

警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン

～社会の安全・安心を支えるため、高齢者の活躍に向けて～



令和5年11月



一般社団法人 全国警備業協会
警備業高齢者雇用推進委員会

はじめに

令和5年3月現在、我が国の総人口は1億2,456万人で、そのうち65歳以上は3,618万人と、約3人に1人が65歳以上となっています。

出生率の大幅な改善等による生産年齢人口の増加が見込めない現状では、今後も少子高齢化が加速し、我が国の労働力不足は急速に進むことが予想されます。このため、高い能力や豊富な経験を持つ高齢者の活用が、今後の企業経営や業界発展にとって大きな課題となっております。

前回のガイドライン策定（平成22年）から10余年が経過し、社会情勢も変化し、高齢化が一層進展したことから、今一度実態を把握し、より現場に即した方策をガイドラインとして取りまとめました。

警備業は従来から高齢者の雇用割合が高い産業であり、約2人に1人が60歳以上（46.1%）、約5人に1人が70歳以上（19.2%）という現状です。このため、本ガイドラインは「60歳以降も働きたい人たちが長く活躍できる職場にする」ことを特に意識した内容となっております。

各社の人事担当者が手引きとして利用できるよう、実際に取り組んでいる事例等も踏まえて紹介しておりますので、各社の実情に応じて、高齢者雇用を推進する上での一助となれば幸いです。

本ガイドラインの策定にあたりまして、各種調査等に多大なるご協力を賜り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と、この場をお借りして、厚く御礼を申し上げます。

一般社団法人 全国警備業協会
警備業高齢者雇用推進委員会

目次

本書の構成

I 警備業における高齢者の活躍に向けた考え方 3

1. 高齢者の活躍が求められる背景 4
2. 警備業における高齢者の活躍に向けて 4
3. 警備業における高齢者の活躍に向けた指針 4

II 警備業における高齢者の活躍を推進するための指針 5

- 指針 1 高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ 6
- 指針 2 高齢者を意識した健康管理の強化 9
- 指針 3 高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備 12
- 指針 4 高齢者のモチベーション向上 19
- 指針 5 高齢者の強みの周知 24
- 指針 6 将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備 26

III 参考資料 29

1. 70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置） 30
2. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援 35
3. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧（令和5年度現在） 39
4. 関係機関のホームページ一覧 45
5. 主要参考資料 46



本書の構成

本書の構成は以下の通りです。

「Ⅰ. 警備業における高齢者の活躍に向けた考え方」では、警備業において、さらなる高齢者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. 警備業における高齢者の活躍を推進するための指針」では、警備業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が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。

また、「Ⅲ. 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。

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

本書で用いたアンケート調査結果は、令和4年8月～9月に一般社団法人全国警備業協会（以下、全警協という）が加盟企業の中から1,000社（有効回答数542社）と加盟企業で働く高齢従業員4,000人（有効回収数2,060人）を対象に実施したものです。

グラフの中に「N=〇」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1～6」で紹介している「他業種の事例」は「高齢社員戦力化のためのヒント集」（高齢・障害・求職者雇用支援機構、令和4年2月）を一部修正して利用しています。

なお、上記アンケート調査の結果は全警協ホームページをご参照下さい。

<https://www.ajssa.or.jp/health/senior>



本書においては、「高齢者」を概ね60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、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。

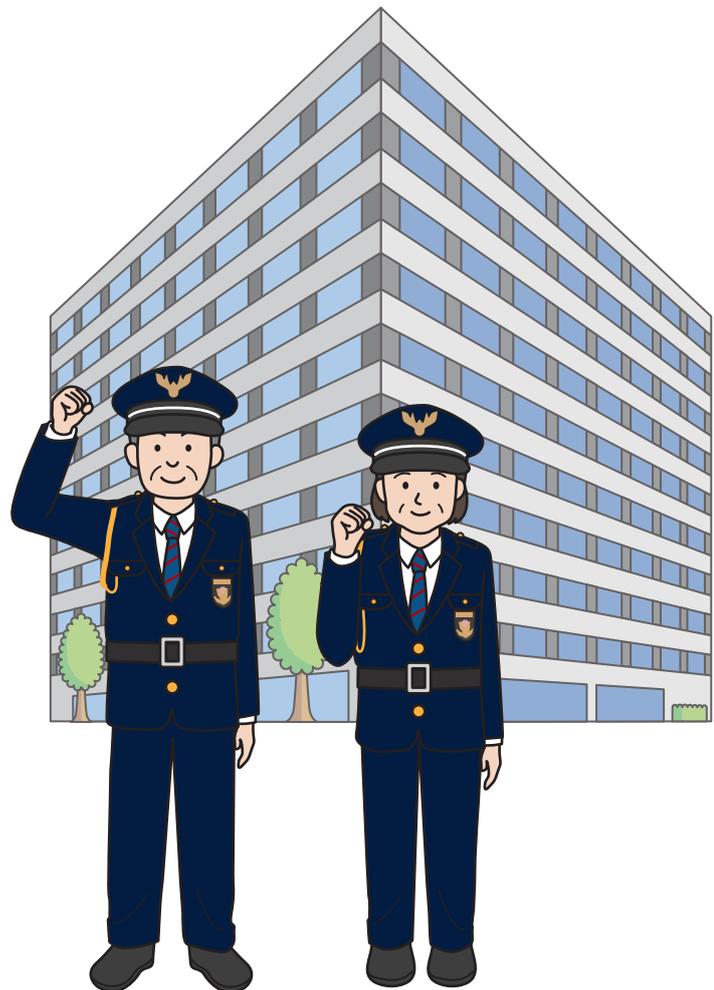
なお、高年齢者雇用安定法（高年齢法）では、45歳以上の者を「中高年齢者」、55歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。

本ガイドラインは警備業の中でも、1号、2号警備を担う警備員を中心に取り上げています。



I

警備業における 高齢者の活躍に向けた 考え方



1.高齢者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。昭和61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「高齢者雇用安定法（高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、同法の改正により平成25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、さらに令和3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。

他方、企業の動きに目を転じてみても、少子高齢化による人材不足という観点に加え、品質や業績の向上等を目指して積極的に高齢者を活用する動きがみられます。

また、高齢者自身も働く意欲が高まり、警備業では既に多くの高齢者が仕事に従事している現状があります。今後も高齢者の雇用促進への取組が企業に一段と求められ、60歳以上の従業員の一層の増加が見込まれます。

2.警備業における高齢者の活躍に向けて

以前と比べ60歳を過ぎても、生き生きと活躍する人を目にする機会は多く、「今の60代は若い」との認識が広がりをみせています。実際、警備業では、60代はもとより70歳を超えた警備員も多く働いています。これからも高齢者を大切な存在と位置付け、働き甲斐のある業界とすることが肝要です。

しかし、高齢者の場合、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・中堅の従業員と比べて考慮すべきことが多いとの指摘があります。また、健康面などの状況も、若手・中堅の従業員と比べて、個々人ごとの違いが大きいといった声も聞かれ、個別対応を強化する必要性があると考えられます。

高齢者一人一人が、その能力を遺憾なく発揮して企業に貢献してもらうには、人事管理上の負担が増えたとしても、高齢者が活躍しやすい環境整備の必要性が高いと言えます。

3.警備業における高齢者の活躍に向けた指針

以上を踏まえ、「警備業高齢者の活躍に向けたガイドライン」の項目を整理すると下記ようになります。以降、これに沿って説明を加えていきます。

-  指針 1 高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ
-  指針 2 高齢者を意識した健康管理の強化
-  指針 3 高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備
-  指針 4 高齢者のモチベーション向上
-  指針 5 高齢者の強みの周知
-  指針 6 将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備

III

警備業における 高齢者の活躍を 推進するための指針



高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ



高齢者を意識した健康管理の強化



高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備



高齢者のモチベーション向上



高齢者の強みの周知



将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備

高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ

Check Point

- 採用時はもとより、採用後も継続的に面談を行って、高齢者のニーズや状況の具体的な把握に努めましょう！
- 面談では個々の高齢者の声を聞くことに加え、企業からも高齢者に対する期待などをきちんと伝え、企業と警備員が意向のすり合わせをして、業務に取り組めるようにしましょう！

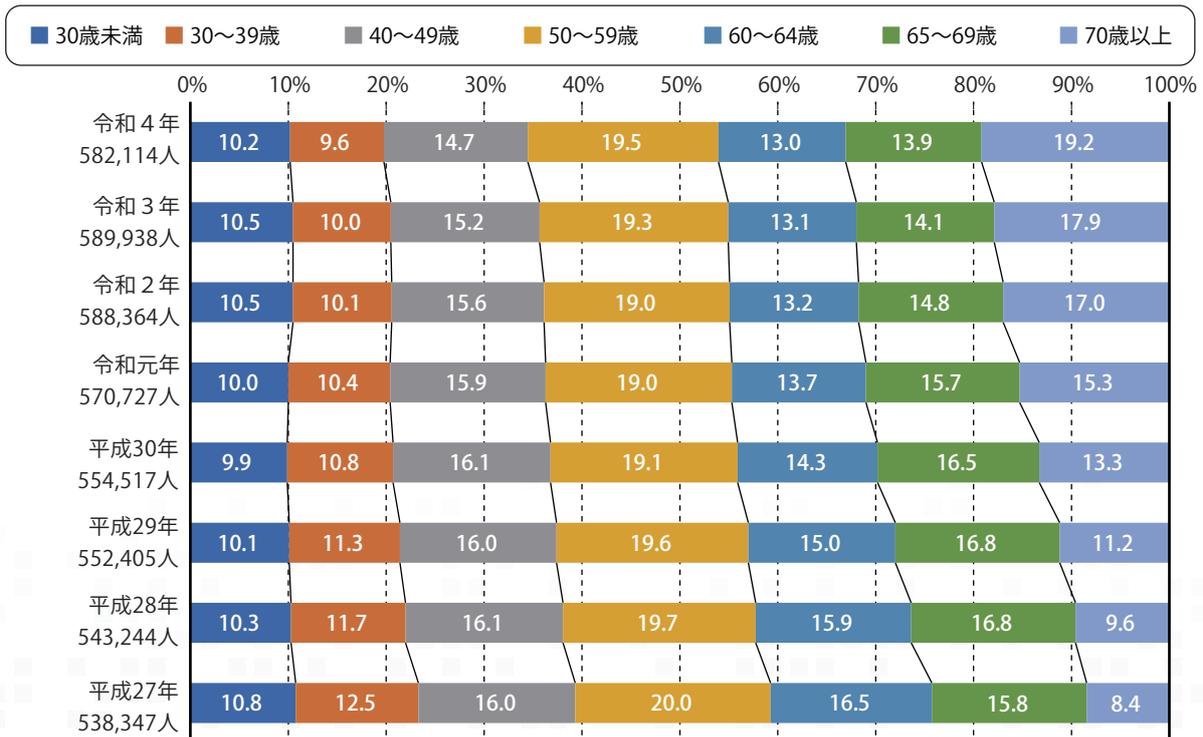


令和4年時点の警備員の年代別割合をみると、60歳以上が46.1%と半数近くを占めています。中でも70歳以上は年々増えて19.2%と高くなっており、高齢者が大切な役割を担っていることがうかがえます。

高齢者の場合、若年者・中堅と比べると、体力の衰えや通院など様々な理由から、勤務場所や時間などで一定の配慮が必要なケースが多いと考えられます。しかし、そうであっても、警備業者にとって高齢者が大切な労働力であることに変わりありません。高齢者の活躍を促すために、高齢者の気持ちに寄り添い、雇用の際に気を付けるべきことを把握し、対応することが大切です。

警備業者は一方向的にニーズなどを聞くだけでなく、高齢者に対して期待している内容をきちんと伝え、お互いの思いをすり合わせる事が重要です。

図表1 警備員の年代別割合



出典：警察庁生活安全局生活安全企画課「平成27年における警備業の概況」～「令和4年における警備業の概況」を加工して利用

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者と企業の意向のすり合わせ

高齢者が働く場合、体力の衰え、通院、家族の介護、地域活動、趣味など様々な理由から勤務場所や勤務時間など一定の配慮を必要とすることが多いので、採用時の面談などで意向を把握し、どのような配慮が必要か確認することが重要です。

入社後も本人や家族の健康状態などの変化に応じて、面談などコミュニケーションの機会を設け、継続的に高齢者の状況を把握することが大切です。実際、今回の企業向けヒアリング調査でも、「コミュニケーションの接点を増やしていく中で、いろいろなことが見えてくる」といった声が聞かれました。また、「面談を定期的に行い、その人に合った配置、勤務シフトを作成している」といったように、高齢者の状況を把握した後に、その内容を日々の業務に反映させることが欠かせません。

なお、「24時間電話健康相談」、「介護相談」、「メンタルケアカウンセリングサービス」のサービスを利用するなど細やかに対応している警備業者もあります。

また、警備業者は高齢者の声を聞くばかりではなく、仕事をするにあたって高齢者にどのようなことに気をつけて欲しいのか、どのような役割を担って欲しいのか、どのような努力をして欲しいのかなど、期待内容を分かりやすく伝えることが大切です。

警備業者と警備員が共通の理解のもと働けるようにすることが、高齢者の活躍機会の確保と業務の生産性向上につながります。



面談のポイント

- 高齢者の健康状態、生活状況、家族の状況などを把握する。
- 仕事をする上での悩みや心配事などを把握する。
- 高齢者ができるだけ長く勤務が続けられるよう、勤務日数・時間・場所・内容などで配慮して欲しいことに関する要望等を把握する。
- 企業からも高齢者に対して何を重視して仕事をして欲しいか、注意点や期待内容を伝える。

勤務にあたって高齢者に対する配慮のポイント

- 通院やその他の用事に対応しやすくするため、例えば平日でも休みなどを取りやすくする。
- 個人の能力や体力などを考慮し、長く働いてもらえるよう、配置場所や勤務シフトを配慮する。
- 安全性を考慮して必要な備品などの配備を行う。

事例 警備員とのコミュニケーションの強化

- ・ 体調不良などの休暇明けの際には、必ず面談をして体調を聞き、仕事量を調整している。
- ・ 2号警備は直行直帰が多く、顔を見る機会が少ないので、定期的に面談をしている。面談の中で、例えば忘れ物でも、単純に忘れたのか、それとも寝不足などその過程に要因があるのか見えてくるかもしれない。親身になって話すことで言い出しにくいことも言える環境を作り、会社との距離を少しでも縮めようとしている。

事例 希望に応じて勤務形態を変更

工業炉製造業

嘱託社員だからとい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、時間や曜日などを配慮している。要望が増えるのは、70歳位になってからが多い。その場合、面談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。

指針
2

高齢者を意識した健康管理の強化

Check Point

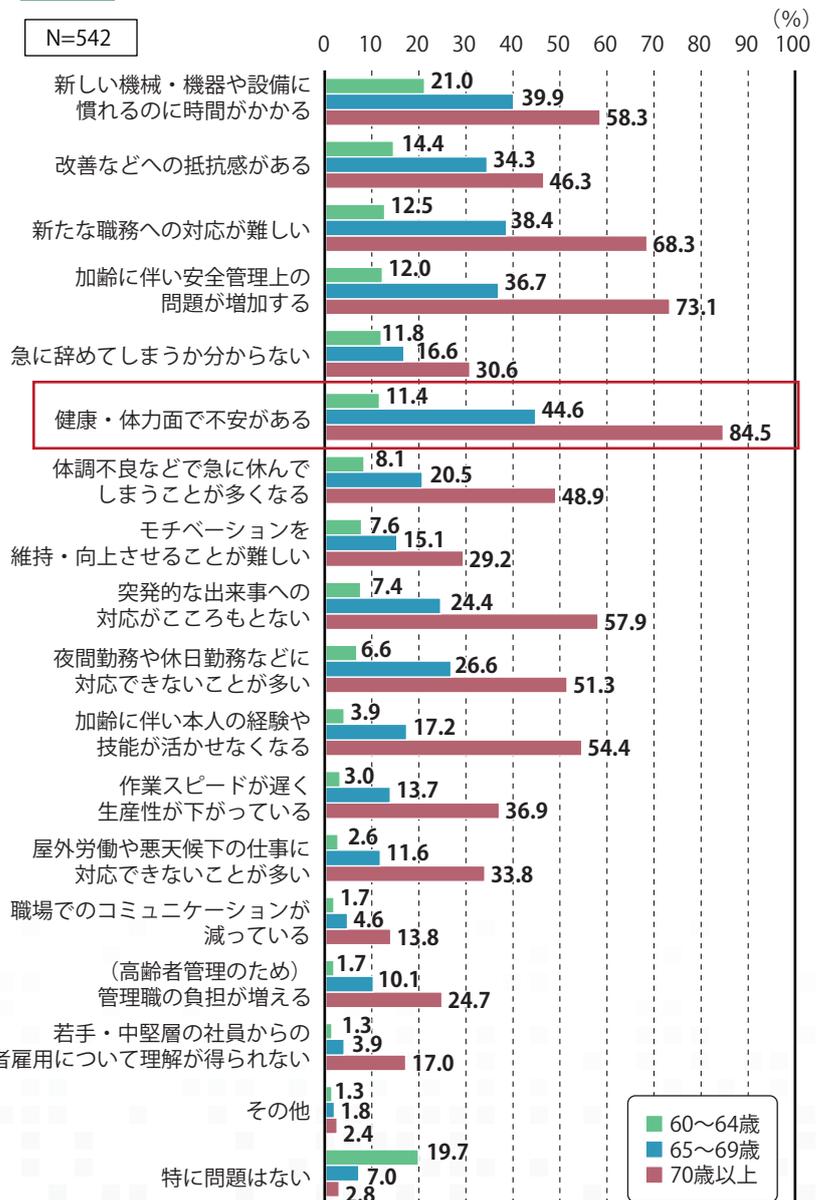
- 高齢者が健康で働き続けられるよう、日常的な健康管理をしっかりと行いましょう！
- 高齢者の場合、特に健康状態が変わりやすいので、職場でのコミュニケーションを通じて、日々の健康状態の把握に努めましょう！
- 単身者の緊急時対応の内容を普段から整備しておきましょう！



今回の企業向けアンケート調査によると、企業が60歳以上の従業員（警備員）を活用する際の問題点として「健康・体力面で不安」が多く、その割合は65～69歳の警備員では44.6%、70歳以上では84.5%に達しています。

今後も高齢化が進むと想定されるため、健康管理の重要性は一段と高まります。

図表2 60歳以上の従業員を活用する際の問題



今後の対応の方向性

1. 日常的な健康管理の強化

警備業は屋外業務や長時間の立哨、巡回など、総じて体への負担が大きい業務です。特に体力の低下や健康に対する不安が感じられることが多い高齢者には、定期的な健康診断の受診だけでなく、日常的な健康管理が必要です。例えば、食生活の改善、運動習慣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、近隣ジムの利用に対する補助などが警備員の健康促進に役立ちます。

事例 健康を重視した経営の推進

当社では健康経営（P29参照）を推進している。全従業員に健康診断を受診させ、できるだけ早く問題のあるところを見つけ、指示・指導することを大切にしている。

事例 体力を把握する

ハイヤー・タクシー業

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る。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る。

事例 健康管理チェックリストによる健康管理

とび・土木工事業

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。



2.職場でのコミュニケーションを通じた高齢者の健康状態の把握の強化

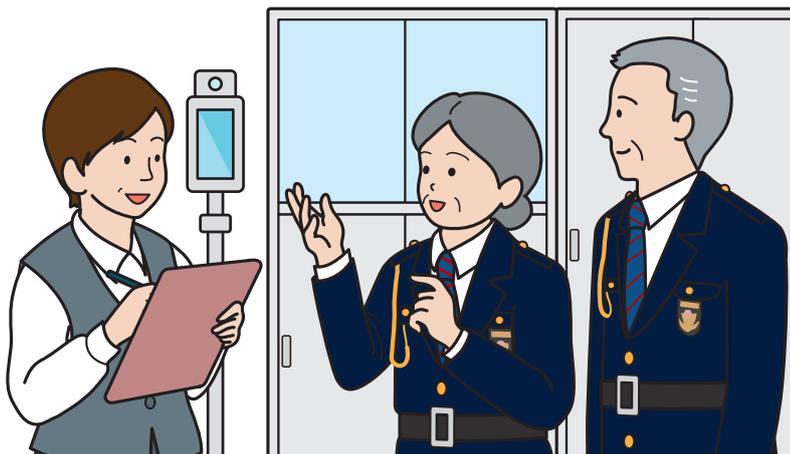
日々の打合せの時や業務時間中にチーム内で高齢者の表情の確認、声掛けなどを行って、普段と違いがないか注意を払うことが大事です。

一方、チームで仕事をする機会の少ない場合には、本人との面談機会を積極的に設けることや業務連絡をする際に、体調確認や何か悩みがないかなど適宜コミュニケーションを取って状況の把握に努めることが重要です。

いずれにしてもコミュニケーションなどを通じて、普段と違いがないかを周囲の仲間が気につけ、様子がおかしい場合には、迅速に適切な対応を取ることが大切です。

職場でのコミュニケーションを通じた高齢者の健康管理のポイント

- 毎勤務ごとに対面で顔色、会話のトーンなどをチェックする。
- できる限り若い隊員とペアを組むなど、現場で高齢者が1名にならないようにシフトを工夫する。



3.単身者の緊急時対応内容の整備

警備員が単身者の場合、勤務時間外に大きな病気や怪我などをした時に面倒をみてくれる人が限られるため、対応について心配する企業があります。特に高齢者の場合、持病を抱えるケースも多く、突然の病気や怪我が発生するリスクも高いため、問題が発生した時に慌てることがないように、緊急時の連絡先などを各社で把握しておくとともに対応できる体制を予め決めておくことが必要です。

事例 単身生活への注意

警備業で働く人は高齢者に限らず一人暮らしの人もある。中には何日間も連絡がとれず、亡くなっていたケースもある。一人暮らしの従業員は、安否という面を含めて会社としては注意深くみている。

高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備

Check Point

- 安全衛生教育マニュアルを活用した教育を行い、安全衛生への理解を深めましょう！
- 対策を強化して熱中症を防止しましょう！
- KY活動を活用しましょう！
- ヒヤリハット情報の共有・活用を進め、危険の回避に努めましょう！
- 交代要員を含め適正な現場配置に努め、警備員の勤務負担の軽減を図りましょう！

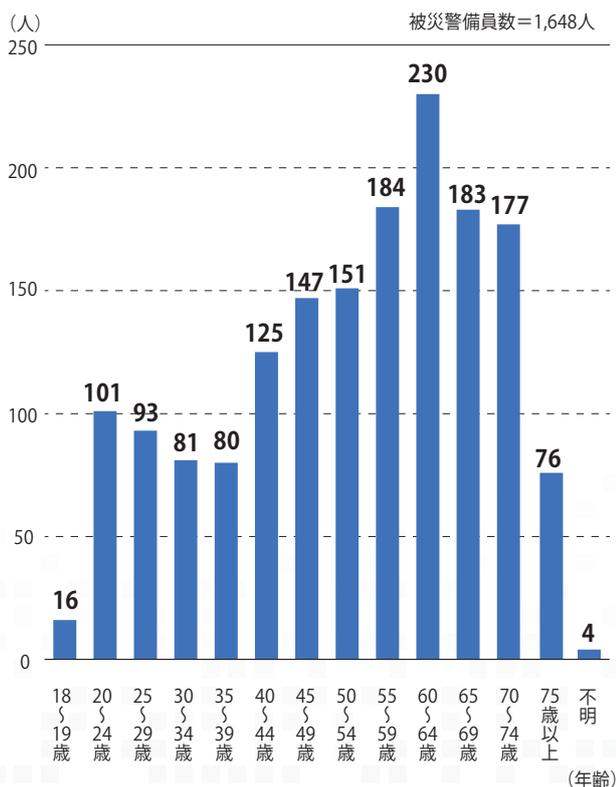


警備業では業務の性質上、労働災害の発生が懸念されています。全警協の「令和3（2021）年度労働災害特集」をみると、業務災害の被災警備員数は1,648人で、前年度と比べて1割程度増えています。また、高齢者でより多く発生している傾向がみられます。体力、運動能力、判断力、注意力が低下しがちなため危険性はより高いと考えられます。

さらに昨今、地球温暖化も深刻化し、熱中症の懸念が非常に高まっています。特に2号警備のように基本的に屋外で業務を行う場合、熱中症が労働災害発生原因の3番目（16.5%）となっており、対策の強化が重要です。

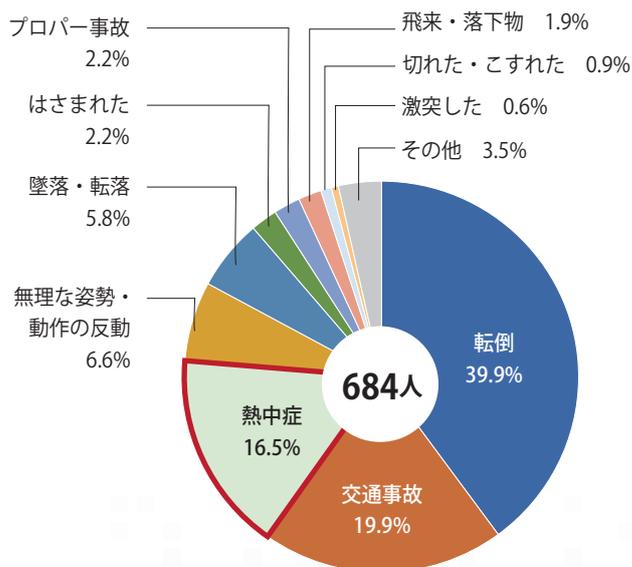
熱中症を含めて労働災害の未然防止、安全面の対応が喫緊の課題となっています。

図表3 業務災害の被災警備員の年齢



出典：（一社）全国警備業協会 令和3年度労災特集 SECURITY TIME 2022.11

図表4 2号警備の「事故の型」



出典：（一社）全国警備業協会 令和3年度労災特集 SECURITY TIME 2022.11

参考

図表5 警備業における労働災害事例

発生内容	原因	対策
不適切に廃棄された医療廃棄物を一時保管していた警備員が漏出したガスにより中毒	<ol style="list-style-type: none"> 1.有害性のある薬品等が不適切に廃棄された場合の取扱手順が準備されていなかったこと。 2.医療廃棄物の有毒性について教育と認識が不足していたこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.当該医療機関に対して産業廃棄物の適切な管理と処理を徹底させる。 2.回収不可となった廃棄物への対応手順書を定め、警備員の作業内容を確認し、廃棄物に接触する場合には、必要な防護用品や換気のある場所、または密閉できる容器を用意する。人が居る場所には保管しない。
警備会社の作業者が屋上の駐車場から自動車専用エレベーターに誘導中、搬器から墜落	<ol style="list-style-type: none"> 1.出入り口に扉がなく、また、床端と昇降路との間に隙間のある自動車専用エレベーターの搬器へ誘導者を乗せて運転させたこと。 2.警備会社にエレベーターを使用させた場合、搬器には人は乗用禁止であることなど安全な使用方法について十分指示していないこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.エレベーターの搬器の出入り口に扉を設けること。 2.業務を委託してエレベーター等の設備を委託業者の作業者に使用させる場合には、安全な取り扱い方法について説明し、安全に作業が遂行できるように指導すること。 3.他社に出張して、その設備を使用する場合には、設備を貸与される会社から安全な使用方法について説明を受け、作業者に周知徹底すること。 4.設備を使用させる発注会社においても現場の安全管理を徹底すること。
炎天下の屋上駐車場で車両の誘導・整理の作業中、熱射病に罹る	<ol style="list-style-type: none"> 1.勤務場所である屋外駐車場において、連日35度を超える炎天下にさらされていたことから、体温調節機構の失調、体温または脳温の上昇を伴う中枢神経障害などを起こしたものであること。 2.炎天下での屋外作業を行うに際して、十分に休憩をとることなく、長時間肉体労働に従事していたこと。 3.熱射病に関する知識がなかったため、自らの身体の不調が熱射病によるものと気付かなかったこと。 4.現場責任者をはじめ同僚の警備員たちが、熱射病に関する知識が十分でなかったため、応急措置や医師の診察を受けるなどの措置が不十分であったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.気温条件、作業内容、労働者の健康状態等を考慮して、作業休止時間や休憩時間を確保すること。 2.作業場所にスポーツドリンクを備え付ける等、水分や塩分が容易に補給できるようにすること。 3.服装は、熱を吸収、保熱しやすい服装は避け、吸湿性、通気性の良いものとし、通気性の良い帽子等を着用させること。 4.健康診断等の結果に基づき、適切な健康管理、適正配置等を行い、睡眠時間、栄養指導等日常の健康管理について指導を行うこと。 5.炎天下での作業に就く者に対して、熱中症の症状、熱中症の予防方法、緊急時の救急措置、熱中症の事例などについての教育を実施すること。 6.病院、診療所等の所在地、連絡先を把握するなど緊急連絡網をあらかじめ作成し、関係者に周知すること。 また、少しでも熱中症の症状が見られた場合は、救急措置として涼しいところで身体を冷し、水分および塩分の補給を行い、必要に応じ医師の手当を受けさせること。
発電所の構内を自動車で巡回中、海中に転落	<ol style="list-style-type: none"> 1.岸壁付近が暗くて境界線が明らかでなかったこと。 2.十分な高さの車止めが設置されていなかったこと。 3.巡回についての要領、手順が明確に定められていなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.施設の管理者は海中への転落防止措置を十分に行うこと。 2.巡回要領、手順を明確に定め、周知徹底すること。 3.車両の制限速度、岸壁付近の巡回時の注意事項、異常または不審事項の発見時の連絡、応援体制、健康の維持などについて十分な安全衛生教育を実施すること。
ドラグ・ショベルをトラックに積み込む作業中に誘導者をひいた	<ol style="list-style-type: none"> 1.誘導者の位置が運転者の死角になっていたこと。 2.誘導者の位置と合図を正確に確認せずに運転したこと。 3.作業開始前に打合せを行っていなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.作業開始前に作業方法の打合せを行うこと。 2.合図の方法を決定すること。 3.事業場として安全管理を実施すること。



出典：厚生労働省 「職場のあんぜんサイト<労働災害事例>」を一部改変
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAL_FND.aspx

1.安全衛生教育マニュアルを活用した教育

警備業は危険と隣り合わせの面があり、少しの不注意等が原因で労働災害が発生しています。

そうした中で、全警協は厚生労働省と協力して「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル（警備業編）」を作成しました。その中で高齢者への対策として下記が指摘されています。こうしたものを活用して、警備員の安全確保のための取組を一層強化しましょう。

図表6 高齢労働者への対策

加齢による身体機能の低下を自覚させること	<ul style="list-style-type: none"> 目、反射神経、判断などの機能
作業環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 重量物の取扱い時は補助具を使用する、または複数人で作業 不安定な姿勢での作業の回避 階段や傾斜に手すりや滑り止めの設置、段差の撤去（バリアフリー化）・表示 照明の改善、掲示物など文字の拡大 警告音の改善、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達する 作業速度の調整、瞬時の判断・反応が必要な作業の回避 など
作業環境による配慮	<ul style="list-style-type: none"> 機能の低下をカバーする安全な作業方法の確立 経験を活かせる配置 作業における役割分担の明確化 十分な教育と効果測定（理解の度合いの確認）
ルール順守の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ルールを守る理由とルールを守らないと何が起るかの教育（know-why、know-what 教育） 若年者の見本となるように指導
コミュニケーションの促進	<ul style="list-style-type: none"> 管理者等による積極的なコミュニケーション ベテランの経験や作業のコツの伝承促進（若年者に学ぶように促す）



出典：未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル作成委員会
 「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル（警備業編）」令和2年 P15
<https://www.mhlw.go.jp/content/000611912.pdf>



事例 写真や映像を使った安全教育

とび・土木工事業

毎月1回、現場の写真や映像を見せながら、元請けの指示や現場の状況を説明し、全社員および協力各社の従業員を交えた安全教育を実施している。

参考

- 中央労働災害防止協会

「警備業における労働災害防止のためのガイドライン」平成25年
<https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/var/rev/0/1019/0223/2013-0524-2.pdf>



- 中央労働災害防止協会

「高齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策 ー先進企業の取組事例集ー」平成29年
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000156037.pdf>



- 未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル作成委員会

「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル 警備業編」令和2年
<https://www.mhlw.go.jp/content/000611912.pdf>



- 厚生労働省

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」
 (エイジフレンドリーガイドライン) 令和2年
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html



- 中央労働災害防止協会

「エイジアクション100(改訂版)」令和3年
https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202103_01.pdf



2. 熱中症予防対策の強化

厚生労働省の「令和4(2022)年職場における熱中症による死傷災害の発生状況(令和5(2023)年5月29日確定値)」をみると、警備業では熱中症による死傷者が91人(内6人は死亡)で、死亡者数は建設業に次いで多くなっています。熱中症の死亡例の多くにおいては、勤務中の暑さ指数(WBGT*)が把握されておらず、炎天下における熱中症予防の留意事項についての指導が行われていないケースのあることが指摘されています。

熱中症は、屋外ばかりではなく、室内であっても高温多湿な環境でかかる可能性が高いと言われています。そのため、交通誘導警備・雑踏警備だけでなく、施設警備の現場でも発生の危険があります。症状が悪化すると、命にかかわることもあり、体温調整機能の低下が懸念される高齢者は特に注意が必要です。

対策として、適切な休憩時間・場所の確保、水分・塩分の適切な摂取、通気性の高い制服の着用などがあります。他にも、労働衛生教育の実施や日常的な健康状態の把握、現場従業員への定期的な声かけも有効な予防対策と言えます。企業の中には、「工事現場の出入口に椅子とパラソルを準備している」、「全社員へ空調服、塩タブレット、経口補水液等を無料配布している」ところがあります。

なお、厚生労働省では「導入しやすい熱中症対策事例紹介」を行っていますのでご参照下さい。

*WBGT(暑さ指数): 気温、湿度、輻射熱を考慮した温度の指標で、熱中症の危険度を判断する数値として使われている。

図表7 分類別熱中症対策事例の視点

1.作業環境管理	①WBGT値の実測 ②WBGT基準値に基づく評価等	③WBGT値の低減等 ④休憩場所の整備
2.作業管理	①作業時間の短縮等 ②暑熱順化 ③水分および塩分の摂取	④服装等 ⑤作業中の巡視
3.健康管理	①健康診断結果に基づく対応等 ②日常の健康管理等	③労働者の健康状態の確認
4.労働衛生教育	労働衛生教育	
5.救急措置	救急措置	
6.管理体制	管理体制の整備	



出典：厚生労働省「導入しやすい熱中症対策事例紹介」
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/case/r3-index/>

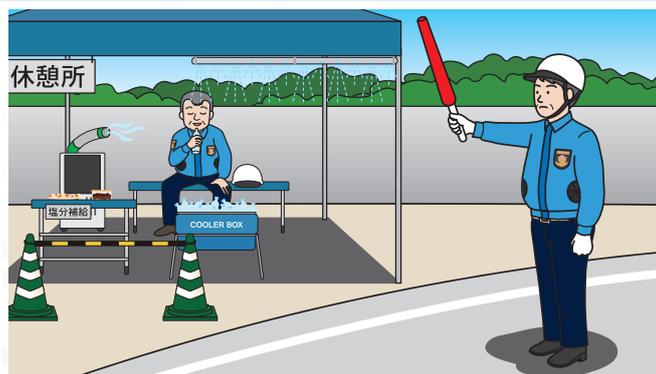
事例 空調服の導入

温暖化の影響で、夏場の2号警備での勤務が非常に怖くなってきたと感じている。以前は、キャリアを積み重ねた高齢者は暑さにも強いという印象があったが、最近の暑さは非常に辛いと感じているようだ。そのため、今年度から空調服を試験的に50着程度導入した。

参考

《熱中症対策例》

その他、職場における熱中症関連情報は下記をご参照下さい。
 厚生労働省「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！ 職場における熱中症予防情報」
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



3.ヒヤリハット情報の社内での共有・活用

労働災害に至らないまでも、職場では多くの人が仕事に危ないと感じる経験をしていることが知られています。そして1件の重大事故の背後には29件の軽微な事故、300件の無傷の事故（ヒヤリハット）があると考えられており、これは「ハインリッヒの法則」と呼ばれています。

ヒヤリハット情報を警備員から提出してもらい、それを蓄積して社内で共有することができれば、重大事故の未然防止に役立つと考えられます。そして、情報が多く蓄積すれば、有効性の高まることが期待できます。事故防止の観点からはヒヤリハット情報の蓄積だけにとどめず、実際警備員にも情報を共有して活用することが重要です。

参考に、警備業を含めたヒヤリハット事例は以下のとおりです。



参考

図表8 産業界におけるヒヤリハット事例

分類	業種	内容	ヒヤリハットの状況
転落・墜落	警備業	港湾を自動車で巡回中、海に転落しそうになった	深夜、警備車両に乗って港湾の巡回をしていたところ、岸壁を乗り越えて車両ごと海に転落しそうになった。
激突され	警備業	ダンプがバック中、誘導者が転倒したので慌てて止めた	道路工事現場において、歩道部分に敷く砂利を積載した2tのダンプトラックが歩道上をバックしていたときに、誘導者が転倒したので、慌ててダンプを止めた。
激突され	建設業	歩道脇の植え込み作業場の交通整理で、木の根が頭に当たる	幅約2mの歩道脇で街路樹の植え込み作業場において、ドラッグショベルの回転半径内で、歩行者の交通整理を行っていた警備会社からの派遣警備員の安全帽（ヘルメット）にショベルのバケットから飛び出していた木の根が当たって転倒した。警備員はショベルに後ろ向きでバケットの接近に気がつかなかった。ドラッグショベルの運転士もバケットから木の根が飛び出しているのに気がつかなかった。
はさまれ・巻き込まれ	その他の事業	トラックの誘導中に電信柱とトラックの間にはさまれそうになった	午後12時頃、十字路での道路工事で、トラックの誘導を電信柱とトラックの間で行っていたため危うくはさまれそうになった。
交通事故	その他の事業	交通誘導作業者が車にはねられそうになった	午後2時頃、片側2車線の左車線を保安柵で区切り、歩行者通路を設けた水道工事現場で、右車線に並行車があって進路変更できなかった車が進入し、柵内にいた交通誘導作業者がはねられそうになった。



出典：厚生労働省 「職場のあんぜんサイト（ヒヤリハット事例）」を一部改変
<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/hiyari/anrdh00.html>

4. K Y活動の積極的な取組

労働災害防止活動として、危険（K）と予知（Y）をキーワードとする「K Y活動」が広く知られています。「ぼんやりしてしまった」、「うっかりしてしまった」ことから、誤った行動（ヒューマンエラー）が労働災害の原因になってしまうことが多く、それを防ぐための手法と位置付けられています。

具体的には、作業前に職場で「どのような危険が潜んでいるか」の話し合いを行うなどして、共通認識を持ち、それらの危険を回避するために、指差呼称などの対策を決め、そのルールに従いながら業務を進めていきます。

こうした手法を取り入れることで、ヒューマンエラーを減らし、労働災害防止に役立てることができます。

5. 交代要員を含めた適正な現場配置

警備業では、人材不足などから交代要員が十分ではなく、休憩時間を十分に確保できないなど長時間労働が生じているといった意見も少なくありません。高齢者にとって長時間労働が続くと、それがきっかけで体調を崩し、継続して勤務することが難しくなります。さらに、令和4年の有効求人倍率（保安職業従事者）は6.49倍と高く、新規採用も容易ではなく、人手不足に拍車をかけ、悪循環から抜け出しにくくなります。長時間労働の是正は業界にとって大きな課題の一つです。

対策としては、長時間労働を是正するという強い意思を持つことからスタートすることが必要です。その上で、どのような仕事内容や原因から長時間労働が生じているのか実態を把握することが重要です。明確な理由のない慣習が長時間労働の要因であれば即座に見直さなければなりません。そのため、適正な契約料金に見直すことが求められます。

指針
4

高齢者のモチベーション向上

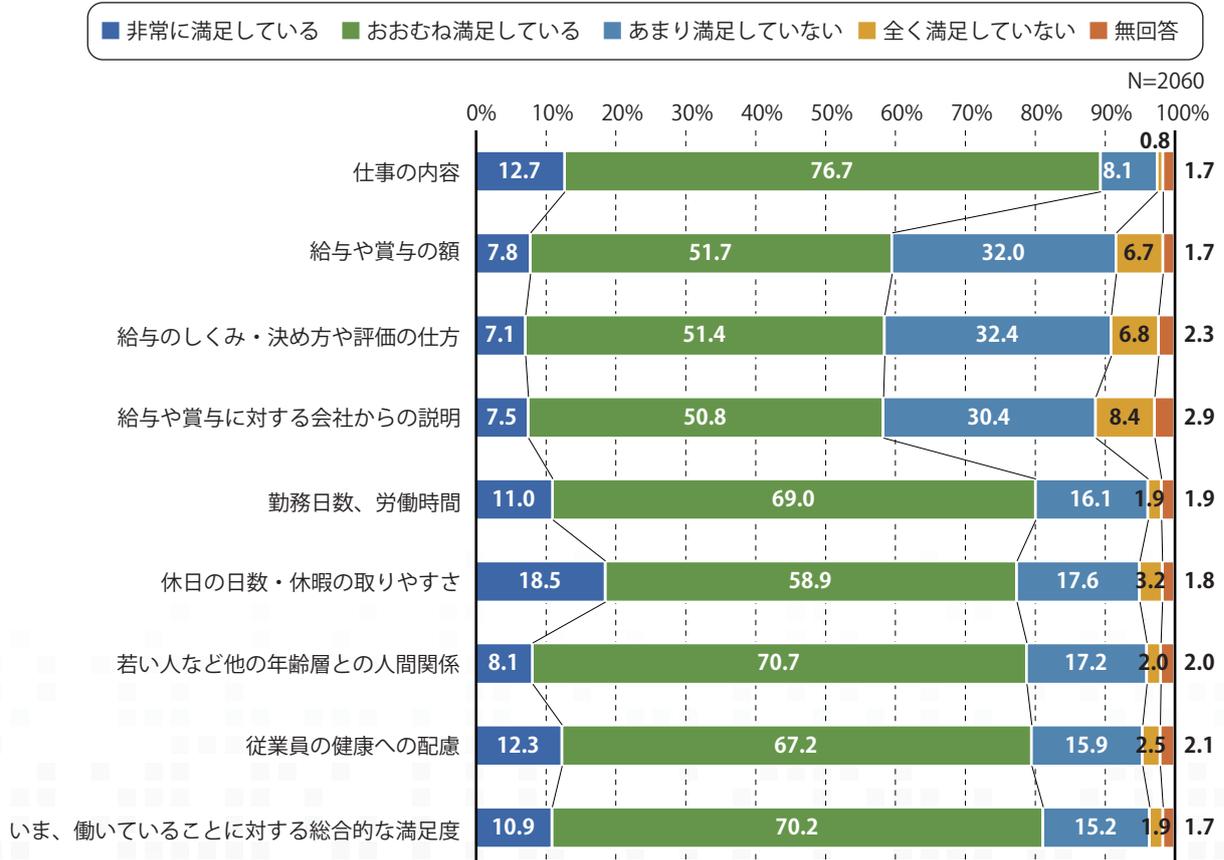
Check Point

- 警備員のモチベーションを高めるための一つとして、警備員の技術・能力・態度等を見える化するためのスキルマップ・シートの作成・活用をしましょう！
- スキルマップ・シートの内容に基づいて、警備員と警備業者の双方で業務への取組意識を共有し、必要な改善を行いましょ！
- 高齢者を含め警備員の能力を高めるため、リスキリングの支援を積極的に行いましょう！



今回のアンケート調査で、警備業者に対する警備員自身の満足度を把握しました。その結果をみると、仕事内容や勤務日数などに対しては総じて満足度は高いものの、それらと比べ給料面の満足度が必ずしも高くありません。背景には、低賃金であること、稼働状況の変動などにより給料が安定しにくいことなどが考えられます。さらに、給料が技術、能力、仕事に対する姿勢などとあまり関係なく、根拠が分かりにくい中で決められていると警備員に映ってしまっている場合もあり、モチベーションに大きく影響していると思われます。

図表9 現在の会社で働くことや、仕事の条件に対する満足度



出典：(一社) 全国警備業協会「令和4(2022)年度 警備業高齢者雇用推進事業報告書」の「従業員調査」回答結果

1.簡易なスキルマップ・シートの作成・活用

警備業者は、警備員が技術的に優れているだけではなく、コミュニケーション力、クレーム対応、チームワーク、規律（倫理観）なども重要視しています。そのため、高齢者に期待する技術・能力などを、例えば「スキルマップ」といった形で分かりやすく整理して伝え、能力向上につなげていくことが重要と考えられます。

そのためには、個々の高齢者の持つ技術・能力・態度等が、どのようなレベルにあるかを把握することが必要です。その一助となるように、働く姿勢・態度や業務実践などの把握を支援するための簡易な「スキルマップ・シート」を用意しましたので、活用して下さい。

スキルマップ・シートでは、職場の業務内容を「働く姿勢・態度」、「業務実践」、「健康の維持・管理」の3つの視点から複眼的に整理しました。本人と上司、双方が評価しながら状況把握ができるようになっています。

そして、本人と上司との間で評価結果に違いがあれば、そのギャップについて両者で話し合いをするなどコミュニケーションツールとして、今後の仕事に役立てることができます。さらに、一定以上の評価を得た高齢者に対しては、給与を増額させることも考えられます。スキルマップ・シートを上手く利用することで、警備員が働く上での納得感を高めることが考えられますので、是非活用して下さい。

なお、スキルマップは企業の状況に応じて改良を加えたりすることで、使い勝手を高めたり、若年者・中堅の従業員にも役立てることができます。

参考

※厚生労働省では、業種別、職種・職務別に必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を整理した「職業能力評価基準」を作成しており、その一つに「警備業」があります。今回示したスキルマップとは異なりますが、警備業での評価の参考になりますので、ご参照下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html



図表10 警備員のためのスキルマップ・シート (例)

職務遂行のための基準		自己評価		上司評価	
		レベル	コメント	レベル	コメント
働く姿勢・態度	1 自身の経験や年齢等にこだわらず、企業から期待されている役割・業務内容に沿って仕事をしている				
	2 企業のルールに従って、上司や同僚と報告・連絡・相談を行っている				
	3 業務の基本的事項を十分に理解して仕事にあたっている				
	4 清潔感・身だしなみ・姿勢・礼節に注意して仕事にあたっている				
	5 自分の考え等に固執せず、現場関係者（取引先）・上司・同僚からの指示・要望等をくみ取って仕事をしている				
	6 受け持ち場所は、自身で責任を持つという意識で仕事に取り組んでいる				
業務実践	7 基本的な業務内容を理解し、決められたルールに基づき日々仕事を行っている				
	8 日々、所定の作業内容や作業量にきちんと対応している				
	9 自身の持つ技能・経験・知恵等を活用して仕事をしている				
	10 仕事（職場）で役立つ技能・経験・知恵などを他の警備員にも伝えている				
	11 日頃から同僚や上司との間でコミュニケーションを取り、必要な情報は積極的に共有して仕事を進めている				
	12 利用者・通行者等の安全に十分配慮するとともに、不快な思いをさせないなどトラブルが生じないように注意して仕事に取り組んでいる				
	13 現場・施設内外の整理整頓等に取り組んでいる				
	14 常に安全の確保を意識し、事故や怪我などを起こさないように注意して行動している				
	15 同僚や現場で困りごとなどがあった場合にも同僚や周囲を積極的にサポートしながら行動している				
健康の維持・管理	16 栄養のバランスに注意を払った食事を摂るようにするなど健康に配慮した生活を行っている				
	17 十分な睡眠や休養を心がけて生活している				
	18 健康管理のために定期的に運動を行っている				
合計					

スキルマップ・シートの使い方

レベル

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

<活用の仕方（例）>

①最初に本人が「自己評価欄」について、項目ごとにレベル（0～5）を記入し、合計点を算出して記入して下さい（なお、レベル「3」以外をつけた箇所には、そのレベルを選んだ理由や気づいたこと等をコメント欄に記入して下さい。「3」であってもコメントを記入して構いません）。

②本人の記入が済んだら、上司も同じように「上司評価欄」にレベルを記入して下さい（本人の場合と同様に上司もコメント欄に記入して下さい）。

③本人と上司の記入が終わったら、両方でレベルの異なるところを中心に、現在および今後の仕事の進め方等を確認し、今後の仕事に役立つように意見交換をして下さい。

※なお、各社で項目の改良を加え、活用の仕方も工夫し、自社に適した使い方を検討して下さい。

事例 評価に応じて賞与を支給

葬祭業

高齢社員に対しても評価を行い、スキルや働きに応じて賞与を払っている。任せている夜間の電話応対もモニタリングチェックを行い、結果をフィードバックし、賞与に反映している。

事例 頑張った人に報いるために賃金制度を改定

工作機器製造業

継続雇用者に対する賃金制度を改定し、基本給は定年前の5年間の評価を加重平均した結果をベースに、各資格の標準基本給によって、その評価を土で行うようにした。評価項目は10項目である。なお、製造部門と非製造部門には差がない。また、1年更新の契約であるために、契約更新時に評価に応じた基本給の改定を行う。昇給もあれば、現状維持、降給もある。また、評価は賞与にも反映され、業績とともに社員に準じた形で2カ月程度が支給される。さらに管理職は、業務内容、責任の範囲を加味して、個別に決定する。

2. 警備員の能力を高めるためのリスキリング支援

昨今、技術革新の影響など、社会変化が激しくなっています。そうした状況の中で、継続的に仕事をするには、変化を脅威として捉えるだけでなく、各人が技術・能力等を高めるチャンスと捉える視点が重要です。近年、労働環境の変化に伴い、労働者が新たな技術を獲得していく取組として「リスキリング」という考え方が注目を集めています。

リスキリングは、ICTなどデジタル社会の進展との関係で論じられることが多いですが、それだけにとらわれず、警備業の中で必要とされるスキルを高めていくことが重要です。例えば、警備業では警備員指導教育責任者、機械警備業務管理者、警備員検定といった国家資格、さらにセキュリティ・プランナー、セキュリティ・コンサルタントといった全警協認定資格がありますが、その取得を目指すことも能力を高める上では重要です。

警備員が能力を高めるには、能力向上や資格取得の重要性を説くだけでなく、例えば、取得者に対しては手当の支給や表彰制度などメリットが感じられるような社内制度を整備し、高齢者のモチベーションを高めしていくことが大切です。



高齢者の強みの周知

Check Point

- 高齢者が持つ知識・能力等を社内へフィードバックし、若手・中堅の警備員の育成を図りましょう！
- 高齢者の活躍機会が広がるよう発注者等に働きかけていきましょう！
- 高齢者も十分活躍可能であることを社会にアピールし、高齢者の活躍機会の拡大を図りましょう！



高齢者の中には、若手がなかなか持ち得ないコミュニケーション力、まじめさ、人間性の豊かさを兼ね備えている人が多いと言われています。特に、顧客との関係作りのうまさは、業務の継続など企業経営にとって重要です。

こうした高齢者の持つ特長は、OJT*などを通じて若手や中堅の警備員にも継承されることで、警備員の質の向上が期待できます。

※OJT (On-The-Job Training)：職場における実務を通じて学ぶ教育訓練。

今後の対応の方向性

1. 高齢者の知識・経験を若手や中堅警備員へ継承

警備業では、取引先とのコミュニケーションが非常に重視されます。高齢者は豊富な知識・経験や社会人としてのマナーなどの面で、若手の指導役として適していると言えます。

そうした高齢者の持つ知識・能力などを若手・中堅へできるだけフィードバックする機会を設けることが、企業成長のために必要です。また、このような機会は高齢者のモチベーションの維持・向上にとって重要です。

事例

社会経験豊富な高齢者に対する若手育成への期待

高齢者が持っている技術という意味では、社会経験が豊富なので、言葉遣いや礼儀を含めた常識的な部分を若い人に教えてあげる場を設けている。

事例 若手と高齢者のペアでの業務遂行

社内の若手社員は、高齢の先輩社員と一緒に仕事をする中で、成長する面がある。そうした重要な役割を担っている高齢者に最大限活躍してもらうことが大事である。

事例 文書化できない知識や技量を伝授

ハイヤー・タクシー業

文書化しがたい旅客応接などの機微について、後輩の乗務員に伝授することを期待している。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もらっている。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る。



2. 高齢者の活躍に向けた発注者等への働きかけ

高齢者の活躍が望まれる一方で、発注者等から65歳以下の警備員を求められるケースもあります。

こうしたことが生じる理由の一つとして、発注者の元請労災に対する認識が十分でないことが考えられます。建設現場の労災保険では、基本的に元請企業が下請企業を含めて対応する元請労災となっています。しかし警備業は、そうした元請労災に含まれず、警備員が怪我などをした場合には、警備業者が自ら保険料を負担しています。警備員が怪我などをした時には、建設業者が自分たちの労災保険を適用すると勘違いし、事故のリスクが高い高齢者の活用に躊躇するというものです。

このような誤解が原因で、高齢者の活躍機会が抑制されるのは、年齢が高くても一定のレベルを有する警備員の配置に努めている業界各社にとっては不本意です。警備業界では、これまでも警備員の技術水準や安全の確保・向上などに努めていますが、年齢制限のような形で高齢者の活躍機会を抑制するような対応が行われないよう発注者などの理解を得る努力をしましょう。

将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備

Check Point

- 高齢者が働きやすさを感じられるよう、職場の風土・コミュニケーションを改善しましょう！
- 健康を重視した経営を通じて企業の競争力を高めましょう！
- 警備員がより安心して働くことができるように社会保険への加入を進めましょう！
- 警備業が現代社会において重要な役割を果たしていることなど、業界の魅力を積極的にアピールしましょう！



警備業務の重要性にも関わらず、社内コミュニケーションの不足など職場環境の不具合から、働きにくさを感じている警備員が少なくないと考えられます。今後、警備業のイメージアップに加え、高齢者が働きやすさを感じられる施策に積極的に取り組むことが欠かせません。

今後の対応の方向性

1.社内コミュニケーション（風土）の改善

警備員は様々な現場に分かれて仕事をするのが一般的で、社内のコミュニケーション機会が限られている面があります。一方、警備員からは、「会社と自身をコミュニケーションでつなぎ、仲良く話ができる環境を作って欲しい」、「社内交流などを通じて、会社を支えている一員であるという自覚と一体感がモチベーションアップにもつながる」といった意見があり、警備員自身も会社や同僚との一体感を望んでいます。企業によって違いはあるかもしれませんが、従業員間の交流機会がより活発になるような仕組み・仕掛けを会社として整備することが大切です。

また警備業の場合、雨や雪、暑さや寒さといった厳しい労働環境は避けられませんが、そうであっても警備員は常に強い責任感を持って業務にあたっています。そうした警備員に対して、どれだけ労いの言葉や感謝の気持ちを伝えられているか振り返ってみることは大事です。警備員の気持ちに寄り添って、労いのひと言を添えて会話をするだけでも、警備員の仕事に対する意識が変わることがあります。

こうしたことは、必ずしも高齢者だけに限ったことではありませんが、日々の仕事に対する会話の工夫は、働きやすい職場作りに向けた重要な取組と言えます。

事例 高齢者に対する理解を深める

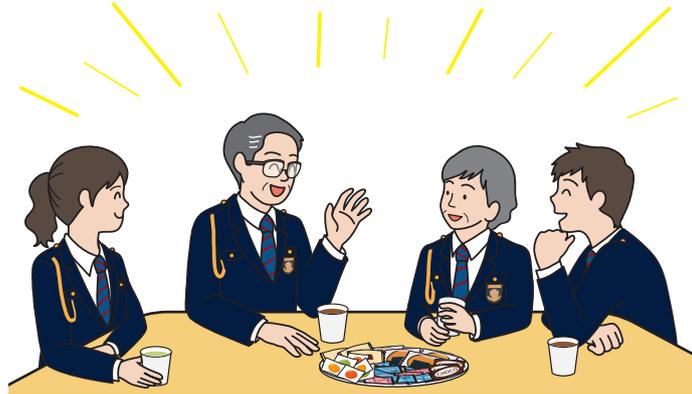
高齢者にとって働きやすい職場にするには、立ち寄りやすい事務所、電話での話しやすさ、自分のことを理解してくれるような会社であることが大事である。従業員に寄り添ってくれる会社では定着率が高い。

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.健康経営※を重視し、警備員の働きやすさの向上を図る

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。その狙いは、従業員の健康確保はもちろんですが、「生産性の向上等の組織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こと」が念頭に置かれています。このような考え方は、警備業者の競争力を高める一つの要因になります。

健康経営優良法人の認定を目指すのも一つの対応ですが、その他にも例えば、社内のコミュニケーション機会や運動機会の促進といった健康経営優良法人としての認定にあたって必要と考えられる内容の一部を取り入れ、企業の競争力を高めることにつなげていくことが考えられます。

※「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し、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」に関する取組の一つです。

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



3.社会保険への加入の促進

警備業者の中には、価格競争などの影響で、経費削減を図るために社会保険料を削減して、受注活動を行っているケースがあると言われています。社会保険に加入していなければ、老後や万が一の事故に遭遇した時に、警備員は必要な措置が受けられないことになり、年齢を問わず警備員にとって魅力の低い職場とみられてしまいます。

受注のために目先のコスト削減に目を向けるだけでなく、将来にわたって従業員が安心して働きやすい環境整備は重要で、そのためには社会保険の加入は欠かせません。

4.警備業界・企業としての特長・魅力のアピール

警備業にとって、業務内容の社会的な重要性を伝えるなど、イメージアップを図ることが大切です。また、給与水準が低いといった声への対応も欠かせません。給与が低い理由の一つに、契約料金が安価に抑えられているため、警備員の給与に還元する余裕がないといった指摘があります。その結果、給与が低く抑えられることから、魅力のない業種と認識され、担い手確保に苦労するなど悪循環に陥ってしまいます。

警備業界は健康であれば高齢者であっても働ける職場です。このような職場に多くの人が働いてもらうには、以下の好循環を実現しなければなりません。

業界の中には、人材管理・人材教育などに力を入れることで企業としての競争力、契約料金を高めて給与の原資にしているケースがあります。教育で警備員の質を向上させ、仕事の重要性や魅力をアピールし、企業としての競争力を高め、顧客から適正な料金を受領することで警備員の給与を改善し、人材の確保を図るといった好循環はとても大切です。

図表11 警備業者の成長発展サイクル



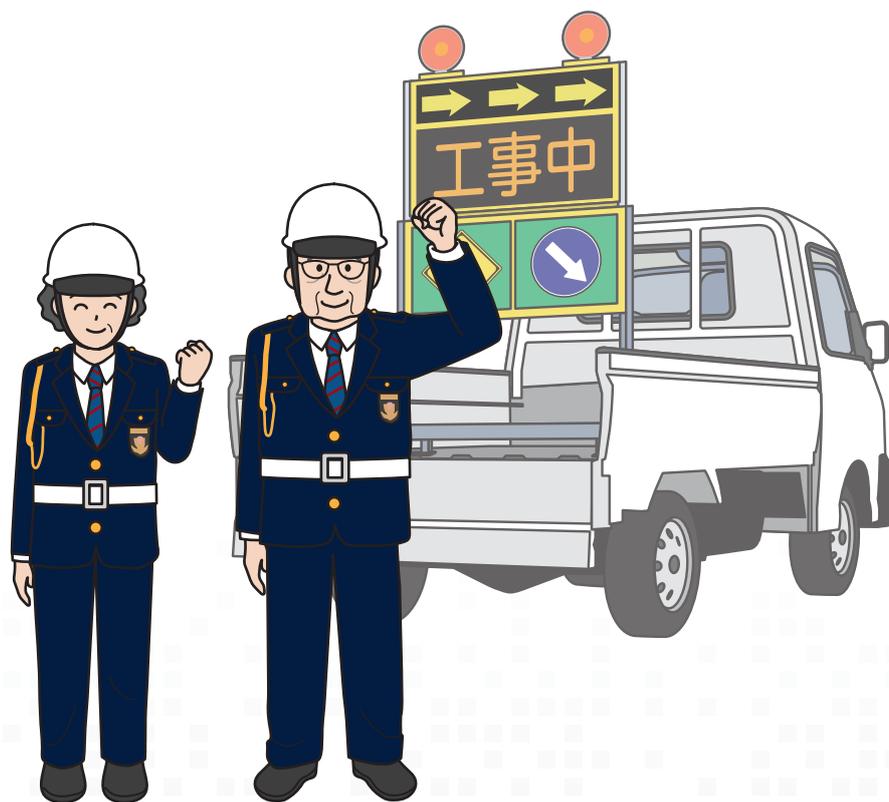
終わりに

高齢者に関する指針を事例やアンケート調査などを含めて紹介させていただきました。全てを網羅し取り組むことは困難かもしれませんが、しかし、重要なことは「まず取り組んでみよう」という気持ちです。そして、お示しした6つの指針のどれか一つでも、まず意識して取り組んでみて下さい。警備業の現状に直ちに合致する、合致しないというものはあるかもしれませんが、しかし、それは取り組んでみないと分からないこともあります。様々な縁で仲間となった従業員のために、ひいては会社のために必ずや良い結果をもたらすものと確信しております。

本ガイドラインをご覧になった日が貴社にとって良いスタートのきっかけになれば、我々としては本望です。

III

参考資料



1.70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）

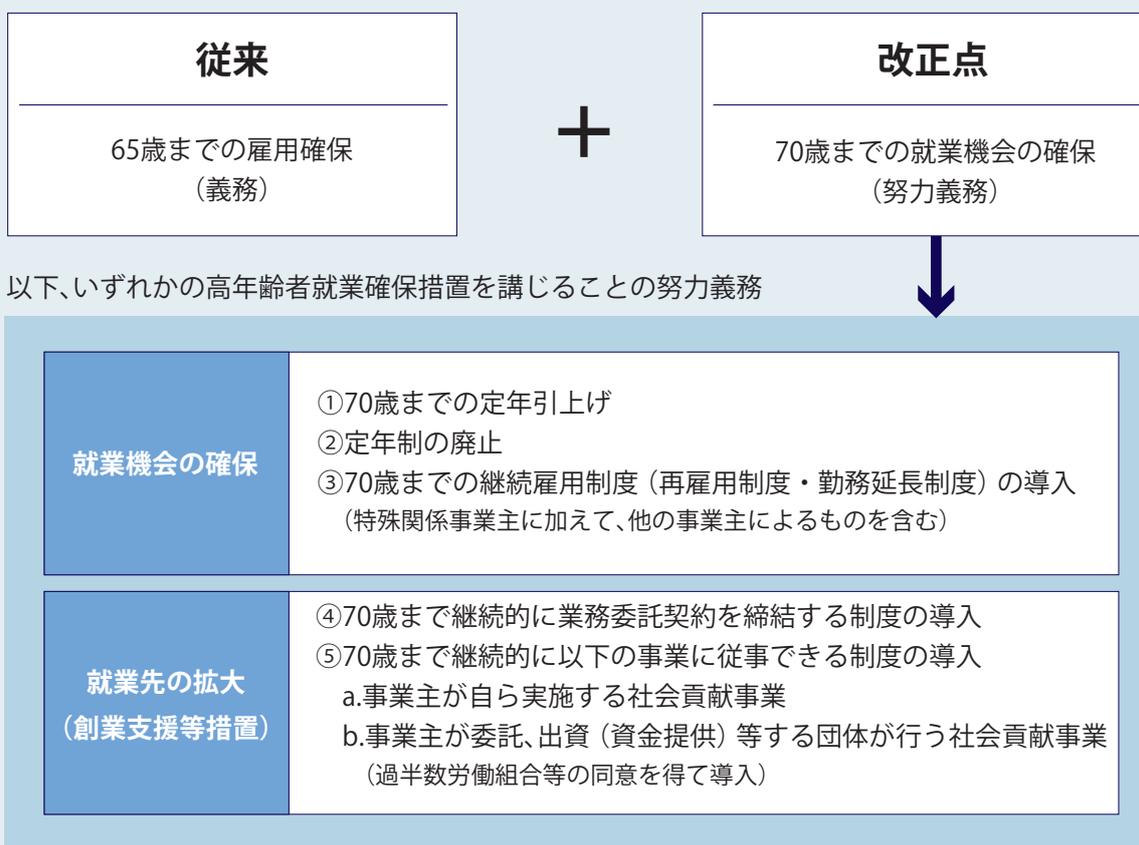
我が国では平成25年4月から、「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」が施行され、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務化されています。現在、生涯現役社会を実現するために、70歳までの就業機会確保や高齢期の長期化、就業拡大等に伴う年金制度の見直しなども進められています。

そして、これまでの「65歳までの雇用確保（義務）」に加えて、令和3年4月から「70歳までの就業機会の確保（努力義務）」が新設されました。

これは令和3年度施行改正高年齢者雇用安定法の最大の特徴と言えます。そのために下記のいずれかの措置を講じるよう努力義務が設けられました。

また、70歳までの就業機会確保にあたっては、業務委託契約を締結する制度の導入など「創業支援等措置」といった雇用によらない対応が新たに選択肢として設けられました。これにより就業先に広がりをもたせられるようになったと言えます。

図表12 70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）



「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」について詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html



事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

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

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

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

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、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 ⇒P 2、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となります。

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

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

全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に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や公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

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

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

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



創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年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) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いいたします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（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、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

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

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年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、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高年齢者には、



- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようにお願いします。

高齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高齢者等の範囲の拡大>

	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	令和3年度から追加 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 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準 (※②) 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			B
定年年齢に到達したことによる離職			
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			

※① 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

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高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人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、A に該当する高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。

申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>



2.高齡・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

－「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 高齡・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・促進およ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）などに向けた高年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!

なぜ高年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。
- 高年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

高年齢者の雇用に関する専門知識や経験等を持っている
専門家です。

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

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

- ▶ 人事管理制度の整備に関すること
- ▶ 賃金、退職金制度の整備に関すること
- ▶ 職場改善、職域開発に関すること
- ▶ 能力開発に関すること
- ▶ 健康管理に関すること
- ▶ その他高年齢者等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等に向けた高年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等の提供

その他のサービス 無料

- ◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化
簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高年齢者を活用する上での課題を見だし、解決策についてアドバイスします。
- ◆他社の取り組みにおける好事例の提供
同業他社の取り組みが気になりますか？
他の会社がどういった取り組みを行っているのか、貴社の参考となる事例を提供します。

企画立案等サービス 有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決策を作成し、高年齢者の雇用・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、貴社の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。
(経費の1/2を機構が負担します。)



※令和5年4月より「65歳超雇用推進プランナー」から名称変更しました。

提案の具体例

無料

事業主のお悩み

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

課題解決策を提案

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

利用者の声

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



企画立案の具体例

有料

事業主のお悩み

- 在職老齢年金がなくなり、定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？

企画立案の提案

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

フォローアップ

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



高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

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

企業の持続的な発展

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

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先

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



出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーのご案内」
<https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/om5ru80000002tur-att/q2k4vk000001kb5y.pdf>

就業意識向上研修

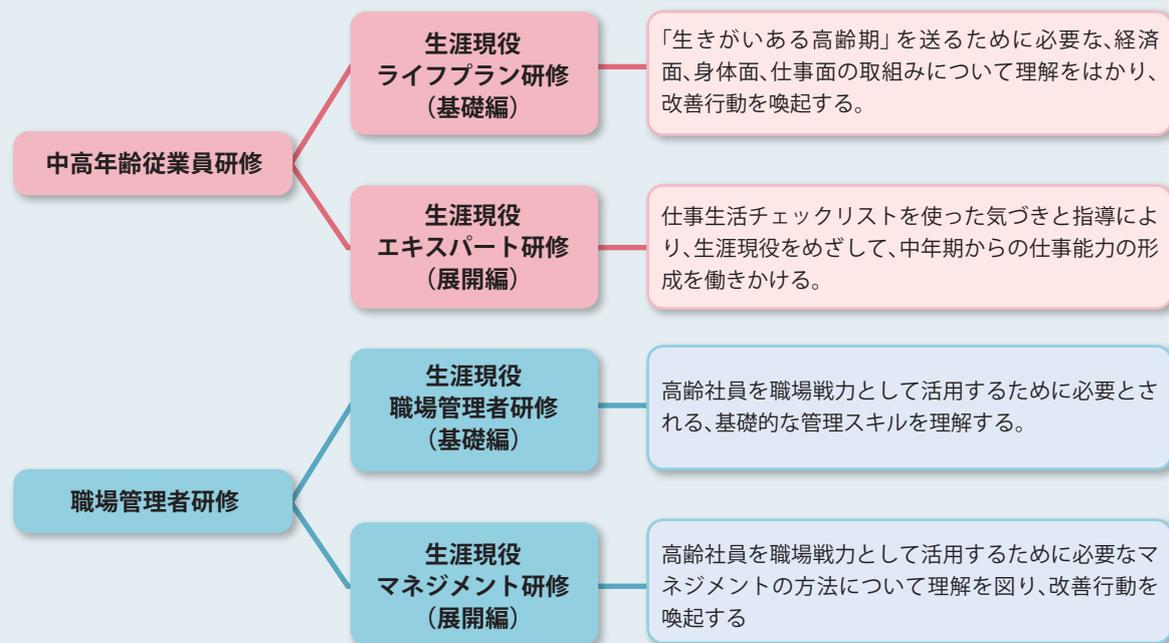
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーが企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修*と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。(有料)

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

【就業意識向上研修の費用】

就業意識向上研修は有料ですが、経費の2分の1を高齢・障害・求職者雇用支援機構が負担します。

就業意識向上研修コース別の概要



出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構「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・高年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をご覧ください。

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



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。



※最新情報は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご確認ください。

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

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課 所在地等一覧		
名称	所在地	電話番号(代表)
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支援のための業務(相談・援助・給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付・啓発等)を実施しています。 2022年10月現在		
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	〒780-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・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

3.高齢者雇用に関する各種助成金一覧（令和5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。

LL050324高01

（事業主の方へ）

令和5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し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 **A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上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。**

支給額 定年引上げ等の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. 定年の定め廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め 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※】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳		70歳以上	
	66～69歳	70歳以上	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円		
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） 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、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高年齢者雇用安定法第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こと、②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が1人以上いること、③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5開庁日（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及び12月29日から翌年1月3日までの日）は除く）までに、「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「機構」という。）に支給申請してください。
- なお、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予想される場合、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

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 法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入 等

※ 支給対象経費は、①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。

中小企業事業主	中小企業事業主以外
60%	45%

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、①と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします

主な支給要件

- (1) 「雇用管理整備計画書」を（独）高齢・障害・求職者雇用支援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) 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。
- ・ 以上のほか、①雇用管理整備計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、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こと、②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講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人以上いる事業主であること等が必要です。

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（独）高齢・障害・求職者雇用支援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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

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へ転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

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
48万円	38万円

※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。

主な支給要件

- (1) 「無期雇用転換計画書」を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けていること。
 - (2) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度※2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。
 - ※2 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に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ませ。
 - (3) 上記（2）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※3を無期雇用労働者に転換すること。
 - ※3 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。
 - (4) 上記（2）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※4を支給すること。
 - ※4 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
- ・ 以上のほか、①無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、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。

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（独）高齢・障害・求職者雇用支援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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

注意事項（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通）

- ・ 助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構（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>
- ・ 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。



出典：厚生労働省「令和5年度65歳超雇用推進助成金のご案内」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001075313.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。

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



(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

※（ ）内は中小企業以外

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



(3) 高年齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて、就業規則や労働協約の定めるところにより、高年齢労働者に適用される賃金に関する規定または賃金テーブルの増額改定に取り組む事業主に対して支給される助成金です。

事業主の皆さまへ

「高年齢労働者処遇改善促進助成金」をご活用ください

2023（令和5）年4月1日より、支給要件等が改正されました

高年齢労働者処遇改善促進助成金とは

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する観点から、**60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて**、就業規則や労働協約の定めるところにより、高年齢労働者に適用される**賃金に関する規定または賃金テーブル**（以下、賃金規定等）の**増額改定に取り組む事業主**に対して支給される助成金です。

事業主の皆さまには、本助成金を活用して、高年齢労働者が継続して働きやすい環境を整えていただくようお願いします。

支給要件 本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしている必要があります。

(1) 以下のAとBを算出・比較し、**75%以上**であることが確認できる事業主であること。

(注) 算定対象労働者※¹が20人に満たない事業所は、任意指定除外者※²を除いて減少率を算定。

A	すべての算定対象労働者の60歳到達時点での1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金※ ³
B	賃金規定等を増額改定した後のすべての算定対象労働者の、1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

(2) 賃金規定等の改定後の高年齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少している事業主であること。

(3) 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主であること。

※¹ 算定対象労働者とは、事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者のことをいいます。

※² 任意指定除外者とは、算定対象労働者が20人に満たない事業所であって、算定対象労働者の希望により雇用形態が変更（例：フルタイムからパートタイム等）になり、賃金規定等改定日後も高年齢雇用継続基本給付金を受給する者（事業主が各支給対象期の支給申請時に任意に指定した1人のみに限る）のことをいいます。

※³ 毎月決まって支払われる賃金とは、基本給と諸手当のことをいいます（労働協約、就業規則または労働契約等において明示されているものに限る）。諸手当に含むか否かについては以下によって判断されます。

- ① 諸手当に含むもの
労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。
- ② 諸手当に含まないもの
(ア) 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）
(イ) 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）
- ③ 上記①、②以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとします。ただし、上記①に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記②に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めます。
(ア) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当
(イ) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当
(ウ) 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

裏面に続きます

LL050401保01

支給申請回数

本助成金の申請は、支給対象期の第1期から第4期まで（6か月ごと）の最大4回（2年間）できます。

支給額

支給額： $(A - B) \times 2/3$ （中小企業以外は1/2）
※100円未満切り捨て

AからBを引いた額に、 $2/3$ （中小企業以外は1/2）を乗じた額（100円未満切り捨て）

A	賃金規定等の改定前の高年齢継続基本給付金の総額
B	賃金規定等の改定後に、各支給対象期 ^{※4} を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額

※4 支給対象期とは、賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の6か月間を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期といいます。

助成金を申請するには（申請手続き）

賃金規定等改定計画書の提出

賃金規定等改定計画書（以下、計画書）を作成し、賃金規定等改定予定日の前日までに添付書類^{※5}を添えて管轄の労働局^{※6}に提出して、労働局長の認定を受けてください。
計画書は適用事業所ごとに作成し、賃金規定等改定予定年月日や算定対象労働者を記載してください。

※5 計画書の様式やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 計画書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

認定後、計画書に記載された内容に変更が生じた場合

賃金規定等改定予定日の変更は、変更後の賃金規定等改定予定日の前日までに、それ以外の変更は、支給対象期の第1期支給申請日までに、変更届と計画書の写しを管轄の労働局に提出してください。

支給申請

認定された計画書に基づき賃金規定等の増額改定を行った場合、各支給対象期末月分に係る管轄安定所が指定した高年齢雇用継続基本給付金の支給申請月の翌月の初日から起算して2か月以内に、高年齢労働者処遇改善促進助成金支給申請書（様式第3号）、高年齢労働者処遇改善促進助成金支給申請書（別紙）（様式第3-1号）に、添付書類^{※7}を添えて管轄労働局長^{※8}に提出してください。

※7 申請書の様式やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

支給要件の詳細や具体的な手続きは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。



都道府県労働局・ハローワーク



出典：厚生労働省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001082077.pdf>

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「高年齢労働者処遇改善促進助成金」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/index_00039.html

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



4.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/>



【高齢者活用事例の紹介】

○ 高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>



● 高齢者雇用対策について

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



5.主要参考資料

● **改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました。**

「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html



● **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/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>



● **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



● **高年齢労働者処遇改善促進助成金**

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00039.html



警備業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

	氏名	所属および職名
座長	戎野 淑子	立正大学経済学部 教授
委員	佐々木 誠	(株) セシム 代表取締役社長
	松尾 浩三	近畿警備保障 (株) 代表取締役
	伏木 進	(株) キタデン 代表取締役
	柿崎 忠雄	青森総合警備保障 (株) 代表取締役会長
	野澤 慎吾	セコム上信越 (株) 代表取締役会長
	上田 紘詩	東洋警備保障 (株) 代表取締役
	山崎 雅弘	(有) 山光 取締役会長
	国安 秀昭	(株) 黒潮警備保障 常務取締役
	福田 保	(株) 九州ガードシステム 代表取締役
	黒木 慶英	(一社) 全国警備業協会 専務理事
楯 悦男	(一社) 全国警備業協会 常務理事	
シンクタンク	凌 竜也	(株) 日本能率協会総合研究所 経営ソリューション研究部長
	福田 和久	(株) 日本能率協会総合研究所 主任研究員
事務局	小澤 祥一郎	(一社) 全国警備業協会 総務部次長
	竹内 祐樹	(一社) 全国警備業協会 総務部総務課担当課長
	瀧浪 祐太	(一社) 全国警備業協会 総務部総務課係長

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

警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン

～社会の安全・安心を支えるため、高齢者の活躍に向けて～

発行 令和5年11月

一般社団法人 全国警備業協会

〒163-0632 東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル32F

TEL：03-3342-5821(代) FAX：03-3342-6074

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



無断転載を禁ず



警備業
高齢者の活躍に向けた
ガイドライン

