

トラック
運送事業

高齢者雇用 推進の手引き

高齢ドライバーを活用するために



平成 27 年 9 月



公益社団法人

全日本トラック協会

トラック運送事業高齢者雇用推進委員会



本書の使い方

ドライバー不足が深刻化している状況下、若年ドライバーの採用・育成や女性ドライバーの活用はもちろん、高齢ドライバーのさらなる活用も今まで以上に考えていかなければなりません。

高齢になってもドライバーとして働き続けていってもらうためには、加齢に伴い問題となる安全面、健康管理面に対する配慮が必要になってきます。あわせて、賃金制度の見直しや働く意欲やモチベーションの維持・向上なども高齢ドライバーの活用には求められます。

こうした状況を踏まえ、トラック運送事業者が高齢ドライバーを安心して活用する際の「手引き」、「マニュアル」となるよう、本書は作成されました。

本書は、はじめにトラック運送業における高齢者雇用の考え方について整理した後、事業者が安心して高齢ドライバーを活用するための方策を、①安全面、②健康管理面、③仕事の見直し、④賃金とモチベーション、⑤会社としての仕組みづくり、といった5つの視点から整理し、事業者がチェックすべき項目や行うことが望ましい活動について具体的にまとめています。また、最後に参考資料として、わが国の少子化の現状や高齢者雇用に関する相談窓口を紹介したり、2013年（平成25年）4月に改正された高年齢者雇用安定法の概要や在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみについても説明しています。

本書は全国のトラック運送事業者の事例をできるだけ多く取り入れ、分かりやすくまとめています。最初から読み進めていただくのも良いですし、各事業者の実情に応じて興味のあるページから紐解いていただいても良いのではないかと思います。

トラック運送事業者の皆様が高齢ドライバーを活用していく際の羅針盤として、本書をご活用いただければ幸いです。

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2014年（平成26年）7～8月に、公益社団法人全日本トラック協会傘下の会員企業1,336社と同社で働く55歳以上のドライバー、ないしはドライバー経験者を対象に実施したものです（有効回収率は事業者42.7%、ドライバー20.8%）。

なお、グラフにあるN=〇〇〇はこの質問に回答した方の数を示しています。

また、「事例」は、2014年（平成26年）5月～11月に、公益社団法人全日本トラック協会傘下の会員企業を対象に実施したヒアリング調査結果をまとめたものです。

「本書」においては、「高齢者」を概ね60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を65歳以上と定義し、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

なお、高年齢者雇用安定法（高齢法）では、45歳以上の者を「中高年齢者」、55歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。

はじめに

我が国は急速な勢いで、少子・高齢化が進んでいます。このような環境のなかで、社会構造がこれまでのように人口、経済規模が拡大していく時代から変化し、持続的な成長力を向上させるため、国内労働力の更なる活用や高付加価値の創出など、構造的な取り組みを進めていくことが一層重要となっています。

さらに若年労働者の数が減少し、従来の年功序列、終身雇用の雇用形態が崩れ始め、派遣労働や契約雇用など様々な雇用形態が生まれているなか、日本経済の活力を今後も維持していくためには、高齢者のみなさんに継続して活躍していただかなければなりません。

政府は高齢者雇用安定法を改正し、公的年金の支給開始年齢時期を65歳に向かって徐々に引き上げることとしており、各事業者においても65歳まで高齢者のみなさんが働き続けられる仕組み作りを検討していく必要があります。

一方、安全対策が最優先課題であるトラック運送業界では、高齢者の健康面や体力面の変化を十分に考慮した高齢者の活用も不可欠です。

こうした状況をふまえ、当協会では平成26年から2ヶ年度事業として、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による産業別高齢者雇用推進事業を活用し、「トラック運送事業高齢者雇用推進事業」を受託しました。

本事業は、法政大学経営学部 奥西好夫教授を委員長に「トラック運送事業高齢者雇用推進委員会」を組織し、会員事業者へのアンケート調査や高齢者雇用に積極的に取り組んでいる事業者へのヒアリング調査を行うことで各事業者の高齢者雇用の実態を把握し、高齢者雇用と安全対策の両立を目指すことを目的としています。

高齢者がいきいきと活躍できる企業にしていくためには、労使双方の意識改革が必要です。本ガイドラインがそうした意識の向上の一助となることを期待いたします。

平成27年9月

公益社団法人 全日本トラック協会
会長 星野 良三

目次

I トラック運送業における高齢者雇用の考え方

- 1. ドライバー不足に対する高齢ドライバーの活用の必要性 4
- 2. 高齢ドライバーの活用における問題 6
- 3. 高齢ドライバーの活用に向けた対策 7

II トラックドライバーとして長く働いてもらうために

- 1. 高齢ドライバーに配慮した安全対策の徹底 8
 - 運転に当たっての注意喚起 8
 - 労災防止に関する意識の高揚 9
 - 車両設備の整備 10
 - 事例** 安全対策に関する各社の取り組み事例 11
- 2. 加齢に伴う心身機能の変化を踏まえた健康管理の強化 13
 - 加齢に伴う心身機能の変化への対応 14
 - (1) 視野、視力の変化とその対応 14
 - (2) 筋力の変化とその対応 15
 - (3) 疲労回復と十分な睡眠の確保 16
 - (4) 心理的な変化とその対応 16
 - 健康診断の受診の徹底と対応の強化 17
 - (1) 健康診断の受診の徹底 17
 - (2) 睡眠時無呼吸症候群 (SAS) への対応の強化 17
 - (3) メンタルヘルス対策 18
 - 健康管理に関する意識の醸成 20
 - 運転者適性診断の受診の徹底 20
 - 事例** 健康管理に関する各社の取り組み事例 21



3. 高齢ドライバーに対する負荷の軽減	22
運行にかかわる負荷の軽減	22
運行時間の短縮による負荷の軽減	23
配車時の配慮	23
荷役作業時の注意事項の徹底	24
事例 高齢ドライバーに対する負荷の軽減に関する各社の取り組み事例	24
ドライバー以外への職種転換	25
事例 ドライバー以外への職種転換に関する各社の取り組み事例	25
4. 賃金制度に対するきめ細かな説明とモチベーションの維持・向上	26
賃金制度に対するきめ細かな説明	26
モチベーションを高める評価・査定制度の工夫	28
事例 賃金制度とモチベーションの維持・向上に関する各社の取り組み事例	29
5. 高齢になっても元気に働くために会社に求められる仕組みづくり	30
従業員全員が一体感を持って仕事をするための仕組みづくり	30
プロドライバーとして長く働き続けるためには	31
定年前研修の実施	34
事例 従業員全員が一体感を持って仕事をするための各社の取り組み事例	34



参考資料

1. わが国の少子高齢化の現状と将来	36
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	38
3. 改正高年齢者雇用安定法の概要	40
4. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)	43
5. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み	44
6. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	50
7. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧	56
8. 関係機関のホームページ一覧	59



I トラック運送業における高齢者雇用の考え方

1

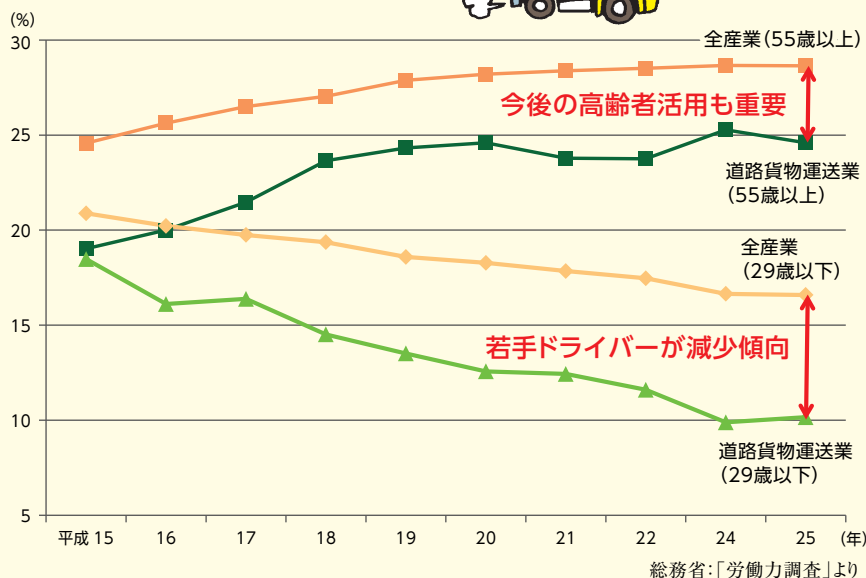
ドライバー不足に対する 高齢ドライバーの活用の必要性

- ▶「2015年度（平成27年度）には14万人のドライバーが不足する」という国土交通省が公表した労働力需給予測^{*1}は業界のみならず広く社会に大きな波紋を広げました。
- ▶幸い、混乱は回避されているものの、景気の回復局面下における取扱量の増加により、ドライバー不足が深刻化している状況に変わりはありません。
- ▶若年者の採用・育成や女性ドライバーの活用はもちろん、高齢ドライバーのさらなる活用もドライバー不足への対応の一つの手段として今まで以上に考える必要があります。



^{*1} 出典：国土交通省「輸送の安全向上のための優良な労働力（トラックドライバー）確保対策の検討報告書」（平成20年）

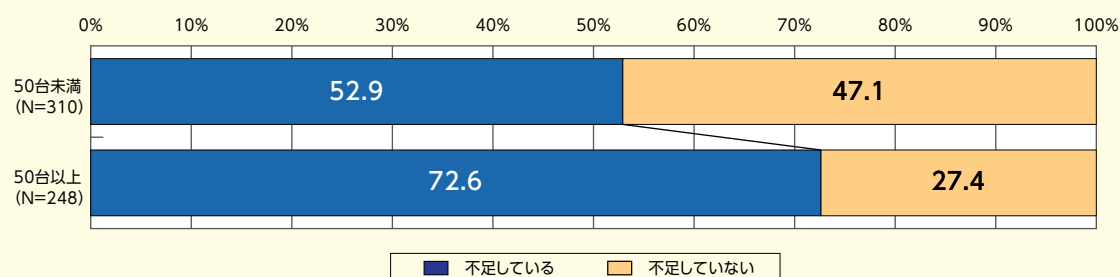
●トラック運送事業における人材の状況



注) 平成 23 年は東日本大震災のため、全国的なデータが存在しない。

出典: 全日本トラック協会「ドライバー不足の対策していますか?」(平成 26 年)

●車両保有台数別ドライバー不足の状況



出典: 「トラック運送事業高齢者雇用推進事業アンケート調査 (平成 26 年 7 ~ 8 月)」

ヒアリング調査結果からみた **ドライバー不足の3パターン**

- ① 仕事は増えており、トラックもあるがドライバーが足りないという『**業務拡大型**』。
- ② 突然会社を退職したり定年退職者が出た時に、その穴を埋めるべく従業員を補充したいがなかなか人が集まらない『**欠員補充型**』。
- ③ 現在の業務ではドライバーは足りているが、ドライバーの年齢構成をみると中高年に偏っているので、将来を見据えて若いドライバーが欲しいと思っているが採用できない『**世代交代型**』。

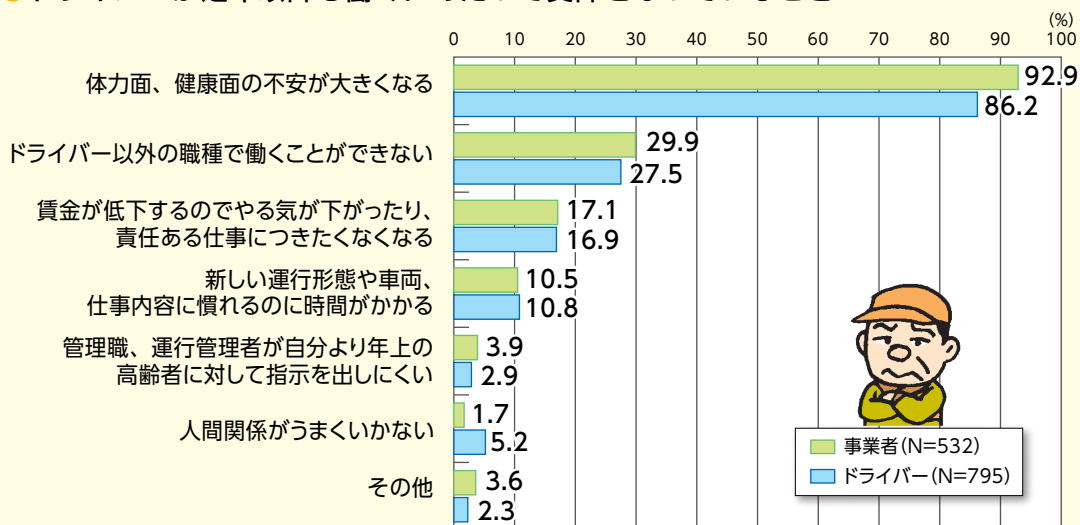
2

高齡ドライバーの活用における問題

- ▶ 現状でも高齡ドライバーを活用している事業者が少なくありません。
- ▶ ただし、高齡ドライバーの活用にあたっては、事業者、ドライバーともに加齡に伴う体力面、健康面の不安が大きくなることに対する懸念が非常に多くなっています。



● ドライバーが定年以降も働くにあたって支障となっていること



出典：「トラック運送事業高齢者雇用推進事業アンケート調査（平成26年7～8月）」

3 高齢ドライバーの活用に向けた対策

- ▶ 高齢になってからも長くドライバーとして働き続けられるか否かが、ドライバー不足解消のカギとなるといっても過言ではありません。
- ▶ 働き続けてもらうためには、加齢に伴い問題となる安全面、健康管理面の対策が今まで以上に重要になります。
- ▶ 加齢とともに進む心身機能の衰え（のスピード・内容）は人によって異なり、その差は加齢に伴います。ますます広がるため、個々の能力・適性に応じて負荷の低減を行うなどの配慮も必要となります。
- ▶ あわせて、賃金制度の見直しや働く意欲やモチベーションの維持・向上など、高齢ドライバーの活用にあたってはさまざまな対策が求められます。
- ▶ なお、ドライバーとして働き続けることが難しい場合は、ドライバーの経験を活かせるような他の職種への転換が求められます。



● ドライバーが定年以降もいきいきと働くために トラック運送事業者が実施している、したことのある取り組み

1位	健康診断の受診を徹底させる	86.0%
2位	65歳以上のドライバーに対して適性診断の受診を徹底させる、 65歳以前のドライバーに対しても受診を奨励する	62.2%
3位	全社的な安全教育を徹底する	61.2%

出典：「トラック運送事業高齢者雇用推進事業アンケート調査（平成26年7～8月）」

● ドライバーが定年以降もいきいきと働くために トラック運送事業者が今後必要と考えている取り組み

1位	配車係など運行管理の仕事に就かせる	34.9%
2位	65歳までの雇用を見据えて、60歳以前の賃金制度の見直しを図る	33.8%
3位	体力や生活の都合に合わせて休憩時間を長くしたり、 休暇をとりやすくする	33.1%

出典：「トラック運送事業高齢者雇用推進事業アンケート調査（平成26年7～8月）」

Ⅱ トラックドライバーとして長く働いてもらうために

1

高齢ドライバーに配慮した 安全対策の徹底

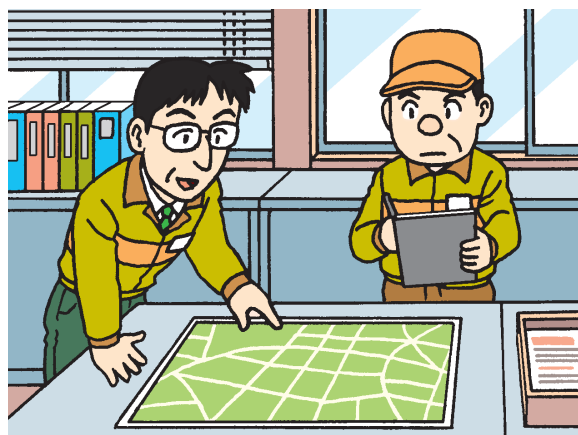
ポイント

- ▶ 安全対策は、高齢ドライバーはもちろん、若年・中堅ドライバー、女性ドライバーにとっても安心して働くことにつながることから、事業者の責任として徹底して行うことが求められます。
- ▶ 高齢ドライバーに対しては、特に加齢による影響に配慮しましょう。



◆ 運転に当たっての注意喚起

- ▶ 交通事故発生情報、デジタルタコグラフ、ドライブレコーダーの記録などから判明した安全走行に必要な情報を活用し、事故防止のための教育を施しましょう。
- ▶ 例えば、事故の発生しやすい場所、運転に当たって注意が必要な場所、交通事故の危険を感じた事例（ヒヤリ・ハット事例）に基づき、危険な個所や注意事項を書き込んだ「交通安全情報マップ」を作成し、注意喚起を促します。
- ▶ 「交通安全情報マップ」の作成に当たっては、高齢ドライバーの特徴（加齢による視野狭小、反応の遅れ、逆光の中ではものが見にくいなど）を踏まえて、危険個所、注意事項を記入するようにしましょう。
- ▶ 「交通安全情報マップ」に基づき、高齢ドライバーにとって危険と思われる場所をできるだけ避ける経路とするように指導しましょう。
- ▶ 異常気象時には無理をさせないよう、早期に指示を出しましょう。
- ▶ デジタルタコグラフを活用し、ドライバー一人ひとりの運転特性を把握し、必要に応じて指導を行いましょう。走行計画通りに走行できなかったドライバーがいた場合は、その理由を聴取し、次の走行計画時に配慮しましょう。



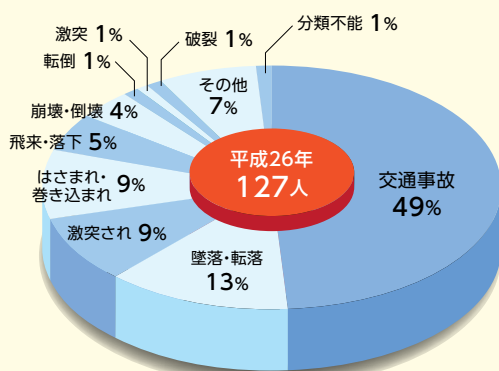
労災防止に関する意識の高揚

- ▶ 労働災害防止に関する取り組みを形がい化させないためにも、定期的に安全大会を開催し、ドライバーの労働災害防止に対する意識の高揚を図りましょう。
- ▶ ドライバーに対して安全に対する新たな気づきを与えるために、社内研修だけではなく、トラックメーカーなどが開催している外部講習会への参加を奨励したり、損害保険会社など外部から講師を招いた講習などを実施しましょう※²。
- ▶ 無事故表彰制度、無事故手当などを導入しましょう。既にこうした制度がある場合は、継続雇用者については定年到達以前からの在籍年数をカウントして表彰、手当の対象としましょう。

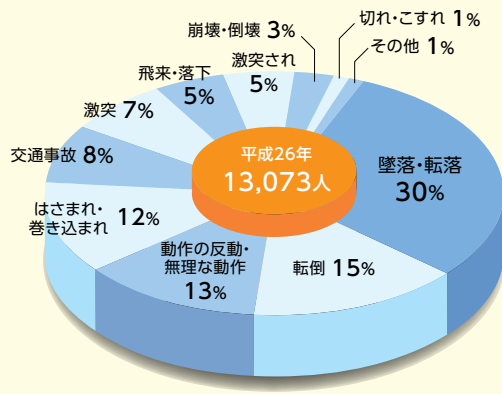


※² 全日本トラック協会が実施している「ドライバー等安全教育訓練促進助成制度」の活用も考えられる。詳しくは、各都道府県トラック協会まで。

● 死亡災害の事故の型別割合



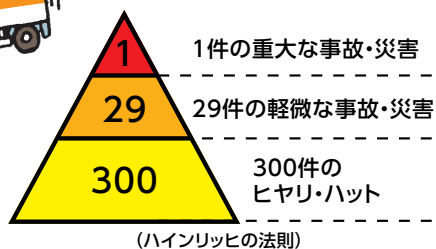
● 死傷災害の事故の型別割合



出典：厚生労働省「道路貨物運送業労災保険給付データ及び労働者死傷病報告（労災非適）」

【参考】ハインリッヒの法則

1件の大きな事故・災害の裏には、29件の軽微な事故・災害、そして300件のヒヤリ・ハット（事故には至らなかったもののヒヤリとした、ハットとした事例）があるとされる。重大災害の防止のためには、事故や災害の発生が予測されたヒヤリ・ハットの段階で対処していくが必要になる。



車両設備の整備

- ▶ 衝突被害軽減ブレーキやバックアイカメラを車両に搭載させ、ハード面からの安全対策を講じましょう。
- ▶ あわせて、ハードだけに依存するのではなく、高齢ドライバーであるがゆえにおざなりになりそうな基本的動作について、おろそかにしないように注意しましょう。
- ▶ 例えば、バックアイカメラを搭載した車両であっても、カメラの死角となる部分に何が有るかわからないので、障害物との接触を防ぐために目視確認を行ったり、窓を開けて自分の耳で音を確認することなどを怠らないように指導することも必要です。



安全対策に関する各社の取り組み事例

事例 1

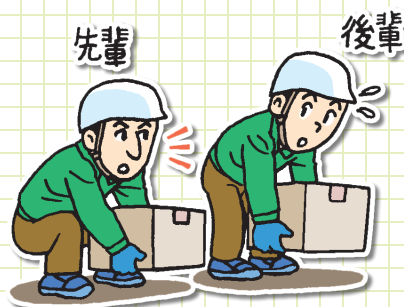


車両保有台数
約 80 台



ドライバー数
60 人

- 荷物の積み方など技術が必要なことについては、現場の班長、副班長が適宜指導しているほか、先輩が後輩に指導するという慣行が根付いている。



事例 2

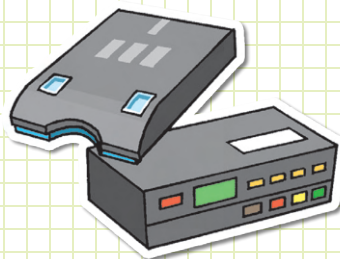


車両保有台数
約 30 台



ドライバー数
24 人

- デジタルタコグラフ、ETC、車載バッテリー式冷房装置（冷房装置）、衝突被害軽減ブレーキなど業務に有効であり、安全に寄与すると判断したものについては、できるだけ早く積極的に導入している。
- 新たな機器などを導入する際は、社長自らドライバーに対し、導入理由などについて説明している。
- デジタルタコグラフの記録で危険が伴う結果や法令違反の可能性、環境を損なう結果が出た場合は、社内報で告知し全ドライバーに注意を促すほか、個別に注意している。
- トラックメーカーに依頼してエコドライブ講習会を実施したり、外部機関にドライバーを適宜派遣している。
- 損害保険会社から講師を派遣してもらい、社内での講習会を開催している。
- 無事故手当を毎月支給し、無事故無違反を継続している場合、月の無事故手当とは別途手当を支給している。



事例 3



車両保有台数
約 90 台



ドライバー数
72 人

- 安全運転の徹底、事故防止の観点から、デジタルタコグラフ、ドライブレコーダーの記録を基にドライバー一人ひとりに指導を行っている。
- 班単位で 15 万キロずつ無事故を継続した場合、無事故賞として粗品を支給している。無事故記録を達成した班については月 1 回発行する広報誌で紹介している。



事例 4



車両保有台数
約140台



ドライバー数
151人

- 急ブレーキをかけると運行管理者に通知が届くというシステムも採用している。
- 3年間無事故無違反で表彰、以後、2年ごとに表彰、最高で25年間無事故無違反の場合、毎年正月に行う無事故安全祈願祭の際に表彰及び金一封を贈呈している。
- 「小集団活動」により事故や違反・労働災害の防止、コストの削減などに向けた取り組みを行い、活動終了後に全体報告会を実施し、優秀なグループを表彰している。
- 倉庫作業では、高齢者が仕事をしやすい環境作りを進めており、視力の衰えをカバーするため、倉庫内の照明用器具の増加や伝票の文字の拡大、作業場の機械化などを行っている。



事例 5

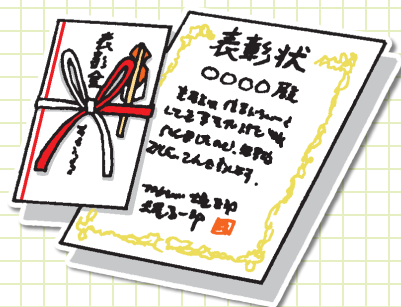


車両保有台数
約20台



ドライバー数
22人

- デジタルタコグラフ、ドライブレコーダーは全車に装備し、バックアイカメラも導入している。
- 自社で作成した「ルールブック」に基づき、無事故・無災害、燃費向上、誤出荷ゼロなど、会社に対して貢献した従業員に対しては表彰金を一時金として支給、表彰状を授与している。



事例 6



車両保有台数
約25台



ドライバー数
31人

- 3か月に1度、ドライバー、倉庫など各職場で事故の事例報告、改善策の検討などのミーティングを実施している。
- 損害保険会社による安全教育に関する研修などを半年に一度実施している。

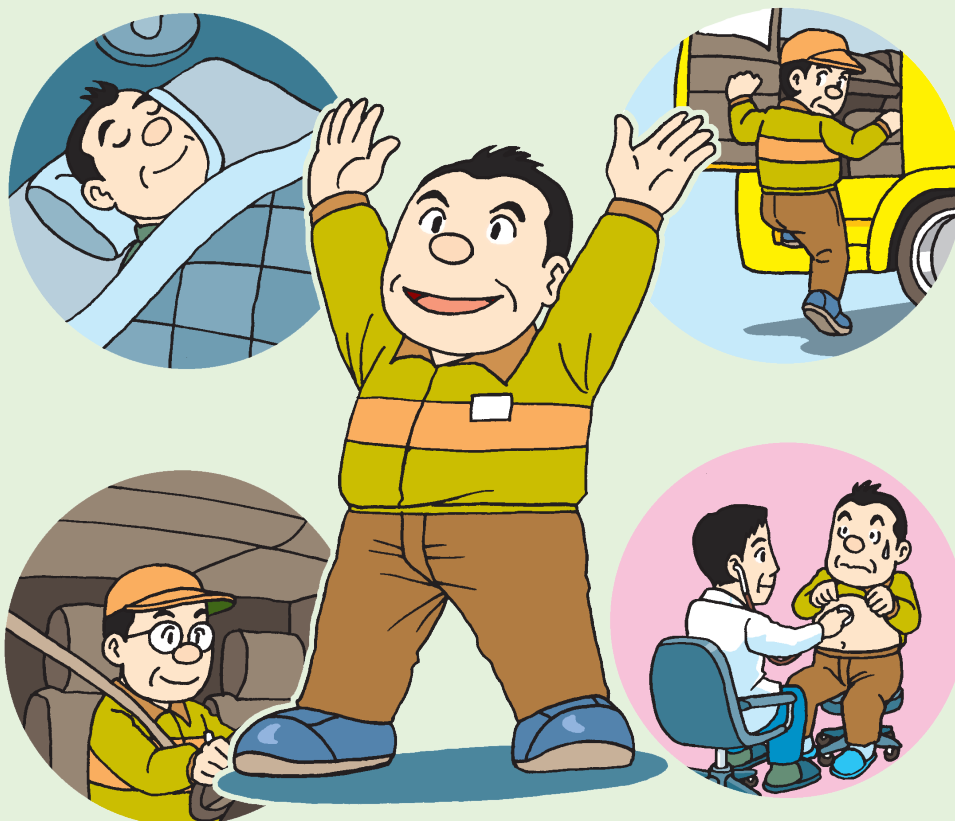


2

加齢に伴う心身機能の変化を踏まえた健康管理の強化

ポイント

- ▶ 事故防止、労災防止には、安全対策の徹底や車両の改善といった対策のみならず、疾病が要因の交通事故を防ぐために、ドライバーの健康管理が重要になります。
- ▶ 高齢ドライバーの活用にあたっては、特に加齢に伴う心身機能の変化への対応、また、脳や心臓の疾患、糖尿病などの生活習慣病への対応が求められます。
- ▶ 睡眠時無呼吸症候群（S A S）への対応も強化することが求められます。
- ▶ 事業者としては、日々の健康管理の取り組みや健康診断の受診の徹底、あわせて健康管理の必要性に関する社内喚起などが必要になります。



加齢に伴う心身機能の変化への対応

(1) 視野、視力の変化とその対応

- ▶ 加齢に伴い、①静態視力の変化（老眼）、②動体視力の低下、③視野狭窄、④水晶体の濁り（白内障）などが表れてきます。
- ▶ 高齢ドライバーに対しては、定期的な目の機能チェックを行うことで、ドライバーに自身の目の状態を自覚させ、以下のような注意を促します。



老眼により運転席のメーター類の表示やカーナビの文字が見えにくくなることがあるので、眼科で検査を受けた後、適正な眼鏡をかけさせる。

動体視力の低下により案内標識の文字が読みにくくなるので、速度を必要以上に上げないで走行するよう指導する。

視野の狭窄化により、横からの車両や歩行者が見えにくくなるので、左右の確認は顔をその方向に向けるなど必要な指導を行う。

視力の低下や視野狭窄は車両のこすれなどによりできるキズなどが増えることによって発見できるので、車両整備などの際に注意する。

広い道路に出るときは手前でいったん停止し、ゆっくり出て停止して顔を左右に動かすなど、より安全性の高い確認方法をとる。

白内障予防の紫外線対策として、必要に応じて薄い色のサングラスの着用を勧める。

(2) 筋力の変化とその対応

- ▶ 加齢による筋力の低下は30歳代後半から始まるといわれており、徐々に若い時のような無理がきかなくなってきました。腰痛に悩まされているドライバーも少なくなく、加齢に伴う股関節機能の低下により転倒、墜落しやすくなったり、ひざの痛み、腰痛の悪化に見舞われることもあります。
- ▶ 腰痛防止対策や股関節機能の維持のために、日々、以下のような配慮が求められます。



重量物の持ち上げや運搬時の腰痛防止の作業方法を指導する。

持ち運びの荷役作業では、重量、作業量を事前に確認し、無理をさせないようにする。

長時間運転ののちには、①運転席から慎重に降りるよう注意を促す、②運転後は縮まった体を伸ばすような体操を行うよう指導する、③すぐに荷役などの負担の大きな作業を行わせないようにする。

長時間の連続運転とならないように運行計画を作成するとともに、特に高齢ドライバーに対しては休憩を頻繁に取らせるように配慮する。

加齢による筋力低下により反応が遅れがちになり、急ブレーキをかけるのが遅れてしまうので、車間距離をあけて運行するように指導する。

荷役作業による高齢ドライバーの身体負担を軽減するために、台車、テールゲートリフターなどといった適切な荷役用具・設備を車両に備え付けたり、フォークリフトなどの荷役機械の使用に努める。

年齢とともに股関節周りの筋肉が低下するので、ストレッチなど筋肉を柔軟にする体操を行ったり、日ごろから筋力を鍛えるためのウォーキングなど無理なく続けられる運動を行うよう促す。

(3) 疲労回復と十分な睡眠の確保

- ▶ 50歳を過ぎると睡眠障害を訴える人が多くなり、60歳以上になると、寝つきが悪くなったり、眠りが浅くなる、夜中に何度も目が覚めるなど、熟睡できなくなってきました。たとえば本人は長い時間眠ったと思っていても睡眠が不足しがちで、疲労の回復を図ることができずに、運転中に一時的な睡眠状態に陥ってしまうことになります。
- ▶ 十分な睡眠時間と深い睡眠を確保するには「体内時計」を乱さないようにすることが重要です。「体内時計」を正すポイントは以下のとおりです。

起床時刻を一定にする。

朝起きたら光を浴びる。

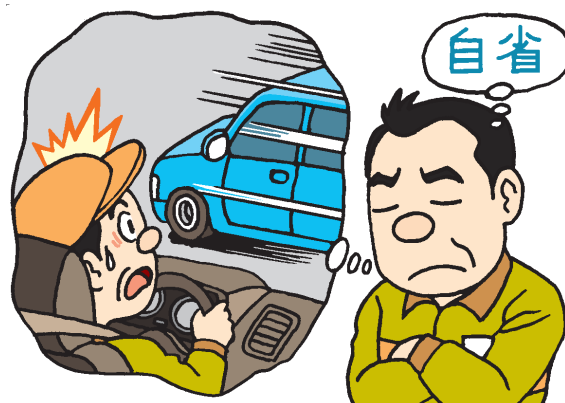
朝食を決まった時刻に食べる。

夜は明るい光を浴びずに、暗くして寝る。



(4) 心理的な変化とその対応

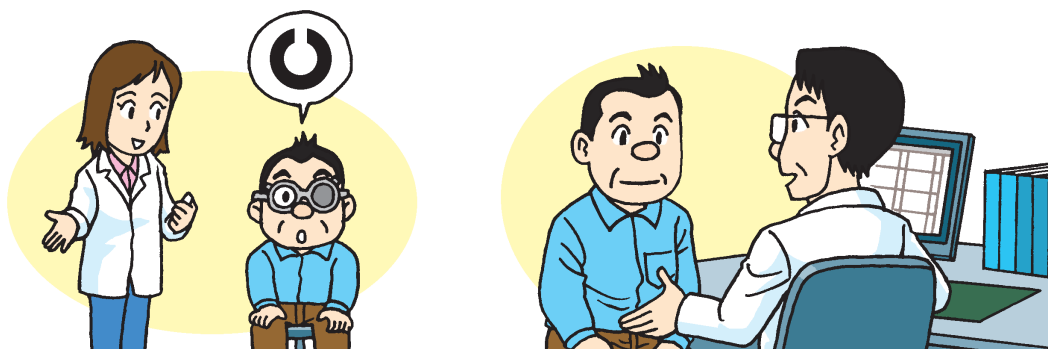
- ▶ ドライバーとしての経験年数が増すにつれて、仕事も熟練し、自信も増してくるが、逆にそのことが「過信」につながる場合もあり、注意が必要です。
- ▶ ヒヤリ・ハットの経験をした時や健康診断の結果を受け取った時などには、一度冷静に自省してみるように促します。
- ▶ 加齢による身体面、判断力や記憶力・認知力などさまざまな機能低下を受け入れるように促し、無理をせず、安全な運転ができるように指導します。



健康診断の受診の徹底と対応の強化

(1) 健康診断の受診の徹底

- ▶ 健康診断を確実に実施し、全員に受診を義務付けます。異常が見つかった場合は、再検査を徹底させ、産業医などと連携しながら適切な対応を施します。
- ▶ 安全な走行を担保するために、視野・視力の変化や脳・心臓疾患や糖尿病など特に運転に支障をきたす生活習慣病の早期発見、日々の生活習慣の課題を明らかにして注意を促します。
- ▶ そのために、視野・視力の検査や虚血性心疾患、糖尿病などに関する検査項目の拡大や健康診断回数の増加（年1回から2回へ）についても検討します。



(2) 睡眠時無呼吸症候群（SAS）への対応の強化

- ▶ ドライバーの睡眠時無呼吸症候群（SAS）^{※3}による居眠り運転に伴う事故が問題になっていることから、早期発見、早期治療といった対応を講じます。無呼吸の回数が多いと、睡眠が浅くなる回数も多くなり、深く眠れないことから十分な睡眠をとることができずに昼間に強い眠気に襲われてしまい、運転に当たって非常に危険な状態を引き起こすことにつながります。
- ▶ 睡眠時無呼吸症候群（SAS）への対応としては、以下のとおりです。



- まずは、医師による簡易（スクリーニング）検査を受けさせ、必要に応じて精密検査を受けさせる。
- 睡眠時無呼吸症候群の場合は、各種治療を行い症状の改善を図るとともに、原因の一つである肥満の解消などもあわせて指導することが望ましい。

※3 睡眠時無呼吸症候群（SAS）については、「睡眠時無呼吸症候群（SAS）について」（全日本トラック協会）を参照のこと。→ <http://www.jta.or.jp/rodotaisaku/Sas/SAS-2003.pdf>

(3) メンタルヘルス対策

- ▶ ヒューマンエラーを防止するためには心のケアも重要であり、産業医などと連携しながら、各種メンタルヘルスに関する対策を講じることもますます重要になります。
- ▶ 平成27年12月には、メンタルヘルス対策の充実・強化などを目的として、改正労働安全衛生法に基づき従業員数50人以上の全ての事業場に「ストレスチェック制度」の実施が義務付けられます（従業員数50人未満の事業場は当分の間努力義務）※4。



ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、

- ①本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について「気づき」を促すことで個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる。
- ②検査結果を集団ごとに集計・分析して職場におけるストレス要因を評価し、この評価を職場環境の改善につなげることによって、ストレスの要因そのものを低減させる。
- ③メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、メンタルヘルス不調の予防に活かしていくことが求められる。

※4 「ストレスチェック制度」については、厚生労働省のホームページを参照のこと。
→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/kouhousanpo/>

『虚血性心疾患の一次予防ガイドライン（平成18年改訂版）』

一次予防とは虚血性心疾患（狭心症、心筋梗塞）にかからないようにすることで、日本循環器学会が日本における狭心症と心筋梗塞の発症予防のために策定した。

1. 加齢（男性45歳以上、女性55歳以上）

血管は歳をとるにつれ老いるといわれている。老化は避けて通れないが、上手に年齢を重ねることで、虚血性心疾患を予防することができる。

2. 冠動脈疾患の家族歴

冠動脈疾患にかかった人が身近な家族の中にいる人は遺伝的に虚血性心疾患に罹りやすい可能性がある。

3. 喫煙習慣

たばこを吸うことは虚血性心疾患の危険性が吸わない人の2倍になるとの報告がある。

4. 高血圧（140以上／90以上）

血圧コントロールは重要で、高血圧は虚血性心疾患の危険性が3倍になるとの報告がある。日本高血圧学会では収縮期血圧140以上／拡張期血圧90以上という基準を設定している。

5. 肥満（BMI 25以上かつウエスト周囲径が男性で85cm、女性で90cm以上）

肥満が多くの生活習慣病を引き起こすことは証明済み。

6. 耐糖能異常（耐糖能異常境界型・糖尿病型など糖尿病と診断されない前段階も含む）

厳格な血糖コントロールが求められる。空腹時血糖として120mg/dlを目標とし、HbA1cは正常上限+1%以内を目標とする。

7. 高コレステロール血症

LDLコレステロール（悪玉）値140mg/dl未満とし、虚血性心疾患の危険因子がある場合は120mg/dl未満とすることが望ましい。

8. 高中性脂肪血症

近年、中性脂肪（トリグリセライド）と虚血性心疾患の関連が注目されている。血清トリグリセライド値を150mg/dl未満に保つことが重要。

9. HDLコレステロール血症

HDLコレステロール（善玉）は40mg/dl以上が目標値。

10. メタボリックシンドローム

ウエスト周囲径（内臓脂肪量＋皮下脂肪）男性85cm以上、女性90cm以上に加え、以下の2項目以上に該当した場合。

- ① 中性脂肪150mg以上または低HDLコレステロール40mg未満
- ② 収縮期血圧130以上または拡張期血圧85以上
- ③ 空腹時血糖110以上

11. 精神的、肉体的ストレス

競争的・精力的・機敏・せっかち・多くの仕事に巻き込まれているなど、総じて良く働く人はリスクが高いとされている。

健康管理に関する意識の醸成

- ▶ 心身の健全を保つと同時に、プロのドライバーとして日ごろから規則正しい生活を心がけ、コンディションを整えて自身の健康を管理していくことが大切であることを認識させます。
- ▶ 運行管理者は、ドライバーに対して、疾病の運転に対する影響、体調の異常を感じた場合の対応などについて指導の徹底を図っていくことが必要です。高齢ドライバーの場合、とくに加齢に伴い血圧が高くなったり、疲労が取れにくくなるので、注意が必要となります。
- ▶ そのため、事業者として、毎朝の血圧測定・点呼の際の顔色確認・体調判断を励行すること、また、乗務の開始前に全員でラジオ体操をすることなどが効果的です。
- ▶ 万一、睡眠不足や体調不良などで正常な運転ができないと認められる場合は、運転業務に就かせないなど、必要な対策を講じます。
- ▶ あわせて、夏場の熱中症や冬場のインフルエンザの予防などについても朝礼や社内報などで注意喚起を行います。



運転者適性診断の受診の徹底

- ▶ 「運転者適性診断」はドライバー一人ひとりの“運転のくせ”を科学的に測定できることから、運行の安全確保に役立つものです。
- ▶ 運転者適性診断の受診を徹底し、診断結果を日々の指導や教育時などに活用するとともに、ドライバー一人ひとりに結果を真摯に受け止め自覚させることが求められます。
- ▶ 高齢運転者のための適性診断（適齢診断）は、65歳時点及びその後3年以内ごとの受診が義務付けられています。



健康管理に関する各社の取り組み事例

事例 7

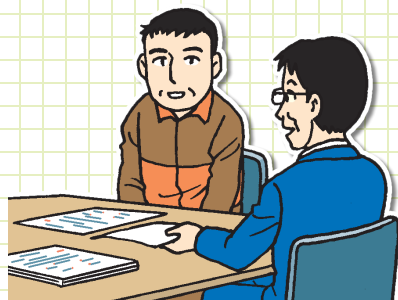


車両保有台数
約 80 台



ドライバー数
60 人

- 60 歳の定年到達時点で運転者適性診断を受診させている。



事例 8



車両保有台数
約 30 台



ドライバー数
24 人

- 健康診断、運転者適性診断、睡眠時無呼吸症候群検査など、年齢にかかわらず全ドライバーに対して実施し、検査結果に応じて個別に指導を行っている。
- 社内報にて健康の維持・増進、注意喚起を促す記事を適宜掲載している。



事例 9

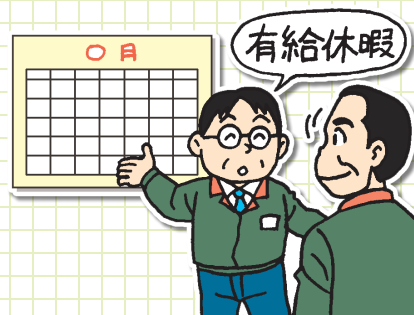


車両保有台数
約 90 台



ドライバー数
72 人

- 全従業員に対して、年 2 回、可能な限り多くの項目について健康診断を受診させている。その際、糖尿病などの運転に支障をきたす病気の予防には特に注意している。
- 60 歳以降、定年到達後も働いている嘱託社員には現役社員以上に有給休暇の取得を促進している。



事例 10



車両保有台数
約 140 台



ドライバー数
151 人

- 健康診断で要精検の場合、精密検査を必ず受診するよう指導しており、領収書のコピーなど受診した証拠を提出させている。



事例 11

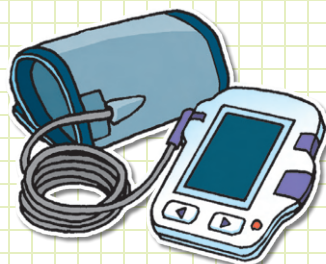


車両保有台数
約 20 台



ドライバー数
22 人

- 従業員ごとに「健康状態確認記録簿」を作成し、血圧の測定値（健康診断で問題が指摘された従業員は毎日、健康状態に問題のない人は月に 1 度）を報告させ、記録している。
- 血圧に異常値が出た場合は絶対に乗務させない。そのために事務所及び従業員控室に血圧計を常備している。



3 高齢ドライバーに対する負荷の軽減

ポイント

- ▶ ドライバーとしてできるだけ長く働き続けてもらいたいものの、心身機能は個人差が大きく、その差は加齢に伴います。ますます広がっていくことから、必要に応じてドライバー一人ひとりの能力・適性に応じた負荷の軽減や職務の提供が求められます。



運行にかかわる負荷の軽減

- ▶ 運行にかかわる負荷の軽減のための具体策は以下のとおりです。



年齢に応じて運行距離を変え、一定年齢に到達したら、短距離輸送や地場輸送に運行形態を変更する。

車種ごとに乗務定年を設け、一定年齢に到達したら、大型車やトレーラーから中型・小型車に乗務車種を変更する。

一定年齢に達しなくても、個体差が増すドライバーの心身機能に応じてこうした運行にかかわる負荷の軽減を行う。

高齢ドライバーについては、荷役負荷の少ない運転業務に就かせる。

運行時間の短縮による負荷の軽減

▶ 運行時間の短縮による負荷の軽減の具体策は以下のとおりです。



一定年齢に達したら、また、ドライバーによっては、夜間運転から外したり、宿泊のない日帰り輸送に就かせる。基本的に定時で終わる輸送に就かせる。

一定年齢に達したら、また、ドライバーによっては、短日・短時間勤務に就かせる。例えば、早朝のみの運行に就かせたり、勤務日を隔日（1日おきの勤務）にする。

こうした配慮を行うことで、長時間勤務、連続勤務と比べて肉体的、精神的な疲労の蓄積を防止する。

健康面の配慮に加え、精神面でもストレスを抱え込まないように、年次有給休暇の取得促進を促す。

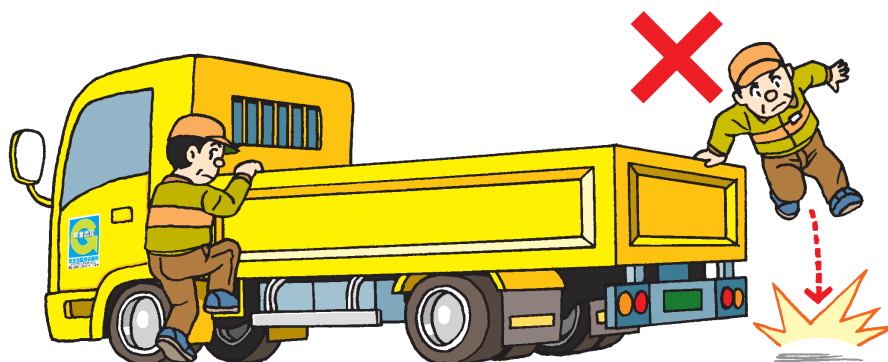
配車時の配慮

▶ 高齢ドライバーについては、連続した長距離運行を避けるとともに、手積み・手卸の少ない業務に配置するよう配車時に配慮しましょう。



荷役作業時の注意事項の徹底

- ▶ 荷役作業を行わせる場合には、取り扱う荷の重量をあらかじめ確認し、適切な作業方法を指示しておきましょう。
- ▶ 荷の適正な積載を心がけ、シート掛けなど高所での作業については、できるだけ行わないよう配慮したり、荷台からの飛び降りによる転倒の危険への注意を促しましょう。



高齢ドライバーに対する負担の軽減に関する各社の取り組み事例

事例 12



車両保有台数
約 80 台



ドライバー数
60 人

- 運行時間が少なくてすむ仕事、例えば、定時に終わる仕事や中距離の場合は週の乗務回数を減らすことで運行にかかわる負担を軽減させている。
- 荷捌きなどの負担の少ない運行に就かせる。



事例 13

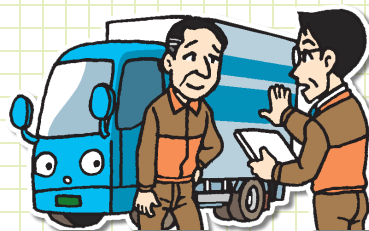


車両保有台数
約 30 台



ドライバー数
24 人

- 体力に不安のあるドライバーについては、配車係がその日に予定されている仕事の内容を精査し、乗務可能かどうかの判断を下している。
- とくに長距離輸送で宿泊を伴う場合は、本人の意向を確認するようにしており、体調面などに不安がある場合は、他のドライバーに乗務を変更させる。



事例 14

車両保有台数
約 20 台ドライバー数
22 人

- 中年期からの視力低下などの症状など、加齢に伴うリスクを考慮し、大型車（11トン、全長12m）は55歳を上限とする車種定年制を導入している。
- また、荷役作業がある乗務であっても、できるだけ負荷の低い乗務に異動させている。



事例 15

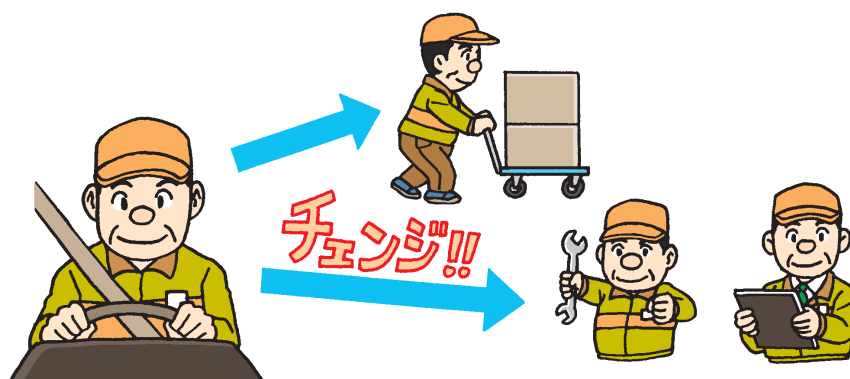
車両保有台数
約 25 台ドライバー数
31 人

- 60歳に近くなった時点で大型車の乗務から普通車に車種変更し、中距離から近距離、地場輸送に乗務を転換させている。



ドライバー以外への職種転換

- ▶ ドライバーとして働き続けることが難しい場合は、ドライバー以外への職種転換が必要となります。
- ▶ 例えば、倉庫業務や荷役作業、構内作業への職種転換や、能力・適性に応じて運行管理者や整備管理者などへの異動も考えられます。



ドライバー以外への職種転換に関する各社の取り組み事例

事例 16

車両保有台数
約 140 台ドライバー数
151 人

- ドライバーは難しいという高齢者は、倉庫作業や夜間点呼の業務に異動させている。



4

賃金制度に対するきめ細かな説明とモチベーションの維持・向上

ポイント

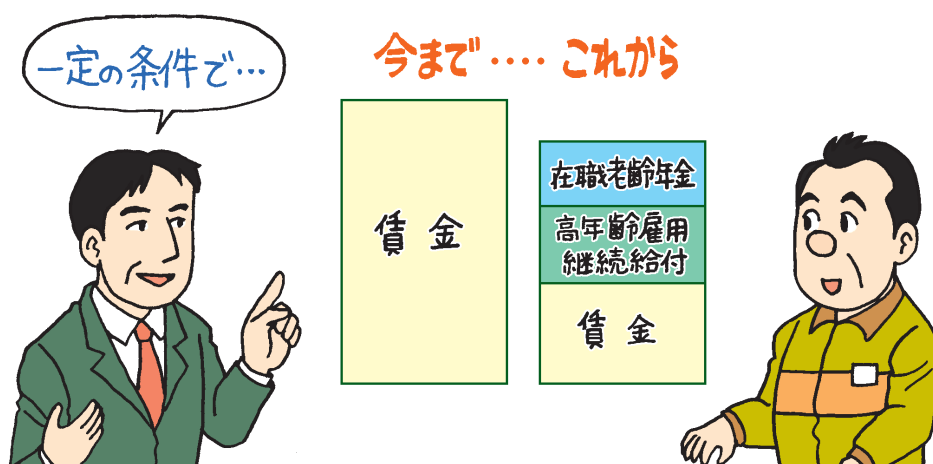
- ▶ 定年到達前後など高齢期に賃金がる場合は、その理由をドライバーにしっかりと説明し、理解を得ることが重要です。
- ▶ 高齢ドライバーであっても評価・査定を行い、この結果を賃金・処遇の決定の際に考慮します。



賃金制度に対するきめ細かな説明

- ▶ 定年到達前後で同じ仕事をしていても賃金が大幅に下がるようだと、時として高齢ドライバーの働く意欲やモチベーションが低下したり、なかには不満を抱きながら仕事をすするドライバーが出てこないとも限りません。あらぬ事故が発生してしまう恐れがあります。
- ▶ 定年到達を機に、ないしは高齢期に賃金を引き下げる場合は、その理由をドライバーに説明し、理解を求めることが欠かせません。
- ▶ 例えば、高齢ドライバーの安全面、健康面を配慮し、
 - ① 長・中距離輸送から近距離輸送や地場輸送に運行形態を変更したり、大型車やトレーラーから中型・小型車に乗務車種を変更することで負荷を軽減する
 - ② 荷役負荷の少ない運転業務に就かせる
 - ③ 乗務時間を短くするので、結果として残業代が減る
 から、賃金が減少する、といった理由をしっかりと説明し、理解を得ることが重要です。
- ▶ 同じ仕事を継続させながら賃金を下げる場合は、高齢ドライバーに安全に働いてもらうために会社としても十分な配慮を行っているとか、厳しい経営環境の下、人手不足のなか、会社としては限られた賃金の原資をできるだけ若い人に振り分けたいのでわかってほしい、といった説得をして、高齢ドライバーの理解を促すことになります。

- ▶ その際、60歳以上の一定年齢を超えている場合は、たとえ賃金が下がっても、一定の条件を満たせば、雇用保険から給付金が支給されたり（「高年齢雇用継続給付」）、働きながら年金が支給される（「在職老齢年金」）ことについてもしっかりと説明しておくことが求められます^{※5}。



●賃金・処遇の再検討と制度理解のための説明

賃金・処遇の工夫

- ・ 負荷の低い仕事をしている
- ・ 会社として高齢ドライバーに対する安全面、健康面の配慮をしている

継続雇用制度自体への理解促進

- ・ 継続雇用制度の賃金体系の十分な事前説明
- ・ 公的給付の受給の可能性があること
- ・ 一度定年退職した後の制度であること

継続雇用制度の持つメリットの認知促進

- ・ 経験・知識を持つ業務を継続できる可能性が高いこと
- ・ 慣れた環境と人間関係の中で仕事ができること
- ・ 新規の就職活動をせず社会参加が継続可能であること

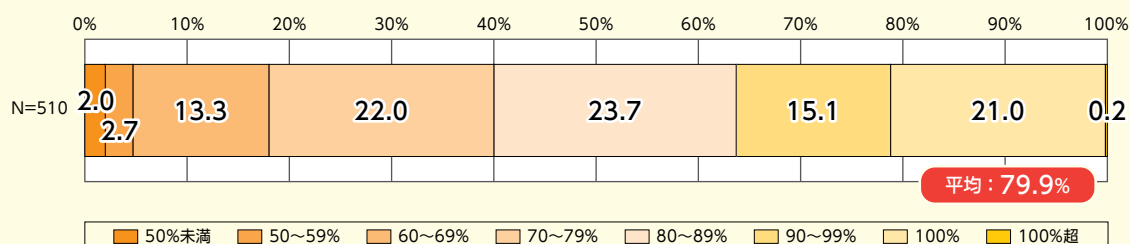
企業における
十分な検討

継続雇用制度
対象者

事前の研修、
人事面談などでの十分な説明

事前のすり合わせの場での
納得のいく説明・相談など

●定年到達直前と比べた定年以降の年収賃金

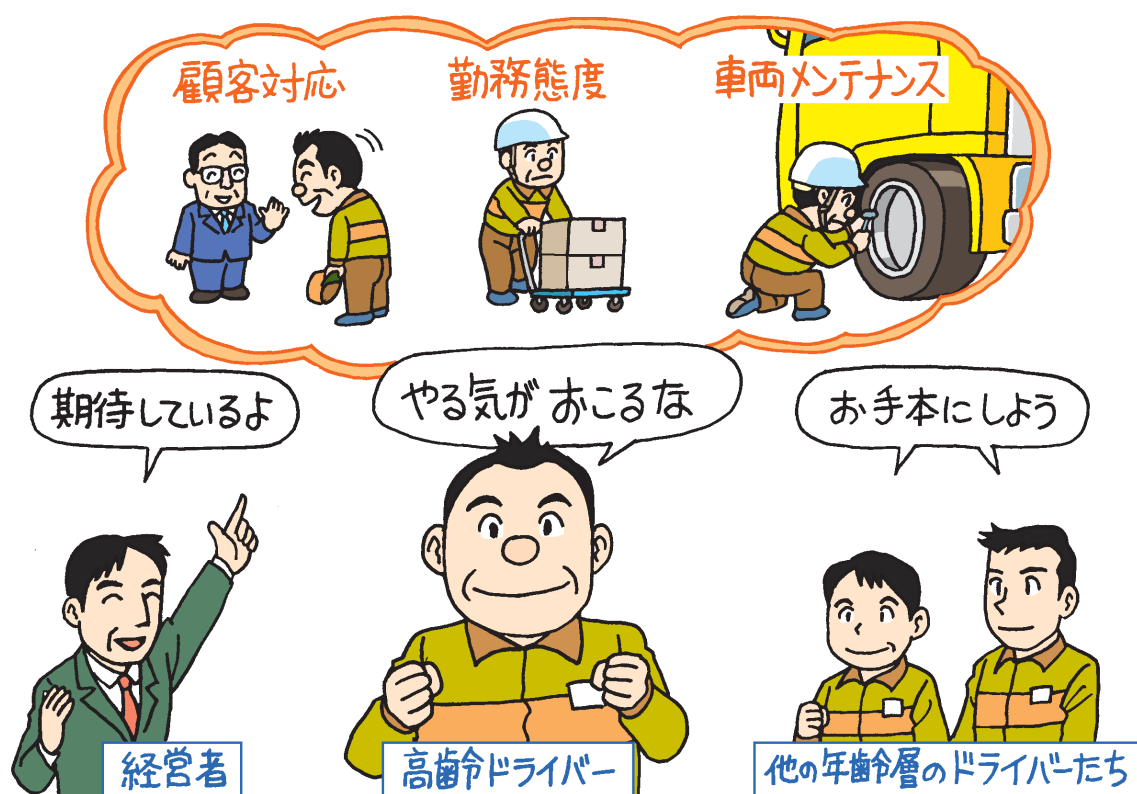


出典：「トラック運送事業高齢者雇用推進事業アンケート調査（平成26年7～8月）」

※5 「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」といった公的給付については44ページを参照のこと。

モチベーションを高める評価・査定制度の工夫

- ▶ 高齢ドライバーの働きぶりを評価し、本人にフィードバックすることは、高齢ドライバーの働きがいやモチベーションの維持・向上に有効です。
- ▶ 例えば、勤務態度や車両のメンテナンス、顧客対応といった他の年齢層の模範となるような項目に関して定性的な評価・査定を行い、本人に伝えるとともに、その結果を賃金に反映させることなどが考えられます。
- ▶ 高齢ドライバーの基本給を昇給させることはなかなかできるものではありませんが、高齢ドライバーであるからこそ求められる会社からの期待を評価項目として評価し、この結果を再雇用契約の契約時の給与決定の際に考慮したり、賞与の支給金額を決める際に活かすこともモチベーションの維持・向上につながります。



賃金制度とモチベーションの維持・向上 に関する各社の取り組み事例

事例 17



車両保有台数
約 80 台



ドライバー数
60 人

- 基本給については現役時に比べて大幅に減ることはないが、運行時間が短くなり、残業代などが無くなることから手取り額は定年前の 6 割程度になることもある。
- 賞与は勤怠、勤務態度、顧客からの評価など、定年前とほぼ同じ評価基準により査定を行い、その結果を踏まえて決定している。



事例 18

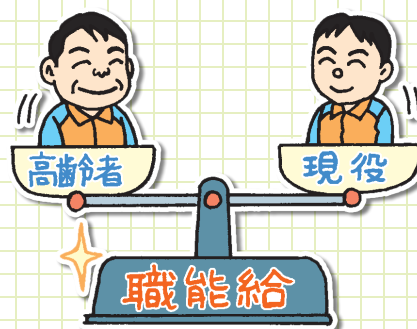


車両保有台数
約 90 台



ドライバー数
72 人

- 基本給は現役社員の約 6 割となる。家族手当などは支給されなくなるが、業務量や業務内容に応じて支給される職能給は現役社員と同様に支給されることになる。
- 賞与は現役社員の 4 分の 1 をベースに、勤怠の状況や事故を含めた業務上のミスなどを勘案し、査定により金額を決定する。



事例 19

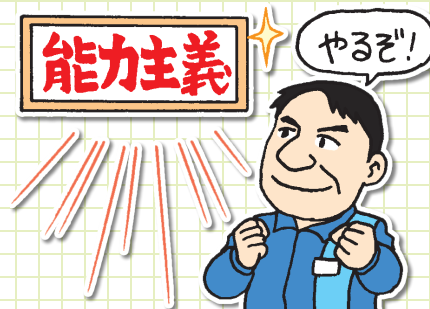


車両保有台数
約 25 台



ドライバー数
31 人

- 年齢や在籍年数にかかわらず、大型車に乗務する者は基本給 15 万円、普通車は 13 万円が最低保証賃金として支給され、距離手当（運行距離に応じて支給）、成果手当（勤務態度、メンテナンス対応、顧客からの評判など 10 項目について評価）が加算される。
- 以前は年功型の賃金制度を採用していたが、リーマン・ショックの頃に、能力が高く、成果を上げた従業員により多くの賃金を支払うような能力主義を前提とした査定制度を導入した。
- 賞与の支給額も、年齢、在籍年数にかかわらず査定結果に基づき決めている。



5

高齢になっても元気に働くために 会社に求められる仕組みづくり

ポイント

- ▶ 高齢ドライバーのモチベーションの維持のためには、社内行事などへの参加を奨励するなど職場の一体感を生むことが重要です。
- ▶ 高齢期を見据えた健康管理、働き方、生活設計などについて若いうちからドライバー自らが主体的に考えるよう促します。



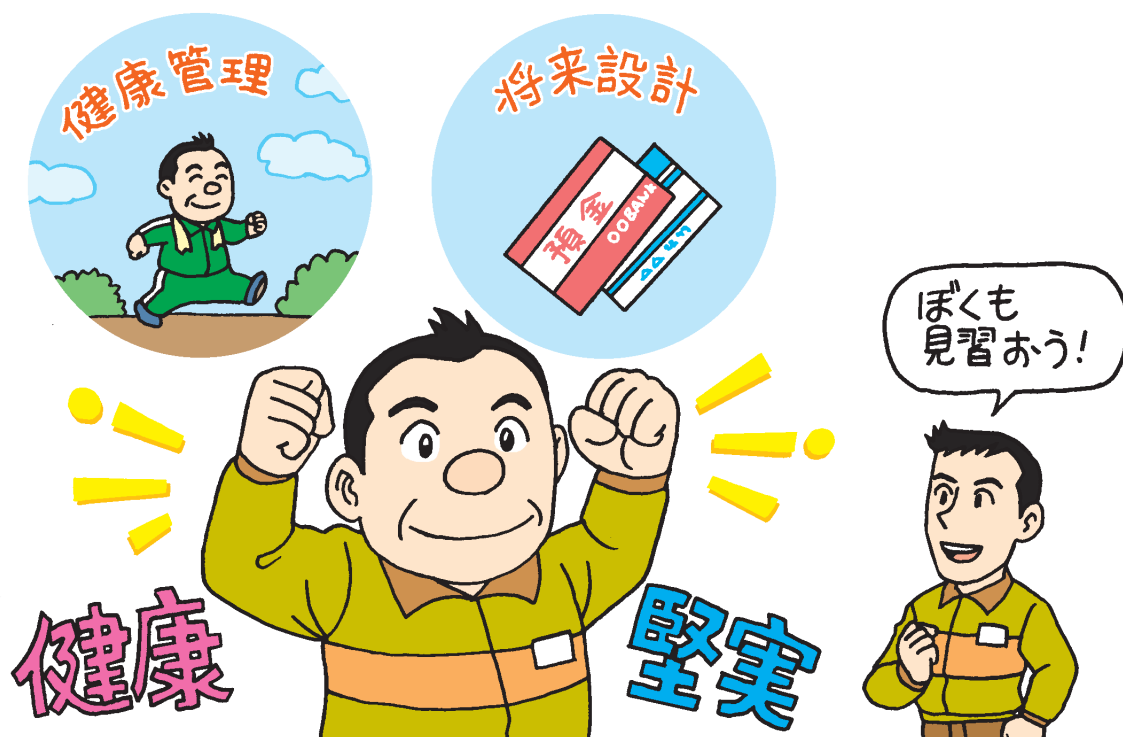
従業員全員が一体感を持って仕事をするための仕組みづくり

- ▶ ドライバーが高齢になっても働くのは、もちろん経済的事情による理由がありますが、それだけではなく、人や社会の役に立っているという気持ちや、仲間と一緒に働ける喜び意識も強いものです。
- ▶ 誇りややりがいを持って働くのと、ただ惰性で毎日の仕事をこなすのとでは、運行に当たっての心構えや仕事の仕方に雲泥の差が出ることは明らかです。高齢ドライバーのこうした気持ちに応えることが、働く意欲を高めることにつながるようになります。
- ▶ そのためにも、コミュニケーションやチームワークの強化のために、高齢ドライバーと若手・中堅社員ドライバー、また、配車係や整備担当者など一堂に会した食事会や旅行会など各種イベントを行うことで、会社で働く従業員全員が一体感を持って顧客に対して質の高いサービスを提供していくといった姿勢を高齢ドライバーのみならず全社員が持つことが重要になります。
- ▶ あわせて、こうした機会を活用し高齢ドライバーの持つ知見を若年・中堅者に伝えることも重要です。



プロドライバーとして長く働き続けるためには

- ▶ 厚生年金の支給開始年齢が引き上げられ、2025年度（平成37年度）には65歳（男性の場合／女性は5年遅れ）にならないと受給できなくなります。
- ▶ ドライバー一人ひとりが、高齢になっても常にプロドライバーとしての誇りと生きがいを持ち、自分自身の保有する能力を最大限発揮して、企業に貢献するといった姿勢が欠かせません。
- ▶ そのためには、若いときから健康管理を徹底したり、事故防止に努める、また、接客マナーの向上などに努めるなど、高齢になっても第一線で働くことができる能力を身に付けておく必要があります。
- ▶ あわせて、生活の心配をしながらでは精神的にも不安になり、プロとしての良い仕事はできないので、若いからといって散財せずに、将来を見据えた堅実な生活を日々送ることも重要であることを認識させます。





高齢ドライバーからのアドバイス

① プロドライバーとして誇りを持って働き続けるために



- 人の体に例えれば、運送業界は動脈、血管です。立派な脳や心臓があっても、トラックが止まれば経済はすぐに死んでしまいます。厳しい現実がありますが、ドライバーとしての誇りを持って頑張ってください。

② 健康維持のために



- プロ意識を持ち、健康第一に若いときから努力を惜しまず常に学ぶ姿勢、周囲への感謝の気持ちを忘れず、日々の業務に取り組んでいきましょう。

③ 安全運転のために



- 仕事の早さも大事ですが、安全第一を心がけて下さい。車も人間の体と同じで古くなるといろいろな所にガタがきます。特に足回りです。タイヤの片べりや空気圧や異物がないか注意して下さい。また、回転軸へのグリスアップやナットの緩みにも注意して下さい。始業点検に加え、終業点検も大切です。事故を起こしてしまえば、今までの努力がすべてパーになってしまいます。

本事業で実施したドライバーアンケート調査から、高齢ドライバーから若手社員や中堅社員に向けたアドバイスを紹介します。

- ハンドルを持ったら常に安全運転、安全作業に心がけ、人に迷惑をかけないようにして下さい。愛する家族のために。
- 「平素から心穏やかに」やさしい運転を心掛けることにより、燃料費や修理費の低減・事故のリスク低減につながり、会社や地域社会に貢献できます。

④ 自身の能力を高めるために



- 長年勤務してきた中で、資格や免許はチャンスがあれば先々を見据え、取得した方がいいと思います。
- 軽仕事・重仕事・技仕事たくさん仕事があるが、60歳になるまでにすべての仕事ができるようにした方が良い。「10パターン有る仕事が60歳になったら2パターンの仕事しか出来なかった」とならないように。

⑤ 経済的に安心して働くために



- 私は昭和40年に軽免許→普通免許→大型→大型2種と免許を取ってドライバー人生を歩んできました。大きな病気やケガもなく平凡に年を取って、貰った給料はそのまま使ってしまう十分な貯金も無く、現在に至っています。その気になって貯めていれば、かなりの金額になっています。私の様にならないように、貯金をしておくことをお勧めします。

定年前研修の実施

- ▶ 高齢期を見据えた健康管理、働き方、生きがいや資産管理、生活設計について、50歳代、早ければ40歳代のうちからドライバー自身が主体的に考え、目標を設定し、その目標に向かって実際に行動することが求められます。
- ▶ こうした「気づき」を与えるために、研修などを受講させることが効果的です。
- ▶ 中高年齢従業員を対象とした職場の活性化のための策を検討している場合は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行っている「就業意識向上研修」^{*6}の活用や、地方自治体や金融機関など外部機関が実施している退職準備研修や生活設計教育、ライフプラン研修を活用することが考えられます。

^{*6} 高齢・障害・求職者雇用支援機構が行っている「就業意識向上研修」については52ページを参照のこと。

● 定年前研修の内容例

高齢者の継続雇用を円滑に進めるには、高齢者に社内の制度や社会保険制度などへの理解を深めてもらうことが重要になります。例えば、以下のような内容の研修を行うことがあります。

通常は、58～59歳時点（定年の1～2年前）に行う企業が多いですが、なかにはそれ以前から数回行うこともあります。



（定年の5年前位前）

55歳時点で行うケース

- ① 年金・雇用保険制度の説明
- ② 賃金と年金等の受給額のイメージ
- ③ 健康管理
- ④ ライフプランの設計、必要となる生活資金額
- ⑤ 雇用延長の希望

（定年の1～2年前）

58～59歳時点で行うケース

- ① 賃金と社会保険の関係
- ② 賃金と年金等の受給額のシミュレーション
- ③ 健康管理
- ④ 生活資金
- ⑤ 雇用延長の希望確認、希望する働き方

従業員全員が一体感を持って仕事をするための各社の取り組み事例



事例 20

車両保有台数 約20台 ドライバー数 22人

- プロドライバーとしてのプライドを傷つけないためにはドライバーの気持ちをしっかりつかむことが大切なので、社長自ら声掛けをすることなどを配慮している。

事例 21

車両保有台数 約25台 ドライバー数 31人

- 従業員同士のコミュニケーションを円滑にするために、従業員の親睦の場として互助会をつくったり、定期的に社内報を発行したりしている。



参考資料

1

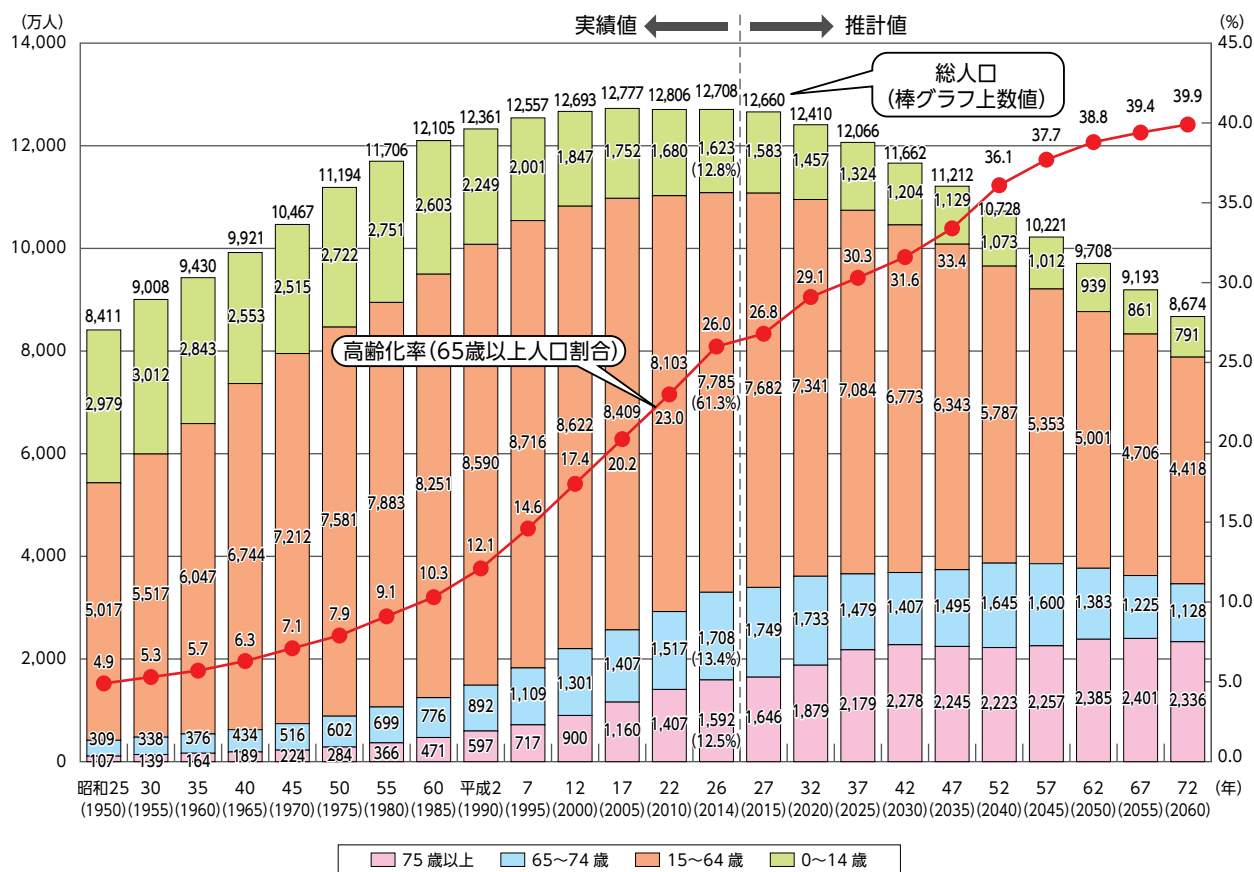
わが国の少子高齢化の現状と将来

わが国の人口は既に減少し始めており、今後も減少することが予測されています。一方、高齢化率（全人口に占める65歳以上の割合）は、右肩上がりで上昇し、2060年（平成72年）には39.9%と、2.5人に1人が65歳以上になると推計されています。

このように、今後、少子高齢化の影響がより顕著になり、トラック運送事業者においても、この影響は避けられない状況に置かれることになります。



● 高齢化の推移と将来推計



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2014年は総務省「人口推計」（平成26年10月1日現在）、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

（注）1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

出典：内閣府「高齢社会白書（平成27年版）」

一方、高齢化の状況を都道府県別にみると、2014年（平成26年）現在の高齢化率は、最も高い秋田県では32.6%、最も低い沖縄県では19.0%となっています。

今後、高齢化率は、すべての都道府県で上昇し、2040年（平成52年）には、最も高い秋田県では43.8%となり、最も低い沖縄県でも30.3%に達すると見込まれています。また、首都圏など三大都市圏では、今後の高齢化がより顕著であり、例えば神奈川県の高齢化率は、2014年（平成26年）の23.2%から2040年（平成52年）には35.0%と11.8ポイント上昇し、千葉県では25.3%から36.5%と11.2ポイント上昇すると見込まれています。

今後、わが国の高齢化は、大都市圏を含めて全国的な広がりを見ることがとなります。

●都道府県別高齢化率の推移

	平成26年 (2014)			平成52年 (2040)	高齢化率の伸び (ポイント)
	総人口(千人)	65歳以上 人口(千人)	高齢化率(%)	高齢化率(%)	
北海道	5,400	1,519	28.1	40.7	12.6
青森県	1,321	383	29.0	41.5	12.5
岩手県	1,284	380	29.6	39.7	10.1
宮城県	2,328	573	24.6	36.2	11.6
秋田県	1,037	339	32.6	43.8	11.2
山形県	1,131	338	29.9	39.3	9.4
福島県	1,935	537	27.8	39.3	11.5
茨城県	2,919	754	25.8	36.4	10.6
栃木県	1,980	498	25.1	36.3	11.2
群馬県	1,976	529	26.8	36.6	9.8
埼玉県	7,239	1,737	24.0	34.9	10.9
千葉県	6,197	1,571	25.3	36.5	11.2
東京都	13,390	3,011	22.5	33.5	11.0
神奈川県	9,096	2,115	23.2	35.0	11.8
新潟県	2,313	672	29.1	38.7	9.6
富山県	1,070	318	29.7	38.4	8.7
石川県	1,156	313	27.1	36.0	8.9
福井県	790	220	27.9	37.5	9.6
山梨県	841	231	27.5	38.8	11.3
長野県	2,109	615	29.2	38.4	9.2
岐阜県	2,041	557	27.3	36.2	8.9
静岡県	3,705	998	26.9	37.0	10.1
愛知県	7,455	1,728	23.2	32.4	9.2
三重県	1,825	495	27.1	36.0	8.9
滋賀県	1,416	332	23.4	32.8	9.4
京都府	2,610	701	26.9	36.4	9.5
大阪府	8,836	2,267	25.7	36.0	10.3
兵庫県	5,541	1,460	26.3	36.4	10.1
奈良県	1,376	383	27.8	38.1	10.3
和歌山県	971	296	30.5	39.9	9.4
鳥取県	574	167	29.1	38.2	9.1
島根県	697	221	31.8	39.1	7.3
岡山県	1,924	540	28.1	34.8	6.7
広島県	2,833	769	27.1	36.1	9.0
山口県	1,408	441	31.3	38.3	7.0
徳島県	764	230	30.1	40.2	10.1
香川県	981	286	29.2	37.9	8.7
愛媛県	1,395	415	29.8	38.7	8.9
高知県	738	237	32.2	40.9	8.7
福岡県	5,091	1,279	25.1	35.3	10.2
佐賀県	835	225	27.0	35.5	8.5
長崎県	1,386	401	28.9	39.3	10.4
熊本県	1,794	504	28.1	36.4	8.3
大分県	1,171	347	29.6	36.7	7.1
宮崎県	1,114	319	28.6	37.0	8.4
鹿児島県	1,668	478	28.6	37.5	8.9
沖縄県	1,421	270	19.0	30.3	11.3

資料：平成26年は総務省「人口推計」、平成52年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

出典：内閣府「高齢社会白書（平成27年版）」

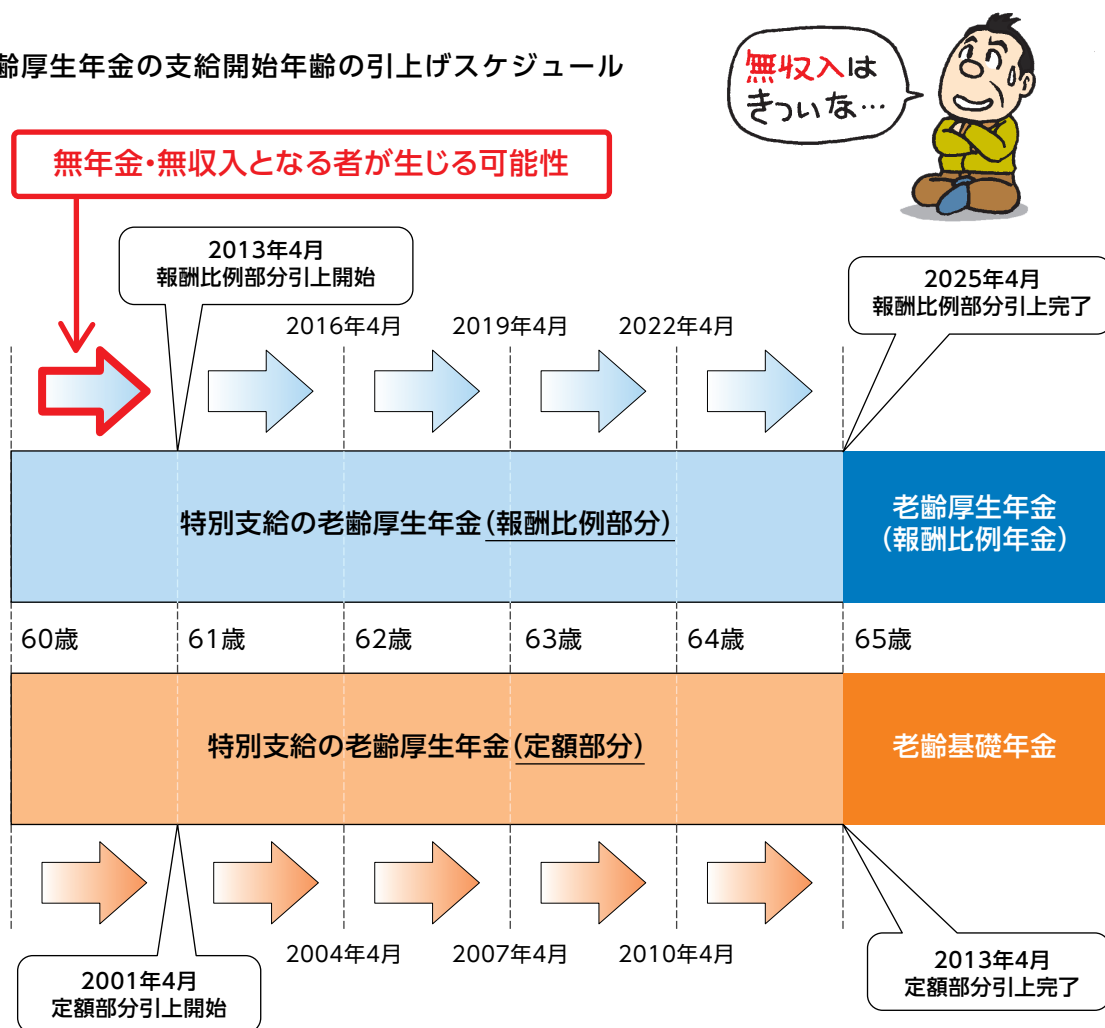
厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

厚生年金の加入者は、60歳から65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分は2013年（平成25年）4月から65歳にならないと受給できなくなりました。また、報酬比例部分についても2013年4月から2025年度（平成37年度）にかけて段階的に65歳に引き上げられることになっています。これに伴い、すでに2013年4月からは61歳にならないと受給できなくなっており、2016年度には62歳にならないと受給できなくなります（男性の場合／女性は5年遅れ）。

こうした年金の支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職ができない場合、無年金期間に無収入となる可能性が生じてしまいます。

●老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール



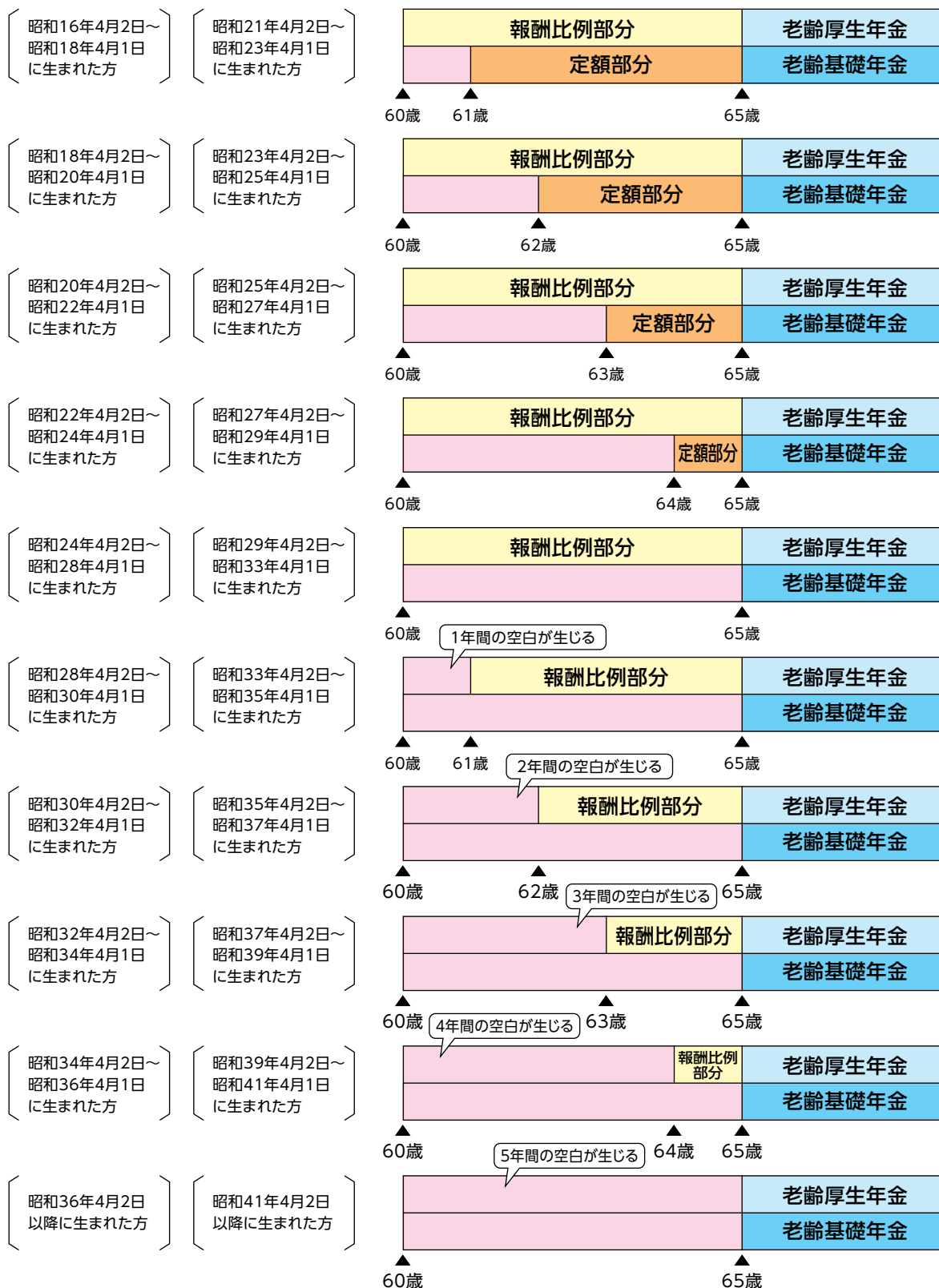
→ 年金受給と雇用との接続が必要

出典：厚生労働省ホームページ

● 性別・出生年別老齢厚生年金の支給開始年齢

男性の場合

女性の場合



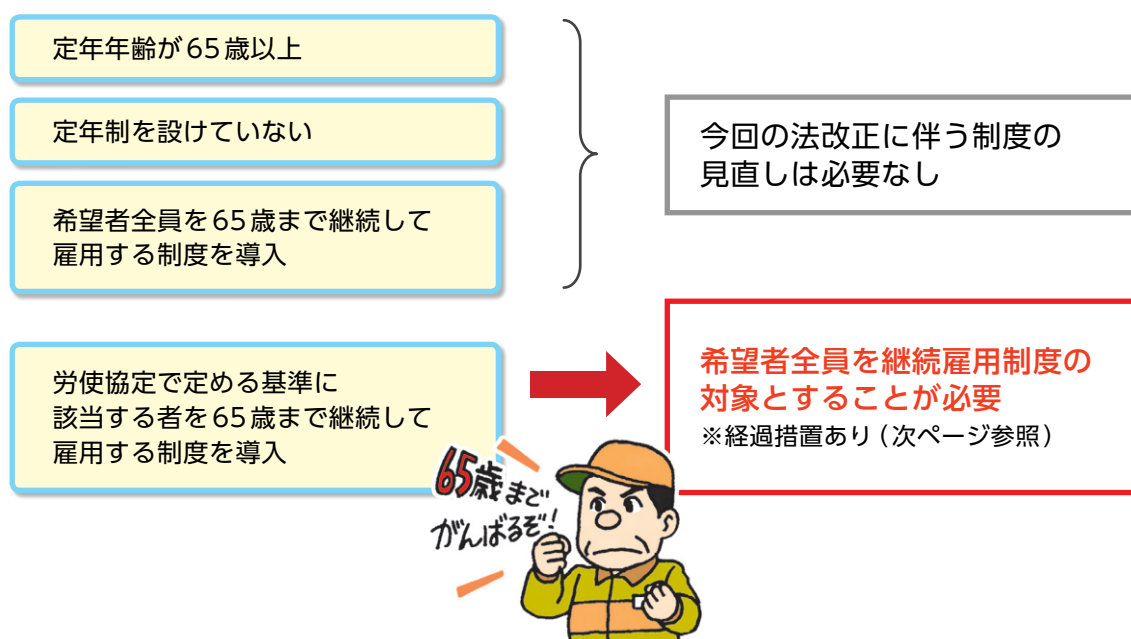
出典：日本年金機構資料

改正高年齢者雇用安定法の概要

雇用と年金を確実に接続させるために、2012年（平成24年）8月に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）が改正され、平成25年4月に施行されました。

今回の改正の柱は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」が厳格化され、以前のように継続雇用の対象者を選定基準を満たした者に限定することができなくなったことです。ただし、心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。なお、継続雇用しない場合については、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に留意しなければなりません。

●改正高年齢者雇用安定法への対応が必要な企業とは



【参考】今回の法改正後も、以下の点是不変更ありません。

- 高年齢者雇用確保措置は3つの選択肢（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）から選べます（※今回の改正は、65歳への定年引上げの義務化ではありません）。
- 継続雇用時の労働条件は、最低賃金法等の法律にのっとり、かつ、事業主の合理的な裁量の範囲で設定可能です（※従業員の希望どおりの労働条件にする必要はありません）。
- 事業主と従業員の間で労働条件の合意ができず、結果として従業員が継続雇用を拒否したとしても、法違反となるものではありません（※ただし、あえて継続雇用を希望させないような恣意的な労働条件の提示は認められません）。

●高年齢者雇用安定法の改正のポイント

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日から新しくなりました。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、従前の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができましたが、今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になりました。ただし、以下の経過措置があります。

【経過措置】

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けていた場合

- 平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- 平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- 平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- 平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



基準を適用することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社(子会社や関連会社など)まで広げることができるようになりました。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。

この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要となります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針が策定されました。

この指針には、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

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

労働契約法の改正により、平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的に、同一の使用者との有期労働契約が「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するというものです。

今般、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を通じ、その能力の有効な発揮と、活力ある社会の実現を目指す観点から、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」(平成26年法律第137号。以下「有期雇用特別措置法」といいます。)が平成26年11月28日に公布されました。

この有期雇用特別措置法により、

- ①専門的知識等を有する有期雇用労働者(以下「高度専門職」といいます。)と、
- ②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、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されることとなりました。

有期雇用特別措置法は、平成27年4月1日に施行されました。通常は、同一の使用者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。



▼詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

参考資料

4

定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書（例）

雇用期間	年 月 日から 年 月 日まで
勤務場所	
仕事の内容	
就業日	月 火 水 木 金 土 日（就業日に○）
勤務時間	時 分から 時 分まで（うち休憩時間 分）
休日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが（有 / 無）→（最大 時間程度） 2 休日労働をさせることが（有 / 無）→（最大 時間程度）
休暇	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇（ ）
賃金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給（ ）円） 2 通勤手当（ ）円／1カ月） 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超（ ）% b 所定超（ ）% ロ 休日 a 法定（ ）% b 法定外（ ）% ハ 深夜（ ）% 4 賃金締切日（毎月 日） 5 賃金支払日（毎月 日） 6 賃金の支払い方法（ ） 7 賃金支払時の控除（法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金） 8 昇給（有 / 無）→（時期、金額 ） 9 賞与（有 / 無）→（時期、金額 ） 10 退職金（有 / 無）→（時期、金額等 ）
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第○条（退職事由）または第○条（解雇事由）に該当する事由がない場合は、満65歳まで1年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の○か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。 4 本契約者は有期雇用特別措置法による特例に該当し、本契約に基づき定年後引き続き雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
その他	1 社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） 2 雇用保険の有無（有 / 無） 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年 月 日
会 社

本人 住所
氏名

1. 在職老齢年金の仕組み

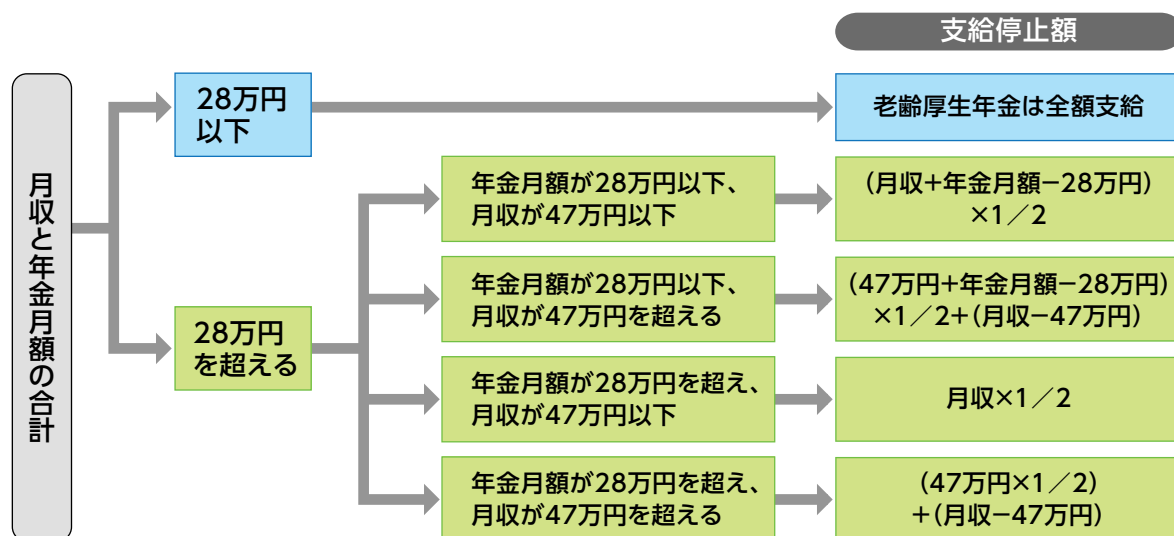
厚生年金の支給開始年齢（平成27年度現在、男性は61歳、女性は60歳）以降も正社員などとして働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金月額と月額換算の賃金（年収の12分の1）の合計が28万円を超える者です。

なお、労働時間が正社員の概ね4分の3未満の者の場合は、厚生年金の加入者ではありませんので、厚生年金は減額されずに全額受給できます。



● 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額



注1) 月収…月額換算の賃金（賞与込みの年収の12分の1）

注2) 年金月額…年金額を12か月で除した額

注3) 算定の前提となる28万円及び47万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます（この金額は平成27年現在のものです）。

注4) 支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が47万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

なお、平成14年4月1日に60歳に達している方は、在職老齢年金制度の対象とはなりません。また、平成19年4月より、70歳以上の方へも60歳代後半の在職老齢年金と同様の仕組みが導入されています。

例1

年金月額が10万円で、月収が20万円の者の場合

- 年金月額が10万円で、月収（賞与込みの年収を12で割った額）が20万円の者の場合、年金月額と月収の合計額が10万 + 20万 = 30万円ですから、在職老齢年金を適用した後の

○手取りの収入は、
 月収20万円 + 年金 $(10万 - (30万 - 28万) \times 1/2 = 9万円) = 29万円$
 となります。

例2

年金月額が10万円で、月収が22万円の者の場合

- この方の賃金が増え、月収が22万円になったとすると、もとの合計額が10万 + 22万 = 32万円ですから、

○手取りの収入は、
 月収22万円 + 年金月額 $(10万 - (32万 - 28万) \times 1/2 = 8万円) = 30万円$
 となります。

- このように、賃金が増えた場合には、年金は減らされますが、手取りの合計額は増える仕組みとなっています。



▼在職老齢年金に関して詳しく知りたい方は、日本年金機構のホームページ
 → <http://www.nenkin.go.jp/n/www/> をご覧ください。

▼電話での年金相談窓口は以下のとおりです。
 「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

▼また、厚生労働省「在職老齢年金について」もあわせてご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_zaisyokurourei.pdf

2. 高年齢雇用継続給付の仕組み

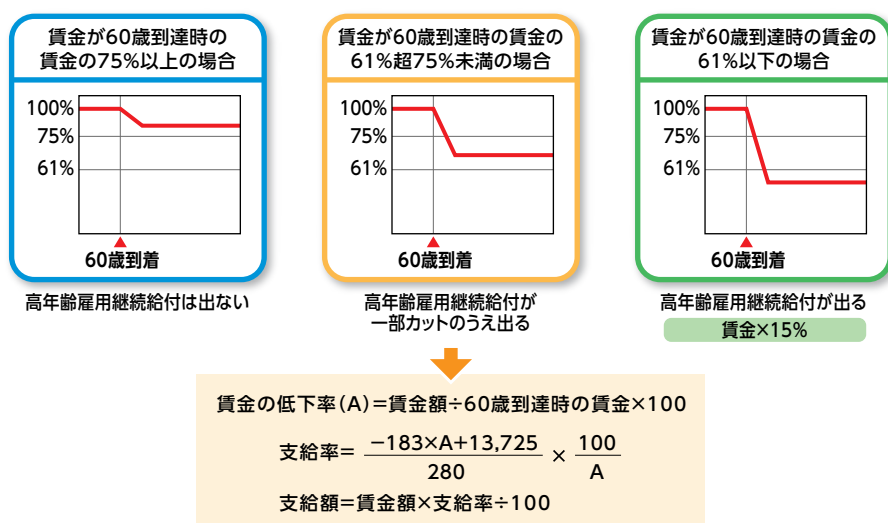
60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金（賞与は関係ありません）が

- 60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額
- 60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。

賃金額と算定された支給額の合計が341,015円を超える場合は、341,015円からその賃金を差し引いた額が支給されます（平成27年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます）。

支給額の計算は以下のとおりとなります。



例

60歳に到達したときに賃金30万円だった者が18万円で低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であった場合、60歳以後の各月の賃金が180,000円に低下したときには、60%に低下したことになりますので、1か月当たりの賃金180,000円の15%に相当する額の27,000円が支給されます。

▼高年齢雇用継続給付に関して詳しく知りたい方は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

また、ハローワークホームページもあわせてご覧ください。

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html

3. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点

－「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整－

高年齢雇用継続給付を受けている間は、在職老齢年金の仕組みにより年金額が減額されることに加えて、さらに高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支払停止となります。

例1

60歳に到達したときに月収30万円だった者が18万円（賞与なし）に低下したケース

- 月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、
 $180,000 \text{円（賃金）} \times 15\% = 27,000 \text{円}$ となります。
 - このとき、年金月額、 $27,000 \text{円} \times 40\%^{(*)} = 10,800 \text{円}$ が支給停止となります。
 （※）年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割。
 - 年金月額が10万円だとすると、
- 手取りの収入は、
 賃金180,000円＋高年齢雇用継続給付27,000円＋
 年金月額（100,000円－10,800円）＝296,200円 となります。



- なお、年金月額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。この例では、賃金18万円＋年金月額10万円＝28万円で28万円を超えていないので、これ以上の支給停止はありません。

▼「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「雇用保険と年金の併給調整について」をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_100916-01.pdf

▼電話での問い合わせ窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570－05－1165（ナビダイヤル）

例2

59歳時点で月収30万円、年収400万円だった者が60歳以降月収18万円、年収252万円に変更されたケース

(1) 前提条件

- ①平成25年4月2日に60歳到達、年金受給権発生日が平成26年4月1日、平成25年4月から継続雇用の人をモデルとする。
- ②59歳時点の年収は400万円(賃金は月額30万円、賞与20万円×2回=年額40万円)。
- ③60歳定年以降の年収は252万円(賃金は月額18万円、賞与18万円×2回=年額36万円)。昇給なし。
- ④特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)は年間120万円(基本月額10万円)と設定。

(2) 計算方法

- ①60歳時点…60歳時点では年金が支給されずに高年齢雇用継続給付のみとなります。

- 月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、
180,000円(賃金)×15%=27,000円 となります。

- 手取りの収入は、

賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円=207,000円
となります。

- ②61歳以降…高年齢雇用継続給付に加えて、在職老齢年金が加わります。

- 高年齢雇用継続給付は、180,000円(月収)×15%=27,000円が支給されます。このとき、年金は、27,000円×40%^(※)=10,800円が支給停止となります。
(※)年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割(高年齢雇用継続給付の計算には賞与は含まれません)。ここまでは①と同様です。

- ただし、年金月額と賃金(賞与込の年収を12で割った額、高年齢雇用継続給付は除く)の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに在職支給停止がかかります。

- ②の場合、賃金が21万円((月収180,000円×12+賞与180,000円×2回)÷12=21万円)、年金月額が10万円なので、賃金と年金月額の合計が31万円となり28万円を超えるので、28万円を超えた分の1/2((310,000円-280,000円)×1/2=15,000円)の年金月額がさらに減額されます。減額される年金月額の合計は10,800円+15,000円=25,800円となります。



●したがって、

○手取りの収入は、

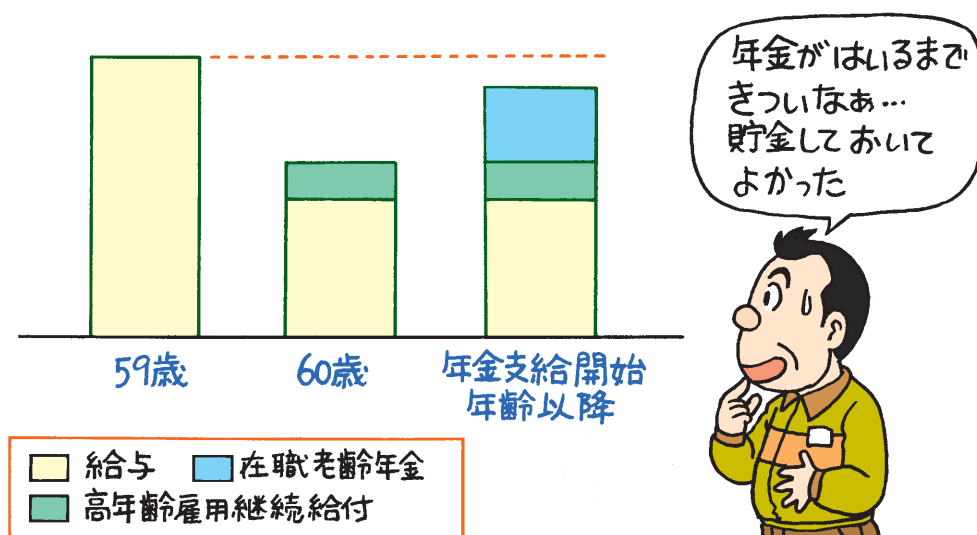
賃金 180,000円 + 高年齢雇用継続給付 27,000円 +
年金 74,200円 (100,000円 - 25,800円) = 281,200円 となります。

(3) シミュレーション結果

	59歳	60歳	61歳以降
月例賃金	300,000円	180,000円	180,000円
高年齢雇用継続給付	—	27,000円	27,000円
在職老齢年金月額	—	—	74,200円
合計	300,000円	207,000円	281,200円

●このように、60歳時点の月収(18万円)は59歳時点(30万円)の60%になりますが、高年齢雇用継続給付が受給できるので、手取りは207,000円と93,000円の減額となります。

●年金が受給できる61歳以降は、これに在職老齢年金の74,200円が加わりますので、手取りは281,200円となり、59歳時点の金額より若干低くなるにとどまります。



1. 「高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、生涯現役社会の実現を目指し、高齢者等が年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進及び高齢者等の雇用管理改善等のための諸条件の整備に伴う人事・労務管理上の課題等の解決を図るため、事業主に対する具体的かつ実践的な相談・援助を行っています。

相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

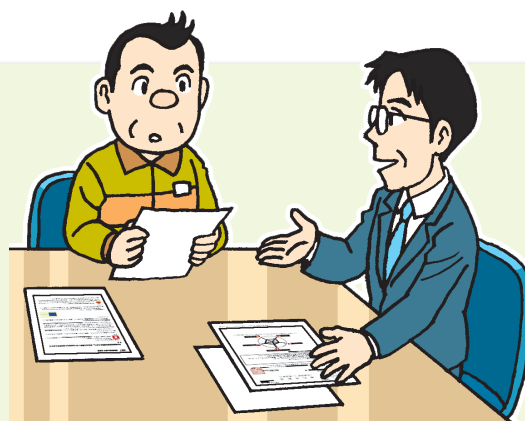
→問い合わせ先：最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
各都道府県支部高齢・障害者業務課

○高齢者雇用アドバイザーとは

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）により、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等による希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。

65歳までの継続雇用制度等の導入や定着を図るとともに、生涯現役社会の実現に向けて高齢者が能力を発揮して働くことができる環境とするためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における条件整備の取り組みを支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。



(1) 相談・助言

高齢者雇用アドバイザーは、高齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システムを活用するなどし、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題についての相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行います。(無料)

(2) 企業診断システム

企業における高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。簡単な質問票に記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題を見つけ出し、高齢者雇用アドバイザーがその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。(無料)

企業診断システムの内容

- 健康管理診断システム
- 職場改善診断システム
- 教育訓練診断システム
- 仕事能力把握ツール
- 雇用力評価ツール

(3) 企画立案サービス

高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高齢者雇用アドバイザーが作成し提案します。

〔企画立案サービスの費用〕

企画立案サービスは有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

2. 「就業意識向上研修」

就業意識向上研修（有料）とは…

「就業意識向上研修」は、企業における中高年齢従業員・職場の活性化を支援するために、職場管理者に対しては中高年齢従業員の特性、活用方法等を、また、中高年齢従業員に対しては自己の職業能力特性を再認識させ、高齢期の職業生活に向けての意欲を高める等を中心とした就業意識向上研修を行うことを通じて、継続雇用制度の導入・定着等を中心とする年齢にかかわらず働ける企業実現のための条件整備の推進を図ることを目的とした研修です。

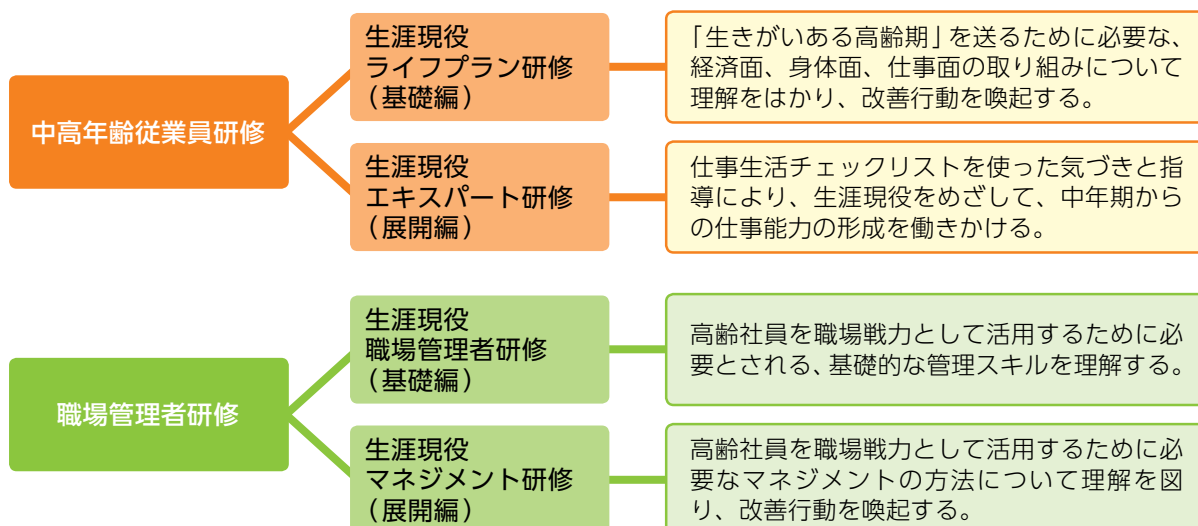
※対象の事業主は、45歳以上の雇用保険被保険者を5人以上雇用している事業主です。

●就業意識向上研修の種類：

研修の種類	対象従業員
職場管理者研修	中高年齢従業員や継続雇用者等で構成する職場管理者・監督者を対象
中高年齢従業員研修	概ね45歳以上の中高年齢従業員

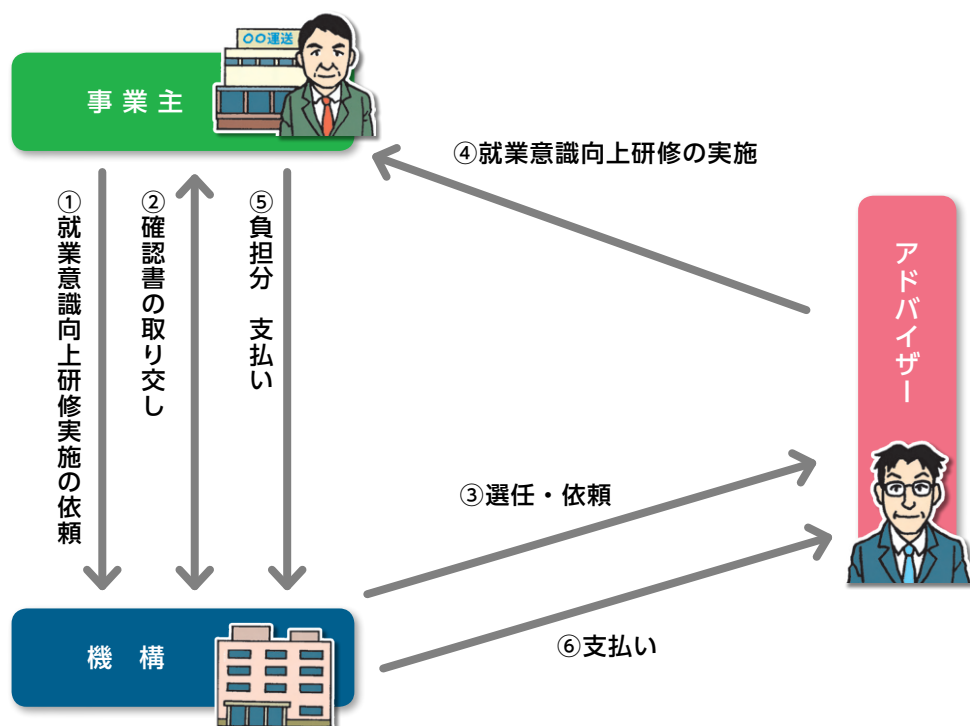
- 研修時間：4時間以上15時間以内とします。
- 受講者数：5人以上20人程度とします。
- 講師：高齢者雇用アドバイザーが担当します。
- 研修カリキュラム等：受講者の状況等を勘案し、アドバイザーがご相談させていただきながら作成します。

■ 就業意識向上研修コース別の概要



利用方法と手続き

事業主が就業意識向上研修サービスの利用を依頼すると、都道府県支部で依頼内容を審査のうえ、当該事業主と都道府県支部との間で、就業意識向上研修の実施に関する確認書を取り交わし、当該研修を実施するのに最も適したアドバイザーを選任・依頼して研修を行います。



就業意識向上研修に係る経費

就業意識向上研修に要する費用（アドバイザーとの契約額）は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と事業主がそれぞれ2分の1ずつの負担となります。

就業意識向上研修の時間により最高限度額と負担額が異なりますので、下表をご参照ください。

就業意識向上研修サービスに係る経費（例）

就業意識向上研修の内容	最高限度額	事業主負担額
(1) 半日コース（4時間）	60,000円	（2分の1）30,000円
(2) 1日コース（8時間）	120,000円	（2分の1）60,000円
(3) 1日半コース（12時間）	180,000円	（2分の1）90,000円

就業意識向上研修コース例

生涯現役ライフプラン研修（半日コース例）

時 間		研修内容
13:00 ～ 13:10	10分	開会挨拶・オリエンテーション
13:10 ～ 13:20	10分	会社の継続雇用制度の説明
13:20 ～ 14:30	70分	【講義①】ライフプランの必要性
14:30 ～ 14:40	10分	休憩
14:40 ～ 15:40	60分	【演習①】キャリアの棚おろしと就業計画作成
15:40 ～ 16:40	60分	【講義②】社会保険のしくみと基礎知識
16:40 ～ 17:20	40分	【演習②】キャリアと就業計画の発表
17:20 ～ 17:30	10分	講評と閉会

生涯現役職場管理者研修（1日コース例）

時 間		研修内容
9:00 ～ 9:10	10分	開会挨拶・オリエンテーション
9:10 ～ 9:50	40分	【自己診断】管理行動の現状を把握する
9:50 ～ 10:30	40分	【講義①】管理の基本を学ぶ
10:30 ～ 11:10	40分	【講義②】ヒューマンスキルを学ぶ
11:10 ～ 11:20	10分	休憩
11:20 ～ 12:00	40分	【講義③】テクニカルスキルを学ぶ
12:00 ～ 12:45	45分	昼食・休憩
12:45 ～ 13:25	40分	【講義④】高齢者の特性をふまえた活用手法
13:25 ～ 14:25	60分	【演習】管理スタイルについて学ぶ
14:25 ～ 14:55	30分	演習発表
14:55 ～ 15:00	5分	休憩
15:00 ～ 16:00	60分	【演習】生涯現役職場管理者としての行動習得を目指す
16:00 ～ 16:20	20分	生涯現役職場管理者としての決意発表
16:20 ～ 16:30	10分	講評と閉会

注：研修内容や時間配分はコース毎の参考例です。実際は企業ニーズに応じてカリキュラムを作成します。研修時間は概ね4時間以上15時間以内で実施することになっており、企業の実情に応じて、例えば1日コースを2日間に分けて実施することも可能です。

● 無立行政法人 監事：監事・本議決事項支援機構 特別選任監事監事：監事若輩候補 監事白おせん

[illegible]

中國製藥集團有限公司

掲載情報は、随時訂正・追加・削除をさせていただきます。

bioRxiv preprint doi: <https://doi.org/10.1101/111111>; this version posted May 1, 2016. The copyright holder for this preprint (which was not certified by peer review) is the author/funder, who has granted bioRxiv a license to display the preprint in perpetuity. It is made available under aCC-BY-NC-ND 4.0 International license.

高年齢者雇用に関する各種助成金一覧

1. 高年齢者雇用安定助成金

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置（以下「活用促進措置」といいます。）を実施した事業主に対し、助成金を支給します。

→問い合わせ先：最寄りの高齡・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齡・障害者業務課（東京・大阪は高齡・障害者窓口サービス課）（55 ページ参照）

●支給対象事業主：活用促進措置を実施した事業主

●支給金額：上限 1,000 万円

活用促進措置に要した経費の 2 / 3（中小企業以外は 1 / 2）を支給します（千円未満は切捨て）。

ただし、活用促進措置の対象となる、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 1 人につき 20 万円を上限とします。

●支給要件：下図の高年齢者活用促進措置を実施していることその他、高年齢者雇用安定法に違反していないことなどの要件があります。

高年齢者を積極的に活用しようとする企業

高年齢者の雇用環境整備
に関する計画の策定

計画書提出

計画認定

独立行政法人
高齡・障害・求職者雇用支援機構

高年齢者活用促進措置

計画の実施期間（2 年以内）

(1) 新たな事業分野への進出等

- 高年齢者が働きやすい事業分野への進出（新分野への進出）
- 既存の職務内容のうち高年齢者の就労に向く作業の切り出し（職場または職務の再設計）

(2) 機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善

- 高年齢者が就労の機会が拡大が可能なような機械設備、作業方法、作業環境の改善等

(3) 高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入・見直し

- 賃金制度・能力評価制度の導入等
- 短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入等
- 専門職制度の導入等
- 研修システム・職業能力開発プログラムの開発等

(4) 定年の引上げ等

- 定年の引上げ
- 定年の定め廃止
- 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

高年齢者がいきいきと働ける職場の実現

●助成金の活用事例 ― 中小企業（助成率 2/3）の場合の事例です ―

事例 1 機械設備の導入・改善

措置実施の職場名称 ▶ 輸送部門

1. 現状・問題点 ▶ ・トラック荷台の後方部分への積み下ろし作業は、手作業で行っているため、**高齢従業員**の身体的負担が大きい。
2. 取組内容 高齢者活用促進措置 ▶ ・既存のトラックにテールゲートリフターを取り付け、トラックの重量物の積み下ろし作業にかかる**高齢従業員**の身体的負担を軽減させる。
3. 取組の効果 ▶ ・重量物運搬作業での**高齢従業員**の身体的負担を軽減し、作業の安全を確保した。

(A) 助成金の対象となる経費

テールゲートリフター購入費 120万円
取り付け費 30万円
対象経費の合計 150万円
※ 150万円の2/3 = 100万円…①

(B) 措置の対象となる被保険者

輸送部門で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 7人
※ 7人×20万円=140万円…②

(C) 支給額

①と②のうち、少ない方の金額 = ①
※ 支給額:100万円

事例 2 雇用管理制度の導入・改善

措置実施の職場名称 ▶ 企業全体

1. 現状・問題点 ▶ ・**企業全体**で高齢化が進んでおり、人件費の増大が心配である。
・**高齢従業員**の体力の低下を補うための技能開発が課題となっている。
2. 取組内容 高齢者活用促進措置 ▶ ・賃金制度、人事制度の見直しを行う。
・**高齢従業員**向けの職業能力開発プログラムを開発する。
3. 取組の効果 ▶ ・意欲と能力のある**高齢従業員**が、いきいきと働ける条件整備を行うことにより、就労意欲の向上を図った。

(A) 助成金の対象となる経費

専門家委託費(制度の見直し) 30万円
職業能力開発プログラム開発費 15万円
対象経費の合計 45万円
※ 45万円の2/3 = 30万円…①

(B) 措置の対象となる被保険者

企業全体で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 10人
※ 10人×20万円 = 200万円…②

(C) 支給額

①と②のうち、少ない方の金額 = ①
※ 支給額:30万円

事例 3 定年の引上げ等

70歳雇用確保措置の実施による
みなし費用100万円が適用される場合

措置実施の職場名称 ▶ 企業全体

1. 現状・問題点 ▶ ・現在、**企業全体**で定年60歳、希望者全員65歳継続雇用を実施しているが、経験・知識の豊富な**高齢従業員**には年齢にかかわらず働き続けてほしい。
2. 取組内容 高齢者活用促進措置 ▶ ・就業規則を改正し、定年を65歳、希望者全員継続雇用年齢を70歳まで引き上げる。
3. 取組の効果 ▶ ・**高齢従業員**が長く働ける条件整備を行うことにより、**高齢従業員**の経験・知識を活かせるとともに、労働力の確保が可能となる。

(A) 助成金の対象となる経費

専門家委託費(就業規則改正) 10万円
みなし費用【70歳雇用確保措置】 100万円 (注)
対象経費の合計 100万円
(注) 委託費の実費に関わらず100万円のみとなります。
※ 100万円の2/3 = 66万6千円…①

(B) 措置の対象となる被保険者

企業全体で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 15人
※ 15人×20万円=300万円…②

(C) 支給額

①と②のうち、少ない方の金額 = ①
※ 支給額:66万6千円

2. 特定求職者雇用開発助成金 <新規に高齢者を雇い入れた場合>

→問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

（1）特定就職困難者雇用開発助成金（60歳以上65歳未満）

- 60歳以上65歳未満の高年齢者等の就職困難者を、公共職業安定所（ハローワーク）の紹介により（*1）、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件です。
- 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者（一般被保険者）	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
60歳以上65歳未満の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	50万円	60万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	40万円	1年	1年

- 申請者：事業主

（2）高年齢者雇用開発特別奨励金（65歳以上）

- 65歳以上の離職者（雇入時点、満年齢）を公共職業安定所（ハローワーク）の紹介により（*1）、一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れること（1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る）が要件です。
- 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者（一般被保険者）	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
65歳以上の高年齢者 【週当たりの労働時間が30時間以上】	50万円	60万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【週当たりの労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	40万円	1年	1年

- 申請者：事業主

（*1）または「本助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者の紹介により」

3. トライアル雇用奨励金 <安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れたい場合>

→問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

- 職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者で、試行雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所（ハローワーク）の紹介により（*2）、試行的に短期間（原則3か月）雇用する場合に支払われます。
- 受給額：対象労働者一人につき、月額4万円。
- 受給期間：上限3か月。
- 申請者：事業主

（*2）または「本奨励金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者の紹介により」

■ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/>

事業主の方へ（高齢者雇用について）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/>

- ・高齢者雇用について知りたい
- ・助成金について知りたい
- ・各種セミナー・イベント・講演活動
- ・どんな調査研究があるか知りたい
- ・企業環境をめぐす職場づくり
- ・雇用率・応募率等の運動をしたい



高年齢者の方へ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/person/>

→お問い合わせは最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
各都道府県支部高齢・障害者受雇課へ

<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>

高年齢者雇用事例の紹介

- ▼ 職場改善の事例をお探しの方

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/comfortable/kyoudou.html>

- ▼ ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment_case/

■ 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

- 高年齢者雇用対策について

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/

トラック運送事業 高齢者雇用推進委員会 委員名簿

委員長

奥 西 好 夫 法政大学 経営学部 教授

委員

立 川 雅 尉 (公社)全日本トラック協会 経営改善・情報化委員
瀬野川産業(株) 会長

鳥 居 伸 雄 (公社)全日本トラック協会 物流政策委員
西武通運(株) 社長

水 野 功 (公社)全日本トラック協会 労働安全・衛生委員
千代田運輸(株) 社長

村 田 省 蔵 日本貨物運送協同組合連合会 専務理事(平成27年6月10日～)
(矢 島 昭 男 日本貨物運送協同組合連合会 前専務理事(～平成27年6月10日))

細 野 高 弘 (公社)全日本トラック協会 専務理事

シンクタンク

広 田 薫 (株)日本能率協会総合研究所 主幹研究員

(敬称略)

事務局

藤 原 利 雄 (公社)全日本トラック協会 常務理事

板 倉 一 壽 (公社)全日本トラック協会 審議役・経営改善事業部長

中 込 博 (公社)全日本トラック協会 経営改善事業部部長

飯 塚 浩 行 (公社)全日本トラック協会 経営改善事業部課長

宮 澤 浩 日本貨物運送協同組合連合会 総務部次長

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
産業別高齢者雇用推進事業

トラック運送事業 高齢者雇用推進の手引き

発行 平成27年9月

公益社団法人 全日本トラック協会
〒160-0004 東京都新宿区四谷3-2-5
TEL：03-3354-1009 FAX：03-3354-1019
<http://www.jta.or.jp>

無断転載を禁ず



公益社団法人

全日本トラック協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷 3-2-5
TEL:03-3354-1009 (代表) FAX:03-3354-1019
<http://www.jta.or.jp>