

食品リサイクル業 高齢者の活躍に向けた ガイドライン



令和4年11月

一般社団法人 全国食品リサイクル連合会
食品リサイクル業高齢者雇用推進委員会

はじめに

日本は少子高齢化の進行によって、労働人口減少が顕在化しています。それに対する様々な施策が講じられつつあるなかで、高齢者の雇用推進も重要な柱になっています。本書は食品リサイクル業において高齢者雇用を推進するためのガイドラインであり、委託事業として2年間実施した成果物となります。

本事業の1年目である令和3年度は、食品リサイクル業における高齢者雇用の課題を明らかにするために、会員企業及び従業員へのアンケート調査と、現地でのヒアリング調査を実施しました。

その調査からみえてきた食品リサイクル業の特徴として以下の2点があります。1. 比較的、新しい業界であるため、生え抜きの社員がまだ定年を迎えていない会社もある。ただ人手不足の影響で高齢化がすすんでいる業界でもあり、食品リサイクル業で高齢者にあたる方々は、本業種ではなく他業種で定年を迎えた後に雇用されている人が多い。そのため、定年の年齢の考え方は60歳ではなく、65歳か70歳がすでに標準的になっている。2. 仕事の内容は、「収集・運搬」と「選別・分別」というまったく異なる二つの職種に分けられ、高齢者雇用の課題も異なる部分が多い。特に安全面の配慮において、前者は高齢ドライバーとしての適性の問題、後者は他業種からの高齢転職による技術・経験の不足の問題が挙げられる。

そのため本書では、これらの特徴を考慮した留意点をあげるとともに、個人の意向の積極的な把握と組織の方向性の適切な伝達、健康管理、モチベーションの維持・向上、スキルマップの活用などを円滑に行う手段として、関連の事例を多く紹介することや、基本的なチェック項目の提案をして、現場での手引きとして使用できる工夫をしました。

本ガイドラインの作成には、(一社)全国食品リサイクル連合会の会員企業とその従業員の方々の調査協力を得ました。また本推進会議の委員をはじめ本書の制作に携わった皆様に感謝致します。本書が、これらの食品リサイクル業の現場において活用され、高齢者の活躍を推進する一助になることを願っています。

食品リサイクル業高齢者雇用推進委員会 座長
日本大学生物資源科学部 教授
佐伯 真魚

Contents

目次

本書の構成	1
I. 食品リサイクル業における高齢者の活躍に向けた考え方	2
1 高齢者の活躍が求められる背景	2
2 食品リサイクル業における高齢者の活躍に向けて	2
II. 食品リサイクル業における高齢者の活躍推進のための指針	3
指針1 組織と個人の目指す方向感の一致	4
指針2 仕組みを通じた高齢者のモチベーションの維持・向上	9
指針3 高齢者の安全性確保の徹底(リスク管理の徹底)	15
指針4 70歳までの就業を目指した組織としての基盤整備	29
III. アンケート調査結果	35
IV. 参考資料	49
1 我が国の少子高齢化の現状と今後	49
2 70歳までの就業機会の確保(高齢者就業確保措置)	51
3 厚生年金の支給開始年齢引上げ	57
4 働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)	60
5 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	64
6 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み	66
7 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	70
8 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2022年度現在)	73
9 関係機関のホームページ一覧	77

本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

「Ⅰ 食品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、食品リサイクル業において、さらなる高齢者の活躍が求められる背景や考え方などを整理しています。

「Ⅱ 食品リサイクル業における高齢者の活躍推進のための指針」では、食品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するために取り組むべき課題や方向性を紹介しています。内容をより深くご理解いただきやすくするために、関連するアンケート調査やヒアリング調査結果、また他業種での取組事例もあわせて示しています。

「Ⅲ アンケート調査結果」では、食品リサイクル業における高齢者雇用の現状と課題、各社の取組を多面的に把握するために、食品リサイクル業高齢者雇用推進委員会が、一般社団法人全国食品リサイクル連合会会員企業とその従業員を対象に昨年度実施したアンケート調査結果を紹介しています。

また「Ⅳ 参考資料」として、高齢者雇用に関する情報一覧を示し、70歳までの就業機会の確保を始め、運用上の課題解決に向けて相談ができる支援機関の紹介、高齢者雇用を巡る今後の政府方針や在職老齢年金と高齢雇用継続給付制度の仕組み等についても解説しています。

会員各社を取り巻く状況は千差万別と思われませんが、このガイドラインが各社の取組の一助となることを目指して編集しました。何卒ご活用下さい。

また、「指針」で紹介している「他業種の事例」は「高齢社員戦力化のためのヒント集～産業別団体による取り組みから～」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2019年2月末および2022年2月）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「高齢者」と定義付けています。

I. 食品リサイクル業における高齢者の活躍に向けた考え方

1 高齢者の活躍が求められる背景

現在、我が国では急速な少子高齢化が進展しています。それに対応すべく政府も高齢者雇用への対応を急ピッチで進めています。1986年以降「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を改定した「高年齢者雇用安定法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)」が施行され、60歳定年が努力義務化されました。その後も同法の改正により2013年4月からは、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務化され、さらに2021年4月からは70歳までの就業機会確保が企業に努力義務として設けられました。

他方、企業の動きに目を転じてみても、人材確保や社会的責任を果たすという観点に加え、品質や業績の向上等を目指して積極的に高齢者を活用する動きがみられます。

食品リサイクル業においては、既に多くの高齢者が仕事に従事していますが、今後も高齢者の雇用促進への取組が一段と求められ、60歳以上の従業員の一層の増加が見込まれます。

確かに期待の高まる高齢者ですが、一方で肉体面・体力面低下への懸念やモチベーション面を心配する声も少なくありません。こうしたことは、働く上でも大切なことで、高齢者に一層活躍してもらうためには、働き手の状態・意向等を踏まえつつ、働きやすい制度や仕組みを整えることが大切と言えるでしょう。

2 食品リサイクル業における高齢者の活躍に向けて

以前と比べると60歳を過ぎても、生き生きと活躍する従業員を目にする機会は多くなり、「今の60代は若い」との認識が広まりをみせています。

実際、食品リサイクル業では、60歳代はもとより70歳を超えた従業員が働いていることも珍しくありません。特に選別・分別業務では、60歳以上の高齢者が4割を超え、70歳以上も14%程度を占めるなど、高齢者雇用の先進的な業界の一つとも言えるでしょう。こうした動きは、高齢者を大切な存在と位置づけ、戦略的に活用していこうとする姿勢の表れとみることができます。

また、選別・分別業務に従事する高齢者の中には、現場生え抜きというよりも、他の仕事をしてきたものの定年などを迎えて退職した後に、新たに食品リサイクル業界に転じた人が多いのも大きな特徴となっています。このことは年齢が高く、必ずしも同じ業界で長いキャリアがなくても、働きやすさを感じさせてくれる職場と映っている面があると考えられます。

しかし、高齢者の場合、自身の健康状態に加え、家庭環境、就労ニーズなどといった面で、若手・中堅の従業員と比べて考慮すべきことが多いとの指摘があります。また、健康面などの状況も、若手・中堅の従業員と比べて、個々人ごとの違いが大きいといった声も聞かれるため、個別対応を強化することが必要と考えられます。

既に高齢者と呼ばれる年齢の従業員の中には、今後も継続して働き続けたいと思っている人も珍しくありません。今後も働き続けたいという人も含めて高齢者一人一人が、その能力をいかに発揮して企業に貢献してもらうには、人事管理上の負担が増えたとしても、高齢者が活躍しやすい環境整備の必要性があると言えるでしょう。

Ⅱ. 食品リサイクル業における高齢者の活躍推進のための指針

食品リサイクル業におけるシニア人材の積極的な活躍に向けた全体の枠組みを示すと下記の通りです。
以下のポイントに沿って指針について説明していきます。

図表1 食品リサイクル業における高齢者活躍推進のポイント

目指す
べき姿

食品リサイクル業における高齢者の一層の活躍



指針
1



組織と個人の
目指す方向感の
一致

指針
2



仕組みを通じた
高齢者のモチベー
ションの維持・向上

指針
3



高齢者の安全性
確保の徹底
(リスク管理の徹底)



指針
4

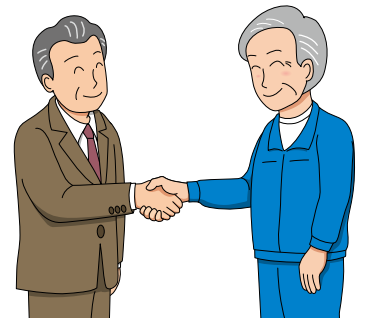


70歳までの就業を
目指した組織として
の基盤整備

指針1 組織と個人の目指す方向感の一致

少子高齢化が進展する中で、高齢者の就業意識の高まりがみられます。また政策的にも、70歳までの就業機会確保が求められるようになってきています。そうした状況の中で、企業でも高齢者を含め多様な人々の活躍をエネルギーにして成長を図っていくことが必要になってきています。

改めて指摘するまでもなく、組織(企業)は多くの人々の集まりによって成り立っています。そのため高齢者を含め様々な人々が働いているからと言って、皆がバラバラに行動してしまうと、企業活動も非効率になってしまいます。高齢者を含め多様な人々を巻き込みながら、企業と従業員が一丸となって同じ方向を目指して仕事を進めることは避けて通れません。



Check Point

- 採用にあたって、個々の高齢者ごとに配慮が必要な内容などを把握していますか？
- 採用後も定期的に高齢者との面談の場を設けていますか？
- 面談の際には、日頃の仕事に対して謝意を伝えた上で、仕事の中で感じることはもちろん、健康状態、家族を含めた生活状況などの把握に努めていますか？
- 面談の際には、高齢者の意向を聞くことに加え、企業として高齢者に期待する役割を明確に伝え、本人との間で業務内容などに関して、すり合わせを行っていますか？

(1) 高齢者のニーズの積極的な把握

背景

食品リサイクル業の選別・分別の現場では、70歳過ぎの人が働いているなど、高齢者の存在は決して珍しくありません。

アンケート調査結果をみると、高齢になっても働きたい理由としては「生活水準を維持したい」「老後の資金を確保したい」といった経済的なものが少なくありません。しかし、同時に「社会とのつながりを持つため」「仕事を通じて社会に貢献する」など非金銭的な理由をあげる人もいます。

一方、60歳以上の実に3分の2が、「今後働く上で自身の健康面や体力面で不安を感じている」と回答しており、若手・中堅の従業員と比べ高齢者の健康面・体力面が心配されます。

高齢者を取り巻く不安や悩みは、自身の健康面や体力面だけにとどまらず、家族の介護なども大きな課題と言えます。さらに人によっては、仕事だけにとどまらず、趣味、ボランティア、社会貢献活動への参加など様々なことに時間を使いたいといった思いがあります。

また仕事に注目してみても、自身の保有する技術・技能の陳腐化、自分のやり方に固執してしまって新しいやり方が受け入れられないのではないかと不安もあります。

つまり高齢者が働くには、様々な不安や悩みと、いかに折り合いをつけていくかが重要な鍵を握っていると言えます。

今後の対応の方向性

●面談を通じた高齢者のニーズ把握の実施

上司や同僚も、普段一緒に働いている従業員のことを「何となく分かっている」と思うってしまうことも少なくないでしょう。しかし、実際の仕事の現場では、日々の仕事の進捗に関する話し合いや挨拶程度は行われるかもしれませんが、自分よりも年上の高齢者が何に不安を感じているのか、何に困っているのかといった会話は、必ずしも十分とは言えないのではないのでしょうか。そうしたコミュニケーション不足の結果、高齢者にとっては「自分のことを分かってもらえない」と、周囲と高齢者の間でミスマッチが生じてしまい、場合によっては退職につながってしまうことにもなりかねません。

そのような状況を避けるためには、まず本人を含めて家族の健康面の把握、その他、勤務日数や勤務時間など、配慮の必要な情報を収集した上で採用を進めていくことが大事だと考えられます。

採用後も意見交換の機会は大変で、具体的には企業側と高齢者側の双方が理解しあうために定期的に面談の機会を設けることが重要です。企業にとって負担が増えるかもしれませんが、個々の高齢者の声を集めるには、経営幹部などが高齢者と直接向き合う機会を設けることが大切です。状況が許すのであれば月に1回程度、少なくとも半年に1回程度は、従業員ごとに30分～1時間程度の面談のための時間を確保して、個人のニーズ等の状況把握に努めることが望まれます。

企業向けヒアリング事例から

- ◆最近では安定しているものの、以前は多くの従業員が退職した時期がある。当時は退職理由が身体的なきつさが原因だと理解していたものの、実は心理的な不満があったにもかかわらず、そうした不満を受け止めていなかったのではないかと反省している。退職者を出すような以前の雰囲気に戻さないようにするためにも、不定期ではあるが、年1～2回程度個別面談を行っていきたい。

他業種の事例

◎本人の希望を丁寧に把握(非製造業)

定年または役職定年を迎える際には、本人から今後希望する職種、勤務地、活用したいスキル等を書面で提出してもらう。さらに、所属長が面談で書面の内容を確認するようにしている。

◎面談を重ねて納得度を高める(非製造業)

定年半年前までに、定年後に希望する働き方等を確認する面談を行っている。希望に添えない場合でも、回数制限を設けず面談を重ねて、期待する役割や会社の事情を理解してもらうよう努めている。仮に希望どおりにならなくても、本人が納得した形で働いてもらうことで、定年後のモチベーションの維持につながっている。

(2) 高齢者に役割の明確化や期待内容の伝達

背景

高齢者を含め従業員を雇用する時には、企業も例えば「選別・分別の第一線で働いてもらいたい」といった具合に何らかの期待を持っています。その他にも「現場で仕事をしつつ新人や若手従業員を育成してもらいたい」「現場の取りまとめ役をしてもらいたい」といったものもあるかもしれませんが、そうした期待内容をはっきりと伝えていないことも少なくないのではないのでしょうか。

仕事を効率的・効果的に進めるためには、企業側も高齢者に対して役割や期待内容を明確に伝えていくことが大切です。

今後の対応の方向性

● 高齢者に期待内容を明確に伝え、やりがいを持って働くことを促進

若手や中堅の採用に苦労している中で、各社が高齢者を雇用する背景には、就業を希望する人が多いことや高齢者雇用に関する法的要請に応えるといったこと、あるいは人件費を抑制したいこと、助成金等を活用して高齢者雇用を進めたいといったことなどがあるかもしれません。

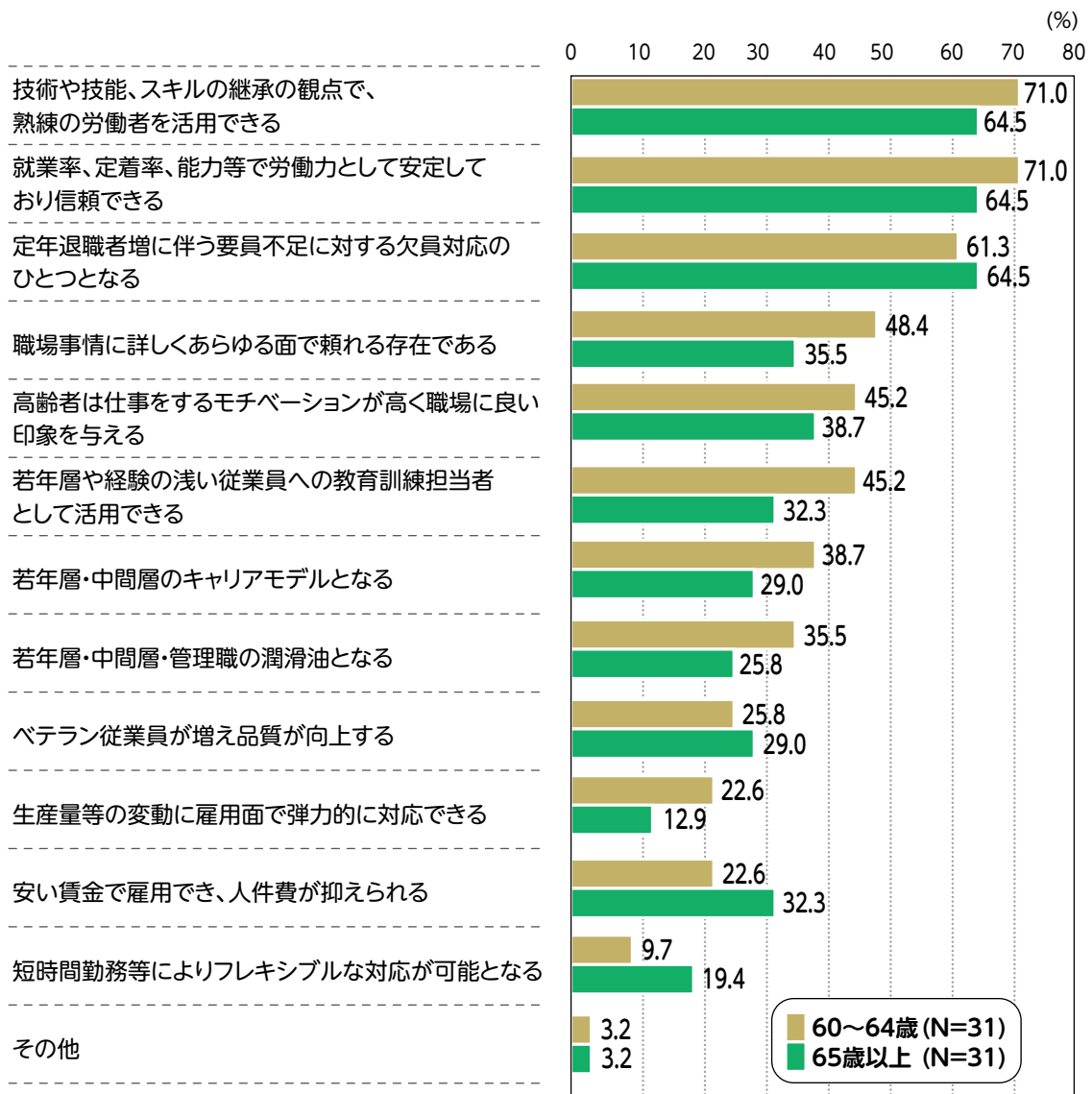
一方で、企業向けのアンケート調査結果をみると、特に「技術や技能、スキルの継承の観点で、熟練の労働者を活用できる」「就業率、定着率、能力等で労働力として安定しており信頼できる」などで、高齢者にメリットがあるといった回答の多いことも見逃すことはできません。実際、高齢者の中には、自分自身の経験、スキルや現場の状況を勘案して、自発的に現場のまとめ役や若手の教育役(技術的な面ばかりではなく人間関係やコミュニケーションのあり方等)を担っているケースも珍しくなく、企業は高齢者に対して一定のメリットを感じていると考えられます。

企業は高齢者に対してメリットを感じているにもかかわらず、それをはっきりと伝えず「何となく伝えた」「わかってくれるだろう」として、企業側が明確にしないケースも少なくないようです。しかし、それは高齢者の“たまたま”の意識に依存しており、人が変われば状況が変わってしまうので再現性も乏しく、マネジメントを安定的に行うことも難しいでしょう。

高齢者の要望などに耳を傾けつつも、企業からも高齢者に対して期待する内容や役割などをきちんと伝え、両者で目指すべき方向感を合わせることが大切です。

<企業向けアンケート調査から>

図表2 60歳以上の従業員の活用メリット



企業向けヒアリング事例から

- ◆社内の従業員を対象にして個人面談を開始した。その中で気づかされるのは、経営者として従業員に伝えたと思っていることが必ずしも伝わっていないことである。
- ◆高齢者にとって、本来上司である現場の主任も、年齢的には自分の子どものような位置づけになる。そのため、「こうした言い方にした方が良い」とか「この辺りは、もう少しリーダーシップを取って」などと若手の教育を担ってもらっていることもあるが、高齢者にとってもやりがいにつながっていると思う。会社としても、高齢者に対しては、そうした役割を期待しているところもあるし、実際お願いしたりしている。

他業種の事例

◎後進の指導・育成のためのポストを設置(非製造業)

「品質監」というポストを作り、再雇用の処遇の中ではあるが、品質管理に関する豊かな経験や業務知識を活かして後進の指導・育成にあたってもらっている。職位を設けることで、指導・育成を行いやすい環境が作られている。

◎文章化できない知識や技量を伝授(非製造業)

高齢者のマニュアルによって文書化しがたい機微に富んだ旅客への応接などの心得を、後輩の乗務員に伝授することを期待している。このため、経験豊富な高齢者に、新人教育や実技指導を担当してもらっている。同乗して具体的に指導するなどして、後進に知識と技量を伝授してくれている。

指針2 仕組みを通じた高齢者のモチベーションの維持・向上

モチベーションを高く持って活躍してもらうためには、職場の雰囲気や人間関係、勤務時間・日数、給与面、業務内容や役割期待などが大切だと考えられます。特に高齢者に対しては、ニーズを把握し、企業としてもできる限り対応する姿勢が望まれます。



Check Point

- 本人だけではなく家族などを含めた高齢者の抱える個別事情に配慮し、仕事をしてもらえそうな制度や運用など仕組みの整備を行っていますか？
- 会議やイベントを行う時には、高齢者もできるだけ参加し、必要な情報の共有化を図れるようにしていますか？
- スキルマップ・シートなどを活用して、高齢者が必要とする技術、能力、役割などを把握・整理していますか？
- スキルマップ・シートなどを活用して、高齢者と上司との間で、技術、能力、役割の改善などについて話し合いをしていますか？

(1) 高齢者が継続的に働きやすくする制度や運用方法の整備

背景

高齢者のニーズ把握をしたら、企業も可能な限りそれに応え、高齢者が継続的に働きやすい制度、運用といった仕組みを整備することが大切です。

今後の対応の方向性

● 高齢者が企業の一員として、より働きやすくするための工夫

高齢者の場合、体力が弱まっている人も多く、それをサポートするための工夫も必要です。例えば、勤務時間を調整したり、重い荷物の運搬をできるだけ避けてもらったり、若手であれば一人でできるような仕事を高齢者の場合は複数人で対応してもらったり、時間・日数を減らし作業負荷の軽減を図ることなどが考えられます。その他にも、例えば作業内容や場所、休憩時間がきちんと取れることや適切な休憩場所の確保なども大切なことと言えるでしょう。

加えて、通院や家族の介護、さらには趣味やボランティア活動など個別の状況に配慮し、勤務日数や勤務時間を柔軟に考えると行ったことも、働きやすさ確保の観点からは大事です。

高齢者の場合、パートや嘱託・契約社員で働くことが多く、会社によっては職場の会議にも参加できていなかったり、周囲の従業員との間で必要なコミュニケーションがとれず、職場から距離の置かれた存在になっていることもあります。しかし、高齢者も職場の一員として一体感を持って仕事に取り組めるよう、できるだけ職場の会議にも参加してもらうなどして必要な情報の共有化を行うことも重要です。

また、近年コロナ禍のため社内で懇親など各種イベントなどを控えてきた企業も多いと思います。状況が許すようになれば、そうした機会を設け、社員間でコミュニケーションを図り、高齢者も企業の一員であることを改めて認識してもらう工夫も大切です。

企業向けヒアリング事例から

- ◆ 65歳位の方はそれほど問題ないが、70歳近くの人では、特に夏場は体力的に厳しくなることもあり、体を休めてもらおうと思っていることもあり短時間勤務になっている。ただし休むに当たっても、仕事がきちんと回るようにローテーションは考えてもらうようにしている。

他業種の事例

◎ 仕事と介護の両立支援(非製造業)

親の介護のため退職の申し出があったが、辞めてもらっては困る人材であったため、週1～2日の勤務にし、介護との両立ができるように負担軽減を図った。

現在は介護を終えて通常日数の勤務に戻っており、会社、社員とも満足できる結果となっている。

◎ 希望に応じて勤務形態を変更(製造業)

嘱託社員だからと言って仕事の役割分担を変えるような特別な違いは設けていない。もちろん希望がある場合には、1週間の勤務日数を4日にしたり、時間や曜日などを配慮している。要望が増えるのは、むしろ70歳位になってからが多い。その場合、面接を通じて状況を把握し、要望に応じて対応するようにしている。

(2) 働く姿勢・態度や業務実践度合の把握などを支援するスキルマップの活用

背景

多くの企業では、若手や中堅の従業員に対しては求める能力・技術力、役割などを示しているものの、高齢者に対しては期待内容を明確に示していないことも少なくありません。その結果、高齢者の働き方をみると、企業で定められた職制などとは別に、高齢者が自発的に実質的に現場のまとめ役や若手の教育役を担っていることも珍しくありません。しかし、そうした役割を担ったとしても高齢者にとっては特に評価などにつながっていないケースも少なくないようです。

企業が高齢者に対しても、どのような能力・技術力、役割などを求めているかをはっきりと示し、それに対しては評価などを取り入れることも検討に値します。

今後の対応の方向性

●期待内容を明確に示し、高齢者のモチベーションの向上 ～スキルマップ・シートの活用～

高齢者に各人の持つ技術・能力などを使って活躍してもらうためには、企業が求める内容を例えば「スキルマップ」といった形でわかりやすく整理して伝えることが大切です。その上で、個々の高齢者の持つ技術・能力などが、どのようなレベルにあるかを把握することが重要です。その一助となるように、働く姿勢・態度や業務実践などの把握を支援するための簡易な「スキルマップ・シート」を用意しましたので、活用を検討してみてください。

スキルマップ・シートでは、職場の業務内容を「働く姿勢・態度」「業務実践」「チームワーク」「健康の維持・管理」の4つの視点から複眼的に整理しています。そして本人と上司、双方が評価しながら状況把握ができるようになっています。コミュニケーション・ツールとしても活用し、例えば本人と上司との間で評価結果に違いがあれば、そのギャップについて両者で話し合いをするといった形で、今後の仕事に役立てることもできます。

また企業からは、業務の性質上、高齢者の賃金を上げるのは容易ではないといった声も聞かれます。しかし、例えばスキルマップ・シートで一定の評価を得た高齢者に対しては、手当の支給や給与額の判断材料などとして使うことも可能です。高齢者の満足度を高めることにもつなげられることが期待できますので、活用を検討してみてください。

なお、スキルマップは会社の状況に応じて改良を加えたりすることで、使い勝手を高めたり、若手・中堅の従業員に役立てることが可能です。

<参考>

※今回示したスキルマップとは異なりますが、厚生労働省では、業種別、職種・職務別に仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例(職務遂行能力)」を整理した「職業能力評価基準」を作成しています。その一つに「産業廃棄物処理業」がありますので参考にしてください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09757.html

企業向けヒアリング事例から

- ◆59歳までは評価制度もあり、60歳を超えてこれまで通りの処遇を望む人には、評価制度も含めて同じ制度を適用する。65歳を迎えて再雇用した場合、評価制度の適用はないが、働きぶりによって時給を上げたり下げたりしている。

他業種の事例

◎表彰制度の導入(非製造業)

年間の「お客様からの評価」「仕事への貢献度」等をもとに期首に会社で表彰式が行われる。期首という節目に、公式の場で表彰することは、高齢者社員の意欲喚起、モチベーションアップにつながっている。

◎高齢社員は後進の指導を重視した評価に(非製造業)

人事評価シートの作成は高齢社員も対象となる。売上げに貢献する部分の評価項目の比重を抑える一方、後進指導の評価項目の比重を高くしている。

図表3 食品リサイクル業従事者のためのスキルマップ・シート(例)

		自己評価		上司評価	
		レベル	コメント	レベル	コメント
働く姿勢・態度	1 企業の理念・目標、方針等を理解して仕事に取り組んでいる				
	2 自身の経験や年齢等にこだわらず、企業から期待されている役割・業務内容に沿って仕事をしている (具体的な役割・期待は：)				
	3 自分の考え等に固執せず、上司や同僚の思い、従業員の指示等をくみ取って仕事をしている				
	4 企業のルールに従って、報告・連絡・相談を行っている				
	5 企業(職場)や顧客からの注意や指摘に素直に応じ、改善して仕事に取り組んでいる				
業務実践	6 基本的な業務内容を理解し、決められたルールに基づき仕事を行っている				
	7 自身の持つ役立つ技能・知恵等を活用して仕事をしている				
	8 仕事(職場)で役立つ技能・知恵等を他の従業員にも伝えている				
	9 業務上必要なことについて、従業員間(必要に応じ他職種を含む)で共有化している				
	10 施設内外/トラック等の設備・機器類を含めて職場の整理整頓・清掃に取り組んでいる				
	11 常に安全性の確保を意識して行動している				
	12 職場の作業環境や業務改善に関する提案などを上司等に積極的に行っている				
	13 毎回、所定の作業内容や作業量にきちんと対応している				
チームワーク	14 日頃から他の従業員との間でコミュニケーションを活発に行っている				
	15 同僚等の困りごとへのアドバイス等、他の従業員へのサポートを行っている				
	16 自身の希望や健康面で配慮等が必要なことを企業(上司)に伝えている				
健康の維持・管理	17 十分な睡眠や休養を心がけて生活している				
	18 健康管理のために定期的に運動を行っている				
	合計				

●スキルマップの使い方

<レベル>

- 1：必要性、重要性が理解できない
- 2：必要性、重要性が理解できているが、実践に結びついていない
- 3：基本的には実践できているが、ムラがみられる
- 4：安定的に実践できている
- 5：企業や上司が求めるレベル以上に実践できる
- 0：業務が当てはまらない

<活用の仕方(例)>

- ①最初に本人が「自己評価欄」について、項目ごとにレベル(0～5)を記入し、合計点を算出して記入してください(なおレベル「3」以外をつけた箇所には、そのレベルを選んだ理由や気づいたこと等をコメント欄に記入してください。「3」であってもコメントを記入して構いません)。
- ②本人の記入が済んだら、上司も同じように「上司評価欄」にレベルを記入してください(本人の場合と同様に上司もコメント欄に記入してください)。
- ③本人と上司の記入が終わったら、両方でレベルの異なるところを中心に、現在および今後の仕事の進め方等を確認し、今後の仕事に役立つように意見交換をしてください。

※なお、会社ごとに項目の改良を加えたり、活用の仕方も工夫してもらい、自社に適した使い方を検討してみてください。

指針3 高齢者の安全性確保の徹底(リスク管理の徹底)

食品リサイクル業の現場では、トラックやフォークリフト、粉砕機やベルトコンベアなど様々な機械・設備に囲まれて仕事が行われているため、労働災害に遭遇する可能性の高い職場とも言えます。そのため、特に体力的な弱まりが懸念される高齢者の安全確保は、経営において最重要課題と言っても過言ではありません。



Check Point

- 高齢者を含めて職場では安全管理を含め各種ルール、マニュアル(手順書)などが整備されていますか？それを従業員がきちんと理解していますか？
- 安全管理などを含めた各種ルール、マニュアル(手順書)などに基づいて仕事が確実にされているか確認していますか？
- 継続的に安全教育を実施していますか？
- 社内でヒヤリハットの情報を共有し、その情報を活用していますか？
- 適切な休憩や水分補給、日常的な健康状態の把握など熱中症の予防対策を行っていますか？
- 高齢者を含めて従業員に、安全策向上のための提案をしてもらえよう促していますか？
- 高齢者の意見も取り入れて、作業環境の改善を行っていますか？
- ドライバーの年齢や体力などに応じて、収集範囲・場所、件数、勤務時間など業務負荷の低減に向けて工夫をしていますか？
- 運転技術・身体的な衰えなどについて気付きが与えられるよう、年齢以外にも客観的データをドライバーに示していますか？

(1)安全性確保に向けた意識・基盤の整備

背景

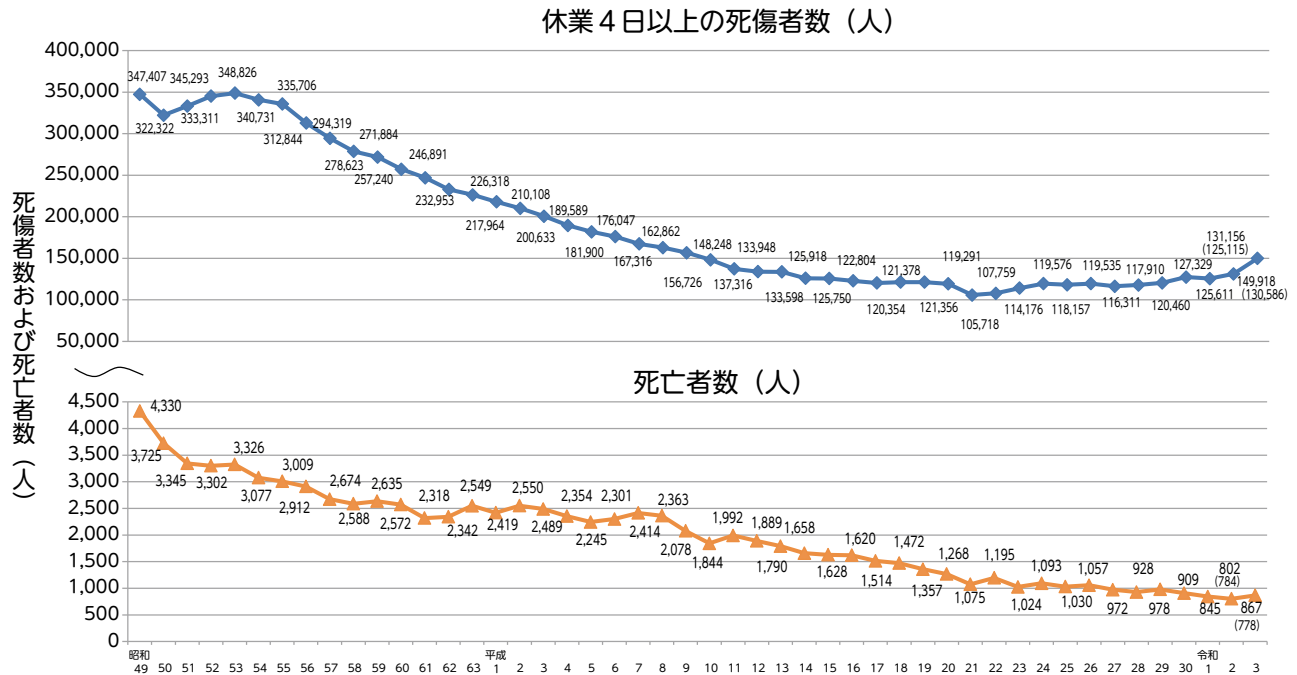
図に示した厚生労働省の国内の労働災害の発生状況をみると、「死亡者数」「休業4日以上死傷者数」ともに長期的には減少傾向が見られたものの、残念ながら近年増加傾向を示しています。

一方、食品リサイクル業の従業員向けアンケート調査の「今後、希望する年齢まで働くために必要な教育訓練」の結果をみると、「安全や衛生管理に関する勉強会」といった事故防止に向けた対策(安全教育)をあげるのは3割程度と少数派で、安全教育に対する意識が必ずしも高くないことがうかがえます。しかし、若手と比べて体の動きが鈍りがちな高齢者が多く働く職場であることを考慮すれば、普段から事故防止への意識を高めておくことは避けて通れません。

また機械・設備などの他にも、近年、地球温暖化の影響もあり、国内でも熱中症の件数が多くなっており、食品リサイクル業の現場でも熱中症対策の必要性が高いと言えます。

安全対策は幾ら行っても十分とは言い切れず、継続的に事故防止策を講じることが重要です。

図表4 国内の労働災害発生状況



出典：平成23年までは、労災保険給付データ（労災非適用事業を含む）、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
※（）内は新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの。

出典：厚生労働省 「令和3年 労働災害発生状況」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000943971.pdf>

図表5-（1） 食品リサイクル業における労働災害事例

発生内容	被害状況	(想定される)原因	対策
ベルトコンベアのローラーの清掃中に右手を接触させ巻き込んでしまう。	負傷者1名	<ul style="list-style-type: none"> ・ベルトコンベアを作動させながら清掃作業を行ったこと。 ・立入時の注意点等の教育を徹底していなかったこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ベルトコンベアを作動しない状態での清掃作業の指導を行うこと。 ・作動前確認の表示板を設置すること。
堆肥排出時にベルトコンベア駆動(モータープーリー)部分に廃棄物が見えたので、取り除こうと思い鎌を差し入れたときにベルトコンベアに鎌が巻き込まれ、鎌を引き離そうと力を入れたがそのまま、鎌と一緒に右腕まで巻き込まれた。	右腕骨折1名	<ul style="list-style-type: none"> ・ベルトコンベアが動いている時は絶対に作業をしてはいけないと指導をしていたが、「鎌ならもし巻き込まれてもいいや」と言う安易な考え方から起きた事故と考えられる。 ・従業員の機械に対する危険意識が薄かった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・稼働時の危険注意点など再教育をした。 ・事故現場に危険喚起表示板を設置した。
サンテナ配布中、トラックの荷台から降りた際に、段差のために足首をひねる。	右足首関節外側副じん帯損傷	<ul style="list-style-type: none"> ・作業を急いでいたため降りる場所(着地場)の確認不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・慌てずに周囲の確認を怠らないようにする。
フォークリフトから降りた際にハサミが刺さる。	刺し傷	<ul style="list-style-type: none"> ・降りる際の周囲の確認不足。 ・場内の整理整頓、清掃不足、降りる際の周囲の確認不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・降りる際に必ず周囲の確認を行う。 ・作業道具の整理整頓・清掃の徹底。

図表5-（2） 食品リサイクル業における労働災害事例

発生内容	被害状況	(想定される)原因	対策
パッカー車のゲート安全バーに頭部をぶつける。	前頭部負傷	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲の確認不足。 ・帽子の着用による死角の発生。 	<ul style="list-style-type: none"> ・作業時の周囲の確認徹底。 ・帽子のつばによる死角の周知徹底と安全教育。
資源ごみ(生ごみ)回収中に腰を痛める。	ギックリ腰	<ul style="list-style-type: none"> ・重量物にもかかわらず一人で作業を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・重量物の積み込み時には必ず2名で行う。 ・作業手順の確認と指示を行う。
午前の作業中より軽度の立ちくらみがあり、午後からの作業時に嘔吐、手足のしびれがみられた。	熱中症	<ul style="list-style-type: none"> ・夏時期で暑さの厳しい時期であったこと。 ・午前中から体調がすぐれないまま作業を行ったこと。 ・水分不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・暑さの厳しい時期における体調の管理のための対策(ファン付きの作業服の着用など) ・朝の朝礼時等で健康状態の管理を行う。 ・安全教育の確認・徹底。
プラント内にて稼働が悪いため、背負い式ブロアにてレーンを清掃中に胸ポケットの眼鏡を落とし拾う際に、後方から来たラックマスター機(※)に接触し、右足を負傷した。 ※ラックマスター機 堆肥の入ったPLTを棚に出し入れする機械でレール上で前後に動くもの。	右足首付近の縫合1名	<ul style="list-style-type: none"> ・ブロアの音でラックマスター機の位置が把握できていなかった。 ・作業手順に対する教育不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・軽量で音も静かなハンドブロアを購入した。 ・退避スペースを設けた(約50箇所)。
ビンの回収時、ビンの袋を降ろす時に割れていたビンで指を切る。	2針の縫合	<ul style="list-style-type: none"> ・ビンは割れていないだろうと思っていた。 ・袋を強く掴んでしまった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・袋の中の状態を良く確認する。 ・袋を強く掴まない。
回収が完了し構内作業をした時に気分が悪くなった。	熱中症の疑い	<ul style="list-style-type: none"> ・若干の体調不良の中作業を継続した。 ・当日の気温を考慮せず作業をした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・少しの体調不良でも上長に連絡し指示を仰ぐ。 ・熱中症対策をしっかり行う。 ・上長は本人の救護を優先し症状によっては病院へ搬送手配をする。
発酵タンク上で飼料移送中に足を滑らせ、タンクと足場の隙間に右足が入り、弾みでタンク上部にある点検口に左足が入ってしまい転倒した。	右頸骨骨折	<ul style="list-style-type: none"> ・慣れによる確認不足。 ・タンクと足場の隙間が盲点であった。 ・タンク上部での作業に対する教育が不足していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・タンクと足場の隙間を鉄板で塞いだ。 ・タンク回りの足場にゼブラ模様の塗装を施し注意喚起を実施した。
清掃時に床が滑りバランスを崩し、機械の架台に背中を強打してしまった。	右肋骨骨折	<ul style="list-style-type: none"> ・無意識に歩を通常の地面と同じように進めたため。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全な行動に対する自己確認のために、毎朝礼時に「安全目標」を発表してもらい、一日の行動を意識させるようにしている。その後転倒事故はない。

図表5- (3) 食品リサイクル業における労働災害事例

発生内容	被害状況	(想定される)原因	対策
<p>石膏ボード処理ラインにおいて、投入ベルトコンベアに右腕が巻き込まれた。</p>	<p>右肩より下腕切断</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・処理ラインを稼働しているにもかかわらずラインの清掃を行ったこと。 ・立入区域を区分し、かつピット上部に蓋をしていたにもかかわらずピットに入り、コンベアとピット壁との60cm程の隙間より掃除をしようとした際に作業服のたるみの部分がベルトローラー部に巻き込まれ右腕も引き込まれた。 ・発見まで20分ほど経過。休憩時間に入り同じラインで仕事をしていた同僚が機械を停止した。しかし担当者が見当たらないので声掛けをしたところ、助けを求める声を聞き付け発見に至る。 ・安全教育が徹底されていなかったことによる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生を全社で高めることを目的に3年前より、大手取引先の安全衛生に従事されていた退職者をアドバイザーとして迎え、社内の安全衛生の見直し、強化を開始。 ・毎月6Sパトロール(アドバイザー、部門長1名、部門責任者1名：アドバイザー以外は毎月各部門より当番で決定)、テーマを決め全部門をパトロールでの指摘事項と対処の結果を部課長会議で情報共有。その他事故、怪我の発生についても報告書を全部門に共有化している。 ・各部門だけの対応が全社共通になり、傾向や予防措置、対応の共有化が図れた。

今後の対応の方向性

●職場での安全管理などを含め基本的なルールやマニュアルの整備・徹底

食品リサイクル業の現場で働く高齢者からは、「日々の仕事では、事故防止に注意を払っている」という意見が多く聞かれました。

とは言え、食品リサイクル業で発生している労働災害の状況をみると、作業手順や周囲の状況確認不足など、基本的なルールや手順が守られていなかったことが原因であることが少なくありません。その意味では、安全管理などを含め従業員へ基本的なルールなどの徹底を図ることが大事だと言えます。

またマニュアル(手順書)が整備されていなかったり、内容がわかりにくかったり、最新の状況に合わせて更新されていないことなども考えられます。マニュアルを含め安全に関わるルールを今一度確認して、従業員へ徹底を図ることが欠かせません。

●安全教育の一層の強化

危険と隣合わせの職場で、労働災害を減らすには、企業と従業員の双方が、常に安全性確保の意識を高めて仕事に臨むことが必要です。そのためには、従業員に対しては安全大会(安全衛生大会)や安全教育の開催など、リスク管理や危険予知に対する意識を高める機会を継続的に提供することが大切だと考えられます。

また安全教育は社内だけで実施することにこだわらず、場合によっては外部の教育機関から専門家を招くことなどを検討する必要があります。

●ヒヤリハット情報の共有化の推進

とかく危険が生じやすい職場では、多くの人が仕事中にヒヤッとしたことやハットした経験があるとされています。1件の重大事故の背後には29件の軽微な事故、300件の無傷事故があると考えられており、これは「ハインリッヒの法則」と呼ばれ、災害につながらなかった事象は「ヒヤリハット」と言われています。

ヒヤリハット情報を蓄積することにより、事故の未然防止につながれるとされています。例えば300件の無傷事故であるヒヤリハット情報を社内に蓄積し、従業員の間で共有化することで、危険に対する認識を高めれば、重大事故の未然防止に役立つと考えられており、積極的な活用が期待されます。

●熱中症対策の強化

従来の労働災害に加え、昨今、地球温暖化の影響などにより、熱中症の拡大が注目されてきています。厚生労働省でも近年、職場における熱中症予防対策として「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開するなど、熱中症予防に力を入れています。

熱中症は、野外作業はもとより、室内であっても高温、多湿な場所であれば、かかる可能性の高いことが指摘されており、症状が悪化すると命の危険にもかかわるため注意が欠かせません。特に高齢者の場合には体温調節機能が低下していたりすることもあるので、高齢者の多い食品リサイクル業では、丁寧な対応を行って、熱中症から従業員を守ることが大切です。

対策としては、例えば作業時間の短縮化を図り、適切な休憩時間を取ることや冷房を備えた休憩場所を確保したり、水分・塩分の適切な摂取、作業服の通気性確保なども大事だと言われています。さらに、日常的な健康状態の把握、定期的に現場の従業員に声掛けなどを行うことも予防策として有効と考えられます。

企業向けヒアリング事例から

- ◆事故には気を使っているものの、実際、「リフトの後ろを通らないように」と言っても、リフトの後ろを通ってしまうといったことが起こったりしている。そこで2年ほど前から社内でヒヤリハットへの取組を始めた。ヒヤリハットに関する事案があった時には社員から報告してもらい、社内で共有化するようにしている。

高齢者向けヒアリング事例から

- ◆機械が多い職場なので、怪我をしないように気をつけている。そのために危険が感じられるところはカバーで保護したり、危ないと思った時には機械を一度止めたりしている。

他業種の事例

◎高温作業向けにスポットクーラー等の設置(製造業)

生産工程で体力的に過酷なのは溶解および注湯、バラシ(解枠)で、特に夏場は暑くて大変な作業となる。バラシ作業場にはスポットクーラーやミスト扇風機を入れるなどしているほか、工場全体では屋根に遮熱ペイントを塗装したり、送風機で外気を取り込むような工夫をしている。

◎写真や映像を使った安全教育(非製造業)

毎月1回、現場の写真や映像を見せながら、元請けの指示や現場の状況を説明し、全社員および協力各社の従業員を交えた安全教育を実施している。

<参考> 図表6 産業界における労働災害事例

業種	発生内容	原因	対策
産業廃棄物処理業	産業廃棄物処理場で仮置きしたエアコンの室外機が落下し頭部に当たる	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業分担が明確に指示されていなかったこと。 2. 室外機を仮置きしたことを知らせていなかったこと。 3. 立ち入り禁止区域を設定していなかったこと。 4. 安全教育を行っていなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業の手順・分担を明確に指示すること。 2. 立入禁止区域の具体的表示等を行うこと。 3. 安全衛生教育等を確実に実施すること。
産業廃棄物処理業	産業廃棄物処理場で作業中熱中症で死亡	<ol style="list-style-type: none"> 1. 暑熱下で長時間の作業を行ったこと。 2. 直射日光下での服装が適切でなかったこと。 3. 体調が万全な状態ではなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 熱中症の症状等についてあらかじめ教育を行うこと。 2. 作業の開始前から、こまめに水分と塩分を補給すること。 3. 綿の作業衣、つば広帽子の着用等服装の工夫をすること。 4. 日陰等の涼しい休憩場所を確保し、小休止等をとること。 また、冷蔵庫、シャワー等を設置すること。 5. 救急処置を適切に行うこと。 6. 普段から適切な健康管理を行うこと。
その他の食料品製造業	加工食品工場で食品攪拌装置の洗浄作業中攪拌羽に巻き込まれ死亡	<ol style="list-style-type: none"> 1. ニーダー（U字型の蒸気二重ガマ）に安全装置が設置されていなかったこと。 2. 作業手順書がなかったこと。 3. ニーダーの取扱いに関して安全教育が行われていなかったこと。 4. 連絡体制に不備があったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全装置の設置。 2. 作業手順書の作成。 3. 安全衛生教育の実施。 4. 打合せ等の実施。
一般貨物自動車運送業	トラック運転者が積み込み作業中のフォークリフトに接触	<ol style="list-style-type: none"> 1. フォークリフトの運転者が左に曲がってトラック前方を通過するとき、左側のトラックに接触しないようにと注意していたが、前方については安全確認をしなかった。 2. 積み込み作業について、具体的な打合せがなされていなかった。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業開始前に、関係作業者間で作業方法、作業手順等について打合せを行う。 2. フォークリフト運転者に対し、安全教育を行う。 3. トラック運転者に対し、フォークリフト等荷役運搬機械による、積み込み作業が行われている場所での災害防止方法を教育する。
貨物取扱業	トラックの荷台に乗り込んだ被災者は、積荷の冷蔵庫と共に荷台から転落した	<ol style="list-style-type: none"> 1. 貨物自動車を走行させる際、荷台に労働者が乗車していたこと。 2. 荷の運搬作業に関する作業手順を作成していなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 貨物自動車を走行させる際は、乗車席以外の箇所に労働者を搭乗させないこと。 2. 荷の運搬作業に関する作業手順を作成し、労働者に周知させること。
貨物取扱業	積み込み作業を行っていたところ、誤ってトラックの荷台から転落した	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高さ約3mの墜落の危険があるトラックの荷台上で作業を行うにあたり、安全帯を使用していなかったこと。 2. 最大積載重量13トンのトラックの荷台上で作業を行うにあたり、保護帽を着用していなかったこと。 3. 被災者を含む作業者に対し、トラックの荷台上で作業を行わせるにあたり、保護帽及び安全帯が適切に使用されていることを確認、管理していなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. トラックの荷台上の作業においては、必ず安全帯を使用すること。 2. トラックの荷台上の作業においては、必ず保護帽を着用すること。 3. 作業者に対し、保護帽及び安全帯の使用の徹底を図ること。

出典：厚生労働省 「職場のあんぜんサイト<労働災害事例>」
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_FND.aspx

<参考>

図表7-(1)

産業界におけるヒヤリハット事例

分類	業種	内容	ヒヤリハットの状況	原因	対策
激突	清掃業	埋立用廃棄物保管場で清掃中に、後進してきたトラクター・ショベルに激突されそうになった	埋立用廃棄物保管場において3名で、廃棄物を積んだダンプトラックを受け入れていた。トラクター・ショベルを用いた清掃をしていたところ、ストックヤード内で清掃していた人が、後進してきたトラクター・ショベルに激突されそうになった。	廃棄物を積んだダンプトラックの受け入れからトラクター・ショベルを用いた清掃作業に移る際に、物理的にストックヤード内に入らないようにする措置等がとられていなかったこと。トラクター・ショベルを用いた清掃作業の開始について、他の労働者への周知が十分に行われていなかったこと。	トラクター・ショベルを用いた作業を開始する前ごとに、作業における危険範囲を特定し、作業場所と労働者の待機場所を明確に区分する等、労働者が危険範囲に立ち入ることがないように措置を講ずること。トラクター・ショベルを用いた作業を行う際は、作業の開始を他の労働者に周知するように徹底すること。
激突	製造業	フォークリフトと通行者が衝突しそうになる	フォークリフトを使用して、原料用空箱を入荷場から外の空箱置き場に運搬するため、シャッター下を一時停止しないで通過したとき、シャッターの外脇からシャッター前を横切ろうとした作業者と衝突しそうになった。	—	フォークリフトの運転者は、シャッター前での一時停止と、指差呼称による安全確認を必ず行なう。また、可能な限り作業者が通る通路をフォークリフトが横断しないようにする。
崩壊・倒壊	産業廃棄物処理業	古紙等の集積場で3段に積まれた圧縮物が倒れ、付近を清掃していた人が下敷きになりそうになった	古紙等の集積場において、フォークリフトで3段に積み上げた古紙の圧縮物(1m角の立方体、重さ約500kg)が倒れ、付近を竹ぼうきで清掃していた人が下敷きになりそうになった。圧縮物の最下段の底面には約1.5tの負荷が掛かっていたと推定されるため、圧縮物が変形する可能性があった。また、高さが約3mあり不安定な状態だったため、圧縮物がバランスを崩して崩壊した。	<ul style="list-style-type: none"> 3段に積まれた圧縮物の倒壊により労働者に危険を及ぼすおそれがあったにも関わらず、圧縮物の崩壊を防止する措置を講じていなかったこと。 圧縮物が崩壊し、労働者に危険を及ぼすおそれのあるところに、労働者を立ち入らせたこと。 圧縮物の崩壊にかかるリスクアセスメントを実施していなかったこと。 フォークリフトを用いた圧縮物の積み上げ作業にかかる教育を徹底していなかったこと。 	<ul style="list-style-type: none"> 圧縮物の崩壊または落下の危険があるときは、それを防止する措置を講じること。 圧縮物の崩壊または落下により、労働者に危険を及ぼすおそれのあるところに、関係労働者以外の労働者を立ち入らせないこと。 圧縮物の「はい」の崩壊に関するリスクアセスメントを実施し、労働者に周知するなどして水平展開すること。 フォークリフトを用いた圧縮物の積み上げ作業に関わる教育を徹底すること。
崩壊・倒壊	食品加工業	破損パレットにフォークが当たり倒壊しそうになった	加工済食品を入れたプラスチックケース12個(4個x3段)を1個のパレット(木製)に乗せ、それを3段積み上げたもの(1.2m x 3段)が横に2列にずらりと並べられているものうち、上段(3段目)手前をフォークで取出そうとした時、その後ろのパレットケースが倒れそうになった。	<ul style="list-style-type: none"> パレットのフォーク差し込み箇所が破損しており、フォークの差し入れ不能になっていた。 パレットの破損状況の点検が行われていないし、記録もなかった。 破損したものをそのまま使用した。 	<ul style="list-style-type: none"> パレットの使用開始前点検を実施して、記録に残しておく。 破損を発見した場合は、使用基準に従い対処する。

<参考> 図表7-(2) 産業界におけるヒヤリハット事例

分類	業種	内容	ヒヤリハットの状況	原因	対策
はさまれ・巻き込まれ	パン、菓子製造業	菓子生地練りローラーに手指が挟まりそうになった	洋菓子(パイ)製造時に使用した生地製造圧延機の清掃作業をローラーを回転させながら行っていたところ、カバーをはずしていたため手を巻き込まれそうになった。	・ローラーを回転させながら手でローラーを清掃していた。	・ローラー等回転体の清掃は必ず電源を切って手動により清掃すること。 ・手を近づける必要のない治具(ハケ、ヘラ等)を使用して、ローラーの清掃を行うこと。 ・菓子加工機での製造と清掃に関する事例は多発しているので上記の対策とともに作業手順を明確にして、その徹底をはかること。
はさまれ・巻き込まれ	大型スーパー(各種商品小売業)	ベルトコンベアの修理作業中に手のはさまれそうになった	商品仕分け室に設置したベルトコンベアの修理作業中、軍手をつけて調整していたところ、ベルトとプーリーのかみ込み部に近づき過ぎて右手が巻き込まれそうになった。通常はカバーがかかっていたが修理中なのではずしていた。	—	ベルトコンベアの修理を行うときは、電源を切って行う。さらに、取り付けられているカバーを外したときは、はさまれ箇所や巻き込まれ箇所を指差し呼称で確認してから作業する。
切れ・こすれ	大型食料品小売(スーパー)	食肉スライサーの刃に接触しそうになった	食品スーパーの食肉加工場において、豚肉の塊を小売用の大きさに切断する作業中、右手中指が安全カバーのないスライサーの回転刃に触れそうになった。	—	スライサーの回転している刃の使用しない部分はカバーをつける。また、スライスする食材を支えるときは専用の道具を使い、直接手で持たない。
交通事故	廃品回収業	古紙収集車の荷台に乗ろうとして転落しかけた	古紙収集車の荷台のあたりを手を掛けて乗ろうとしたところ、手を掛けていたあたりが開き、転落しそうになった。	・あおりのストッパーが掛かっていなかったこと。 ・あおりを確実に閉じないまま貨物自動車の荷台に労働者を乗車させようとしたこと。	貨物自動車の荷台に労働者を乗車させるときは、あおりを確実に閉じる等の危険防止措置を徹底すること。
交通事故	運輸交通業	トラック後退時にひかれそうになった	トラックで多数の小物を搬入してきたので荷卸しを行うために、脚立をトラック後方に設置して作業を行った。運転手は荷卸し作業者と作業終了を確認した後、運転台に行き、トラックを出口のほうへバックさせた時、脚立を片づけにきた作業者をひきそうになった。	・運転手は、自分が運転席に戻る間に、脚立が片付けられていると思っていた。 ・作業終了後の最終点検が行われていない。 ・入船方式で駐車しており、道路に出るまでの誘導者がいない。 ・トラックの陰で両サイドミラーに写っていない。	・トラックをバックさせるときは、上下、周辺、通路などの状況を確認すること。 ・トラック等大型車は、道路に出る際に誘導者がいない場合は出船方式で駐車する。

厚生労働省 「職場のあんぜんサイト(ヒヤリハット事例)」
<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/hiyari/anrdh00.htm>

(2) <選別・分別>大型機器・設備を扱う上での安全性確保の実践

背景

食品リサイクル業では、選別・分別業務などを中心に高齢者が仕事に従事しているケースが多くみられます。もちろん現場で貴重な労働力になっていますが、他社で定年を迎えた高齢者が転職し、作業に十分慣れていない高齢者が大型機器・設備を扱うなど危険の伴う仕事に従事している可能性が高いとみることができます。

職場によっては、不慣れな高齢者に対して入社前後から研修を始め様々な事故防止策を講じているところもあるでしょう。しかし作業内容はもとより、高齢者自身の状況は変わりやすいものです。事故防止策には「これで十分」ということはないので、常に細心の注意が求められます。

今後の対応の方向性

●安全でより働きやすい職場を目指し、従業員や高齢者の意見を踏まえた作業環境の改善

事故防止や職場の改善に向けては、現場のことを熟知している従業員の知恵を活用することも効果的であると言えます。例えば、安全に配慮した作業環境の改善に向けたアイデアの提案や実践につながることに協力した従業員に対しては、表彰や手当など明示的に褒める制度を用意して、提案などを促進することも考えられます。

作業の手順、通路、動線、作業スペースや機器類の配置、高さや滑らない床材、履物などを含め、必要な作業環境の改善を施し、安全性向上・作業負荷低減などに努めることが大切です。

また今回のアンケート結果からも、現在の仕事を続けたいと思う60歳以上の半数程度が、体力、視力、腰痛やひざ痛、肩痛の発生、長期化に悩まされているといった回答がみられました。このことは、高齢者にとっても働きやすい作業環境の大切さを示していると言えます。そのため現場の確認作業を行うときには、若手や中堅の者ばかりではなく、高齢者も一緒に行うことで、高齢者の意見を取り入れることで作業環境の改善にも高齢者にとって働きやすい環境につなげやすくなります。

職場のことを皆で考えて仕事のしやすい環境を整備することは、職場の一体感等を醸成する上でも大きな意味があると言えるでしょう。

企業向けヒアリング事例から

- ◆特に高齢者だけに限ったことではないが、毎月安全パトロールを行っている。正社員と高齢者を含めた契約社員がペアを組んで、自分たちが作業する場所を点検し、必要な改善を行っていく活動である。高齢者自身も活動に参加しているので、高齢者の声も改善に反映されやすくなっており、滑りやすいのを防止してもらいたいなどの意見が出てくる。

高齢者向けヒアリング事例から

- ◆仕事ではベルトコンベアや粉碎機を動かしているのですが、常に危険と隣り合わせの中で働いている。そのため安全第一で仕事をしており、絶対に自分自身怪我はしないようにしているし、他の人にも怪我をさせないという気持ちで仕事に取り組んでいる。

他業種の事例

◎従業員の意見を参考に設備改善(非製造業)

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。

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を行ったり、作業場、足場に向かう際に迂回経路を設けるなどの取組を行った。

◎照度を確保する(非製造業)

倉庫作業では、高齢者が仕事をしやすい環境づくりを進めており、視力の衰えをカバーするため、倉庫内の照明用器具の増加や伝票の文字の拡大を行っている。

(3) <収集・運搬>ドライバー（運転手）業務のリスク管理

背景

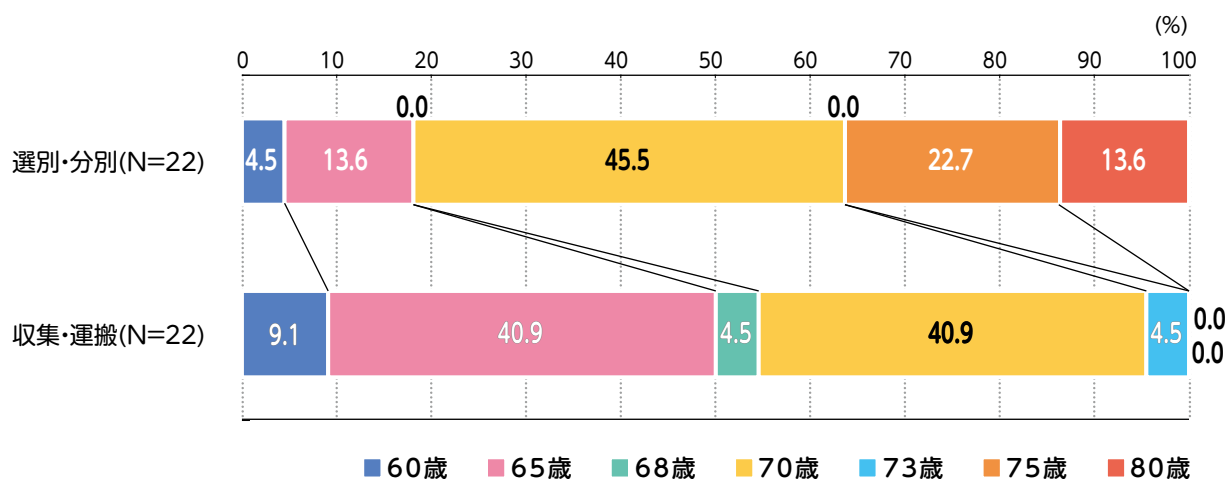
今回のアンケート調査結果をみても、選別・分別では高齢者が75歳以上になっても働けると考えている企業が3分の1以上いるのに対し、収集・運搬を担うドライバーでは75歳以上になっても働けると回答する企業はありませんでした。つまり企業はドライバーの上限年齢は選別・分別よりも低いと考えています。そのためドライバーの高齢者対応は選別・分別と分けて考える必要があると言えます。

実際、ドライバーの高齢化に伴い、体調不良などを原因とする事故、さらには公道や構内における不注意に起因する事故の危険性も高まることが懸念されています。また仕事の性質上、運転に加えて、重い物を扱ったりするために腰痛やひざ痛、肩痛、さらには視力、持久力、記憶力の低下など様々な面で影響があると考えられます。

労働災害を防ぐとともに高齢者であっても仕事を続けやすい状況を確認することが重要です。

<企業向けアンケート調査から>

図表8 職種別、働き続けられる上限年齢



今後の対応の方向性

●高齢ドライバーへの業務負荷軽減のための工夫

食品リサイクル業界におけるドライバーは、トラックの運転はもとより、フォークリフトの操作、さらに数十キロの重さの収集業務なども担うこともあり、加齢に伴って作業負荷が大きくなりがちです。健康面などで不安を抱える高齢ドライバーには、収集範囲(場所)・件数などに配慮し、できる限り負荷軽減に向けた取組が重要と言えるでしょう。

●高齢ドライバーに身体的な衰えを客観的データを使って気づきを与えるための工夫

ドライバー不足の中で、高齢者を年齢などで一律的に対応することに難しさがあるという声が企業から聞かれます。

実際、65歳であっても健康面などを考慮すると運転が難しいケースもあれば、70歳を過ぎても運転技術や健康面に目立った問題のない人がいるなど、従業員個々人で違いがみられます。そのため、所定の年齢になったからという理由だけでドライバー業務から離れるとしてしまうと、実情に即していないのではないか、といった見方がなされる可能性があります。

その意味で、特に高齢ドライバーの雇用を考えるにあたって、年齢を考慮するものの、その他に客観的データなどを使って、本人に身体的な衰えなど気づきを与えることも有効と考えられます。例えば、運転者適性診断※(例えば65歳以上の適齢診断)等の受診を積極的に推奨し、運転技術を客観的なデータを示して認識してもらうことも、一つの方法と言えるでしょう。対応可能な企業の場合には、客観性を確保しながら各社独自の検査方法を導入し、より高齢ドライバーの事故防止に積極的に取り組むといった方法もあります。

もし、問題が見つかった場合には本人と相談の上、ドライバー業務から離れるといった判断になる場合もありますが、逆に問題が見当たらない場合、ドライバー業務を続けることも考えられます。いずれにしても、客観的な情報を踏まえて、適切に対応を取ることが大切です。

※運転者適性診断については、下記(独立行政法人自動車事故対策機構)のホームページをご参照ください。

<https://www.nasva.go.jp/fusegu/tekiseigaiyou.html>

●高齢ドライバーに対する新たな職域の開拓

高齢者もできるだけ長くドライバーとして働いてもらえるように努めることは大切ですが、健康面などを理由に、残念ながらドライバー業務から離れる人が出てくることも考えられます。

そのような場合、ドライバー業務から離れても、できる限りに本人の意向や特性などを把握しつつ、他の仕事に異動できるように準備しておくことが大切です。

企業向けヒアリング事例から

- ◆65歳以上の従業員には1個当たり20キロ、40キロの重さの荷物を運ぶ収集運搬業務は、高齢者が対応するのは難しいと感じる。パワースーツなどの道具を使って対応することを現在検討している。

高齢者向けヒアリング事例から

- ◆当社に来る前は他の会社で運転手の仕事をしており、当社で働くようになってからも、しばらくは運転手として勤務していた。しかし60歳になる頃、会社から「洗浄の仕事に変わらないか」と言われた。当初、仕事を変えたくはなかったが、運転を続けるのも危険があると思い、仕事を変えることにした。
- ◆以前はショベルカーの運転をしていたが、機械を扱うので年を重ね怪我をしてしまったら大変だと感じるようになり、特に会社から言われたわけではないが、検品の仕事に変わることにした。仕事が変わったことについて寂しいと感じることはあるものの、仕事を辞めて遊んで暮らしていても仕方ないと感じたので、内容は変わっても仕事は続けたいと思った。

他業種の事例

◎車種定年制の導入や短距離乗務への転換(非製造業)

60歳になったら、大型車乗務は普通車へ車種変更してもらうなど、「車種定年制」を導入している。また、中距離乗務は近距離乗務に転換してもらうようにしている。

◎ドライバー以外への職種転換(非製造業)

ドライバーは難しいという高齢者は、倉庫作業や夜間点呼の業務に異動させている。

指針4 70歳までの就業を目指した組織としての基盤整備

少子高齢化が急速な勢いで進む今日、2021年4月に「高齢者雇用安定法(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)」の改正法が施行され、我が国の高齢者雇用もまた新たな展開がみられます。2013年の改正では「65歳までの雇用確保(義務)」が大きなポイントでしたが、今回「70歳までの就業機会の確保(努力義務)」が設けられ、政策的観点からは一段と高齢者雇用が求められることとなります。



図表9 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	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
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）	
	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

出典：厚生労働省「高齢者雇用安定法改正の概要」

既に指摘した通り、食品リサイクル業では高齢者雇用が進んでいますが、今後とも高齢者の活躍を促すためには、安全や健康に配慮しつつ、モチベーション高く仕事を行ってもらうことが大切です。

一方、歴史の浅い食品リサイクル業界のことを考えると、高齢者を含めて従業員には各社の発展に貢献してもらおうとともに、業界を盛り立てていってもらうことも期待されていると言えるでしょう。

Check Point

- ✓ 健康診断の受診を確実に実施して、受診状況の管理を行っていますか？
- ✓ 健康診断で異常が見つかった場合には、再検査の受診を徹底していますか？
- ✓ 朝礼や点呼、その他コミュニケーションなどを通じて、周囲の従業員も日頃から高齢者の体調把握に努めていますか？
- ✓ ストレスチェックなどを活用してメンタルヘルスの状況把握に努め、問題が見つかった場合には適切にフォローをしていますか？
- ✓ 若手や中堅の従業員を確保するために、企業の理念や将来構想など含め企業・事業の魅力を積極的にアピールしていますか？
- ✓ 将来にわたって従業員に活躍してもらえよう、若い時からキャリア・ビジョンの設定などを行っていますか？

(1) 継続的に就業できるよう健康管理を徹底

背景

高齢者の声を聞くと、働く上で重要なこととして「健康」をあげる人が多いことから、高齢者が働き続けられるか否かの鍵を握るものとして健康が非常に重要な要素と考えられます。健康とは必ずしも身体面だけにとどまらず、メンタル面を含めて対応することが必要です。

高齢者の健康を維持するためには、本人の努力はもちろん大事ですが、企業も積極的に支援することで、高齢者の体調維持を図ることが大切です。

今後の対応の方向性

●朝礼や日頃の状況などから、周囲も高齢者の健康状態の把握に協力

健康管理においては、定期的な健康診断の受診も非常に大切ですが、そればかりではなく朝礼や点呼時の会話、顔色、表情、その他のやりとりなどを通じて、高齢者の様子に普段と違いがみられないかといったことに注意を払うことも重要です。もし不審なことが発見された時のために、連絡体制を整備しておくといった備えも必要です。

●高齢者が継続して働き続けられるようにサポート

日頃から高齢者を含めて従業員に対し、健康重視の姿勢を伝え、企業も従業員に具体的な働きかけを行うことが大切です。例えば、血圧測定を行ったり、健康診断の確実な受診を促したり、日常的な運動の重要性を説明したり、ワクチン接種の支援などを行うことも考えられます。また、家族との間で健康管理について情報交換を行うことも有益な取組と言えるでしょう。

昨今、産業界では「健康経営優良法人」の認定が広がりを見せており、従業員の健康管理に積極的に取り組む企業が増えています。もちろん、健康経営優良法人の認定を目指して、従業員の健康管理を支援するような体制を整備することも検討に値すると考えられます。とは言え、特に中小企業などの場合、その負担の大きさなどから取得に二の足を踏むケースがあるかもしれません。そのような場合、例えば、従業員間のコミュニケーションの促進に向けた取組や運動機会の促進に向けた取組、受動喫煙対策に向けた取組など、健康優良法人としての認定にあたって必要な内容の一部から整備に着手することも考えられます。

またメンタル面についても、2015年12月から労働者のメンタルヘルス不調の未然防止などを目的に常時50人以上の労働者(従業員)を使用する事業場には、ストレスチェックの実施が義務づけられました。これは従業員の回答する質問票の回答結果の集計・分析を通じて、各人のストレス状態を簡単に調べる方法で、ストレス状態に関する活用が期待されています。ストレスチェックは実施するだけでなく、問題がみつかった場合には、その後の対応を怠らないことも大切です。

健康経営優良法人認定制度とは

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

本制度では、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門により、それぞれ「健康経営優良法人」を認定しています。

出典：経済産業省ホームページ

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

※厚生労働省の「ストレスチェック制度について」は、下記をご参照ください。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/>

企業向けヒアリング事例から

◆高齢者に限らず従業員の健康管理には気を遣っている。インフルエンザや新型コロナワクチンの対応についても、会社として積極的にワクチンの接種がしやすいように環境を整えたりしている。

他業種の事例

◎体力の状況を把握する(非製造業)

点呼時に、体組成の測定や片足での立ち上がりができるかどうかなどで脚力などをチェックしています。これらの結果を産業医による指導や助言、月1回の健康教育に活用しています。

◎健康管理について家庭の協力も得る(非製造業)

65歳を超えた高齢社員を継続雇用する場合、家庭にも労働条件を説明し、理解を得るようにしている。また、高齢社員に、自宅でも健康管理をしっかりやってほしいという話をしている。

(2) 若手や中堅人材の確保へ向けた、魅力の創出と将来を意識したキャリアの形成 (キャリア・ビジョンの設定)

背景

食品リサイクル業界の中には、堆肥、メタンなどの領域で新たな取組を進めるなど活発な動きをみせる企業も現れてきています。そうした中で、高齢者の活躍はもちろん大切ですが、新規の事業展開や技術開発を行うためには、若手や中堅の従業員への期待も大きくなります。

しかし業界内では、若手・中堅の従業員の不足に悩む企業が多いのが実情で、今まで以上に企業や事業の魅力を高め、若い人をひきつけることは欠かせないと考えられます。

また食品リサイクル業で働く高齢者の中には、定年後などに他社から転職してくる人は多いものの、若い時から同じ会社で働き高齢期を迎えた人の割合は必ずしも多くありません。しかし今後、時間の経過に伴って、若い時から同じ会社に勤務を続ける高齢者の増加も予測され、そうした人たちが将来どのようなキャリアを経て活躍していくかを示すことも大切であると言えるでしょう。

すなわち、若手や中堅従業員を確保することと彼らの将来のキャリアを描くことが、食品リサイクル業にとって重要なテーマと考えられます。

今後の対応の方向性

●若手・中堅人材の確保に向けた、企業理念や将来構想など魅力の積極的なアピール

食品リサイクル業を見渡すと、仕事内容や職場環境などに厳しさを感じる人もいるためか、若手や中堅人材の確保に苦労している企業も少なくないと言われています。

しかし政策的にみると、国内では2001年には「食品リサイクル法」が、2019年には「食品ロス削減推進法」が施行され、世界に目を転じてみても、2015年に国連で「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択されるなど、リサイクルへの社会的関心が高まりを見せています。つまり産業としての歴史は浅いものの、今後、新たな技術などを駆使して、事業を展開していく余地が大きい分野と言えます。

実際、堆肥、肥料、メタン飼料などといった領域で拡大し、環境負荷の低減、食品ロスの削減、食品リサイクル率の向上などが期待されています。現場で働く高齢者からも、先端的な取組の一翼を担うことがモチベーションにつながっているという意見もあります。

未来に向けて、企業の理念・ビジョン、将来構想などの魅力を積極的に示し、それに対し若い人々が希望を抱くことができれば、人材確保にもつなげやすくなると考えられます。

●若い時から将来を意識して働いてもらえる仕組みの整備(キャリア・ビジョンの設定)

これからの発展が期待される食品リサイクル業では、若手や中堅の従業員には、ある程度多くの経験を積み、より幅の広い知識・経験を習得してもらうことも大切です。そして将来的には、そうした人材の中から組織をまとめる管理職や経営層を目指す人や新規事業に積極的に取り組んでもらうような人が出てくることも期待されます。

一方、収集・運搬を担うドライバーに注目すれば、高齢化に伴って職種転換、業務内容の変更などが迫られるケースが増えることも想定されます。

こうした状況を勘案すると、若手・中堅の従業員には、若い時から将来に渡って担う業務や役割など考えて、キャリアを積み重ねていくことが重要と言えます。その意味で、若い従業員が将来に渡って、社内でどのようなキャリアを描けるのかといったキャリア・ビジョンを検討することが大きな意味を持ちます。企業も従業員のキャリア・ビジョンを踏まえながら、必要な経験の機会を与えるなど意識的に人材育成を図っていくことが大切になってくると言えるでしょう。

企業向けヒアリング事例から

- ◆現在40～50歳で正社員として働いている人も将来は高齢者になるわけで、その人たちの仕事をどうするか、「ドライバーを降りたい。助手をやりたい」などという声があった場合にどうするか、「自分たちで考え、自分たちで仕事を作る」と言っているが、難しい問題ではある。
- ◆3K、5Kなどと言われる中で、高齢者だけに限らず有給休暇の取得や給料水準はできるだけ対応していきたいと考えている。

高齢者向けヒアリング事例から

- ◆リサイクル事業が、世の中でもマイナーなものからメジャーなものに変わったと感じている。例えば、ここ4~5年の間にリサイクルの仕事がテレビで取り上げられるようになるなど当社に勤め始めた頃と比べると世の中から評価されるようになったと思う。テレビで取り上げられたりすると、孫から電話が来たりするなどマスコミの影響の大きさと一緒に嬉しさも感じている。以前の仕事のことは自分の周りの人にも伝えにくかったが、今の仕事は兄弟にも大手を振って言える。

他業種の事例

◎専門職にも多職種を経験させておく(非製造業)

塾講師は「自分は講師しかできない」と能力を狭く捉えがちな傾向がある。そこで、事務職員なども経験させ、他の職種も担えるようキャリアモデル設定している。

Ⅲ. アンケート調査結果

1 アンケート調査の概要

実施時期：2021年7月～9月

調査対象：全国食品リサイクル連合会会員企業(企業アンケート調査)

上記企業に勤務する従業員(従業員アンケート調査)

配布方法：郵送配布、郵送回収方法

回答数：配布・回収状況

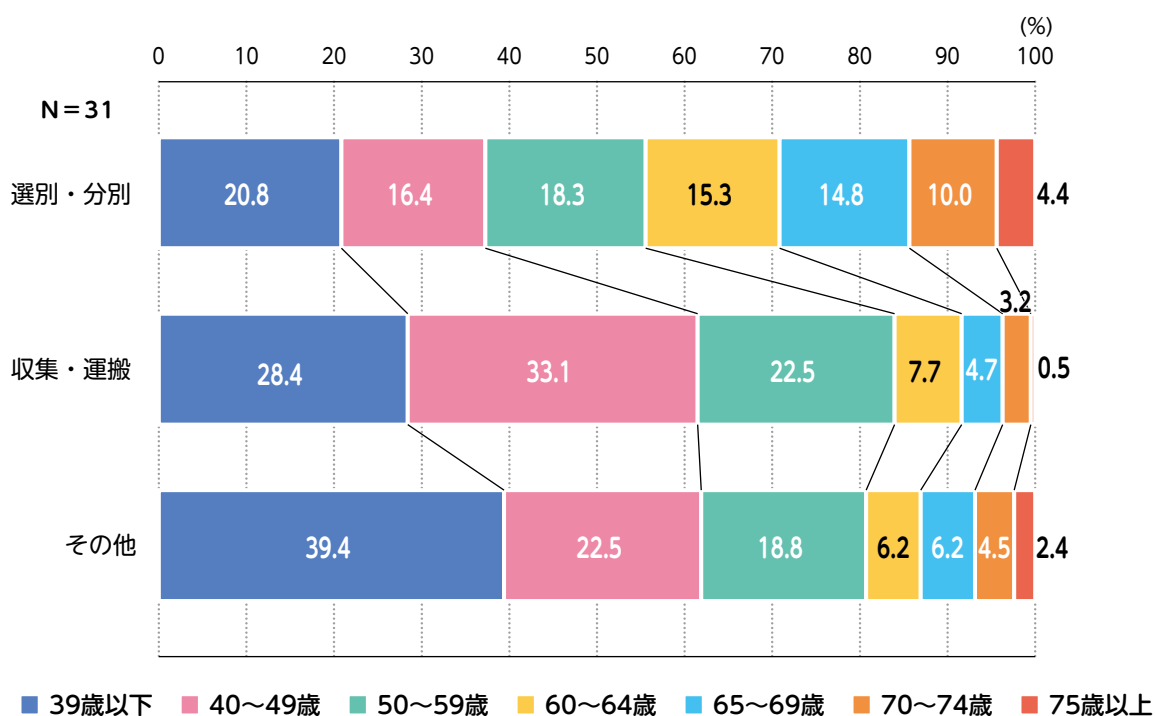
	配布票数	回収数(率)	有効回収数(率)
企業	58票	31票(53.4%)	同左
従業員	500票	244票(48.8%)	243票(48.6%)

2 企業向けアンケート調査の結果

(1) 従業員の年齢構成

- ・選別・分別では、高齢者の割合の多いことが特徴となっている。特に「60歳以上」の高齢者の割合は44.5%を占め、「70歳以上」が14%程度を占めている。一方、「49歳以下」は37%程度にとどまっている。
- ・一方、収集・運搬では、「60歳以上」の高齢者は16%程度と限られ、「49歳以下」が60%を超え、選別・分別と比べて年齢層が若くなっている。

図表1-1 従業員の年齢構成(職種別)



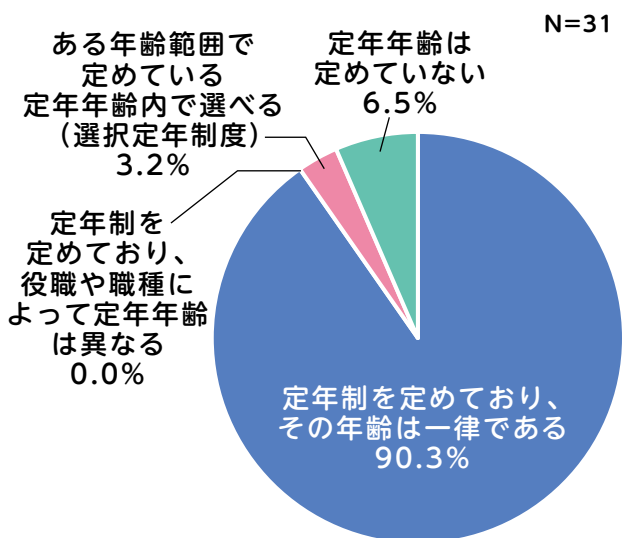
※N数は回答企業数を示します。回答割合については、従業員数の合算値を対象に年齢区分ごとに示しています。

(2) 企業における高齢者雇用制度の現状と今後

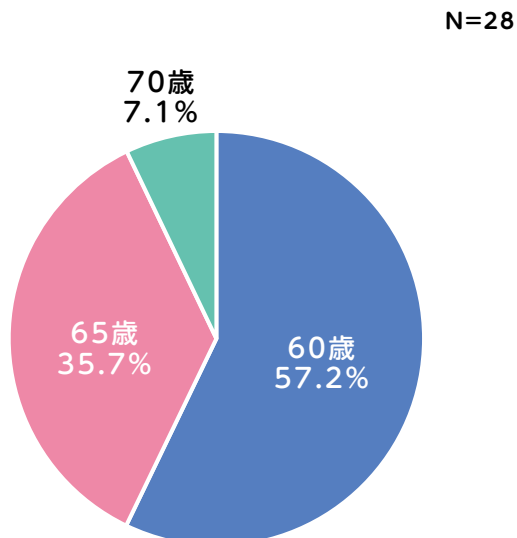
① 定年制の有無とその内容

- ・ 定年制を一律に定めている企業が9割以上を占めて圧倒的に多い。
- ・ 一律に定めている場合の定年年齢は、60歳が57.2%ある。次いで、65歳が35.7%、70歳が7.1%となっている。

図表1-2 定年制の有無と内容



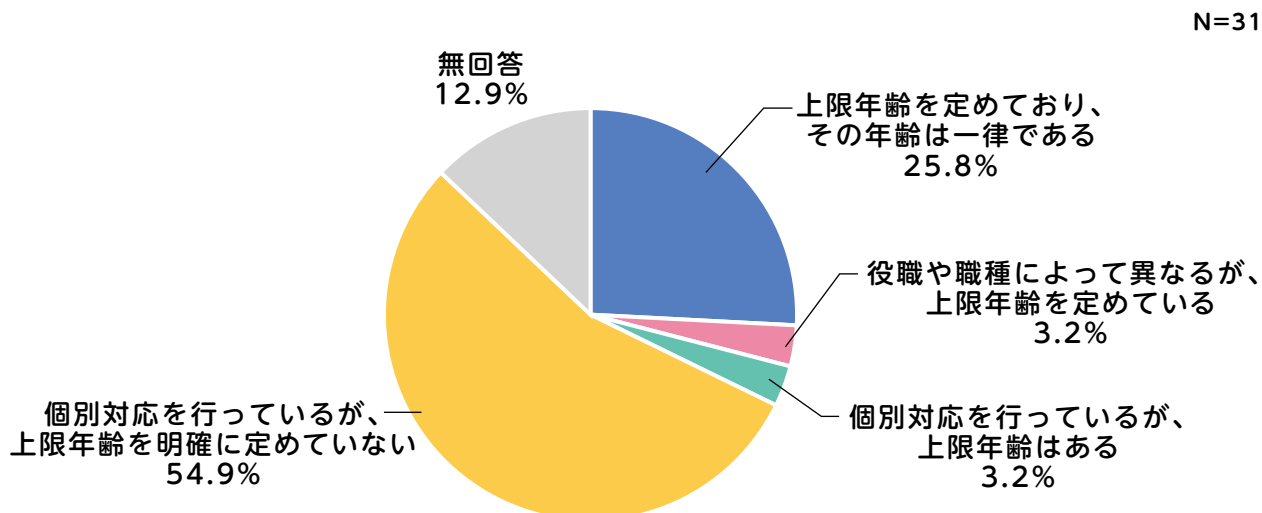
図表1-3 一律定めている場合の定年年齢



② 継続雇用の仕組みの内容

- ・ 継続雇用の仕組みの内容をみると、「個別対応を行っているが、上限年齢を明確に定めていない」が54.9%で最も多く、「上限年齢を定めており、その年齢は一律である」(25.8%)を大きく上回って、全体的には上限年齢を定めず個別対応の傾向が強くなっている。

図表1-4 継続雇用の仕組みの内容

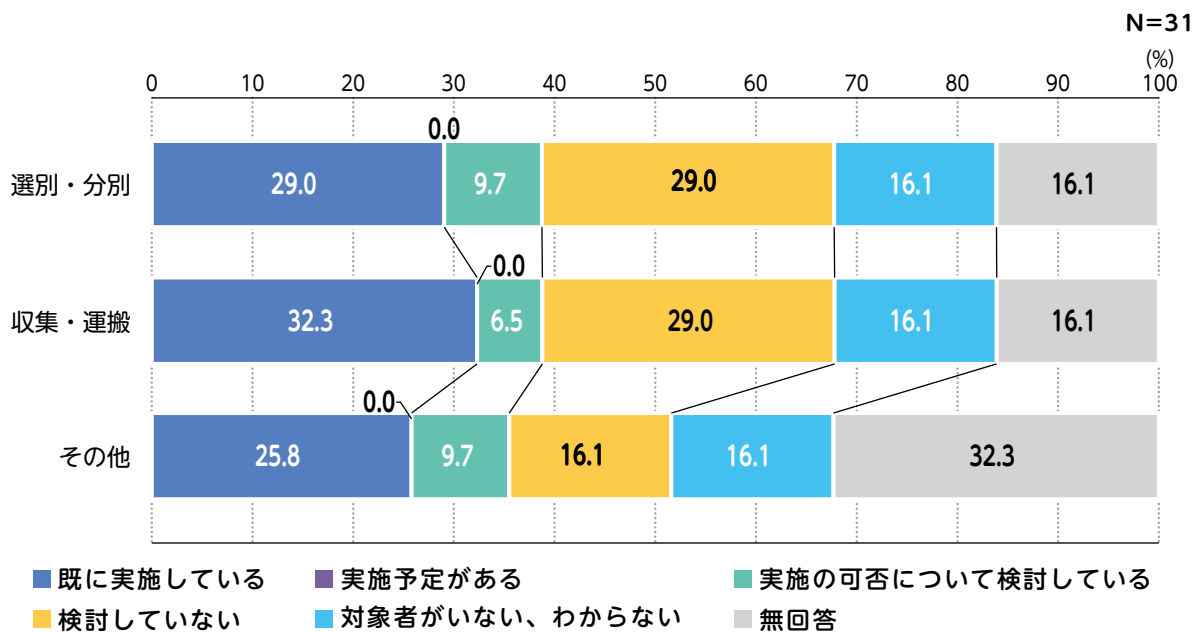


(3) 60歳以上の処遇について

①60歳以上の従業員の人事考課制度について

・60歳以上の人事考課制度の導入状況を見ると、「対象者がいない、わからない」「無回答」が多いものの、職種別に見ると、選別・分別と収集・運搬では、それぞれ30%前後が導入しているが、「検討していない」については選別・分別、収集・運搬ともに29.0%と同程度ある。

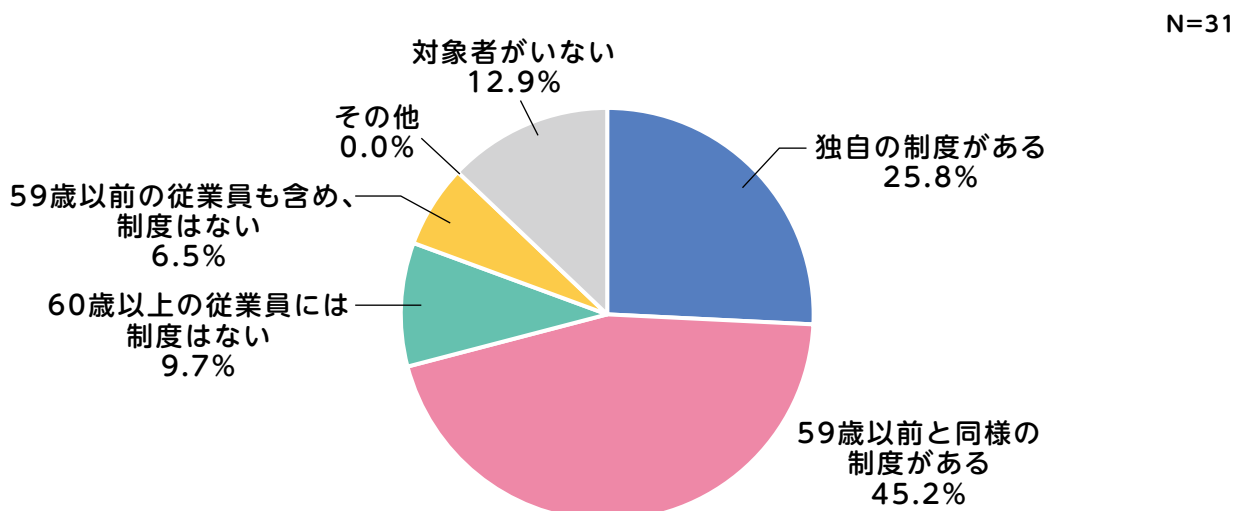
図表1-5 60歳以上の人事考課制実施(職種別)



②60～65歳の従業員に対する賞与に相当する報酬

・60～65歳の従業員に対する賞与制度は、「59歳以前と同様の制度がある」との回答が45.2%と最も多く、「独自の制度がある」が25.8%で続き、全体の70%程度では賞与制度があり、「60歳以上の従業員には制度がない」は9.7%にとどまる。

図表1-6 60歳以降の賞与制度の有無

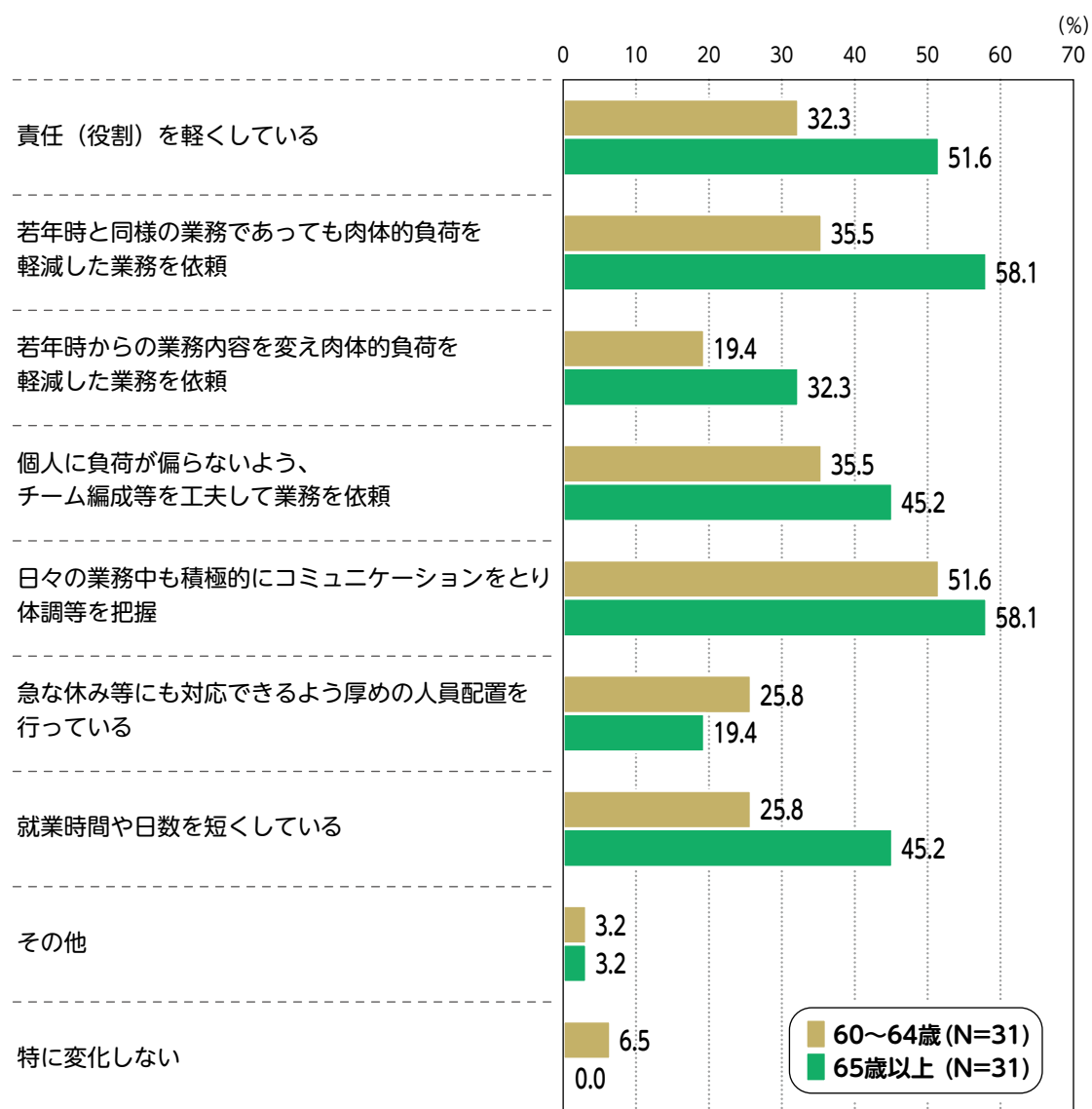


(4) 高齢者雇用の対応について

① 60歳以上の従業員の仕事内容や役割の変化

- ・ 60歳以上の従業員の処遇の方針を年齢別にみると、全体的には「65歳以上」の方が仕事の内容や役割が変化している割合が多い。
- ・ 「日々の業務中も積極的にコミュニケーションをとり体調等を把握」はいずれの年齢ともに50%以上と多い。「責任を軽くしている」「若年時と同様の業務であっても肉体的負荷を軽減した業務を依頼」「就業時間や日数を短くしている」をみると、「65歳以上」の方が多く、企業が「65歳以上」の負荷軽減に配慮していることがうかがえる。

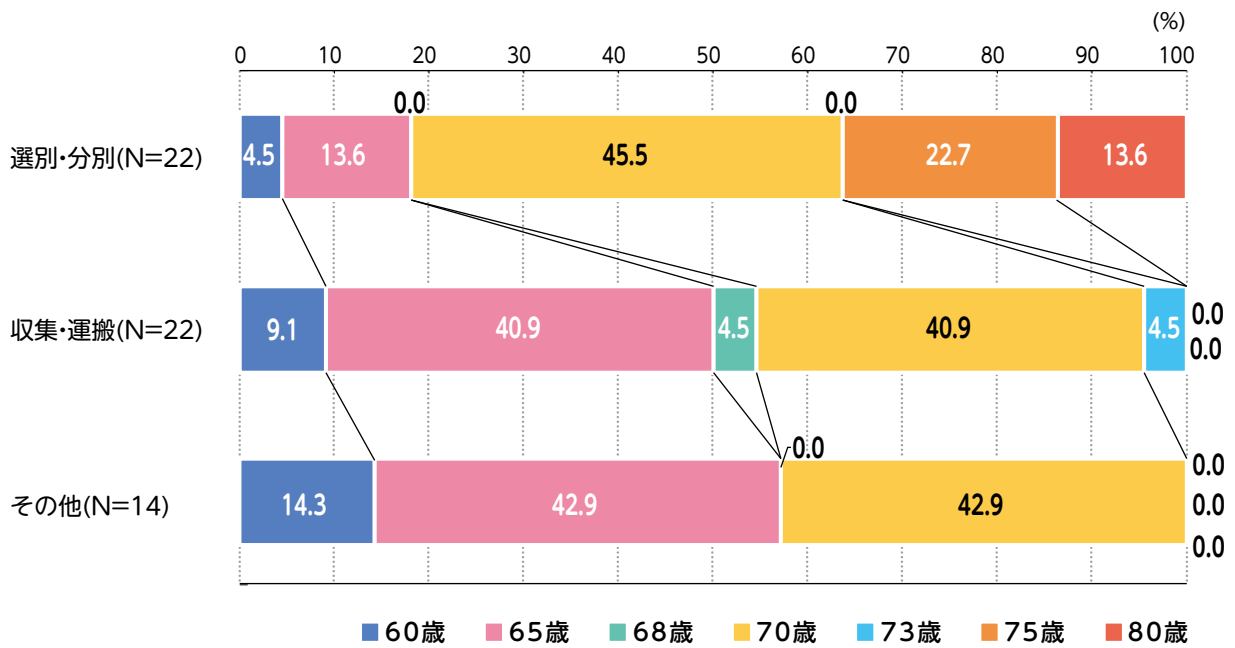
図表1-7 60歳以上の従業員の仕事内容や役割の変化



②職種別、働き続けられる上限年齢

- ・働き続けられる上限年齢を職種別にみると、いずれの職種でも、70歳以上までという回答が4割を超えた。
- ・特に選別・分別は、働き続けられる上限年齢が高く、「70歳」が45.5%、「75歳」が22.7%、「80歳」が13.6%となっている。一方、収集・運搬は、「65歳」と「70歳」がいずれも40.9%、さらに「73歳」が4.5%にとどまっている。

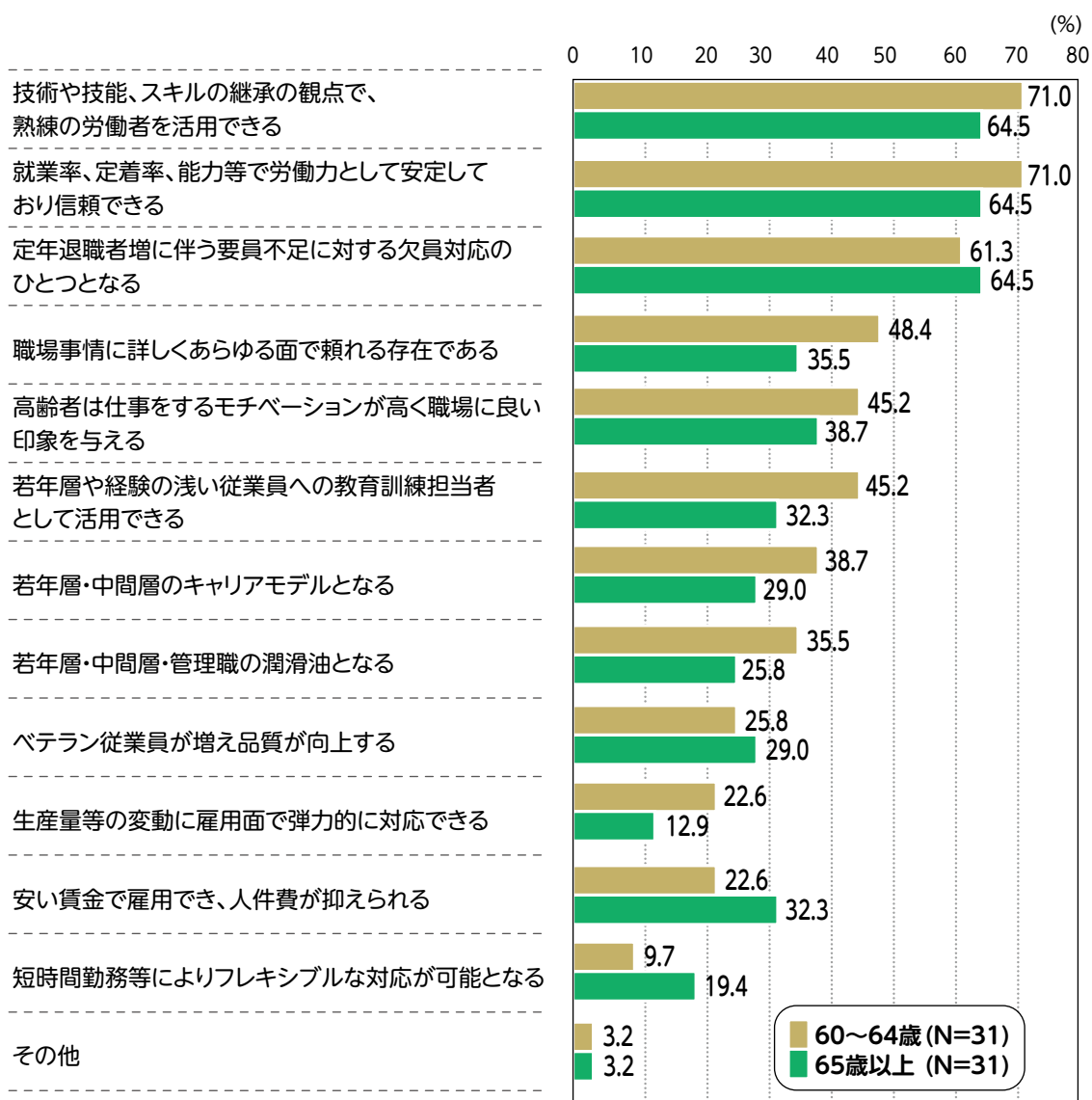
図表1-8 職種別、働き続けられる上限年齢(職種別)



③60歳以上の従業員の活用メリット

・60歳以上の従業員の活用メリットを「60～64歳」と「65歳以上」に分けてみたが、いずれも「技術や技能、スキルの継承の観点」「就業率、定着率、能力等で労働力として安定」「定年退職者増に伴う要員不足に対する欠員対応」が6割以上と特に多くなっている。ただし、全体を通じてみると、「60～64歳」の方が「65歳以上」よりもメリットとする割合が多く、年齢が高まることでメリットがやや薄れる傾向がみられる。

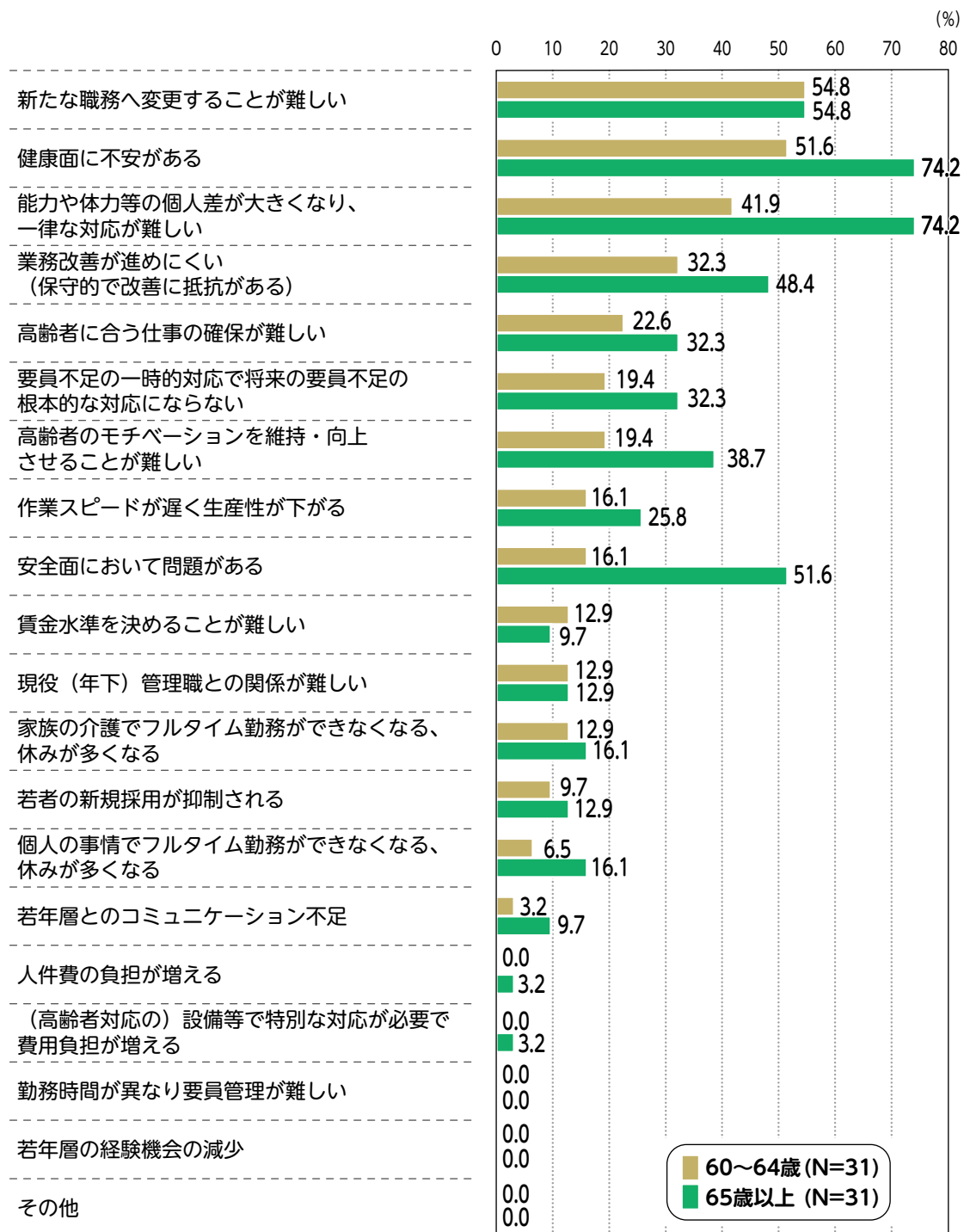
図表1-9 60歳以上の従業員の活用メリット



④60歳以上の従業員を活用する際の課題

- ・60歳以上の課題を「60～64歳」と「65歳以上」に分けてみたが、「新たな職務へ変更することが難しい」「健康面に不安がある」は、いずれの年齢層でも半数以上が課題と回答している。
- ・高齢者になると、新たな職務への適応が難しくなる傾向がみられることに加え、特に「65歳以上」になると、モチベーションの維持・向上、安全面、健康面、そして一律的な対応の難しさなどがみられる。

図表1-10 60歳以上の従業員を活用する際の課題

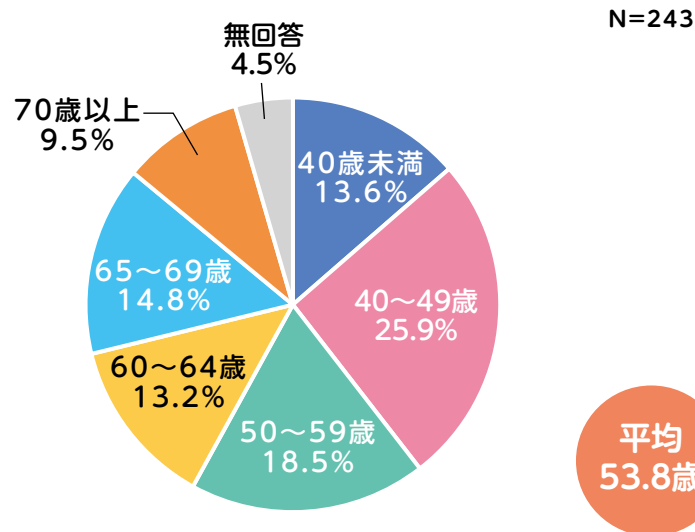


3 従業員調査の結果

(1) 回答者の年齢

・年齢は59歳以下が58%、60歳以上が37.5%となっている。中では40～49歳が25.9%と最も多い。

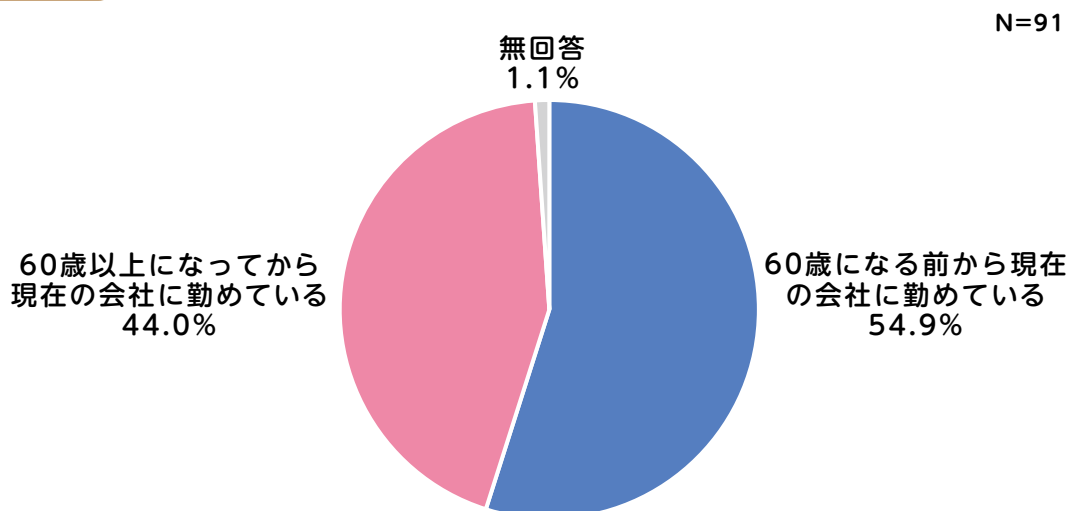
図表2-1 回答者の年齢



(2) 現在の会社での勤務開始時期

・現在の会社に勤めた時期を全体でみると、「60歳になる前から」が54.9%、「60歳以上になってから」が44.0%となっており、高齢になってから勤務する人が4割を超えている。

図表2-2 現在の会社での勤務開始時期(60歳以上の従業員対象)

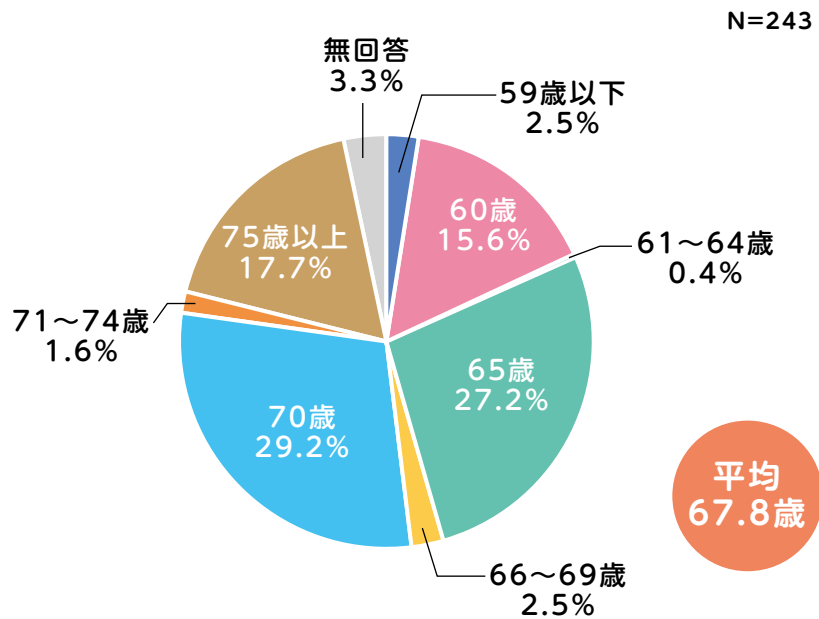


(3)現在の会社での勤続意向等について

①現在の所属先で働きたい希望年齢

- ・所属先で働きたい希望年齢をみると、平均が67.8歳となっている。70歳以上が48.5%と半数近くを占めている。また65歳が27.2%、60歳が15.6%となっている。

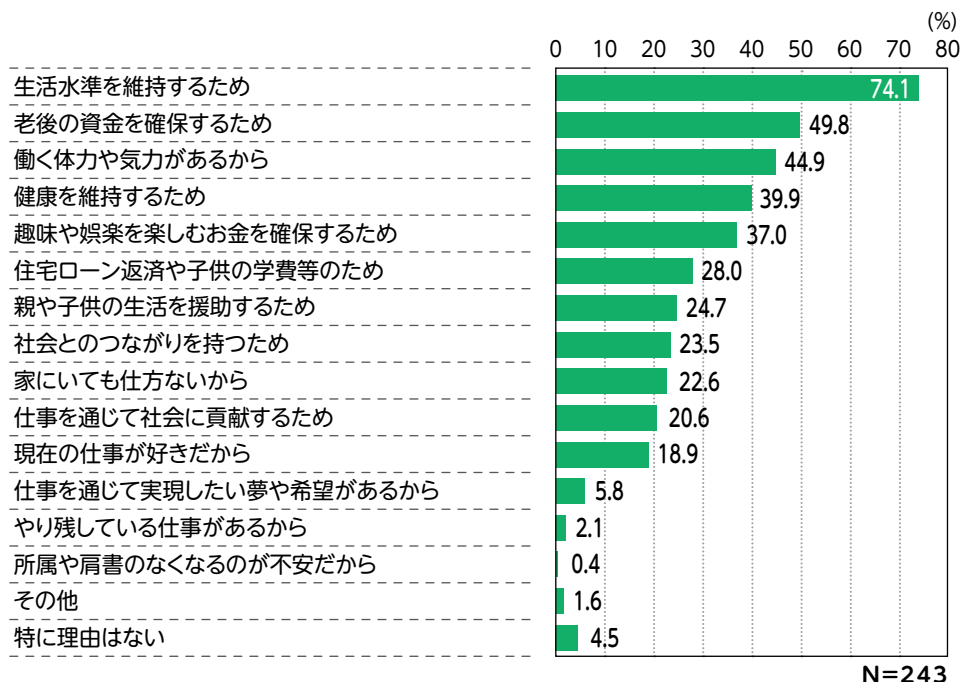
図表2-3 現在の所属先で働きたい上限年齢



②今後、希望する年齢まで働きたい理由

- ・希望年齢まで働きたい理由を全体でみると、「生活水準を維持するため」が74.1%で特に多く、以下、「老後の資金を確保するため」(49.8%)、「働く体力や気力があるから」(44.9%)が上位を占めている。

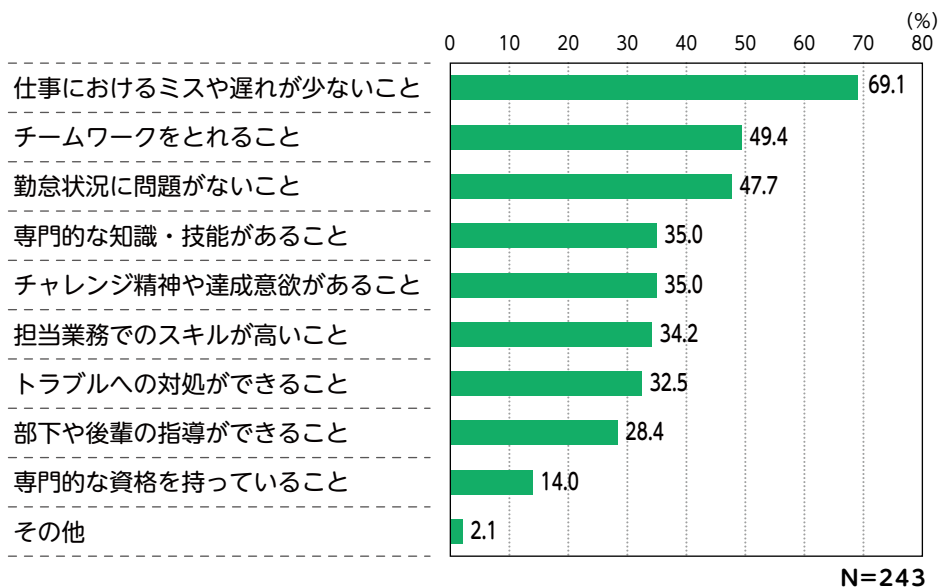
図表2-4 現在の所属先で希望年齢まで働きたい理由



③ 今後、希望する年齢まで働くために必要と思われる能力・勤務態度等

- ・希望する年齢まで働くために必要な能力・勤務態度等を全体でみると、「仕事におけるミスや遅れが少ないこと」が69.1%で最も多く、以下「チームワークをとれること」(49.4%)、「勤怠状況に問題がないこと」(47.7%)が続いている。

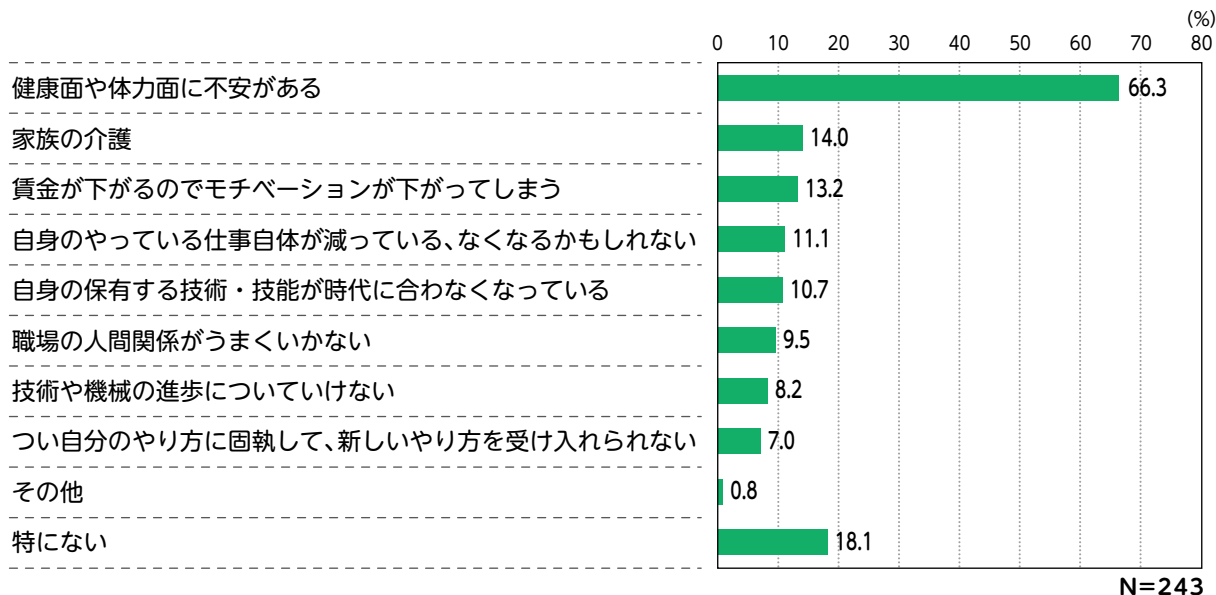
図表2-5 希望年齢まで働くために必要な能力・勤務態度



④ 今後、希望する年齢まで働くことに対し不安に思うこと

- ・希望する年齢まで働くことに対する不安を全体でみると、「健康面や体力面に不安がある」(66.3%)が圧倒的に多くなっている。

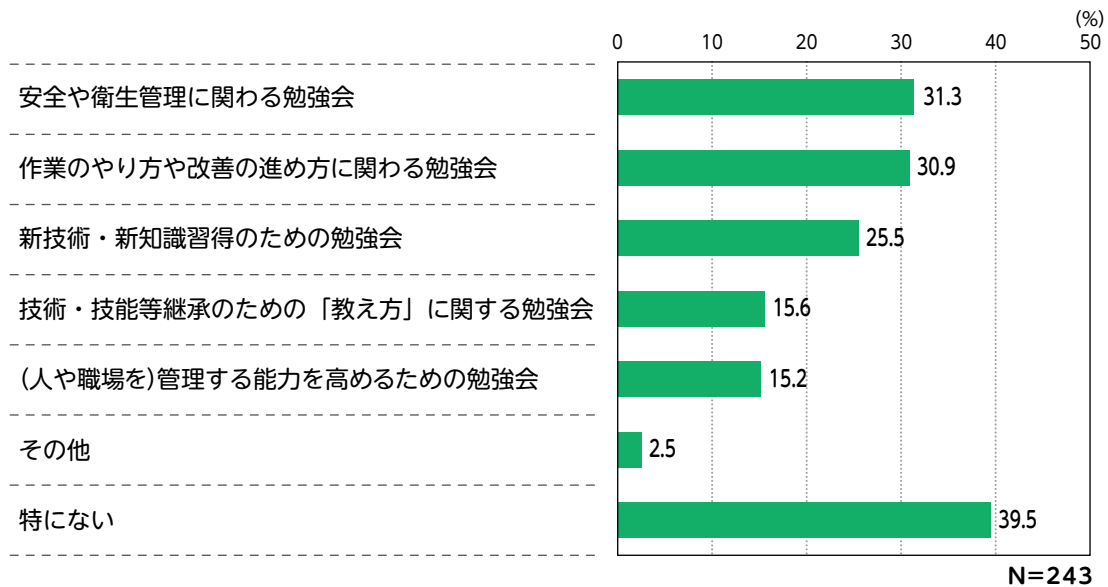
図表2-6 希望年齢まで働くことに対して不安に思うこと



⑤ 今後、希望する年齢まで働くために必要な教育訓練

- ・ 希望する年齢まで働くために必要な教育訓練について全体で見ると、「特にない」が39.5%と最も多い。続いて、「安全や衛生管理」「作業のやり方や改善の進め方」に関わる勉強会がいずれも3割程度と多くなっている。

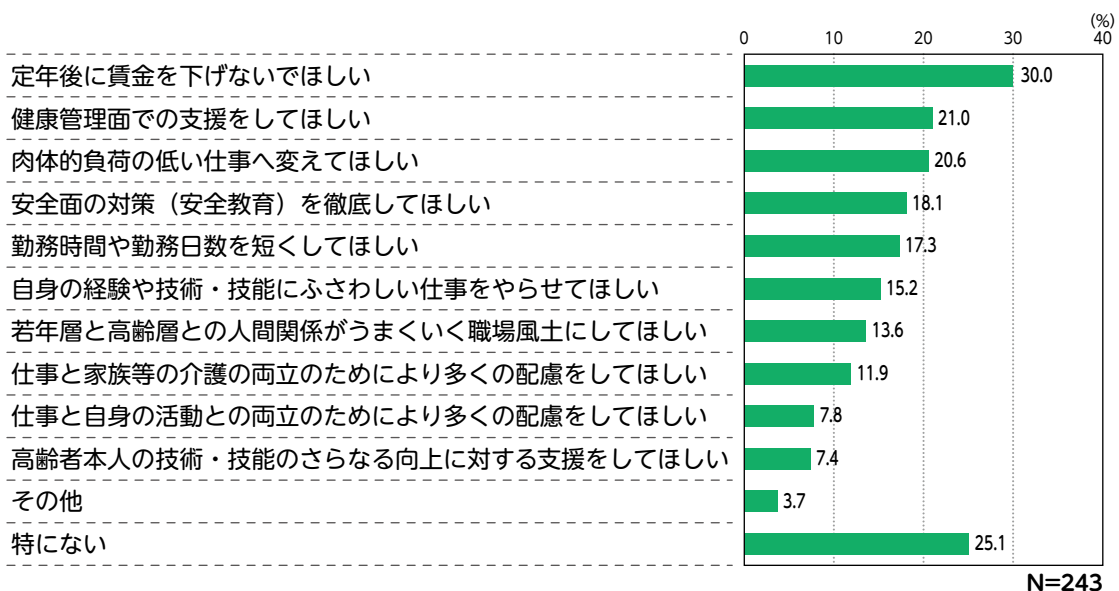
図表2-7 希望年齢まで働くために必要な教育訓練



⑥ 今後、希望する年齢まで働くために会社に要望したいこと

- ・ 希望年齢まで働くための会社への要望を全体で見ると、「定年後に賃金を下げないでほしい」が30.0%と最も多く、次いで「特にない」が25.1%、「健康管理面での支援」(21.0%)、「肉体的負荷の低い仕事」(20.6%)となっている。

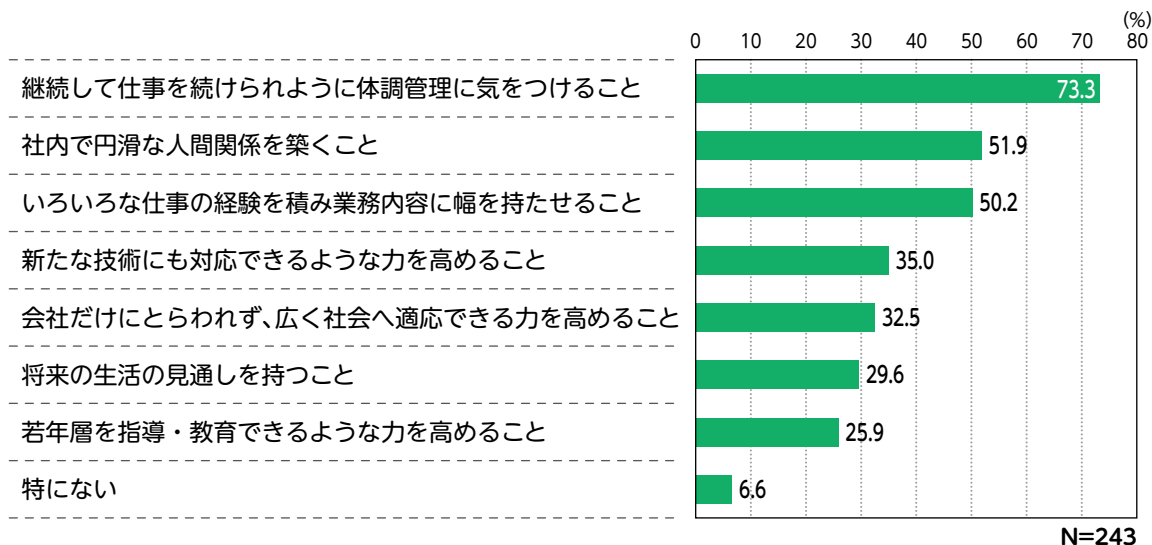
図表2-8 希望年齢まで働くための会社への要望



⑦今後、希望する年齢まで働くために若い時から準備すべきこと

- ・希望年齢まで働くために若い時から準備すべき事項を全体で見ると、「継続して仕事を続けられるように体調管理に気をつける」が73.3%で最も多く、以下、「社内で円滑な人間関係を築くこと」(51.9%)、「いろいろな仕事の経験を積み業務内容に幅を持たせること」(50.2%)が半数以上と多くなっている。

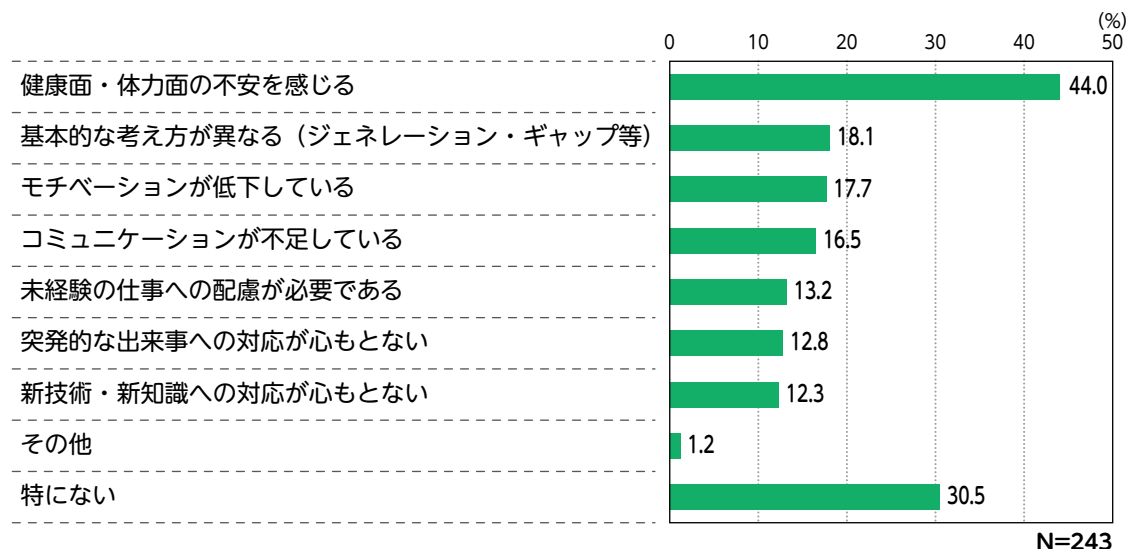
図表2-9 希望年齢まで働くために、若い時からすべき準備



(4)職場の周りの60歳代の同僚・先輩と一緒に仕事をする上で問題に感じること

- ・職場の周りの60歳代の同僚・先輩と一緒に仕事をする上で問題に感じることを全体で見ると、「健康面・体力面の不安」が44.0%で最も多く、以下、「特になし」が30.5%で続き、それ以外の項目は20%を下回っている。

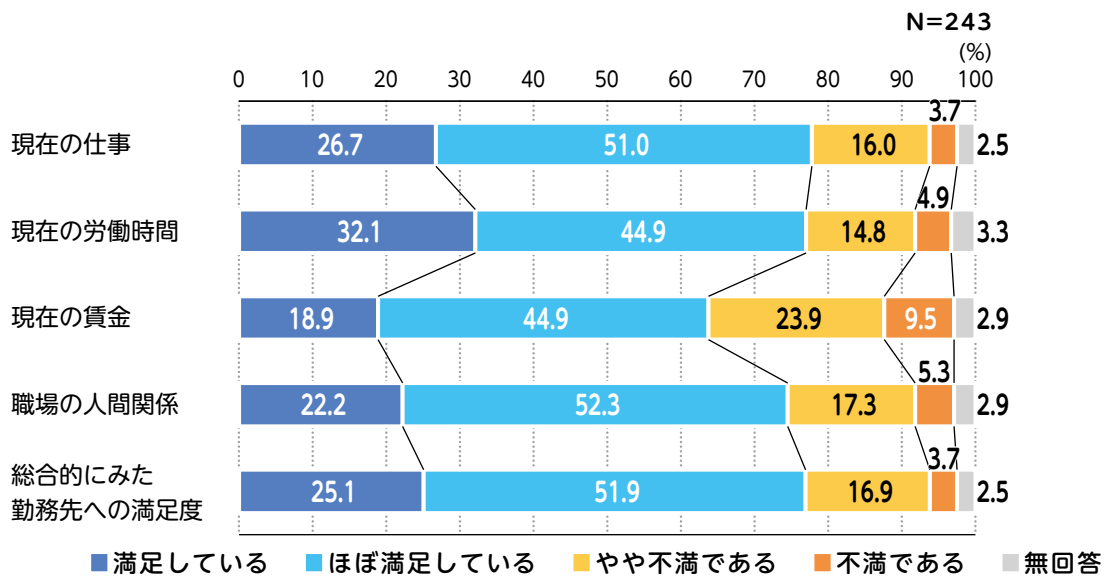
図表2-10 職場の周りの60歳代の同僚や先輩と一緒に仕事をする上での問題



(5) 現在勤めている会社で働いていることや仕事の条件に対する満足度

・現在勤めている会社で働いていることや仕事の条件に対する満足度(「満足している」+「ほぼ満足している」)を全体で見ると、「総合的にみた勤務先への満足度」は77%となっている。また多くの項目では満足割合が3/4程度を占めているものの、「現在の賃金」は63.8%と低くなっている。

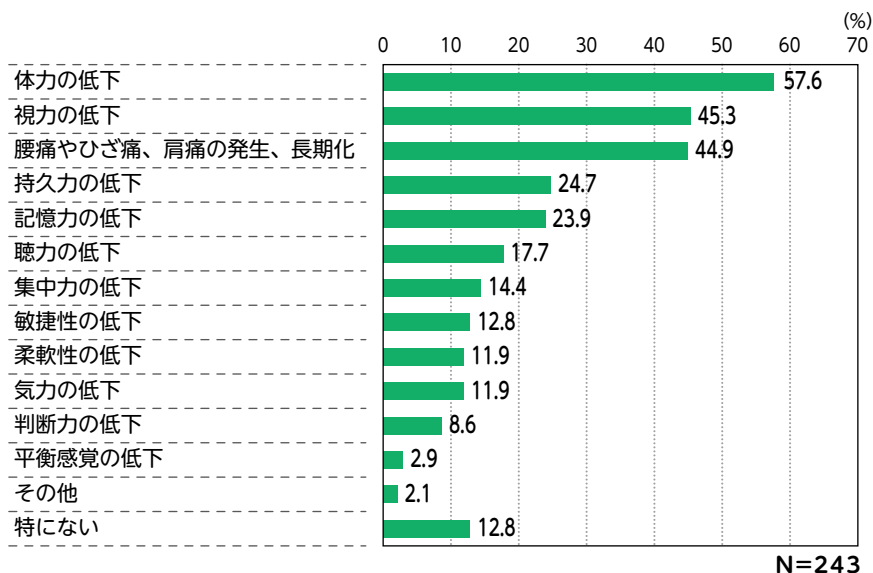
図表2-11 現在の会社で働くことや、仕事の条件に対する満足度



(6) 最近仕事をしていて感じる衰え等

・仕事をしている際に感じる衰え等を全体で見ると、「体力の低下」が57.6%で最も多く、以下「視力の低下」(45.3%)、「腰痛やひざ痛、肩痛の発生、長期化」(44.9%)が多くなっている。

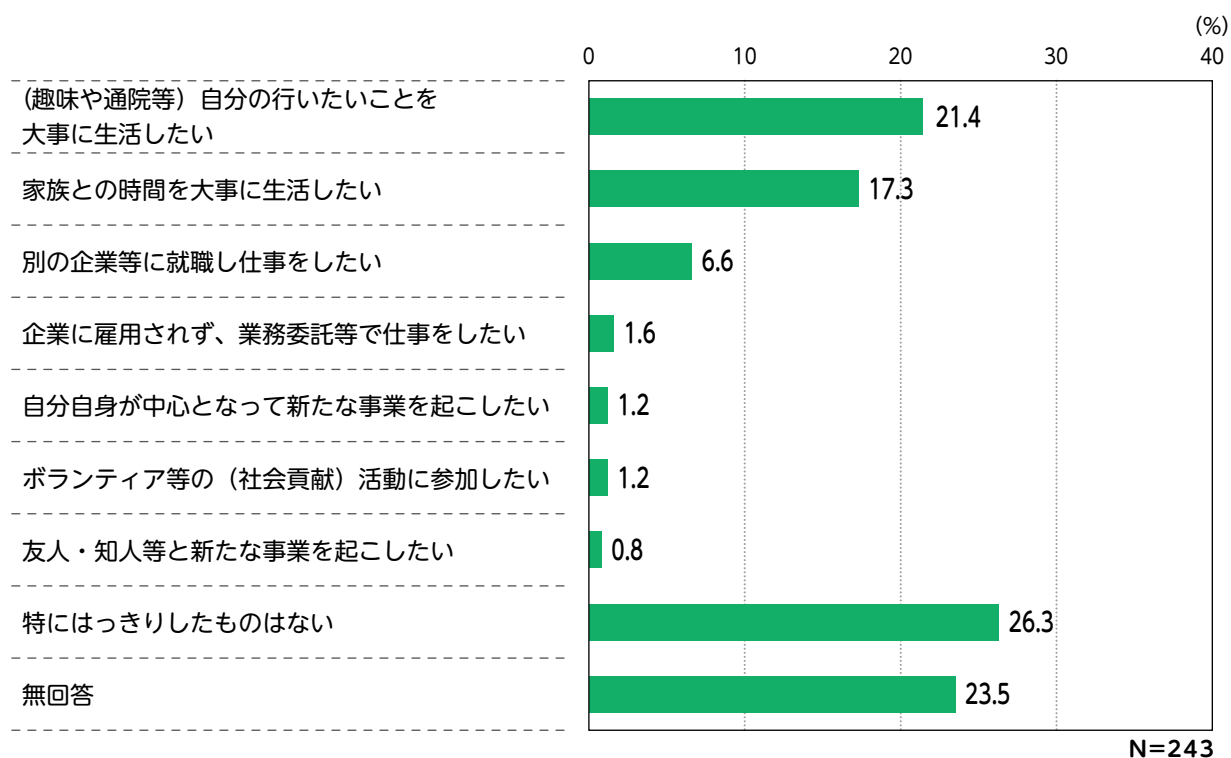
図表2-12 最近仕事をしていて感じる衰え等



(7)現在の会社を辞めた後に、特に取り組みたいこと

- ・現在の会社を辞めた後に特に取り組みたいことを全体で見ると、「特にはっきりしたものはない」が26.3%で最も多く、次いで「自分の行いたいことを大事に生活したい」(21.4%)、「家族との時間を大事に生活したい」が17.3%と続いている。なお、「無回答」も23.5%と多くなっている。

図表2-13 現在の会社を辞めた後に、特に取り組みたいこと

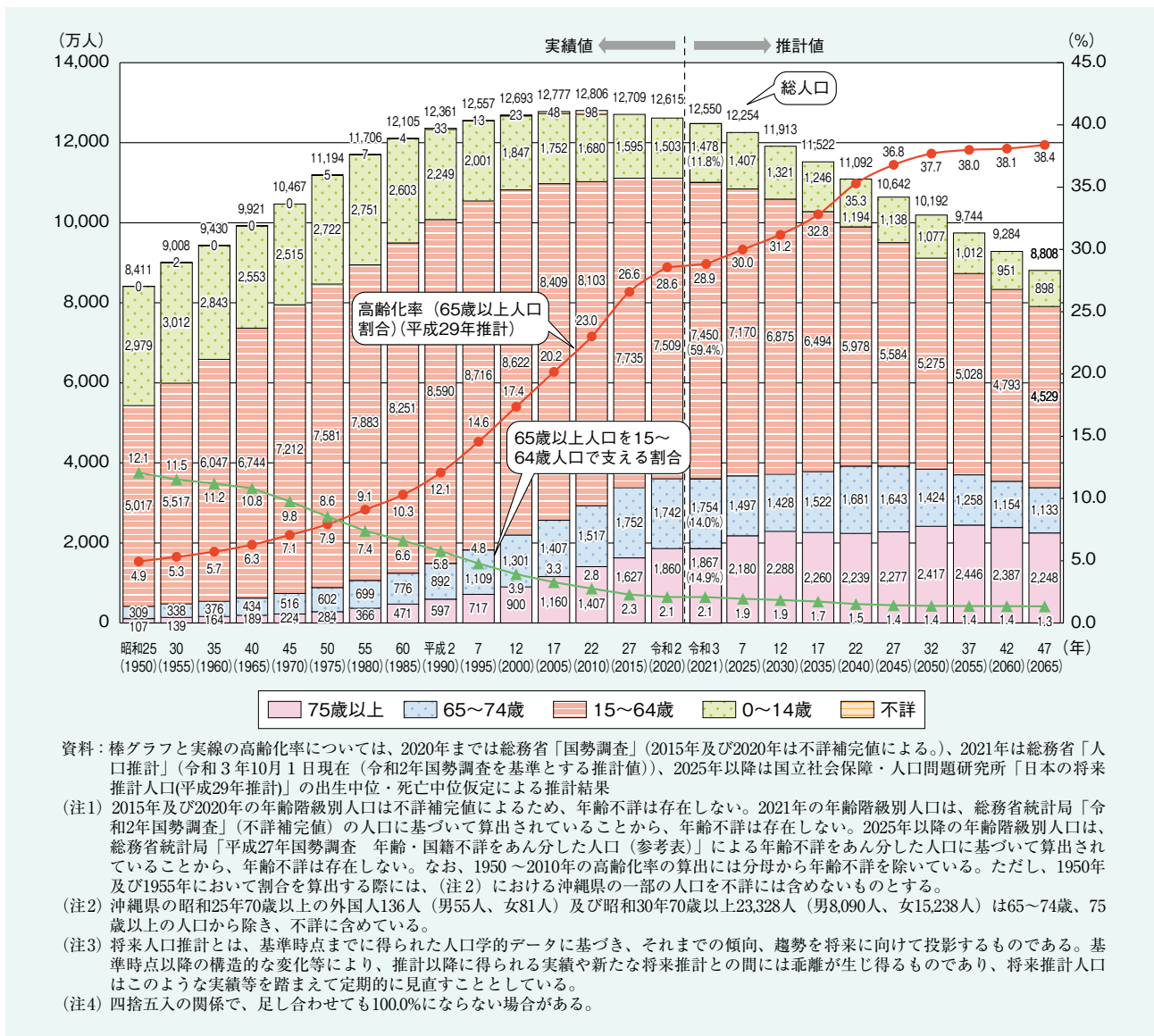


1 我が国の少子高齢化の現状と今後

我が国では、65歳以上の高齢者が増加する一方で、総人口が近年減少する少子高齢化が進んでいます。1950年には高齢化率(全人口に占める65歳以上の割合)は5%に満たない状況でしたが、その後、急速に上昇を続け2015年には26.6%になりました。今後とも総人口の減少と高齢者の増加が一定期間続くことから高齢化率は、2025年には30.0%に達すると推計されています。

今後、食品リサイクル業でも、こうした少子高齢化の影響は避けられないと考えられます。

図 高齢化の推移と将来推計



出典：内閣府「高齢社会白書(2022年版)」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

一方、2021年現在の高齢化率は、最も高い秋田県で38.1%、最も低いのは東京都で22.9%となっています。今後、高齢化率は上昇し、2045年には、最も高い秋田県では50.1% となり、最も低い東京都でも30.7%に達すると見込まれています。つまり我が国の高齢化の伸びは、地域的な隔たりがあるとは言え、大都市圏を含めて全国的に広がるとみられています。

表 都道府県別高齢化率の推移

	令和3年 (2021)			令和27年 (2045)	高齢化率の伸び (ポイント)
	総人口(千人)	65歳以上 人口(千人)	高齢化率(%)	高齢化率(%)	
北海道	5,183	1,686	32.5	42.8	10.3
青森県	1,221	419	34.3	46.8	12.5
岩手県	1,196	409	34.2	43.2	9.0
宮城県	2,290	655	28.6	40.3	11.7
秋田県	945	360	38.1	50.1	12.0
山形県	1,055	362	34.3	43.0	8.7
福島県	1,812	585	32.3	44.2	11.9
茨城県	2,852	860	30.1	40.0	9.9
栃木県	1,921	569	29.6	37.3	7.7
群馬県	1,927	589	30.5	39.4	8.9
埼玉県	7,340	2,000	27.2	35.8	8.6
千葉県	6,275	1,748	27.9	36.4	8.5
東京都	14,010	3,202	22.9	30.7	7.8
神奈川県	9,236	2,376	25.7	35.2	9.5
新潟県	2,177	723	33.2	40.9	7.7
富山県	1,025	337	32.8	40.3	7.5
石川県	1,125	338	30.1	37.2	7.1
福井県	760	236	31.0	38.5	7.5
山梨県	805	252	31.3	43.0	11.7
長野県	2,033	657	32.3	41.7	9.4
岐阜県	1,961	605	30.8	38.7	7.9
静岡県	3,608	1,099	30.5	38.9	8.4
愛知県	7,517	1,918	25.5	33.1	7.6
三重県	1,756	531	30.3	38.3	8.0
滋賀県	1,411	376	26.6	34.3	7.7
京都府	2,561	758	29.6	37.8	8.2
大阪府	8,806	2,442	27.7	36.2	8.5
兵庫県	5,432	1,608	29.6	38.9	9.3
奈良県	1,315	423	32.1	41.1	9.0
和歌山県	914	308	33.8	39.8	6.0
鳥取県	549	180	32.7	38.7	6.0
島根県	665	229	34.5	39.5	5.0
岡山県	1,876	575	30.6	36.0	5.4
広島県	2,780	827	29.7	35.2	5.5
山口県	1,328	465	35.0	39.7	4.7
徳島県	712	247	34.7	41.5	6.8
香川県	942	303	32.2	38.3	6.1
愛媛県	1,321	444	33.6	41.5	7.9
高知県	684	245	35.9	42.7	6.8
福岡県	5,124	1,445	28.2	35.2	7.0
佐賀県	806	251	31.1	37.0	5.9
長崎県	1,297	435	33.6	40.6	7.0
熊本県	1,728	551	31.9	37.1	5.2
大分県	1,114	376	33.7	39.3	5.6
宮崎県	1,061	351	33.1	40.0	6.9
鹿児島県	1,576	521	33.1	40.8	7.7
沖縄県	1,468	339	23.1	31.4	8.3

資料：令和3年は総務省「人口推計」、令和27年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」

出典：内閣府「高齢社会白書(2022年版)」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/pdf/1s1s_04.pdf

2 70歳までの就業機会の確保(高年齢者就業確保措置)

我が国では2013年4月から、「高年齢者雇用安定法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)」が施行され、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務化されています。現在、生涯現役社会を実現するために、70歳までの就業機会確保や高齢期の長期化、就業拡大等に伴う年金制度の見直しなども進められています。

そして、これまでの「65歳までの雇用確保(義務)」に加えて、2021年4月から「70歳までの就業機会の確保(努力義務)」が新設されました。

2021年度施行改正高年齢者雇用安定法の最大の特徴は70歳までの就業機会の確保と言えます。そのために下記のいずれかの措置を講じるよう努力義務が設けられました。

また、70歳の就業機会確保にあたっては、業務委託契約を締結する制度の導入など「創業支援等措置」といった雇用によらない対応が新たに選択肢として設けられました。これにより就業先に広がりをもたせられるようになったと言えます。

☒ 70歳までの就業機会の確保(高年齢者就業確保措置)のポイント

70歳までの就業機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ①70歳までの定年引き上げ ②定年制の廃止 ③70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)
就業先の拡大 (創業支援等措置)	<ul style="list-style-type: none"> ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> 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 (過半数労働組合等の同意を得て導入)

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

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

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

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

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

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

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

※ 高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。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

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

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

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

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

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

3. 計画を周知する

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

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

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

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

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



創業支援等措置により就業する高年齢者には、

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

高年齢者等が離職する場合について

＜再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大＞

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む
 ※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
 (ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
 (ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています
(努力義務)。

多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません**(義務)**。

求職活動支援書

事業主は、A に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません**(義務)**。

求職活動支援書に記載する事項：

- (ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

【参考】2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要(高年齢者雇用確保措置)

急速な高齢化への対応と高齢者が少なくとも年金の受給開始年齢までは、意欲と能力に応じて働き続けられる環境整備、つまり高齢者の雇用と年金の接続をより確かなものにするため、「高年齢者雇用安定法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)」が一部改正されることになり、2013年4月に施行されました。

表 厚生年金の支給開始年齢の引上げと高年齢者雇用安定法との関係

	厚生年金支給開始年齢 (男性)		改正高齢法	
	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
2013～2015年度	65歳	61歳	61歳以上	61歳まで
2016～2018年度	//	62歳	62歳以上	62歳まで
2019～2021年度	//	63歳	63歳以上	63歳まで
2022～2024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

厚生年金と雇用の接続に対処するこの法改正には、雇用の確保にあたって大きく2つのポイントがあります。

1つ目は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」の厳格化です。以前は労使協定によって継続雇用対象者の限定もできましたが、それもできなくなり、希望者全員が継続雇用の対象になりました。ただし、これは企業に対して定年を65歳までの引上げを義務付けるものではなく、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの制度導入を求めるものです。

2つ目のポイントは、継続雇用先の企業の拡大です。従来のように自社だけにとらわれず、企業グループ内(子会社や関連会社など)での継続雇用を認めています。

図 2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の雇用確保のポイント

希望者全員の65歳までの雇用確保	①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の廃止 (いずれかの制度導入の義務化)
継続雇用先企業の拡大	企業の範囲をグループ企業まで拡大

3 厚生年金の支給開始年齢引上げ

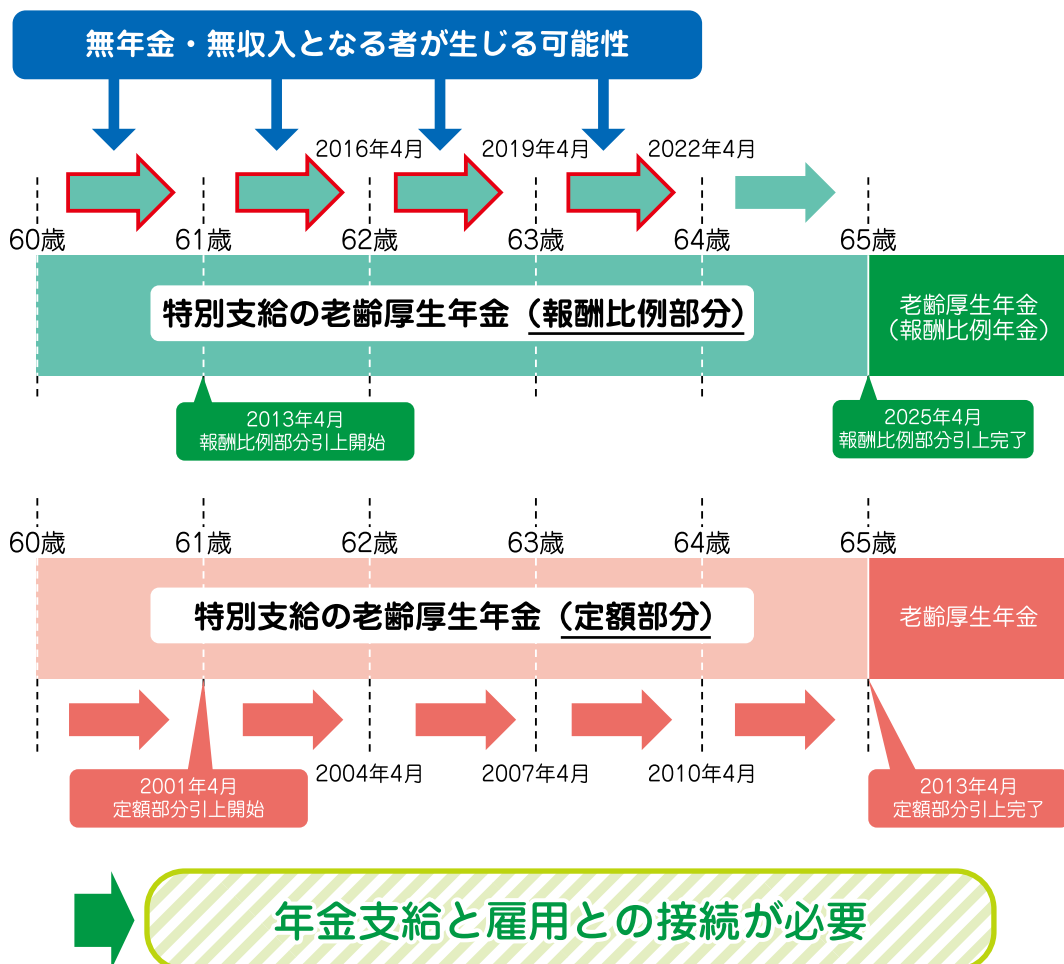
厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

特別支給の老齢厚生年金は、「定額部分」と「報酬比例部分」の2つから成り、定額部分は既に2013年4月から65歳からの支給開始となっています。

報酬比例部分は、現在支給開始年齢の引上げが進められており、2013年4月から2025年度にかけて段階的に65歳に引上げられ、男性の場合、2022年4月からは64歳にならないと受給できなくなりました（女性は5年遅れになります）。

しかし年金の受給開始年齢の引上げによって、60歳で定年退職し、再就職ができない場合には、無年金期間が発生し、無収入の状況が生じてしまう可能性があります。そうした状況に陥らないために、年金と雇用の接続が図られるようになりました。

図 老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げスケジュール

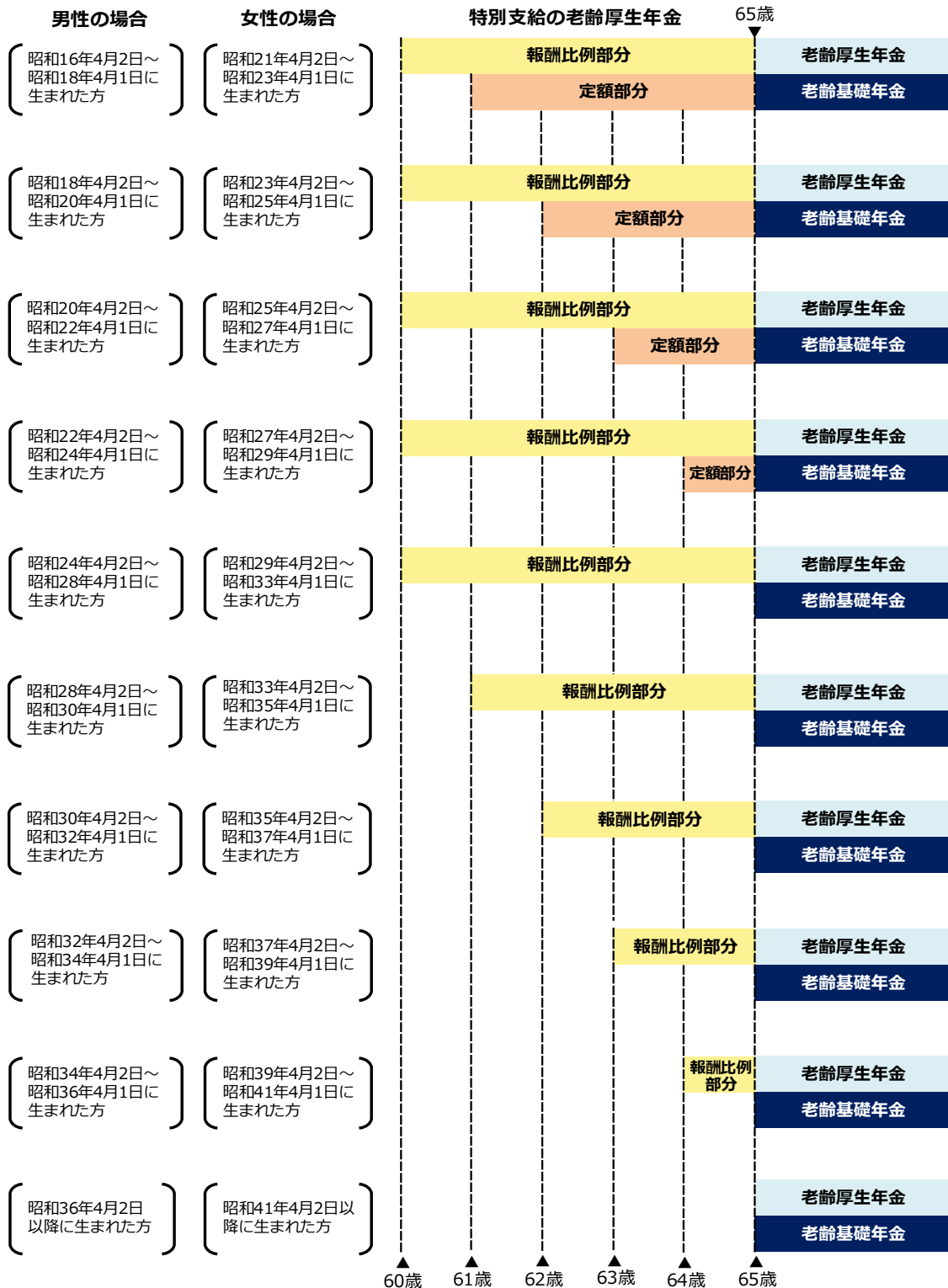


出典：厚生労働省ホームページ資料を一部改変

現在、特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢の引き上げが段階的に進められており、2025年度に男性、2030年度には女性への支給がそれぞれ停止され、それ以降の年金の支給開始は65歳からになります。

図 老齢厚生年金の受給開始年齢

【昭和16年(女性は昭和21年)4月2日以降に生まれた方】



出典：日本年金機構「老齢年金ガイド 令和4年度版」

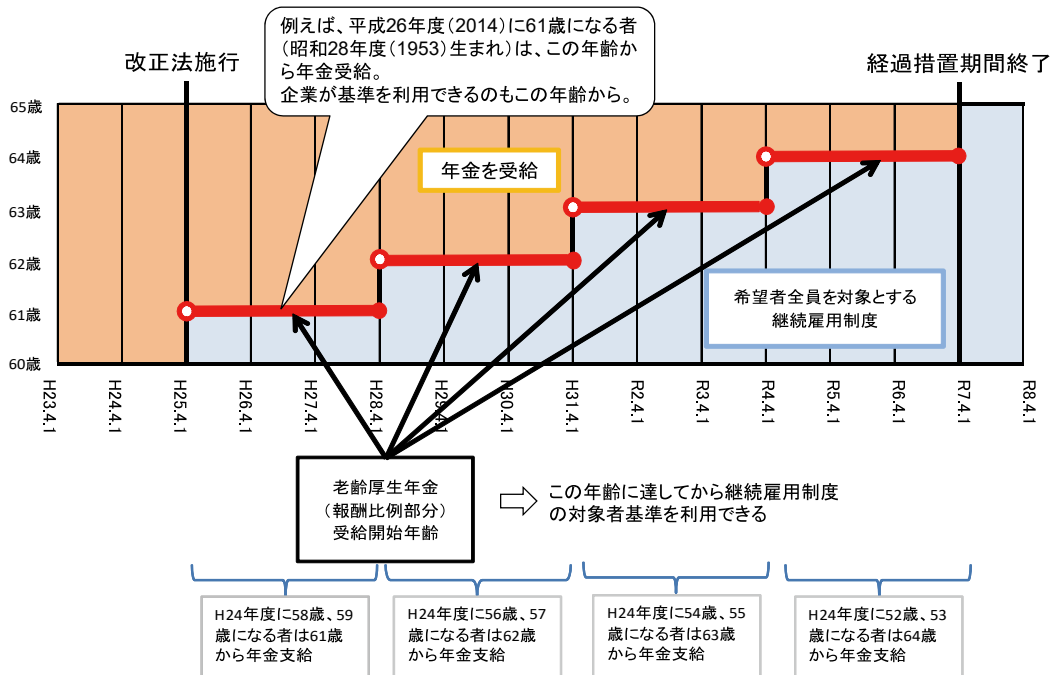
<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK03.pdf>

なお既に触れたとおり、報酬比例部分の受給開始年齢の引上げは経過措置が設けられており、希望者全員の65歳までの雇用確保が求められるのは2025年度からとなります。

図 経過措置のイメージ

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められています。

ただし、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる12年間の経過措置が認められています。



出典：厚生労働省ホームページ資料一部改変

4 働き方改革と高齢者雇用（「同一労働同一賃金」について）

今日、「少子高齢化に伴う生産年齢の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などに直面する中で、投資やイノベーションによる生産性向上、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境作りが重要な課題になっていると言われています。

こうした中で、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための「働き方改革」が進められています。

働き方改革の主要なポイントの一つとして「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」が掲げられています。

現在、我が国では非正規雇用者が著しい増加を見せています。しかし、非正規雇用者は正規雇用者と比較し、賃金、福利厚生、教育訓練などの面で不合理な待遇格差があり、これがさらなる少子化や貧困家庭等を生み出す要因になるものと指摘されてきました。

こうした正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇格差を解消するために、2020年4月（中小企業は2021年4月）から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」等が施行されて同一労働・同一賃金が導入され、選択した雇用形態にとらわれず、納得して働き続けられる処遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できる環境整備が進みました。

なお、定年後に継続雇用された有期労働者に対しても適用されることとなりますので注意が必要です。

厚生労働省ホームページ内には、「働き方改革特設サイト(支援のご案内)」があります。詳しくは下記URLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

また「同一労働同一賃金特集ページ」も厚生労働省ホームページ内にあります。詳しくは下記URLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

○「雇用形態に関わらない公正な処遇の確保」とは

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。そのための裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」等を法律(パートタイム・有期雇用労働法第8条)に整備します。

また、「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)から施行されています。

雇用形態に関わらない公正な処遇の確保

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※1} について、以下の1～3を統一的に整備します。

1.不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2.労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3.裁判外紛争解決手続(行政ADR)^{※2}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※1 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

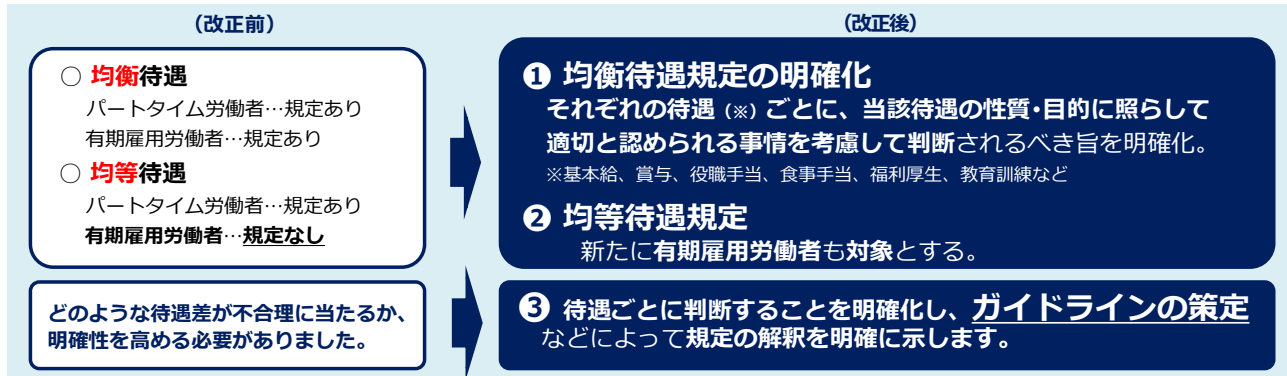
※2 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

【パートタイム労働者・有期雇用労働者】

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等待遇**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。



出典：厚生労働省「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000816781.pdf>

○「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要は以下のとおりです。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①
 (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**(無期雇用フルタイム労働者)と**非正規雇用労働者**(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したものの。
- 基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

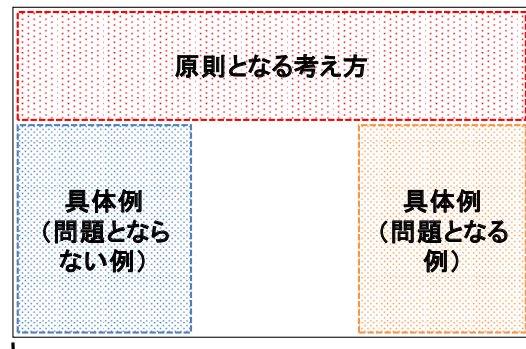
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。**
- 雇用管理区分が複数ある場合(例：総合職、地域限定正社員など)であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認め、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

出典：厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000470304.pdf>

5

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

労働契約法の改正により、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(無期転換ルール)が定められ、2013年4月に施行されています。

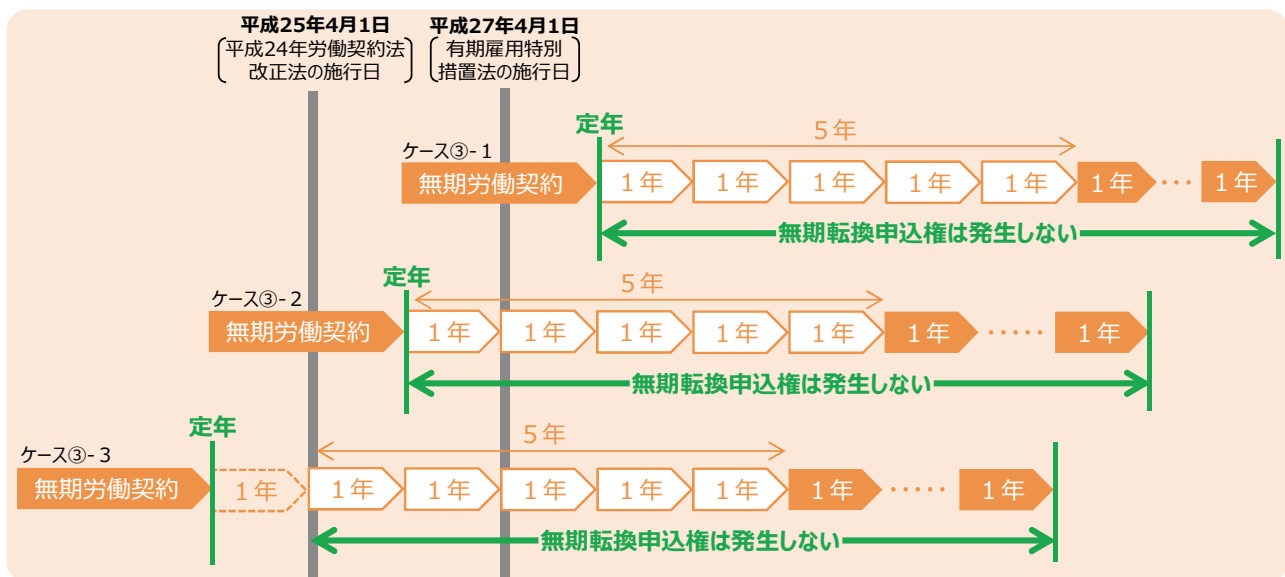
無期転換について詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<https://muki.mhlw.go.jp/business/info/>

通常は、定年後も引き続き雇用されている有期雇用労働者についても、同様に無期転換ルールが適用されます。しかし2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、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の下で、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)に対しては、特例が適用され、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないことになりました。



継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例



出典：厚生労働省「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」
<https://muki.mhlw.go.jp/point/leaflet.pdf>

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)。

【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

- 高年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

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年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

- 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) 高年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口をチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(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. 高年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「高年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、高年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氏名を記載してください。

④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。

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 実施している高年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：厚生労働省「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」

<https://muki.mhlw.go.jp/point/leaflet.pdf>

(1) 在職老齢年金の仕組み

厚生年金の支給開始年齢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る場合があります、「在職老齢年金」と言われています。

60～65歳未満の場合、2022年4月から制度が見直されました。2022年3月以前は「基本月額+総報酬月額相当額の合計」が28万円を超えない場合には、年金額の支給停止が行われていませんでしたが、28万円を上回る場合には、年金額の全部または一部が支給停止されていました。

しかし、2020年5月に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(年金制度改革法)が成立し、2022年4月からは65歳以上の場合と同様、「基本月額+総報酬月額相当額の合計」が47万円を超えない場合には年金額の支給停止は行われないこととなり、47万円を上回る場合には年金額の全部または一部が支給停止の対象となるように緩和がされました。



60～65歳未満の在職老齢年金の支給停止額

対象者		支給停止額
基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円以下のとき	⇒	0円(全額支給)
基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超える場合	⇒	総報酬月額相当額+基本月額-47万円 ×1/12×12

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、2022年以降も変更はなく、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。

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

<https://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)

(2) 高年齢雇用継続給付の仕組み

60～65歳未満の者が継続雇用され、原則として60歳時点と比べて賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合、各月に支払われた賃金の最大15%が月額で支払われる「高年齢雇用継続給付」があります。

高年齢雇用継続給付の基本的な支給要件として下記があります。

- ・60～65歳未満で雇用保険に加入していること
- ・被保険者であった期間が5年以上あること
- ・60歳以降の賃金が、60歳時点の75%未満であること

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。

また、賃金額と算定された支給額の合計が364,595円を超える場合は、364,595円からその賃金を差し引いた額が支給されます(金額は2023年7月31日までのものです。毎年8月1日に変更される場合があります)。また、算定した額が79,710円を下回る場合は、79,710円を用いて支給額を算定。

支給額の計算式は以下のとおりとなります。

低下率 ※1		高年齢雇用継続給付支給の支給額
75%以上	⇒	×
61%超～75%未満	⇒	○ (一部カットあり)※2
61%以下	⇒	○ (支給対象月に支払われた賃金額×15%)

※1 賃金低下率：

支給対象月に支払われた賃金額÷賃金月額(原則として60歳に到達する前6か月間の平均賃金)×100

※2 低下率61%超～75%未満の支給額の場合：

$-(183 \div 280) \times$ 支給対象月に支払われた賃金額 $+ (137.25 \div 280) \times$ 「賃金月額」

なお、「2025年度に60歳に到達する人」から高年齢雇用継続給付金が段階的に縮小・廃止されることになっています。

高齢雇用継続給付の給付金早見表

【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗ずることにより高齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

- (注) 1 60歳到達時の賃金月額は、算定した額が478,500円を超える場合は、478,500円となります。また、算定した額が79,710円を下回る場合は、79,710円となります。
- (注) 2 高齢雇用継続給付の支給限度額は、364,595円ですので、支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が364,595円を超える場合は、364,595円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。
- (注) 3 また、上記により算定した「支給額」が、2,125円を超えない場合は、高齢雇用継続給付は支給されません。
- (注) 4 なお、(注) 1 から(注) 3までの金額は、令和5年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

出典：厚生労働省「高齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kounenrei.pdf>

【例】60歳に到達したときに賃金300,000円だった者が180,000円に低下したケース
 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もあわせてご覧ください。

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

(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、高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支給停止となります。

【例】60歳に到達したときに月収300,000円だった者が180,000円(賞与なし)に低下したケース

・月収が300,000円から180,000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、

$$180,000\text{円(賃金)} \times 15\% = 27,000\text{円} \quad \text{となります。}$$

・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100,000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。

※2022年4月からは65歳以上の場合と同様、「基本月額+総報酬月額相当額の合計」が47万円を超えない場合には年金額の支給停止は行われないこととなり、47万円を上回る場合には年金額の全部または一部が支給停止の対象となるように緩和がされました。

「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」

https://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_tyousei.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)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国に65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーを配置し、生涯現役社会の実現を目指し、高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に、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。

制度改善提案や相談・助言は無料ですので、是非ご利用ください。

〇65歳超雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザーとは

「高齢者雇用安定法(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)」の改正により、65歳までの高齢者雇用確保措置に加えて、70歳までの高齢者就業確保措置を実施する努力義務が設けられています。

70歳までの就業確保措置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け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、様々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組を支援するため、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65歳超雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザー（以下「プランナー等」）として認定し、全国に配置しています。

(1) 制度改善提案

プランナー等が、将来に向けて70歳までの定年引上げや70歳までの継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行うとともに、高齢者雇用を進める上での課題を把握し、制度改善を図るための条件整備をお手伝いします。(無料)

(2) 相談・助言

プランナー等は、高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)

(3) 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、プランナー等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)

(4) 企画立案サービス

プランナー等による相談・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いてプランナー等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を高齢・障害・求職者雇用支援機構が負担します。

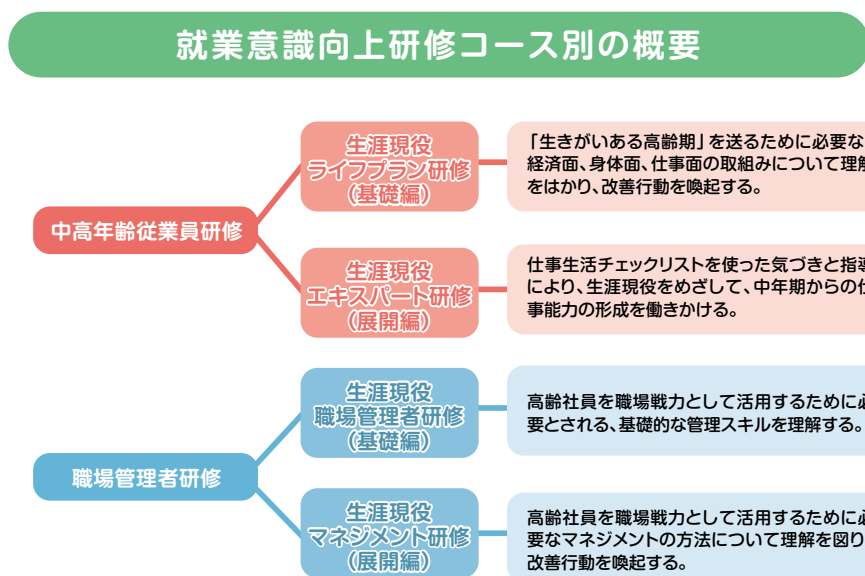
(5) 就業意識向上研修

企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、プランナー等が企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

※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を高齢・障害・求職者雇用支援機構が負担します。



出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構「就業意識向上研修」
https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/startwork_services.html

「65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー」について詳しく知りたい方は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html
 をご覧ください。

詳しくは、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・障害者業務課にお問い合わせください。

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

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齡・障害者業務課 所在地等一覧

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高齡・障害者業務課等において高齡者・障害者の雇用支援のための業務(相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等)を実施しています。

2022年10月3日現在

名称		所在地	電話番号(代表)
北海道支部高齡・障害者業務課	〒063-0804	札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森支部高齡・障害者業務課	〒030-0822	青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齡・障害者業務課	〒020-0024	盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齡・障害者業務課	〒985-8550	多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齡・障害者業務課	〒010-0101	潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齡・障害者業務課	〒990-2161	山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齡・障害者業務課	〒960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齡・障害者業務課	〒310-0803	水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齡・障害者業務課	〒320-0072	宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齡・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
埼玉支部高齡・障害者業務課	〒336-0931	さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齡・障害者業務課	〒263-0004	千葉県千葉市稲毛区六方町274 ポリテクセンター千葉内	043-304-7730
東京支部高齡・障害者業務課	〒130-0022	墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齡・障害者窓口サービス課	//	//	03-5638-2284
神奈川支部高齡・障害者業務課	〒241-0824	横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齡・障害者業務課	〒951-8061	新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齡・障害者業務課	〒933-0982	高岡市ハケ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齡・障害者業務課	〒920-0352	金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齡・障害者業務課	〒915-0853	越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齡・障害者業務課	〒400-0854	甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齡・障害者業務課	〒381-0043	長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齡・障害者業務課	〒500-8842	岐阜市金町5-25 G-frontII7階	058-265-5823
静岡支部高齡・障害者業務課	〒422-8033	静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齡・障害者業務課	〒460-0003	名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高齡・障害者業務課	〒514-0002	津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齡・障害者業務課	〒520-0856	大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齡・障害者業務課	〒617-0843	長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齡・障害者業務課	〒566-0022	摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齡・障害者窓口サービス課	//	//	06-7664-0722
兵庫支部高齡・障害者業務課	〒661-0045	尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齡・障害者業務課	〒634-0033	橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齡・障害者業務課	〒640-8483	和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齡・障害者業務課	〒689-1112	鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齡・障害者業務課	〒690-0001	松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齡・障害者業務課	〒700-0951	岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齡・障害者業務課	〒730-0825	広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齡・障害者業務課	〒753-0861	山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齡・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
香川支部高齡・障害者業務課	〒761-8063	高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齡・障害者業務課	〒791-8044	松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齡・障害者業務課	〒781-8010	高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齡・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
佐賀支部高齡・障害者業務課	〒849-0911	佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齡・障害者業務課	〒854-0062	諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齡・障害者業務課	〒861-1102	合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齡・障害者業務課	〒870-0131	大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齡・障害者業務課	〒880-0916	宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齡・障害者業務課	〒890-0068	鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齡・障害者業務課	〒900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

※最新情報は、独立行政法人 高齡・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。

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

8 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2022年度現在)

(1) 65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金は、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、事業主に対して助成するもので、次の3コースで構成されています。

①65歳超継続雇用促進コース

令和4年4月1日以降に、A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

②高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。(実施期間：1年以内)

- ①高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- ②高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- ③高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- ④高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入または改善
- ⑤専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- ⑥法定外の健康管理制度(胃がん検診等や生活習慣病予防検診)の導入 等

③高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

I 65歳超継続雇用促進コース

概要 令和4年4月1日以降に、A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上の定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

60歳以上被保険者数	措置内容	66～69歳		70歳以上	定年の定め廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人		15万円	20万円	30万円	40万円
4～6人		20万円	25万円	50万円	80万円
7～9人		25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上		30万円	35万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

60歳以上被保険者数	措置内容	66～69歳	70歳以上	措置内容	66～69歳	70歳以上
		15万円	30万円		10万円	15万円
1～3人		15万円	30万円			
4～6人		25万円	50万円			
7～9人		40万円	80万円			
10人以上		60万円	100万円			

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を支給します。

(注) A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様)が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
 - 以上のほか、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること、③高齢者雇用等推進者の選任及び高齢者雇用管理に関する措置を一つ以上実施している事業主であること等が必要。

申請受付期間 ※ 令和4年度より、申請受付期間の考え方が変わりました。

- A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月初から5開庁日(行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日までの日)は除く)までに、「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)支給申請書」に必要な書類を添えて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支店 高齢・障害者業務課(東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課、以下「機構」という。)に支給申請してください。
- なお、各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が見込まれる場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

令和3年度65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の経過措置について

- 令和3年7月25日～令和3年10月31日までにA～Dのいずれかの措置を実施し、当該措置の実施日の翌日から起算して2か月を経過する日までの間に労働基準監督署への当該措置実施後の就業規則の届出および支給対象経費の支払いを行ったにもかかわらず、令和3年9月24日までに支給申請が出来なかった場合、令和4年4月11日(月)～令和4年5月11日(水)までの間に、65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の申請をすることができます。
 - ※令和4年度制度の支給額に基づいての支給となります。
- 支給申請は、機構にて受け付けますので、手続きの詳細等は、各窓口までご相談ください。

III 高齢者無期雇用転換コース

概要 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

- ※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。
- ※2 <>内は生産性要件を満たした事業主に適用される金額です。生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。(厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

主な支給要件

- 「無期雇用転換計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けること。
- 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度※3を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
 - ※3 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限り、
- 上記(2)の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者※4を無期雇用労働者に転換すること。
 - ※4 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
- 上記(2)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金※5を支給すること。
 - ※5 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
- 以上のほか、①無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要。

受給手続の流れ

- 計画の申請 「無期雇用転換計画書」を計画開始の3か月前の日※6までに(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
 - ※6 令和4年9月30日までに計画期間が開始される無期雇用転換計画書は、計画開始日の2か月前の日までに提出する必要があります。

- 支給の申請 対象者に対して転換後賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要 高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。(実施期間：1年以内)

- 高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- 高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- 高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- 高齢者が意欲と能力を発揮し働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入または改善
- 専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- 法定外健康管理制(胃がん検診等や生活習慣病予防検診)の導入等

※ 支給対象経費は、④雇用管理制度の導入等に必要となる専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、⑤上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費です。

支給額 上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
生産性要件※を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、⑥と⑦を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします。また、生産性要件の詳細については、以下をご覧ください。(厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

主な支給要件

- 「雇用管理整備計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画内容について認定を受けていること。
- 上記計画に基づき、高齢者雇用管理改善の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 雇用管理改善の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。
 - 以上のほか、①雇用管理整備計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者であって申し込まれた高齢者雇用管理改善の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いる事業主であること等が必要。

受給手続の流れ

- 計画の申請 「雇用管理整備計画書」を計画開始の3か月前の日までに(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
- 支給の申請 計画期間終了日の翌日から6か月後の日の翌日～その2か月以内に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

注意事項 (I・II・IIIコース共通)

- 助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構(窓口一覧は裏面参照)にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。
(機構ホームページ) <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>
- 助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。
- 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正支給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。

出典：厚生労働省

「令和4年度 65歳超雇用推進助成金のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000763758.pdf>

65歳超雇用推進助成金について詳しく知りたい方は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

をご覧ください。

詳しく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・障害者業務課にお問い合わせください。

(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>

① 特定就職困難者コース(60歳以上65歳未満)

- a. 60歳以上65歳未満(雇い入れ日現在における満年齢が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)等の紹介により、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。
- b. 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 【週あ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 【週あ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

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)」のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html

② 生涯現役コース(65歳以上)

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年以上継続して雇用することが確実な労働者(雇用保険の高年齢被保険者)として雇い入れる事業主に助成されます。

- a. 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)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。
- b. 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり次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 【週あ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 【週あ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

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)」のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.html

(3) トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

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、一定期間試行雇用した場合に助成するものです。

<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>

a. 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)等の紹介により、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。(基本的に1週間の所定労働時間が30時間を下回らないことが必要です)

b. 受給額：対象労働者1人につき、月額最大4万円。

c. 受給期間：上限3か月。

※なお、2021年2月からは、コロナ禍の特例として未経験職種へのチャレンジを希望する離職者もトライアルの対象になりました。

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「トライアル雇用助成金(一般トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応(短時間)トライアルコース)」ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html

詳しくは、最寄りの労働局、公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせください。

9 関係機関のホームページ一覧

高齢者雇用について、より詳しく知りたい方は下記をご参照ください。

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

○事業主の方へ(高齢者雇用について)

<https://www.jeed.go.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 等

○高年齢者の方へ

<https://www.jeed.go.jp/elderly/person/>

→お問い合わせ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

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

【高年齢者活用事例の紹介】

○70歳雇用事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

■厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/index.html>

○高年齢者雇用対策について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

食品リサイクル業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

氏名	所属及び職名	
委員		
佐伯 真魚	日本大学 生物資源科学部	教授(座長)
高橋 巧一	株式会社日本フードエコロジーセンター	代表取締役
長野 和則	株式会社日本フードエコロジーセンター	総務部長
片野 宣之	有限会社三功	代表取締役
鈴木 隆司	株式会社サニタリーセンター	取締役
姜 公佑	株式会社ロイヤルアイゼン	代表取締役副社長
宮地 光弘	有限会社そおりサイクルセンター	代表取締役
湯地 浩幸	有限会社そおりサイクルセンター	統括部長
広田 薫	広田薫事務所	(城西国際大学 非常勤講師)
シンクタンク		
福田 和久	株式会社日本能率協会総合研究所 経営ソリューション研究部	主任研究員
凌 竜也	株式会社日本能率協会総合研究所 経営ソリューション研究部	部長
推進担当		
松岡 力雄	一般社団法人全国食品リサイクル連合会事務局	専務理事・事務局長
佐藤 恵子	一般社団法人全国食品リサイクル連合会事務局	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

食品リサイクル業 高齢者の活躍に向けたガイドライン

発行 令和4年11月

一般社団法人 全国食品リサイクル連合会

〒338-0836 埼玉県さいたま市桜区町谷2丁目1-11-302号

TEL:048-767-8099 FAX: 048-767-8151

<https://syokuri.jp/>

無断転載を禁ず

食品リサイクル業

高齢者の活躍に向けた

ガイドライン

