

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

保育サービス業 高齢者の活躍に向けた ガイドライン

シニア人材の強みを保育施設の運営に生かす



令和3年12月

公益社団法人 全国保育サービス協会
保育サービス業高齢者雇用推進委員会

はじめに

公益社団法人全国保育サービス協会では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の委託を受け、産業別高齢者雇用推進事業として保育サービス業における高齢者活用のあり方を検討し、60歳を超えても継続して就業が可能になるような方策を立てそれを積極的に推進していく取り組みを進めてまいりました。2016（平成28）年度においては、シニア家庭訪問保育者の積極的活用のための課題を整理し、必要な取り組みをまとめ、ガイドラインとして公表致しました。

このたびは、2020（令和2）年から2年間にわたって、保育サービス業の中でも施設型保育を担う保育施設においてシニア人材を雇用し、その強みを生かすための方策をまとめ、「保育サービス業 高齢者の活躍に向けたガイドライン」を作成致しました。この間、2021年4月の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正によって、それまでの65歳までの雇用確保からさらに70歳まで働けるように企業に努力義務が設けられました。シニア家庭訪問保育者そして保育施設の高齢者活用の機会は一層拡大していくことでしょう。本ガイドラインでは、その動向も視野に入れ、保育施設を運営する事業者や保育者など全職員が、シニアの方々がその適性や能力を生かして施設保育の質の維持向上に寄与していただける環境を一層強化することを願って、まとめたものであります。

保育施設におけるシニア人材は、家庭訪問保育者という職務の幅を超えて、ガイドラインに記述されているように保育業務のほかにも、調理員、栄養士、看護師、そして事務員、警備員、送迎ドライバー、さらには配膳準備、給食補助、清掃・消毒作業等のきわめて多様な職務に従事することができます。保育の経験豊かなシニアの方々が従事することによって、その経験を生かして、より豊かな保育環境を拡げるとともに、さらに、多様な職種に従事するシニアの方々の職務経験、人生経験は、保育環境とは異なるさまざまな新しい刺激を子ども達や保育施設職員に提供できる機会ともなり得るでしょう。また、シニア人材が若手職員へのよき理解者として、また心安まるアドバイザーとして、その能力を発揮できる機会ともなり得るでしょう。

言うまでもなく、このようなメリットばかりではなく、デメリットや課題も種々みられます。本ガイドラインでは、これらを視野に収めながら、シニア人材の活用に向けた指針を五つ示し、背景、今後の対応の方向性を示しておりますので、ご活用下さい。また、シニアの「保育業務従事者のためのスキル・チェックリスト」も例示しましたので、ご参考にいただければ幸甚な次第です。

今回におきましても、会員事業者の皆様には、アンケート調査やヒアリングにつきまして多大なるご協力をいただきました。ここにあらためて厚く御礼申し上げます。

保育サービス業 高齢者雇用推進委員会 座長
網野 武博



CONTENTS

本書の構成



I

保育サービス業におけるシニア人材活躍に向けた考え方 1

- 1 保育サービス業におけるさらなるシニア人材の活躍が求められる背景2
- 2 保育サービス業におけるシニア人材活躍に向けた考え方2
- 3 ガイドラインについて3
 - (1) 対象とする保育サービス業とは3
 - (2) 対象とするシニア人材とは3
 - (3) 想定される主なガイドラインの利用者4
 - (4) 取り上げる対象範囲4

II

保育サービス業におけるシニア人材の活躍推進のための指針と基盤 5

- 1 シニア人材の活躍に向けた指針7
 - 指針0 保育施設で働くことの意識醸成7
 - 指針1 シニア人材の強みを生かした活躍機会の提供8
 - 指針2 シニア人材の持つ技能・知恵等の施設への還元 12
 - 指針3 シニア人材のモチベーションの維持・向上 14
 - 指針4 シニア人材にとっても働きやすい職場環境の整備 18
 - 指針5 シニア人材を生かすチーム保育の推進 20
- 2 70歳までの就業と組織の持続的発展を目指した基盤 22
 - (1) 組織としてのあるべき姿の浸透 22
 - (2) マネジメント力の強化 23

III

アンケート調査結果 25

参考資料 37

- 1 我が国の少子高齢化の現状と今後 38
- 2 70歳までの就業機会の確保 40
- 3 厚生年金の支給開始年齢引上げと2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要 44
- 4 働き方改革と高齢者雇用（「同一労働同一賃金」について） 48
- 5 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 52
- 6 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み 54
- 7 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援 58
- 8 高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2021年度現在） 62
- 9 関係機関のホームページ一覧 64

本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

【Ⅰ 保育サービス業におけるシニア人材活躍に向けた考え方】では、保育サービス業において、さらなる高齢者（シニア人材）の活躍が求められる背景や考え方などを整理しています。

【Ⅱ 保育サービス業におけるシニア人材の活躍推進のための指針と基盤】では、保育サービス業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社がシニア人材の活躍を推進しながら保育の質や業績の向上のために取り組むべき課題や方向性を紹介しています。内容をより深くご理解いただきやすくなるために、関連するアンケート調査やヒアリング調査結果、また他業種での取組事例もあわせて示しています。

【Ⅲ アンケート調査結果】では、保育サービス業における高齢者雇用の現状と課題、各社の取組を多面的に把握するために、保育サービス業高齢者雇用推進委員会が、公益社団法人全国保育サービス協会会員企業を対象に昨年度実施したアンケート調査結果を紹介しています。

また「参考資料」として、高齢者雇用に関する情報一覧を示し、運用上の課題解決に向けて相談ができる支援機関の紹介や高齢者雇用を巡る今後の政府方針や在職老齢年金と高年齢雇用継続給付制度の仕組みについても解説しています。

会員各社を取り巻く状況は千差万別と思われませんが、このガイドラインが各社の取組の一助となることを目指して編集しました。何卒ご活用下さい。

本書で用いたアンケート調査結果は、2020年（令和2年）12月に公益社団法人全国保育サービス協会が会員企業70事業者を対象に実施したものです（回答事業者25社）。

また、「指針」で紹介している「他業種の事例」は「高齢社員戦力化のためのヒント集 ～産業別団体による取り組みから～」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2019年2月末）を参考にしています。

I

保育サービス業に
おけるシニア人材
活躍に向けた考え方

1. 保育サービス業におけるさらなるシニア人材の活躍が求められる背景

現在、我が国では急速な少子高齢化が進展しています。それに対応すべく政府も高齢者雇用への対応を急ピッチで進めています。1986年以降「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を改定した「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」が施行され、60歳定年が努力義務化されました。その後も定年延長の動きは進み、同法の改正により2013年4月からは、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務化され、2021年4月からは希望する人が70歳まで働けるよう企業に努力義務が施行されました。保育サービス業においても高齢者の雇用促進への取組が一段と求められ、今後60歳代の従業員の一層の増加が見込まれます。

保育施設の動きに目を転じてみても、人材確保や社会的責任を果たすという観点に加え、保育の質や業績の向上等を目指して積極的に高齢者（シニア人材）を活用する動きが進展しつつあります。

期待の高まるシニア人材ですが、一方で肉体面・体力面低下への懸念やモチベーション面を心配する声もあります。そのためシニア人材に活躍してもらうためには、働き手の状態・意向等を踏まえつつ、働きやすい制度や仕組みを整えることが欠かせません。そして、経営のかじ取りを担う経営者、各保育施設の施設長や管理職、実務を担う若手職員などを含めて、保育施設（事業者）が一体となって、シニア人材一人一人が能力を生かして施設のレベルアップに向けて貢献してもらえようとするのが重要です。

2. 保育サービス業におけるシニア人材活躍に向けた考え方

女性の社会進出が進展していることなどが影響し、以前にも増して保育ニーズが高まりをみせています。一方で人材不足に悩む保育施設も数多く、十分な保育サービスを提供できていないとの指摘もあり、シニア人材の協力・活躍への期待の聲が高まってきています。

また就業を望む人も多く、実際、60歳を過ぎてから保育士の資格を取得したり、高齢になってから新たに保育の仕事に携わる人もいます。

シニア人材は人生経験も長く、保育で重要な役割を果たす遊びなどの知識・技術・ノウハウ等を豊富に持つことが多いと言われています。それらを実践の場で生かしてもらうことを通じて、子どもたちに喜んでもらったり、保護者に安心感を与えるなどの動きも見られます。さらに若手職員などの手本になったり、保有する知識・技術・ノウハウ等を継承したりすることで、保育の質の向上や保育施設の持続的な発展にもシニア人材は一役買っています。

とはいうものの、シニア人材には課題も見られます。特に加齢と関係しますが、古い業務

のやり方に捉われてしまったり、頑固になり人の話を聞かないなど、周囲とのかかわりを避けてしまうといった声も少なくありません。また体力面・身体面の衰えから行動が限られ、業務内容も限定的になってしまったりするという意見もあります。

つまり保育施設にとって、シニア人材に活躍してもらうためには、プラス面を生かしつつ、課題をいかに克服していくかという両面性が求められています。このことは保育施設にとって必ずしも容易なことではないかもしれません。しかし、少子高齢化社会や、子どもや保護者に対してより質の高い保育を実現するためには欠かせないものです。

上述したシニア人材の持つ特性や保育施設の状況を踏まえて、本ガイドラインでは今後シニア人材が積極的に活躍してもらうためのポイントを「指針」として整理しています。

3. ガイドラインについて

(1) 対象とする保育サービス業とは

本ガイドラインでは、保育サービス業の中でも施設型保育を担う保育施設（「認可保育所」「小規模保育等の地域型保育事業」「認証保育所等、地方自治体独自の保育事業」「企業主導型保育事業」「認可外保育施設（企業主導型を除く）」「委託運営型の保育所等」）を対象とします。そこにおけるシニア人材の雇用・活躍推進を基本的に取り上げることとします。

(2) 対象とするシニア人材とは

本ガイドラインにおいては、「シニア人材（あるいは高齢者）」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き上げに伴い、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。また、2021年4月に「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」の改正法が施行され、「70歳までの就業機会の確保（努力義務）」が新設され、社会的には以前にも増して高齢者雇用が望まれている点も考慮しています。

シニア人材の中には、定年の有無に関わりなく60歳以降も従来と同様の処遇・業務内容で継続的に勤務している者、継続的に勤務しているが定年が60歳で、それを境に処遇・業務内容が変わった者、さらに60歳以降になって初めて保育施設に勤務する転職者などを含めて捉えています。

なお、「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」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」と定義づけています。

(3) 想定される主なガイドラインの利用者

本ガイドラインでは、シニア人材が保育サービス業でより活躍してもらうために、保育施設を運営する事業者や施設長等が中心となって、整備が必要と考えられるポイントの提示に主眼を置いています。合わせて保育施設に勤める現在活躍しているシニア人材はもちろん、将来の高齢になっても働くことを望む人にも役立つよう、留意すべきポイントも示しています。

(4) 取り上げる対象範囲

本ガイドラインで取り上げるシニア人材として、保育の現場で中心的な位置づけを占めると考えられる保育業務はもとより、調理員、栄養士、看護師、事務員、警備員、送迎ドライバー、その他（子どもの戸外活動の時間帯の留守番、配膳準備、給食補助、清掃・消毒作業等）などを含めた業務範囲を基本的に想定しています。

とはいえシニア人材が保育にかかわるにあたって、日々現場でマネジメントを担う施設長を始めとした管理職の果たす役割は大きいと言えます。また、保育理念・保育目標・保育方針といった組織のあるべき姿を示すものは、シニア人材を含め保育施設で働く人全体に大きな影響を及ぼしていると考えられます。そのため本ガイドラインでは、これらについても組織の基盤として取り上げることとします。

II

保育サービス業に
おけるシニア人材
の活躍推進のため
の指針と基盤

保育サービス業におけるシニア人材の積極的な活躍に向けた全体の枠組みを示すと下記の通りです。

以下のポイントに基づき指針について説明していきます。

保育サービス業における高齢者の活躍推進のためのポイント

目指すべき
状態

保育サービス業における
シニア人材の一層の活躍

シニア人材の活躍に向けた指針



70歳までの就業と組織の
持続的発展を目指した基盤

① 組織としてのあるべき姿の浸透

② マネジメント力の強化

1 シニア人材の活躍に向けた指針

指針

保育施設で働くことの意識醸成

背景

保育の現場では、保育士を始め多様な職種の人が協力して仕事をすることで成り立っています。働き方を見ても、正規職員はもとより短時間勤務の非正規職員の人などもあります。特にシニア人材に注目すると、若い時から長く保育士としての経験を持っている人もいれば、保育の経験がなく、年齢が高くなってから保育の仕事にかかわる人もいるなど、実に様々な人が働いています。

そうした中で、新たに保育に携わるシニア人材の中には、今までの仕事の進め方や考え方が体に染みついてしまっており、従来のやり方で仕事を進めてしまったりすることもあります。子どもや保護者への対応などがうまくいわずに、トラブルにつながる心配もあるので対応が必要です。

今後の対応の方向性

●新たに保育に携わるシニア人材には保育業務の特性を理解してもらう

新たに保育の世界に参加するシニア人材は、保育に関する知識や経験は乏しいものの、長い人生経験の中で豊富な知識・経験等をつちかっている人が少なくありません。今まで人生の中で育んできた知識・経験等を生かしてもらうことは、保育の質の向上や施設の発展にとって大切です。

一方で、上述したように、それまでの考え方や仕事の進め方等に捉われてしまい、結果的に保育の世界になじまずに、仕事がしにくくなるケースもあります。そうした事態を避けるためにも、施設側では、保育で期待されること、注意すべきことなど、保育の基本的な業務特性を研修や面談などの場を通じ、働く前の段階から十分に理解してもらえるように伝えておくことが欠かせません。

他業種の事例

◎本人の希望を丁寧に把握（非製造業）

定年または役職定年を迎える際には、本人から今後希望する職種、勤務地、活用したいスキル等を書面で提出してもらう。さらに、所属長が面談で書面の内容を確認するようにしている。

1 シニア人材の活躍に向けた指針

指針

1 シニア人材の強みを生かした活躍機会の提供

背景

保育の現場では、多くの子どもがいるからと言って、一律的な対応を行えば済むものではありません。子どもの個性やそれぞれの状況に応じて柔軟な対応が求められます。そのため、保育に携わる者には、豊富な知識・技術はもちろんのこと、人生経験に裏打ちされた協調性・社会性・柔軟性なども求められます。

保育施設では若手職員の割合が多いものの、シニア人材と比べると、人生経験や遊び、趣味、特技などで不足しがちとの意見もあります。

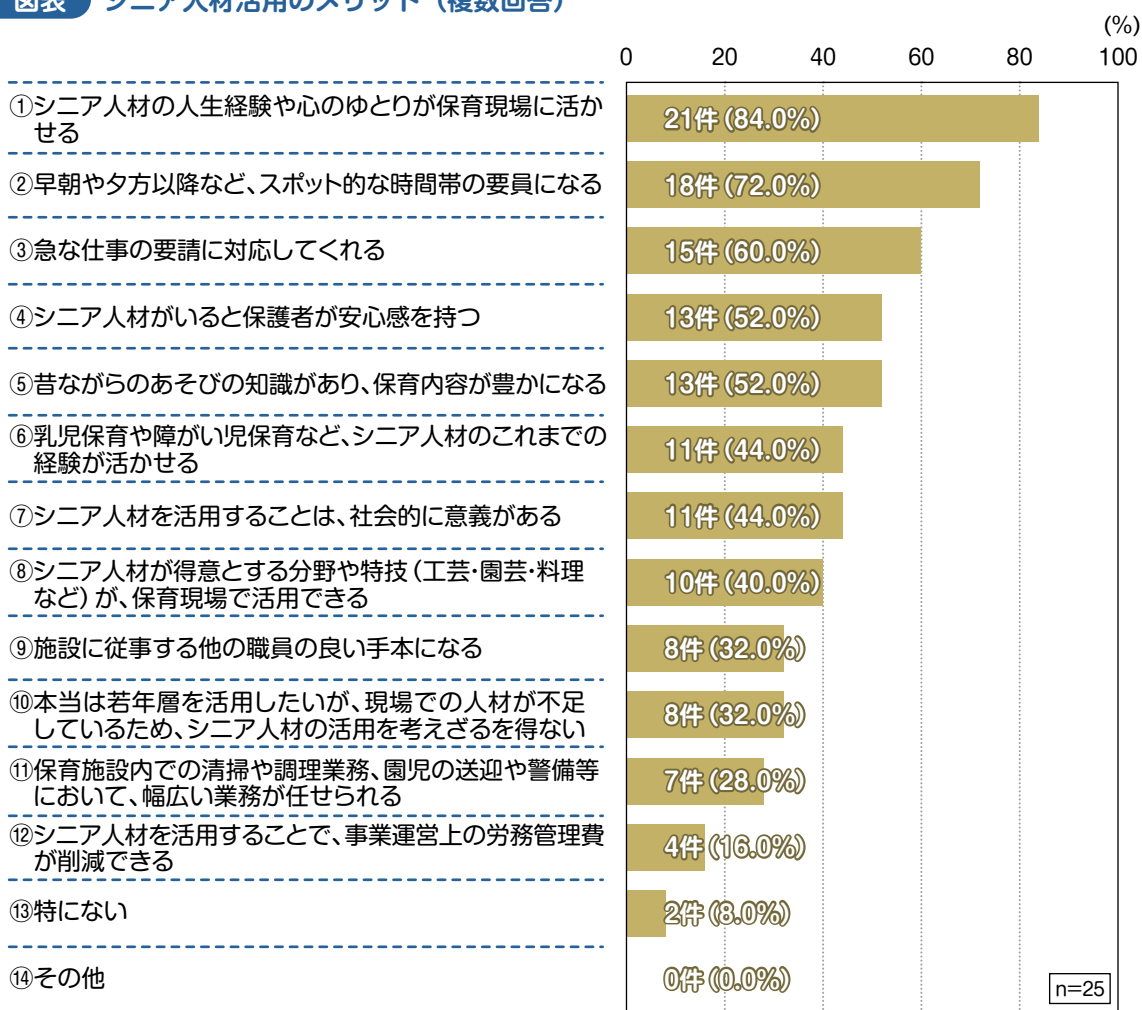
また働く女性の増加などによって保育ニーズが高まっていることから、地域によっては保育士不足も深刻な問題になっています。さらに保育士など職員の業務内容の広がりや煩雑さも指摘されています。

そのような影響もあり、保育士の離職増加や新規採用も容易でなくなっている面があり、保育の現場では限られた人員での対応を余儀なくされ、勤務の長時間化や有給休暇の取りにくさなど、一段と多忙さに拍車がかかるといった悪循環も生じています。

加えて、家庭で自身の子育てや家族の介護を行いながら保育の仕事に携わっている人も少なくありません。勤務の長時間化に加え、早番・遅番といった勤務体系、年次有休休暇等の取得の難しさなども加わり、保育に携わっている人の仕事と家庭の両立の難しさもあると言われています。

一方で、アンケート結果にも示されている通り、シニア人材には様々なメリットがあります。保育の経験の豊かな人、新たに保育の世界に加わった人などがいますが、いずれであってもそれぞれの持ち味、特徴、それまでの経験を生かして、施設運営への貢献が期待できます。

図表 シニア人材活用のメリット（複数回答）



今後の対応の方向性

●面談の実施等を通じてシニア人材の特性の理解

シニア人材も保育施設で働くことに対して、長い人生の経験を踏まえて様々な思いや目的、価値観、そして技能・知恵等を持っています。

シニア人材が、どのような技能・知恵等を持ち合わせ、どのようなことをやりたいのかといった、ニーズ、個性・特徴を面談等の場を通じて積極的に把握し、十分配慮する姿勢が大切です。

また本人、家族の健康面やその他事情で生活環境が変化し、それに伴って就労希望条件などが変わることもあります。そのため施設も、できる限り最新の情報に接して、適宜、シニア人材の状況・特性の把握に努めることが重要です。

●シニア人材の強みを生かした業務の依頼

様々な経験を持つシニア人材の中には、それまでの保育経験の有無に関わらず、若手職員などが必ずしも得意としないような、昔ながらの遊びを知っていたり、工芸、園芸、裁縫、絵画、ピアノなど様々な技術を身に付けているなど、得意分野を持つことも珍しくありません。そうしたシニア人材の強みを積極的に保育の現場で生かすことで、モチベーションや保育の質の向上にもつながると言えるでしょう。

また、それまでの豊かな人生経験などを生かして、場合によっては保護者に伝えにくいようなことを代弁してくれることもあります。社会生活上のマナーなどを身に付けていることの多いシニア人材には、保護者に安心感を与えたり、施設の信頼性向上への貢献も期待できます。

●組織としての柔軟性を確保するためにシニア人材を生かす

シニア人材の場合、比較的早番・遅番や突発的な緊急時の対応も行ってもらえることが多いと言われています。

そのため、若手職員などの対応が難しい早番や緊急時などには、シニア人材に積極的に協力してもらい、両者が協力して勤務体制を構築することも考えられます。そのことによって、限られた人員であっても、子どもの人数などに合わせた適切な対応につなげやすくなります。

●シニア人材への幅広い業務からの選択肢の提示

保育の現場では保育業務が中心ではあるものの、その他にも様々な業務もあります。特に身体的・体力的に不安を抱えるシニア人材には、個人による違いがあるとは言え、比較的体への負担の少ない業務の方が適しているとも言われています。そうした業務をシニア人材に提示して任せることで、多忙な保育士が保育業務に注力しやすくなるといった貢献も期待できます。

他業種の事例

◎勤務形態を柔軟に（製造業）

社員自身が働く時間や曜日等を決めることができる仕組みを取っている。

社員は翌月の勤務希望日を申告し、それをもとに部門長がシフト調整を行う。

子育て世代が働きにくい時間帯を高齢社員が補う形となっており、高齢社員等の勤務形態を柔軟にしたことで、若者、女性の人材確保にもつながっている。

◎高齢社員の強みを生かした配置転換（製造業）

高齢に伴い鍛造現場から検査部門に配置転換した社員は、現場特有の言葉がわかる。彼らが橋渡し役となったことにより、鍛造現場と検査部門のコミュニケーションが活発になった。不良品削減への社員の意識改革にもつながった。

◎面談を重ねて納得度を高める（非製造業）

定年半年前までに、定年後に希望する働き方等を確認する面談を行っている。希望に添えない場合でも、回数制限を設けず面談を重ねて、期待する役割や会社の事情を理解してもらうよう努めている。仮に希望どおりにならなくても、本人が納得した形で働いてもらうことで、定年後のモチベーションの維持につながっている。

◎本人の希望を丁寧に把握（非製造業）

定年または役職定年を迎える際には、本人から今後希望する職種、勤務地、活用したいスキル等を書面で提出してもらう。さらに、所属長が面談で書面の内容を確認するようにしている。

●シニア人材の活躍事例（ヒアリング調査から）

A社の事例

A社では、これまでもシニア人材を積極的に活用してきた。その過程で、ベテランのシニア保育士の経験や知識を最大限に活かしていくことが、検討課題になっていた。

そこで、「子育て研究室」という部署を新設した。活用するのはベテランのシニア保育士である。現在は、7名のシニア保育士が所属しており、この人たちは「顧問」という肩書を持つ。

「子育て研究室」は、保育士の人材育成を目的としている。具体的には、7名の顧問が人材育成のための研修カリキュラムを作成する。この顧問は、研修カリキュラムに則って研修講師も担当（現在はオンラインでの研修）。この研修カリキュラムは、常に点検、修正をして、中身のレベルアップを図っている。

A社は、「こうした役割は、単に保育経験が長い、施設長経験が長い、というだけでは務まらない。当社では、大ベテランとして一目おかれるシニア保育士を集結した。具体的には、保育技術が高く保育知識も豊富。社内での信頼も高い方々を選抜した。」と語っている。シニア保育士の高い知見を、部署の新設という取り組みによって、大いに活かすという考えである。こうした取り組みは、シニア人材のやりがいや働きがいを高める上でも意義深いと思われる。

1 シニア人材の活躍に向けた指針

指針

2

シニア人材の持つ技能・知恵等の施設への還元

背景

既に触れたようにシニア人材の中には、いろいろな領域で得意分野を持つ人がいますが、施設内での継承を怠ると、せっかくの伝統的な技能・知恵等が施設内から消滅しかねないので、対策が欠かせません。

一方、若手職員などの中には、子どもにうまく寄り添えなかったり、あるいは保護者への対応や職場の人間関係に悩み、離職につながってしまうこともあります。そうした場合には、シニア人材が若手職員などへ心理面のサポートを提供する機会も必要です。

今後の対応の方向性

●若手職員などへの技能・知恵等の継承の実施

長い人生経験に裏打ちされた技能・知恵等をシニア人材だけのものとせず、世代などを超え多くの職員が共有することで、保育の質の向上、施設の発展にもつながります。そのためには、シニア人材の持つ技能・知恵等の継承を進めることが大切です。広く職員へ継承するには、普段の仕事とは別に時間を設けて行った方が、集中力も高まり効果的と考えられます。

そしてシニア人材に発表の機会や研修の講師を務めてもらうなど、特別な場を設けることによって、施設内での継承はもとより、モチベーションの向上にもつながります。

また場合によっては特別な技能を持つシニア人材に対しては、バッジを与えるなどして、本人や周りの職員にも意識してもらい、モチベーション・アップになるとも考えられます。

●良き理解者として若手職員などの心理面のサポート機会の提示

若手職員などの中には、シニア人材と一緒に仕事をすると「ホッとしたり」「安心したり」することがあると言います。シニア人材は、それだけ貴重な存在でもあるのです。

例えば、仕事のミスで落ち込んだ時に、特に豊富な保育経験のあるシニア人材がやさしく声をかけたり、心理的にサポートをすることで、若手職員などの中には心強く感じることもあります。若手職員などにとって、シニア人材は同僚の職員とも異なり、良き理解者、サポート役とも言えます。

他業種の事例

◎技能の継承目標を設定（製造業）

若年社員への技能継承を担当している高齢社員には、「この技能をこのレベルまで教えてほしい」という継承目標を具体的に示している。

◎技能継承を人事考課の項目に追加（非製造業）

高齢社員に特に期待する「後進への継承」を人事考課項目に盛り込み、役割を明確にしている。



1 シニア人材の活躍に向けた指針

指針

3

シニア人材のモチベーションの維持・向上

背景

「この職場で働いて良かった」と働いている人が思うには、保育施設における自分の働きが子どもや保護者、さらには他の職員のために役立っていると実感を持てることが大切です。これはシニア人材にも当てはまります。

とはいえ、仕事に意欲を感じられず、また同僚との関係もうまく築けずに、もし、シニア人材を含め職員が「誰かの役に立っている感じがしない」とすれば、それは働きにくさの表れと言えるでしょう。働いている本人はもとより、職場にとっても不本意な状況に陥ってしまいます。

今後の対応の方向性

●シニア人材に意義を感じてもらえるように期待する役割を明確に示す

改めて指摘するまでもなく、保育施設は、職種や経験、年齢などを問わずに様々な職員が、それぞれの業務を協力し合って運営されています。

既に触れたように、シニア人材のニーズを踏まえて仕事を依頼することは大切ですが、合わせて、仲間と働く中で意義を感じてもらえるよう、期待する役割を明確に示すことが大切です。

シニア人材も、自分の担う役割や意義を意識することで、子どもや保護者、そして同僚など、誰かの役に立っていることを実感しやすくなり、「この職場で働いて良かった」と働くモチベーションにつながります。

●シニア人材のスキル・チェックリストの活用

シニア人材が施設で活躍してもらうためには、各人が持つ能力やスキルの現状を把握し、一層高めてもらうことが重要です。そこで、保育施設で働く上でどのような能力やスキルが求められるのかを確認し、さらに本人と上司が、それぞれの視点から、能力やスキルを客観的にも確認できるよう、「保育業務従事者のためのスキル・チェックリスト（例）」を用意しましたので、参考にしてください。

なお、チェックシートでは「働く姿勢・態度」「業務実践」「チームワーク」「健康の維持・管理」の4つを働く上で重要なものと考えていますが、施設、職種、対象職員の状況などによって、項目や各設問項目を変更した方が良い場合もあります。必要に応じて内容等を調整して活用してみてください。

他業種の事例

◎表彰制度の導入（非製造業）

年間の「お客様からの評価」、「仕事への貢献度」等をもとに期首に会社で表彰式が行われる。期首という節目に、公式の場で表彰することは、高齢社員の意欲喚起、モチベーションアップにつながっている。

◎高齢社員は後進の指導を重視した評価に（非製造業）

人事評価シートの作成は高齢社員も対象となる。売上げに貢献する部分の評価項目の比重を抑える一方、後進指導の評価項目の比重を高くしている。

◎納得性を重視した人事考課（非製造業）

継続雇用的高齢社員に対しても、人事考課を行っている。組織目標にもとづいて個人目標を設定し、達成度を評価する。契約更新は、直近3回の評価累計ポイントをもとに決定している。

この際、個別面談にて本人の役割・責任・成果について話し合い、お互いの納得性を高めることを重視している。



図表 保育業務従事者のためのスキル・チェックリスト（例）

		自己評価		上司評価	
		レベル	コメント	レベル	コメント
働く姿勢・態度	1	保育施設（法人）の保育理念・保育目標、保育方針等を理解して仕事に取り組んでいる			
	2	自身の経験や年齢などにこだわらず、保育施設（法人）から期待されている役割・業務内容に沿って仕事に取り組んでいる			
	3	自分の考え等に固執することなく、子どもや保護者の思いや職員の指示等をくみ取って仕事に取り組んでいる			
	4	保育施設（法人）のルールに従って、報告・連絡・相談を行っている			
	5	保育施設（法人）からの注意や指摘に対しては素直に応じ、改善して仕事に取り組んでいる			
業務実践	6	自身の持つ役立つ技能・知恵等を活用して仕事をしている			
	7	仕事で役立つ技能・知恵等を他の職員にも継承している			
	8	研修に参加する等して仕事に役立つ情報を収集し仕事に生かしている			
	9	子どもの保育に必要な状況について、職員間（必要に応じ他職種を含む）で共有化している			
	10	施設内外の整理整頓・清掃に取り組んでいる			
	11	常に子どもの安全の確保を意識して、行動している			
	12	保護者からの苦情に対し、苦情内容を把握して上司等に相談・対応している			
	13	地域に向けた情報提供や地域交流に取り組んでいる。			
チームワーク	14	日頃から他の職員との間でコミュニケーションを活発に行うようになっている			
	15	他の職員の業務、都合等で生じる勤務時間の変更等にも柔軟に協力している			
	16	困りごとへのアドバイス等、他の職員へのサポートを行っている			
	17	自身の希望や健康面で配慮等が必要なことを保育施設（法人）に伝えている			
健康の維持・管理	18	バランスの良い食事をしている			
	19	十分な睡眠を心がけて生活している			
	20	健康管理のために定期的に運動を行っている			
		合 計			

●評価方法

※レベル：（本人・上司が）それぞれの業務ごとに下記から番号を1つずつ選んで回答してください。

- 1：必要性、重要性が理解できない
- 2：必要性、重要性が理解できているが、実践に結びついていない
- 3：基本的に実践できているが、ムラがみられる
- 4：安定的に実践できている
- 5：保護者、保育スタッフ、事業者が求めるレベル以上に実践できる
- 0：業務が当てはまらない

●シニア人材への職能検査の実施事例（ヒアリング調査から）

B社の事例

B社では、客観的に60歳を超えたシニア人材の能力（記憶力や判断力など）を測る目的で、毎年「職能検査」を行っている。

検査スタート時は、本部の若手社員が、自分の母親以上年齢の離れたシニア人材に対して、1つずつ質問をするような形でヒアリングをしていたために、本部社員にやりづらさがあったと言う。そのため、判断力や記憶力などを判定する民間のチェックシートの活用に変更し、内容もシニア人材がチェックしていただくだけの簡易なものにした。

職能検査の目的は2つあり、1つ目は結果をシニア人材の継続雇用の是非を判定せず、あくまでも施設長にとっての面談ツールと位置づけていることである。2つ目は職能検査を受けることで、シニア人材が自身の現状について自覚してもらうことであると言う。

実施のポイントとしては、検査にあたってシニア人材が本社に来て、身なりが整っているか、来社時間が守れているかなどを本社が確認できること、また保育現場で検査を担うには現場に負担がかかるなど無理があることから本社で実施している点があげられる。

職能検査結果は、シニア人材が「そろそろ辞めたい」「パートとして働きたい」「週で働くペースを減らしたい」など、今後の働き方を考える上で良いきっかけになっていると言い、施設長との面談で有効に使われている。

1 シニア人材の活躍に向けた指針

指針

4

シニア人材にとっても働きやすい職場環境の整備

背景

個人差があるとは言え、シニア人材では足腰が弱まったり、視力、聴力など身体機能の低下が広く見られます。さらに病気になるリスクやかかった時には回復まで多くの時間がかかることへの懸念も高いと言えるでしょう。健康面・体力面の不安は、本人のみならず、同僚・上司等へも影響を与えてしまいがちです。

そのためにシニア人材に任せる業務を限定的なものにしてしまい、結果として若手職員の業務負荷が増えてしまうなど、新たな課題を生み出しかねません。

健康面・体力面に加え、仕事をする上では、施設・設備などハード面における動きやすさも大切です。保育施設では、子どもが安全に動きやすいように、物や空間の配置には一定の工夫がなされていますが、体力の弱まりが懸念されるシニア人材の視点に立ってみるとどうでしょうか。必ずしも十分に配慮されているとは言えない施設も少なくないようです。子どもはもちろんのこと、働いているシニア人材に対してもハード面での配慮が必要です。

今後の対応の方向性

● 定期的な健康管理（健康診断等）を通じたシニア人材の健康状態の把握の強化

高齢に伴い健康不安が懸念されるシニア人材が、できるだけ安心して働き続けるには、健康管理は必須と言えるでしょう。その基本は定期的な健康診断の受診を通じた、健康状態の把握と言えるでしょう。

労働安全衛生法でもシニア人材を含め常時雇用されている従業員に対して、健康診断の受診が義務付けられているとは言え、職員の健康管理を徹底するためにも、保育施設でも受診に向けた積極的な働きかけは重要です。一次健康診断の結果によっては、さらに二次健診が必要になるケースもありますが、そのような場合でも、健康を守るためには受診してもらうように働きかけることが大切です。

もちろん健康診断だけにととまらず、睡眠や食事などにも気をつけ、日常的に運動をしてもらうなど、シニア人材自身が健康への意識を高めてもらうことも大切です。

●体力の衰えのカバーと支援・シニアへの業務割り当て内容の工夫

シニア人材が貴重な存在であるとは言え、体力面・身体面の低下などを考慮すると、すべての業務において若手職員などと同様の仕事内容を期待するのは、必ずしも現実的とはいえません。個々人の状況にもよりますが、意欲をそがないように配慮した上で、比較的負荷の軽い業務を任せ、負荷の高い業務は若手が中心的に担うなど業務内容をチームで分担するといった取組も考えられます。

●職場環境（ハード面）の整備

シニア人材が安全に仕事をしやすくするには、施設内のハード面を検討することも大切です。足腰に負担のかかる階段やトイレにつかまり棒をつけることや、園内の段差を減らしたり、スロープをつけたり、手の届きやすい所に収納するなど、園内には見直しを要するハード面も少なくありません。シニア人材の意見も取り入れ、今まで使いづらさなど感じていた設備や備品などを可能な限り減らす取組も大切です。働きやすい環境に向けて整備をすることは、シニア人材のみならず、他の職員にもメリットがあります。

他業種の事例

◎高齢社員や女性の視点で業務を改善（製造業）

高齢社員や女性社員でも無理なく働けるようにという視点で業務改善に取り組み、水槽の小型軽量化や照度の改善を行っている。

また、漬物製造の現場は水仕事が多く体が冷えやすいことを考慮して、休憩室に床暖房を設置している。

◎高齢社員の状況のきめ細かな把握（非製造業）

高齢社員の状況は変わりやすいため、年1回の契約更新時の面談以外にも、面談機会を持ち、個々の業務状況やモチベーション等をきめ細かく把握するようにしている。

◎従業員の意見を参考に設備改善（非製造業）

従業員の意見を参考にしながら、働きやすい環境を作るように心がけている。

足場の改善・増設、手すりの設置、梯子から階段への付け替えを行ったり、作業場、足場に向かう際に迂回路を設けるなどの取組を行った。

背景

シニア人材に対して高い期待を持つ保育施設があるものの、一方で若い世代との価値観の違い、あるいは性格面などの対応に苦勞しているところも見受けられます。例えば、「自分の考えを曲げない」「この子はこういう性格だ、と言って決めつけてしまう」「(古い知識に捉われてしまっており)今はこうですよ、と言っても受け入れてもらえない」など、周りの声をなかなか受け入れられなくなってしまうといった声も少なくありません。

自分の周りに目を向けず、周囲とのコミュニケーションが不足し、柔軟性の欠けた一方的な対応は、他の職員との間で摩擦などを引き起こしかねません。そしてチームワークの形成も難しくなり、仕事の生産性も高まりません。

今後の対応の方向性

●職員間のコミュニケーションを通じたチーム保育の推進

施設によっては慢性的な人手不足や職員の急な欠勤などのため、限られた職員での仕事を余儀なくされるケースも珍しくありません。加えて、それぞれの職員には得手不得手などもあります。

もし、それぞれの職員がバラバラに動いてしまうと、結果的に同じようなことを複数の人が行ってしまったり、逆に必要なことが漏れてしまったりしかねません。また無理に不得手なことを強いて、必要以上に仕事に時間をかけてしまったりし、同僚はもとより、子どもや保護者へ悪影響を及ぼす心配もあります。すなわち様々な人が働いている保育施設で、効率的・効果的な仕事を行うためには、チームとしてまとまりのある保育を行うことが必要です。

そのためには、お互いが気持ちよく仕事ができるように、基本的な挨拶や仲間への感謝を伝えるのはもちろんのこと、職種や年代を超え、子どもたちの様子や仕事の進め方などについて、積極的にコミュニケーションをとり、必要なサポートをし合うことが大切です。

また、日常の仕事の中でのちょっとしたコミュニケーションは、シニア人材の健康管理においても有益です。例えば、孤立して一人だけで仕事をするということがないようにしたり、仲間と

交わっていない、仕事の能率が低下していることを周りの職員にも気づきやすくする効果を期待できます。

●シニア人材の施設活動への参加の促進

保育施設では職場会議や事例検討会議など、職員が集まって日々の施設の状況を共有する機会があります。もし、そうした集まりが管理職や若手・中堅職員などだけで運営されてしまうと、参加できないシニア人材にとっては大切な情報共有の貴重な機会を失ってしまうことにもなりかねません。場合によって施設運営に対して疎外感を感じてしまったり、子どもに対する必要な対応が取れなかったりする懸念もあります。

その意味では、シニア人材にも職場会議や事例検討会議などへの参加を促し、しっかりと情報を共有し、他の職員などと同じように施設の状況を理解してもらい、日々の仕事への参加意識を強くもってもらうことも大切です。

他業種の事例

◎高齢社員との接し方を伝える（製造業）

正社員時代とは仕事の内容や責任が異なる高齢社員もいるが、若年・中堅社員には、立場の違いにとらわれずに年長者としてリスペクトすることが大切である、と伝えている。

◎全員でひとつのことに対応（非製造業）

1日の作業の終わりに、プラントや重機の清掃・修理等、全社員が集まってひとつの作業に対応することになっている。年齢に関係なく、全社員がひとつのことに対応する中で、高齢社員の対処方法などが若い社員に伝わっている。



2

70歳までの就業と組織の持続的発展を目指した基盤

国内では、高齢者の雇用促進を目指して、2021年4月に「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」の改正法が施行されました。前回2013年の改正においては「65歳」がポイントとなりましたが、今回の改正では、それを「70歳まで」引き上げることが大きな特徴となっており、「65歳までの雇用確保（義務）」に加えて、新たに「70歳までの就業機会の確保（努力義務）」が新設されるなど、社会的には以前にも増して高齢者雇用が望まれてきています。

活躍機会を増やすには、法律の整備やシニア人材の意識の変化も大事ですが、加えて保育施設（事業者）が、シニア人材を支え、積極的に活躍の場を設ける姿勢を持つことも重要です。

とはいえ多くの方が働く保育施設で、個々の職員のできることは限られます。異なる年齢、経験、職種の職員のそれぞれが持つ力を一つに束ね、皆が一丸となって力を発揮してもらうことが大切です。そのためには、組織そのものが将来にわたって持続的に発展し、組織として一定の基盤が整備されていることが欠かせません。そのためには少なくとも下記のことが必要です。

(1) 組織としてのあるべき姿の浸透

背景

組織を束ねる上で、保育理念、保育目標、保育方針などは、組織のあるべき姿や今後の方向性を示す重要な役割を果たしており、多くの施設で掲げられています。

確かに組織としてのあるべき姿や考え方がはっきりしないと、例えば「良い保育」などと言っても、それぞれの職員ごとに認識が異なり、場合によっては別々の行動を起こしてしまうなど、バラバラで非効率な保育を行ってしまう危険があり、保育のあり方が揺らいでしまいます。

今後の対応の方向性

●あるべき姿の職員への浸透

保育理念、保育目標、保育方針などを組織運営に生かすには、まずあるべき姿の背景や意味などの説明を通じて職員が理解を深め、共感してもらえるようにすることが重要です。そして、より大切なことは、理解、共感だけにとどまらず、施設内に浸透を図ることで、あるべき姿の実現を目指して組織運営を行うことです。そのためには、実際の仕事の場面で、あるべき姿がどのように生かされているのか、あるいはどのように生かしていくべきかといったことについて、事例を交えて、施設内で議論・共有する機会を設け、一人ひとりが確認しながら実践していくことが大切です。

(2) マネジメント力の強化

背景

保育施設には、保育士はもちろんのこと、看護師、栄養士、事務員などの多職種に加え、施設長を始めとした管理職もいます。

施設長など管理職は、各メンバーの役割・業務内容を決めたり、職員を管理・育成し、職員間のコミュニケーションを促したり、離職を抑制したり、人材確保なども行っています。さらに子どもたちや保護者とも良好な関係を築くために、保護者のニーズ把握など、組織のマネジメントを担っています。とはいえ施設の現状をみると、施設長の経験不足などに悩む所もあります。さらに将来の施設長候補を主任クラスなどから選ぼうとしても、適任者がいないといった声も聞かれます。

一方、働く職員側にとっても、専門職志向・現場志向が強く、管理職になることを望まない職員も珍しくありません。さらに実際に施設長を務めている人であっても、マネジメント教育を十分に受けてきていないといった指摘もあります。その結果、他の保育施設での経験者を施設長として採用したり、場合によっては無資格の人材を施設長として採用するといったことも見られます。

今後の対応の方向性

●施設長や管理職に対するマネジメントに関する研修の強化

今後、子どもや保護者、すべての職員にとっても良好な保育環境の充実を図るためには、施設長を始めとした管理職のマネジメントレベルを高めることが不可欠です。そのためには施設長を始め管理職に対して、保育の専門的な研修に加え、一定の時間を確保してマネジメント能力を高めるための専門的な研修等を行うことが大切です。

●70歳までの雇用拡大に向けた処遇の整備

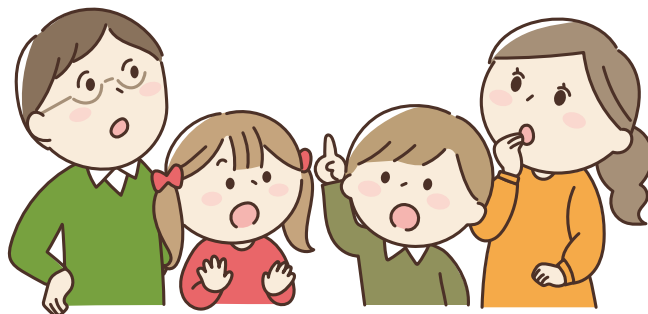
法律の改正にも見られるように、保育施設においても「70歳までの就業機会の確保（努力義務）」が求められており、今後シニア人材の活躍機会の拡大が一段と見込まれます。

法律の動向も踏まえて70歳までの雇用を考えると、施設としてはシニア人材に期待する役割や処遇を明確にし、モチベーションを高く持って働いてもらえるようにすることが大切です。施設には保育業務を始め、警備員、送迎ドライバー、さらに施設長を始めとした管理職等の幅広い業務があります。その中で、シニア人材に何を期待するのかを示し、それに見合った処遇のあり方を整備することが必要です。

一方、管理職不足を解消するために、状況によっては施設長候補者を外部から迎えることがあるにしても、将来の施設長は基本的に施設が自ら育てることを検討すべきです。

処遇制度の整備は、本人あるいは施設が望む場合には、若手・中堅職員に対して早い段階から、将来管理職になることも意識してステップ・アップを図れるようキャリアパスを作ることが可能にする上でも有効です。

キャリアパスは必ずしも将来管理職になることだけを意識したものではありません。しかし、若い時から処遇のあり方やキャリアパスを示すことで、自身の将来の業務を意識して仕事を進めてもらいやすくなります。こうした取組を通じて、年齢が高くなった時には、施設長を始めとした管理を担うにしても、保育に携わるにしても、皆が働きやすくなることにつながると考えられます。



III

アンケート調査結果

1. 事業者アンケート調査の概要

実施時期：2020年12月

調査対象：全国保育サービス協会会員事業者（保育施設を運営する70事業者）

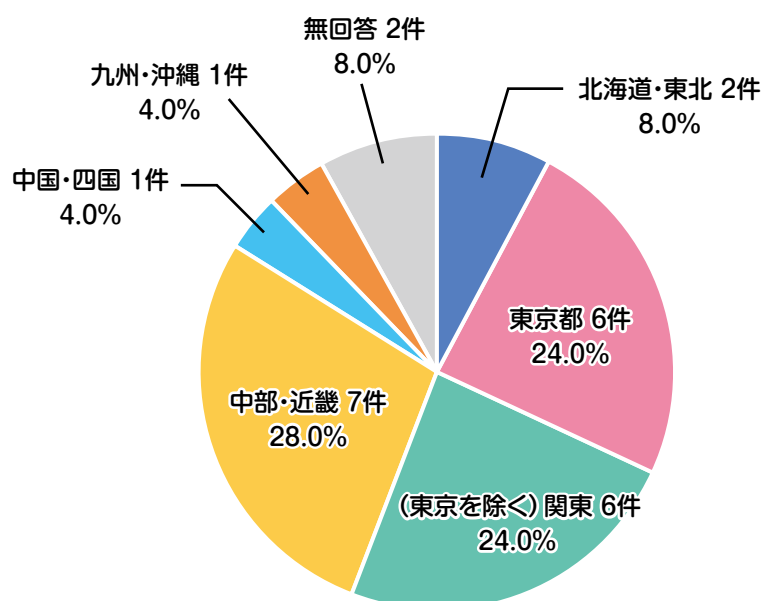
配布方法：全国保育サービス協会より会員事業者へメールで送付し、回答（返信）を受ける。

回答数：25事業者（回答率35.7%）

2. 事業者アンケート調査の結果

(1) 回答事業者の本社所在地

図表1 回答事業者の本社所在地



n=25



(2) 事業者の運営する形態別保育施設

1か所以上保育施設を運営する事業者をみると、「⑤認可外保育施設（企業主導型を除く）」が13件で最も多く、以下、「⑥委託運営型の保育所」（9件）、「②小規模保育等の地域型保育事業」「④企業主導型保育事業」（各8件）が続いている。

なお「合計値」は、実数を足しあげたもので、例えば「①認可保育所」については、1か所以上保育施設を有するのが6事業者で、（6事業者の）運営数の合計が59施設であることを示している。

図表2 回答事業者が運営する形態別保育施設

	1か所以上 有り	合計値	最小値	最大値
① 認可保育所	6	59	1	32
② 小規模保育等の地域型保育事業	8	21	1	5
③ 認証保育所等、地方自治体独自の保育事業	5	13	1	6
④ 企業主導型保育事業	8	37	1	23
⑤ 認可外保育施設（企業主導型を除く）	13	81	1	50
⑥ 委託運営型の保育所	9	32	1	6
⑦ その他	6	11	1	3
合 計	24	254	1	83

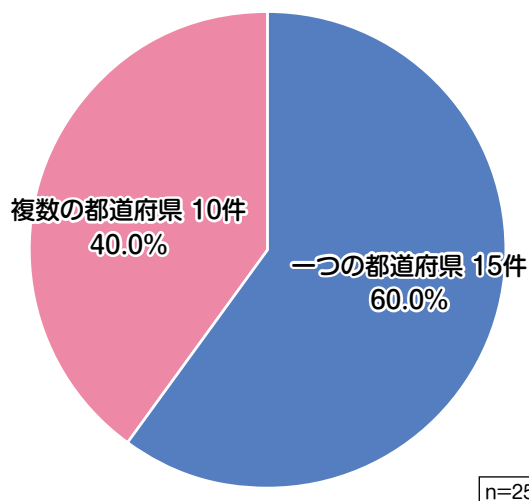
(社)

(カ所)

(3) 保育施設の設置エリア

保育施設の設置エリアは「1つの都道府県で展開」が15件（60%）、「複数の都道府県で展開」が10件（40%）である。

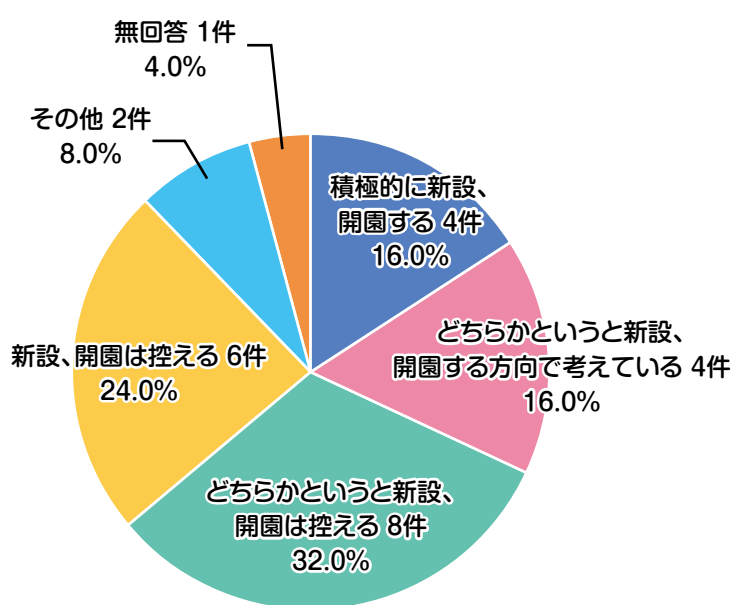
図表3 回答事業者が運営する保育施設の設置エリア



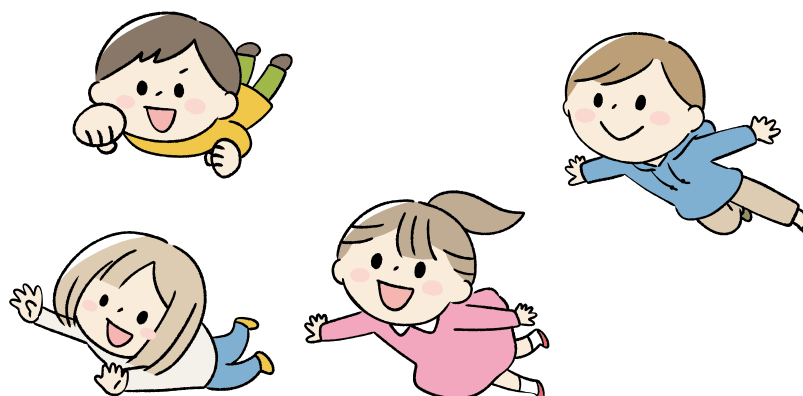
(4) 保育施設の新設、開園に関する考え

保育施設の新設、開園の考え方、方向性をみると、「積極的に新設、開園」および「どちらかという和新設、開園」の回答の計（8件、32%）よりも、「控える」および「どちらかというと控える」の計（14件、56%）の方が上回っており、全体的には新設、開園に消極的姿勢がみられる。

図表4 保育施設の新設、開園に関する考え（単一回答）



n=25



(5) 回答事業者全体の保育施設の従業員数

保育施設に従事する従業員を、正規・非正規全体の実数、うちシニア人材の実数と比率を示したものである。それぞれの事業者の回答数を、すべて合計している。

60歳以上の比率は、非正規職員で18.3%となった。施設の形態や規模により、シニア人材の活用度合いは異なる点に注意が必要だが、事業者ごとの比率平均は23.6%を示した。

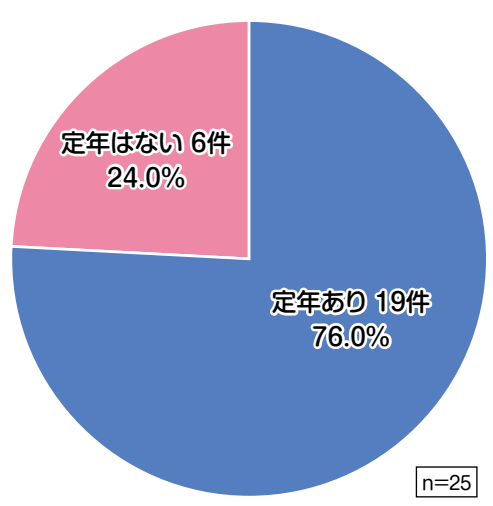
図表5 回答事業者全体の保育施設の従業員数とシニア人材数（合計）

	合計人数	内60歳以上	60歳以上の比率 (合計人数)	60歳以上の比率 (事業者ごとの比率平均)
正規職員数	1,874名	25名	1.3%	4.6%
非正規職員数	2,836名	519名	18.3%	23.6%
合計	4,710名	544名	11.5%	21.4%

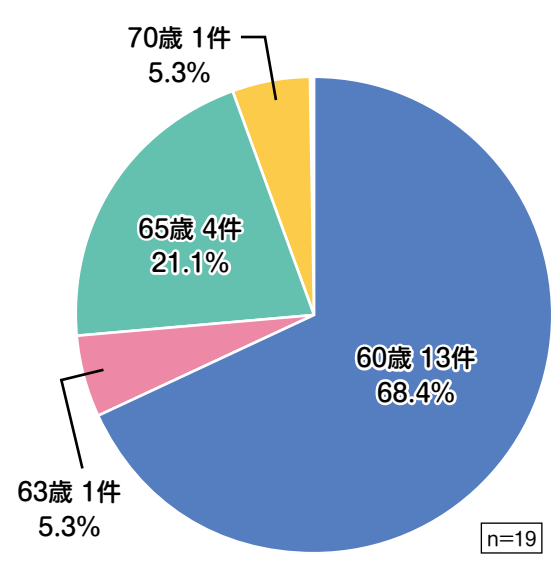
(6) 定年の有無

定年の有無と、定年制がある場合の定年年齢を尋ねると、「定年あり」が19件（76%）で、その内60歳定年が13件（68.4%）で最も多い。

図表6-1 定年の有無



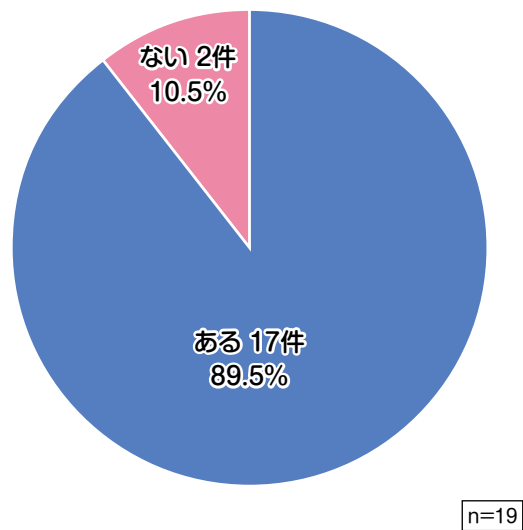
図表6-2 定年の年齢



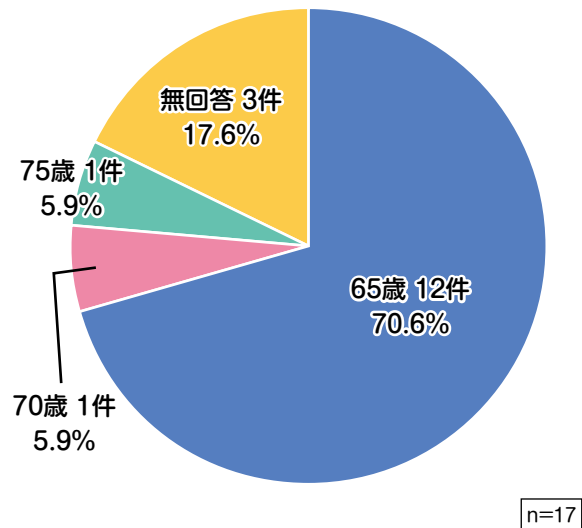
(7) 継続雇用の仕組みの有無

雇用延長の仕組みの有無と、仕組みがある場合の上限年齢をみると、約9割が「雇用延長あり」と回答し、上限年齢は65歳が約7割で他と比べて著しく多くなっている。

図表7-1 継続雇用の仕組みの有無



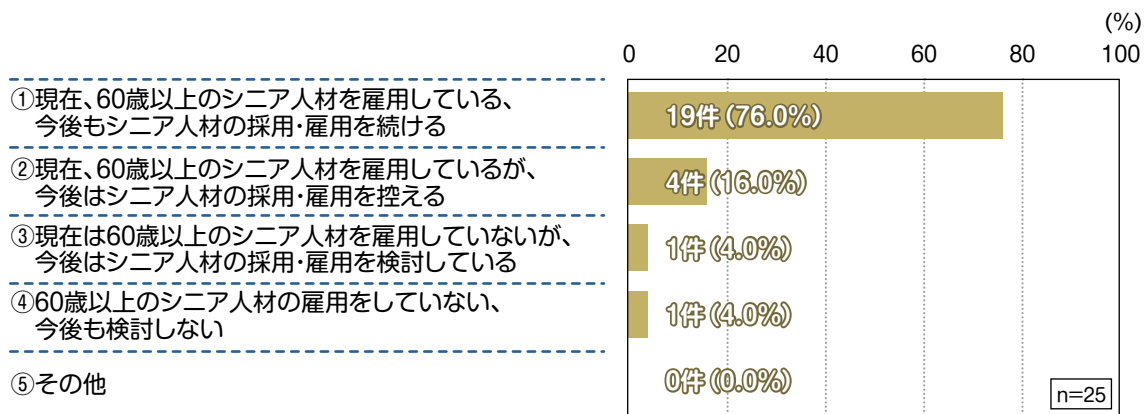
図表7-2 継続雇用がある場合の上限年齢



(8) シニア人材活用の現状と今後の方向性

シニア人材活用の現状と今後の方向性について尋ねてみると、「現在もシニア人材を雇用しており、今後も採用・雇用を続ける」が76%（19件）と圧倒的に多く、将来的にも、シニア人材の活用を積極的に推進するという事業者が多かった。

図表8 シニア人材活用の現状と今後の方向性（単一回答）

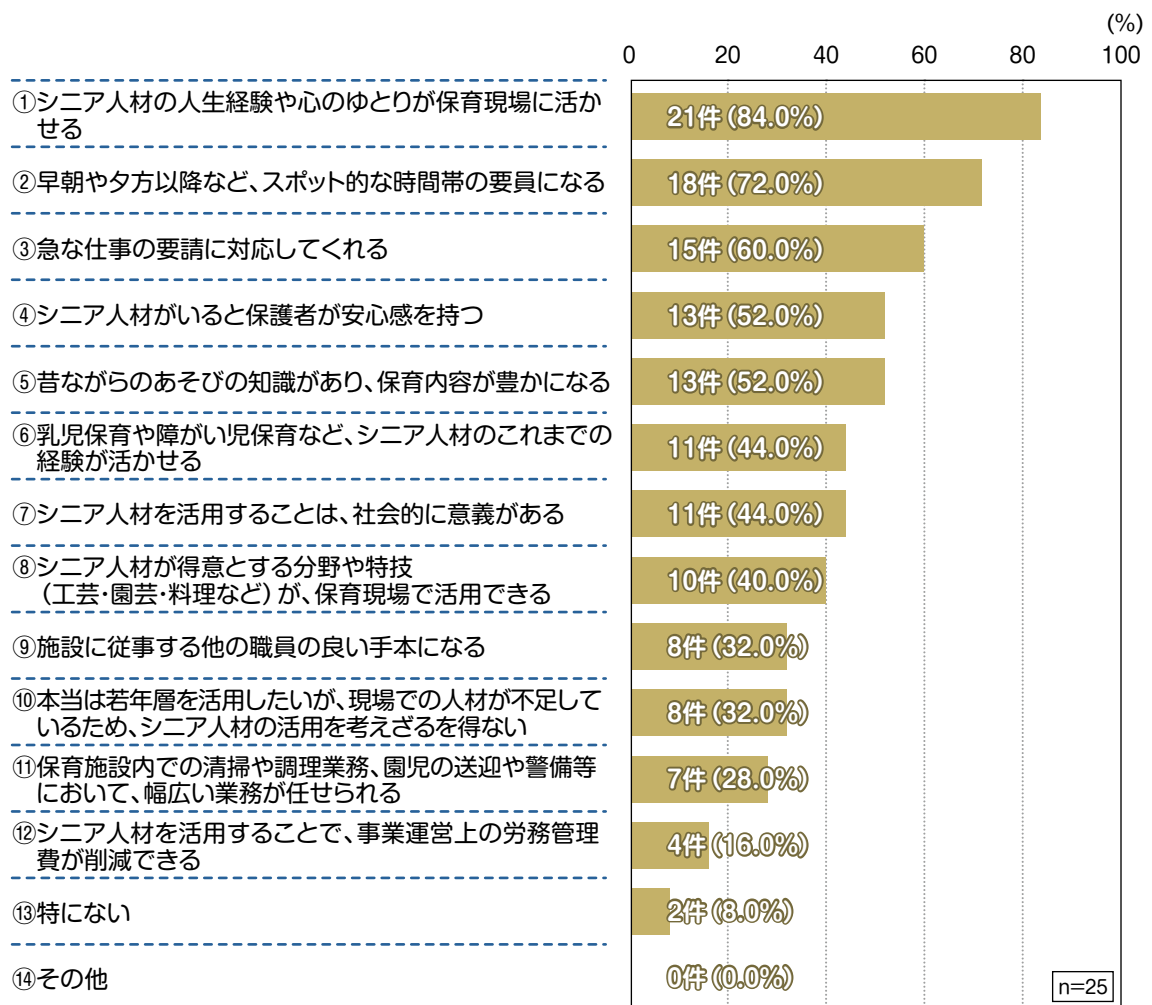


(9) シニア人材の活用メリット

シニア人材活用のメリットをみると、「①シニア人材の人生経験や心のゆとりが保育現場に活かせる」は、84%（21件）で最も高い。また、「②早朝や夕方以降など、スポット的な時間帯の要員になる（72%、18件）」、「③急な仕事の要請に対応してくれる（60%、15件）」といったシニア人材の働き方のフレキシブルさにメリットを感じる事業者も多かった。

「④シニア人材がいると保護者が安心感を持つ」や、「⑤昔ながらのあそびの知識があり、保育内容が豊かになる」をメリットととらえた事業者も半数を超えた。

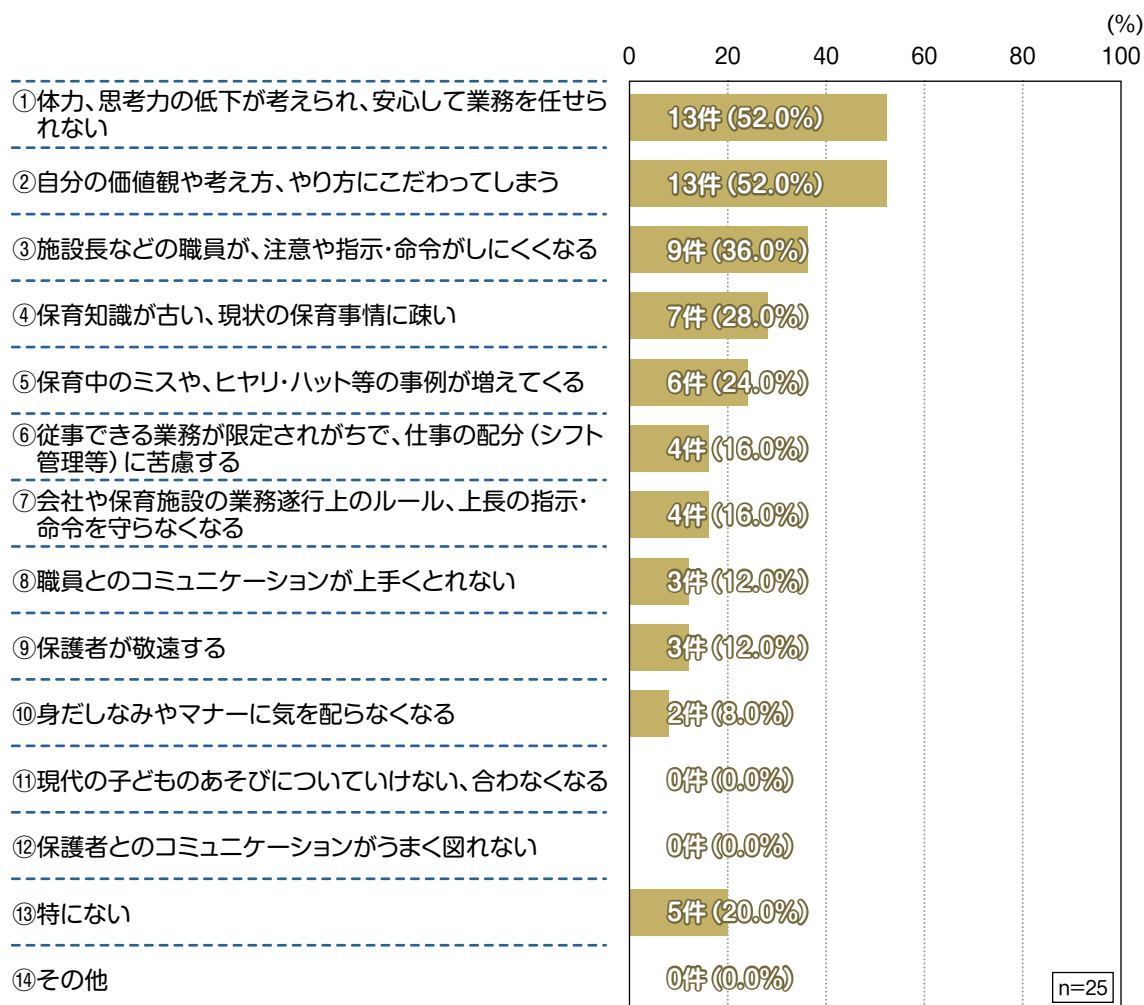
図表9 シニア人材活用のメリット（複数回答）



(10) シニア人材活用の問題点、難しさ

シニア人材を活用する上で感じる問題点や難しさについて尋ねると、「①体力、思考力の低下が考えられ、安心して業務を任せられない（52%、13件）」や、「②自分の価値観や考え方、やり方にこだわってしまう（52%、13件）」と回答した事業者が半数を超えた。

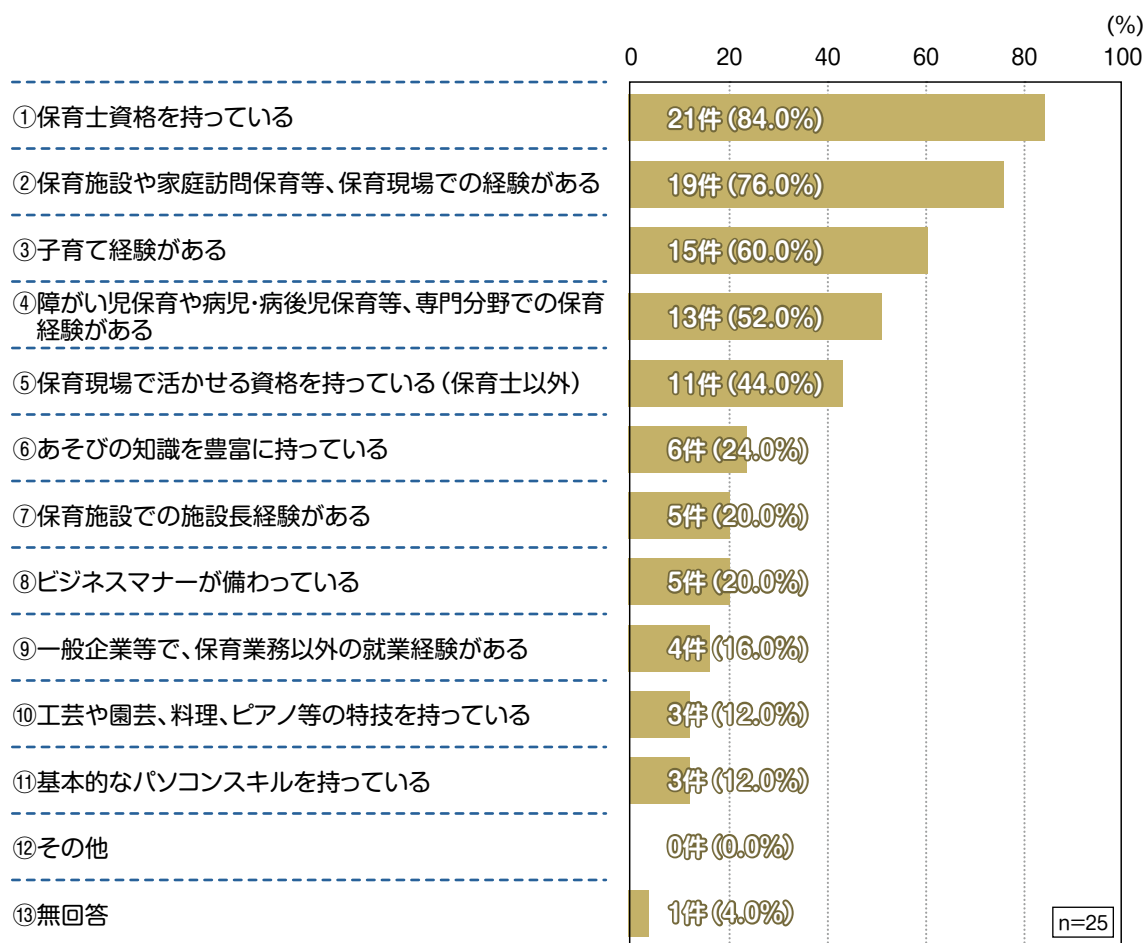
図表 10 シニア人材活用の問題点、難しさ（複数回答）



(11) シニア人材の新規雇用において、持っていると思われる資格や経験

シニア人材の新規雇用において、持っていると思われる資格や経験を尋ねたところ、「①保育士資格」が84%（21件）と極めて高い割合になった。「②保育施設や家庭訪問保育等、保育現場での経験（76%、19件）」や「④障がい児保育や病児・病後児保育等専門分野の保育経験（52%、13件）」という保育実務そのものの経験を求める事業者割合も高かった。

図表 11 シニア人材の新規雇用において持っていると思われる資格や経験（複数回答）

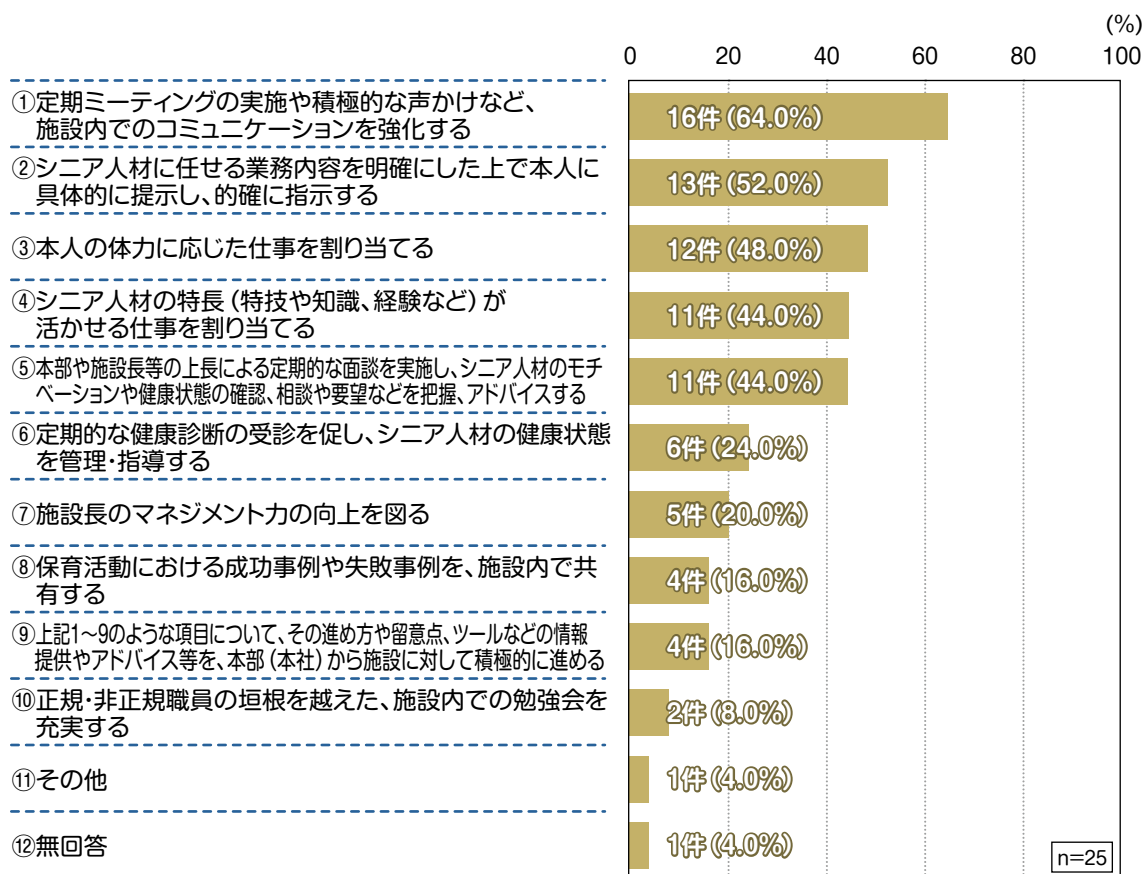


(12) シニア人材が働きやすくするために求められる環境整備

シニア人材が働きやすくするために求められる環境整備について尋ねると、「①定期ミーティングや声かけなど、施設内でのコミュニケーションを強化する」が64%（16件）で最も多く、次いで「②シニア人材に任せる業務内容を明確にした上で本人に具体的に提示し、的確に指示する」も52%（13件）と半数を超えている。

また「⑤定期的な面談を実施し、モチベーションや健康状態の確認、相談や要望の把握とアドバイス」も、44%（11件）が必要な取組だと認識しており、シニア人材に対するコミュニケーションのあり方、関わり方がシニア人材を働きやすくするためにも重要と考えられる。

図表 12 シニア人材が働きやすくするために求められる環境整備（複数回答）



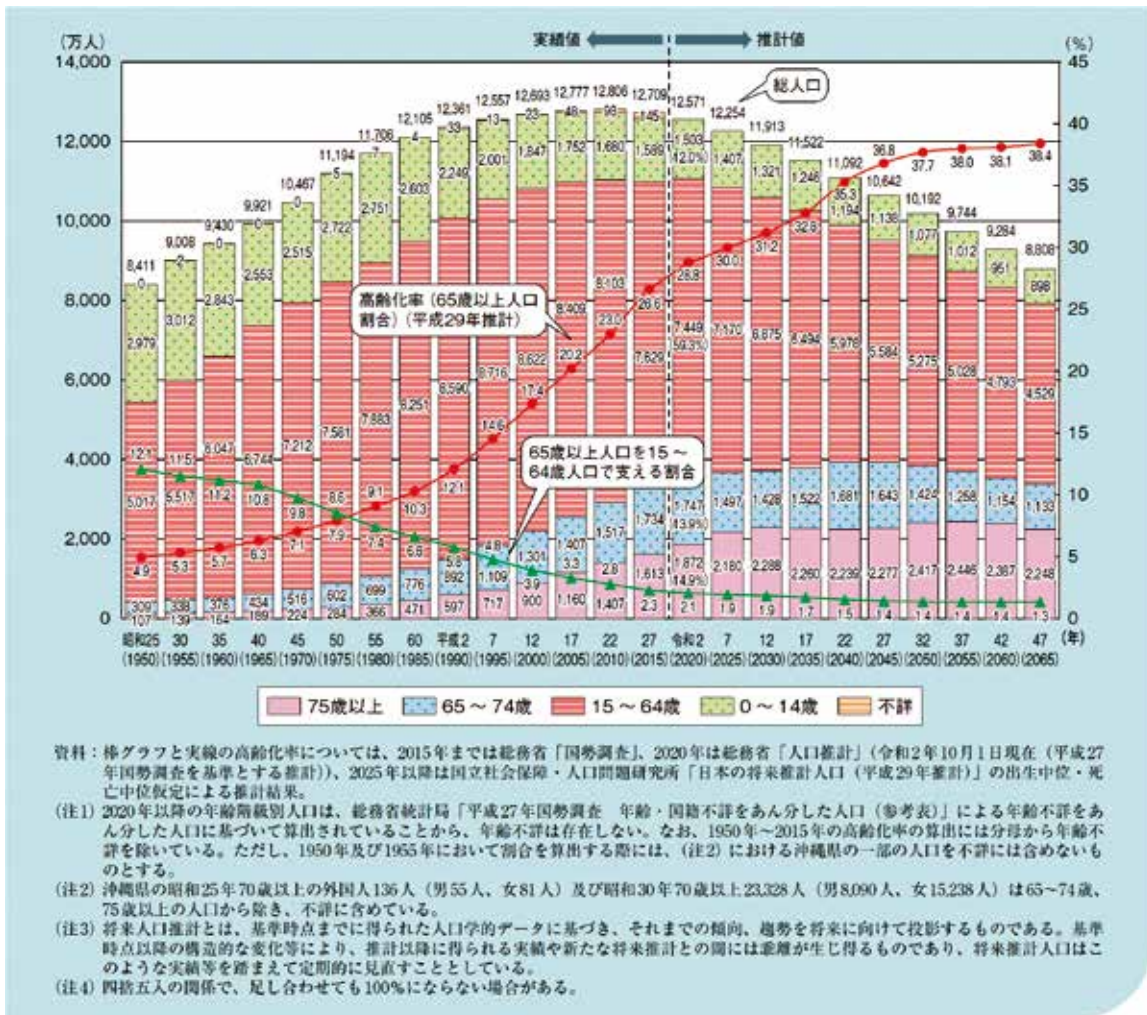
参 考 资 料

1. 我が国の少子高齢化の現状と今後

我が国では、65歳以上の高齢者が増加する一方で、総人口が近年減少する少子高齢化が進んでいます。1950（昭和25）年には高齢化率（全人口に占める65歳以上の割合）は5%に満たない状況でしたが、その後、急速に上昇を続け2015（平成27）年には26.6%になりました。今後とも総人口の減少と高齢者の増加が一定期間続くことから高齢化率は、2025（令和7）年には30.0%に達すると推計されています。

今後、保育サービス業でも、こうした少子高齢化の影響は避けられないと考えられます。

図 高齢化の推移と将来推計



出典：内閣府「高齢社会白書（令和3年版）」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

一方、2019（令和元）年現在の高齢化率は、最も高い秋田県で37.2%、最も低い沖縄県で22.2%となっています。今後、高齢化率は上昇し、2045（令和27）年には、最も高い秋田県では50.1%となり、最も低い東京都でも30.7%に達すると見込まれています。つまり我が国の高齢化の伸びは、地域的な隔りがあるとは言え、大都市圏を含めて全国的に広がるとみられています。

表 都道府県別高齢化率の推移

	令和元年 (2019)			令和27年 (2045)	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	5,250	1,673	31.9	42.8	10.9
青森県	1,246	415	33.3	46.8	13.5
岩手県	1,227	406	33.1	43.2	10.1
宮城県	2,306	652	28.3	40.3	12.0
秋田県	966	359	37.2	50.1	12.9
山形県	1,078	360	33.4	43.0	9.6
福島県	1,846	582	31.5	44.2	12.7
茨城県	2,860	843	29.5	40.0	10.5
栃木県	1,934	554	28.6	37.3	8.7
群馬県	1,942	580	29.8	39.4	9.6
埼玉県	7,350	1,961	26.7	35.8	9.1
千葉県	6,259	1,743	27.9	36.4	8.5
東京都	13,921	3,209	23.1	30.7	7.6
神奈川県	9,198	2,329	25.3	35.2	9.9
新潟県	2,223	720	32.4	40.9	8.5
富山県	1,044	337	32.3	40.3	8.0
石川県	1,138	337	29.6	37.2	7.6
福井県	768	235	30.6	38.5	7.9
山梨県	811	250	30.8	43.0	12.2
長野県	2,049	653	31.9	41.7	9.8
岐阜県	1,987	599	30.1	38.7	8.6
静岡県	3,644	1,089	29.9	38.9	9.0
愛知県	7,552	1,892	25.1	33.1	8.0
三重県	1,781	530	29.7	38.3	8.6
滋賀県	1,414	368	26.0	34.3	8.3
京都府	2,583	753	29.1	37.8	8.7
大阪府	8,809	2,434	27.6	36.2	8.6
兵庫県	5,466	1,591	29.1	38.9	9.8
奈良県	1,330	417	31.3	41.1	9.8
和歌山県	925	306	33.1	39.8	6.7
鳥取県	556	178	32.1	38.7	6.6
島根県	674	231	34.3	39.5	5.2
岡山県	1,890	573	30.3	36.0	5.7
広島県	2,804	823	29.3	35.2	5.9
山口県	1,358	466	34.3	39.7	5.4
徳島県	728	245	33.6	41.5	7.9
香川県	956	305	31.8	38.3	6.5
愛媛県	1,339	442	33.0	41.5	8.5
高知県	698	246	35.2	42.7	7.5
福岡県	5,104	1,425	27.9	35.2	7.3
佐賀県	815	246	30.3	37.0	6.7
長崎県	1,327	433	32.7	40.6	7.9
熊本県	1,748	543	31.1	37.1	6.0
大分県	1,135	373	32.9	39.3	6.4
宮崎県	1,073	346	32.3	40.0	7.7
鹿児島県	1,602	512	32.0	40.8	8.8
沖縄県	1,453	322	22.2	31.4	9.2

資料：令和元年は総務省「人口推計」、令和27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30年推計）」

出典：内閣府「高齢社会白書（令和3年版）」
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s_04.pdf

2. 70歳までの就業機会の確保

我が国では2013年4月から、「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」が施行され、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務化されています。現在、生涯現役社会を実現するために、70歳までの就業機会確保や高齢期の長期化、就業拡大等に伴う年金制度の見直しなども進められています。

そして、これまでの「65歳までの雇用確保（義務）」に加えて、2021年4月から「70歳までの就業機会の確保（努力義務）」が新設されました。

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

**65歳までの雇用確保
（義務）**



**70歳までの就業確保
（努力義務）**

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（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

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- 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 ⇒P2、3

- 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 ⇒P2、3

- 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

※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（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の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 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。「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。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高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。
- ・ 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が、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高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。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 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、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、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。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高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ること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、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、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が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、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※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。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

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各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|--------------------------------|--|
| (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 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及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) 災害補償及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、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は…

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又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により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ものでないこと

※ 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(P1の④⑤)と雇用の措置(P1の①～③)の両方を講じる場合は、雇用の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
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、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：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等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、高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。
- ・制度導入後に、個々の高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。

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（労災保険など）の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・(ア)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丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。



高齢者等が離職する場合について

再就職援助措置

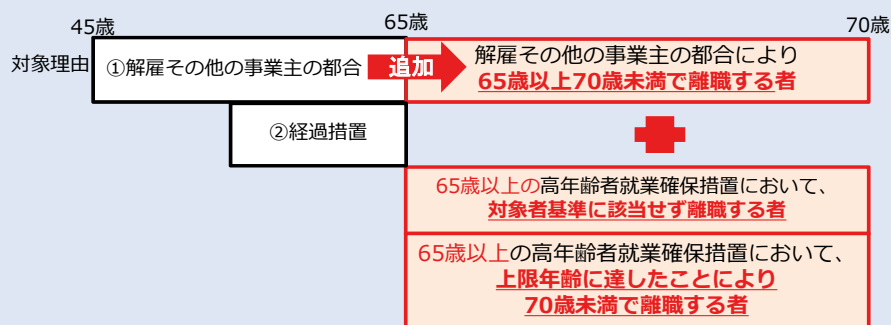
解雇（※）等により離職する高齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練受講等のあつせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。 ※自己の責めに帰すべき理由によるものは除く

多数離職届

同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出なければなりません**。

再就職援助措置・多数離職届の対象となる高齢者等

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高齢者等が次のとおり追加されました。



現行の対象

- 【対象①】 解雇その他の事業主の都合により離職する45歳～65歳までの者
- 【対象②】 平成24年改正の経過措置として、継続雇用制度の対象者について基準を設けることができ、当該基準に該当せずに離職する者

再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主

原則として、**離職時に高齢者を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高齢者と業務委託契約を締結している）事業主**です。

ただし、以下の高齢者に対しては、当該高齢者を**定年まで雇用していた事業主**が実施することとします。

- ・他社での継続雇用制度で、制度の上限年齢（70歳未満の場合に限る）に達した高齢者
- ・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齢者

申請・お問い合わせ先

◆改正法や高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>

◆（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>

3. 厚生年金の支給開始年齢引上げと 2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要

(1) 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

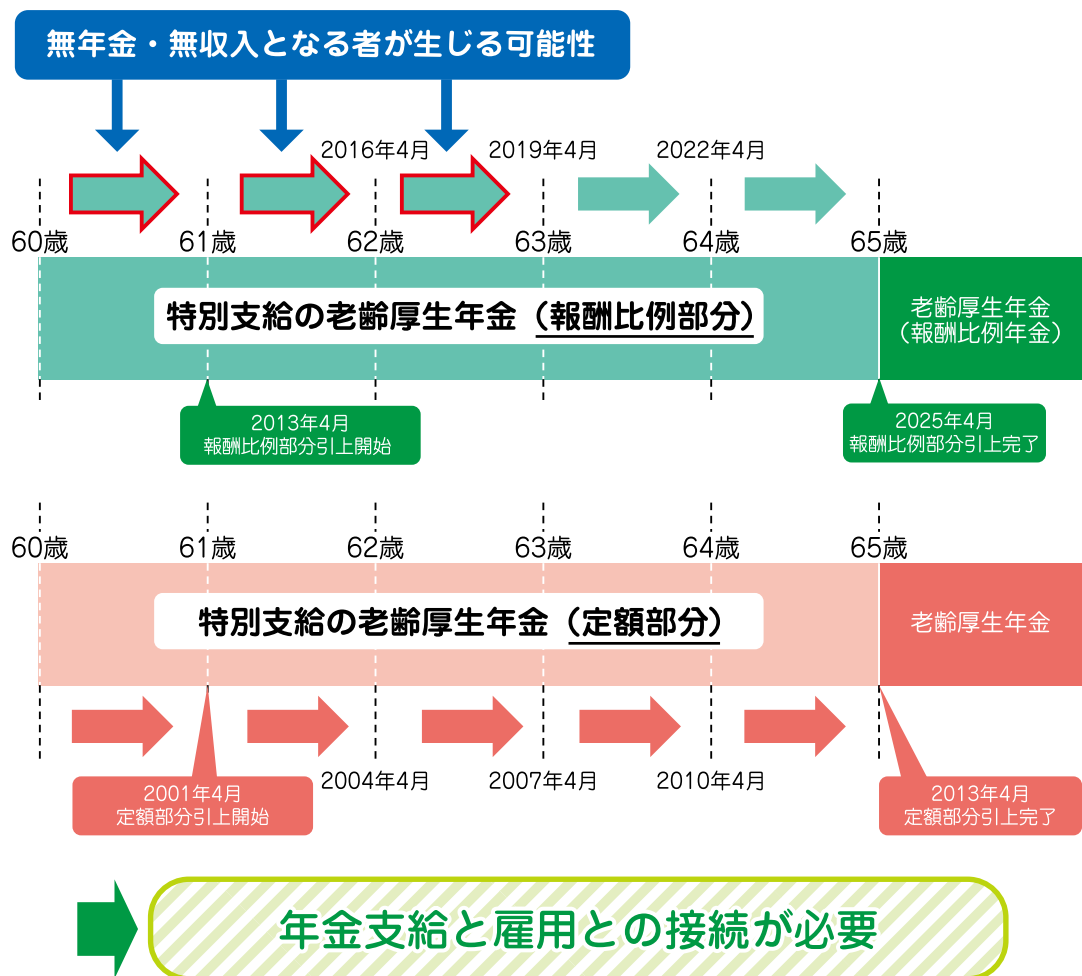
厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

特別支給の老齢厚生年金は、「定額部分」と「報酬比例部分」の2つから成り、定額部分は既に2013年4月から65歳からの支給開始となっています。

報酬比例部分は、現在支給開始年齢の引上げが進められており、2013年4月から2025年度にかけて段階的に65歳に引上げられ、男性の場合、2019年4月からは63歳にならないと受給できなくなりました（女性は5年遅れになります）。

しかし年金の受給開始年齢の引上げによって、60歳で定年退職し、再就職ができない場合には、無年金期間が発生し、無収入の状況が生じてしまう可能性があります。そうした状況に陥らないために、年金と雇用の接続が図られるようになりました。

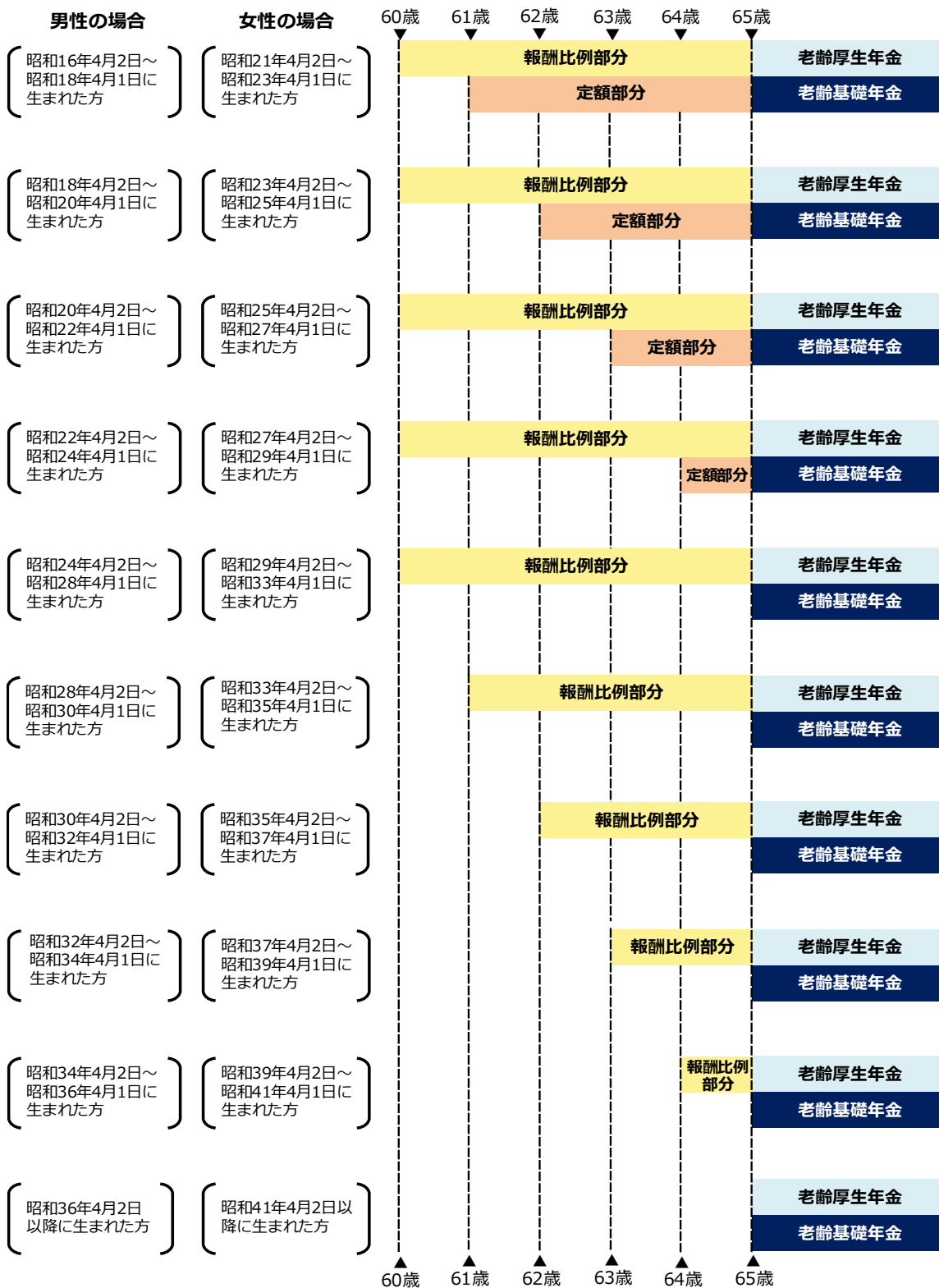
図 老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げスケジュール



出典：厚生労働省ホームページ資料を一部改変

特別支給の老齢厚生年金の受給開始年齢

【昭和16年（女性は昭和21年）4月2日以降に生まれた方】



出典：日本年金機構
<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK03.pdf>

(2) 2013 年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要

急速な高齢化への対応と高齢者が少なくとも年金の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整備、つまり高齢者の雇用と年金の接続をより確かなものにするため、「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」が一部改正されることになり、2013 年 4 月に施行されました。

表 厚生年金の支給開始年齢の引上げと高年齢者雇用安定法との関係

	厚生年金支給開始年齢 (男性)		改正高齢法	
	定額部分	報酬比例部分	選定基準対象 年齢	希望者全員の 義務化年齢
2013～2015 年度	65 歳	61 歳	61 歳以上	61 歳まで
2016～2018 年度	//	62 歳	62 歳以上	62 歳まで
2019～2021 年度	//	63 歳	63 歳以上	63 歳まで
2022～2024 年度	//	64 歳	64 歳以上	64 歳まで
2025 年度～	//	65 歳	基準失効	65 歳まで

厚生年金と雇用の接続に対処するこの法改正には、雇用の確保にあたって大きく 2 つのポイントがあります。

1 つ目は、「希望者全員の 65 歳までの雇用確保」の厳格化です。以前は労使協定によって継続雇用対象者の限定もできましたが、それもできなくなり、希望者全員が継続雇用の対象になりました。ただし、これは企業に対して定年を 65 歳までの引上げを義務付けるものではなく、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの制度導入を求めるものです。

2 つ目のポイントは、継続雇用先の企業の拡大です。従来のように自社だけにとらわれず、企業グループ内（子会社や関連会社など）での継続雇用を認めています。

図 2013 年度施行改正高年齢者雇用安定法の雇用確保のポイント

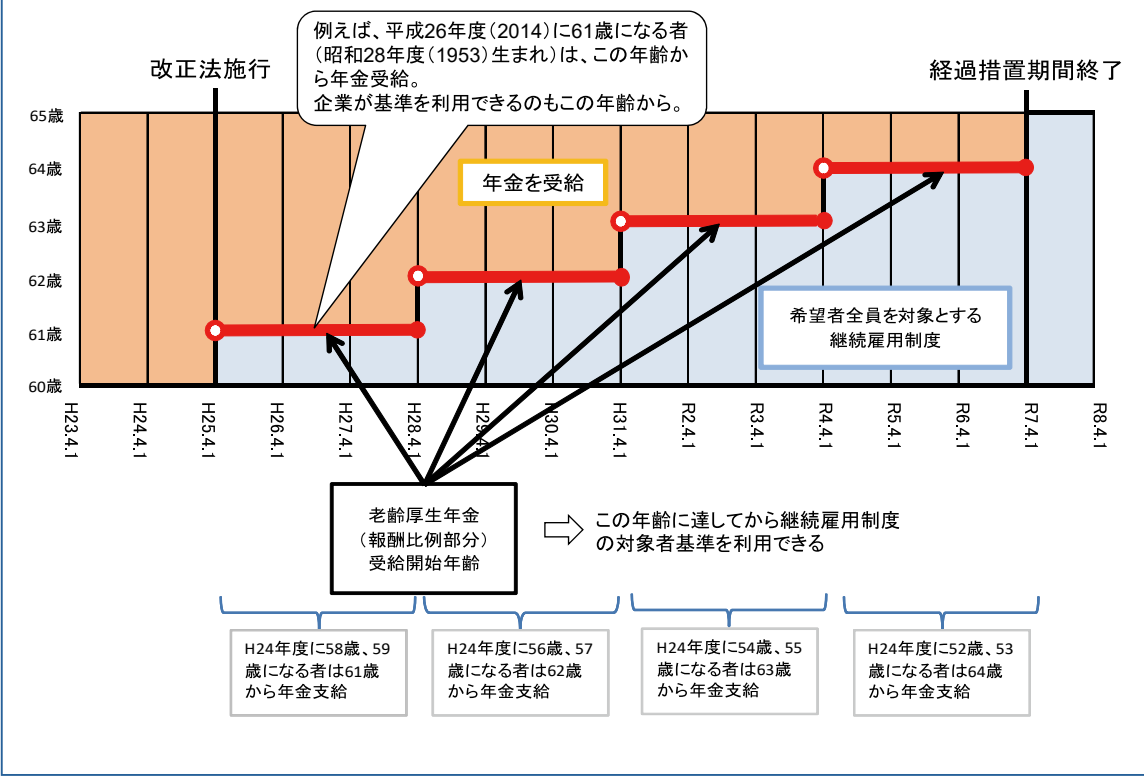
希望者全員の 65 歳までの雇用確保	①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の廃止 (いずれかの制度導入の義務化)
継続雇用先企業の拡大	企業の範囲をグループ企業まで拡大

なお既に触れたとおり、報酬比例部分の受給開始年齢の引上げは経過措置が設けられており、希望者全員の65歳までの雇用確保が求められるは2025年度からとなります。

図 経過措置のイメージ

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められています。

ただし、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる12年間の経過措置が認められています。



出典：厚生労働省ホームページ資料一部改変

4. 働き方改革と高齢者雇用（「同一労働同一賃金」について）

今日、「少子高齢化に伴う生産年齢の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などに直面する中で、投資やイノベーションによる生産性向上、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境作りが重要な課題になっているといわれています。

こうした中で、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための「働き方改革」が進められています。

働き方改革の主要なポイントの一つとして「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」が掲げられています。

現在、我が国では非正規雇用者が著しい増加を見せています。しかし、非正規雇用者は正規雇用者と比較し、賃金、福利厚生、教育訓練などの面で不合理な待遇格差があり、これがさらなる少子化や貧困家庭等を生み出す要因になるものと指摘されてきました。

こうした正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇格差を解消するために、2020年4月（中小企業は2021年4月）から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」等が施行されて同一労働・同一賃金が導入され、選択した雇用形態にとらわれず、納得して働き続けられる処遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できる環境整備が進みました。

なお、定年後に継続雇用された有期労働者に対しても適用されることとなりますので注意が必要です。

厚生労働省ホームページ内には、「働き方改革特設サイト（支援のご案内）」があります。詳しくはご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

また「同一労働同一賃金特集ページ」も厚生労働省ホームページ内にあります。詳しくはご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

○「雇用形態に関わらない公正な処遇の確保」とは

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。そのための裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」等を法律（パートタイム・有期雇用労働法第8条）に整備します。

また、「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、どのような待遇差が不合理にあたるかを明確に示します。

2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）から施行されています。

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ 均衡待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

○ 均等待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

(改正後)

1 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

2 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

(改正後)

3 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン(指針)**を策定。

出典：厚生労働省「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474490.pdf>


○ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要は以下のとおりです。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したものの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる**。

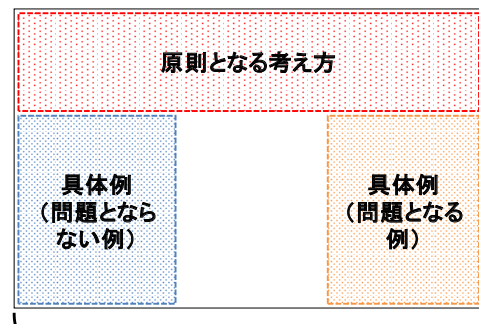
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない**。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる**。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

<p style="text-align: center;">① 基本給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 ・ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。 	<p style="text-align: center;">③ 各種手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 ・ そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。
<p style="text-align: center;">② 賞与</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 	

⚠ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- ・ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、**賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない**。

⚠ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- ・ **定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される**。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない**。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
 (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休暇**については、無期雇用の短時間労働者には**正社員と同一**の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

出典：厚生労働省 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000470304.pdf>

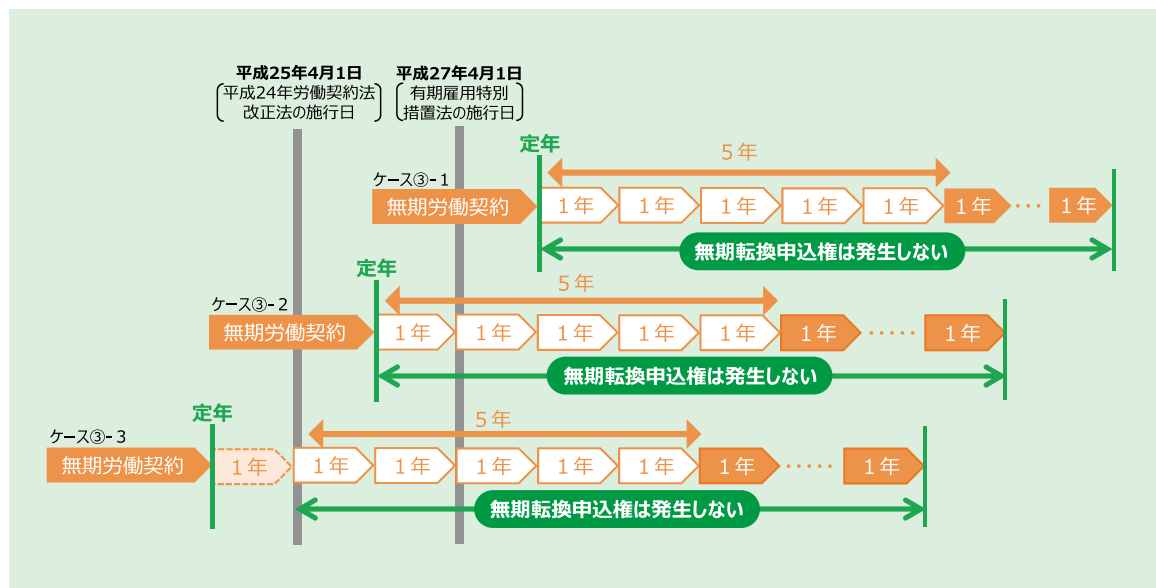


5. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

労働契約法の改正により、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えると、労働者の申し出により、期間の定めのない（無期）労働契約に転換するルール（無期転換ルール）が定められ、2013年4月に施行されています。

通常は、定年後も引き続き雇用されている有期雇用労働者についても、同様に無期転換ルールが適用されます。しかし2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、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、引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）に対しては、特例が適用され、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないことになりました。

図 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例



出典：厚生労働省「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」
<https://muki.mhlw.go.jp/point/leaflet.pdf>

なお、継続雇用の高齢者について、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（次ページ参照）。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

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

【参考】継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

〔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

⑦ 継続雇用制度の導入

希望者全員を対象

⑧ 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)

1. 「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口をチェックして下さい。
 2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「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
 2. 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。)) ⑩
 3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

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。

出典：厚生労働省「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」
<https://muki.mhlw.go.jp/point/leaflet.pdf>

〔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。

6. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み

(1) 在職老齢年金の仕組み

厚生年金の支給開始年齢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る場合があります、「在職老齢年金」といわれています。

在職老齢年金は、60～65歳未満と65歳以上では異なります。

60～65歳未満の場合、基本月額（老齢厚生年金（年額）／12）と総報酬月額相当額（標準報酬月額＋1年間の賞与（標準賞与額））／12）の合計が28万円を超える場合、年金が減額対象になります。

なお、2020年5月に年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（年金制度改革法）が成立し、2022年4月から60～65歳未満の場合、「基本月額＋総報酬月額相当額の合計」が28万円以下から47万円以下に上げられます。

図 60～65歳未満の在職老齢年金の支給停止額



注1) 算定の前提となる28万円及び47万円の水準は、賃金や物価の状況により毎年見直されます（この金額は2021年度のものです）。

注2) 年金支給月額がマイナスになる場合は、年金は全額支給停止となり、加給年金も停止されます。

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。

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

→ <https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/index.html>

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）

(2) 高年齢雇用継続給付の仕組み

60～65歳未満の者が継続雇用され、原則として60歳時点と比べて賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合、各月に支払われた賃金の最大15%が月額で支払われる「高年齢雇用継続給付」があります。

高年齢雇用継続給付の基本的な支給要件として下記があります。

- ・60～65歳未満で雇用保険に加入していること
- ・被保険者であった期間が5年以上あること
- ・60歳以降の賃金が、60歳時点の75%未満であること

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。

なお、賃金額と算定された支給額の合計が360,584円を超える場合は、360,584円からその賃金を差し引いた額が支給されます（金額は2022年7月31日までのもので、毎年8月1日に変更される場合があります）。

支給額の計算式は以下のとおりとなります。

低下率 ※1	高齢者雇用継続給付支給の支給額
75%以上 ⇒	×
61%超～75%未満 ⇒	○ (一部カットあり) ※2
61%以下 ⇒	○ (支給対象月に支払われた賃金額×15%)

※1 賃金低下率：

賃金月額（原則として60歳に到達する前6か月間の平均賃金）÷支給対象月に支払われた賃金額×100

※2 低下率61%超～75%未満の支給額の場合：

－ (183 ÷ 280) × 支給対象月に支払われた賃金額 + (137.25 ÷ 280) × 「賃金月額」

高年齢雇用継続給付の給付金早見表

【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗ずることにより高年齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

- (注) 1 60歳到達時の賃金月額は、算定した額が473,100円を超える場合は、473,100円となります。また、算定した額が77,310円を下回る場合は、77,310円となります。
- (注) 2 高年齢雇用継続給付の支給限度額は、360,584円です。支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が360,584円を超える場合は、360,584円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。
- (注) 3 また、上記により算定した「支給額」が、2,061円を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。
- (注) 4 なお、(注) 1 から(注) 3までの金額は、令和4年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

出典：厚生労働省「高年齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kounenrei.pdf>

【例】60歳に到達したときに賃金300,000円だった者が180,000円に低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であったが、60歳以後に月額180,000円に下がった場合には、60%に低下したことになりますので、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.mhlw.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、高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支給停止となります。

【例】60歳に到達したときに月収300,000円だった者が180,000円（賞与なし）に低下したケース

- ・月収が300,000円から180,000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。

- ・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。

- ・年金額が100,000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（100,000円－10,800円）＝296,200円 となります。

- ・なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が280,000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180,000円＋年金100,000円＝280,000円で280,000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」

https://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_tyousei.pdf
をご覧ください。

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）

7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

－「65歳超雇用推進プランナー」「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、全国に65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーを配置し、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に、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。

制度改善提案や相談・助言は無料ですので、是非ご利用ください。

○ 65歳超雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザーとは

「高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）」の改正により、65歳までの高齢者雇用確保措置に加えて、70歳までの高齢者就業確保措置を実施する努力義務が設けられています。

70歳までの就業確保措置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け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組を支援するため、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65歳超雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザー（以下「プランナー等」）として認定し、全国に配置しています。

（1）制度改善提案

プランナー等が、将来に向けて70歳までの定年引上げや70歳までの継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行うとともに、高齢者雇用を進める上での課題を把握し、制度改善を図るための条件整備をお手伝いします。（無料）

（2）相談・助言

プランナー等は、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）

（3）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、プランナー等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）

(4) 企画立案サービス

プランナー等による相談・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いてプランナー等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。

(5) 就業意識向上研修

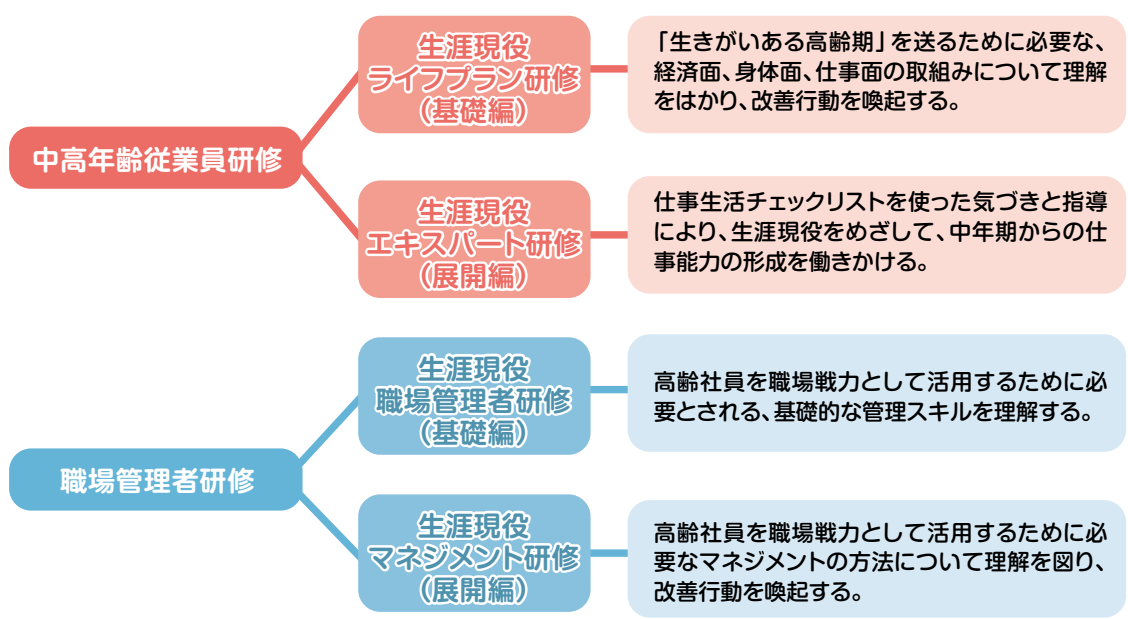
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、プランナー等が企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

※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費用】

就業意識向上研修は有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

就業意識向上研修コース別の概要



出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/startwork_services.html

「65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー」について詳しく知りたい方は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html
をご覧ください。

詳しくは、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・障害者業務課にお問い合わせください。



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 問い合わせ先

(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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、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。

2021年5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	〒261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901
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6-866NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982	高岡市ハケ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5-25G-front II7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1-10-1MI 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	鹿児島市東都元町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

※最新情報は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご確認ください。
(<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/>)

8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2021年度現在）

(1) 65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金は、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、事業主に対して助成するものです。

65歳超雇用推進助成金について詳しく知りたい方は、
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト

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

をご覧ください。

詳しく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・障害者業務課にお問い合わせください。

(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>

① 特定就職困難者コース（60歳以上65歳未満）

- a. 60歳以上65歳未満の高齢者等の就職困難者を、公共職業安定所（ハローワーク）等の紹介により、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。
- b. 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歳未満の高齢者 【週あ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歳未満の高齢者 【週あ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

c. 申請者：事業主



②生涯現役コース（65歳以上）

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に助成されます。

- a. 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）等の紹介により、1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。
- b. 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 【週あたりの所定労働時間が30時間以上】	60万円	70万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【週あたりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	40万円	50万円	1年	1年

- c. 申請者：事業主

詳しくは、最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

(3) トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものです。

<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>

- a. 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）等の紹介により、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。
- b. 受給額：対象労働者1人につき、月額最大4万円。
- c. 受給期間：上限3か月。
- d. 申請者：事業主

詳しくは、最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

9. 関係機関のホームページ一覧

高齢者雇用について、より詳しく知りたい方は下記をご参照ください。

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<https://www.jeed.go.jp/>

○事業主の方へ（高齢者雇用について）

<https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/>

- ・高齢者雇用について相談したい
- ・助成金について知りたい
- ・70歳雇用について知りたい
- ・各種セミナー・イベント
- ・どんな調査研究があるか知りたい
- ・高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

○高年齢者の方へ

<https://www.jeed.go.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・障害者業務課へ

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

【高年齢者活用事例の紹介】

○70歳雇用事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

■厚生労働省

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

○高年齢者雇用対策について

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

保育サービス業 高齢者雇用推進事業 推進委員名簿

氏名	所属及び職名	
委員		
網野 武博	現代福祉マインド研究所	所長（座長）
尾木 まり	子どもの領域研究所	所長
菊池 繁信	社会福祉法人吹田みどり福祉会	理事長
鈴木 忠則	株式会社マイスタイル	代表取締役
盛山 利紀	サンフラワー・A株式会社	代表取締役
今井 洋樹	コンビウイズ株式会社 保育事業 施設・シッター部	部長
吉田 敬子	株式会社ポピンス エデュケア事業本部 人材開発部	部長
シンクタンク		
2021 年度担当		
福田 和久	株式会社日本能率協会総合研究所 経営ソリューション研究部	主任研究員
凌 竜也	株式会社日本能率協会総合研究所 経営ソリューション研究部	部長
2020 年度担当		
小倉 千佳	株式会社 CSP リノベーション	コンサルタント・ 主任研究員
事務局		
長崎真由美	公益社団法人全国保育サービス協会	事務局長
西本 徹	公益社団法人全国保育サービス協会 事業管理部	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

保育サービス業 高齢者の活躍に向けたガイドライン
～シニア人材の強みを保育施設の運営に生かす～

発行 令和3年12月

公益社団法人 全国保育サービス協会

〒160-0007 東京都新宿区荒木町5-4 クサフカビル2階

TEL.03-5363-7455 FAX.03-5363-7456

<http://www.acsa.jp>

無断転載を禁ず



発行 令和3年12月

公益社団法人 全国保育サービス協会

無断転載を禁ず