

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

ダイカスト業 高齢者の 活躍に向けたガイドライン

高齢者とともに、働きやすい職場づくり



2025年1月

一般社団法人日本ダイカスト協会
ダイカスト業高齢者雇用推進委員会

ご挨拶

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

日本の人口は2011年から減少傾向に転じる中で、少子高齢化と人手不足はさらに進展し、安定的な労働力の確保はダイカスト業における重要課題の1つになっています。この課題を解決するには、これからのダイカスト業の中核を担う若年者の確保を進める一方で、現在、ダイカスト業に従事している従業員が安心して活躍できる場の整備・拡充を図ること、そして長年の職業人生を通して蓄積してきた技術・ノウハウ・経験を持つ高齢者のさらなる活用が不可欠です。

会員各社の中には、高齢者のさらなる活用を図るべく、定年を迎えた従業員を引き続き継続雇用したり、定年年齢を引き上げたりするなどの取り組みを進めています。こうした取り組みは一定の成果を上げていますが、業界全体として高齢者の活躍の場を考えていくことが求められています。

このような状況を踏まえ、2023年度に一般社団法人日本ダイカスト協会では高齢者雇用推進委員会を設置して、高齢者雇用の実態を把握するためのアンケート調査とヒアリング調査を行いました。アンケート調査では経営者と50歳以上の社員から高齢者雇用に関する様々な意見・考えを回答してもらい、ヒアリング調査では先進的な取り組みを進めている会員企業の高齢者雇用の工夫や課題などを伺いました。

これら調査を通じて明らかになったのは、会員各社では高齢者は戦力として不可欠な存在になっていること、高齢者が活躍できるための工夫が各社・各現場で積み重ねられていること、そしてこうした取り組みにより高齢者の活躍の場が広がっていることです。各社の工夫を業界全体で共有することは、これからのダイカスト業の発展に寄与することにもなります。

本委員会では、これら調査結果を踏まえてダイカスト業における高齢者活躍のあり方について検討し、ガイドラインを取りまとめました。本ガイドラインでは、高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していただくためのポイントを4つ提言しています。会員各社が本ガイドラインを通して高齢者とともに活躍できることを期待します。

最後に、本ガイドライン作成に当たり、ご協力頂いた推進委員の皆様をはじめ、アンケート調査及びヒアリング調査にご協力頂いた企業及びその従業員の皆様に厚く御礼申し上げます。

ダイカスト業高齢者雇用推進委員会

座長 **田口 和雄**

目次

I 高齢者活用に向けた背景

- 1. 日本の労働人口の減少と65歳以上人口の増加 2
- 2. 働き方改革への対応 3
- 3. 改正高齢者雇用安定法への対応 3

II 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

- 1. 5～10年後の雇用(労働力の確保)状況を見通し、必要な準備を進める 6
- 2. 高齢者に期待する「役割」を明らかにするとともに、役割に対する働き振りを「評価」する 12
- 3. 高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整える 14
- 4. 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める 28

III ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

- 1. 企業調査結果 35
- 2. 従業員調査結果 45

IV 参考資料

- 1. 改正高齢者雇用安定法の概要(2021年度改正) 52
- 2. (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援サービスの紹介 57
- 3. (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部一覧 62

💡 役に立つツール

- 定年後を見据えたベテラン従業員との面談チェックシート 10
- 安全と健康確保のためのチェックリスト 18
- 職場で必要とされる高齢者になるためのチェックリスト(従業員用) 27
- 伝承すべき技能の洗い出しとスキルマップシートの作成 31
- 同業A社 独自の“社内研修制度”の取り組み事例 32

本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

「Ⅰ. 高齢者活用に向けた背景」では、日本の労働人口の減少と高齢化の進行や働き方改革等のトレンドについて紹介しています。

「Ⅱ. 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント」では、ダイカスト業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が高齢者とともに働きやすい職場づくりを進めるために取り組むべき課題や方向性を4項目にまとめて紹介しています。

「Ⅲ. ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題」では、内容をより深くご理解いただき易くするために、(一社)日本ダイカスト協会会員企業と会員企業で働く高齢従業員を対象として実施したアンケート調査から浮かび上がった、高齢者雇用に関する現状と課題を紹介しています。

「Ⅳ. 参考資料」として、改正高年齢者雇用安定法の概要(2021年度改正)や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援サービス等を紹介しています。

このガイドラインが会員企業各社の取り組みの一助となることを願っております。
何卒、ご活用ください。

本書で用いたアンケート調査結果は、2023年8～10月に(一社)日本ダイカスト協会会員企業198社と会員企業で働く高齢従業員792人を対象に実施したものです(回答企業61社<回答率30.8%>、従業員152人<回答率19.2%>)。

また、ヒアリング調査事例は、(一社)日本ダイカスト協会の関東・中部・関西支部に属する複数の会員企業に対して、2023年9～11月にヒアリングを行い、聴取した内容を記載しています。

「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。

I

高齢者活用に向けた背景

1. 日本の労働人口の減少と65歳以上人口の増加 2
2. 働き方改革への対応 3
3. 改正高齢者雇用安定法への対応 3

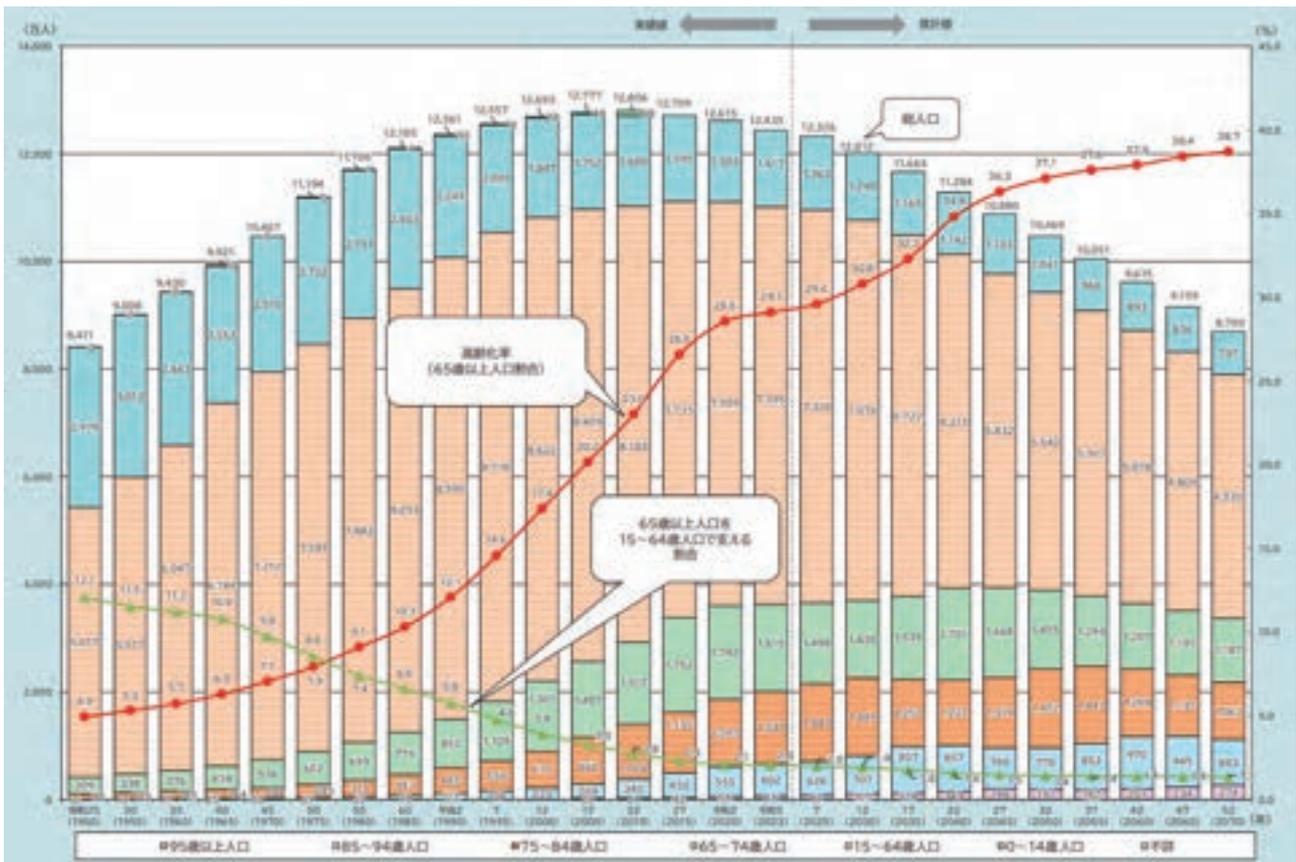
I 高齢者活用に向けた背景

01 日本の労働人口の減少と65歳以上人口の増加

わが国では、急速に高齢化が進行しています。内閣府「令和6年版 高齢社会白書」によれば、令和5年(2023年)10月1日現在、総人口1億2,435万人に対して65歳以上人口は3,623万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)は29.1%となりました。

高齢化の進行は今後さらに深刻化していくと想定されています。令和5年(2023年)4月に公表された日本の将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所)によると、令和19年(2037年)には高齢化率は33.3%となり国民の3人に1人が65歳以上に、さらに令和52年(2070年)には38.7%に達して国民の約2.6人に1人が65歳以上になる超高齢化社会が到来すると推計されています。

高齢化の推移と将来推計



出所：内閣府「令和6年版 高齢社会白書」

こうした背景の下、経済・社会の活力を維持していくためには、性差・年齢・国籍等を問わず、多様な人材が活躍することができる全員参加型の社会を実現しなければなりません。その中で、豊かな経験・知識を持ち、働く意欲のある高齢者について、その能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整え、活用促進していくことが大変重要になっています。

02 働き方改革への対応

労働人口が減少していくなかで、「働き方改革」への対応も必要となっています。

政府は、働き手がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、2018年に「働き方改革関連法」を成立させました。

【働き方改革関連法の主な内容】

●労働時間法制の見直し

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| ① 残業時間の上限規制 | ⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ） |
| ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進 | ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充 |
| ③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ） | ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設 |
| ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ | ⑧ 産業医・産業保健機能の強化 |

●雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備（同一労働同一賃金）
- ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

働き方改革の取り組みを通じて職場環境が改善され、「魅力ある職場づくり」が広がっていけば、その結果として人が集うようになり、人手不足の解消に繋がっていくことになります。そのため、特に人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、「働き方改革」を意識した取り組みが求められています。

03 改正高年齢者雇用安定法への対応

人手不足対策のひとつとして高齢者のさらなる活用が挙げられます。

2013年4月1日から「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）が施行され、事業主には、65歳までの雇用確保措置を講じることが義務づけられていますが、法改正により、2021年4月より、70歳までの就業機会の確保を講じることが努力義務となりました。

改正高年齢者雇用安定法への対応については、IV章に概要を掲載していますので、ご参照ください。

以上の背景の中で、企業がしっかりと人材確保し、活力のある企業活動を継続していくためには、現状の課題認識を踏まえて、的確な対策を講じていく必要があります。

次章以降に、ダイカスト業の企業の皆さまが認識しておくべきポイント等について考えてみることにしましょう。

II

高齢者ととともに、働きやすい 職場づくりを推進していくための ポイント

1. 5～10年後の雇用（労働力の確保）状況を見通し、
必要な準備を進める 6
2. 高齢者に期待する「役割」を明らかにするとともに、
役割に対する働き振りを「評価」する 12
3. 高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう
職場環境を整える 14
4. 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める 28

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

01 5～10年後の雇用(労働力の確保)状況を見通し、必要な準備を進める

企業が将来にわたって競争力を維持・強化し、健全な企業活動を継続していくためには、足元の経営環境だけでなく中長期的な視点も併せて課題解決に取り組んでいく必要があります。(一社)日本ダイカスト協会会員企業に対するアンケート調査結果(企業向け)を見ても、多くの企業が最重要経営課題として「人材の確保・育成」といった将来に目を向けたテーマを挙げていますが、企業の経営基盤を固めるためには、工場・設備を稼働させる上で必要な戦力を確保し続けていかなければなりません。

中長期的な視点と言っても、数十年先の将来を見通すことはなかなか難しいため、まずは5～10年後の自社の雇用(労働力の確保)状況を見通し、戦力の過不足感を職場・職種毎にイメージしてみましょう。

将来の雇用(労働力の確保)状況を見通すための手順

5～10年後の生産計画を考慮し、職場・職種毎に、今後、必要となる人数(要員数)を想定する

現在の従業員の年齢と自社の雇用制度(定年制・再雇用制度等)を踏まえ、
5～10年後の戦力の過不足感を職場・職種毎に把握する

より正確に過不足感を把握するため、全職場・職種の従業員と定期的な面談機会を設け、
現在の健康状態や就業意欲、会社や職場への要望等を把握する

戦力の過不足感がイメージできたら、次に、計画的な人材の確保に取り組んでいきます。

各職場・職種の年齢構成が偏らないように、バランス良く人材を採用・育成していくことが理想的ですが、近年、若年層の採用はますます難しくなっていることは周知の通りです。そこで、多様な人材(ダイバーシティ)、とりわけ高齢者の活力を引き出し、個々の意欲や能力に応じてより長く活躍できる環境を整えることが重要となります。

高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整えることに加え、意欲・能力のある高齢者にできるだけ長く働いてもらえるよう、雇用制度の見直しについても、必要な準備を進めていきましょう。

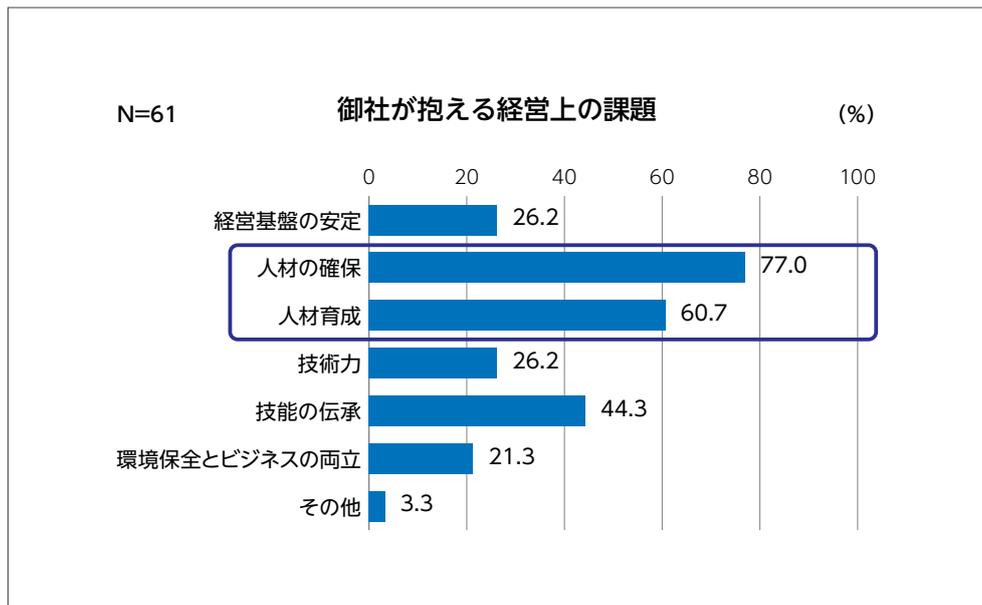
■雇用制度の種類と概要

	概要	メリット	デメリット
継続雇用制度	本人が希望すれば定年後も引き続き雇用する「再雇用」等の制度	<ul style="list-style-type: none"> 定年前後で労働条件(処遇や労働時間等)の変更を比較的行いやすい 定年というラインを引くことで、一人ひとりの緊張感を持たせ、意識転換を図ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 定年前後で労働条件を大きく引き下げると高齢者の意欲低下につながる恐れがある 長くいてほしい人材であっても労働条件が折り合わず、定年時点で退職する恐れがある
定年延長	定年年齢を引き上げて、これまでと同じ雇用形態のまま、雇用を継続する仕組み	<ul style="list-style-type: none"> 会社として長く働いてほしい人材を定年年齢まで継続して雇用できる 全ての高齢者に対して定年年齢まで安定した雇用を保障することで、本人の安心感を高めることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件の変更が難しい 健康、能力、意欲などの点で問題がある高齢者の仕事を見つけることが難しいことがある 定年延長を望まない高齢者もいる
定年制の廃止	労働者が一定の年齢に達すると自動的に雇用関係が終了する制度を廃止	<ul style="list-style-type: none"> 会社として長く働いてほしい高齢者を雇用し続けることができる 全ての高齢者に対して安定した雇用を保障することで、本人の安心感を高めることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者の退職時期が不定となるため、要人員計画が立てにくくなる 健康、能力、意欲などの点で問題がある高齢者も雇用し続けなければならない 雇用契約終了時のルールなどで問題が起こることがある

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

参考 アンケート調査結果(企業向け)

各社が抱える経営上の課題は何かという設問に対し、77.0%の企業が「人材の確保」、60.7%が「人材育成」と回答した。一方、「経営基盤の安定」「技術力」「環境保全とビジネスの両立」と回答した企業は20%台にとどまっている。この調査結果からも、ダイカスト業界にとって、如何にして人材を確保し、また、次世代に向けて育成していくかが重要な課題となっていることがわかる。



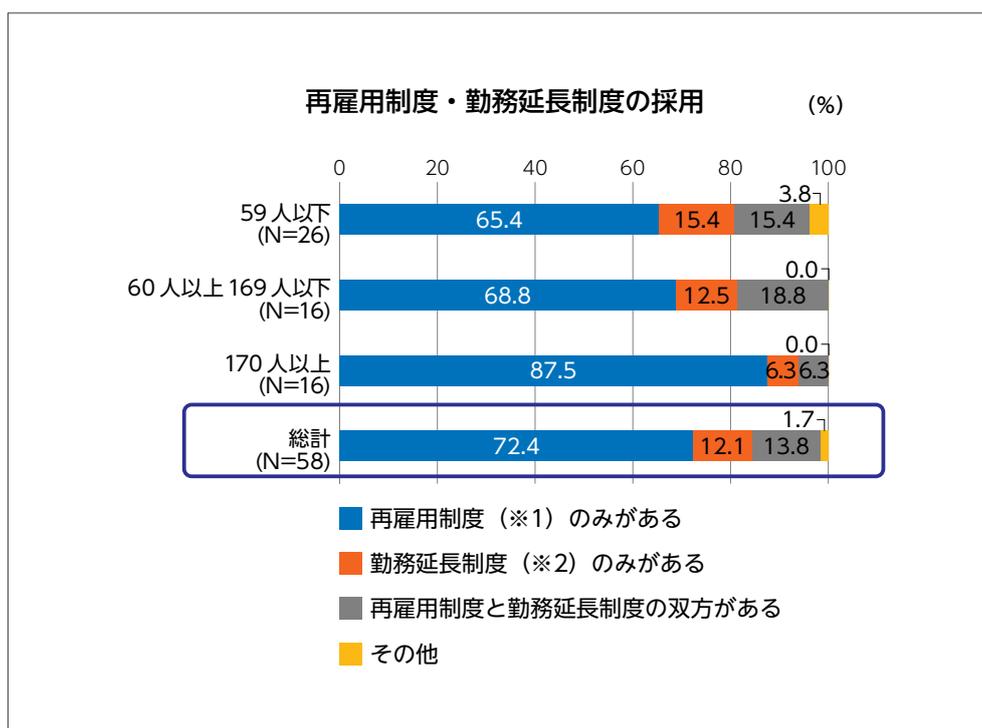
参考 ヒアリング調査結果

ヒアリング調査対象企業には、50歳代の“定年予備軍”が年齢構成の4割程度を占めているという企業があった。また、採用については各社とも苦戦しており、特に、新卒者については、コロナ禍後に大手企業が採用数を増やしていることから、今後、ますます厳しくなっていくという意見があった。

参考 アンケート調査結果(企業向け)

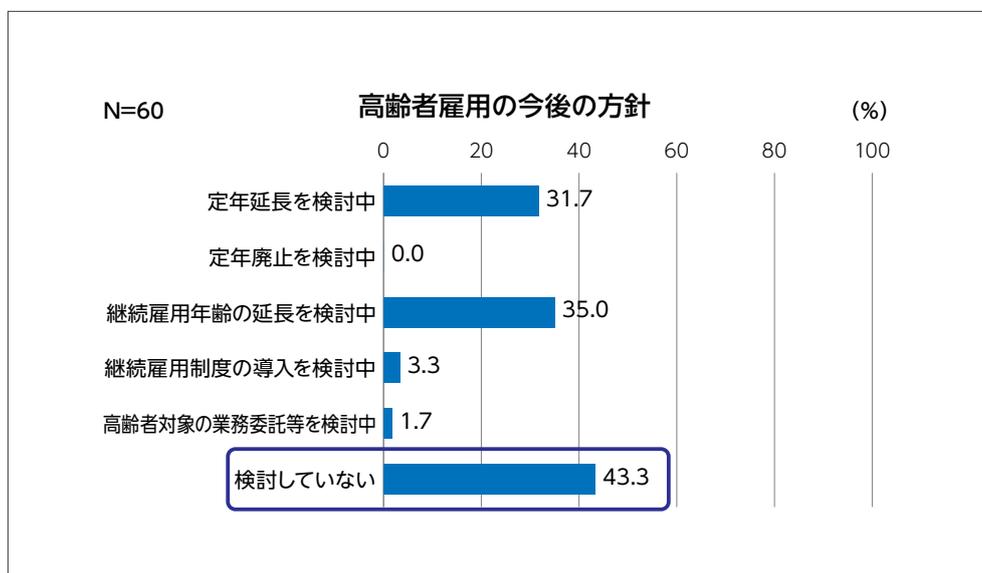
各社が採用している継続雇用制度は何かという設問に対し、72.4%の企業が「再雇用制度のみがある」、12.1%が「勤務延長制度のみがある」、13.8%が「再雇用制度と勤務延長制度の双方がある」と回答した。

また、高齢者雇用に関する今後の検討方針に関する設問に対し、全体の43.3%の企業が「検討していない」、35.0%が「継続雇用年齢の延長を検討中」、31.7%が「定年延長を検討中」と回答した。



※1 再雇用制度とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度

※2 勤務延長制度とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく、引き続き雇用する制度



Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント



役に立つ
ツール

定年後を見据えたベテラン従業員との面談チェックシート

- ベテラン従業員とは定年後を見据えた面談を行いましょ。
- 面談を通じて社員が定年後のキャリアプランについて考える場を提供するとともに、従業員やご家族の健康状態や定年後の働き方に関する希望等を聞き、また、企業が高齢者に期待すること等をしっかり伝えることは大変に重要です。
- 面談のタイミングとしては、50歳代の半ばまでに1回目の面談を、そして定年の遅くとも半年前までに2回目の面談を行うことが望めます。
- 本チェックシートは製造業において基本的と思われる面談チェック項目で構成されています。会社特有の事情に応じて面談時のチェック項目を新たに設けるなど工夫をしてみてください。
- 本チェックシートは人事担当者、管理職が利用することを想定しています。

(1) 面談時に聴くべきこと

	チェック項目
①定年後の働き方	<input type="checkbox"/> 定年後も働きたいか <input type="checkbox"/> 何歳ごろまで働きたいか <input type="checkbox"/> 仕事と私生活のバランスの希望等について <input type="checkbox"/> 希望する雇用形態(正社員、契約社員、パートタイマーなど)について
②定年後の役割など	<input type="checkbox"/> 希望する役割や担当したい業務について <input type="checkbox"/> 活かしたい自身の技術やノウハウ、経験等について <input type="checkbox"/> 仕事に関して会社からバックアップして欲しい点について
③技能の伝承	<input type="checkbox"/> 後輩にどのような技能を伝承するべきか <input type="checkbox"/> 技能伝承を円滑に進めるために、会社からバックアップして欲しい点
④職場内のコミュニケーション	<input type="checkbox"/> 職場の人間関係等について
⑤体力・健康面への配慮	次頁(3)の記載をご参照ください

(2) 面談時に伝えるべきこと・ベテラン従業員とすり合わせるべきこと

	チェック項目
①定年後の働き方	<input type="checkbox"/> 会社が設定している、定年後の働き方(処遇、業務内容等)を説明 <input type="checkbox"/> 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
②会社が期待する役割	<input type="checkbox"/> 「定年後も戦力として期待している」という会社側の姿勢 <input type="checkbox"/> 会社がベテラン従業員に期待する役割(できるだけ具体的に) <input type="checkbox"/> 会社として仕事に関してバックアップできる点 <input type="checkbox"/> 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
③技能の伝承	<input type="checkbox"/> 技能伝承のために会社が講じている方針 <input type="checkbox"/> 会社の方針と本人の取り組みをすり合わせる
④職場内のコミュニケーション	<input type="checkbox"/> 職場内のコミュニケーションを円滑にするための会社の取り組みについて <input type="checkbox"/> 円滑なコミュニケーションを実践するための心構え、ポイントなど
⑤体力・健康面への配慮	下欄(3)の記載をご参照ください

(3) 体力・健康面への配慮について事前に確認すべきこと・面談時に聴くべき従業員の評価

	会社が事前に確認すべきこと	面談時に聴くべき従業員の評価
	チェック項目	面談時に記入
①就業制度	<input type="checkbox"/> 会社は半日休暇、早退制度などの自由度の高い就業制度を実施しているか	
②仕事の内容など	<input type="checkbox"/> 会社は個人差を配慮して仕事の内容・強度・時間等を調整しているか	
③作業負荷	<input type="checkbox"/> 会社は重筋作業を減らしているか	
	<input type="checkbox"/> 会社は素早い判断や行動を要する作業を減らしているか	
④作業姿勢	<input type="checkbox"/> 会社は不自然な姿勢となる作業を減らしているか	
	<input type="checkbox"/> 会社は必要に応じて椅子などを用いて立位作業を減らしているか	
⑤作業環境	<input type="checkbox"/> 会社は暑熱職場・寒冷職場における対策をしているか	
	<input type="checkbox"/> 会社は適切な照度を確保しているか	
⑥安全	<input type="checkbox"/> 会社は危険な作業場での従事機会を減らしているか	
⑦作業標準	<input type="checkbox"/> 会社は作業標準を守っているかどうか確認を行っているか	
⑧健康維持	<input type="checkbox"/> 会社は従業員に健康維持に関するアドバイスを受けさせているか	

02

高齢者に期待する「役割」を明らかにするとともに、役割に対する働き振りを「評価」する

企業が個々の高齢者に期待している「役割」は多岐にわたっています。一例として、従前同様の交代職場での勤務、長年培った経験・ノウハウを活かした職場での勤務、後輩に対する技能伝承やサポート、若年者や外国人技能実習生に対する技術面での教育、工場全体の効果的・効率的な運営を支える管理部門でのサポート、更に企業活力を下支えする等、決して一様ではありません。また、高齢者本人にも、これまでに培った経験・ノウハウを活かしたいといったご希望や、自身あるいは家族の健康状態等を背景としたご意向があるかもしれませんので、定期的な面談の機会を設け、個々の高齢者に期待している役割等について会話し、互いの認識を共有するようにしましょう。

個々の高齢者に期待する役割が明確になったら、次は役割に対する働き振りを「評価」する工夫が必要です。定年退職して継続雇用になると、従前同様に働いても給料が減少することも多く、また、継続雇用者に対する人事評価制度が導入されていない企業も珍しくないため、高齢者にとっては「以前と同じ仕事をしても給料が大幅に下がってしまう」「まじめに働いても働かなくても、給料が同じ」といった不満が生じかねません。こうしたことによる高齢者のモチベーション低下が、周囲の社員にもマイナスの影響を及ぼす事態も懸念されます。高齢者の戦力を有効に活用するためには、本人の納得性や意欲がより一層高まるような取り組みが欠かせません。

そのため、役割に対する働き振りを評価し、役割の重さに相応しい処遇を行うことが重要です。役割や能力に見合った賃金設定を行うことが理想的ですが、財政的な制約により定年前と同様の賃金設定を行うことは難しいかもしれません。そこで、定年・継続雇用後の“肩書き”や表彰制度の導入といった工夫についても検討してみても如何でしょうか。

また、個別面談等を通じて評価結果やその後の経過についてフィードバックを丁寧に行い、その後の業務への取り組みに活かしてもらうことも求められます。

高齢者に期待する役割を明らかにし、本人のモチベーションを高めるための手順

定期的な面談の機会を設け、個々の高齢者に期待している役割等について会話し、互いの認識を共有する

役割に対する働き振りを評価し、適切に処遇することで、本人の納得性やモチベーションを高めるよう工夫する

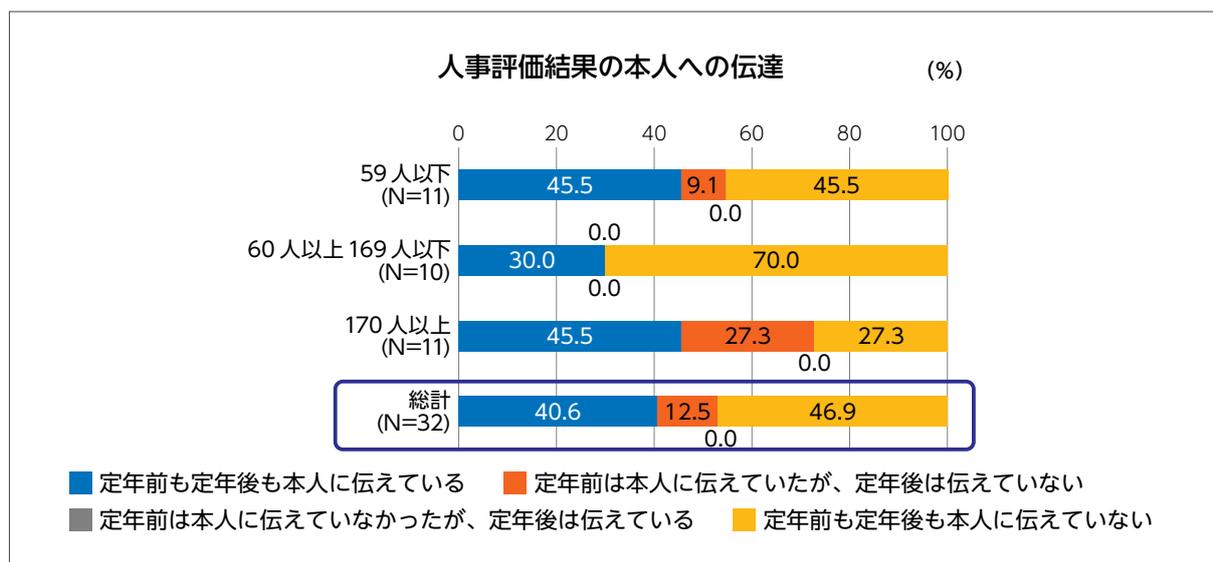
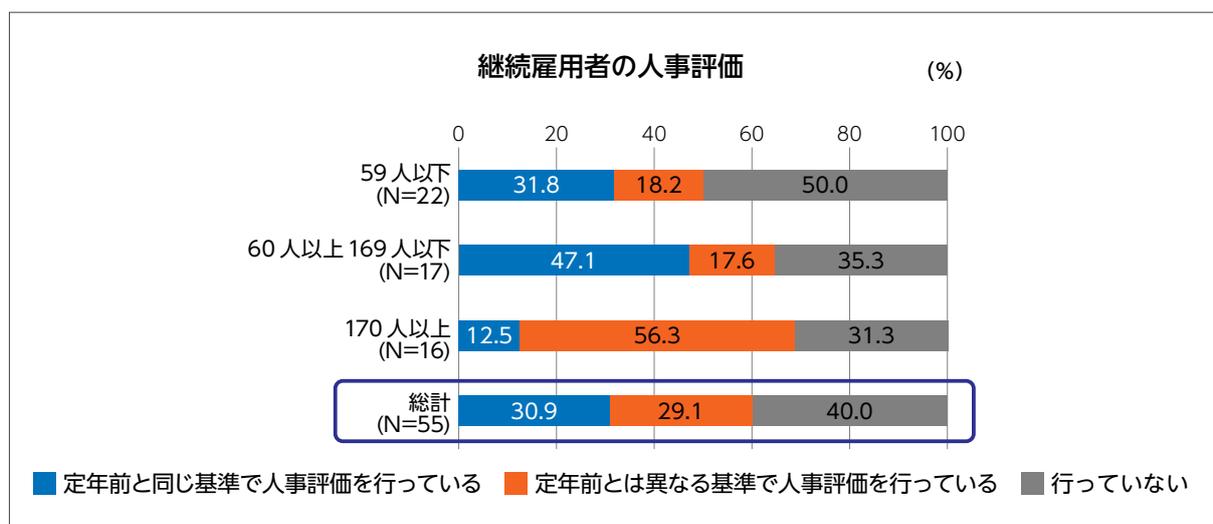
評価結果やその後の経過について、本人へのフィードバックを丁寧に行う

参考 アンケート調査結果(企業向け)

継続雇用者の人事評価を行っているかという設問に対し、40.0%の企業が「行っていない」と回答した。

また、30.9%が「定年前と同じ基準で人事評価を行っている」、29.1%が「定年前とは異なる基準で人事評価を行っている」との回答であった。

また、人事評価結果を本人に伝達しているかという設問に対しては、46.9%の企業が「定年前も定年後も本人に伝えていない」、40.6%が「定年前も定年後も本人に伝えている」、12.5%が「定年前は本人に伝えていたが、定年後は伝えていない」との回答であった。



なお、「高齢社員戦力化のためのヒント集～産業別団体による取り組みから～」((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構)には、働く意欲を引き出すための工夫として、他業界の取り組み事例が紹介されていますので、ご参照ください。

- 賃金の工夫 (役割や能力に見合った賃金設定を行う等)
- 評価制度の工夫や表彰制度の導入
- 役職や社員資格の工夫 (定年・継続雇用後の“肩書き”を設定する) 等

<https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/q2k4vk000003uejo-att/q2k4vk000004d183.pdf>

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

03 高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整える

企業のパフォーマンスを上げるためには、高齢者はじめ全ての従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整えることが重要です。「働きやすい職場づくりについては、既に対策を講じている」と考えている企業経営者の方が多いかもしれませんが、(一社)日本ダイカスト協会会員企業と高齢従業員に対するアンケート調査結果を見ると、「作業負荷低減への配慮」「作業姿勢への配慮」などの点で、企業側が認識している達成度ほどは従業員側の評価は高くないという結果が明らかになっています。

改めて、以下の4つの視点から自社の職場づくりについて考えてみましょう。

従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整えるためのポイント

職場環境を整えるためのポイント

(1) 職場環境の改善

(2) 高齢労働者の健康や体力の状況の把握と支援

(3) 一人ひとりの能力や適性に相応しい職場に配置転換

(4) 高齢者の学び直しを支援し、サポートする体制を構築

(1) 職場環境の改善

① 身体能力の低下を補う設備・装置の導入(主としてハード面の対策)

- 高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設・設備・装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます

対策例

- ▶ 通路を含め、作業場所の照度を確保
- ▶ 警報音は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮
- ▶ 階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消
- ▶ 不自然な作業姿勢を無くすよう、作業台の高さや作業対象物の配置を工夫
- ▶ 涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備
- ▶ 解消できない危険箇所には標識等で注意喚起 等

② 高齢者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高齢者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します

対策例

- ▶ 勤務形態や勤務時間を工夫する（短時間勤務、隔日勤務、交代から常昼勤務へのシフト等）
- ▶ ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルの策定
- ▶ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間の上限を設定
- ▶ 意識的な水分補給の推奨
- ▶ 始業時の体調確認 等

(2) 高齢労働者の健康や体力の状況の把握と支援

① 健康状況の把握

- 定期的健康診断を確実に実施するとともに、高齢者が自らの健康状態を把握できるような取り組みを実施します

対策例

- ▶ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応
- ▶ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業所で健康診断を実施 等

② 体力の状況の把握

- 企業、高齢者双方が体力の状況を客観的に把握するとともに、体力に見合った作業に従事させます
- 体力チェックを行う際には、趣旨や情報の適正な取扱いについて丁寧に説明し、理解を得ておくようにします

対策例

- ▶ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入
- ▶ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用し、企業・労働者双方が体力の状況を客観的に把握 等

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001690867.pdf>

③ 健康や体力の不安に対する支援

- 健康や体力面で不安を抱える高齢者が、気軽に専門医など外部機関のアドバイスを受けられることができるよう、支援します

対策例

- ▶ 追加検診費用が本人負担とならないよう、会社として健康保険に加入し従業員をサポート

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

(3) 一人ひとりの能力や適性に相応しい職場に配置転換

①現在の健康状態や就業意欲、職場への要望等の把握

- 全従業員との定期的な対話を行い、現在の健康状態や就業意欲、職場への要望等を把握しておきます

②健康状態や就業意欲等に応じた配置転換

- 体力的に負荷が厳しい高齢者に対しては、戦力の過不足状況等も勘案しつつ、交代勤務から常昼勤務に、視力や集中力が必要な職場からの配置転換等を行います。また、複数人で仕事をシェアリングするなど、柔軟に役割を分担することを検討してみましょう
- 新たなスキルを身に付け、新しい職場で活躍したいという意欲のある高齢者に対しては、その取り組みを積極的に支援しましょう

(4) 高齢者の学び直しを支援し、サポートする体制を構築

①高齢者自身も新たな能力を身につける

- 高齢者自身に、新たな能力を身に付け活躍の場を拡げたいという意欲を持たせることは非常に重要です
- 高齢者が常に自分を磨き続ける姿勢を持てるよう、「職場で必要とされる高齢者になるためのチェックリスト」等を活用して、高齢者の学び直しの機会を提供するようにしましょう

対策例

- ▶ 簡単なPC操作マニュアルの作成 等

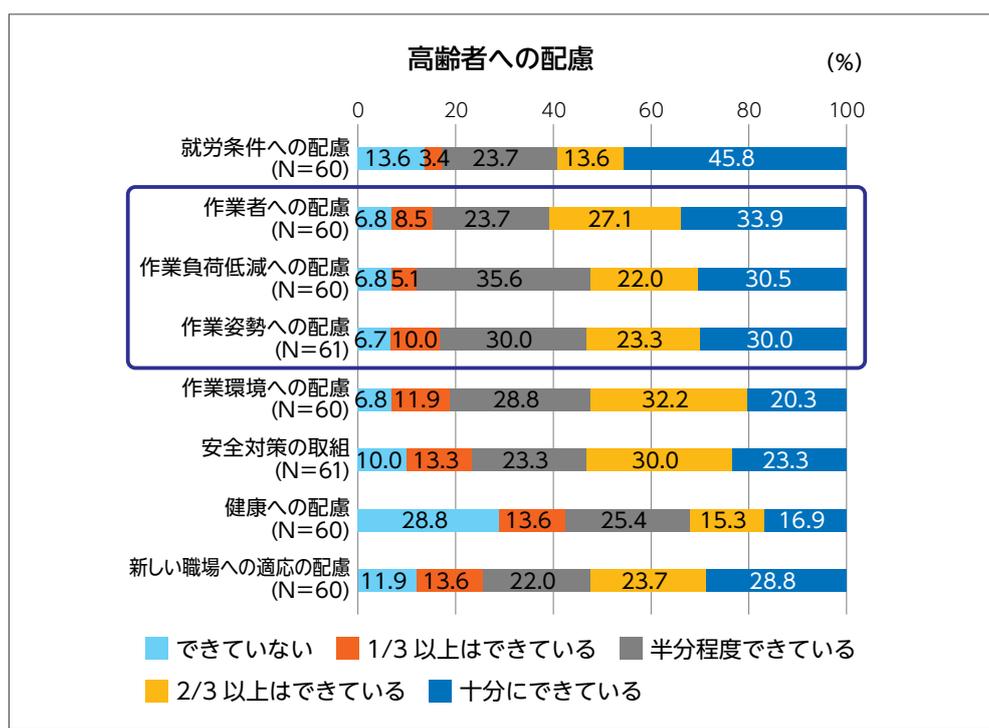
②高齢者と若手中堅層が相互理解し、協調できる環境づくりを進める

- 高齢者が例えばPC操作等に慣れるよう、職場同僚である若手中堅層が積極的に高齢者をサポートするよう意識づけを行います

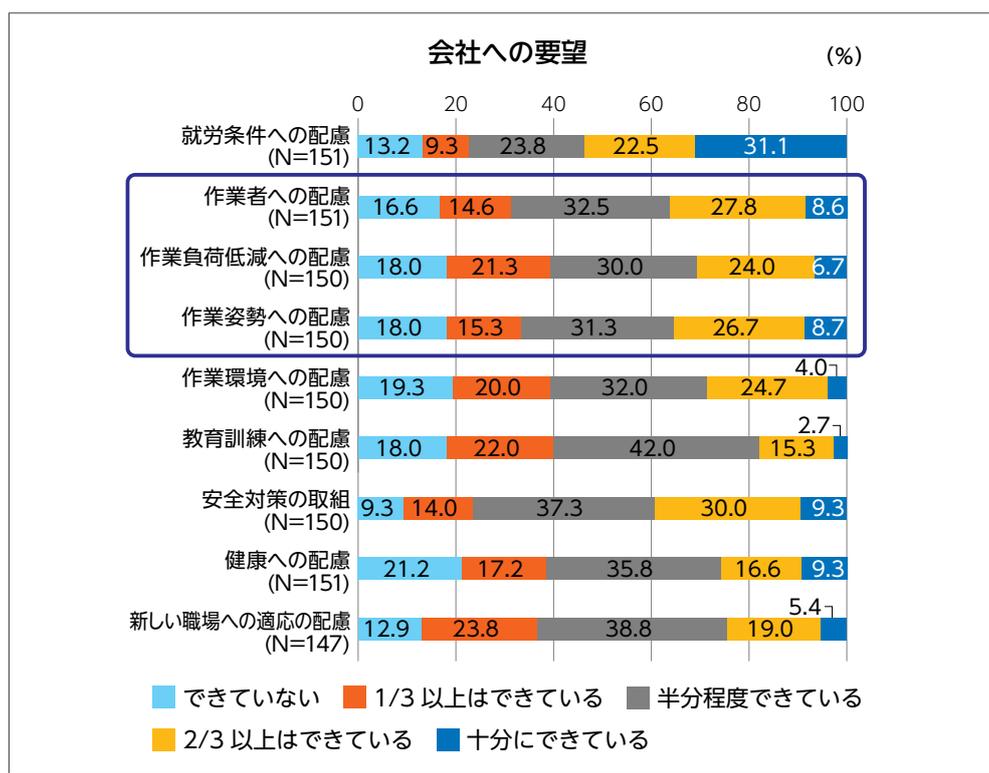
参考 アンケート調査結果(企業向け・従業員向け)

職場の環境改善について企業と高齢従業員に同じ質問をしたところ、企業は3割強が「作業への配慮」「作業負担低減への配慮」「作業姿勢への配慮」について十分にできていると回答したのに対し、高齢従業員の同質問への回答は6～9%程度にとどまっており、企業と従業員の認識にギャップが生じていた。企業側は、働きやすい職場環境の整備について、改めて見直してみる必要がある。

企業側の回答



高齢者の回答



Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

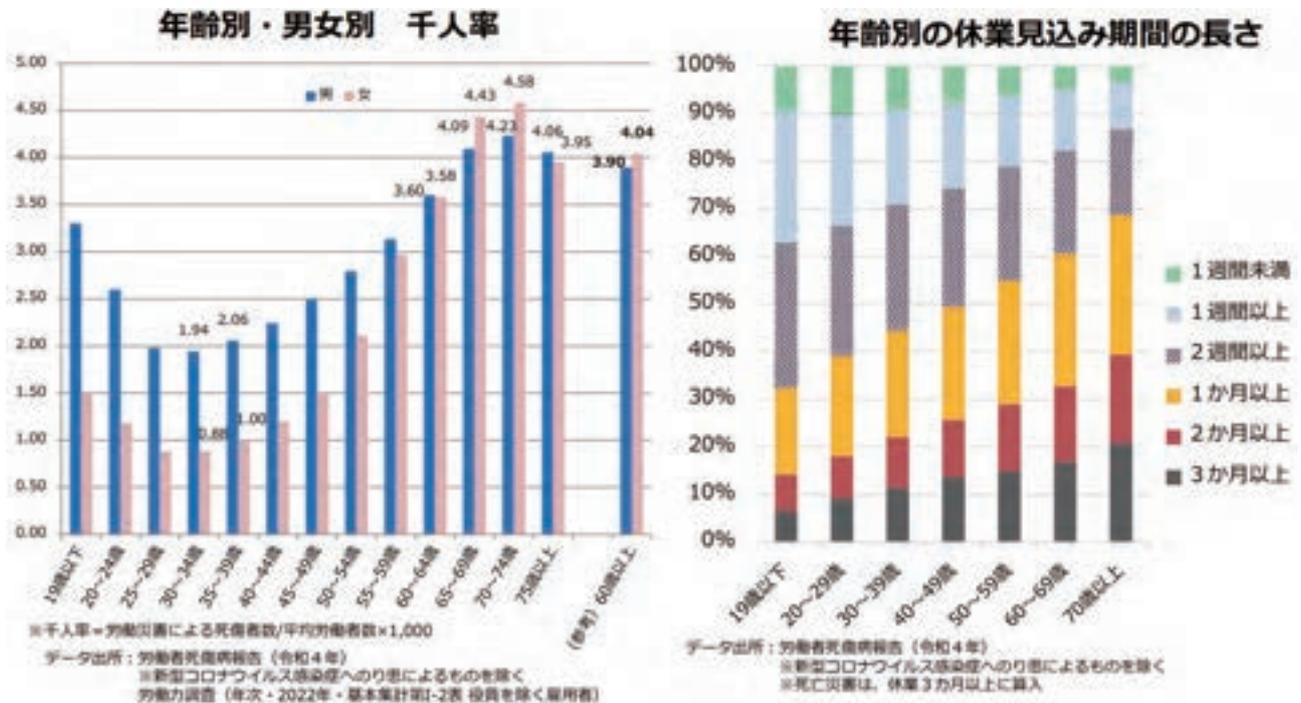


役に立つ
ツール

安全と健康確保のためのチェックリスト

加齢に伴う身体・精神機能の低下により、高齢労働者の労働災害の発生リスクは若年者に比べて高くなります。また労働災害に伴う休業見込み期間も、年齢が上がるにしたがって長期間になる傾向にあります。

高齢労働者の労働災害の特徴 災害発生率(千人率)・休業見込み期間



出所：厚生労働省労働基準局 安全衛生部安全課「令和4年 高齢労働者の労働災害発生状況」

このため厚生労働省は2020年3月に、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組が求められる事項を取りまとめた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（通称エイジフレンドリーガイドライン）を公表しました¹。

このエイジフレンドリーガイドラインには、中央労働災害防止協会の職場改善ツールである「エイジアクション100」のチェックリストを活用することも有効である旨が記述されています。本チェックリストについてダイカスト業界でも有用な箇所を選択し、高齢労働者の安全と健康の確保に活用していくことが望まれます。

1 厚生労働省公表発表資料「「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）を公表します」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html

高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト

番 号	チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
			優先度
1 高齢労働者の戦力としての活用			
1	高齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。		
2 高齢労働者の安全衛生の総括管理			
(1) 基本方針の表明			
2	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。		
(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等			
3	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。		
4	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。		
5	高齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。		
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策			
(1) 転倒防止			
① つまずき、踏み外し、滑りの防止措置			
6	通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。		
7	床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。		
8	階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ(照度)を確保している。		
9	階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。		
10	通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。		
② 安全な作業靴の着用			
11	作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまずきにくい作業靴を着用させている。		
③ 歩行時の禁止事項			
12	書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走る」は禁止している。		
④ 危険マップ等の作成・周知			
13	ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。		
(2) 墜落・転落防止			
① 高所作業の回避			
14	高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。		
② 作業床・手すり等の設置			
15	高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。		
③ 保護具の使用			
16	高所で作業をさせる場合には、ヘルメット(「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。)を着用させた上で、安全帯を使用させている。		

II 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

番号	チェックリスト(エイジアクション100)	結果	
			優先度
④ 墜落・転落防止設備の作業前確認			
17	高所で作業をさせる場合には、その作業開始前に、作業床や手すり、安全帯を安全に取り付ける設備等の安全性の確認を行っている。		
⑤ はしご・脚立の使用の回避			
18	はしごや脚立の使用をできる限り避け、移動式足場や作業台等を使用させている。		
⑥ はしご・脚立の安全使用			
19	はしごや脚立を使用させる場合には、ヘルメットを着用させた上で、安全な方法で使用させている。		
(3) 腰痛予防			
① 作業姿勢			
20	ひねり、前かがみ、中腰等の不自然な作業姿勢を取らせないようにしている。		
21	肘(ひじ)の曲げ角度が90度になるように、作業台の高さを調節している。		
22	同一作業姿勢を長時間取らせないようにしている。		
23	不自然な姿勢を取らざるを得ない場合や反復作業を行わせる場合には、休憩・休止をはさんだり、他の作業と組み合わせることにより、できる限り連続しないようにしている。		
② 重量物の取扱い			
24	重量物の取扱作業を、できる限り少なくしている。		
25	重量物を取り扱う場合には、機械(台車・昇降装置・バランサー等)による自動化・省力化、腰痛予防ベルト・アシストスーツ等の活用による負担の軽減を行っている。		
26	重量物の重量や外観から判断できない偏った重心の位置を、できる限り明示している。		
③ 介護・看護作業			
27	要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等には、介護用リフト、スライディングボード・シート等を活用している。		
(4) はさまれ・巻き込まれ防止			
① ガードの設置			
28	機械の危険な部分には、バランスを崩しても、接触することがない高さのガード(囲い、柵、扉、カバー等)を設けて防護するとともに、そのガードには、ぶつかっても怪我をしないようにクッションをつけている。		
② 安全装置の設置			
29	身体の一部が機械と接触する前に、機械が安全側に停止する安全装置を設けている。		
③ 標識・表示等			
30	機械の危険な部分は、見やすい標識・表示等により注意喚起を行っている。		
④ 機械の保守・点検時の停止			
31	機械を停止させて、点検中等の表示をした上で、機械の清掃・修理等の保守・点検を行っている。		
⑤ 服装の確認			
32	上着やズボンの裾は巻き込まれるおそれがないか、袖のボタンはかけているか等について、作業開始前に確認している。		
⑥ 安全装置の確認			
33	安全カバー・安全囲い等を取り外した場合には、機械が停止することを確認している。		
(5) 交通労働災害防止			
① 適正な労働時間管理・走行管理			
34	長時間走行、深夜・早朝時間帯や悪天候時の走行を避け、走行計画は十分な休憩時間・仮眠時間を確保した余裕のあるものになっている。		

(注) ダイカスト業の高齢者雇用とは関係の薄い項目については見え消し線を付している

番号	チェックリスト(エイジアクション100)	結果	
			優先度
② 安全健康問いかけ等			
35	疲労、飲酒、睡眠不足等で安全な運転ができないおそれがないかについて、運転開始前に、問いかけやアルコールチェッカー等により確認している。		
③ 運転適性の検査			
36	運転適性検査や睡眠時無呼吸症候群の検査を定期的に行っている。		
④ 交通安全教育の実施			
37	睡眠不足、飲酒や薬剤等による運転への影響のほか、長年の「慣れ」等によって、安全確認や運転操作がおろそかにならないように、交通安全教育を行っている。		
38	自動車運転を専門とする運転手については、ドライブレコーダーの記録や添乗チェック等により運転技能を確認して、運転指導を行っている。		
⑤ 交通安全情報マップの作成・周知			
39	交通事故発生状況、デジタル・タコグラフ、ヒヤリ・ハット事例等に基づき、危険な箇所、注意事項等を記載した交通安全情報マップを作成して周知している。		
⑥ 先進安全技術を搭載した車両の導入			
40	自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した車両を導入している。		
⑦ 異常気象時等の対応			
41	急な天候の悪化や異常気象の場合には、安全の確保のための走行中止、徐行運転や一時待機等の必要な指示を行っている。		
⑧ 点検・整備			
42	定期点検整備のほかに、乗車・走行前に、必要に応じて、日常点検整備を行って、車両の保守管理を適切に行っている。		
(6) 熱中症予防			
① 作業計画の策定等			
43	天気予報や熱中症予報で把握した熱中症発生の危険度に応じて、作業の中止、作業時間の短縮等ができるように、余裕を持った作業計画を立てている。		
② 暑さ指数(WBGT値)の把握			
44	暑さ指数(WBGT値)を測定して、基準値を超える(おそれのある)作業場所(高温多湿作業場所)については、必要な熱中症予防対策を行っている。		
③ 暑さ指数を下げるための設備の整備			
45	簡易な屋根、通風・冷房設備や、ミストシャワー等の暑さ指数を下げるための設備を整備している。		
④ 休憩場所の整備			
46	作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を整備している。		
⑤ 涼しい服装			
47	クールジャケット等の透湿性・通気性のよい服を着用させるとともに、直射日光下では、通気性の良い帽子(クールヘルメット等)を着用させている。		
⑥ 作業時間の短縮等			
48	暑さ指数が高いときは、作業の中止、作業時間の短縮、こまめな休憩、身体作業強度の低い作業への変更、作業場所の変更等を行っている。		
⑦ 熱への順化			
49	暑さに慣れるまでの間(梅雨明け直後、長期の休み明け等)は十分な休憩を取り、1週間程度以上かけて徐々に身体を慣らすようにしている。		
⑧ 水分・塩分の摂取			
50	自覚症状の有無に関わらず、定期的に水分・塩分を摂取させている。		
⑨ 健康診断の有所見者への対応			
51	健康診断結果に所見のある高齢労働者に、高温多湿作業場所で作業をさせる場合には、医師の意見を聴いて、適切な就業上の措置(作業時間の短縮、就業場所や作業内容の変更等)を行っている。		

(注) ダイカスト業の高齢者雇用とは関係の薄い項目については見え消し線を付している

II 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

番号	チェックリスト(エイジアクション100)	結果	
			優先度
⑩	健康問いかけ		
52	作業開始前に、睡眠不足や体調不良の有無等の問いかけを行って、健康状態を確認している。		
⑪	作業中の巡視		
53	高温多湿作業場所での作業中は、巡視を頻繁に行って、暑熱環境や健康状態等を確認している。		
4 高齢労働者の作業管理			
(1) 作業内容の調整や作業開始前の準備体操			
54	高齢労働者の身体・精神機能には個人差が大きいことを踏まえて、個々人の状況に応じて、作業負荷が大きすぎないように、作業内容をきめ細かく調整している。		
55	作業開始前に、準備体操やストレッチ体操を行い、体を十分にほぐしてから作業に着手できるようにしている。		
(2) 作業負荷の軽減			
56	強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業は減らしている。		
57	呼吸が乱れるような速い動作を伴う作業や瞬時の判断を必要とする作業をなくすとともに、緊急の場合でも、過度な作業負荷がかからないようにしている。		
(3) 作業ペースや作業量のコントロール			
58	担当する作業の量や到達点を事前に明示するほか、自らの作業の進捗状況を確認できるようにしている。		
59	作業負荷が大きくなりすぎないように、作業ペースや作業量を個々人に合ったものとなるように調整している。		
(4) 休憩・休止			
60	休憩時間のほかに、トイレに行くための時間や作業の休止時間を取ることができるようにしている。		
61	高度な注意の集中を必要とする作業の継続時間が、長くなりすぎないようにしている。		
62	疲労やストレスを効果的に癒すことができる休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等を設置している。		
5 高齢労働者の作業環境管理			
(1) 視覚環境の整備			
63	書面・ディスプレイ(表示画面)、掲示物等の文字の大きさや色合いは、見やすくなるように工夫している。		
64	手元や文字が見やすくなるように、職場の明るさを確保している。		
65	近い距離での細かい作業を避けて、見やすくなるように、作業者と作業対象物との距離を調整している。		
(2) 聴覚環境の整備			
66	会話を妨げる背景騒音の音量を小さくし、警報音を聞き取りやすくしている。		
67	会話を聞き取りやすくなるように工夫するほか、聞き取りが難しい場合には、見て分かる方法(書面、回転灯、タワーランプ等)によっている。		
(3) 寒冷環境への対応			
68	寒冷環境に長時間さらされないように作業計画を立てている。		
69	寒冷環境下での作業を開始する前に、体を温めるための準備運動を行うとともに、作業時は、保温性のある防寒具(服装、手袋、帽子、靴等)を着用させている。		

番号	チェックリスト(エイジアクション100)	結果	
			優先度
6 高齢労働者の健康管理			
(1) 健康診断と事後措置の確実な実施等			
① 健康診断の確実な実施等			
70	病気があったり、体調が不良であったりする高齢労働者も見られること等を踏まえて、きめ細かな健康管理を行っている。		
71	法令に基づく健康診断の対象外となる場合もある定年退職後に再雇用された短時間勤務者や隔日勤務者等についても、健康診断を実施している。		
② 健康診断の事後措置			
72	健康診断結果に所見がある場合には、医師等の意見を勘案して、就業上の措置(作業時間の短縮、作業内容の変更等)を確実にしている。		
73	所見のある健康診断結果を踏まえて、医師等から意見を聴取する際には、医師等が判断を行うに当たって必要となる本人の就業状況に関する情報(作業時間、作業内容等)を的確に提供している。		
③ 保健指導、健康相談等			
74	保健指導や健康相談等においては、健康診断の有所見の状況やその経年的な変化に応じて、必要となる具体的な取組内容(運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙、口腔衛生等)を指示している。		
④ 精密検査や医療機関への受診の勧奨			
75	健康診断において生活習慣病が把握された場合には、保健指導による進行の抑制に加えて、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。		
76	健康診断において職務遂行能力に大きな影響を及ぼす視力や聴力等に所見がある場合には、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。		
⑤ 病気退職後の職場復帰			
77	医療機関への受診終了後においても、退職前の体調にまでには未回復であったり、体力が低下していたりする場合も見られること等を踏まえて、病気退職後の職場復帰が円滑にできるように就業上の配慮を行っている。		
⑥ 体調不良時等に対応できる体制の整備			
78	体調不良等の場合に、職場で休養できる部屋を確保するとともに、すぐに医療機関等を受診できる体制を整備している。		
(2) メンタルヘルスケア			
① 高齢労働者の特性への配慮			
79	高齢労働者の特性(職場における役割の変化、病気・体調不良、睡眠の質の低下等に伴うストレスの増加やストレス耐性の低下等)を踏まえたメンタルヘルスケアを行っている。		
② 研修・情報提供			
80	高齢労働者や管理監督者に対して、メンタルヘルスケアについての研修や情報提供を行っている。		
③ 相談窓口の設置			
81	メンタルヘルスケアについての相談窓口の設置等の相談しやすい環境を整備している。		
④ ストレスチェック			
82	ストレスチェック(ストレスの状況を把握するための検査)を実施して、作業時間の短縮、作業内容の変更等の就業上の措置や職場環境の改善を行っている。		
⑤ 職場復帰の支援			
83	メンタルヘルス不調により退職した場合に、円滑に職場復帰できるようにするためのプログラムを定めている。		
(3) 転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導			
84	転倒・腰痛等に関連する体力測定やその予防のための筋トレ・ストレッチ体操等の運動指導を行っている。		
(4) がんの教育と検診			
85	がんについての理解を促す健康教育を行うとともに、がん予防につながる生活習慣の改善(禁煙等)の指導を行っている。		
86	がん検診を実施したり、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。		

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

番号	チェックリスト(エイジアクション100)	結果	
			優先度
7 高齢労働者に対する安全衛生教育			
(1) 安全衛生教育の確実な実施			
87	法令で定められた安全衛生教育を確実に実施している。		
(2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育			
88	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低減させるための安全衛生教育を行っている。		
(3) 教育・指導の実施に当たっての高齢労働者の特性への配慮			
89	「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないで、十分な時間をかけて、教育・指導を行っている。		
8 高齢労働者の勤務条件			
(1) 勤務形態・労働時間			
90	定年退職・再雇用後は、希望すれば、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにしている。		
(2) 夜勤			
91	できる限り夜勤を避けるとともに、夜勤をさせる場合には、心身の負担を軽減するように夜勤シフトや休日を調整している。		
(3) 安全や健康の確保に配慮した職務配置			
92	高齢労働者の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように職務配置を行っている。		
(4) 高齢労働者の円滑な職場適応			
93	高齢労働者の職場における役割を明確にするとともに、円滑に職場に適応できるように、きめ細かな目配りを行っている。		
(5) 治療と仕事との両立支援			
94	治療と仕事との両立を図りながら、安心して働けるように必要な支援や環境整備を行っている。		
9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備(エイジ・マネジメント)			
(1) 健康づくりの支援			
95	高齢期になっても元気に働くことができるように、若年時から、運動指導、生活習慣指導(休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等)等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援を行っている。		
(2) 女性特有の健康上の課題(母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等)についての支援			
96	妊娠・出産に伴う体調不良や更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や産婦人科の受診勧奨を行っている。		
97	乳がんや子宮がんについて、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。		
98	若年時から、更年期以降の骨粗しょう症についての健康教育を行うとともに、極端なダイエットの防止等の食事指導や運動習慣づくりの支援を行っている。		
(3) 長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保			
99	仕事により心身の健康を害することのないように、若年時から、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行っている。		
(4) キャリア形成の支援			
100	若年時から、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うとともに、高齢期を迎える前に、今後のキャリアについて考える機会を提供している。		
<p>(注1)「結果」欄の記入方法は、以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「○」:取組を既に行っており、現行のままでよい。 ・「×」:取組を行っていない、又は行っているが、さらに改善が必要。 ・「-」:対象業務なし、又は検討の必要なし。 <p>(注2)「優先度」欄は、優先して改善の取組を行う必要があると考える項目にチェックを入れます。</p>			

出所：中央労働災害防止協会「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」

なお、昨年度に実施したヒアリング調査及びアンケート調査では、「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」の項目の内、「つまずき、踏み外し、滑りの防止措置」「重量物の取扱い」「熱中症予防」について、対策を講じているとする企業が多く見られました。

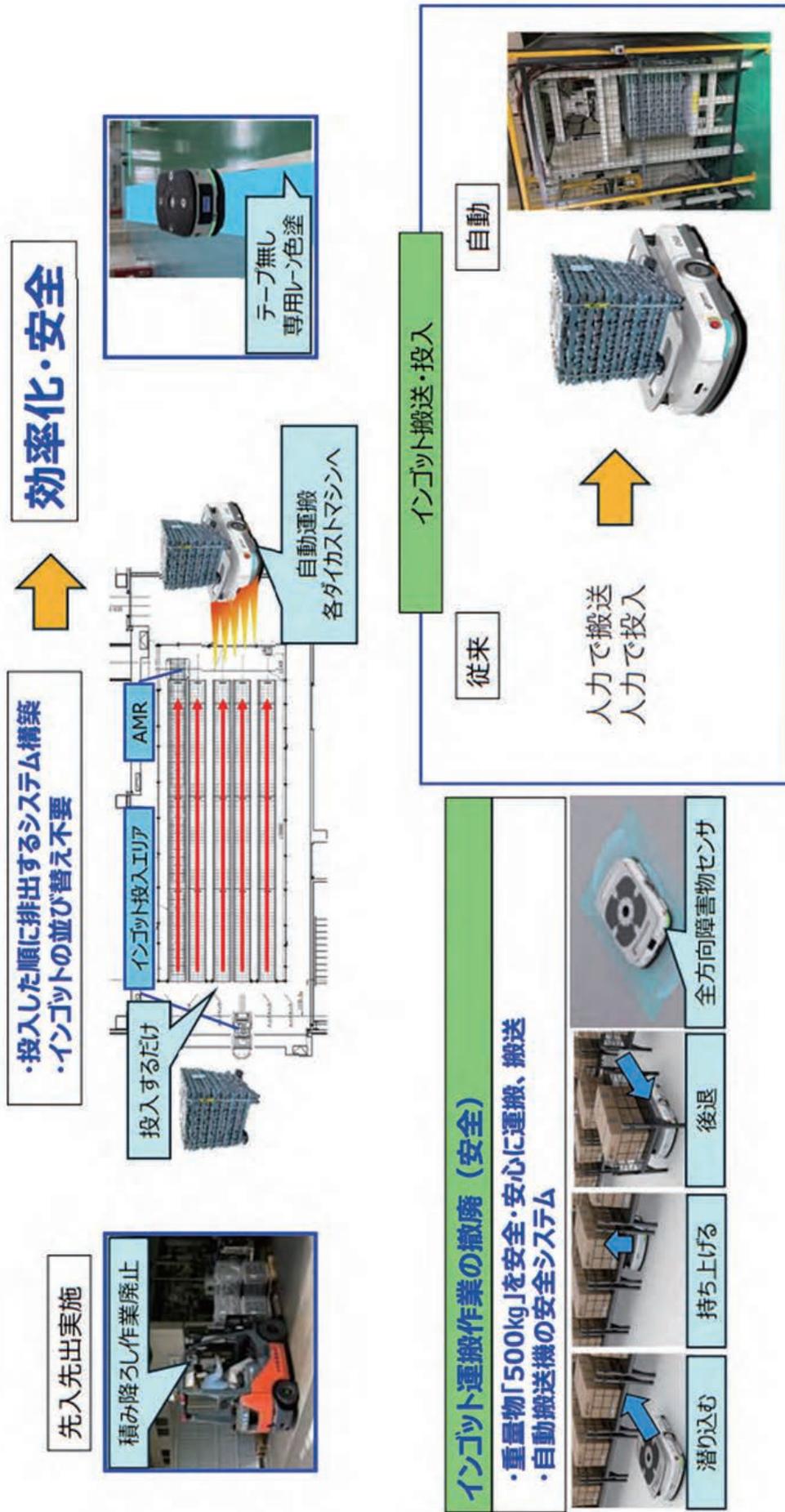
「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」の項目のうち、 昨年度実施したヒアリング調査及びアンケート調査で対策を講じた事例が見出されたもの

チェック項目	ダイカスト業での対策事例 (2023年度に実施したヒアリング調査及びアンケート調査より)
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策	
(1) 転倒防止 ①つまずき、踏み外し、滑りの防止措置	<ul style="list-style-type: none"> •通路等の段差の解消 •階段への手すりの設置と表示 •床面の補修 •通路・床面・階段の滑り止め設置 •十分な通路の確保
(3) 腰痛予防 ①作業姿勢 ②重量物の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> •仕上げや検査工程などは椅子に座って作業させる •ロボット化、助力装置の導入による手作業の軽減、解消 •製品を入れるバケットの重量を制限 •搬送に台車を使用 •床の上にプラスチック製のマットを敷く等の工夫により重量物を搬送する際の負荷を軽減
(6) 熱中症予防	<ul style="list-style-type: none"> •塩タブレットと飲料水の配布 •空調服の採用 •スポットクーラーなど空調機器の導入 •壁への遮熱材の採用
5 高齢労働者の作業環境管理	
(1) 視覚環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> •工場内の天井を白くして明るくする •照明のLED化
6 高齢労働者の健康管理	
(3) 転倒・腰痛等の予防のための 体力測定・運動指導	<ul style="list-style-type: none"> •転倒等のリスク評価セルフチェックの実施

出所：2023年度調査結果より日鉄テクノロジー作成

これらはダイカスト業界において対策を講じるべき重要項目と思われます。中でも「重量物の取扱い」については、次頁に示すように、従来は人力で行っていたアルミインゴットの搬送・投入の作業を、AMR(自律走行搬送ロボット)で置き換えたダイカストメーカーも見られます。こうした自動化設備の導入は、労働者の安全を確保できるだけでなく生産の効率化にも繋がるものなので、とりわけ製造現場での高齢者の活用を目指す企業は前向きに検討しては如何でしょうか。

AMRの導入によるインゴットの搬送・投入の自動化の事例





役に立つ ツール

職場で必要とされる高齢者になるためのチェックリスト (従業員用)

60歳以降も生き活きと働き続けるためには、50歳代までとは違った心構えやスタンスが必要になってくるようです。

以下のチェックリストを活用し、職場で必要とされる高齢者になるよう、努力しましょう。

(1) 職場の目標達成に貢献しようとする姿勢

- 会社や職場の目標を理解している
- 職場での自分の役割を意識して仕事に取り組んでいる
- 職場の仲間と助け合い、協力しながら業務に取り組んでいる
- 皆が嫌がる仕事や面倒な仕事でも率先して取り組んでいる
- ミスをしないよう自分なりに仕事の進め方を工夫している

(2) 環境変化に適応する柔軟な姿勢

- 定年前の役職や立場を引きずっていない
- 「昔はこうだった」というように、古いやり方や価値観にこだわらない
- 上司が年下であっても、その立場を尊重し、サポートしていこうという姿勢がある

(3) 職場での人間関係を大切にする姿勢

- 明るく朗らかに周囲と接し、仕事に取り組んでいる
- 職場の仲間に対し、自分から声をかけるなど、コミュニケーションを図っている
- 年下の上司に対して、自ら積極的にコミュニケーションをとっている
- 業務に不慣れな人に対しても、上手にフォローすることができる

(4) 自分を磨き続ける姿勢

- 新しいことでも尻込みせず、前向きにトライしようという姿勢がある
- 仕事に必要な技術や技能を高めていこうという姿勢がある
- 世の中の動きや情報には常に興味を持っている

(5) 健康を維持していく姿勢

- 規則正しい生活を心がけている
- 自分の健康状態には常に気をつけている
- 体調が悪いときにムリをすることはしない
- 悩みや困ったことがあっても一人で抱え込まない

04 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める

企業が将来にわたって競争力を維持・強化していくためには、高齢者の協力を得ながら、彼らが持つ知識、スキル、ノウハウ等を確実に組織内に伝承し、共有化させていくことが重要です。

(一社)日本ダイカスト協会会員企業に対するアンケート調査では、60歳以上の従業員に期待している役割は何かという質問に対して7割弱の企業が「技術・技能の伝承」「経験・ノウハウの伝承」と回答しており、企業経営者にとっても高齢者の技術・技能の伝承が喫緊の課題であることがわかりました。しかし、一方で、同アンケート調査で伝承のために行っている取り組みは何かという質問に対して「計画的な取り組みを行っている」とする企業は1～2割にとどまっていることも明らかになりました。つまり、重要性は認識しているが、どこからどのように着手していけばよいのかわからないと悩んでいる企業が多いようです。

つい、日々の操業や納期管理等に追われがちになりますが、次世代の戦力育成のために高齢者の技術・技能伝承の進め方についても機会を設けて考えてみましょう。

【高齢者の技術・技能・経験の伝承を進めるための手順】

(1) 技術・技能・経験を有する高齢者を伝承の「担い手」に任命する

(2) 伝承の仕組みを整える

(3) 高齢者による技術・技能・経験の伝承を受け入れる職場風土を醸成する

(1) 技術・技能・経験を有する高齢者を伝承の「担い手」に任命する

先述の通り、高齢者に期待する「役割」は多岐にわたっていますが、これまでに培った技術・技能・経験を職場同僚に伝えたり、新人や技能実習生を教育したりといった役割を期待している高齢者に対しては、本人との会話を通じて、伝承の「担い手」として期待している旨をハッキリと伝え、本人に意識づけを行いましょう。

また、伝承の担い手には、社外の研修機関等で伝承方法を学んでもらうとか、“マイスター”“教育指導員”等の称号を付与して本人に自覚を促すとともに、周囲にも役割を浸透させるといった工夫も効果的です。

(2) 伝承の仕組みを整える

会員企業に対するヒアリング調査においても、「伝承の重要性は認識しているが、何をどのように伝承すればよいのか、何から着手すればよいかわからない」という意見がありました。

以下の手順に従い、できるところから着手してみましょう。

①伝承すべき技術・技能・経験を明らかにする

取り組み事例

- ▶ 各ベテラン従業員がどのような技術・技能・経験を持っているのか
- ▶ 自社に必要な技術・技能・経験、今後重要度が高まる技術・技能・経験は何か
- ▶ 各ベテラン従業員が持っている技術・技能・経験の中で、次世代に伝承すべきものは何か

②具体的な伝承計画を作成する

取り組み事例

- ▶ 伝承する対象を明確にする（ペア就労の設定等）
- ▶ いつまでに伝えるか、スケジュールを明確に設定する

③伝承に役立つツールを作成する

取り組み事例

- ▶ 写真や動画、生成AIソフトなどを駆使し、平易で“勘どころ”が伝わりやすい伝承マニュアルを整備する
- ▶ 電子的なツールを活用して内容を保存し、スマートフォンやPCでいつでも視聴できるように情報蓄積する

技能伝承の仕組みを整えるための手順

①伝承すべき技術・技能・経験を明らかにする

②具体的な伝承計画を作成する

③伝承に役立つツールを作成する

(3) 高齢者による技術・技能・経験の伝承を受け入れる職場風土を醸成する

伝承の担い手を定めて仕組みを整えるだけでは充分ではなく、伝承を受ける側の「感度」を高めていくことも必要です。全従業員に対して技術・技能・経験を伝承していく重要性を周知するとともに、各自が学んでいくことを評価する仕組みを設け、高齢者による伝承を受け入れる職場風土を醸成していきましょう。

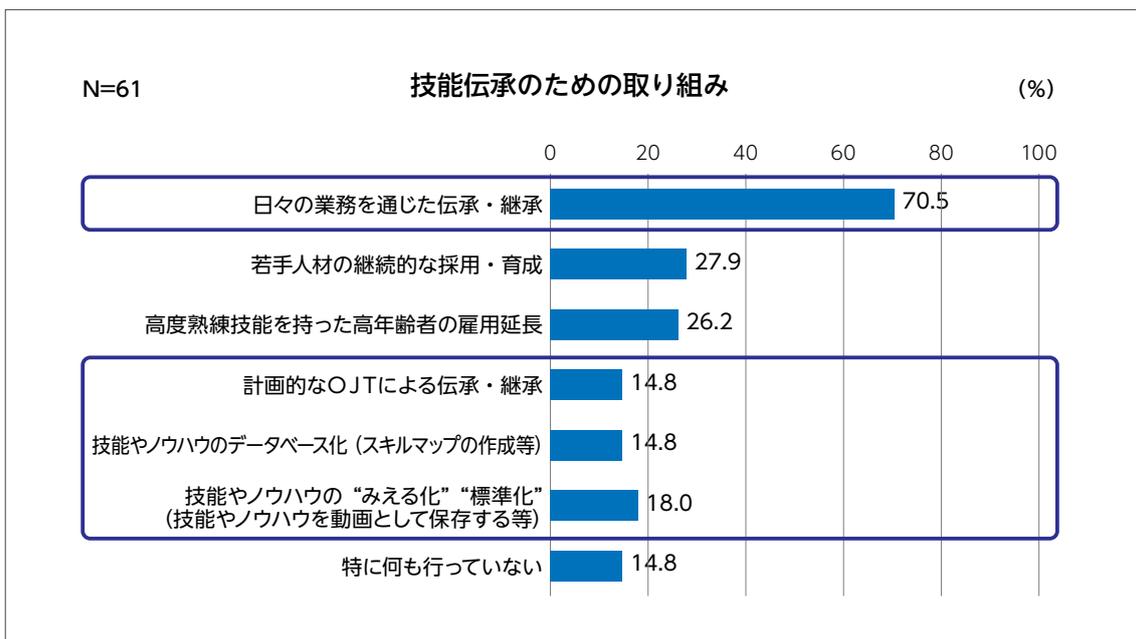
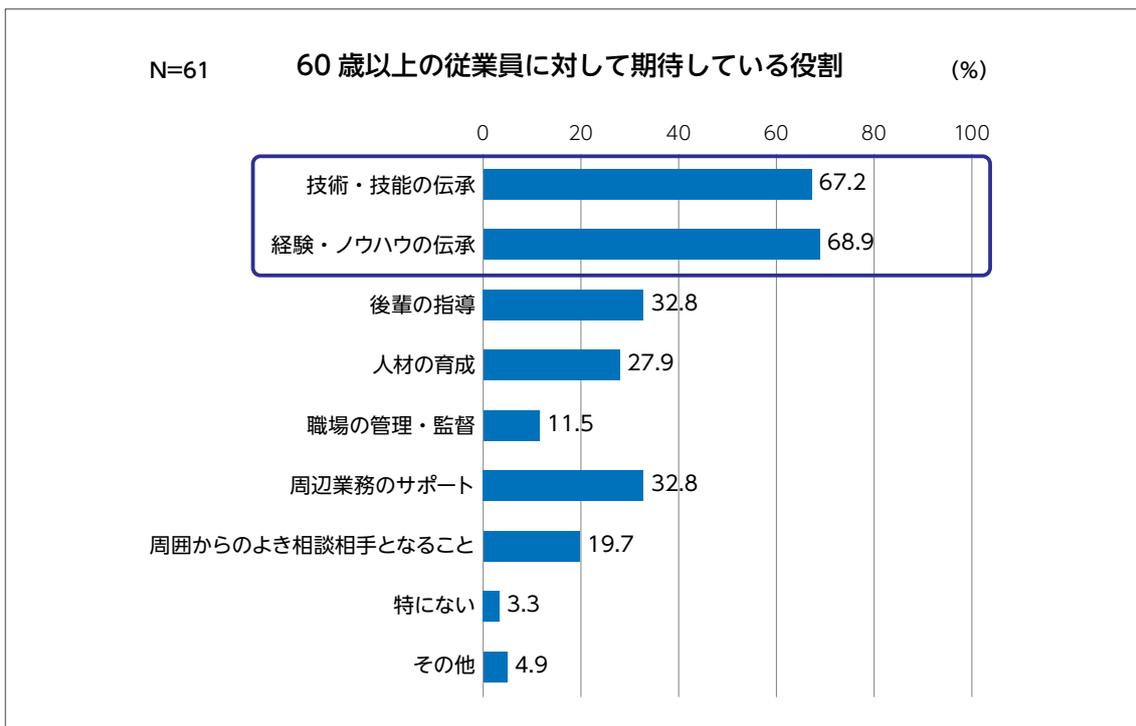
取り組み事例

- ▶ 社内研修「〇〇道場の“昇段者”」を壁に貼り出し、表彰する 等

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

参考 アンケート調査結果(企業向け)

60歳以上の従業員に期待する役割は何かという設問に対し、7割弱の企業が「技術・技能の伝承」「経験・ノウハウの伝承」と回答した。しかし、一方で、技能伝承のためにどのような取り組みを行っているかという設問に対しては、7割強の企業が「日々の業務を通じた伝承・継承」と回答しており、計画的なOJTや技能やノウハウのデータベース化等、計画的な取り組みを行っているという回答は1～2割にとどまった。





役に立つ ツール

伝承すべき技能の洗い出しとスキルマップシートの作成

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の「高齢者雇用に活用できるツール集(企業用)」では、従業員が持っている技術・技能・経験を見える化し、その中から、次世代に伝承されるべきものを抽出し、その伝承者や伝承方法等を整理してスキルマップシートを作成することが大切とされています。

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

一例として、他業界における「スキルマップシート作成の手順」を紹介しますので、ご参考にさせていただきます。

1. 従業員が持っている技術・技能・経験の洗い出し

まずは、工場内の全従業員に対して、以下のような書式の「洗い出しシート」を配布し、職場の課・係(工程)毎に、誰がどのような技術・技能・経験を有しているかを記入してもらう。この際には、記入の体裁は問わず、なるべく網羅的に、自由に記入してもらえよう、要請を行う。

事業所名: _____ 各職場で伝承すべき技術・技能・経験 _____ 記入者: _____ (日付)

職場		伝承すべき技術・技能・経験			現状の姿			
課	係 (工程)	具体的な技術・技能	必要人数	伝承の有無	伝承者氏名	継承者氏名	伝承方法 (具体的に場所・時間・カリキュラム等)	

2. 企業として伝承すべき技術・技能・経験の明確化

次に、従業員が記載した用紙を回収し、工場長と職場(課・係)リーダーが相談して、「自社に必要な技術・技能・経験、今後、重要度が高まる技術・技能・経験」を抽出する。

3. 伝承者・伝承方法・時期等を勘案し、スキルマップシートとして整理

伝承すべき技術・技能・経験毎に、できるだけ具体的に、伝承者(誰から誰へ)、伝承方法(OJT、講義、マニュアル化等)・時期等を勘案し、下表のようなスキルマップシートとして整理する。

スキルマップシートの作成例 _____ (日付)

職場		伝承が必要と思われる技術・技能・経験			現状の姿			
課	係 (工程)	具体的な技能名	必要人数	伝承の有無	伝承者氏名	継承者氏名	伝承方法 (具体的に場所・時間・カリキュラム等)	
A課	○○工程技能	1名	無	A	O	日常業務でのOJT主体、マニュアル作成中	
	技能	1名	有	B	P	熟練技能者退職前に、1年間のマンツーマン特訓で伝承中	
	△△工程技能	2名	有	C	Q	テーマ毎の調整経過事例を収集、調整ノウハウ集を作成中	
	技能	1名	有	D	R	熟練まで長期間必要なため作業マニュアル作成中	
B課	□□工程技能	2名	無	E	S	関連文献の収集、調整事例集の編集とノウハウ集の作成検討	
	技能	2名	無	F	T	継承者不在のため、まず継承者の確保が必要	
	●●工程技能	1名	無	F	T	継承者不在のため、まず継承者の確保が必要	
B課	▲▲工程技能	2名	無	G	U	経験と勘に頼る部分の数値化、マニュアル化が必要	
	■ ■工程技能	2名	無	H	V	開発途上の工法であり、完成度に応じて伝承	

Ⅱ 高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

スキルマップシート作成の手順

従業員が持っている技術・技能・経験の洗い出し

企業として伝承すべき技術・技能・経験の明確化

伝承者・伝承方法・時期等を勘案し、スキルマップシートとして整理



役に立つ
ツール

同業A社 独自の“社内研修制度”の取り組み事例

技術・技能・経験の伝承や若手層への教育を計画的・組織的に進めている同業A社の取り組み事例を紹介します。A社では、60～70歳代を含むベテラン社員を中心に講師として任命し、受講生は若手社員を主対象に一年を通じて計画的なOff-JT教育プログラムを行っています。その概要は以下の通りです。

基本枠組：教育対象者をクラスに組成し、通年制のカリキュラムにより単位を取得させる

頻度：受講生1人につき2回(50分)／月

講座内容：事務局で策定したシラバスに沿って講師が資料を作成、各講座は録画して保存

特徴：録画保存した動画を社内のeラーニングシステムにアップロードし、受講生はオンデマンドで通勤中や自宅での復習用にも視聴可能としている

講座内容の例：下表は、A社の講座シラバスの例です。各講座のテーマは事務局で策定しており、ダイカスト業の実務に関する内容はもちろん、各部門固有の業務知識や一般的なビジネススキルを扱うこともあるそうです。

区分	講座名	内容
ダイカスト	破断チル層	破断チル層の発生機構とその対策の紹介
品質管理・検査	ねじ・タップ	切削ねじと転造タップの違い
機械加工・仕上げ	加工のポイント	機械加工における重要な管理ポイントは何か
ダイカスト	鑄造のポイント	鑄造品質に及ぼす重要な管理ポイントは何か
生産技術	金型温度	鑄造品質や金型寿命に及ぼす金型温度の影響

III

ダイカスト業における 高齢者雇用の現状と課題

1. 企業調査結果	35
2. 従業員調査結果	45

当事業において、2023年8～10月に(一社)日本ダイカスト協会会員企業198社と会員企業で働く高齢従業員792人を対象に実施したアンケート調査から、ダイカスト業の高齢者雇用に関する現状と課題等をまとめました。

(回答企業61社<回答率30.8%>、従業員152人<回答率19.2%>)。

なお、企業からの回答は、①全体、②従業員数59人以下、③従業員数60人以上169人以下、④従業員数170人以上 に分類し、企業規模による傾向についても把握できるよう工夫しています。

以下に紹介するアンケート項目

1. 企業への質問項目

- 質問1 御社が抱える経営上の課題は何ですか
- 質問2 御社が採用している継続雇用制度について教えてください
- 質問3 高齢者雇用に関する今後の検討方針を教えてください
- 質問4 60歳以上の従業員を活用する上で、課題と感じていることは何ですか
- 質問5 継続雇用者の賃金水準や賃金を下げる方法について教えてください
- 質問6 職場の環境改善について、どのような点に配慮していますか
- 質問7 60歳以上の従業員に対して、特に期待している役割は何ですか
- 質問8 高年齢技能者の技能を伝承するために行っている取り組みは何ですか

2. 従業員への質問項目

- 質問1 定年前後(定年がない場合は60歳前後)で、働く条件や環境は変わりましたか
- 質問2 あなたは定年後も継続して働きたいですか
- 質問3 現在担当している仕事を今後も続ける場合、体力的・精神的にきつくなると感じますか
- 質問4 あなたが定年後も働く場合に、どのような条件や環境を重視しますか
- 質問5 職場の環境改善について、会社に要望したいことは何ですか
- 質問6 現在の職場において、あなたは特にどのような役割を果たしていますか
- 質問7 技術・技能等を後輩に伝えるために、現在、取り組んでいることは何ですか

01

企業調査結果

質問 1

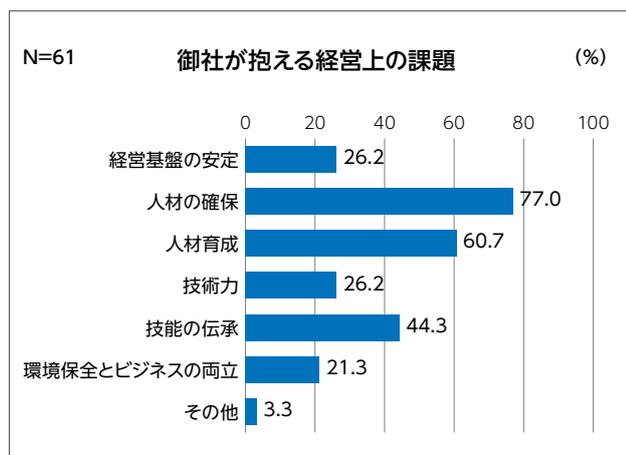
御社が抱える経営上の課題は何ですか (複数回答OK)

調査結果

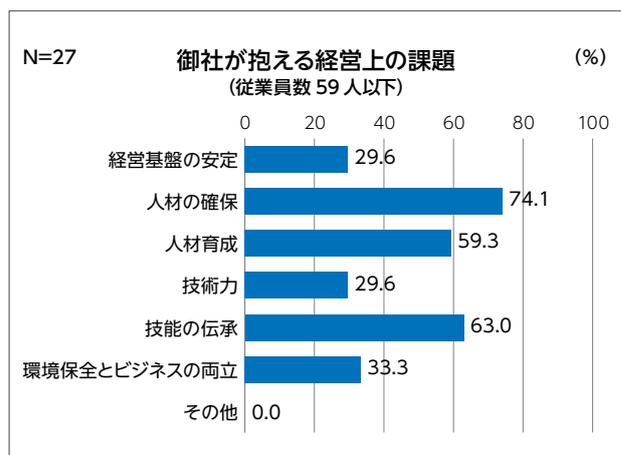
全体の77.0%の企業が「人材の確保」、60.7%が「人材育成」と回答し、44.3%が「技能の伝承」と回答した。一方、「経営基盤の安定」「技術力」「環境保全とビジネスの両立」と回答した企業は20%台にとどまっている。この調査結果からも、ダイカスト業界にとって、人材を確保し、また、次世代に向けて育成していくことが重要な課題となっていることがわかる。

なお、企業規模別に見ると、回答内容の傾向はほぼ同様だが、中小規模の企業ほど「技能の伝承」について課題とする比率が高かった。

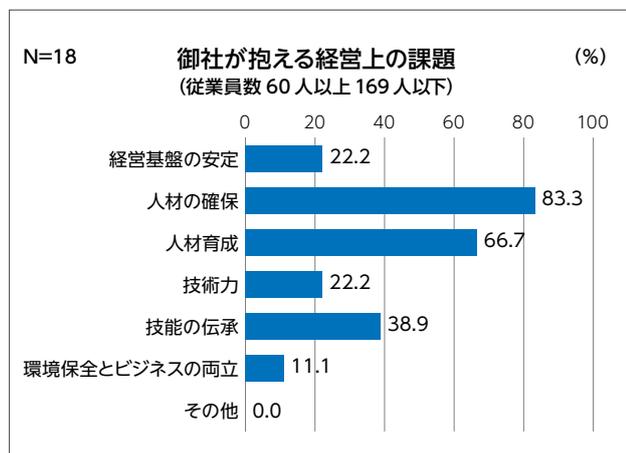
①全体



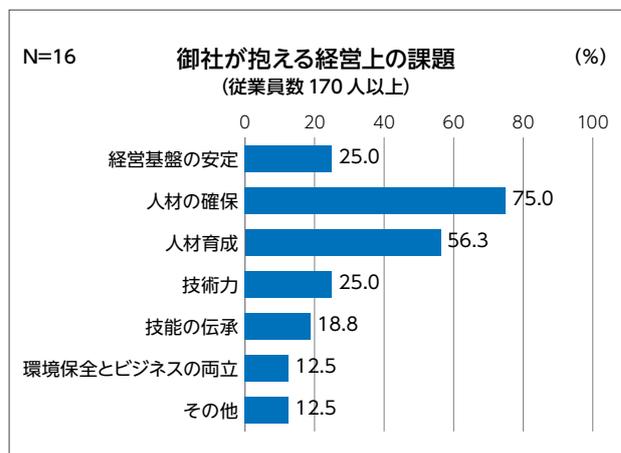
②従業員数59人以下



③従業員数60人以上169人以下



④従業員数170人以上



Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

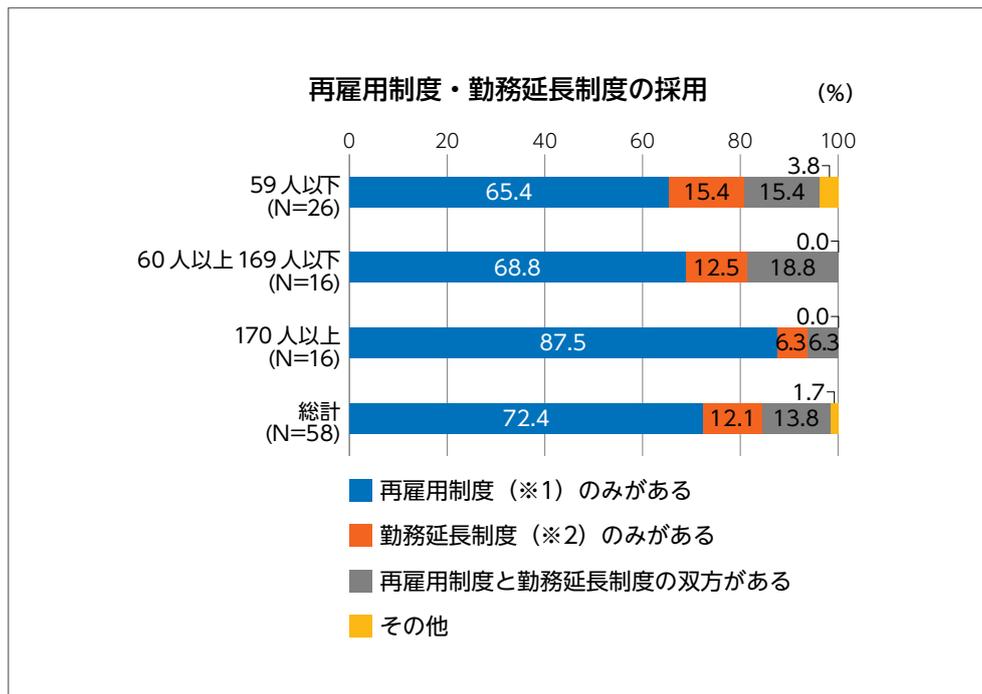
質問2

御社が採用している継続雇用制度について教えてください(再掲)

調査結果

全体の72.4%の企業が「再雇用制度のみがある」、12.1%が「勤務延長制度のみがある」、13.8%が「再雇用制度と勤務延長制度の双方がある」と回答した。

なお、企業規模別に見ると、回答内容の傾向はほぼ同様だが、従業員数170人以上の大規模企業では「再雇用制度のみがある」とする比率が高かった。



※1 再雇用制度とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度

※2 勤務延長制度とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく、引き続き雇用する制度

質問3

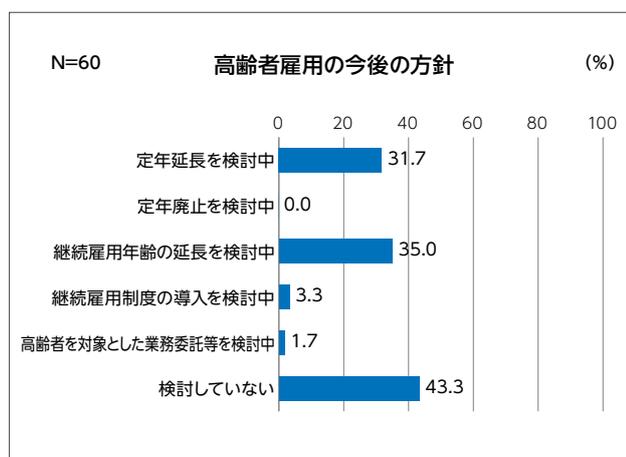
高齢者雇用に関する今後の検討方針を教えてください

調査結果

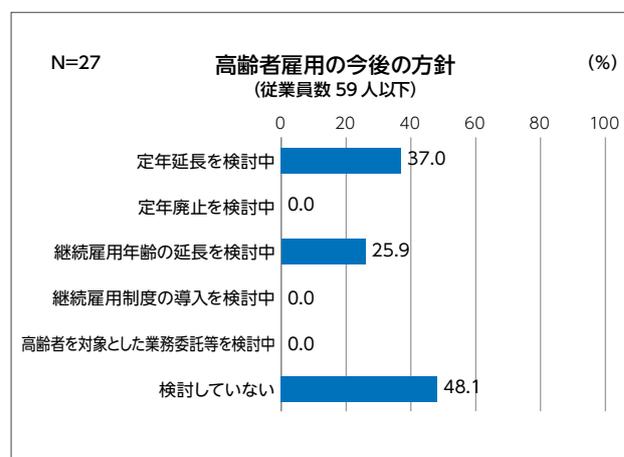
全体では43.3%の企業が「検討していない」と回答した。次いで、35.0%の企業が「継続雇用年齢の延長を検討中」、31.7%の企業が「定年延長を検討中」と回答した。

なお、企業規模別に見ると、中小規模の企業ほど「検討していない」と回答する比率が高かった。

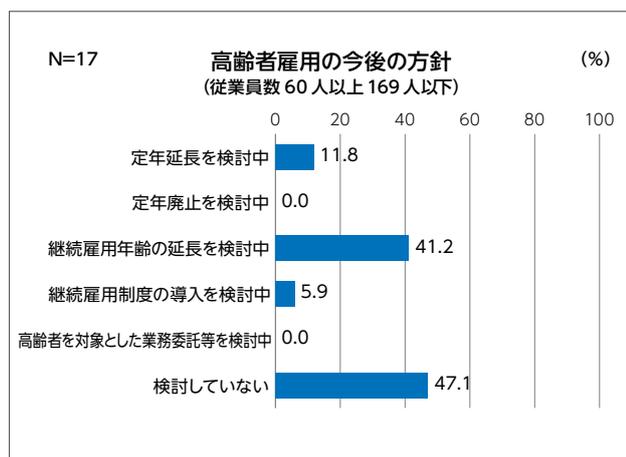
①全体



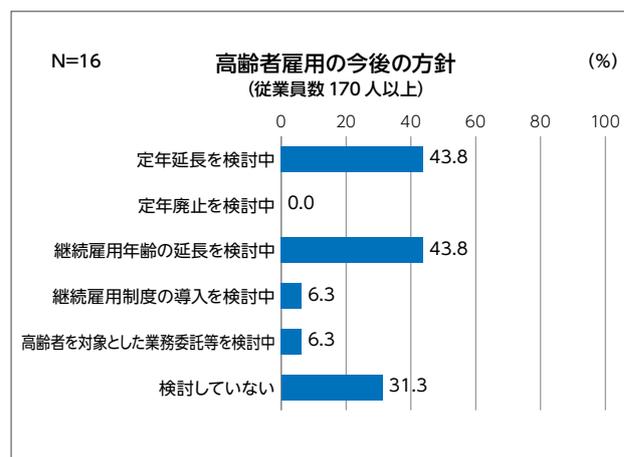
②従業員数59人以下



③従業員数60人以上169人以下



④従業員数170人以上



Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

質問4

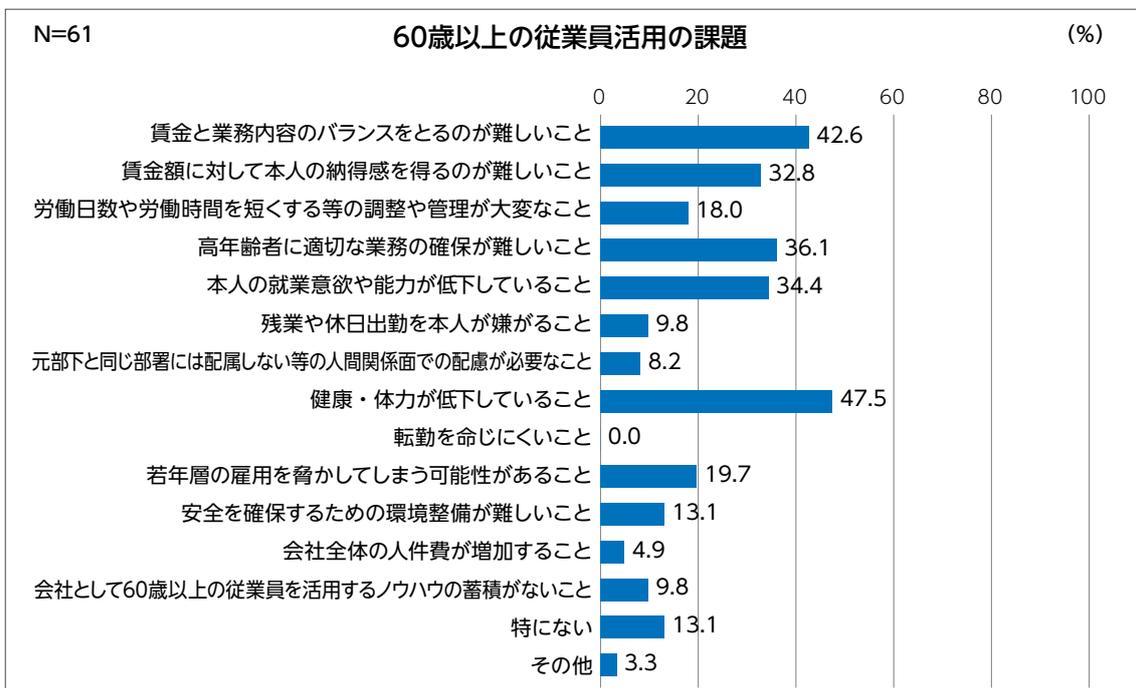
60歳以上の従業員を活用する上で、課題と感じていることは何ですか（複数回答OK）

調査結果

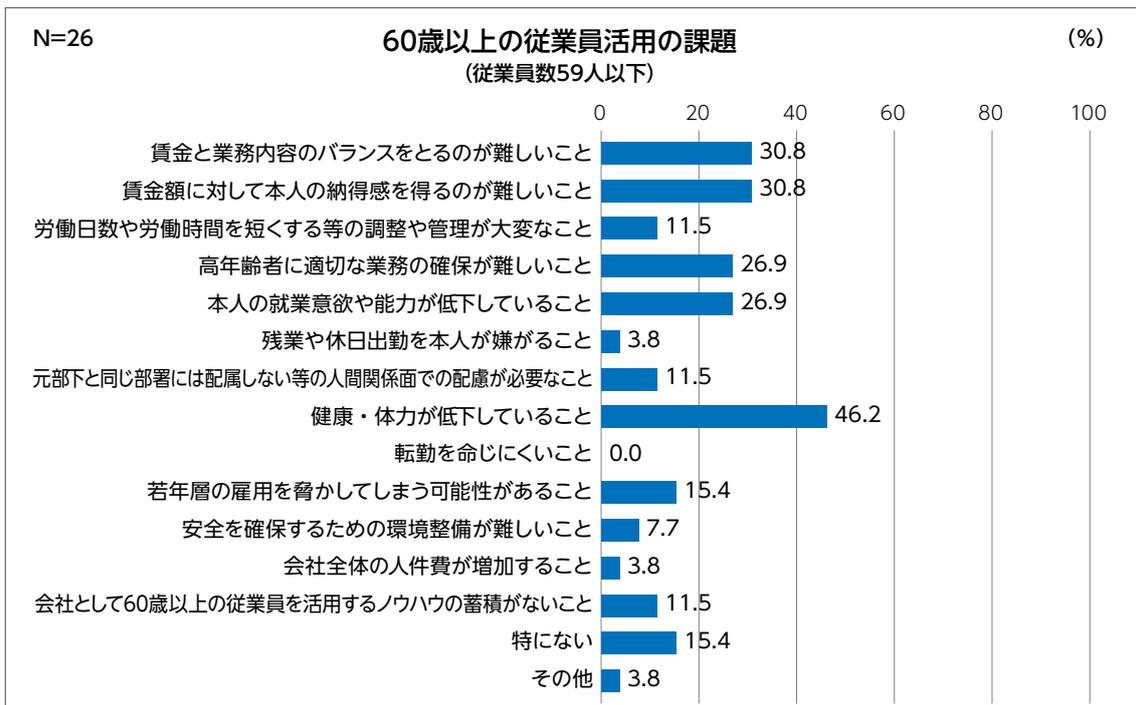
全体では47.5%の企業が「健康・体力が低下していること」と回答した。次いで、42.6%が「賃金と業務内容のバランスをとるのが難しいこと」、36.1%が「高齢者に適切な業務を確保が難しいこと」、34.4%が「本人の就業意欲や能力が低下していること」、32.8%が「賃金額に対して本人の納得感を得るのが難しいこと」と回答した。

なお、企業規模別に見ても、上記の主要5項目を課題とする比率が高かった。

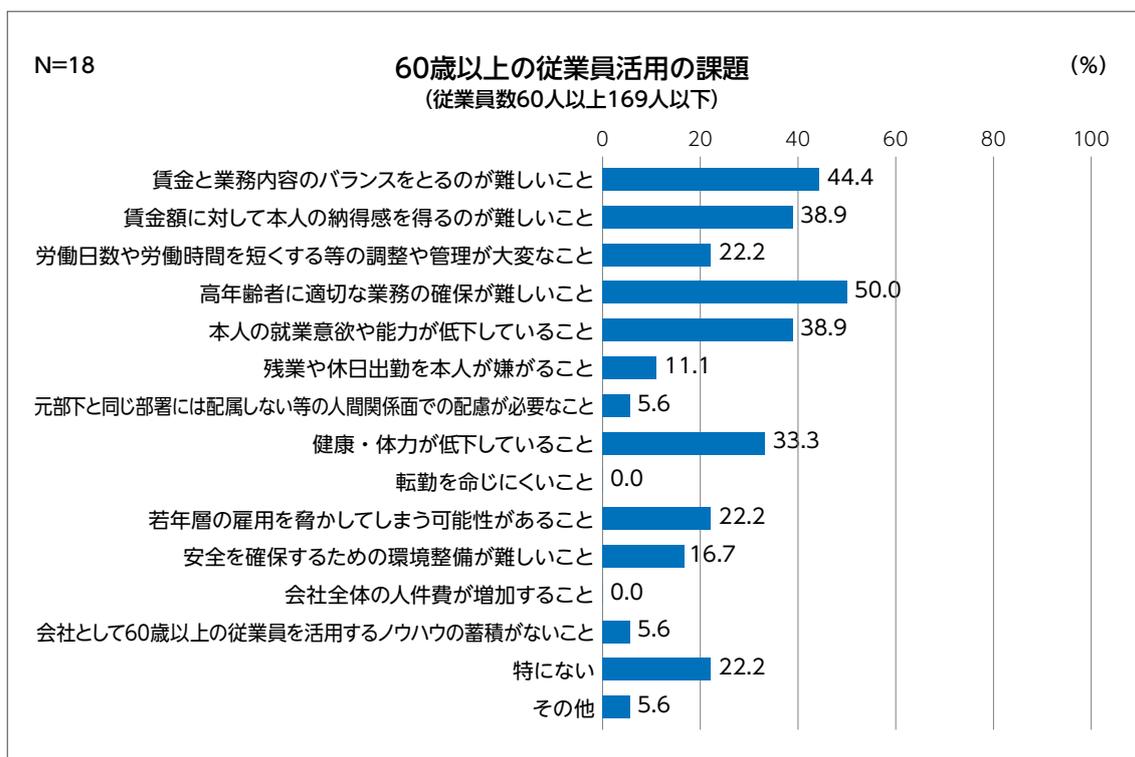
①全体



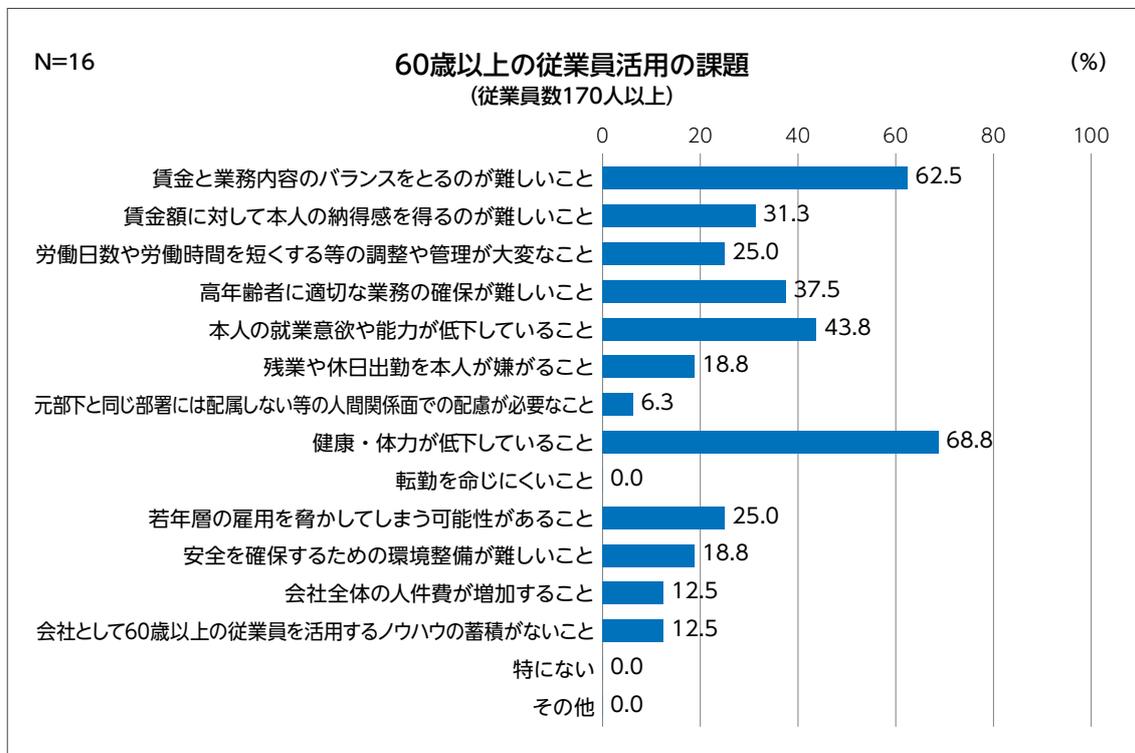
②従業員数59人以下



③従業員数60人以上169人以下



④従業員数170人以上



Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

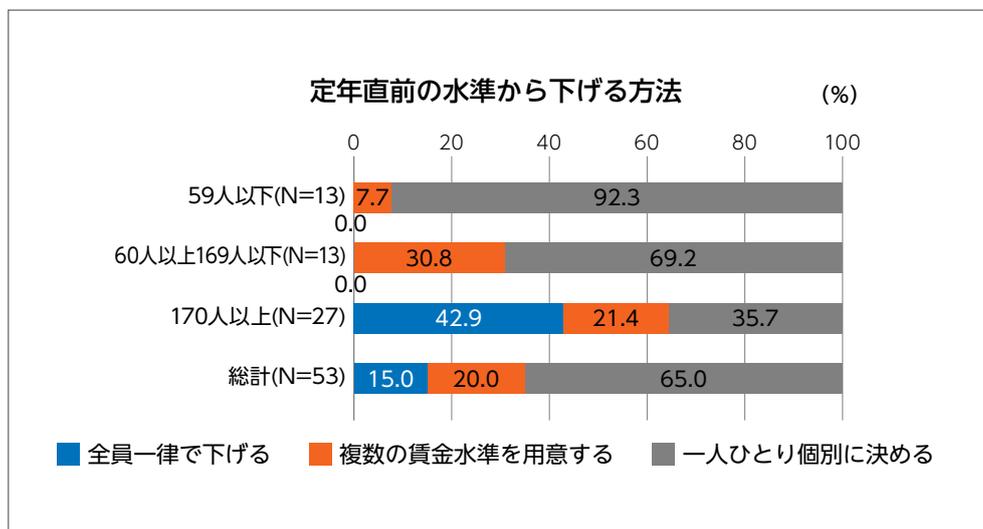
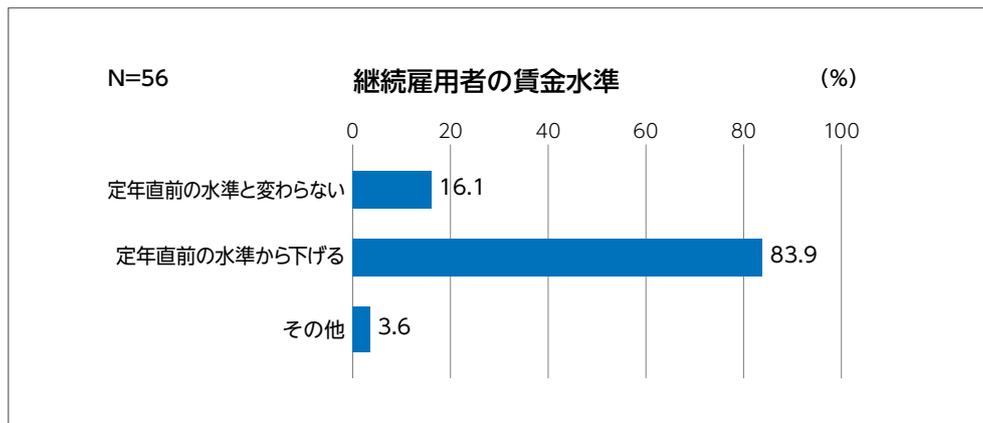
質問5

継続雇用者の賃金水準や賃金を下げる方法について教えてください

調査結果

全体の83.9%の企業が「定年直前の水準から下げる」と回答した。

また、賃金を下げる方法については、全体の65.0%が「一人ひとり個別に決める」、20.0%が「複数の賃金水準を用意する」、15.0%が「全員一律で下げる」と回答したが、企業規模別に見ると、小中規模企業では「一人ひとり個別に決める」が多く、大規模企業では「全員一律で下げる」とする回答が最も多かった。



質問6

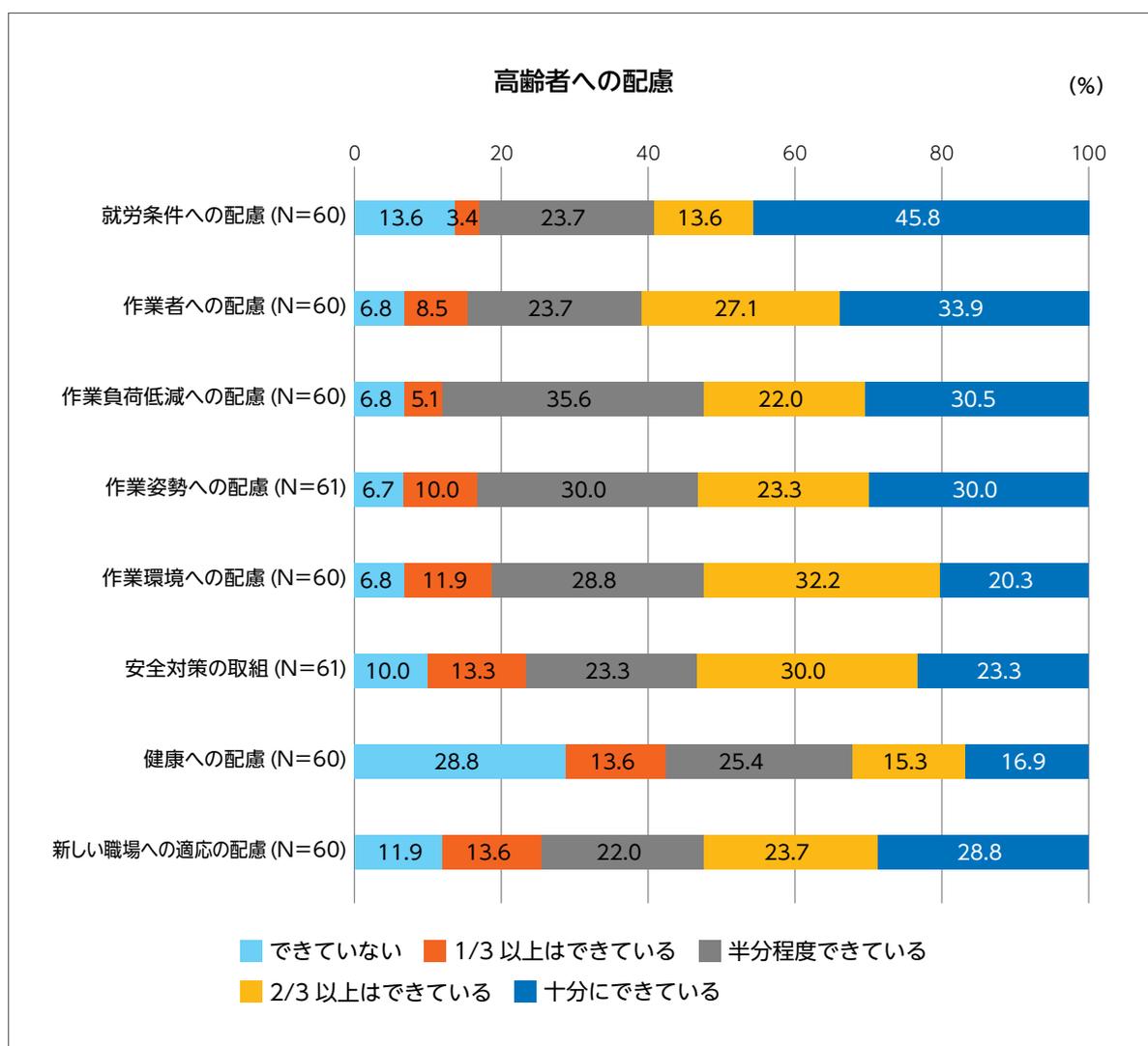
職場の環境改善について、どのような点に配慮していますか

調査結果

全体では、「十分にできている」「2/3以上はできている」との回答が過半を占めている項目は、「就労条件」「作業員」「作業負荷低減」「作業姿勢」「作業環境」「安全対策」「新しい職場への適応」であった。一方、「できていない」「1/3以上はできている」との回答の比率が高かった項目は、「健康」「新しい職場への適応」「安全対策」であった。

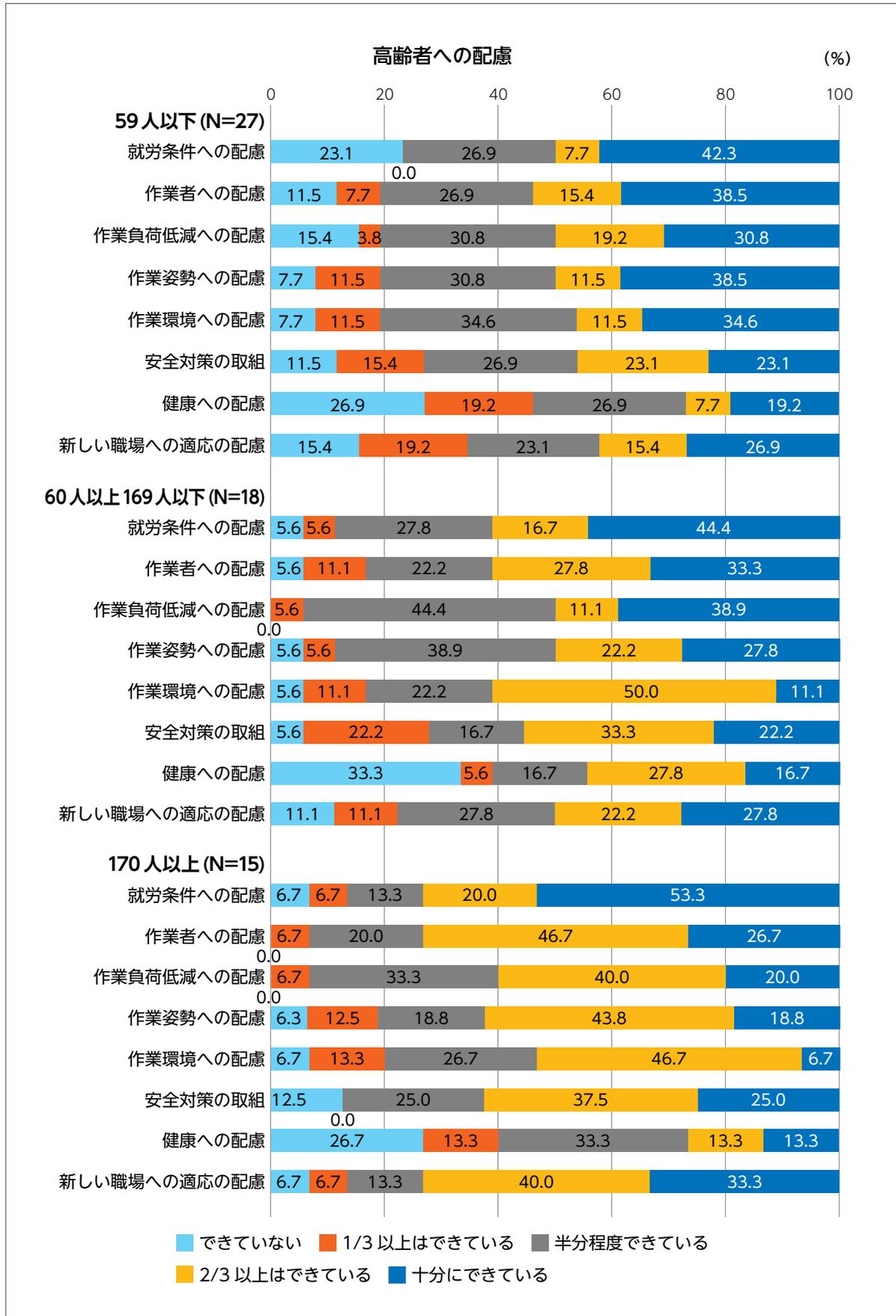
なお、企業規模別に見ると、取り組みの傾向はほぼ同様であるが、大規模の企業ほど全般の項目にわたって職場の環境改善の対策を講じているとする比率が高かった。

①全体



Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

②従業員数59人以下、③従業員数60人以上169人以下、④従業員数170人以上



質問7

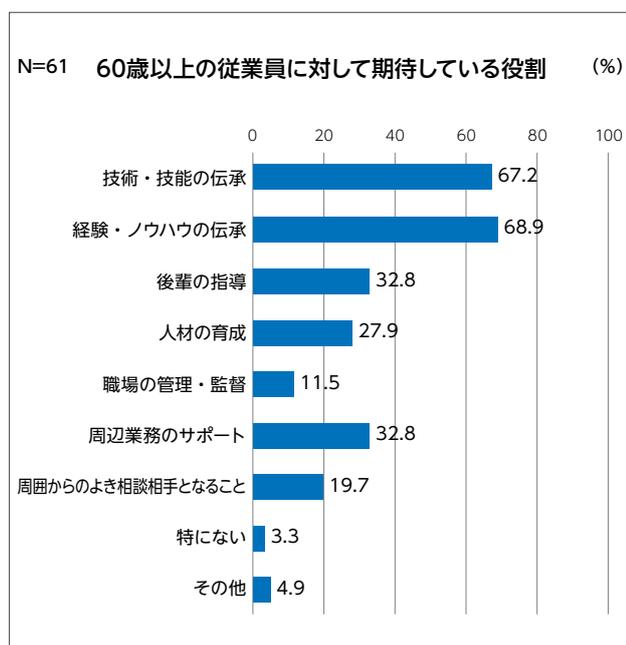
60歳以上の従業員に対して、特に期待している役割は何ですか(複数回答OK)

調査結果

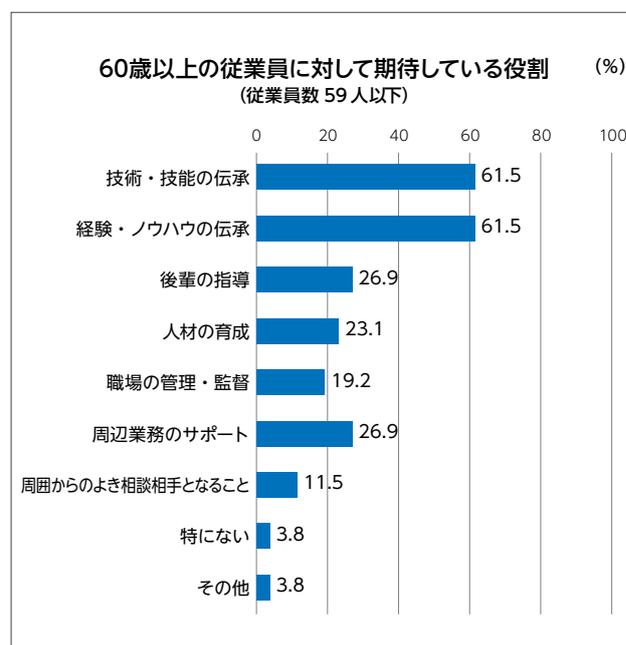
全体では7割弱の企業が「経験・ノウハウの伝承」「技術・技能の伝承」と回答しており、次いで、3割強が「後輩の指導」「周辺業務のサポート」と回答した。

なお、企業規模別に見ても、傾向は同様であった。

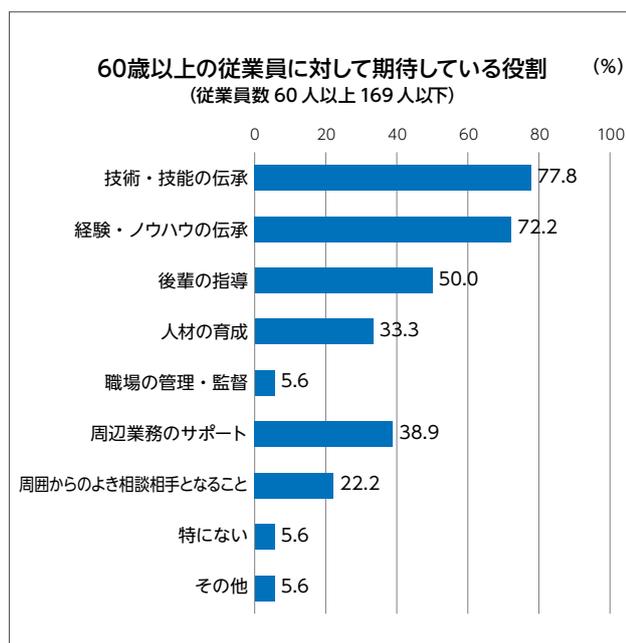
①全体



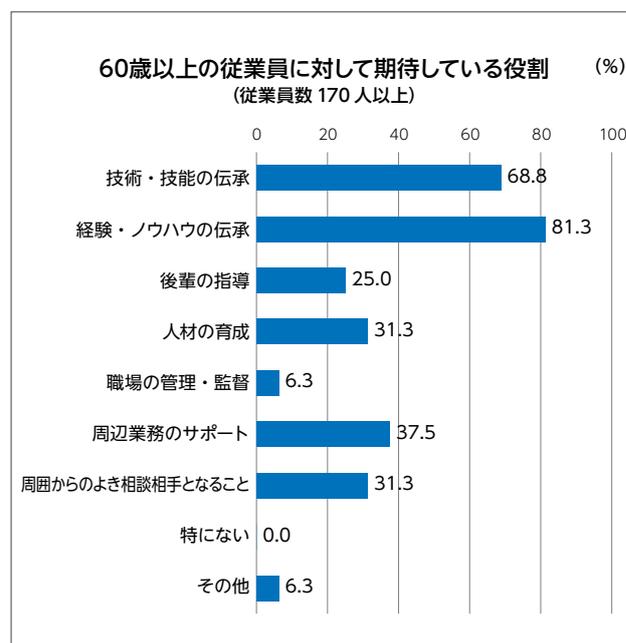
②従業員数59人以下



③従業員数60人以上169人以下



④従業員数170人以上



Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

質問 8

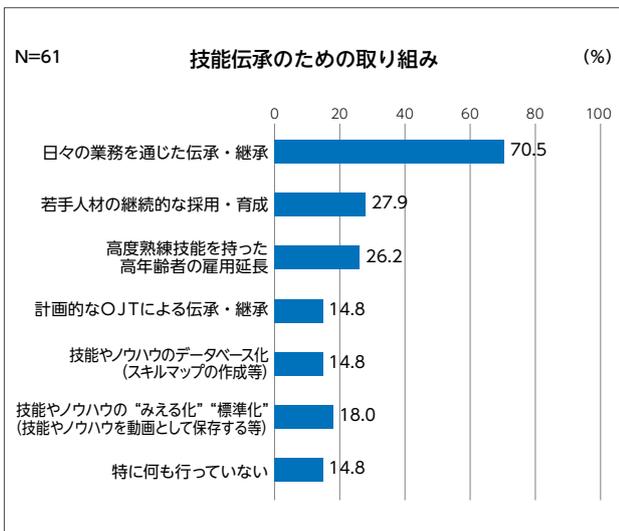
高年齢技能者の技能を伝承するために行っている取り組みは何ですか
(複数回答OK)

調査結果

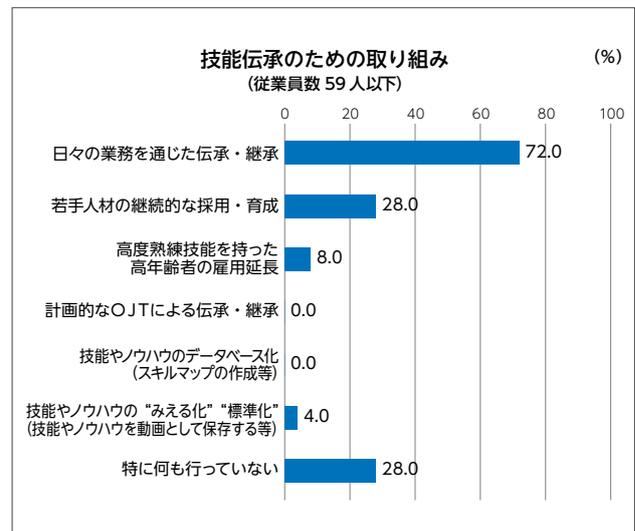
全体では7割強の企業が「日々の業務を通じた伝承・継承」と回答する一方、「計画的なOJTによる伝承・継承」「技能やノウハウのデータベース化」といった計画的な取り組みを行っているという回答は1～2割にとどまった。

なお、企業規模別に見ると、小規模の企業では計画的な取り組みを行っているという回答は僅かであった。

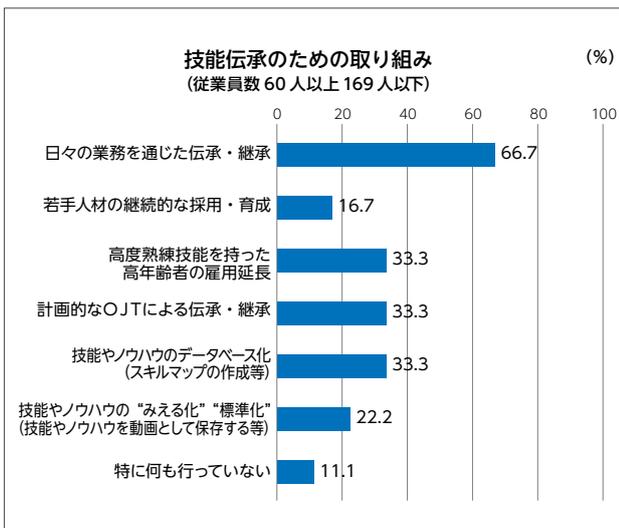
①全体



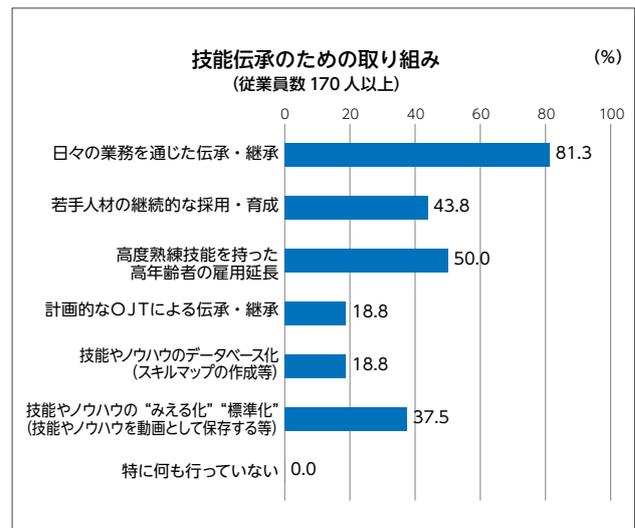
②従業員数59人以下



③従業員数60人以上169人以下



④従業員数170人以上



02

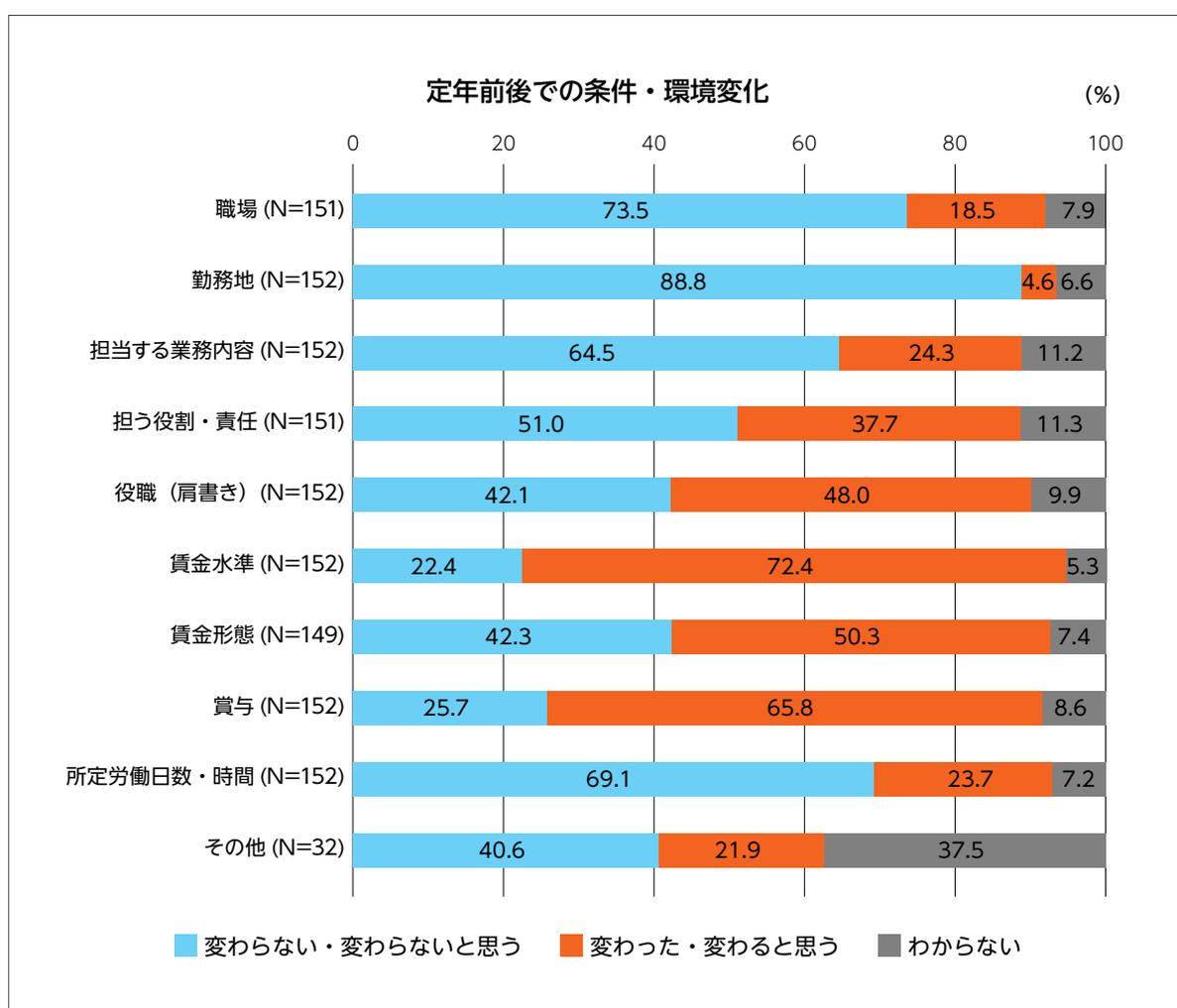
従業員調査結果

質問1

定年前後（定年がない場合は60歳前後）で、働く条件や環境は変わりましたか
定年前の方はこれから変わるとお思いますか

調査結果

「変わらない」との回答が多かった項目は、「勤務地」「職場」「所定労働日数・時間」「担当する業務内容」等であった。一方、「変わった」との回答が多かった項目は、「賃金水準」「賞与」「賃金形態」「役職（肩書き）」であった。

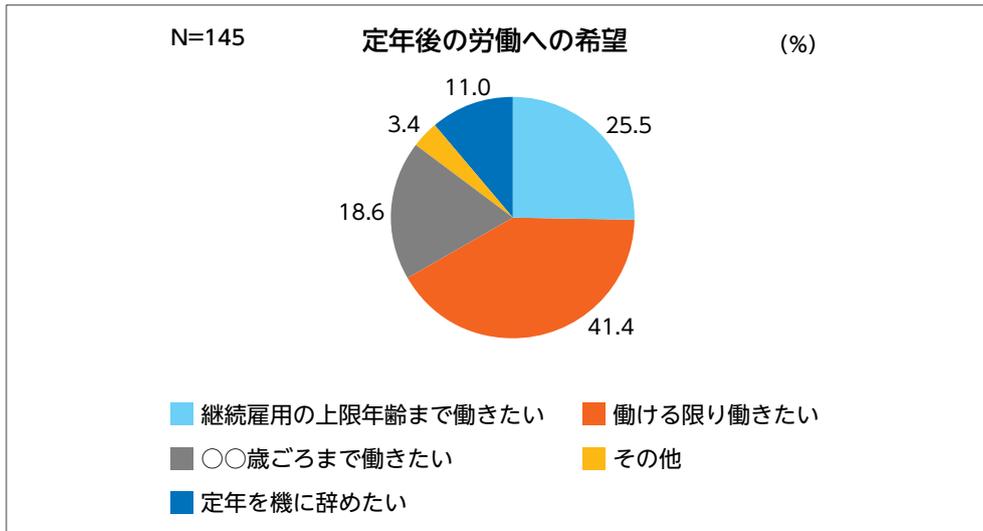


Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

質問2 あなたは定年後も継続して働きたいですか

調査結果

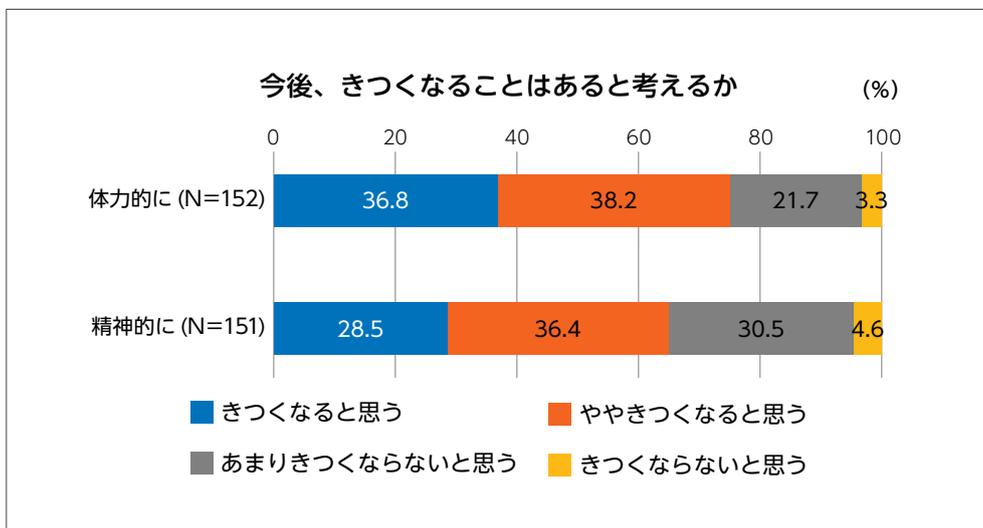
「働ける限り働きたい」との回答が41.4%、「継続雇用の上限年齢まで働きたい」との回答が25.5%を占める一方、「定年を機に辞めたい」との回答は11.0%であった。



質問3 現在担当している仕事を今後も続ける場合、体力的・精神的にきつくなると思いますか

調査結果

体力的に「きつくなる」「ややきつくなる」との回答の合計は約75%に達した。また、精神的に「きつくなる」「ややきつくなる」との回答の合計は約65%であった。

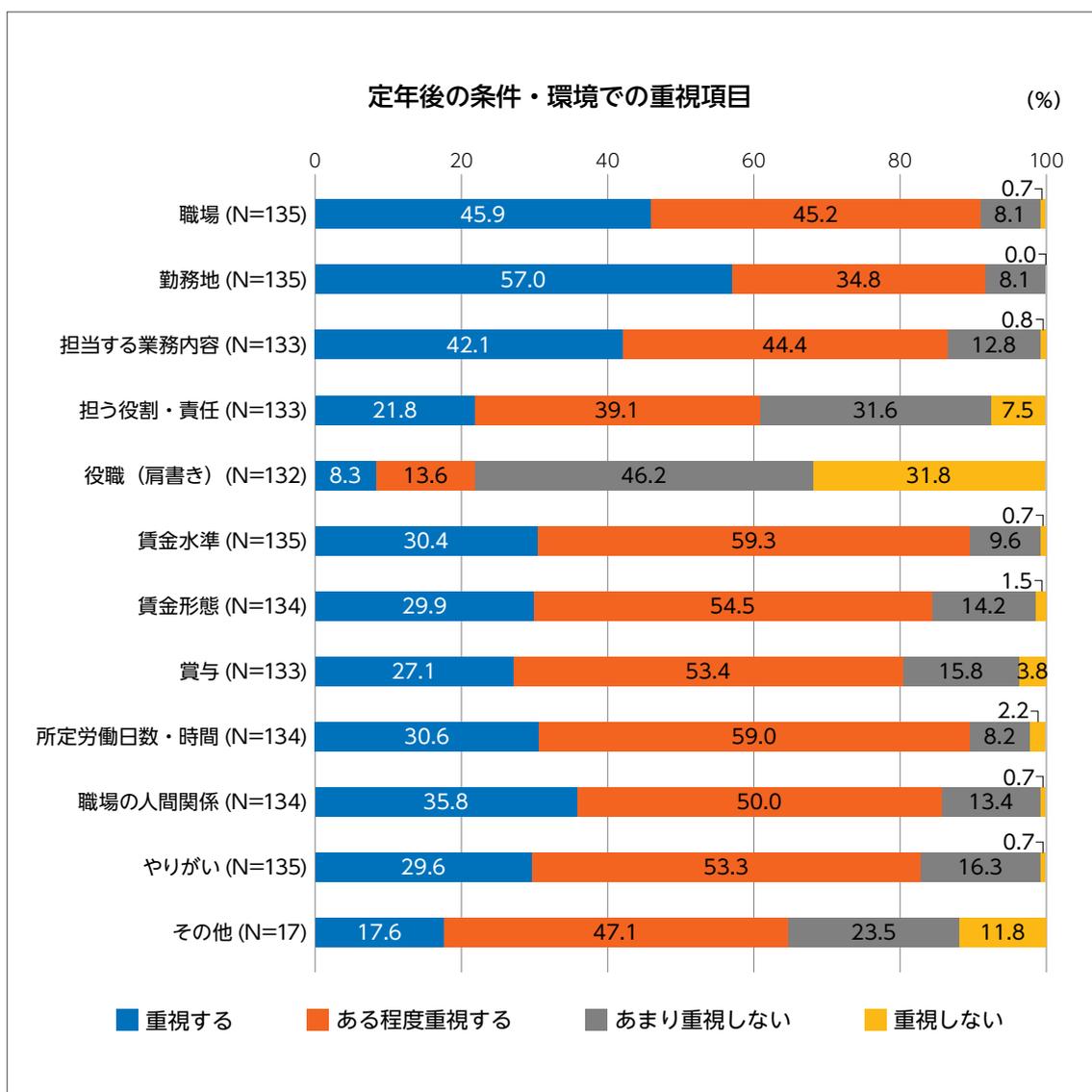


質問4

あなたが定年後も働く場合に、どのような条件や環境を重視しますか

調査結果

「重視する」「ある程度重視する」との回答が多かった項目は、「職場」「勤務地」「担当する業務内容」「賃金水準」「所定労働日数・時間」等であった。一方、「重視しない」「あまり重視しない」との回答が多かった項目は、「役職（肩書き）」「担う役割・責任」等であった。



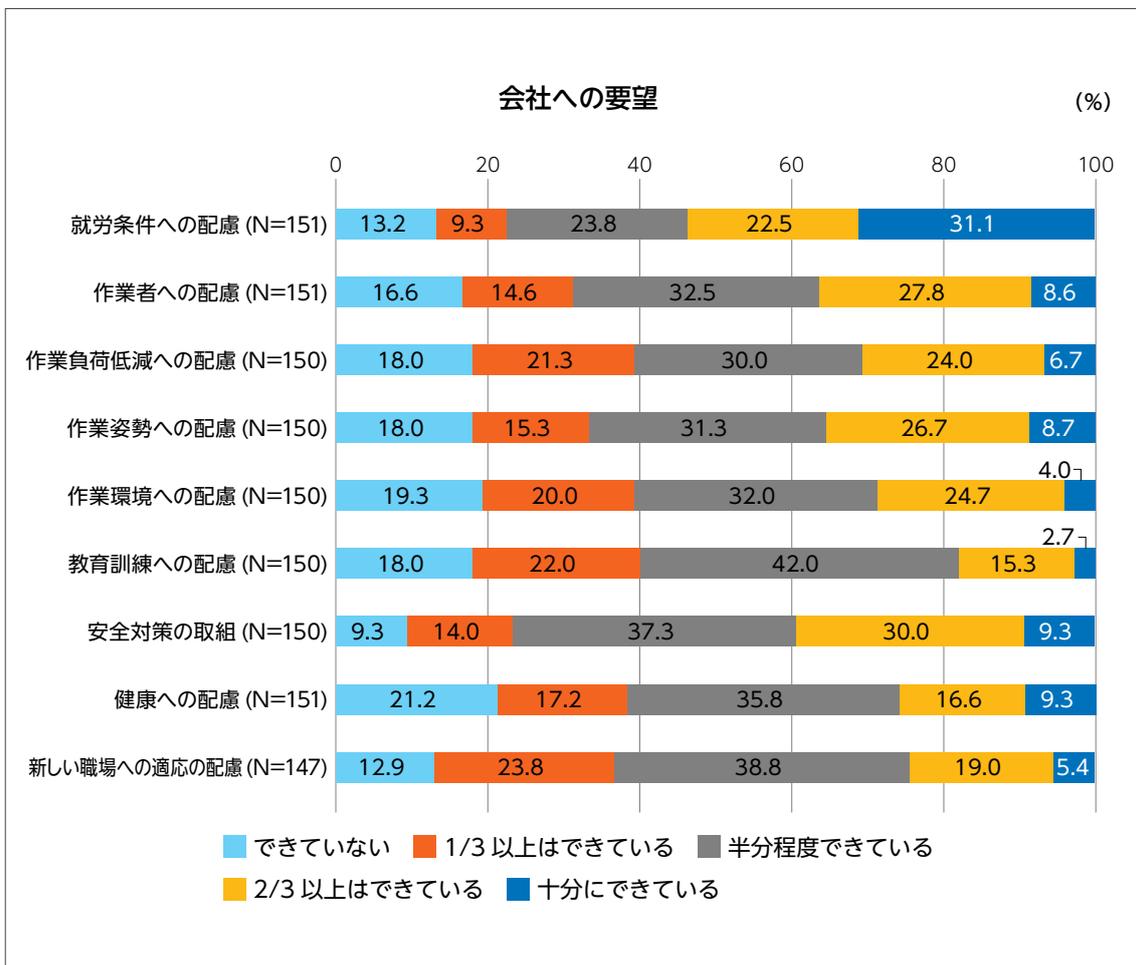
Ⅲ ダイカスト業における高齢者雇用の現状と課題

質問5

職場の環境改善について、会社に要望したいことは何ですか

調査結果

「十分にできている」「2/3以上はできている」との回答が多かった項目は、「就労条件への配慮」「安全対策の取組」「作業者への配慮」「作業姿勢への配慮」等であった。一方、「できていない」「1/3以上はできていない」との回答が多かった項目は、「教育訓練への配慮」「作業環境への配慮」「作業負荷低減への配慮」「健康への配慮」「新しい職場への適応の配慮」等であった。

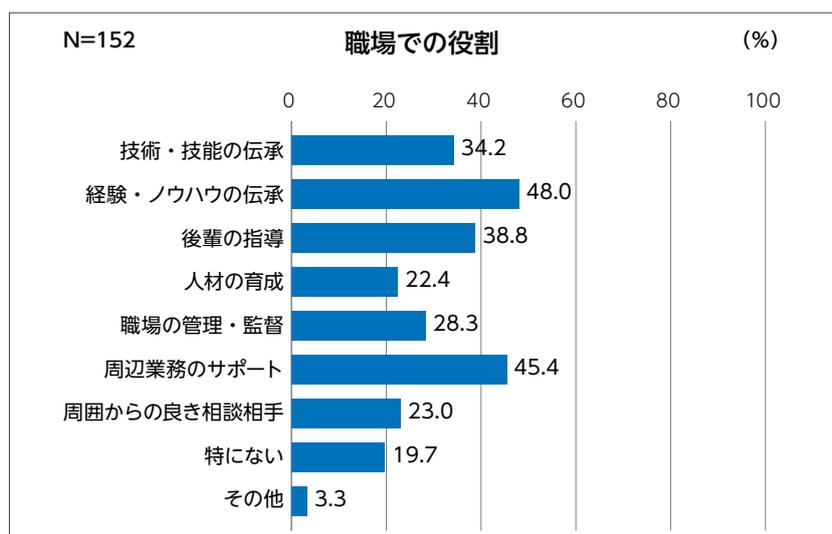


質問6

現在の職場において、あなたは特にどのような役割を果たしていますか

調査結果

回答が多かった項目は、「経験・ノウハウの伝承」48.0%、「周辺業務のサポート」45.4%、「後輩の指導」38.8%、「技術・技能の伝承」34.2%であった。



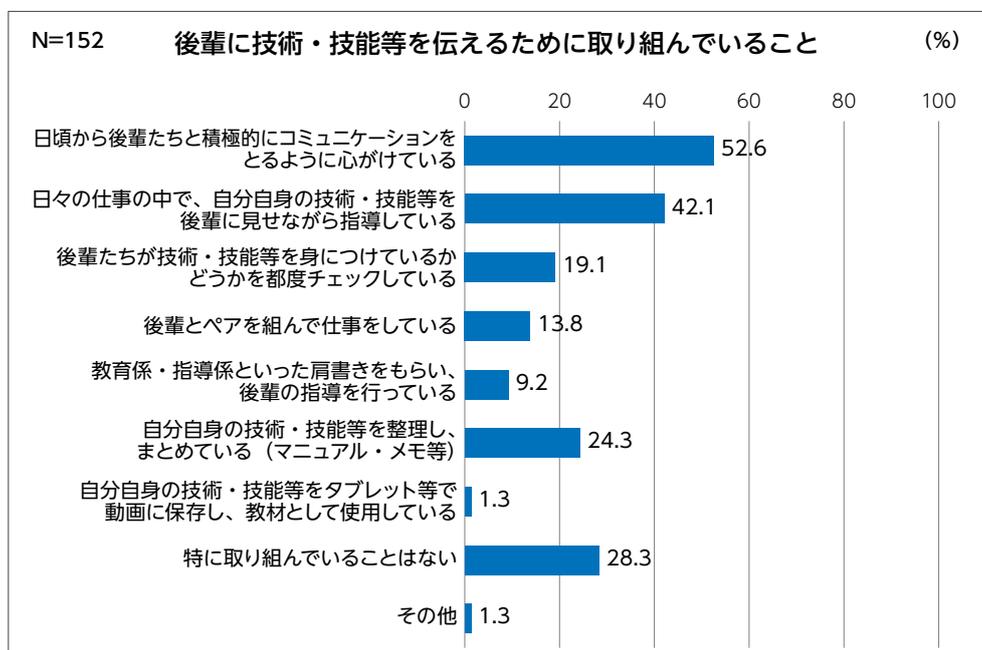
質問7

技術・技能等を後輩に伝えるために、現在、取り組んでいることはなんですか

調査結果

回答が多かった項目は、「日頃から後輩たちと積極的にコミュニケーションをとるように心がけている」52.6%、「日々の仕事の中で、自分自身の技術・技能等を後輩に見せながら仕事をしている」42.1%、「特に取り組んでいることはない」28.3%であった。

また、「自分自身の技術・技能を整理し、マニュアルやメモ等にまとめている」という意見も24.3%あった。



IV

参考資料

1. 改正高年齢者雇用安定法の概要（2021年度改正）…………… 52
2. (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援サービスの紹介… 57
3. (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部一覧… 62

01 改正高年齢者雇用安定法の概要(2021年度改正)

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には、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な環境を整備する必要があります。そのため、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、2021年4月1日から施行されました。

2021年度の改正前は、事業主に対して65歳までの雇用機会の確保のための措置が義務付けられていました。改正法は、これに加えて、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、65歳から70歳までの就業機会の確保のための多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を設けるものです。

具体的には、70歳までの定年引上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、労使で同意した上での雇用以外の措置の導入(継続的に業務委託契約する制度または社会貢献事業に継続的に従事できる制度)のいずれかが挙げられています。

次ページに、厚生労働省パンフレット『高年齢者雇用安定法改正の概要(簡易版)』を掲載します。詳細は、厚生労働省ホームページ「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」をご確認ください。

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（高齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

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

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

- a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

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

※ 高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) 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

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

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

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

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

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

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

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

創業支援等措置により就業する高齢者には、



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

高齢者等が離職する場合について

＜再就職援助措置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>

02

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援サービスの紹介

(1) 70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、企業の実情に即して、定年制度・継続雇用制度のご提案及び条件整備の取り組みを支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーとして認定し、都道府県支部を窓口として、全国に配置しています。

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

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

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



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



70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている専門家です。

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

相談・助言 無料

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

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

その他のサービス 無料

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

提案 無料

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

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

企画立案等サービス 有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決策を作成し、高齢者の雇用・活用などを図るための条件整備をお手伝いします。
中高齢従業員の就業意識の向上などを支援するために、貴社の要望に合った研修プランをご提供し、研修を行います。
(経費の1/2を機構〈JEED〉が負担します。)



※令和5年4月より「65歳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 JEED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。

らしく、はたらく、ともに 独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)

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



JEEDホームページはこちら→

JEEDホームページのURLはこちら <https://www.jeed.go.jp> 2024.2

出所：https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html

58

(2) 令和6年度65歳超雇用推進助成金

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者の雇用の推進を図ることを目的として、65歳超継続雇用促進や高齢者の雇用管理の改善、高齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業者に対する助成制度を準備しています。令和6年度の助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。ウェブサイトより、各年度の最新情報をご確認ください。

(事業者の皆さまへ)

令和6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齢者の雇用管理制度の整備等、高齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業者に対して助成し、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要

以下のいずれかを実施した事業者に対して助成を行うコースです。

- A. 65歳以上への定年引上げ** **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**
B. 定年の定め廃止 **D. 他社による継続雇用制度の導入**

支給額

措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

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

60歳以上 被保険者数(注)	措置内容	66～69歳		70歳以上		
		66～69歳	70歳以上	措置内容	66～69歳	70歳以上
1～3人		15万円	30万円	支給上限額	10万円	15万円
4～6人		25万円	50万円	上記の支給額を上限に、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。		
7～9人		40万円	80万円			
10人以上		60万円	100万円			

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

- 制度を規定した際に経費を要した事業者であること。
 - 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者であること。
- 以上のほか、高齢者雇用等推進者の選任及び高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者であること等が必要です。

申請受付期間

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

- ※ 「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)支給申請書」に必要な書類を添えて、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部 高齢・障害者業務課(東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。)に支給申請してください。
- ※ 各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が見込まれる場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

LL060401001

II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要

高年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 高年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 高年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 高年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 高年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、高年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

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

中小企業	中小企業以外
60%	45%

※ 支給対象経費は、④雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、⑥上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費です。

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円（中小企業以外は22.5万円）となります。2回目以降の申請は、④と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

主な支給要件

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

受給手続の流れ

1. 計画の申請

「雇用管理整備計画書」を**計画開始の3か月前の日までに**（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に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。(実施期間：2年～3年)

支給額

対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
30万円	23万円

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

受給手続の流れ

1. 計画の申請

「無期雇用転換計画書」を**計画開始の3か月前の日までに**(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)

- 各コースの所定の期間において、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定に違反していないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要です。
- 助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。
- 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定日の翌日から起算して5年間保存しなければなりません。
- この他、助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構都道府県支部(窓口一覧は裏面参照)にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。

都道府県	郵便番号	住所	電話番号
北海道	〒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	〒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	〒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	〒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	〒010-0101	湯上市天王上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒130-0022	墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794 03-5638-2284
神奈川	〒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	〒951-8061	新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒500-8842	岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡	〒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	〒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	〒514-0002	津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀	〒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	〒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	〒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 06-7664-0722
兵庫	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒861-1102	合志市大字須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分	〒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	〒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	〒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	〒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

2023(令和5)年10月現在

最新情報は、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご確認下さい。

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

ダイカスト業 高齢者雇用推進委員会 委員名簿

委員

田口 和雄	高千穂大学経営学部 教授 (座長)
羽石 将弘	(株)アーレスティ ヒューマンリソース部部长
秋葉 雅男	(株)秋葉ダイカスト工業所 代表取締役社長
松尾 信吾	蔦機械金属(株) 管理部部長
加藤 宏治	(株)東京ダイカスト 代表取締役社長
郷田 光永	(株)プログレス 取締役総務部長
成木 拓弥	美濃工業(株) 総務部人事課課長
篤 直子	リョービ(株) 管理本部人事部人事課課長 (順不同)

シンクタンク

青木 信裕	日鉄テクノロジー(株)
大内 邦彦	同
八木 若菜	同
正木佑里恵	同

事務局

伊藤 恒之	(一社)日本ダイカスト協会	専務理事
矢野 徹	同	総務部長
砂川 詩織	同	総務部総務課長
西 亮祐	同	総務部



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

ダイカスト業 高齢者の活躍に向けたガイドライン
～高齢者とともに、働きやすい職場づくり～

発行 2025年1月

一般社団法人日本ダイカスト協会
ダイカスト業高齢者雇用推進委員会

〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館502

TEL : 03-3434-1885 FAX : 03-3434-8829

<https://www.diecasting.or.jp/index.php>

無断転載を禁ず

