく債務を履行せず、相当の期間を定めて催告したにもかかわらず当該期間内に債務の履行をしないとき
- ② 個別契約に基づく業務の全部又は重要な一部の履行が不能なとき
- ③ 監督官庁より営業許可の取消し又は営業停止処分（あるいは認証取消し）を受けたとき
- ④ 支払停止若しくは支払不能の状態に陥ったとき又は自ら振り出し若しくは引き受けた手形若しくは小切手が不渡りとなったとき
- ⑤ 差押え、仮差押え、仮処分、競売、強制執行又は租税滞納処分を受けたとき
- ⑥ 破産手続開始、民事再生手続開始、会社更正手続開始、特別清算手続その他これらに類する倒産手続開始の申立てを受け、又は自ら申し立てたとき
- ⑦ 解散、会社分割、事業譲渡又は合併の決議をしたとき

- ⑧ 資産又は信用状態に重大な変化が生じ、本基本契約及び個別契約に基づく業務の履行が困難になるおそれがあると認められるとき
- ⑨ 相互の信頼関係を著しく傷つけたとき又は相手方若しくはその関連当事者の社会的評価若しくは信用を毀損したとき
- ⑩ その他前号各号に準じる事由があると認められるとき

(b) 乙と丙が合意により基本契約を解除した場合、丙は速やかに甲にその旨を通知する。



この項目では、

- ①個々の社会貢献事業に従事する契約の解除事由
- ②個々の社会貢献事業に従事する契約を更新・再度締結しない事由等を定めます。

記載例には、一般的な契約で規定される項目を列挙しましたが、各企業の実情や委託する業務あるいは事業の内容に応じて定めるとよいでしょう。

留意点

高年齢者が就業確保措置の対象となる年齢の上限（70歳未満）に達することにより個人の高年齢者との間で契約が終了し、高年齢者が希望する場合、事業主は再就職援助措置等を講じるよう努める必要があります。これは事業主が社会貢献事業を他団体に委託をしていた場合でも同様です。

8. 諸経費の取扱いに関する事項

(a) 甲 (b) 丙は、本件事業に係る業務に要する経費を「3. 高年齢者に支払う金銭に関する事項」の規定に基づき支払うものとする。

(a) 甲 (b) 丙は、本件業務の遂行のため、下記の機械器具を貸与し、原材料を支給あるいは提供する。

- ①○○○○○
- ②△△△△
- ③□□□□



業務を遂行する際に発生する諸経費や、業務の遂行に必要な機械器具や原材料等について、事業主と高年齢者のいずれが負担するのかを記載してください。

なお、契約解除によって経費が生じる場合は、本項目に記載することが望ましいです。

9. 安全及び衛生に関する事項

(a) 甲 (b) 丙は、本件業務を乙に実施させるにあたり、乙の安全及び衛生を確保する適切な配慮を行うため、下記の必要な研修、教育又は訓練を事前に実施する。

- ①○○○○○

②△△△△

③□□□□

(a) 甲 (b) 丙は、(a) 甲 (b) 丙が乙に貸与する機械器具及び原材料による危害を防止するために必要な措置を講じる。



社会貢献事業により業務に従事する高齢者が安全・衛生に働くことができるよう実施する取り組みを記載してください。

業務の性質上、安全及び衛生に関し、特段事業主が取り組みを行わない場合には、その旨を記載してください。

留意点

事業主又は団体は高齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合に適用される労働関係法令による保護の内容を踏まえて適切な安全配慮を行うことが望ましいです。

社会貢献事業に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講じてください。

また、業務の内容及び難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいです。

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むよう努めてください。

10. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

本件業務上の理由により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合（乙の責めに帰すべき理由によるものを除く。）、(a) 甲 (b) 丙は下記の補償を行う。

①〇〇〇〇〇

②△△△△

③□□□□



社会貢献事業の業務上の理由により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合に事業主が補償を行う場合には、当該補償の内容等について記載してください。

補償の制度を設けない場合には、その旨を記載してください。

なお、創業支援等措置に基づく事業に従事する高齢者は、労災保険制度の特別加入制度に加入することが可能です。

11. 社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項

① 団体名 〇〇法人〇〇〇〇

② 組織の概要 代表者：〇〇〇〇、所在地：△△県□□市××、連絡先：◇◇◇◇

③ 活動内容 〇〇県△△市において□□の事業を実施。

④ 甲が〇〇法人〇〇〇〇に実施している援助 年間〇〇円の資金提供



団体等が実施する社会貢献事業に従事する制度を導入する場合、当該団体の名称・組織の概要・主な活動内容・自社が当該団体に対して行っている資金提供等の援助の内容等を記載してください。

団体等が実施する社会貢献事業に従事する制度以外の創業支援等措置（「a.事業主が自ら実施する社会貢献事業」の場合等）を実施する場合には、この項目は記載する必要はありません。

留意点

資金提供等の援助については、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といった社会貢献事業の円滑な実施に必要な援助である必要があります。

12. その他の定め

- （１）基本契約と個別契約の関係
- （２）知的財産権の保護
- （３）第三者委託
- （４）秘密保持
- （５）個人情報等の取扱い
- （６）損害賠償
- （７）合意管轄（裁判管轄）
- （８）存続条項



１ページに記載の①～⑪の項目に加えて、創業支援等措置の対象者全てに適用される定めをする場合には、この項目に記載してください。そのような定めをしない場合には、この項目は記載する必要はありません。

記載例には、幅広く項目を列挙しましたが、個別の実情や委託する業務あるいは事業の内容に応じて定めるとよいでしょう。

同意の年月日 令和〇年 〇月 〇日

同意の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は

労働者の過半数を代表する者の職名及び氏名

〇〇〇〇労働組合

同意の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法

投票による選挙



同意を得た際には、同意を得た年月日や同意の当事者の名称・氏名、過半数代表者の場合は、同意を行う過半数代表者の選出方法等を記載しましょう。

留意点

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、本計画の同意を得る者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより過半数代表者を選出してください。労働基準法上の監督・管理の地位にある者の選出や事業主の意向に基づく選出は認められません。

【お問い合わせ先】

- 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

- 業務委託契約等を締結して就業する場合には、事業所得等に該当するため、税金の申告、その他必要な手続きがあります。

※事業を開始した場合は事業開始等の日から1か月以内に開業届等の提出が必要です。

詳しくは、国税庁ホームページをご覧ください。また、ご不明な点については、最寄りの税務署にお問い合わせください。

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2090.htm>

- 地方税について詳しくは、お住まいの市区町村の税の相談窓口にお問い合わせください。

- 年金についての相談・手続き窓口についてはこちらをご確認下さい。

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>

- 会社を退職した場合は健康保険の被保険者資格を喪失し、引き続き同じ健康保険の任意継続被保険者となるか、国民健康保険の被保険者となります。健康保険についてはご加入の保険者、国民健康保険についてはお住まいの市区町村（国民健康保険組合にご加入の方は、加入されている組合）にお問い合わせください。

- 労働基準法については、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

【関連情報】

◆厚生労働省ホームページ

厚生労働省 HP では、改正法関連情報や高年齢者雇用に関する情報を発信しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

◆高年齢者雇用に関するご相談

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65 歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

◆65 歳超雇用推進助成金

○65 歳超継続雇用促進コース

65 歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする 66 歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した企業を支援します。

○高年齢者無期雇用転換コース

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に変換した企業を支援します。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用環境整備の措置（※）を実施する企業を支援します。

（※）高年齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直しまたは導入及び健康診断を実施するための制度の導入

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

70歳雇用推進プランナー 高年齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保(令和3年4月より努力義務化)などに向けた
高齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください!

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少
人口統計によれば、今後、生産年齢人口(15~64歳)は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- 高齢者の高い就業意欲
60歳以上への意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。



70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている
専門家です。

社会保険労務士 中小企業診断士 経営コンサルタント 人事労務管理担当経験者 など



相談・助言

無料

高齢者の活用に必要な環境の整備に関する
専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- ▶人事管理制度の整備に関すること
- ▶賃金、退職金制度の整備に関すること
- ▶職場改善、職域開発に関すること
- ▶能力開発に関すること
- ▶健康管理に関すること
- ▶その他高齢者などの雇用問題に関すること

提案

無料

70歳までの就業機会確保などに向けた高齢者
戦力化のための定年引上げや継続雇用延長などの
制度改定に関する具体的な提案を行っています。

- ▶課題の洗い出し
- ▶具体的な課題解決策の提案
- ▶制度見直しのメリットを見える化
- ▶制度整備に必要な規則例などの提供

その他のサービス

無料

◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化

簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高齢者を活用
するうえでの課題を見出し、解決策についてアドバイス
します。

◆他社の取組みにおける好事例の提供

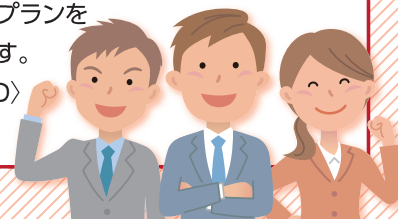
同業他社の取組みが気になりますか?
他の会社がどういった取組みを行っているのか、貴社の
参考となる事例を提供します。

企画立案等サービス

有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について
具体的な解決策を作成し、高齢者の雇用・活用などを図る
ための条件整備をお手伝いします。

中高齢従業員の就業意識の向上などを支援するために、
貴社の要望に合った研修プランを
ご提供し、研修を行います。
(経費の1/2を機構〈JEED〉
が負担します。)



提案の具体例

無料

事業主のお悩み

- 70歳までの継続雇用延長を制度化したいけど、高齢者の健康面、安全面が心配…

課題解決策を提案

- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、適合する業務をマッチングさせましょう。
また、健康・体力のチェックを定期的に行いましょう。
- 高齢者が安全に働き続けることができるよう、職場環境の改善を行いましょう。

利用者の声

- 健康管理などについて検討し、働きやすい職場づくりを行ってほしいと思います。詳しく話が聞けてよかったです。



企画立案の具体例

有料

事業主のお悩み

- 定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？

企画立案の提案

- 新賃金は「市場価値+継続雇用後の仕事内容における企業への貢献度等」を元に決定するなど事業主との綿密な打ち合わせにより、企業の成長を目的とし、事業主の要望に沿ったご提案を行います。

フォローアップ

- 企画立案の提案内容が適切だったか、新たな問題が生じていないか、フォローアップします。



高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

高齢従業員の在籍期間が延びることにより、人手が確保できます。また、制度化することで、若手・中堅社員も安心して働けるようになります。

企業の持続的な発展

長年培った知識・スキル・専門性を発揮するとともに、若手や中堅社員に技能の伝承をしてもらうことで、安定した企業活動が維持されます。

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先 JEEDの都道府県支部高齢・障害者業務課までお問合せください。

「らしく、はたらく、ともに」 独立行政法人



高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

JEEDホームページは
こちら⇒



JEEDホームページのURLはこちら <https://www.jeed.go.jp>

2025.2

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 各都道府県支部高齢・障害者業務課 所在地等一覧



JEEDでは、各都道府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支援のための業務（相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等）を実施しています。

2025年4月1日現在

名称		所在地	電話番号(代表)
北海道支部高齢・障害者業務課	〒063-0804	札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森支部高齢・障害者業務課	〒030-0822	青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齢・障害者業務課	〒020-0024	盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550	多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齢・障害者業務課	〒010-0101	潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161	山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803	水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072	宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154	前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒336-0931	さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒263-0004	千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022	墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	〃	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824	横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061	新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982	高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352	金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齢・障害者業務課	〒915-0853	越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齢・障害者業務課	〒400-0854	甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齢・障害者業務課	〒381-0043	長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842	岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高齢・障害者業務課	〒422-8033	静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齢・障害者業務課	〒460-0003	名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高齢・障害者業務課	〒514-0002	津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齢・障害者業務課	〒520-0856	大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齢・障害者業務課	〒617-0843	長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齢・障害者業務課	〒566-0022	摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	〃	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045	尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒634-0033	橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483	和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齢・障害者業務課	〒689-1112	鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001	松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齢・障害者業務課	〒700-0951	岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齢・障害者業務課	〒730-0825	広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齢・障害者業務課	〒753-0861	山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒770-0823	徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063	高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044	松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒781-8010	高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課	〒810-0042	福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀支部高齢・障害者業務課	〒849-0911	佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齢・障害者業務課	〒854-0062	諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齢・障害者業務課	〒861-1102	合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131	大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916	宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068	鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齢・障害者業務課	〒900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

令和7年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成し、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要

以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

A. 65歳以上への定年引上げ

C. 希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入

B. 定年の定めの廃止

D. 他社による継続雇用制度の導入

支給額

措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数（注）	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上 被保険者数（注）	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

（注）60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数となります。また、A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- （1）制度を規定した際に、専門家等に就業規則の作成または相談等を依頼し、経費を要した事業主であること。
- （2）制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。

以上のほか、高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

申請受付期間

A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から15日（15日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たる場合は翌開庁日））まで

- ※ 「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。）に支給申請してください。
- ※ 各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

Ⅱ 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要

高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。（実施期間：1年以内）

- ① 高年齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- ② 高年齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- ③ 高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- ④ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- ⑤ 専門職制度など、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- ⑥ 法定外の健康管理（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入 等

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

中小企業	中小企業以外
60%	45%

※ 支給対象経費は、④雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、⑥上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費です。

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円（中小企業以外は22.5万円）となります。2回目以降の申請は、④と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

主な支給要件

- (1) 「雇用管理整備計画書」を機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けていること。
- (2) 上記計画に基づき、高年齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- (3) 支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者であって講じられた高年齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いること
- (4) 雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。

受給手続の流れ

1. 計画の申請

「雇用管理整備計画書」を計画開始の3か月前の日までに機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。

2. 支給の申請

計画期間終了日の翌日から6か月後の日の翌日～その2か月以内に機構理事長に支給申請してください。

※ 計画申請時は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）雇用管理整備計画書」を、支給申請時は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、機構都道府県支部に提出してください。

Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース

概要

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して助成を行うコースです。(実施期間：2年～3年)

支給額

対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
30万円	23万円

※ 支給申請年度における対象労働者数の合計人数は、1適用事業所あたり10人までとします。

主な支給要件

- (1) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
※ 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります。
- (2) 上記(1)の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること。
※ 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
- (3) 上記(1)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金を支給すること。
※ 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。

受給手続の流れ

1. 計画の申請

「無期雇用転換計画書」を計画開始の3か月前の日までに機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。

2. 支給の申請

対象者に対して転換後賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内に機構理事長に支給申請してください。

※ 計画申請時は「65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）無期雇用転換計画書」を、支給申請時は「65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、機構都道府県支部に提出してください。



留意事項（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通）

- 令和7年4月1日から、電子申請の利用を開始しました。電子申請は、インターネット上で運営する行政サービスの総合窓口e-Gov（イーガブ）を利用して行います。
▶ e-Gov（イーガブ）ポータル URL <https://www.e-gov.go.jp/>
- 各コースの所定の期間において、高齢法雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや、同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要です。
- 助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。
- 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定日の翌日から起算して5年間保存しなければなりません。
- その他、助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構都道府県支部（窓口一覧は裏面参照）にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。

(機構ホームページ) <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



相談・申請の窓口一覧（各都道府県の支部高齢・障害者業務課）

- ・ 本助成金の支給要件や手続きなどの詳細については、都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

	所在地	電話番号
北海道	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田	〒010-0101 潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉	〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284
神奈川	〒241-0824 横浜市旭区南希望ヶ丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEX T 2 1ビル12階	025-226-6011
富山	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 M I テラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0722
兵庫	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知	〒781-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

エイジフレンドリーガイドライン

(高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

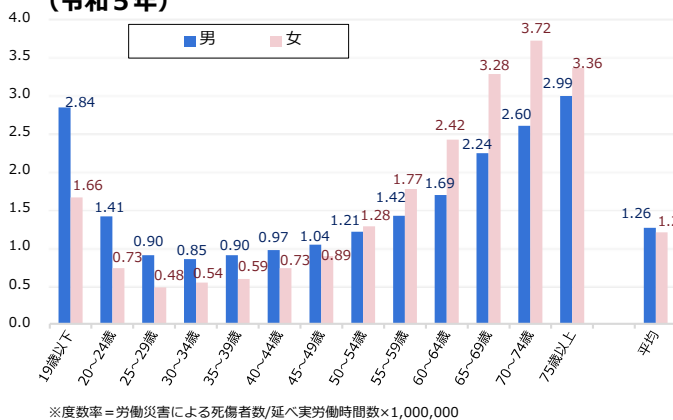
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう

※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。

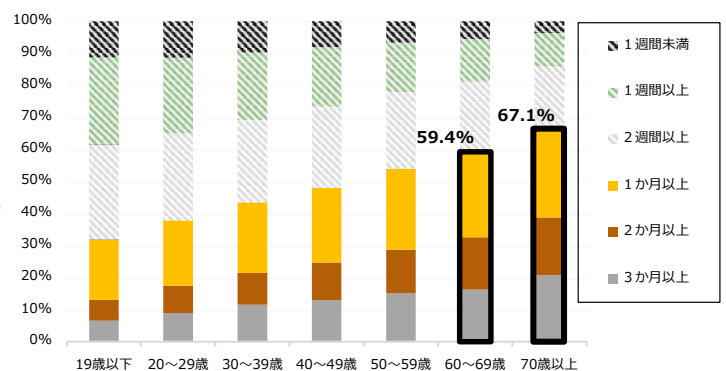


高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含め**すべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要**です。

年齢層別 労働災害発生率（休業4日以上死傷度数率）
（令和5年）



年齢層別 労働災害による休業見込み期間（令和5年）



ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら→

令和2年3月16日付け基安発0316第1号

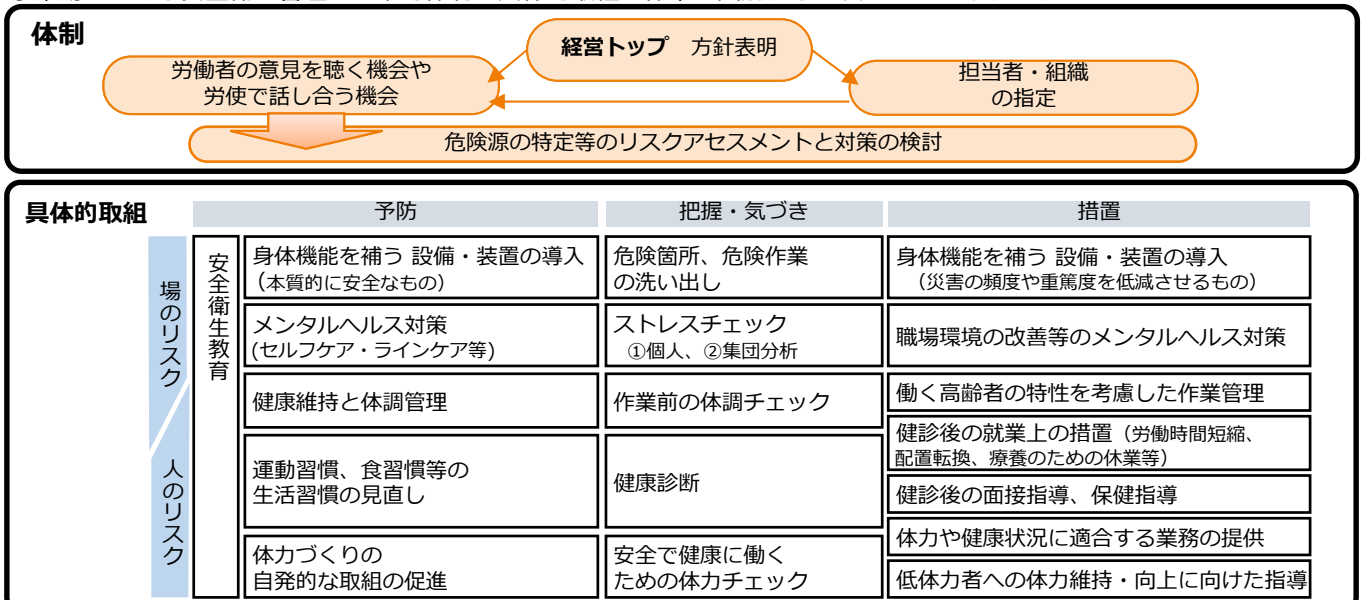
「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



事業者求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高齢労働者の就労状況や業務の内容等の**実情に応じ**、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください**。

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



ガイドラインの概要

1 安全衛生管理体制の確立

ア 経営トップによる方針表明と体制整備

- ・企業の経営トップが高齢者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



❁ 考慮事項 ❁

- ・高齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取組事項を決定します

❁ 考慮事項 ❁

- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→
- ・必要に応じフレイルやロコモティブシンドロームについても考慮します

※フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態

※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態

- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます

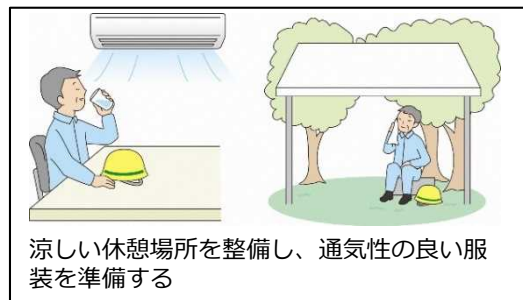
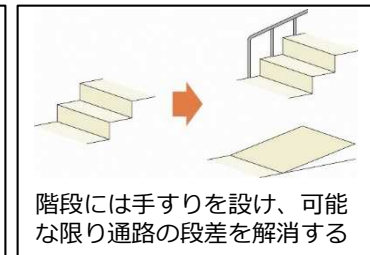
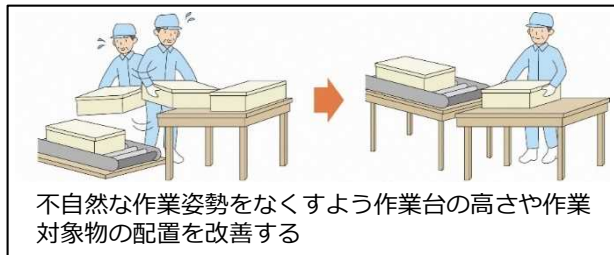


2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

- ・高齢者でも安全に働けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

❁ 対策の例 ❁



その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する等

ガイドラインの概要

(2) 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- ・敏捷性や持久性、筋力の低下等の高齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例

<共通的な事項>

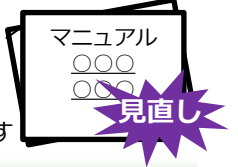
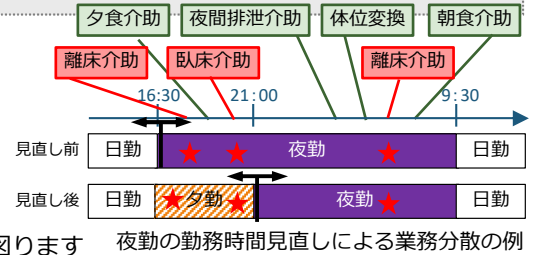
- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<暑熱な環境への対応>

- ・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

<情報機器作業への対応>

- ・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

- ・労働安全衛生法で定める雇入時および定期的健康診断を確実に実施します
- ・その他以下に掲げる例を参考に高齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます

取組の例

- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます

(2) 体力の状況の把握

- ・高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます
- ・体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

対策の例

- ・加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

考慮事項

- ・体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

転倒等リスク評価セルフチェック票

体力チェックの一例

詳しくはこちら↓

(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

ガイドラインの概要

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます



✿考慮事項✿

- ・業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めます

(2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供

健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

✿考慮事項✿

- ・疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ・ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置

- ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
- ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

✿対策の例✿

- ・フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
- ・体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- ・健康経営の観点や、コーポヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材

～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）他



5 安全衛生教育

(1) 高齢労働者に対する教育

- ・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- ・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

✿考慮事項✿

- ・身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
- ・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
- ・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

(2) 管理監督者等に対する教育

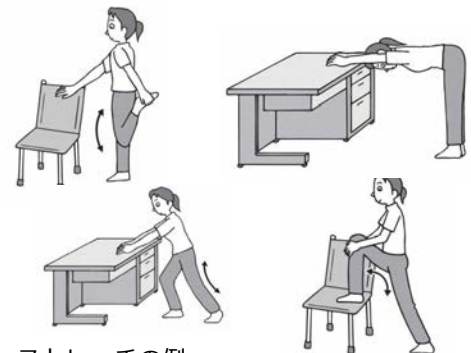
- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取り組みに協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下、以下の取り組みを実情に応じて進めてください。**

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組めます
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組めます



ストレッチの例

「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。
- **高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中でであっても申請受付を終了することがあります

安全衛生対策コース名		補助対象	対象事業者
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く） ➡ 詳細は 3 ページ		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・ リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い労働災害防止対策 に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く） ➡ 詳細は 3 ページ 熱中症予防対策プラン ➡ 詳細は 4 ページ		・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等） ・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く） ➡ 詳細は 4 ページ	転倒防止 腰痛予防	・労働者の転倒災害防止のため、 専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費 （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります） ・労働者の腰痛災害の予防のため、 専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費 （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く） ➡ 詳細は 4～5 ページ		・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること

【注意事項】

- ・補助金の交付は1年度につき1回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
- ・複数コース併せての申請はできません。
- ・コースごとに予算額を定めています。
- ・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は2ページ5～6ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。



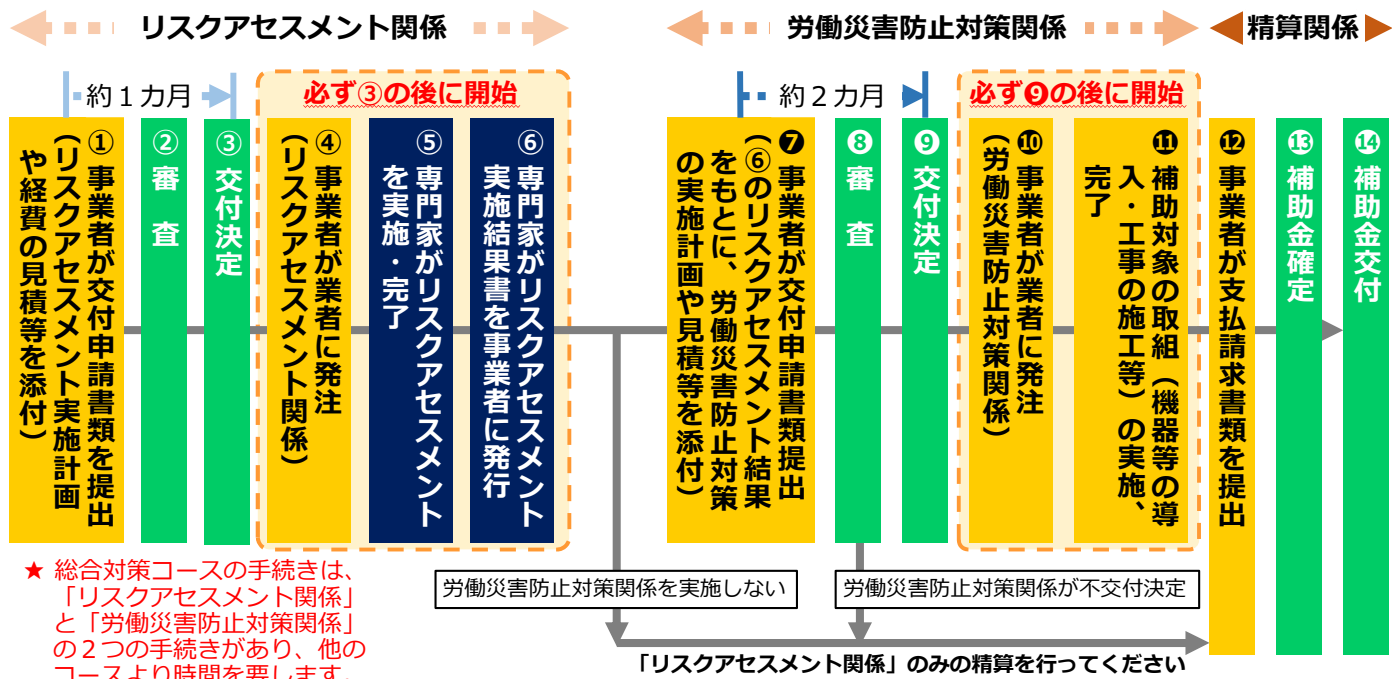
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

総合対策コースの補助金申請の流れ

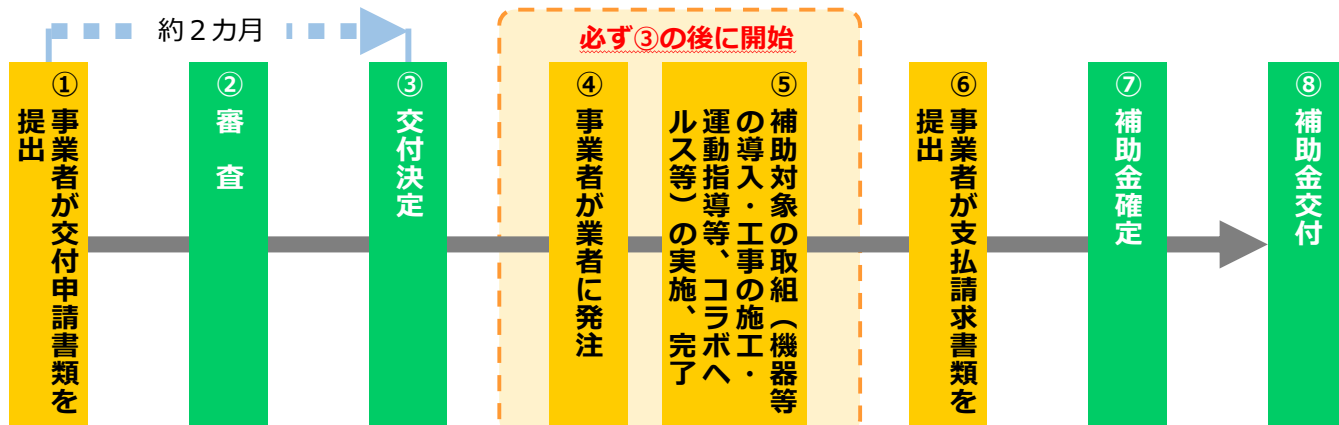
■ は事業者が実施します。 ■ 専門家が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



- ※ 原則として「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止関係」について、それぞれ交付申請が必要です（それぞれ審査、交付決定の手続きがあります）。
- ※ 補助金の支給請求（経費の精算）は、「⑫ 事業者が支払請求書類提出」の際に、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」の書類を一括して提出してください。なお、「⑥ 専門家がリスクアセスメント実施結果証明書を事業者に発行」後に、労働災害防止対策関係の取組を実施しないことにした場合や、「⑧ 審査」の結果、労働災害防止対策関係の補助について不交付の決定をされた場合は、「リスクアセスメント関係」のみ補助金の支払請求（精算）を行ってください。

職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね2カ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

- この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始（専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注）していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始（発注）していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。
- また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前（着手時点など）に業者等に代金等を支払った場合（いわゆる「前払い」）についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください。

I 総合対策コース

【対象：60歳以上の労働者】

- **60歳以上の高年齢労働者**が安全に働くことができる環境の整備のため、労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性を考慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費と、その結果を踏まえ実施する優先順位の高いリスクの低減措置（機器等の導入や工事の施工等）に要する経費を補助します。

※専門家の要件は、厚生労働省ホームページに掲載しているQ&A（10ページ目の問20）をご覧ください→



- ・高年齢労働者の**具体的な労働災害防止対策**が分からない。
- ・リスクアセスメントの正しい実施方法が分からない。



事業主

- ・高年齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を提案します。



専門家

補助対象となる取組

(ア) 専門家による、高年齢労働者の労働災害の防止のためのリスクアセスメントを受ける

(イ) (ア) のリスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を事業者が実施する

- ・ (ア) 及び (イ) の交付申請はそれぞれ必要です（詳細は2ページをご確認ください）。
- ・ (ア) 及び (イ) の実施は、それぞれの交付決定後に行ってください。
- ・ (ア) のみを実施した場合も補助対象となります。

II 職場環境改善コース

【対象：60歳以上の労働者】

- **60歳以上の高年齢労働者**が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。

● **具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります** ●

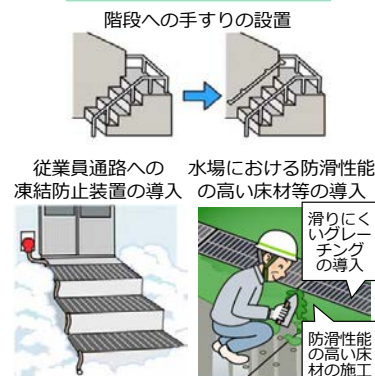
(ア) 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業場所の床や通路のつまずき防止のための対策（作業場所の床や通路の段差解消）
- ◆ 作業場所の床や通路の滑り防止のための対策（水場等への防滑性能の高い床材・グレーチング等の導入、凍結防止装置の導入）
- ◆ 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- ◆ 階段の踏み面への滑り防止対策
- ◆ 階段への手すりの設置
- ◆ 高所作業台の導入（自走式は含まず。床面から2m未満の物）

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 🔍 検索

(URL <https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)

転倒防止対策リーフレット



(イ) 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策（動作の反動・無理な動作対策）

- ◆ 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- ◆ 重量物搬送機器・リフトの導入（乗用タイプは含まず）
- ◆ 重筋作業を補助するパワーアシストスーツの導入
- ◆ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）の修得のための教育の実施



(ウ) 熱中症防止対策

- ★ 熱中症防止対策については4ページをご確認ください。

(エ) その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

- ★ 対象の高年齢労働者が補助対象に係る業務に就いていることが条件です。
- ★ 個人が着用する機器や装備（例えばアシストスーツ、体温を下げるための機能のある服等）の導入については、対策に関わる高年齢労働者の人数分に限り補助します。
- ★ 機器を複数の作業場所で利用する場合でも、補助は機器を使用する高年齢労働者の人数分が上限となります。

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）

【対象：60歳以上の労働者】

60歳以上の高年齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入に要する経費を補助対象とします

補助対象

◆ 屋外作業等における体温を下げるための機能のある服や、スポットクーラー等、その他労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器の導入

◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

→屋外作業等とは、屋外もしくは、労働安全衛生規則第606条の温湿度調整を行ってもなお室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT) 28℃を超える屋内作業場での作業をいいます。

（温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。

例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます）

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・ 体温を下げるための機能のある服や装備
- ・ 作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー

（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が5年以上のものに限る 等）

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・ アイススラリーを冷やすための専用の冷凍ストッカー
（－20℃程度のもの、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

◆ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）による健康管理システムの導入

（使用者本人のみに通知があるものではなく、通信機能により集中的な管理ができる機能を備えるもの。なお、ウェアラブルデバイスは熱中症に関する異常を感知することを目的とし、深部体温を推定できる機能を有するものに限る）

◆ 日本産業規格 JIS Z 8504 及び JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入（1事業者につき1点まで）



Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース

【対象：全ての労働者】

■ 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（※）による身体機能のチェック及び専門家による運動指導に要する経費を補助します（役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士、等

補助対象となる取組



① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける



② 専門家が、①の結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する



③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※注意事項※

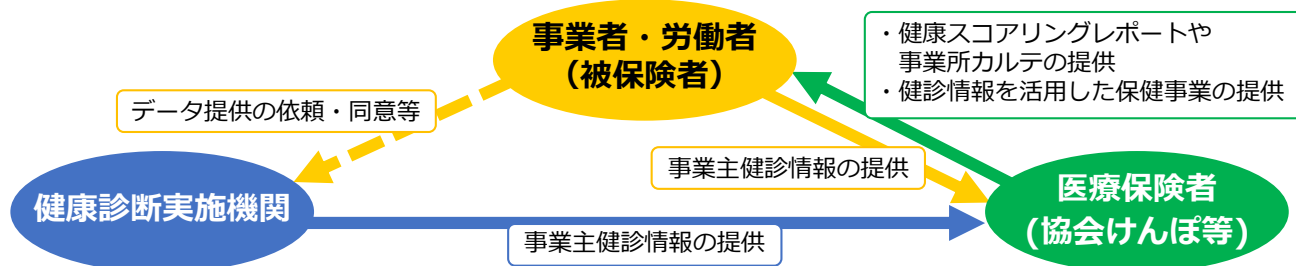
- ・ 転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。
- ・ 補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。
- ・ ①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を1回実施後、②を3回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）
- ・ ①～③の実施について、安全性を確保するため、専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。
- ・ 物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。
- ・ 支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきますので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご注意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース

【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です
コース内容は、次ページへ

コラボヘルス：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者に対する健康づくりを効果的・効率的に実行すること。



申請に当たって必要な資料

①：医療保険者から提供される「健康スコアリングレポート」や「事業所カルテ」の写し

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

※ 2：労働者数が少ない等で「事業所カルテ」等の提供を受けられない場合は、
健診結果を保険者に提供することについての、健診機関への同意書・契約書などを提出いただく必要があります。詳細はHPをご確認ください。

②：取組内容がわかる資料

研修資料や、システムの詳細等を示した資料が必要です。詳細はHPをご確認ください。

補助対象となる取組	取組の詳細	備考・注意点
健康教育・研修等	健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策等の健康教育、研修等 ※ メンタルヘルス対策は健康スコアリングレポート等に基づく他の健康教育等とセットで申請する必要あり ※ 腰痛予防を目的とした運動指導は別コース	・産業医、保健師、精神保健福祉士、公認心理師、労働衛生コンサルタント等によるもの ・専門家との対面による実施に限ります（ オンライン開催不可 ）。
システムの導入	健康診断結果等を電磁的に保存及び管理を行い、事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によりコラボヘルスを推進するためのシステムの導入	・システム導入の初期費用のみ ・PCの購入は対象外
栄養・保健指導	栄養指導、保健指導等の労働者への健康保持増進措置	・健康診断、歯科健康診断、身体機能のチェックの経費は対象外 ・専門家との対面による実施に限ります（ オンライン開催不可 ）。

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

業 種		常時使用する労働者数 ※ 1	資本金又は出資の総額 ※ 1
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉（※ 2）、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 1 常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

※ 2 医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限 令和7年10月31日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限 令和8年1月31日（当日消印有効）

➡ 「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）

➡ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるQ & Aにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
「エイジフレンドリー補助金事務センター」
(ホームページ <https://www.jashcon-age.or.jp>)

関係書類 送付先 (郵送の場合)	〒105-0014 東京都港区芝1-4-10 トイヤビル5階 エイジフレンドリー補助金事務センター 交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください 申請書類は郵送または宅配便で送付ください(メールでの申請はできません) 封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では 送付しないでください	
お問合せ先	申請担当 電 話 : 03 (6381) 7507 FAX : 03 (6809) 4086	支払担当 電 話 : 03 (6809) 4085 FAX : 03 (6809) 4086
受付時間	平日10:00~12:00/13:00~15:00 (土日祝休み、平日12:00~13:00は電話に出ることができません) <8月12日~8月15日(夏季休暇)、12月29日~1月3日(年末年始)を除く>	

参考：エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)



ポイント

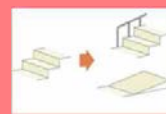
1.安全衛生管理体制の確立

- 経営トップ(社長など)が高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。
- 高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。



2.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います(ハード面の対策)
- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)



3.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し、必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

- 個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。
- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針)」に基づく取組に努めます。
- 集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望まれます。



5.安全衛生教育

- 労働者と関係者に高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。
(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



参考：職場改善ツール
「エイジアクション100」チェックリスト



5年を超えるプロジェクトで有期契約の高度専門職を雇用する事業主のみなさま・
定年後5年を超えて継続雇用を行う事業主のみなさま・有期雇用で働くみなさまへ

高度専門職・継続雇用の高齢者に関する 無期転換ルールの特例について

抜粋



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp>）でも最新情報を提供しています。

I - 4. 継続雇用の高齢者の特例

通常は、同一の使用主との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（※）の下で、
- ・ 定年に達した後、引き続いて雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、**その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。**

※）高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主に定年後に引き続いて雇用される場合は、その特殊関係事業主です。

＜補足＞特殊関係事業主について

特殊関係事業主とされるのは、いわゆるグループ会社です。具体的には、

[1]元の事業主の子法人等、[2]元の事業主の親法人等、[3]元の事業主の親法人等の子法人等、[4]元の事業主の関連法人等、[5]元の事業主の親法人等の関連法人等 です。

注1) 定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。

注2) 定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続いて特殊関係事業主に雇用される場合は、特例の対象となります。通算契約期間のカウントについては、同一の使用主ごとになされるため、その特殊関係事業主に雇用された時点から新たに行われます。)



I - 5. 特例に関するその他の基本的ルール

● 認定が取り消された場合の取扱い

特例は、認定された計画に係る事業主及び労働者について適用されますので、**認定が取り消されれば、特例は適用されなくなります。**この場合、通常の無期転換ルールが適用され、当初の労働契約からの**通算契約期間が5年を超えていれば**、それまで特例の対象となっていた労働者であっても原則どおり、**無期転換申込権が発生することになります。**

● 施行前に無期転換申込権が発生していた方に関する経過措置

有期雇用特別措置法の**施行日（平成27年4月1日）前に通算契約期間が5年を超えることとなった方**については、引き続き無期転換申込権を有し、**特例は適用されません。**

Ⅱ－３．継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成

- 継続雇用的高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

〔赤字は記載例〕

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒(-)	電話番号	()	
	⑤	FAX番号	()	

⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- ☒ 高年齢者雇用推進者の選任
- ☐ 職業訓練の実施
- ☒ 作業施設・方法の改善
- ☐ 健康管理、安全衛生の配慮
- ☐ 職域の拡大
- ☒ 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- ☐ 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- ☐ 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- ☒ 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 - ☐ 65歳以上への定年の引き上げ
 - ☒ 継続雇用制度の導入
 - ☐ 希望者全員を対象
 - ☒ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

- 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。
- 「3 その他」は、該当する□はすべてチェックしてください。

(添付書類)

- 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：契約書の雛形、就業規則等）⑨
- 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料（就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書（複数事業所を有する場合は本社分のみで可。）を含む。））⑩
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

〔留意事項〕

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
- ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。
- ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。（1か所以上）
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
- ⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付してください。
- ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。
- ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

⑩ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。

また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

令和 7 年 7 月 28 日

物流・自動車局 安全政策課

事故防止対策支援推進事業に係る補助金の申請受付を開始 ～バス、タクシー、トラック運送事業者等の交通事故防止のための先進的な取組等を支援～

国土交通省では、自動車運送事業における交通事故防止の観点から、運行管理の高度化に資する機器の導入等の取組を支援するため、要件を満たした事業者に対して補助金を交付する事故防止対策支援推進事業を実施しており、今般、その補助金の申請受付を以下のとおり開始いたします。

1. 実施する補助事業（詳細は別紙参照）

- (1) 運行管理の高度化に対する支援
- (2) 過労運転防止のための先進的な取り組みに対する支援
- (3) 社内安全教育の実施に対する支援
- (4) 健康起因事故防止を推進するための取り組みに対する支援【NEW】

2. 補助事業の内容

令和7年度被害者保護増進等事業費補助金事務局並びに国土交通省のホームページをご覧ください。

○令和7年度被害者保護増進等事業費補助金事務局 申請ポータルサイト

<https://hogo-zoushin.jp> ※令和7年7月31日10時より申請できます。

○国土交通省ホームページ

運行管理の高度化・過労運転防止・社内安全教育・健康起因事故防止に対する支援

<http://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/subcontents/jikoboushi2.html>

3. 補助事業の交付申請受付場所・受付期間

○申請受付場所：令和7年度予算被害者保護増進等事業費補助金事務局

○申請受付期間：令和7年7月31日※～令和8年1月30日（別紙参照）

※1. (3)の一部及び(4)は開始日が8月29日となりますのでご注意ください。

4. 留意点

○申請受付は令和7年度被害者保護増進等事業費補助金事務局のHPとなっております。

運輸支局等では受け付けられませんのでご注意ください。

○申請受付期間中に申請総額が予算額に達する場合は、申請受付期間であっても申請受付を終了致しますのでご注意下さい。

【連絡先】 物流・自動車局安全政策課 上原、角田

TEL: 03-5253-8111(内線 41623、41624) 03-5253-8566(直通)

令和7年度事故防止対策支援推進事業において実施する補助事業

【補助対象事業者(詳細はHP参照)】

- ①自動車運送事業者(以下に該当する中小企業者)
 - 一般乗合旅客自動車運送事業者、一般貸切旅客自動車運送事業者、
 - 一般乗用旅客自動車運送事業者、特定旅客自動車運送事業者、
 - 一般貨物自動車運送事業者、特定貨物自動車運送事業者
- ②リース事業者
 - ①の自動車運送事業者へ事業用自動車等を貸渡す者

【補助事業の概要】

(1)運行管理の高度化に対する支援^{※1}

※1 令和7年4月1日以降に導入したものが補助対象となります。

①受付期間:令和7年7月31日～令和8年1月30日

②補助対象機器:デジタル式運行記録計及び映像記録型ドライブレコーダーであって、国土交通大臣が選定したもの

③補助率:取得に対する経費の1/3^{※2}

※2 小規模(事業者における保有車両台数が5両以上かつ10両未満)の一般貨物自動車運送事業者または特定貨物自動車運送事業者において使用する事業用自動車のうち、デジタル式運行記録計を導入したことがない車両に④ア. ウ. エ. の機器を導入する場合にあっては、1/2

④補助限度額(機器1台あたり・詳細はHP参照)

ア. デジタル式運行記録計

車載器:3万円 事務所用機器:10万円

イ. 映像記録型ドライブレコーダー^{※3}

車載器:1万円 事務所用機器:3万円

※3 映像記録型ドライブレコーダーにあっては、補助対象は一般貨物自動車運送事業及び特定貨物自動車運送事業の用に供する自動車に限るものとする。

ウ. デジタル式運行記録計・映像記録型ドライブレコーダー一体型

車載器:4万円 事務所用機器:13万円

エ. デジタル式運行記録計・映像記録型ドライブレコーダー一体型(通信機能を有する場合)

車載器:10万円 事務所用機器:13万円

⑤1事業者あたりの上限額:80万円(④エ. を取得する場合は120万円^{※4}・詳細はHP参照)

※4 2回以上申請する場合を除く。

(2)過労運転防止のための先進的な取組に対する支援^{※1}

※1 令和7年4月1日以降に導入したものが補助対象となります。

①受付期間:令和7年7月31日～令和8年1月30日

②補助対象機器:下記の機器であって、国土交通大臣が選定したもの

○ITを活用した遠隔地における点呼機器(IT点呼機器)

- 遠隔点呼機器
- 自動点呼機器
- 運行中における運転者の疲労状態を測定する機器
- 休息期間における運転者の睡眠状態等を測定する機器
- 運行中の運行管理機器
- ③補助率:取得に対する経費の1/2
- ④補助限度額:一部の機器に1台あたりの上限あり(詳細はHP参照)
- ⑤1事業者あたりの上限額:80万円

(3) 社内安全教育の実施に対する支援

【事故防止コンサルティング】

- ①受付期間:令和7年7月31日～令和8年1月30日
- ②補助対象:事故防止コンサルティングメニューであって、国土交通大臣が選定したもの
- ③補助率:事故防止コンサルティング利用に対する経費の1/3
- ④1事業者あたりの上限額:100万円

【貸切バス運転者の研修】**【NEW】**

- ①受付期間:令和7年8月29日～令和8年1月30日
- ②補助対象:貸切バス運転者の研修メニューであって、国土交通大臣が選定したもの
- ③補助率:貸切バス運転者の研修利用に対する経費の1/2
- ④1事業者あたりの上限額:50万円

(4) 健康起因事故防止の取組に対する支援**【NEW】**

- ①受付期間:令和7年8月29日～令和8年1月30日
- ②補助対象:睡眠時無呼吸症候群(SAS)スクリーニング検査に係る経費
 脳MRI健診(頭部MRI検査、MRA検査)に係る経費
 頸動脈超音波検査(頸動脈エコー検査)、ABI 検査(四肢血圧脈波検査)、
 胸部単純CT 検査、腹部単純CT 検査、腹部超音波検査(腹部エコー検査)
 に係る経費
 視野障害検査(視力検査、眼底検査、眼圧検査)に係る経費
 (上記検査は健康保険適用外として実施されるものに限る。)
- ③補助率:検査に係る経費の1/2
- ④1事業者あたりの上限額:50万円

ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会委員

座 長

大石 尊之	明治学院大学経済学部 教授
-------	---------------

座長代理

富岡 淳	明星大学経済学部 准教授
------	--------------

委 員

伊藤 由夫	ひがし都交通株式会社 常務取締役
小野 公大	株式会社仙台タクシー 専務取締役
清水 光司	多摩交通株式会社 代表取締役社長
武居 利春	昭栄自動車株式会社 取締役会長
野村 修士	三越タクシー株式会社 代表取締役社長
山本 弘	多摩川ハイヤー株式会社 代表取締役社長

事 務 局

久富 康生	一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会 参与・労務部長
中田 安南	一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会 労務課

令和7年9月発行

編集 一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会
ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会
(制作協力 株式会社 東京交通新聞社)

