

ハイヤー・タクシー業 高齢者の活躍に向けたガイドライン

公共交通機関として安全・安心輸送のために



はじめに

わが国では、現在、人口の少子高齢化の進展に伴って、労働力不足が急速に進んでおり、高い職業上の技能や、豊富な職務経験を持つ高齢者の活用が広く求められています。

平成18年4月には改正高齢者雇用安定法が施行され、65歳までの「高年齢雇用確保措置」の導入が義務化されましたことから、これまでも定年延長や再雇用制度の導入などにより高齢者の雇用の推進を図ってきています。この中で様々な高齢者を活用する上での課題が明らかになり、これらをどのように解決していくかが求められてきております。

このためハイヤー・タクシー業での現状の把握と、課題の確認、好事例の紹介などを内容とする高齢者雇用推進ガイドラインの策定を目的として、当連合会は、平成31年度に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から「産業別高齢者雇用推進事業」を受託し、都道府県タクシー協会等の協力を得て2カ年事業として調査・検討を行ってまいりました。

平成31年度には立正大学経済学部戎野淑子教授を座長として「ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会」を当連合会内に設置し、高齢者の雇用の現状と課題を把握するためにアンケート調査およびヒアリング調査を実施し、その結果を基に高齢者雇用推進ガイドラインを今般「ハイヤー・タクシー業 高齢者の活躍に向けたガイドライン」としてとりまとめました。

本書は、高齢化社会を迎えているわが国の現状の中で、ハイヤー・タクシー業界において高齢者の活用をテーマに策定したものです。今後の65歳以上のドライバーの雇用について、その活躍を視野に入れた労務管理にも役立つようにハイヤー・タクシー業の高齢者雇用の現状および今後の課題解決策などを踏まえて検討した結果をとりまとめたものです。各事業者の実情に応じて、新たな高齢者雇用制度を検討する際のご参考にしていただければ幸いです。

なお、本書の作成に当たりましては、各種調査にご協力いただきました皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただきました。この場を借りまして、厚くお礼申し上げる次第です。

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

I 高齢者雇用の必要性とその背景について	4
II タクシー業における高齢者雇用の現状について	5
1. 年齢別運転者証交付状況からみた高齢者雇用の状況について	5
2. アンケート調査結果からみた高齢者雇用の状況について	8
(1) ドライバーの年齢について	8
(2) 65歳以上のドライバーの雇用状況の推移について	9
(3) 定年の有無について	10
(4) 雇用延長について	11
(5) 雇用延長がある場合の上限の年齢について	12
(6) 定年後の賃金水準について	13
(7) 定年後の人事評価について	14
(8) 高齢ドライバーの割合が高まっている理由について	15
III 高齢ドライバーの雇用の良い点、強み等について	16
IV 高齢ドライバーの雇用上の不安と留意点について	20
1. 高齢ドライバーの雇用上の不安について	20
2. 高齢ドライバーの雇用上の留意点について	24
V 加齢に伴う心身機能の変化に対する健康管理等の対策について	26
VI 高齢ドライバーに配慮した交通安全対策について	30
1. 運転に当たっての注意喚起、点呼での確認等	30
2. 安全運転や教育やヒヤリハット事例の報告の実施	30
3. 車両設備の安全化、IT機器等への対応	30

Ⅶ 65歳以降も元気で、できるだけ長く働き続け、公共交通機関としての責任感を持って仕事をするために — (まとめ) — 33

1. 体力の維持と健康の確保について	34
2. 交通事故防止対策について	35
3. 運転技能・技術の低下への対策について	36
4. コミュニケーションの維持について	37
5. モチベーションを維持するために、賃金と年金の関係に配慮した勤務時間や賃金を設定することについて	38

■参考資料

タクシーにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン	41
年金制度の機能強化等の法律改正に関する資料	47
高齢者雇用に係る今後の政府方針「70歳までの就業機会確保」	48
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	51
65歳超雇用推進助成金のご案内	55
(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・障害者業務課所在地等一覧	56
その他の国の助成金のご案内	57

(※一部、見易いようにタイトル文字を大きくしたものがあります)

※本ガイドラインにおける言葉の定義は以下のとおりです。

- ドライバー** : 法人タクシー運転者
- 高齢ドライバー** : 65歳以上の法人タクシー運転者
(現在高齢者雇用安定法により65歳まで雇用確保措置の実施が必要とされているため)
- アンケート調査** : 本委員会が高齢者雇用推進事業として令和元年度に実施したアンケート調査
- ヒアリング調査** : 本委員会が高齢者雇用推進事業として令和元年度に実施したヒアリング調査
- 小数点は第2位を四捨五入しています。
- グラフ内のNは母数段数、nは標本データ数を示す。
- グラフの中には、端数処理の関係で、合計が100%にならない場合があります。

本委員会では、高齢者雇用の実態を調査するため、各都道府県タクシー協会等の会員5,975事業者に対して令和元年8月～10月にアンケート調査を実施しました。有効な回答数は2,456、回答率は41.1%でした。

また、本調査では、アンケート調査のほかに、ブロック別に北海道から九州・沖縄ブロックに所在する10事業所に座長及び座長代理が直接赴いて、事業所の代表や管理者から直接ヒアリング調査を実施しました。

以下は、それらの調査結果を基にしています。

I

高齢者雇用の必要性とその背景について

タクシー業界では、急速に進む少子高齢化のもと、

- (1) 昭和後期以降に採用されたドライバーが数年前から定年退職を迎えていること
- (2) 普通第二種運転免許取得者が減少していること
- (3) 若者の就労ニーズが多様化しており、さらに自動車の運転免許を取得しない若者が増加していること
- (4) IT産業など最近発展している業種に若者の就職志向が傾いていること

などの要因から、現在タクシーのドライバーが慢性的に不足している状況にあります。

こうした状況下、我々タクシー事業者が、地域に密着した公共交通機関としてのサービスを維持するためには、まずは若者や女性の採用とその定着を促進することによりドライバーの不足に対応していかなければなりません。

そのためには働き方改革に対する各種の取組を進めることをはじめとして、各種のタクシーの進化策(今後新たに取り組む事項として全タク連ホームページに掲載しています)やタクシーサービスの充実を図ることが必要です。

しかしながら現実に不足状況が差し迫っている現状においては、業務内容を熟知していて、新たな教育・教習の必要のない、定年後の高齢者の採用とその長期間の活躍についても、現役正社員とのバランスを取りつつ推進していかなければなりません。

さらに、わが国では年金の支給開始年齢の引き上げが進行するなか、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて段階的に65歳までの雇用延長制度の導入が義務化され、さらには令和元年6月に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針2019では、人生100年時代を踏まえ70歳までの就業機会の確保を図る必要が明記されています。

多様な雇用形態に対応して、タクシーの運行を確保するためには今後とも引き続き高齢者を積極的に活用することが求められています。

なお、その際、タクシー業に求められる安心・安全・快適なサービスの提供については、確実な確保を行わなければなりません。

安全面や健康管理面の対策、加えて高齢ドライバーの働く意欲、モチベーションの維持に関する対策も高齢者雇用の推進にとって必要不可欠です。

さらに、利用者の満足に対する関心も重要であり、コミュニケーションの維持を図り、接客サービス等に関する高齢ドライバーの意欲の向上を期することも欠かせない課題です。

これらを進めるについて、まず現状を理解することが必要です。

II

タクシー業における高齢者雇用の現状について

1. 年齢別運転者証交付状況からみた高齢者雇用の状況について

平成27年10月から、タクシードライバーとして業務に従事するには、ドライバー自身が行う登録と勤務先のタクシー事業者が行う運転者証が全国で必要になりましたが、全国ハイヤー・タクシー連合会では、全国の運転者証の交付数について翌年度から毎年3月末の状況を、都道府県別、年齢別に集計しています。

特に、運転者証の交付件数が現にタクシーのドライバーとして活躍している方の実数に近いと考えられますので、これらの数字を3年前の**平成29年3月末【図表2】**と直近の**令和2年3月末【図表3】**で比較しました。

タクシーのドライバーの総数は306,847人から282,168人へ、3年間で**約8%減少**しています。

年齢別に占める割合をみると、**【図表1】**のとおり、

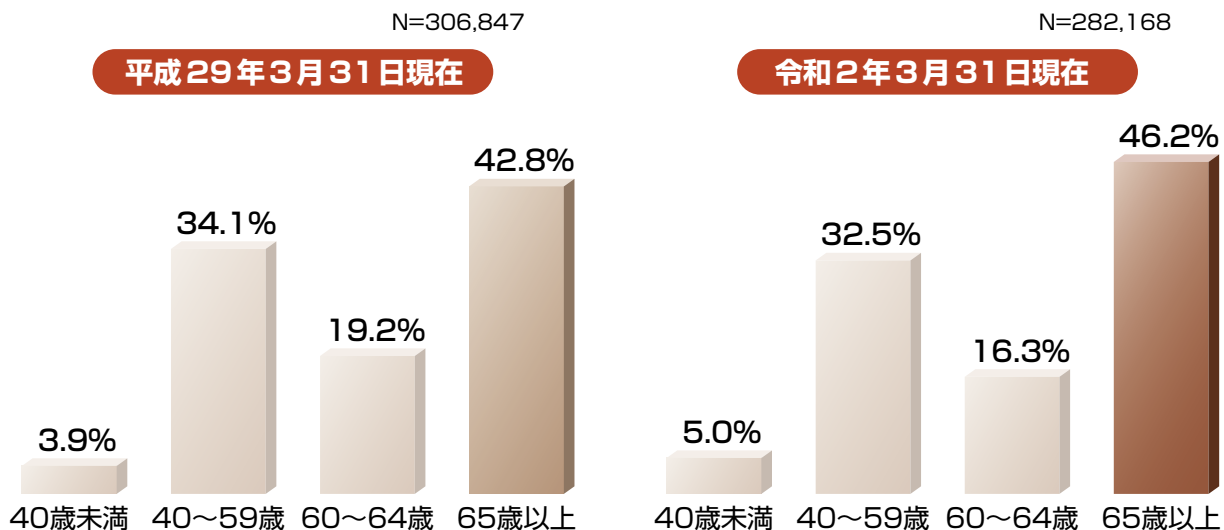
40歳から59歳は34.1%から32.5%へ減少しています。

60歳から64歳は19.2%から16.3%へ減少しています。

これに対して、65歳以上は42.8%から46.2%に**3.4%増加**しています。

総数として減少しているドライバーの中で、**65歳以上の高齢者が占める割合は大きく増加**していることから、その年齢層の雇用推進が必要であり、活躍が期待されていると考えられます。

【図表1】 ドライバーの年齢別に占める割合



【図表2】年齢別運転者証交付数（男女合計）

平成29年3月31日現在						
運輸局	都道府県	40歳未満 合計	40～59歳 合計	60～64歳 合計	65歳以上 合計	合計
北海道	北海道	559	6,043	4,360	8,263	19,225
東北	青森	73	1,130	980	1,628	3,811
	岩手	108	981	688	1,142	2,919
	宮城	193	1,983	1,476	2,990	6,642
	秋田	45	497	495	747	1,784
	山形	81	686	422	538	1,727
	福島	117	1,175	842	1,518	3,652
関東	茨城	79	935	635	1,795	3,444
	栃木	77	678	443	998	2,196
	群馬	57	475	353	831	1,716
	埼玉	310	3,207	1,962	4,706	10,185
	千葉	315	2,871	1,794	5,008	9,988
	東京	4,241	28,465	10,979	23,888	67,573
	神奈川	839	7,377	3,366	7,864	19,446
	山梨	38	309	225	714	1,286
北陸信越	新潟	178	1,529	988	1,475	4,170
	富山	47	502	221	437	1,207
	石川	60	689	451	1,289	2,489
	長野	111	1,213	707	1,588	3,619
中部	福井	29	372	219	597	1,217
	岐阜	83	648	409	1,088	2,228
	静岡	232	2,188	1,264	3,007	6,691
	愛知	644	4,989	2,343	5,483	13,459
	三重	68	557	345	748	1,718
近畿	滋賀	42	508	305	643	1,498
	京都	429	3,219	1,569	4,034	9,251
	大阪	646	7,575	4,136	11,117	23,474
	兵庫	320	3,410	1,888	5,135	10,753
	奈良	52	554	289	686	1,581
	和歌山	32	412	274	788	1,506
中国	鳥取	42	321	255	342	960
	島根	62	462	313	626	1,463
	岡山	227	1,154	618	1,536	3,535
	広島	253	2,485	1,577	3,912	8,227
	山口	65	803	619	1,441	2,928
四国	徳島	37	323	255	707	1,322
	香川	49	428	337	849	1,663
	愛媛	105	915	635	1,394	3,049
	高知	38	467	356	883	1,744
九州	福岡	419	4,776	3,417	7,503	16,115
	佐賀	25	338	326	681	1,370
	長崎	86	1,509	1,143	1,633	4,371
	熊本	126	1,220	984	1,909	4,239
	大分	65	727	584	1,340	2,716
	宮崎	55	689	614	1,137	2,495
	鹿児島	87	1,062	849	1,553	3,551
沖縄		111	1,644	1,752	3,137	6,644
合計		11,957	104,500	59,062	131,328	306,847
比率		3.9%	34.1%	19.2%	42.8%	

【図表3】年齢別運転者証交付数（男女合計）

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

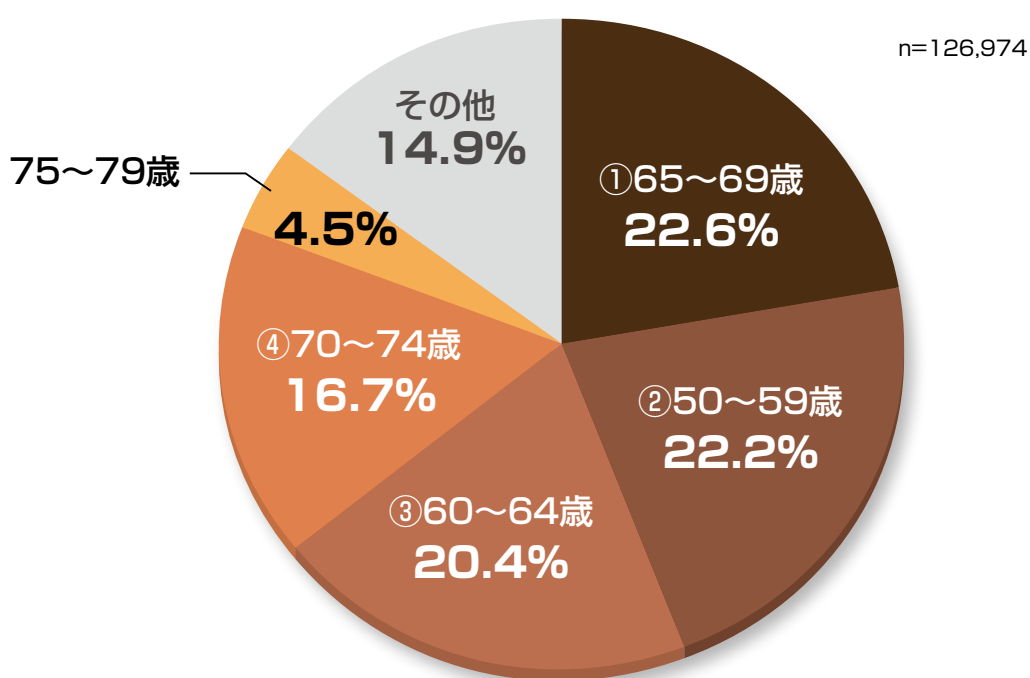
2. アンケート調査結果からみた高齢者雇用の状況について

(1) ドライバーの年齢について

【図表4】 ドライバーの年齢の分布

	～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳～	合計
男性	5,677 (4.5%)	12,845 (10.1%)	28,309 (22.2%)	26,009 (20.4%)	28,788 (22.6%)	21,239 (16.7%)	5,741 (4.5%)	479 (0.3%)	126,974 (100%)
女性	485 (11.7%)	832 (20.1%)	1,241 (30.0%)	584 (14.1%)	559 (13.5%)	269 (6.5%)	46 (1.1%)	1 (0.0%)	4,132 (100%)

【図表5】 ドライバーの年齢別の分布(男性)



【図表4、5】は、**アンケート調査**結果からみた令和元年のドライバーの年齢別の割合を示したものです。

まず、男性ドライバーの最も多い年齢層は、

- ① 65～69歳の28,788人 22.6%
- ② 50～59歳の28,309人 22.2%
- ③ 60～64歳の26,009人 20.4%
- ④ 70～74歳の21,239人 16.7% となっています。

65歳以上の高齢者が占める割合は**56,247人 44.9%**です。

次に、女性ドライバーの最も多い年齢層は50～59歳の1,241人 30.0%となっています。65歳以上の高齢者が占める割合は**875人 21.1%**です。

これらの結果からドライバーは男性について65歳以上が占めている割合が約44%になっており65歳以上の高齢ドライバーが主力となっているとみられることから、高齢ドライバーの労務管理を工夫してその活躍を図りましょう。

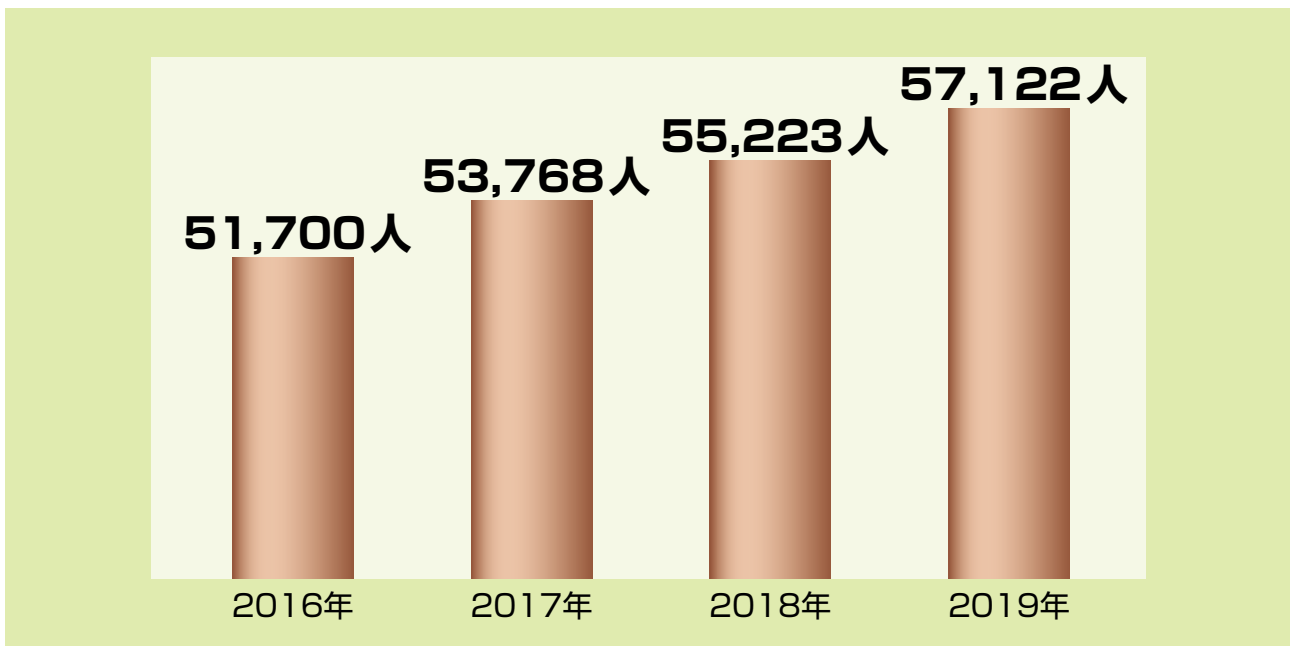
これに対して女性ドライバーについては、65歳以上が占める割合は、約21%になっており、現在の所、高齢ドライバーは主力までにはなっていないと見られます。

(2) 65歳以上のドライバーの雇用状況の推移について

【図表6】 65歳以上のドライバーの雇用状況の推移

2016年	2017年(対前年比)	2018年(対前年比)	2019年(対前年比)
51,700人	53,768人 (+2,068人 104.0%)	55,223人 (+1,455人 102.7%)	57,122人 (+1,899人 103.4%)

【図表7】 65歳以上のドライバーの人数の推移



【図表6、7】をみると、65歳以上のドライバーの過去3年間の人数の推移は、

- ① 2016年が51,700人
- ② 2017年が53,768人 前年比104.0%
- ③ 2018年が55,223人 前年比102.7%
- ④ 2019年が57,122人 前年比103.4% となっています。

この結果から毎年、前年比で2～4%増加していることがみてとれます。

今後も高齢ドライバーの占める割合は増加していくと考えられます。

(3) 定年の有無について

アンケート調査 結果では、定年を定めているが1,930件 78.5%、定年を定めていないが473件 19.3%でした。(無回答が53件 2.2%)

約8割の事業所が定年を定めています。

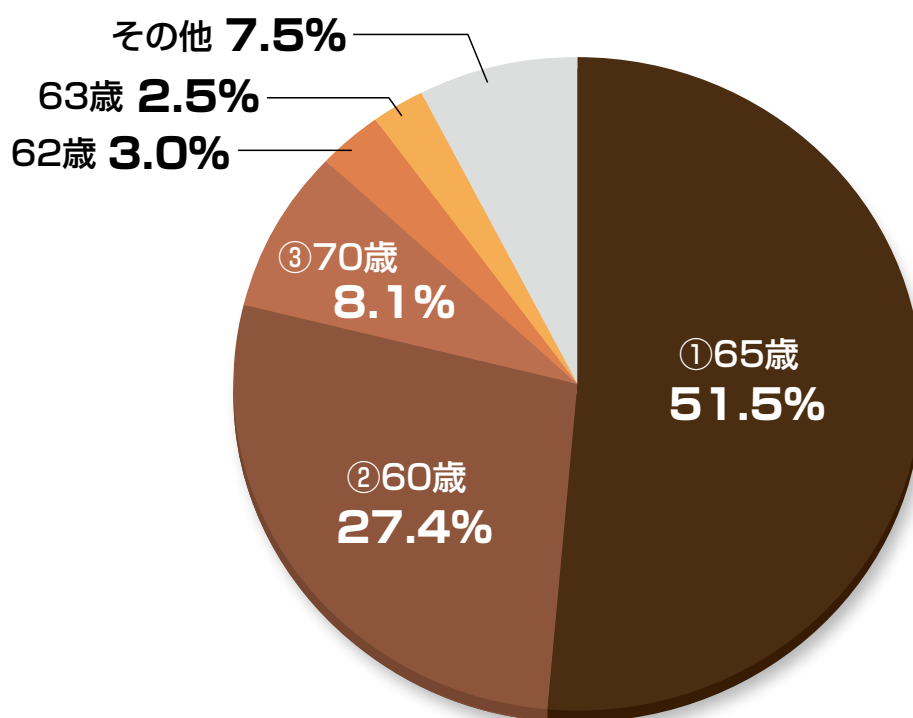
【図表8】 定年を定めている場合の年齢の分布

n=1,930

60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
529件 27.4%	24件 1.2%	57件 3.0%	49件 2.5%	17件 0.9%	995件 51.5%
66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上
36件 1.9%	22件 1.1%	10件 0.5%	1件 0.1%	156件 8.1%	34件 1.8%

【図表9】 定年を定めている場合の年齢の割合

n=1,930



定年を定めている場合の年齢をみますと、

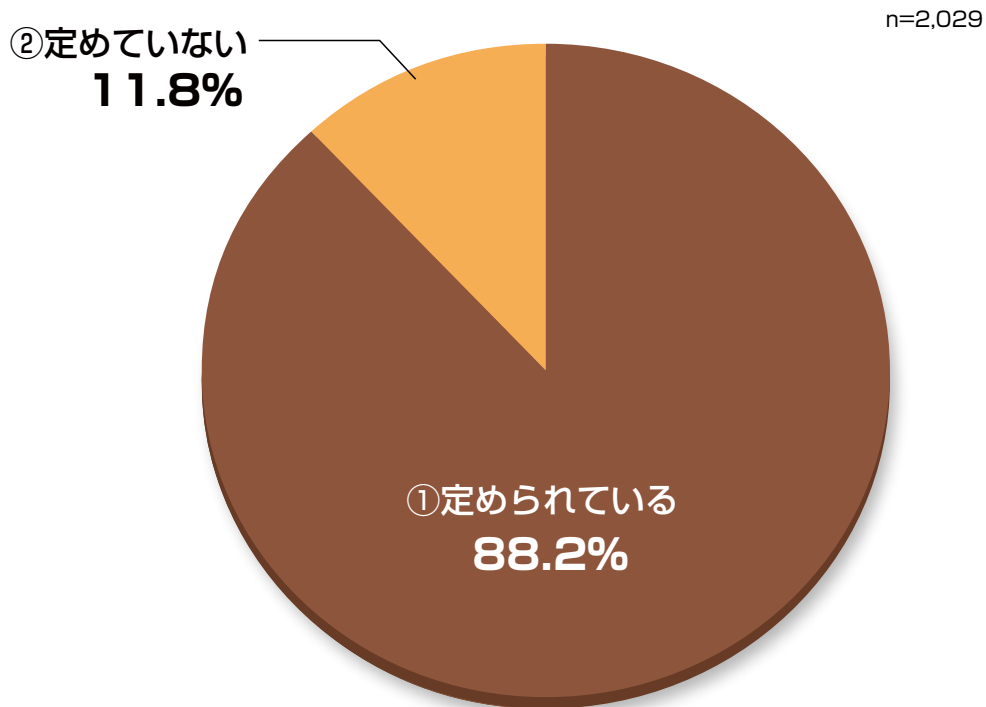
※その他は61,64,66,67,68,69,71歳以上の合計

- ① 65歳、995件、51.5%
- ② 60歳、529件、27.4%
- ③ 70歳、156件、8.1%となっています。

この結果から、約3分の2（65.0%）の事業者において65歳以上の年齢で定年を定めていると認められます。

(4) 雇用延長について

【図表10】 雇用延長の定め割合



【図表10】によれば、①定年後の雇用延長を定めているが1,789件 88.2%となっており、これに対して、②制度として定めていないと答えた事業者は240件 11.8%となっています。

8割以上の事業者において雇用延長を制度として明確に定めていると認められることから、高齢ドライバーの活躍を支える仕組みのひとつとなるでしょう。

(5) 雇用延長がある場合の上限の年齢について

【図表11】 定年がある場合の雇用延長の年齢の分布

65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	合 計
216件 11.5%	2件 0.1%	3件 0.2%	8件 0.4%	5件 0.3%	280件 15.0%	
71歳	72歳	73歳	74歳	75歳以上	定めていない	1,871件
6件 0.3%	26件 1.4%	27件 1.4%	76件 4.1%	385件 21.0%	837件 45.0%	

【図表11】によれば、雇用延長を定めている場合の上限の年齢は、特に年齢を定めていないを含めてすべて65歳以上となっています。

特に70歳が280件、15.6%となっており、また75歳以上が385件、21.6%でした。

さらに雇用延長の上限年齢を定めていないが837件、46.7%となっており、画一的に年齢を決めず、個人個人の状況を見極めて雇用延長するか否かを決める事業者が約半数あると認められます。

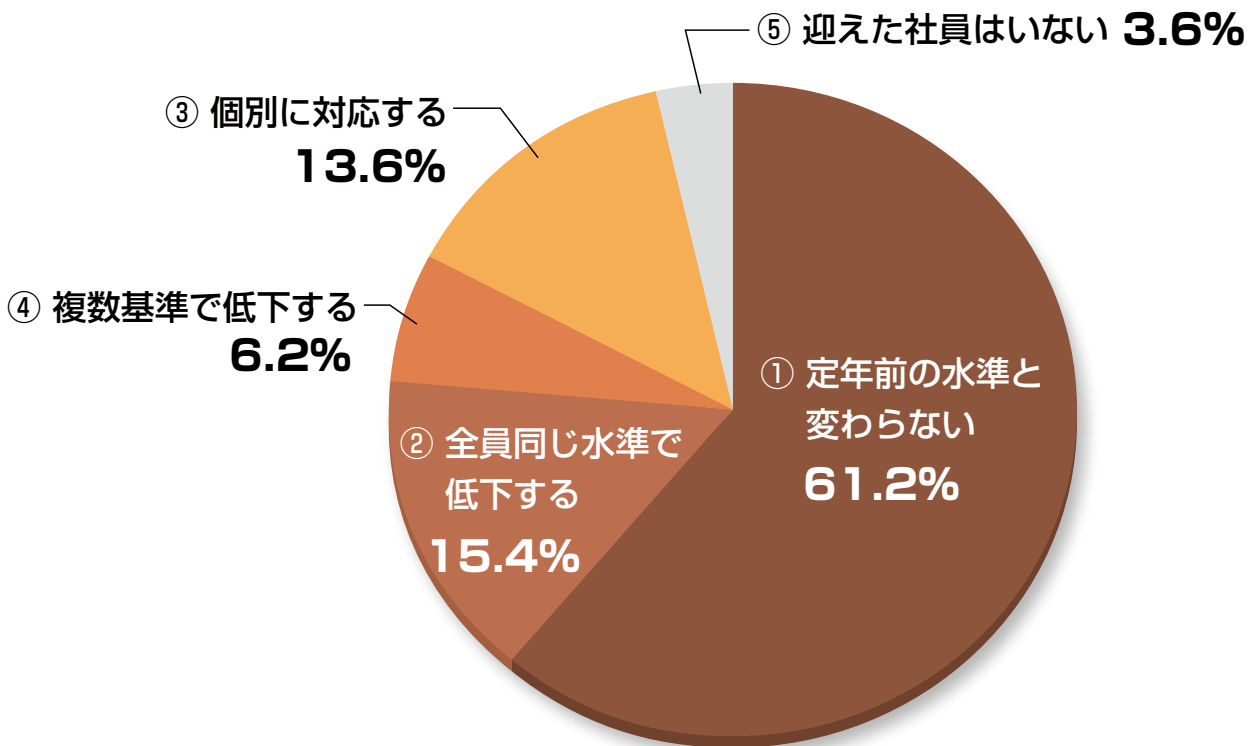
約半数の事業者は、
個人個人の状況を見極めて
雇用延長するか否かを
決めていきます。



(6) 定年後の賃金水準について

【図表12】 定年後のドライバーの賃金水準

n=2,129



【図表12】 をみると、

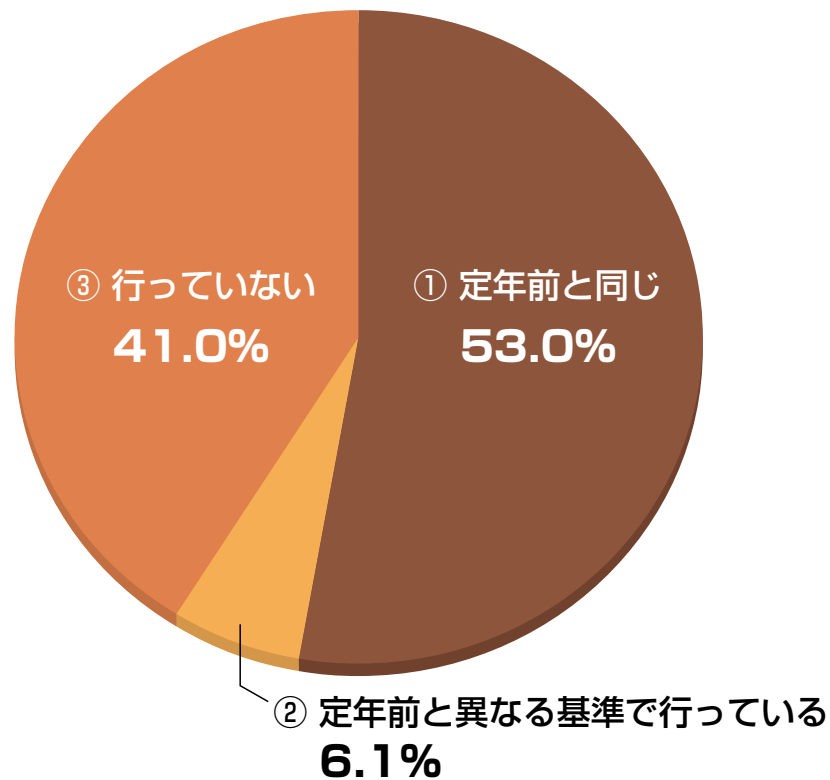
- ① 年収や月収は定年前の水準と変わらないが1,304件 61.2%
- ② 定年前の水準と異なり全員同水準で低下するが329件 15.4%
- ③ 定年前の水準と異なり個別に対応するが289件 13.6%
- ④ 定年前の水準と異なり複数基準で低下するが131件 6.2%
- ⑤ 定年を迎えた社員はいないが76件 3.6% となっています。

定年後も定年前と変わらない賃金水準が保たれている事業者の割合は6割を越えています。

(7) 定年後の人事評価について

【図表13】 定年後の人事評価

n=2,024



【図表13】 をみると、定年後の人事評価について、

- ① 定年前と同じ基準で行っているが1,072件 53.0%
- ② 定年前と異なる基準で行っているが123件 6.1%
- ③ 人事評価を行っていないが829件 41.0% となっています。

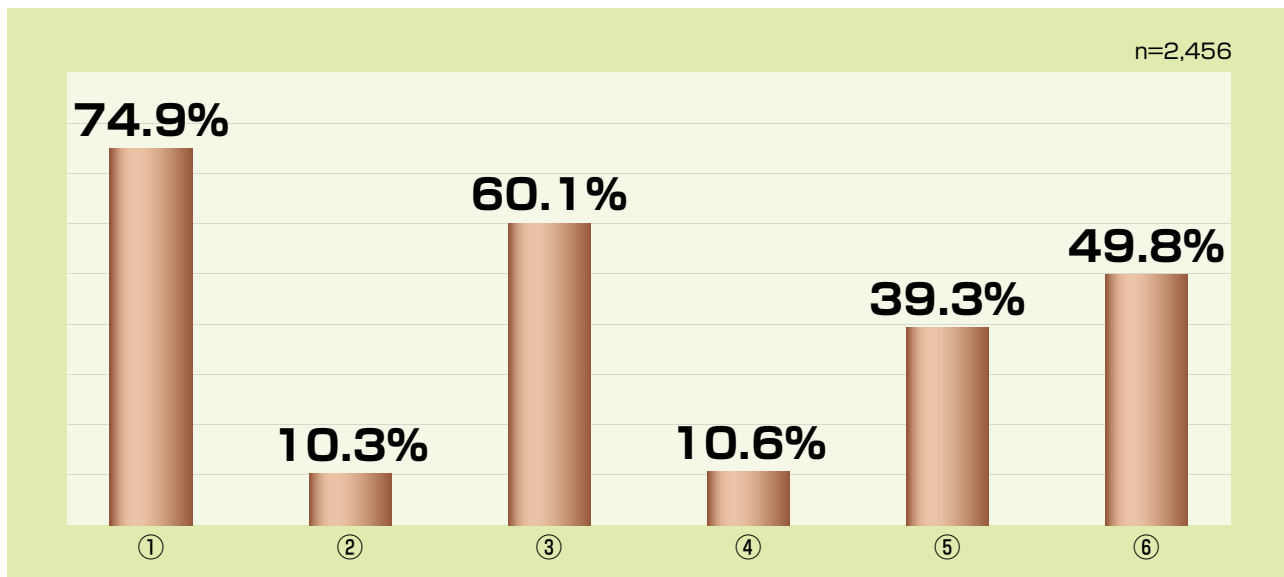
人事評価については、定年前と同じが最も多く、行っていないが3分の1に及んでいます。

人事評価については、
定年前と同じが最も多く、
行っていないが
3分の1に及んでいます。



(8) 高齢ドライバーの割合が高まっている理由について

【図表 14】 高齢者の割合が高まっている理由



【図表 14】 をみると、現在高齢ドライバーの占める割合が高まっている理由について、

- ① 若年者（21歳～39歳）が入社しないが1,840件 74.9%
- ② 若年者（21歳～39歳）が離職するが252件 10.3%
- ③ 40歳～64歳の者が入社しないが1,475件 60.1%
- ④ 40歳～64歳の者が離職するが261件 10.6%
- ⑤ 高齢者の入社が多いが966件 39.3%
- ⑥ 70歳以上も働き続けるが1,222件 49.8% となっています。

21歳から64歳までの者が入社しないことを理由にあげている企業が多くみられます。これに対して、高齢者の入社が多い又は70歳以上も働き続けることを理由としたものも目立ちます。

若者の入社を進めるためには、以下の取組が大切と考えられます。

- ① 働き方改革を進めること
- ② 全国ハイヤー・タクシー連合会が定めた20項目のタクシー進化策を進めること
中でも、

- ・UDタクシーの導入を促進すること
- ・キャッシュレス決済の導入を促進すること
- ・妊婦応援タクシー・育児支援タクシーの普及を促進すること
- ・乗合タクシーの導入を促進すること

- ③ アプリ配車・観光タクシーの導入を促進すること

などがあります。

Ⅲ 高齢ドライバーの雇用の良い点、強み等について

アンケート調査 から見ると、高齢ドライバーを雇用していることについて、主に以下のような良い点や強みなどが認められるというものでした。

- ① 経験豊富なこと
- ② 待遇が良いこと
- ③ 働く意欲があり、モチベーションが高く、まじめであること
- ④ 即戦力であり、地理、仕事を良く理解していること
- ⑤ 運転技能が安定しており、業務に関して安全で安心できること
- ⑥ 個人的に顧客が多いこと
- ⑦ ドライバーの不足を補えること

①**経験豊富なこと**については、**アンケート調査** 結果では次のような具体的な意見がありました。

- ・地理に詳しい。
- ・乗務のノウハウ、自らの経験を新人ドライバーに伝授できる。
- ・経験者なのでミスが少ない。
- ・自分の体力がわかっているため無理な運転はしない。
- ・人生の苦勞をしているので我慢強い方が多い。
- ・他の仕事を経てタクシードライバーになる人は色々なスキルを持っている。

また、**ヒアリング調査** では、次のような意見がありました。

意見1

高齢者の活躍で一番期待することは、積み重ねた経験に裏打ちされた知識や技量を活かすことです。特に、マニュアルによって文書化しがたい機微に富んだ旅客への応接などの心得を、後輩の乗務員に伝授していくことができることが強みです。このため、経験豊富な高齢者に、新人教育や実技指導を担当して頂いています。

教育内容は、例えば車の日常点検、応接の仕方、忘れ物の取扱い、苦情への対応、地理の案内方法、運賃の収受方法、事故処理の要領などについてです。また、同乗して具体的に指導するなどして、後進に知識と技量を伝授してくれています。

②**接客が良いこと**については、**アンケート調査**では、次のような具体的な意見がありました。

- ・お客様に対して親切であり、お得意様と顔馴染みになっている。
- ・顧客対応も親切、ソフトであり、思いやりの心が強い。
- ・人生の経験則から来る対応のうまさ、臨機応変な対応が出来る。
- ・お客様対応が良く、年の功もあり、クレームも少ない。
- ・利用者とのコミュニケーションが取れ、お客様の心理を理解できる人が多い。
- ・お客様が気軽にサービスを頼める、お客様の相談相手にもなれる。
- ・お年寄りに親切、丁寧、動作がゆっくりでも待っていただけるなど、人間的にまろくなった人が多い。

また、**ヒアリング調査**では、次のような意見がありました。

意見2

高齢タクシードライバーは、地理的な知識が豊富であることに加え、タクシードライバーとしての経験が豊富なことから、お客様に対する接客が良い人が多いです。

タクシーは運送業であると同時に、ある面ではお客様相手のサービス業ですから、様々なお客様に対応してきた過去の経験は様々な場面で生きてくると思います。お客様対応という面では、若者より優れています。

③**働く意欲があり、モチベーションが高く、まじめであること**については、**アンケート調査**では次のような具体的な意見がありました。

- ・仕事に対して意欲的で、真面目に一生懸命に働いてくれる。
- ・前向きに業務に取り組んでおり、誠実で休みが少ない。
- ・人生経験を積んでいるので、社会人としての責任感が高く、忍耐強い。
- ・今のタクシーの時代に合わせようと勉強熱心で仕事もしっかりやる方も多い。
- ・仕事とプライベートを比較した場合、仕事をとってくれる。
- ・車を綺麗に、大事に乗る方が多い。
- ・自身の健康状態に気配りする方が多い。
- ・売り上げを気にせず働けることに喜びを感じている方が多い。
- ・当社に留まってくれ、他社への移籍が少ない。

④**即戦力であり、地理、仕事を良く理解していること**については、**アンケート調査**では次のような具体的な意見がありました。

- ・業界について知識があり、車両や運行業務に精通している。
- ・乗務経験、人生経験が豊富。業務に通じていて、接客など安心できる。
- ・経験者は教育等について、理解力が早い。
- ・経験豊富な乗務員を確保することで、需要に安定して対応できる。
- ・すでに教育を受けた経験があり、教育時間を短縮できる。
- ・これまでの経験に基づいた即戦力として、期待ができる。

⑤**運転技能が安定しており、業務に関して安全で安心できること**については、**アンケート調査**では次のような具体的な意見がありました。

- ・安定した運転技術・様々な状況でも臨機応変に対応できる。
- ・道路を理解しているので混雑時等、迂回路を知っている。
- ・営業面において以前あったお店など、古い事を知っている。
- ・年金受給者がほとんどの為、売り上げに対する過度な目標がないため、安全運転を励行する傾向がある。
- ・高齢の方は無理をしないため、事故が少なく、損害が少ない。
- ・慎重な運転のタクシードライバーが多く、安全運転を心がけている。



⑥**個人的に顧客が多いこと**については、**アンケート調査**では次のような具体的な意見がありました。

- ・個人的に顧客を持っている。お客様に対して柔軟に対応出来る。
- ・ご指名の顔馴染みのお客も多く、安定した運収が確保できる。
- ・地域住民の知人、高齢者の知人が多く、個人的な顧客がいる。
- ・お客様からの信頼もあり、指名も多くある。

⑦ **ドライバーの不足を補えること**については、**アンケート調査**では次のような具体的な意見がありました。

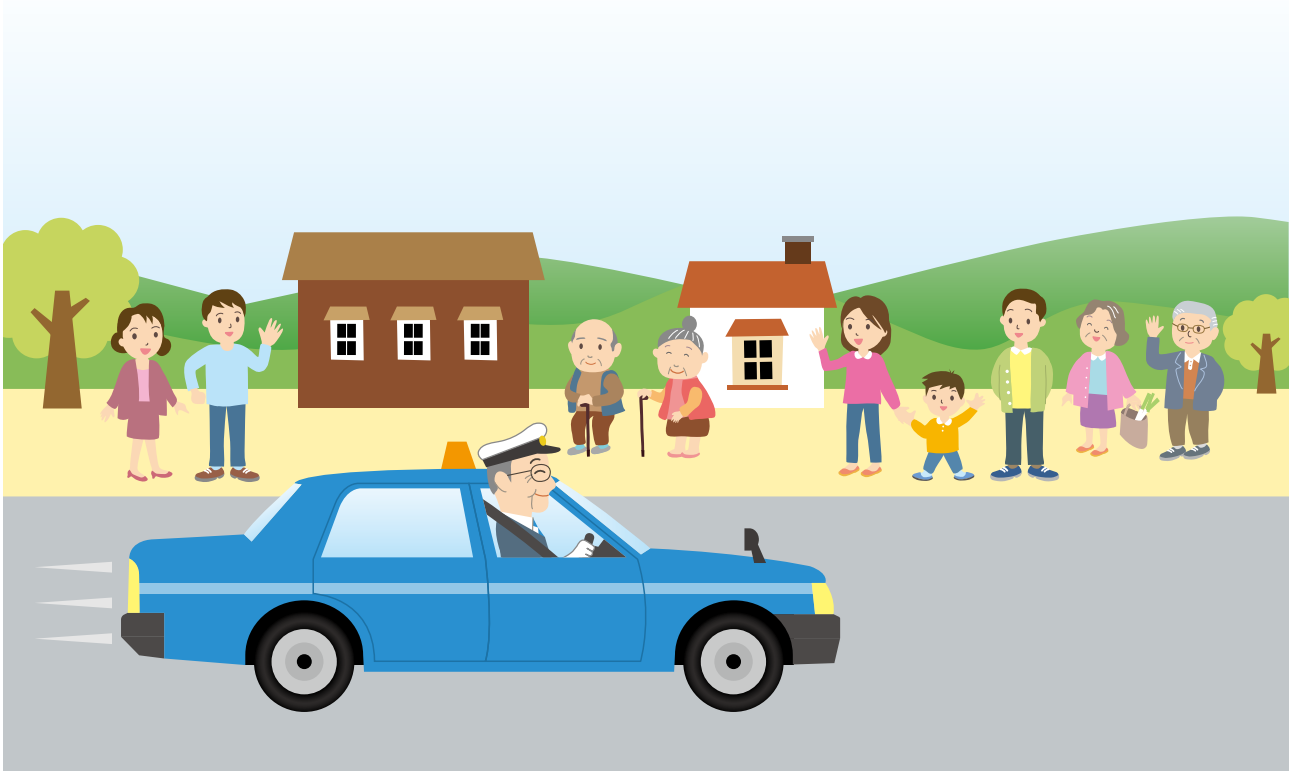
- ・ 若者が入社しない中で、会社にとって重要な戦力になっている。
- ・ 繁忙の時間帯にタクシーの台数を確保できる。
- ・ 離職する可能性が低い。

また、**ヒアリング調査**では、次のような意見がありました。

意見3

定年退職後のタクシードライバーだけを雇用する会社を1社立ち上げました。当初は高齢者だけで業務がうまく回るか心配しましたが、売り上げはグループ会社の中で最も良い結果となっています。

地方都市では、昔からのタクシードライバーを信頼して指名するお客が多いためと思われます。また、タクシードライバーの交友関係から、友人知人、近所のものまで、幅広くお客さんを広げることができます。



IV

高齢ドライバーの雇用上の不安と留意点について

アンケート調査 結果によれば、「65歳以上のタクシードライバーを継続して雇用する際及び新規に雇用する際に不安に思うこと、留意していることがありますか」という問いに対して、回答は、93%以上（2,081件 93.3%）が不安に思うこと、留意していることがあるというものでした。

これに対して「不安に思うことや留意していることはない」は148件 6.6%でした。

なお、不安に思うことと留意していることは、（夜間の運転が不安と昼日勤中心にするように）原因と結果のような不可分な関係にあるとも考えられますが、ここでは、とりあえず分けて考えてみることにしました。

1. 高齢ドライバーの雇用上の不安について

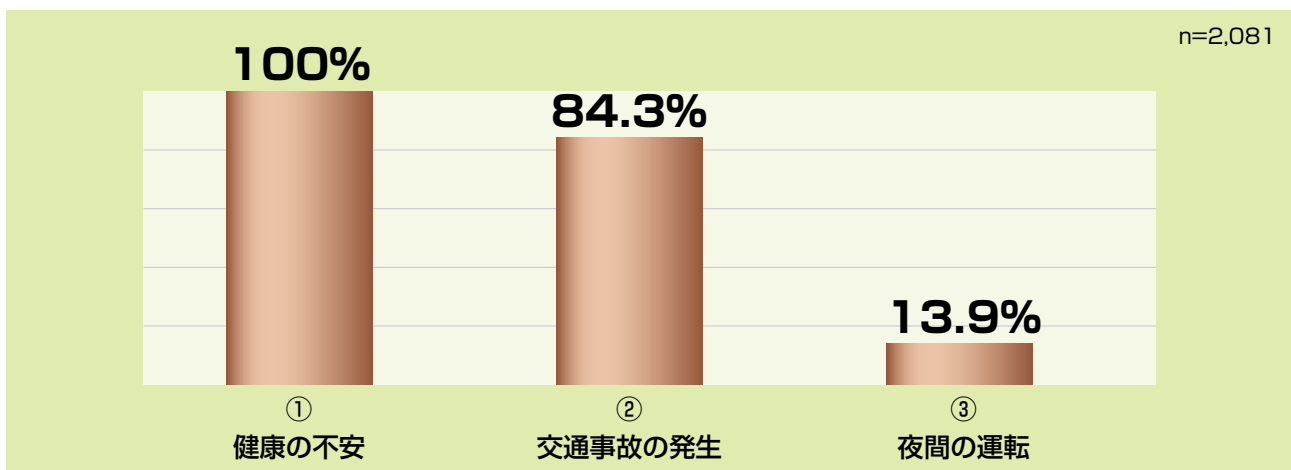
【図表15】 をみると、不安に思うことは何ですかという問いに対する回答は、（複数回答を可としていますので合計が100%になりません）

項目別にみると多い順に次のようになっています。

- ① **健康の不安**が2,081件 100.0%
- ② **交通事故の発生**が1,755件 84.3%
- ③ **夜間の運転**が291件 13.9%

この結果をみると、高齢ドライバーの雇用に不安があると答えた企業のすべてが、「健康の不安」を指摘していることから、健康確保対策を基本にして、高齢ドライバーの活躍を進めましょう。

【図表 15】 高齢ドライバーの雇用上の不安について



①**健康の不安**については、**アンケート調査**では、次のような具体的な意見がありました。

- ・高齢ドライバーの健康面に不安を感じる。
- ・病気になる人の割合が多く、健康に起因する急な欠勤等が多い。
- ・視力が低下する問題がある。
- ・耳が遠くなり、トラブルの原因になっている。
- ・体調管理が自身で十分にできていない。
- ・運転する場合に体力の低下がみられる。
- ・血圧が高い人が多くいる。



また、**ヒアリング調査**では、次のような意見がありました。

意見1

年をとればいろいろな問題が起きてくるが、高齢者にとって問題なのは、体力を維持すること、体調を崩さないように健康管理すること、動作が鈍ること、反応が遅くなることなどです。

②**交通事故の発生**については、**アンケート調査**では、次のような具体的な意見がありました。

- ・交通事故等の安全面が不安である。
- ・注意力の低下による、自損事故。軽微な自損事故を起こす回数が増加している。
- ・注意が放漫になり安全確認が不十分。事故の発生が増える傾向にある。
- ・軽い接触事故でも高齢者タクシードライバーという事で強く非難される。
- ・持病を持っている人が多く、持病が悪化することによる運転中の事故が心配。
- ・自過失事故の割合が高くなっている。
- ・小さな接触事故が多い。
- ・意識障害や認知機能の低下による事故リスクの上昇が不安。

また、**ヒアリング調査**では、次のような意見がありました。

意見2

車庫内でのアクセルとブレーキの踏み間違いによる物損事故や、体が硬くなるから車をバックさせる際の物損事故が増加している。

③夜間の運転について、**ヒアリング調査**では、次のような意見がありました。

意見3

高齢者の視覚機能低下も問題になっている。白内障等の動体視力の低下に対する対応としては、治療を優先させ、夜勤を日勤に変更するようにしている。視野が欠ける緑内障については、治療を優先させ、視野の現状維持に努めさせている。

その他に、運転技術能力の低下を不安に思う意見が多く認められました。

アンケート調査では、以下のような意見がみられました。

- ・加齢に伴う運転技術の低下がみられる。
- ・運動能力が低下する。
- ・加齢により判断動作のタイミングが遅れる。
- ・反射神経、運動能力、運転技術の低下により事故が絶えない。記憶力の低下により同じ間違いを何度もする。
- ・高齢者に自身の体力の衰え（反射神経等）を自覚させる事に苦労している。
- ・配車無線での配車先の聞き間違いやデータ配車での見間違いが多く業務に支障をきたす事がある。
- ・予約時間を忘れる。
- ・指導の面で衝突はあるが数回に分け、話し合いと指導をしている。

また、**ヒアリング調査**では、次のような意見がありました。

意見4

視力が落ちてくるから、夜間の運転を敬遠するので、夜の勤務者が減少するのが問題である。免許更新時の深視力検査が心配な高齢ドライバーには、提携している病院の眼科に事前に行って測ってもらうように言っている。

更に、IT機器等への対応等が不安という意見も多く認められました。

アンケート調査では、以下のような意見がみられました。

- ・新しい車内のIT機器や、アプリ、スマホの使い方に不安がある。
- ・新しい機器や決済方法などの順応に時間がかかる。
- ・配車システム、クレジットカード及びスマホ決済など、IT機器導入により、これらの使用に対する拒絶反応が見受けられる。

- ・ 60歳以上になると地理やAVM（車両動態表示システム・Automatic Vehicle Monitoring）操作等を憶えるのが遅い為、一つの実車にかかる時間が多くなり、結果、営業収入があがらないことになっている。
- ・ 地理の理解不足により、カーナビを使用するが、それが遠回りになる事を理解できず、説明不足になってお客様からのクレームが発生することがある。

また、モチベーションの点について、**ヒアリング調査** 結果では、次のような意見がありました。

意見5

高齢者のほとんどは年金をもらいながら就労していることから、年金の在職者調整の関係もあり、それほど多くの収入を目指して働くことはない。そのため、どうしても効率が悪く、待機時間が長くなって、運賃収入が上がらないという問題が認められる。高齢ドライバーにとっては、タクシー業の歩合給制度は、働く意欲を喚起する材料になっていない面がある。



2. 高齢ドライバーの雇用上の留意点について

アンケート調査 によれば、留意していることは何ですかという問いに対しては、【**図表 16**】のような結果でした。

(複数回答を可としていますので合計は 100% になりません)

項目別にみると多い順に次のようになっています。

- ① **就労日、就労時間について昼日勤中心としている**が 700 件 33.6%
- ② **就労する際の意欲の保持**が 519 件 24.9%
- ③ **就労日、就労時間について休日の設定を多くしている**が 517 件 24.8%
- ④ **就労日、就労時間について短時間勤務としている**が 514 件 24.6%

これらの結果から高齢ドライバーについては、

昼日勤中心にしているという意見が回答全体の 3 分の 1

休日の設定を多くしているという意見が回答全体の 4 分の 1

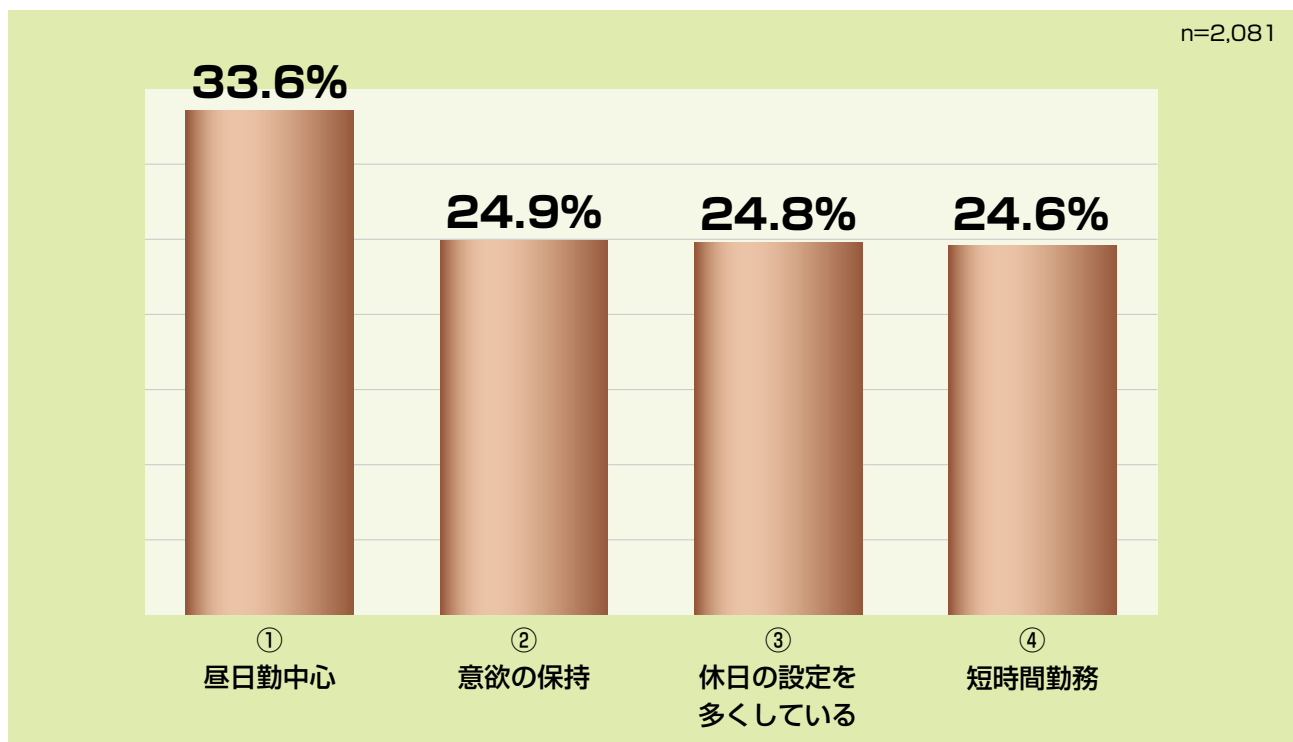
短時間勤務としているという意見が回答全体の 4 分の 1

意欲の保持という意見が回答全体の 4 分の 1

と認められます。

これらから、高齢ドライバーの雇用上は、勤務時間や勤務日数をどのように設定するかが大切です。

【**図表 16**】 高齢ドライバーの雇用上の留意点について



これらの中で、さらに具体的な意見を挙げてみました。

①就労日、勤労時間について昼日勤中心としているについては、アンケート調査では、

- ・日勤のシフトが多くなる。夜勤をやれる人が少ない。
- ・欠勤、早退が多くなり、休みを多くとるようになった。
- ・疾病の多さとそれに伴う欠勤期間の長期化傾向などがある。
- ・個人毎に勤務時間帯の希望が異なるため車両の手配や勤務交番の作成に苦勞する。
- ・高齢タクシードライバーは体力、健康上の関係で勤務時間が短くなり、長時間ダイヤが組みにくく、効率の悪い昼間の日勤ダイヤしか組めない事が多い。
- ・夜間の運転に自信が持てないとの事で夜間勤務を希望しないタクシードライバーが多くなり、夜間の営業が出来にくくなっている。

また、ヒアリング調査結果では、次のような意見がありました。

意見6

高齢タクシードライバーには、それぞれの個人の状況や希望に応じて、労働時間を短くしたり、労働日数を少なくしたり、昼日勤中心にしたりと、それぞれ勤務シフトを調整している。

②就労する際の意欲の保持については、アンケート調査では、

- ・年金をもらい始めた方の働き方が変化し、休憩、早退、欠勤が増える傾向がある。
- ・短時間や勤務日数を減らすとかえって仕事をやらなくなったり休んだりするので困る。
- ・個人差はあるが労働意欲が低下し、接客サービスの低下がみられること。
- ・体力、視力、運動能力が低下しているのにそれを認めようとしないで無理をしたがる。
- ・勤務日でも自分の用事を優先する人が多い。
- ・年金併給となると、在職老齢年金制度により労働意欲が減退すること。

※③、④については、特筆すべき意見はみとめられませんでした。

V 加齢に伴う心身機能の変化に対する健康管理等の対策について

Ⅳで述べたように、高齢ドライバーの雇用に関する不安で最も多いのは健康の不安です。タクシーの運転という仕事の特性上、安全については最大限の配慮を行わなければなりません。交通事故防止の観点からも、日々の高齢ドライバーの健康管理が非常に重要となっています。

また、脳疾患や心臓疾患等の病気は加齢に伴い発症率が高まることから、きめの細かい健康管理対策が求められます。

加えて、こうした疾病はその従業員の置かれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右されていることから、65歳以上に至るまでの生活習慣病の予防についても日頃から力を入れることが重要です。

アンケート調査によると、高齢化に伴う心身の機能低下を予防するための対策をとっていますかの問いに対しては、
「とっている」が1,234件 50.2%、
「とっていない」が886件 36.1%
無回答が336件 13.7% でした。

過半数の事業者が何らかの対策をとっていると回答しましたが、対策をとっている場合、具体的に何をしているかの問いに対しては、多い順に並べると、

- ① **出庫点呼時に体温測定または血圧測定をしている**が412件 33.3%
- ② **健康管理や体力づくりに取り組んでいる**が287件 23.2%
- ③ **法令で定められたもの以外にも健康診断を行っている**が269件 21.7%
- ④ **出庫点呼前、帰庫時点呼前に体操やうがい、手洗いなどを行っている**が96件 7.8%
- ⑤ **脳ドッグ健診を受診させている**が72件 5.8%

となっています。

アンケート調査結果によれば、高齢ドライバーは高血圧などの持病を持つ者が多くみられます。

高齢者にかかわらず健康を確保して、これを維持することは最も大切なことと考えられます。

特に高齢ドライバーについては

- ・健康診断を必ず受診させること。

- ・要再検査や精密検査の所感がある場合は必ず二次健診を受診させること。
- ・健康診断結果に応じて、よく相談の上これに応じた勤務時間や勤務日数を設定すること。などが考えられます。

さらに、大切なことは、高齢ドライバー自身に自分の体力、健康状態を深く自覚してもらうことです。

体力の衰えが認められる場合には、日々の体操やウォーキング、ストレッチ運動などを推奨して体力や柔軟性の衰えを防止して、向上させるように、図っていくことが必要です。

また、視力や聴力の衰えが認められる場合には医療機関を受診させることはもとより眼鏡や補聴器など、必要な機具の使用を勧めて、この使用を確認することも必要です。

いずれにしても、まず、本人に自身の健康状態を自覚していただき、これに対応して対策を講じることが最も大切なこととなります。

そのためにも日々、点呼時などに健康や体調に関する会話を行って高齢ドライバーひとりひとりの健康状態を確認することも、重要なことと考えられます。産業医や保健師に月1回必ず事務所に来ていただき、健診結果で問題のある者には面接を実施してくれるような対応をすることも効果的と思われます。

さらに **アンケート調査** での具体的、特徴的な意見を挙げてみました。

これらを参考にして、**自社に合った取組**を進めましょう。

- ・認知機能テストを受講させている。
- ・健康診断時や、毎点呼時、世間話などのあいまに健康状況の聞き取り、通院指導、および報告を受けている。
- ・ストレスチェックを必ず受診させる。
- ・視力が落ちていることに気づいていない人が多いため、健診で判明時に眼鏡の見直しを指導している。
- ・食事を取らないで運転すると健康上良くないので、会社で手作り食事を1日も欠かさず出して話し合いの場になっている。
- ・健康診断の結果、検査を要する項目について検査を受診したか報告を義務づけている。
- ・管理者は個別に対話に努め、身体の不調などについて相談に乗り、早期に医療機関につなげている。
- ・定期的に本人に面接を行い、安全面、健康面への意識付けを行っている。
- ・点呼時に、血圧測定、睡眠時間の報告を受けようとしている。

ヒアリング調査では、次のような事例が認められました。

事例1

営業所にはすべて血圧計と体重計を備えています。ドライバーには全員出勤時に、事務所で血圧と体重を測定して、測定結果を個人別のファイルに記入させて記録しています。

事例2

営業所には深視力の測定ができる装置を備えています。特に高齢タクシードライバーは免許更新の時期が近づくと、2種免許の更新時に行われる深視力検査に不安を抱く者が多いのです。そのため、物体の遠近感、立体感、奥行き、動的な遠近感を捉える目の能力を図る三桿法と呼ばれる測定方法の深視力検査機を事務所に備えています。これらを定期的に受けさせて、さらにドライバー適性診断結果、健康診断結果を確認して、日常的に声掛け、会話等を積極的に実施しています。

事例3

健康診断で高血圧の診断結果があるものは、定期的に病院を受診させており、医師に処方された薬を飲むようにさせています。

なお、保健師による面談を全年齢対象に実施しています。

事例4

気力、体力の衰えを防止するためにはレクリエーションが大切であると考え、社員の間でもコミュニケーションが取れ、個々人の健康と体力の維持が図れるように、ゴルフ、パークゴルフ、卓球、ボーリング、登山などを定期的に行うことができるよう、活動に会社が補助しています。

事例5

少しでも長く乗務員に健康で勤務してもらうことで、安定的なタクシーサービスを提供することや、体調不良による欠勤の予防、健康状態に起因する交通事故の防止などを目的として、4年前に会社として健康宣言を行い、健康経営の取り組みをスタートさせました。

事例6

「健活プロジェクト」を始めました。同プロジェクトは、ドライバーの運動不足と肥満や生活習慣病による病欠や長期欠勤が出ている現状に鑑み、病気になりにくい体質作りを行い、病欠者を減少させることを目指すものです。衛生委員会より、血圧の安定、腰痛の予防運動、食事や睡眠、ストレスをためないためのレジュメを配布し、資料を基にして運行管理者を中心に全社で取り組むものです。

1年前と最新の健康診断結果を比較して、肥満者全員が体重10キログラム減少、

BMI 25未満を目指します。

目標達成者は、運行管理者による勤務態度、出勤状況等の評価に加点して、成績良好者として表彰します。

事例7

健康作りのために、県内に4カ所あるスポーツクラブのインストラクター指導コースの利用を推奨しており、1回利用額1800円の半額900円を会社が負担しています。ただし、1年間の延べ利用回数の上限を1000回と定め、試験的に運用しています。

事例8

出庫点呼時には運行管理者が中心となって全員でストレッチ体操を実施しています。また、乗務の合間の休憩時間などにもストレッチ体操を実施するように指示しています。

さらに点呼時に、体組成の測定や片足での立ち上がりができるかどうかなどで脚力などをチェックしています。

これらの結果を産業医による指導や助言、月1回の健康教育に活用していますし、これらの活動を通して、自分の体について知り、より健康意識を高めることができ、病気の予防につながっていると思います。

事例9

大学などが共同開発した、塩分控えめ、低カロリーの「弁当」(定価500円)について、会社が100円補助して購入(配達付)を勧めています。

事例10

点呼するすべての営業所には、インフルエンザ対策として、手指消毒用のアルコールを常備して使用させています。さらに、マスクを会社で購入して各ドライバーに使用させています。

(令和2年5月に策定された「タクシーにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン(第1版)」では、ドライバーは運行中にマスクの着用を徹底するとされました)



VI 高齢ドライバーに配慮した交通安全対策について

アンケート調査によると、高齢ドライバーへの交通安全対策として

1. 運転に当たっての注意喚起、点呼での確認等
2. 安全運転教育やヒヤリハット事例の報告の実施
3. 車両設備の安全化、IT機器等への対応

が大切との意見が多く認められました。

具体的には以下のような意見です。

1. 運転に当たっての注意喚起、点呼での確認等については、**アンケート調査**によれば、高齢ドライバーの課題のひとつに運転技術能力の低下があります。

加齢に伴う、体力の低下、身体の柔軟性や可動域の狭まり反射神経の衰えなどにより、軽度な物損事故、特に後退時での物損事故が多く生じる傾向がみられるとのことでした。

このため、日頃から体力の維持・向上を図るための取組を実施することに併せて、安全教育の回数を増やすなど繰り返しの注意喚起を行い、また、毎点呼においても繰り返しの注意と確認を行う必要が認められますので、各社で行っている取組を進めましょう。

2. 安全運転教育やヒヤリハット事例の報告の実施については、**アンケート調査**によれば、

- (1) 月1回、及び免許更新時には、ドライブレコーダーの記録や市販されている教育用DVD等を使って安全運転教育を実施している
- (2) 一番ベテランの高齢ドライバー自身あるいは警察OB、教習所から教官を招いて講師として特別に高齢ドライバーを対象とした安全教育を定期的実施している
- (3) 定期的にヒヤリハットを報告させている

などが認められました。

3. 車両設備の安全化、IT機器等への対応については、急速に進化するIT機器の導入は、タクシー業界にとっても、避けて通れない道筋あるいは積極的に導入すべき手段と考えられます。

アンケート調査結果をみると、IT機器の導入を進めているが3割程度認められました。その中では、以下のような意見がみられました。

- (1) 衝突回避軽減ブレーキをそなえる車を運転させている。
- (2) 車線逸走警報装置をそなえる車を運転させている。
- (3) 自動切り替え前照灯をそなえる車を運転させている。
- (4) ペダル踏み間違い時加速抑制装置をそなえる車を運転させている。

高齢ドライバーは、個人差はありますが、一般的に新しいIT機器には、苦手意識を持ち、その使用方法をなかなか覚えられないという課題が認められます。

これらについては、高齢者ゆえに若者に比べて習得に時間がかかることも多くみられますが、時間や手間がかかることを前提として、繰り返してねばり強く教育することが大切と考えられます。

また、**ヒアリング調査** 結果では、次のような事例が認められましたので参考にして下さい。

事例1

全車にGPS付きドライブレコーダーを設置している。

事例2

全車にデジタルタコメーターを配置している。

事例3

全車に自動日報装置を設置しており、特に高齢者は運転操作に専念できるようになったと喜んでいる。また、翌日の乗務前点呼時に備考欄に交通事故防止のための注意事項が印刷できるようになっており、必ず運行管理者が指定した注意事項を印刷してドライバーに渡して安全教育・指導に活用している。

事例4

衝突被害軽減ブレーキなどの運転支援機器が付いたトヨタセーフティサポートカーSワイドの付いたジャパントクシーの導入を順次進めている。

事例5

高齢者の増加により勤務シフトが多様化したことから、点呼時にそれぞれのドライバーのシフトと運転免許証の確認を容易にするため、各自の運転免許証を透明なセロハンケースに収納してバーコードを添付してパソコンで読み取ることにより自動的に出勤管理ができるシステムを導入して、短時間かつ的確に管理ができるようになった。これらの高齢者に関する作業環境等の改善も交通事故防止に寄与していると考えている。

事例6

安全運転を心懸けさせるために、月1回全ドライバーからヒヤリハット事例を報告させている。

事例7

高齢ドライバーについては、ドライバー適性診断を受診させて、前回の記録と見比べて、数値が低下している部分を捉えて、定期的に安全運転教育を実施している。点呼時にも、しっかり確認するよう、注意喚起している。



VII

65歳以降も元気で、できるだけ長く働き続け、公共交通機関としての責任感を持って仕事をするために —（まとめ）—

アンケート調査によると、高齢ドライバーには、

- ① 経験豊富で業務に精通している。
- ② 親切で丁寧である。
- ③ 真面目で責任感があり、一生懸命に働く。
- ④ 即戦力になる。
- ⑤ 安全・安心である。
- ⑥ 知人や個人的な顧客が多いこと。
- ⑦ ドライバーの不足を補える。

などの良い点、強みがあると認められます。

これらを活用することはタクシー事業の発展にとって欠かすことのできない事柄となっています。

これに対して、**アンケート調査**での高齢ドライバーに対する**不安**は、

- ① **ドライバーの健康、体力の維持**
- ② **交通事故の発生**
- ③ **勤務シフトに関すること**

などが認められます。

高齢ドライバーの活躍を図るには、これらの不安に対応するための対策の実施が重要となります。

まず健康の確保や体力の維持に必要とされるのは、日常の管理や体力づくりに加えて、高齢になる前にドライバーとして日頃から自分自身の健康と体力を維持するような取り組みの徹底をはかり、それを日常的な習慣として維持することとされます。

次に交通事故の発生を防止する対策の徹底です。

交通事故の発生には様々な要因が考えられますが、これを防止するためにはたとえば健康を確保することや、体力を維持することに加えて、事業者による安全教育の繰り返しなどが考えられます。

また、設備的対策としてはIT機器の活用が効果的と考えられます。

さらに、職業に対するモチベーションを維持し、良好な勤務態度の保持を図るとともに、接客マナーの向上等に努めることも大切です。モチベーションの維持には本人の希望を聞いた勤務シフトの設定なども重要です。

1. 体力の維持と健康の確保について

ヒアリング調査によれば、年をとればいろいろな問題が起きてきますが、高齢者にとって問題なのは、体力を維持すること、体調を崩さないように健康管理すること、動作が鈍ることや、反応が遅くなることを防止することなどです。

また、視力が落ちてくるから、夜間の運転を敬遠するので、夜の勤務希望者が減少する問題があります。これについては、免許更新時の深視力検査が心配な高齢ドライバーには、提携している病院の眼科に事前に行って測ってもらうようにしている事例が認められます。

社会人として65歳以上まで自己の能力を活かして活躍するために第一に必要なことは、体力を保持することと、健康を確保することです。

高齢化に伴い、自然に放置すれば衰えて行く体力については、日々、本人の自覚のもとに日常的な散歩、体操、ストレッチ、ウォーキング、ジョギングなどの運動を実践して、体力を保持することが必要です。

また、営業所に血圧計や体温計を備え付けて、点呼の時に血圧や体温を測定させる、それを個人別ファイルに記録させることや、点呼時にストレッチや片足上げ体操などをさせる、あるいはうがい、手洗いなどを習慣づけして、日々自分自身の健康状態の把握や体力の維持、増進を図ることを自覚させることも効果的と思われる。

さらに、事業者としては、これらが高齢ドライバーが目的やはげみをもって継続して実施することができるような支援を行うことも大切です。

具体的には、ドライバー適性診断結果や健康診断結果を確認して、日常的に健康に関する声掛けや会話等を積極的に実施することも効果的と思われる。

加えて、法定の健康診断以外に人間ドックや生活習慣病検診、脳ドック検診などを実施している事業者も認められます。

また、スポーツクラブなどの利用を勧めて利用料金を補助したり、健康診断結果から個人毎に目標値を定めてこれを実現させた者を表彰したり、目標達成者に対して賞品や奨励金を支給したりすることが考えられます。

加えて、日々の食事に配慮することも効果的と考えられます。どうしても年齢と共に血圧が上昇することから、日々の食事について減塩化をすすめ、例えば昼食などについて、減塩弁当などの購入に補助をするなどして取り組むことなどが考えられます。

2. 交通事故防止対策について

交通事故の発生を防止することは、すべてのドライバーに必要なことですが、特に高齢ドライバーにとって大切かつ有効と考えられることは次のとおりです。

- ① 定期的な交通安全教育
- ② 月1回程度のヒヤリハット事例の報告や紹介
- ③ 点呼時などでの注意喚起
- ④ 車両設備の安全化やIT機器の導入

まずは、法令で義務化されている安全教育に加えて、高齢ドライバーを対象にした定期的な安全教育を実施することです。

その際は、高齢ドライバーに必要な内容の教育とすることが必要であり、ドライブレコーダーの映像を用いる方法や、ベテランの高齢ドライバーを講師に迎えるなど、一定の工夫が必要になると考えられます。

また、月1回程度、ヒヤリハット事例を報告させるなどして、それをもとに安全教育を実施することも効果的と思われる。

加えて、点呼時での会話において、高齢ドライバーの健康確認を行う際に合わせて交通安全のための注意喚起をすることも有効と考えられます。

そして、**1.**、**3.**とも関連しますが、日頃からの体力維持、健康管理をすること、IT機器を積極的に導入することで、交通事故の発生防止にも役立つと考えられます。



3. 運転技能・技術の低下への対策について

1.とも関連しますが、運転にかかわる負荷の軽減や交通事故発生の未然防止については、まず、運転操作の支援機器を導入することが効果的と考えられます。

運転支援機器にはアクセルとブレーキの踏み間違いを防止するペダル踏み間違い時加速抑制装置、車線逸走警報装置、衝突回避軽減ブレーキ装置、自動切り替え前照灯などがあり、高齢ドライバーの加齢による運転技能・技術の低下を十分に支援することが期待できます。

次に、ナビゲーションシステムの搭載は、行先不案内によるトラブルや道筋の勘違いによるトラブルの防止に役立ちます。各事業者においては、行き先間違いを防止するために、各ドライバーに対して行き先を復唱してお客様に確認するように教育している所も多いと思いますが、それに加えてナビゲーションシステムは入力時に復唱することが徹底できるという良い点があります。

ドライブレコーダーの搭載は自己の運転状況を客観的に振り返ることができることから事後の安全教育に役立ちます。

さらに、自動日報付デジタルタコグラフを導入することは、日報の作成作業を大幅に簡素化しますし運転操作に専念させることに一定程度寄与することから、交通事故の発生防止にもつながります。

加えて、クレジットカードや電子マネーの支払いに対応できる機器を導入することは、現金払いによる釣り銭不足や釣り銭間違いなどを未然に防止しますし、納金の際の計算の手間を短縮することに役立ちます。

これらの各種のIT機器を積極的に導入し、上手に活用を進めることで高齢ドライバーの負荷を一定程度軽減することができると考えられます。



4. コミュニケーションの維持について

高齢ドライバーは知識と経験が豊富な反面、ある意味では頑固であったり年下の者の言うことを聞かないなどの面がみられることがあります。

このような年齢を重ねたことから来る問題は、健康管理、体力維持、IT機器の導入による交通事故の防止などに関わることに加えて、時として接客サービスの維持・向上という面からも解決を図るべき問題であると考えられます。

これらについてはまず、安全教育の場や健康診断結果を通知する際や期間契約を更新する際などに、管理者がじっくりと会話するように心がけて、ドライバー本人の不満や希望を十分に聞きとることが大切です。

さらに、日々点呼などの場において、管理者からドライバーの体調のことや健康のこと、家族のことなど、幅広く本人の体調や精神状態を確認することも重要です。

管理者からも、日頃の高齢ドライバーの接客対応などについて、注意すべき点や改善すべき事柄は、その都度明確に指示・指導をすることが大切です。

日々のコミュニケーションを積極的に図ること、特に、出庫点呼の際は当日の勤務について安全に努めてもらうことを期待している旨を伝えること、帰庫点呼の際は無事に勤務したことについて率直に褒めることまたは感謝する思いを伝えることがとても大切なことと考えられます。

また、安全教育の場を一方向的な説明に終わるのではなく、参加者からヒヤリハット事案を報告させたり、安全標語を募集して発表させたり、乗車サービスの向上に努めた事例を公表して感想を聞くなど、コミュニケーションを図る場として活用するために様々な工夫をしている事例も認められます。

高齢ドライバーに対して日々のコミュニケーションを確保することは、顧客に対するサービスの向上に役立つとともに、すべての対策に通じることと考えられます。



5. モチベーションを維持するために、賃金と年金の關係に配慮した勤務時間や賃金を設定することについて

ヒアリング調査 結果によれば、高齢ドライバーのほとんどは年金をもらいながら就労していることから、年金の在職者調整の關係もあり、それほど多くの収入を目指して働くことはあまりみられません。そのため、どうしても効率が悪く、待機時間が長くなって、運賃収入が上がらないという問題が認められます。高齢ドライバーにとっては、タクシー業の歩合給制度は、働く意欲を喚起する材料になっていない面があるという意見も認められます。

また、定年年齢到達時や定年年齢到達前後で本人の意に反して勤務シフトが変更されたりして、その結果賃金が減額したりすると、時として、高齢ドライバーの働く意欲、モチベーションが低下し、予期しない欠勤やあってはならないトラブルや交通事故が発生してしまう恐れもあります。

こうした事態を防ぐためには、高齢ドライバーに対しても定年前と同じような教育・訓練を行うとともに、定年年齢到達前後において高年齢の働く意欲、モチベーションを継続させていくための制度やしくみを導入することも必要です。

例えば、再雇用者についても、皆勤手当等各種手当については継続して支払いの対象にしたり、定年年齢到達後についても賞与や退職一時金（慰労金）制度を導入して、その金額の決定に当たっては日々の勤務評価を導入することなどが考えられます。

勤務時間や勤務日数については、**ヒアリング調査** では、拘束時間の短縮、休憩時間の増加、休日の増加、昼間だけの勤務など、本人の希望を聞きながら正社員の納得が得られる範囲で多様なシフトを組むことが大切との意見が認められました。

できる限り本人の希望を聞きながら、事業者としての要望も率直に伝えることにより、双方が合意の上で取り決めることが大切です。

アンケート調査 では、定年後の賃金については、定年前の水準と変わらないが6割以上を占めており、タクシードライバーという職業上の特殊性から、他の業種に比べて高齢ドライバーを優遇しているとも認められます。

裏をかえせば、現役ドライバーと比較して6割以上が同等の処遇を行っていることから、その場合は、定年後の再雇用契約時にこのことを明確に説明することが大切と考えられます。

十分な処遇を与えることは、現役と同様の責任感や仕事ぶりを求めているということを高齢ドライバーの方に十分に理解していただくことも必要なことであり、その事がその後の高齢ドライバーの職務に対するモチベーションの維持にも繋がります。

また、勤務シフト等の設定に当たっては、**ヒアリング調査** 結果では、高齢ドライバー

のみのグループを設けることにより、売り上げを向上させた例も認められたことから、様々なアプローチにより高齢ドライバーのモチベーションを高めるための有効な仕組みや工夫を講じることが求められます。

他方、高齢になっても第一線で働くことが可能である能力を高齢になる前からあらかじめ身に付けておくことも重要になります。事業者としては、そのための研修・教育・指導等に力を入れることも大切と考えられます。

65歳を見据えた健康管理、働き方、生きがい、生活設計について、早いうちからドライバー自身が主体的に考え、目標を設定し、その目標に向かって実際に行動していただくように工夫することも大切です。

事業者としても、そのための動機付けやきっかけづくりを支援する、ライフプラン研修やキャリアデザイン研修を開催したり、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などが主催する外部のセミナーへの受講を奨励することなども考えられます。

ところで、年金については、令和2年6月「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」の成立により、現在原則500人超の企業に適用されている短時間労働者については、2022年10月から、100人超の企業とされ、2024年10月からは50人超の企業に、適用が拡大されることとなります。

また、在職中の年金受給については、現在60歳から64歳までは28万円を超える額の支給停止は、令和4年度から47万円となります。

おって、受給開始時期の選択幅は、現在60歳から70歳までとなっていますが、60歳から75歳までに拡大されました。

これら、制度の改正に合わせて、各社において個々の高齢ドライバーに最も合った労務管理を進めて下さい。



參考資料

タクシーにおける 新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン（第2版）

一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会策定 令和2年5月14日（6月4日改定）

1. はじめに

本ガイドラインは、政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和2年3月28日（令和2年5月4日変更）、以下「対処方針」という。）をはじめとする政府の諸決定を踏まえ、タクシーにおける新型コロナウイルス感染予防対策として、実施すべき基本的事項について整理したものである。

タクシーは、我が国の国民生活や経済活動を支える重要なインフラであるため、対処方針においても、社会の安定の維持の観点から、緊急事態措置の期間中にも、最低限の業務の継続が求められている。同時に、事業者として自主的な感染防止のための取組を進めることにより、新型コロナウイルス感染症のまん延を防止していくことも求められている。

このため、事業者は、対処方針の趣旨・内容を十分に理解した上で、本ガイドラインに示された「感染防止のための基本的な考え方」と「講じるべき具体的な対策」を踏まえ、個々の運行形態等も考慮した創意工夫も図りつつ、新型コロナウイルスの感染予防に取り組むとともに、社会基盤としての役割を継続的に果たすことが望まれる。

また、自らの感染予防対策に留まらず、情報の提供・共有などを通じ、医療関係者を含む他の事業者の感染拡大防止対策の支援にも、積極的に貢献していくことをお願いしたい。

なお、本ガイドラインは、緊急事態措置を実施する期間中のみならず、当該期間後においても、新型コロナウイルス感染症の感染リスクが低減し、早期診断から重症化予防までの治療法の確立、ワクチンの開発などにより企業の関係者の健康と安全・安心を十分に確保できる段階に至るまでの間の事業活動に用いられるべきものである。

また、本ガイドラインの内容は、感染拡大の動向や専門家の知見、これを踏まえた対処方針の改定等を踏まえ、適宜、必要な見直しを行うものとする。

2. 感染防止のための基本的な考え方

事業者は、事業所の立地や運行形態等を十分に踏まえ、事業所内、事業用自動車内、運行経路、立寄先や通勤経路を含む周辺地域において、従業員等の感染を防止するよう努めるものとする。このため、「三つの密」が生じ、クラスター感染発生リスクの高い状況を回避するため、最大限の対策を講じる。

3. 講じるべき具体的な対策

(1) 感染予防対策の体制

- ・経営トップが率先し、新型コロナウイルス感染防止のための対策の策定・変更について検討する体制を整える。
- ・感染症法、新型インフルエンザ等対策特別措置法等の関連法令上の義務を遵守するとともに、労働安全衛生関係法令を踏まえ、衛生委員会や産業医等の産業保健スタッフの活用を図る。
- ・国・地方自治体・業種団体等を通じ、新型コロナウイルス感染症に関する正確な情報を常時収集する。

(2) 健康管理

- ・従業員に対して、可能な限り朝夕2回の体温測定を行った上で、その結果や症状の有無を報告させ、発熱やせき等の症状がある者は自宅待機とする。特に、息苦しさ、だるさ、味覚・嗅覚障害といった体調の変化が無いか重点的に確認する。また、新型コロナウイルス感染症陽性とされた者との濃厚接触がある場合、過去14日以内に政府から入国制限されている、または入国後の観察期間を必要とされている国・地域などへの渡航並びに当該在住者との濃厚接触がある場合においても、自宅待機とする。（運転者の健康管理については、「(8) 運転者に対する点呼」の内容も参照すること。）
- ・発熱やせき等の症状があり自宅待機となった従業員については、毎日、健康状態を確認した上で、症状がなくなり、出社判断を行う際には、学会の指針などを参考にする。症状に改善が見られない場合は、医師や保健所への相談を指示する。
- ・従業員に対して、休日はしっかりと睡眠を取り、休養に努めるよう求める。

(3) 通勤

- ・テレワーク（在宅やサテライトオフィスでの勤務）、時差出勤、ローテーション勤務（就労日や時間帯を複数に分けた勤務）、変形労働時間制、週休3日制など、様々な勤務形態の検討を通じ、通勤頻度を減らし、公共交通機関の混雑緩和を図る。
- ・自家用車、自転車など公共交通機関を使わずに通勤できる従業員には、これを励行する。
- ・それ以外の従業員についても、時差出勤の励行、従業員用の通勤バスの運行などにより、公共交通機関の利用の緩和を図る。また、公共交通機関を利用する従業員には、マスクの着用や、私語をしないこと等を徹底する。

(4) 事業所での勤務

- ・従業員に対し、始業時、休憩後を含め、定期的な手洗い、手指消毒を徹底する。この

1 日本産科医学会-日本産業衛生学会作成「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」など
(<https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/COVID-19guide0511koukai.pdf>)

ために必要となる水道設備や石けん、手指消毒液などを配置する。

- ・従業員に対し、休憩時間を含む勤務中のマスク等の装着を徹底する。
- ・飛沫感染防止のため、座席配置等はできるだけ2メートルを目安に広々と配置する。仕切りのない対面の座席配置は避け、可能な限り対角に配置する、横並びにするなど工夫する（その場合でも最低1メートルあける等の対策を検討する。）。
- ・窓が開く場合、1時間に2回程度、窓をあけ換気に努める。建物全体や個別の作業スペースの換気に努める。
- ・他人と共用する物品や手が頻繁に触れる箇所を最小限にするよう工夫する。
- ・人と人が頻繁に対面する場所は、アクリル板・透明ビニールカーテンなどで遮蔽する。
- ・外勤は公共交通機関のラッシュの時間帯を避けるなど、人混みに近づかない。
- ・出張は、地域の感染状況に注意し、不要不急の場合は見合わせる。
- ・外勤時や出張時には面会相手や時間、経路、訪問場所等を記録に残す。
- ・会議やイベントは極力オンラインで行い、身体的距離最低1メートル以上を確保できない参加者が見込まれる、オンラインではない会議やイベントの開催は、原則として行わない。
- ・少人数の会議については、必要性を検討の上で判断（時期の見直し、テレビ会議等での代替を検討）する。対面で行う場合は、会議室の椅子を減らしたり、机等に印をつけたりするなど、近距離や対面に座らないように工夫する。
- ・オンラインではない社外の会議やイベント等については、必要性を検討の上、可能な限り参加を控える。参加する場合は、最小人数とし、マスク着用を推奨する。
- ・採用説明会や面接等については、テレビ会議等で実施する。
- ・テレワークを行うにあたっては、厚生労働省のガイドラインなどを参照し、労働時間の適正な把握や適正な作業環境の整備などに配慮する。
- ・事業所内に感染防止対策を示したチラシを掲示する等により、従業員に対して感染防止対策を周知する。

(5)事業所での休憩・休息スペース

- ・共有する物品（テーブル、椅子等）は、定期的に消毒する。
- ・使用する際は、入退室の前後の手洗いを徹底する。
- ・喫煙を含め、休憩・休息をとる場合には、屋外であっても2メートル以上の距離を確保するよう努める、一定数以上が同時に休憩スペースに入らない、屋内休憩スペースについては常時換気を行うなど、いわゆる「三つの密」を避けることを徹底する。

2 厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」(www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf)等を参照

3 環境省リーフレット「令和2年度の熱中症予防行動」(https://www.env.go.jp/saigai/novel_coronavirus_2020/heat_illness_prevention_2020_leaflet.pdf)

環境省「令和2年度の熱中症予防行動の留意点について～「新型コロナウイルスを想定した『新しい生活様式』」における熱中症予防～

(https://www.env.go.jp/saigai/novel_coronavirus_2020/heat_illness_prevention_2020.pdf)

- ・休憩・休息スペースでは、原則としてマスクを着用する。ただし、気温・湿度の高い時において、屋外で他人と十分な距離を確保できる場合には適宜マスクをはずす。
- ・食堂等での飲食についても、時間をずらす、椅子を間引くなどにより、2メートル以上の距離を確保するよう努める。施設の制約等により、これが困難な場合も、対面で座らないように配慮する。

(6)トイレ

- ・便器は通常の清掃で構わないが、不特定多数が使用する場所は清拭消毒を行う。
- ・便器に蓋がある場合、蓋を閉めてから汚物を流すよう表示する。
- ・ハンドドライヤーは利用を止め、共用のタオルは禁止し、ペーパータオルを設置するか、従業員に個人用タオルを持参してもらう。

(7)車両・設備・器具

- ・ドアノブ、電気のスイッチ、階段の手すり、エレベーターのボタン、ゴミ箱、電話、共有のテーブル・いすなどの共有設備について、洗浄・消毒を行う。
- ・車両点検用工具などの共用器具については、工具等を使用した際は、こまめに手洗い手指消毒を行うよう努める。
- ・事業用自動車内の座席、手すり、防護スクリーン、タブレットなど、乗務員や不特定多数の利用者が頻繁に触れる箇所については、こまめに消毒を行う。また、座席に掛ける布については、定期的に洗濯する。

※設備や器具の消毒は、次亜塩素酸ナトリウム溶液やエタノールなど、当該設備・器具に最適な消毒液を用いる。

- ・ゴミはこまめに回収し、鼻水や唾液などがついたゴミがある場合はビニール袋に密閉する。ゴミの回収など清掃作業を行う従業員は、マスクや手袋を着用し、作業後に手洗いを徹底する。
- ・運転席と後部座席の間に防護スクリーンを設置すること等により、乗客と乗務員の飛沫感染を防止するよう努める。
- ・各事業者の状況等を踏まえつつ、可能な限り、キャッシュレス決済の導入を検討する。

(8)運転者に対する点呼

- ・対面により運転者に対して点呼を行う際には、適切な距離を保つこと、運行管理者等（点呼を行う運行管理者又は補助者をいう。）と運転者の間にアクリル板や透明ビニールカーテンなどを設置すること、換気を徹底すること等により、いわゆる「三つの密」を避けるための取組を行う。また、運行管理者等に対し、マスク着用や、点呼

前後の手洗い等の基本的な感染予防対策を講じるよう徹底する。

- ・疲労、疾病等を報告させる際には、体温測定の結果を報告させることによる体調の確認を行うこと等により、健康状態を確実に把握するとともに、発熱やせき等の症状があることが確認された場合には、自宅待機とする。
- ・始業点呼時に、マスクの着用や手洗いの励行等の感染予防対策が取れていることを確認する。
- ・酒気帯びの有無の確認において使用するアルコール検知器については、こまめに除菌することや車両に備えられている携帯型アルコール検知器を活用する等複数の検知器を使用すること等により感染防止を徹底する。

(9) 運行中

- ・乗務員は、運行中はマスクの着用を徹底する。
- ・乗客の意向を確認した上で、エアコンによる外気導入や窓開け等の車内換気を行うとともに、車内換気を行っていることを表示する等により、乗客が安心して利用することができるように配慮する。
- ・乗客の降車後に、窓を開けて換気する等の車内換気に努める。
- ・運賃の受け渡し等において、マスクや手袋を着用するとともに、乗客との直接接触を減らすよう努め、乗客降車後は車内の消毒を行う。
- ・乗務員に対し、乗務中に発熱や体調不良を認めた時は運行管理者に連絡を入れることを徹底するとともに、乗務を中止させる。

(10) 事業所等への立ち入り

- ・取引先等の外部関係者の立ち入りについては、必要性を含め検討し、立ち入りを認める場合は、当該者に対して、従業員に準じた感染防止対策を求める。
- ・このため、あらかじめ、これらの外部関係者が所属する企業等に、オフィス内での感染防止対策の内容を説明する等により、理解を促す。

(11) 従業員に対する協力をお願い

- ・従業員に対し、感染防止対策の重要性を理解させ、日常生活を含む行動変容を促す。このため、これまで新型コロナウイルス感染症対策専門家会議が発表している「人と人の接触を8割減らす10のポイント」や「『新しい生活様式』の実践例」を周知するなどの取組を行う。
- ・公共交通機関や図書館など公共施設を利用する従業員には、マスクの着用、咳エチケットの励行、車内など密閉空間での会話をしないこと等を徹底する。
- ・新型コロナウイルス感染症から回復した従業員やその関係者が、事業所内で差別され

4 アルコール検知器の除菌にあたっては、誤検知を防ぐため、アルコール検知器協議会の作成したチラシ（アルコール検知器協議会ホームページ内「新型コロナウイルス対策に対応したアルコール検知器使用にあたっての留意事項」<https://j-bac.org/topics/2020/95195/>）を参考にすることが望ましい。

るなどの人権侵害を受けることのないよう、従業員を指導し、円滑な社会復帰のための十分な配慮を行う。

- ・発熱や味覚障害といった新型コロナウイルス感染症にみられる症状以外の症状も含め、体調に思わしくない点がある場合、濃厚接触の可能性がある場合、同居家族で感染した場合、各種休暇制度や在宅勤務の利用を推奨する。
- ・取引先等企業にも同様の取り組みを促すことが望ましい。

(12) 利用者に対する協力のお願い

- ・事業所内に立ち入る利用者に対して、感染防止対策を示したチラシの掲示・配布を行う等により、感染拡大防止について協力を求める。
- ・定員上、後部座席に着席可能である場合には、利用者に対して可能な限り後部座席に乗車するよう理解と協力を求める。
- ・乗車に際しては、利用者のマスク着用について理解と協力を求める。

(13) 感染者が確認された場合の対応

①従業員の感染が確認された場合

- ・保健所、医療機関の指示に従う。
- ・従業員が感染した旨を速やかに各地方運輸局等に連絡する。
- ・感染者の行動範囲を踏まえ、感染者の勤務場所の消毒を行うとともに、必要に応じて、同勤務場所の勤務者に自宅待機をさせるなどの対応を検討する。
- ・感染者の人権に配慮し、個人名が特定されないことがないように留意する。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした個人データの取り扱いについては、個人情報保護に配慮し、適正に取り扱う。

②複数社が混在する借用ビル内で同居する他社の社員で感染が確認された場合

- ・保健所、医療機関およびビル貸主の指示に従う。

(14) その他

- ・総括安全衛生管理者や安全衛生推進者と保健所との連絡体制を確立し、保健所の聞き取り等に必ず協力する。
- ・新型コロナウイルスの感染予防にあたっては、本ガイドラインに加えて、一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会が新型インフルエンザの感染予防対策のために作成したガイドラインも参考にする。

(以上)

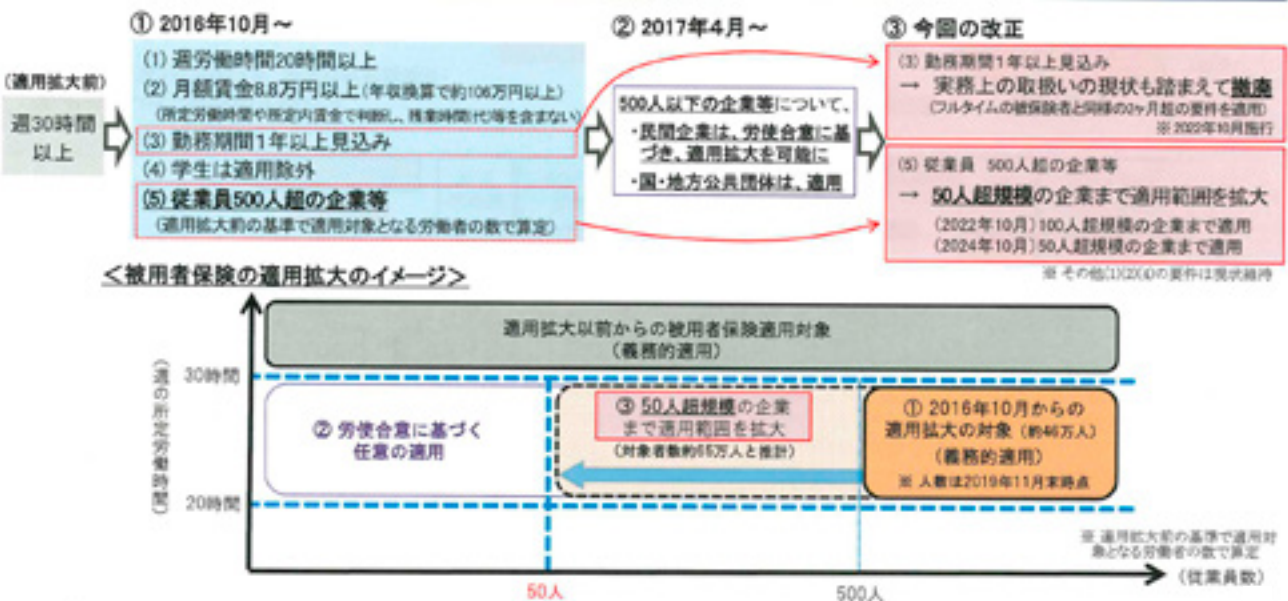
年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)

改正の趣旨
より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。
改正の概要
1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】 ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。 ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。 ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。
2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】 ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。 ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賞金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和2年度額)に引き上げる。)。
3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】 現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大する。
4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】 ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。 ※ 企業型DC: 厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC (DeCo): 公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満 ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。
5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】 ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加 ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体的な年数は政令で規定) ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等
施行期日
令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②-③は令和4(2022)年10月1日、4①は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4②は公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日・令和4(2022)年10月1日等、5②-③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日 等)

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。
① (2016年10月～)500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。 ② (2017年4月～)500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする) ③ 今回の改正では、50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。(500人超(現行)→100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))



高齢者雇用に係る今後の政府方針

・成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）

（抜粋）「70歳までの就業機会確保」

（多様な選択肢）

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供が想定しうる。

企業は（a）から（g）の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。

それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

（第一段階の法制整備）

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の（a）～（g）といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労

働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

(第二段階の法制整備)

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

(提出時期及び留意点)

混乱が生じないように、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続き的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

(年金制度との関係)

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。

他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

(諸環境の整備)

高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

出典：内閣府ホームページ（成長戦略実行計画（令和元年6月21日））

・高齢者雇用安定法の改正

高齢者雇用安定法の改正の概要は以下のとおり

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高齢者雇用確保措置> **現行** (65歳まで・義務)

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)

③定年廃止

新設

<高齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置(雇用以外の措置)
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

①70歳までの定年引上げ

②70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)

③定年廃止

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
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
に従事できる制度の導入

その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。

※1：定年及び事業主都合により離職する高齢者等

※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など

※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出

- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高齢者の雇用に関する状況」について、高齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

<事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>

- ・①高齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

<高齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアプランの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

出典：厚生労働省ホームページ

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

将来に向けた**高齢者戦力化**のための**条件整備**をお手伝いをします！

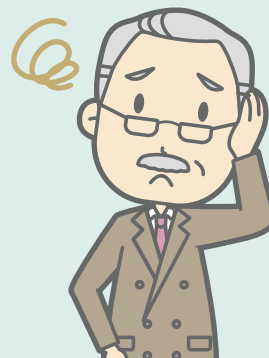


ハローワーク

これからは、豊富な知識や経験があり働く意欲のある高齢者を年齢にかかわらず活用していくことが重要です。

そのためには、定年の引上げや高齢従業員の職務内容の見直しなど、高齢者が持つ知識や経験を十分に活かすことができる職場づくりをお願いします。

たしかに高齢従業員の経験が活かされていない…。でも、どうやればいいのか…。



事業主

まだまだ
会社に貢献できますよ！



高齢者

社長さん、今後の労働力不足が見込まれる中で、高齢者に活躍してもらって、企業を発展させませんか？
私たちがお手伝いします。



プランナー・アドバイザー



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

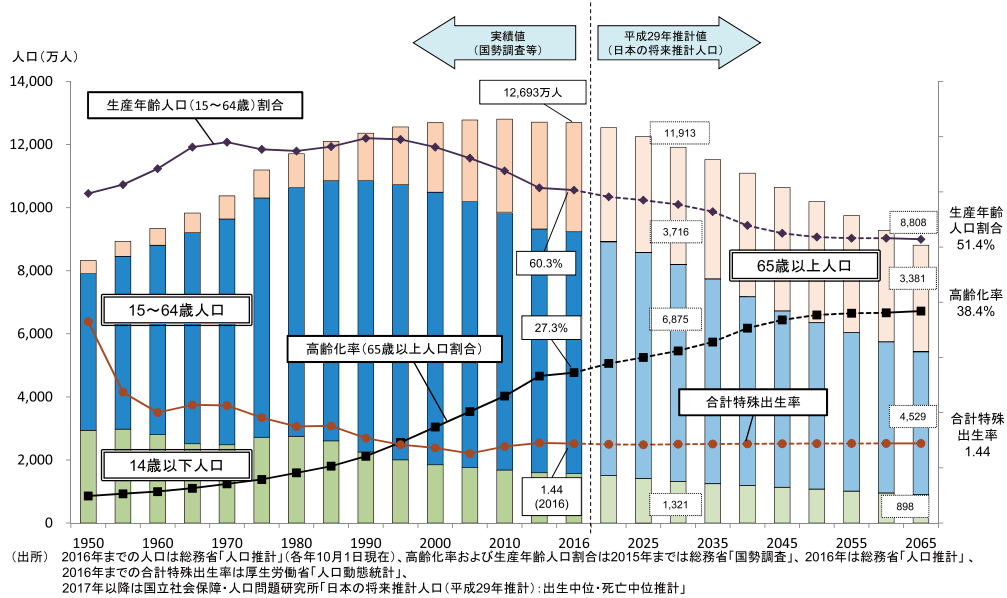
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

01 なぜ高齢者の戦力化、65歳以降の雇用が必要なのか

急速な高齢化による生産年齢人口の減少

人口統計（図1）によれば、今後、生産年齢人口（15～64歳人口）は減少の一途をたどり、2030年には約6,875万人、2065年には約4,529万人と推計され、若年者を採用することは困難になっていきます。

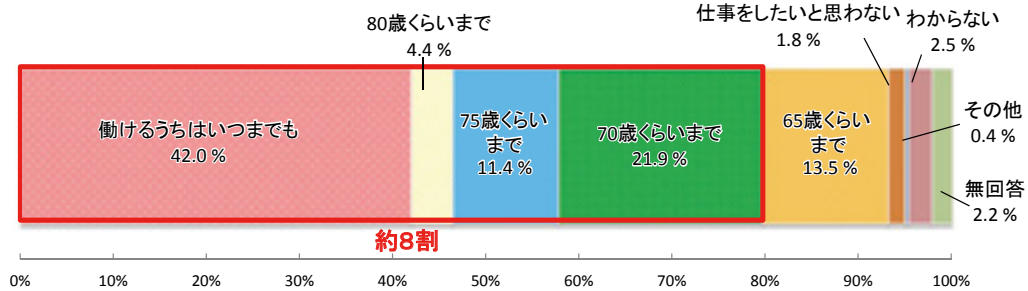
図1 日本の人口の推移



高齢者の高い就業意欲

意識調査（図2）によれば、65歳を超えても働きたいと回答した人が約8割を占めています。

図2 高齢者の就労意向と就労希望年齢



(出所) 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)より作成
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査。現在仕事をしている者のみの集計(n=1,356)

02 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。

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
高年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
- など



相談・援助内容

相談・助言サービス

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
- その他高齢者等の雇用問題に関すること

提案サービス

無料

将来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

- ◆ 企業診断システムによる診断サービスの提供
簡単な質問票に記入いただくだけで、高齢者を活用する上での課題（高齢者職場改善、健康管理、教育訓練など）を「見える化」し、課題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案を作成し、**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。
中高年齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、事業主の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。

まずは最終面の「お問い合わせ先」までご連絡ください。

提案サービスの具体例

無料

事業主のお悩み

- 人手不足を解消したいが具体的には何をどうやって進めればいいのか？

課題解決策を提案

- モチベーションを下げずに優秀な人材を確保するには定年の引上げが有効です。
- 就業規則の例を示すとともに賃金や人事評価に係る課題とその解決策をお示します。

利用者の声

- コスト面での懸念があったが、プランナーからの助言を受け対策を講じたため、懸念を払拭したうえで定年の引上げを実施できました。



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。



提案サービス利用者の声～A社



若手の採用難による人手不足が深刻化しており、対応に困っていたところ、65歳超雇用推進プランナーから「65歳まで定年を引上げてはどうか」と助言をいただきました。定年引上げと聞いて、退職金や職務内容に関する懸念を抱きましたが、賃金・退職金規定や人事評価の例等を提示しながら課題解決策を説明していただいたため、スムーズに制度を導入することができました。その結果、高いモチベーションを維持したまま、長く高齢者に活躍していただけるようになり、人手不足が解消しました。

企画立案サービス利用者の声～B社



従来の賃金制度は人事評価の結果や資格の保有状況が反映される仕組みになっていなかったため、高齢者のモチベーションが低下したり、高齢者の技術や能力のマネジメントが出来ていませんでした。65歳超雇用推進プランナーによる企画立案により、人事制度設計から、賃金制度、評価制度まで再構築ができ、高齢者のスキルアップの意識が出てきました。内容もわかりやすく、アフターフォローもあったので、安心して働ける環境を整えることができました。

お問い合わせ先

当機構都道府県支部 高齢・障害者業務課へお問い合わせください。
最寄りの支部は当機構ホームページにてご覧いただけます（右下QRコードまたは下部URLをご参照ください）。



詳細はこちら

お近くのお問い合わせ先は、当機構ホームページ(<http://www.jeed.or.jp>)からご覧いただけます。

2019.3

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、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施したこと、当該就業規則の改定等に専門家等に就業規則の改正を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、対象被保険者数及び定年等を引上げる年数に応じて、以下の額を支給します。

実施した制度 引上げた年齢 対象被保険者	65歳への定年引上げ		66歳以上への定年引上げ		定年の廃止	66～69歳の継続雇用への引上げ		70歳以上の継続雇用への引上げ	
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円	20万円	80万円	25万円	100万円

- ※ 1事業主（企業単位）1回限りとします。
- ※ 定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

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	<input type="radio"/> 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）に必要な以下の経費 ・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 <input type="radio"/> 左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
ロ 労働時間制度の導入・改善	
ハ 在宅勤務制度の導入・改善	
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。

詳細な要件につきましては各助成金の「支給申請の手引き」をご確認ください。



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

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

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高齡・障害者業務課等において高齡者・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。

2020年7月1日現在

名称	所在地	電話番号(代表)
北海道支部高齡・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
青森支部高齡・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
岩手支部高齡・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
宮城支部高齡・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
秋田支部高齡・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
山形支部高齡・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
福島支部高齡・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
茨城支部高齡・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
栃木支部高齡・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
群馬支部高齡・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
埼玉支部高齡・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
千葉支部高齡・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
東京支部高齡・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
東京支部高齡・障害者窓口サービス課	〃	03-5638-2284
神奈川支部高齡・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
新潟支部高齡・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
富山支部高齡・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
石川支部高齡・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
福井支部高齡・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
山梨支部高齡・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
長野支部高齡・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
岐阜支部高齡・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-frontII階	058-265-5823
静岡支部高齡・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
愛知支部高齡・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
三重支部高齡・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
滋賀支部高齡・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
京都支部高齡・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
大阪支部高齡・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
大阪支部高齡・障害者窓口サービス課	〃	06-7664-0722
兵庫支部高齡・障害者業務課	〒661-0045 尼崎市武庫豊町31-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齡・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
和歌山支部高齡・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
鳥取支部高齡・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
島根支部高齡・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
岡山支部高齡・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
広島支部高齡・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
山口支部高齡・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
徳島支部高齡・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
香川支部高齡・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
愛媛支部高齡・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
高知支部高齡・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
福岡支部高齡・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
佐賀支部高齡・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
長崎支部高齡・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
熊本支部高齡・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
大分支部高齡・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
宮崎支部高齡・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
鹿児島支部高齡・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
沖縄支部高齡・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

その他の国の助成金のご案内

○特定求職者雇用開発助成金

(1) 特定就職困難者コース (60歳以上65歳未満)

- ・60歳以上65歳未満の高年齢者等の就職困難者を、公共職業安定所（ハローワーク）等の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に助成

(2) 生涯現役コース (65歳以上)

- ・雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、一年以上継続して雇用することが確実な一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に助成

○トライアル雇用助成金

<安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れたい場合>

- ①職業経験、技能、知識等の不足から安定的な就職が困難な求職者で、試行雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所（ハローワーク）等の紹介により、試行的に短期間（原則3か月）雇用する場合に支払われる。
- ②受給額：対象労働者一人につき、月額最大4万円
- ③受給期間：上限3か月
- ④申請者：事業主

*上記の問い合わせ先は・・・最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

座長

戎野 淑子 立正大学経済学部 教授

座長代理

大石 尊之 明星大学経済学部 准教授

委員

井上 雅信 国際交通株式会社 代表取締役社長

清水 始 西新井相互自動車株式会社 代表取締役社長

武居 利春 昭栄自動車株式会社 代表取締役社長

山本 弘 多摩川ハイヤー株式会社 常務取締役

小川 健司 名鉄西部交通株式会社 代表取締役社長

山本 康夫 株式会社国際興業大阪 代表取締役社長

事務局

浅野 茂充 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 参与・労務部長

船木 潤一 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 労務課長

松尾 真理子 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 経理課主任

柴野 安耶 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 労務課

令和2年9月発行

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

(制作協力 株式会社 東京交通新聞社)

