

廃食用油リサイクル業における 高齢者活躍に向けた ガイドライン



はじめに

厚生労働省の発表によれば、令和3年9月時点の我が国の100歳超人口は、過去最多の86,000人となりました。また、総人口が昨年と比べて50万人以上減少する中、65歳以上の高齢者の総人口に占める割合（高齢化率）は過去最高の29%超、65歳以上の就業者数900万人（就業者率25%超）となり、世界でもダントツ1位をキープしています。人生100年時代と言われる論拠がここにあります。間違いなく我が国は、今以上の「超高齢化社会」となり、雇用、医療、福祉など、幅広い分野に影響を与える、いわゆる2025年問題に突入することになります。

労働人口の減少に加え労働者の高齢化が加速する中、高年齢者の雇用、とりわけ65歳超の方の雇用について、高年齢者が意欲と能力のある限り、年齢に関係なく生涯現役社会を実現することこそ、日本の国の豊かさを取り戻すことに他なりません。働き方に多様性を持たせ、職場に長く関わりを持ち続けられるよう、雇用側の対応も問われます。労使共にウィンウィンの関係を構築することが今後ますます求められていくでしょう。

近年、廃食用油リサイクル業界では、従業員の高齢化の波が確実に押し寄せてきています。高齢者を含む従業員が生き生きとはたらくことができる職場づくりのための試行錯誤をしていた折、「廃食用油リサイクル業高齢者雇用推進事業」を受託するという好機に恵まれました。

事業開始に伴い設置した「廃食用油リサイクル業高齢者雇用推進委員会」の座長として、東京学芸大学教育学部内田賢教授をお迎えし、実態把握のためのアンケート調査並びにヒアリング調査など様々な調査・分析を行った結果、この度、「廃食用油リサイクル業 高齢者雇用推進ガイドライン」を取りまとめることができました。会員各社の実情に応じて、高齢者を含めた多様な人材雇用の推進をする際の参考にしていただければ幸いです。

最後になりましたが、本事業にあたりご協力をいただきました内田賢座長、推進委員の皆様、各種調査にご協力をいただきました会員社様および従業員の皆様、ご指導をいただきました高齢・障害・求職者雇用支援機構の皆様に厚く御礼を申し上げます。

全国油脂事業協同組合連合会

会長 高橋 康 寿

目 次

はじめに

本書の構成

I	廃食用油リサイクル業における高齢者の活躍に向けた考え方	1
1.	70歳就業時代の到来	2
2.	改正された高年齢者雇用安定法の内容	3
II	廃食用油リサイクル業における高齢者活躍推進のための指針	9
指針 1	一人ひとりの高齢者の状況に応じたきめ細かな配慮	10
指針 2	高齢者の生きがいや満足度に影響する「業務内容」と「勤務形態」	12
指針 3	安全安心を生む職場環境改善	14
指針 4	若手・中堅とペアを組んで高齢者の知恵を伝承	16
指針 5	若いうちからの教育で高齢期の仕事の質を向上	18
指針 6	「高齢者雇用」は「全ての従業員に優しい会社」を目指したメッセージ	20
III	廃食用油リサイクル業の高齢者雇用をめぐる現状と課題	23
1.	アンケート調査結果	24
2.	インタビュー調査結果	51
IV	全国油脂事業協同組合連合会のご紹介	53
	組織概要	54
	参考資料	59
1.	高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者就業確保措置関係）	60
2.	厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	65
3.	2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要	66
4.	年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要	67
5.	働き方改革と高齢者雇用（「同一労働同一賃金」について）	68
6.	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	70
7.	「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み	72
8.	高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	74
9.	高齢者雇用に関する各種助成金一覧	76
10.	各都道府県の高齢・障害・求職者雇用支援機構高齢・障害者業務課所在地等一覧	79
11.	各都道府県の労働局問い合わせ先一覧	80

本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

「Ⅰ 廃食用油リサイクル業における高齢者の活躍に向けた考え方」では、この業界でさらなる高齢者の活躍が求められる背景を述べたうえで、特に令和3年に改正施行された高年齢者雇用安定法の内容を紹介し、企業に求められるものが「65歳までの雇用確保」から「70歳までの就業機会確保」へと移りつつあることを解説しています。

「Ⅱ 廃食用油リサイクル業における高齢者活躍推進のための指針」では、廃食用油リサイクル業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が高齢者の活躍を推進しながら競争力を高めるために取り組むべき課題や方向を6項目にまとめて紹介しました。内容を深くご理解いただくために、アンケート調査結果を取り上げているほか、従業員の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。

「Ⅲ 廃食用油リサイクル業の高齢者雇用をめぐる現状と課題」では、廃食用油リサイクル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を紹介しています。特にアンケート調査では全国油脂事業協同組合連合会会員企業へのアンケート調査とならび、会員各社の従業員を対象としたアンケート調査（59歳以下と60歳以上向けの2つの調査）についても実施し、この業界の高齢者雇用の現状と課題、各社の取り組みについて多面的にとらえようとしてきました。

また、「参考資料」として、高齢者雇用に関する情報一覧を示し、運用上の課題解決に向けた相談のできる支援機関を紹介し、高齢者雇用をめぐる今後の政府方針や在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみについても説明しています。

会員各社を取り巻く状況は千差万別とと思われますが、このガイドライン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。

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2020年（令和2年）8～9月に全国油脂事業協同組合連合会会員企業75社と同社で働く従業員860人（60歳以上139人、59歳以下721人）を対象に実施したものです（回答企業31社、60歳以上回答従業員数32名、59歳以下回答従業員数370名）。

また、「指針1～6」で紹介している「他業種の事例」は「65歳超希望者全員雇用時代高齢従業員戦力化に向けて」（高齢・障害・求職者雇用支援機構平成28年再版）を参考にしています。

「本書」においては、「高齢者」を概ね60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。なお、高年齢者雇用安定法（高齢法）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。

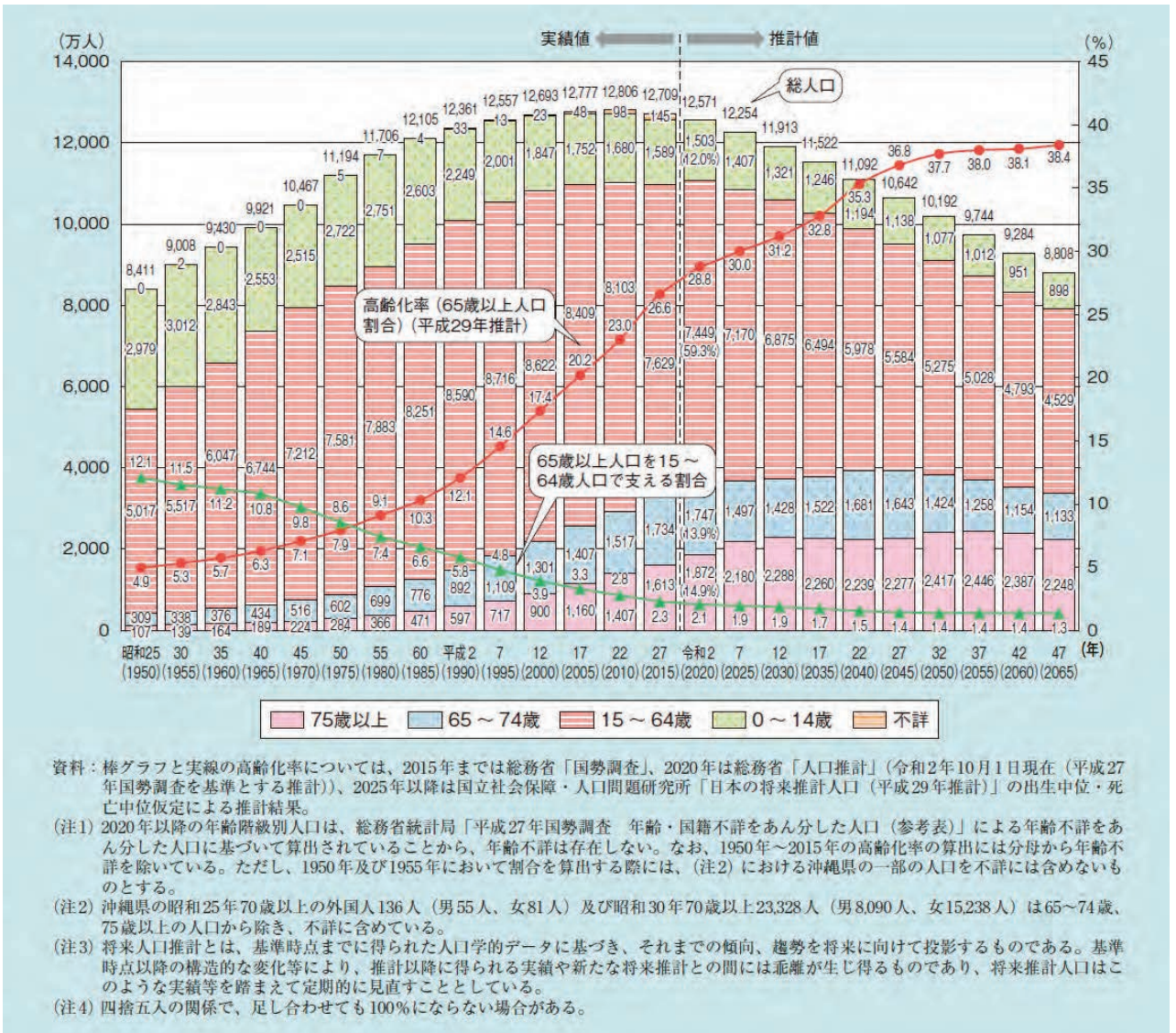
I 廃食用油リサイクル業における 高齢者の活躍に向けた考え方



1. 70歳就業時代の到来

少子高齢化が急速に進展し、労働人口が減少する中で、経済社会の活力を維持していくためには、多様な人材の活用が不可欠ですが、特に、高齢者において働く意欲があり、豊かな経験・知識を持つ方について、その能力を十分に発揮して活躍できる環境を整えていくことが重要となります。

図表 I - 1 高齢化の推移と将来推計



出典:内閣府「高齢社会白書」（令和3年版）

URL:https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

(図表から分かるわが国の特徴)

- 他の国と比較しても急速に少子高齢化が進行
- 1950（昭和25）年には高齢化率（全人口に占める65歳以上の割合）は4.9%
- 2020（令和2）年の高齢化率は28.8%
- 2065（令和47）年には高齢化率は38.4%に達すると推計

2. 改正された高年齢者雇用安定法の内容

令和3年4月より、従前の65歳より5歳引き上げられ、「70歳までの就業機会の確保」を企業の努力義務とする「改正高年齢者雇用安定法」が施行されたところです。

現行制度では、事業主に対して65歳まで雇用の確保のための措置が義務付けられていましたが、改正法では、これに加えて、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、65歳から70歳までの就業機会の確保のための多様な選択肢を法制度上整え、事業主として、下記いずれかの措置を講じる努力義務が設けられたところです。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

業界の課題解決策や提言と当該改正高齢法とは、今後もセットで考えていくことが大切です。当該改正法の措置による高齢者の就業機会の確保をしつつ、高齢者が働きやすく魅力的な職場作りについて検討され改善がなされていくことによって、業界における雇用問題への課題への対応を可能とし、中長期的には業界の経済活動への好影響にも繋がっていくのではないかと考えられます。

この動きは時代のニーズであるということをご認識頂きつつ、今後の企業組織の適切な運営のため、また、人材不足への対応策として、これら措置の実施へのご努力が求められるところです。

◆高齢者雇用安定法の改正（抜粋）


I 高齢者雇用安定法について

高齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働きたい意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

これまでの高齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- **60歳未満の定年禁止**（高齢者雇用安定法第8条）
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- **65歳までの雇用確保措置**（高齢者雇用安定法第9条）
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
※ 平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年度改正法の経過措置）。

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

 高齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① **70歳までの定年引き上げ**
- ② **定年制の廃止**
- ③ **70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入**
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ **70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入**
- ⑤ **70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入**
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

詳細はP2～11をご確認ください

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

高齢者雇用安定法第11条に基づく**高齢者雇用推進者（*）の業務に、高齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高齢者雇用等推進者に変更になっています。

*各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

◆高齢者雇用安定法の改正（抜粋）

II 高齢者就業確保措置について

高齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主：

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

以下の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

<高齢者就業確保措置> （新設・70歳まで・努力義務）	創業支援等措置（雇用によらない措置） （過半数労働組合等（※）の同意を得て導入）
①70歳までの定年引き上げ ②定年廃止 ③70歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）	④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

【参考】65歳までの雇用確保措置

<高齢者雇用確保措置> （現行・65歳まで・義務）
(1)65歳までの定年引き上げ (2)定年廃止 (3)65歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）



過半数労働組合等とは？



労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者を指します。

<過半数を代表する者を選出する際の留意事項>

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

◆高齢者雇用安定法の改正（抜粋）

Ⅲ 70歳までの継続雇用制度について

65歳以降の継続雇用の範囲

65歳以降は、**特殊関係事業主以外の他社**で継続雇用する制度も可能になります。

- 対象となる高年齢者の年齢に応じて、継続雇用することができる事業主の範囲が広がります。
 - ・ 60歳以上65歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主
 - ・ 65歳以上70歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主に加え、**特殊関係事業主以外の他社**

特殊関係事業主とは？



自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等を指します。

特殊関係事業主等で継続雇用を行う場合に必要な対応

特殊関係事業主等（特殊関係事業主または特殊関係事業主以外の他社）で継続雇用する場合には、**自社と特殊関係事業主等との間で、特殊関係事業主等が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。**この契約は、書面により締結することが望ましいです。

【特殊関係事業主等で継続雇用する際の留意点】

- ・ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容および労働条件とすることが望ましいです。
- ・ 他社において、継続雇用の対象となる高年齢者の知識・経験・能力に対するニーズがあり、これらが活用される業務があるか十分に協議した上で、自社と他社との間での契約を締結することが望ましいです。

無期転換ルールの特例について

- ・ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。
- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主を含む）の下で、定年後に引き続いて雇用される期間は無期転換申込権が発生しません（65歳を超えて引き続き雇用する場合にも無期転換申込権は発生しません。）。
- ・ 一方で、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生しますので御留意ください。

◆高齢者雇用安定法の改正（抜粋）

IV 創業支援等措置について

創業支援等措置とは

「創業支援等措置」とは、70歳までの就業確保措置のうち、以下の雇用によらない措置を指します。

- ・70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入（P2の④）
- ・70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（P2の⑤）
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業



高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは？

不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。特定の事業が「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

例えば、以下のような事業は、高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」に該当しません。

- ・特定の宗教の教義を広め、儀式行事を行い、信者を教化育成することを目的とする事業
- ・特定の公職の候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業



「出資（資金提供）等」とは？

自社以外の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度を選択する場合、自社から団体に対して、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペースの提供など社会貢献活動の実施に必要な援助を行っている必要があります。



「団体」とは？

bの「団体」は、公益社団法人に限られません。①委託、出資（資金提供）等を受けていて、②社会貢献事業を実施していれば（社会貢献事業以外も実施していても構いません。）、どんな団体でもbの「団体」となることができます。

他の団体で創業支援等措置を行う場合

他の団体で上記のbの措置を行う場合、**自社と団体との間で、当該団体が高年齢者に対して社会貢献活動に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があります。**この契約は、書面により締結することが望ましいです。

出典：厚生労働省ホームページ

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

パンフレット（詳細版）：高年齢者雇用安定法改正の概要

Ⅱ 廃食用油リサイクル業における 高齢者活躍推進のための指針



指針1 一人ひとりの高齢者の状況に応じたきめ細かな配慮

多くの高齢者は長年の経験や知識、技術や技能を持ち、さまざまな状況に直面してもあわてることなく的確な解決策を見つけ出し、豊富な人生経験が職場の同僚や顧客との関係を円滑にします。会社にとっては頼りになる存在です。

とは言え、高齢者も多様です。体力や五感が衰える人とそうでない人、仕事に意欲を持ち続ける人と前向きな態度を見せなくなる人、新しい設備や技術を使いこなす人と避ける人、健康を害して仕事を続けるのが難しい人もいます。同じ年齢でも人によって違い、また、同じ人が年齢を重ねて大きく変化する場合としない場合という多様さもあります。家族の世話や介護、自治会など地域活動で仕事と生活のバランスが変わることもあります。会社は高齢者との日常のコミュニケーションに努め、彼らの変化の兆候をチェックし、早めの対策を講じることが必要です。それが高齢者の強みを継続して引き出すことにつながります。

(企業の意見)

- 「最高齢者が58歳なので、この従業員の60歳到達に間に合うように汚泥清掃業務をしっかりと事業化しておきたい」
- 「週5日勤務では疲れていることがうかがえ、若手のスタメンを採用したいからスーパーサブになってと願っていた」
- 「体力面が必須ではない仕事を多角化のなかで推進していきたい」
- 「草刈り、片付け、洗車、容器洗浄は軽作業と言えるので、このあたりは高齢者に適しているのではないかと」

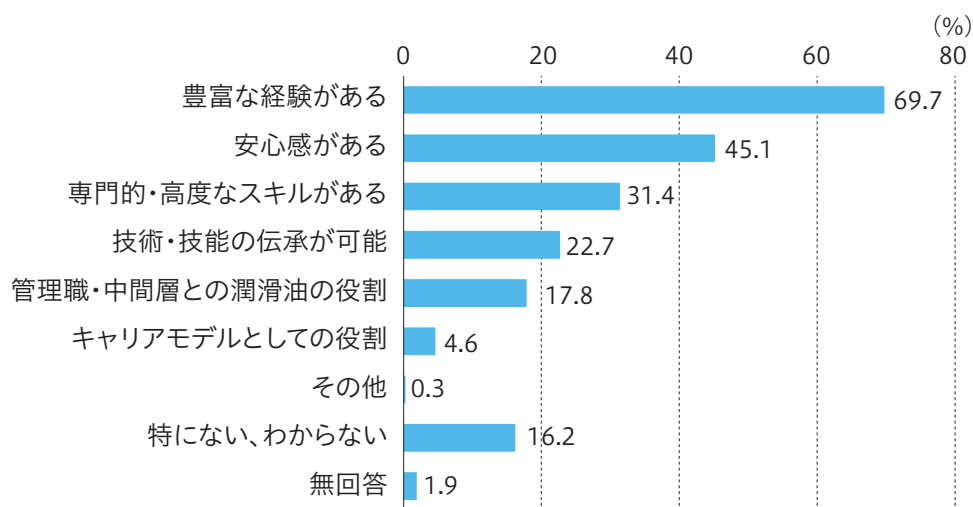
(従業員の意見)

- 「高齢者は体力や健康面には少し不安があるが、経験に基づいた丁寧な作業をします。安心して現場を任せることが出来ます」(40歳代前半)
- 「高齢者だと感じさせない働き方に感心させられる」(40歳代前半)
- 「75歳まで働きたいと思っている。身体が動くうちは」(60歳代前半)
- 「体が動くまではやる。社長から雇ってもらえるのであればいつまでも」(60歳代前半)
- 「体力的には40代と全然違う。きつい部分はある」(60歳代前半)
- 「体力が落ちてくるのは仕方ないので、設備で補うことが必要」(70歳代後半)

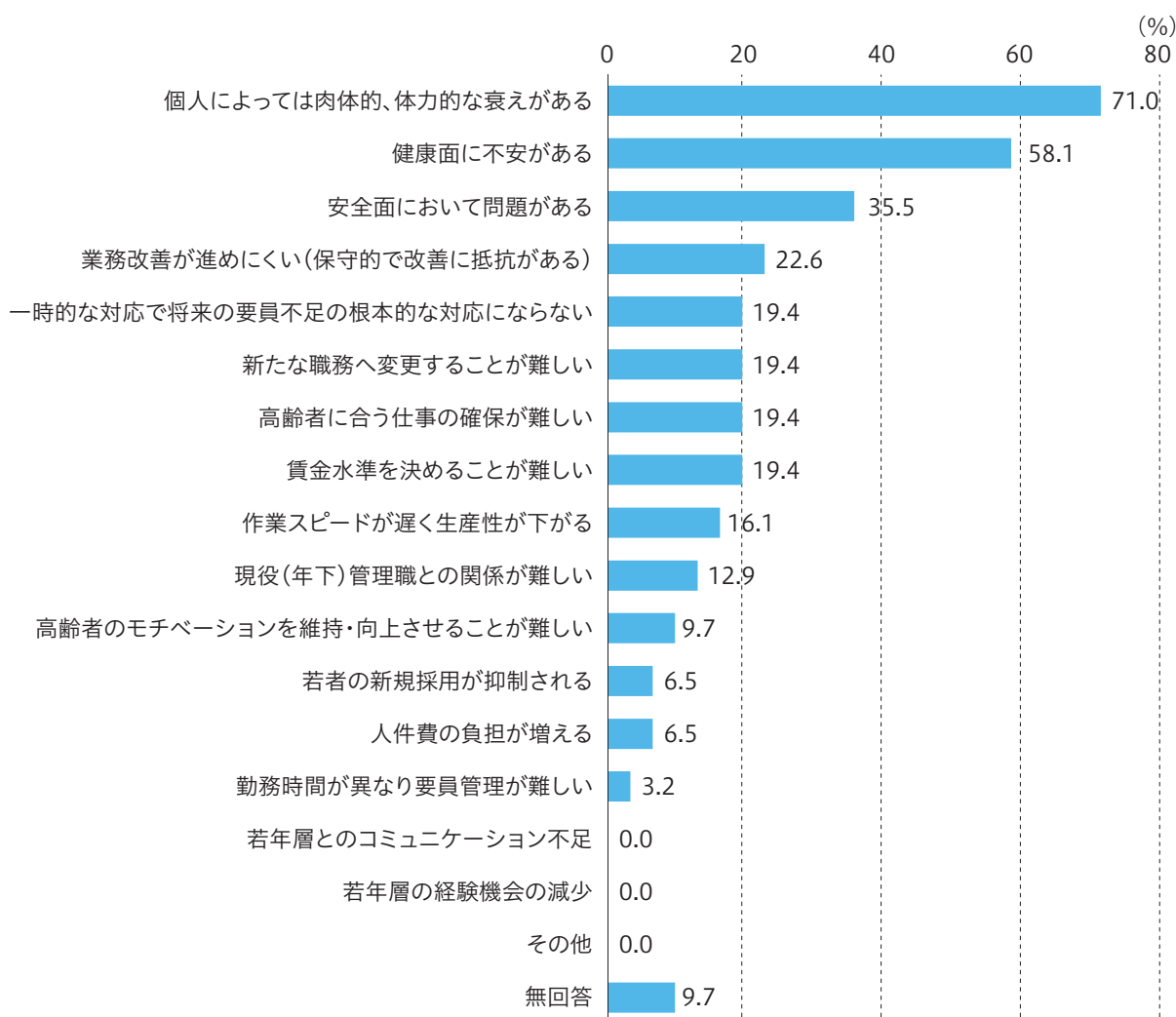
(他業種の事例)

- 洗車職場開設で運転が難しくなった高齢ドライバーを配置転換(運輸)
- 高齢のトラック運転手は短時間や軽い荷物の配送コースが選択可能(運輸)
- 安全面で現場業務が難しくなった高齢者は工場内の加工業務に異動(建設)
- 高齢者もできる仕事、向いている仕事、高齢者しかできない仕事を抽出(福祉)
- 作業感覚の低下につき、同僚の指摘を聞かない高齢者に専門家が指摘(農林)

図表Ⅱ－１ 60歳以上の社員が最も優れていると感じること
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答)



図表Ⅱ－２ 60歳以上従業員を活用する際の課題
(企業31社の回答、複数回答)



指針2 高齢者の生きがいや満足度に影響する「業務内容」と「勤務形態」

アンケート調査によれば、廃食用油リサイクル業で働く高齢者は自身が従事している仕事（業務内容）と働き方（勤務形態）に対する満足度が高くなっています。満足度が高い背景をフルタイム勤務の高齢者について見ると、仕事の内容が決まっており、行なうべき仕事の量も決まっていること、かつ、その仕事をどのように達成すべきかを自分の裁量で決められることが大きいようです。一方、パートタイム勤務の高齢者でも自分に合った働き方を選択して従事していることから、満足度が高くなっているようです。

ちなみに「生きがい尺度」（下段参照）と合わせて分析すると、この業界の高齢者で生きがい尺度の高い人々（生きがいを多く感じている高齢者）は勤務形態に対する満足度が高くなっています。自分のペースで仕事ができることが本人の生きがいを高め、ひいては会社に対する貢献度を高めていると考えられます。

（企業の意見）

- 「巡回する店舗数は決まっているので、自分の工夫次第で効率的に回って早く終わらせることも可能であり、頑張れるという意識が高い」

（従業員の意見）

- 「工場責任者の役を外れて、今は気楽にやっている」（70歳代後半）

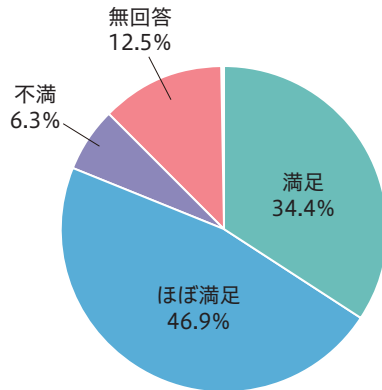
（他業種の事例）

- 20パーセント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）
- 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）

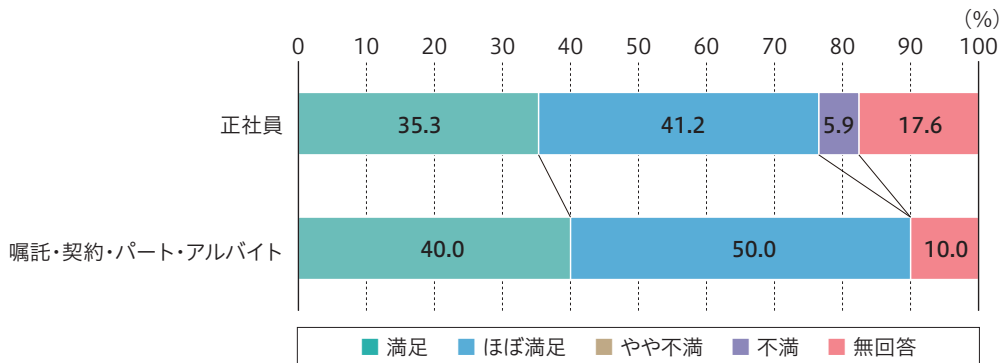
（生きがい尺度について）

高齢者向けアンケートでは「普段の生活の中で、あなたが感じている気持ちについてお答えください」という設問があり、「自分は幸せだと感じることが多い」や「自分は何か他人や社会のために役立っていると思う」、「生活がゆたかに充実している」など9項目について「とてもあてはまる」から「ほとんどあてはまらない」までの4段階で答えてもらいました。各設問に対して「とてもあてはまる」との答が多ければ「生きがい尺度」は高いと判定し、アンケートの他の質問に対してこの尺度の高い高齢者と低い高齢者の間で回答にどのような差が生じているかを分析しています。

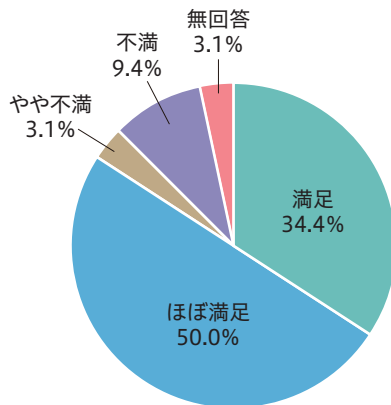
図表Ⅱ－３ 業務内容に対する満足度（60歳以上従業員32名の回答）



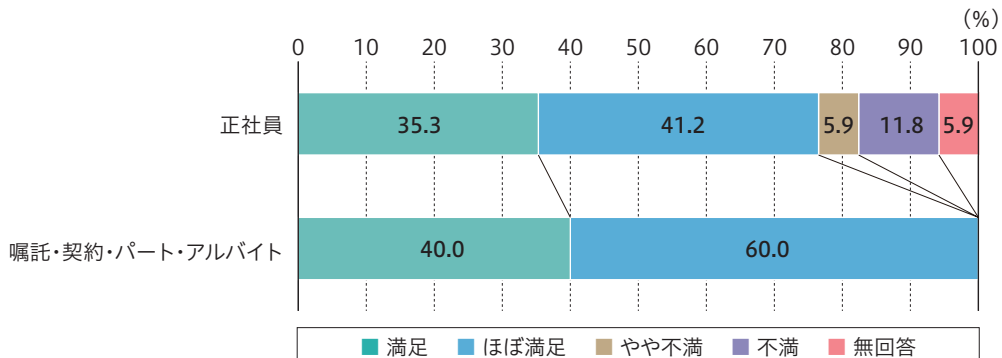
図表Ⅱ－４ 業務内容に対する満足度（同上、正社員と非正社員の比較）



図表Ⅱ－５ 勤務形態に対する満足度（60歳以上従業員32名の回答）



図表Ⅱ－６ 勤務形態に対する満足度（同上、正社員と非正社員の比較）



指針3 安全安心を生む職場環境改善

高齢期は体力や五感が低下するケースが多く、今までと同じペースやレベルでの仕事ができなくなる可能性があり、高齢者の強みが十分に発揮されなくなる恐れが生じます。そこで設備や器具の改善、作業内容や順序の工夫、作業チーム編成の工夫などにより、高齢者に生じがちな弱点を補強します。また、高齢期の能力低下は単に作業能率を低下させるだけではなく、労働災害の発生など危険を生みかねません。そこで管理監督者は日頃から高齢者の様子を見て、また、高齢者からの感想を聞きながら、必要な改善を行ないましょう。

具体的には、①体力負担を減らす、②機械化・自動化する、③視力・聴力低下を補う、④注意力低下を補う、⑤作業スピードを調整する、⑥バリアフリーにする、⑦危険を回避する、⑧設備のレイアウトを変える、⑨書類や表示を工夫する、⑩休憩室やトイレを工夫する、⑪快適な温度にする、が考えられます。

(企業の意見)

- 「夏は熱中症が怖い。会社を出発する際に経口補水液を1本持ってもらうことなど注意喚起している」
- 「回収単位（1回の回収量、回収作業負担）を下げていくというのは手段のひとつとなる」

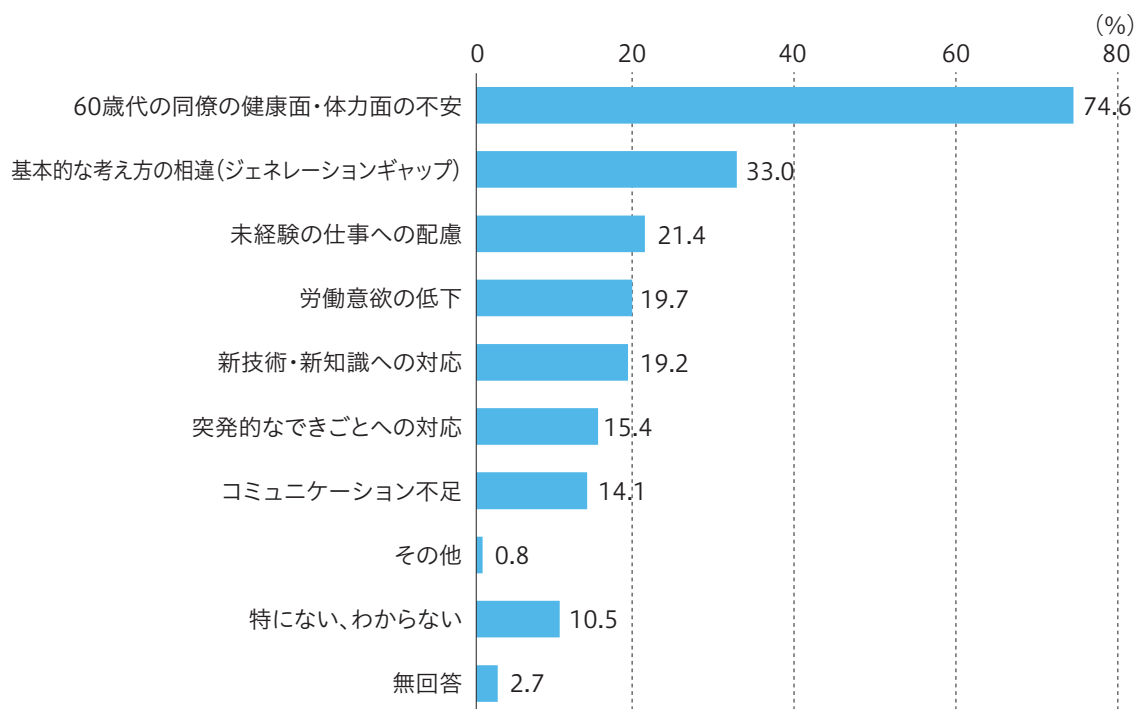
(従業員の意見)

- 「一斗缶は10キロ、肉脂の箱は20、30キロある。人の手でやるのは結構しんどい作業」（50歳代前半）

(他業種の事例)

- 両手に道具を持っての移動を、片手で持てるように道具を改良（サービス）
- ペットボトルキャップ外し機設置で作業負荷軽減（サービス）
- すべての作業台にリフター設置（金属）
- 手順書をタブレット化した際に文字を拡大（電気機械）
- LED照明化で高齢者が働くバックヤードの照度向上（宿泊）
- 高齢者は使い慣れた古い機械を使用（紙製造）
- 高齢者は支流（ブランチライン）で自分のペースで作業（金属）
- 自分のペースで仕事ができる手作業中心の工場設立（紙製品）
- 床面配線の上部への移動によるバリアフリー（金属）
- 車両洗浄時に転落事故が起きやすい脚立を水平な作業台に交換（運輸）
- 背の高さに合わせて踏み台を4パターン準備（倉庫）
- 目で見てすぐわかるようにイラストや図で掲示（農林）
- 2回の休憩室を1階に変更（林業）
- 高温作業向けにスポットクーラー設置と冷却ベスト支給（食品製造）

図表Ⅱ－7 60歳以上の社員と仕事をする上で最も課題に感じること
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答)



図表Ⅱ－8 60歳以上の社員と仕事をする上での課題
(同上、複数回答、60歳以上との関わりの有無別)

(%)

項目	60歳以上の社員と業務上関わった経験	
	あり	なし
健康面・体力面の不安	75.8	71.6
基本的な考え方の相違	32.5	37.8
未経験の仕事への配慮	21.5	18.9
働く意欲の低下	20.1	17.6
新技術・新知識への対応	21.1	12.2
突発的な出来事への対応	15.9	12.2
コミュニケーション不足	12.5	20.3
特になし、わからない	10.7	10.8

指針4 若手・中堅とペアを組んで高齢者の知恵を伝承

図表Ⅱ－9に見られるように、10歳代から30歳代の社員では60歳以上の社員への評価が高くなっています。高齢者が優れていると感じることとして「豊富な経験がある」とする回答は30歳代では8割に達します。また、60歳以上の社員の印象として「専門知識・熟練技能・人脈等がある」と回答した10・20歳代は9割を超えます。若手や中堅にとって高齢者は学ぶべき存在となっています。そこで彼ら若手と高齢者をペアにして高齢者の知恵や技能を伝承することが効果的です。この際、高齢者には「教え方」の技術を学んでもらうと良いでしょう。高齢者が先輩から技を学んだ時代とは若者の気質も異なるからです。

「ペア就労」では教える側に立つのは高齢者だけではありません。最新機器やソフトの扱いに長けた若手が高齢者を教える場面もあり、相互に学ぶ関係となります。結果として両者は互いに尊敬する関係となり、その後のコミュニケーションも円滑になります。

（企業の意見）

- 「下は20代、上は70代という分布なので年齢層の交わりが今後の課題」
- 「高齢者が経験による指導、後輩の育成にあたっている」

（従業員の意見）

- 「技術指導、考え方を教育する面では60歳代の方々が向いている」（30歳代前半）
- 「運送会社の教育と同じように、若手にはなるべく左回り、バックはしないことが安全と効率の基本だよと伝えている」（60歳代後半）
- 「この品質の廃食用油なら、こういう風に処理した方が良いなどの知識は豊富に持っている」（70歳代後半）

（他業種の事例）

- マイスター制度を設けて技能伝承（建設）
- 豊富な実績・経験・高い技術力が認定された高齢者は「技術指導員」に任命（電気通信工事）
- 高齢者と後継者の接点を多めに設ける（金属）
- 所属部署を超えて若手の仕事ぶりを見て相談に乗るしくみ（紙製造）
- 「一人仕事」でも、いつでも高齢者から学べるように若年者を近くに配置（金属）
- 中堅が若手と高齢者の橋渡し役となり技能伝承（金属）
- 「レベルアップ研修」で高齢者が若手に向けて熟練の技を発表（サービス）
- 新入社員の勉強会や交流会では高齢者が参加し、自身の経験で助言・指導（小売）
- 新入職員研修で高齢者が講師になって社会人としての心得を教育（福祉）
- 新人研修で高齢者講師が社会人の心構えやコミュニケーション能力を伝授（小売）
- 高齢者が若手にスキルを引き継げるようにスキルマップを作成（金属）
- 文書を書くのが苦手な高齢者が持つノウハウを写真中心のマニュアルに編集（金属）

図表Ⅱ－９ 60歳以上の社員が優れていると感じること
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答、年齢層別)

(%)

項目	全体	年齢層別			
		10・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
豊富な経験がある	69.7	75.0	80.7	61.9	71.9
安心感がある	45.1	50.0	47.7	36.7	55.1
専門的・高度なスキルがある	31.4	31.3	36.4	26.6	33.7
技術・技能、スキルの継承が可能	22.7	31.3	27.3	18.7	20.2
管理職・中間層との潤滑油の役割	17.8	12.5	11.4	25.2	15.7
キャリアモデルとしての役割	4.6	4.2	2.3	5.0	5.6
特にない、わからない	16.2	10.4	10.2	23.7	10.1

図表Ⅱ－10 60歳以上の社員についての印象（同上、複数回答、年齢層別）

(%)

項目	全体	年齢層別			
		10・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
専門知識・熟練技能・人脈等がある	74.4	91.7	73.8	69.2	73.1
働く意欲・信頼性・勤勉さ等がある	66.8	77.1	68.2	61.1	69.7
管理能力・指導力がある	58.4	68.8	58.0	53.2	61.8

指針5 若いうちからの教育で高齢期の仕事の質を向上

廃食用油リサイクル業で働く高齢者の「現在・過去ともに教育訓練等を受けたことはない」とする回答は3割以上を占めました。また、「現在の仕事をする上で教育訓練等が必要だとは思わない」とする回答も3割以上を占めました。他の業界に比べ教育訓練の取り組みは必ずしも充実していないようです。

一方、若手や中堅社員では教育訓練に対するニーズがあるようです（図表Ⅱ-11参照）。より詳細に分析した結果、「長く働くために今後必要と思われる教育訓練」項目を数多く回答している者は生活水準向上を目指し、この業界での仕事を通じた社会貢献に関心が強いだけでなく、会社に対して就業時間・勤務時間改善を求めるなど、質の高い仕事の仕方を実現しようと考えていることが分かりました。持続可能な社会実現の最前線にある業界として、従業員の教育訓練ニーズに応えることは企業成長に必ずや良い影響を与えるでしょう。

（企業の意見）

- 「社内教育をしっかりすることがお客様に迷惑をかけないことにつながる」
- 「リサイクル事業のなかで当社がどのような位置づけなのかを学んでもらっている」
- 「コンプライアンス（法令遵守）のように、時代の流れで変化してきていることは学ばなければならない」
- 「油脂の特徴、利用先、CO₂削減問題は必要性の高い知識」
- 「若手の教育テーマになるのは産業廃棄物関係の知識習得」
- 「廃棄物処理法に関しては50パーセント程度しかわかってもらえていないかも知れない」
- 「若手については外部の研修などに積極的に参加してもらいたい」

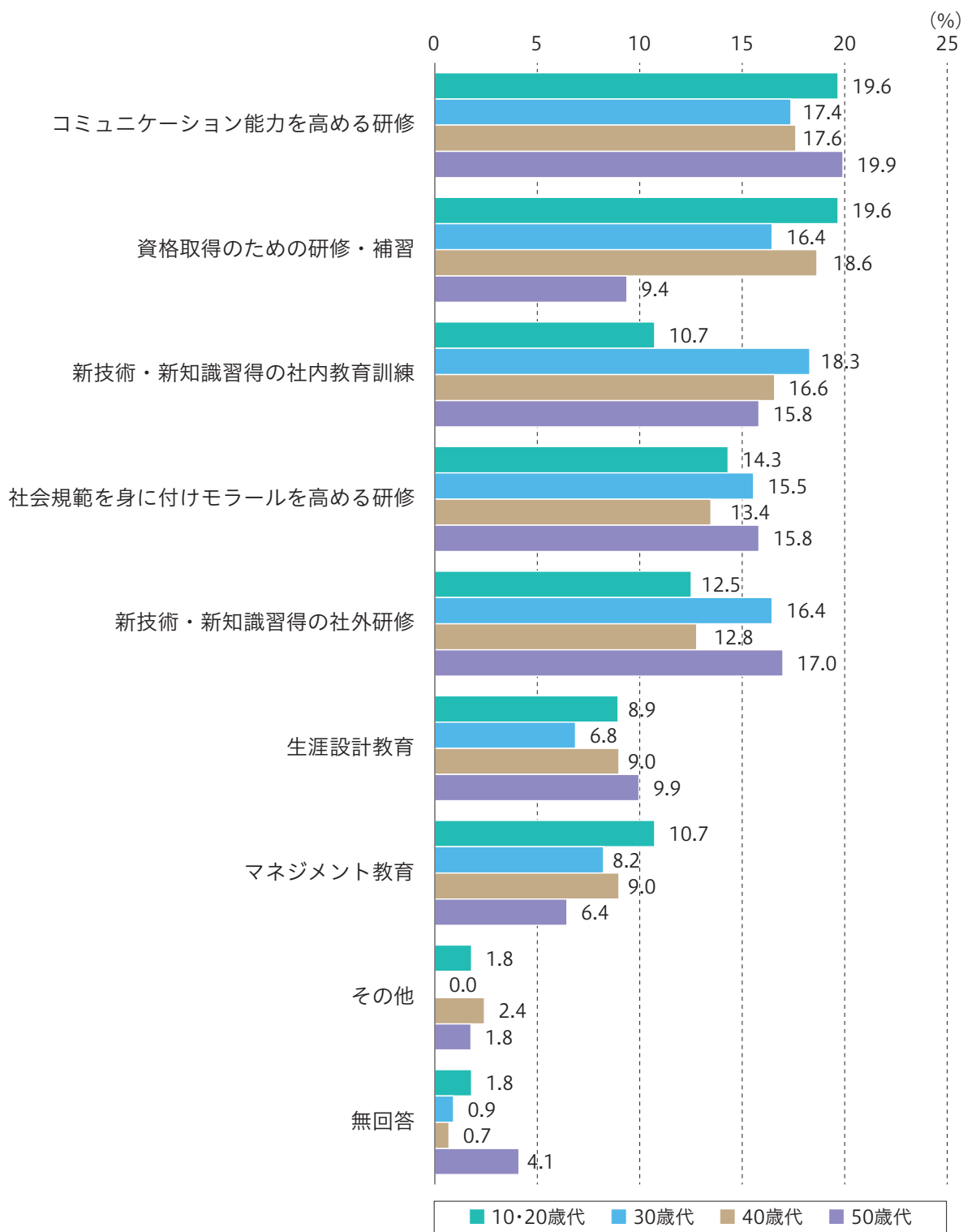
（従業員の意見）

- 「マニフェスト管理票の勉強などが必要。会社の名前を背負ってお客様に出向くのだから、知識がないと責任を取れない」（30歳代後半）
- 「廃棄物を取り扱う者として、理解度と専門知識は少しずつ高めている」（30歳代後半）
- 「定年までに老後の貯蓄をするセミナーが一番必要なんじゃないかと思う」（40歳代後半）
- 「油の知識に関する教育訓練はあった方が良い。油の性質に関することなど」（50歳代前半）
- 「勤務年数に応じた教育ができていない」（50歳代前半）

（他業種の事例）

- 自身のライフプランを考えるキャリア開発研修を実施（金融）
- 新採用の高齢者の教師は高齢者（林業）
- 高齢期の人生設計を目的に「高齢者意識向上自己戦略セミナー」を開催（運輸）
- 高齢社員同士で「今の若者への教え方」をテーマに研修を実施（小売）
- ドライバーの豊富な知識・技術・技能を活かして危険物取扱者の資格を取得（運輸）

図表Ⅱ-11 長く働くために今後必要と思われる教育訓練
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答、年齢層別)



指針6 「高齢者雇用」は「全ての従業員に優しい会社」を目指したメッセージ

会社に取り組む高齢者雇用施策（仕事の与え方、職場改善、勤務形態、評価、処遇など）は単に会社対高齢者の問題ではなく、まだ高齢期に達していない従業員も含めた会社対全従業員の問題です。若手や中堅社員にとって、会社の高齢者雇用施策は自分たちが高齢者になった時の働き方を占う重要な手掛かりです。また、高齢者に「優しい」職場づくりに向けた取り組みは高齢者に恩恵が及ぶだけでなく、すべての従業員に「優しい」職場をもたらします。廃食用油リサイクル業は地球環境保全の最前線で「地球に優しい」事業を行なっている業界ですが、高齢者雇用の取り組みは「すべての従業員に優しい」取り組みです。

会社に貢献してきた高齢者を定年後も大事に活かす会社であれば、会社に対する従業員の信頼も高まります。会社の高齢者雇用施策は会社から全従業員へのメッセージです。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。

（企業の意見）

- 「社長自身が生涯現役をモットーに高齢でも率先して頑張っており、関連する NPO でも高齢者、ハンディを負ったスタッフを積極的に採用してきたため、若手も高齢者も一体となった経営が確立していると思われる」

（従業員の意見）

- 「60歳代はまだまだ元気な方が多いので、60歳代の方ができる仕事を作ることが企業の取り組みだと思う」（40歳代前半）
- 「企業の取り組みとして時短勤務制度の導入、フレックスタイム勤務制度の導入、機械技術を取り入れた生産の取り組みが必要である」（40歳代後半）

（他業種の事例）

- 高齢者の体調や予定に合わせて毎月のシフトを決定（サービス）
- 本人の希望や体調に応じて勤務日数・時間、勤務場所・内容を決定（宿泊）
- 特に人員を必要とする勤務時間を洗い出し、高齢者の希望と調整（福祉）
- 高齢者個々人が選択できるフレックスタイム導入（技術サービス）
- 両手に道具を持っての移動を、片手で持てるように道具を改良（サービス）
- 重い食器を運ばずにカートを使用（宿泊）
- 生産工程をひとつの階で完結（紙製造）
- 熱中症対策として通気性のある脇ネット付き作業服を導入（警備）
- 腰痛防止器具の導入（福祉）
- 健康診断結果を本人だけではなく家族にも伝える（建設）
- 定期健康診断に法定項目以外の血液検査や大腸検査を追加（運輸）
- 各現場事務所に血圧計配備（電気通信工事）

図表Ⅱ-12 高齢者雇用の現状（活用方法・風土作り）

（企業31社、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、企業規模・高齢化度別）

（%）

項目	全体	企業規模 (大：小)	高齢化度 (高：低)
高齢者雇用は社会の要請	74.2	93.4：56.3	70.7：73.3
会社の方針は「高齢者が戦力」	61.3	73.4：50.0	70.0：53.3
高齢者が戦力であることを社員が理解	54.9	66.7：43.8	50.0：66.7
高齢者活用の大切さを働きかけている	51.6	60.0：43.8	60.0：46.6

図表Ⅱ-13 高齢者雇用の現状（仕事内容・就労条件）

（企業31社、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、企業規模・高齢化度別）

（%）

項目	全体	企業規模 (大：小)	高齢化度 (高：低)
元の仕事を継続	80.6	80.0：81.3	100.0：60.0
本人の能力や意欲を活かす	77.5	86.7：68.8	90.0：60.0
仕事内容に工夫	71.0	86.6：56.3	60.0：73.3
高齢者の特性を考慮	71.0	80.0：62.6	90.0：60.0
希望に応じて有給休暇取得	71.0	86.6：56.3	70.0：73.4
高齢者の希望を考慮	67.7	73.4：62.6	90.0：46.6
要望に応じて短時間勤務や隔日勤務	64.6	66.7：62.6	70.0：53.3
作業環境を改善	61.3	73.3：50.0	60.0：66.7
健康診断メニューで高齢者に配慮	41.9	40.0：43.8	60.0：40.0

Ⅲ 廃食用油リサイクル業の 高齢者雇用をめぐる現状と課題

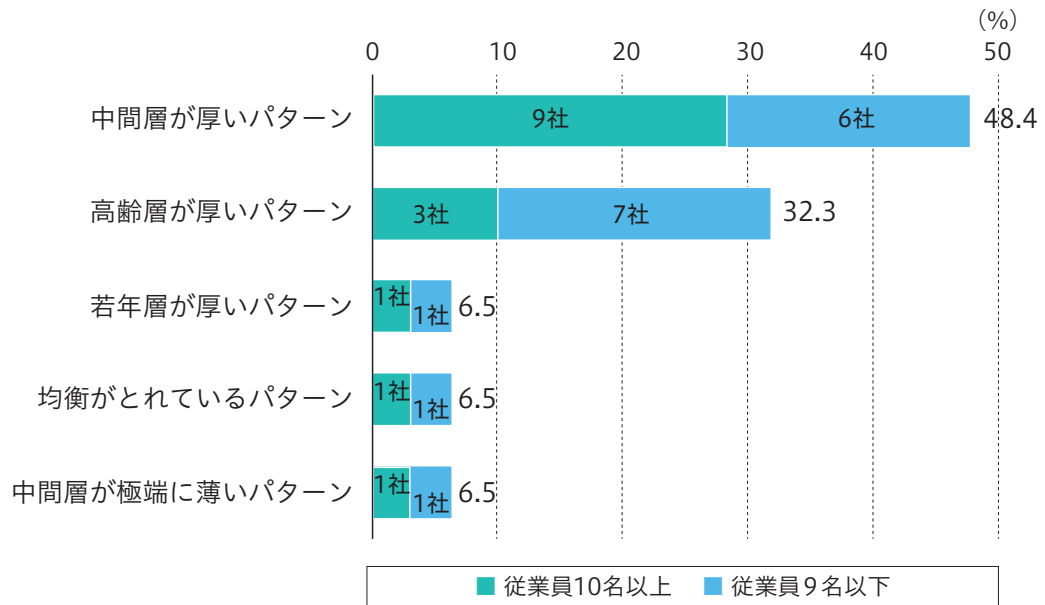


1. 廃食用油リサイクル業の高齢者雇用の現状と課題（アンケート調査結果から）

(1) 廃食用油リサイクル企業の高齢者雇用の現状と課題（N = 31）

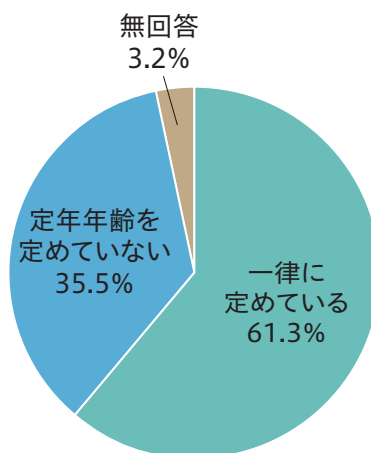
- 従業員の年齢構成（高齢層厚い企業は10社、中間層厚い企業は15社）

図表Ⅲ－1 従業員の年齢ピラミッドパターン（N = 31）（企業規模別）



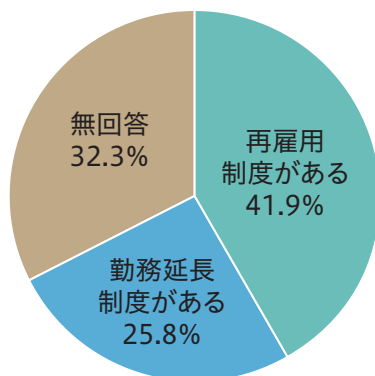
- 正社員の定年年齢（一律定年制は19社、定年年齢定めず11社）

図表Ⅲ－2 正社員の定年年齢（N = 31）



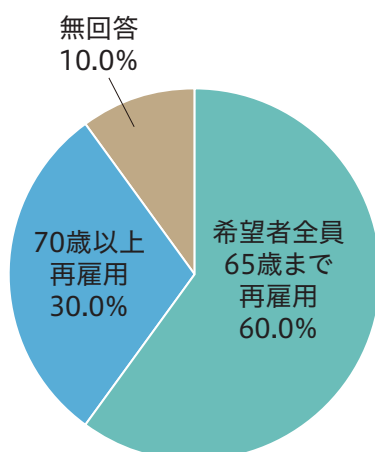
- 65歳までの雇用確保措置（再雇用制度あり13社、勤務延長制度あり8社）

図表Ⅲ－3 65歳までの雇用確保措置（N = 31）



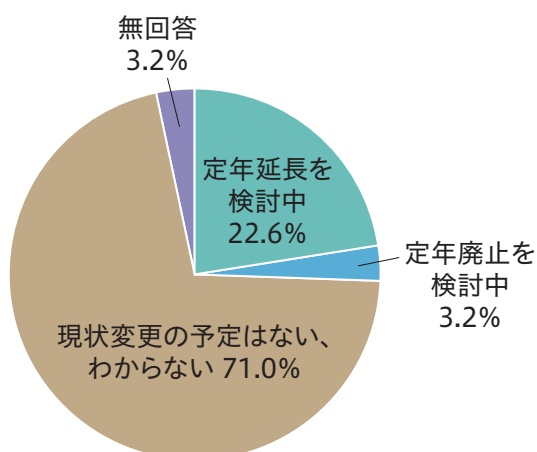
- 雇用確保の上限年齢（定年年齢定めず11社、定年あり企業の多くは上限65歳）

図表Ⅲ－4 雇用確保の上限年齢（60歳定年の企業、N=10）



- 高齢者雇用の今後の方針（現状変更予定なし・わからないは7割）

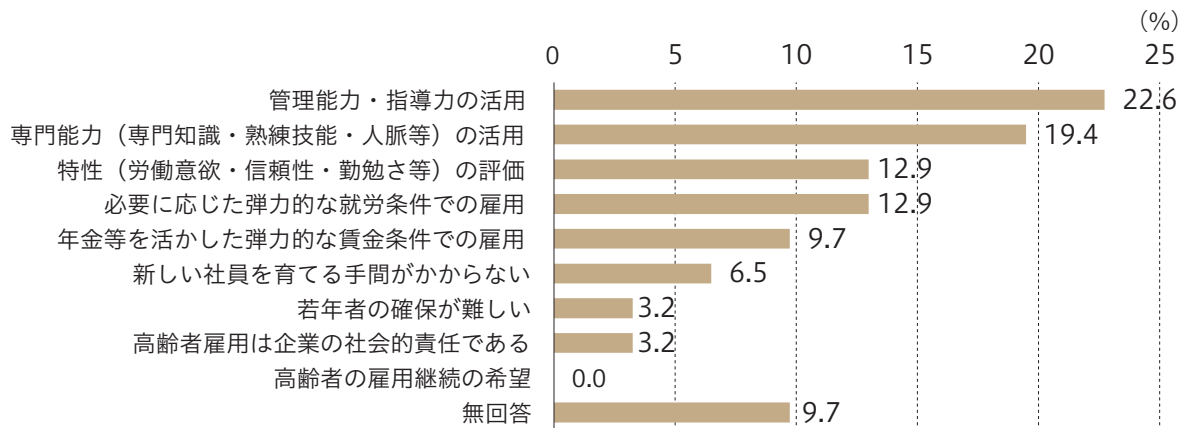
図表Ⅲ－5 高齢者雇用の今後の方針（N = 31）



● 高齢者を雇用する理由

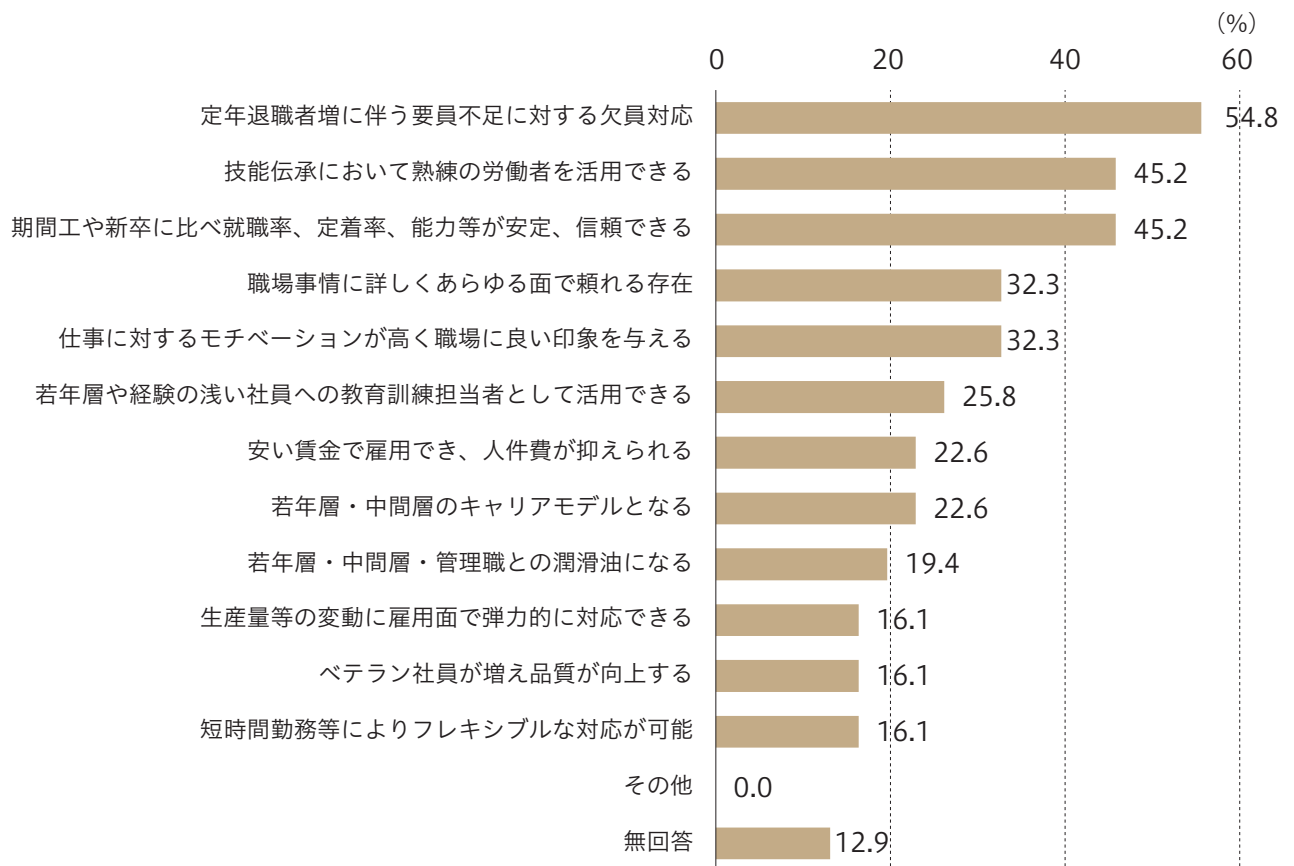
(高齢者の雇用継続希望と高齢者の持つ労働意欲・信頼性・勤勉さが雇用の大きな理由)

図表Ⅲ－6 高齢者を雇用する理由（複数回答）（N = 31）



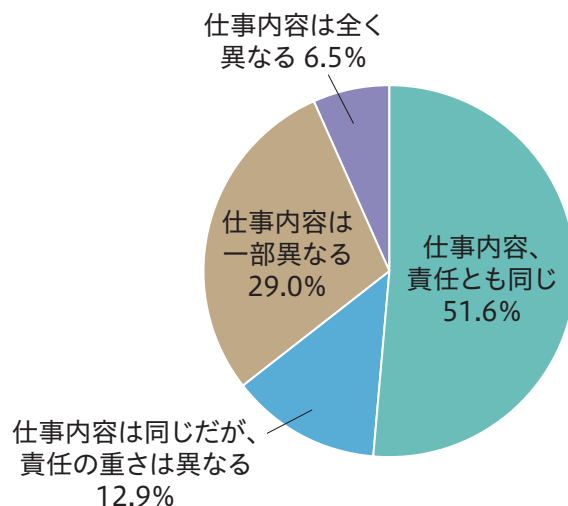
● 60歳以上従業員を活用するメリット（規模を問わず評価される定着率や能力への信頼）

図表Ⅲ－7 60歳以上従業員を活用するメリット（複数回答）（N = 31）



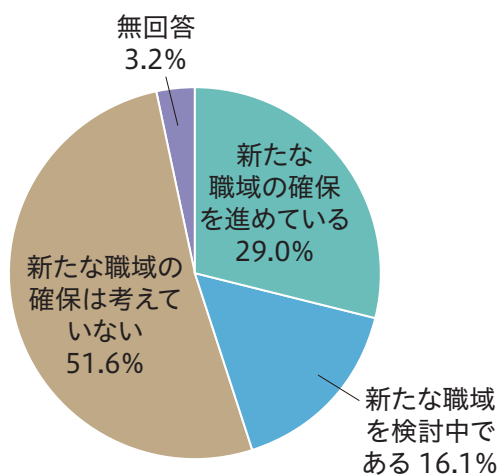
- 60～65歳従業員の仕事内容の変化（高齢化企業は仕事内容・責任変わらず）

図表Ⅲ－8 60～65歳従業員の仕事内容の変化（N = 31）



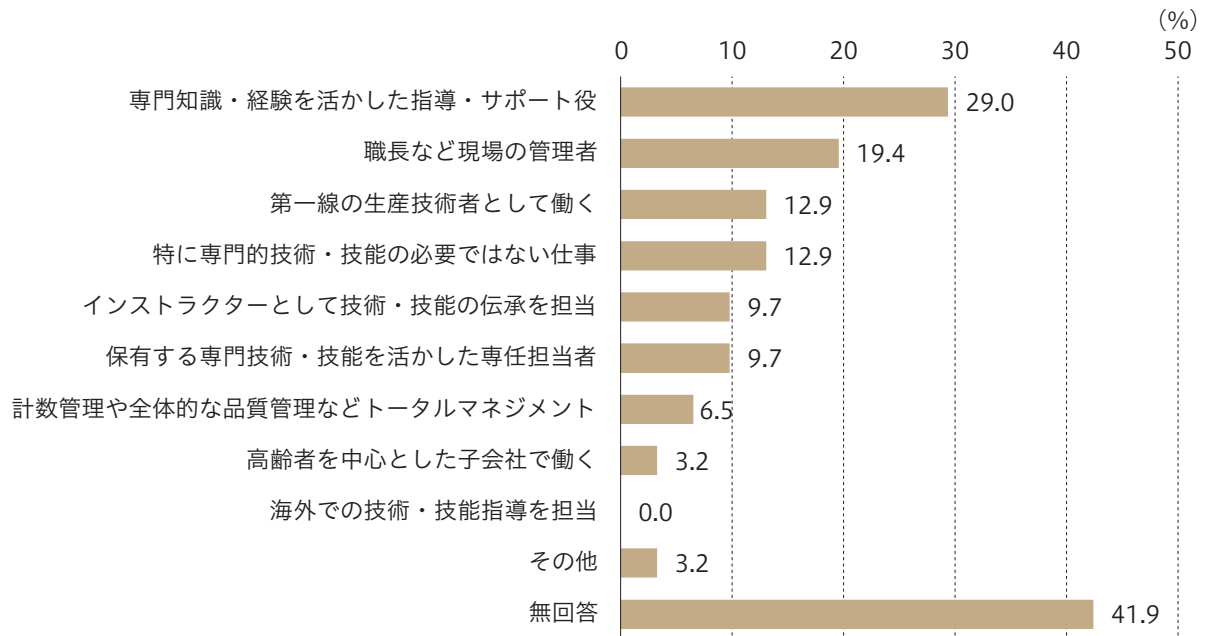
- 60歳以上従業員の職域確保（職域開発に熱心な大規模企業、現状職務継続の高齢化企業）

図表Ⅲ－9 60歳以上従業員の職域確保（N = 31）



● 60歳以上従業員の新たな職域（専門知識・経験を活かした指導・サポート役が可能性）

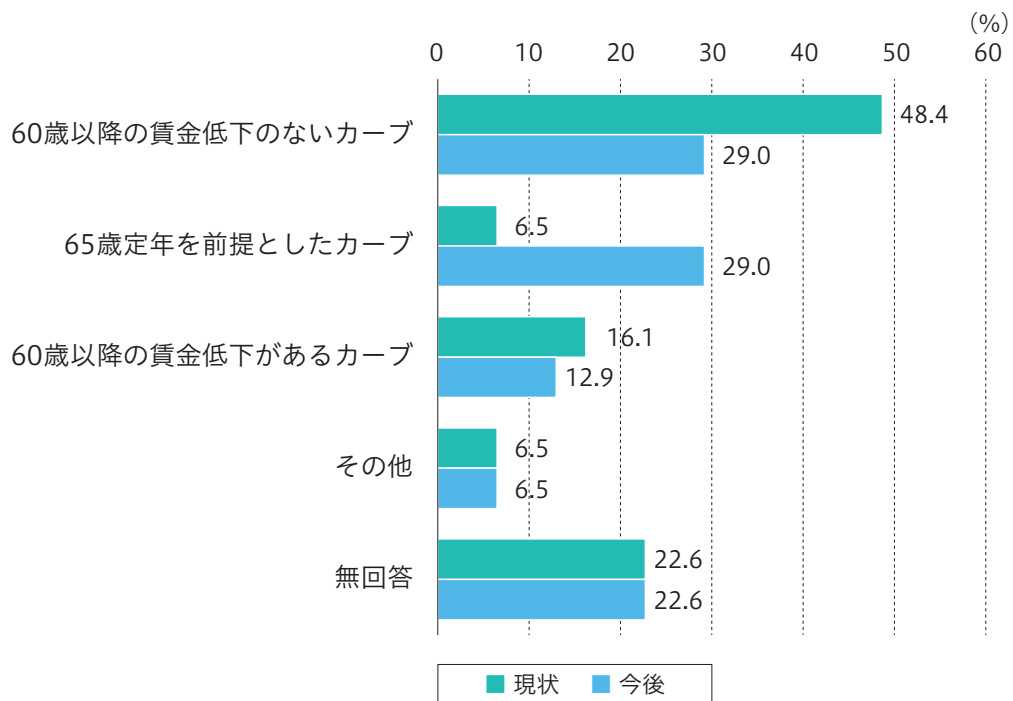
図表Ⅲ－10 60歳以上従業員の新たな職域（複数回答）（N = 31）



● 60歳以上従業員に対する賃金体系（現状と今後）

（現状は賃金低下なし、今後は65歳定年前提の賃金カーブ）

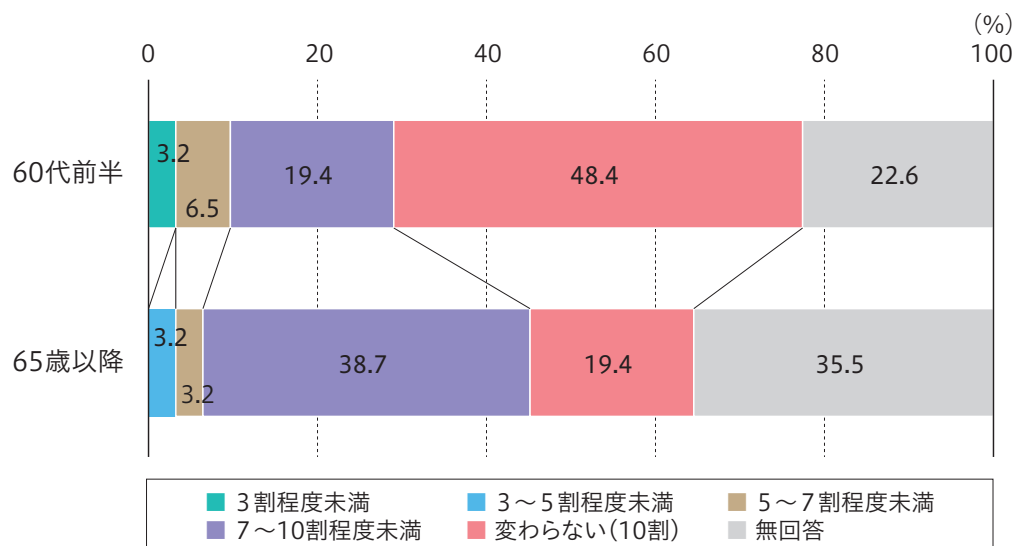
図表Ⅲ－11 60歳以上従業員に対する賃金体系（N = 31）（現状と今後）



● 60歳以上社員の賃金水準（59歳時点との比較）

（大規模水準低下、小規模と高齢化企業ではあまり変わらず）

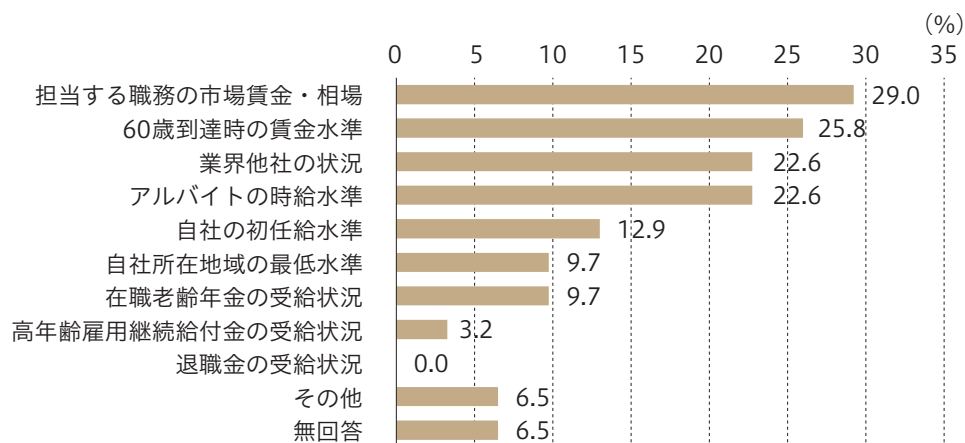
図表Ⅲ-12 60歳以上社員の賃金水準の変化（N = 31）



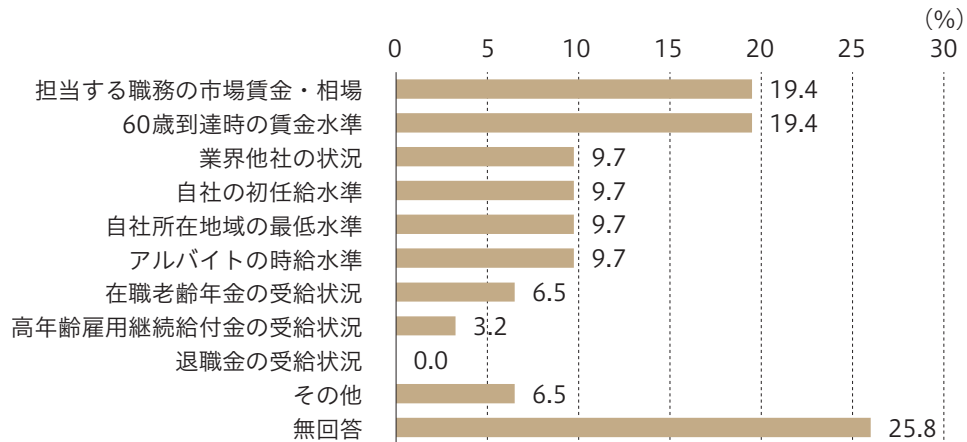
● 60歳以上従業員の賃金水準決定基準

（大規模は60歳到達時賃金水準とアルバイト時給水準、小規模は担当職務市場賃金）

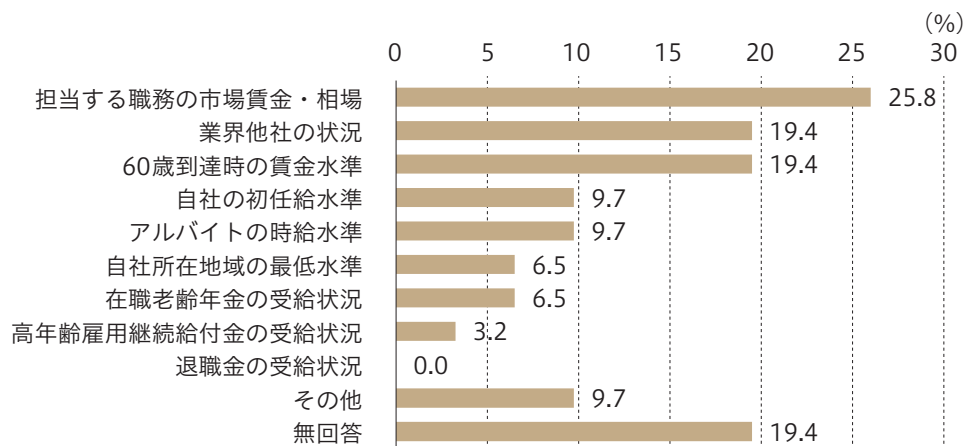
図表Ⅲ-13 60歳以上従業員の賃金水準決定基準（回収・輸送、複数回答）（N = 31）



図表Ⅲ-14 60歳以上従業員の賃金水準決定基準（工場・製造、複数回答）（N = 31）

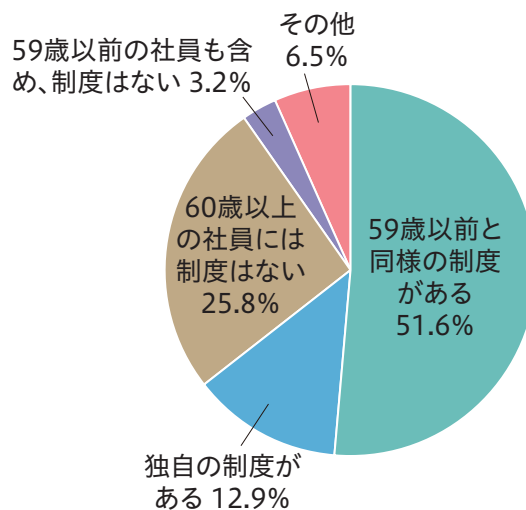


図表Ⅲ-15 60歳以上従業員の賃金水準決定基準（事務、複数回答）（N = 31）



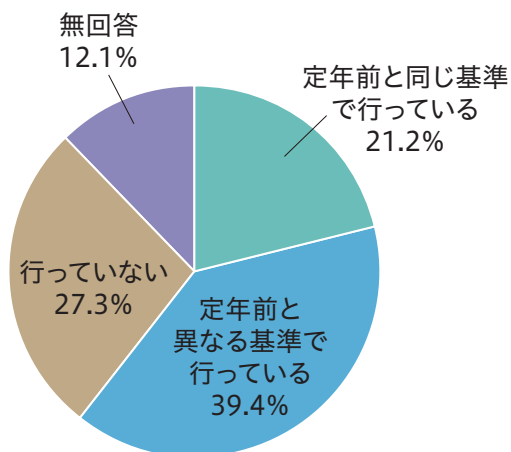
● 60～65歳社員の賞与（高齢化企業は賞与あり）

図表Ⅲ-16 60～65歳社員の賞与（N = 31）

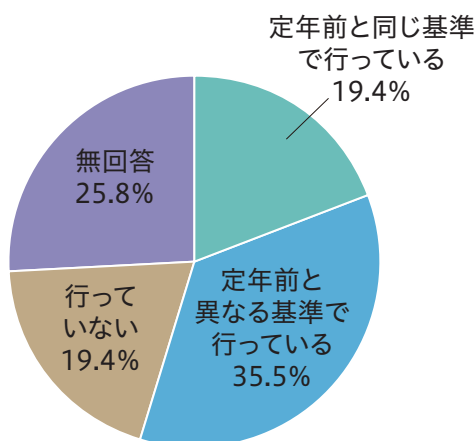


● 60歳以上従業員の人事考課（大規模は定年前と同じ基準）

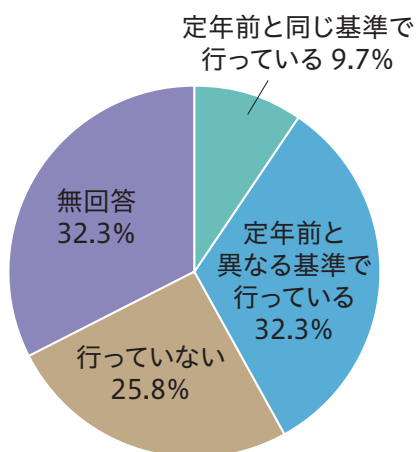
図表Ⅲ-17 60歳以上従業員の人事考課（N = 31）（回収・輸送）



図表Ⅲ-18 60歳以上従業員の人事考課（N = 31）（工場・製造）



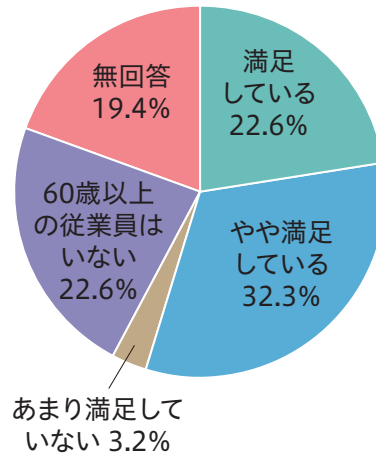
図表Ⅲ-19 60歳以上従業員の人事考課（N = 31）（事務）



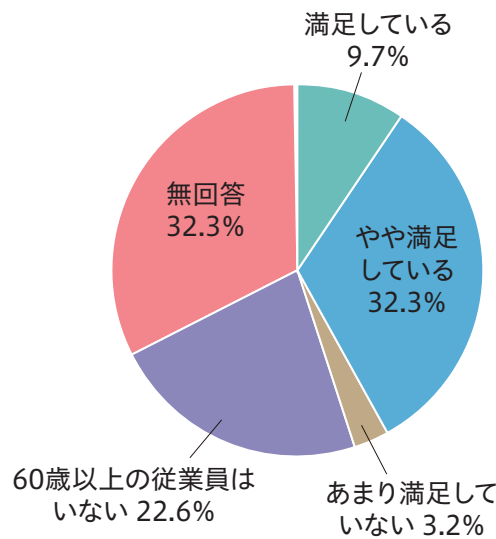
● 60歳以上従業員に対する勤務評価（職種別）

（回収・輸送では4分の3、工場・製造と事務では4割以上が満足）

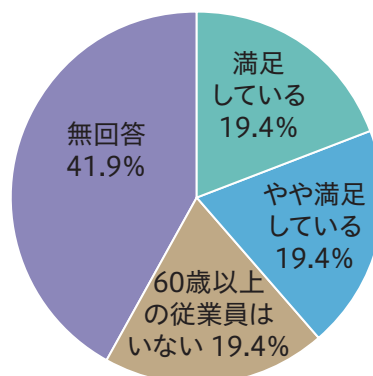
図表Ⅲ－20 60歳以上従業員に対する勤務評価（N = 31）（回収・輸送）



図表Ⅲ－21 60歳以上従業員に対する勤務評価（N = 31）（工場・製造）

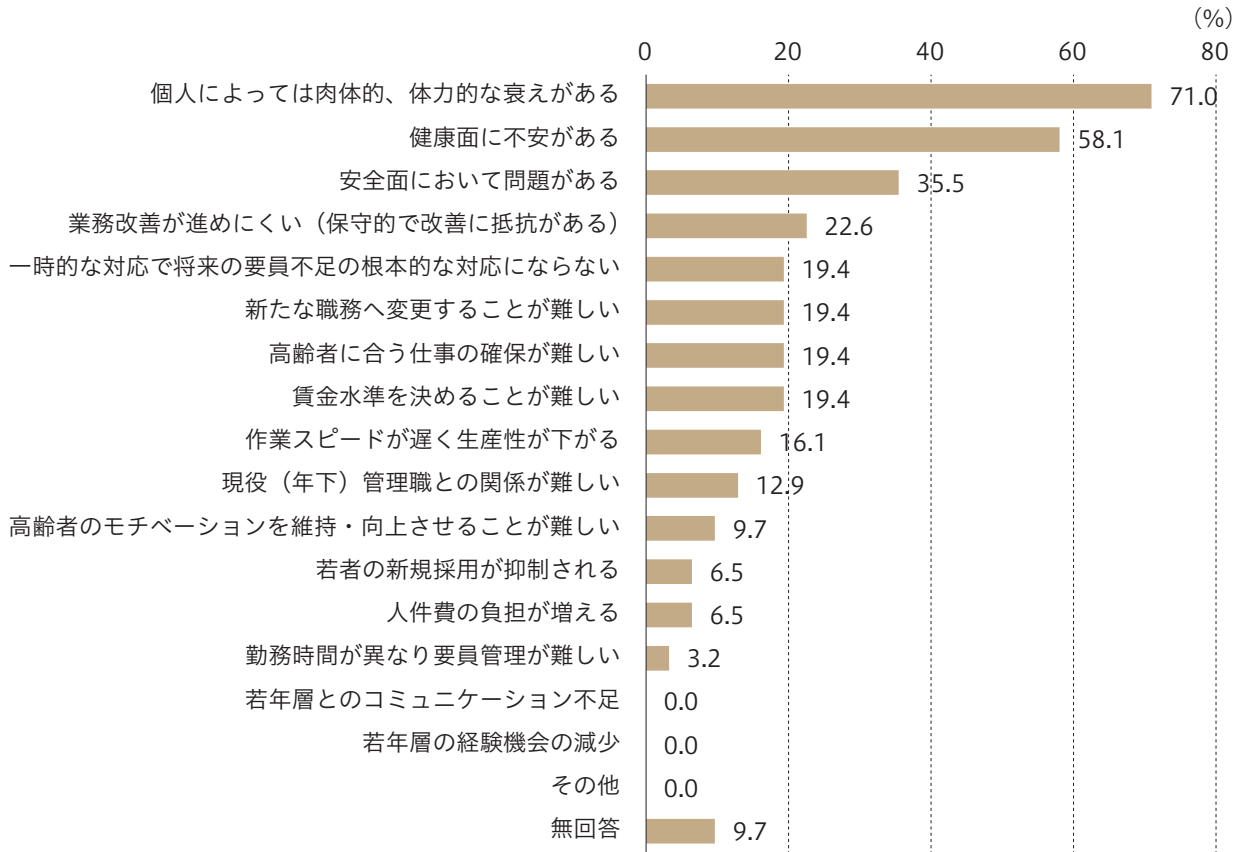


図表Ⅲ－22 60歳以上従業員に対する勤務評価（N = 31）（事務）



● 60歳以上従業員を活用する際の課題（肉体的・体力的衰え、健康面、安全面が不安）

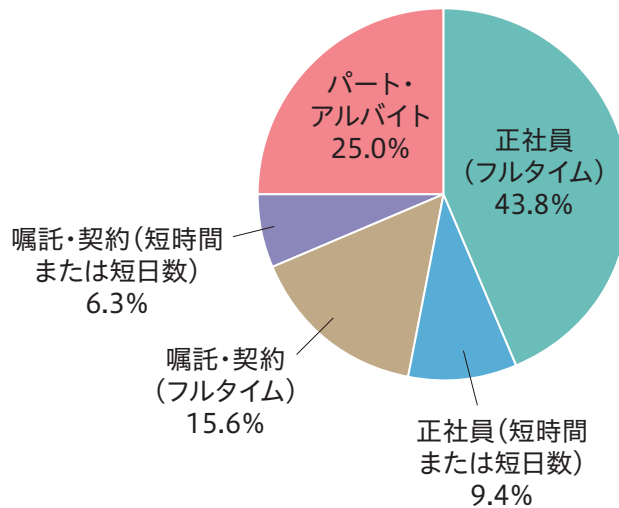
図表Ⅲ-23 60歳以上従業員を活用する際の課題（複数回答）（N = 31）



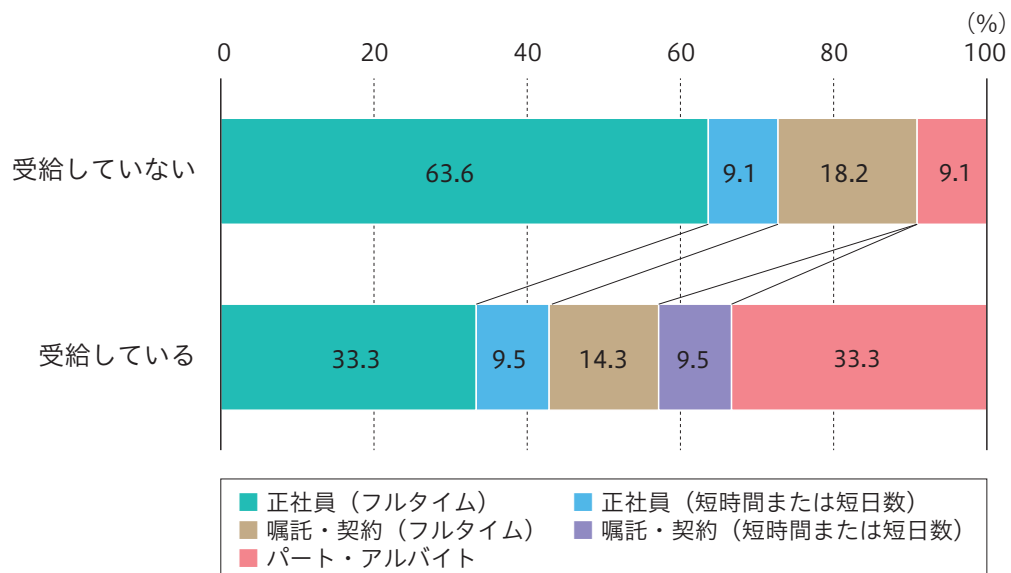
(2) 60歳以上従業員の働き方と意識 (N = 32)

- 現在の勤務形態 (正社員が過半数、年金受給者は多様な勤務形態)

図表Ⅲ-24 現在の勤務形態 (N = 32)

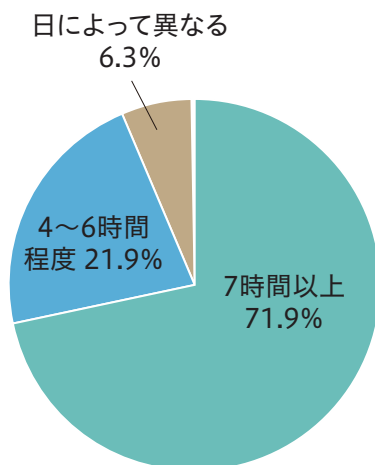


図表Ⅲ-25 現在の勤務形態 (N = 32) (年金の受給有無別)

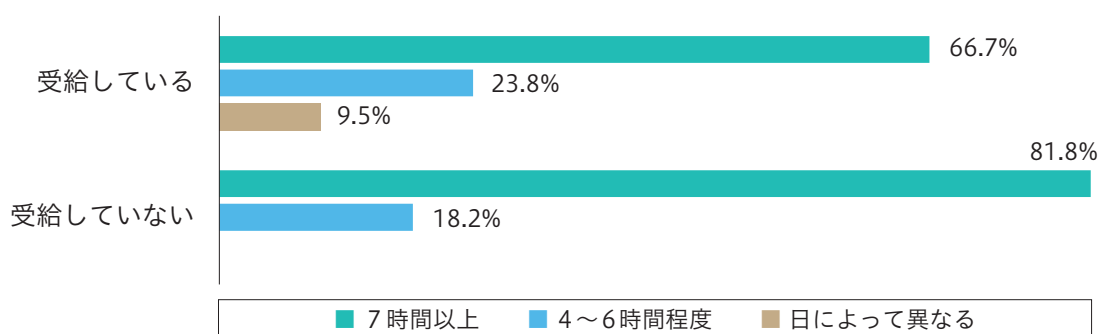


- 一日あたりの勤務時間（7割が7時間以上勤務、年金受給者の勤務時間は短くなる）

図表Ⅲ-26 一日あたりの勤務時間（N=32）



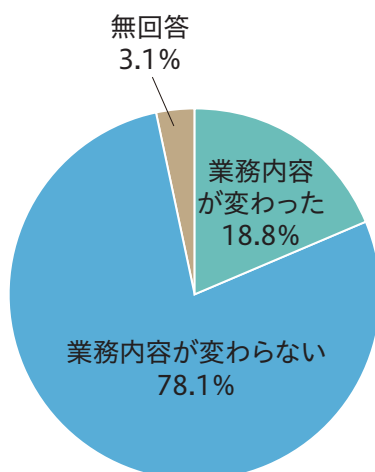
図表Ⅲ-27 一日あたりの勤務時間（N = 32）（年金の受給有無別）



- 現在の業務内容

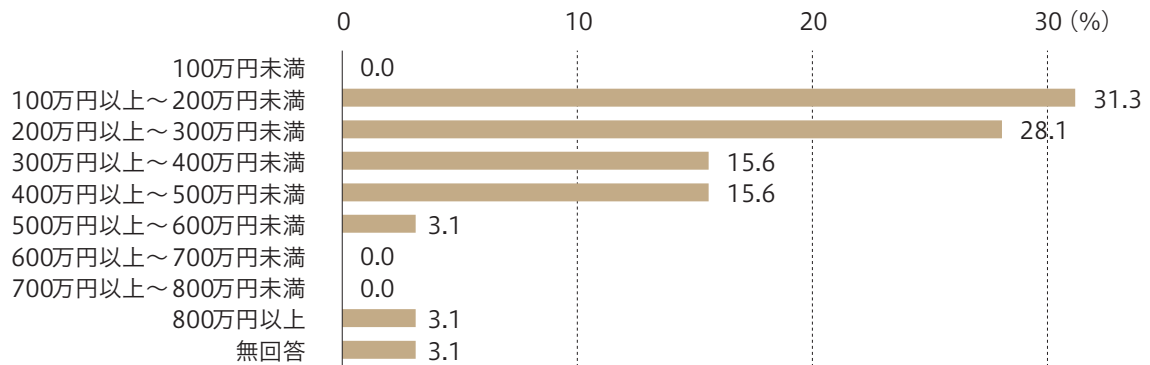
（回収・輸送と事務が3割弱、工場・製造が2割弱、処遇変更時に業務変更）

図表Ⅲ-28 60歳以前の業務内容からの変化（N=32）

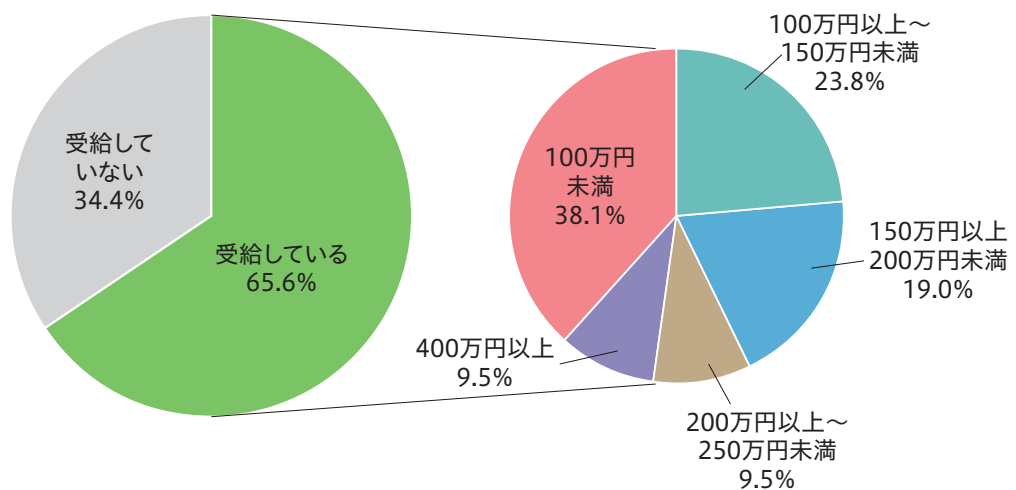


- 現在の年収（300万円未満が約6割、3人に2人が年金受給者）

図表Ⅲ-29 現在の年収（N = 32）

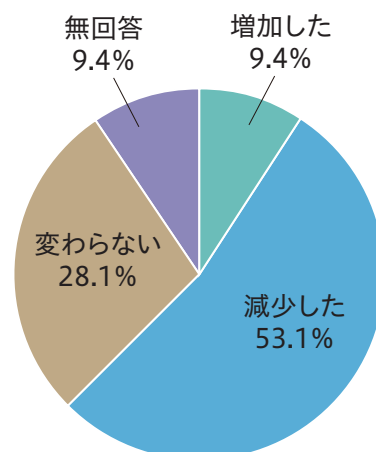


図表Ⅲ-30 年金受給の有無（N = 32）、年金受給額（N = 21）



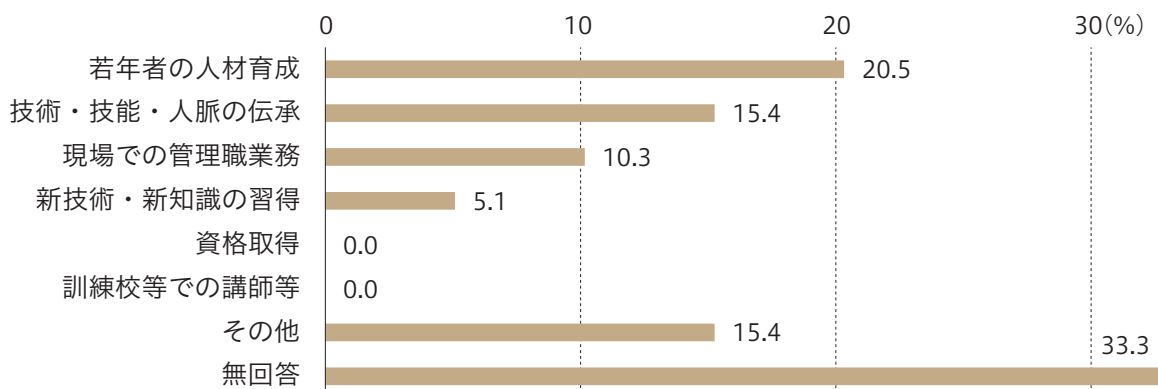
- 現在と60歳以前の年収（年金等を含む）比較（過半数は年収減少、非正規では水準低下）

図表Ⅲ-31 現在と60歳以前の年収の変化（N=32）



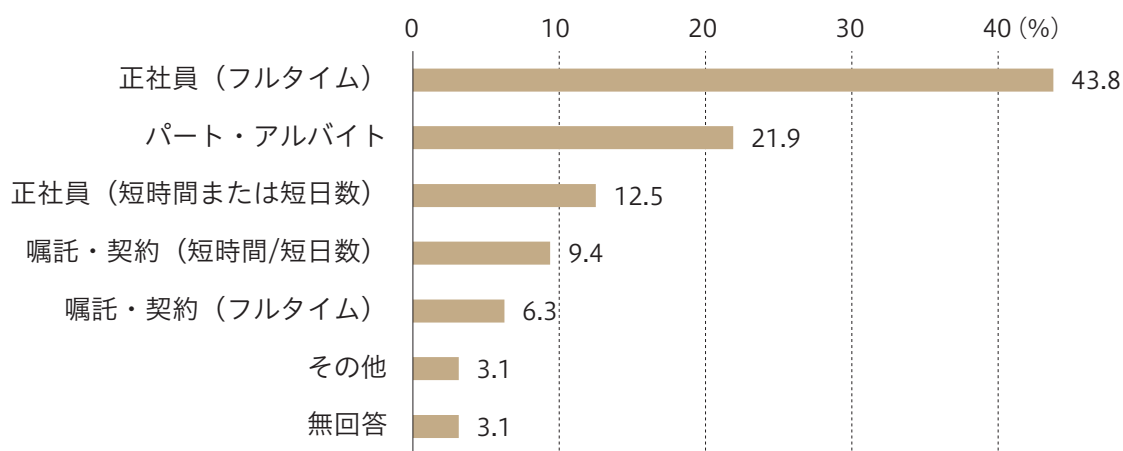
● 60歳以降に期待されるようになった役割（人材育成と技能伝承が中心）

図表Ⅲ-32 60歳以降に期待されるようになった役割（N = 32）



● 希望する勤務形態（正社員が過半数、65歳以上は負担の軽い勤務形態を希望）

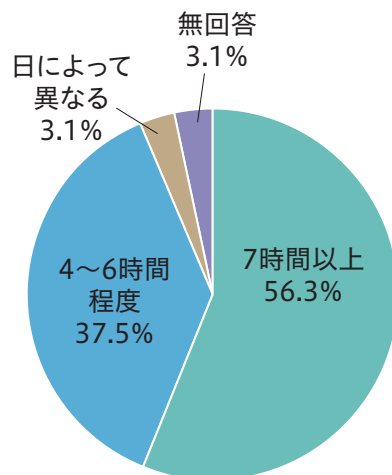
図表Ⅲ-33 希望する勤務形態（N = 32）



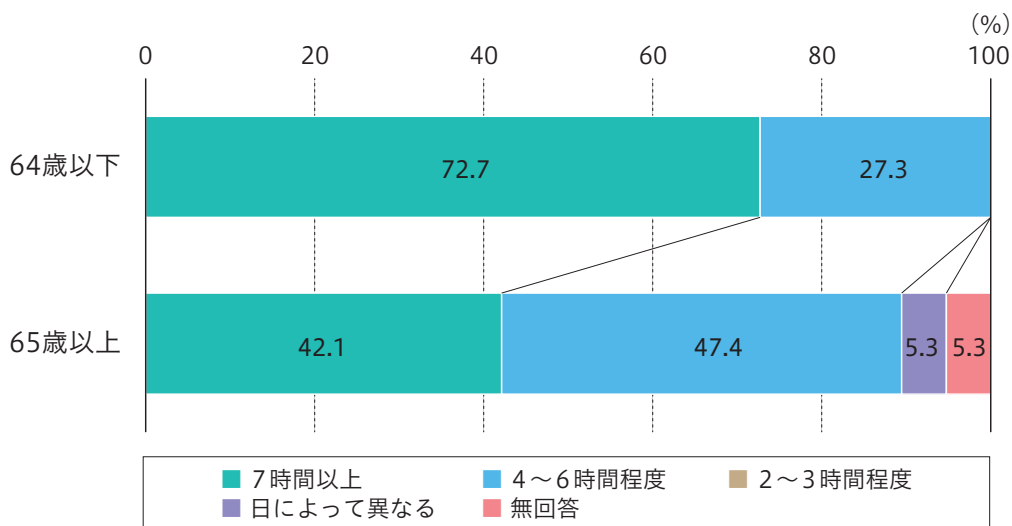
● 希望する一日あたり勤務時間

(7時間以上が過半数、高齢者・年金受給者・嘱託・パートタイムは短時間希望)

図表Ⅲ-34 希望する一日あたり勤務時間 (N = 32)

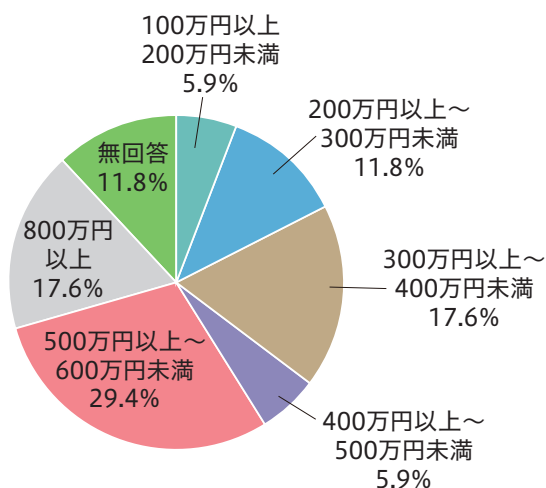


図表Ⅲ-35 希望する一日あたり勤務時間 (年齢層別) (N = 32)

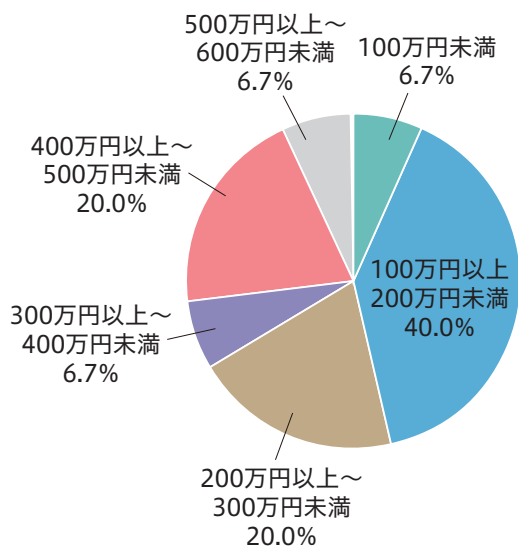


●希望する年収（約半数の希望は400万円未満）

図表Ⅲ-36 希望する年収（正社員）（N = 32）

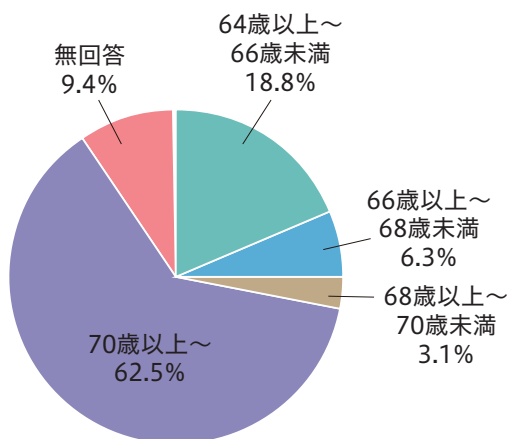


図表Ⅲ-37 希望する年収（非正社員）（N = 32）



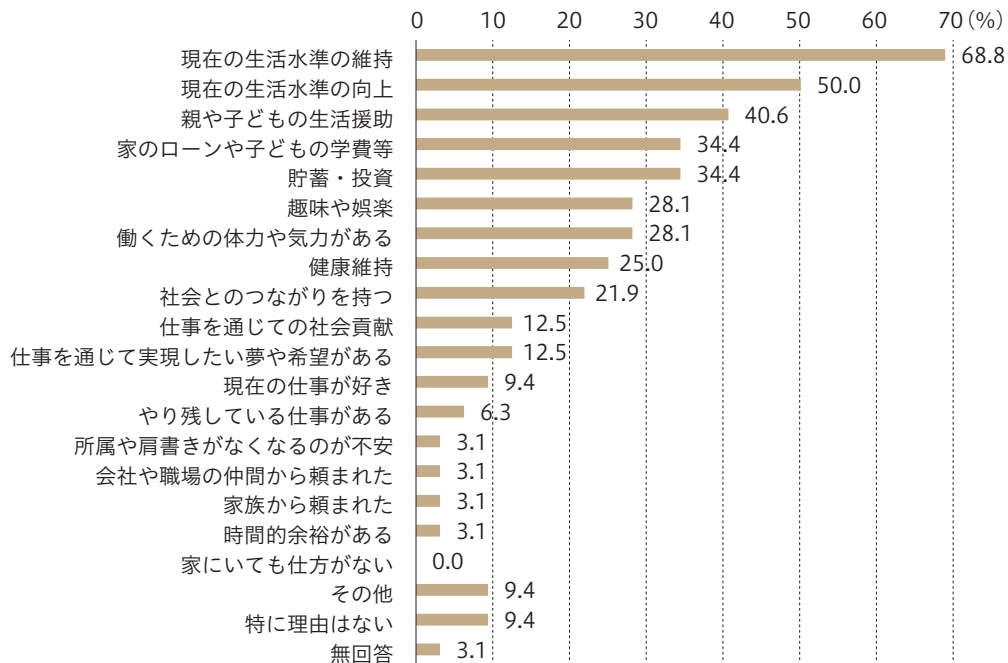
●何歳まで働きたいか（70歳以上まで働きたい者は6割強）

図表Ⅲ-38 何歳まで働きたいか（N = 32）



● 希望する年齢まで働きたい理由（7割弱は生活水準維持）

図表Ⅲ－39 希望する年齢まで働きたい理由（複数回答）（N = 32）



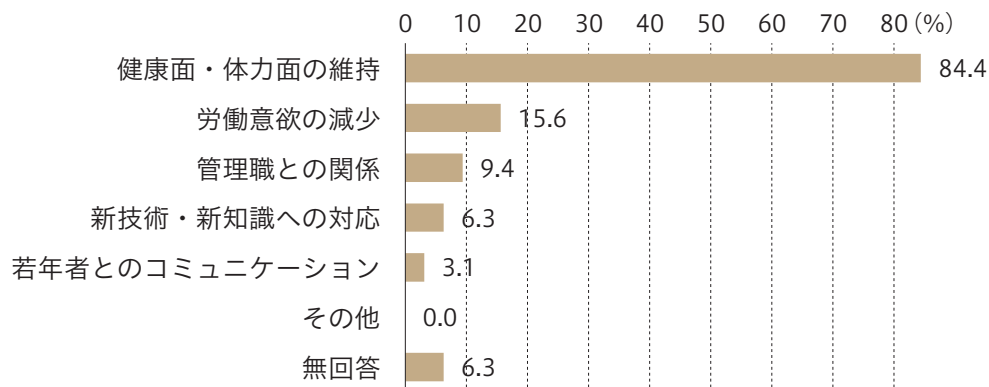
図表Ⅲ－40 希望する年齢まで働きたい理由の割合（年齢層、年金受給の有無、雇用形態別）（N = 32）
(%)

項目	年齢		年金受給		雇用形態	
	64歳以下	65歳以上	受給	未受給	正社員	嘱/パ/ア※
現在の生活水準を維持するため	81.8	57.9	66.7	72.7	70.6	66.7
健康を維持するため	45.5	52.6	57.1	36.4	47.1	53.3
社会とのつながりを持つため	45.5	36.8	42.9	36.4	52.9	26.7
働くための体力や気力があるため	18.2	42.1	42.9	18.2	35.3	33.3
家にいても仕方がないから	27.3	36.8	38.1	27.3	41.2	26.7
仕事を通じて社会に貢献するため	27.3	26.3	28.6	27.3	35.3	20.0
現在の仕事が好きだから	18.2	31.6	33.3	18.2	41.2	13.3
趣味や娯楽のため	36.4	15.8	14.3	45.5	11.8	40.0
家のローン返済・子供の学費	27.3	15.8	19.0	27.3	17.6	26.7

※嘱託・パート・アルバイト

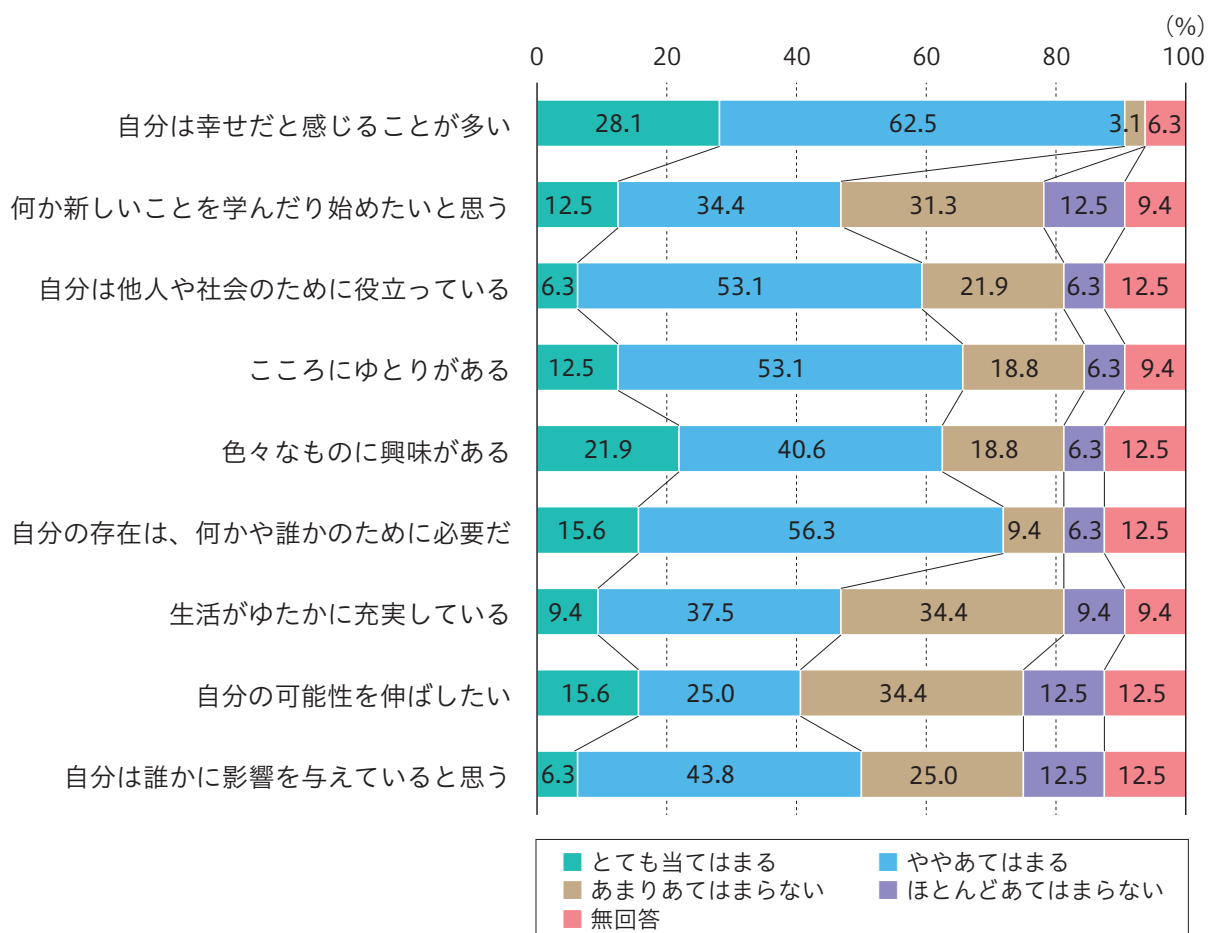
●希望する年齢まで働く上での課題（8割以上の者が指摘するのは健康体力維持）

図表Ⅲ-41 希望する年齢まで働く上での課題（複数回答）（N = 32）



●普段の生活の中で感じている気持ち（自分を幸せと思う者は9割）

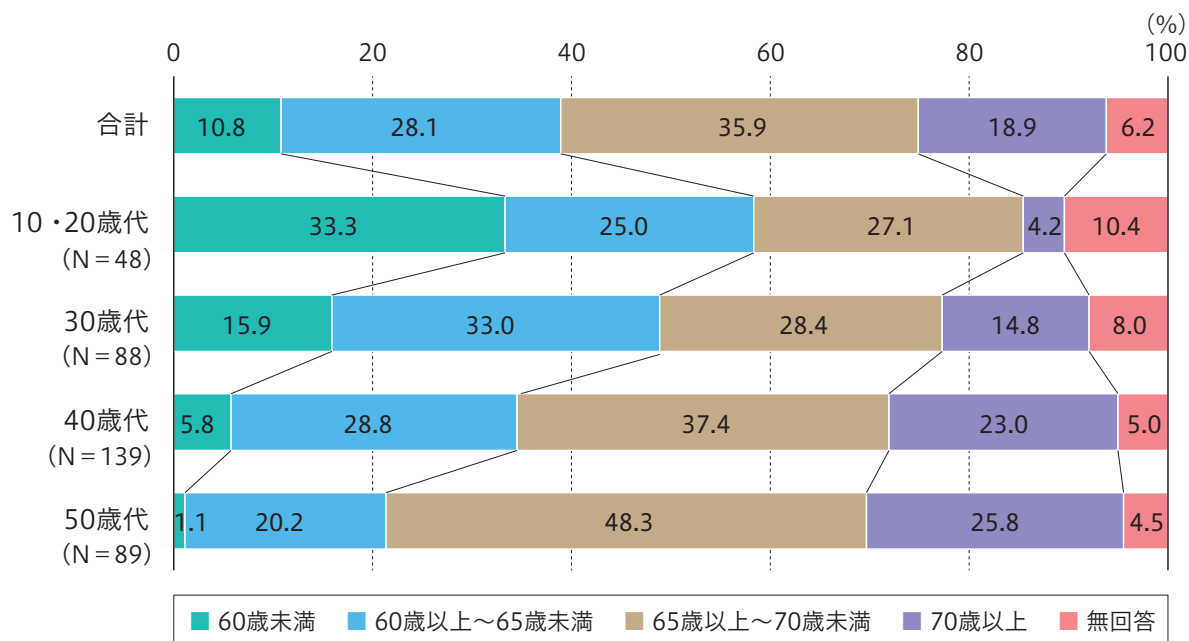
図表Ⅲ-42 普段の生活の中で感じている気持ち（N = 32）



(3) 59歳以下従業員の働き方と意識

- 何歳まで働きたいか（年齢が高くなると働きたい年齢も上昇）

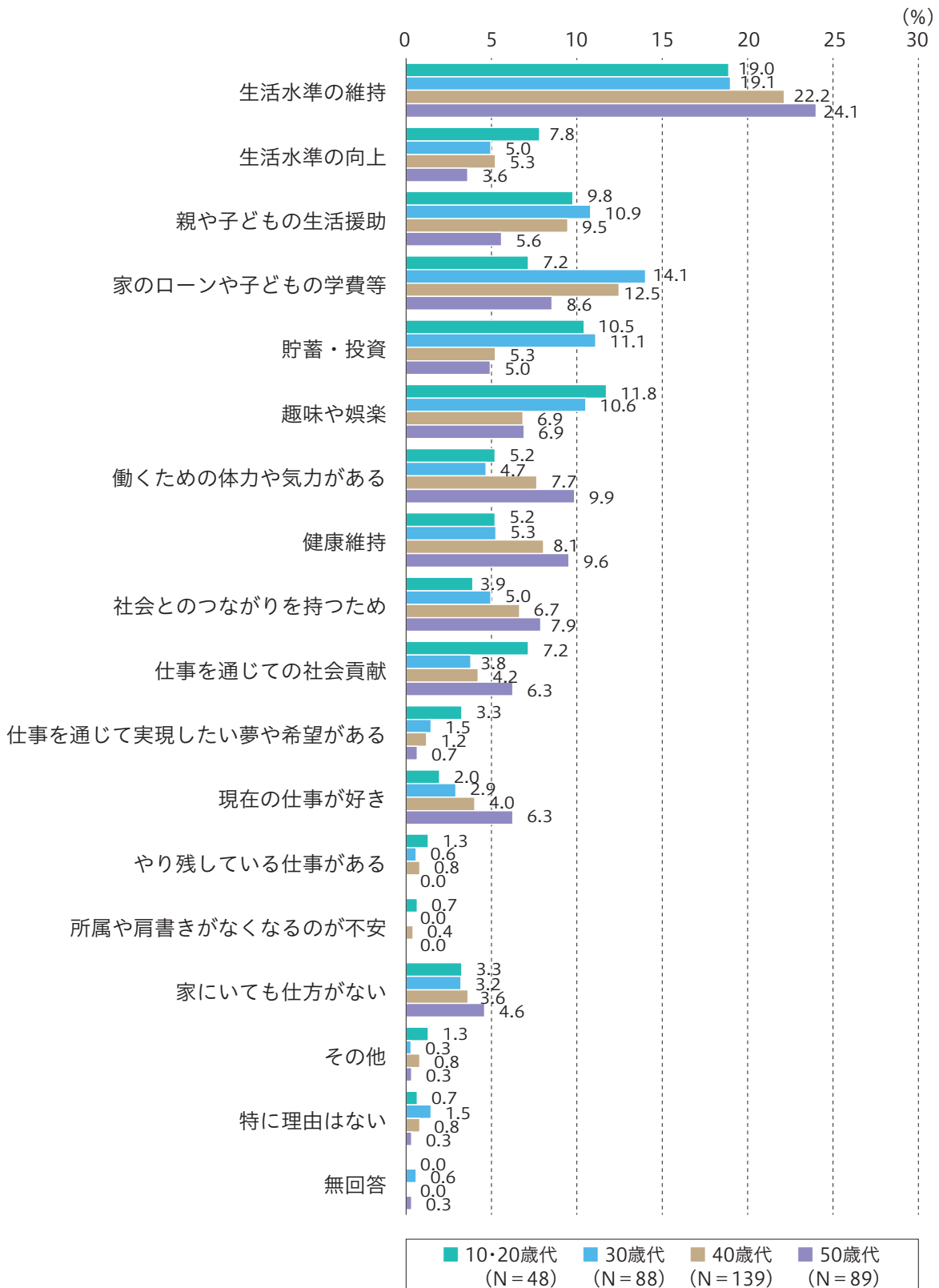
図表Ⅲ-43 何歳まで働きたいか（年齢層別）



● その年齢まで働きたい理由

(生活水準維持が4人に3人、高齢層では健康維持、体力気力あり、社会とのつながり)

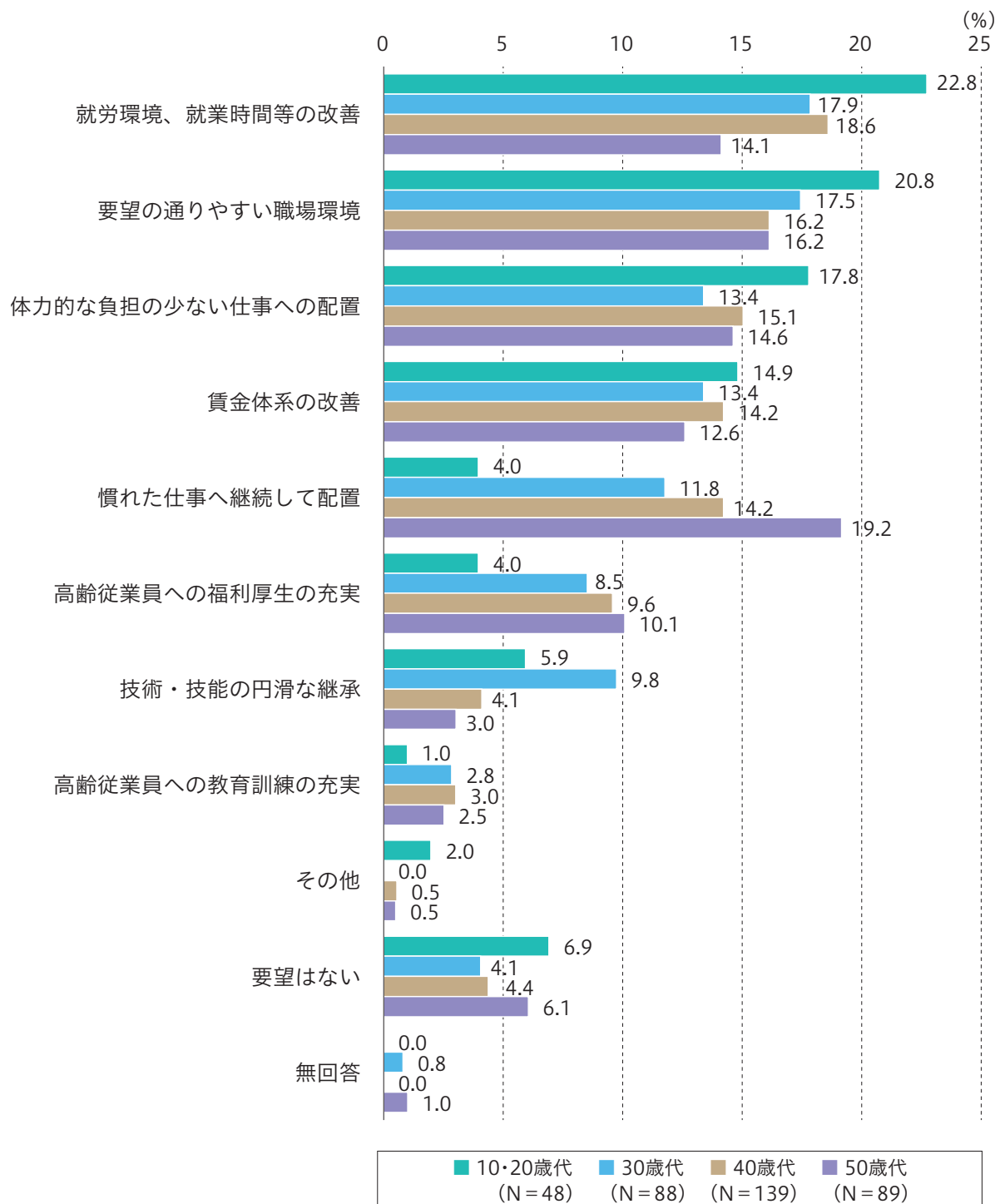
図表Ⅲ-44 希望年齢まで働きたい大きな理由（複数回答、年齢層別）



● 働き続けるために会社に要望したいこと

(就労環境・勤務時間改善、要望の通りやすい職場環境が40%以上の回答率)

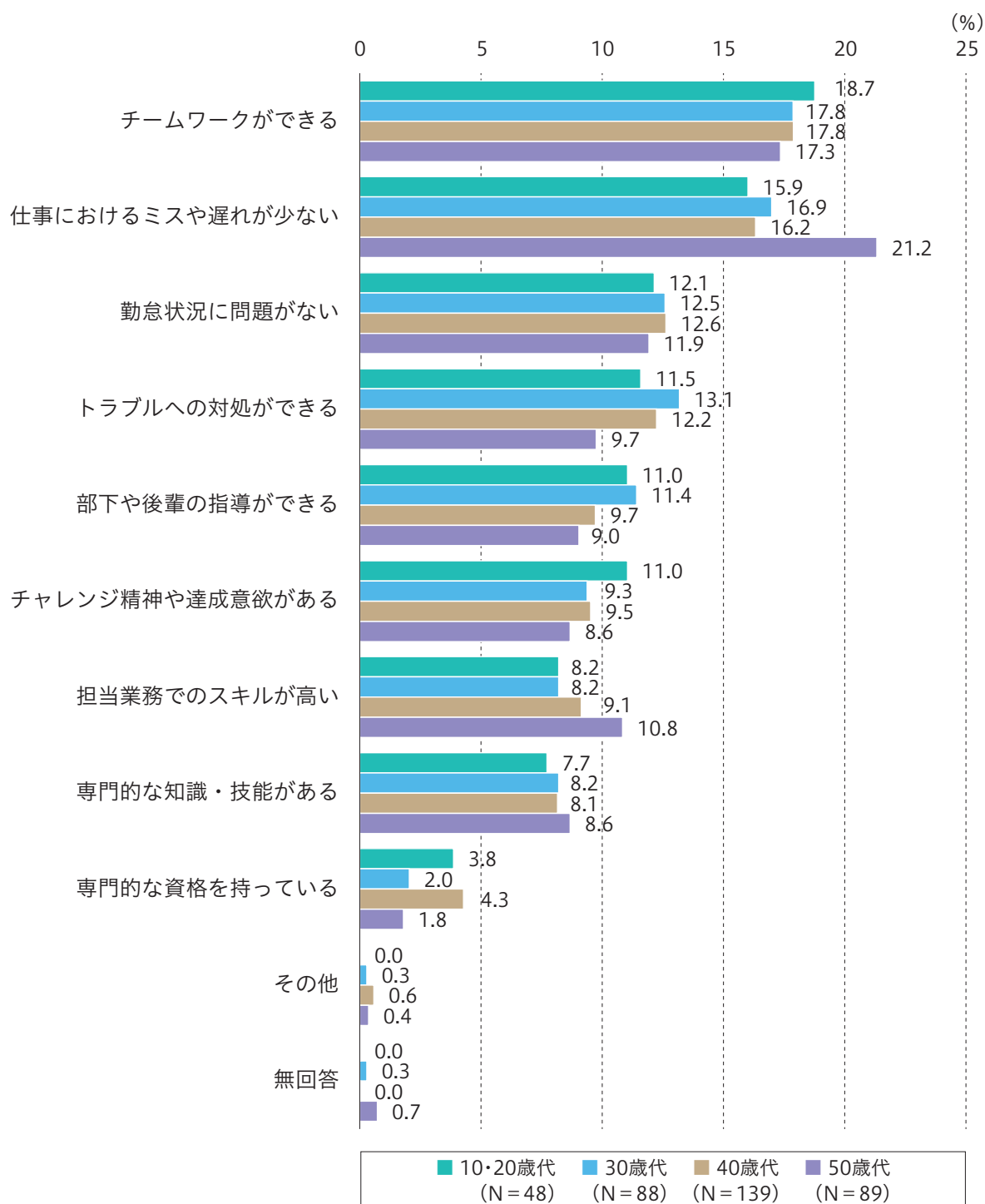
図表Ⅲ-45 働き続けるために会社に最も要望したいこと（複数回答、年齢層別）



● 長く働くために必要と思われる能力・勤務態度

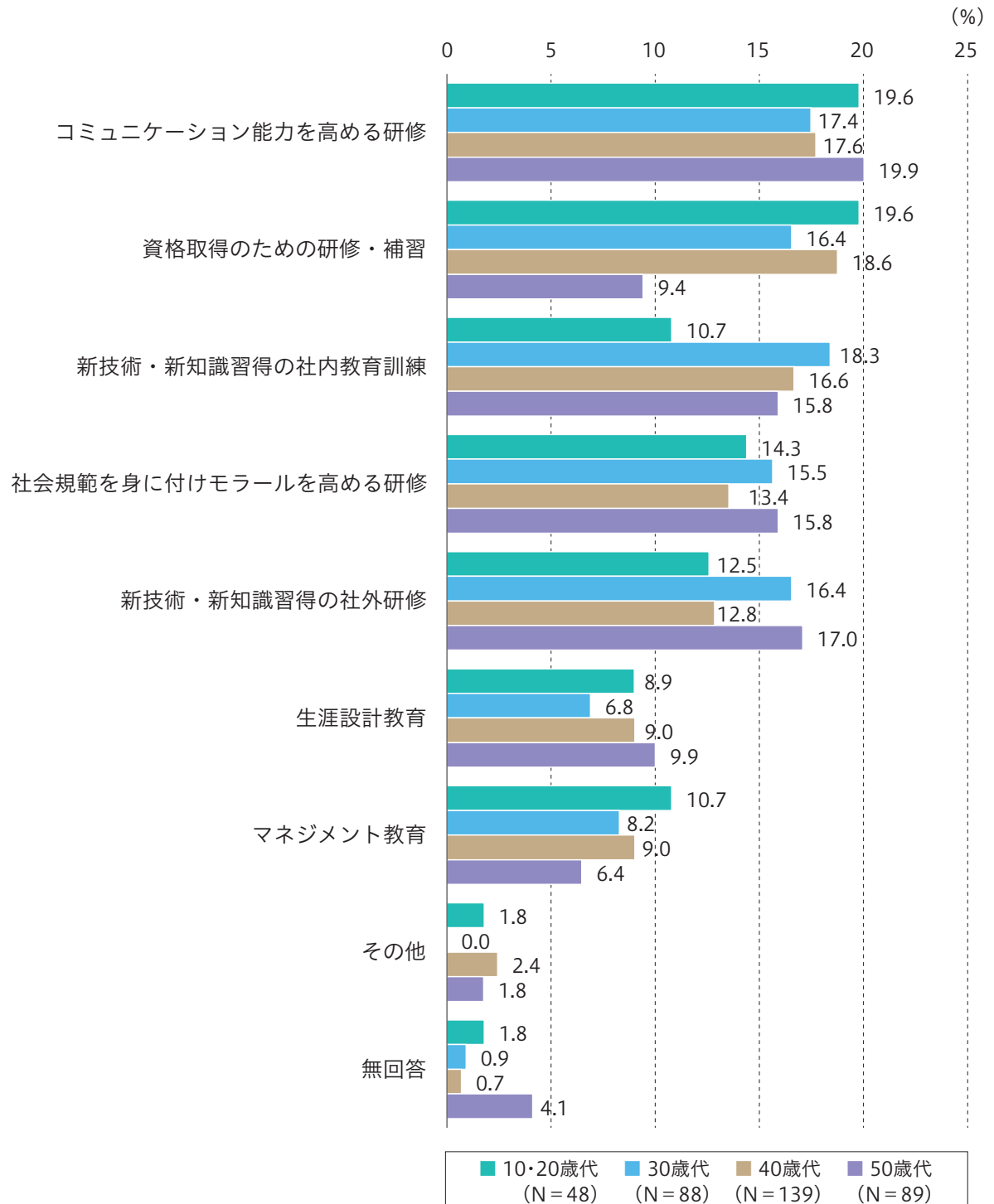
(チームワーク、ミスや遅れが少ないことが60%以上の回答率)

図表Ⅲ-46 長く働くために必要と思われる能力・勤務態度 (複数回答、年齢層別)



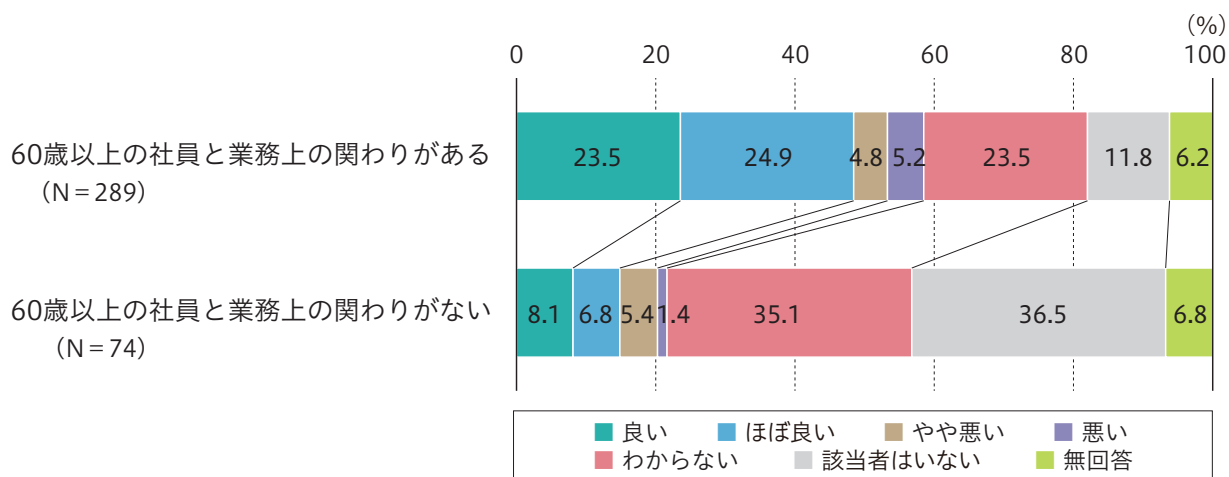
●長く働くために今後必要と思われる教育訓練（コミュニケーション能力向上が最多）

図表Ⅲ-47 長く働くために今後必要と思われる教育訓練（複数回答、年齢層別）

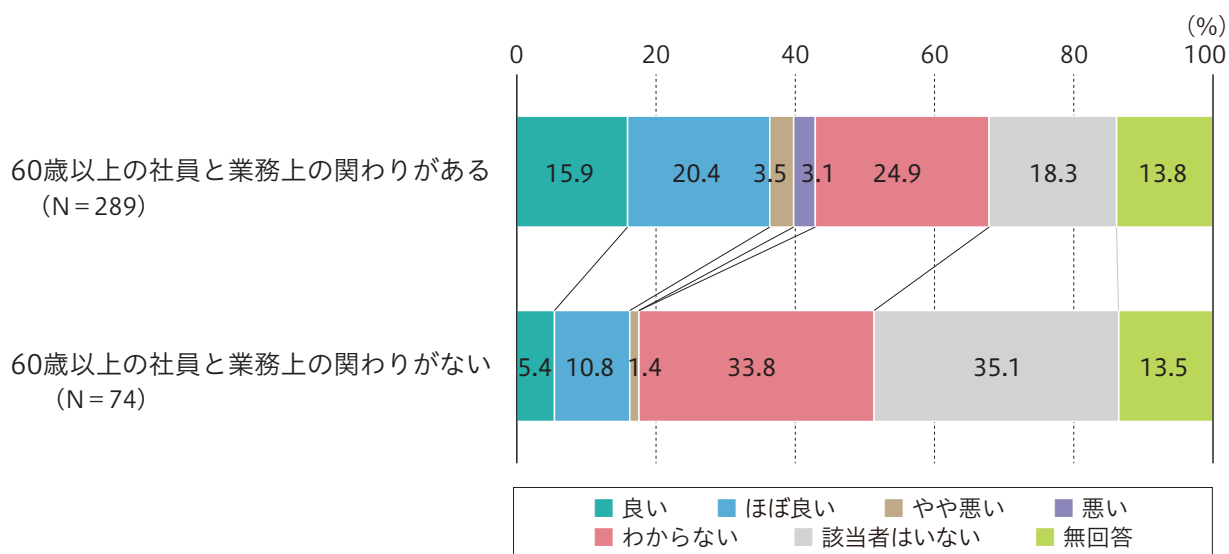


● 60歳以上の社員の仕事ぶりに対する印象（60歳以上と関わった経験者は評価が高い）

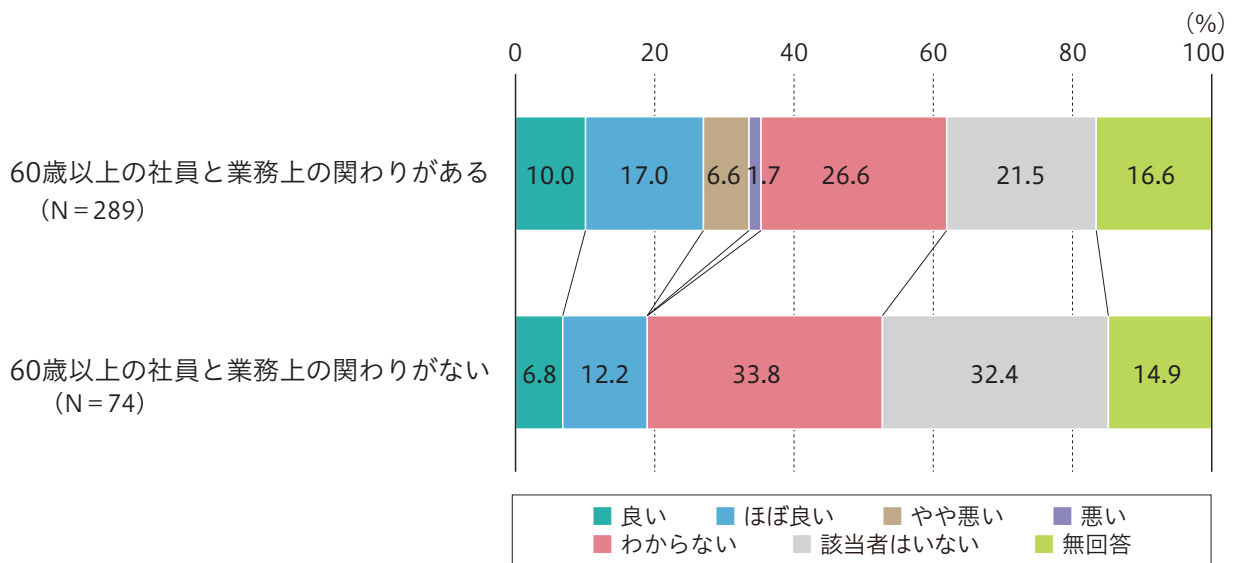
図表Ⅲ－48 回収・輸送部門（60歳以上との関わりの有無別）



図表Ⅲ－49 工場・製造部門（60歳以上との関わりの有無別）



図表Ⅲ－50 事務部門（60歳以上との関わりの有無別）



● 60歳以上の社員についての印象

（60歳以上社員と関わった経験者は多くの点で高齢者の優れた点を認識）

図表Ⅲ－51 60歳以上の社員についての印象（同、60歳以上との関わりの有無別）

(%)

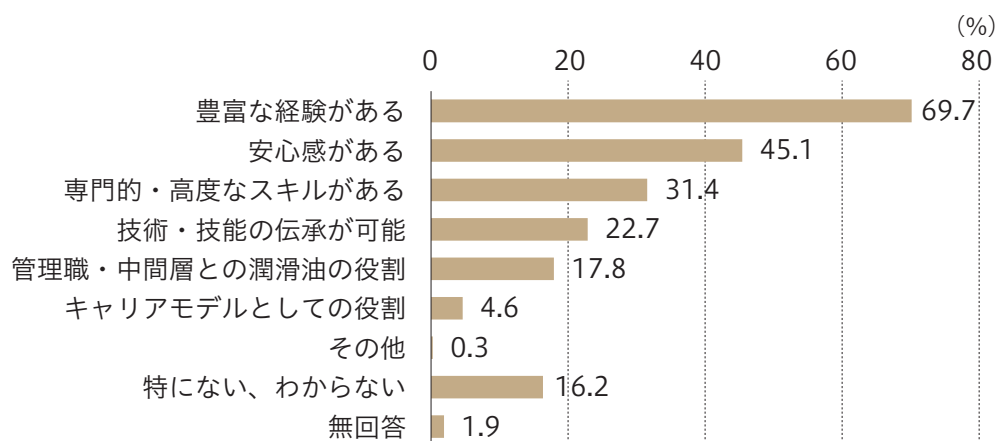
項目	「そう思う」		「そう思う」+ 「ややそう思う」	
	経験あり	経験なし	経験あり	経験なし
専門知識・熟練技能・人脈等がある	34.3	14.9	77.9	63.5
高齢者は雇用継続の希望を強く持っている	21.8	13.5	70.9	58.1
働く意欲・信頼性・勤勉さ等がある	24.2	8.1	68.5	59.5
高齢者雇用は企業の社会的責任である	21.5	18.9	62.3	59.5
管理能力・指導力がある	17.6	12.2	59.9	54.1
勤務条件が業務の繁閑に合っている	15.9	2.7	60.9	43.2
若年者の採用困難を埋めている	15.9	10.8	52.6	40.5
賃金条件が業務内容に合っている	10.7	4.1	51.2	37.8
新しい社員を育てるための手間が省ける	10.4	8.1	40.1	32.4
若年者の雇用機会を奪っている	8.3	4.1	28.0	13.5

注：「経験あり」（N = 289） 「経験なし」（N = 74）

● 60歳以上の社員が優れていると感じること

(ほとんどの年齢層が回答するのは豊富な経験、安心感、専門的・高度なスキル)

図表Ⅲ－52 60歳以上の社員が最も優れていると感じること (N = 370)



図表Ⅲ－53 60歳以上社員が優れていると感じる点 (同、60歳以上との関わりの有無別)

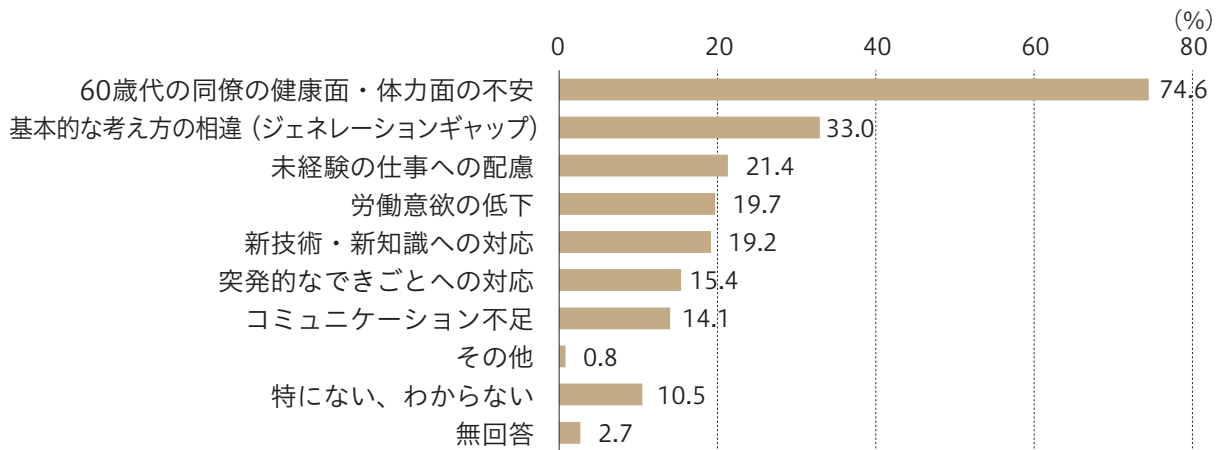
(%)

項目	60歳以上の社員と業務上関わった経験	
	あり	なし
豊富な経験がある	72.7	62.2
安心感がある	47.4	36.5
専門的・高度なスキルがある	33.6	24.3
技術・技能、スキルの継承が可能	24.6	16.2
管理職・中間層との潤滑油の役割	16.6	24.3
キャリアモデルとしての役割	4.8	4.1
特にない、わからない	14.2	23.0

注：「経験あり」(N = 289) 「経験なし」(N = 74)

● 60歳以上の社員と仕事をするうえでの課題（どの年齢層も健康面・体力面の不安を指摘）

図表Ⅲ－54 60歳以上の社員と仕事をする上で最も課題に感じること（N = 370）



図表Ⅲ－55 60歳以上の社員と仕事をするうえでの課題（同、60歳以上との関わりの有無別）

(%)

項目	60歳以上の社員と業務上関わった経験	
	あり	なし
健康面・体力面の不安	75.8	71.6
基本的な考え方の相違	32.5	37.8
未経験の仕事への配慮	21.5	18.9
働く意欲の低下	20.1	17.6
新技術・新知識への対応	21.1	12.2
突発的な出来事への対応	15.9	12.2
コミュニケーション不足	12.5	20.3
特になし、わからない	10.7	10.8

注：「経験あり」（N = 289） 「経験なし」（N = 74）

2. インタビュー調査結果

企業インタビューより

今回の調査では会員企業7社にインタビューしました。各社それぞれに独自の経営戦略のもと、ユニークな取り組みを行なっています。いくつかのテーマについて、以下、ご紹介します。

(今後の経営戦略)

- 「自己完結型のビジネス、例えば発電事業やガス化に取り組みたい」
- 「廃食油のボイラー利用、残さのメタン発酵などエネルギー利用を指向したい」
- 「廃油回収以外にもグリーストラップ汚泥回収にも取り組みたい」

(高齢者雇用の現状)

- 「自分のペースで働くことが出来る職場環境になっている」
- 「65歳を一区切りと考えている社員が多い」
- 「70歳を超えても元気で働いている」
- 「その場で指示を出すと焦って作業に影響することがあり、翌日の作業内容を前日までに紙で渡して確認してもらう」

(高齢者が働きやすい職場環境作り)

- 「設備導入によって腰などへの負担が大きい作業を機械化する予定」
- 「若手が高齢者にどれだけ歩み寄れるかがポイントと考えている。若手とのコミュニケーションを促進するための仕掛けが必要」

(教育訓練)

- 「週一回は安全対策会議を開いている」
- 「他部門の業務を体感してもらうために週1~2日かけて他部署の研修をローテーションで受けてもらっている」
- 「当社がリサイクル事業のなかでどのような位置づけにあるのかを学んでもらっている」

(高齢者向けの職場創出)

- 「A Iには不可能な排水処理ビジネスに多角化すれば、経験豊富なベテラン向けに体力を使わない仕事として提供できる」
- 「グループ会社でやっている飲食業での雇用確保を考えている」

従業員インタビューより

会員企業にお勤めの60歳以上の方々にインタビューしました。各社で活躍されている皆さんからいろいろなお話を伺うことが出来ました。以下、ご紹介します。アンケート調査の結果と合わせてご覧下さい。

(定年前後の変化)

- 「体力的には40代と全然違う。きつい部分はある」

(仕事をするうえで心掛けていること)

- 「会社から配布されるその日の回収ルートを手元管理用のノートに記載している。手間はかかるがノートにつけることで次回に生きる工夫が生まれ、仕事を円滑に出来ると思っている」
- 「やはり日頃の健康管理。無理はしないよう心掛けている」
- 「油をこぼさない、事故を起こさない、というのがとても重要」
- 「お客様を相手にする時は誠実に仕事をさせてもらうこと」

(いつまで働きたいか)

- 「体が動くまでは、やる」
- 「家族から働けるうちは働いてほしいという話はあった」
- 「やはり体を動かす方がいい。仕事はしていきたいと考えている」
- 「75歳まで働きたいと思っている。身体が動くうちは」

(必要と思う教育訓練)

- 「コンプライアンスなど時代の流れで変化してきていることは学ばなければならない」
- 「社内教育をしっかりすることがお客様に迷惑を掛けないことにつながる」
- 「時代にあった知識は会社が指導すべき」

(会社への要望)

- 「体力が落ちてくることは仕方がないので、設備で補うことが必要」

(これからシニアになる人たちに伝えたいこと)

- 「体に気をつけて、無理をしないように気をつけて、長く働けるようにしてほしい」
- 「自分から率先して仕事を見つける姿勢が必要」

IV 全国油脂事業協同組合連合会の ご紹介



組織概要

名 称: **全国油脂事業協同組合連合会** 農林水産大臣認可(農林水産省指令12食流第1850号)
 創 立: 平成12年(2000年)6月
 住 所: 〒113-0034 東京都文京区湯島3-6-1 全国家電会館3階
 会員数正会員: 7事業組合(所属企業79社) 賛助会員: 6社

設立目的

協同組合精神に基づいて、会員が協同して事業の振興を図り、組合員の経済的社会的地位の向上、環境を守る廃食用油リサイクル事業の推進を図ることを目的として設立されました。

組合員資格

廃食用油の回収を行う者を組合員たる資格として、中小企業等協同組合法に基づき設立された事業協同組合とする。

組合事業

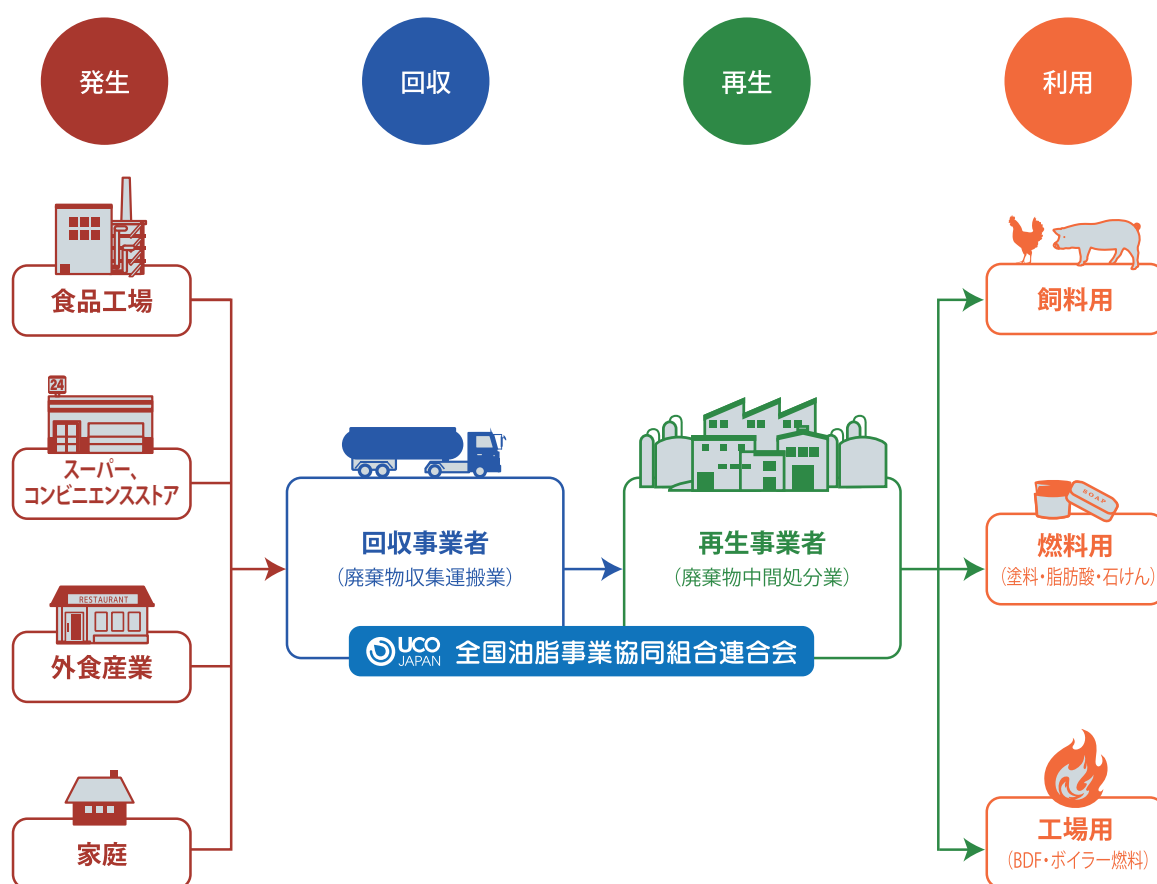
- ・UCオイルに関する広報、データ整備、窓口機能
- ・廃食用油マニフェストの普及促進
- ・組合員の資質向上と次世代の育成
- ・各委託事業
- ・その他



全国油脂事業協同組合連合会

は、食品リサイクル法及び廃棄物処理法に基づき、食品製造業、食品小売業、外食産業などから発生する廃食用油(UCオイル:Used Cooking Oilの略)を適正に食品循環資源として再生利用を促進する、**廃食用油回収再生事業者の業界唯一の全国団体**です。食品産業、食品小売業及び外食産業から廃棄されるUCオイルは戦後まもなくから長きにわたってそのほとんどが専門の回収事業者によって回収され、再生事業者により精製・調整され肥飼料用(配合飼料等に添加)、工業用(石鹼や塗料の原料として)、近年では燃料用(バイオディーゼル燃料、ボイラー燃料)として再利用が図られ、回収されたほぼ全量がリサイクルされる、リサイクル優等生です。

当連合会は我が国の食品循環資源としての食用油の再スタートのファーストランナーとして重要な役割を担っている自負をもち、全国の加盟組合員企業と共に廃食用油の再生利用促進を図っています。大部分の廃食用油リサイクルは当団体の傘下企業の回収・再生業務からスタートするという自負を持ち日々、地道だが堅実に、地域から世界への社会貢献を自覚して働いています。



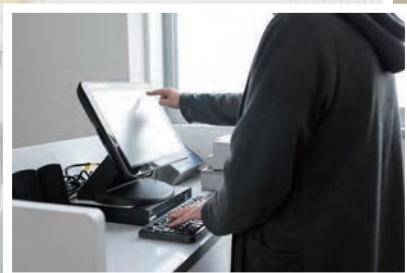
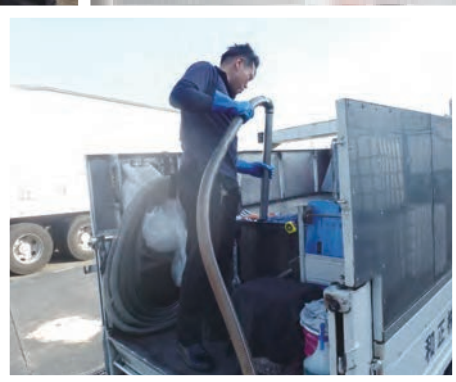
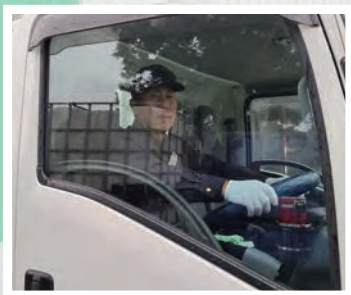
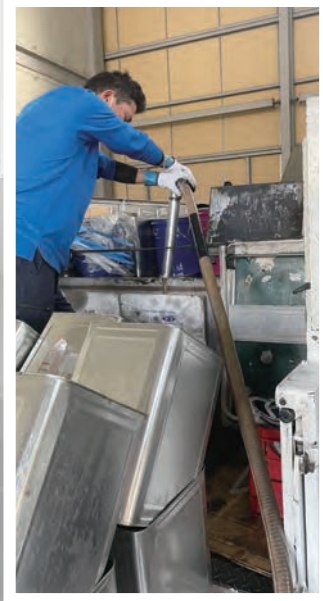


持続可能な社会を次の世代へ

～わたしたちは廃食用油のリサイクルを通じて
脱炭素・循環型社会づくりに取り組んでいます～



IV 全国油脂事業協同組合連合会のご紹介



参考資料

連合会拠点情報 (7組合、79社)

