

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

指定自動車教習所業における 高齢者雇用推進に向けた ガイドライン

～高齢教習指導員のさらなる活躍のために～

令和7年9月

一般社団法人 全日本指定自動車教習所協会連合会
指定自動車教習所業高齢者雇用推進委員会

はじめに

本ガイドラインは会員の設置者から選出された推進委員との広範にわたる議論を積み重ねて作成したガイドラインです。

人口減少時代のなか、安定的な労働力の確保は指定自動車教習所業における重要課題の1つになっています。この課題を解決するには、若年の教習指導員の確保を進めるだけではなく、現在、指定自動車教習所に勤務している高齢の教習指導員が安心して活躍できる場の整備・拡充を図ることにより、長年の職業人生を通して蓄積してきた技術・ノウハウ・経験を持つ高齢の教習指導員のさらなる活用が不可欠です。

会員教習所の中には、高齢の教習指導員のさらなる活用を図るべく、定年を迎えた教習指導員を引き続き継続雇用したり、定年年齢を引き上げたりするなどの取り組みを進め一定の成果を上げているところもありますが、今後は業界全体として高齢の教習指導員が活躍できる環境をより積極的に展開していくことが求められています。

このような状況を踏まえ、令和6年度に一般社団法人全日本指定自動車教習所協会連合会では高齢者雇用推進委員会を設置して、高齢者雇用の実態を把握するためのアンケート調査とヒアリング調査を行いました。アンケート調査では経営者や人事責任者の方と40歳以上の教習指導員から高齢者雇用に関する様々な意見・考えを回答してもらい、ヒアリング調査では先進的な取り組みを進めている設置者の高齢者雇用の工夫や課題などを伺いました。

これらの調査を通じて明らかになったのは、現在では高齢の教習指導員は会員教習所において戦力として不可欠な存在になっていること、高齢の教習指導員が活躍できるための工夫が各設置者・各現場で積み重ねられていること、そしてこうした取り組みにより高齢の教習指導員の活躍の場が広がっていることです。各設置者の工夫を業界全体で共有することは、これからの指定自動車教習所業界の発展に寄与することにもなります。

本委員会では、指定自動車教習所における高齢の教習指導員の活躍のあり方について検討し、ガイドラインを取りまとめました。本ガイドラインでは、高齢の教習指導員とともに、働きやすい職場づくりを推進していくための指針を5つ提言しています。会員教習所が本ガイドラインを通して高齢の教習指導員とともに活躍できることを期待します。

最後に、本ガイドライン作成に際し、ご協力頂いた推進委員の皆様、アンケート調査・ヒアリング調査にご協力頂いた設置者及びその教習指導員の皆様に厚く御礼申し上げます。

指定自動車教習所業高齢者雇用推進委員会

座長 田口 和雄

目次

本書の構成

I. 指定自動車教習所業における高齢の教習指導員の活躍に向けた考え方	1
1. 高齢の教習指導員の活躍が求められる背景	3
2. 指定自動車教習所業における高齢の教習指導員の活躍に向けて	3
II. 指定自動車教習所業における高齢の教習指導員の活躍に向けた指針	5
指針1：高齢期の働き方やキャリアのあり方の提示	7
指針2：面談を通じた、高齢の教習指導員の個々の状況についての理解促進	10
指針3：体力維持と健康管理の強化	14
指針4：高齢の教習指導員の働きやすさとモチベーションの向上施策の推進	18
指針5：職場のコミュニケーションや風土の改善を図るとともに、指定自動車教 習所の特長・魅力のアピール	21
III. アンケート調査結果	25
IV. 参考資料	37
1. 70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）	39
2. 同一労働同一賃金	44
3. 無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について	46
4. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	48
5. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2025年度現在）	54
6. 関係機関のホームページ一覧	58
7. 主要参考資料	59

本書の構成

本書の構成は以下の通りです。

「Ⅰ．指定自動車教習所業における高齢の教習指導員の活躍に向けた考え方」では、指定自動車教習所業において、さらなる高齢の教習指導員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．指定自動車教習所業における高齢の教習指導員の活躍に向けた指針」では、指定自動車教習所業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各教習所が高齢者の活躍を推進しながら競争力を高める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するために、関連するアンケート調査やヒアリング調査、他業種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、指定自動車教習所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、指定自動車教習所業高齢者雇用推進委員会が、一般社団法人全日本指定自動車教習所協会連合会に加盟する教習所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。

「Ⅳ．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できる支援機関の紹介や高齢者雇用に関する制度などについても紹介しています。

全日本指定自動車教習所協会連合会に加盟する教習所を取り巻く状況は千差万別と思われるますが、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、2024年（令和6年）9月に一般社団法人全日本指定自動車教習所協会連合会（以下、全指連という）が、加盟する1,233教習所（有効回答数845教習所）と加盟教習所で働く従業員（教習指導員）（有効回答数2,760人）を対象に実施したものです。

グラフの中に「 $n = \bigcirc$ 」と記載されている箇所がありますが、これはアンケート調査の回答数を示しています。

また、「指針1～5」で紹介している「他業界における事例」は「高齢社員戦力化のためのヒント集」（高齢・障害・求職者雇用支援機構、2022年2月及び2019年2月）を利用していますが、一部修正を加えています。

「本書」においては、「高齢者（高齢（の）教習指導員）」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。

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

本ガイドラインは指定自動車教習所業の中でも、基本的に高齢の教習指導員について取り上げています。

I

指定自動車教習所業における
高齡の教習指導員の
活躍に向けた考え方

1. 高齢の教習指導員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、さらに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設けられました。

そうした政策的な動向に加え、高齢者自身の働く意欲の高まりもみられ、働く高齢者の姿をみかけることが多くなりました。

指定自動車教習所業の教習指導員に注目してみても、少子高齢化による人材不足という観点に加え、長年のキャリアに基づく豊富な知識や経験を活かした対応ができるため、積極的に高齢の教習指導員の活躍を促す動きがみられます。今後も雇用促進が一段と進み、働く高齢の教習指導員の一層の増加が見込まれます。

2. 指定自動車教習所業における高齢の教習指導員の活躍に向けて

「以前と異なり、今の60代は若い」といった認識が広がりを見せており、今日、生き生きと働く高齢者の姿をよく目にします。実際、指定自動車教習所業でも、60歳代はもとより70歳を超えた教習指導員の姿も珍しくありません。特に人材不足に悩む教習所が多いこともあり、経験豊富な高齢の教習指導員を重要な働き手として位置づけ、より働き甲斐の感じられる職場にしていけることが大切です。

ただ、高齢の教習指導員の場合、体力的な衰えなど自身の健康状態に加え、家庭環境、就労ニーズなどといった面で、若手・中堅の教習指導員と比べて考慮すべきことが多いとの声や健康面や働き方に関して、個々人ごとの違いが大きいといった指摘もあります。その意味で、高齢の教習指導員一人一人が能力を遺憾なく発揮して教習所の発展に貢献してもらうためには、ある程度人事管理上の負担が増えたとしても個別対応について検討するなど、高齢の教習指導員の活躍しやすい環境整備の必要性も高いと言えるでしょう。

Ⅱ

指定自動車教習所業における 高齡の教習指導員の 活躍に向けた指針

指針1：高齢期の働き方やキャリアのあり方の提示

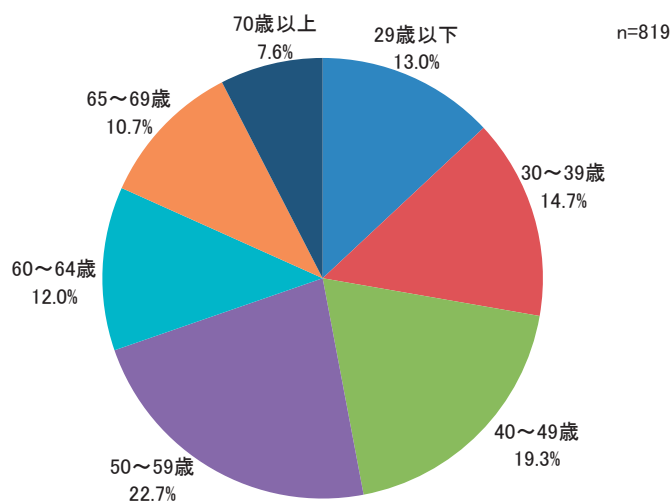
Check Point

- ✓ 高齢期における働き方やキャリアのあり方を示し、高齢の教習指導員はもちろん、若手・中堅の教習指導員も将来安心して、やりがいを持って働ける環境づくりに努めましょう！

指定自動車教習所において、年齢の高い教習指導員の姿が目立つようになってきています。今回実施したアンケート調査から教習指導員の年齢分布をみると、60歳以上が3割程度、さらに70歳以上だけでも1割弱います。このことは、高齢の教習指導員が珍しくないというばかりではなく、高齢期に入ってから長い期間働く教習指導員が少ないことを示しています。

その意味では、高齢の教習指導員はもちろんのこと、若手・中堅にとっても、将来の見通しを持って高齢期を過ごせるように働き方やキャリアのあり方を示すことが、教習指導員の働きやすさにつながると言えるでしょう。

図表1 教習指導員の年齢構成（教習所向け：全対象）



【今後の対応の方向性】

1. 高齢の教習指導員のみならず、若手・中堅の教習指導員にも早い段階から高齢期の働き方やキャリアを伝えるようにする

高齢期においても働き続ける場合、本人の体力的な衰えや通院、あるいは家族の介護などの影響で働き方に対する工夫・配慮が求められるケースが少なくありません。そのため、個別事情を考慮するにしても、教習所として高齢の教習指導員に対して、どのような役割を期待するのか、見通しを持って働きやすいキャリアのあり方の目安が整備されていれば、教習指導員も安心してやりがいを持って長期的にも働きやすくなると考えられます。

高齢の教習指導員の勤務実態をみると、年齢等に応じて業務内容や役割、勤務時間などを調整しながら活躍してもらっていることが少なくないと考えられます。しかし、教習所の考えている高齢期の働き方が、教習指導員側に十分に伝わっておらず、いつまでどのような働き方ができるのか不安を感じる人も少なくないようです。

<60歳以降の働き方の例>

60歳～64歳位	特別の要望がなければ、できるだけ定年前と同様、基本的にフルタイムで働けるように努める。
65歳～69歳位	例えば、短時間勤務や教習車種の限定、夜間教習を抑制、構内教習中心にしたり、検定業務を減らし教習業務の比重を高めたりして、教習指導員の業務内容の絞り込み、業務負荷を軽減するような施策を検討する。
70歳～	例えば、短時間・短日数勤務を増やしたり、教習も座学や高齢者講習の比重を高めたりして、より業務負荷を軽減するようにする。

ポイントになるのは、高齢の教習指導員はもちろんのこと若手・中堅の教習指導員自身にも、標準的な高齢期の働き方やキャリアについて示し、「この先どのような働き方ができるのか」といったことについて、具体的なイメージを持って働けるよう支援することです。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 時給制導入による個別対応の強化

定年後に再雇用になると賃金は月給制から時給制に切り替わる。定年後65歳位まではほとんどの教習指導員の勤務時間は定年前と同じである。但し65歳位から「勤務時間を短くしたい」「休みを多くしたい」「2日に1回の勤務で良いか?」「午後出勤で良いか?」などといった希望が多くなる。高齢の教習指導員との契約は多様で複雑になるので、本人が希望する勤務にできるだけ寄り添うためにも定年後は時給制になっている。

◆ 高齢の教習指導員に対する仕事内容の工夫

夜間に目が見えにくくなったという高齢の教習指導員に対しては、勤務時間を少し短くしたりしている。また70歳近い教習指導員には、高齢者講習の講師をお願いするようにしている。講師と年齢が近くなることもあるので、受講者も安心感を持ってもらえる。また、本人にとっても教室内での簡単なテストや校内での実技になるので、路上での教習と比べると対応しやすいと思う。高齢の教習指導員の場合、人による違いの大きいところはあるが、仕事内容を工夫すれば、教習指導員は75歳になっても行える仕事であると思う。

【アンケート調査から】

◆ 高齢の教習指導員の業務内容絞り込み・専任化

高齢者講習、認知機能・運転技能検査に専任的に運用している。

◆ 年齢に応じた業務内容の調整

高齢の教習指導員の場合、夜間の教習は実施させない。また67～68歳位までは、教習指導員として活躍してもらっているが、本人の希望により、67歳位からは高齢者講習の指導員として従事してもらっている。

<他業界における事例>

◆ 65歳以降も働き続けられるように 《砂利採取業》

以前は65歳以上の継続雇用について消極的な考えを持っていたが、今の時代背景等を踏まえ、65歳を超えても仕事の負荷を軽減させることで働き続けられるようにした。

社員には、雇用への安心感を持ってもらうことができたと考えている。

指針 2：面談を通じた、高齢の教習指導員の個々の状況についての理解促進

Check Point

- ✓ 定期的に面談を実施して、高齢の教習指導員のニーズや気持ちの把握に努めましょう！
- ✓ 高齢の教習指導員のニーズをできるだけ取り入れ、柔軟な働き方ができるよう工夫・配慮しましょう！

高齢の教習指導員の場合、若者などと比べるとさまざまな事情を抱えて働いていることが珍しくありません。できるだけ多くの収入を確保するためフルタイムを希望する人がいる一方で、自身の通院、体力的な事情、農作業、趣味・娯楽、地域社会との関わり、さらには家族の介護などさまざまな面で配慮が必要で、勤務時間を減らしたいという要望もあり、勤務に関わるニーズが個別化していると言われています。

ニーズは人それぞれによって異なるので、高齢の教習指導員にとって働きやすい環境を実現するためには、高齢の教習指導員が直面している状況を個々人ごとに把握することが重要です。

【今後の対応の方向性】

1. 面談等のコミュニケーションを通じた高齢の教習指導員の意識・ニーズの把握

上司や同僚も普段一緒に働いている仲間に対しては、お互い「何となくわかりあっている」といった感覚を持つことが少なくありません。確かに日常的に接触する中で、挨拶や仕事の状況、雑談などは交わされているかもしれませんが、しかし、高齢の教習指導員が、仕事を進める上で何に困っているのか、といった具体的な悩みごとについては、どれだけ分かり合っているでしょうか。

経験豊かな高齢の教習指導員にできるだけ長く働いてもらうには、高齢の教習指導員の抱える個別事情を把握し、それに対する適切な対応が欠かせません。立ち話や人前では話しにくい内容もあるので、個別に時間を取って定期的に面談という形をとって高齢の教習指導員の思いを把握し、それぞれの状況を踏まえて具体的な対応を進めていくことが大切です。

<面談のポイント>

【面談のあり方】

- ・特定の人を対象とするのではなく、原則全員を対象にする。
- ・場所と時間を確保して、個別に面談の場を設ける。
- ・面談は定期的に行う。
- ・日頃の仕事に対する感謝・ねぎらいの言葉をかける。
- ・今後の期待も伝える。

【面談内容】

- ・本人の健康状態、生活状況、家族の状況などの把握に努める。
- ・より働きやすい環境を提供するために、勤務日数・時間、業務内容など配慮して欲しいことの把握に努める。
- ・仕事上の悩みや心配事の把握に努める。
- ・職場内におけるコミュニケーション・人間関係についての把握に努める。
- ・教習所側からの期待・要望等を伝える。

※プライバシーに対する配慮も重要。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 面談を通じた悩み・要望の把握

年に一度、校長が全従業員を対象に面談をしている。面談で特に重視しているのが、人には言えない悩みごとの把握で、それが仕事に影響を与えているかいないかを判断したいことである。高齢の教習指導員の悩みとしては、例えば、体力的にきつい、大型車だと振動が腰に影響するので、担当を減らして欲しいといった体に関係する要望が多い。できるだけ要望には対応するようにしている。

◆ 面談を通じた高齢の教習指導員との相談の実施

年3回のフィードバック（個人の評価を伝える面談）を実施している中で、特に高齢の教習指導員の抱える悩みごと等の相談に乗るようにしている。

<他業界における事例>

◆ 面談を重ねて納得度を高める 《旅行業》

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。

◆ 高齢社員の状況のきめ細かな把握 《専門店業》

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。

2. 個別事情にも配慮した働き方の調整

指針1でみたように、高齢期の働き方を支援するために、年齢などに応じた働き方や業務内容などの目安を示すことは大切ですが、年齢が高まると教習指導員ごとに状況が異なるといった個別性の高まることが想定されます。

そのため高齢期における働き方の目安などを参考にしつつも、面談を通じて把握した教習指導員ごとの要望をもとに、どのような業務内容や働き方が適しているか個人ごとに検討し、適切な働く機会を与えていくことが大切と言えます。個別対応が増えることにもなるので教習所にとっても負担のかかる面はありますが、高齢の教習指導員の働きやすい環境を整備することも長く活躍してもらうためには欠かせないと言えるでしょう。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 個人的な事情を把握し、できるだけ希望に沿ったシフトを調整

通院や家族の介護等の個人的な事情のため、変則的な勤務時間にしたいという要望がある場合には、「午前のみ勤務」、「午後出社」、「夕方からの3時間勤務」を設けるなど、できるだけ高齢の教習指導員の希望に寄り添うようにしている。

【アンケート調査から】

◆ 事前に日程調整を行って、スケジュールを組む

毎月のスケジュールを決める際に、事前に日程調整を行い、無理のない日程を組むことを心掛けている。

<他業界における事例>

◆ 希望に応じて勤務形態を変更 《工業炉製造業》

嘱託社員だからと言って仕事の役割分担を変えるような特別な違いは設けていない。もちろん希望がある場合には、1週間の勤務日数を4日にしたり、時間や曜日などを配慮している。要望が増えるのは、むしろ70歳位になってからが多い。その場合、面接を通じて状況を把握し、要望に応じて対応するようにしている。

◆ **仕事と介護の両立支援 《採石業》**

親の介護のため退職の申し出があったが、辞めてもらっては困る人材であったため、週1～2日の勤務にし、介護との両立ができるよう負担軽減を図った。

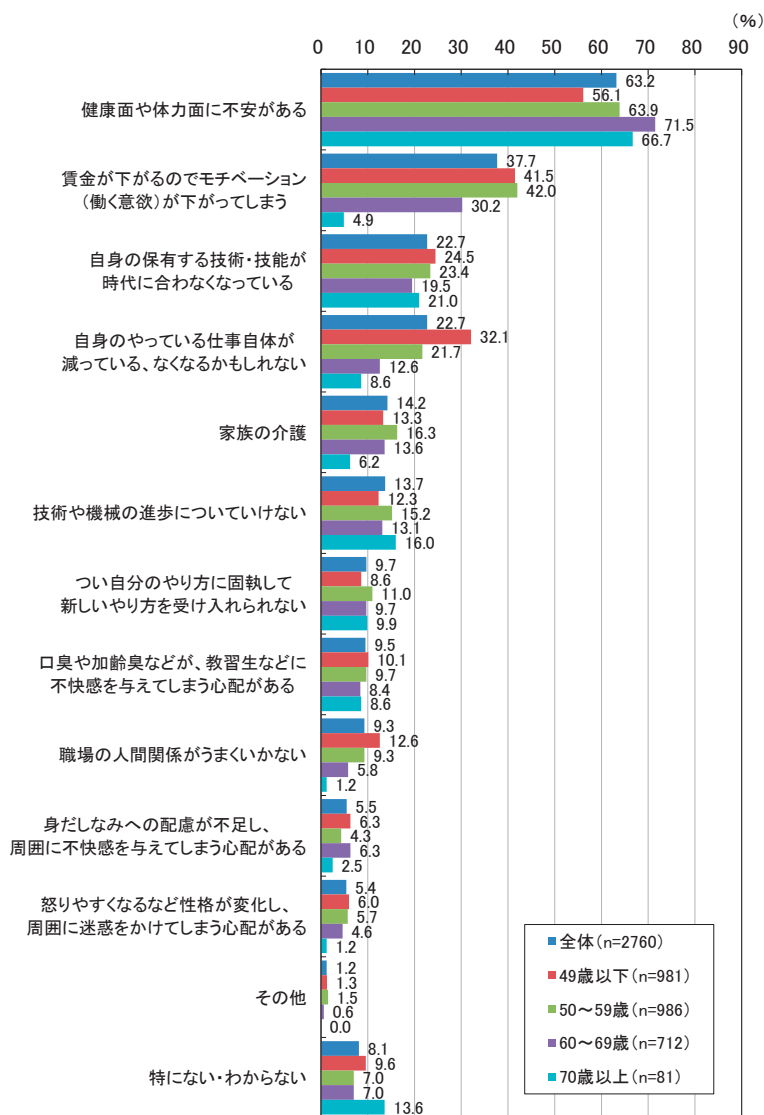
現在は介護を終えて通常日数の勤務に戻っており、会社、社員とも満足できる結果となっている。

指針 3：体力維持と健康管理の強化

Check Point

- ✓ 定期的な健康診断やストレスチェックなどはもちろんのこと、食生活の改善や運動促進など、日常的な健康管理もしっかり行いましょう！
- ✓ 健康状態の急変の心配もあるので、日常的なコミュニケーションの機会などを通じて、皆で高齢の教習指導員の日々の健康をサポートしましょう！
- ✓ 健康経営[®]も踏まえて、健康管理の充実を図りましょう！

図表 2 希望する年齢まで働くことに
対する不安（従業員向け：全対象）



人手不足の影響もあり、豊富な経験を持つ高齢の教習指導員への期待が高まりつつあるものの、高齢の教習指導員が働く上での大きな不安要素として「健康」があります。

今回のアンケート調査結果をみても、教習指導員が、今後希望する年齢まで働く上での不安として、「健康面や体力面に不安がある」の割合が高く、50歳以上では6割以上が「当てはまる」と回答しています。また教習所側に尋ねた別の調査項目からも高齢の教習指導員の健康に対する不安の指摘が多くなっています。

つまり、高齢の教習指導員雇用のポイントの一つは、健康面の不安に対して働く環境を整えることで、できる限り不安を軽減していくといった視点が大切と考えられます。

【今後の対応の方向性】

1. 日常的な健康管理の強化

教習指導員の仕事は、自動車の運転指導に携わるという仕事の性質上、事故などの危険が伴います。またストレスなどに伴ってメンタル面で不調をきたすこともあります。その他にも、加齢に伴って体力の低下や視力の弱まることも知られており、高齢の教習指導員にとって健康管理の重要性は極めて高いと言えます。

そのため、定期的な健康診断の受診やストレスチェックなどの定期的な受診はもちろんのこと、診断結果に基づくその後の適切なフォローも欠かせません。加えて、日常的な健康管理も重要です。例えば食生活の改善、運動促進のための啓発活動の実施、禁煙対策、ワクチン接種の支援、近隣のジムなど運動施設の補助などによる利用支援、ウォーキングイベントの開催なども教習指導員の健康維持・促進に役立ちます。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ ジム利用の促進

高齢の教習指導員に限ったことではないが、健康維持のためとして敷地の中を歩いたりして運動している人も少なくない。また来年にはグループの施設にジムを設けて健康管理に力を入れようと計画している。

【アンケート調査から】

◆ 運動能力等の測定を実施

年2回の交通安全運転講習を実施し、静止・動体視力検査、運転適性検査等で自身の運転能力の現状を把握し、業務に活かしてもらっている。

<他業界における事例>

◆ 再検査や個別指導を徹底 <<砂利採取業>>

健康診断を年2回実施し、健康保険センターから連絡があった者については、再検査や個別指導の指示を徹底して行っている。

2. 日常的なコミュニケーション機会を通じた高齢の教習指導員の健康状態の把握

特に高齢の教習指導員の場合、健康状態の急変といった懸念も高まります。そのような事態に直面した時の対応で遅れが生じないように、できるだけきめ細かく高齢の教習指導員の様子を観察することも必要です。例えば、朝礼や日常的な打合せ、業務時間中のチーム内での高齢の教習指導員の表情の確認、声がけなどをできるだけ気にかけて、周囲の仲間がこまめに高齢の教習指導員のことを見守るようにすることも大切です。

また、教習指導が人と関わる仕事でもあり、ストレスがたまりやすい面もあるので、気軽

に同僚とコミュニケーションを取って気分転換を図ることも大事です。雑談などの機会も含めて普段と違いがみられないかを周囲の仲間も気に向け、もし様子が違うと感じた時には、迅速に適切な対応を取ることが必要です。

<他業界における事例>

◆ 健康管理チェックリストによる健康管理 <<とび・土工工事業>>

毎朝の朝礼では、職員一人一人が「健康チェックリスト」を使って、その日の自己チェックを行っている。頭痛、めまい、動悸などの有無について各自が自己チェックし、それを職長が見て確認印を押している。

3. 健康経営も意識した健康管理の充実

昨今、産業界では「健康経営優良法人」の認定が関心を集めています。認定の狙いとしては、従業員の健康確保はもちろんのことですが、他にも企業の「生産性の向上等の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながる」とが念頭に置かれている点に特徴があり、指定自動車教習所の競争力を高める要因としての期待もあります。

各教習所が健康経営優良法人の認定を目指すのも一つの方向と言えます。しかし、そこまでの対応はしなくとも、状況によって例えば、教習所内のコミュニケーション機会や運動機会の促進などといった健康経営優良法人としての認定に当たって必要と考えられる内容の一部を取り入れ、高齢の教習指導員の健康維持・促進、人材の確保や競争力向上を図ることも考えられます。

※健康経営とは

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つです。

経済産業省では、健康経営に係る各種顕彰制度として、平成26年度から「健康経営銘柄」の選定を行っており、平成28年度には「健康経営優良法人認定制度」を創設しました。

優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることができる環境を整備しています。

出典：経済産業省ホームページ

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

・「健康経営[®]」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 健康経営を意識した健康増進のための費用負担

当校では2019年から健康経営優良法人になり、現在も健康経営には力を入れている。例えば、健康診断においてもプラスアルファの検査項目を希望する場合、人によっては10万円を超えるようなこともあるが、すべて学校側が支払っている。確かに経営的に負担にはなるが、従業員の人生にとって健康はものすごく大きいことなので、そこにはお金をかけようと考えている。

<他業界における事例>

◆ 医師に助言してもらう 《鍛造業》

健康診断の結果により、医師が仕事内容の変更を提案することがある。提案があった場合は、本人の希望も考慮して判断している。

指針4：高齢の教習指導員の働きやすさとモチベーションの向上施策の推進

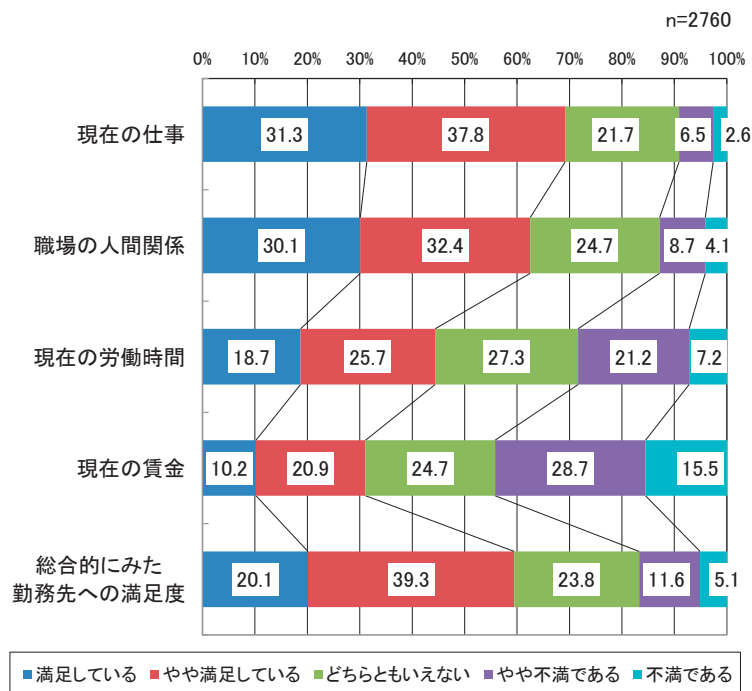
Check Point

- ✓ メリハリのある処遇制度等の整備を図り、高齢の教習指導員のモチベーション確保を図りましょう！
- ✓ 処遇等の丁寧な説明を心掛け、高齢の教習指導員が安心して働けるようにしましょう！
- ✓ 高齢の教習指導員への教習生に対するコミュニケーション研修も検討しましょう！

今回のアンケート調査では、教習指導員に働くことの満足度を尋ねています。その結果を見ると、「総合的にみた勤務先への満足度」に対して6割程度の教習指導員が満足（「満足している」＋「やや満足している」）と回答し、「現在の仕事」については、およそ7割が満足しており、指定自動車教習所で働くことに多くの教習指導員が満足していることがわかります。

ただ、「現在の賃金」については、満足しているのは3割程度にとどまり状況が異なっています。賃金がモチベーションに影響するといった声も聞かれるため、教習指導員のモチベーションを高め、安心して働けるようにすることは、高齢の教習指導員の活躍を促すカギとも言えます。

図表3 現在の教習所で働くことや、仕事の条件等に対する満足度（従業員向け：全対象）



【今後の対応の方向性】

1. メリハリのある処遇制度等の整備

高齢の教習指導員から「資格を持っていたり、他の人よりできるなら考慮してもらいたい」といった声もあり、処遇の不十分さはモチベーションの低下を誘発してしまうリスクもあります。成果や貢献等に対して、例えばメリハリのある人事考課を通じて、職務、処遇、役割等を見直したり、肩書や表彰等の非金銭的な報酬も含めた対応も課題と考えられます。

2. 高齢の教習指導員に対する処遇・賃金等の丁寧な説明

高齢期の人が働く場合、教習指導員ごとに働き方が異なり、人によって処遇や賃金が違うこともあります。内容を丁寧に説明し、理解してもらうことは大切です。

現状でも、定年後の業務内容や処遇等については雇用契約書（労働契約通知書）の交付などがありますが、実際、高齢の教習指導員の声を聞くと、自身の雇用形態や処遇・賃金などを正しく認識していないケースもみられます。正確な理解がないと、安心して働くことにはつながりません。

3. 高齢の教習指導員を意識した教習生に対するコミュニケーション研修の充実

教習指導員は安全運転に関する技術や知識を教える仕事ですが、対人サービスであることも考えると、教習生とのコミュニケーションを通じた関係構築は教習指導員のモチベーションに大きな影響を与えます。例えば、教習生から「先生、免許取ったよ！」「この前はお世話になりました」といった感謝の言葉を伝えてくれたりするときには、やりがいを感じると言います。

多くの指定自動車教習所では教習生に「満足度調査」を行っており、サービスの実態把握や改善に活用しています。しかし、高齢の教習指導員の場合、「上から目線で物を言う」「我慢できないことが発生しやすくなり、言葉が荒くなりクレームのもとになることが多い」などといった声が、若手や中堅の教習指導員よりも多いと言われています。

コミュニケーションについては、なかなか本人自身気づきにくいところもあるので、研修などの機会を通じて、第三者などから指摘をしてもらい、教習所の質の向上と教習指導員のモチベーション向上につなげていくような機会を設けることも考えられます。

<参 考>

無期転換ルール of 継続雇用 of 高齢者に関する特例について

有期労働契約が更新されて通算5年を超えた時には、労働者の申込み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がありますが、継続雇用 of 高齢者に関しては無期転換ルールの特例があります。

本ガイドラインの「参考資料」に関連資料を載せていますので、参考にしてください。(P.46・P.47)

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 仕事内容を高齢の教習指導員自身が選べるようにする

定年後の給料は、定年前と同じ仕事をするのであれば、月給制で基本的に大きな変更はない。ただ、60歳以降は仕事内容を選ぶことが可能になっており、仕事を減らすとそれに応じて給料も減るようになっている。例えば、当校では担当制で教習指導員が教習生の進捗管理等を行っているが、60歳以降ほぼ全員が担当を外して欲しいと申し出てくる。

<他業界における事例>

◆ 表彰制度の導入 <<保育サービス業>>

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。

◆ 中高年限定の実技研修を実施 <<情報サービス業（情報子会社等）>>

シニア人材に配慮した中高年限定 of ハンズオン研修（PC等を持ち込み、実習を伴う研修）を実施する。中高年に限定した新技術 of セミナーを試験的に開催したが、好評であった。若手と一緒にでは気後れするようであり、ハンズオンセミナー等 of 実技を伴う研修では、こうした配慮は必要と考えている。

指針5：職場のコミュニケーションや風土の改善を図るとともに、指定自動車教習所の特長・魅力のアピール

Check Point

- ✓ 職場のコミュニケーションや風土の改善を図り、より働きやすいと感じられる雰囲気づくりに努めましょう！
- ✓ 指定自動車教習所業界・企業としての特長・魅力をアピールし、よりお客様も教習指導員も集まりやすい職場を目指しましょう！

小規模な指定自動車教習所では人材不足が深刻化し、若手や中堅の教習指導員が少ないため将来を担う人材の確保が欠かせません。

働きやすい職場環境の整備という観点から、「職場の雰囲気の良い、コミュニケーションが大事だ」といった意見が教習所側から寄せられています。教習指導員間のコミュニケーションの場を設けて関係を深めることは、高齢の教習指導員はもちろんのこと教習指導員全員にとって働きやすい職場づくりという観点から重要な課題と言えるでしょう。

【今後の対応の方向性】

1. 職場のコミュニケーション（風土）の改善

教習指導員の仕事は、技能教習や学科教習を通じて、安全運転をするための技能や知識を教えることにあるため、教習生とマンツーマンでのコミュニケーション機会は豊富にあります。それが、それと比べて職場の同僚と話をする機会は限られます。

そうした中で教習所によっては「高齢指導員が持つ技能指導のスキルを活かせるよう、形式的な会議にとらわれず、少人数で意見交換できる雰囲気づくりを行っている」といった例があったり、教習指導員を含めて職員間の懇親の機会を設ける教習所もあります。高齢の教習指導員の持つ経験やノウハウなどの共有化も含めて、職員間のコミュニケーションを促進する職場の風土づくりは働き甲斐を育てる上ではとても大切です。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 全従業員を対象にした懇親機会を設ける

2～3年前から全従業員でボーリング大会を行ったり、懇親会を開いたりするようになった。クリスマスには、家族で食べられるようチキンを配布したりと会社が主体となって様々な取組をはじめた。そうした取組もあって、職場の雰囲気がよくなっている面があるかもしれない。

◆ 団らんスペースの設置

施設を改装したときに教習指導員の席をフリースペースにし、コミュニケーションの場所になるよう職場にソファを置いた。結果、高齢者の井戸端会議のような雰囲気の良い空間が生まれ、高齢の教習指導員に「ゆっくり出勤して欲しい」と伝えても早く出社している状況になっている。教習所に来る理由として、仲間と話がしたいこともあるのかもしれない。

◆ 職員間の良好な関係の構築を通じて外部からの評価を高める

高齢の教習指導員だけに関わるものではないが、職場の雰囲気の良さ、コミュニケーションの良さも大事にしている。そのお陰で離職者も少なく、若い人が簡単に辞めないため平均年齢も35歳と低く抑えられている。教習生にとっても、職員間の仲の良いたことが口コミや入校するきっかけにつながるなど、外部への影響もあるので大切にしている。

<他業界における事例>

◆ 若手従業員とのコミュニケーションの場を創出 《製造請負・派遣業》

高齢従業員と若手従業員間で、コミュニケーションを取る機会を会社として予算計上をして設定し、世代を超えた社内での関係構築を目指している。高齢者は若手と関わることで、若い人がどんなことを考えているのかを知り、若手へ技術・経験・知恵を伝承するモチベーションを高めてもらうことを狙い、企画している。

2. 指定自動車教習所の特長・魅力のアピール

今回のアンケート調査で尋ねた教習所で働くことの満足度の結果をみると、教習指導員50人以上の教習所の場合、「現在の賃金」の満足度の割合が4割を超えており、9人以下と比べると15ポイント程度上回っています。また「総合的にみた勤務先への満足度」をみると50人以上では7割近くが満足していますが、9人以下では満足度の割合が5割を下回っています。つまり同じ指定自動車教習所といっても、規模が異なると教習指導員の満足状況が異なりがちです。このことは事業の運営次第で、賃金を含めて教習指導員の満足度を高められる可能性を示しているとも言えます。

そのためには、例えば、付加価値の高いサービスを提供して教習生を増やして教習所の収入を増やし、それを基に賃金や福利厚生などを充実して教習所の魅力を高めていくことが考えられます。それによって、若手・中堅を含めて優秀な人材を確保し、さらに付加価値の高いサービスを提供し、魅力を高め教習生を確保していくといったサイクルが考えられます。高齢の教習指導員の業務負担を減らすのであれば、若手・中堅に業務を代替してもらうことは欠かせません。

もちろん容易なことではないかもしれませんが、しかし、指定自動車教習所の将来を考えると、いかに魅力を高め、それを外部にアピールし、教習生や教習指導員を確保することは、教習所の発展という観点からも重要です。

<指定自動車教習所における事例>

【ヒアリング調査から】

◆ 従業員確保のための仕組みの整備とお客様満足向上のためのサービスの充実

当校は県内の教習所の中で卒業生数ナンバーワンを長きにわたってキープし、教習指導員の平均年齢も35歳と低めになっている。そのためには、従業員を確保しやすいような職場の雰囲気づくり、福利厚生の実施なども必要だ。もちろん、お客様の満足度を高めるためのサービスの充実も欠かせない。料金は県内で最も高い水準ではあるが、従業員を確保し、お客様に対して必要なサービスなどを提供するためには、一定の収入確保は必要だと考えている。

Ⅲ

アンケート調査結果

1. アンケート調査の概要

実施時期：令和6年（2024年）9月9日～9月30日

調査対象：

【企業調査】

全日本指定自動車教習所協会連合会に加盟する1,233教習所の経営者や人事責任者の方を対象にした。

【従業員調査】

上記に勤務する従業員

- ① 対象職種：教習指導員
- ② 対象年齢：40歳代の正規社員／50歳代の正規社員／定年後再雇用された従業員

調査方法：WEB アンケート

調査対象数・回答状況

	調査対象数	有効回答数	有効回答率
企業（教習所）	1,233票	845票	68.5%
従業員（教習指導員）	—	2,760票	—

2. アンケート調査結果

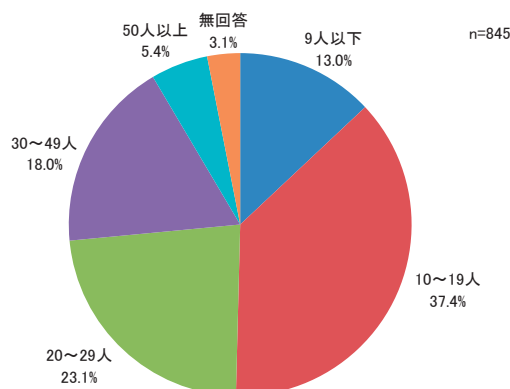
【企業調査】

（1）指定自動車教習所業における高齢者雇用の現状

① 教習指導員規模

教習指導員規模は、「10～19人」の企業が37.4%と最も多く、「20～29人」（23.1%）、「9人以下」（13.0%）となっており、29人以下でおよそ4分の3を占めており規模の小さい教習所が多くなっています。

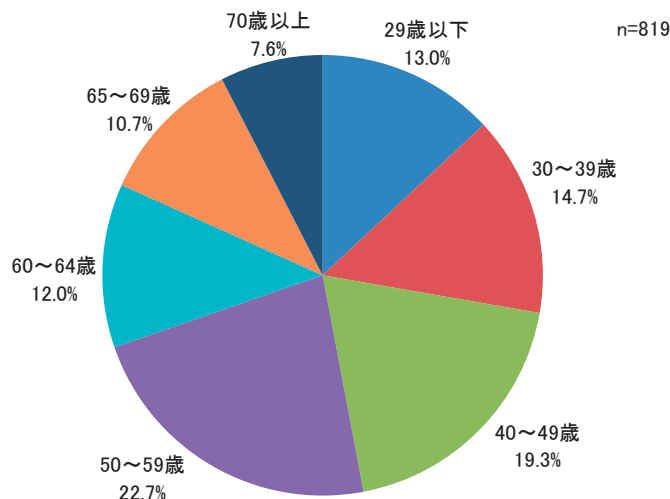
図表1 教習指導員規模（全対象）



② 従業員の年齢構成

教習指導員の年齢構成は、「50～59歳」が22.7%で最も多く、以下「40～49歳」(19.3%)、「30～39歳」(14.7%)、60歳以上の高齢者の割合は30.3%を占めています。

図表 2 従業員の年齢構成（全対象）

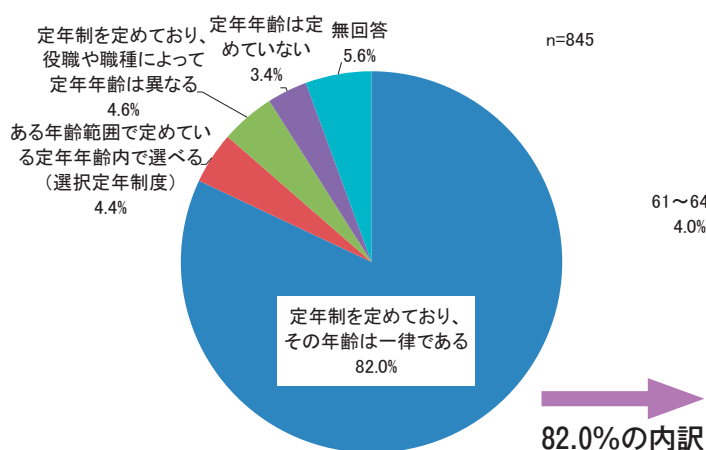


③ 正規社員の定年年齢

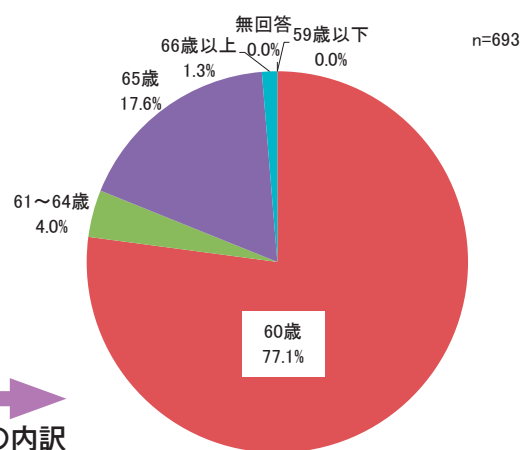
定年制の有無を全体でみると「定年制を一律に定めている企業」は82.0%と圧倒的に多くなっています。

定年年齢を一律に定めている場合の定年年齢は、「60歳」が77.1%で最も多く、次いで「65歳」が17.6%、「61～64歳」が4.0%となっています。

図表 3－1 定年（全対象）



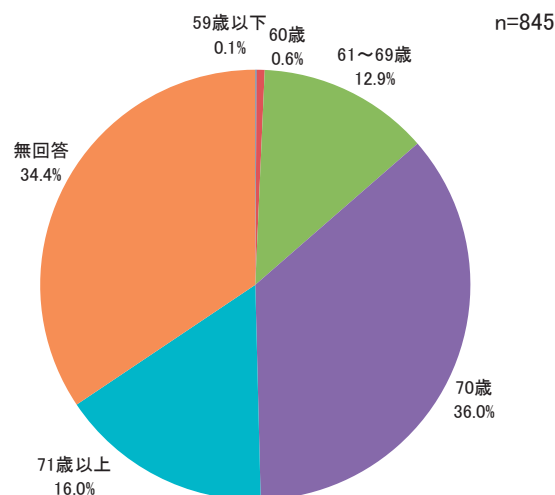
図表 3－2 一律の定年年齢
（定年年齢一律の場合）



④ 働き続けられる上限年齢

企業が従業員に対して働き続けられると考えている年齢は、「70歳」が36.0%と最も多くなっています。

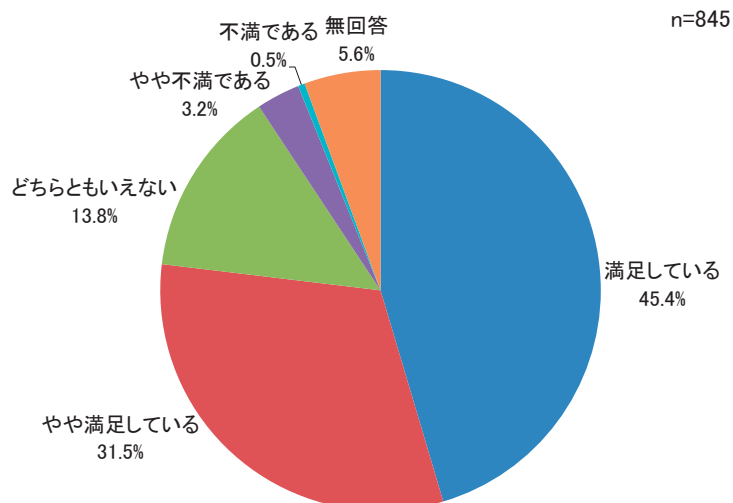
図表 4 働き続けられる上限年齢（全対象）



⑤ 高齢教習指導員の働きぶり

高齢教習指導員の働きぶりを全体でみると、「満足」（「満足している」（45.4%）＋「やや満足している」（31.5%））が76.9%と多くなっています。

図表 5 高齢教習指導員の働きぶり（全対象）

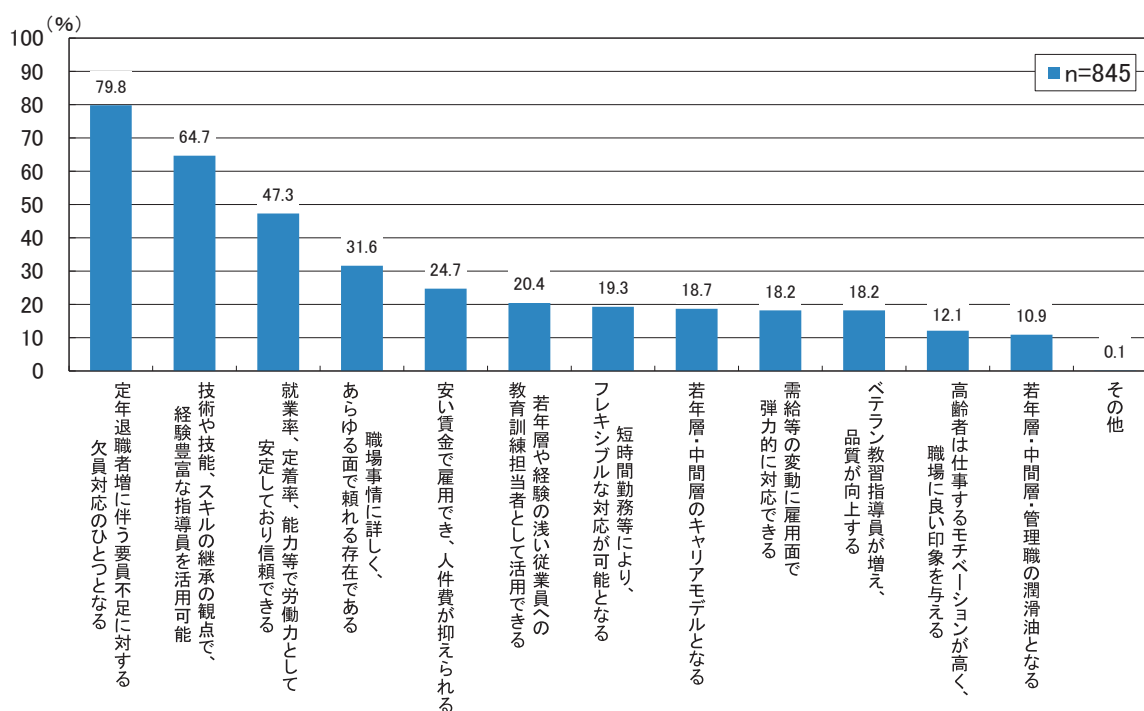


(2) 高齢者雇用のメリットと課題

① 定年後の高齢の教習指導員の活用メリット

定年後の高齢の教習指導員の活用メリットとして、「定年退職者増に伴う要員不足に対する欠員対応のひとつとなる」(79.8%)が約8割と最も多くなっています。以下、「技術や技能、スキルの継承の観点で、経験豊富な指導員を活用可能」(64.7%)、「就業率、定着率、能力等で労働力として安定しており信頼できる」(47.3%)などもメリットと考えるところが多くあります。

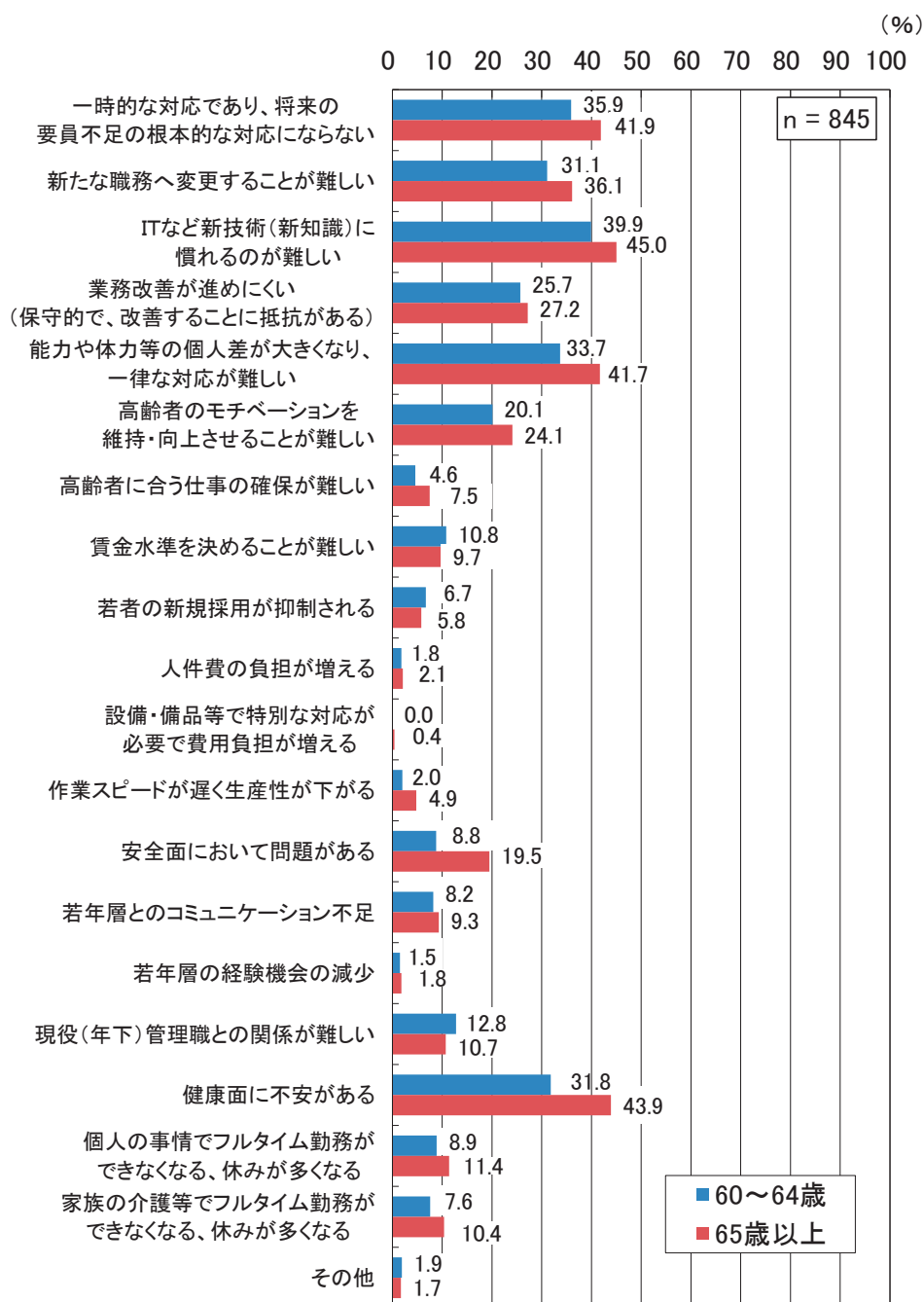
図表6 定年後の高齢の教習指導員の活用メリット（全対象）



② 高齢の教習指導員を活用する際の課題

高齢の教習指導員を活用する際の課題をみると、年齢を問わず「一時的な対応であり、将来の要員不足の根本的な対応にならない」「新たな職務へ変更することが難しい」「IT など新技術（新知識）に慣れるのが難しい」「能力や体力等の個人差が大きくなり、一律な対応が難しい」「健康面に不安がある」はいずれも30%を上回り、高齢の教習指導員活用の際の課題と認識されています。

図表7 高齢の教習指導員を活用する際の課題（全対象）

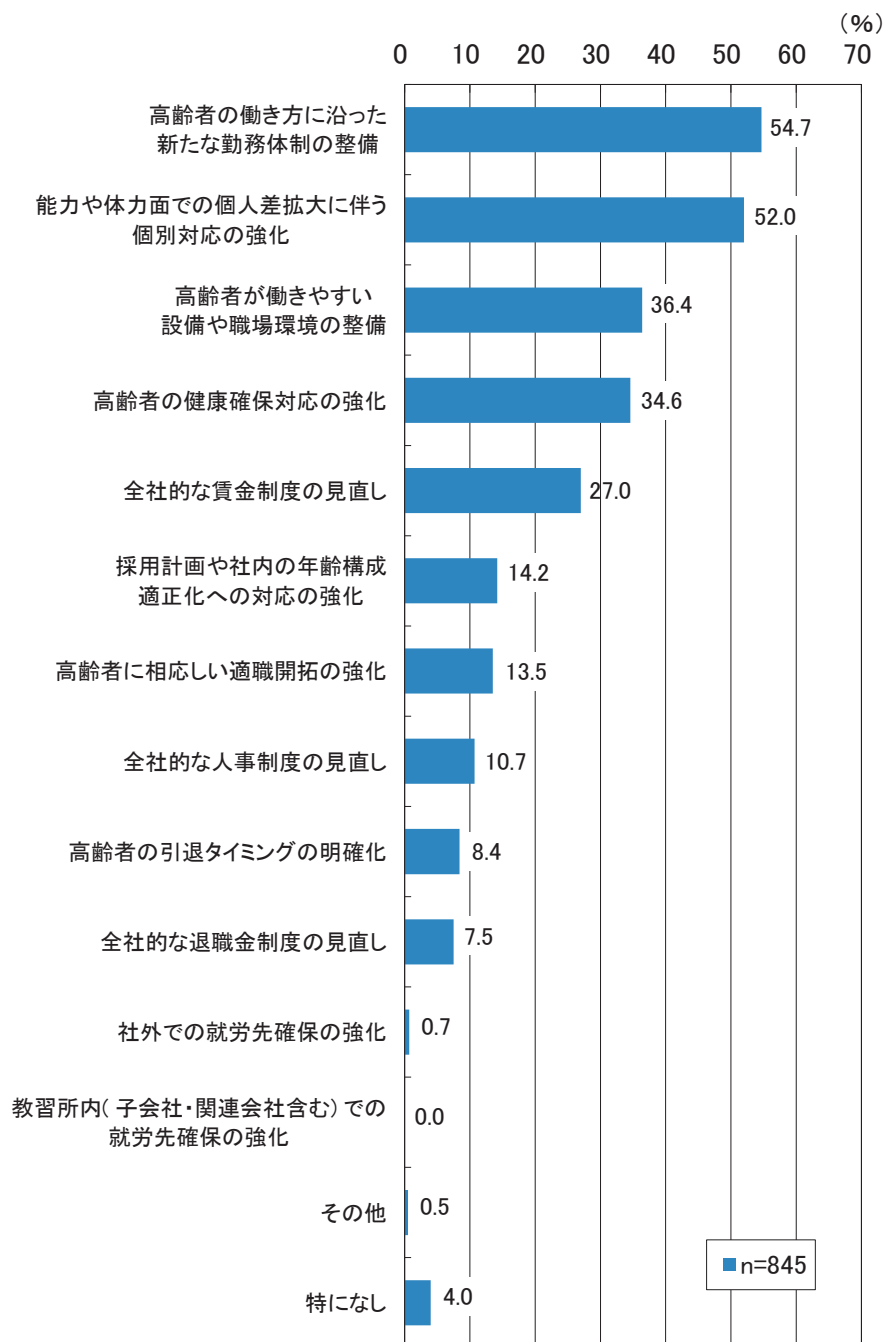


(3) 高齢者雇用の対応

① 高齢の教習指導員の雇用を積極的に進めるに当たっての取組

高齢の教習指導員の積極的雇用に当たっての取組では、「高齢者の働き方に沿った新たな勤務体制の整備」が54.7%と最も多く、これに「能力や体力面での個人差拡大に伴う個別対応の強化」(52.0%)が続いています。

図表 8 高齢の教習指導員の雇用を積極的に進めるに当たっての取組（全対象）

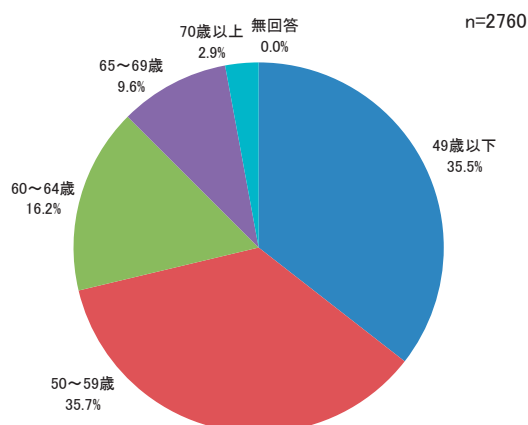


【従業員調査】

（１）現在の年齢

年齢を全体でみると、「50～59歳」が35.7%、「49歳以下」が35.5%となっており、59歳以下が約7割を占めています。60歳以上に着目すると「60～64歳」が16.2%、「65～69歳」が9.6%、「70歳以上」が2.9%となっています。

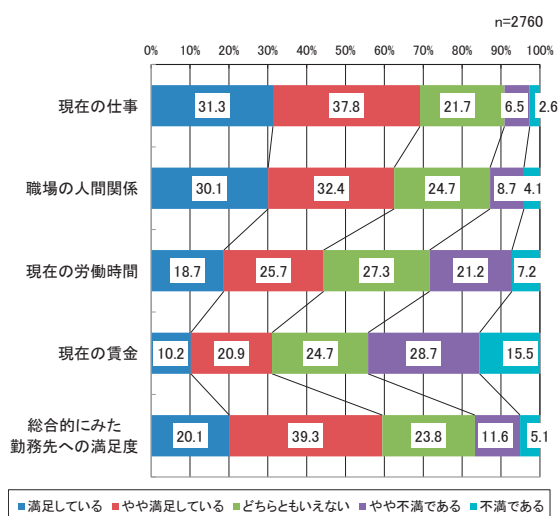
図表 9 年齢層（全対象）



（２）現在勤めている教習所で働いていることや仕事の条件等に対する満足度

現在勤めている教習所で働いていることや仕事の条件に対する満足度（「満足している」＋「やや満足している」）でみると、「総合的にみた勤務先への満足度（総合満足度）」は59.4%あります。総合満足度の内訳をみると「現在の仕事」は69.1%、「職場の人間関係」も62.5%と高くなっています。一方、「現在の労働時間」は44.4%、「現在の賃金」では31.1%にとどまり、「現在の賃金」については不満足度（「やや不満である」＋「不満である」）の割合が満足度よりも多くなっています。

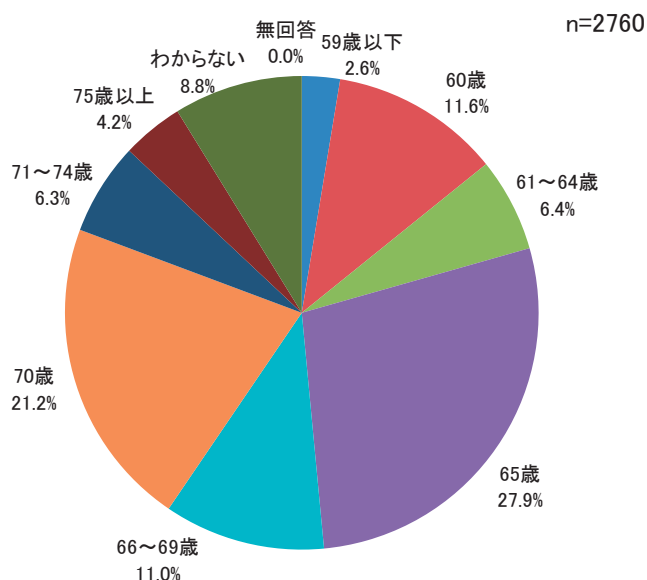
図表10 現在の教習所で働くことや、仕事の条件等に対する満足度（全対象）



（３）働き続けたい年齢

従業員が働き続けたいと考えている年齢は、「65歳」が27.9%で最も多く、次いで「70歳」が21.2%となっています。

図表11 働き続けたい年齢（全対象）

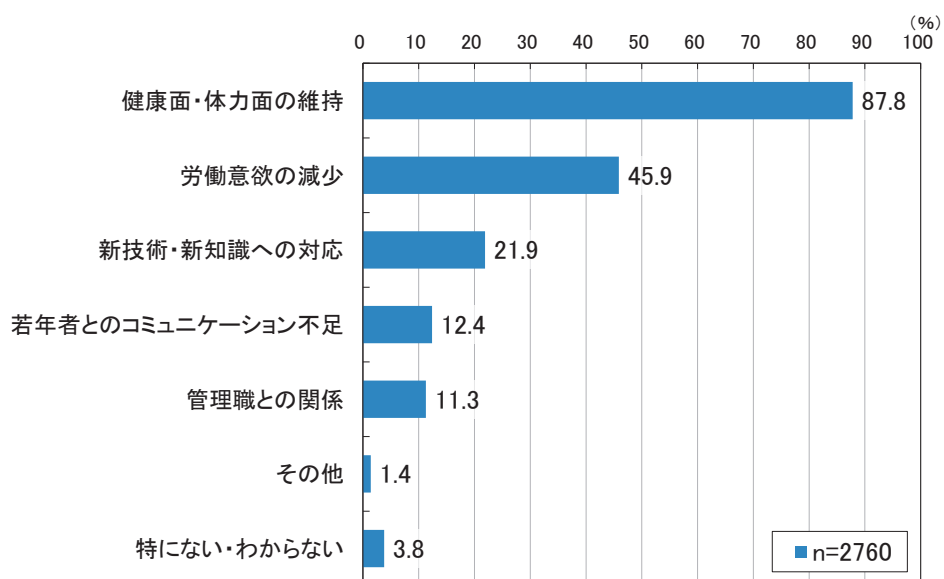


（４）長く働くために必要と思われること

① 希望年齢まで働くための課題

希望年齢まで働くための課題を全体でみると、「健康面・体力面の維持」が87.8%で突出して多く、「労働意欲の減少」(45.9%)が続いています。

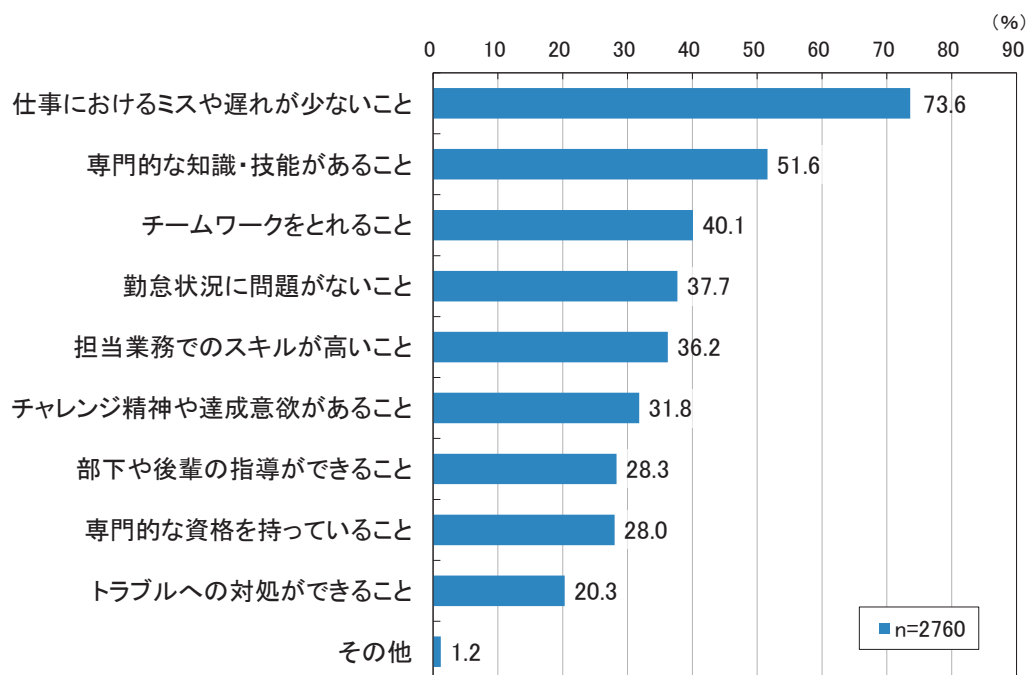
図表12 希望年齢まで働くための課題（全対象）



② 希望年齢まで働くための能力・勤務態度

希望年齢まで働くために必要と思われる能力・勤務態度を全体でみると、「仕事におけるミスや遅れが少ないこと」が73.6%で最も多く、以下、「専門的な知識・技能があること」(51.6%)、「チームワークをとれること」(40.1%)が続いています。

図表13 希望年齢まで働くための能力・勤務態度（全対象）



IV

參考資料

1. 70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）

事業主・労働者の皆さまへ

高年齢者雇用安定法は、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的とする法律です。事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があります。

**65歳までの雇用機会
の確保（義務）**



**70歳までの就業機会
の確保（努力義務）**

70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の「努力義務」になったことに伴い、65歳以上70歳未満で離職する者も再就職援助措置・多数離職届等の対象になります。

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
- ・ 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については過半数労働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。

 厚生労働省 ハローワーク

管理番号：PL070401高02

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。
- ・ 高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必要があります。
- ・ 短時間や隔日での就業制度など、高齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めるとともに、勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇については、個々の高齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努める必要があります。

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、事業主が恣意的に一部の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、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。

※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。

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。

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）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

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

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

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、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よう努めるようお願いします。

高年齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲>

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

※ 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

再就職援助措置

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています
(努力義務)。

多数離職届

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢等が解雇等により離職する場合**は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、**A** に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

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

お問い合わせ先

- ◆ 高齢者雇用安定法や高齢者就業確保措置についての詳細は、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/shozaianai/roudoukyoku/index.html>



関連情報

- ◆ 厚生労働省ホームページ

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

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureis-ha/index.html



- ◆ 高齢者雇用対策ラボ

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

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



- ◆ 高齢者雇用に関するご相談

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、高齢者雇用アドバイザー等を企業へ派遣し、高齢者の雇用に関する各種相談・援助を行っています。

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



- ◆ 65歳超雇用推進助成金

○ 65歳超継続雇用促進コース

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

○ 高齢者無期雇用転換コース

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

○ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した企業を支援します。

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



- ◆ 高齢者活躍企業事例サイトなど

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

○ 高齢者活躍企業事例サイト

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

○ 70歳雇用推進マニュアル・70歳雇用推進事例集・65歳超雇用推進事例集

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

(事例サイト) (マニュアル等)



- ◆ 高齢者の活躍に取り組む企業の事例

役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等により、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例を紹介しています。

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



出典：厚生労働省 高齢者雇用安定法改正の概要

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001242274.pdf>



2. 同一労働同一賃金

○「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」の概要は以下の通りです。

「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あり、いかなる待遇差は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。
- 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。**

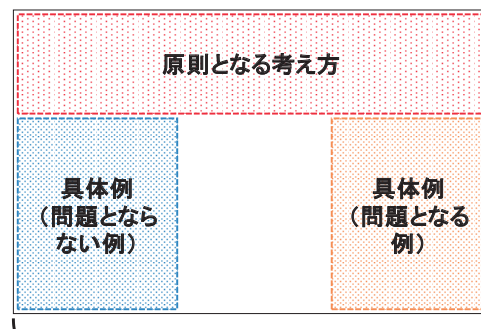
（詳しくはこちら） <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



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は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）

① 基本給

- 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。

② 賞与

- 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。

③ 各種手当

- 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**精進手当**、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。

⚠️ <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。
- 病欠休職**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/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



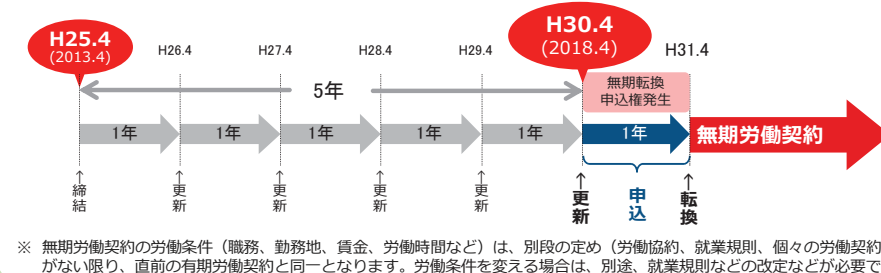
3. 無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について

無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について (第二種計画認定・変更申請)

無期転換ルールとは？

- 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。
- 通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



対象となる労働者

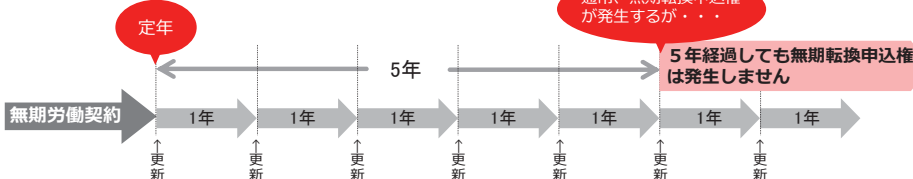
- 原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

継続雇用の高齢者の特例とは？

- 無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、**有期雇用特別措置法**（※1）により、
 - ・ 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）
 については、**無期転換申込権が発生しない**とする特例が設けられています。
- 特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局（※2）に認定申請を行う必要があります。

※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条：平成27年4月1日施行
 ※2 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

【例：定年後、1年間の有期労働契約で引き続いて雇用された場合】



対象となる労働者

- 定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。
 - ※ 高齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に定年後引き続き雇用される場合も対象となります。
 - ※ ただし、定年後、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。

厚生労働省 都道府県労働局

【H29.11】

出典：厚生労働省 無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000185322.pdf>



【参考】 継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請）

Ⅱ－３．継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成

- 継続雇用の高齢者について、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。

〔赤字は記載例〕

様式第 7 号

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	代表者職氏名 (法人の場合)	④
住所・所在地	〒() () ()	電話番号	() () ()

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

☒ 高年齢者雇用等推進者の選任

☐ 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

}

1 カ所以上に
チェックして下さい

3 その他

⑦ ☒ 高年齢者雇用安定法第 9 条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

☐ 65 歳以上への定年の引き上げ
☒ 継続雇用制度の導入

(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）⑧

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（例：就業規則等）⑨

3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し

〔留意事項〕

① 申請の日付を記載してください。

② 提出先の労働局名を記載してください。

③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。

④ 法人の場合には、代表者職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カ所以上）
(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 ✓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就業規則の代わりに、事業主の氏名の記載があり、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。

- ⑨ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況等報告書」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。
- 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」に記載例、申請書提出時チェックリスト等を掲載しているため、ご活用ください。
 - 社会保険労務士等による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず「事務代理者」と表示し、かつ、当該事務代理に係る社会保険労務士の名称を冠してその氏名を記載してください。
 - 電子申請を行うことも可能です。電子申請の詳細は、e-Gov ホームページ (<https://shinsei.e-gov.go.jp/>) をご参照ください。

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://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001539047.pdf>



4. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

(1) 「70歳雇用推進プランナー・高年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70歳雇用推進プランナー・高年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、高年齢者等が年齢に関わりなく働ける企業の普及・促進及び高年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、是非ご利用下さい。

70歳雇用推進プランナー 高年齢者雇用アドバイザーのご案内

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

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



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



70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている
専門家です。

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



相談・助言

無料

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

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

提案

無料

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

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

その他のサービス

無料

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

◆他社の取組みにおける好事例の提供

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

企画立案等サービス

有料

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

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





（２）就業意識向上研修

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

※対象の事業主は、45歳以上の雇用保険被保険者を３人以上雇用している事業主です。

【就業意識向上研修の種類】

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

・研修時間

４時間以上15時間以下とします。

・受講者数

３人以上20人程度とします。

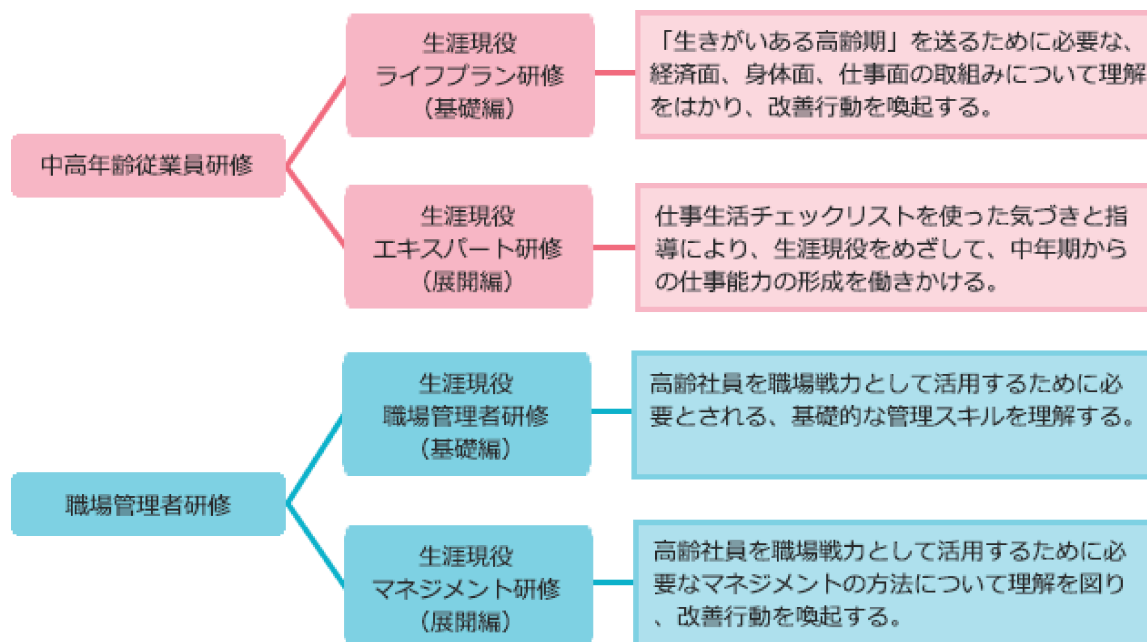
・講師

高年齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用推進プランナー（以下「アドバイザー等」という。）が担当します。

・研修カリキュラム等

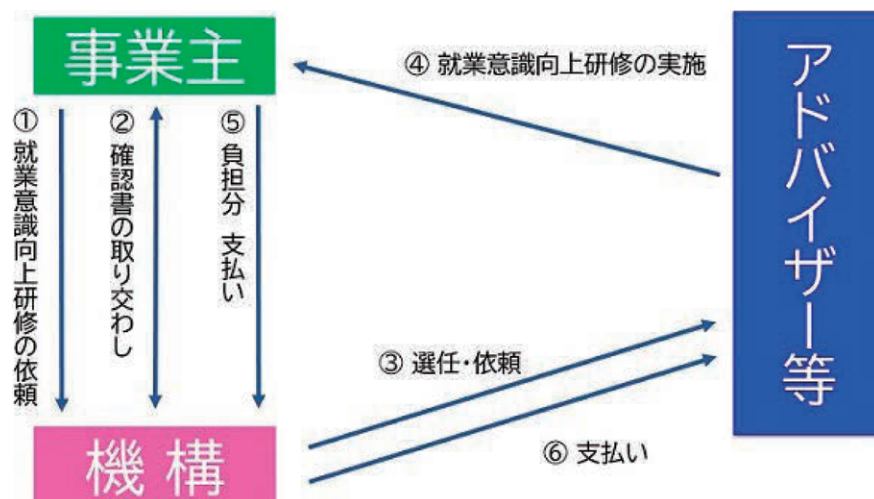
受講者の状況等を勘案し、アドバイザー等がご相談させていただきながら作成します。

【就業意識向上研修コース別の概要】



【利用方法と手続き】

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



【就業意識向上研修に係る経費】

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

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

就業意識向上研修に係る経費（例）

就業意識向上研修の内容	最高限度額	事業主負担額
(1) 半日コース（4時間）	60,000円	（2分の1）30,000円
(2) 1日コース（8時間）	120,000円	（2分の1）60,000円
(3) 2日間コース（14時間）	210,000円	（2分の1）105,000円

出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構「就業意識向上研修」

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



「70歳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下さい。

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

※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下さい。

[ホームページはこちら](#)

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

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

2025 年 8 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	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
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161	山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803	水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072	宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154	前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒336-0931	さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒263-0004	千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022	墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	〃	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824	横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061	新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982	高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352	金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齢・障害者業務課	〒915-0853	越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齢・障害者業務課	〒400-0854	甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齢・障害者業務課	〒381-0043	長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842	岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高齢・障害者業務課	〒422-8033	静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齢・障害者業務課	〒460-0003	名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高齢・障害者業務課	〒514-0002	津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齢・障害者業務課	〒520-0856	大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齢・障害者業務課	〒617-0843	長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齢・障害者業務課	〒566-0022	摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	〃	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045	尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒634-0033	橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483	和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齢・障害者業務課	〒689-1112	鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001	松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齢・障害者業務課	〒700-0951	岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齢・障害者業務課	〒730-0825	広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齢・障害者業務課	〒753-0861	山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒770-0823	徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063	高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044	松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒781-8010	高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課	〒810-0042	福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀支部高齢・障害者業務課	〒849-0911	佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齢・障害者業務課	〒854-0062	諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齢・障害者業務課	〒861-1102	合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131	大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916	宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068	鹿児島市東都元町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

5. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2025年度現在）

（1）65歳超雇用推進助成金

当助成金は、高年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、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものです。

（事業主の皆さまへ）

令和7年度65歳超雇用推進助成金のご案内

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

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要 以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

A. 65歳以上への定年引上げ
B. 定年の定めの廃止

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

支給額 措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

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

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

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

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

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

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

主な支給要件

（1）制度を規定した際に、専門家等に就業規則の作成または相談等を依頼し、経費を要した事業主であること。

（2）制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。

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

申請受付期間

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

※ 「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。）に支給申請してください。

※ 各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が見込まれる場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

厚生労働省

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

LL070401高01

Ⅱ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要

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

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

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

中小企業	中小企業以外
60%	45%

- ※ 支給対象経費は、④雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、⑥上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費です。
- ※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円（中小企業以外は22.5万円）となります。2回目以降の申請は、④と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

主な支給要件

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

受給手続の流れ

1. 計画の申請

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

2. 支給の申請

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

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

Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース

概要

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

支給額

対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
30万円	23万円

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

主な支給要件

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

受給手続の流れ

1. 計画の申請

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

2. 支給の申請

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

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



留意事項（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通）

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

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



出典：厚生労働省「令和7年度 65歳超雇用推進助成金のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001469520.pdf>

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下さい。



(2) 特定求職者雇用開発助成金

◆ 特定就職困難者コース（60歳以上）

- a. 高年齢者（60歳以上）、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働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。
- b. 対象労働者の類型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		支払方法
採用する労働者	週あたりの 所定労働時間	中小企業	中小企業 以外	
高年齢者 (60歳以上) (母子家庭の母等)	30時間以上 (短時間労働者以外)	60万円	50万円	30万円（25万円）× 2 期
	20時間以上 30時間未満 (短時間労働者)	40万円	30万円	20万円（15万円）× 2 期

注：（ ）内は中小企業事業主以外に対する支給額。

※有期雇用労働者として雇用する場合、自動更新（本人が望む限り更新できること）のみ支給対象としています。「自動更新」の確認は雇用契約書により行うため、雇用契約書には「自動更新」であることの記載が必要です。

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html



6. 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下さい。

■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】

○高年齢者活躍企業事例サイト

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



■厚生労働省

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



○高年齢者雇用・就業対策

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



7. 主要参考資料

○高年齢者雇用安定法改正の概要

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001242274.pdf>



○70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーのご案内

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



○65歳超雇用推進助成金

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001469520.pdf>



○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

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



○特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース（60歳以上）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html



指定自動車教習所業 高齢者雇用推進委員会 委員名簿

氏名	所属及び職名	
委員		
田口 和雄	高千穂大学経営学部	教授（座長）
相馬 純一	釧路自動車学校	設置者
谷藤 善範	ST モータースクール	設置者
鯨岡 則雄	大宮自動車教習所	設置者
伊東 康彦	総合自動車学校	設置者
加藤 光一	ほめちぎる教習所伊勢	設置者
田中 秀明	山口そうごう自動車学校	設置者
横山 雅之 （途中退任）	全日本指定自動車教習所協会連合会	専務理事
扇澤 昭宏 （途中就任）	全日本指定自動車教習所協会連合会	専務理事
シンクタンク		
凌 竜也	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
福田 和久	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
事務局		
堀脇 秀貴	全日本指定自動車教習所協会連合会	経営管理部長

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

**指定自動車教習所業における
高齢者雇用推進に向けたガイドライン**
～高齢教習指導員のさらなる活躍のために～

発行 令和 7 年 9 月

一般社団法人 全日本指定自動車教習所協会連合会

〒102-0074 東京都千代田区九段南 2 丁目 3 番 9 号 サン九段ビル 4 階

TEL : 03-3556-0070 FAX : 03-3556-0071

<https://www.zensiren.or.jp/>



無断転載を禁ず

