

独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構委託
産業別高齡者雇用推進事業

高齡者雇用の手引き

～外食産業高齡者雇用推進ガイドブック～



社団法人 日本フードサービス協会
JAPAN FOODSERVICE ASSOCIATION

目 次

はじめに	1
I. これからは高齢者が必要です ～高齢者雇用の意義とその背景	2
II. 高齢者雇用を考えるうえでのポイント	9
III. 外食産業で活躍する方々の紹介～インタビュー結果より	12
IV. 継続して働いてもらうために～高齢者への配慮・留意事項	21
V. 外食産業の高齢者雇用の実態調査概要	25
VI. 助成金制度を活用しましょう	27



はじめに

わが国も、高齢化社会に突入し、全人口に占める高齢者人口の比率は、総務省の推計によると、2005年9月現在、2,553万人で総人口の20%、つまり5人に1人が高齢者ということになっています。また、高齢者人口は、これからも増え続け、2015年には団塊の世代がすべて65歳以上となり、2025年には総人口の28.7%（3.5人に1人）、2050年には35.7%（3人に1人）が65歳以上の高齢者になると推定されています。

こうした社会の状況に対応するため、年金支給開始年齢が引き上げられました。合わせて、働く意欲のある高齢者を積極的に活用できるよう、高齢者雇用安定法が改正されました。これにより企業は、企業の特性に応じて従業員を65歳まで継続して雇用をしていくことが義務づけられました。

少子化で若年層の雇用も難しくなっている中で、積極的に高齢者の活用を図っていくことは、企業にとっても、大切なテーマといえます。

高齢者といっても昔に比べて元気な人は多くいます。また、高齢者人口の増加は、お客様も高齢の方が増えていくことを意味しています。高齢者の気持ちのわかる同世代の社員を積極的に採用していくことは、外食サービスの提供を行っている我々協会加盟企業にとって、企業戦略の構築の面から重要な課題ともいえます。

しなしながら、健康面や体力面の衰えなどの懸念があるのも事実です。

この小冊子は、こうした点を鑑み、無理なく、そして、企業経営の面からプラスとなる高齢者の雇用を推進するための手引きとなることを目的に作られました。

この小冊子は、経営者の方々、そして実務を担う人事・労務担当者の皆様に、それぞれの現場において適切な対応をとっていただく際に活用されることを目指しています。この小冊子をご活用いただき、外食各社の高齢者雇用が円滑に推進されますことを切望いたします。

平成20年1月
社団法人日本フードサービス協会
会 長 米濱 和英
副会長 労務委員長
重里 欣孝

I. これからは高齢者が必要です ～高齢者雇用の意義とその背景

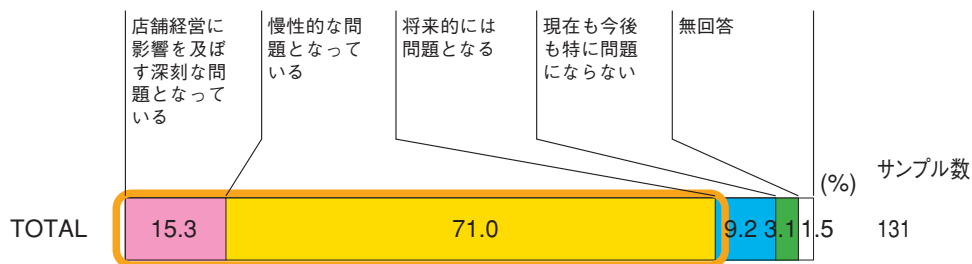
1. 労働力が不足しています ～外食産業の状況

外食産業は、景気の影響や少子化の影響で人手不足感が広まってきており、パート・アルバイト従業員の確保が厳しくなっているのが現状です。これは労働集約型産業である外食産業にとっては大きな課題となっています。

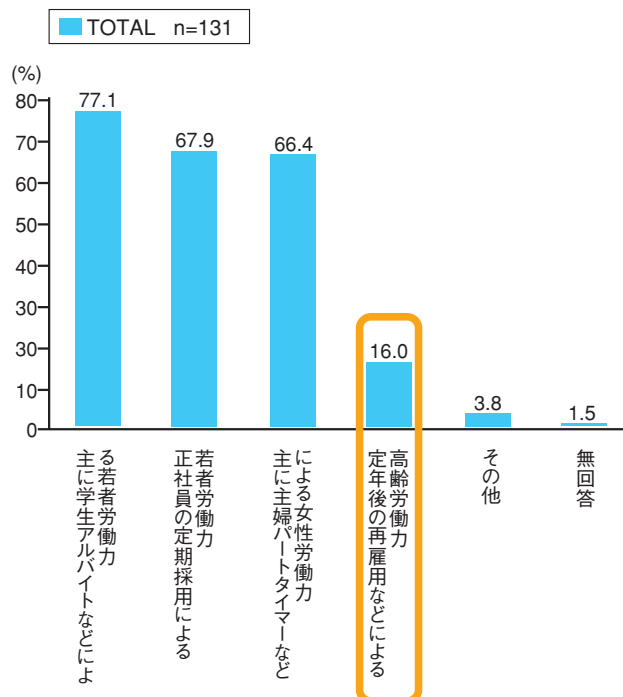
労働力の確保にあたっては、各企業とも、若年労働力や学生アルバイト、女性のパートタイマーなどを重視しています。しかし、従業員を安定的に確保していくため、高齢者の雇用を視野に入れている企業も少なくはありません。

※本ガイドブックで扱っている「高齢者」とは、60歳以上の方を指しています。

◆労働力・人材不足の現状



◆現在重視している労働力



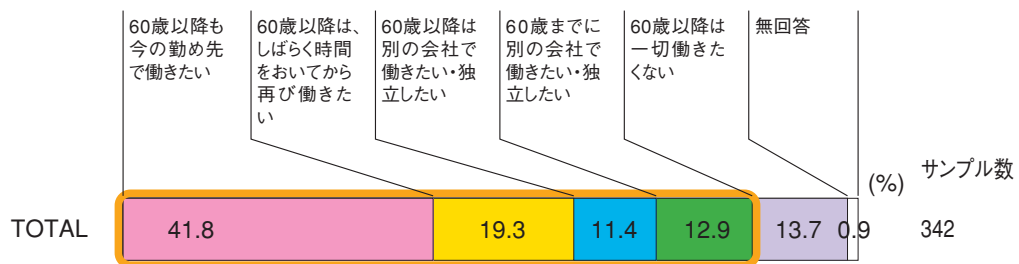
資料：日本フードサービス協会のアンケート調査結果（企業調査：平成18年度）

2. やる気にあふれる外食産業の高齢者

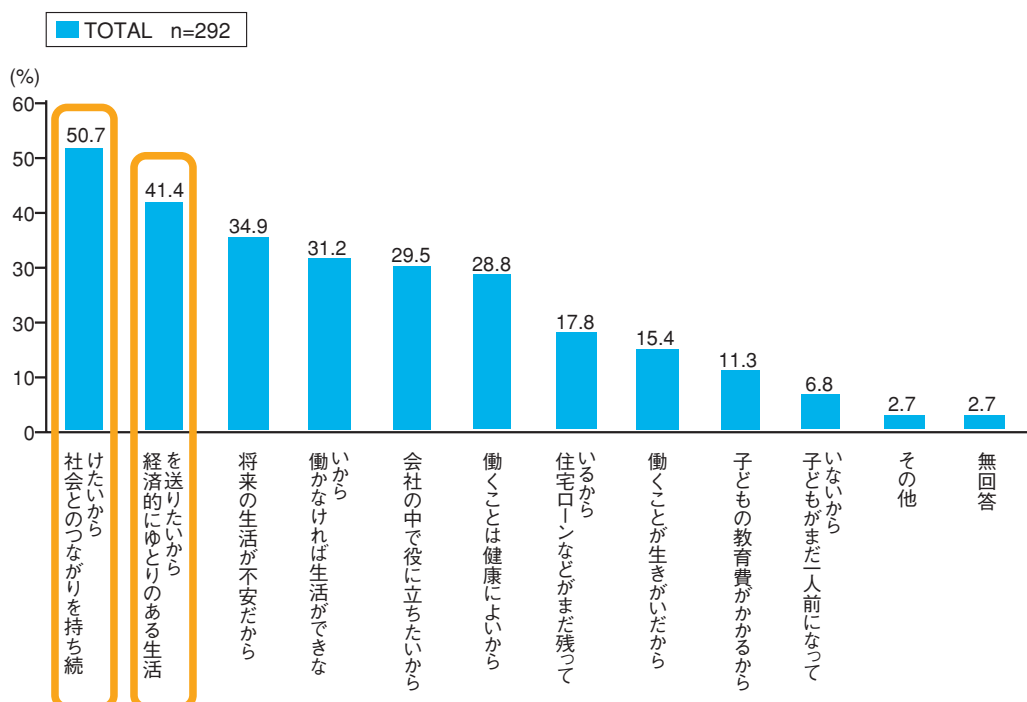
外食産業は高齢になっても就労意欲の高い人が多い業界と言えます。従業員の8割以上が「60歳以降も働きたい」と回答し、4割以上が「今の会社で定年後も働きたい」と回答しています。

また、定年後に就労したい理由としては、「社会とのつながりを持ちたい」、「経済的なゆとりのある生活を送りたい」などが、回答としてあがっています。社会との接点や生活のゆとりなど、積極的な就労理由が多いことも外食産業の高齢者の特徴といえます。

◆定年後の就労意向



◆定年後の就労意向理由



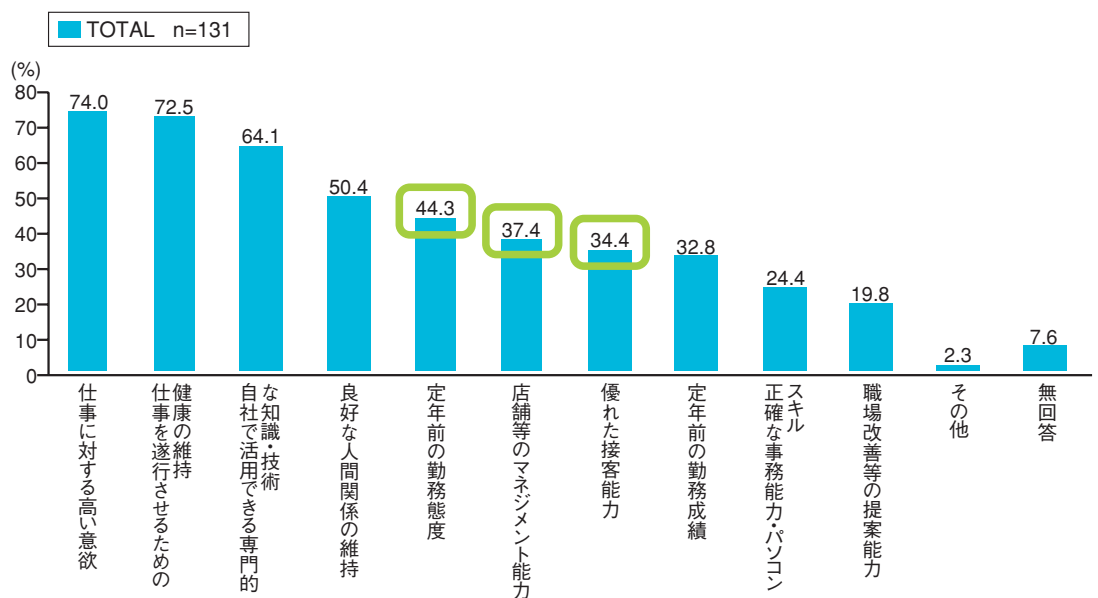
資料：日本フードサービス協会のアンケート調査結果（従業員調査：平成18年度）

3. 企業が求める人材像、従業員が考える人材像

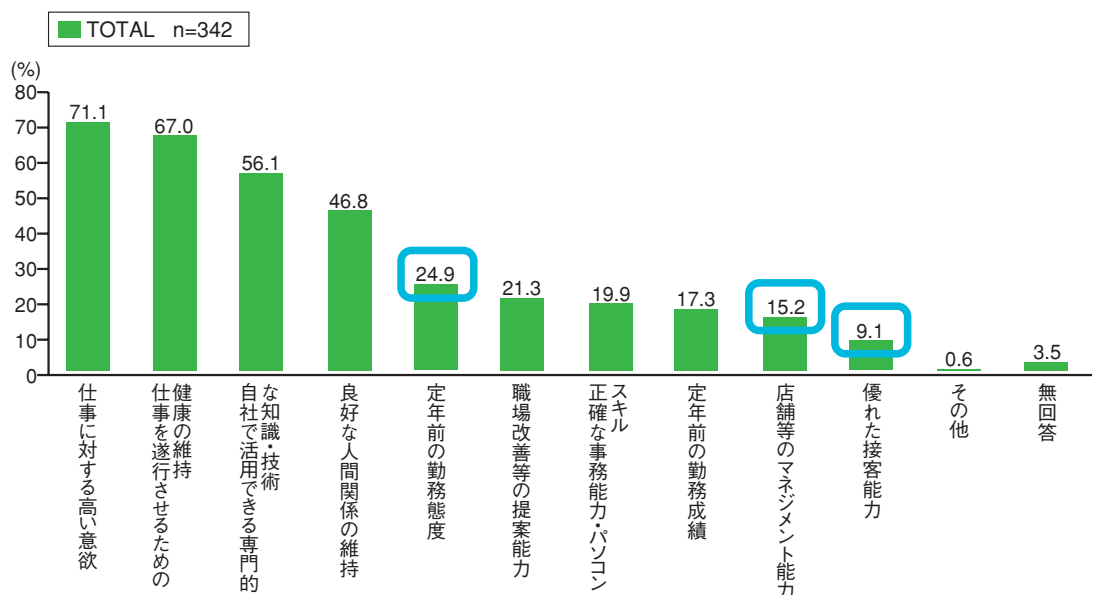
協会が実施した調査結果によると、定年後の再雇用対象従業員に対して、企業側も従業員も「仕事に対する高い意欲」や「仕事を遂行するための健康維持」などが必要だという点で共通した考えを持っています。

しかし、「定年前の勤務態度」や「店舗等のマネジメント能力」、「優れた接客能力」などで、企業側と従業員との間に認識の差がみられます。企業側と従業員の意識の差を埋めていくことも重要な課題のひとつです。

◆ 企業が定年後再雇用対象従業員へ求めるもの（企業回答）



◆ 従業員が定年後の再雇用に必要なと考えるもの（従業員回答）



資料：日本フードサービス協会のアンケート調査結果

4. 65歳までの継続雇用は義務となりました

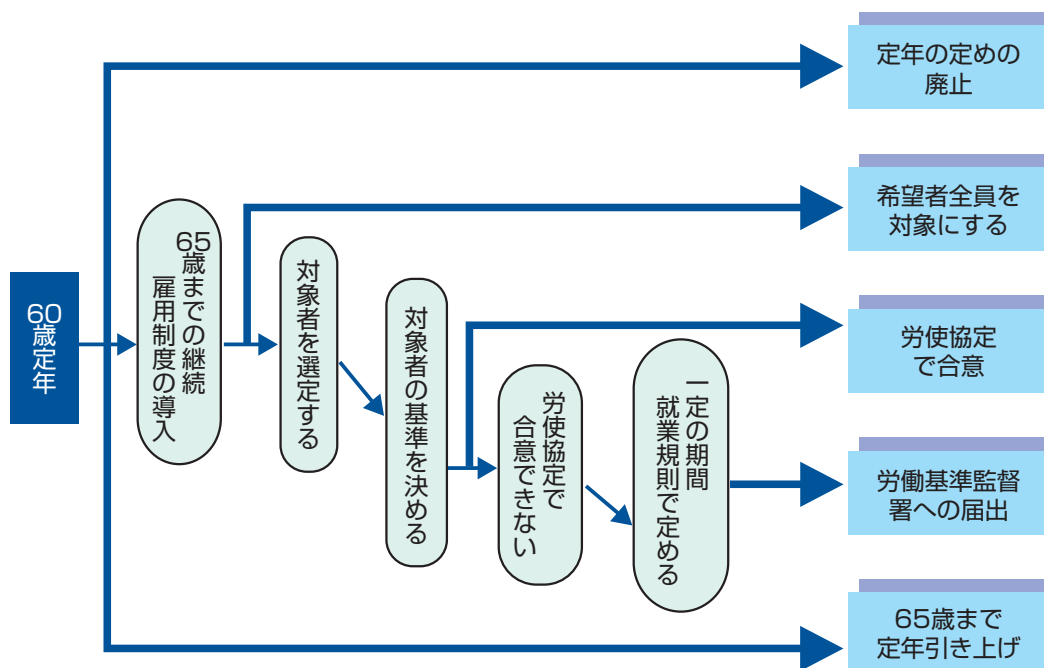
急速な高齢化の進行等に対応し、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、平成16年6月、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）が改正されました。これにより、65歳までの雇用の場の確保が、平成18年4月から段階的に義務付けられることとなりました。

65歳までの継続雇用については、以下に示す3つの措置（雇用確保措置）の中から、企業の実情に応じて選択することができます。

また、いずれの措置をとった場合にも、その内容について所轄の労働基準監督署への届出は必要です。

- ① 定年年齢の引き上げ
- ② 継続雇用制度（再雇用制度あるいは勤務延長制度）の導入
- ③ 定年の定めを廃止

◆ 65歳までの安定した雇用確保の手順



5. 年金支給開始年齢が引き上げられています

このような65歳までの雇用の義務化には、高齢化社会が一段と進行し、年金の原資を確保していくことが難しくなってきた背景があります。このため、年金支給開始年齢の引き上げが段階的に進んでいます。すなわち、定年年齢と年金の支給開始年齢との間に、空白期間ができてしまう可能性がでてきています。

例えば2007年現在58歳の女性従業員の場合…

2009年度に定年年齢60歳を迎える彼女の場合、年金支給開始は62歳からとなります。企業側が定年年齢を60歳のままにしておくと、年金支給まで2年間の空白期間が生まれることとなります。



この空白期間を埋めるために、60歳代前半の高齢者の雇用機会を確保することが重要な政策課題となり、その結果、65歳までの雇用の義務づけられました。
(下表参照)

◆ 公的年金支給開始年齢の引上げスケジュール

支給開始年齢	基礎年金部分		報酬比例部分	
	男性	女性	男性	女性
61歳	2001年度	2006年度	2013年度	2018年度
62歳	2004年度	2009年度	2016年度	2021年度
63歳	2007年度	2012年度	2019年度	2024年度
64歳	2010年度	2015年度	2022年度	2027年度
65歳	2013年度	2018年度	2025年度	2030年度

※ 各年度に誕生日を迎える該当者が対象となる

6. 高齢者雇用のメリット

今回の法改正により、65歳までの継続雇用の場を整えることが、企業の義務となりました。これまでは従業員の福祉施策として再雇用制度を運用してきましたが、**今後は高齢者を雇用することのメリットが最大限に発揮されるような、経営の視点に基づく高齢者雇用制度を考えていくことが求められます。**

外食産業における高齢者雇用のメリットはさまざまなものが考えられます。

- ① 人手不足の解消
- ② 調理等に関するスキルの継承
- ③ 若手従業員の教育・指導
- ④ 競争力の向上

就労人口の変化の中で、企業にとっても、また、働く側にとっても、柔軟な発想と対応が求められています。

高齢者雇用にあたっては、高齢者従業員に配慮した職場環境の改善、職域の開発、雇用時の労働条件の設定なども必要になるでしょう。また一方で、高齢期に至るキャリアをどのように設定するか、キャリアパスの考え方の導入も重要になります。

その仕事、若い人である必要がありますか？ ～経験豊かな高齢者をどんどん活用しましょう～

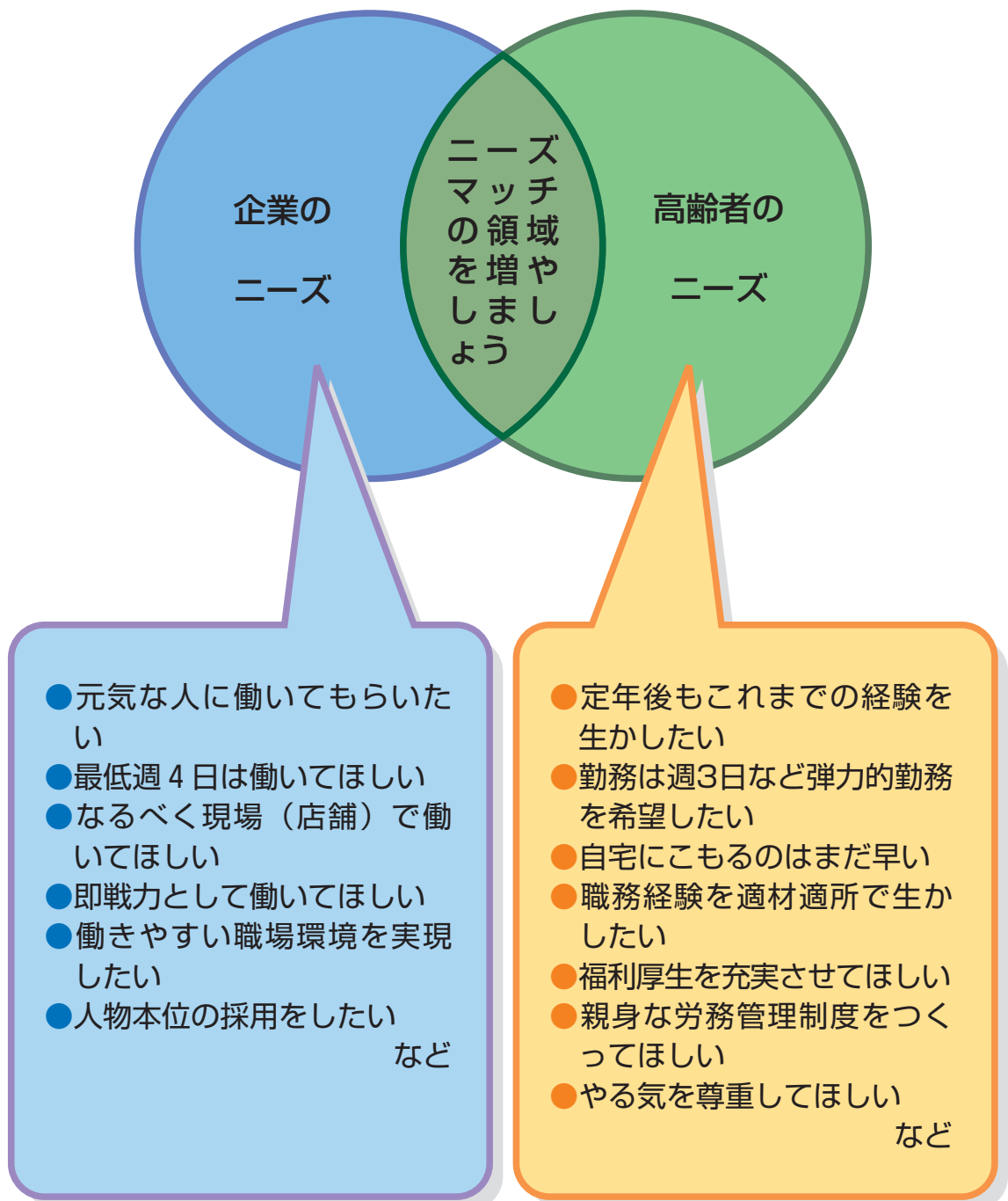
働く意欲のある高齢者は心も身体も元気な方が多くいます。例えば、長時間同じ姿勢を続けないようにしたり、常に気を配らなくてはいけない作業を避けるなど、ちょっとした作業設計の工夫で、高齢者はずっと働きやすくなり、職場全体の作業能力も向上します。

職場を見回し、誰にとっても働きやすい環境であるかチェックしてみましょう。



7. 企業にも高齢者にも無理のない仕組みづくりを

優秀な人材を確保しつづけたい企業と、60歳以降も働き続けたいという意欲的な高齢者のニーズをマッチさせることは、外食産業の労働力の安定確保に結びつけることができます。そのためには、**高齢者の意識や状況をふまえ、高齢者の就労ニーズと企業のニーズが一致する領域を増やしていく努力が必要になります。**そうした努力によって、就労する高齢者にとっても、また、就労させる企業にとっても、お互いに満足のいく高齢者雇用が実現されることになるでしょう。



Ⅱ. 高齢者雇用を考えるうえでのポイント

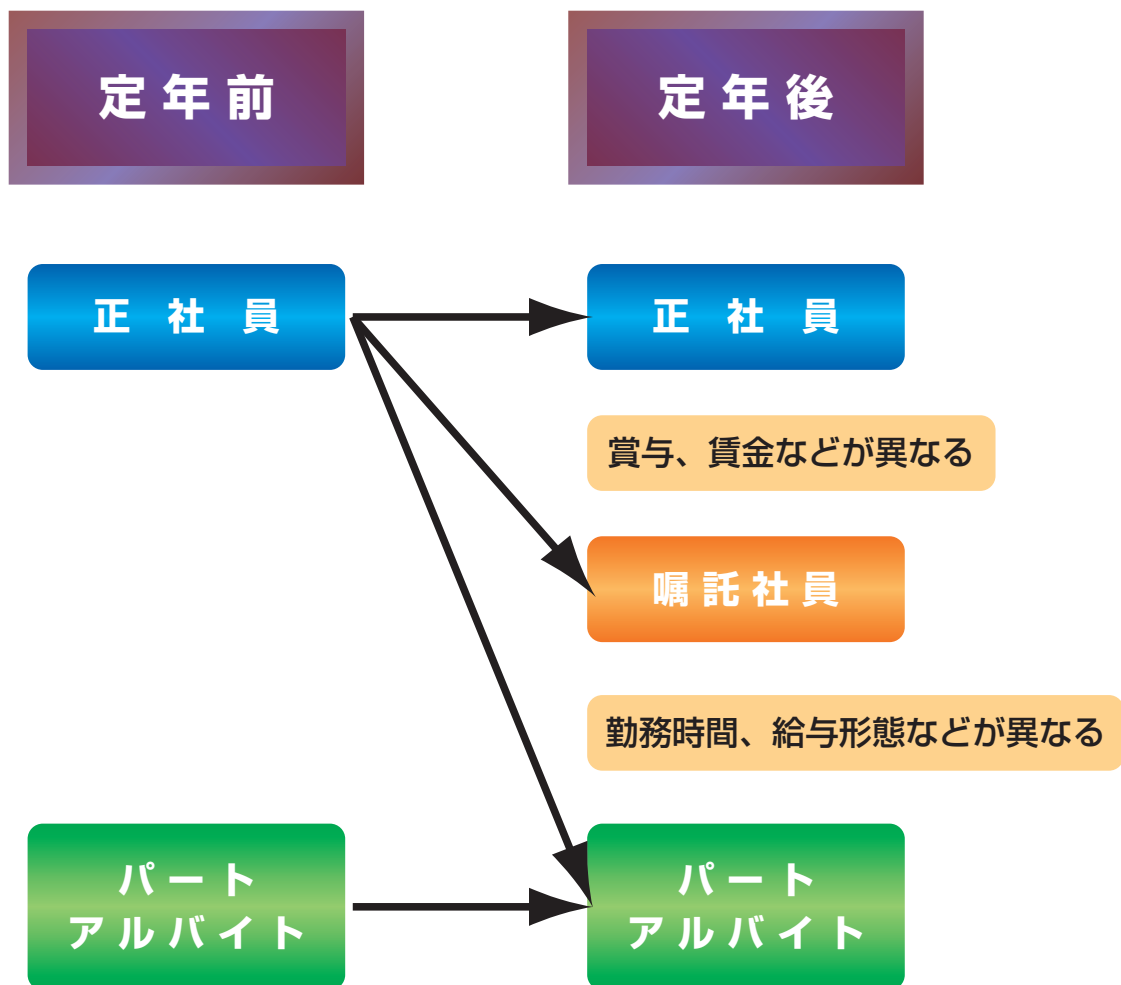
1. 従業員のライフプランを考えていますか

定年後の就業を考えた場合、60歳を迎えてから検討するのでは対応が遅れてしまいます。60歳を迎える前から、事前に準備しておくことが重要となります。

外食産業の特徴としては、従業員の多くが「パート・アルバイト」従業員によって成り立っているという点をあげることができます。定年前後の雇用形態としては、下図のように正社員の再雇用だけでなく、パート・アルバイト従業員の再雇用についても考えていく必要があります。

外食産業では、パート・アルバイト従業員は正社員よりも60歳に到達する人の数も多く、継続雇用の際には配慮が必要です。

◆ 定年前後の雇用形態



2. 高齢者の再雇用にあたって必要な準備

定年後の就業を考えた場合、定年前の職域や専門性などによって、ライフプランも異なってきます。特に、就業環境が大きく変化する場合には、事前に様々な準備が必要となります。こうした点をふまえ、企業では

- ①本人の職歴を考慮した人材の適性配置
- ②資格取得や自己啓発に関して本人が選択できる職場の導入の検討
- ③各種教育研修の実施

などを進め、再雇用の対象となる高齢者が意欲を持って勤務できる体制を整えておくことが大切です。

社員にキャリアプランを考えさせましょう

～定年後もキャリアは続きます～

定年間近の従業員の処遇を考えることが第一ではありますが、定年時に納得のいく再就職ができるよう、定年以前から社員に定年後のセカンドキャリアを考えておいてもらうことも会社の役目と言えます。

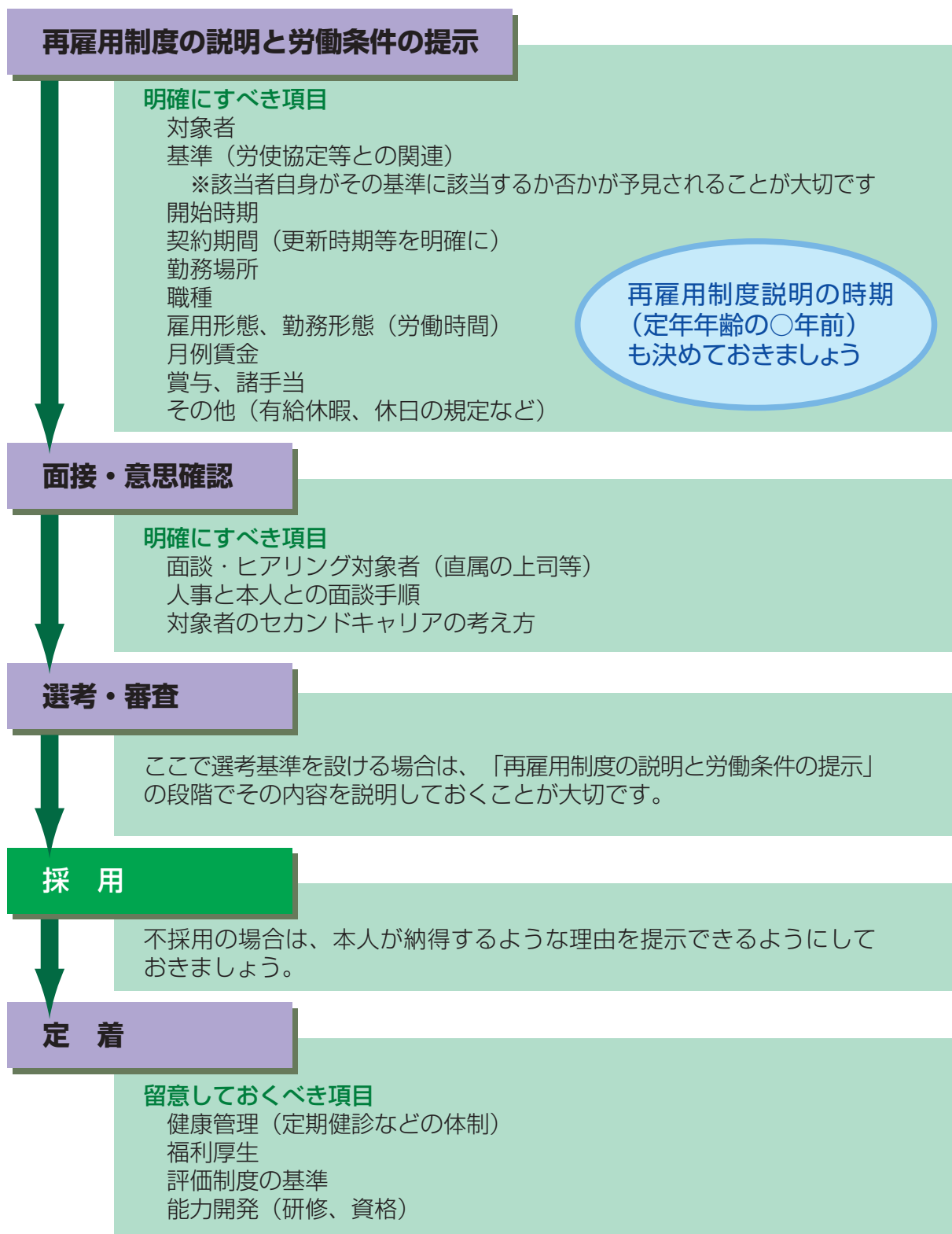
セカンドキャリアについては40、50歳代から考えはじめても早すぎることはありません。会社のジョブローテーションや人事状況をふまえ、最適なタイミングでのライフプランセミナー、生涯設計セミナー等を企画していきましょう。これらのセミナーや研修は外部のパートナーとともに企画している企業も少なくはありません。



3. 高齢者雇用のポイント・留意点

現時点では高齢者雇用対象者が少ない企業が多く、雇用の手続きも個別に行うことができているかもしれませんが、今後対象者が増えていった場合に備え、事前の準備や高齢者雇用体制づくりは必須となります。

企業内で高齢者雇用を円滑に進めるにあたっての流れを以下に示します。



Ⅲ. 外食産業で活躍する方々の紹介 ～インタビュー結果より

ここでは、店舗や本部で働いているエルダーの方々をご紹介します。

● ケンタッキーフライドチキン浅草店 播摩元子さん 64歳



◆現在の勤務状況は・・・

パート社員（時給制）として勤務して、2年2ヶ月になります。

仕事の内容は調理補助で、主にフライドチキンを揚げています。

現在、月火木金土の週5日、月火木金は9時～15時、土は9時～12時の時間帯で働いています。

◆以前就いていた職業・職種は・・・

30代から60歳まで、建設関係の会社で会計事務として働いていました。



◆働いている動機・理由は…

第一の理由は、健康のためです。一人暮らしなので、家にいるとボケるような気がします。たまたま、お店の応募チラシが店に張ってあり、チラシでは62歳くらいまでという条件でしたが、店長さんと話をして、「やる気があるなら」ということで、働かせてもらいました。

◆仕事や職場環境に対する感想・満足度は…

仕事は楽しいです。特に、人間関係が楽しいです。同じ時間帯には4~5人で勤務していますが、皆さん親切です。重いものを運ぶときは、男性スタッフに頼っていますが、それ以外は、ほかの人と全く同じ仕事をしています。ふつう、先輩だと言いたいことも言いつらいですが、ここでは言いたいことが言えます。

◆通勤時間は…

家から歩いて15分くらいです。近くて働きやすいのがいいところです。

◆健康状態は…

とても健康です。健康診断は区が無料でやってくれるので、それを受けています。

◆何歳くらいまで働きたいか

皆さんに迷惑をかけながら働きたいとは思いませんが、体力が続く限り、あと3~4年は働きたいと考えています。

ここでは、店舗や本部で働いているエルダーの方々をご紹介します。

● **ケンタッキーフライドチキン荻窪店**
八巻益夫さん 64歳



◆ **現在の勤務状況は・・・**

パート社員としてケンタッキーに勤務して、早いもので20年になります。この店は3店舗目ですが、この店が一番長く、13年になります。

仕事は、主に調理補助で、主にフライドチキンを揚げています。仕事は、立ち仕事が多く、チキンを揚げる時間のタイミングなど、気を使うことも多く大変ですが、長年経験していて慣れているので、比較的楽に仕事をしています。年をとってからいきなり同じ仕事をするのは大変だと思いますね。

現在は、月火水木金の週5日、9時～17時の時間帯で仕事をしています。途中、1時間ほど休憩時間があります。



◆以前就いていた職業・職種は…

ケンタッキーで働く前は、スーパーの生鮮売り場で働いていましたが、40歳くらいで身体を壊して辞めました。病気が治ってから、ここでずっとパートとして働いています。

◆働いている動機・理由は…

今は孫もいて幸せに暮らしています。働く理由は、健康のためです。働けるうちは働きたいというのが願いです。

◆仕事や職場環境に対する感想・満足度は…

仕事は楽しいです。チキンは、高温で揚げており、時間内で作らないと味が悪くなってしまいます。ちょっと揚げる時間が狂うと、今日のチキンの味はおかしいといったクレームがお客さんから来てしまいます。アルバイトの若い人には、仕事を教えることもあります。若い人は、覚えが早いので、教え甲斐があります。年に1回、何分以内にチキンを作れるか、アルバイト全員が店長からテストされます。もちろん毎回合格しています。

◆通勤時間は…

練馬に住んでいるので、電車で5分、家から20分くらいで、近いです。

◆健康状態は…

とても健康です。年に一度、会社の定期診断を受けています。

◆何歳くらいまで働きたいか…

あと、4~5年、70歳までは働きたいと考えています。

ここでは、店舗や本部で働いているエルダーの方々をご紹介します。

● **和み亭（ワタミ）南砂町店**
荷方スガ子さん 63歳



◆ **現在の勤務状況は・・**

パート社員として勤務して、8年になります。
以前は、仕込みもやっていたが、今は、集中加工センターで仕込みを行うため、調理補助の仕事をしています。特に、唐揚げや魚のフライなどの揚げ物などをやっています。現在、週6日、9時～18時の時間帯で働いています。

◆ **以前就いていた職業・職種は・・**

個人スーパーの八百屋さんに17年間パートとして働いていましたが、今住んでいる南砂町に引っ越してきたので辞めました。引っ越してきた当初は、近所のケーキ屋さんに勤めましたが、和み亭ができたので、こちらで働くことにしました。店のオープンのおきから働いています。キッチンで仕事をしたかったことが、ケーキ屋さんからこちらに移った理由です。



◆働いている動機・理由は…

働いている理由は、もともと働くことが好きだということです。若い人よりも何倍も働いていると思います。

◆仕事や職場環境に対する感想・満足度は…

仕事は楽しいです。辞めたいと思ったことはありません。現在、お店には正社員が3名、アルバイトが40～50名いますが、最近では年齢の高い人も多くなり、60歳前後が7名います。基本的には16歳～60歳くらいまでとなっていますが、他の店にも60歳以上の方がいると聞いています。若い社員やアルバイトさんには、接客態度にも繋がることなので、社員間でも挨拶するように指導しています。

◆通勤時間は…

通勤時間は、自転車で2～3分です。家から近いのが魅力です。

◆健康状態は…

とても健康です。健康診断は区が無料でやってくれるので、それを受けています。

◆何歳くらいまで働きたいか…

働ける限り働きたいですね。

ここでは、店舗や本部で働いているエルダーの方々をご紹介します。

● (株)グローバル・リソーシス
(株)グリーンハウスの関連会社)
軽部睦生さん 62歳



◆現在の勤務状況は・・・

パート社員として、1日8時間、月20日程度働いています。賃金は、定年前の50%程度です。パート社員の待遇ですが、子会社の管理職を勤めています。仕事の内容は、派遣社員として調理師の仕事をしたい人の面接と派遣の調理師を求めているホテルやレストランへの紹介が中心です。最近では、調理師以外の人の派遣も実施しています。

面接では、本人の見極めが必要ですが、人事総務の経験が長いので、経験が生きているように思います。月に5人くらい、年に年60名から70名採用し、レストランなどに紹介しています。

◆以前就いていた職業・職種は・・・

60歳の定年まで(株)グリーンハウス本社に勤務していました。主に人事総務の仕事に長年携わってきました。

◆働いている動機・理由は・・・

働くことに生きがいを感じています。働く理由としては、社会とのつながりを持ち続けたいということが大きいと思います。家にこもるのは早いですから・・・。

◆仕事や職場環境に対する感想・満足度は・・・

仕事は楽しいです。生きがいに感じています。

◆通勤時間は・・・

所沢に住んでいるので、会社まで片道1時間近くかかりますが、定年前と同じなので、それほど苦にはなっていません。

◆健康状態は・・・とても健康です。

◆何歳くらいまで働きたいか・・・

少なくとも65歳までは働きたいですね。それから先は、働けるようであれば、働きたいと考えています。

● (株)グリーンハウス
沢田真由美さん 60歳



◆現在の勤務状況は…

最近定年で退職したばかりで、契約社員として働いています。収入は定年前の70%程度です。

現在は、研修部で、社員研修のお世話をしています。具体的には、新卒の新入社員の調理研修と、栄養士の方々の管理栄養士国家試験受験対策のお世話をしています。現在、1日8時間、基本労働時間ですが、研修にあわせて勤務しています。

◆以前就いていた職業・職種は…

41年間、グリーンハウスで働いていました。入社して5年間は、営業所で調理補助をしていました。その後、本社で人事総務の仕事をしてきました。入社したころはベビーブームで、同期は中卒から大卒まで180名もいました。人事総務では、新入社員の採用の手伝いや、独身寮の手配などをしてきました。当時は、調理する人も正社員というのが主流でした。それだけ人手があったということだと思います。定年前の経験は、現在の仕事に生かされています。

◆働いている動機・理由は…

働く理由は、経済的な理由が大きいですね。

◆仕事や職場環境に対する感想・満足度は…

仕事は楽しいです。生きがいに感じています。

◆通勤時間は…

片道1時間弱くらいです。

◆健康状態は…

年に一度、会社の定期診断を受けています。とても健康です。

◆何歳くらいまで働きたいか…

健康であれば、65歳くらいまでは働きたいと考えています。

5. 生きがいを持って働けるポイント ～インタビュー結果から

現在働いている5人の方々のインタビュー結果から、高齢者が、生きがいを持って働き続けられるポイントをまとめました。

1. 健康であることが楽しく働ける秘訣です。

高齢従業員は心身いずれも健康であることが不可欠です。本人のやる気や体力を損なわぬよう、会社側は配慮していく必要があります。

2. 無理のない作業内容や職場環境を選びながら働いています。

家から近い職場を選択する、経験のある職種を選ぶなど、無理のない仕事や職場を選択させることを、会社側は進めていきましょう。

3. 雇用している企業側の、高齢者雇用に対する意識が前向きです。

企業側は、職場環境等の面で高齢者に配慮することはもちろんですが、職場においてあまり特別視しないことも大切です。年齢にとらわれず、元気な人には役割を与える、といった意識で高齢者を積極的に活かしていきましょう。

4. 社員間のコミュニケーションが、高齢者雇用を成功させる鍵です。

普段から、社員間のコミュニケーションが取れている職場は、高齢者の受け入れもスムーズになります。社員教育の一環として、社員の多様性等について学ぶことを盛り込むことも大切です。

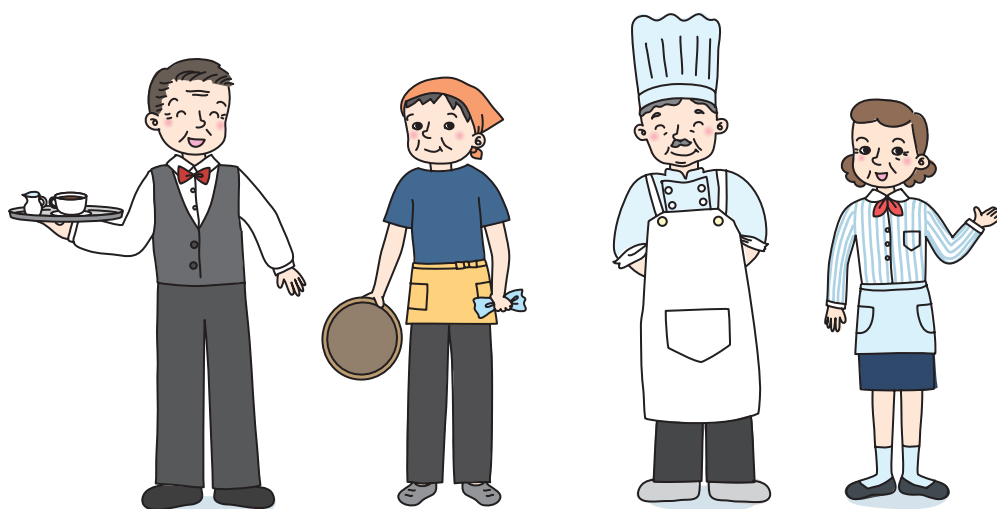
IV. 継続して働いてもらうために ～高齢者への配慮・留意事項

1. 高齢者雇用における配慮項目（主に人事・総務用）

以下、高齢者雇用にあたって配慮していただきたい点を挙げました。人事・総務の方や店長などが、高齢者を雇用される時の参考にしてください。

チェック項目	チェック理由	チェック
労働条件の提示にあたって		
企業に組合がある場合、労使協定で合意はできていますか	労使協定で合意できていない場合、一定の期間を就業規則で定め、労働基準監督署への届出が必要です	
雇用の選考基準について、対象者に全ての内容を説明していますか	選考・審査時に基準に該当しない人に対してその理由を明確に示し、本人の納得を得るようにするためです。	
再雇用先の職場には若年者と高齢者が混在していますか	若年者へのスキルの継承や活気の維持のため、若年者と高齢者が共に働ける職場であることが理想です。	
面接・意思確認にあたって		
再雇用対象者の希望を書類等で把握できていますか	上司や本人からの口頭説明だけではなく、書類として本人の希望を残しておきましょう。	
再雇用対象者の希望を把握する機会や場（面談）は設けられていますか	本人の希望にマッチする職種が少ない場合は、事前から本人と面談等で再雇用への意向確認しておく必要があります。	
選考・審査にあたって		
適切な条件を提示し、無理に押し付けたりすることはありませんか	本人が無理のない範囲で続けられる仕事を主体的に選んでもらうことが長く働いてもらえる上で重要です	
選考基準に「会社が必要と認めた者」や「上司の推薦がある者」等の表記はありませんか	これらは基準がないことと等しく、これのみでは改正高齢者雇用安定法に反するおそれがあります。	
選考基準に「男性（女性）に限る」や「年金（定額部分）の支給を受けていない者に限る」等の表記はありませんか	男女差別等に該当するおそれがあります。	

チェック項目	チェック理由	チェック
採用にあたって		
採用時には、個々の高齢者の経験や状況に配慮した採用が行われていますか	定年前のキャリアを含め、高齢者が置かれている状況は様々です。画一的な採用をしないように心がけましょう。	
採用先の職場では、通路の幅や作業台、機器の高さ等に配慮した環境が整っていますか	配属前から、高齢者が働きやすい環境を整えておくことも大切です。	
評価制度について会社としての基準が設計されていますか	高齢者に画一的な業務効率だけで評価を下すのは心理的ストレスの要因にもなります。	



2. 店舗での高齢者雇用及び作業管理における配慮項目

高齢者の就業にあたっては、高齢者の作業能力や健康管理などに留意することが大切です。店舗では、以下の項目を高齢者の就業時の参考にしてください。

- ：特に継続雇用（再雇用）で高齢者を雇用する際の配慮項目
- ：新規または継続雇用（再雇用）で高齢者を雇用する際の配慮項目

	チェック項目	チェック理由	チェック
労働条件の提示にあたって			
■	雇用の選考基準について、対象者に全ての内容を説明していますか	選考・審査時に基準に該当しない人に対してその理由を明確に示し、本人の納得を得るようにするためです。	
□	職場には若年者と高齢者が混在していますか	若年者へのスキルの継承や活気の維持のため、若年者と高齢者が共に働ける職場であることが理想です。	
面接・意思確認にあたって			
■	再雇用対象者の希望を書類等で把握できていますか	上司や本人からの口頭説明だけではなく、書類として本人の希望を残しておきましょう。	
■	再雇用対象者の希望を把握する機会や場（面談）は設けられていますか	本人の希望にマッチする職種が少ない場合は、事前から本人と面談等で再雇用への意向確認しておく必要があります。	
選考・審査にあたって			
■	適切な条件を提示し、無理に押し付けたりすることはありませんか	本人が無理のない範囲で続けられる仕事を主体的に選んでもらうことが長く働いてもらえる上で重要です	
採用にあたって			
□	採用時には、個々の高齢者の経験や状況に配慮した採用が行われていますか	定年前のキャリアを含め、高齢者が置かれている状況は様々です。画一的な採用をしないように心がけましょう。	
□	採用先の職場では、文字の大きなマニュアル等、高齢者に配慮した環境が整っていますか	配属前から、高齢者が働きやすい環境を整えておくことも大切です。	

	チェック項目	チェック理由	チェック
作業の管理について			
<input type="checkbox"/>	他の従業員との相互の関係性を明確にし、誰にとっても働きやすい環境づくりに努めていますか	相互理解によるチームワークを生みやすくするためと、高齢者本人の自尊心向上のためです。	
<input type="checkbox"/>	職務と責任を明確化していますか	役割の矛盾等による心理的ストレスへの配慮や安全性の確保のためです。	
<input type="checkbox"/>	できる限り危険な作業や重い荷物を運ぶ作業等を減らすようにしていますか	心理的ストレスの要因を増やさないようにするためです。	
<input type="checkbox"/>	できる限り夜勤日数を減らし、一人夜勤を極力避けるようにしていますか	高齢者の勤務時間帯への配慮からです。	
<input type="checkbox"/>	作業から離れて休憩できるスペースを設けていますか	心理的ストレスを和らげる配慮からです。	
<input type="checkbox"/>	段差のある場所に表示はしていますか	転倒・転落事故を防ぐためです。	
その他			
<input type="checkbox"/>	定期的に健康診断やそれに準ずる健康相談等を受けられる体制ができていますか	高齢者の健康管理への配慮からです。	
<input type="checkbox"/>	定期的に、本人の意向や評価を聞く体制は整っていますか	心身ともに負担を受けやすい高齢者に対しては、きめ細かな対応が必要です。アンケートや相談窓口等の充実をはかりましょう。	
<input type="checkbox"/>	生活習慣や運動習慣に関わる知識や実践の機会を提供できていますか	健康保持・増進を促進させることも高齢者を雇用する企業の役目です。	

*この章の作成にあたっては、厚生労働省ミレニアム・プロジェクト（高齢者の雇用・就労を可能とする経済社会の実現のための大規模な調査研究）より

①高年齢労働者の安全と健康に配慮した作業負荷の評価基準の開発に関する調査研究

②高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究を参考にしました。

V. 外食産業の高齢者雇用の実態調査概要

日本フードサービス協会が実施した各種調査の概要を以下に示します。詳細結果は調査報告書をご覧ください。

1 企業アンケート調査概要

調査の目的

この調査は、外食産業における高齢者雇用の推進について、外食産業界における継続雇用制度の実態や課題を明らかにすることを目的として実施したものです。

調査の概要

- 調査対象：日本フードサービス協会会員企業
- 配布数：420社
- 調査時期：平成18年8月21日～9月15日
- 調査方法：郵送配布、郵送回収

回答の概要

- 回収数：131社
- 回収率：31.2%

2 従業員アンケート調査概要

調査の目的

この調査は、外食産業における高齢者雇用を推進するにあたり、外食企業で働いている従業員の定年後の勤務に対する意識、意向等を調査するために実施したものです。

調査の概要

- 調査対象：日本フードサービス協会会員企業に従事する従業員
- 配布数：各社につき5名
- 調査時期：平成18年8月21日～9月22日
- 調査方法：各社人事労務担当宛に郵送し従業員へ配布依頼、FAX・郵送回収

回答の概要

- 回収数：342名
- 回収率：12.0%

3 米国外食産業における高齢者雇用の調査概要

社会の高齢化は、もはや先進国だけでなく中進国においても見過ごせない問題です。特に日本社会の高齢化は先進国中で最も急速に進んでおり、世界中が日本の今後の動向を見守っているといっても過言ではありません。

我が国の外食産業界も少子高齢化社会の中で従来のような若年雇用の確保がますますむずかしくなっており人材の確保は喫緊の課題です。

翻って、外食先進国の米国に目を向けると、成熟経済の中での社会保障制度や企業年金の行き詰まり、戦後ベビーブーム世代の大量退職、若年労働者の不足など、日本と類似の状況に直面していることが分かります。

米国の外食産業界はどのように高齢者の雇用に取り組んでいるのか、また、高齢者が働き続ける理由は何かを、資料及び現地でのヒアリング調査に基づいて考察いたしました。

「米国外食産業における高齢者雇用」報告書の内容

第1章 米国外食産業における労働力の現状

1. 人口動態の変化に伴う労働人口構成比の変化
2. 雇用環境の変化 — 経済の変動と社会保障制度の影響
3. 労働市場の多様性 — 多世代と他民族

第2章 米国外食産業の高齢者雇用の現状

1. 高齢者雇用の概念と雇用の平等について
2. 連邦政府の取り組み
3. 地方政府の取り組み
4. 民間の取り組み
5. 年齢差別に関する訴訟例

第3章 米国外食企業における高齢者雇用の実例

1. 業態別事例
 - ①ディナーレストラン
 - ②カジュアルレストラン
 - ③ファストフード
 - ④コーヒーショップ
 - ⑤その他
 2. 現地聞き取り調査——テキサス州ダラス市周辺
 3. 聞き取り調査地域の社会背景
- まとめ. 高齢者雇用のメリットとデメリット

VI. 助成金制度を活用しましょう

1. 各種問い合わせ先

主な助成金の実施団体は、次のとおりです。

- キャリア形成促進助成金 : 独立行政法人雇用・能力開発機構
- 定年引上げ等奨励金 : 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
- 特定就職困難者雇用開発助成金 : ハローワーク（公共職業安定所）
- 試行雇用（トライアル雇用）奨励金 : ハローワーク（公共職業安定所）

WEBサイトを用意している団体も多くありますので、有効な情報源となります。

◆厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/index.html>

◆独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構：（高齢期の雇用・就業の支援）

<http://www.jeed.or.jp/>

◆財団法人 高齢者雇用開発協会：（各種助成金・奨励金の支給）

<http://www.assoc-elder.or.jp/>

◆独立行政法人 雇用・能力開発機構：（雇用開発、能力開発の支援）

<http://www.ehdo.go.jp/>

◆ハローワークインターネットサービス：（求人情報・雇用関連情報検索）

<http://www.hellowork.go.jp/>

◆財団法人 産業雇用安定センター：（出向・移籍・転籍の支援）

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

◆独立行政法人 労働政策研究・研修機構：（研究・調査、統計情報の公開）

<http://www.jil.go.jp/>

◆中央労働災害防止協会：（労働安全衛生の向上、快適職場づくり支援）

<http://www.jisha.or.jp/>

◆日本政策投資銀行：（投融資）

<http://www.dbj.go.jp/>

2. 相談・支援窓口の連絡先

□ ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークでは、高齢者の雇用管理について専門の雇用指導官が配置されており、継続雇用制度の導入、定年延長に関することなど、事業主からの相談に応じています。

□ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

□ 独立行政法人都道府県高年齢者雇用開発協会

高齢期雇用就業支援センターでは、労働者が高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするため、各都道府県に設置されています。再就職援助・退職準備援助を行う事業主に対し、各種相談・援助の実施、セミナーの開催、情報提供などを無料で行っています。

また、全国の都道府県高年齢者雇用開発協会では、高齢者の雇用延長や適正な労働条件の確保など高齢者雇用に関する相談・援助、助成金の支給などを行っています。

【事業主のための各種相談・援助】

- ◎ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談（無料）
- ◎ 再就職支援コンサルタントによる相談・援助（無料）
- ◎ 人事制度の企画立案（有料）
- ◎ 職場活性化研修（有料）
- ◎ 企業診断システム（無料）

各センター、各協会の問合せ先は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページ（<http://www.jeed.go.jp/>）に掲載されています。



社団法人 日本フードサービス協会

〒105-0013 東京都港区浜松町1-29-6 浜松町セントラルビル10F
TEL : 03-5403-1060 (代) FAX : 03-5403-1070
ホームページ・アドレス: <http://www.jfnet.or.jp/>