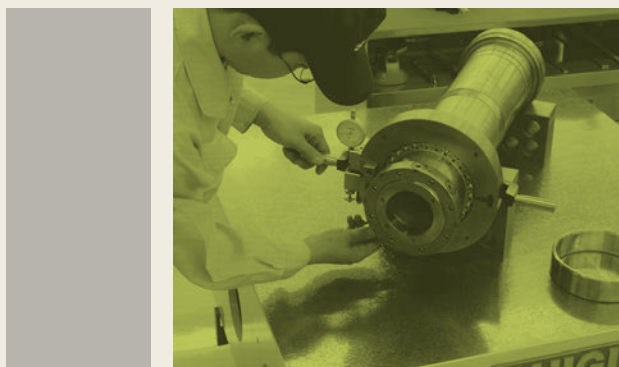


独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託  
産業別高齢者雇用推進事業

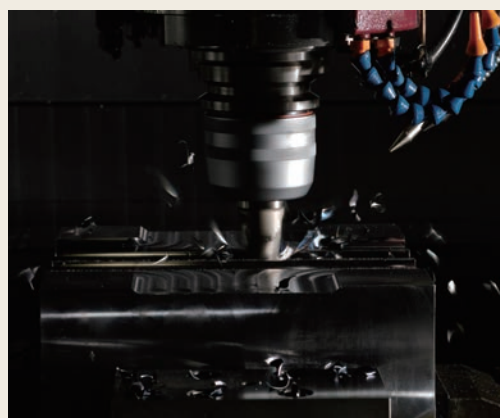


## 金属工作機械製造業 高齢者雇用推進ガイドブック

～ものづくりの継承、そして未来へ～



平成 27 年 10 月



一般社団法人 日本工作機械工業会  
金属工作機械製造業高齢者雇用推進委員会





## ごあいさつ

「金属工作機械製造業 高齢者雇用推進ガイドブック」をお届けします。

我が国の金属工作機械産業は経済産業省の「生産動態統計調査」によれば生産額ベースで2%に満たない規模とはいえ、「機械を作る機械」、「マザーマシン」と称されるように、自動車や電機産業など我が国を代表する製造業の競争力を下支えしている不可欠の業界です。工作機械の性能の優劣が多くの業界で生み出される工業製品の競争力を大きく左右していることは多くの人々の認めるところです。

しかも金属工作機械製造業は現在、従来に増してその必要性を認識されるようになっております。日本工作機械工業会（以下、日工会）が発表した2014年（暦年）の工作機械受注総額は、前年比+35.1%と過去2番目の高水準となる1兆5094億円に上りました。

しかしながら隆盛を極めている金属工作機械業界にも緊急かつ長期的に取り組むべき課題があります。それは65歳までの継続勤務希望者全員について雇用延長を規定した、改正高齢者雇用安定法（以下、改正高齢法）への対応です。

そもそも金属工作機械産業では現場の熟練技能者が長年培った有形無形の人的ノウハウで生み出す製品がライバル企業との差別化を図るうえでの鍵となっており、人材面で対応を誤れば優位性を大きく損ないかねません。日工会も1994～1996年度に「金属工作機械製造業産業雇用高度化推進事業」を実施するなど、早期から雇用・労働面での啓発に取り組んで来ましたが、これまで以上に長期的視野に立脚した人的資源管理が必要とされております。

このような背景から、日工会では改正高齢法施行を契機に金属工作機械業界の実情に即した、新しい高齢者雇用システムを呈示するべく、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の『産業別高齢者雇用推進事業』に応募し、2014年度からの2年間の委託事業として承認を受けました。初年度は高齢者が各企業内で置かれた環境について、企業と従業員の双方を対象としたアンケート及びヒアリング調査を行ない、両者の意識の比較等、業界特有の課題等を洗い出し、報告書を作成いたしました。

今年度は業界全体で取り組むべき方向を示した指針として「金属工作機械製造業 高齢者雇用推進ガイドブック」をとりまとめ会員各社にお届けするほか、説明会を開催し啓蒙を図ることといたしました。このガイドブックが皆様に高齢者雇用に関する意識を高めていただく契機となることを願って止みません。

一般社団法人 日本工作機械工業会  
金属工作機械製造業高齢者雇用推進委員会  
座長 内田 賢  
東京学芸大学 教授



# 目次

ごあいさつ

本書の使い方

## I 高齢者活用を巡る金属工作機械製造業の現状・実態 ..... 1

### 1. 金属工作機械製造業を取り巻く環境・実態 ..... 1

- (1) 我が国を取り巻く経済・社会環境 ..... 1
- (2) 定年延長の実態 ..... 6
- (3) 金属工作機械製造業の実態 ..... 8

### 2. 金属工作機械製造業における高齢者活用を巡る実態 ..... 11

- (1) 工作機械業界の高齢者雇用の現状 ..... 11
- (2) 高齢者の働きぶりについて ..... 13
- (3) 高齢者雇用のメリットと課題 ..... 15
- (4) 賃金について ..... 17
- (5) 教育訓練について ..... 19
- (6) 活用している年金・給付金・助成金 ..... 20
- (7) 高齢者と現役従業員の声 ..... 21

## II 金属工作機械製造業で高齢者活用を推進するための指針 ..... 23

指針① 尊敬される高齢者を大事にする仕組みづくり ..... 23

指針② 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」 ..... 25

指針③ 近くにいてこそ分かる高齢者のすばらしさとありがたさ ..... 27

指針④ 忘れてはいけない営業系の技能伝承 ..... 29

指針⑤ 高齢者の特性に応じたきめ細かな対応、それを可能にするコミュニケーション... 31

指針⑥ 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ ..... 33

## 参考 高齢者活用推進に関する制度や公的支援など ..... 35

- 1. 活用できる公的助成策 ..... 35
- 2. 問い合わせ先(支給申請窓口) ..... 42
- 3. 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 ..... 43



# 本書の使い方

我が国の多くの産業を支えている金属工作機械産業ですが、従業員の高齢化も進んでいます。我が国全体の高齢化も進む中で政府は社会保障政策を見直し、年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げに合わせ、定年年齢と年金支給開始年齢の間は就労を希望する高齢者全員の継続雇用を企業に義務付けた改正高齢者雇用安定法を施行しています。企業が求められる対応を考えるうえでの指針としてこのガイドブックは編集されました。

「Ⅰ.高齢者雇用を巡る金属工作機械製造業の現状・実態」では各種調査結果を紹介しながら、我が国ならびに金属工作機械製造業の置かれた状況、高齢化の進展状況を説明しました。また、金属工作機械製造業高齢者雇用推進委員会が昨年度実施したアンケート調査やヒアリング調査の概要も紹介しました。特にアンケート調査では日本工作機械工業会会員企業へのアンケート調査とならび、会員各社の従業員向けアンケート調査(59歳以下と60歳以上向けの2つの調査)を実施し、金属工作機械業界の高齢化問題を多面的にとらえようとしてきました。

「Ⅱ.金属工作機械製造業で高齢者活用を推進するための指針」では金属工作機械製造業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が高齢者雇用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を6項目にまとめ、紹介しました。内容を深くご理解いただくために、アンケート結果を取り上げているほか、やはり従業員高齢化問題に取り組んでいる他業界の事例も紹介しています。

「参考」では、会員各社が自社の従業員高齢化対策に取り組むうえで参考となる情報や問い合わせ機関を掲載しています。

会員各社を取り巻く状況は千差万別と思われませんが、このガイドブックが各社の取り組みの一助となることを目指して編集いたしました。何卒ご活用下さい。

「本ガイドブック」で用いたアンケート調査は、2014年(平成26年)7月に、日本工作機械工業会所属の会員企業92社と社内で働く従業員4,515名(60歳以上1,635名及び59歳以下2,880名)を対象に実施したものです。(有効回答率は企業70.7%、60歳以上従業員39.8%、59歳以下従業員52.5%)

「本ガイドブック」においては、「高齢者」を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られ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。

# I 高齢者活用を巡る金属工作機械製造業の現状・実態

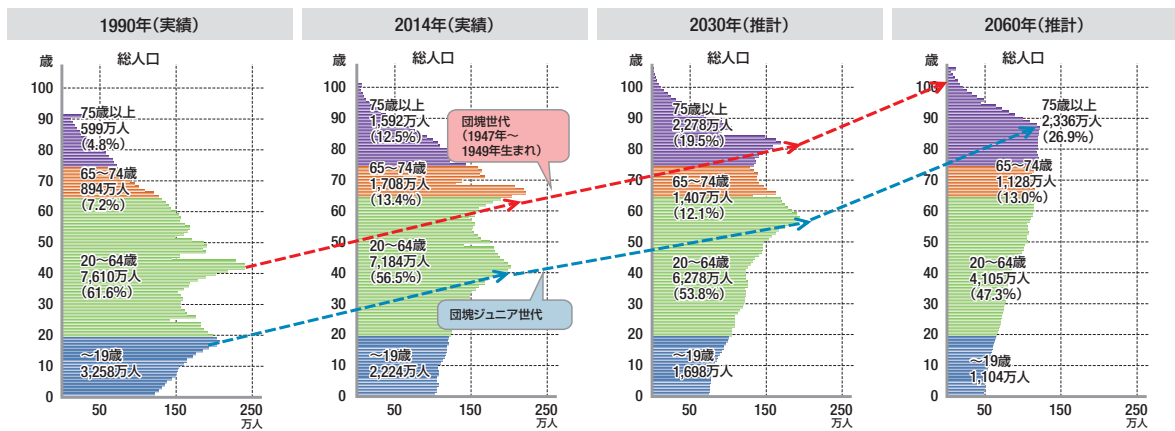
## 1. 金属工作機械製造業を取り巻く環境・実態

### (1) 我が国を取り巻く経済・社会環境

#### ① 少子高齢化の進展

我が国の65歳以上の人口は、「団塊の世代」が65歳以上に位置する2014年実績では3,300万人ですが、2030年には3,685万人に達すると見込まれています。

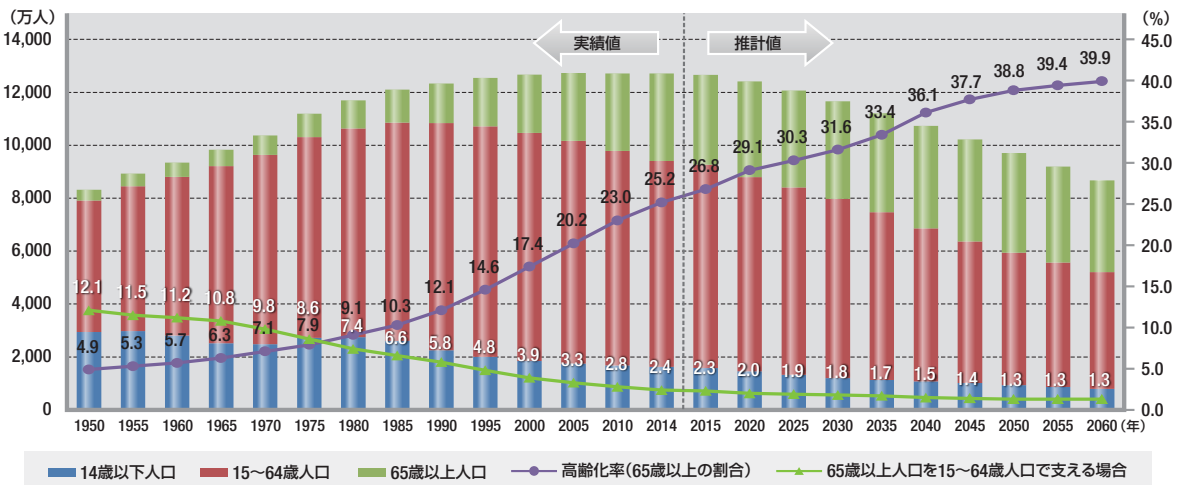
図I-1 我が国の人口ピラミッドの変化



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計) : 出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

我が国の高齢化率(65歳以上の割合)は2060年には39.9%に達し、国民の約2.5人に1人が65歳以上になると推計されています。また、1950年には65歳以上1人に対して12.1人の現役世代(15~64歳)がいましたが、2015年には2.3人、2060年には1.3人で65歳以上1人を支える社会になると推計されています。

図I-2 年齢区分別人口の推移と将来人口推計



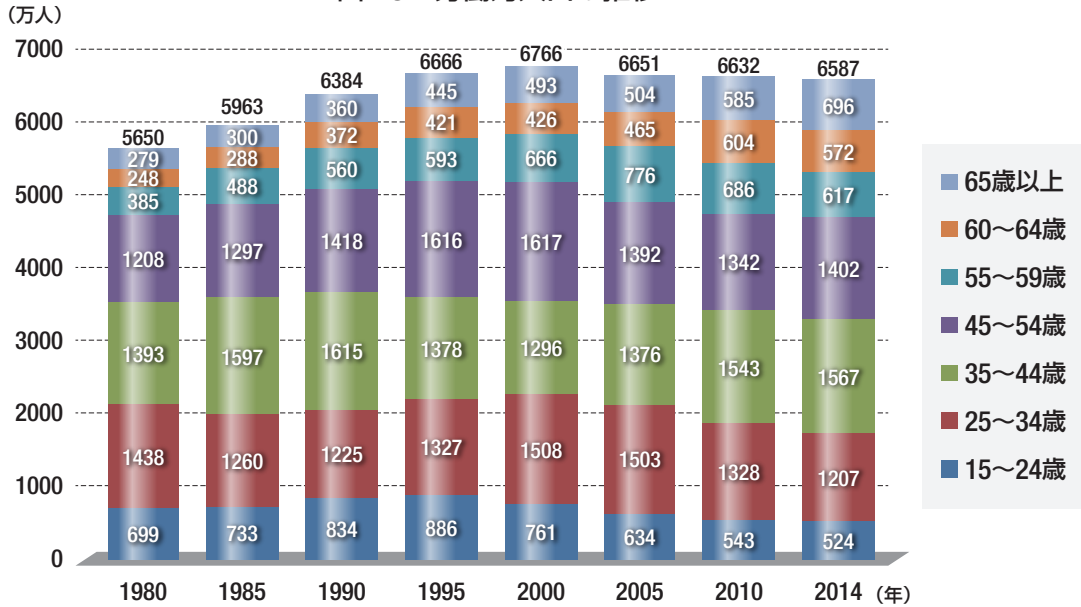
(出所) 2010年までは総務省「国勢調査」、2014年は総務省「人口推計」(平成26年10月1日現在)、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計) : 出生中位・死亡中位仮定」



②労働力人口の推移・見通し

我が国の労働力人口をみると、2014年は6,587万人で、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は、1980年の4.9%から上昇を続け、2014年は10.6%にまで達しています。

図I-3 労働力人口の推移

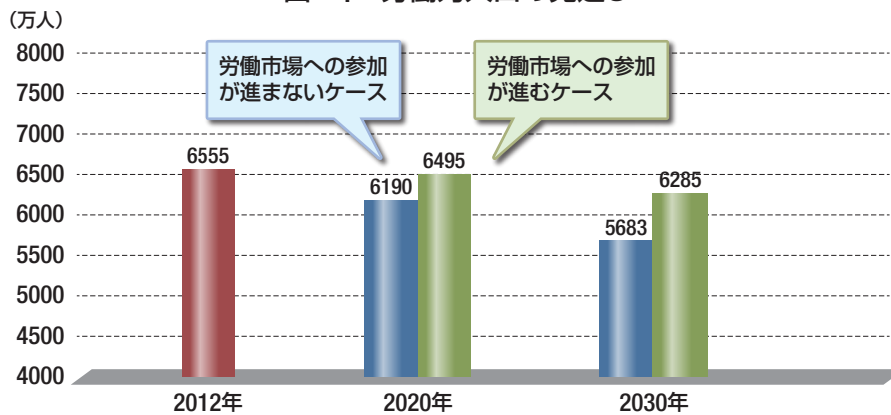


(出所) 総務省「労働力調査年報」

(注)「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの

我が国の労働力人口は、将来的に減少していくことが濃厚です。性・年齢別の労働力率が変化しないと仮定すれば、2020年の労働力人口は6,190万人になると見込まれ、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は、12%を超えると予想されています。

図I-4 労働力人口の見通し



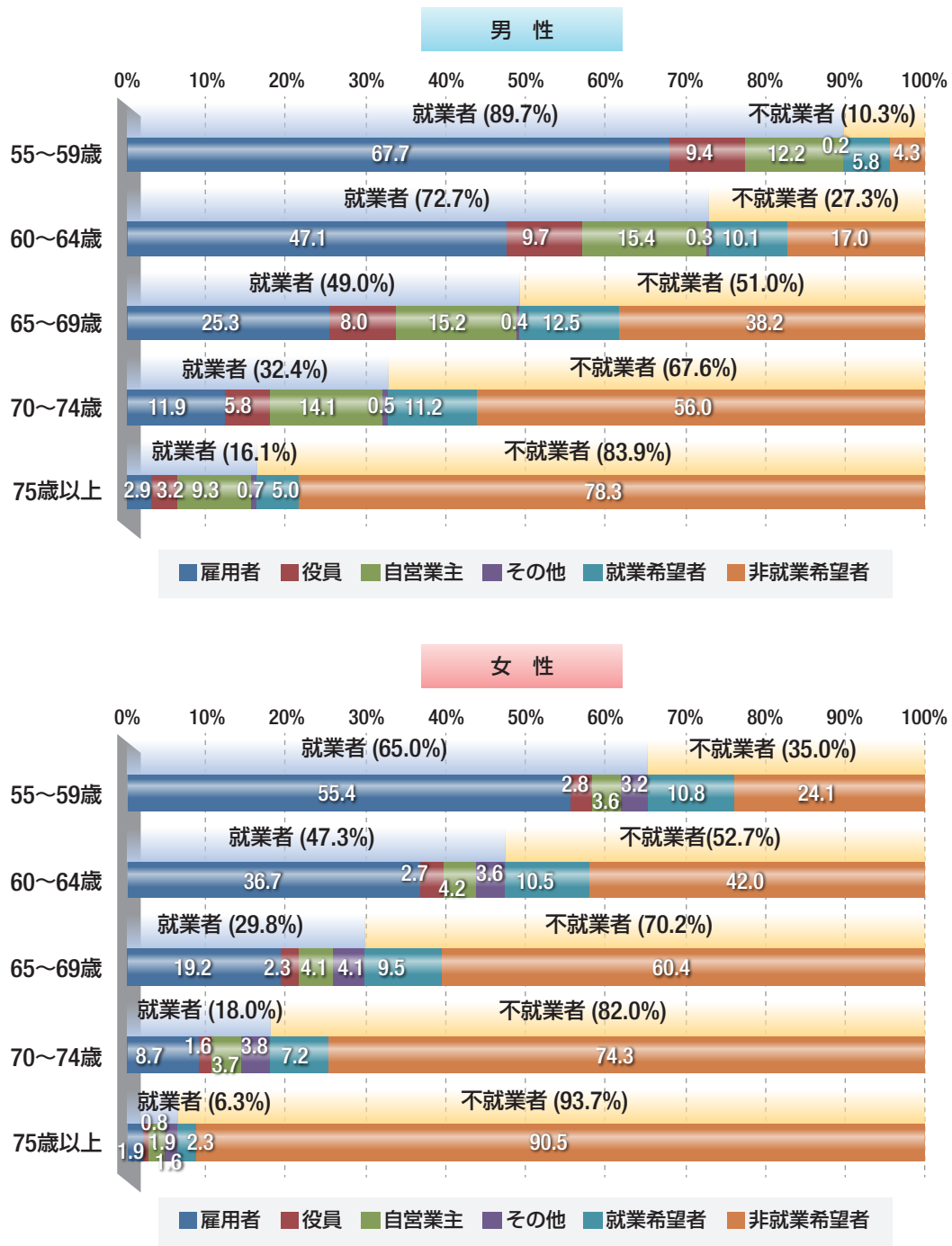
(出所) 実績値は総務省「労働力調査年報」(平成26年)、2020年、2030年の推計値は、JILPT「労働力需給の推計(2014年5月)」

(注) 1. 「労働力市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2012年の実績と同水準で推移したと仮定したケース  
 2. 「労働力市場への参加が進むケース」とは、各種雇用政策により、若者、女性、高齢者等が労働市場への参加が実現したと仮定したケース

55歳以上の就業状況を見ると、男性の就業者の割合は、55～59歳が89.7%、60～64歳が72.7%、65～69歳が49.0%で、多くの方が60歳を過ぎても就業しています。一方、60～64歳の不就業者(27.3%)のうち3割以上が、65～69歳の不就業者(51.0%)のうち2割以上が、それぞれ就業を希望しています。

また、女性の就業者の割合は、55～59歳が65.0%、60～64歳が47.3%、65～69歳が29.8%となっています。

図I-5 55歳以上の就業・不就業状況

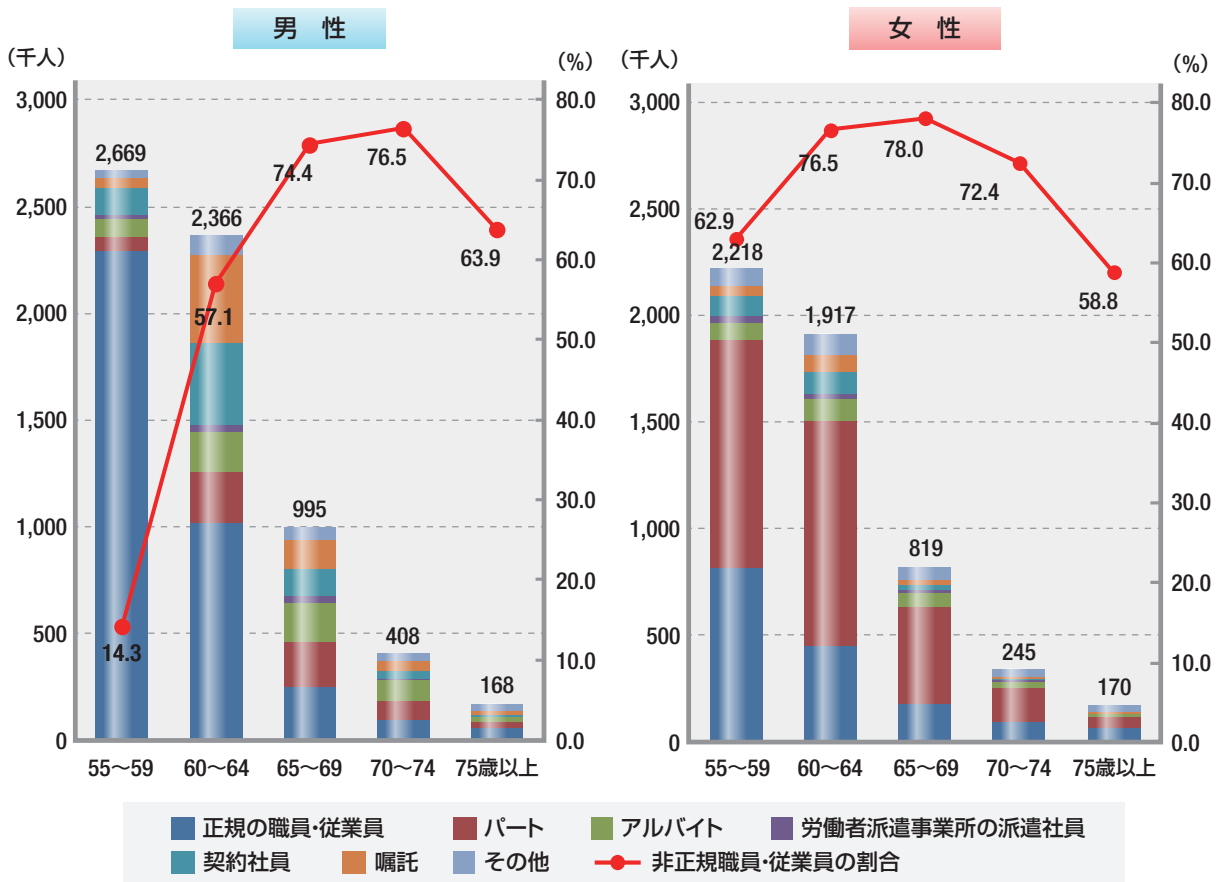


(出所)総務省統計局「就業構造基本調査結果」(平成24年)



役員を除く55歳以上の雇用者について雇用形態別に見ると、男性の非正規職員・従業員の割合は55～59歳が14.3%、60～64歳が57.1%、65～69歳が74.4%と、60歳を境に大幅に上昇しています。女性の場合は、55～59歳が62.9%、60～64歳が76.5%、65～69歳が78.0%と、60歳以上の非正規率は8割弱となっています。

図I-6 男女・年齢・雇用形態別雇用者数および非正規雇用者率(役員を除く)



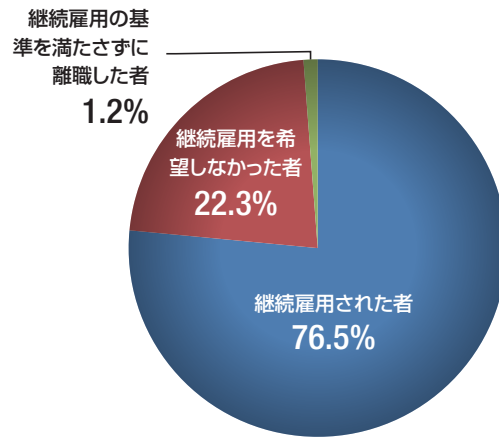
(出所)総務省統計局「就業構造基本調査結果」(平成24年)

(注)

1. 正規の職員・従業員：一般職員又は正社員などと呼ばれている者
2. パート：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者
3. アルバイト：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者
4. 労働者派遣事業所の派遣社員：「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者。ただし、次のような業務に従事する者は含めない。
  - 港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務
  - テパートの派遣店員など
  - 民営の職業紹介機関やシルバー人材センターなどの紹介による場合や請負、出向
5. 契約社員：専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者
6. 嘱託：労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれに近い名称で呼ばれている者
7. その他：上記以外の呼称の場合

60歳定年企業における定年到達者の状況を見ると、2013年6月1日時点で、過去1年間の定年到達者のうち、継続雇用された人の割合は76.5%となっています。

図I-7 60歳定年企業における定年到達者等の状況



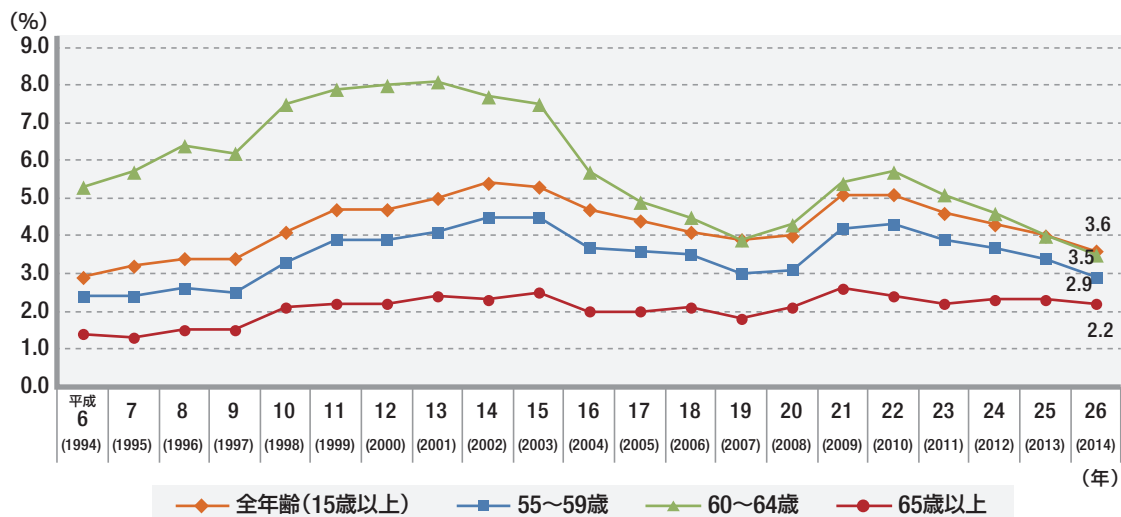
(出所)厚生労働省「平成25年『高齢者の雇用状況』集計結果」

(注) 常時雇用する労働者が31人以上の60歳定年企業のうち、過去1年間(平成24年6月1日から平成25年5月31日)における定年到達者を集計。

今回の集計における定年到達者については、平成24年6月1日～平成25年3月31日の10カ月間は「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正前の旧制度下の状況、平成25年4月1日～平成25年5月31日までの2カ月間は改正後の状況となっている。

完全失業率の推移を見ると、2007年から2010年にかけては、リーマン・ショックによる経済情勢の急激な悪化を受けて60～64歳の完全失業率は上昇しましたが、2011年以降は下降傾向にあります。

図I-8 完全失業率の推移



(出所)総務省「労働力調査年報」

(注1) 年平均の値

(注2) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている

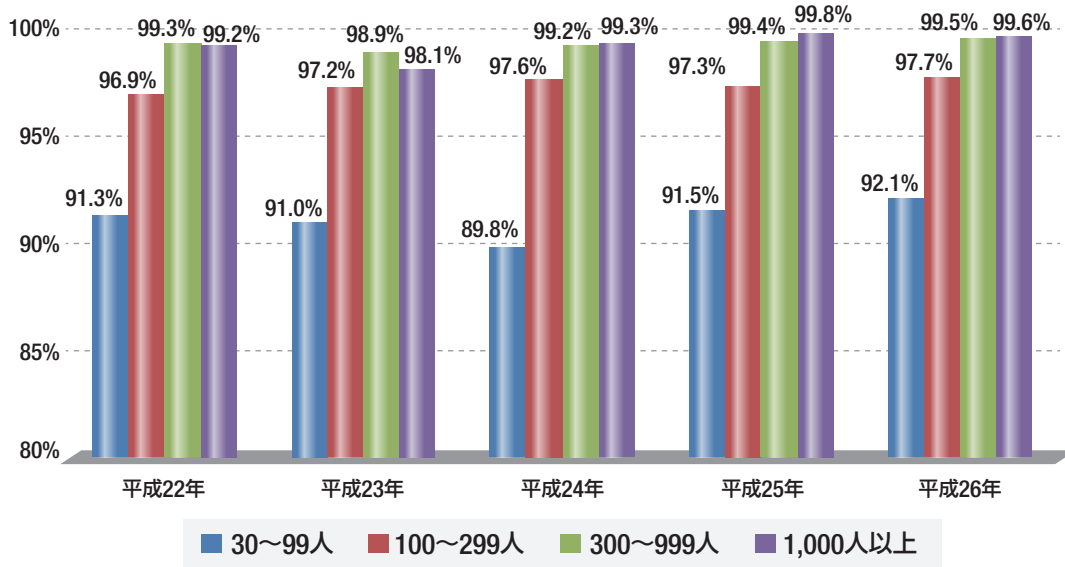


## (2) 定年延長の実態

### ① 定年制を定めている企業の割合

定年制を定めている企業の割合の推移を企業規模別に見ると、従業員300人以上の企業ではほとんどの企業が定年制を定めています。30～99人の企業では9割前後で推移しています。

図I-9 定年制を定めている企業の割合

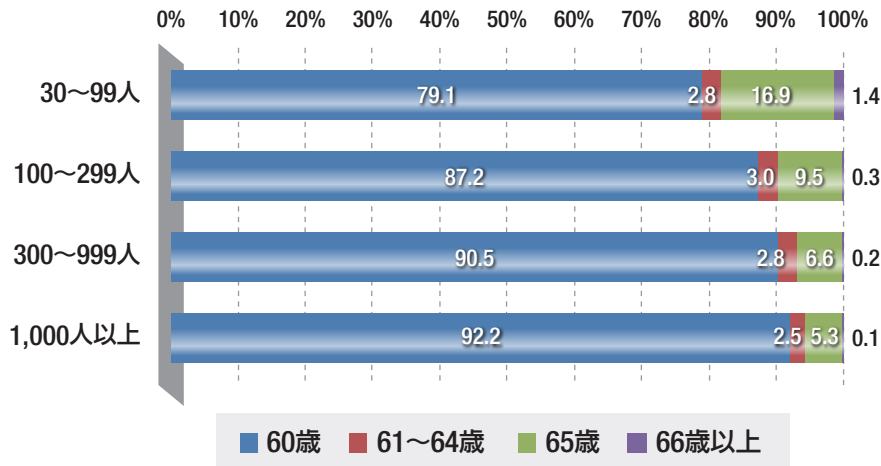


(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」平成22年～平成26年  
 (注) 常用労働者30人以上の民間企業を調査対象とする

②一律定年制における定年年齢の状況

定年年齢の状況を企業規模別に見ると、いずれの企業規模においても「60歳」が8割前後を占めています。「65歳」を定年年齢としている企業は、企業規模が大きくなるにしたがって、その割合が下がっています。

図I-10 定年年齢(企業規模別)

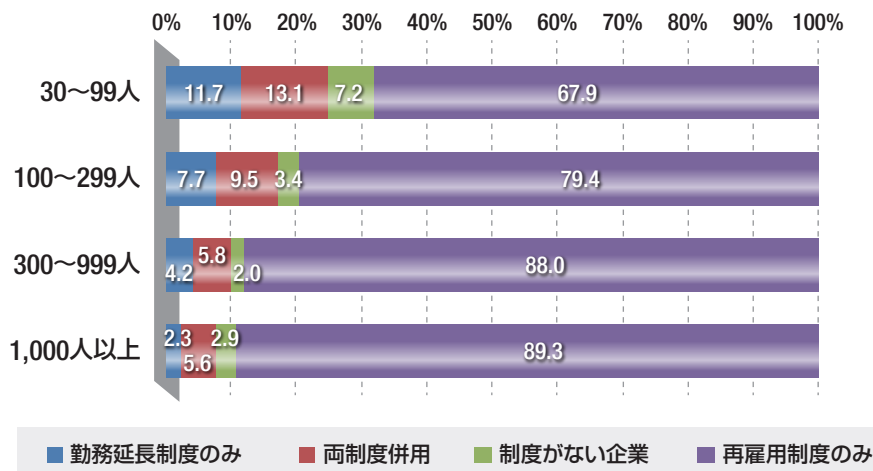


(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」平成26年  
 (注) 常用労働者30人以上の民間企業を調査対象とする

③勤務延長制度および再雇用制度の実施状況

定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度及び再雇用制度の実施状況を企業規模別に見ると、100人以上の規模では「再雇用制度のみ」が最も多く8割以上を占めています。30~99人の企業では、「再雇用制度のみ」は7割程度にとどまり、「勤務延長制度のみ」および「両制度併用」が1割強と、他の規模より多くなっています。

図I-11 勤務延長制度及び再雇用制度の有無(企業規模別)



(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」平成26年  
 (注) 常用労働者30人以上の民間企業を調査対象とする

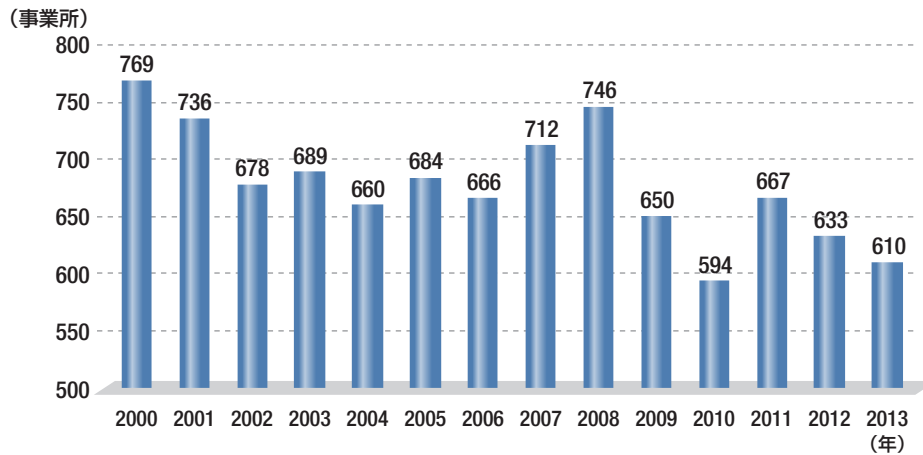


### (3) 金属工作機械製造業の実態

#### ① 金属工作機械製造の事業所数など

金属工作機械製造業の事業所数(従業員4人以上)の推移を見ると、2008年から2010年にかけてはリーマン・ショックの影響を受けて大きく減少しています。2011年には盛り返しを見せましたが、その後は減少が続いています。

図I-12 事業所数の推移

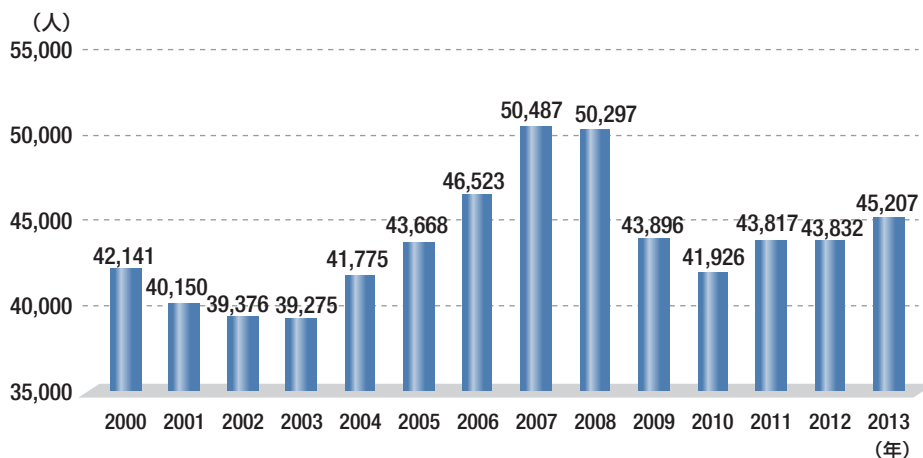


(出所) 経済産業省「工業統計表(産業編)」平成23年および25年

#### ② 金属工作機械製造業の従業者

金属工作機械製造業の従業員数の推移を見ると、2004年から2007年にかけては順調な伸びを示し、2007年には5万人を超えるピークを迎えています。その後、2009年以降は4万人台前半で推移していましたが、2013年にはわずかながら上昇傾向を示しています。

図I-13 従業者数の推移



(出所) 経済産業省「工業統計表(産業編)」平成23年および25年

従業者規模別に従業者数を見ると、300人以上の規模の企業で働く従業員が、全体の約半数を占めています。また、雇用形態別に従業者数を見ると、「正社員・正職員」で働く従業者が全体の約9割に上っています。

表I-1 従業者規模別従業者数

従業者規模別	平成25年(2013年)	
	(人)	構成比(%)
計	45,207	100.0
4人～9人	619	1.4
10人～19人	2,624	5.8
20人～29人	2,368	5.2
30人～49	2,397	5.3
50人～99人	4,684	10.4
100人～199人	6,199	13.7
200人～299人	4,502	10.0
300人～499人	5,470	12.1
500人～999人	9,999	22.1
1,000人以上	6,345	14.0

表I-2 雇用形態別従業者数

男女別・雇用形態別		平成25年(2013年)	
		(人)	構成比(%) 対従業者数計
男女別	従業者数計	45,207	100.0
	男	39,614	87.63
	女	5,593	12.37
雇用形態別	従業者数計	45,207	100.00
	個人事業主及び無給の家族従業者	14	0.03
	常用労働者	45,193	99.97
	雇用者	42,754	94.57
	正社員・正職員	39,174	86.65
	パート・アルバイト等	3,580	7.92
	出向・派遣受入者	2,439	5.4
臨時雇用者	579	-	

(出所) 経済産業省「工業統計表(産業編)」平成25年  
(注)

1. 従業者数は、平成25年12月31日現在の数値である
2. 従業者数には、臨時雇用者は含まない
3. 個人事業主及び無給家族従業者には、実務に携わっていない事業主とその家族で手伝い程度の者は含まない
4. 常用労働者とは、次のいずれかのもをいい、「正社員、正職員等」「パート・アルバイト等」及び「出向・派遣受入者」に分けられる
  - ① 期間を決めず、又は1カ月を超える期間を決めて雇われている者
  - ② 日々又は1カ月以内の期間を限って雇われていた者のうち、その月とその前月にそれぞれ18日以上雇われた者
  - ③ 人材派遣会社からの派遣従業者、親企業からの出向従業者などは、上記に準じて扱う
  - ④ 重役、理事などの役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払を受けている者
  - ⑤ 事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与の支払を受けている者
    - ア. 「正社員・正職員等」とは、雇用されている者で一般に「正社員」、「正職員」等と呼ばれている者をいう。ただし、他企業に出向している者を除く。
    - イ. 「パート・アルバイト等」とは、一般に「パートタイマー」、「アルバイト」、「嘱託」又はそれに近い名称で呼ばれている者をいう。
    - ウ. 「出向・派遣受入者」とは、他の企業から受け入れている出向者及び人材派遣会社からの派遣従業者をいう
5. 臨時雇用者とは、常用労働者以外の雇用者で、1カ月以内の期間を定めて雇用されている者や日々雇用されている者をいう





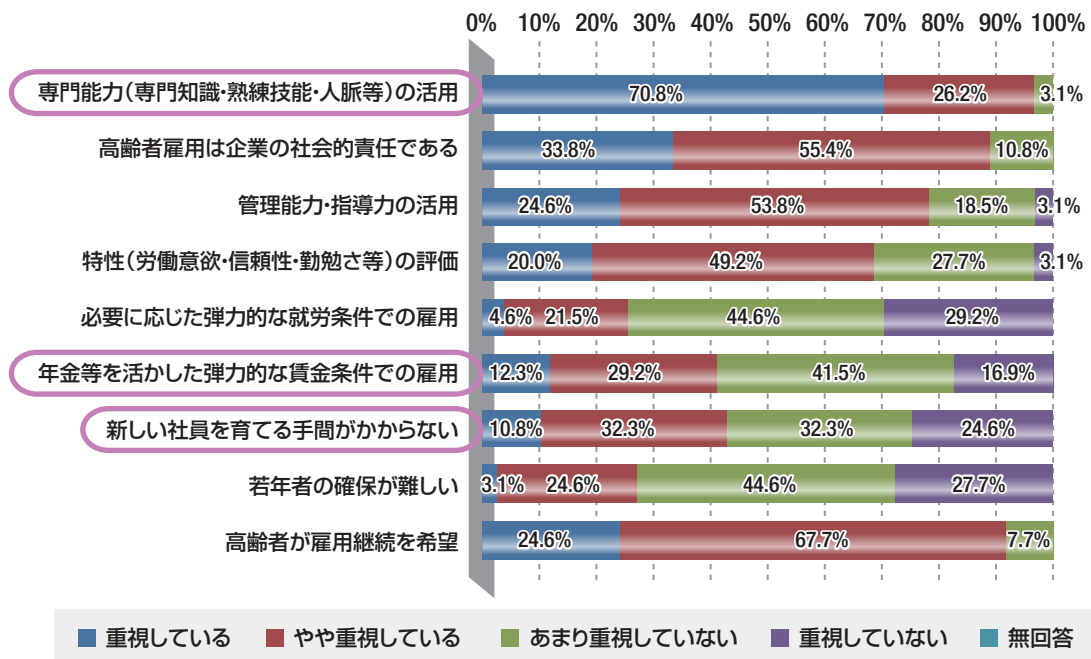
## 2. 金属工作機械製造業における高齢者活用を巡る実態

### (1) 工作機械業界の高齢者雇用の現状

#### ① 雇用する理由－「専門能力」が中心、小規模企業では「賃金の柔軟性」と「人手不足」

- 高齢者を雇用する理由として7割以上の企業が「専門能力(専門知識・熟練技能・人脈等)の活用」を重視。
- 小規模企業では「年金等を活かした弾力的な賃金条件での雇用」や「新しい社員を育てる手間がかからない」とする回答が比較的多く、人手不足を反映している。

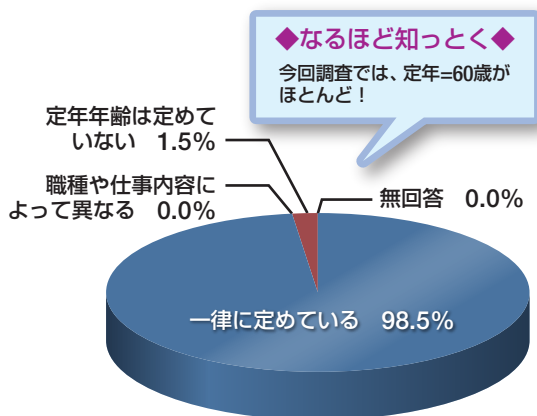
図II-1 高齢者を雇用する理由(企業65社の回答)



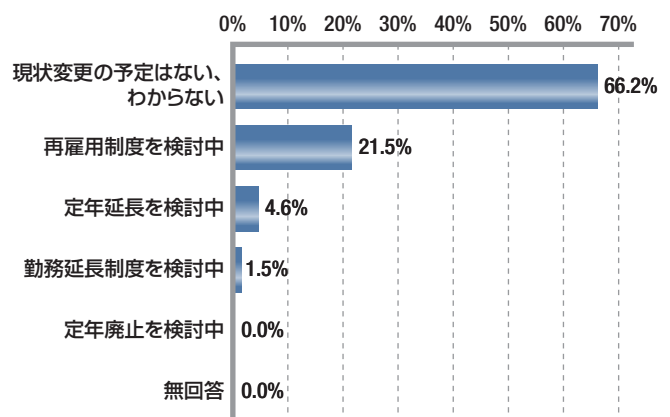
#### ② 正社員の定年年齢と定年後の方針について－ほとんどの企業は、正社員の定年年齢を一律に定めている

- 高齢者雇用の今後の方針については、「現状維持」、次いで「再雇用制度を検討中」の企業が多い。

図II-2 正社員の定年年齢(企業65社の回答)



図II-3 高齢者雇用の今後の方針(企業65社の回答)

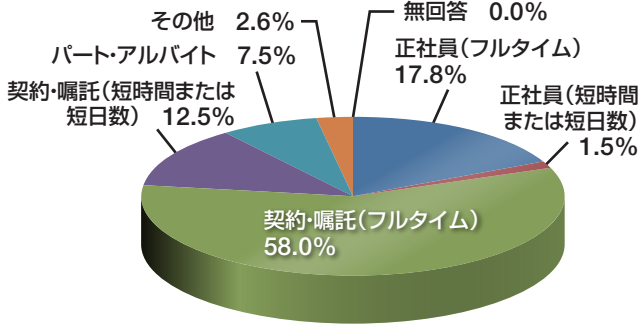




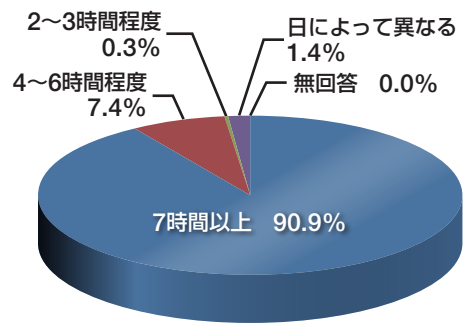
③定年後の勤務形態と勤務時間－「契約・嘱託(フルタイム)」、かつ、一日当たり「7時間以上」の就労が半数以上を占める

- 60～61歳ではほとんどがフルタイム。
- 65歳以上で年金受給者は「4～6時間程度」など短時間就労が多い。
- 現在の勤務形態に対する高齢者側の満足度は「契約・嘱託(フルタイム)」を除いて各形態で「満足」と「ほぼ満足」の合計が7割を超えている。

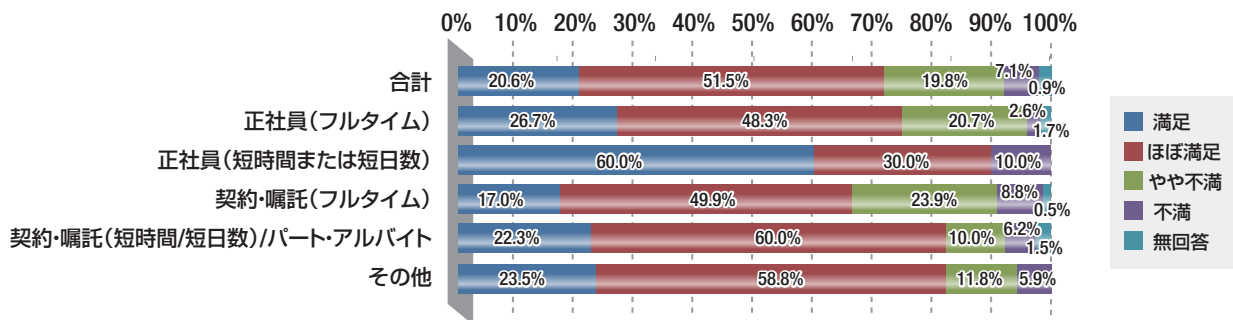
図Ⅱ-4 定年後の勤務形態図 (60歳以上従業員650名の回答)



図Ⅱ-5 一日当たりの勤務時間 (60歳以上従業員650名の回答)



図Ⅱ-6 現在の勤務形態に対する高齢者の満足度(60歳以上従業員650名の回答)

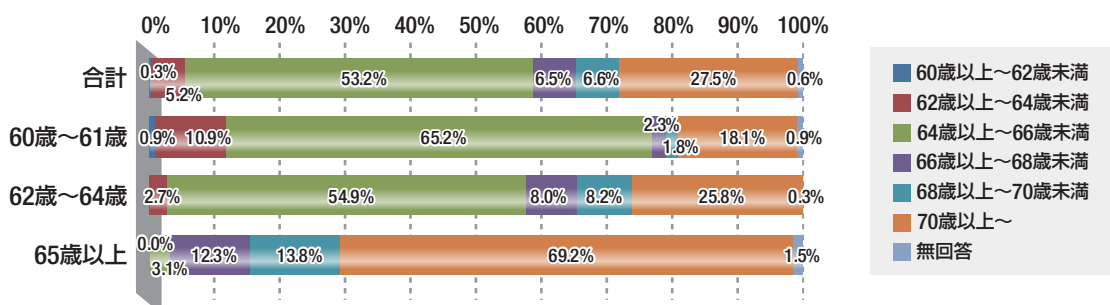


◆コラム◆ 定年後も働きたい？

64歳未満の従業員は「64歳以上～66歳未満」まで働きたい、65歳以上の従業員は「70歳以上」まで働きたい。

働き続けている層のみが調査対象であるため、一概には言えないが、64歳未満の従業員は「64歳以上～66歳未満」まで働きたい割合が最も高い。一方、65歳以上の従業員になると、「70歳以上」まで働きたい割合が高くなる。年齢が上がるほど、働き続けたい年齢も上がるとの調査結果となったが、本来であれば同一の回答者を長期的に追跡して確認する必要がある。

図Ⅱ-7 何歳まで働きたいか(年齢階層別)(60歳以上従業員650名の回答)



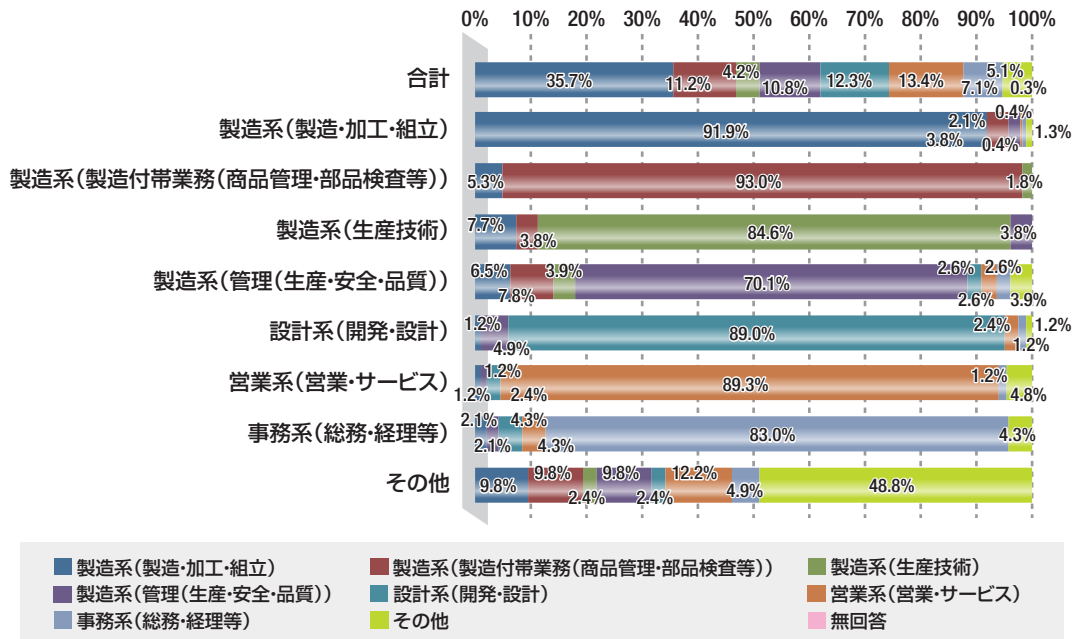


## (2) 高齢者の働きぶりについて

### ① 定年後の業務内容－「現在の業務内容」と「長く従事した業務内容」は多くの場合で一致している

- ほとんどの場合で「現在の業務内容」が「長く従事した業務内容」と一致しており、多くの従業員が60歳以降も定年前と同じ業務に従事していると考えられる。

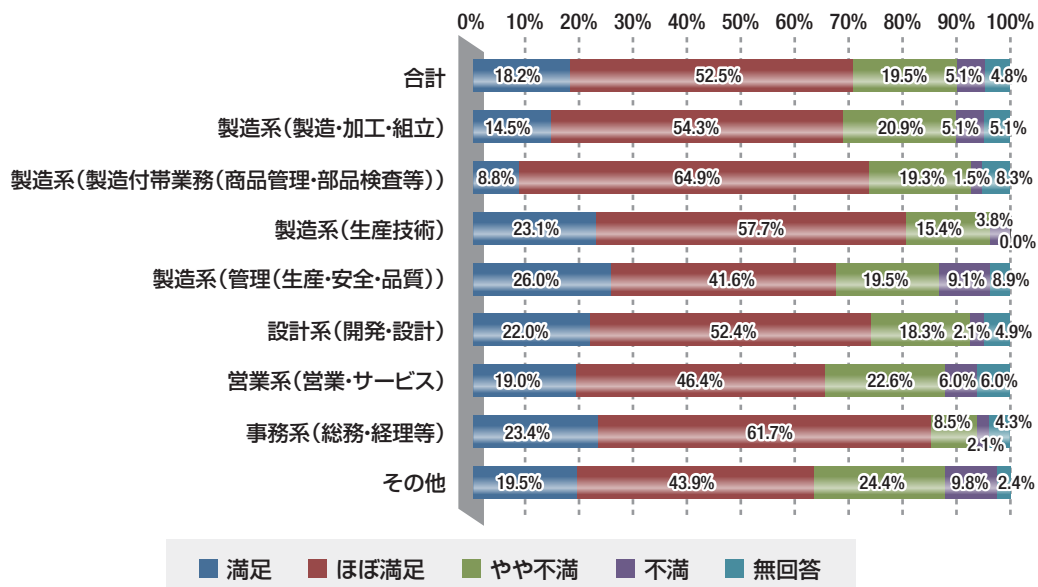
図Ⅱ-8 現在の業務内容(60歳以上従業員650名の回答)



### ② 定年後の業務内容についての満足度－「生産技術」と「事務系」は満足。「営業系」等は不満傾向

- 現在の業務について、高齢者からの満足の割合は「製造系(生産技術)」、「事務系(総務・経理等)」が高い。
- 一方で、納期や売上目標の達成への緊張感から、給与が減額されても責任や仕事量が変わらないと考えられ、「製造系(管理(生産・安全・品質))」「営業系(営業・サービス)」は不満の割合が高い。

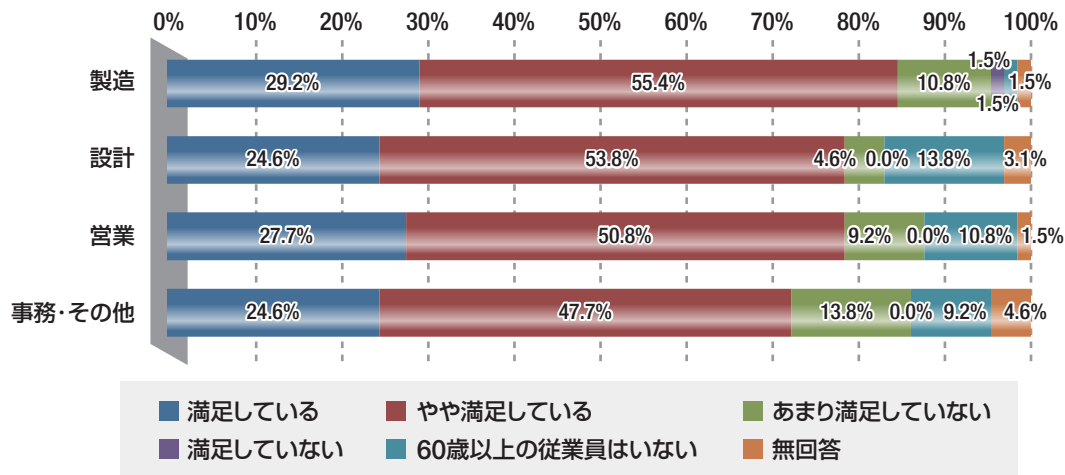
図Ⅱ-9 現在の業務内容の満足度(60歳以上従業員650名の回答)



③職種別にみた高齢者の働きぶりについて－大半の企業が60歳以上の働きぶりに満足している

- 企業にとって60歳以上の働きぶりの満足度を職種に比較すると、「製造」、「営業」、「設計」、「事務・その他」の順で多くなっている。
- 製造の職種では熟練の技術が必要とされているため、他の職種に比べて満足度が高い結果となっている。

図II-10 60歳以上の働きぶりの満足度(企業65社の回答)

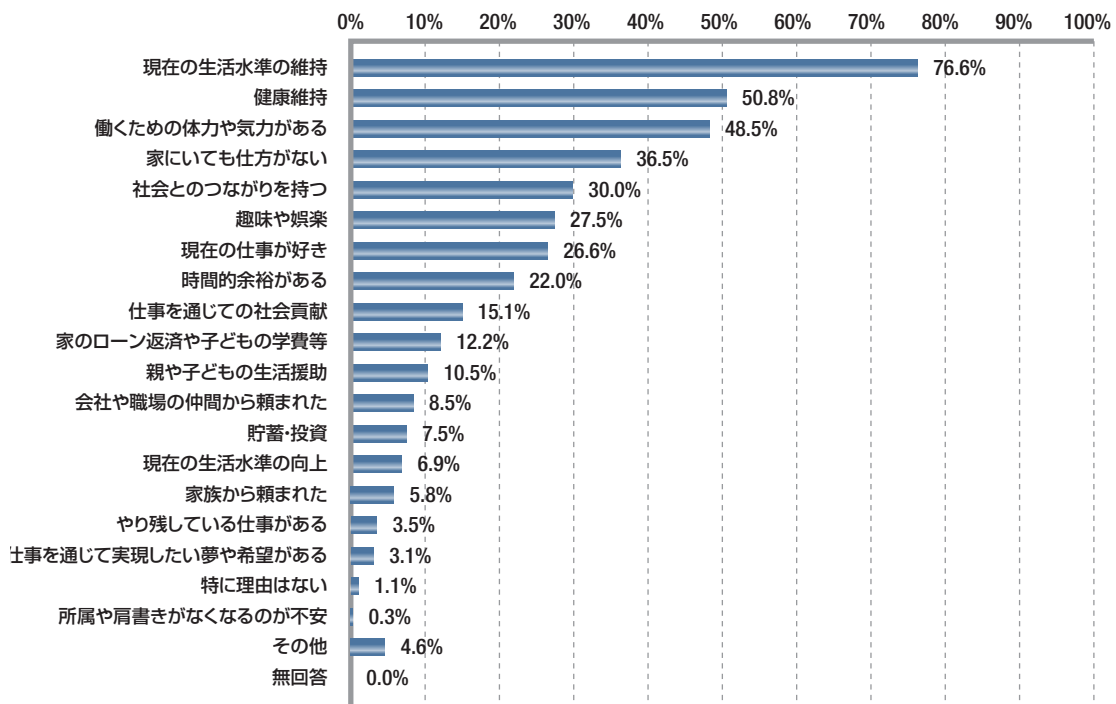


◆コラム◆ 定年後も働きたい？

希望年齢まで働きたい理由は、「現在の生活水準の維持」との回答が7割強である。

希望年齢まで働きたい理由については、年金受給の有無にかかわらず、「現在の生活水準の維持」「健康維持」「働くための体力や気力がある」等が高い割合を占めている。

図II-11 希望年齢まで働きたい理由(年金受給の有無別)(60歳以上従業員650名の回答)



### (3) 高齢者雇用のメリットと課題

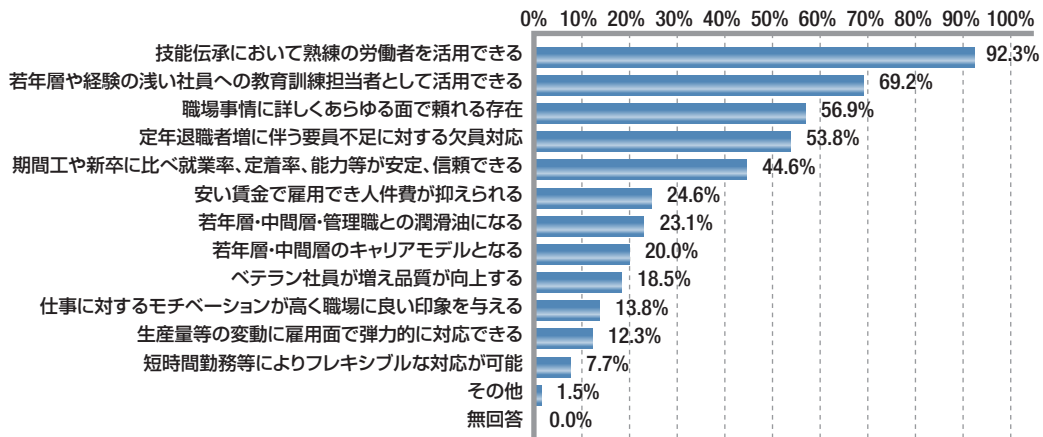
#### ① メリット(新たな職域の発掘) - 大企業は若手教育要員、小企業は人手不足

企業規模別にみると

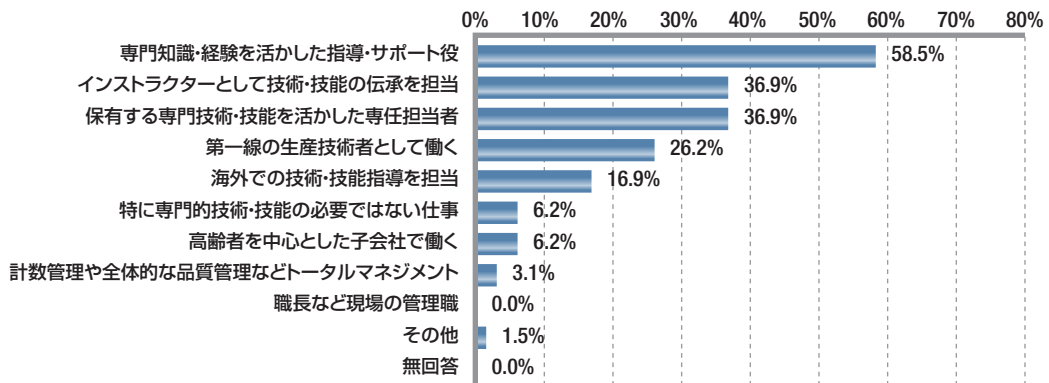
- 大企業⇒
- 若年層や経験の浅い社員への教育訓練担当者として活用できる。
  - 生産量等の変動に雇用面で弾力的に対応できる。
- 小規模企業⇒
- 定年退職者増に伴う要員不足に対する欠員対応。
  - 期間工や新卒に比べ就業率、定着率、能力等が安定・信頼できる。

◆なるほど知っとく◆  
中小企業では、高齢者を戦力と見ている

図Ⅱ-12 60歳以上を活用するメリット(企業65社の回答)



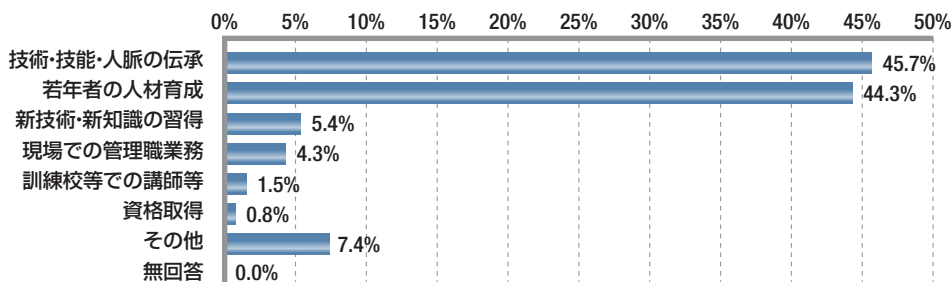
図Ⅱ-13 推進中・検討中の新たな職域(企業65社の回答)



#### ② 高齢者本人が自覚する役割 - 「若年者の人材育成」「技術・技能・人脈の伝承」等企業側の意図を感じている

- 高齢者本人が自覚する役割ともほぼ一致している。(上記①参照)

図Ⅱ-14 60歳以降に期待されるようになった役割(60歳以上従業員650名の回答)

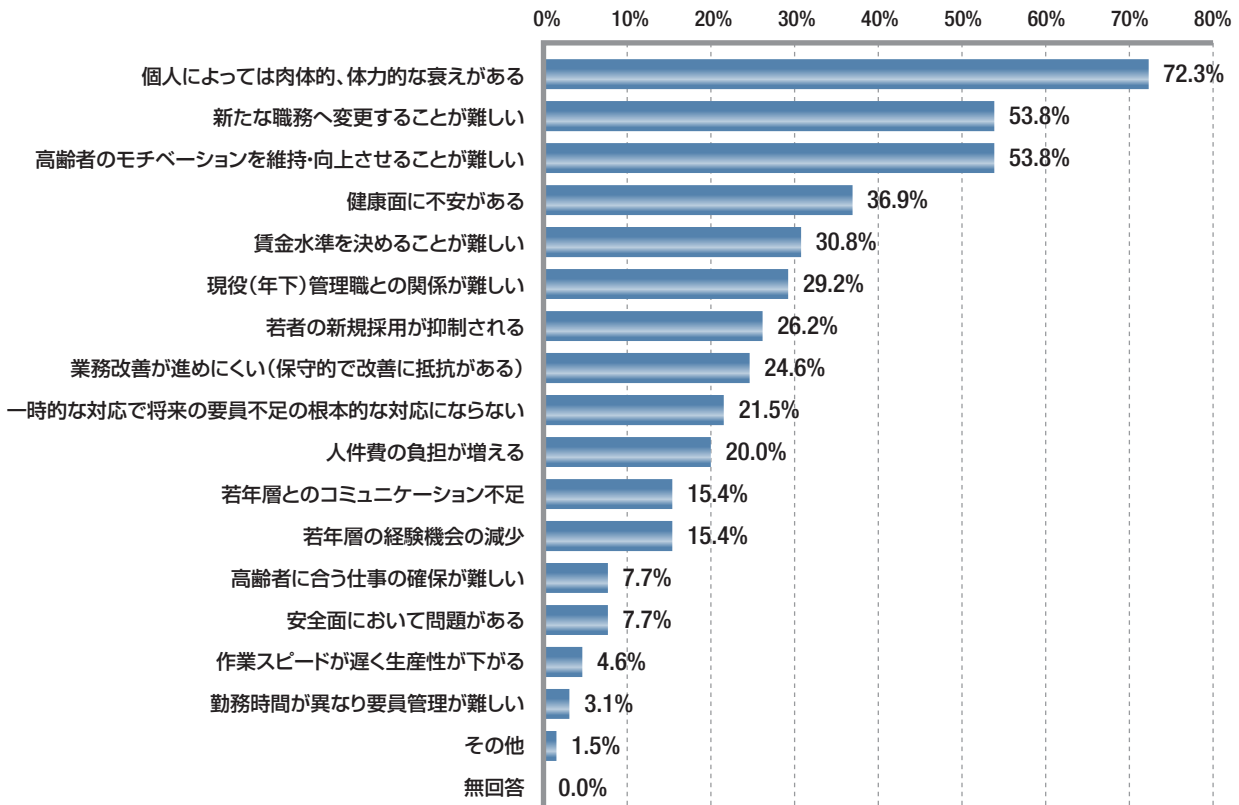




③60歳以上を活用する際の課題－「健康面・体力面の維持」が圧倒的

- 65歳以上層で高くなるのは「健康面・体力面の維持」。
- 年齢層に関わらずほぼ半数は「労働意欲の減少」。
- 一方、事務系(総務・経理等)では「現役(年下)管理職との関係」が多い。

図II-15 60歳以上を活用する際の課題(企業65社の回答)

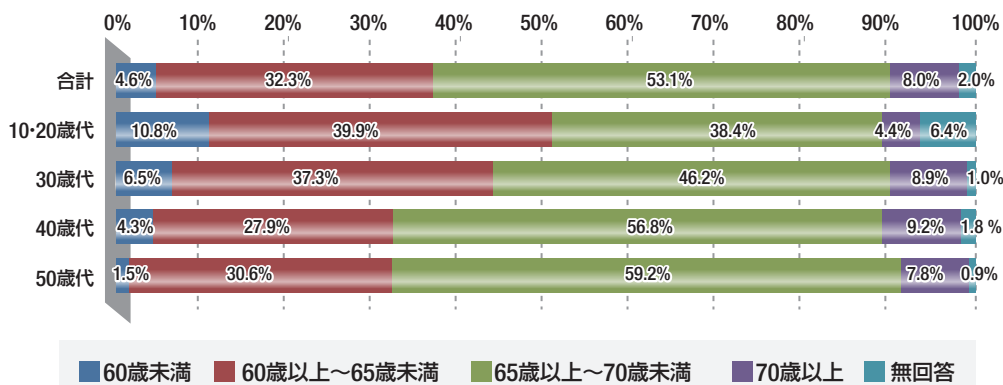


◆コラム◆ 定年後も働きたい？

60歳未満の従業員は年齢階層が高いほど、働き続けたい年齢も高くなる。

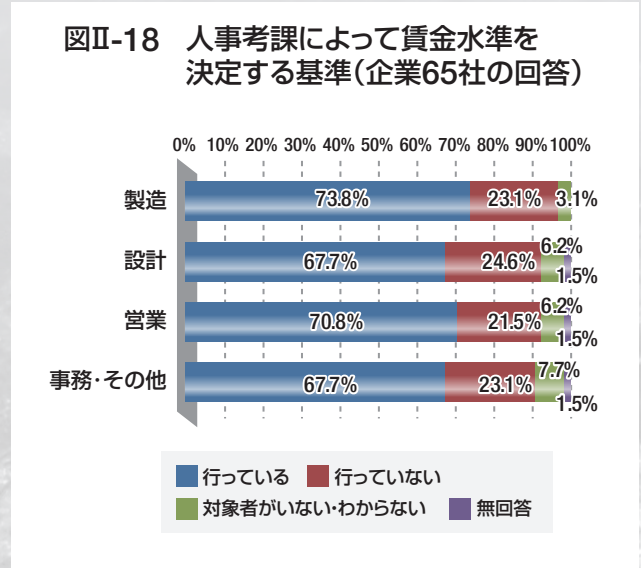
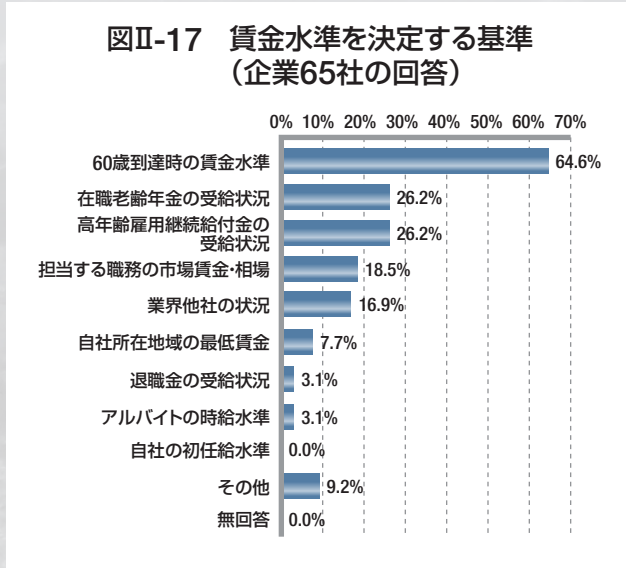
年齢階層別にみると、年齢が高いほど、「65歳以上～70歳未満」まで働きたい割合が多い。若年層は高齢になっても働き続けたい理由が具体的にイメージできておらず、年齢を重ねるにつれ、その理由が明らかになり、より高齢まで働き続けたいと考えるようになると推察される。

図II-16 何歳まで働きたいか(年齢階層別)(59歳以下従業員1,512名の回答)



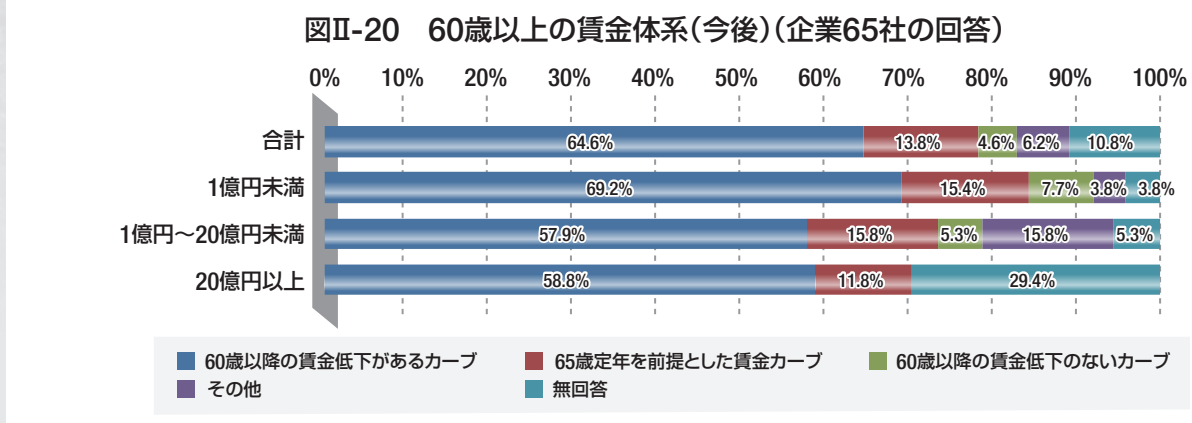
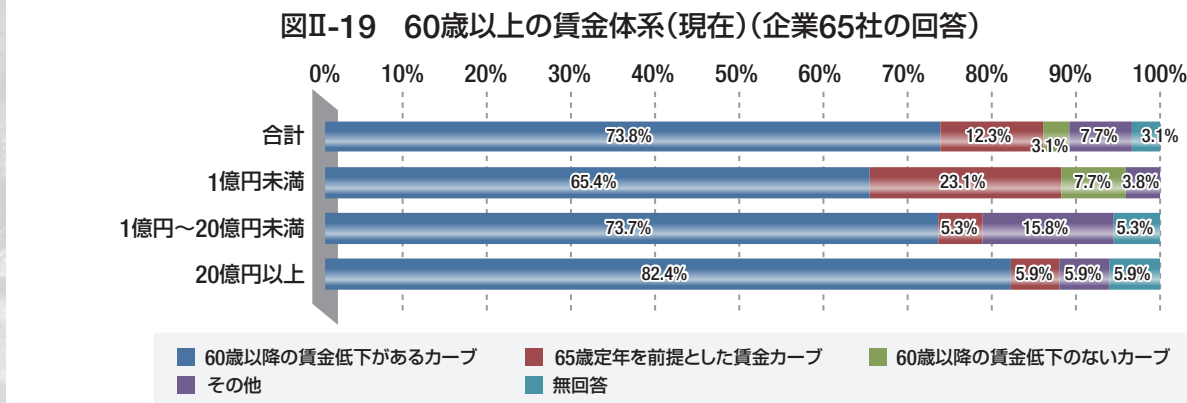
## (4)賃金について

①賃金水準を決定する基準と60歳以降の人事考課の有無－「60歳到達時の賃金水準」とする割合が高く、大半の企業が60歳以上の人事考課を行っている



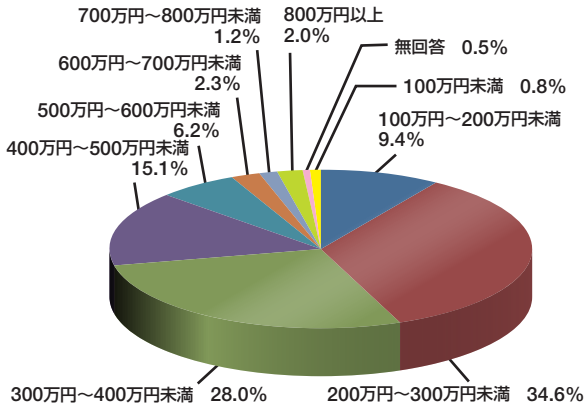
②60歳以上の賃金体系－いずれの資本金規模も、大半が「60歳以降の賃金低下があるカーブ」としている

- 「現在の賃金体系」と「今後の対応」についての方針を比べると、資本金「1億円以上」の企業で、「65歳定年を前提とした賃金カーブ」の割合が増えている。
- 賃金体系上の対応を検討するには、ある程度の資本力が必要であることが推察される。

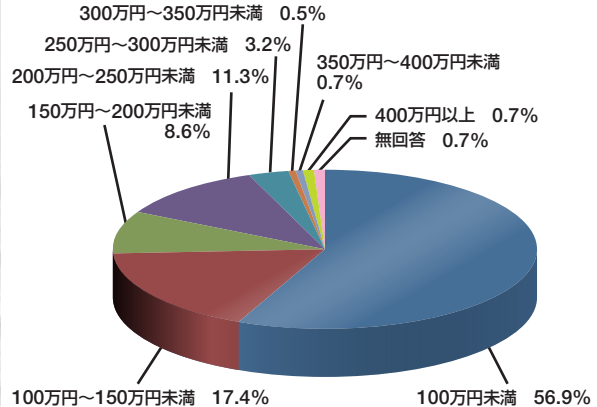


③60歳以上の年収と年金受給額－年収については、45.3%が300万円未満。年金受給額は6割弱が100万円未満

図Ⅱ-21 年収(60歳以上従業員650名の回答)

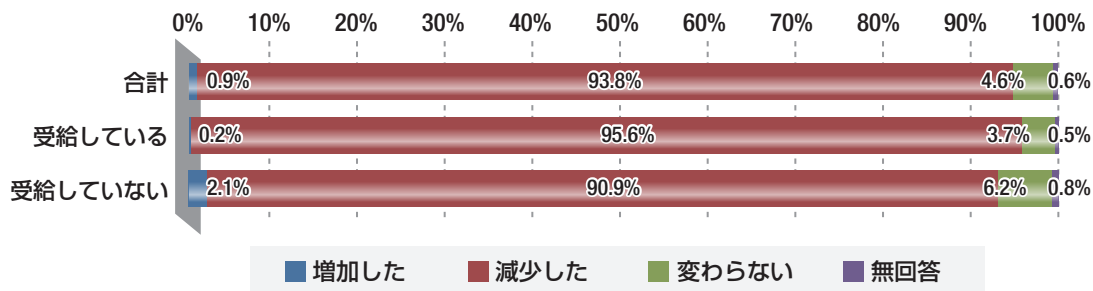


図Ⅱ-22 年金受給額(60歳以上従業員650名の回答)



④60歳以前と比べた年収の増減－年金の受給にかかわらず、年収が減少している場合が9割以上である

図Ⅱ-23 60歳以前と比べた年収の増減(60歳以上従業員650名の回答)

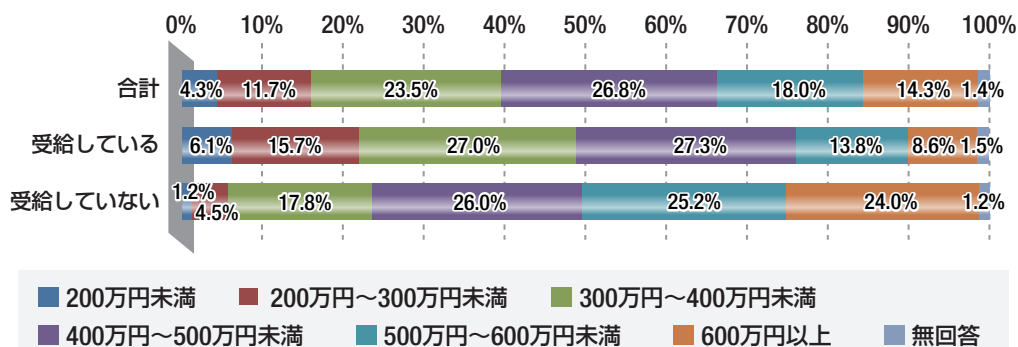


### ◆コラム◆ 定年後も働きたい？

年金を受給していない層は、比較的に希望する年収が高い。

希望する年収を年金受給の有無別に見ると、「受給している」では「400万円～500万円未満」「300万円～400万円未満」の順に高い。一方、「受給していない」では「400万円～500万円未満」「500万円～600万円未満」の順となっている。従業員は年金の受給額を考慮した上で、希望する年収としていっていると考えられる。

図Ⅱ-24 希望する年収(年金受給の有無別)(60歳以上従業員650名の回答)



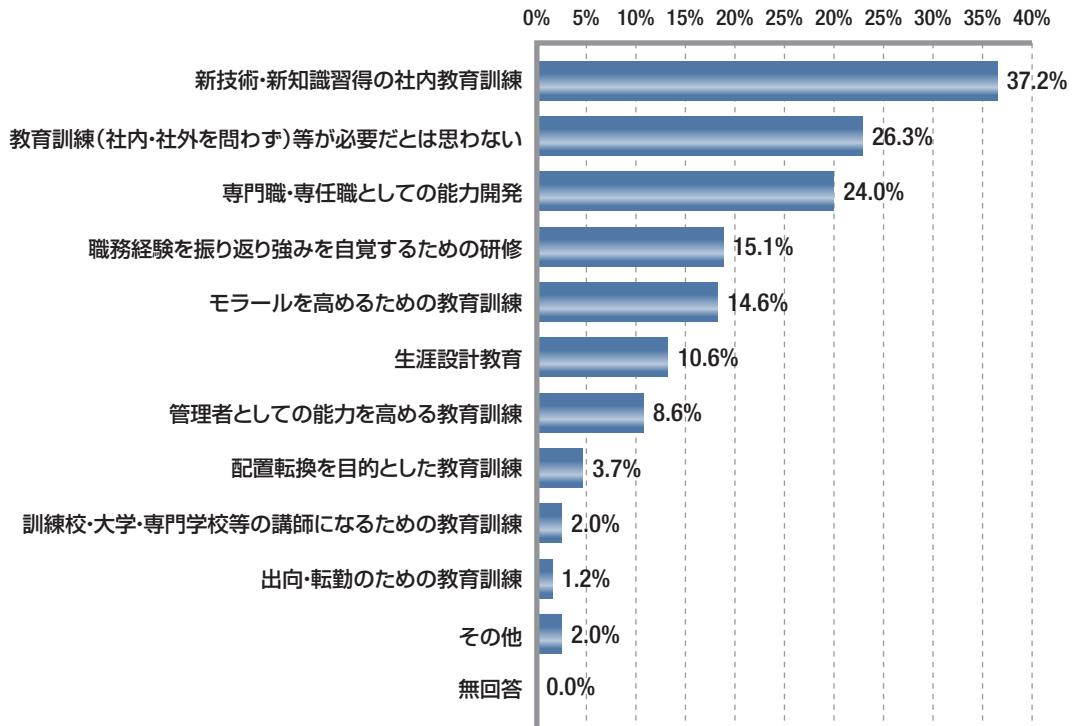


## (5)教育訓練について

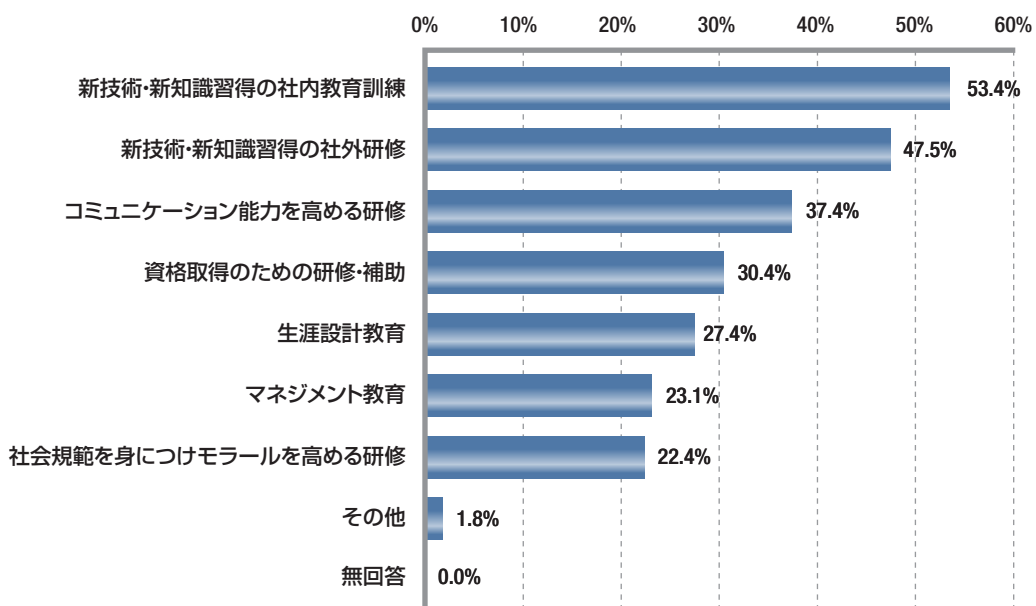
### ①必要と思われる教育訓練－「新技術・新知識習得の社内教育訓練」が必要

- 「モラルを高めるための教育訓練」や「管理者としての能力を高める教育訓練」は、受けた経験があるとの回答は多かったが、必要だと思われる回答は少なかった。
- 教育訓練を提供する企業側と、受講する従業員側に認識のずれがあると考えられる。

図II-25 必要と思われる教育訓練(60歳以上従業員650名の回答)



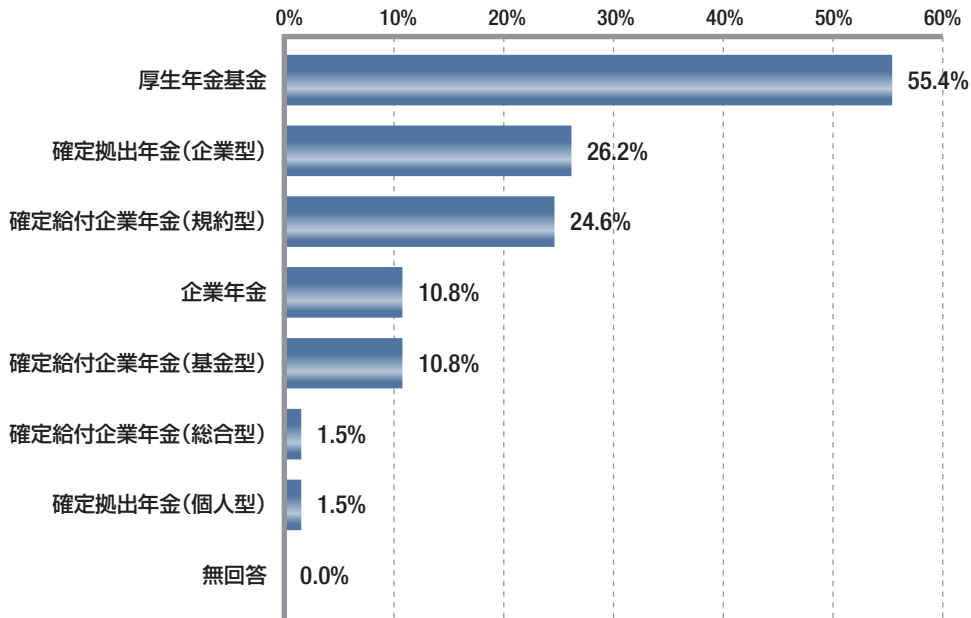
図II-26 長く働ために今後必要な教育訓練(59歳以下従業員1,512名の回答)



(6)活用している年金・給付金・助成金

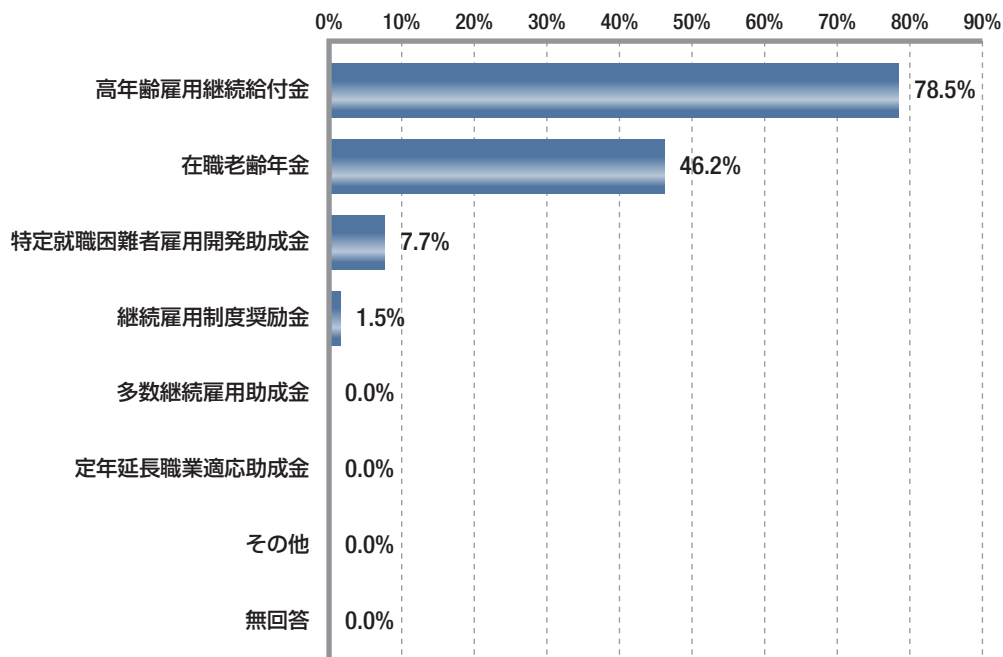
①加入している年金制度－「厚生年金基金」が最も多く、次いで「確定拠出年金(企業型)」、「確定給付企業年金(規約型)」となっている

図II-27 加入している年金制度(企業65社の回答)



②活用している給付金・助成金－「高年齢雇用継続給付金」や「在職老齢年金」が多くの企業において活用されている

図II-28 活用されている給付金・助成金(企業65社の回答)



## (7) 高齢者と現役従業員の声

### ① 当事者(60歳以上従業員)の声

#### ◆要望や感じていること◆

##### ●技能伝承の重要性

- 若年者の指導・育成という形態での働き方が望ましい。

##### ●望ましい仕事

- 60歳以上のメンバーを集めて特定の作業が可能な職場を作ったらどうか。作業時間も休暇も遠慮いらない職場があれば良いと思います。
- 経験を生かして若年層の教育訓練やラインの事前段取り等フォロー業務に門戸を広げることが大事である。

##### ●多様な働き方(高齢者による個人差有)

- 60歳以上就労者の勤務パターンのバリエーションを考えて欲しい。
- 体力的に60歳を過ぎるとキツイので、働くのは週3~4日くらいが適当である。



#### ◆不満・言い分◆

##### ●賃金低下に伴う諸問題

- 60歳までと同じ業務をしても賃金を低くされるのではモチベーションを維持しにくい。
- 60歳以降も正社員として就労しているが給料が60%にダウンしているのにフルタイム勤務している。このごろ気力が無くなってきて、短時間勤務か週休3日にしてもらいたいと思うようになった。

##### ●高齢前の教育ニーズ

- 新しい部門の仕事に対するフォローが何もなかった。事前に教育等してほしかった。

##### ●役職について

- 職制の肩書がなくなると教育・指導の場でメンバーが言うことを聞かなくなるため、何がしかの一般とは違う資格付与が必要と考える。



②同僚及び上司(59歳以下従業員)の声

◆高齢者に対して感じていること◆

●高齢者への尊敬

- 弊社のサービス部門から高齢者がいなくなると機能停止します。
- 居ないと仕事が止まるレベルの神サマが多い。
- 60歳代従業員は世話好きな人が多く、指導の際には作業の方法を教えるだけでなく、その原理や重要性なども詳しく説明してくれるため、とても頼りになります。

●技能伝承

- せっかくのキャリア・専門知識・スキルがある方々に若い従業員達が学ぶ機会を積極的に設ければ良いと思います。若い社員達にとってもメリットがあるし、高齢者の従業員にとってもやりがいを感じられると思う。



◆会社の高齢者への対応について◆

●高齢者の賃金低下に伴う諸問題

- 60歳未満と同等の意欲を維持し、かつ、成果をあげている人材に関しては給与をあげるべき。
- 60歳になると給料が減って、役職手当もなくなるので同じモチベーションで仕事はできないし、要求すべきでない。



◆高齢者に対しての不満◆

●高齢者の賃金低下に伴う諸問題(士気低下等)

- 労働意欲の低下を強く感じる。そのマイナス部分の負担が若年層へのしかかってくる。
- 賃金に見合った仕事のレベルに抑えてしまう傾向があるように感じる。

●高齢者の個人差(職務遂行能力等)

- 元上司の場合は仕事の依頼内容を選ばなければいけない場合もあり、使いにくい面がある。
- 再雇用者が会社に出てくるだけで給料をもらっているような感じになっており、若年者の作業意欲低下につながっている。

●高齢者の再雇用に対する危機感の無さ

- 若者は面接等でライバルと戦って入社するのに対し、どんなレベルの人でも継続雇用される法は良くない。

## II

## 金属工作機械製造業で高齢者活用を推進するための指針

## 指針① 尊敬される高齢者を大事にする仕組みづくり

アンケート調査結果によれば現役従業員は60歳以上の高齢者を高く評価し、尊敬しています。高齢者が実際に高度な熟練技能や経験を持って仕事をし、現役従業員は多くの面でそれに助けられており、もし彼ら高齢者がいなくなれば日常業務が立ち行かない場合もあるなど、必要不可欠な存在になっているからです。ところが高齢者の再雇用制度では賃金が大きく低下することが多いため、「今までと同じ仕事内容なのに給料が大きく下がった」と感じて意欲が低下し、能力発揮も低下する高齢者もいます。もし金銭的な解決が難しいのであれば、他の方法で意欲低下を防ぐことを考えるべきでしょう。高齢者の使命感や生きがいに訴える方法、例えば、責任ある仕事や肩書を与え、頑張っている高齢者のみに与えられる手当等で解決を試みている企業もあります。

**(従業員の意見)**

「(高齢者は)いないと仕事が止まるレベルの神様が多い」(59歳以下)

「60歳までと同じ業務をしても賃金を低くされるのではモチベーションを維持しにくい」(60歳以上)

**(他業種の事例)**

## ◎賃金を工夫する

働く人々にとって賃金は非常に重要なものですが、定年後の継続雇用など60歳以降の処遇が大幅に変わることが多いため、高齢者には特に不安があります。一人ひとりの総収入(賃金+年金)に配慮した賃金決定方法にするなど、定年前後の所得水準をできるだけ激変させない工夫が望ましいでしょう。

- 70歳定年まで定期昇給(医療)
- 在職老齢年金や高年齢雇用継続給付を勘案した賃金設定(食品製造)
- 在職老齢年金受給者の年収を定年前並みにする賃金設定(製本業)

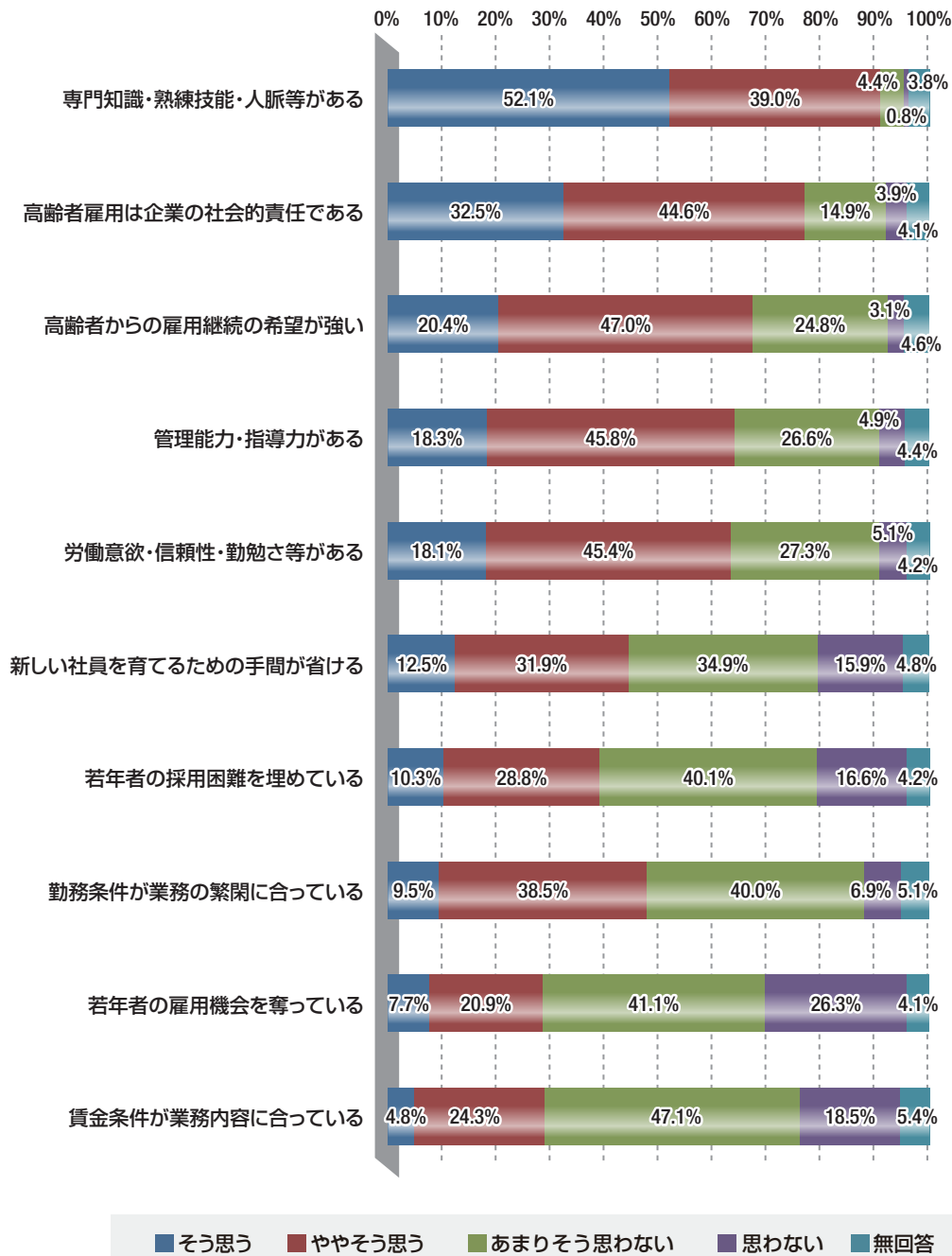
## ◎役職制度を工夫する

一般的には定年前または定年時に役職を離脱しますが、余人をもって代えがたい人材は正社員・嘱託社員に関わらず高齢期もそのまま役職に就け、称号を与えて能力を発揮してもらうことも効果的です。

- 定年後も役職手当を支給(給食)
- マイスター制度(マイスターバッチ着用・手当支給)(車体製造)

(調査結果から掲載)

図Ⅲ-1 「60歳代の同僚に対する印象」(59歳以下従業員1,512名の回答)





## 指針② 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」

高齢者へのアンケート結果から、彼らの生きがい意識に影響するものとして年収の存在は無視できないことが判明しました。この点で工作機械業界の高齢者の意識は一般の高齢者と変わりません。しかし、年収が上昇すればするほど「生きがい意識」が高まるというのではなく、ある程度の年収水準(400万円程度)に達すると、「現在の業務内容」や「現在の勤務形態」に対する満足度が「生きがい意識」に強く影響してくることも分かりました。単に経済的なゆとりによって生活の豊かさを感じ、それが生きがいを感じることにつながるというより、自らの仕事への満足も生きがいを感じることに関係しているようです。高齢期の生きがいを高めるには年収だけではなく、高齢者が従事している仕事の内容や進め方、働き方も重要な鍵を握っているのです。

### (従業員の意見)

「若年者の指導・育成という形態での働き方が望ましい」(60歳以上)

「ラインの仕事を外し専門職として生きたい」(60歳以上)

「60歳以上就労者の勤務パターンのバリエーションを考えて欲しい」(60歳以上)

### (他業種の事例)

#### ◎勤務時間を工夫する

多様な働き方を勤務時間の観点から工夫します。午前と午後、または早朝深夜など高齢者が働きやすい時間帯を勤務時間とします。なお、在宅勤務も検討の価値があります。

- 短時間勤務・軽作業職種転換制度、3パターンの就業時間(食品製造)
- 後継指導専任の高齢者は週1日勤務(機械製造)
- 65歳以上は就業内容・勤務時間・在宅勤務を選択可能(小売業)
- 65歳以降は自宅で出来る加工作業を委託(電気器具製造)
- CAD図面作成者は在宅勤務(機械製造)

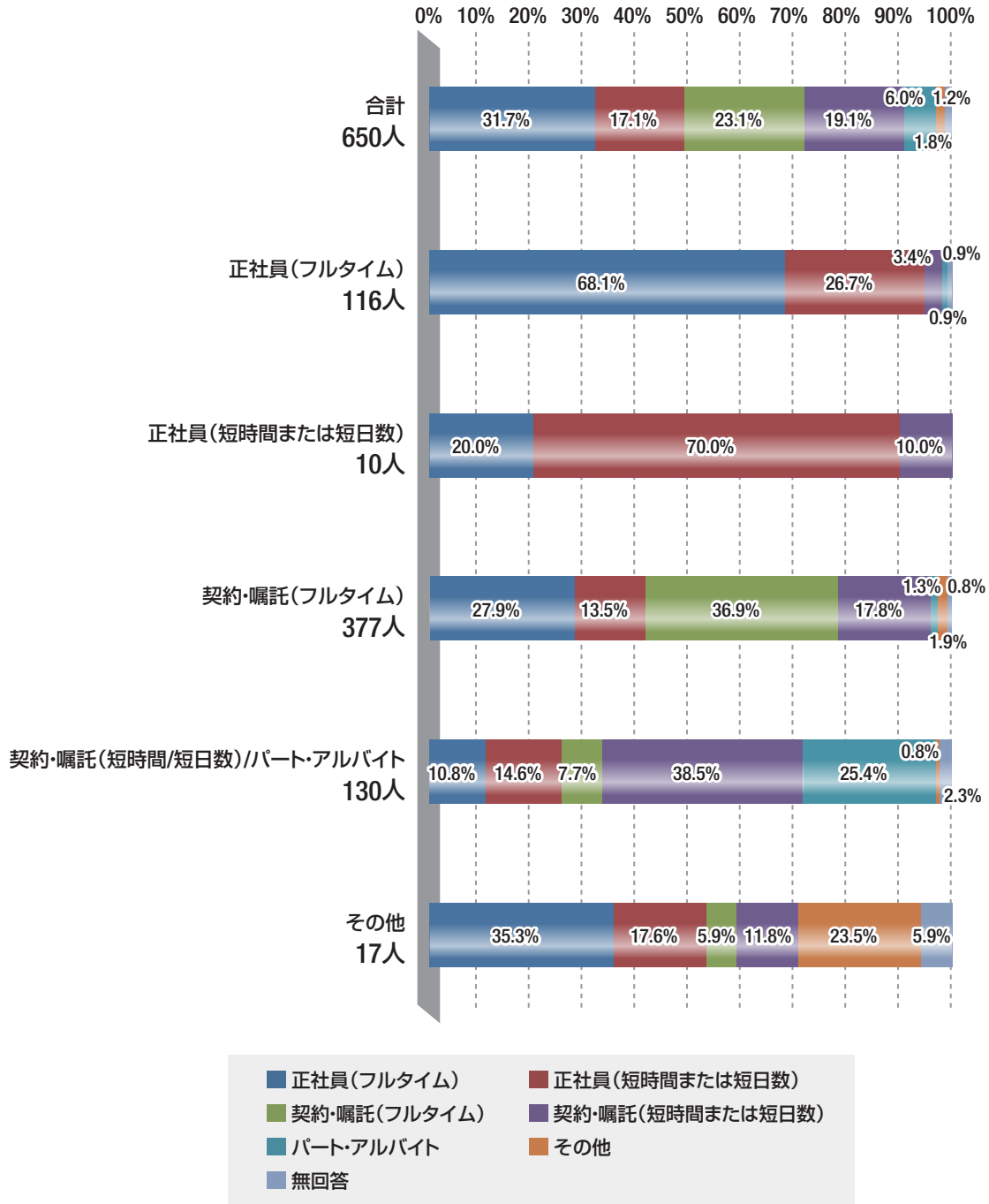
#### ◎高齢者に合った新しい仕事をつくる

高齢者の適性を考え、新たな仕事を会社のなかにつくります。

- 工場見学やインターンシップ担当に高齢者を起用(食品製造)
- 旅館隣接の土地で米や旬の食材を栽培し高齢者が担当(旅館)
- 歴史資料館案内役に高齢者を起用(機械製造)
- 機械メーカーからの再雇用者をエンジニアリング部に配属(繊維)

(調査結果から掲載)

図Ⅲ-2 「希望する勤務形態」(60歳以上従業員の回答・現在の勤務形態別)



### 指針③ 近くにいるこそ分かる高齢者のすばらしさとありがたさ

高齢者の仕事ぶりに対する現役従業員の評価は高いのですが、実際に高齢者と仕事で関わっている者から見た評価はより高くなります。身近に高齢者と接し、しかも業務上の関わりのなかで自身の仕事が高齢者のサポートの下で行われることで、実感を深めているようです。手本となる高齢者を各所に配置することが現役従業員の高齢者への理解を深めることにつながります。もちろん、身近にいれば高齢者の良い面だけではなく問題点も見えてきます。実際、業務上の関わりのある現役従業員の方が高齢者雇用の課題を回答しています。しかしながら、良い点も悪い点も実感として受け止め、そのうえで解決に向けて取り組むのが効果的であり、高齢者と現役従業員のバランスのとれた配置が望まれます。

#### (従業員の意見)

「60歳代従業員は世話好きな人が多く、指導の際には作業の方法を教えるだけでなく、その原理や重要性なども詳しく説明してくれるため、とても頼りになります」(59歳以下)

#### (他業種の事例)

##### ◎高齢者と若年・中堅従業員をペアにする

経験豊かな高齢者を若年者や中堅従業員とペアにして技能伝承を進めます。高齢者と若年・中堅従業員がいつも行動を共にする方法もありますが、普段は別々に仕事をしながらも、必要な時に教えてもらえる相手を決めておく方法もあります。

- 多能工化に向けたベテランによる若年者指導(アパレル)
- 食事部屋出しの立ち振る舞い等をOJTするペア就労(旅館)
- マニュアル化困難な食品製造時は高齢技能者とペア就労(食品製造)
- 「一人仕事」でも高齢者の後ろに若年者を配置(金属製品製造)

##### ◎高齢者を職制にする

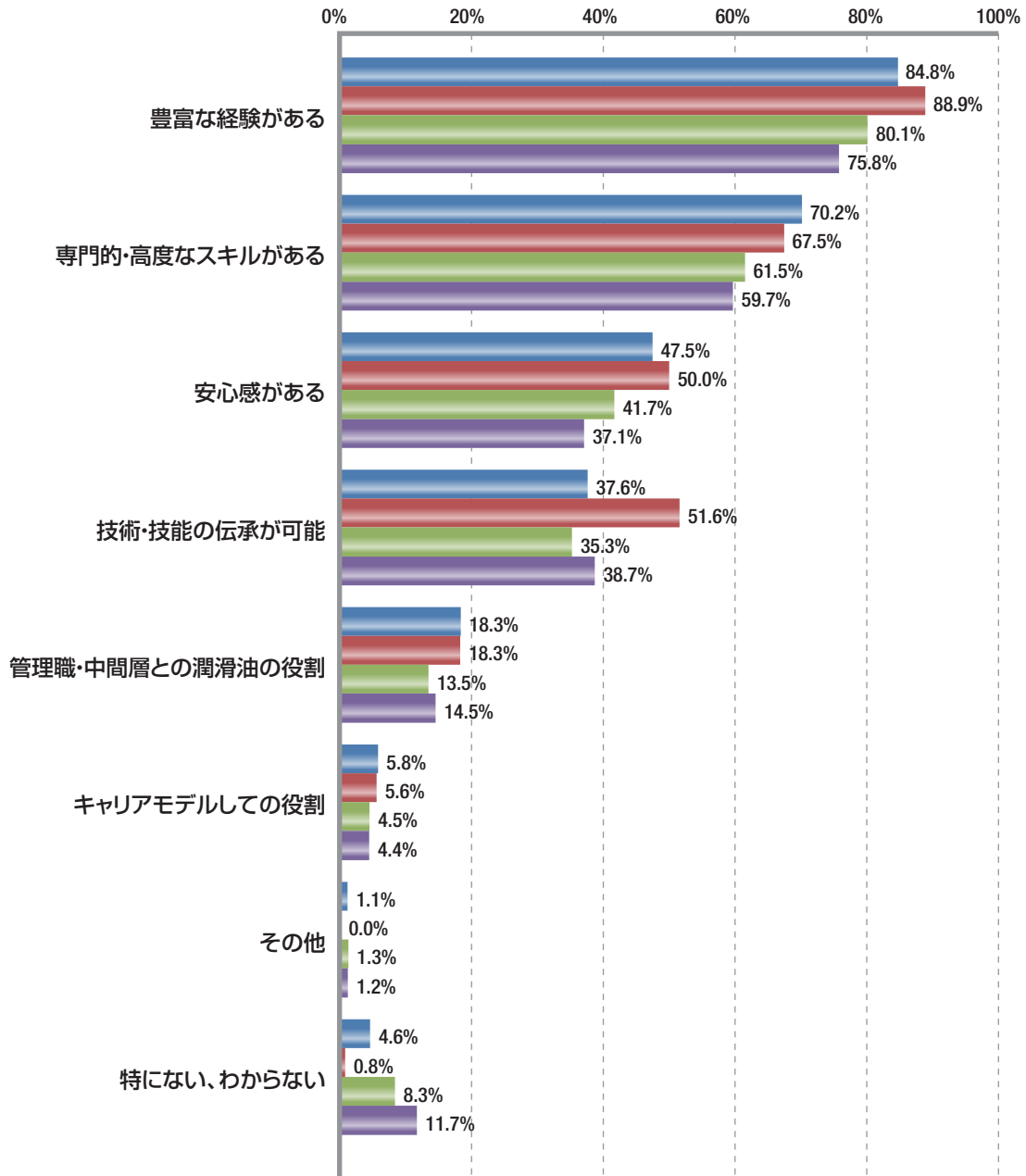
高齢者を職制として職場に配置し、若年・中堅従業員がいつでもその経験や知識を伝授してもらえるようにします。

- 高齢者をプレーイングマネージャー(嘱託課長)に任命(食品製造)
- 作業ライン職制の「シニアアドバイザー制度」導入(機械製造)



(調査結果から掲載)

図Ⅲ-3 「仕事をする上で60歳代の同僚が優れていると感じること」(59歳以下従業員の回答)



- 同じ職場におり業務上の関わりがある(965人)
- 以前の職場にはおり業務上の関わりがあった(126人)
- 同じ職場にいるが業務上の関わりはない(156人)
- 同じ職場にはおらず業務上の関わりはない(248人)

## 指針④ 忘れてはいけない営業系の技能伝承

高齢者雇用の意義として指摘されることの多い若年・中堅従業員への技能伝承ですが、製造現場の技能伝承とともに営業系従業員の技能伝承の重要性を痛感している会社が多いのも工作機械業界の特徴です。その背景には営業職務の特殊性があります。顧客企業担当がチームではなく個人ベースの場合、顧客に関する情報や営業戦術は営業担当者個々人に集積されます。定年間近の者のノウハウは早急に後任に伝えられねばなりません、人員不足の中ではそれがままならないからです。営業担当者のノウハウを営業チームに移転させるなど、組織としての営業部門に蓄積する努力もなされていますが、営業担当者の定年退職が販売力低下につながりかねないという危機感を多くの会社が持っています。営業人材の技能伝承も忘れてはならないのです。

### (従業員の意見)

「弊社のサービス部門から高齢者がいなくなると機能停止します」(59歳以下)

### (他業種の事例)

#### ◎高齢者と若年・中堅従業員をペアにする

営業系の技能伝承においてもペア就労は効果的です。

- 高齢嘱託社員が現役社員の仕入れに同行して指導(小売業)
- 指導を仰げる師を決め必要時に出向いて助言を受ける(食品製造)

#### ◎高齢者が道場を開く

高齢者を先生として塾や道場を開きます。上記のペア就労と違い、集合教育で技能伝承を行なう方式です。高齢者の名前を冠した〇〇塾や〇〇道場を開く会社もあります。

- 「ものづくり道場」(機械製造)
- 高齢者が講師の社内勉強会「漬物大学」(食品製造)
- 高齢者の名を冠した〇〇塾で車両整備の技能継承教育(運輸)

#### ◎高齢者の技をマニュアル化する

高齢者の知識や技術、技能をマニュアル化して会社の財産として残すことも必要です。文章化しにくい場合は動画で作るのも効果的です。

- マニュアル化、年間教育計画、職場単位の教育訓練(給食)

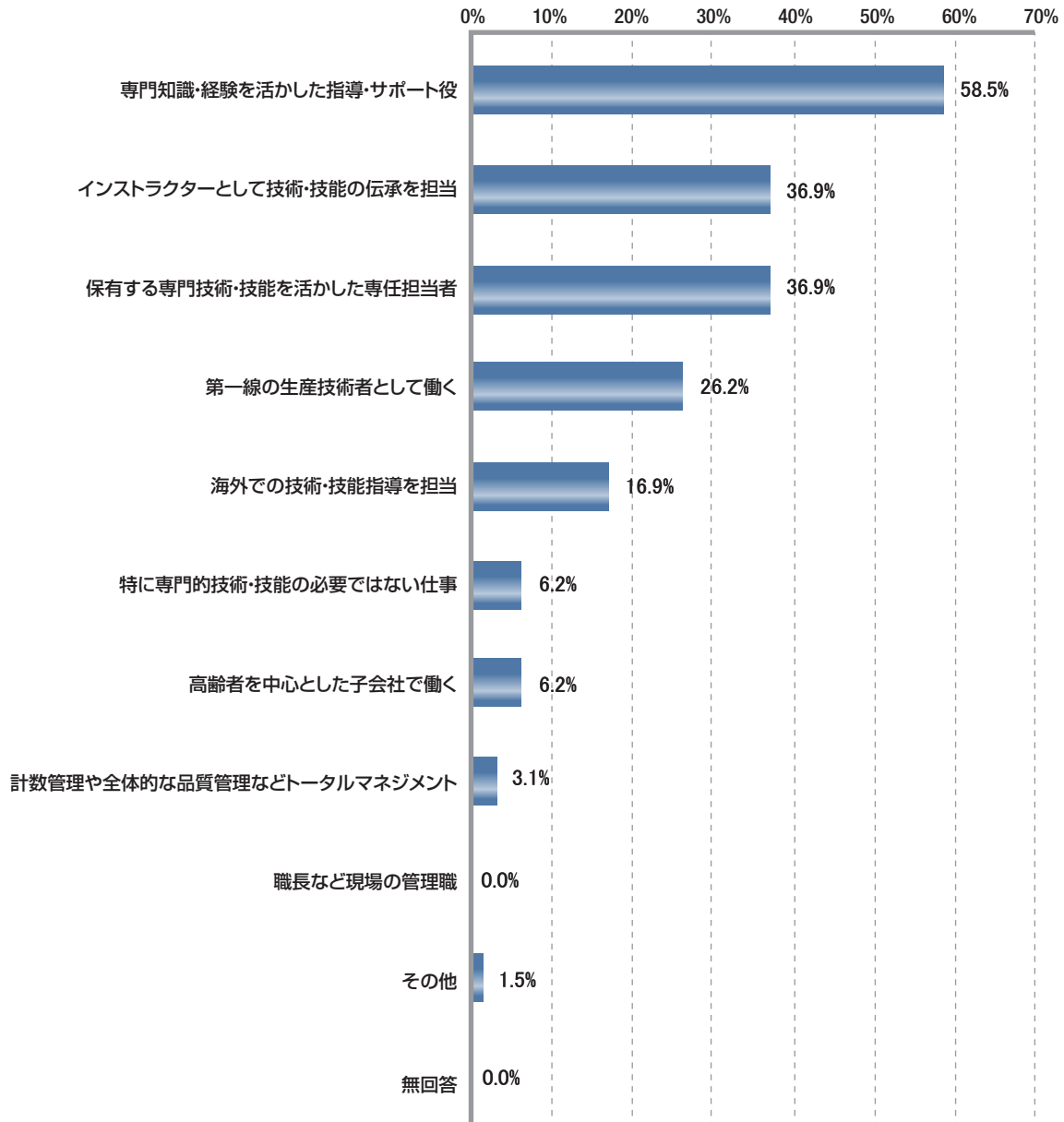
#### ◎高齢者に技能伝承の方法を学ばせる

いかに高度な熟練技能を持った高齢者でも、「教え方」を身につけていないと技能伝承が進みません。また先生役の高齢者間の指導力を揃え、どの先生に師事しても必要な技能や経験が同じレベルで学べるよう工夫が必要です。

- 高齢者の指導力バラツキを考慮したマニュアル整備による指導(福祉)

(調査結果から掲載)

図Ⅲ-4 「推進中・検討中の新たな職域」(企業65社の回答)





## 指針⑤ 高齢者の特性に応じたきめ細かな対応、それを可能にするコミュニケーション

生きがい感に関する質問では、「生活が豊かで充実している」という回答が65歳以上の者に多く、心の余裕を感じさせます。一方、「何か新しいことを学んだり始めたいと思う」、「いろいろなものに興味がある」とする回答が多い設計系(開発・設計)、「自分は幸せだと感じることが多い」事務系(総務・経理等)など、職種ごとの違いも無視できません。会社での「生い立ち」が定年後の働き方に対する考え方の違いを生むようです。高齢者施策は「一律に適用するルール」と「個人対応」の両方をにらんだアプローチが求められ、かつ、高齢者との密接頻繁なコミュニケーションが必要になります。個人の事情を十分に把握し、一方で受け入れ側となる職場や管理職の意向もしっかり把握して両者をマッチングさせ、フォローアップを効果的に行なえる人事担当者の手腕が期待されます。

### (従業員の見解)

「60歳以上のメンバーを集めて特定の作業が可能な職場を作ったらどうか。作業時間も休暇も遠慮いらぬ職場があれば良いと思います」(60歳以上)

### (他業種の事例)

#### ◎健康状態を常に把握する

高齢者の健康を保つ方策として朝礼を活用します。常日頃から高齢者を見守ることで顔色や言動など彼らの心身の健康状態の変化を早期に把握できます。

- 部署単位朝礼で顔合わせし顔色を見る(食品製造)
- 自分の存在意義を悩む高齢者への声掛け(菓子製造)

#### ◎作業スピードを調整する

高齢者の作業スピードは若年・中堅従業員に比べて低下する傾向があります。その対策として作業スピードを落としたラインや、高齢者本人に作業をすべて任せ、その間の計画やペース配分を自分で調整してもらう方法があります。

- 20%スピードダウンした高齢者専用ライン(食品製造)
- 一人屋台生産方式と自分で立てる生産計画(電気器具製造)
- 要注意作業を長時間させず短時間化(サッシ製造)

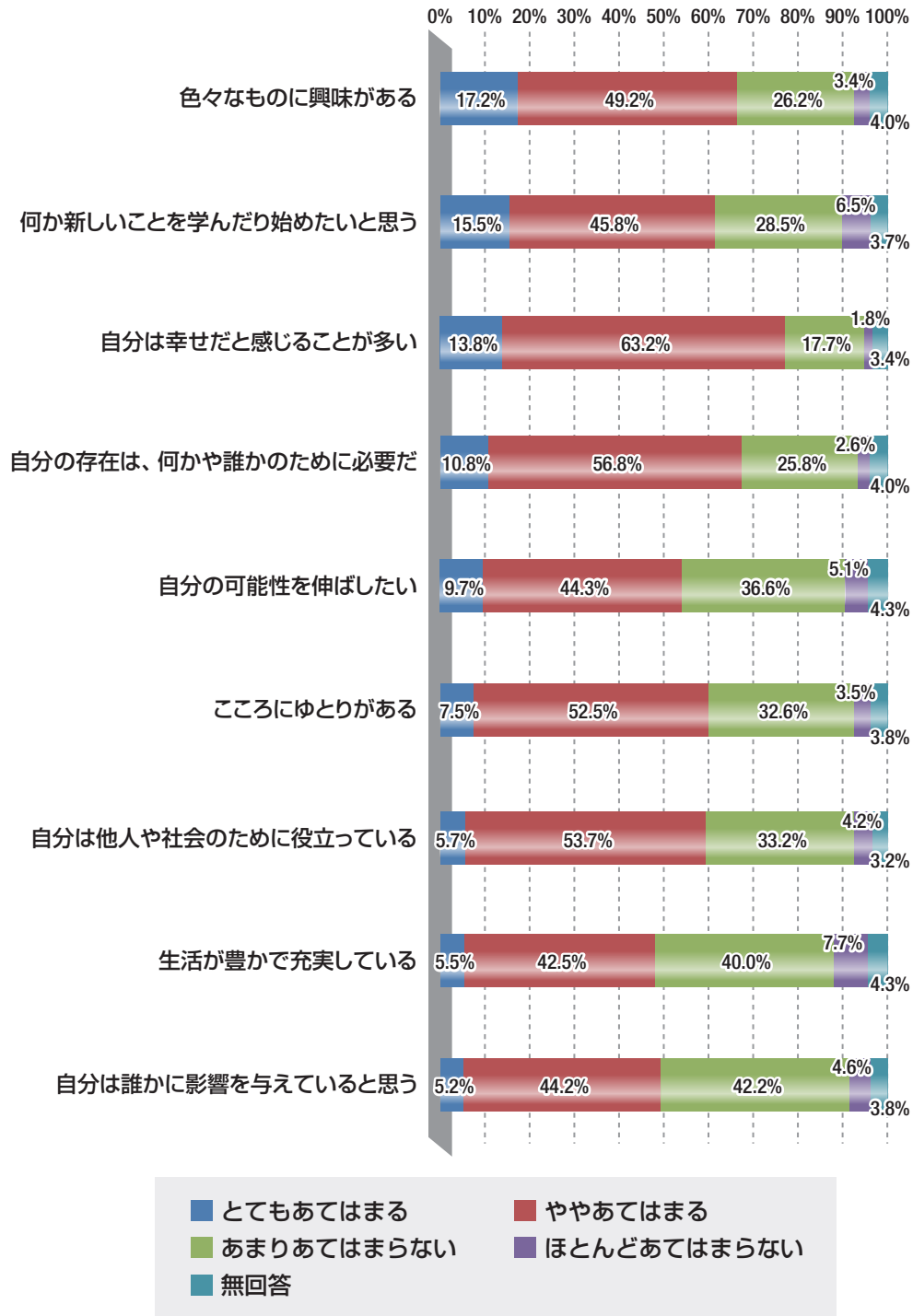
#### ◎高齢者自身も新たな能力を身につける

高齢者がそれまでと変わらぬ同じ職場で働く場合は技術革新などの環境変化に対応できるように再教育が必要かも知れません。また高齢者を配置転換して活用したり、新たに採用して活躍してもらう場合は職場環境の変化への対応を促す必要があります。いずれにせよ高齢者の特性を勘案しなければなりません。

- 新規業務への高齢者起用では長めの研修期間設定(サッシ製造)

(調査結果から掲載)

図Ⅲ-5 「普段の生活で感じている気持ち」(60歳以上従業員650名の回答)



## 指針⑥ 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ

会社の中で高齢者がどのように活用され処遇されているかは、単に会社対高齢者の問題ではなく、現役従業員も含めた会社対従業員の問題です。現役従業員にとって会社が現在行なっている高齢者施策は自分たちの将来を占う重要な手掛かりです。しっかり仕事をしてきた高齢者を定年後も大事にしている会社では現役従業員の会社に対する信頼感も高まります。ところが、過去にそれほどパフォーマンスも高くなかった高齢者を比較的高い賃金でそのまま置いておくなど「高齢者を甘やかしている」(と現役従業員が思う)会社であれば、その信頼も揺らぐのではないのでしょうか。会社の高齢者に対する処遇は会社のメッセージになり、現役従業員はそのメッセージを注視していることを忘れてはなりません。

### (従業員の意見)

「60歳を過ぎてもお仕事をされている方が職場にいと、自分も働けるのだと安心します」(59歳以下)

### (他業種の事例)

#### ◎定年年齢や継続雇用上限年齢を延ばす

定年延長や継続雇用年齢の引き上げが望まれますが、単に年金支給開始年齢までの延長ではなく、生涯現役社会を先取りした65歳以降の戦力化も視野に入れた長期的な取り組みを早めに行なうことが肝要です。

- 就業規則で継続雇用後の上限年齢を定めず就業意欲を重視(機械製造)
- 就業規則に99歳まで再雇用と明記(食品製造)

#### ◎評価制度を工夫する

高齢者に対しても人事考課を行ない、彼らの頑張りをしっかり評価して処遇に反映させる企業もあります。継続雇用であっても経験豊かな高齢者に今までと変わらぬ貢献を期待しているためです。

- 60歳以降の準社員は年2回人事考課(福祉)
- 目指すべき職務行動を格付けした「キャリア段位」で評価(福祉)

#### ◎会社全体に高齢者雇用を啓蒙する

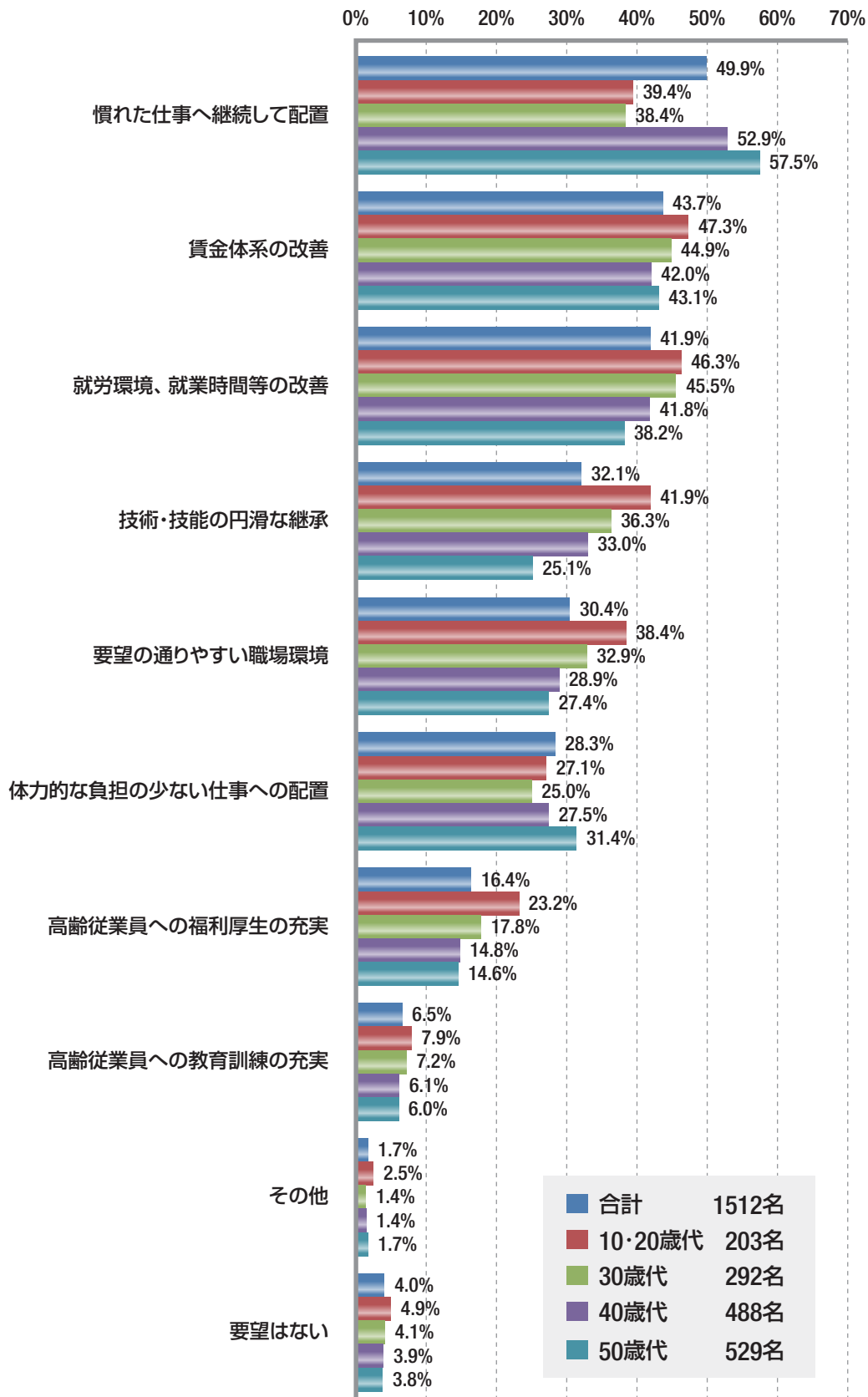
高齢者が働きやすい環境にするには単に職場や設備の環境を良くするだけでなく、働く人々の一人ひとりが高齢者への理解を深め、多様な人々が一緒に働くのを当たり前と考える企業風土づくりが望まれます。

- 管理職研修で高齢者・障害者雇用を社会的使命と啓蒙(食品製造)



(調査結果掲載)

図Ⅲ-6 「希望年齢まで働くために会社に要望したいこと」(59歳以下従業員の回答・年齢層別)





## 高年齢者活用推進に関する制度や公的支援など

### 1. 活用できる公的助成策

#### (1) 特定求職者雇用開発助成金(高年齢者雇用開発特別奨励金)

##### 【概要】

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れる事業主(1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。)に対して、賃金相当額の一部が助成される。

##### 【支給要件】

1. ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること。
2. 1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上雇用することが確実であると認められること。

##### 【支給額】

対象労働者の一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期ごとの支給額
30時間以上	50(90)万円	第1・2期 25(45)万円
20時間以上 30時間未満	30(60)万円	第1・2期 15(30)万円

※( )内は中小企業に対する支給額

⇒支給要件・支給額等、詳細の問合せ先：都道府県労働局

#### (2) 高年齢雇用継続給付

##### 【概要】

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される。

##### 【給付対象】

1. 高年齢雇用継続基本給付金  
被保険者であった期間が通算して5年以上ある雇用保険の一般被保険者で、60歳到達後も継続して雇用され、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳到達時点の賃金月額額の75%未満の方。
2. 高年齢再就職給付金  
失業給付の基本手当を受給している方が、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金が当該基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった場合で、要件を満たした場合に対象となる。

**【給付期間】**

## 1. 高年齢雇用継続基本給付金

被保険者が60歳に到達した月(60歳時点において雇用保険の加入していた期間が5年に満たない場合は、5年を満了した月)から65歳に達する月まで。各暦月の初日から末日まで被保険者であることが必要。

## 2. 高年齢再就職給付金

再就職した日の前日における支給残日数が、200日以上るときは再就職日の翌日から2年を経過する日の属する月までとなり、100日以上200日未満るときは同様に1年となる。ただし、被保険者が65歳に達した場合は、その期間にかかわらず、65歳に達した月までとなる。

**【給付額】**

低下率 = 支給対象月に支払われた賃金額 ÷ 60歳到達時の賃金月額 × 100

- 低下率が61%以下の場合 → 支給額 = 支給対象月の賃金額 × 0.15
- 支払われた賃金額が60歳時点の賃金額の61%を超え75%未満の場合 → 支給率は15%から一定の割合で逓減されます。
- 支払われた賃金額が60歳時点の賃金額の75%以上の場合 → 支給されない

⇒ 支給額・支給期間等、詳細の問合せ先：都道府県労働局

**(3) 高年齢者雇用安定助成金****【概要】**

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的とする。

**【支給要件】**

以下の「活用促進措置」を実施している。

1. 新たな事業分野への進出など
2. 機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善
3. 高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入・見直し
4. 定年の引上げなど

**【支給額】**

- 企業規模にかかわらず、上限1,000万円
- 活用促進措置に要した費用の2/3の額(大企業は1/2の額)と1年以上雇用している60歳以上の雇用保険被保険者のうち活用促進措置の対象となる人数に20万円(※)を掛けた額とを比較して、少ない方の額を支給する。

※建設、製造、医療、保育または介護の分野に係る事業は30万円とする。

⇒ 支給要件・支給額等、詳細の問合せ先：独立行政法人 高年齢・障害・求職者雇用支援機構 (P.43参照)



# 高年齢者雇用安定助成金 活用事例集(金属・機械製造業編)

※中小企業(助成率2/3)の場合の事例となります



独立行政法人

高年齢・障害・求職者雇用支援機構

## 事例① 機械設備の導入・改善(1)

措置実施の職場名称(切断・溶接部門)

### 【1.現状・問題点】

・薄い金属板の切断・溶接を作業台の上で行っているが、形状の異なる金属板の作業には、作業台の高さ調節ができないため、中腰作業が多く**高年齢従業員**にとって負担となっている。

### 【2.取組内容】

高年齢者活用  
促進措置

・作業台の高さを調節できる業務用テーブルリフターを導入し、無理な姿勢による作業負担を軽減させ、効率よく切断・溶接作業ができるよう改善する。

### 【3.取組の効果】

・作業台の高さを調節して作業姿勢の改善を行い、**高年齢従業員**の腰・足への身体的負担を軽減するとともに、作業効率を高めることができた。

### (A) 助成金の対象となる経費

・テーブルリフター(3台)購入費 110万円  
・設置費 10万円  
対象経費の合計 120万円

※ 120万円の2/3 = 80万円…①

### (B) 措置の対象となる被保険者

・**切断・溶接部門**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 5人

※ 5人 × 30万円 = 150万円…②

### (C) 支給額

・①と②のうち、少ない方の金額 = ①

※支給額: 80万円

## 事例② 機械設備の導入・改善(2)

措置実施の職場名称 (倉庫部門)

- 【1.現状・問題点】  
・**資材倉庫**において、鋼材(15kg)を従業員が2人で台車を使用しながら搬送、整理を行っている。1日に重量物を取り扱う回数が多いので、筋力が低下した**高齢従業員**にとって身体的負担が大きい。
- 【2.取組内容】  
**高年齢者活用促進措置**  
・資材倉庫に鋼材搬送用の天井クレーンを設置し、重量物搬送作業にかかる**高齢従業員**の身体的負担を軽減する。
- 【3.取組の効果】  
・重量物搬送作業での**高齢従業員**の身体的負担を軽減するとともに、作業の安全を確保した。

### (A) 助成金の対象となる経費

・天井クレーン設置費	540万円
・倉庫改修工事費	450万円
対象経費の合計	990万円

※ 990万円の2/3 = **660万円**…①

### (B) 措置の対象となる被保険者

・**資材倉庫**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 15人

※ 15人 × 30万円 = **450万円**…②

### (C) 支給額

・①と②のうち、少ない方の金額 = ②

※支給額: **450万円**

## 事例③ 作業方法の改善

措置実施の職場名称 (溶接部門)

- 【1.現状・問題点】  
・**溶接部門**において、パイプ切断の際に規格に沿った寸法にセットする調整作業を、目視で行っているため、高い注意力を要し、**高齢従業員**にとって負担となっている。
- 【2.取組内容】  
**高年齢者活用促進措置**  
・操作パネルで寸法を設定し、パイプを置くだけで自動でパイプ切断ができる自動切断機を導入する。
- 【3.取組の効果】  
・切断作業を自動化・平易化することにより**高齢従業員**の注意力の負担を軽減するとともに、パイプ切断に関する知識や経験を活用することができた。

### (A) 助成金の対象となる経費

・自動切断機購入費	75万円
対象経費の合計	75万円

※ 75万円の2/3 = **50万円**…①

### (B) 措置の対象となる被保険者

・**溶接部門**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 2人

※ 2人 × 30万円 = **60万円**…②

### (C) 支給額

・①と②のうち、少ない方の金額 = ①

※支給額: **50万円**

## 事例④ 作業環境の改善

措置実施の職場名称 (塗装部門)

### 【1.現状・問題点】

- ・**塗装部門**において**高齢従業員**の視力の低下を補うため、更なる照度が必要である。
- ・高温が発生する機器周辺は40度を超える作業環境となっており、**高齢従業員**の負担となっている。

### 【2.取組内容】

高年齢者活用  
促進措置

- ・**高齢従業員**の作業場に、移動式照明を新設し、照度を上げる。
- ・高温が発生する機器周辺で作業する**高齢従業員**のところに、スポットクーラーを導入する。

### 【3.取組の効果】

- ・照度及び室温を改善することにより、**高齢従業員**の作業負担を軽減するとともに、職業能力を十分発揮できる作業環境を確保した。

#### (A) 助成金の対象となる経費

- ・移動式照明購入・設置費 120万円
- ・スポットクーラー購入費 30万円
- 対象経費の合計 150万円
- ※150万円の2/3 = 100万円…①

#### (B) 措置の対象となる被保険者

- ・**塗装部門**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 6人
- ※6人 × 30万円 = 180万円…②

#### (C) 支給額

- ・①と②のうち、少ない方の金額 = ①
- ※支給額：100万円

## 事例⑤ 雇用管理制度の導入・改善 (1)

措置実施の職場名称 (めっき工場)

### 【1.現状・問題点】

- ・**めっき工場**での勤務は一日中立ち仕事での作業が中心となっており、**定年後の再雇用者**の中にはフルタイム勤務が負担となっている者がいる。

### 【2.取組内容】

高年齢者活用  
促進措置

- ・**定年後の再雇用者**について、短時間勤務制度(シフト管理制度)を導入する。

### 【3.取組の効果】

- ・定年後は労働時間を選択することが可能となり、**定年後の再雇用者**のニーズや生活設計に合った多様な働き方が可能となった。

#### (A) 助成金の対象となる経費

- ・専門家委託費(短時間勤務制度導入)10万円
- ・シフト管理ソフトウェア開発費 35万円
- 対象経費の合計 45万円
- ※45万円の2/3 = 30万円…①

#### (B) 措置の対象となる被保険者

- ・**めっき工場**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 8人
- ※8人 × 30万円 = 240万円…②

#### (C) 支給額

- ・①と②のうち、少ない方の金額 = ①
- ※支給額：30万円



## 事例⑥ 雇用管理制度の導入・改善 (2)

措置実施の職場名称 (企業全体)

### 【1.現状・問題点】

- ・企業全体で高齢化が進んでいるが、現在の賃金制度は年齢給となっており、人件費の増大が心配である。
- ・高年齢従業員の体力の低下を補うための技能開発が課題となっている。

### 【2.取組内容】

高年齢者活用  
促進措置

- ・評価制度を導入し、評価に応じた賃金制度の見直しを行う。
- ・高年齢従業員向けの職業能力開発プログラムを開発する。

### 【3.取組の効果】

- ・意欲と能力のある高年齢従業員が、いきいきと働ける条件整備を行うことにより、就労意欲の向上を図った。

#### (A) 助成金の対象となる経費

- ・専門家委託費(制度の見直し) 15万円
- ・職業能力開発プログラム開発費 15万円
- 対象経費の合計 30万円
- ※ 30万円の2/3 = 20万円…①

#### (B) 措置の対象となる被保険者

- ・企業全体で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 11人
- ※ 11人 × 30万円 = 330万円…②

#### (C) 支給額

- ・①と②のうち、少ない方の金額 = ①
- ※支給額: 20万円

## 事例⑦ 定年の引上げ等(1)

措置実施の職場名称 (企業全体)

### 【1.現状・問題点】

- ・現在、企業全体で定年60歳、希望者全員65歳まで継続雇用する制度を実施しているが、経験・知識の豊富な高年齢従業員には年齢にかかわらず働き続けてほしい。

### 【2.取組内容】

高年齢者活用  
促進措置

- ・就業規則を改正し、定年は60歳のままで、希望者全員70歳まで継続雇用する制度を導入する。

### 【3.取組の効果】

- ・70歳まで働ける条件整備を行うことにより、高年齢従業員の経験・知識を活かせるとともに、労働力の確保が可能となった。

#### (A) 助成金の対象となる経費

- ・専門家委託費(就業規則改正) 15万円
- 対象経費の合計 15万円
- ※ 15万円の2/3 = 10万円…①

#### (B) 措置の対象となる被保険者

- ・企業全体で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 16人
- ※ 16人 × 30万円 = 480万円…②

#### (C) 支給額

- ・①と②のうち、少ない方の金額 = ①
- ※支給額: 10万円

## 事例⑧ 定年の引上げ等(2)

【70歳雇用確保措置の実施によるみなし費用100万円が適用される場合】

措置実施の職場名称 (企業全体)

### 【1.現状・問題点】

・現在、**企業全体**で定年65歳を実施しているが、**高齢従業員**から定年後も継続勤務の希望が多い。また、経験豊富な**高齢従業員**には年齢に関わりなく勤務してほしい。

### 【2.取組内容】

高年齢者活用  
促進措置

・就業規則を改正し、定年65歳及び希望者全員67歳まで継続雇用する制度を、新たに導入する。

### 【3.取組の効果】

・67歳まで働ける条件整備を行うことにより、**高齢従業員**の職業経験を活かせるとともに、労働力の確保が可能となった。

#### (A) 助成金の対象となる経費

- ・ 専門家委託費(就業規則改正) 10万円
  - ・ みなし費用【67歳雇用確保措置】 100万円
- 対象経費の合計 **100万円(注)**

(注)委託費の実費に関わらず100万円のみとなります。

※100万円の2/3 = **66万6千円**…①

#### (B) 措置の対象となる被保険者

- ・ **企業全体**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 10人

※ 10人 × 30万円 = **300万円**…②

#### (C) 支給額

- ・ ①と②のうち、少ない方の金額 = ①

※支給額: **66万6千円**

## (4) トライアル雇用奨励金

### 【概要】

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用した場合に助成する。

### 【支給要件】

1. 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する
2. 紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない
3. 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
4. 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている
5. 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
6. 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する

### 【支給額】

対象者1人当たり、月額最大4万円(最長3カ月間)

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり月額5万円(最長3カ月間)となる。

⇒事業主の支給要件・支給額・対象者の支給要件等、詳細の問合せ先：都道府県労働局

## 2. 問い合わせ先(支給申請窓口)

### 都道府県労働局

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/f01.html>)

局	課	TEL	FAX	郵便番号	住所
北海道労働局	職業対策課	011(709)2311代	011(738)1062	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎3階
青森労働局	職業対策課	017(721)2000代	017(773)5372	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎7階
岩手労働局	職業対策課	019(604)3005直	019(604)1533	020-8522	盛岡市中央通2-1-20 ニッセイ同和損保盛岡ビル5階
宮城労働局	職業対策課	022(299)8062直	022(299)8064	983-8581	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎
秋田労働局	職業対策課	018(883)0010代	018(865)6179	010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンビル5階
山形労働局	職業対策課	023(626)6101直	023(635)0581	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島労働局	職業対策課	024(528)0258直	024(523)5523	960-8031	福島市栄町6-6 NBFユニックスビル6階
茨城労働局	職業対策課	029(224)6219直	029(224)6279	310-8511	水戸市宮町1-8-31
栃木労働局	職業対策課	028(610)3557直	028(637)8609	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2合同庁舎
群馬労働局	職業対策課	027(210)5008直	027(210)5103	371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8階
埼玉労働局	職業対策課	048(600)6209直	048(600)6229	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド アクシスタワー15階・16階
千葉労働局	職業対策課	043(221)4391直	043(202)5141	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎4階
東京労働局	職業対策課 助成金事務センター分室	03(3812)9026直	03(3813)5094	112-0004	文京区後楽2-3-21 住友不動産飯田橋ビル3階
神奈川労働局	職業対策課	045(650)2801直	045(650)2805	231-0015	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル3階
新潟労働局	職業対策課	025(234)5927代	025(232)3382	951-8588	新潟市中央区川岸町1-56
富山労働局	職業対策課	076(432)2793直	076(432)3807	930-8514	富山市桜橋通り2-25 富山第一生命ビル2階
石川労働局	職業対策課	076(265)4428直	076(261)1408	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階
福井労働局	職業対策課	0776(26)8613直	0776(27)7693	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨労働局	職業対策課	055(225)2858直	055(225)2786	400-8577	甲府市丸の内1-1-11
長野労働局	職業対策課	026(226)0866直	026(226)0157	380-8572	長野市中御所1-22-1
岐阜労働局	職業安定部助成金センター 職業対策課雇用開発係	058(263)5650直	058(263)5527	500-8842	岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3F
静岡労働局	職業対策課	054(271)9970直	054(271)9977	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知労働局	職業対策課	052(219)5507~8直	052(220)0572	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング15階
三重労働局	職業対策課	059(226)2306直	059(227)4331	514-8524	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎
滋賀労働局	職業対策課	077(526)8686直	077(528)6068	520-0051	大津市梅林1-3-10 滋賀ビル3階
京都労働局	職業対策課	075(275)5424直	075(241)3264	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪労働局	雇用保険課助成金センター	06(7669)8900	06(7669)8905	540-0028	大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル9階
兵庫労働局	職業対策課雇用開発係 ハローワーク助成金デスク	078(221)5440直	078(221)5455	651-0083	神戸市中央区浜辺通2-1-30 三宮国際ビル5階
奈良労働局	職業対策課	0742(32)0209直	0742(32)0226	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎
和歌山労働局	職業対策課	073(488)1161直	073(475)0115	640-8581	和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎
鳥取労働局	職業対策課	0857(29)1708代	0857(22)7717	680-8522	鳥取市富安2-89-9
島根労働局	職業対策課	0852(20)7020直	0852(20)7025	690-7841	松江市向島町134-10 松江合同庁舎5階
岡山労働局	職業対策課	086(801)5107直	086(801)4527	700-8611	岡山市下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島労働局	職業対策課	082(502)7832直	082(502)7835	730-0013	広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第2ビル3階
山口労働局	職業対策課	083(995)0383直	083(995)0384	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館
徳島労働局	職業対策課	088(611)5387直	088(622)2448	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階
香川労働局	職業対策課	087(811)7290直	087(811)8934	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎
愛媛労働局	職業対策課	089(941)2940直	089(941)5200	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5階、6階
高知労働局	職業対策課	088(885)6052直	088(885)6065	780-8548	高知市南金田48-2
福岡労働局	職業対策課	092(434)9806~7直	092(434)9822	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6階
佐賀労働局	職業対策課	0952(32)7217直	0952(32)7223	840-0801	佐賀市駅前3-3-20 佐賀第2合同庁舎6階
長崎労働局	職業対策課	095(801)0042直	095(801)0043	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル6階
熊本労働局	職業対策課	096(211)1704直	096(323)3663	860-0805	熊本市桜町1-20 西嶋三井ビルディング7階
大分労働局	職業対策課	097(535)2090直	097(535)2091	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎労働局	職業対策課	0985(38)8824直	0985(38)8829	880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33 明治安田生命宮崎ビル7階
鹿児島労働局	職業対策課	099(219)8712直	099(216)9912	892-0847	鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル1階
沖縄労働局	職業対策課	098(868)1606直	098(868)1612	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階



### 3. 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機 各都道府県支部 高齢・障害者業務課 問い合わせ先

※最新情報は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご確認ください。  
(<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>)

名 称	郵便番号	所 在 地	電 話	FAX
北海道支部	063-0804	札幌市西区二十四軒4条1-4-1ポリテクセンター北海道内	011-622-3351	011-622-3354
青森支部	030-0822	青森市中央3-20-2 ポリテクセンター青森内	017-721-2125	017-721-2127
岩手支部	020-0024	盛岡市英園1-12-10 日鉄新盛岡ビル5階	019-654-2081	019-654-2082
宮城支部	980-0021	仙台市青葉区中央3-2-1 青葉通プラザ13階	022-713-6121	022-713-6124
秋田支部	010-0951	秋田市山王3-1-7 栄カンビル3階	018-883-3610	018-883-3611
山形支部	990-2161	山形市大字漆山1954 ポリテクセンター山形内	023-674-8867	023-687-5733
福島支部	960-8054	福島市二河北町7-14 ポリテクセンター福島内	024-526-1510	024-526-1513
茨城支部	310-0803	水戸市城前1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215	029-300-1217
栃木支部	320-0072	宇都宮市若草1-4-23 ポリテクセンター栃木内	028-650-6226	028-623-0015
群馬支部	379-2154	前橋市天川大馬路130-1(ハローワーク前橋3階)	027-287-1511	027-287-1512
埼玉支部	336-0931	さいたま市緑区東山2-18-6(ポリテクセンター埼玉)本館4階	048-813-1112	048-813-1114
千葉支部	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2901	043-204-2904
東京支部 (高齢・障害者窓口サービス課)	130-0022	東京都豊田区江東橋2-19-12 豊田公共職業安定所5階	03-5638-2794 (03-5638-2284)	03-5638-2282
神奈川支部	231-0003	横浜市中区北外通4-40 商工中金横浜ビル6階	045-640-3046	045-640-3047
新潟支部	951-8061	新潟市中央区西経通6-886 NEXT21ビル12階	025-226-6011	025-226-6013
富山支部	930-0004	富山市桜橋通り1-18 北日本桜橋ビル7階	076-471-7770	076-471-6660
石川支部	920-0352	金沢市鏡島堂町へー1 ポリテクセンター石川内	076-267-6001	076-267-6004
福井支部	910-0005	福井市大字2-7-15 明治友田生命福井ビル10階	0776-22-5560	0776-22-5255
山梨支部	400-0854	甲府市中小河原町402-1 ポリテクセンター山梨内	055-242-3723	055-242-3721
長野支部	381-0043	長野市西田4-25-12 ポリテクセンター長野内	026-258-6001	026-243-2077
岐阜支部	500-8856	岐阜市橋本町2-20 豊舟ビル5階	058-253-2723	058-253-2728
静岡支部	420-0851	静岡市東区東金町59-6 大同生命静岡ビル7階	054-205-3307	054-205-3308
愛知支部	450-0002	名古屋市中央区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625	052-533-5628
三重支部	514-0002	津市島崎町327-1	059-213-9255	059-213-9270
滋賀支部	520-0856	大津市北が丘町3-13 ポリテクセンター滋賀内	077-537-1214	077-537-1215
京都支部	600-8006	京都市下京区西条通柳橋西入立売中2-8799西条SE1ビル5階	075-254-7166	075-254-7110
大阪支部 (高齢・障害者窓口サービス課)	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル3階	06-4705-6929 (06-4705-6927)	06-4705-6926
兵庫支部	650-0023	神戸市中央区栄町通1-2-7 大西生命神戸ビル2階	078-325-1792	078-325-1793
奈良支部	630-8122	奈良市三条本町9-21 奈良県立奈良ビル6階	0742-30-2245	0742-30-2246
和歌山支部	640-8483	和歌山市南園1-276 ポリテクセンター和歌山内	073-462-6900	073-462-6810
鳥取支部	683-1112	鳥取市若葉台南7-1-11 ポリテクセンター鳥取内	0857-52-8803	0857-52-8785
島根支部	690-0001	松江市東明日町267 ポリテクセンター島根内	0852-60-1677	0852-60-1678
岡山支部	700-0951	岡山市北区田中580 ポリテクセンター岡山内	086-241-0166	086-241-0178
広島支部	730-0825	広島市中区光南5-2-85 ポリテクセンター広島内	082-545-7150	082-545-7152
山口支部	753-0861	山口市矢野1284-1 ポリテクセンター山口内	083-996-2050	083-996-2051
徳島支部	779-0823	徳島市出栗本町1-5	088-611-2388	088-611-2390
香川支部	761-8093	高松市花ノ宮町2-4-3 ポリテクセンター香川内	087-814-3791	087-814-3792
愛媛支部	791-8044	松山市西福生町2184 ポリテクセンター愛媛内	089-905-6780	089-905-6781
高知支部	780-8010	高知市桜橋通4-15-88 ポリテクセンター高知内	088-837-1160	088-837-1163
福岡支部	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	092-718-1314
佐賀支部	849-0911	佐賀市兵庫町若宮1042-2 ポリテクセンター佐賀内	0952-37-9117	0952-37-9118
長崎支部	850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命長崎ビル5階	095-811-3500	095-811-3501
熊本支部	860-0844	熊本市中央区水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階	096-311-5660	096-311-5661
大分支部	870-0131	大分市吉吉1483-1 ポリテクセンター大分内	097-522-7255	097-522-7256
宮崎支部	890-0916	宮崎市大字恒久4241 ポリテクセンター宮崎内	0985-51-1558	0985-51-1557
鹿児島支部	890-0068	鹿児島市東都元町1-4-3 ポリテクセンター鹿児島内	099-813-0132	099-250-5152
沖縄支部	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	098-941-3302

平成27年6月現在

※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。  
(<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>)

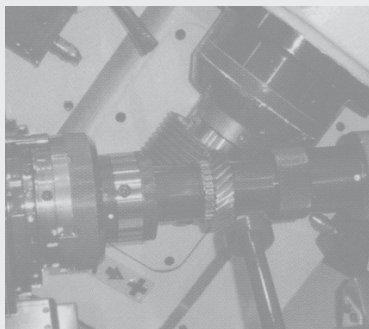
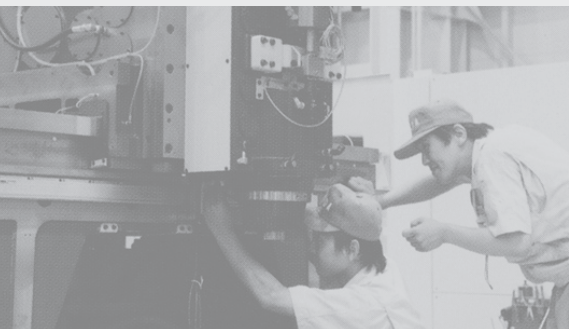






● 高齢者推進委員会 委員名簿

	委員名	会員名	所属・役職名
座長	内田 賢	東京学芸大学	教育学部教授
副座長	道岡 幸二	大阪機工(株)	取締役上席執行役員管理本部長
	五師 秀二	同	管理本部財務部部長
委員	山下 晴央	エンシュウ(株)	常務取締役工作機械事業部長
	延谷 良平	(株)不二越	工作機事業部長
	山本 清多嘉	(株)神崎高級工機製作所	本社総務部専任部長
	石田 修	コマツNTC(株)	管理本部総務部長
	高橋 英郎	(株)松浦機械製作所	取締役管理本部長
	高浜 健一	新日本工機(株)	執行役員管理本部総務部長
	宮崎 悟	中村留精密工業(株)	管理本部総務部長
	三谷 彰良	(株)シギヤ精機製作所	常勤監査役
	苫米地 伸	東京学芸大学	教育学部准教授
シンクタンク	豊島 竹男	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)	経済・社会政策部 経済政策・産業労働分析グループ グループ長 主任研究員
	田口 壮輔	同	経済・社会政策部 研究員
	今井 佳寿美	同	経済・社会政策部 アシスタント
事務局	山本 元芳	(一社)日本工作機械工業会	調査企画部 部長
	行田 慎一	同	調査企画部 課長
	佐藤 睦美	同	調査企画部 係長
	高野 晋一	同	調査企画部 係長
	磯崎 裕行	同	調査企画部



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

## 金属工作機械製造業 高齢者雇用推進ガイドブック

発行 平成 27 年 10 月

©2015.(一社)日本工作機械工業会  
〒105-0011 東京都港区芝公園3丁目5番8号

電話(03)3434-3961

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

無断転載を禁ず