

患者等給食業

高齢者の活躍に向けた ガイドライン

～高齢者の活躍で安全・安心な食事の提供を～



令和3年12月

はじめに

人口減少社会を迎えた現代において、「健康」であれば年齢を重ねても働き続ける人達が増える「社会」作りが求められています。特に、2021年4月「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）」の改正法が施行され、70歳まで「現役」という社会の流れが加速化されています。

今回、会員企業（公益社団法人日本メディカル給食協会）から選出されたメンバーで委員会が組織化され、「患者等給食業における高齢者雇用の状況」実態調査が行われました。それらの結果を基に「給食業」における「高齢者雇用」の課題等を明らかにし、できるだけ多くの人々が年齢を重ねても、働き続けられる環境作りの一助になればと、本ガイドラインが作成されました。

具体的には、チルド化や自動化システムといった調理等の技術進歩によって、従来よりも高齢者雇用の促進が可能となっている反面、高齢者雇用の継続においては体力面での不安といった課題が鮮明となっています。特に、調理業等はデスクワークと異なり長時間の立ち仕事や力仕事といった側面があり、改めて身体機能の低下を補う対応が求められることがわかりました。

周知のように全体的に給食・調理業界は人手不足が問題となり、多くの事業所で課題を抱えています。そのため、高齢になっても働き手として多くの従業員が継続して勤務してもらうことが事業経営面でも鍵となります。しかも、「出生数」の減少傾向に歯止めがかからない状況から、より一層、高齢者雇用の継続促進が重要となっています。

もっとも、多くの高齢者が雇用継続する社会が実現することで、自ずと心身機能低下の「予防」にも繋がり、間接的には「介護予防」「認知症予防」といった効果も期待できます。雇用継続により緊張感をもった生活が、年齢を重ねても継続することでこれらの「予防」としての効果が高まります。

2025年には団塊世代が全て75歳となる時代、できるだけ多くの高齢者が正規・非正規を問わず、雇用継続といったライフスタイルを享受することが求められています。その意味では、本ガイドラインを通して「患者等給食業」における高齢者雇用の促進の参考になる一助となれば幸いです。

公益社団法人 日本メディカル給食協会
患者等給食業 高齢者雇用推進事業委員会

座長 結城 康博（淑徳大学教授）

本書の構成

本書の構成は、以下のとおりです。

「第1章 高齢者雇用施策が求められる背景」では、高年齢者雇用安定法の改正をはじめ、高齢者の活躍が求められる社会的背景を整理するとともに、患者等給食業においては、既に高齢者雇用は当たり前で重要な労働力となっており、業界各企業では高齢者雇用上の諸々課題を解決すべく、様々なアプローチや工夫をしている最中であることを取りまとめています。

「第2章 高齢者雇用の推進に向けた視点（取り組みのポイント）」では、各企業が高齢者の活躍をより推進していくための視点について、5項目に整理して紹介しています。なお、諸々の課題解決へのアプローチは企業の規模や事情により個々に異なることから、「取り組みのポイント」や「その具体的な課題」に対して、「参考となる事例等」を体系的に整理することで、参考にしてもらえるように取りまとめています。

また、「第3章 資料編」として、改正法の内容をより深く理解できるように「改正高年齢者雇用安定法のQ & A」を掲載するとともに、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や高齢者雇用の課題解決に向けて相談ができる支援制度や支援機関の紹介を掲載しています。

業界各社を取り巻く状況は千差万別と思われそうですが、このガイドラインが各社の取り組みの一助となることを目指して編集しました。何卒ご活用ください。

本書において引用している「昨年度実施した調査」とは、2020年（令和2年）8月～9月に（公社）日本メディカル給食協会に属する会員企業及び非会員企業を対象に実施したアンケート調査のことを指しています（137社から有効回答、有効回答率55.5%）。

また、「視点1～5」で紹介している「参考となる事例等」は、当該アンケート結果に記載されているものに加えて、企業に対するヒアリング調査（企業アンケート調査に回答のあった企業から選定した10社を対象）の結果をもとに取りまとめています。

本書内で使用している用語の定義は、以下のとおりとなっています。

用語	定義
メディカルフードサービス	病院・診療所・介護老人保健施設・特別養護老人ホーム等（通所介護事業所等の居宅サービスは除く）における治療の一環としての患者等への食の提供を指す。
従業員	正社員のほか、パートタイマー・アルバイト・嘱託社員・契約社員を含み、他社からの派遣社員・請負社員は除く。ただし、労働者派遣事業者や業務請負会社であるときは、企業における雇用区分に応じて、他社への派遣社員や他社で請負業務に従事する社員も「従業員」に含む。
高齢従事者	60歳以上の従業員を指す。
正社員	期間の定めのない雇用（労働）契約によって働く従業員のことを指す。
定年制	労働協約又は就業規則において、労働者が所定の年齢に達した場合に、労働契約が自動的に終了する制度をいう。
継続雇用者	定年に到達するまで正社員として継続的に勤務し、定年後も希望に応じて雇用され続けている従業員を意味する。勤務延長制度（定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく、そのままの契約で引き続き雇用する制度）や再雇用制度（定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度）による従業員を含む。
フルタイム	企業が定めた勤務時間（「1週間あたりの所定労働時間」）を満たして勤務する従業員の勤務形態を指す（非正社員を含む）。

目次

第①章 高齢者雇用施策が求められる背景……………1

1. 高齢者雇用安定法の改正とその背景

- (1) 高齢者雇用安定法の改正……………3
- (2) 高齢者の就業状況……………5
- (3) 高齢者の視点から見た就労意向……………8

TOPICS：人生100年時代の到来……………12

2. 今後も大きな担い手である高齢従事者

- (1) 患者等給食業における高齢者雇用の状況……………13
- (2) 貴重な労働力として活躍する高齢者……………16

TOPICS：専門的職種における高齢従事者の配置状況……………19

3. 新たな環境変化への対応

- (1) 高齢者の就業促進は「働き方改革」の課題の一つ……………20
- (2) 調理技術等の進歩による労働環境の変化
(チルド化や自動化システムなど)……………21
- (3) 高齢従事者のデジタル活用スキル……………22

TOPICS：衛生管理（感染症・食中毒対策）……………23

第②章 高齢者雇用の推進に向けた視点（取り組みのポイント）……25

視点1 高齢者が働きやすい環境づくり

- ①雇用や勤務、賃金に関する制度・形態の工夫……………28
- ②転倒防止等の労働安全に関する配慮……………30

視点2 高齢従事者を含む人材戦略・人材育成

- ①人材の募集・採用（高齢者の中途採用を含む）……………32
- ②長期的なキャリア形成の道筋・展望……………33

視点3 高齢者の意向把握やモチベーションへの対応

- ①高齢従事者の意向把握……………35
- ②高齢従事者のモチベーション維持の手段……………36

視点4 高齢従事者が継続して働くことができる取り組み

- ① 高齢従事者の健康確保措置 37
- ② 高齢従事者の継続雇用等に際しての配置転換 38

視点5 高齢従事者の働き方の変化への対応

- ① 個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方 39
- ② パソコン等、IT 機器操作 40

第 3 章 資料編 41

- (1) 改正高年齢者雇用安定法の概要 43
- (2) 改正高年齢者雇用安定法の Q & A 47
- (3) 高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン 66
- (4) 高年齢者雇用の推進に向けた公的支援制度 74



第 1 章

高齢者雇用施策が求められる背景

第 1 章 高齢者雇用施策が求められる背景

1. 高齢者雇用安定法の改正とその背景

(1) 高齢者雇用安定法の改正

2021年4月に「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）」の改正法が施行されました。前回2013年の改正では「65歳」がポイントとなっていたのですが、今回の改正では、それを「70歳まで」引き上げるのが大きな特徴となっており、これまでの「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）」が新設されました。

改正のポイント（2021年4月施行）

70歳までの就業機会の確保（努力義務）

〈高齢者就業確保措置〉 (新設・70歳まで・努力義務)

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年廃止
- ③70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

創業支援等措置（雇用によらない措置） (過半数労働組合等の同意を得て導入)

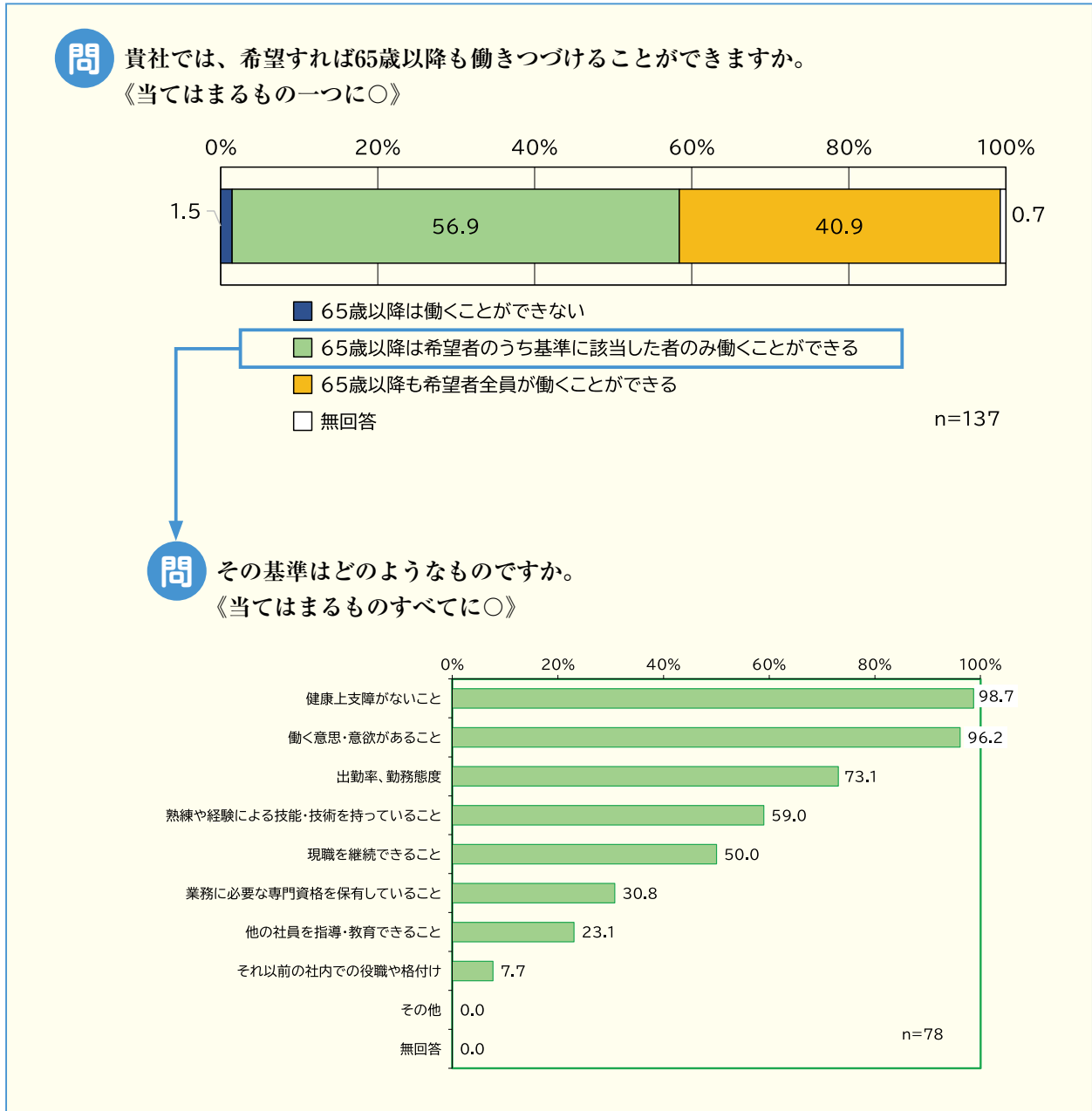
- ④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

努力義務となった「高齢者就業確保措置」のうち、創業支援等の措置（雇用以外の措置）に関しては、昨年度実施した調査結果において、現に業務委託契約をしている企業はごく少数であり、起業・創業を支援して業務委託を行う可能性については「想定していない」「考えられない」との回答が大半となっています。加えて、実施計画の作成と過半数労働組合等の同意が必要となることを踏まえると、①70歳までの定年引き上げ、②定年廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入の対応（雇用の措置）が主流となると考えられます。

なお、昨年度実施した企業アンケート調査の時点で、「65歳以降は希望すれば引き続き働き続けることができる」と回答した企業がすでに97.8%（※）となっています。

※「65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」56.9%と「65歳以降も希望者全員が働くことができる」40.9%とを合わせた値

図1 65歳以降の就労とその基準について



(2) 高齢者の就業状況

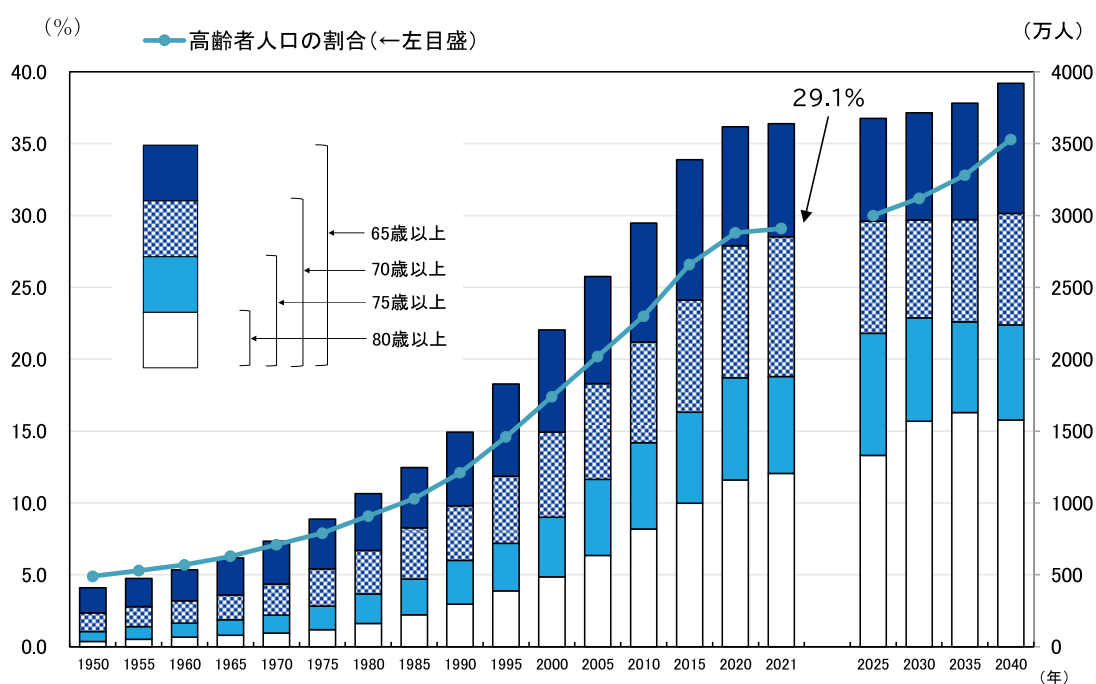
総務省人口推計（2021年9月15日現在）によると、日本の総人口は、前年に比べ51万人減少している一方、65歳以上の高齢者人口は、3,640万人と、前年に比べ22万人増加し、総人口に占める割合は29.1%と過去最高となりました。高齢化率（29.1%）は世界で最も高く（※）、世界一の高齢社会となります。

※2位：イタリア（23.6%）、3位：ポルトガル（23.1%）、4位：フィンランド（23.0%）

日本の値は「人口推計」の2021年9月15日現在、他国は、World Population Prospects: The 2019 Revision（United Nations）（201の国及び地域を掲載）における将来推計から、2021年7月1日現在の推計値

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、この割合は今後も上昇を続け、第2次ベビーブーム期（1971年～1974年）に生まれた世代が65歳以上となる2040年には、35.3%になると見込まれています。

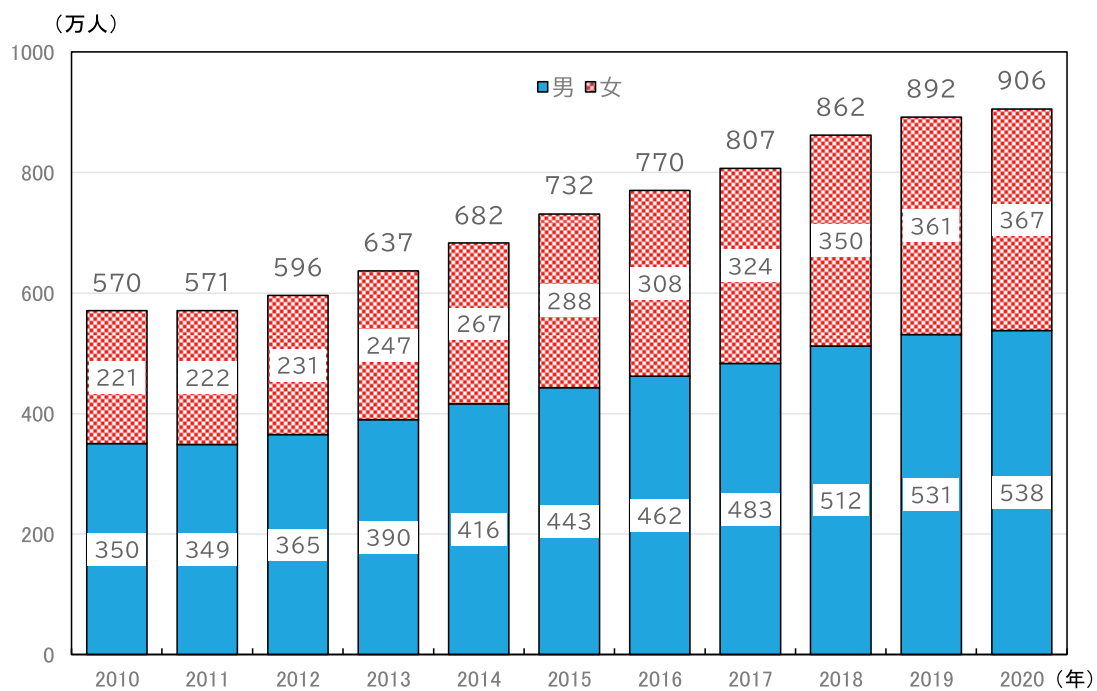
図2 高齢者人口及び割合の推移（1950年～2040年）



出典：総務省「人口推計」（2021年9月15日現在）

2020年の高齢者の就業者数は、2004年以降、17年連続で前年に比べ増加し、906万人と過去最多となっています。2017年以降は「団塊の世代」が70歳を迎え始めたことなどにより、主に70歳以上で増加しています。

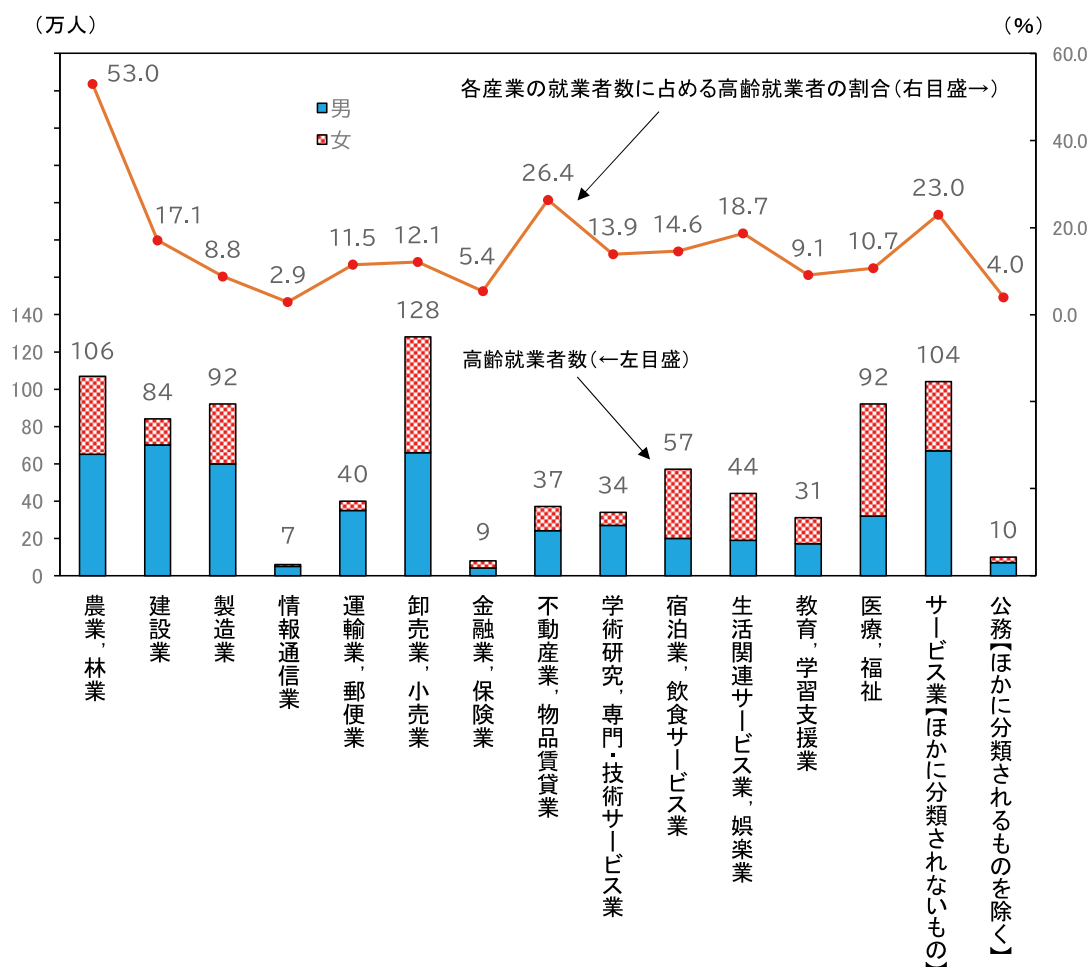
図3 高齢就業者数の推移（2010年～2020年）



出典：総務省「労働力調査」(基本集計)

高齢就業者を主な産業別に見ると、「卸売業、小売業」が128万人と最も多く、次いで「農業、林業」が106万人、「サービス業（他に分類されないもの）」が104万人、「製造業」、「医療、福祉」がそれぞれ92万人などとなっています。各産業の就業者に占める高齢就業者の割合を見ると、「農業、林業」が53.0%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が26.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」が23.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」が18.7%などとなっています。

図4 主な産業別高齢就業者数及び割合（2020年）



出典：総務省「労働力調査」（基本集計）

患者等給食業においては、昨年度実施した調査結果から、高齢従事者がこれまでの経験を生かして貴重な労働力として活躍されているとの回答が多くみられました。慢性的な人員不足や若年層の雇用定着の課題などもあり、高齢従事者への依存度がますます高くなっており、メディカルフードサービスの現場を支えているスタッフにおいても他業種と同様に、高齢化の波が押し寄せています。

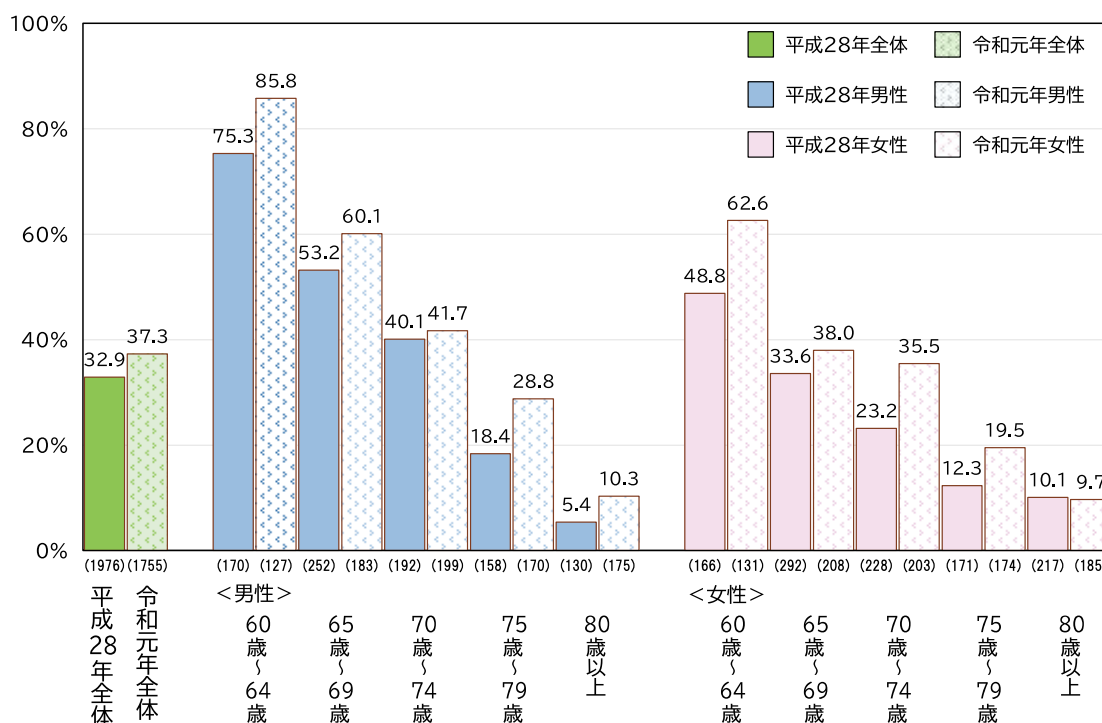
(3) 高齢者の視点から見た就労意向

内閣府の「高齢者の経済生活に関する調査」(全国の60歳以上の男女を対象。令和元(2019)年)によると、現在の就業状況について、「収入のある仕事をしている」と回答した割合が4割近く(37.3%)となっています。

性・年齢別に見ると、男性の60～69歳と女性の60～64歳は6割以上が仕事をしていますが、男性の70歳以上と女性の65歳以上では、年齢が上がるに従って仕事をしている割合は大きく下がります。

平成28(2016)年調査と比較すると、男女とも、ほぼ全ての年齢階級で収入のある仕事をしている割合が増えており、幅広い年齢層で仕事をしている割合が増加していることが見てとれます。

図5 収入のある仕事をしている人の割合



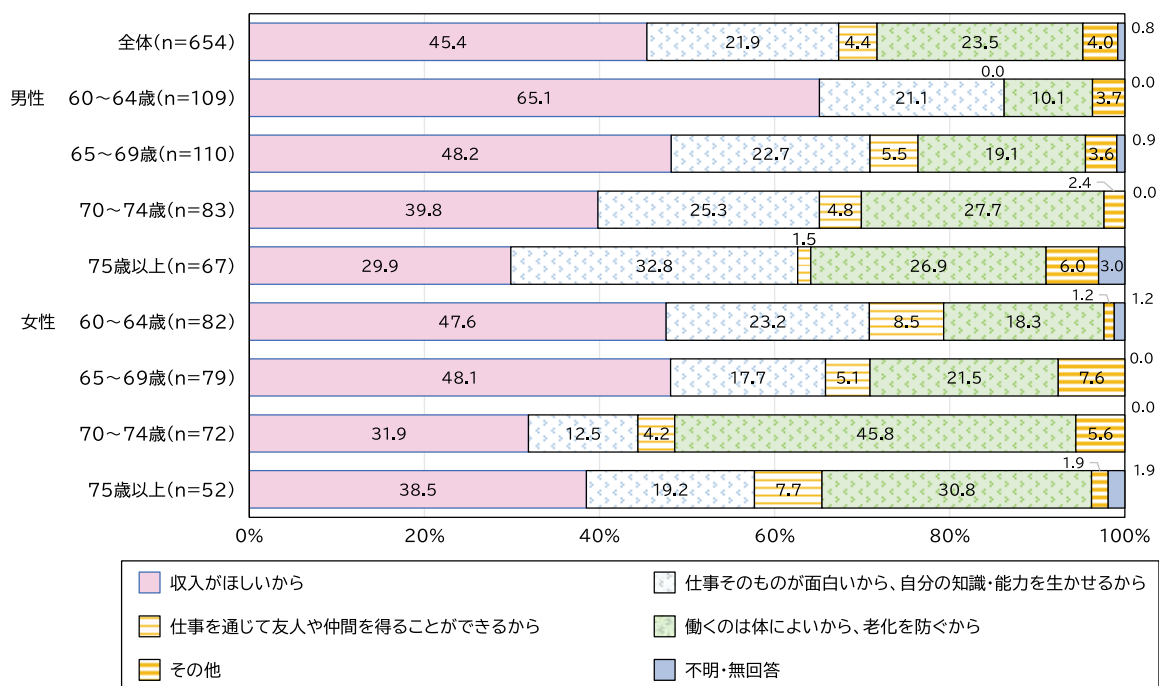
※()は、n数

出典：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」令和元年

現在収入のある仕事をしている人に、仕事をしている理由を聞いたところ、「収入がほしいから」が45.4%と最も多く、次いで「働くのは体によいから、老化を防ぐから」(23.5%)、「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」(21.9%)の順となっています。

性・年齢別に見ると、「収入がほしいから」とする割合は、男性の60～64歳で特に高くなっていますが、男女とも年齢が高くなるに従って、就業の理由は多様化する傾向がみられます。

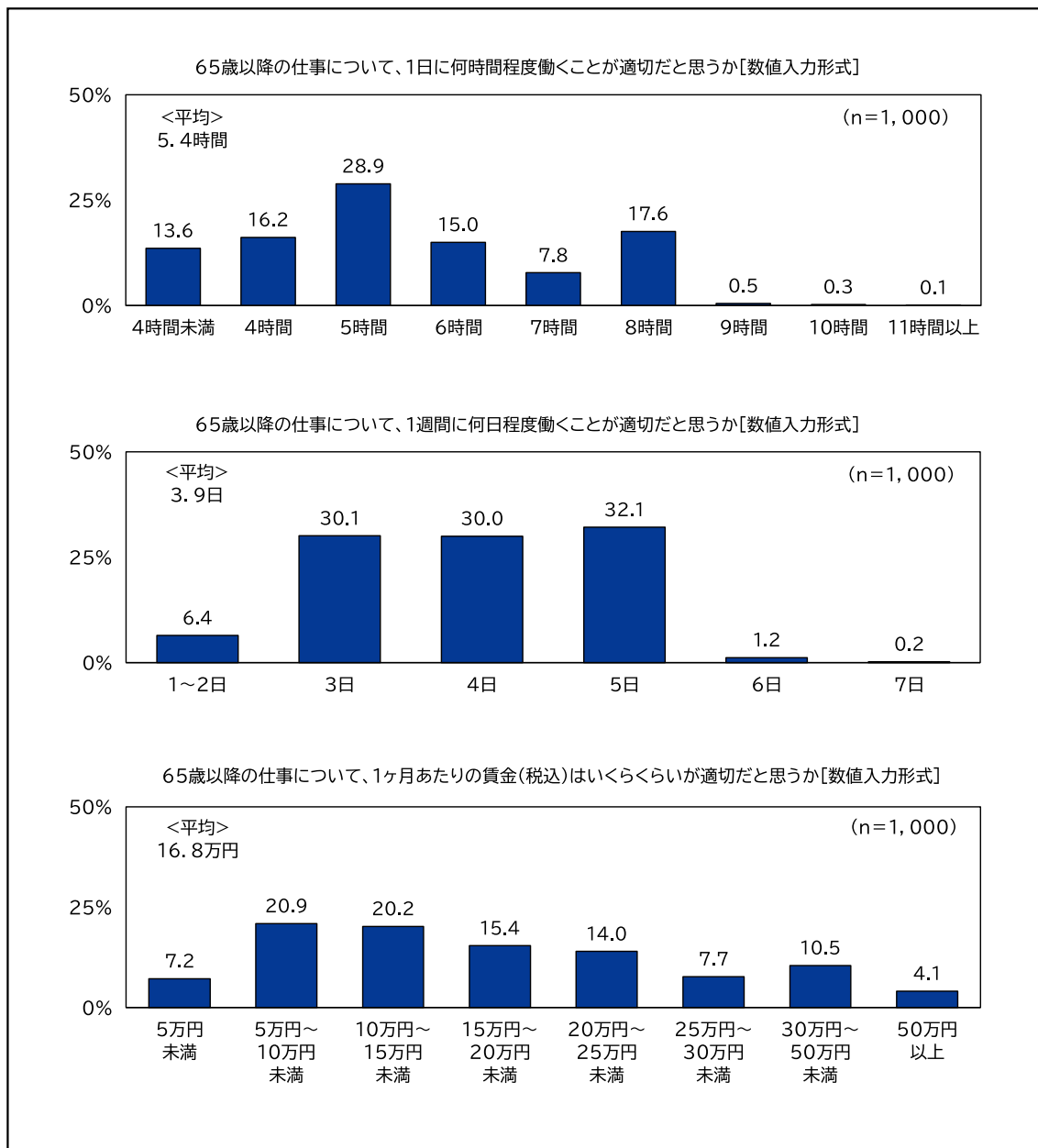
図6 仕事をしている理由（収入のある仕事をしている人）



出典：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」令和元年

日本労働組合総連合会「高齢者雇用に関する調査2020」（全国の45歳～69歳の有職者を対象）によると、65歳以降の就労において、『65歳以降の適切な働き方』を聞いたところ、「労働時間は平均5.4時間／日、労働日数は平均3.9日／週、賃金は平均16.8万円／月」となっています。

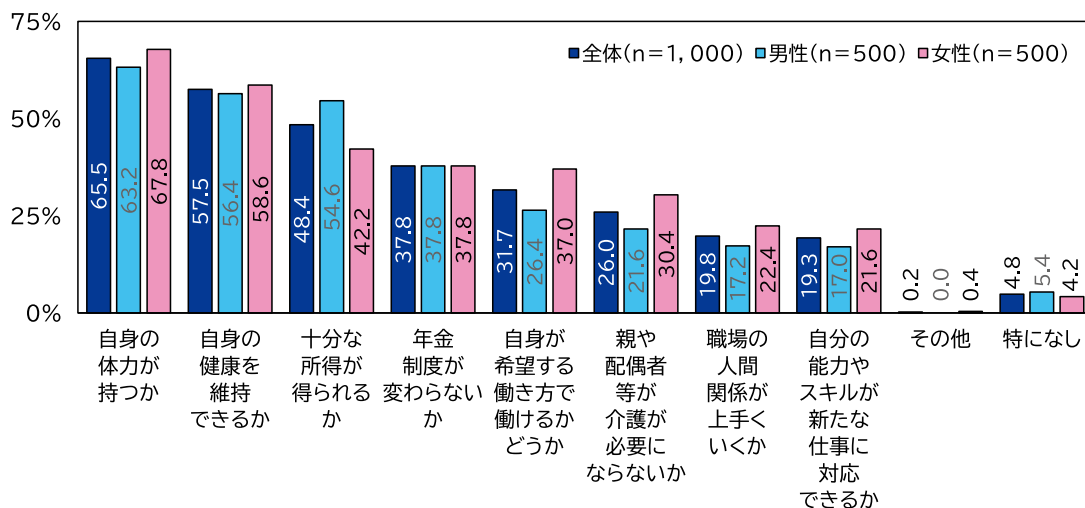
図7 『65歳以降の適切な働き方』について



出典：日本労働組合総連合会「高齢者雇用に関する調査2020」

次に、65歳以降も働く場合、どのような心配があるかについては、「自身の体力が持つか」が65.5%と最も高く、次いで、「自身の健康を維持できるか」(57.5%)、「十分な所得が得られるか」(48.4%)、「年金制度が変わらないか」(37.8%)、「自身が希望する働き方で働けるかどうか」(31.7%)の順となっています。

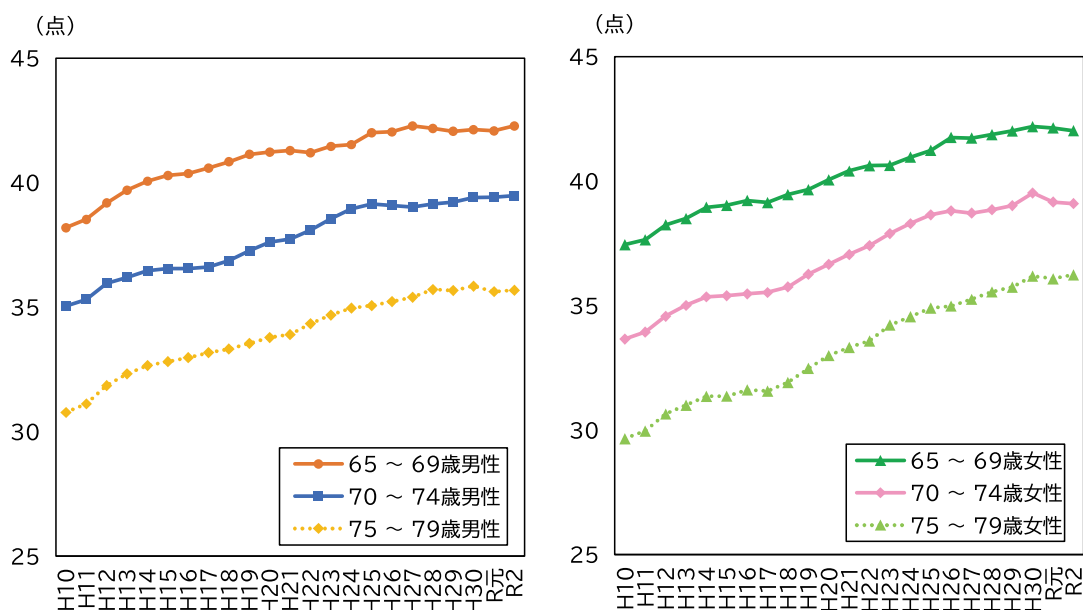
図8 65歳以降も働く場合、どのような心配があるか



出典：日本労働組合総連合会「高齢者雇用に関する調査2020」

長く仕事を続けることを考えた場合、体力や健康面を不安視している人が多い一方で、スポーツ庁「体力・運動能力調査」によると、20年前と比べて高齢者の体力向上が顕著であり、今の70歳の人は、昔の65歳の人の体力レベルかそれ以上に若返っていることが見てとれます。

図9 高齢者の新体力テスト合計点の推移（平成10年～令和2年）



※図は3点移動平均法を用いて平滑化しています。得点基準は男女により異なります。

出典：スポーツ庁「体力・運動能力調査」

高齢労働者の安全と健康の確保に関するガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)

厚生労働省は、2020年3月に、「**高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン**」
(通称：**エイジフレンドリーガイドライン**)を策定しています。

人生100年時代を迎え、高齢者から若者まですべての人が元気に活躍でき、安心して暮らせる社会づくりが必要とされています。今後、60歳以上の雇用が一層進むものと予測される中、労働災害による休業4日以上死傷者のうち、60歳以上の労働者の占める割合は26%（2018年）で増加傾向にあります。こうした状況を踏まえ、厚生労働省では「人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議」を開催し、その報告を踏まえて、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)を策定して普及啓発に努めています。※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。(以上、厚生労働省ホームページより)

ガイドラインでは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取り組みを具体的に示しています。

○事業者求められる取り組み

高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。

【具体的な取り組み】(1) 安全衛生管理体制の確立等、(2) 職場環境の改善、(3) 高齢労働者の健康や体力の状況の把握、(4) 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応、(5) 安全衛生教育

○労働者に求められる取り組み

事業者が実施する労働災害防止対策の取り組みに協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。

【具体的な取り組み】(1) 健康診断等による健康や体力の状況の客観的な把握と維持管理、(2) 日常的な運動、食習慣の改善等による体力の維持と生活習慣の改善

ガイドラインの別添資料として、「エイジアクション100 高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」や「転倒等リスク評価セルフチェック票」が公表されており、それらを活用することも有効です。

ガイドライン全文はこちらから→

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000620183.pdf>
厚生労働省ホームページ PDF ファイル (約1.5MB)



2. 今後も大きな担い手である高齢従事者

(1) 患者等給食業における高齢者雇用の状況

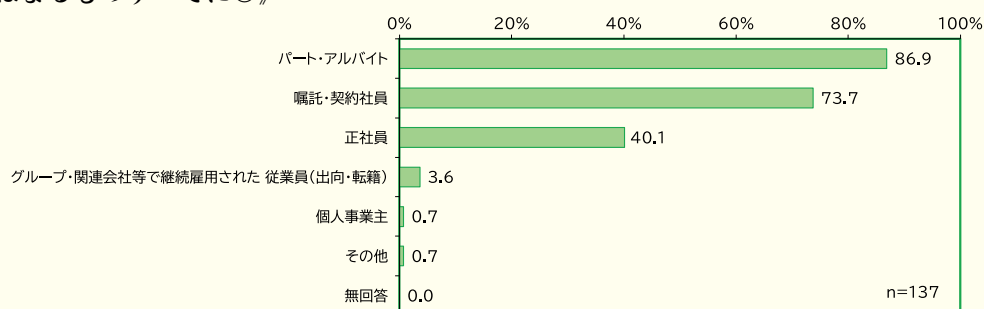
昨年度実施した調査によると、患者等給食業での高齢従事者の雇用形態や勤務形態等は、次のようになっています。

高齢従事者の雇用（就業）形態

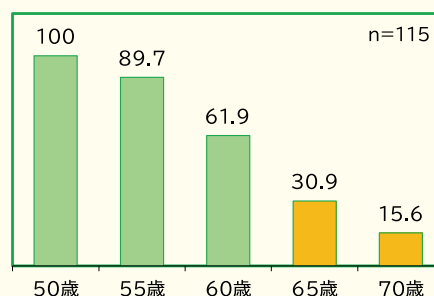
- 「パート・アルバイト」（86.9%）と「嘱託・契約社員」（73.7%）が中心となっています。
- 回答があった企業の4割で「正社員」の高齢従事者がいますが、65歳以降は少数であることがうかがえます。従業員規模が大きい企業では60歳時点から減少傾向にあります。

図10 高齢従事者の雇用（就業）形態

問 貴社の高齢従事者（60歳以上）の雇用（就業）の形態は次のどれにあたりますか。
《当てはまるものすべてに○》



問 貴社における現在の各年齢の正社員数についてお聞かせください。（現在50歳の正社員数を100として、各年齢の正社員数）



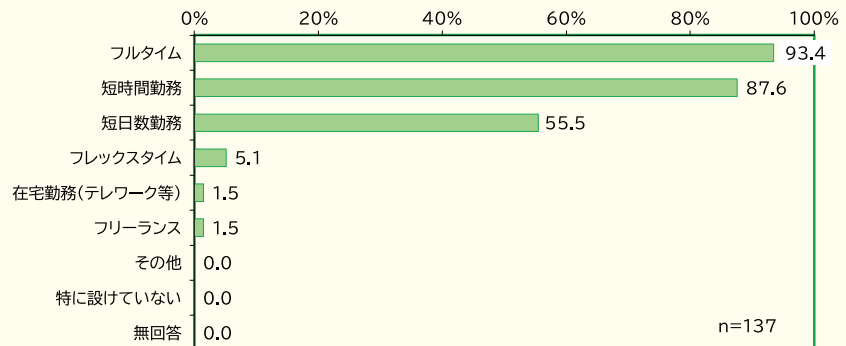
従業員数の規模別	50歳	55歳	60歳	65歳	70歳
1～100人 (n=16)	100	62.3	104.3	52.1	18.9
101人～500人 (n=43)	100	100.3	64.8	33.7	18.9
501人～1,000人 (n=27)	100	91.3	65.8	33.7	19.9
1,000人超 (n=29)	100	87.5	30.6	12.6	4.8

高齢従事者の勤務形態

- 「フルタイム」(93.4%)と「短時間勤務」(87.6%)が中心となっています。また、「短日数勤務」も過半数を超える企業にいたることが分かります。
- 「フレックスタイム」や「在宅勤務(テレワーク等)」は、事務職を除いて、現場での作業を担うことが多い現状もあって、勤務形態としては適用しづらいことがうかがえます。

図11 高齢従事者の勤務形態

問 貴社の高齢従事者の勤務の形態は次のどれですか。
《当てはまるものすべてに○》



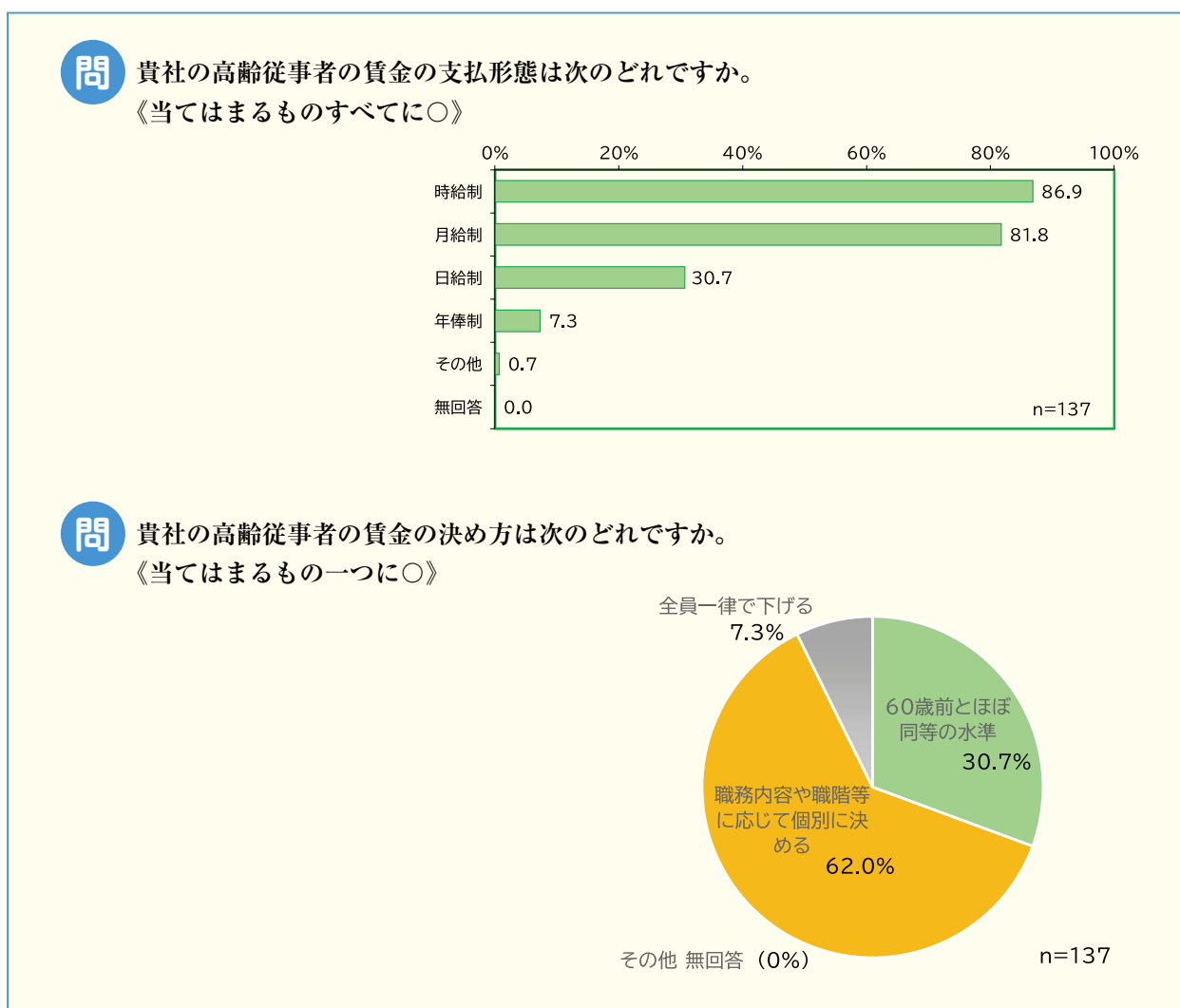
〈昨年度実施した調査の結果から〉

- ▶ 高齢者本人からの申し出により就業時間や勤務日数の短縮ができる制度を設けています。
- ▶ 高齢者だからという理由でできない時間帯はありませんが、体力の問題で一日の労働時間をフルタイムできる人とできない人が出ます。
- ▶ 早番・遅番等の比較的人材が集まりにくい環境下において、高齢従事者の方々に継続して長期的に勤務をしていただけている状況です。
- ▶ 昭和20年代生まれの方々が弊社で働いていますが、一生懸命働いている方が多くいます。時々出勤する日を間違える等ではありますが、皆でフォローしながら仕事をしているのでいきいきとしています。2日に1回、4～5時間程勤務する体系が良いと感じています。

高齢従事者の賃金形態と賃金水準

- 「時給制」(86.9%)と「月給制」(81.8%)が中心となっています。月給制が多いのは、日給制に比べて安定した収入を得られることがその一因と考えられます。加えて、出勤日数の増減の激しい学校等は月給制が多い傾向にあります。
- 賃金の決め方は「職務内容や職階等に応じて個別に決める」が62.0%、「60歳前とほぼ同等の水準」が30.7%となっています。

図12 高齢従事者の賃金形態と賃金水準

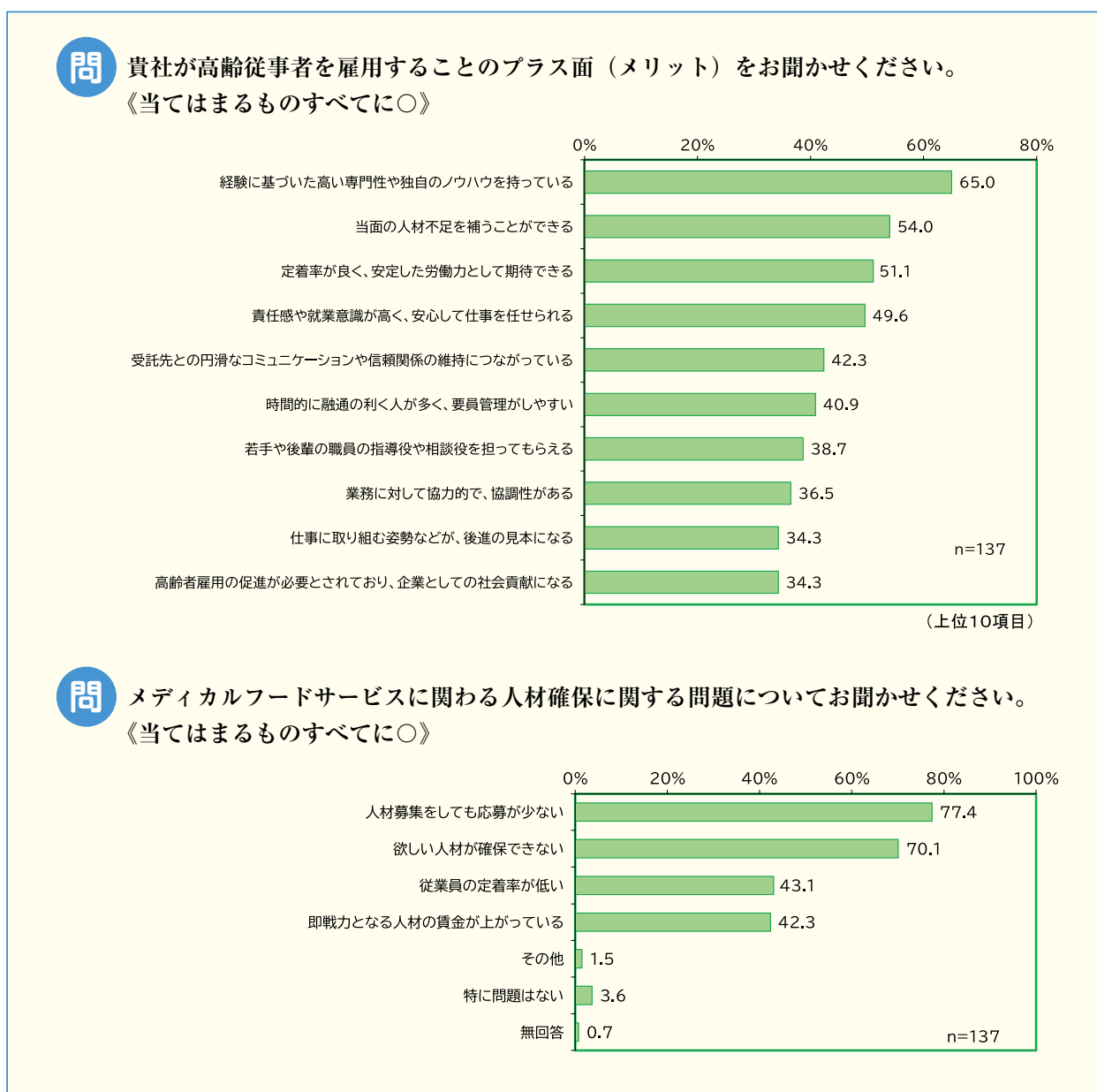


(2) 貴重な労働力として活躍する高齢者

前節でも触れたとおり、少子高齢化が進む社会的背景に加えて、業界における慢性的な人員不足や若年層の雇用定着の課題などもあり、高齢従事者への依存度が年々高くなっています。

この傾向は今後も継続するものと予想されますが、高齢者を雇用するプラス面（メリット）として、高齢従事者が保有する専門性や独自のノウハウと同時に、人材不足を補うことができる安定かつ信頼して仕事を任せることができる戦力として期待されていることがうかがえます。

図13 高齢従事者を雇用するプラス面（メリット）と人材確保の課題



このように、患者等給食業においては、「すでに高齢者雇用を前提とした業界構造を成しており、高齢者の雇用が当たり前、かつ重要な労働力」となっており、企業活動を継続し、また拡大していくためには頼らざるを得ない貴重な労働力として、今後もさらなる活躍が期待されています。

〈高齢従事者が活躍している例〉(昨年度実施した調査の結果から)

事業所リーダー69歳

これまでの経験や業績を通じて、周囲の従業員からの信頼度が高い「人財」です。部署内の結束力を高めることができ、経験値を若年層従業員にアウトプットする等、人財育成や業務の円滑化にも貢献しています。また、勤続年数も長く、会社の歴史についても自身の体験談として生きた言葉として語るができるため、OJT / OFF-JT の両面においても年長者ならではの説得力を十分に発揮することができます。

現場調理員81歳ほか

パートで就労中。経験豊富であり他社員からも頼りにされています。その他、70歳以上の人でも経験者であれば、貴重な戦力となっています。

(立ち仕事がほとんどであり、未経験では年齢問わず長時間が若干厳しいようです)

事業所管理業務

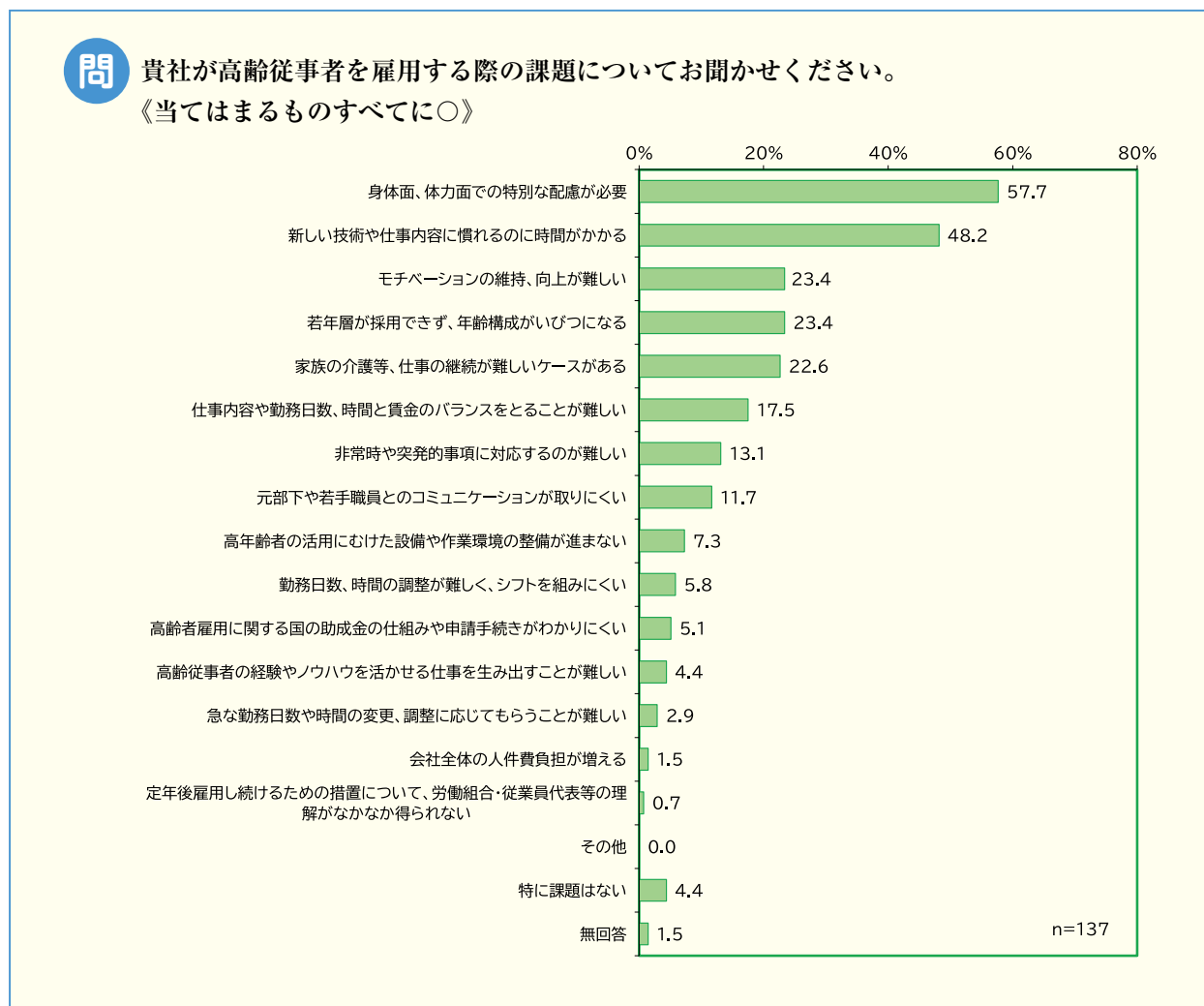
パートで就労中です。顧客とのコミュニケーションが円滑で、特に課題解決における経営層との交渉では、若年層と比較し、企業が求める結果が得られやすい傾向があります。経験豊富であり、他の社員からも頼りにされています。

パートの方で80歳の方が勤務をしているのですが、歳を感じさせない方で、きびきびと仕事をしてくれています。

早番・遅番等の比較的人材が集まりにくい環境下において、高齢従事者の方々に継続して長期的に勤務をしてもらっています。

その一方で、高齢者を雇用する際の課題として、「身体面、体力面での特別な配慮が必要」「新しい技術や仕事内容に慣れるのに時間がかかる」といった2大項目のほか、多岐にわたる課題が挙げられています。そのため、高齢者雇用を推進するにあたっては、各企業が課題解決に向けて創意工夫を行いながら、個々の状況に適應させた対応や取り組みが求められています。

図14 高齢従事者を雇用する際の課題



TOPICS

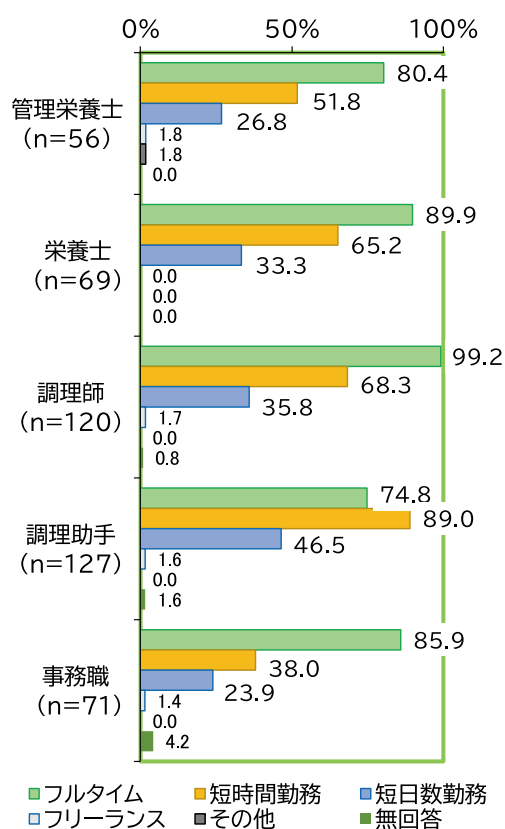
専門的職種における高齢従事者の配置状況

昨年度実施した調査によれば、患者等給食業の専門的な職種（有資格者等）においても、高齢従事者が活躍していることが分かります。職種別に見ると、「調理師」「調理助手」は、従業員規模に関わらず、「管理栄養士」「栄養士」「患者給食受託責任者」は、従業員規模が大きいほど「いる」割合が高くなっています。加えて、勤務形態についてはフルタイムが比較的多く（調理師はほとんどフルタイム）、高齢者も十分に活躍できる場があると考えられます。

高齢従事者がいる割合(従業員の規模別)					
職種	全体	1~100人	101~500人	501~1,000人	1,000人超
管理栄養士	40.9%	23.1%	30.0%	32.1%	78.8%
栄養士	50.4%	34.6%	38.0%	53.6%	78.8%
調理師	87.6%	76.9%	86.0%	89.3%	97.0%
調理助手	92.7%	84.6%	92.0%	96.4%	97.0%
事務職 ※法務・経理等	51.8%	50.0%	56.0%	57.1%	27.3%
患者給食受託責任者	51.8%	38.5%	44.0%	64.3%	63.6%

また、高齢者の新規雇用や高齢従事者の継続雇用に際して、「患者給食を担える調理師は、同じ調理師免許を持っていてもレストランなどの外食に従事している調理師では難しい場合が多くあり、経験からの安心感は絶大なものがある」「職務経歴や取得技能により60歳以上でも正社員として雇用することがある（調理師や栄養士の資格があつて、同じ業界で勤めてきた即戦力の方の場合に限る）」

「栄養士・管理栄養士の有資格者は配置義務があるため重視される傾向」「調理に関しては、調理師免許の有無より実際に調理できるかどうかの問題」など、資格等を保有し経験を積んできた高齢者は貴重な戦力として優遇される傾向にあります。



当協会では、各種研修・講習会を開催してサポートを行っています。

(患者給食受託責任者資格認定講習会・患者給食受託責任者継続講習会・新規採用栄養士研修会・栄養士研修会・調理師研修会・食品衛生総括責任者講習会・管理栄養士国家試験受験準備講習会)

3. 新たな環境変化への対応

昨今の社会情勢や労働環境の変化によって、高齢者雇用の視点からも、事業者と高齢従事者の双方において、この環境変化にどのように対応していくのかという新たな課題が生まれています。

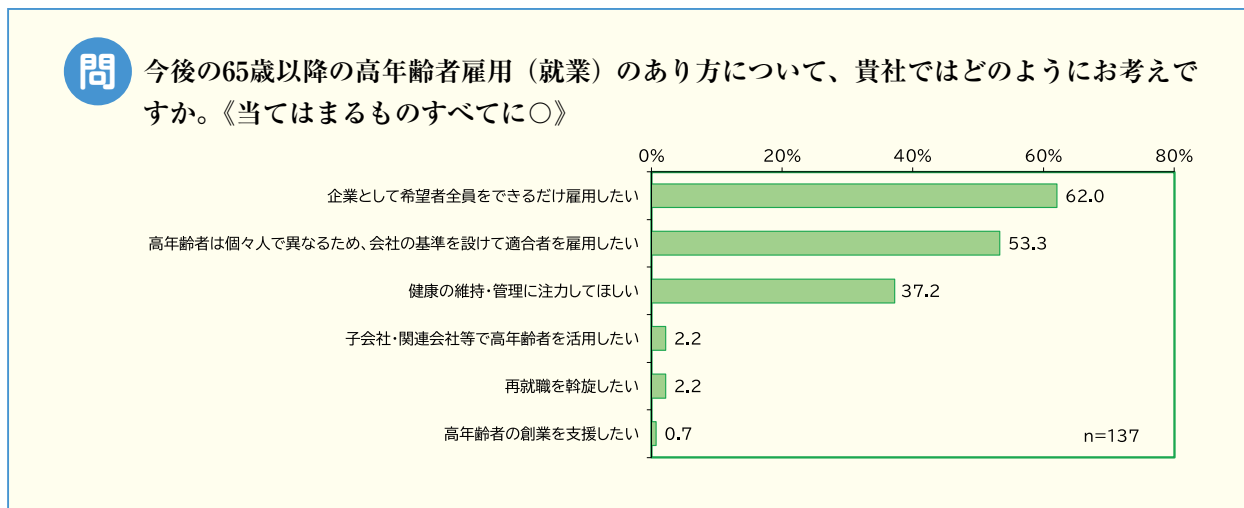
(1) 高齢者の就業促進は「働き方改革」の課題の一つ

「働き方改革」とは、厚生労働省の定義によると、「働く人々が、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改革」となっています。

企業として、生産年齢人口の減少やライフスタイルの多様化などの社会環境の変化に対応していく必要があります。そのためには、労働生産性の向上、就業機会の拡大、従業員のモチベーション・満足度などを実現する環境づくりが求められます。

「高齢者の就業促進」は、「長時間労働の解消」「非正規と正社員の格差是正」と併せ、「働き方改革」の具体的な課題の一つとなりますが、昨年度実施した調査結果からは、65歳以降の高年齢者の就業について、雇用の措置として取り組む企業が多いことがうかがえます。高齢者活用に積極的な企業の中には、高齢従事者を他の年齢層と特段の区別をすることなく、これまでの経験・スキル・ノウハウ等を活用して企業発展に貢献する人材として、戦略的に活用している企業もみられます。

図15 65歳以降の高年齢者雇用（就業）のあり方について



なお、個々の事情に関して、高齢従事者の場合は、若年層に比べて、健康状態・体力面、家庭や家族の事情、就業や生活ニーズなど、個々人による違いが大きくなることから、この点に配慮をしつつ、高齢者が継続的に働くことができる環境づくりを行うことが重要と考えられます。

(2) 調理技術等の進歩による労働環境の変化（チルド化や自動化システムなど）

チルド化や自動化システムなどの調理技術の進歩による労働環境の変化がもたらす影響について、高齢者雇用の側面から見たメリット・デメリットについては、次のような意見がありました。

〈調理技術等の進歩が、高齢者雇用に及ぼすメリット・デメリット〉 (昨年度実施した調査の結果から)

- ▶調理のチルド化については、コスト削減や人手不足の解決策の一つとして今後より一層加速することが予想されます。そうすると、今までは調理師、栄養士といった社員が行っていた仕事が、パートタイマーに振り替えられ、結果として高齢者雇用を促進する一助となり、高齢者の従業員に依存する職場も増加するのではないかと考えられます。
- ▶業界は全体的に人手不足であり、できる限り現場に負担がかからないように、ある程度本社で加工したものを調理してもらうようにしています。そういう意味では、高齢者雇用にもプラスになります。
- ▶チルド化が進み、高齢者が働く機会がより増えていく傾向に進んでいくと予想されます。
- ▶最終的には、人によらない、誰がやっても同じ結果になる仕組みづくりが、より高齢になっても働けるきっかけになります。その場合、これまでの経験やノウハウに代わり、患者や入居者の食欲を促進させるような説明スキルや対人コミュニケーション能力がより重要になるのでは、と考えます。
- ▶プラス面は、体の負担が少なくなる、時間的制約がなくなる、考えなくて良くなるということがあります。マイナス面は、人の経験やスキルによらないので、知識や経験が収入にならなくなります。現場作業がなくなると人が要らなくなり、雇用機会が減るように思います。

高齢者雇用の視点からは、チルド化や自動化システムなどの調理技術等の進歩は、体力面での不安を解消できることにつながり、結果として雇用面でプラスとなるという意見が多くありました。長時間の立ち仕事や力仕事がある現場作業では、高齢者の身体機能の低下を補う装置等（介護福祉の現場で導入されているパワーアシストスーツなど）が技術進歩することで、その解決策につながる可能性もあります。

その一方で、「今までやって来たことは、今後はその通りにできない。変化に対応していかなければならない」といった声もあります。諸々の技術進歩によって、求められるスキルが変容していくことも予想されるため、労働環境の変化を捉えつつ対応していく必要があります。

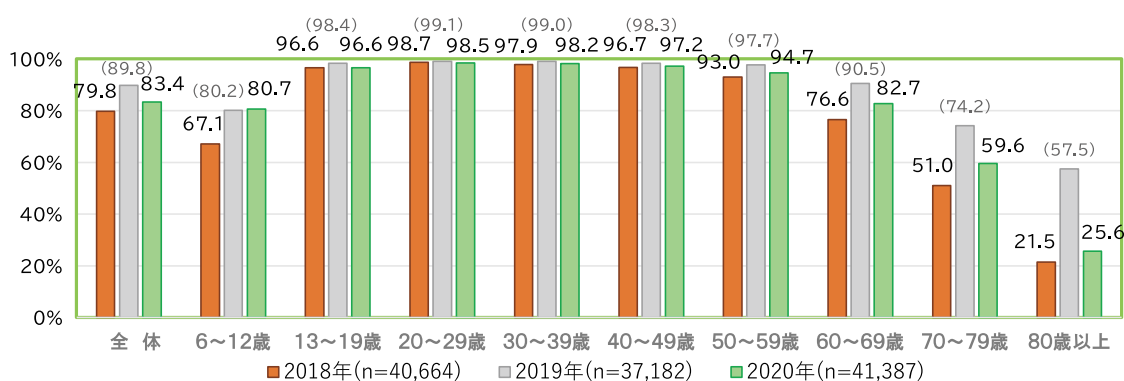
(3) 高齢従事者のデジタル活用スキル

社会全体のデジタル化が進められる中、デジタル活用に関する理解やスキルが十分でない高齢者が社会から取り残される、いわゆる高齢者のデジタルデバインド（情報格差）が新たな課題となっています。

総務省「通信利用動向調査」によれば、2020年における個人の年齢階層別インターネット利用率は、60歳以降の世代において2018年と比較（※）して上昇し、60～69歳では利用率が8割超と若い世代との差が少なくなっています。徐々にではありますが、日常生活で求められるデジタル活用において、その世代間格差は解消されつつあると考えられます。

※2019年調査の調査票の設計が一部例年と異なるため、2018年との比較

図16 個人の年齢階層別インターネット利用率



出典：総務省「通信利用動向調査」(2018, 2019, 2020)

患者等給食業の現場においても、インターネット、スマホ、タブレットを活用したコミュニケーションが当たり前となるとともに、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の導入など新しい技術や仕事内容にも適応していく必要があると考えられます。高齢者雇用の推進において、この点がボトルネックとなることもあり、業務上必要なスキルに関して、マニュアル作成や分かりやすい動画を用いた情報共有など、対応が課題といえます。

〈高齢従事者のデジタル活用スキルについて〉(昨年度実施した調査の結果から)

- ▶ DX 導入を行う現場では、機器の操作から保守・管理の難しさといった技術的な問題から、高齢者を敬遠する（同時に敬遠もされる）事態が想定されます。
- ▶ 高齢者の場合、パソコンなど、なかなか新しいことに取り組みにくいということもありますが、マニュアルをしっかりと作ってあげて一度覚えてもらえたら、しっかりと自覚を持って仕事をしてもらえるので、安心してお任せできます。
- ▶ 60歳代の高齢者はまだまだ若く、スマホなどを使われている人も多いため、まだまだ活躍できると考えています。

TOPICS

衛生管理（感染症・食中毒対策）

HACCP の考え方を取り入れた衛生管理のための手引書
～委託給食事業者～

食品衛生法の改正により、2020年6月にHACCP（ハサップ）に沿った衛生管理が制度化されました。2021年6月1日から完全施行され、原則、全ての食品等事業者には「**HACCPに沿った衛生管理**」が求められています。学校や病院等の営業ではない集団給食施設もその対象となります。

「HACCPの考え方を取り入れた衛生管理」では、衛生管理計画や記録によって衛生管理の見える化が求められています。その一助となるように、当協会（公益社団法人日本給食サービス協会との連名）では、「**HACCPの考え方を取り入れた衛生管理のための手引書 ～委託給食事業者～**」を作成・配布しました。製造工程上での重要なポイントが明確に把握できるようにするとともに、現場で具体的に展開しやすいよう、関連する記録様式、記入例なども併せて記載しています。

手引書の全文はこちらから→

<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/000785726.pdf>
厚生労働省ホームページPDFファイル（約35MB）



また、厚生労働省によれば、食品等取り扱い事業者における新型コロナウイルス感染症予防対策として、通常の食中毒予防のために行っている一般的な衛生管理の徹底が有効とされています。

2020年5月1日現在、食品（生で喫食する野菜・果実や鮮魚介類を含む。）を介して新型コロナウイルス感染症に感染したとされる事例は報告されていません。製造、流通、調理、販売等の各段階で、食品取扱者の体調管理やこまめな手洗い、アルコール等による手指の消毒、咳エチケットなど、通常の食中毒予防のために行っている一般的な衛生管理が実施されていれば心配する必要はありません。（以上、厚生労働省ホームページより）

長引くコロナ禍によって、患者等給食業の雇用環境にも少なからず影響を及ぼしており、昨年度実施した調査では「高齢者に限らずメディカルフードサービス部門は、なかなか人が採用しづらい。働いている方には高齢者も多くおり、感染リスクというところで辞めたいという方が出てきている」との声もありました。そのため、上記の一般衛生管理のほか、各職場で策定されている新型コロナウイルス感染予防ガイドライン等の遵守徹底が求められています。

高齢者では若い世代と比べて、定期の健康診断で何かしらの病名がある方や季節の変わり目等で体調を崩す方が多い傾向にあり、日々の体調管理が特に重要になります。

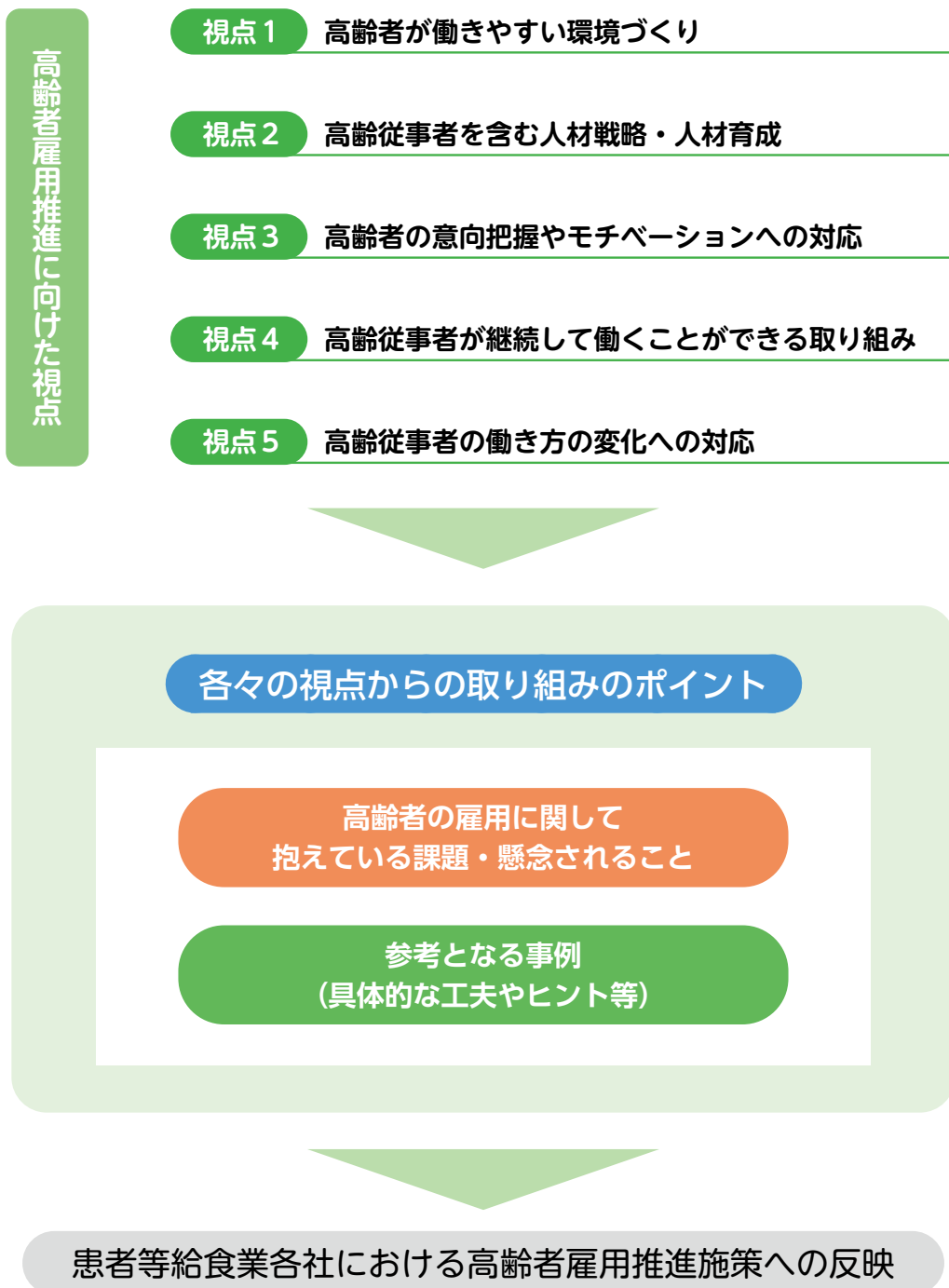


第 2 章

高齢者雇用の推進に向けた視点 (取り組みのポイント)

第 2 章 高齢者雇用の推進に向けた視点 (取り組みのポイント)

患者等給食業の「高齢者の活躍による安全・安心な食事の提供」を持続可能なものにしていくために、各社の高齢者雇用推進施策の検討に役立てることを目的として、以下の5つの視点をもとに取り組みのポイントや具体的な課題、参考となる事例等を整理します。



視点1 高齢者が働きやすい環境づくり

高齢者雇用の視点からみた取り組みのポイント

- ① 雇用や勤務、賃金に関する制度・形態の工夫
- ② 転倒防止等の労働安全に関する配慮

1 雇用や勤務、賃金に関する制度・形態の工夫

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 高齢者個々のスキルや経歴、ニーズ等に対応できる雇用・勤務形態
- 定年後も引き続きフルタイムでの勤務を継続する高齢従事者の賃金形態

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢従事者の雇用形態と待遇等】

事例	雇用形態			備考
1	正社員 60歳定年、契約社員、パート・アルバイトでの再雇用あり	契約社員 60歳定年後、フルタイムが原則で再雇用あり。1年単位の契約で、70歳まで継続可	パート・アルバイト 60歳定年、1年単位の契約で再雇用・継続雇用の上限は撤廃	栄養士や調理師の免許を持ち、該当の業務をしてもらえる人については時給等に加算
2	正社員 本部管理職と事業所管理者としての栄養士職が主。月給制、賞与、退職金制度の対象	準社員 正社員と同様にフルタイム。調理作業が主で管理責任は問われない立場。給与は日給、時間給があり退職金制度、賞与は付与なし	短時間雇用者 本人の都合に合わせた勤務形態で時間給。高齢者雇用の場合も、労働力補完が主で特にそれまでの経験やスキルを待遇面で考慮することはない。	待遇面で正社員と準社員、短時間雇用者がある。
3	正社員 60歳定年、60歳の誕生日を迎えた翌月以降、契約社員に変更	契約社員 65歳で満了、65歳の誕生日を迎えた翌月以降、パートに変更	パート	定年後、雇用形態変更による給与の変更はなし。何年か前までは減額していたが、現在は年金支給がほぼ65歳以降であるため配慮するようにした。
4	60歳定年だが、契約社員とパートタイマーは定年という年齢制限を設けず、自分の体と健康が許す限り働いてもらっている。80歳を超える方で週1回などの働き方をしている。			

事例	雇用形態	備考
5	<p>新規雇用（60歳以上） 「契約社員」「調理師又は栄養士としてのパート社員」「通常フルタイムパート社員」「通常短時間パート社員」と、本人の資格、経験により複数の雇用形態を選べるようになっている。</p> <p>継続雇用（60歳以上） 「従来どおりの正社員として雇用継続」「月額金額は変わらず賞与と退職金がない契約社員に変更」「調理又は栄養業務のできる時給の高いパート」「通常のパート社員」と、本人のスキルとマインドに応じて会社より提示している。</p>	ハローワークの高齢者雇用助成金を活用し高齢者であっても積極的に雇用するインセンティブをもたせている。

【定年後、継続雇用で引き続きフルタイムの場合、どの程度賃金が下がるのか等】

事例	継続雇用時の賃金制度（引き続きフルタイムの場合）	賃金形態が変わるタイミング
1	正社員では今まで該当者がいなかった（現在、最も年齢が高い社員でも40代）ので、実績はなし（具体的な制度も未設定）。正社員の場合は、役職に就いている社員が残ることになると思うので、役職手当を外す程度で再雇用することになるかどうかというところ。想定として、70歳まで正社員にということも考えないといけないかもしれない。 契約社員・パート社員は従前と同じ内容で再雇用を行っている。（最高齢で77歳の人がいる）	定年である60歳で賃金形態が変更。
2	正社員であった従業員が、定年になって継続雇用になった場合であっても、賃金の減額の措置はない。特に、準社員の時間給雇用者が定年になったことを理由に賃金が減額されることはない。	
3	定年時、再雇用を全員に案内。希望者は全員再雇用としている。その段階で、賃金は月給より時給となるが、定年時の月給から時給換算しているため、ほぼ同一の金額で再雇用している。	
4	正社員の場合、60歳を迎えた月の翌月より再雇用となり、賃金の見直しを行う。業務内容が同じ場合、賃金は下がらない。状況や希望により、月給、日給、時給があり得る。 パートの場合、業務内容が変更となったときに賃金を見直す。例えば、厨房業務から洗浄業務、清掃業務に変更になった場合や、フルタイムから一日4時間等になった場合等。	60歳を迎えた月の翌月
5	当社の定年が65歳のため、65歳を過ぎてフルタイムパートになる場合や、調理又は栄養士としてのスキルを活かした時給が高いパートになった場合は月額給与はほぼ変わらないが、賞与と退職金が出なくなる分賃金が下がる。通常パートの場合は、賞与と退職金が出なくなることで月額給与も5～7万円程下がる。	一度退職金を支払い、正社員の待遇が終了した後

2 転倒防止等の労働安全に関する配慮

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 高齢者の転倒防止などの安全対策
- 高齢者が働く現場の設備・機器の見直し
- マニュアルや指示書の改善

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢者の転倒防止などの安全対策】

事例	転倒防止などの安全対策
1	高齢者は転倒するというケースが多いので、大きな事故につながることも多いため、いろいろな現場で、「ここは危ないよ」という場所はトラテープなどでいろいろな目印をつけ、転倒することなく活躍できるように配慮している。
2	転んでもケガをしない厨房の設置・改修に対する助成金があれば、施主がケガしない厨房にしやすい。
3	一つ段差があったり、何かがあって、これをこうしたいということがあったりしたとしても、その場所は、お得意先、病院側の施設を借りたものであることが非常に多いと思う。働きやすい環境づくりもしたいが、思いどおりにはいかないということが課題。
4	高齢者が働くうえで、転倒が最も怖い現象のため、それを防ぐための取り組みが必要である。例えば、ハザードマップ。仕事のことは大体教えるが、危ない場所をひとつひとつ説明する人はほとんどいない。ハザードマップを活用することで、過去に事故があった場所や転倒した箇所があることを貼って示し、注意を促している現場もある。

【高齢者が働く現場の設備・機器の見直し】

事例	現場の設備・機器の見直し
1	人力でやっていた作業を機械で置き換えられる作業は機械化した。→洗米作業にライスロボを導入するなど。
2	業務受託先の病院や施設の建物やスペース等の環境に左右されるため、自社での改善の余地はほとんどない。（会社としてできるのは休憩室の備品の配置程度）
3	休憩室の整備（椅子、扇風機などを設置）に努めているが、その他は特にない。
4	委託先での現場のため、作業環境、休憩時間等、高齢従事者に特に配慮する余地がなく、一般従業員と同じ扱いとしている。
5	作業工程が決まっているため、高齢者だからといって特別な対応はしていない。高齢者が自分にあった就労場所を選択している。
6	施設から環境を借りて実施しているケースが多いため、なかなか自社で大きな取り組みを行うというのは難しい。従業員の休憩室の充実など、そういった環境の整備を積極的にお客様の方をお願いをしていく程度である。

【マニュアルや指示書の改善】

事例	マニュアルや指示書の改善
1	①高齢になると字が見えにくくなるので指示書の字を大きくする。壁に貼りだす文書も字を大きくする。 ②字を読むのが億劫になるので、イラストを使用したり、文字数を減らして大きく書いたりするようにしている。 ③紙で見せるより動画で見せる方が頭に残りやすいので、衛生管理マニュアルを動画にした。
2	従来の機器の取り扱いには慣れていたので問題ないが、今後は新しい機器の取り扱いがハードルになるかもしれないので、標準作業書を動画化する等して整備していくことが課題と考えている。

視点2

高齢従事者を含む人材戦略・人材育成

高齢者雇用の視点から見た取り組みのポイント

- 1 人材の募集・採用（高齢者の中途採用を含む）
- 2 長期的なキャリア形成の道筋・展望

1 人材の募集・採用（高齢者の中途採用を含む）

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 高齢者の人材募集・採用を人材戦略上、どのように位置づけるのか
- 他業界、他業種からの人材採用の可能性はどうか

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢者の人材募集・採用】

事例	高齢者の人材募集についての考え方
1	調理業務については調理技術と経験豊富な人を採用している。若者はまず応募してこないで、高齢者にできる限り長く働いてもらわざるを得ない。
2	飲食業界で長年就業していた人は相対的に安い賃金で雇用できる。また、業界的に若い人からの希望が少なく、高齢者雇用にてカバーしている。
3	過去に経験がある人であれば即採用という形も可能かと思う。ない場合には、パートから徐々にという形になる。
4	パートについては定年制を設けておらず、ハローワークを活用して60歳以上の人も採用している。
5	現状、新規の人材募集は事業所現場の従事者補充や、新規営業先の人材募集に限られ、特に、高度人材募集であるとか、専門性のある経験豊かな高齢人材の募集などを行う必要性はない。
6	試用期間を定め、労使双方の求める働き方について意見交換する機会を設けている。（試用期間は、正社員が3～4か月間、パートの場合は2～3か月間。現場を長く離れていた人も多いため、実際に働いてみての意向を確認して勤務時間や配置等の調整をしている。難しい場合には本採用を見送ることもある）
7	会社規模から考え、特段専門性を備えた人材の募集は視野にない。専ら、労働力不足の補充に限られているため、今以上の処遇面での考慮はない。会社規模と経営上の固定費とのバランスで、現状、戦略的な人材募集は検討していない。
8	高齢者の人材の募集は、全体的には60歳までの募集という形にしているが、運用において、60歳を超えても採用する場合もある。そういう場合の定年などの制度は決めている。

【他業界、他業種からの人材採用】

事例	他業界、他業種からの人材採用について
1	高齢者雇用に際し、管理職への中途採用は営業職としての人脈と営業実績を考慮している。頻度は少ないが、業界他社へも接触している。
2	他業種の経験者でも採用するが、高齢者の場合は長続きしない傾向がある。やはり体力の衰えがあり、疲れるという話を聞く。高齢従事者は、あまり収入はいらないので、ライフスタイルに合った楽な仕事で良いという人が多く、頑張りが利かないことも多い。特に他業種からの場合は想像していたより作業が辛いというケースが多いのではないか。
3	メディカル部門で勤務されている人は、ある程度専門性が高いという判断をしており、どうしても産業界から異動するにしても難しいような状況。資格を持っている人、調理師も含め、栄養士、管理栄養士は、定年後も再雇用優先となる。
4	現在は新型コロナウイルスの影響で、ホテル業や外食産業からの転職希望者が増えている。給食事業とは業務内容が違うため、仕事に慣れるまで多少の時間を要するところもある。ホテル業や外食産業に向けた求人を出すようにしている。

2 長期的なキャリア形成の道筋・展望

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 50歳以上の高齢従事者を対象にした継続的な能力開発（研修等）
- 従業員にどのようにキャリアパス（職責や職務に応じた長期的な展望・道筋）を示していくのか

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢従事者対象の能力開発（研修等）】

事例	高齢従事者の研修等についての考え方
1	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢を基準とした研修は実施していないが、栄養士、管理者に対する研修は行っている。 ・全従業員に対して毎月1回、衛生概念や個人情報取り扱い等をテーマとした研修を実施している。 ・外部研修としては、パートは別であるが、栄養士や調理師には勉強会や展示会、見学会等の機会があれば積極的に参加してもらおうようにしている。日々限られた職場内だけだと、新しい情報が入らないので、意欲のある人や期待したい人には自分で行って直に見て刺激を受けてもらい、日常業務に反映してもらえたらと思っている。学ぶ姿勢は大切だと考えている。
2	高齢者限定ではなく社員全員を対象に、半年に1回、会社の説明動画と衛生管理マニュアルの動画の視聴を行う機会を設けている。社員は、半年ごとに行う集団での衛生学習を受講するほか、社員全員から指名制にて研修講師を務める取り組みを行っている。テーマも上司と相談しながら自分で設定する。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・「基本に忠実に、そして一つひとつ業務を習得し、その後スピードアップ（効率化）を図っていくこと」が重要であると考え、伝え続けている。そのため、今後も研修・セミナーなどの実施予定はない。 ・受託施設の現場での仕事となるため、それぞれの施設内での業務に習熟し、レベルアップをしていくことになる。したがって、全体で一律に（共通に）研修・指導できるものではない。

事例	高齢従事者の研修等についての考え方
4	年齢に関係なく、(社内で)入社時研修や衛生研修を実施している。高齢者ということでは特に区別しておらず、高齢者向けの研修の必要性も感じない。
5	他の年齢層の従業員と同様、各現場でのOJTが中心で、特別な研修は実施していない。必要性も感じていない。
6	高齢者雇用における最大の課題は、労災事案になるような事故やケガの問題である。厨房の安全と衛生の対策強化、高齢者でもケガしないハードとソフトの整備について、高齢者本人はもとより、現場責任者に対する教育が必要と考えている。
7	能力開発として特別なことは行っていないが、求める業務に就いたり、スキルを修得したりした際は、賃金の見直しを実施している。

【従業員の一般的なキャリアパス】

事例	従業員のキャリアパスについての考え方
1	調理師・栄養士の社員については評価制度を導入しており、社員のレベルに合わせて会社が求めている行動評価指標を明示し、それに対する結果を賞与や給与に反映させている。また、役職者への昇格も基準を設けている。
2	「その現場(部署)」において、全ての業務を理解・習得し、さらにトラブル時の対応を適切に行えるようになること。なお、現場においてはこれ以外に、他の施設(介護施設から病院、学校から福祉施設など)でも経験を積み、様々な施設での対応が可能となるよう、また各施設において改善などを行えるよう「人財」を育てている。
3	事務系(本部管理職)にあっては、キャリアと昇格を連動させて人材の育成を図っている。現場の栄養士職、調理師にあっては協会主催の資格認定取得を推奨している。
4	事務職(経理・営業事務・来客対応などの業務内容)に対し、給食現場に属する従業員は調理補助や栄養計算など、根本的な性質が異なるため、事務職と専門職とを区分したキャリアパスによる運用を行っている。
5	一般的には、最初は必ず現場経験を踏む。栄養士が献立を作成するにも現場の事情が分からないと使えない献立になってしまう。事務系(営業と管理を含む)については、調理経験と栄養業務経験は問わない。営業と管理は経営幹部に同行し、営業と管理の方法を学ぶ。

視点3 高齢者の意向把握やモチベーションへの対応

高齢者雇用の視点から見た取り組みのポイント

- ① 高齢従事者の意向把握
- ② 高齢従事者のモチベーション維持の手段

1 高齢従事者の意向把握

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 個別面談やアンケート等への取り組みについて

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢従事者の意向把握】

事例	個別面談やアンケートによる対応について
1	全従業員を対象に個別面談及びアンケートを、年1回を目途に行っている。要望や悩みは人間関係に関する事項が多い。ここが小さな会社の強みで、従業員の名前も顔も分かっているため、すぐに対処し、大きな問題になる前に話をし、対処することができている。
2	各施設に訪問した際、従業員から聞き取りを行っている。また、問題が起きた場合などは、本人又は責任者より給食部長に連絡が入る。多くの悩みとしては、新しいことを覚えられないということや、時代の進歩などにより新たに対応可能な仕事が増えたこと（＝給食業務が複雑化したこと。病院の特別食等）がある。
3	本人又は所属部署の責任者から希望があれば、個人面談を実施している。悩みは、人間関係に関するものが時々ある。
4	個別面談やアンケートは実施していない。その現場の責任者が必要に応じてヒアリングを行い、何かあれば報告がある。
5	高齢従事者を含めて、必要に応じて面談の機会を設けている。従業員からは、勤務シフトに関する希望が最も多い。（朝がきつい、夜が遅い、家族の世話をしなければいけない等々）
6	「クライアントに対し、細かすぎる個人対応や食形態をシンプルに変えてもらえるよう交渉をしてほしい」、「業務を簡単にしてほしい」、「朝早いのは良いが、長時間の仕事はできない」、「土日は休みたい」、「夜遅い時間帯を早い時間帯に変えたい」、「通勤場所をもっと近い所にしてほしい」などの要望が多く、これまでは断ってきたが、人手不足の中、今はできる限り融通を利かせて調整するようにしている。

2 高齢従事者のモチベーション維持の手段

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 高齢従事者の貢献をどのように評価するのか（人事評価など）
- 年長の高齢従事者を管理・監督する上での配慮事項について

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢従事者のモチベーション維持の手段など】

事例	高齢従事者のモチベーション維持の取り組みや考え方
1	人事評価制度があり、正社員や契約社員全員は半期ごとに、パート社員については年1回、昇給の時期に評価を実施している。処遇面では、最低賃金が上がり時給は伸びてきているので、さらに大きく上げることは難しいが、年齢に関わらず、引っ張ってくれるような人には御礼をするようにしている。永年勤続の表彰など、気持ちで感謝を伝えている。
2	現在、人事評価制度を取り入れており、年2回、全社員に目標を決めてもらい面談を行っている。結果に対してまた回答を出すことを繰り返しながら、社員が皆同じように競争し合う形で精進してもらっている。
3	高齢従事者は、生活に資する賃金を求める反面、一般労働者として扱われることには今までの長い経験からくるプライドがあると考え、若い管理者ではなく高齢の管理者を充て、相談に乗れる管理体制を作ることが必要と考える。永年の勤務によって培われた人脈や育成された後輩たちの貢献の総和を高齢者の評価とする社内体制が必要である。
4	管理者から見ると、高齢従事者はやはり新しいことを覚えられなくなってくる。今までできていたことができなくなってくる（作業スピードの低下等）。これまでは問題がなかった場所で躓くなど労災も増えている。
5	年齢が65歳を過ぎても同じ仕事を継続してやってもらうようにしている。過剰な対応で仕事を取ってしまったりすると、そのことがその人のモチベーションを大きく下げってしまうようなことになるのかなと思う。
6	定年して契約社員、パート、時短となった人の中には、今まではフルで働き、教育・育成にもすごく力を入れていたところが、本人もモチベーションが下がるということがある。会社側も、どちらかという若い人にたくさん力を入れていることもあり、今後、高齢者が増えていく中でどうしていくのか課題となる。
7	定年後、勤務時間も短くなっていくという点では、どうしても賃金の低下というところの問題が非常に大きくなる。モチベーションを上げるためには、これをどうにかしたいというのがあるが、会社全体の総賃金もあって、なかなか難しい。

視点4 高齢従事者が継続して働くことができる取り組み

高齢者雇用の視点から見た取り組みのポイント

- ① 高齢従事者の健康確保措置
- ② 高齢従事者の継続雇用等に際しての配置転換

1 高齢従事者の健康確保措置

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 高齢従事者の健康状態の把握
- 高齢従事者の福利厚生制度などの取り組み

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【高齢従事者の健康管理】

事例	高齢従事者の健康状態の把握について
1	毎年7月頃に全従業員を対象に定期健康診断を実施している。健康状態は基本的には自己申告だが、健康診断結果を受けて個々に保健指導等を受けている。
2	短時間労働者を含めた全従業員において健康診断を実施している。また、産業保健センターを介しての医師の意見聴取及び結果連絡（異常の所見がある場合）、社内の管理栄養士による健康管理（個別面談又は電話）がある。
3	体調が優れないという従業員がいた場合は、本社から代替要員（主に調理師）を派遣している。健康診断は全従業員に実施しているが、それ以外は特にない。
4	定期健康診断による産業医の意見、ストレスチェックの実施、長時間残業の是正、有休取得の促進など、法令上求められているもののみ実施している。
5	従業員に対しては、毎月の腸内細菌検査のほか、インフルエンザ予防接種、年1回の特定健診を実施している
6	健康状態の把握は、年1回の健康診断結果で判断。勤務シフトを組む際に3連勤までにする。現場責任者による、個別面談を半年に1回行っている。

【高齢従事者の福利厚生制度等】

事例	高齢従事者の福利厚生制度等への取り組みについて
1	福利厚生制度まではなかなか手が回らない。コロナ前はグループ分けして食事会などは催していたが、働く場所や時間が異なるため、忘年会や旅行は企画できない。健康体操なども病院や老健の現場ではスペースがないため、実施できない。
2	高齢従事者について、労働力の補完とまでは未だ位置づけられておらず、日頃から高齢従事者を特別視していないため、特別な措置や福利厚生制度は確立されていない。

2 高齢従事者の継続雇用等に際しての配置転換

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 継続雇用時の配置転換等の対応

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【継続雇用時の配置転換】

事例	継続雇用時の配置転換について
1	高齢者の継続雇用にあたっては、本人の意向を尊重し、自宅近くの就業場所へ配属したり、短時間雇用に転換したりするなどの配慮をする。
2	本人が慣れた環境での継続雇用を望むため、配置転換を行うことは基本的にない。また、事務職へ配置転換するケースはない。
3	自宅に近い職場や、就労時間の短い職場への配置転換がある。給食の現場から事務系への配置転換は皆無ではないが、通常はまずあり得ない。現場の人は現場向きであり、パソコンスキルや文書作成能力の点からも希望はしない。
4	他の職種への変更等を行うことは基本的にはない。高齢従事者は皆同じ事業所にとどまることを希望するが、同じ事業所の調理業務の中で、洗浄や清掃の仕事に変わるということはある。
5	高齢従事者については原則、配置転換はしない。
6	自宅に近い事業所への異動はある。また、定年後にパートになる場合は、責任ある立場の仕事から降りたいという希望が必ずある。高齢者になった後に他職種への変更を希望することはほぼない。まとめると、「自宅から近い事業所で、今までやって来た仕事の延長線を、責任がない立場で、自分の好きな時間でやりたい」という希望となる。

視点5 高齢従事者の働き方の変化への対応

高齢者雇用の視点から見た取り組みのポイント

- ① 個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方
- ② パソコン等、IT 機器操作

1 個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- 高齢従事者の勤務時間への配慮等
- 高齢従事者の作業能力変化に応じた配置転換など

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【勤務時間への配慮等】

事例	高齢従事者の勤務時間への配慮等
1	勤務時間や職務能力などは、年を重ねるにつれて、徐々に徐々に範囲が限られてくる。働き方の変化と勤務時間について、当然、個人的な体力の差もあり、一律に取り扱うことは難しいため、その辺りを配慮しながら進めている。加えて、会社から見てどうかという場合には、いろいろと相談をさせてもらう。
2	勤務時間は、高齢になるほど本人からの希望で、8時間を6時間にする、6時間を3時間にするという形で、時間短縮をしている。希望があったら、それに合わせるように、ともに考えている。
3	勤務時間への配慮等については、本人との話し合いの中で8時間からパートタイムに切り替えてほしいなどという意向があれば、その時点で検討している。
4	早朝は、若い人はやや苦手という傾向がある。どうしても早い早朝勤務になると求人にもなかなか応募が少ないという中で、ある程度年齢の高い人に勤務をお願いするケースというのは比較的多い。
5	朝早い時間など、若い人がなかなか働けない時間帯や曜日に関して、高齢従事者で、特に朝だけ働いてもらえる人などは、非常に助かっている。ただ、どうしても偏りが出てくるため、高齢従事者も増えてくる中で、その調整が難しくなる。
6	高齢者の場合、主婦層との仕事の価値観や目的の違いがある。働かなくとも生活はできるが、生活の生きがいやリズムとして、毎日きちんと出勤してくれる。非常にありがたいため、できる限り配慮している。

【高齢従事者の配置転換等】

事例	高齢従事者の配置転換について
1	従業員は年を重ねるにつれ業務作業能力が低下する傾向がある。その反面、時代の進歩等により給食対応が複雑化してきており、高齢従事者では対応困難、もしくは処理に時間を要する。そのため、業務習得を促しつつも適正を図り、適宜配置転換を講じるようにしている。(同一作業工程内における配置転換が主)
2	本人から配置転換の希望があった場合は、現在の施設内でも時間帯に応じて可能であれば調整するが、別の職場でより楽な簡単な作業がないかを探し、案内している。しかし、あくまでもタイミングや状況が合えばということになるため、なかなか都合よくは見つからない。

2 パソコン等、IT 機器操作

高齢者の雇用に関して、抱えている課題や懸念事項等

- パソコン等、IT 機器操作の習得

参考となる事例等（具体的な工夫や取り組みのヒント）

【パソコン等、IT 機器の操作】

事例	高齢従事者のパソコン等IT機器の操作について
1	パソコンやタブレット等の取り扱いに弱い従業員が多いので、高齢従事者向けというより全従業員に対して教育・研修を実施していく必要があると思っている。
2	ICTを使った業務の効率化として、知識がなくても活用できる機器のインターフェースの開発をしたい。直感的に操作できることが必要と考える。
3	新たなスキルとしては、人手不足に対応した新しい機器の取り扱い、調理方法の開発と習得が課題となる。また、スマホやパソコンを使った業務に慣れるための教育も必要となる。 (パソコンは現在でも発注業務で不可欠。数字の管理は、VPNで本社のサーバー上のファイルを直接操作する方法もとっている。スマホは、個々に動画を視聴できれば良い程度であるが、そもそもスマホを持っていないという高齢者も多い)



第 3 章

資料編

第 3 章 資料編

(1) 改正高年齢者雇用安定法の概要

〈厚生労働省パンフレット「高年齢者雇用安定法改正の概要（簡易版）」

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となります。

※ 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。

厚生労働省 ハローワーク 管理番号: LL021030高01

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いたします。

※ 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にお願いします。



高齢者等が離職する場合について

再就職援助措置

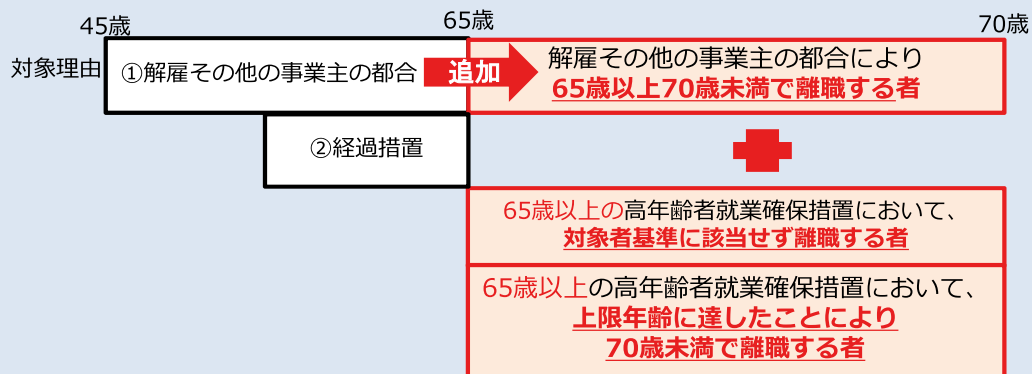
解雇（※）等により離職する高齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練受講等のあっせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。 ※自己の責めに帰すべき理由によるものは除く

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>

(2) 改正高年齢者雇用安定法のQ & A

〈厚生労働省職業安定局「高年齢者雇用安定法Q & A（令和3年2月26日時点）」〉

1. 高年齢者就業確保措置

〈努力義務への対応として必要な内容〉……………

Q 1 まずは67歳までの継続雇用制度を導入するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることは可能でしょうか。

A 段階的に措置を講ずることも可能です。ただし、改正法で努力義務として求めているのは70歳までの就業機会を確保する制度を講ずることであるため、70歳までの制度を導入することに努め続けていただくことが必要です。なお、既に67歳までの継続雇用制度を講じている場合についても同様です。

Q 2 改正法は2021年4月1日から施行ですが、その時点でいずれかの措置が取られていないと厚生労働大臣による指導の対象となるのでしょうか。あるいは、その時点から検討を始めれば指導の対象とはならないのでしょうか。

A 高年齢者等職業安定対策基本方針において、厚生労働大臣の指導の考え方として、
(1)まずは、制度の内容を把握していない事業主や70歳までの就業機会の確保について検討を開始していない事業主等に対して、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うこと、
(2)企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努めること、
(3)雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、2020年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行うこと
を記載しており、この考え方に基づいて指導等を行います。

改正法が施行される2021年4月1日時点で、70歳までの就業確保措置が講じられていたことが望ましいですが、検討中や労使での協議中、検討開始といった状況も想定されます。労働局では、相談支援等を行っておりますので、ご活用いただきながら、措置の実施に向けた取り組みを進めてください。

Q
3

改正法においては、高年齢者就業確保措置は努力義務（「努めなければならない」）とされていますが、事業主が措置を講ずる努力（例えば、創業支援等措置について労使で協議はしているが、同意を得られていない場合）をしていれば、実際に措置を講じることができていなくても努力義務を満たしたこととなるのでしょうか。

A

改正法では、高年齢者就業確保措置を講ずることによる70歳までの就業機会の確保を努力義務としているため、措置を講じていない場合は努力義務を満たしていることにはなりません。また、創業支援等措置に関しては「過半数労働組合等の同意を得た措置を講ずること」を求めているため、過半数労働組合等の同意を得られていない創業支援等措置を講じる場合も、努力義務を満たしていることにはなりませんので、継続的に協議いただく必要があります。

Q
4

事業主が高年齢者就業確保措置を講じる場合において、就業条件など措置の内容に関して高年齢者と事業主の間で合意できず、高年齢者本人が措置を拒否した場合は努力義務を満たしていないことになるのですか。

A

事業主が雇用の措置を講ずる場合、改正法で努力義務として求めているのは、希望する高年齢者が70歳まで働ける制度の導入であって、事業主に対して個々の労働者の希望に合致した就業条件を提示することまでは求めていません。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲での就業条件を提示していれば、労働者と事業主との間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

また、事業主が創業支援等措置を講ずる場合、改正法第10条の2第1項に基づき、創業支援等措置の内容等を記載した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。そのため、事業主が過半数労働組合等の同意を得たうえで、当該計画に示した内容通りの措置を講じていれば、個々の労働者と事業主の間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

※「3」は、企業の人事制度を変更する段階において、過半数労働組合等の同意を得られない場合についてのものである一方、「4」は、人事制度変更後に就業条件等について個々の高年齢者が拒否した場合についてのものであり、異なる場面についての質問・回答になります。

Q
5

65歳以降70歳までの就業確保措置を講じるにあたって、職種・雇用形態により、就業確保措置の内容を区別することはできますか。

A

改正法における5つの選択肢のうち、どの措置をどのような対象者に講じるかについては、労使間で十分に協議の上、個々の企業の実情に応じて定められることとされていますので、職種・雇用形態により就業確保措置の内容を区別することは可能です。

なお、労使間の協議を踏まえて複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定するよう留意ください。

Q
6

65歳以降70歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要があるのでしょうか。

A

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています（労働基準法第89条）。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項（同条第3号）」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、ハローワークに届け出る必要はありません。

【就業規則の記載例】

【例1】定年を満70歳とする例

（定年等）

第49条 労働者の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【例2】定年を満65歳とし、その後希望者全員を継続雇用する例

（定年等）

第49条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

【例3】 定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例（満65歳以降は対象者基準あり）

（定年等）

第49条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

【例4】 定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）

（定年等）

第49条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

3 第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。

- (1) 〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
 - ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
 - イ 当該業務に必要な〇〇の資格を有している者
- (2) △△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
 - ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
 - イ 定年前に当該業務に〇年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者
 - ① 〇〇〇〇
 - ② △△△△

【留意点】

- ア 高年齢者就業確保措置を講じる際に制度の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、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいです。ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められません。
- イ 高年齢者就業確保措置のうち、70歳まで継続的に業務委託契約又は社会貢献事業に従事できる契約を締結するにあたり、対象者基準を設ける場合は、当該者に事業主の指揮監督を受けることなく業務を適切に遂行する能力や資格、経験があること等、予定される業務に応じて具体的な基準を定める必要があります。

Q7

事業主が自社以外の会社や団体で高年齢者の就業を確保する場合（他社での継続雇用を行う場合やNPO法人で実施する社会貢献事業に高年齢者を従事させる場合等）において、解雇等により70歳に達する前に高年齢者が就業を継続できなくなった場合、高年齢者が離職した後70歳までの期間について、定年まで雇用した事業主が自社で再雇用等を行う必要があるのでしょうか。

A

定年まで雇用した事業主が70歳まで自社以外の会社や団体で働ける制度を定めている場合には、当該事業主は努力義務を満たしています。そのため、この場合において、就業先である自社以外の会社や団体からの解雇等により70歳に達する前に就業を継続できなくなった高年齢者については、70歳までの残りの期間について、定年まで雇用した事業主が改めて高年齢者就業確保措置を講じる必要はありません。

〈高年齢者就業確保措置の対象者〉.....

Q8

当分の間、65歳に達する労働者がいない場合でも、高年齢者就業確保措置を講じなければならないのでしょうか。

A

高年齢者雇用確保措置と同様に、全ての企業に対して一律に適用される努力義務ですので、当分の間、65歳以上の労働者が生じない企業も含めて、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。

〈高年齢者就業確保措置の実施者〉

Q9

定年まで雇用していた事業主に代わって特殊関係事業主や他の事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる場合、どのような措置を講ずることが可能ですか。

A

定年まで雇用していた事業主に代わり、特殊関係事業主や他の事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる場合においても、高年齢者就業確保措置のどの措置を講じても構いません。ただし、改正法第10条の2第1項に基づき、創業支援等措置は過半数労働組合等の同意を得た上で講ずることとされているため、ご指摘のような場合には、定年まで雇用していた事業主が、特殊関係事業主や他の事業主が講じる高年齢者就業確保措置について過半数労働組合等の同意を得た上で、当該措置の実施に関する計画を定年まで雇用していた事業主の従業員に周知する必要があります。

〈運用・その他〉

Q10

就業規則において、継続雇用しない事由や業務委託契約等を更新しない又は解除する事由を解雇事由とは別に定めることはできますか。別に定めることが可能な場合、創業支援等措置については、どこで定めることができるのでしょうか。

A

高年齢者就業確保措置は努力義務であるため、「措置の対象者を限定する基準」として継続雇用しない事由や業務委託契約等を更新しない又は解除する事由を解雇事由とは別に定めることは可能です。

継続雇用しない事由を定める場合は、常時10人以上の労働者を雇用する事業主であれば、就業規則の記載事項である「退職に関する事項」に該当することとなります。そのため、労働基準法第89条に定めるところにより、就業規則に定める必要があります。また、基準を設ける場合には過半数労働組合等の同意を得ることが望ましく、また、労使で協議の上設けた基準であっても、高年齢者雇用安定法の趣旨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。

また、創業支援等措置における業務委託契約等を更新しない又は解除する事由を定める場合には、省令第4条の5第2項第7号に定めるところにより、創業支援等措置の実施に関する計画の記載事項である「契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）」に盛り込む必要があります。（創業支援等措置の実施に関する計画は、事業主が雇用する労働者数にかかわらず、当該措置を講ずる全ての事業主が作成する必要があります。）

Q
11

事業主が、雇用する高齢者に対して高齢者就業確保措置を利用する希望があるかどうかを聴取するのは、65歳の直前でなければならないのでしょうか。例えば、定年を60歳に定める会社が65歳まで特殊関係事業主で継続雇用を行い、65歳から70歳までNPO法人で創業支援等措置を行う場合において、高齢者の希望を聴取すべきタイミングはいつですか。

A

改正法第10条の2第1項では、「その雇用する高齢者が希望するときは」とあるため、事業主は雇用している高齢者が65歳を迎えるまでに希望を聴取する必要がありますが、タイミングについては65歳の直前でなくても構いません。

また、ご指摘の場合については、定年まで雇用した事業主が、60歳定年前に高齢者の希望を聴取していれば、法律上の努力義務としては特殊関係事業主で雇用された後においても希望を聴取することまでは求めていません。

ただし、改正法の趣旨を踏まえれば、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及び就業条件とすることが必要であるため、特殊関係事業主に雇用された後に改めて高齢者の希望を聴取し、適切な措置を講ずることが望ましいです。

Q
12

指針において、賃金・人事処遇制度について、「支払われる金銭については、制度を利用する高齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること」、「職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること」とありますが、70歳までの就業機会を確保する上で、具体的にどのような点に留意したらよいのでしょうか。

A

70歳までの就業確保においては、労働者の希望に合致した労働条件までは求められていませんが、法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲内のものであることが必要と考えられます。

雇用の選択肢（定年の引き上げ・廃止、継続雇用制度）により70歳までの就業確保を行う場合には、最低賃金や短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）に基づく雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保など、労働関係法令の範囲内で賃金等を定める必要があります。

雇用によらない選択肢（創業支援等措置）により70歳までの就業確保を行う場合には、創業支援等措置の実施に関する計画に「高齢者に支払う金銭に関する事項」を定めた上で、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。また、「高齢者に支払う金銭に関する事項」については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとなるよう留意する必要があります。

(参考1) 創業支援等措置の実施に関する計画の記載事項

- ① 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- ② 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- ③ 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- ④ 契約を締結する頻度に関する事項
- ⑤ 契約に係る納品に関する事項
- ⑥ 契約の変更に関する事項
- ⑦ 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む。）
- ⑧ 諸経費の取扱いに関する事項
- ⑨ 安全及び衛生に関する事項
- ⑩ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑪ 社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項
- ⑫ 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定めをする場合においては、これに関する事項

(参考2) 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（抜粋）

第2 高年齢者就業確保措置の実施及び運用

3 創業支援等措置

(2) 過半数労働組合等の合意に係る留意事項

ロ 実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

- ② 高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとする。

また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延しないこと。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

- (2) 高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること。
- (5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

2. 対象者基準

Q
13

対象者を限定する基準とはどのようなものなのですか。

A

対象者を限定する基準の策定に当たっては、過半数労働組合等と事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられるものです。

ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の高年齢者を措置の対象から除外しようとするなど高年齢者雇用安定法の趣旨や、他の労働関連法令に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

【適切ではないと考えられる例】

『会社が必要と認めた者に限る』

(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)

『上司の推薦がある者に限る』

(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)

『男性(女性)に限る』

(男女差別に該当)

『組合活動に従事していない者』

(不当労働行為に該当)

なお、対象者を限定する基準については、以下の点に留意して策定されたものが望ましいと考えられます。

ア 意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること(具体性)

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

イ 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること(客観性)

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

3. 65歳以上継続雇用制度の導入

Q
14

65歳以上継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもいけないのでしょうか。

A

改正法第10条の2第1項では、「定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後も引き続いて雇用する制度」を65歳以上継続雇用制度と定義していますが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年退職日又は継続雇用の終了日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに不適切であるとまではいえないと考えており、定年退職日から数日程度空白がある場合でも「65歳以上継続雇用制度」として取り扱うことは差し支えありません。

ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「65歳以上継続雇用制度」といえない場合もあります。

Q
15

65歳以上継続雇用制度による継続雇用先として認められる他の企業とはどのような企業ですか。例えば派遣会社も認められるのですか。

A

改正法の趣旨が「希望する高年齢者が70歳まで働ける環境の整備」であることを踏まえれば、いわゆる常用型派遣（労働者派遣事業者が常時雇用される労働者の中から労働者派遣を行うこと）のように、雇用が確保されているものは65歳以上継続雇用制度認められますが、いわゆる登録型派遣（派遣労働を希望する者をあらかじめ登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者と期間の定めのある労働契約を締結し、有期雇用派遣労働者として労働者派遣を行うこと）のように、高年齢者の継続的な雇用機会が確保されていると言えない場合には、65歳以上継続雇用制度としては認められません。

したがって、65歳以上継続雇用制度による継続雇用先としては、派遣会社であっても認められる場合があります。

Q
16

特殊関係事業主以外の他の事業主で継続雇用を行う場合は、他の事業主との間でどのような契約を結べばよいのですか。

A

他の事業主により継続雇用を行う場合には、元の事業主と他の事業主との間で「65歳以上継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後等に他の事業主が引き続いて雇用する

ことを約する契約」を締結することが要件とされており、他の事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の従業員を継続雇用することとなります。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます。書面による場合、例えば、以下のような契約書が考えられます。

(参考)

65歳以上継続雇用制度による就業確保に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）、〇〇〇〇株式会社（以下「乙」という。）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第10条の2第3項に規定する契約として、次のとおり締結する（以下「本契約」という。）。

第1条 乙は、甲が高年齢者雇用安定法第10条の2第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の70歳までの就業を確保するための措置として導入する65歳以上継続雇用制度を実施するため、甲の65歳以上継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後等（定年後又は甲の導入する継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう）も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という。）を、その定年後等に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後等の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うこととする。

第3条 第1条の規定に基づき乙が雇用する労働者の労働条件は、乙が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書2通を作成し、甲、乙各自1通を保有する。

令和 年 月 日

(甲) 東京都〇〇〇
〇〇〇〇株式会社
代表取締役〇〇 〇〇 印

(乙) 東京都〇〇〇
〇〇〇〇株式会社
代表取締役〇〇 〇〇 印

4. 創業支援等措置の導入

〈創業支援等措置全体について〉.....

Q
17

創業支援等措置の契約については、1度に5年間分の契約を締結するのではなく、例えば1年分の契約を複数回繰り返し締結することにより、高年齢者の継続的な就業を確保することも可能でしょうか。その場合、どのような契約であれば「継続的に」と認められるのでしょうか。

A

創業支援等措置の契約期間については、省令第4条の5第2項第2号及び第4号に定めるところにより、創業支援等措置の実施に関する計画の記載事項である「契約に基づいて高年齢者が従事する業務の内容」及び「契約を締結する頻度に関する事項」に盛り込む必要があります。

1回あたりの契約内容・頻度については、個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結することに留意しつつ労使で合意をしていただくこととなりますが、改正法の趣旨が「希望する高年齢者が70歳まで働ける環境の整備」であることを踏まえれば、年齢のみを理由として70歳未満で契約を結ばないような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、「継続的に」契約を締結していると認められる条件は、

ア 70歳を下回る上限年齢が設定されていないこと、

イ 70歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力や健康状態など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）

であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

Q
18

指針において、「雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反する」と記載されていますが、業務内容が雇用時と同様であることだけをもって、創業支援等措置として不適切と判断されるのでしょうか。

A

業務内容が雇用時と同様であることだけをもって、創業支援等措置として法律の趣旨に反するものとはなりません。ただし、業務内容が雇用時と同様で、かつ、働き方（勤務時間・頻度、責任の程度等）も雇用時と同様である場合には、雇用の選択肢（定年の引き上げ・廃止、継続雇用制度）により70歳までの就業確保を行うべきであり、雇用によらない選択肢（創業支援等措置）として行うことは法律の趣旨に反することとなります。

Q19

シルバー人材センターや社会貢献事業をあっせんする団体に高齢者を登録することは、なぜ高齢者就業確保措置として認められないのですか。

A

創業支援等措置は、70歳まで継続的に高齢者が就業できるよう、業務内容や高齢者に支払う金銭等を含めた事項について計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得て導入する必要があります。

他方、シルバー人材センターやボランティア活動とのマッチングを行うボランティアセンター等への登録については、それをもって高齢者の就業先が定まるものではないため、業務内容や支払われる金銭等、計画に記載すべき事項が確定できません。したがって、創業支援等措置の導入に必要な手続を履行することができないことから、高齢者就業確保措置とは認められません。

〈業務委託契約について〉.....

Q20

継続的な業務委託とは、どの程度の頻度・分量を目安とすればよいですか。例えば月数回程度、年数回程度など、定期的に業務を委託する計画内容・契約内容であり、労使間の合意があれば認められますか。

A

業務委託契約等の頻度については、創業支援等措置の実施に関する計画に記載し、当該計画について労使合意を得る必要がありますが、業務委託等の頻度は労使間で十分に協議の上で、労使双方とも納得の上で定められたものであれば差しかえありません。具体的な規定の方法としては、例えば創業支援等措置を利用して就業する高齢者全体に対して企業として発注を行う頻度の総量を定めるほか、個々の高齢者に対して個別の発注を行う頻度を定める方法が考えられます。また、個々の高齢者との契約に際しては、その希望を踏まえつつ、個々の業務内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう留意した上で、計画で定められた頻度から妥当な範囲で個々の高齢者との契約の頻度が定められたものであれば差しかえありません。

Q21

創業支援等措置における業務委託については、グループ会社の業務を高齢者に再委託することも認められますか。

A

業務委託を実施する場合については、改正法第10条の2第2項第1号において、事業主が高齢者との間で、委託契約その他の契約を締結し当該契約に基づき、就業を確保

することとしています。

このため、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が業務委託等の契約の当事者となる必要があります。当該事業主がグループ会社を含めた他社から受注した業務の契約当事者であり、当該業務を高年齢者に再委託する場合は認められます。

Q
22

指針において、「成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと」と記載されているが、合理的な理由がある正当な修正、やり直しを求めることはできますか。

A

高年齢者との契約で定められた成果物の基準に満たない場合に、当該基準を満たすための修正、やり直しを求めるなど、合理的な理由がある正当な修正、やり直しを求めることは可能です。

Q
23

創業支援等措置による働き方が、家内労働法に該当する働き方である場合、創業支援等措置についての手続きや留意事項と家内労働法の規定のいずれに従って実施すればよいですか。

A

家内労働法は家内労働者の労働条件の最低基準を定めるものである一方、創業支援等措置に関する手続きや留意事項は、定年まで雇用されていた高年齢者に対する事業主による就業機会の確保について、事業主が講ずる措置の内容について示しているものです。創業支援等措置による働き方が、家内労働法に該当する働き方である場合には、創業支援等措置についての手続きや留意事項と家内労働法の規定のいずれも遵守して、働き方を定める必要があります。

〈社会貢献事業について〉……………

Q
24

創業支援等措置における社会貢献事業としてどのようなものが考えられますか。

A

社会貢献事業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あり、該当するか否かについては、各企業において事業の性質や内容等を勘案して個別に判断いただくこととなります。

その上で、社会貢献事業や当該事業における高年齢者の参画イメージとして考えられるものは、例えば

- メーカーが自社商品を題材にした小学校への出前授業を行う事業において、定年等退職者が企画立案を行ったり、出張授業の講師を有償ボランティアとして務める
- 希望する定年等退職者が会員となることができるNPO法人に、里山の維持・運営に関する事業を委託し、定年等退職者がそれらの事業に関する業務（植樹、ビジターセンターでのガイド等）に有償ボランティアとして携わる

といったものが想定されます。

Q
25

事業主が創業支援等措置として、他の事業主や団体が実施する社会貢献事業により高年齢者の就業機会を確保する場合、事業主は当該団体との間で、どのような契約を結ぶ必要がありますか。

A

事業主が他の事業主や団体等が実施する社会貢献事業により、高年齢者の就業機会を確保する場合には、事業主と社会貢献事業を実施する事業主等との間で、「社会貢献事業を実施する事業主等が高年齢者に対して社会貢献事業に従事する機会を提供することを約する契約」を締結する必要があります。（指針第2の3(1)イ参考）

契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます。書面による場合、例えば、以下のような契約書が考えられます。

(参考)

創業支援等措置による就業確保に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）、〇〇〇〇（以下「乙」という。）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第10条の2第2項第2号に規定する契約として、次のとおり締結する（以下「本契約」という。）。

第1条 乙は、甲が高年齢者雇用安定法第10条の2第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の70歳までの就業を確保するための措置として導入する創業支援等措置を実施するため、甲の創業支援等措置の対象となる労働者であってその定年後等（定年後又は甲の導入する継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう）に、乙が実施する社会貢献事業に従事することを希望する者（次条において「事業従事希望者」という。）を、その定年後等に乙が実施する社会貢献事業に従事させる。

第2条 乙は、甲が乙の社会貢献事業に従事させることとした事業従事希望者に対し、乙が実施する事業に従事させることが決定した後、乙の社会貢献事業に従事させる機会を提供する。

第3条 第1条の規定に基づき乙の社会貢献事業に従事する高年齢者の就業条件は、別添の甲の創業支援等措置の実施に関する計画（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第●条の計画をいう。）による。

以上、本契約の成立の証として本書2通を作成し、甲、乙各自1通を保有する。

令和 年 月 日

(甲) 東京都〇〇〇
〇〇〇〇株式会社
代表取締役〇〇 〇〇 印

(乙) 東京都〇〇〇
〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

Q
26

「事業主が委託・出資等する団体」が行う社会貢献事業に高年齢者が従事する場合、支払われる金銭や労働者性の判断基準について、団体はどのような点に留意すればよいのでしょうか。

A

ボランティア活動は、一般的には「自発的な意志に基づき他人や社会に貢献する行為」とされており、社会貢献事業の一つとして想定される有償ボランティアは、そのボランティア活動に対し、団体から交通費などの実費や謝金の支払を受けるものです。

ボランティア活動によって団体が高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとする必要があります。具体的な金銭の額については、計画作成時に過半数労働組合等の同意を得て定めることになります。

労働者性については、個別の事案ごとに次の判断基準に基づき、活動実態を総合的に勘案して判断することになります。その結果、団体と高年齢者との間の使用従属性が認められるなど、労働者性がある働き方である場合、創業支援等措置ではなく、雇用による措置として就業確保措置を行っていただく必要があります。

【労働者性の判断基準】

1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。

1 使用従属性

(1) 指揮監督下の労働であるかどうか

- イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- ロ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ハ 拘束性の有無
- ニ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対称性

2 労働者性の判断を補強する要素があるかどうか

(1) 事業者性の有無

- イ 機械、器具の負担関係
- ロ 報酬の額

(2) 専属性の程度

(3) その他

社会貢献活動の設計に際しては、ボランティア活動が自発的な意志に基づく活動であるという趣旨に鑑みて、例えば、契約で定められた範囲のボランティア活動を具体的にいつ行うか等について、高年齢者に参加の諾否の自由がある等、労働者性が認められない方法で規定する必要があります。

Q
27

「事業主が委託、出資（資金提供）等する団体」について、事業主が雇用している社員の一定数が当該団体に加入し、会費を納めている場合は、事業主が出資等をしているといえますか。また、設立時のみ、設立に要する資金の援助を行った場合、出資等をしているといえますか。

A

出資・委託等を行うのは高年齢者を定年まで雇用していた事業主である必要がありますので、個々の社員が会費を支払っている場合は対象とはなりません。事業主が直接的に会費を支払っている場合は出資等に含まれますが、その際には、当該会費が、社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金として充当されていることが求められます。

また、当該事業主による設立時のみの資金等の援助については、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペース又はデスク等の事務備品の提供が就業確保措置に係る社会貢献事業の円滑な実施の基礎になっていると当事者間で認識している場合は、出資等に含まれます。

5. 創業支援等措置の労使合意

Q
28

事業主が創業支援等措置を講じる場合の労使合意は、事業場単位で得なければならないのですか。

A

過半数労働組合等との同意は、基本的には、事業所単位で行われることを想定しています。ただし、

- 企業単位で創業支援等措置を運用している
 - 各事業所の過半数労働組合等のすべてが内容に同意している（又は、すべてが労使協定の労側当事者として加わっている等）
- 場合まで、企業単位で労使協定を結ぶことを排除する趣旨ではありません。

Q
29

創業支援等措置の実施計画において、12項目が列挙されていますが、労使合意していれば12項目すべてを定めなくても良いのでしょうか。

A

創業支援等措置について過半数労働組合等の同意を得る際には、原則として、実施計画に全ての記載事項を記載していただく必要があります。

ただし、下記⑪の事項は、業務委託契約を締結する措置を講ずる場合および自社が実施する社会貢献事業に従事する措置を講ずる場合には、記載する必要はありません。また、⑫の事項は、措置の対象者全員に適用される定めをしない場合には、記載する必要はありません。

(参考) 創業支援等措置の実施に関する計画の記載事項

- ①高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- ②高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- ③高年齢者に支払う金銭に関する事項
- ④契約を締結する頻度に関する事項
- ⑤契約に係る納品に関する事項
- ⑥契約の変更に関する事項
- ⑦契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む。）
- ⑧諸経費の取扱いに関する事項
- ⑨安全及び衛生に関する事項
- ⑩災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑪社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項
- ⑫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定めをする場合においては、これに関する事項

Q30

創業支援等措置の実施計画の中に、安全衛生等、災害等に関する項目がありますが、創業支援等措置において、具体的にはどのようなことを想定しているのでしょうか。

A

同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務を初めとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、創業支援等措置を講ずる事業主において、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが想定されます。

Q31

業務委託契約において、事前に定めた基準を満たす成果物が納品されない場合でも、契約は継続しないといけないのでしょうか。

A

創業支援等措置の実施に関する計画においては、「契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）」を記載することとされています。計画で定めた事由に該当する場合には、契約を継続しないことができます。

Q32

創業支援等措置の実施に関する計画について、自社にいない労働者（出向している労働者や特殊関係事業主に継続雇用されている労働者など）にも周知する必要があるのでしょうか。

A

省令に規定されている方法（※）によって周知を行い、自社にいない労働者も計画の内容を確認できる場合には、周知を行っていることとなります。

事業所への掲示等（下記一又は三）により周知を行う場合、自社にいない労働者がより計画を確認しやすいよう、事業所への掲示等に加えて、自社にいない労働者に書面を交付することが望ましいです。

（※）高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（抜粋）

第4条の5第3項 事業主は法第十条の二第一項ただし書の同意を得た第一項の計画を、次に掲げるいずれかの方法によって、各事業所の労働者に周知するものとする。

- 一 常時当該事業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。

※労働者には、出向者等の自社にいない労働者を含む

- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、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こと。

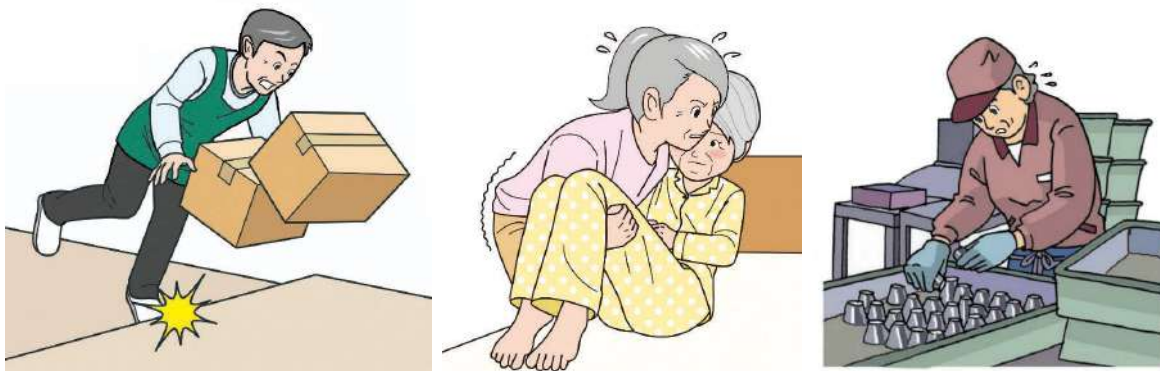
(3) 高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン

〈厚生労働省パンフレット「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」〉

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

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

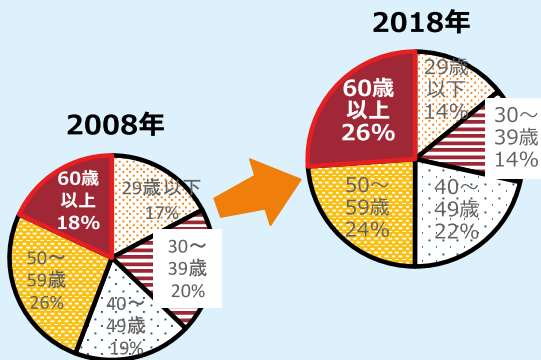
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が占める割合は26%（2018年）で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

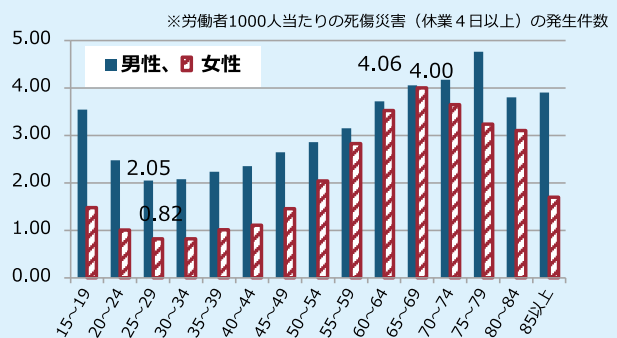
＜年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）＞



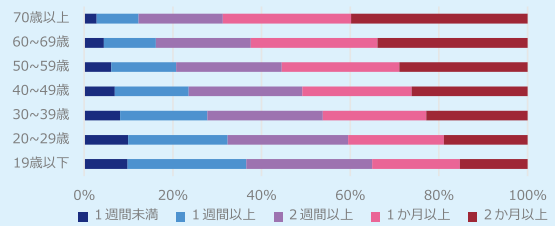
高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

＜年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年＞



＜年齢別の休業見込み期間の長さ＞



出典：労働力調査、労働者死傷病報告

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

ガイドラインの概要

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

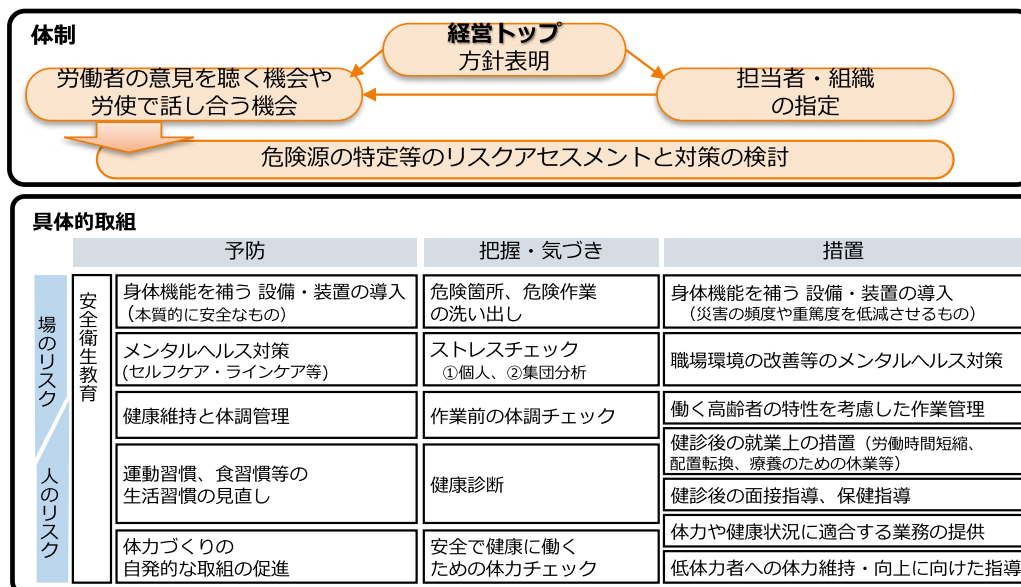
令和2年3月16日付け基安発0316第1号
「高齢年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



事業者求められる事項

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

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



1 安全衛生管理体制の確立

ア 経営トップによる方針表明と体制整備

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



✿考慮事項✿

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

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

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

✿考慮事項✿

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

- ※フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態
- ※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態

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



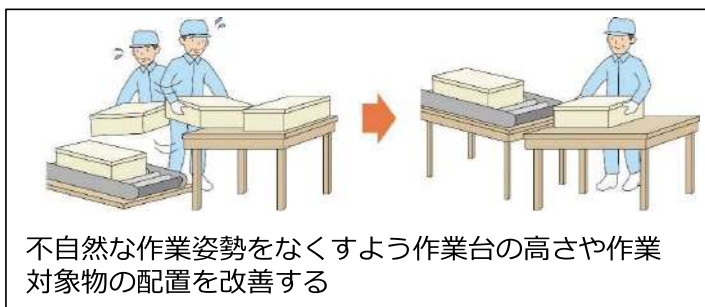
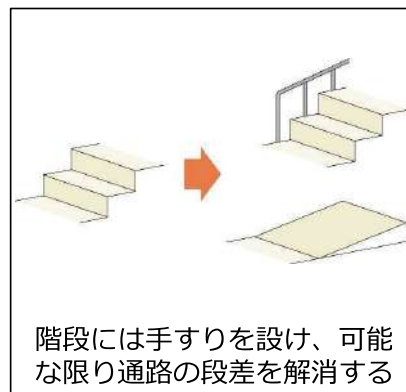
ガイドラインの概要

2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

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

⇩対策の例⇩



その他の例

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

ガイドラインの概要

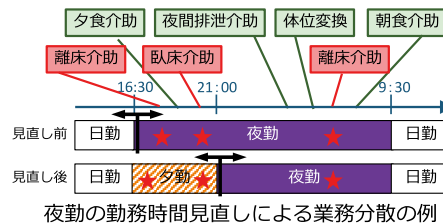
(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

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

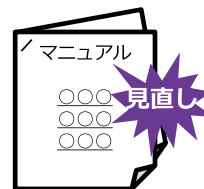
▼対策の例▼

<共通的な事項>

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



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例



<暑熱な環境への対応>

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

<情報機器作業への対応>

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

3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

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

▼取組の例▼

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



ガイドラインの概要

(2) 体力の状況の把握

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

▼対策の例▼

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

✿考慮事項✿

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

転倒等リスク評価セルフチェック票

体力チェックの一例 詳しい内容は→



I 身体機能計測結果

① ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は cm / cm(身長) -

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
結果 / 身長	~1.24	1.25 ~1.38	1.39 ~1.46	1.47 ~1.65	1.66~

② 座位ステップタングテスト（敏捷性）
あなたの結果は 回 / 20秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(回)	~24	25 ~28	29 ~43	44 ~47	48~

③ ファンクショナルリーチ（軸的バランス）
あなたの結果は cm

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20 ~29	30 ~25	36 ~39	40~

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1 ~17.1	17.1 ~55.1	55.1 ~90.1	90.1~

⑤ 閉眼片足立ち（動的バランス）
あなたの結果は 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1 ~30.1	30.1 ~84.1	84.1 ~120.1	120.1~

II 質問票（身体的特性）

質問内容	あなたの回答（はい/いいえ）	合計	評価	評価
1. 人ごみ中、正座から立ち上がるのが苦手です				① 腰痛
2. 両膝の間にボールを挟みながら歩くと膝が痛くなります				② 膝痛
3. 階段の上り下りや急な階段の昇降が苦痛を伴います				③ 階段昇降時の痛み
4. 歩行中、心拍数が増えたり息が短くなったりします				④ 歩行時の呼吸困難
5. 歩行中に足が攣れたり、つま先が滑ったりすることがあります				⑤ 歩行時の足攣り・滑り
6. 歩行中に足が攣れたり、つま先が滑ったりすることがあります				⑥ 歩行時の足攣り・滑り
7. 歩行中に足が攣れたり、つま先が滑ったりすることがあります				⑦ 歩行時の足攣り・滑り
8. 歩行中に足が攣れたり、つま先が滑ったりすることがあります				⑧ 歩行時の足攣り・滑り
9. 歩行中に足が攣れたり、つま先が滑ったりすることがあります				⑨ 歩行時の足攣り・滑り

※ レーダーチャート
評価結果を転記し、線で結びます
【1】の身体機能計測結果も書き、【II】の質問票（身体的特性）は赤字で記入



身体機能計測の評価値を
上のレーダーチャートに赤字で記入

(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

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

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

エイジフレンドリーガイドラインの概要

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

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



✧考慮事項✧

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

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

✧考慮事項✧

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

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

▼対策の例▼

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

転倒・腰痛防止視聴覚教材
 ～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～(動画) 他



5 安全衛生教育

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

✧考慮事項✧

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

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

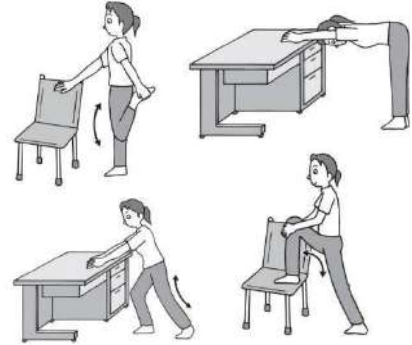
ガイドラインの概要

労働者に求められる事項

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

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

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



ストレッチの例
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

好事例を参考にしましょう

取組事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

- ▶ 厚生労働省ホームページ
(先進企業) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>
(製造業) <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>
- ▶ 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
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/statistics.html>

国による支援等（令和2年度）

エイジフレンドリー補助金（新設）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します 是非ご活用ください
※事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定（全ての申請者に交付されるものではありません）

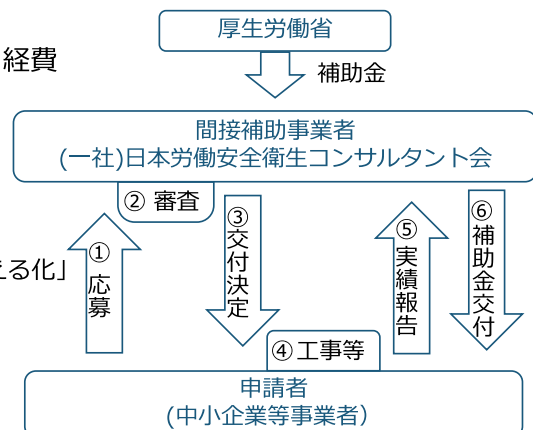
- 1 対象者 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者
- 2 補助額 補助率2分の1、上限100万円
- 3 対象経費

高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費

【措置の例】

- 高齢者に優しい施設整備や機械設備の導入等
 - ・作業場内の段差解消
 - ・床や通路の滑り防止
 - ・リフト機器等の導入による人力取扱重量の抑制
- 健康確保のための取組
 - ・高齢労働者の体力低下について気づきを促す取組
 - ・ウェアラブル端末を活用したバイタルデータの「見える化」
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生教育

※補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページを確認してください。



高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料でを行います。

現場確認

専門職員が2時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。



結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先	技術支援部業務調整課	03-3452-6366	(製造業等関係)
・中央労働災害防止協会	技術管理部指導課	03-3453-0464	(建設業関係)
・建設業労働災害防止協会	技術管理部	03-3455-3857	(陸上貨物運送事業関係)
・陸上貨物運送事業労働災害防止協会	教育支援課	03-3452-4981	(林業・木材製造業関係)
・林業・木材製造業労働災害防止協会	技術管理部	03-3452-7201	(港湾貨物運送事業関係)
・港湾貨物運送事業労働災害防止協会			

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
 電話：03-3453-7935 ホームページ：https://www.jashcon.or.jp/contents/

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について
65歳超雇用推進プランナー
高齢者雇用アドバイザーにご相談ください!

65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています!

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

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- 企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 学識経験者
- 学識経験者
- 学識経験者

相談・助言 無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関する事
- 賃金、退職金制度の整備に関する事
- 職場の改善、職域開発に関する事
- 能力開発に関する事
- 健康管理に関する事
- その他高齢者等の雇用問題に関する事

機構HPはこちら

○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。

○「65歳超雇用推進事例サイト (<https://www.elder.jeed.or.jp/>)」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

高齢労働者の労働災害防止対策についての情報は
[厚生労働省ホームページ](#)に掲載しています



(R2. 6)

(4) 高齢者雇用の推進に向けた公的支援制度

〈令和3年12月現在〉

65歳超雇用推進助成金のご案内

高齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主の方に、国の予算の範囲において、以下の助成金を支給しています。

65歳超継続雇用促進コース

就業規則等により65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を規定し、当該就業規則の改定等について専門家等に委託し経費を支出したことなど一定の要件に当てはまる事業主に、対象被保険者数、定年等を引上げる年数等に応じて、以下の額を支給します。

多数の申請により予算の上限額に達したため、新規申請書受付を停止させていただきました。

高齢者評価制度等雇用管理改善コース

認定された雇用管理整備計画に基づき高齢者雇用管理整備措置を実施した場合の、当該措置の実施に必要な専門家への委託費等及び当該措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費を支給対象経費（注）とし、支給対象経費に60%（中小企業事業主以外は45%）を乗じた額を支給します。

なお、生産性要件を満たす事業主の場合は、支給対象経費の75%（中小企業事業主以外は60%）を乗じた額となります。

高齢者雇用管理整備措置の種類	支給対象経費
イ 高齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入・改善	○ 高齢者の雇用管理制度の導入等（労働協約又は就業規則の作成・変更）に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費
ロ 労働時間制度の導入・改善	
ハ 在宅勤務制度の導入・改善	○ 上記の経費の他、左欄の措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費（計画実施期間内の6か月分を上限とする賃借料またはリース料を含む）
ニ 研修制度の導入・改善	
ホ 専門職制度の導入・改善	
ヘ 健康管理制度の導入	
ト その他の雇用管理制度の導入・改善	

（注）その経費が50万円を超える場合は50万円。なお、企業単位で1回に限り、経費の額にかかわらず、当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなします。

高齢者無期雇用転換コース

認定された無期雇用転換計画に基づき50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象労働者1人につき48万円（中小企業事業主以外は38万円）を支給します。

なお、生産性要件を満たす場合は対象労働者1人につき60万円（中小企業事業主以外は48万円）となります。

また、対象労働者は1支給年度（4月～翌年3月まで）1適用事業所あたり10人までとなります。

※ 助成金の受給のためには、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条及び第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことなど、一定の要件を満たす必要があります。

この度、当機構ホームページに助成金制度の説明動画を公開いたしました。

各助成金の「支給申請の手引き」とあわせてご確認ください。 <https://youtu.be/yWjgfKRu-3Y>

動画はコチラ↓



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

【令和3年4月現在】支給要件などが変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

高齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)のご案内

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等[※]の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

＜支給額＞

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	60(50)万円	1年	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円 [※] × 3期) <small>※第3期の支給額は34万円</small>

【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	40(30)万円	1年	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。

※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030401企04

【令和3年4月現在】支給要件等が変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

65歳以上の離職者を雇用する事業主をサポートします！！

特定求職者雇用開発助成金 (生涯現役コース)のご案内

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対して、助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者と無料船員職業紹介事業者

<支給額>

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額です。

対象労働者の一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期ごとの支給額
30時間以上 (短時間労働者以外)	70(60)万円	35(30)万円 × 2期
20時間以上30時間未満 (短時間労働者)	50(40)万円	25(20)万円 × 2期

「中小企業」とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

(事業主の方へ)

職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な求職者を試行的に雇用する事業主の皆さまへ

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）のご案内

「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3か月の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

労働者の適性を確認した上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いします。

助成金の支給額

対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3か月間）

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は、いずれも1人当たり月額5万円（最長3か月間）となります。

事前にトライアル雇用求人を入働ワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

※ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

「トライアル雇用」の対象者

次のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ② 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている※¹
- ③ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業※²に就いていない期間が1年を超えている
- ④ 55歳未満で、入働ワーク等において担当者制による個別支援を受けている
- ⑤ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する※³

※¹ パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

※² 期間の定めのない労働契約を締結し、1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同等であること

※³ 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者

◆紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・安定した職業に就いている人
- ・自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人
- ・学校に在籍中で卒業していない人（卒業年度の1月1日以降も卒業後の就職の内定がない人は対象となります）
- ・他の事業所でトライアル雇用期間中の人

＜お知らせ＞

- ◆トライアル雇用の活用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者）を、トライアル雇用終了後も、引き続き継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を受給することができます。詳細は特定求職者雇用開発助成金のリーフレットをご確認ください。
- ◆中小建設事業主が若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として、一定期間試行雇用しトライアル雇用助成金の支給を受けた場合に、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）の受給ができます。詳細は若年・女性建設労働者トライアルコースのリーフレットをご確認ください。
- ◆平成31年4月から対象者が変更されました。

＜ご注意＞

- ◆派遣求人「トライアル雇用求人」とすることはできません。
- ◆トライアル雇用求人の選考中の人数（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースの対象となる方も含みます）が求人数の5倍を超える場合は、それ以降のトライアル雇用としての紹介は行いません。
- 例えば、求人1人に対し、トライアル雇用の選考中の人5人に達した場合は、6人目はトライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆求人数を超えたトライアル雇用は実施できません（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースの対象となる方も含みます）。
- ◆トライアル雇用対象者の選考は、なるべく書類ではなく面接で行うようにしてください。
- ◆「トライアル雇用求人」は、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースと併用となります。新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースの対象となる方からの応募もありませんので、ご了承ください。



厚生労働省・都道府県労働局・入働ワーク

LL030401企08

65歳超雇用推進プランナー 高年齢者雇用アドバイザーのご案内

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

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



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



65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や
経験等を持っている専門家です。

企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者

経営コンサルタント 社会保険労務士 中小企業診断士 学識経験者 など



相談・助言サービス

無料

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

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

提案サービス

無料

70歳までの雇用機会確保等に向けた高齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行っています。

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

その他のサービス

無料

◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化
簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高齢者を活用する上での課題を見だし、解決策についてアドバイスします。

◆他社の取り組みにおける好事例の提供
同業他社の取り組みが気になりますか?
他の会社がこういった取り組みを行っているのか、貴社の参考となる事例を提供します。

企画立案等サービス

有料

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

中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、貴社の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。
(経費の1/2を機構が負担します。)



提案サービスの具体例

無料

事業主のお悩み

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



課題解決策を提案

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

利用者の声

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



企画立案サービスの具体例

有料

事業主のお悩み

- 在職老齢年金が無くなり、定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？



企画立案の提案

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

フォローアップ

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



高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

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

企業の持続的な発展

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

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部高齢・障害者業務課までお問合せください。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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



機構ホームページのQRコードはこちら

機構ホームページのURLはこちら <http://www.jeed.go.jp>

2021.2

開催イベント・支援サービス・刊行物等のご案内

—高齢者雇用に取り組む事業主の皆様へ—

開催イベント

◆ 生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム ◆

毎年10～11月に、全国5都市程度で開催します。参加無料（要事前申込）です。高年齢者雇用についての学識経験者による講演等を行い、今後の高齢者雇用の方向性について来場者とともに考え、生涯現役社会の実現を目指すイベントです。

生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

検索

<https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/symposium.html>



◆ 高年齢者活躍企業コンテスト（厚生労働省共催） ◆

毎年、厚生労働省と共催で、高年齢者がいきいきと働くことのできる職場づくりの事例を募集しています。優秀事例については、厚生労働大臣または当機構理事長による表彰を行います。

ご応募いただいた優秀事例を広く周知することで、企業等における取組の普及・促進を図り、生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成することを目的としています。是非ご応募ください。

高年齢者活躍企業コンテスト

検索

<https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/activity02.html>



【応募締切】
毎年3月末頃

支援サービス

◆ 65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー ◆

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家を配置しており、高齢者戦力化のための条件整備（環境整備、制度改定等）についてご相談いただけます。

65歳 プランナー

検索

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html



◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆

高年齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主に対し、助成金を支給しています。

65歳 助成金

検索

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



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

刊行物

◆ 70歳雇用推進マニュアル・65歳超雇用推進事例集 ◆

改正高年齢者雇用安定法や70歳雇用の取組への考え方を解説したマニュアル、及び65歳を超えて雇用を続ける企業の好事例集です。

70歳雇用推進マニュアル

検索

<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>



◆ 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～ ◆

平成30年度までに策定した82業種の産業別高齢者雇用推進ガイドラインから、企業の取組事例や提案を抽出し、4つのテーマ別に分類しました。

高齢社員が大いに活躍できる環境づくりへのヒントとしてご活用ください。

産業別 ヒント集

検索

<https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/hint.html>



◆ 啓発誌「エルダー」 ◆

高齢者雇用事業所の職場紹介等、最新の雇用好事例や助成金制度を中心に、身近な高齢者雇用問題を取り上げた事業者向けの啓発誌です。(毎月1日発行)

高齢者雇用に関する情報収集ツールとして、是非ご活用ください。

啓発誌「エルダー」

検索

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



◆ エイジフレンドリーガイドライン ◆ ※厚生労働省発行

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高齢労働者の健康づくりを推進するために、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示したガイドラインが策定されました。

エイジフレンドリーガイドライン

検索

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000623027.pdf>



◆ エイジアクション100(改訂版) ◆ ※中央労働災害防止協会発行

高齢社員の安全と健康確保のための100の取組を盛り込んだチェックリストを活用して、職場の課題を洗い出し、改善に向けての取り組みを進めるための「職場改善ツール」です。

エイジアクション100

検索

<https://www.jisha.or.jp/index.html>



メルマガ無料配信中！ぜひご登録を！

当機構が全国で実施する高齢者や障害者の雇用支援、従業員の人材育成(職業能力開発)に関するタイムリーな情報を毎月1回、メールマガジンでお知らせしています。

<https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html>



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

独立行政法人高年齢・障害者・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高年齢・障害者業務課等において高年齢者・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)
北海道支部高年齢・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
青森支部高年齢・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
岩手支部高年齢・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
宮城支部高年齢・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
秋田支部高年齢・障害者業務課	〒010-0101 湯上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高年齢・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
福島支部高年齢・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
茨城支部高年齢・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
栃木支部高年齢・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
群馬支部高年齢・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
埼玉支部高年齢・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
千葉支部高年齢・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
東京支部高年齢・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
東京支部高年齢・障害者窓口サービス課	〃 〃	03-5638-2284
神奈川県支部高年齢・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
新潟支部高年齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高年齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高年齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市親音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高年齢・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
山梨支部高年齢・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
長野支部高年齢・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
岐阜支部高年齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高年齢・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
愛知支部高年齢・障害者業務課	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 Mテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高年齢・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
滋賀支部高年齢・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
京都支部高年齢・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
大阪支部高年齢・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
大阪支部高年齢・障害者窓口サービス課	〃 〃	06-7664-0722
兵庫支部高年齢・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
奈良支部高年齢・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
和歌山支部高年齢・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
鳥取支部高年齢・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
島根支部高年齢・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
岡山支部高年齢・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
広島支部高年齢・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
山口支部高年齢・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
徳島支部高年齢・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
香川支部高年齢・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
愛媛支部高年齢・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
高知支部高年齢・障害者業務課	〒780-8010 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
福岡支部高年齢・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
佐賀支部高年齢・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
長崎支部高年齢・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
熊本支部高年齢・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
大分支部高年齢・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
宮崎支部高年齢・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
鹿児島支部高年齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高年齢・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

患者等給食業 高齢者雇用推進委員会 委員名簿

座長

結城 康博 淑徳大学 総合福祉学部 教授

委員長

田村 隆 淀川食品株式会社 代表取締役社長

委員

小笠原 力一 株式会社ニチダン 代表取締役

津田 直温 株式会社ニチダン 総務課 課長

米谷 伸行 株式会社日米クック 代表取締役会長

松田 由樹 株式会社日米クック 総務部 部長代理

田所 伸浩 株式会社魚国総本社 代表取締役社長

今西 博之 株式会社魚国総本社 管理本部 総務室 室長

野々村 禎之 ウオクニ株式会社 代表取締役会長

長野 祥策 ウオクニ株式会社 総務部 人事室長

山下 史朗 株式会社東紅給食 代表取締役

横山 寛 株式会社東紅給食 総務部長

推進担当者

鶴留 光広 淀川食品株式会社 経営企画室長

渡辺 祐也 淀川食品株式会社 経営企画室

加藤 嘉徳 株式会社日総 営業推進企画部 課長

武田 達也 株式会社グリーンハウス 全国 HC 商品部 部長

野田 光彦 株式会社トモ 総務部長

丁野 裕貴 株式会社ホームラン・システムズ 総務部次長

事務局

千田 隆夫 日本メディカル給食協会 専務理事

新井 秀一 日本メディカル給食協会 事務局長

石垣 暢子 日本メディカル給食協会 総務部

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

患者等給食業
高齢者の活躍に向けたガイドライン
～高齢者の活躍で安全・安心な食事の提供を～

発行 令和3年12月

公益社団法人 日本メディカル給食協会
〒101-0033 東京都千代田区神田岩本町15-1 CYK 神田岩本町7階
TEL : 03-5298-4161 FAX : 03-5298-4162
<https://www.j-mk.or.jp/>

※無断転載を禁ず