

採石業 高齢者活躍 に 向けた ガイドブック

高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、かつ、次世代に伝える



平成28年9月

一般社団法人 日本砕石協会
採石業高齢者雇用推進委員会

はじめに

わが国における高齢化は他国に類を見ないほど急速に進んでおります。労働力人口に占める65歳以上の人々の割合は2000年には17.4%だったものが、2015年には26.7%に上昇しており、2060年には39.9%とほぼ5人に2人が65歳以上で占められるものと推計されています。

こうしたなか、より多くの働く人が高齢になっても仕事の世界で活躍できることを推進する目的で、「高齢者雇用安定法」が2006年度と2013年度の2回にわたって改正されました。厚生年金の支給開始年齢の引き上げもあり、現在では、従業員が希望すれば原則65歳までは企業は雇用を継続しなければならないこととなっています。

もっとも法律で65歳までの雇用が義務付けられたとは言っても、そのことが仕事の世界で活躍できることを保証するわけではありません。高齢者が仕事の世界で活躍していくためには、高齢に至るまでの自己管理や自ら能力を磨いていくための取り組みが不可欠です。

また、仕事の間となる企業や職場においても、高齢者の能力や適性に応じた仕事・役割の付与、安全・安心に働けるような職場環境の整備、「働きがい」を感じられる賃金・処遇の決定、「現場力」を育むための教育訓練など、高齢になっても職場になくしてはならない社員であり続けることを支援する会社としての取り組みはいくつも浮かび上がってきます。

一般社団法人 日本砕石協会では、こうした問題意識を踏まえ、平成27年度から2か年にわたり、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構から受託した「採石業高齢者雇用推進事業」に取り組んでまいりました。昨年度は、当協会に加盟する企業および従業員の方々を対象としたアンケート調査を行い、さらに企業の経営者の方に対するヒアリング調査を通じて、採石業における高齢者雇用の現状と課題を明らかにいたしました。

こうした調査結果を踏まえ、今回、採石業を営む企業が高齢者雇用を推進する際の道標となるような、「採石業 高齢者活躍に向けたガイドブック」を作成いたしました。本書は、採石業において高齢者の活躍をこれからますます進めていくために求められる5つのポイントについて、事例を紹介しながらわかりやすく取りまとめています。参考資料では、公的給付や助成金、関連法規等も紹介しています。

高齢者の長年の業務経験による技能や知識、ノウハウの蓄積は「熟練」を生み、より高度で複合的な作業能力、いわゆる「現場力」を生み出します。こうした「現場力」を上手に引き出すとともに、次世代に確実に継承していくことが企業の永続的な発展のために求められています。本書が、働く人たちが高齢に至るまで活躍できる採石業の実現のための一助となることを期待いたします。

平成28年9月

一般社団法人 日本砕石協会
採石業高齢者雇用推進委員会

目次

本書の概要	4
1 高齢者が支える採石業 これからも十二分に力を発揮してもらいましょう	6
1-1 採石業における高齢者活用の考え方	6
1-2 採石業における高齢者の活用のためのポイント	7
2 高齢者に力を発揮してもらうための5つのポイント	8
ポイント1 会社が高齢者に求める「人材像」を明示しましょう	8
ポイント2 高齢者の保有する「現場力」を継承し、次世代の育成を図りましょう	10
ポイント3 安全対策を徹底し、健康管理面の配慮も行いましょう	12
1. 安全対策を徹底する	12
2. 健康管理面の配慮	18
2-1 加齢に伴う心身機能の変化への対応	18
2-2 健康診断の受診の徹底と対応の強化	20
ポイント4 高齢になっても安心して働けるような仕組み・制度をつくりましょう	22
1. 定年の延長による65歳までの雇用の確保	22
2. 求められる賃金制度に対するきめ細かな説明	24
3. 高齢者の働く意欲、働きがいを向上させるための工夫	24
4. 高齢に至るまでの人材育成の取り組み	26
5. 仕事と介護の両立支援等、新たな課題への対応	27
ポイント5 経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出しましょう	28
1. 高齢期の働き方や処遇についてあらかじめ十分に話し合う	28
2. 日々のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出する	30

参考資料

1. わが国の少子高齢化の現状と将来	32
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	33
3. 改正高齢者雇用安定法の概要	35
4. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について	38
5. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)	40
6. 「在職老齢年金」と「高齢雇用継続給付」の仕組み	41
6-1 在職老齢年金の仕組み	41
6-2 高齢雇用継続給付の仕組み	43
6-3 「在職老齢年金」と「高齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点	44
7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	47
「高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施	47
8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧	50
8-1 高齢者雇用安定助成金	50
8-2 特定求職者雇用開発助成金	52
8-3 トライアル雇用奨励金	52
9. 関係機関のホームページ一覧	53

1 採石業における高齢者活用の考え方

高齢者が支える採石業

—高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、かつ、次世代に伝える—



高齢者の長年の業務経験による技能や知識、ノウハウの蓄積は「熟練」を生み、より高度で複合的な作業能力、いわゆる「現場力」を生み出す。
こうした高齢者の保有する「現場力」を上手に引き出すとともに、次世代に確実に継承していくことが求められる。

2 採石業における高齢者の活用のための5つのポイント

1 会社が高齢者に求める「人材像」を明示する

会社に貢献できる高齢者とはどういった人材なのか、こういう高齢者になってほしいという会社の意向を「人材像」として明示する。

2 高齢者の保有する「現場力」を継承し、次世代の育成を図る

高齢者の中には職人気質であるがゆえに人にものを教えることが苦手な者も少なくないことから、「現場力」を継承するための方法を工夫する。

3 高齢者一人ひとりが安心・安全に働けるよう 安全対策の徹底、健康管理面の配慮を行う

高齢者一人ひとりが安心・安全に働けるように、日々の安全対策や会社としてできる健康管理面の配慮・対策を徹底する。

特に高齢者に関しては、加齢に伴う心身機能の低下に加えて、注意力が散漫になったり、業務に対する慣れにより危険軽視の傾向が強くなるという声もあり、重大事故につながらないように注意が必要である。

4 高齢になっても安心して働けるような仕組みをつくる

高齢になっても雇用、また、一定の処遇は保障するのでしっかり働いてほしい、というメッセージを発信し、こうした仕組みを制度面（定年年齢、賃金・処遇、働き方等）で担保する。

また、高齢になっても第一線で働くことができるよう、若いうちから技能の向上に努めるよう促したり、やる気の向上、モチベーションの喚起を図ることで、人材育成につなげる。

5 経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出する

高齢者に対して会社・経営者の考えを伝達し、経営に対する考え方の理解を促すとともに、働くにあたっての心がまえ、採石業の魅力等も従業員全員で共有する。

高齢者のみならず従業員全員が一体感を持ち、そのうえで自らの役割を全うすることが会社の発展につながるという意識を共有できる企業風土を構築する。

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2015年（平成27年）8～9月に日本砕石協会会員事業者800社と同社で働く50歳以上の主に製造に関わる仕事に就いている従業員2,400人を対象に実施したものです（有効回収率は事業者44.0%、従業員27.4%）。

なお、グラフにあるN=●●●はその質問に回答した方の数を示しています。

また、「企業事例・経営者の声」は、2015年（平成27年）10月から12月にかけて、日本砕石協会会員事業者を対象に実施したヒアリング調査結果から抜粋したものです。

「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。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を65歳以上と定義し、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

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

1 高齢者が支える採石業

これからも十二分に力を発揮してもらいましょう

1-1 採石業における高齢者活用の考え方

高齢者が支える採石業

—高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、かつ、次世代に伝える—

高齢者の持つ、長年の業務経験による技能や知識、ノウハウの蓄積は「熟練」を生み、より高度で複合的な作業能力、いわゆる「現場力」を生み出します。

こうした高齢者の保有する「現場力」を上手に引き出すことが求められ、加えて、この「現場力」を次世代に確実に継承していくことも重要です。

そのためには、会社としても従業員一人ひとりが高齢になっても第一線で働けるように、若いときから能力向上の機会を与えることで「現場力」を身に付けさせたり、高齢になっても働きやすい職場を創出することで「現場力」を発揮しやすくすることが求められます。

あわせて、従業員全員が一体感を持って働くことができるような職場風土を醸成することで「現場力」の継承を行いましょう。

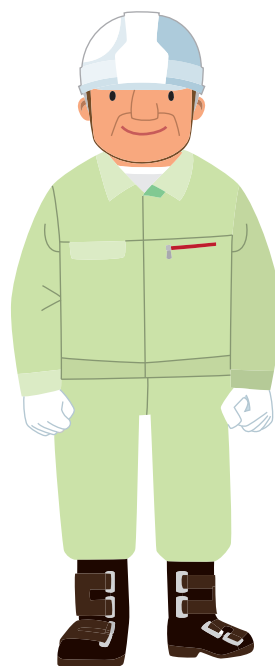
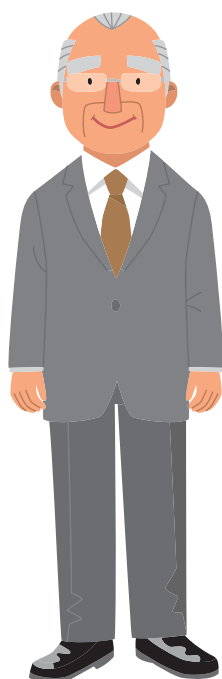


1-2 採石業における高齢者の活用のためのポイント

採石業において今後ますます高齢者に力を発揮してもらうためのポイントは以下のとおりです。

採石業における高齢者の活用の5つのポイント

- ① 会社が高齢者に求める「人材像」を明示する
- ② 高齢者の保有する「現場力」を継承し、次世代の育成を図る
- ③ 高齢者一人ひとりが安心・安全に働けるための安全対策の徹底、健康管理面の配慮を行う
- ④ 高齢になっても安心して働けるような仕組みをつくる
- ⑤ 経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出する



2 高齢者に力を発揮してもらうための5つのポイント

ポイント 1 会社が高齢者に求める「人材像」を明示しましょう

会社に貢献できる高齢者とはどういった人材なのか、自社の社員として必要と思える高齢者はこんな人材、こういう高齢者になってほしいという会社の意向を「高齢者に求める人材像」として具体化しましょう。

こうした人材像が明示されていると、高齢者としてもその役割を全うしなければならないという意識や責任感を常に持ちながら仕事をするようになります。

また、若年・中堅社員に対しても、この会社で長く働き続けるためにはどのような能力を身に付けたらよいのか、仕事に対して日ごろからどのような姿勢で臨んだらよいのか、といった「気づき」を与え、日々の行動の変革にもつながります。

さらに、若年・中堅層の社員が「将来の自分」である高齢者からいかに学ぶか、どう付き合い合えばよいのかを考えることにもなるので、社内のコミュニケーションの円滑化にも寄与します。

同じ採石業に携わる企業であっても、経営環境や企業の歴史、従業員の年齢構成は異なり、高齢者に求める役割も異なってきます。また、高齢者と一口に言っても、能力やキャリア、本人の志向性は異なります。企業の実情に応じて、いくつかのタイプの「高齢者に求める人材像」を作成することが求められます。



高齢者に求める「人材像」の例

【会社にとってかけがえのない人材】

- 「山の見方」(現状の地形からどのように原石を採掘・確保するのかを判断し、切羽の設計・計画を行う)を理解し、実践できる人材
- 常に安定した品質の製品を供給するために原石を採取した場所や日々の天候、自社の山以外の原石等、原石の状態や受け入れ先によって異なることを理解したうえでプラントの操作ができる人材
- 部品の交換は必要最小限にとどめ、修理できる場所はその場で修理して、プラントの稼働をできるだけ止めない、必要以上のコストをかけないことを心がけ、実践できる人材

▶ こうした人材は企業にとって欠かせない人材です。ただし、高齢者全員がこうした人材である必要もないこともまた事実でしょう。企業が長く存続するためには、最低限1~2名は欲しいところです。

【会社にとってぜひとも長く働いてもらいたい人材】

- 指示を待つだけでなく、現場で考え、行動できる人材
- 仕事が円滑に進むように、経験とノウハウを活かして仕事の段取りを組むことのできる人材

▶ できるだけ多くの高齢者にこうした人材になってもらいたいものです。「自立した」人材を求めているということを若いときから徹底して伝えていきましょう。

【最低限ここまでなってもらいたい人材】

- ABCができる人材

▶ ABCとは、A(あたりまえのことを) B(バカにせず) C(ちゃんとやる)ことです。安心・安全に、若い社員と一緒に働くためには、こうしたことのできる人材でなければなりません。いいかえれば、こうしたことを地道に続けていく、「縁の下の力持ち」的な役割の高齢者も企業にとっては欠かせない存在です。

ポイント2

高齢者の保有する「現場力」を継承し、次世代の育成を図りましょう

採石業においては、高齢者が保有する高い技術・技能、いわゆる「現場力」をうまく引き出し、活用していくことが欠かせません。一方で、若年者の採用と定着、育成が非常に重要な課題となっていることから、こうした「現場力」の継承はもちろんのこと、仕事に対する姿勢や心構え、採石業の仕事のやりがい等についても若年者に伝えていくことが求められます。

ただし、高齢者の中には高い技術・技能は保有しているものの、人にものを教えることが苦手、関心がないという者も少なくありません。教えるべきことが若年者に十分に伝えられなければ、長年の経験で高齢者が培った技術・技能やノウハウは忘れ去られてしまい、企業にとって大きな損失になってしまいます。

「若手社員に対する指導がうまくできない」「若い人との関係をとることが難しい」ということがあるのなら、会社として最近の若年者の気質やそれに応じた指導の仕方、いわゆる若年者との「付き合い方」や「仕事の教え方」を高齢者に教えることが必要になってきます。

また、教える側の技量、教わる側の理解力など、人それぞれに差があることから、なかなか高齢者と若年者とのコミュニケーションがうまくいかないことも出てきます。関係悪化の兆しが見えてきたら、早めに社長をはじめとした経営層が間に入って調整するようにしましょう。

なお、「現場力」の継承にあたっては、高い技能を持った高齢者が直接、現場で若年者に教えるのではなく、いったん職長が高齢者の保有する技術・技能を継承し咀嚼したうえで若年者に伝える、いわゆる職長に「通訳」の役割を果たしてもらう方法も考えられます。

こうした「現場力」の継承の取り組みは、仕事に誇りを持ち、会社や仲間を信頼し、連帯感のある職場をつくっていくことになります。結果として若年者の入職・定着の促進にもつながりますので、積極的に取り組んでいくことが求められます。



企業事例

経営者の声

「現場力」の継承に向けた対策・工夫

- 当社の“山づくり”を行った人は現在66歳。65歳でいったん退職したものの、アルバイト待遇で働いてもらっている。「山づくり」のノウハウを後進に伝えて欲しいということから、現在、2人の従業員を後継者に指名し、指導をお願いしている。
- 後継者候補が、最高齢の従業員が実際に手掛けた現場で仕事をしており、造成、切羽計画がどのように実行されたのかを体感していることから、日常の業務を通じて、技能の継承が図られている。
- 教える側の立場にある72歳の従業員は、どちらかという職人気質のマイペースな人で、決して教え方がうまいとは言えないことから、社長などを交え、話し合い、打ち合わせという形をとるなど、経験とノウハウの継承の方法について工夫している。
- 従業員が一人前に育つまで時間がかかるし、教えなければならないことはたくさんある。いずれは後進に道を譲る形になるのだろうが、指導役というのは高齢者にとってはうれしいことだと思う。人は使命を与えられるとやる気を出すものだ。生きがいを感じて働いてくれる。そういう形で高齢者雇用を考えていきたい。
- 高齢者が“親”となり“先生”になって指導していくという位置づけで高齢者の役割を捉えている。「お前に“子ども”(若い従業員)を3人付けるから一人前にしてくれ」というと高齢者もやる気を起こす。「俺が教えてやる」「俺が教えられるのは優秀だからだ」と言って自慢する高齢者も出てくる。
- 教える側の技量、教わる側の理解力など、人それぞれに差があり、関係がギクシャクすることがあるが、そういった状況が明らかになる前、あるいはその兆候を感じた時に、上司や役員等が間に入り、アドバイスをし、調整する。常に現場を見ながら、教える側、教わる側双方に、素早く手配り、気配りすることが必要である。
- 社長自らが現場を回りながら指導する機会を多くしている。「山の採り方」が理にかなっていないと大きなロスが発生することから、気づいた時点で声をかけ、指示するようにしている。

ポイント 3

安全対策を徹底し、 健康管理面の配慮も行いましょう

1. 安全対策を徹底する

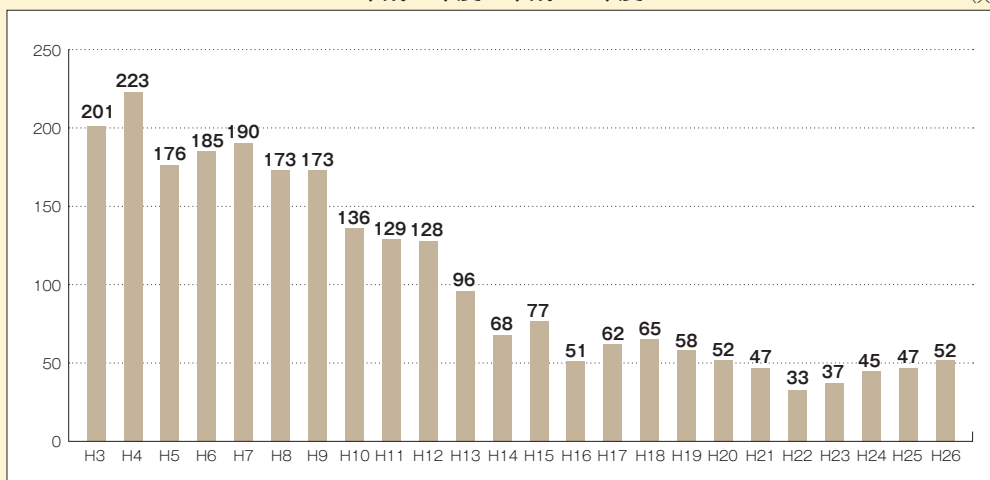
(1) 労災の発生状況と高齢者に多い事故

労働災害の防止の基本は、現場で働くすべての社員が安全に働くことができる作業環境や職場環境を整備することです。

なかでも高齢者については、心身機能の低下という問題は避けることができません。日本砕石協会の調べによると、平成16年度から26年度の全死亡者数61人中、60歳以上の死亡者数が14人(23.0%)、70歳代だけでも死亡者数が9人(14.8%)にも及んでいます。特に、油圧ショベルの死亡災害12人中、60歳以上が5人と半数近くを占めています。

このように、加齢に伴う体力や瞬発力等の低下など留意すべき点が少なくない高齢者については、若手・中堅社員以上に安全面の対策等について配慮することが求められます。

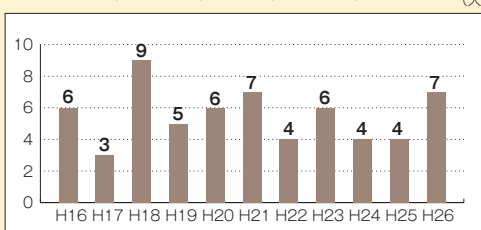
図 採石業における労働災害発生件数の推移 (休業4日以上死傷災害)
平成3年度～平成26年度



資料：(一社) 日本砕石協会「労働災害動向集計」



死亡災害発生件数
平成16年度～平成26年度



資料：(一社) 日本砕石協会「労働災害動向集計」

出典：(一社) 日本砕石協会「採石業における現場管理者能力向上テキスト」

表 採石業における年代別死亡者数

	死亡者数	割合
20歳代以下	7人	11.5%
30歳代	5人	8.2%
40歳代	17人	27.9%
50歳代	18人	29.5%
60歳代	5人	8.2%
70歳代	9人	14.8%
計	61人	100%

注：平成16年度から26年度の数値
出典：(一社)日本砕石協会「労働災害動向集計」

表 採石業における60歳以上の作業者がり災した業務災害の例

災害の種類	事例	年齢
ベルトコンベヤへの挟まれ・巻き込まれ	砕石プラント稼働管理中、り災者は長さ22m×幅0.75mのベルトコンベヤのテールプーリに巻き込まれた。	70歳
油圧ショベルの転倒・転落災害	標高630m付近の切羽ベンチで、前日の発破で爆砕した岩石を油圧ショベル(1.7㎡)で処理中、根切り発破の必要な箇所が発生したためクローラドリルによるせん孔の準備をしていたところ、油圧ショベルが路肩に近づきすぎ転落した。	71歳
	新規開発箇所の剥土・剥岩作業中、り災者の運転する油圧ショベル(1.5㎡)がのり肩から重機道に転落した。	70歳
	砂利採取場での埋戻しのため、り災者は油圧ショベル(0.8㎡)を用いて搬入土砂の埋戻し転圧作業中、油圧ショベルがバランスを崩して転倒した。	71歳
油圧ショベル作業中の落石・壁面崩落災害	油圧ショベルで採石場の災害防止用土堤を6m程掘下げ、同僚と2人で排水管敷設作業中、上部後方ののり面が崩壊し全身が埋まり、り災した。掘削箇所は盛土部で緩かった。	77歳
油圧ショベルでひく・挟む	採石場の土石等を用いて作業用道路の補修作業中、り災者は、整地作業を終了しバックしてきた油圧ショベル(1.8㎡)に気づかず左後方キャタピラにひかれた。現場の見通しはよかったが、り災者と油圧ショベルオペレーターの双方とも相手に気づかなかった。	62歳
ダンプトラックの転倒・転落災害	直線が約500m続く勾配5~7度、平均幅員10mの道路で、32tダンプでプラントに原石運搬中、高さ1mの土手を乗り越え約30m下に転落。ブレーキ痕もなく土手に乗り上げたときもハンドルを切った形跡もない。ダンプは1カ月前に重機メーカー点検は済んでいた。	68歳
油圧ショベルの誤作動・誤操作による災害	油圧ショベルによる小割作業中、り災者は、落ちた手袋を拾おうと運転席窓から身を乗り出したところ、操作レバーに胸部が触れブームが下方に誤作動し、ブームと窓脇に頭を挟まれた。	70歳

出典：(一社)日本砕石協会「労働災害動向集計」より抜粋

(2)全社的な安全対策の仕組みづくり


加齢に伴い、体力、平衡感覚や敏捷性、瞬発力等の低下が目立つ高齢者が見受けられ、安全面での不安が増すとの指摘があります。また、高齢者本人のなかにも、加齢による心身機能の低下を感じている者も少なくありません。

現場作業は安全を第一に考えることが絶対条件となります。従業員一人ひとりが日々注意しながら作業を進めることはもちろん、会社全体としても、高齢者の特性に応じたきめ細かな安全対策を積み重ねることが求められます。

高齢者が特に注意しなければならない作業環境に関するポイントは以下のとおりです。

作業環境の整備

- 階段や傾斜に手すりや滑り止めを設置したり、段差をなくす。
- 照明を明るく、掲示物の文字を大きくする。
- 警告音を大きくしたり、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達できるようにする。
- 作業速度を調整したり、瞬時の判断・反応が必要な作業をなくす。
- 重量物の取り扱い時は補助具を使用したり、複数人で作業する。
- 不安定な姿勢での作業をやめる。
- 騒音、振動、粉じん対策を行う。



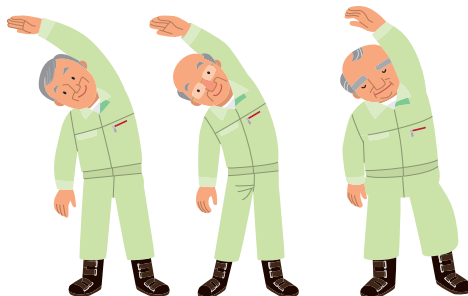
なお、高齢者の労災防止の基本は、現場で働くすべての従業員が安全に働くことができるような作業環境や職場環境を整備することです。

そのうえで、加齢に伴う体力や瞬発力等の低下など留意すべき点が少なくない高齢者については、一般の従業員以上に安全面の対策等について配慮することが求められます。

こうした安全第一といった姿勢を職場に浸透させ、安心して働くことができるような職場としていくためには、全社的な安全に対する取り組みがポイントとなります。そのためには次ページのような取り組みを行うことが考えられます。

日々の取り組み

- 朝礼や朝のミーティング時に、今日の仕事内容や危険が予測される作業とその対応策、また、雨天や積雪、強風、高温、低温等当日の天候、気候から見た注意事項を伝える。
- 毎朝、ラジオ体操やストレッチを実施し、体をほぐしたうえで作業をはじめ。
- 夕礼で職長を中心にその日の作業を総括し、問題のある作業、危険作業の報告とその原因を話し合い、その日のうちに解決しておく。
- 事業主や管理者が、適宜、現場パトロールを行い、安全上問題がないか確認する。その際、気づいた点があればその場で対策を講じるように指示する。



定期的な取り組み

- 作業の進捗度合いや現場の状況を確認し、危険箇所のチェックやその対応を指示したり、注意事項を伝達するために定期的にミーティングを開催する。
- 年に1～2回、全社的な安全大会・会議を実施する。
- 無事故・無違反表彰制度や無事故手当といった制度を導入する。
- 重機メーカーや中災防等から講師を招き、適宜、安全講習を実施する。

高齢者の知恵を活かす

- 安全マニュアルの作成にあたり高齢者の知恵・ノウハウを取り入れる。
 - KYT(危険予知訓練)の際に高齢者にリーダーになってもらう。
- ※KYT(危険予知訓練)とは、事業場や作業に潜む危険と、それにより発生する災害について話し合い、特定の危険に対する意識を高めて作業をすることで災害を防止しようとするものです。

業界経験の浅い高齢者への対処

- 必要以上に難しい仕事を行わせない。
- 体力に応じた仕事をしてもらうように徹底する。

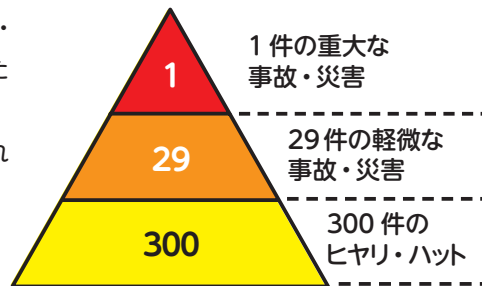
企業事例
経営者の声

安全対策 ハード面

- 足場の改善、増設、手すりの設置、梯子から階段への付け替えなども行ったり、作業場、足場に向かう際に、一つのルートだけでなく迂回路を設けるなど、従業員の意見を参考にしながら働きやすい環境を作るように心がけている。散水設備も設け、粉じん対策も行っている。
- プラント設備の階段に手すりを付けたり、色を塗ったりするなど、現時点で対応可能な事前の措置を施すなど、高齢の従業員が働いているという前提で作業環境の改善を進めている。高所作業の安全確保のために新たにクレーンを設置するなどの対応も行っている。
- 事務所には1階に食事がとれるスペースを用意、2階にある休憩室には横になって休めるように畳を敷いている。

参考 ハイน์リッヒの法則

1件の大きな事故・災害の裏には、29件の軽微な事故・災害、そして300件のヒヤリ・ハット（事故には至らなかったもののヒヤリとした、ハットとした事例）があるとされる。重大災害の防止のためには、事故や災害の発生が予測されたヒヤリ・ハットの段階で対処していくことが必要になる。



企業事例
経営者の声**安全対策 ソフト面**

- 現場では、工場長や現場のリーダーが、当日の作業内容を声に出して直接従業員に指示するようにしている。
- 夕方、仕事が終わった段階で、翌朝の段取りの確認(文書で確認)と併せ、問題点などがあった場合は指摘し、改善を促すようにしている。
- 月に1回、安全会議を行っている。会議で危険予知等、議論された内容を記録し(出席者の名前、会議の写真を撮影等)、最終的に社長がその内容を確認するようにし、議事内容で気になったことやアドバイスなどを記入して戻すようにしている。こうした対応を繰り返し行うことが、安全に対する意識向上につながると考えている。
- 安全衛生推進委員会において、定期的に現場視察などを行い、問題点や課題を提示し、改善を促すようにしている。改善後の状況も再度、委員が確認、写真等で記録を残すようにしている。
- 月1回の安全会議のほかに、ヒヤリ・ハットや重大事故につながりそうな事象が起きた場合は、すぐに全従業員を招集し、状況の確認と対応策について検討、確認するようにしている。
- 重機メーカーから担当者を招き、適宜、安全講習を実施している。重機に関して気を付けなければいけないことなど、ビデオ映像なども使って説明、注意喚起を促すような内容となっている。
- 修理担当者(67歳と68歳の2人)を置き、随時、危険な箇所の修理や以前壊れた箇所の点検を行い、現場での安全の確保に努めている。各現場で不具合等が見つければ、その都度対応するようにしている。
- 部署、年齢等に関係なく5人前後のチームを作り、4ヵ月間無事故無違反(仕事以外も含め、交通法規全般)を達成した場合は、賞品が授与される制度を設けている。
- 社内で月1度実施している全体朝礼(部署、職場単位では毎朝)などの機会を利用して、日本砕石協会で作成したテキスト(「採石業における現場管理者能力向上テキスト」)を読み上げるなど、安全に対する意識付けを行っている。

2. 健康管理面の配慮

事故防止、労災防止には、安全対策の徹底はもちろんのこと、疾病が要因の事故を防ぐためにも、高齢者の健康管理をしっかり行うことが重要です。

高齢者の活用に当たっては、加齢に伴う心身機能の変化への対応、また、脳や心臓の疾患、糖尿病などの生活習慣病への対応が求められます。特にこうした心身機能の低下には大きな個人差がありますので、高齢者一人ひとりに応じた決め細かな対策を講じることが求められます。

そのために、日々の健康管理の取り組みや健康診断の受診の徹底、あわせて健康管理の必要性に関する社内喚起などを行いましょ。

特に重機の操作やダンプの運転等においては、加齢に伴う「視野・視力の低下」「聴力の低下」「筋力の低下」の影響を受けやすいので注意しなければなりません。

2-1 加齢に伴う心身機能の変化への対応

(1) 視野、視力の変化とその対応

加齢に伴い、①静止視力の変化（老眼）②動体視力の低下 ③視野狭窄 ④水晶体の濁り（白内障）などが表れてきます。定期的な目の機能チェックを行うことで、高齢者本人に自分の目の状態を自覚させ、以下のような注意を促しましょう。

- 老眼により距離感がつかみにくなるので、眼科で検査を受けさせ、必要に応じて眼鏡をかけさせる。
- 動体視力の低下により動いているものへの判断がしにくくなるので、ブレーキ操作やハンドル操作が遅れないよう指導する。
- 視野の狭窄化により、横からの車両や周囲の作業者が見えにくくなるので、左右の確認は顔をその方向に向けるなど必要な指導を行う。
- 白内障予防の紫外線対策として、必要に応じて薄い色のサングラスの着用を勧める。

(2) 平衡感覚、筋力の変化とその対応

加齢による筋力の低下は30歳代後半から始まるといわれており、徐々に若い時のような無理がきかなくなってきました。また、平衡感覚の低下や股関節機能の低下により、転倒、墜落しやすくなったりします。

まずは、閉眼片足立ちのような簡単な体力テストを行い、本人に心身機能の低下を自覚してもらうことから始めるとよいでしょう。

そのうえで、日々、必要に応じて以下のような配慮を行いましょう。

- 重量物の持ち上げや運搬時の腰痛防止の作業方法を指導する。
- 重量、作業量を事前に確認し、無理をさせないようにする。
- 重機やダンプを長時間運転したのちには、
 - ① 運転席から慎重に降りるよう注意を促す。
 - ② 運転後は縮まった体を伸ばすような体操を行うよう指導する。
 - ③ すぐに負担の大きな作業を行わせないようにする。
- 年齢とともに股関節周りの筋肉が低下するので、ストレッチなど筋肉を柔軟にする体操を行ったり、日ごろから筋力を鍛えるためのウォーキングなど無理なく続けられる運動を行うよう促す。

(3) 心理的な変化とその対応

経験年数が増すにつれて、仕事も熟練し、自信も増してきますが、逆にそのことが「過信」につながる場合もあるので注意が必要です。ヒヤリ・ハットの経験をした時や健康診断の結果によっては、一度冷静になって反省をするよう促しましょう。

さらに、加齢による身体面、判断力や記憶力・認知力などさまざまな機能低下を受け入れるように促し、無理をせず、安全に作業できるように指導しましょう。

2-2 健康診断の受診の徹底と対応の強化

(1) 健康診断の受診の徹底

健康診断を確実に実施し、全員に受診を義務付けましょう。異常が見つかった場合は、再検査を徹底させ、産業医などと連携しながら適切な対応を施します。

その際、特に視野・視力の変化や、脳・心臓疾患や糖尿病など生活習慣病の早期発見、日々の生活習慣の課題を明らかにして注意を促します。

そのために、視野・視力の検査や虚血性心疾患、糖尿病などに関する検査項目の拡大や健康診断回数の増加(年1回から2回へ)についても検討しましょう。

(2) 健康管理に関する意識の醸成

心身の健全を保つと同時に日ごろから規則正しい生活を心がけ、コンディションを整えて自身の健康を管理していくことが大切であることを、従業員一人ひとりに認識させましょう。

職長は、現場作業従事者に対して、疾病の仕事に対する影響、体調の異常を感じた場合の対応などについて指導の徹底を図っていくことが大切です。高齢者の場合、とくに加齢に伴い血圧が高くなったり、疲労が取れにくくなるので、注意が必要です。

そのためには、会社として、毎朝の血圧測定・点呼の際の顔色確認・体調判断を義務付けたり、朝、業務の開始前に全員でラジオ体操やストレッチを行い体を動かすことも効果的です。

あわせて、夏場にかけての熱中症や冬場のインフルエンザの予防などについても、朝礼や社内報などで注意喚起を行いましょう。



企業事例

経営者の声

健康管理面の配慮・対策

- 朝礼の際に従業員の健康状態を確認するとともに、当社で考案した独自の準備体操を行ってから仕事に入るよう、徹底させている。
- 健康診断は必ず全従業員が受診するよう指導しており、異常が見つかった場合は、必ず再検査を受けさせるようにしている。
- 年1回の定期健康診断および特殊健診に加え、胃がん、大腸がん健診などの特定健康診断を受診させている。
- 健康診断を年2回実施している。その際、健康管理の指導も併せて行っている。これにより再検査が必要な従業員の数が大幅に減ったという効果が表れている。
- 月1回、産業医が来社する健康相談日を設けている。
- 持病を持っている従業員などについては、体調によっては早退を促すなど、普段から注意を払うようにしている。

ポイント 4

高齢になっても安心して働けるような仕組み・制度をつくりましょう

企業は高齢者を積極的に活用するという方針を持ち、それを基に制度設計による人事管理の整備を進めていく必要があります。

「高齢になっても一定の処遇を保障するのでしっかり働いてほしい」、というメッセージを発信し、こうした仕組みを制度面（定年年齢、賃金・処遇、働き方等）に落とし込んでいきましょう。

一方、従業員としても、高齢になっても第一線で働くことができるよう、若いうちから技術・技能の向上に努めたり、健康管理をしっかり行うことが求められます。また、高齢になっても働き続けることを可能にするためには、世の中の流れに応じて、新しいやり方を素直に受け入れる柔軟性が不可欠であることを、日ごろから徹底させておかなければなりません。若い時からこうした心構えを持って働いてもらうように促すことが重要です。

1. 定年の延長による65歳までの雇用の確保

当業界ではすでに多くの高齢者が第一線で働いており、当事業で実施したアンケート調査結果を見ても、どの職種においても「65歳までであればほとんどの方が働き続けることができる」とする回答が7割以上を占めています。2013年度に改正された高年齢者雇用安定法においても、原則として65歳までの雇用確保が義務化されました。

現状では、定年年齢は60歳とし、その後、継続雇用により働き続けられるとしている企業が多くなっていますが、「何歳まで働けるのだろうか」という不安を抱えている従業員も中にはいますので、「当社は60歳を超えても安心して働くことができる＝雇用が保障されている」という会社の方針を明確にするためにも、定年年齢を65歳に延長することも考えられます。

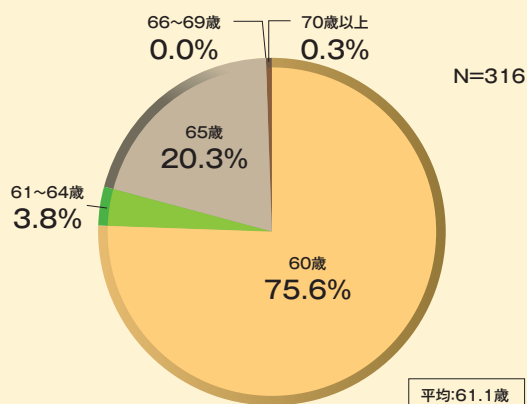
表 採石業における高齢者雇用の可能性

(単位：%)

職種	ほとんどの方が働き続けることができる		半数近くの方が働き続けることができる		特定のスキルを持った一部の方であれば働き続けることができる		働き続けることはむずかしい		わからない	
	60～64歳	65歳以上	60～64歳	65歳以上	60～64歳	65歳以上	60～64歳	65歳以上	60～64歳	65歳以上
岩石採取	72.6	49.2	5.8	11.1	13.9	22.6	1.5	8.5	6.2	8.5
プラント	72.9	47.3	9.8	14.8	11.0	19.7	0.4	9.9	5.9	8.4
積込・場内運搬	75.2	53.2	9.4	14.8	9.8	18.2	0.8	6.9	4.9	6.9
営業・事務・その他	77.4	55.7	5.2	5.7	9.9	22.4	1.6	7.6	6.0	8.6

出典：(一社)日本砕石協会「平成27年度採石業高齢者雇用推進事業報告書」

図 定年年齢



出典：(一社)日本砕石協会
「平成 27 年度採石業高齢者雇用推進事業報告書」

企業事例
経営者の声

定年の延長

- 定年は65歳、希望者についてはそれ以降も継続して働くことができる。定年を65歳に引き上げたことで特に問題は生じていない。
- 50歳代後半、60～65歳を「高齢者扱いしない」という前提で考えている。全く問題なく働ける状態にあり、年齢が高いからといって特別な配慮は行っていない。
- 65歳までであれば問題なく現場で働くことができる。慣れ親しんだ業務を引き続き行ってもらうようにしており、それが最も良い形だと考えている。
- 加齢に伴い体力、気力等個人差が発生しやすいことから定年を60歳としているものの、60歳定年は一つの区切りに過ぎないので、個人差が発生しなければ定年を65歳にしても構わないと考えている。ただし、体力、気力の差や、女性などに多くみられるが60歳定年で退職金をもらって退職したいという人もおり、現状では定年延長は難しいと考えている。

2. 求められる賃金制度に対するきめ細かな説明

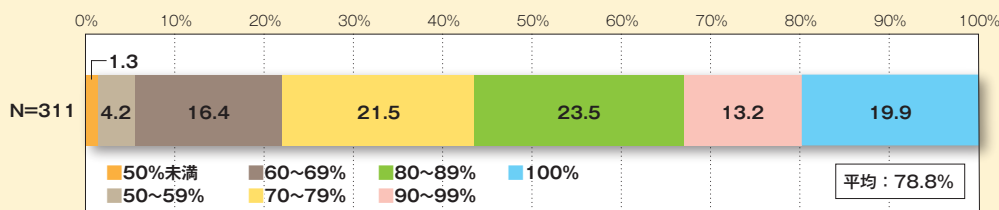
高齢者は、長年の職業経験のなかで培ってきたさまざまな能力（「現場力」等）を持っています。ただし、せっかく高い潜在能力を持っていてもそれが発揮されなければ意味がありません。

高齢者一人ひとりの能力を最大限に引き出すためには、高齢者の働く意欲、働きがい（モチベーション）を向上させるための工夫が必要となります。

そのために、まず、考えなければならないのが賃金です。現状では定年を境に賃金を下げる企業が多くなっていますが、定年到達前後で同じ仕事をしていたとしても、賃金が大幅に下がるようでは、時として高齢者の働く意欲が低下したり、不満を抱きながら仕事をする高齢者があらぬ事故を起こしてしまうこともあります。したがって、定年到達を機に、ないしは高齢期に賃金を引き下げる場合は、その理由を高齢者に説明し、理解を求めることが必要となります。

例えば、「高齢者の安全面、健康面を配慮し、負荷の低い仕事に就いてもらうから賃金が下がる」、といった理由をしっかりと説明し、理解を得ることが重要です。また、同じ仕事を継続させながら賃金を下げる場合は、「高齢者に安心・安全に働いてもらうために会社としても十分な配慮を行っている」「人手不足のなか、会社としては限られた賃金の原資をできるだけ働き盛りの世代に厚くしたい」といった説得をすることで、高齢者の理解を促しましょう。

図 定年前後の年収賃金の変化



出典：(一社)日本砕石協会「平成27年度採石業高齢者雇用推進事業報告書」

3. 高齢者の働く意欲、働きがいを向上させるための工夫

技術・技能の高さや勤務態度、若手社員への教育といった視点で人事評価・査定を行い、それを本人に伝え、本人からも会社の評価に対して本音で話してもらう機会を設けることも重要です。高齢者からは、「自分をしっかりみている」「自分の普段思っている、感じていることを聞いてくれる」という意識につながり、働く意欲、働きがいの向上に結び付きます。

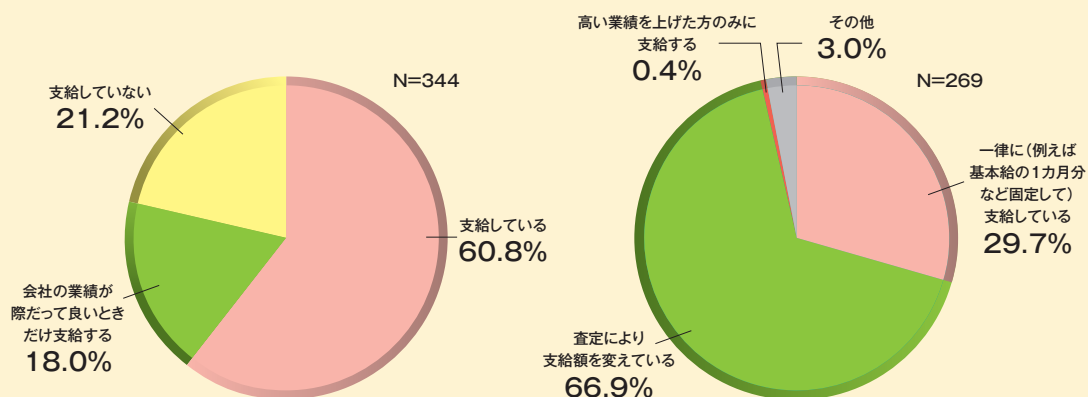
あわせて、こうした能力評価、査定の結果を賃金に反映させることが求められます。

とはいえ高齢者の基本給を昇給させることはなかなか難しいので、一人ひとりの日常の貢献度合いを賞与等という形で本人に還元することが考えられます。

もちろん、定年前の社員と同じ金額を支給する必要はありません。人事評価・査定部分の評価に応じて賞与等の金額を変えるなど、仕事ぶりを金額に反映させることにその狙いがあるのです。

高齢者の頑張りに報いるという会社の姿勢をアピールするためにも、人事評価・査定の実施とそれに基づく賞与等の支給には大きな意味があるのです。

図 継続雇用者に対する賞与の支給と支給条件



出典：(一社)日本砕石協会「平成27年度採石業高齢者雇用推進事業報告書」

企業事例

経営者の声

定年後の賃金

- 60歳定年を迎えても正社員のまま働くことが可能であり、給与も定年前と同じ額を支給する。
- 60歳定年到達後再雇用時の賃金は定年到達直前に比べ約30%の減額となる。高齢雇用継続給付等、公的給付の受給を前提として賃金水準を定めている。
- 同じ仕事に従事している定年前の従業員の給与を確保しつつ、会社全体の人件費を抑制していくために、60歳定年時の給料から5年後に60%になるように段階的に下げている。
- 現業系従業員については、仕事に対する意欲や自身の将来について、マネジメント系の業務、管理職を志向する従業員については月給制コース、勤続年数にかかわらず、将来に渡って現場でそのまま働きたい従業員は日給月給制コースのいずれかを選択できるようにしている。

賞与の支給

- 賞与は年2回、定年前と同じ倍率、月数で支給される。査定を行っており、±5%の差がつくようにしている。最終的に全従業員の評価を社長が行い調整するようにしており、従業員との面接の際に査定、評価結果を伝えるようにしている。

4. 高齢に至るまでの人材育成の取り組み

高齢になっても働き続けるためには、従業員一人ひとりが日頃から技術・技能の向上に努めたり、資格取得に励むことで、あらかじめ高齢になっても第一線で働き、仕事を通じて会社に貢献し続けることを可能とする能力を身に付けておかなければなりません。

当業界は業務を行う上で必要な資格が非常に多いという特徴があります。資格取得を奨励することで、取得を目指す若手社員の仕事に対する対応や意気込みが変わってくるという効果が期待でき、やりがいや働く意欲の向上につながっていきます。また、若いときから重要な案件に積極的に参加させると能力向上にもつながるうえに、経営に関する参加意識も高まるという、一石二鳥の効果も見込めます。

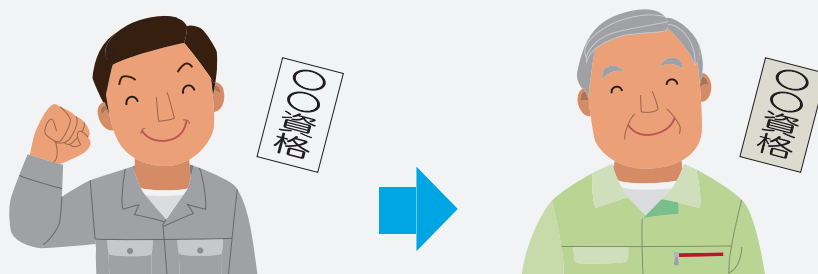
このように、積極的に勉強会を開催したり、これぞという社員の抜擢人事を行うなど、会社としても積極的に人材の育成に努めることが求められます。

企業事例

経営者の声

高齢に至るまでの人材育成の取り組み

- 若手の従業員であっても抜擢する形で役職に就けることで責任を持たせ、それを査定に反映させ、賃金等処遇も良くすることで、やる気、モチベーションを喚起させている。
- プラントの設計等、重要な案件などの検討の場に従業員を参加させ、参加意識を高めることがやる気の向上につながる。こうした意識を持つことによって、50歳代、60歳代になっても積極的に業務に関わってくる人材に育っていく。



5. 仕事と介護の両立支援等、新たな課題への対応

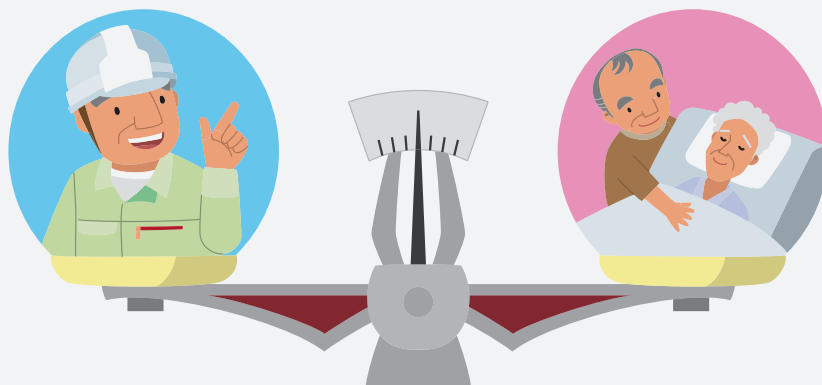
少子高齢時代を迎え、今後、親族の介護に従事する高齢者が増えることが想定されます。特に、当業界では高齢になっても第一線で働いている従業員が多く、配偶者等の介護の問題を抱える従業員が今後ますます増えていくことが想定されます。「仕事と介護の両立」等、高齢になっても安心して働くことができる会社、職場づくりを行っていくことが重要です。そのためには、高齢者と中堅・若手社員が仕事を分かち合うことにより、育児・介護等による「時間的制約のある社員」の労働日数や労働時間を短くすることも考えられます。

高齢者と中堅・若手社員、また、会社が「三方良し」の関係になるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進等、働きやすい職場をつくっていくことが、これからの企業経営にとって非常に重要な課題となってきます。

企業事例 経営者の声

求められる仕事と介護の両立

- 数年前、事業所の所長に就いていた従業員が、親の介護で仕事を辞めたいと申し出たことがあった。会社としては辞めてもらっては困る人材だったので、所長職を降りてもらい、週1~2日勤務という形で働いてもらった。その従業員は、現在は介護を終え、嘱託従業員として通常の勤務に戻っている。高齢社会にあつて、今後、親の介護を理由に退職せざるを得ないなどの問題が発生する可能性は否定できず、会社として何らかの対応を検討せざるを得ないと感じている。



ポイント 5

経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出しましょう

高齢者に対して会社・経営者の考えを伝達し、経営に当たっての考え方の理解を促すとともに、働くにあたっての心構え、採石業の魅力等も従業員全員で共有しましょう。

高齢者のみならず従業員全員が一体感を持って働き、そのうえで自らの役割を全うすることが会社の発展につながるという意識を共有できる企業風土を醸成することが求められます。

1. 高齢期の働き方や処遇についてあらかじめ十分に話し合う

定年年齢を迎える前に、定年後の継続雇用を希望する一人ひとりとあらかじめ定年以降の働き方に関して話し合い、会社としての考え・要望と本人の就労にあたっての希望とをすり合わせておくことが重要になります。

こうしたさめの細かい対応を行うことが、高齢者が働く上での納得性を高め、働く意欲ややりがい(モチベーション)を向上させることにつながります。

図 会社と高齢者との定年前の話し合いの内容(例)

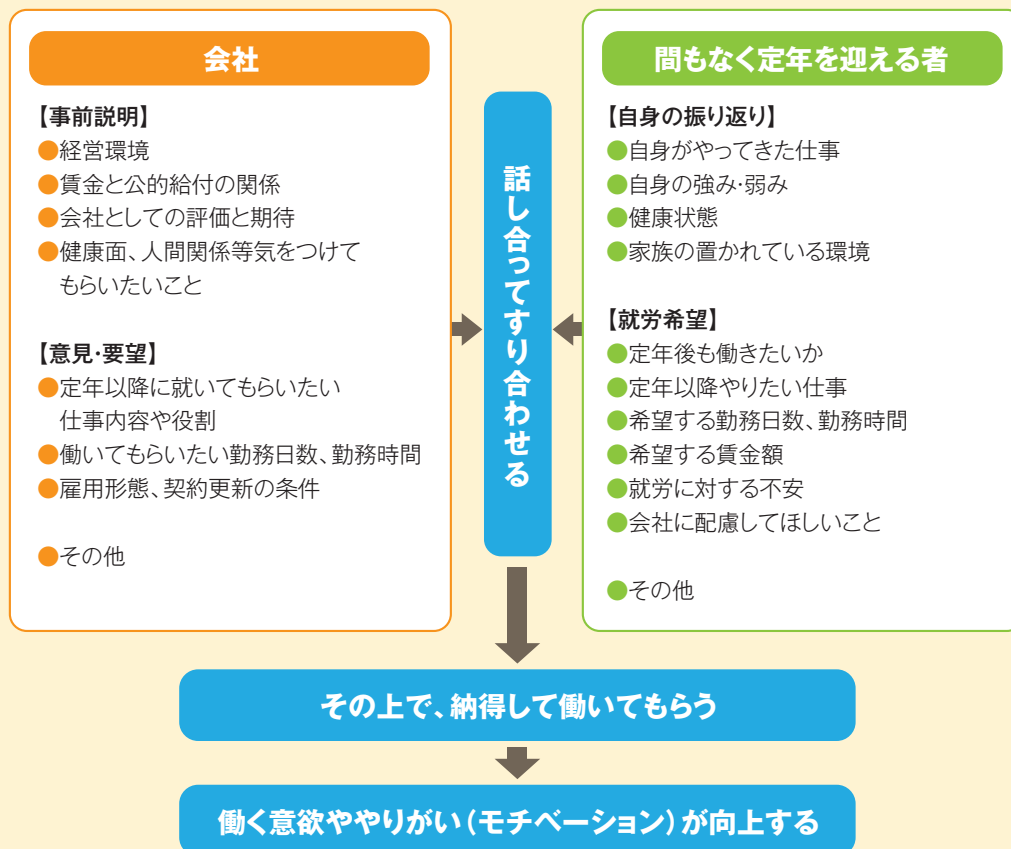
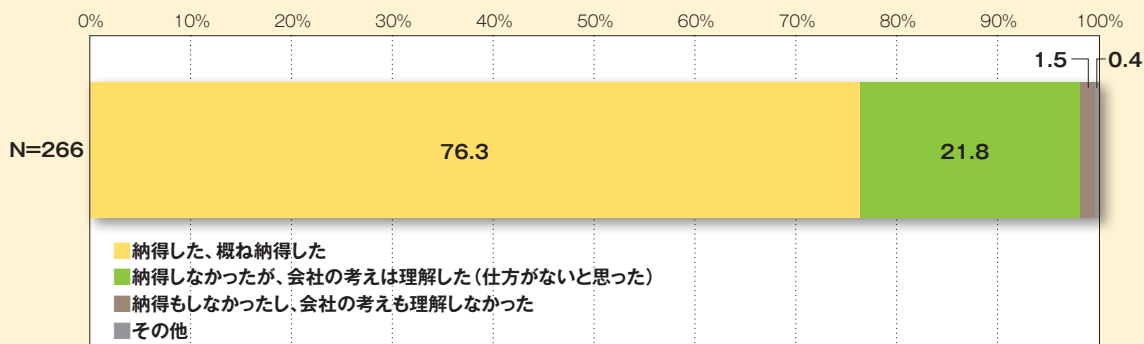


図 会社の説明を受けたうえでの納得度



出典：(一社)日本砕石協会「平成27年度採石業高齢者雇用推進事業報告書」

企業事例

経営者の声

経営者と従業員の面談

- 長年当社で働いてきた従業員の多くは、何らかの形で会社に貢献してきた人材として捉えており、本人が雇用の継続を希望した場合はなるべく希望に沿う形で応えていきたいと考えている。そのため、定年直前の従業員との面談は重要であると認識しており、会社として期待すること、本人の要望などについて話し合い、会社、高齢者双方にとって最も良い形での就業が可能になるように調整する機会を設けている。
- 再雇用契約を結ぶ際に個別に面談し、会社がどのようなことを期待しているかなどを伝え、モチベーションを高めてもらうようにしている。
- 定年前から賃金が下がることについては、国の公的給付制度※(高年齢雇用継続給付、在職老齢年金)や同業他社の状況、当社の事業環境等を説明すれば納得してもらえる。
- 年に1度、従業員との面接で仕事や職場などについて希望を聞いており、会社の意向とマッチした場合は異動することもある。
- 会社に対する貢献度が低いと判断された従業員については、配置転換などの措置を講じる場合がある。普通の働き方や勤務態度によっては働く場所や業務内容を変えることで、会社、従業員双方にとって良い方向を見極める必要性に迫られることがある。配置転換先としては積込・場内運搬部門が多い。

※公的給付制度については、41ページを参照のこと。

2. 日々のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出する

現場において作業を円滑に、かつ、事故やけがなく遂行していくためには、従業員同士の信頼関係が欠かせません。日頃から従業員同士がいろいろと言い合える雰囲気をつくっておくことが必要です。

そのためには、経営者が積極的に「声かけ」をしたり、従業員全員が参加できるイベントを開催することで従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出することが求められます。例えば、高齢者と若手・中堅社員、また、「採石現場」「プラント」「事務」等さまざまな職場で働いている従業員が一堂に会した食事会や旅行会など各種イベントを行うことで、従業員全員が一体感を持って仕事をしていくといった意識を高齢者のみならず全社員に持たせることが考えられます。

企業事例

経営者の声

日々のコミュニケーション

- 従業員のやる気を醸成するには、社長を始めとする経営陣や上司による普段の声かけが必要である。従業員にとっては「自分を見ていてくれる」という意識につながり、やる気、モチベーションの向上につながる。
- 1日の作業の終わりには、全員が集まってプラントや重機の清掃をしたり、プラントの修理なども全従業員が集まって行うなど、全従業員が集まって一つの作業や対応をすることにしている。年齢に関係なく、全従業員が一つのことに対応することで、不具合に対するベテラン従業員の解決方法などが自然と若い従業員に伝わっていく。

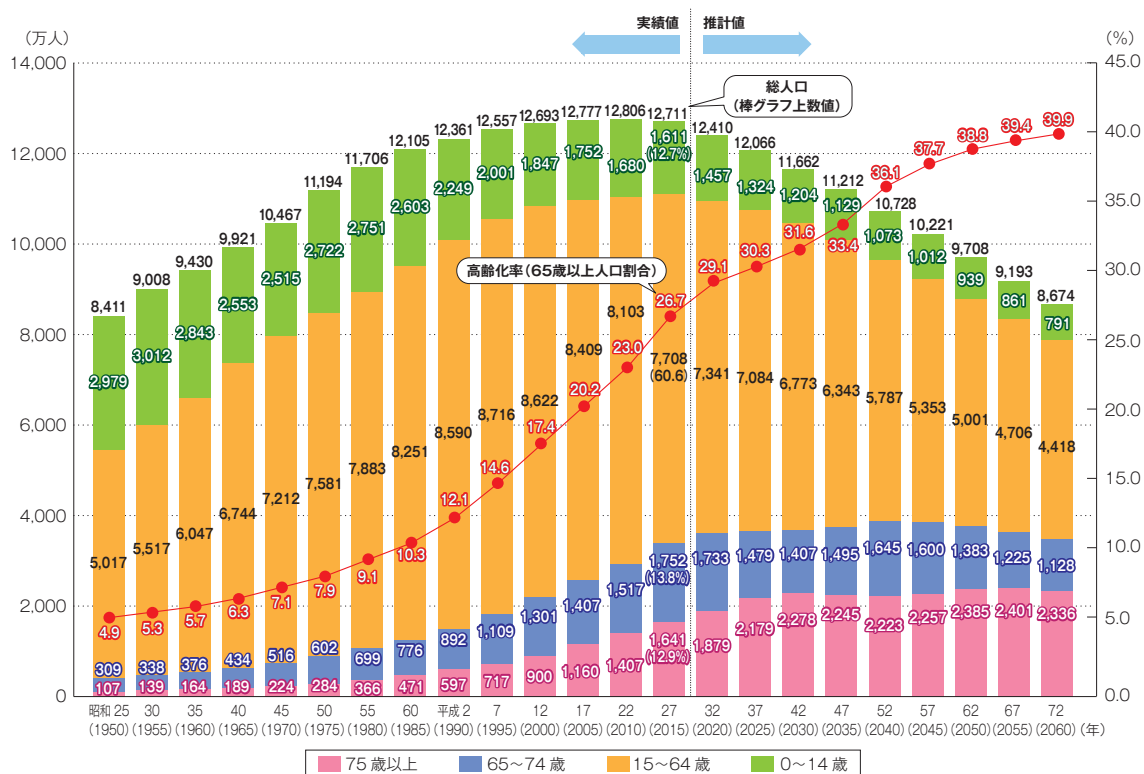
参考資料

1. わが国の少子高齢化の現状と将来

わが国の人口は既に減少し始めており、今後も減少することが予測されています。一方、高齢化率（全人口に占める65歳以上の割合）は、右肩上がりで見られ、2060年には39.9%と、ほぼ5人に2人が65歳以上になると推計されています。

このように、今後、少子高齢化の影響がより顕著になり、採石業においても、この影響は避けられない状況に置かれることとなります。

図 高齢化の推移と将来推計



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2015年は総務省「人口推計（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成27年10月1日現在確定値）」、2020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）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

(注) 1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている

出典：内閣府「高齢社会白書（平成28年版）」

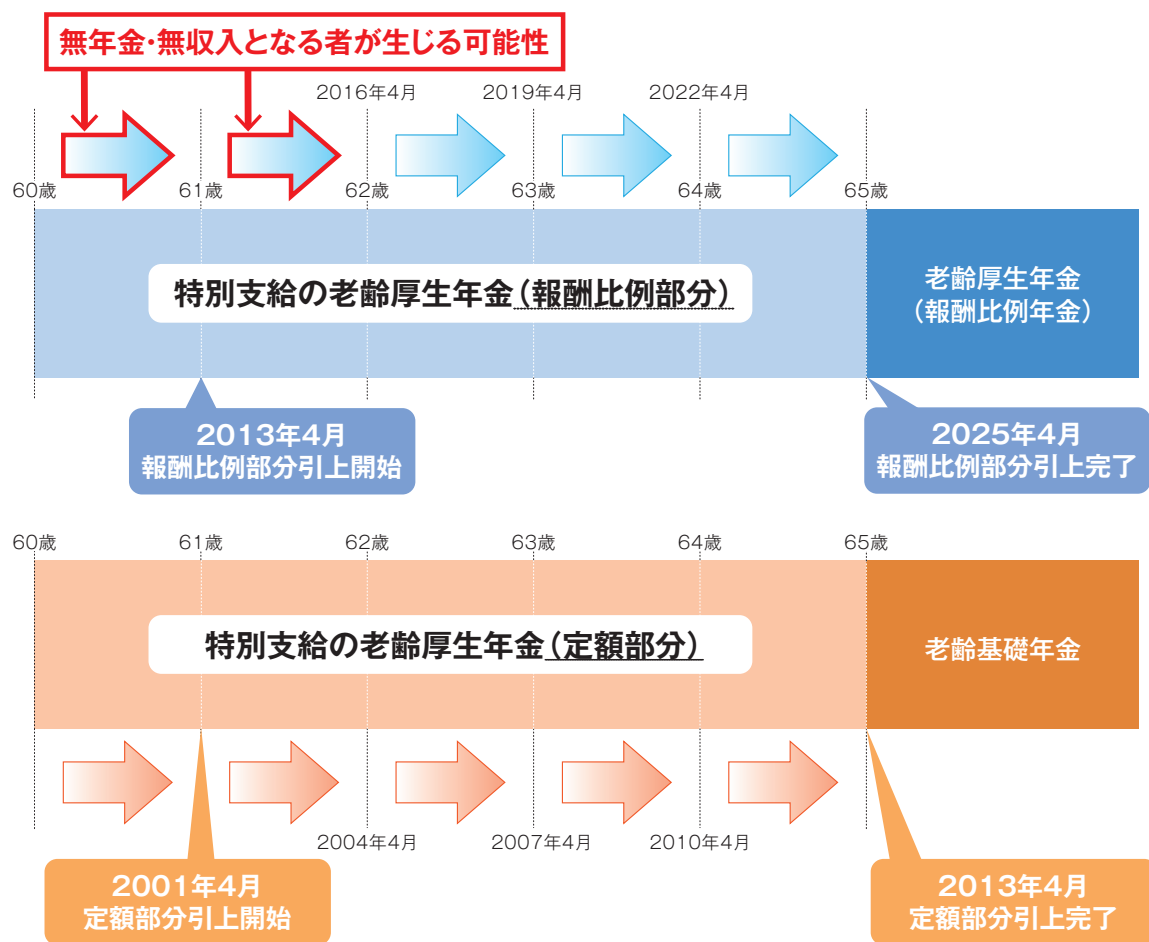
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分は2013年(平成25年)4月から65歳にならないと受給できなくなりました。また、報酬比例部分についても2013年4月から2025年(平成37年)度にかけて段階的に65歳に引き上げられます。これに伴い、すでに男性の場合、2016年4月からは62歳にならないと受給できなくなりました(女性は5年遅れ)。

こうした年金の支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職ができない場合、無年金期間に無収入となる可能性が生じてしまいます。

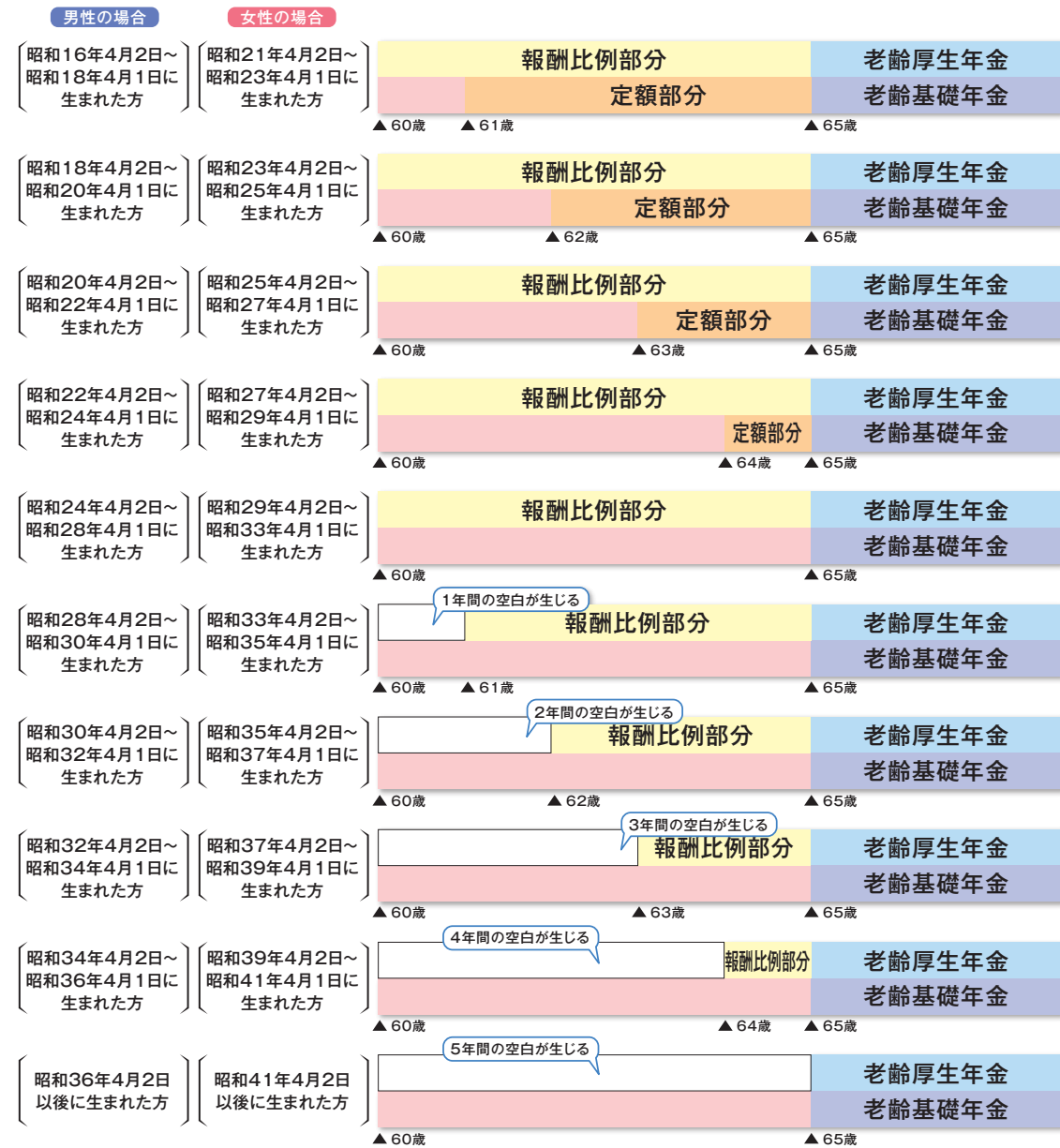
図 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール



➡年金受給と雇用との接続が必要

出典：厚生労働省ホームページを一部修正

図 性別・出生年別老齢厚生年金の支給開始年齢



出典：日本年金機構資料

3. 改正高年齢者雇用安定法の概要

雇用と年金を確実に接続させるために、2012年8月に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、2013年4月に施行されました。

今回の高年齢法の改正には2つの柱があります。1つ目は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」が厳格化され、継続雇用の対象者を選定基準を満たした者に限定することができなくなったことです。なお、こうした選定基準の廃止には段階的な経過措置が設けられており、2013年4月からは「無年金」となる61歳までについては選定基準を廃止し、希望者全員の雇用を確保しなければならなくなりました。その後、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて3年に1歳ずつ引き上げられ、2016年4月現在では62歳、65歳までの希望者全員の雇用確保を求めるのは2025年(平成37年)度からとなります。

2つ目は、継続雇用先の範囲を広げ、企業グループ内での継続雇用先を確保することを認めていることです。現行法では、継続雇用先は連結子会社等、緊密性のある企業に限定されていますが、改正後は、子会社や関連会社、また、同じ企業グループ内であれば子会社間まで継続雇用先企業の範囲を拡大することができるようになりました。

図 改正高年齢者雇用安定法への対応が必要な企業とは

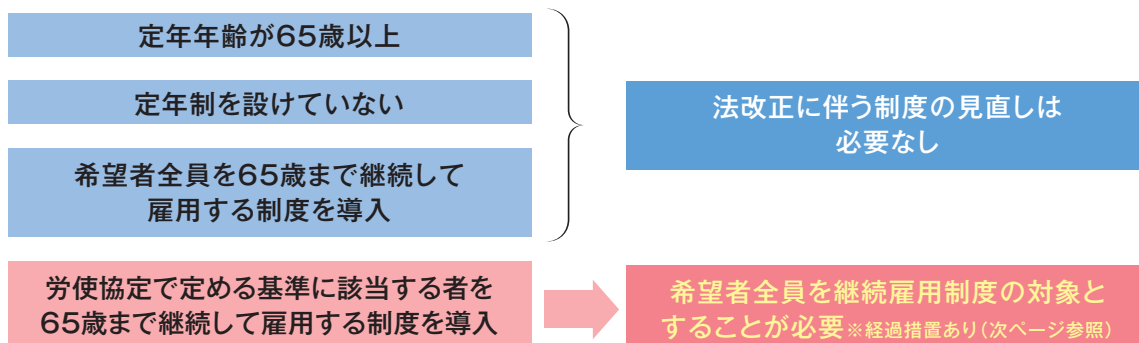
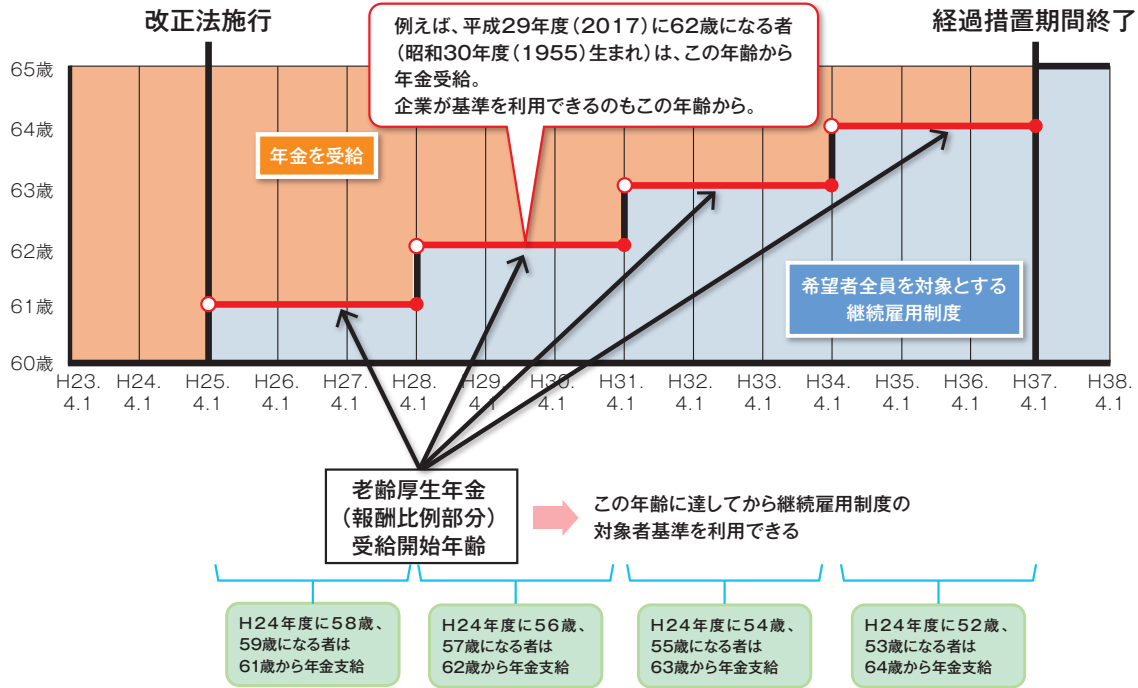


表 厚生年金の支給開始年齢の引き上げと高年齢法との関係

	厚生年金支給開始年齢		改正高年齢法	
	定額部分	報酬比例部分	選定基準対象年齢	希望者全員の義務化年齢
2013年度	65歳	61歳	61歳以上	61歳まで
2016年度	〃	62歳	62歳以上	62歳まで
2019年度	〃	63歳	63歳以上	63歳まで
2022年度	〃	64歳	64歳以上	64歳まで
2025年度	〃	65歳	基準失効	65歳まで

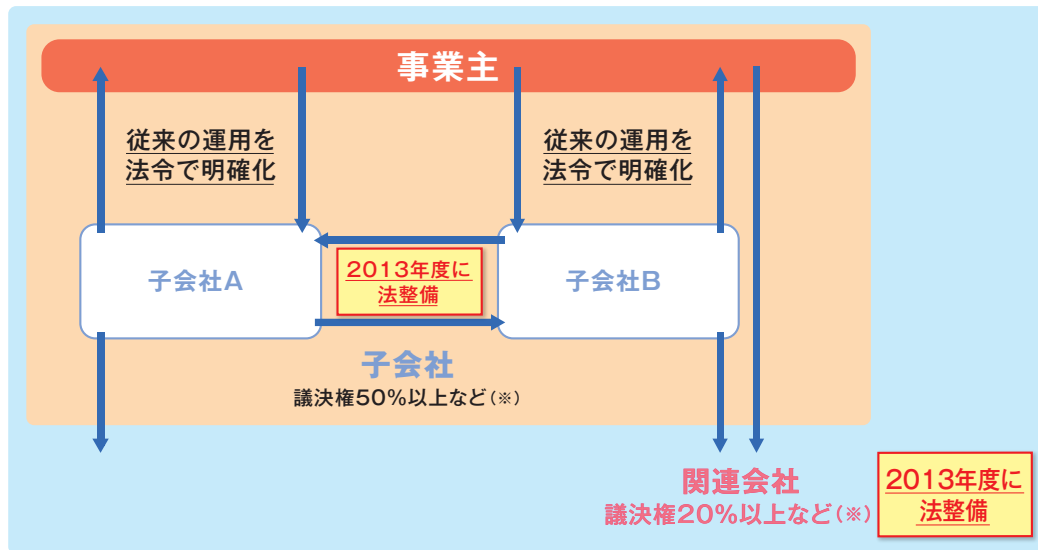
図 経過措置のイメージ

改正前の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けていた事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



出典：厚生労働省ホームページ

図 継続雇用制度の雇用先の特例



※銀行法、保険業法などの他法令で「身内」として整理されている範囲。

参照条文：銀行第13条の2、銀行法施行令第4条の2、銀行法施行規則第14条の7
 保険業法第100条の3、保険業法施行令第13条の5の2・第14条、保険業法施行規則第52条の12の2

出典：厚生労働省ホームページを一部修正

【参考】 就業規則の変更例

(希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例)

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

(経過措置を利用する場合の例)

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準(以下「基準」という。)

のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1)引き続き勤務することを希望している者
- (2)過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3)直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4)〇〇〇〇

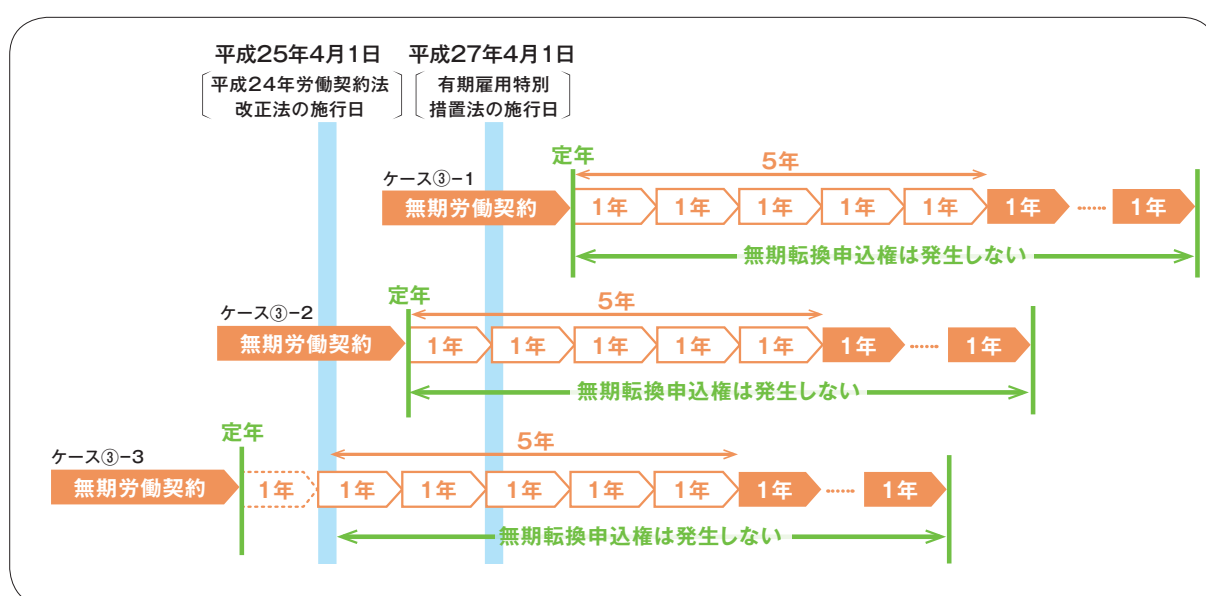
2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までに生まれた者	61歳
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までに生まれた者	62歳
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までに生まれた者	63歳
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までに生まれた者	64歳

4. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

2013年4月に施行された改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えると、労働者の申し出により、期間の定めのない(無期)労働契約に転換するルールが定められました。一方で、高年齢者雇用安定法で、65歳までの継続雇用が義務付けられた結果、定年後に嘱託等1年契約を更新していくなど有期雇用で5年を超えて働き続けると再び無期雇用になる——といった懸念が浮上し、無期転換ルールとの関係が注目されていました。

このため、2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととなりました。



なお、継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください(次ページ参照)。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

【参考】継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

[赤字は記載例]

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒() ()	電話番号	() ()	
	⑤	FAX番号	() ()	

⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。

65歳以上への定年の引き上げ

- ⑦ 継続雇用制度の導入

希望者全員を対象

- ⑧ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する□はすべてチェックして下さい。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等) ⑨
2. 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。) ⑩
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

⑩ハローワークに提出した「高齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。

また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

【留意事項】

① 申請の日付を記載してください。

② 提出先の労働局名を記載してください。

③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地となる場合には、事業所の所在地名)を記載してください。

④ 法人の場合には、代表者氏名を記入してください。

⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。

⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものにを付してください。(1か所以上)
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。

⑦ 実施している高齢者雇用確保措置にを付してください。

⑧ 「継続雇用制度の導入」にを付した場合には、いずれかにを付してください。

⑨ を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

出典: 「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」(厚生労働省)

5. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)

雇用期間	年 月 日から 年 月 日まで
勤務場所	
仕事の内容	
就業日	月 火 水 木 金 土 日 (就業日に○)
勤務時間	時 分から 時 分まで(うち休憩時間 分)
休日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが(有/無) →(最大 時間程度) 2 休日労働をさせることが(有/無) →(最大 時間程度)
休暇	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇()
賃金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給(円) 2 通勤手当(円/1カ月) 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月60時間以内(%) 月60時間超(%) b 所定超(%) ロ 休日 a 法定(%) b 法定外(%) ハ 深夜(%) 4 賃金締切日(毎月 日) 5 賃金支払日(毎月 日) 6 賃金の支払い方法() 7 賃金支払時の控除(法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金) 8 昇給(有/無)→(時期、金額) 9 賞与(有/無)→(時期、金額) 10 退職金(有/無)→(時期、金額等)
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第○条(退職事由)または第○条(解雇事由)に該当する事由がない場合は、満65歳まで1年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の○か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。 4 本契約者は有期雇用特別措置法による特例に該当し、本契約に基づき定年後引き続き雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
その他	1 社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) 2 雇用保険の有無(有/無) 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年 月 日

会社

本人 住所
氏名

6. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み

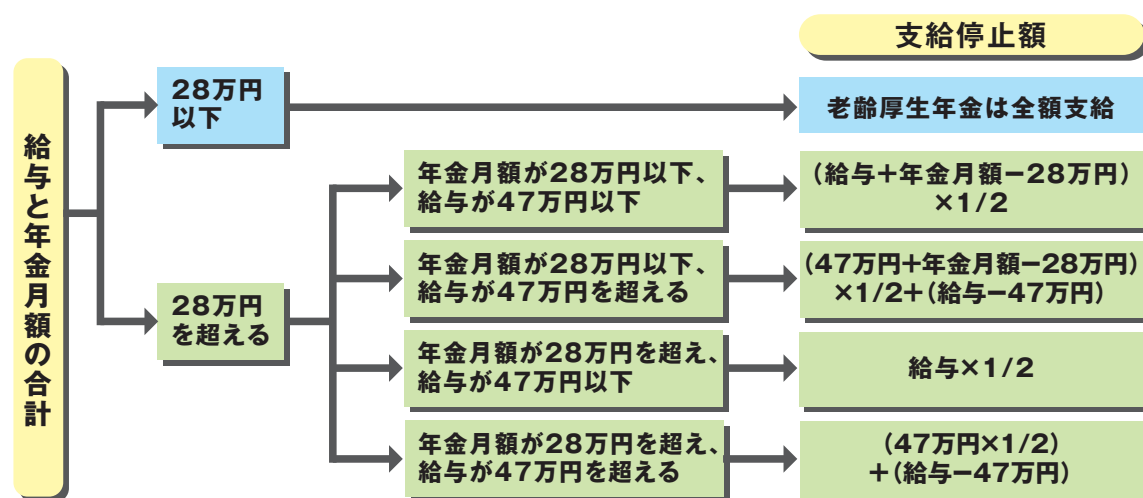
6-1 在職老齢年金の仕組み

厚生年金の支給開始年齢(2016年度現在、男性は62歳、女性は60歳)以降も正社員などとして働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金額と月額換算の賃金(年収の12分の1)の合計が28万円を超える者です。

なお、労働時間が正社員の概ね4分の3未満の者の場合は、厚生年金の加入者ではありませんので、厚生年金は減額されずに全額受給できます。

図 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額(年額)



注1) 給与=総報酬月額相当額…月額換算の賃金(賞与込みの年収の12分の1)

注2) 年金月額…年金額を12か月で除した額

注3) 算定的前提となる28万円及び47万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます

(この金額は平成28年現在のものです)。

注4) 支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が47万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

【例1】年金額が10万円で、月収が20万円の者の場合

・年金額が10万円で、月収(賞与込みの年収を12で割った額)が20万円の者の場合、年金と月収の合計額が10万+20万=30万円ですから、在職老齢年金を適用した後の

○手取りの収入は、

月収20万円+年金〔10万-(30万-28万)×1/2=9万円〕=29万円 となります。

【例2】年金額が10万円で、月収が22万円の者の場合

・この方の賃金が増え、月収が22万円になったとすると、もとの合計額が10万+22万=32万円ですから、

○手取りの収入は、

月収22万円+年金〔10万-(32万-28万)×1/2=8万円〕=30万円 となります。

・このように、賃金が増えた場合には、年金は減らされますが、手取りの合計額は増える仕組みとなっています。

在職老齢年金に関して詳しく知りたい方は、日本年金機構のホームページ

→ <http://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/index.html>

をご覧ください。

電話での年金相談窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」 0570-05-1165 (ナビダイヤル)

また、厚生労働省「在職老齢年金について」

http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_zaisyokurorei.pdf もあわせてご覧ください。

6-2 高年齢雇用継続給付の仕組み

60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

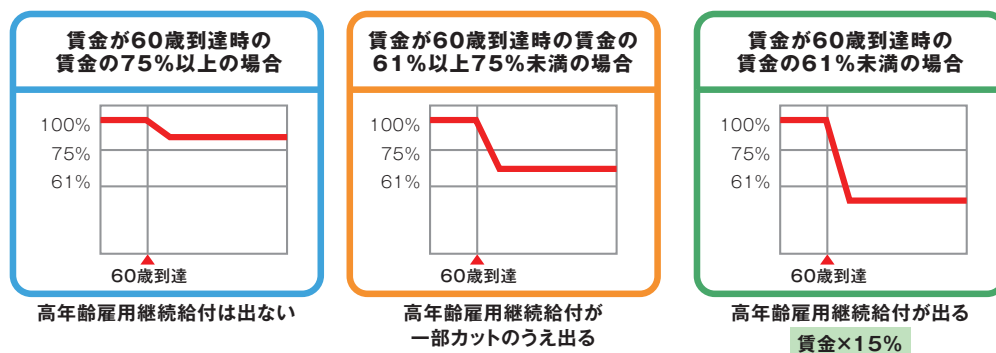
高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上 65歳未満の各月の賃金（賞与は関係ありません）が

- ・60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額
- ・60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額

となります。

賃金額と算定された支給額の合計が339,560円を超える場合は、339,560円からその賃金を差し引いた額が支給されます（平成28年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます）。

支給額の計算は以下のとおりとなります。



賃金の低下率(A) = 賃金額 ÷ 60歳到達時の賃金 × 100

$$\text{支給率} = \frac{-183 \times A + 13,725}{280} \times \frac{100}{A}$$

$$\text{支給額} = \text{賃金額} \times \text{支給率} \div 100$$

【例】60歳に到達したときに賃金30万円だった者が18万に低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であったが、60歳以後に月額180,000円に下がった場合には、60%に低下したことになりますので、180,000円の15%に相当する額の27,000円が支給されます。

高年齢雇用継続給付に関して詳しく知りたい方は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

また、ハローワークホームページ

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html

もあわせてご覧ください。

6-3 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点

——「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整——

高年齢雇用継続給付を受けている間は、在職老齢年金の仕組みにより年金額が減額されることに加えて、さらに高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支払停止となります。

【例1】60歳に到達したときに月収30万円だった者が18万円（賞与なし）に低下したケース

・月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、

180,000円（賃金）×15%=27,000円 となります。

・このとき、年金は、27,000円×40%（※）=10,800円が支給停止となります。

（※）年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割。

・年金額が10万円だとすると、

○手取りの収入は、

賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円+年金（100,000円-10,800円）=296,200円

となります。

・なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。この例では、賃金18万円+年金10万円=28万円で28万円を超えていないので、これ以上の支給停止はありません。

「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「雇用保険と年金の併給調整について」

http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_100916-01.pdf をご覧ください。

電話での問い合わせ窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

【例2】59歳時点で月収30万円、年収400万円だった者が60歳以降月収18万円、年収252万円に変更されたケース

(1)前提条件

- ①平成28年4月2日に60歳到達、年金受給権発生日が平成28年4月1日、平成28年4月から継続雇用の人をモデルとする。
- ②59歳時点の年収は400万円(賃金は月額30万円、賞与20万円×2回=年額40万円)。
- ③60歳定年以降の年収は252万円(賃金は月額18万円、賞与18万円×2回=年額36万円)。昇給なし。
- ④特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)は年間120万円(基本月額10万円)と設定。

(2)計算方法

- ① **60～61歳…年金が支給されずに高年齢雇用継続給付のみとなります。**
 - ・月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、
180,000円(賃金)×15%=27,000円 となります。
 - 手取りの収入は、
賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円=207,000円 となります。
- ② **62歳以降…高年齢雇用継続給付に加えて、在職老齢年金が加わります。**
 - ・高年齢雇用継続給付は、180,000円(月収)×15%=27,000円が支給されます。このとき、年金は、27,000円×40% (※) = 10,800円が支給停止となります。
 - (※)年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割(高年齢雇用継続給付の計算には賞与は含まれません)。ここまでは①と同様です。
 - ・ただし、年金額と賃金(賞与込の年収を12で割った額、高年齢雇用継続給付は除く)の合計額が月額28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに在職支給停止がかかります。
 - ・②の場合、賃金が21万円[(月収180,000円×12+賞与180,000円×2回)/12=21万円]、年金が10万円なので、賃金と年金の合計が31万円となり28万円を超えるので、28万円を超えた分の1/2 [(310,000円-280,000円)×1/2=15,000円]の年金がさらに減額されます。減額される年金の合計は10,800円+15,000円=25,800円となります。
 - ・したがって、
 - 手取りの収入は、
賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円+年金74,200円(100,000円-25,800円)=281,200円 となります。

(3)シミュレーション結果

	59歳	60～61歳	62歳以降
月例賃金	300,000円	180,000円	180,000円
高年齢雇用継続給付	—	27,000円	27,000円
在職老齢年金	—	—	74,200円
合計	300,000円	207,000円	281,200円

- ・このように、60歳時点の月収(18万円)は59歳時点(30万円)の60%になりますが、高年齢雇用継続給付が受給できるので、手取りは207,000円と93,000円の減額となります。
- ・年金が受給できる62歳以降は、これに在職老齢年金の74,200円が加わりますので、手取りは281,200円となり、59歳時点の金額より若干低くなるにとどまります。

【参考】賃金と在職老齢年金、高年齢雇用継続給付のシミュレーション

60歳到達時の賃金月額が300,000円であり、既に高年齢雇用継続給付を受給している方が、在職老齢年金が支給される年齢に達した場合、賃金額により従業員の手取り額がどのように変化するかをシミュレーションしました。

【シミュレーションの前提条件】

公的年金 (基本年金額)	報酬比例部分	1,200,000円	年額	この前提条件に基づき シミュレーションをすると、 以下のとおりとなります。
	定額部分	0円		
	その他の年金	0円		
60歳到達時の賃金		300,000円	月額	
直近1年の賞与		360,000円	180,000円×2回(夏・冬)	

【シミュレーションの結果】

高年齢雇用継続給付に加え、在職老齢年金が支給された場合、上記の前提条件に基づき、シミュレーションを行うと、従業員の手取り額が最大になるのは、賃金月額が184,000円の時となります。

賃金月額 ①	基本年金額 ②	その他年金 ③	年金計 ④=②+③	高年齢雇用 継続給付⑤	合計支給額 ⑥=①+④+⑤	社会保険 ⑦	所得税 ⑧	その他控除 ⑨	控除計 ⑩=⑦+⑧+⑨	差引手取額 ⑪=⑥-⑩
170,000	79,800	0	79,800	25,500	275,300	25,643	2,800	0	28,443	246,857
171,000	79,800	0	79,800	25,650	276,450	25,647	2,860	0	28,507	247,943
172,000	79,800	0	79,800	25,800	277,600	25,651	2,860	0	28,511	249,089
173,000	79,800	0	79,800	25,950	278,750	25,655	2,920	0	28,575	250,175
174,000	79,800	0	79,800	26,100	279,900	25,659	2,920	0	28,579	251,321
175,000	74,200	0	74,200	26,250	275,450	27,131	2,920	0	30,051	245,399
176,000	74,200	0	74,200	26,400	276,600	27,135	2,920	0	30,055	246,545
177,000	74,200	0	74,200	26,550	277,750	27,139	2,980	0	30,119	247,631
178,000	74,200	0	74,200	26,700	278,900	27,143	2,980	0	30,123	248,777
179,000	74,200	0	74,200	26,850	280,050	27,147	3,050	0	30,197	249,853
180,000	74,200	0	74,200	27,000	281,200	27,151	3,050	0	30,201	250,999
181,000	74,200	0	74,200	27,150	282,350	27,155	3,120	0	30,275	252,075
182,000	74,200	0	74,200	27,300	283,500	27,159	3,120	0	30,279	253,221
183,000	74,200	0	74,200	27,450	284,650	27,163	3,200	0	30,363	254,287
184,000	74,200	0	74,200	26,808	285,008	27,167	3,200	0	30,367	254,641
185,000	70,847	0	70,847	26,140	281,987	28,640	3,200	0	31,840	250,147
186,000	70,847	0	70,847	25,482	282,329	28,644	3,270	0	31,914	250,415
187,000	70,847	0	70,847	24,852	282,699	28,648	3,270	0	31,918	250,781
188,000	70,847	0	70,847	24,176	283,023	28,652	3,340	0	31,992	251,031
189,000	70,847	0	70,847	23,530	283,377	28,656	3,340	0	31,996	251,381
190,000	70,847	0	70,847	22,876	283,723	28,660	3,410	0	32,070	251,653
191,000	70,847	0	70,847	22,213	284,060	28,664	3,410	0	32,074	251,986
192,000	70,847	0	70,847	21,561	284,408	28,668	3,480	0	32,148	252,260
193,000	70,847	0	70,847	20,921	284,768	28,672	3,480	0	32,152	252,616
194,000	70,847	0	70,847	20,253	285,100	28,676	3,550	0	32,226	252,874
195,000	68,467	0	68,467	19,597	283,064	30,148	3,480	0	33,628	249,436
196,000	68,467	0	68,467	18,953	283,420	30,152	3,550	0	33,702	249,718
197,000	68,467	0	68,467	18,301	283,768	30,156	3,550	0	33,706	250,062
198,000	68,467	0	68,467	17,641	284,108	30,160	3,620	0	33,780	250,328
199,000	68,467	0	68,467	16,994	284,461	30,164	3,620	0	33,784	250,677
200,000	68,467	0	68,467	16,340	284,807	30,168	3,700	0	33,868	250,939
201,000	68,467	0	68,467	15,678	285,145	30,172	3,700	0	33,872	251,273
202,000	68,467	0	68,467	15,049	285,516	30,176	3,770	0	33,946	251,570
203,000	68,467	0	68,467	14,372	285,839	30,180	3,770	0	33,950	251,889
204,000	68,467	0	68,467	13,729	286,196	30,184	3,840	0	34,024	252,172
205,000	68,467	0	68,467	13,079	286,546	30,188	3,840	0	34,028	252,518
206,000	68,467	0	68,467	12,401	286,868	30,192	3,910	0	34,102	252,766
207,000	68,467	0	68,467	11,757	287,224	30,196	3,910	0	34,106	253,118
208,000	68,467	0	68,467	11,128	287,595	30,200	3,980	0	34,180	253,415
209,000	68,467	0	68,467	10,450	287,917	30,204	3,980	0	34,184	253,733
210,000	63,690	0	63,690	9,807	283,497	33,145	3,910	0	37,055	246,442

注：計算の過程で端数処理をしていますので、実際の手取り額は若干異なります。

7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

「高年齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高年齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、生涯現役社会の実現を目指し、高年齢者等が年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進及び高年齢者等の雇用管理改善等のための諸条件の整備に伴う人事・労務管理上の課題等の解決を図るため、事業主に対する具体的かつ実践的な相談・援助を行っています。

相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

問い合わせ先 最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部 高齢・障害者業務課

○高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢法)により、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等による希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。

65歳までの継続雇用制度等の導入や定着を図るとともに、生涯現役社会の実現に向けて高齢者が能力を発揮して働くことができる環境とするためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における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高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

(1) 相談・助言

高年齢者雇用アドバイザーは、高年齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システムを活用するなどし、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題についての相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行います。(無料)

(2) 企業診断システム

企業における高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。簡単な質問票に記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題を見つけ出し、高年齢者雇用アドバイザーがその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。(無料)

〔企業診断システムの内容〕

- 健康管理診断システム
- 職場改善診断システム
- 教育訓練診断システム
- 仕事能力把握ツール
- 雇用力評価ツール

(3) 企画立案サービス

高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高齢者雇用アドバイザーが作成し提案します。

[企画立案サービスの費用]

企画立案サービスは有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

(4) 就業意識向上研修

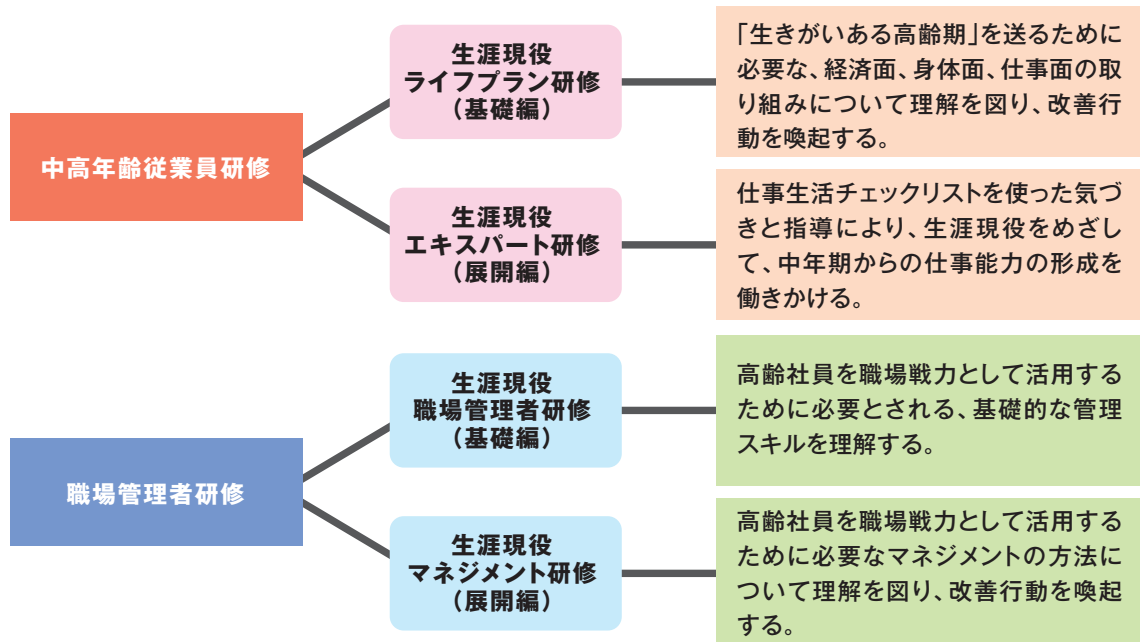
企業における中高年齢従業員・職場の活性化を支援するために、高齢従業員が配置されている職場管理者に対しては中高年齢従業員の特性・活用方法等を、また、中高年齢従業員に対しては自己の職業能力特性を再認識させ、高齢期の職業生活に向けての意欲を高める等を中心とした就業意識向上研修を行うことを通じて、継続雇用制度の導入・定着等を中心とする年齢にかかわらず働ける企業実現のための条件整備の推進を図ることを目的とした研修です。

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

[就業意識向上研修の費用]

就業意識向上研修は有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

就業意識向上研修コース別の概要



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

支部		所在地	TEL(代表)	FAX
北海道	高齢・障害者業務課	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1	011-622-3351	011-622-3354
青森	高齢・障害者業務課	〒030-0822 青森市中央3-20-2	017-721-2125	017-721-2127
岩手	高齢・障害者業務課	〒020-0024 盛岡市草園1-12-10 日鉄盛岡ビル5階	019-654-2081	019-654-2082
宮城	高齢・障害者業務課	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1	022-361-6288	022-361-6291
秋田	高齢・障害者業務課	〒010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル3階	018-883-3610	018-883-3611
山形	高齢・障害者業務課	〒990-2161 山形市薄山1954	023-674-9567	023-687-5733
福島	高齢・障害者業務課	〒960-8054 福島市三月初7-14	024-526-1510	024-526-1513
茨城	高齢・障害者業務課	〒310-0903 水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215	029-300-1217
栃木	高齢・障害者業務課	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23	028-650-6226	028-623-0015
群馬	高齢・障害者業務課	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511	027-287-1512
埼玉	高齢・障害者業務課	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8	048-813-1112	048-813-1114
千葉	高齢・障害者業務課	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901	043-204-2904
東京	高齢・障害者業務課 高齢・障害者窓口サービス課	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284	03-5638-2287
神奈川	高齢・障害者業務課	〒241-0824 横浜市旭区南青葉が丘78	045-360-6010	045-360-6011
新潟	高齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西稲通6-866 NEXT2ビル2階	025-226-6011	025-226-6013
富山	高齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市ハッス	0766-26-1881	0766-23-6445
石川	高齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市鶴巻堂町へ1	076-267-6001	076-267-6084
福井	高齢・障害者業務課	〒910-0005 福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10階	0776-22-5560	0776-22-5295
山梨	高齢・障害者業務課	〒400-0854 甲府市中小小南町403-1	055-242-3723	055-242-3721
長野	高齢・障害者業務課	〒381-0043 長野市吉田4-25-107	026-258-6001	026-243-2077
岐阜	高齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 住友生命岐阜ビル7階	058-265-5823	058-266-5329
静岡	高齢・障害者業務課	〒422-8033 静岡市駿河区豊田3-1-35	054-280-3622	054-280-3623
愛知	高齢・障害者業務課	〒450-0002 名古屋市千区名駅4-2-28 名古屋第二南玉ビル4階	052-533-5625	052-533-5628
三重	高齢・障害者業務課	〒514-0002 津市扇町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255	059-213-9270
滋賀	高齢・障害者業務課	〒520-0856 大津市光が丘町3-113	077-537-1214	077-537-1215
京都	高齢・障害者業務課	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1	075-951-7481	075-951-7483
大阪	高齢・障害者業務課 高齢・障害者窓口サービス課	〒566-0022 堺市市三島1-2-1	06-7664-0722	06-7664-0364
兵庫	高齢・障害者業務課	〒650-0023 神戸市中央区栄町通1-2-7 太陽生命神戸ビル2階	078-325-1792	078-325-1793
奈良	高齢・障害者業務課	〒630-8122 奈良市三本木町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245	0742-30-2246
和歌山	高齢・障害者業務課	〒640-8483 和歌山市御所1276	073-462-6900	073-462-6810
鳥取	高齢・障害者業務課	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11	0857-52-8803	0857-52-8785
徳島	高齢・障害者業務課	〒690-0001 松江市東朝日町267	0852-60-1677	0852-60-1678
岡山	高齢・障害者業務課	〒700-0951 岡山市北区田中580	086-241-0166	086-241-0178
広島	高齢・障害者業務課	〒730-0825 広島市中区光岡5-2-65	082-545-7150	082-545-7152
山口	高齢・障害者業務課	〒753-0861 山口市英恵1264-1	083-995-2050	083-995-2051
徳島	高齢・障害者業務課	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388	088-611-2390
香川	高齢・障害者業務課	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3	087-814-3791	087-814-3792
愛媛	高齢・障害者業務課	〒791-8044 松山市西堀尾2184	089-905-6780	089-905-6781
高知	高齢・障害者業務課	〒780-8010 高知市横橋通4-15-68	088-837-1160	088-837-1163
福岡	高齢・障害者業務課	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310	092-718-1314
佐賀	高齢・障害者業務課	〒849-0911 佐賀市兵庫町若菜1042-2	0952-37-9117	0952-37-9118
長崎	高齢・障害者業務課	〒854-0062 諫早市小船基町1113	0957-35-4721	0957-35-4723
熊本	高齢・障害者業務課	〒861-1102 合志市旗塚2505-3	096-249-1888	096-249-1889
大分	高齢・障害者業務課	〒870-0131 大分市皆春1483-1	097-522-7255	097-522-7256
宮崎	高齢・障害者業務課	〒880-0916 宮崎市大字宿久4241	0985-51-1556	0985-51-1557
鹿児島	高齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東都元町14-3	099-813-0132	099-250-5152
沖縄	高齢・障害者業務課	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合センター4階	098-941-3301	098-941-3302

平成28年4月1日現在

※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/>)

8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧

8-1 高年齢者雇用安定助成金

(1) 高年齢者活用促進コース

●高年齢者活用促進の措置

- ①新分野への進出等
- ②機械設備の導入等
- ③高年齢者の雇用管理制度の導入等
- ④健康管理制度の導入

人間ドック又は生活習慣病予防健診制度を導入した場合、コンサルタントへの依頼等に要した費用について30万円を要したものとみなします。(制度を就業規則等に規定する必要があります。)

⑤定年の引上げ等【100万円のみなし費用の対象となる措置における年齢の引下げ】

※次のいずれかの措置を講じた場合に100万円のみなし費用の対象となります。

- ・66歳以上への定年の引上げ
- ・定年の定め廃止
- ・65歳以上への定年の引上げ及び希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

●助成額

①～⑤に係る環境整備計画の実施に要した費用の額の2/3(中小企業以外1/2)

※60歳以上の雇用者1人当たり20万円上限(上限1,000万円)

※ただし、以下のいずれかの事業主の場合は60歳以上の雇用者1人当たり30万円上限

- a. 建設・製造・医療・保育・介護の分野に係る事業を営む事業主
- b. 65歳以上の高年齢者(高年齢継続被保険者)の雇用割合が4%以上の事業所
- c. 高年齢者活用促進の措置のうち「機械設備の導入等」を実施した事業主

【助成金の活用事例(建設業/中小企業の場合)】

事例① 機械設備の導入・改善(1)		措置の職場名 電気工事部門
1. 現状・問題点	電気工事部門において、電線ドラム(約50kg)を軽トラックに積み降ろしの際、 高齢従業員 にとって、足腰や上半身への負担が大きい。	
2. 取組内容 高年齢者活用促進措置	トラックの後部に、垂直昇降式荷役省力装置を設置導入する。	
3. 取組の効果	重量物運搬作業における、 高齢従業員 の身体的負担(足腰、上半身)を軽減することにより、作業を容易にし、当該部門で継続して就労することができる。	
(A) 助成金の対象となる経費	(B) 措置の対象となる被保険者	(C) 支給額
垂直昇降式ゲートの購入費 45万円 ゲート取付工事費 9万円 対象経費の合計 54万円 ※ 54万円の2/3 = 36万円 … ①	電気工事部門で就労する、 1年以上雇用される = 2人 60歳以上の被保険者数 ※ 2人×30万円 = 60万円 … ②	①と②のうち、少ない方の金額 = ① ※ 支給額: 36万円

事例② 機械設備の導入・改善 (2)

措置の職場名 土木工部門

1. 現状・問題点

土木工部門において、大型機械が入れない小規模現場等での掘削作業をツルハシ・スコップ等により手作業で行っている(大型機械のみ所有)ため、**高齢従業員**にとって腕や腰の身体的負担が大きい。

2. 取組内容

高齢者活用促進措置

ミニバックホー(ドラグショベル)を導入し、**高齢従業員**の身体的負担を軽減する。

3. 取組の効果

高齢従業員の身体的負担を軽減することにより、職業能力を十分発揮できるようになった。

(A) 助成金の対象となる経費

ミニバックホー購入費	270万円
対象経費の合計	270万円

※270万円の2/3=180万円…①

(B) 措置の対象となる被保険者

土木工部門で就労する、
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 = ②

※支給額:60万円

事例③ 作業方法の改善

措置の職場名 資材加工部門

1. 現状・問題点

資材加工部門において、資材切断の際に規格に沿った寸法にセットする調節作業を、目視で行っているため、高い注意力を要し、視力が低下した**高齢従業員**にとって負担となっている。

2. 取組内容

高齢者活用促進措置

操作パネルで寸法を設定し資材を置くだけで、自動で長さを調節し切断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、資材加工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

資材加工部門で就労する、
1年以上雇用される
60歳以上の被保険者数 = 3人

※3人×30万円=90万円…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

(2) 高齢者無期雇用転換コース

●助成内容

50歳以上で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、その人数に応じ助成します。(制度を就業規則等に規定する必要があります。)

●助成額

対象者1人につき50万円(中小企業以外は1人につき40万円)

ただし、1支給申請年度あたりの上限は10人とします。

8-2 特定求職者雇用開発助成金

〈 新規に高齢者を雇い入れた場合 〉

▶ 問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

(1) 特定就職困難者雇用開発助成金（60歳以上65歳未満）

- 60歳以上65歳未満の高年齢者等の就職困難者を、公共職業安定所（ハローワーク）（*1）の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件です。
- 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者（一般被保険者）	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
60歳以上65歳未満の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	50万円	60万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	40万円	1年	1年

- 申請者：事業主

(2) 高年齢者雇用開発特別奨励金（65歳以上）

- 65歳以上の離職者（雇入時点、満年齢）を公共職業安定所（ハローワーク）（*1）の紹介により、一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こと（1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る）が要件です。
- 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者（一般被保険者）	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
65歳以上の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	60万円	70万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	40万円	50万円	1年	1年

- 申請者：事業主

（*1）または本助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者

8-3 トライアル雇用奨励金

〈 安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れたい場合 〉

▶ 問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

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

（*2）または本奨励金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者

9. 関係機関のホームページ一覧

■ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

○ 事業主の方へ（高齢者雇用について）

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

- ・ 高齢者雇用について相談したい
- ・ 助成金について知りたい
- ・ 「70歳雇用について知りたい」
- ・ 各種セミナー・イベント
- ・ どんな調査研究があるか知りたい
- ・ 高齢者雇用のための快適な職場づくり
- ・ 再就職・退職準備の援助をしたい 等

○ 高齢者の方へ

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

- 問い合わせ先は最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
各都道府県支部 高齢・障害者業務課へ

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

【高齢者活用事例の紹介】

○ 職場改善の事例をお探しの方

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/comfortable/kyoudou.html>

○ ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment_case/

■ 厚生労働省

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

○ 高齢者雇用対策について

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/

採石業高齢者雇用推進事業委員名簿

委員長

奥西好夫 法政大学 経営学部 教授

委員

岡本繁美 岡本興業株式会社 代表取締役社長

高橋幸悦 一般社団法人 宮城県砕石協会 専務理事

芳村尚之 芳村石産株式会社 代表取締役社長

山本和成 中央砕石株式会社 代表取締役社長

管博久 弥生石材株式会社 代表取締役社長

(順不同)

シンクタンク

広田薫 株式会社日本能率協会総合研究所 主幹研究員

事務局

友田正敏 一般社団法人 日本砕石協会 専務理事

深松孝 一般社団法人 日本砕石協会 事務局 長

三澤小百美 一般社団法人 日本砕石協会 事務 員

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
産業別高齢者雇用推進事業

採石業 高齢者活躍に向けた ガイドブック

— 高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、かつ、次世代に伝える —

発行 平成28年 9月

一般社団法人 日本砕石協会

〒141-0031 東京都品川区西五反田2-12-19 五反田NNビル4階

TEL: 03-5435-8830 FAX: 03-5435-8851

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

無断転載を禁ず

一般社団法人 日本碎石協会
採石業高齢者雇用推進委員会