

計量計測機器製造業 高齢者の活躍に向けた ガイドライン

～はたらくすべての人々の
ウェルビーイング実現のために～



令和6年9月

一般社団法人 日本計量機器工業連合会
計量計測機器製造業高齢者雇用推進委員会

はじめに

計量計測機器はあらゆる産業の基盤技術として、生産活動の高度化、評価試験、品質管理、取引及び証明、ビッグデータなどに活用されてきましたが、今後も持続可能な社会に貢献し、本業界の各企業が成長していくためには、我が国の少子高齢化、労働力の高齢化に対処し、産業の活力を維持する、すなわち、高齢者のさらなる活躍が不可欠となります。

本会では、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構より委託を受け、令和5年度及び令和6年度に「計量計測機器製造業高齢者雇用推進事業」を実施しております。国立大学法人 東京学芸大学の内田賢教授（現名誉教授）を座長に迎え、会員企業から選出された6名の委員による計量計測機器製造業 高齢者雇用推進委員会を組織しました。推進委員会では、実態把握のためのアンケート調査とヒアリング調査を実施し、集計内容を基に業界特有の課題を洗い出し、分析、検討を行い、報告書を取りまとめたほか、今般、「計量計測機器製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン～はたらくすべての人々のウェルビーイング実現のために～」を作成いたしました。

本ガイドラインでは次の6つの指針を提言しております。

- 指針1. 高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、風土を醸成する
- 指針2. 高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える
- 指針3. 豊富なメニューを用意して高齢者に強みを発揮してもらう
- 指針4. メリハリの効いた処遇制度で高齢者の意欲を高める
- 指針5. 高齢者が強みを発揮できる安全で働きやすい職場をつくる
- 指針6. 生涯のキャリアを見すえた一貫した人材育成システムを構築する

令和3年4月1日から施行されている改正高年齢者雇用安定法では、事業主に対し、労働者の70歳までの就業機会の確保について、努力義務が設けられております。

一口に高齢者といっても、個々の労働者の特性やニーズは様々であり、ダイバーシティー経営を考えるうえでもウェルビーイング（個人が肉体的、精神的、社会的に満たされた状態）を実現することが企業の成長・発展にも繋がっていくのではないのでしょうか。

ぜひ、本ガイドラインをご一読いただき、ご活用いただければ幸いです。

一般社団法人 日本計量機器工業連合会
会 長 山 本 靖 則

目次

はじめに

本書の構成

I	計量計測機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方 —————	1
1	計量計測機器製造業で高齢者のいっそうの活躍が求められる背景 —————	2
II	計量計測機器製造業における高齢者の活躍を推進するための指針 —————	3
指針1	高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、風土を醸成する —————	4
指針2	高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える —————	6
指針3	豊富なメニューを用意して高齢者に強みを発揮してもらう —————	8
指針4	メリハリの効いた処遇制度で高齢者の意欲を高める —————	10
指針5	高齢者が強みを発揮できる安全で働きやすい職場をつくる —————	12
指針6	生涯のキャリアを見すえた一貫した人材育成システムを構築する ————	14
III	アンケート調査結果 —————	17
IV	ヒアリング調査結果 —————	33
V	参考資料 —————	39
1	70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置） —————	40
2	「同一労働同一賃金」 —————	44
3	高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援 —————	46
4	高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2024年度現在） —————	50
5	関係機関のホームページ一覧 —————	56
6	主要参考資料 —————	57

本書の構成

本書の構成は以下の通りです。

「Ⅰ. 計量計測機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方」では、計量計測機器製造業において、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. 計量計測機器製造業における高齢者の活躍を推進するための指針」では、計量計測機器製造業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が高齢者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、また他業種での取り組み事例などもあわせて示しています。

「Ⅲ. アンケート調査結果」では、計量計測機器製造業における高齢者雇用の現状と課題、各社の取り組みを多面的に把握するために、計量計測機器製造業高齢者雇用推進委員会が、一般社団法人日本計量機器工業連合会会員企業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。

「Ⅳ. ヒアリング調査結果」では、計量計測機器製造業高齢者雇用推進委員会が、一般社団法人日本計量機器工業連合会会員企業を対象に昨年度行ったヒアリング調査結果の主要な意見を紹介しています。

また「Ⅴ. 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て相談できる支援機関の紹介や高齢者雇用に関する制度などについても紹介しています。

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り組み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。

本書で用いたアンケート調査結果は、2023年（令和5年）8月～9月に一般社団法人日本計量機器工業連合会が会員企業125社（有効回答数56社：有効回答率44.8%）と会員企業で働く従業員（60歳以上）1,600人（有効回答数407人：有効回答率25.4%）、従業員（59歳以下）4,800人（有効回答数1,299人：有効回答率27.1%）を対象に実施したものです。

グラフの中に「N=〇」と記載されている箇所がありますが、これはアンケート調査の回答数を示しています。

また、「指針1～6」で紹介している「他業種の取り組み事例」は「競争力を高めるための高齢者雇用」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、令和3年第二版）を参考にしています。



計量計測機器製造業における 高齢者の活躍に向けた考え方



1 計量計測機器製造業で
高齢者のいっそうの活躍が求められる背景 ————— 2

》 1 計量計測機器製造業で 高齢者のいっそうの活躍が求められる背景

これからも少子高齢化が続くわが国では多様な労働力の活用が避けて通れません。女性や障害者、外国人も重要な労働力ですが、長年にわたって働き、業務知識や経験の豊富な高齢者は即戦力であり、高齢者の積極的な活用は企業の優位性獲得の有力な方策となります。

高齢者の力で計量計測機器製造業の「今」を強くする

高齢者が長年にわたって培ってきた技術や技能、知識や経験は、企業の競争力の源泉として効果的に活用することが可能です。ともすれば技術革新や環境変化に適応できないのではと危惧される高齢者ですが、これまでのさまざまな経験とそこから得られた教訓により、事象の本質を把握できる洞察力と多様な手段を駆使した応用力の高さは若手や中堅を凌ぎます。高齢者の持つ多くの「引き出し」をITやAIのツールに搭載して活用することが企業の競争力を高めます。

高齢者の力で計量計測機器製造業の「将来」を強くする

計量計測機器製造業の将来は若手や中堅に託されます。高齢者は将来を担う人材の育成におおいに貢献できます。業務で培ったものだけではなく人生経験を含め、高齢者が持つ自身のさまざまな強み、ヒヤリハットを含めた幅広い経験を若手や中堅に伝授します。高齢者と若手を1対1で組み合わせるペア就労、研修講師として多くの若手や中堅を教える方法、高齢者の技をマニュアルや動画に「見える化」して残す方法など、多様な手段で高齢者が活躍できます。

高齢者雇用をきっかけにすべての従業員の働きやすい職場が実現

高齢者雇用施策の効果や影響は高齢者だけではなく若手や中堅にも及びます。機械化や自動化で体力負担が軽くなれば皆が疲労を感じずに仕事ができます。ライフスタイルに応じた柔軟な働き方は子育て中の若手社員にも使い勝手が良いものです。充実した高齢者雇用施策の実現は世代を超えて従業員の会社に対する信頼感を高めるでしょう。この取り組みは近視眼的・短期的なものではなく、企業成長を実現する戦略的・長期的なものとなるのです。

改正高年齢者雇用安定法が2021年4月1日に施行され、企業の高齢者活用を後押ししています。従来からの義務である「65歳までの雇用確保」に加えて「70歳までの就業確保」が努力義務となりました。また、企業による高齢者雇用だけではなく、独立自営やフリーランスとなった高齢者への業務委託、企業が行う社会貢献事業での高齢者の活用も選択肢として加えられ、高齢者の多様な働き方が期待されています。



計量計測機器製造業における 高齢者の活躍を推進するための指針



指 針

- 1** 高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、風土を醸成する —— 4
- 2** 高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える —— 6
- 3** 豊富なメニューを用意して高齢者に強みを発揮してもらう —— 8
- 4** メリハリの効いた処遇制度で高齢者の意欲を高める —— 10
- 5** 高齢者が強みを発揮できる安全で働きやすい職場をつくる —— 12
- 6** 生涯のキャリアを見すえた
一貫した人材育成システムを構築する —— 14



指針

1

高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、 風土を醸成する

わが国の少子高齢化はこれからも続き、労働力不足も避けられません。また、政府の推進する「人的資本可視化指針」では、設備等の目に見える資産だけではなく、人的資源を企業の評価基準としてこれから重視すべきとしています。女性や障害者、外国人とならび貴重な人的資本である高齢者を積極的に起用するために、企業にとっては「高齢者の戦力化に向けた体制構築」と「高齢者活用方針の全社的浸透」が求められます。誰もがいずれは高齢者となること、高齢者を活かすことは皆を活かすこと、高齢者にとってのメリットが皆にとってもメリットであることを職場が理解し、高齢者の特性を踏まえ、彼らに疎外感を与えない風土づくりが最優先の取り組み課題となります。

企業の意見

「65歳まで定年延長し、嘱託再雇用を70歳までに延長した」

「70歳まで継続勤務を行う事例が増加しており、その実態に応じたルールづくりが必要」

「社内全体での高齢者雇用に対する考え方に統一感がなく、今後の世の中全体の動きも見極めたいうえで、社内的な方針を決める必要がある」

従業員の意見

「人手不足ではあるが定年退職者の使い方があまり考えられていない。人手不足と余剰人員の相反する状況も出ているように感じる」（60歳以上）

「女性でも60歳以上が社員として働きやすくなってほしい」（59歳以下）

会員企業の取り組み

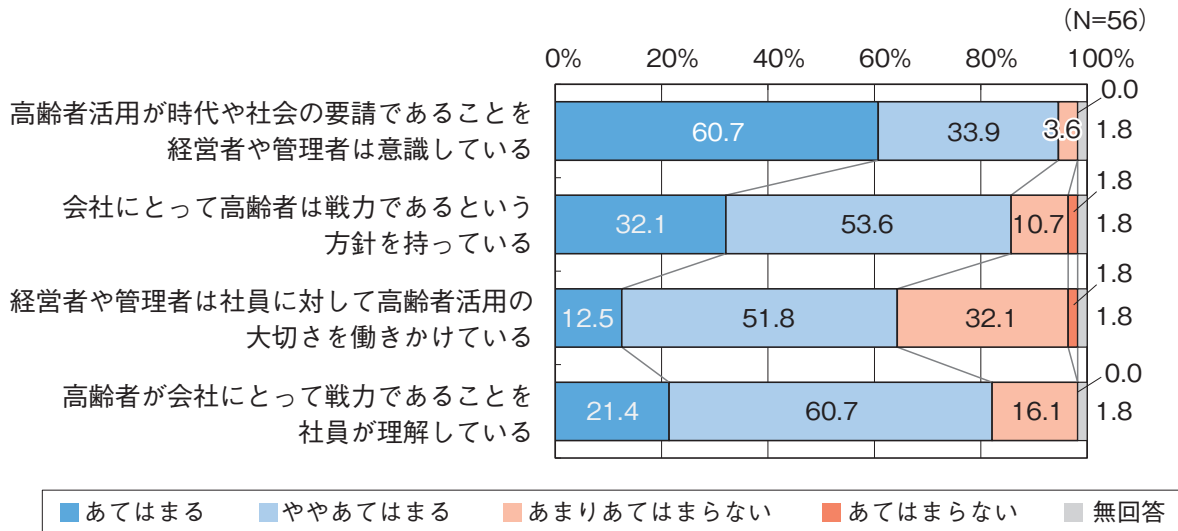
A社は60歳を超える人を高齢者と位置づけるのではなく、第一線の戦力として活躍してもらえるよう処遇の見直しを進め、60歳以降の給与を引き上げました。また、定年を65歳に延長する方向で検討を進めています。

B社には社員間で「ありがとう」を伝えるWEB投票制度があります。行動規範を実践した同僚をたたえ、BOSS賞として先輩社員に対する感謝を伝えるツールになっています。

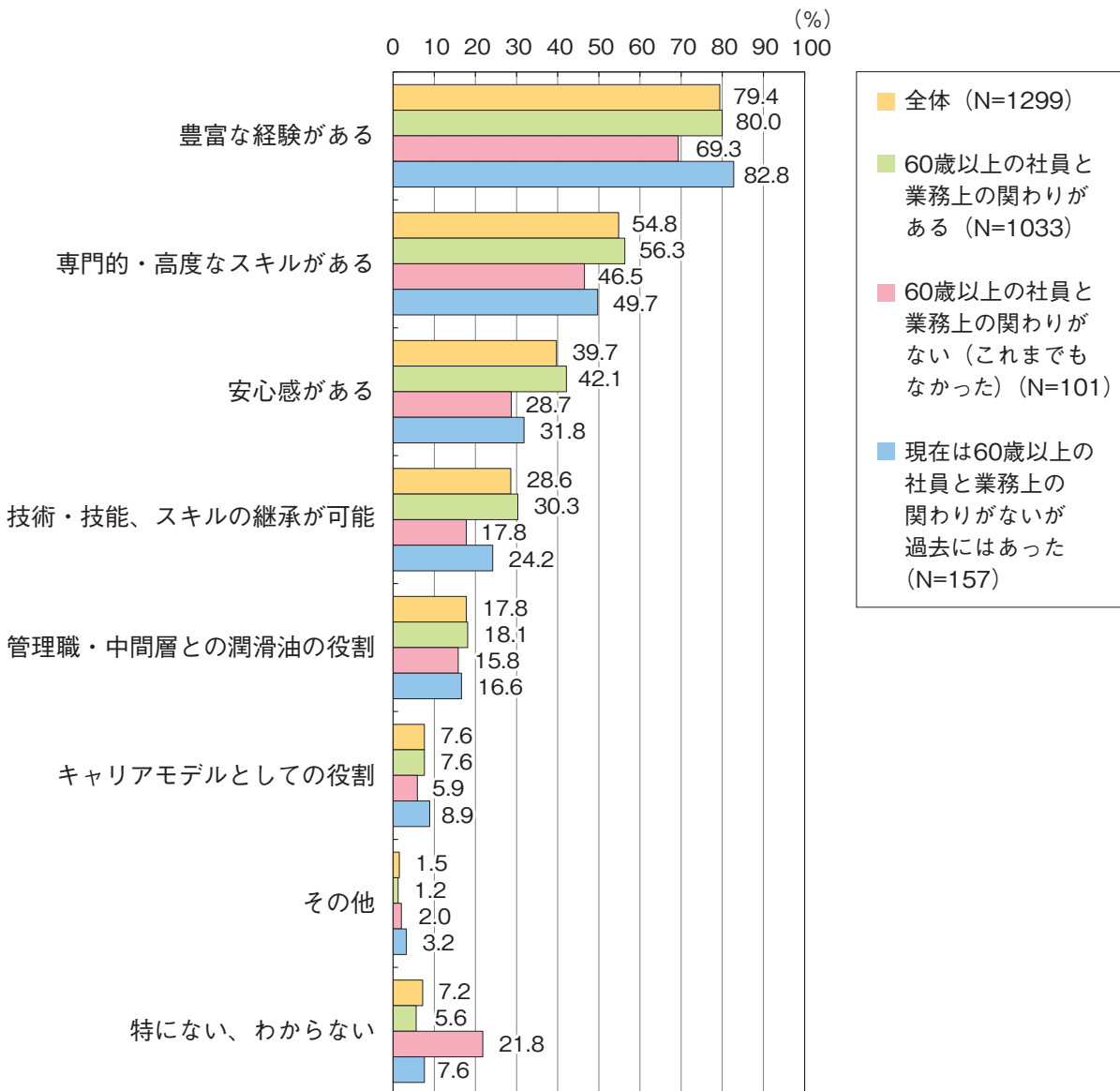
他業種の取り組み事例

- ・就業規則を改定して年齢に関係なく働けることを明文化（運輸）
- ・管理職研修で高齢者・障害者雇用は社会的使命と啓蒙（食品）
- ・高齢者雇用を念頭に「短時間非正規職員マニュアル」を作成（福祉）
- ・課長研修で年上部下管理のロールプレイを実施（食品）
- ・高齢保育士は若手保育士の相談相手（福祉）

図表1-1 企業の取り組みの現状（高齢者の活用方針と風土づくり）（企業の回答）



図表1-2 仕事をする上で60歳以上の社員が優れていると感じること（59歳以下従業員の回答）



※60歳以上の社員との関わり無回答は非表示

指針 2 高齢者の思いを受け止め、 会社の思いを伝える

高齢者に対する会社の期待度や期待する内容はさまざまでしょう。一方、高齢者が再雇用時に会社に期待する内容（職務内容、勤務形態、処遇等）も多様なものとなります。今回実施したアンケート調査によれば、高齢期の業務に関して会社が期待するものと高齢者が想定していたものの間に相違も見られます。この食い違いをそのままに準備なく高齢期を迎えることは高齢者本人の意欲と実力発揮にも影響します。会社として高齢者の要望を聞き取りながらも、会社は高齢者にどんな貢献をして欲しいのか（第一線で活躍、後継者を育成、新規事業への転進等）について具体的な役割や任務、期待を高齢者に伝え、速やかに会社と高齢者間のギャップを埋めることが必要です。

企業の意見

「高齢者の増加、氷河期世代の人員不足等から、高齢者に求める役割が多様化している一方で制度整備の遅れがあり、個別対応が増えつつある」

「今までの経験を活かしてもらい、渉外業務や新規事業の立ち上げ、後継者の育成などさまざまな場面で活躍してもらっている」

従業員の意見

「体力・気力が続く限り働けるだけ働きたいのが本音です」（60歳以上）

「会社があらかじめ再雇用者に求めるものをはっきりさせるべきだと思う」（60歳以上）

「役割は会社の都合だけではなく、本人との話し合いで決める」（60歳以上）

「会社としてシニア社員の役割が明確に定まっていない気がする」（59歳以下）

会員企業の取り組み

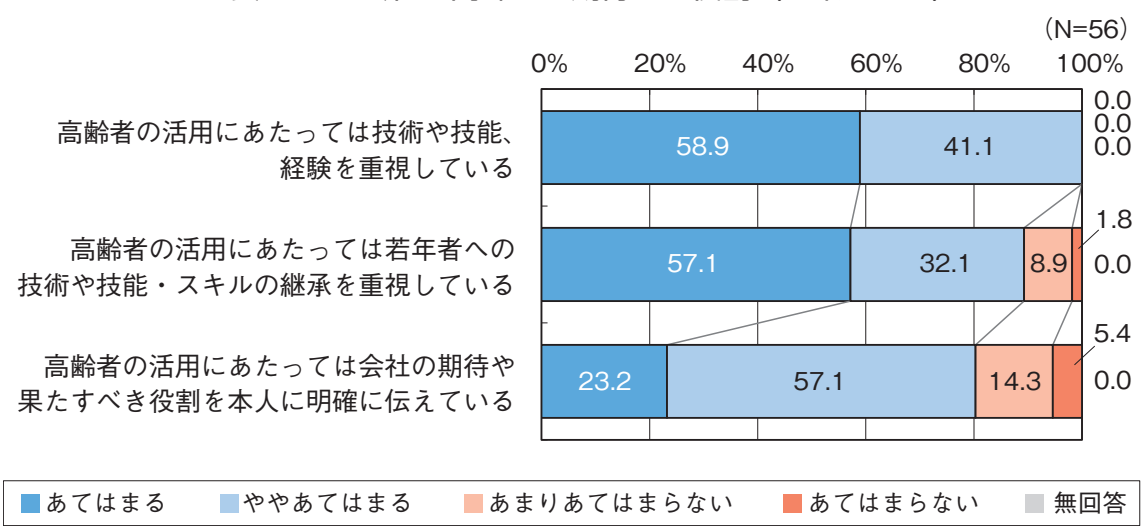
C社は高齢者に役割ミッションを伝えることを重視しています。「お願いします」、「あなたの力が必要です」、「頼りにしています」という気持ちを本人に訴えています。本人を尊重し、任せ、やってくれたことに感謝することが大切であると会社は考えています。

D社はシニア層のエンゲージメントをサーベイで可視化、その結果をもとに動機づけ要因を高めるアクションプランを実施、PDCAを回して組織改善を図っています。

他業種の取り組み事例

- ・ 定年3年前から「対話制度」で定年後のライフプランや継続雇用の意思を確認（電機）
- ・ 65歳定年後の再雇用は更新1ヶ月前に面談で働き方や配置換えの意向確認（建設）
- ・ 高齢者を指導者とする「モノ作り道場」を設置（機械）
- ・ 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）
- ・ 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）

図表2-1 会社が高齢者に期待する役割（企業の回答）



図表2-2 60歳以降担当しなかった役割・会社から期待された役割（60歳以上従業員の回答）

	全体 (N=407)		男性 (N=352)		女性 (N=51)	
	役割					
	担当しなかった	期待された	担当しなかった	期待された	担当しなかった	期待された
若年者の人材育成	40.3	46.4	42.9	48.0	21.6	35.3
技術・技能・人脈の伝承	50.1	50.9	52.0	53.7	35.3	29.4
新技術・新知識の習得	16.0	9.8	17.6	9.7	5.9	9.8
資格取得	8.8	4.4	9.1	5.1	7.8	0.0
管理職・中間層との潤滑油の役割	20.1	21.9	21.6	23.3	7.8	9.8
訓練校等での講師等	3.4	3.7	4.0	4.3	0.0	0.0
現場での管理職業務	10.6	14.7	11.6	16.2	3.9	5.9
その他	5.2	10.1	5.7	11.4	2.0	2.0
特になし	17.0	17.4	14.2	14.8	35.3	35.3

※性別無回答は非表示

指針 3 豊富なメニューを用意して 高齢者に強みを発揮してもらう

高齢者の多様性はさまざまな面で表われます。ライフスタイル（これからも仕事中心、仕事中心から余暇中心へ）、体力や健康状態、家族の世話、地域活動など生活を取り巻く状況はもちろんのこと、仕事についても従事したい職務（これまでの仕事の継続、負担の軽い職務への変更）、働き方（フルタイム、パートタイム）、処遇（成果に応じた賃金、併給する年金を考慮した賃金）、契約形態（社員、フリーランス）等が多様となります。これらの多様性は同じ年齢層のなかで見られるだけではなく、同一人であっても年齢を経るに従って変化します。多様なメニューの提供によって高齢者の思いに応え、負担を軽減し、その強みが仕事で十分発揮できるしくみの実現が必要です。

企業の意見

「65～70歳の社員が全員フルタイムを希望するわけではない。時短制度やワークシェアリング等、柔軟な制度を作る必要あり」

「個人特性に応じた多様な就労機会、働き方の検討」

従業員の意見

「勤務日数、時間をフレキシブルにする」（60歳以上）

「勤務体系も個人にあったものを選択、体力的にも無理なく働き続けられる環境ができている」（59歳以下）

会員企業の取り組み

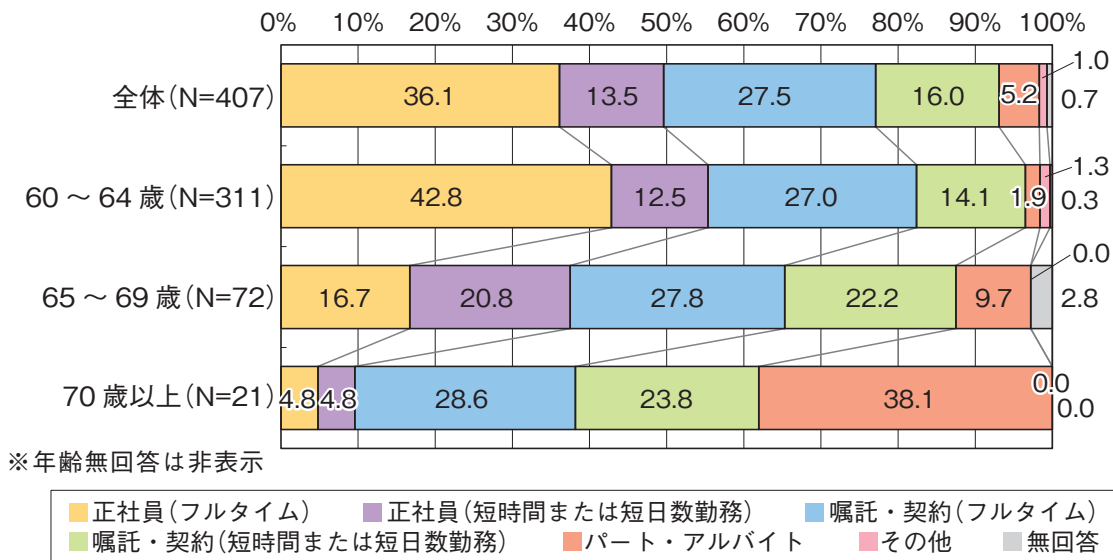
E社の高齢従業員のなかには親の通院やデイサービスに付き添う人もいます。会社は介護休暇や有給休暇、半日休暇取得に柔軟に対応しています。また、フルタイムが基本の勤務形態ですが、週4日勤務や週3日勤務の選択も可能としています。

F社はICTを活用して地方拠点でもコールセンター業務に従事できます。高齢者には負担が掛かる外勤業務を内勤化、これまでの経験を活かして地元に戻って仕事が可能です。

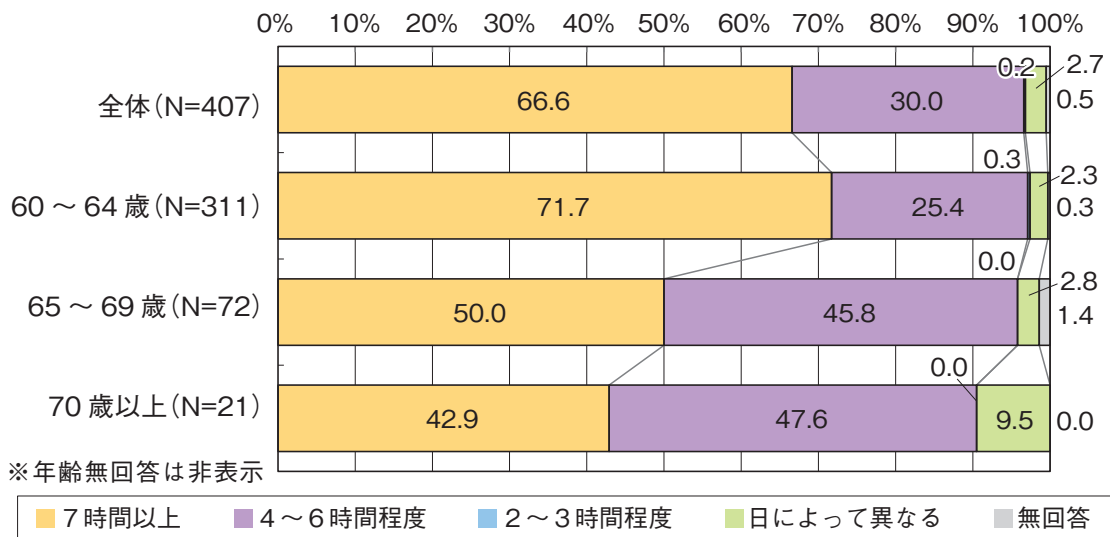
他業種の取り組み事例

- ・健康で技術力と後継者育成意欲のある高齢者は上限年齢なしの「協力社員」（繊維）
- ・高度な専門性を持つ高齢者は在宅勤務可（技術サービス）
- ・健康面に不安のある高齢者が自由出勤で後継者育成に従事（サービス）
- ・「ハーフ勤務」（年間6ヶ月勤務）と「クォーター勤務」（同3ヶ月）を新設（小売）
- ・定年時に「年金・収入計算ソフト」を配布、本人の希望に応じた勤務形態導入（繊維）

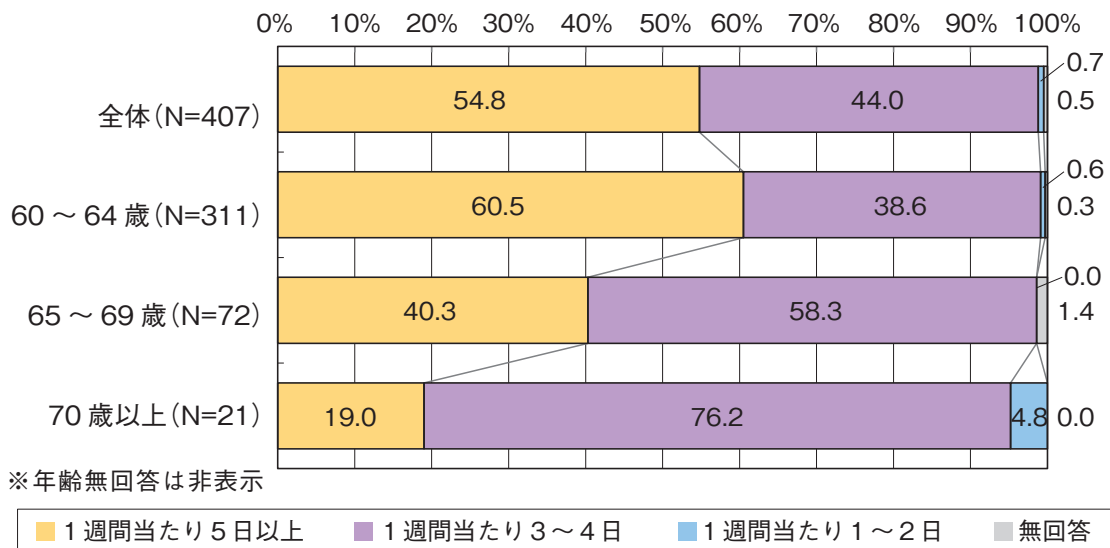
図表3-1 希望する勤務形態（60歳以上従業員の回答、年齢別）



図表3-2 希望する1日あたりの勤務時間（60歳以上従業員の回答、年齢別）



図表3-3 希望する1週間あたりの平均的な勤務日数（60歳以上従業員の回答、年齢別）



指針 4 メリハリの効いた処遇制度で 高齢者の意欲を高める

今回実施したアンケート調査によれば、現在の勤務形態と業務内容に対する高齢者の満足度は高いものの、賃金については6割強の者が不満（「不満である」と「やや不満である」の合計）と回答しています。アンケート調査の自由意見では、「今までと同じ仕事をしているのに給料が大幅に下がった」との記述も見られます。高齢期の職務内容や期待度に変化があれば職務や役割を再定義して誤解をなくし、新しい環境下での職務遂行による成果と貢献に対して透明性とメリハリのある人事考課を通して処遇（肩書きや表彰等の非金銭的報酬も含む）することも検討課題となります。なお、高齢者ならではの貢献内容を同僚へフィードバックすれば、職場の高齢者理解が促進されるでしょう。

企業の意見

「意欲に個人差が出ると考えており、仕事の成果に応じた報酬を支払うしくみが必要」
「現行のままでは従業員のモチベーションが低下することが課題であり、賃金体系を再検討する必要あり」

従業員の意見

「賃金や賞与をモチベーションが下がらない範囲として欲しい」（60歳以上）
「60歳以上の方でもしっかり働いている人はたくさんいる。もう少し賃金を多くもらってもいいのではないかと思う」（59歳以下）
「年齢で区別するのではなく、能力があるのなら責任（職位）を与えることが必要と思う」（59歳以下）

会員企業の取り組み

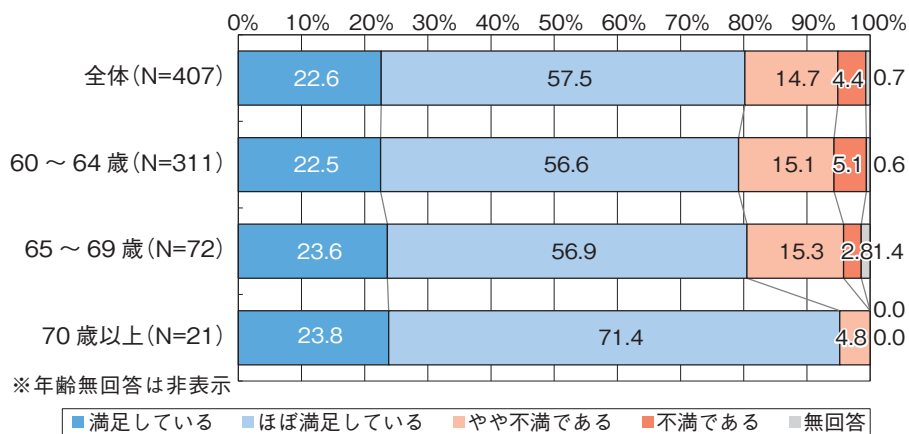
G社は余人を持って代えがたい高齢者を経営会議の承認を経て「シニア・スペシャリスト」に任命、後継者育成という明確なミッションを与える制度を設けています。1年更新で最長3年の任期ですが、報酬は定年退職時の8割程度と高く設定しています。

H社ではこれまで定年後の再雇用社員には昇給がありませんでしたが、2年連続して一律のベースアップを行いました。

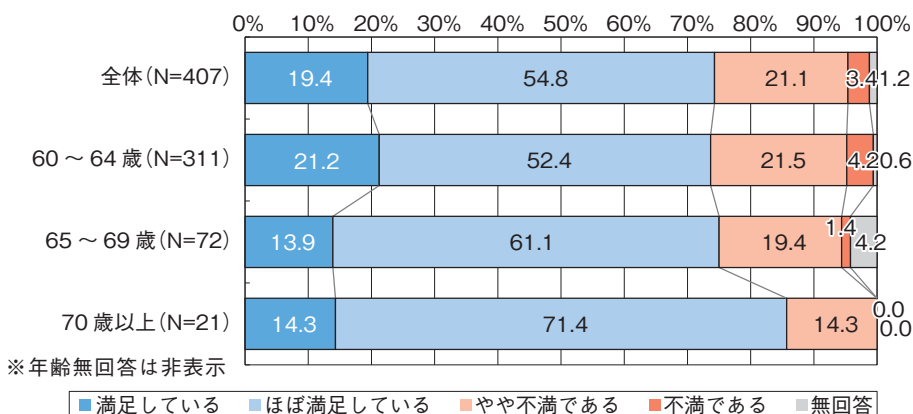
他業種の取り組み事例

- ・人事考課表や評価基準を公開し、賃金制度の公正さ、公平さ、透明性を周知（電機）
- ・人事考課シートの適用を嘱託職員まで拡大（福祉）
- ・高齢社員にも職務評価を行い役職手当支給（機械）
- ・目指すべき職務行動を明文化した「キャリア段位」で評価して処遇（福祉）
- ・後進指導を人事考課に反映（繊維）

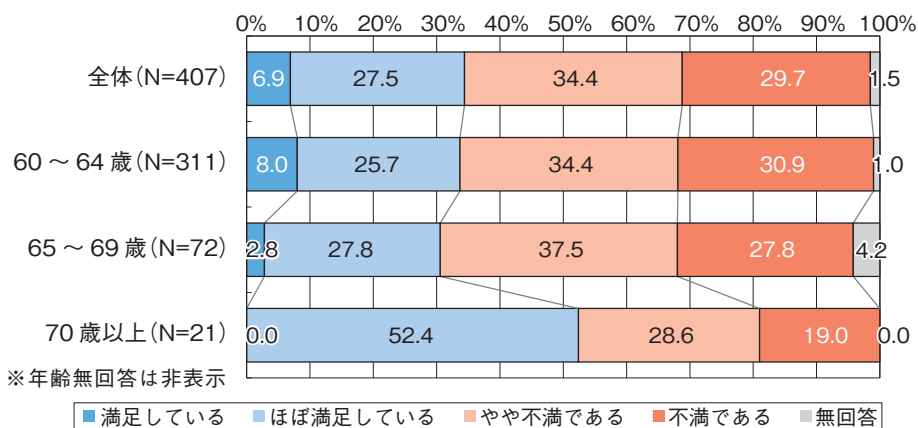
図表4-1 現在の勤務形態の満足度（60歳以上従業員の回答、年齢別）



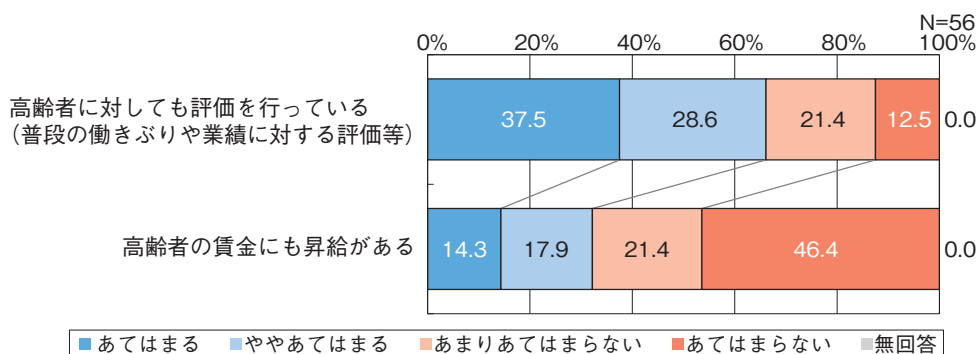
図表4-2 現在の業務内容の満足度（60歳以上従業員の回答、年齢別）



図表4-3 現在の賃金の満足度（60歳以上従業員の回答、年齢別）



図表4-4 評価と処遇の現状（企業の回答）



指針 5 高齢者が強みを発揮できる 安全で働きやすい職場をつくる

職場で働く高齢者の増加にともない、高齢者が安全に働ける職場環境づくりがより重要になってきました。統計によれば高齢者の労働災害発生率は高く、職場復帰までの期間も長期化します。体力、注意力や瞬発力の低下は多くの高齢者に見られることから、製造現場では体力負担軽減のための機械化や自動化、動線の短縮、視力低下に対応した機器のデジタル化や照度の向上が、また、事務職場ではパソコン画面の大型化が、そしてITやAIの活用で遠方の現場に出掛けずとも指示やアドバイスができるしくみづくり等が高齢者の疲労軽減や労働災害防止につながります。昔からのやり方に固執しがちな高齢者であっても、再教育や研修で安全対策や健康管理の促進が期待できます。

企業の意見

「生産に関わる高齢従業員が多いため、労災については重要視している。つまずき防止や健康状態の確認等、高齢者向けの個別研修を実施している」

「65歳以上の通勤は全員自家用車であるが、高年齢化による事故発生の危惧がある」

従業員の意見

「目などの感覚的な部分は加齢とともに衰えていくので、慣れた作業であってもそれらを使った仕事から離し、単純化した作業をあてがっていけるようなしくみを構築していくのが良い」(60歳以上)

「8時間立ち仕事なので、大変な時は座って下さいと声を掛け、近くにはイスも完備しています」(59歳以下)

会員企業の取り組み

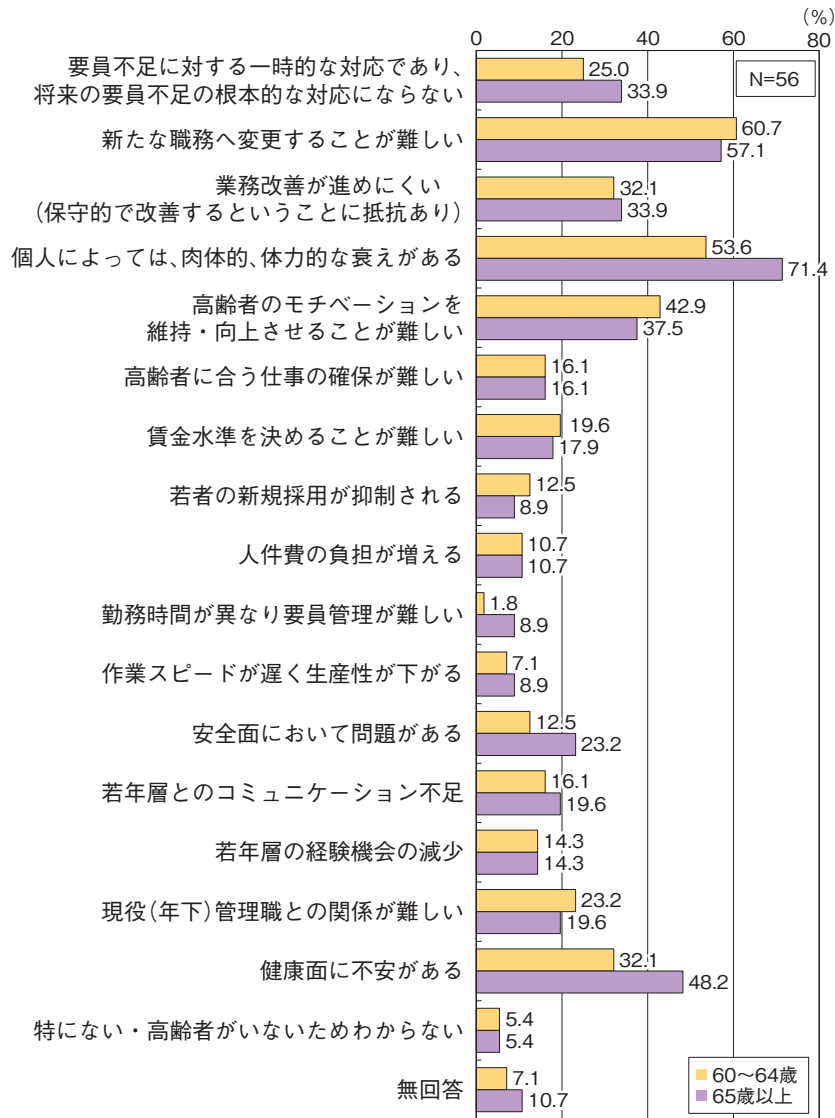
自社で働く高齢者の8割以上は同じ職場で継続して働いています。65歳以上の高齢者でも現場での機器設置工事に従事する場合がありますが、体力や健康、安全を考え、67、68歳をめどとし、以降は他の職務に異動します。

J社はシニア層の要望に応じて、階段の手すり設置、部署ごとの血圧計常備など、職場環境整備に努めています。

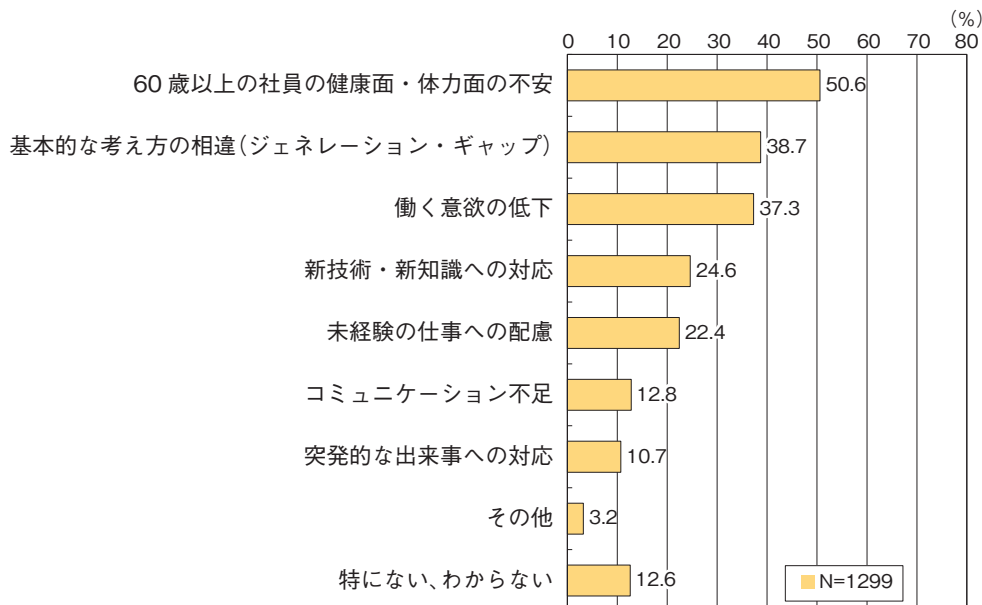
他業種の取り組み事例

- ・生産工程を一つの階で完結（製紙）
- ・瞬時の判断が必要な作業の廃止（金属）
- ・高齢者の体力に合わせて立ち作業から座り作業へ変更（サービス）
- ・つまずかないように工具は吊り下げ式で保管（機械）
- ・天井掃除は脚立に乗らず伸縮タイプのホコリ落としで清掃（サービス）

図表5-1 60～64歳、65歳以上の従業員を活用する際の課題（企業の回答）



図表5-2 60歳以上の社員と仕事をする上で課題に感じること（59歳以下従業員の回答）



指針 6 生涯のキャリアを見すえた一貫した人材育成システムを構築する

技術革新や職務環境の変化を経ながらも、生涯にわたって職業キャリアを全うできる研修の重要性が高まっています。高齢者の場合はキャリアコンサルタントを活用して高齢期に期待される役割とその遂行に必要なスキルを高齢期前に気付かせ、準備させ、高齢期本番で実力発揮してもらうことが望まれます。変化する技術や法令、機器や業務ソフトに対応するための教育、若手や中堅との関係を円滑にするコミュニケーションスキル、技能伝承に欠かせない「教え方」の修得、加えて定年時の退職金や税金、健康維持に関する情報を提供するライフプランセミナーも必要となります。将来に高齢期を迎える若手や中堅でもリカレント教育等、一貫した人材育成システムの構築が欠かせません。

企業の意見

「高齢者向けのライフプラン研修も行っていかないといけない」

「次世代の手本となる重要ポジションの高齢者は後輩指導の教育に関心を示す人が多い」

従業員の意見

「60歳以降に担当する業務に関する教育訓練を60歳前後にきちんと受けられたらと思います。ベテランのはずだからと教育訓練のないままに新しい仕事となり、戸惑うことが多く発生しました」(60歳以上)

「60歳前に後継者の育成等の訓練をやっておけば良かったと思う」(60歳以上)

「業務上での新しい知識は必須なので、常に受けられる環境を会社には整備してもらいたい」(60歳以上)

会員企業の取り組み

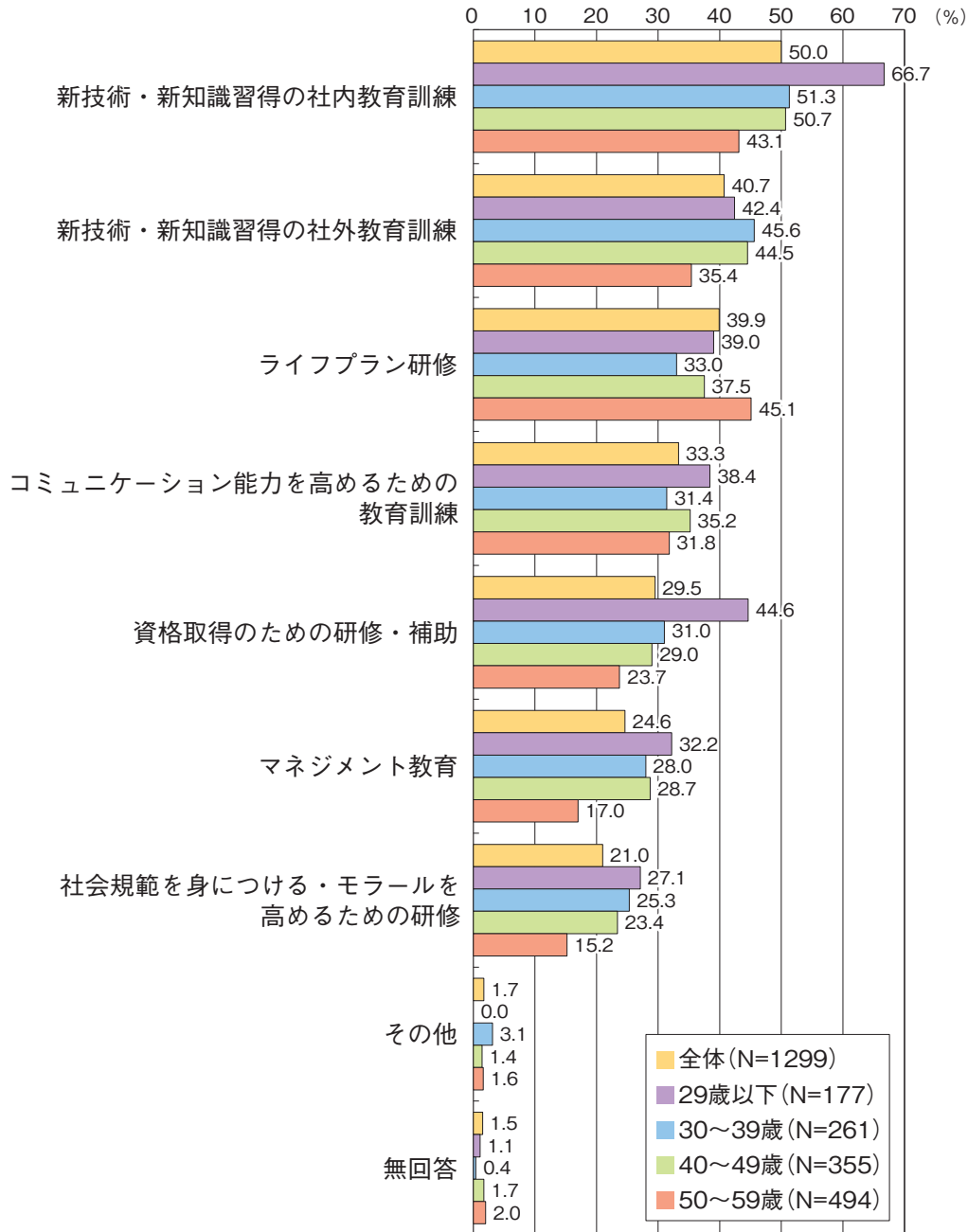
K社の50歳代従業員の多くは「もうじき60歳で定年になるが、その後どうになってしまうのだろうか」と感じており、会社への依存心も強いようです。会社では定年後をどのように過ごすか従業員自ら主体的に考えるライフプラン研修の実施を検討しています。

L社は57歳の従業員を対象に「シニアワークデザインセミナー」を開催、これまでのキャリアを振り返り、自身の強みの自覚とこれからの活躍を考えてもらいます。

他業種の取り組み事例

- ・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）
- ・任意参加だったキャリアマネジメント研修を50歳以上は必修に（小売）
- ・指導員となる高齢者はOJT指導者としての研修を受講（ビル管理）
- ・積極的に外部研修に参加させる（福祉）
- ・特定工程の高齢者を多能工化し、その仕事ができなくなった場合の不安を解消（印刷）

図表6 長く働くために今後必要と思われる教育訓練 (59歳以下従業員の回答)



※年齢無回答は非表示



アンケート調査結果



1	アンケート調査の概要	18
2	アンケート調査結果	18

》 1 アンケート調査の概要

実施時期：2023年8～9月

調査対象：

【企業調査】一般社団法人 日本計量機器工業連合会会員企業

【従業員調査】上記に勤務する従業員

①60歳以上の従業員

②59歳以下の従業員

配布方法：郵送配布、郵送回収方法。

配布・回収状況

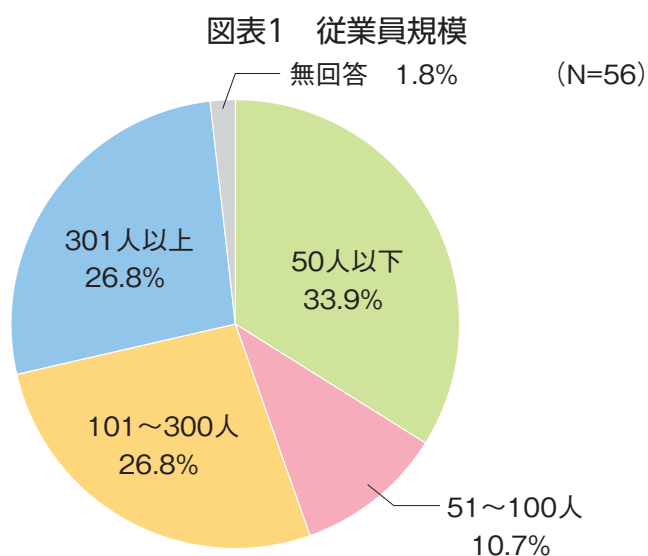
		配布票数	回収数	有効回答数	有効回答率
企 業		125	56	56	44.8%
従業員	60歳以上	1,600	412	407	25.4%
	59歳以下	4,800	1,301	1,299	27.1%

》 2 アンケート調査結果

(1) 計量計測機器製造業における高齢者雇用の現状

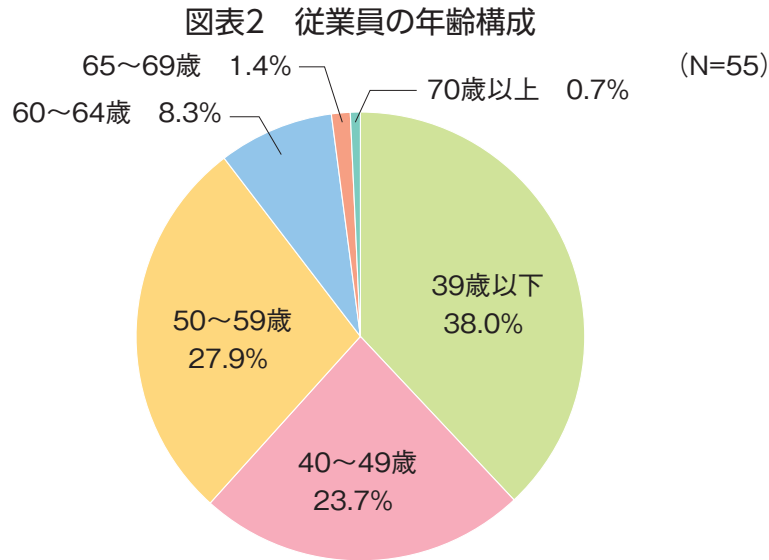
①従業員規模（企業の回答）

従業員規模は、「50人以下」が33.9%と最も多く、次いで、「101～300人」「301人以上」（各26.8%）となっている。300人以下が全体の71.4%と比較的規模の小さい企業が多い。



②従業員の年齢構成（企業の回答）

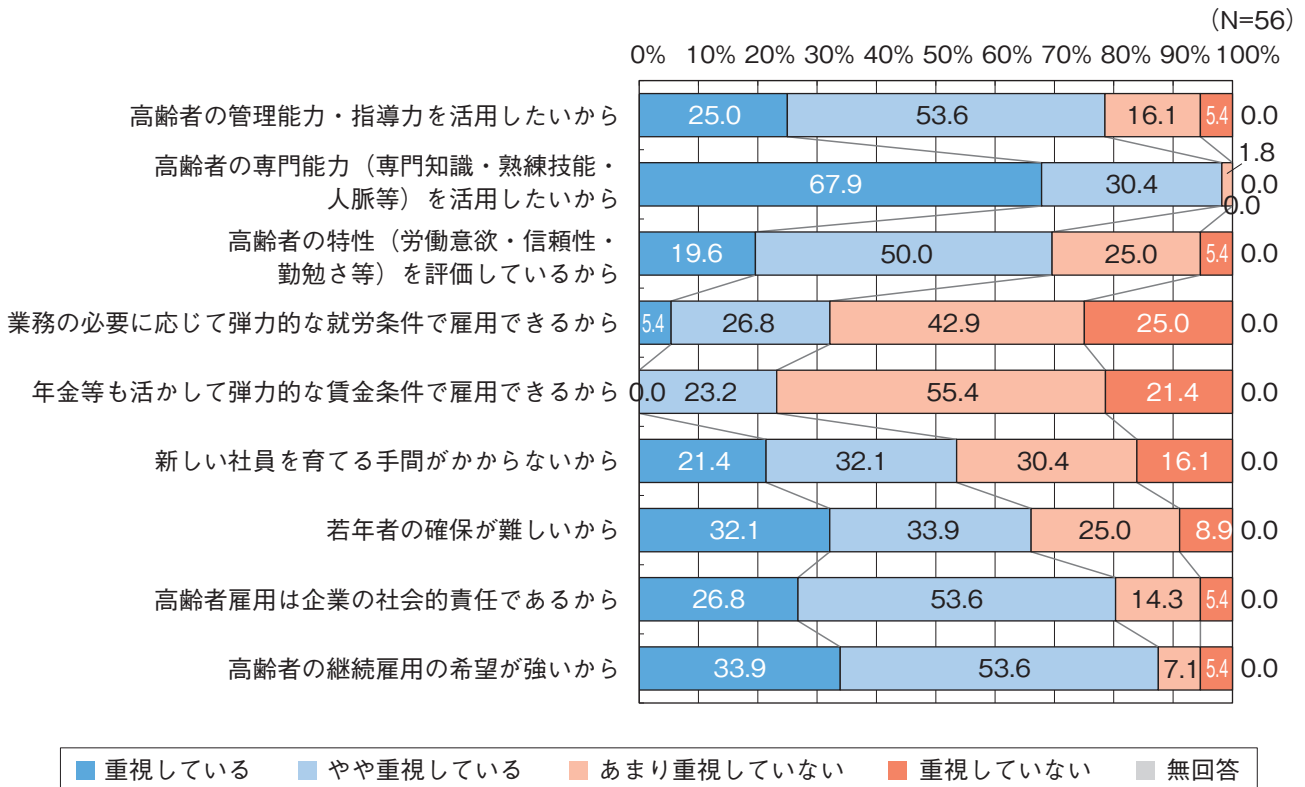
従業員の年齢構成をみると、39歳以下が38.0%と最も多い。現状、60歳以上は10.4%にとどまるが、「50～59歳」が27.9%いるため、近い将来に高齢者の一層の増加が見込まれる。



③高齢者を雇用する理由（企業の回答）

高齢者を雇用する理由としては、「専門能力を活用したいから」「高齢者の継続雇用の希望が強いから」「高齢者雇用は企業の社会的責任であるから」が8割以上（「重視」+「やや重視」）と特に多い。

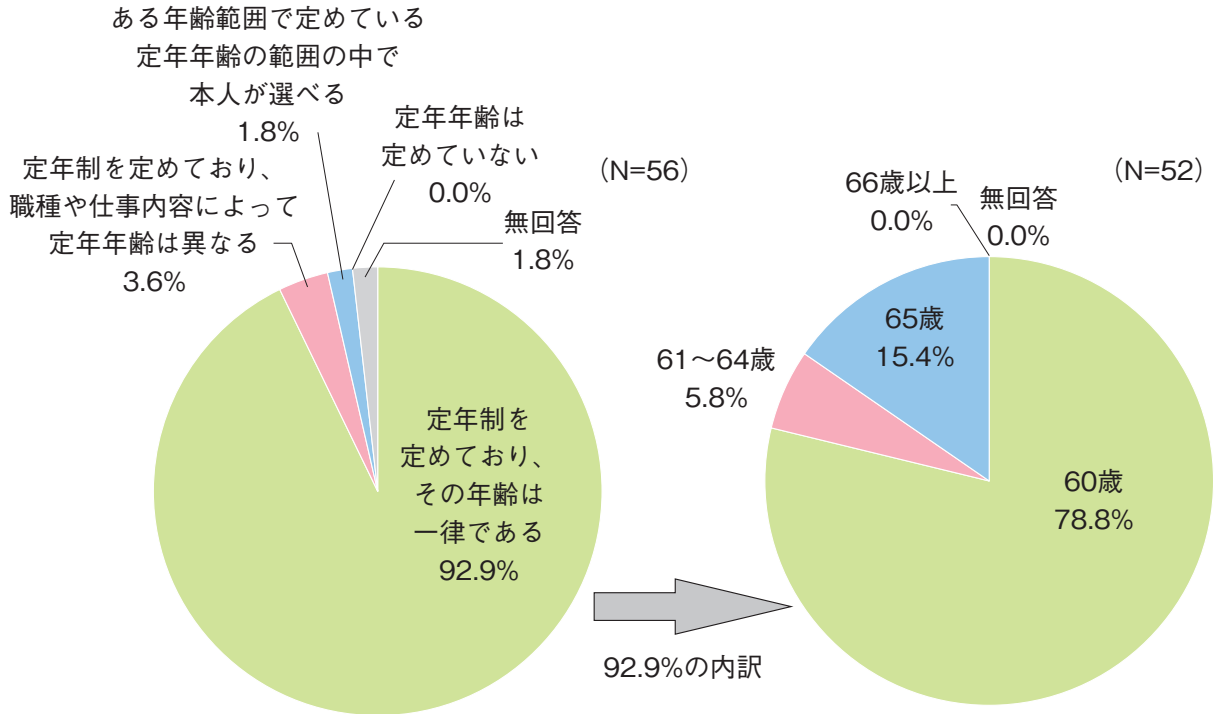
図表3 高齢者を雇用する理由



④ 正社員の定年年齢と定年制の今後の方針について（企業の回答）

正社員の定年年齢は、「一律である」が92.9%と圧倒的に多く、その場合「60歳」が78.8%で最も多く、次いで「65歳」が15.4%となっている。

図表4 正社員の定年年齢

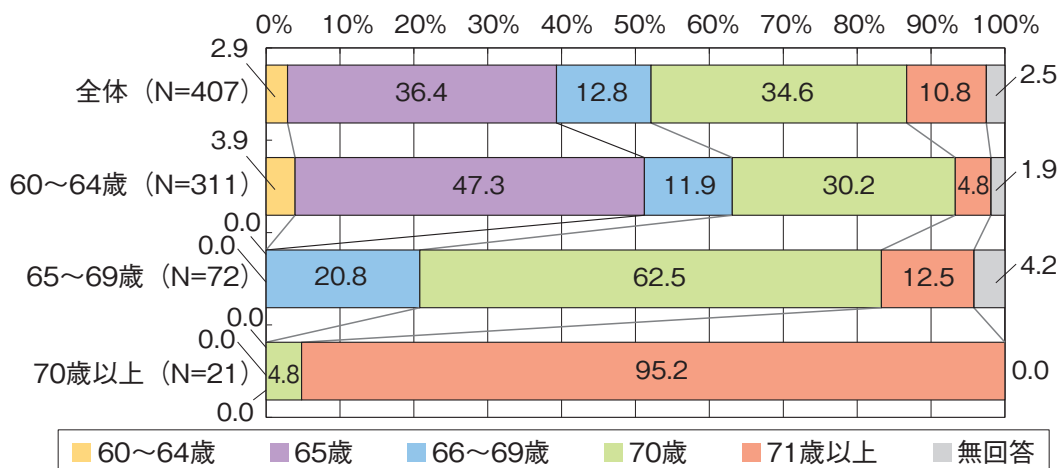


⑤ 60歳以上の従業員に聞いた働き続けたい年齢（60歳以上従業員の回答）

今後働き続けたい年齢を60歳以上の人に尋ねた結果を全体で見ると、「65歳」が36.4%で最も多く、「70歳」（34.6%）が続いている。

ただ、回答者の年齢が高いほど、働き続けたい年齢も高まる傾向がみられる。現在「60～64歳」の回答では、希望年齢は「65歳」（47.3%）、「70歳」（30.2%）であるが、回答者が「65～69歳」場合、希望年齢が「70歳」（62.5%）、「71歳以上」（12.5%）と高まる。

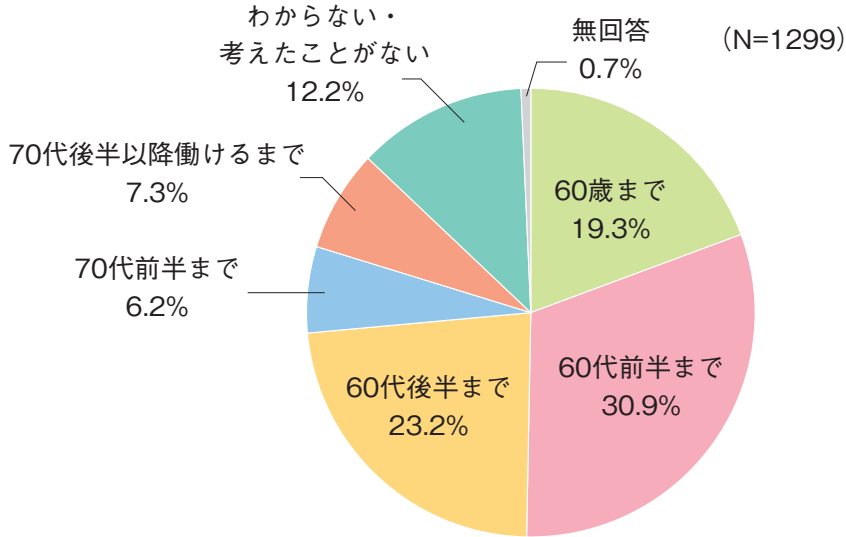
図表5 今後働き続けたい年齢（年齢別）



⑥59歳以下の従業員に聞いた働き続けたい年齢（59歳以下従業員の回答）

今後、働き続けたい年齢をみると、年齢を決めている人は87.1%である。年齢を決めている人を対象にみると、「60代前半まで」が30.9%で最も多く、「60代後半まで」（23.2%）、「60歳まで」（19.3%）と続いている。

図表6 59歳以下の従業員が働き続けたい年齢

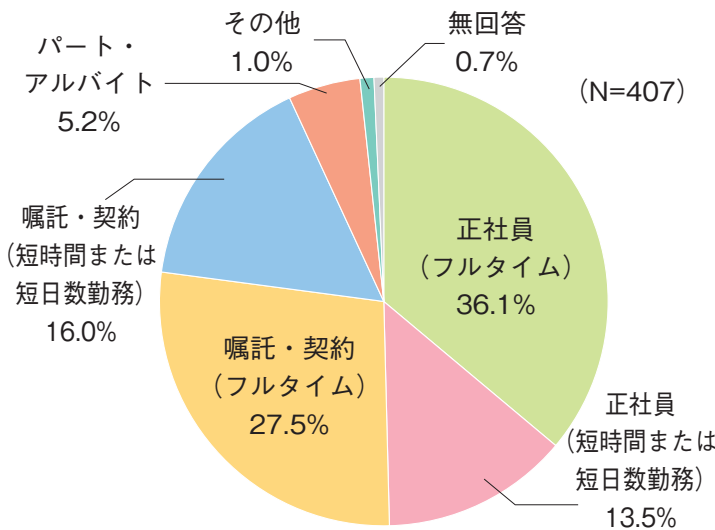


⑦今後希望する勤務形態（60歳以上従業員の回答）

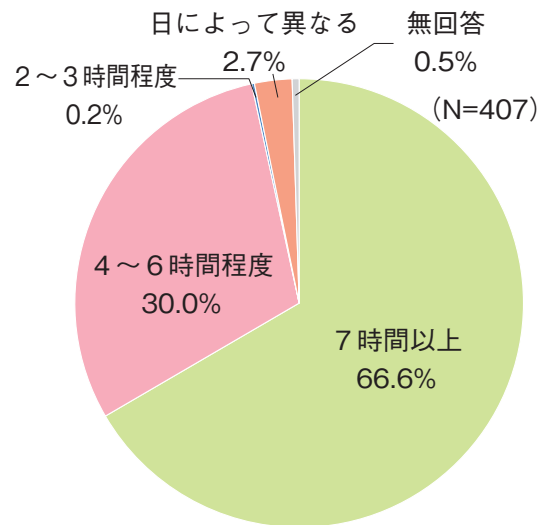
希望する勤務形態は「正社員（フルタイム）」が36.1%で最も多く、以下「嘱託・契約（フルタイム）」（27.5%）、「嘱託・契約（短時間または短日数勤務）」（16.0%）となっており、フルタイム勤務希望者が6割以上占めている。

勤務時間をみると、「7時間以上」が66.6%と最も多くなっている。

図表7-1 希望する勤務形態



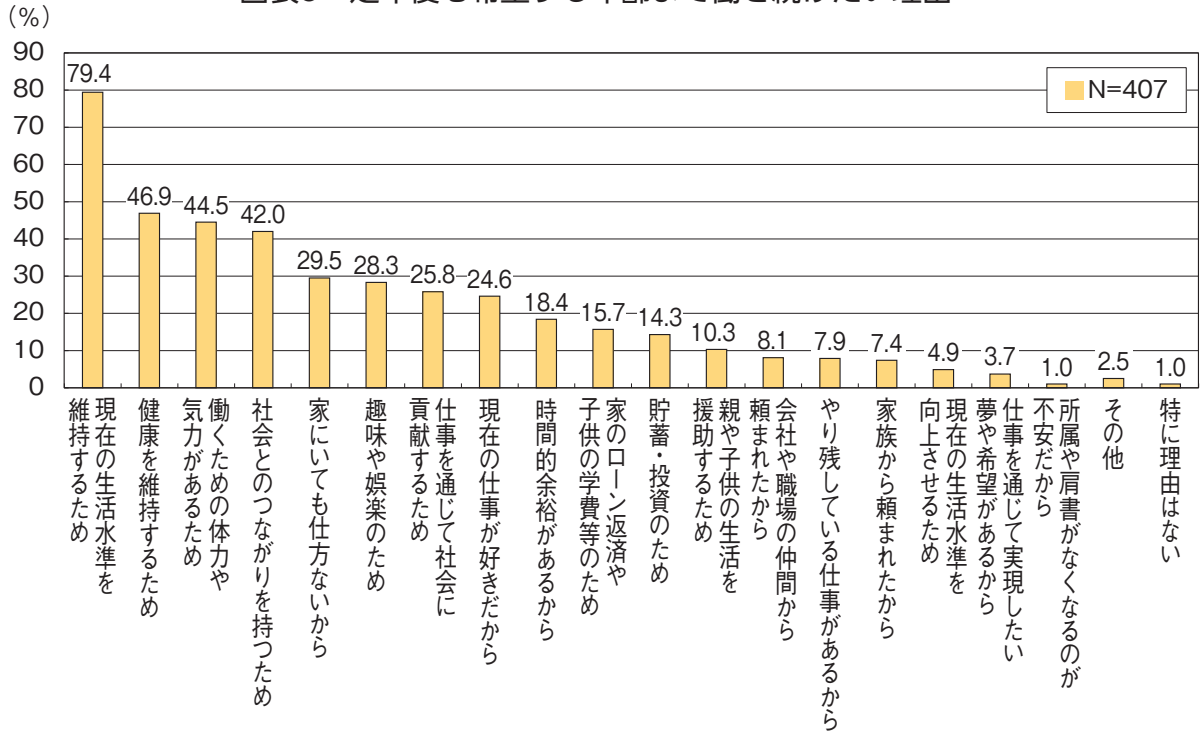
図表7-2 希望する一日当たりの勤務時間



⑧ 定年後も希望する年齢まで働きたい理由（60歳以上従業員の回答）

定年後も働き続けたい理由をみると「生活水準の維持」が79.4%で圧倒的に多い。以下、「健康を維持するため」（46.9%）、「働くための体力や気力があるため」（44.5%）、「社会とのつながりを持つため」（42.0%）などが多い。

図表8 定年後も希望する年齢まで働き続けたい理由

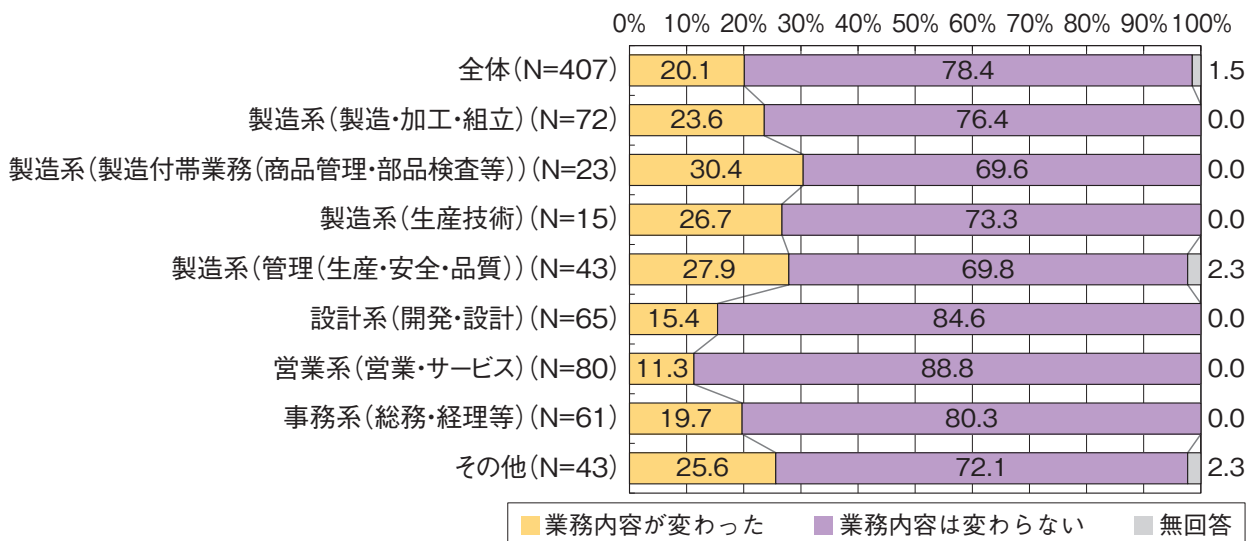


(2) 高齢者の働きぶりについて

① 定年前後の業務内容の変化（60歳以上従業員の回答）

定年前後の業務内容の変化を全体でみると、60歳以前と以降で「業務内容は変わらない」が78.4%と多い。職種を問わず内容の変更は少ない。

図表9 定年前後の業務内容の変化

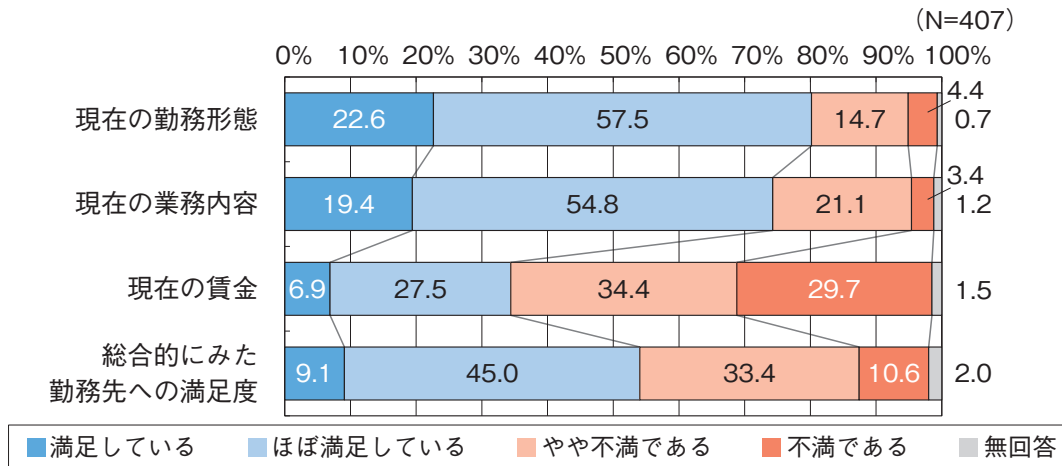


②定年後の勤務形態、業務内容、賃金及び総合的にみた満足度（60歳以上従業員の回答）

定年後の各種満足度についてみると、「総合的にみた勤務先への満足度」では、54.1%が満足（「満足している」＋「ほぼ満足している」）を占めているが、「不満足」（「不満」＋「やや不満」）も44.0%あり、両者で顕著な差がみられない。

また、「勤務形態」や「業務内容」の満足が8割程度と多いが、「賃金」の満足は3分の1程度にとどまり、他の項目と比較して満足度の低さがやや目立っている。

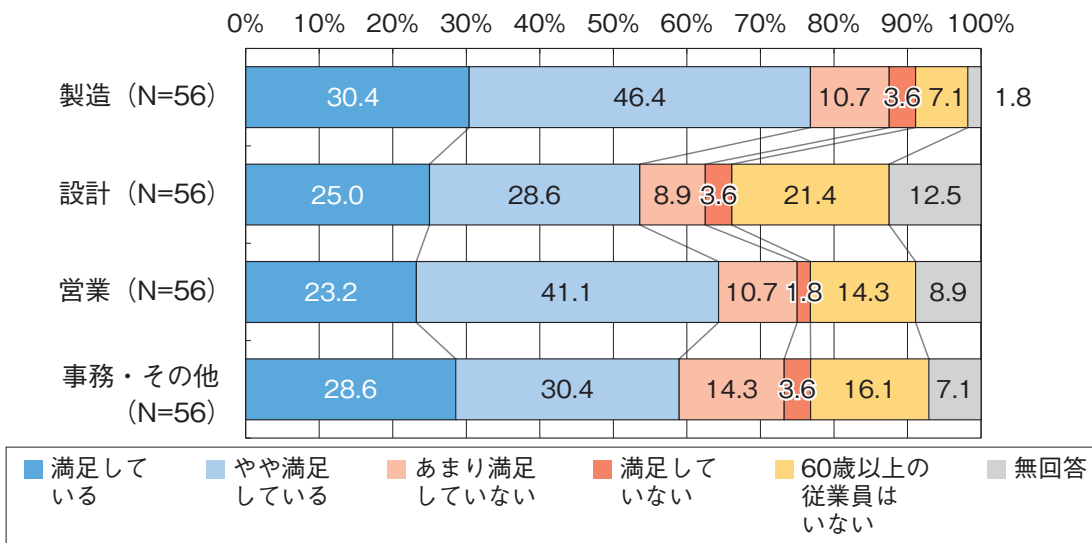
図表10 定年後の勤務形態、業務内容及び賃金についての満足度



③職種別にみた高齢者の働きぶりについて（企業の回答）

企業からみた60歳以上の従業員の働きぶりに対する満足度をみると、「無回答」や「60歳以上の従業員はいない」が多い職種があるものの、いずれの職種も「満足」（「満足している」＋「やや満足している」）が多く、中でも「製造」では「満足」が76.8%と他よりも顕著に多い。

図表11 60歳以上の従業員の働きぶりに対する企業の満足度

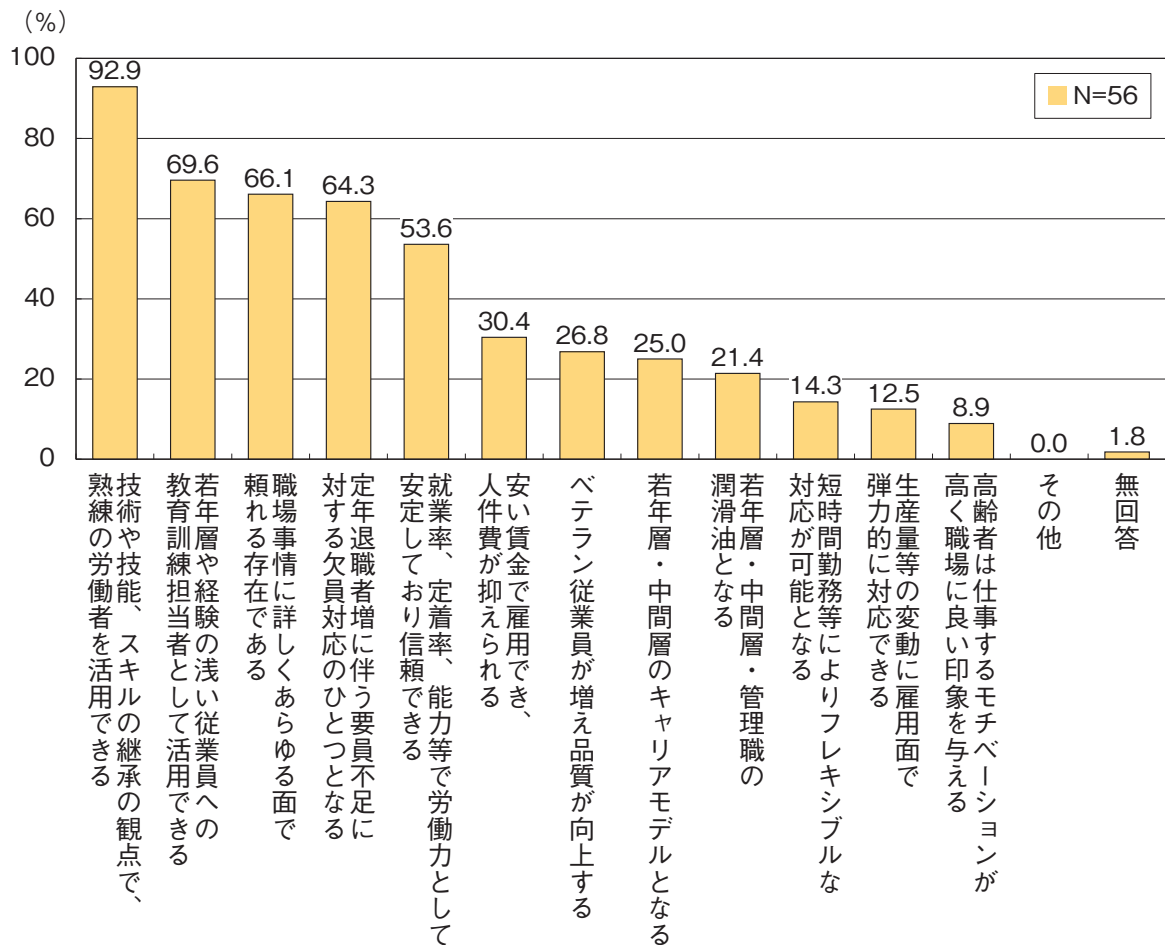


(3) 高齢者雇用のメリットと課題

①60歳以上の従業員を雇用するメリット（企業の回答）

60歳以上の従業員を雇用するメリットとしては、「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」(92.9%)が最も多い。以下、「若年層や経験の浅い従業員への教育訓練担当者として活用できる」(69.6%)、「職場事情に詳しくあらゆる面で頼れる存在である」(66.1%)、「定年退職者増に伴う要員不足に対する欠員対応のひとつとなる」(64.3%)、「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」(53.6%)が半数以上ある。

図表12 60歳以上の従業員を雇用するメリット

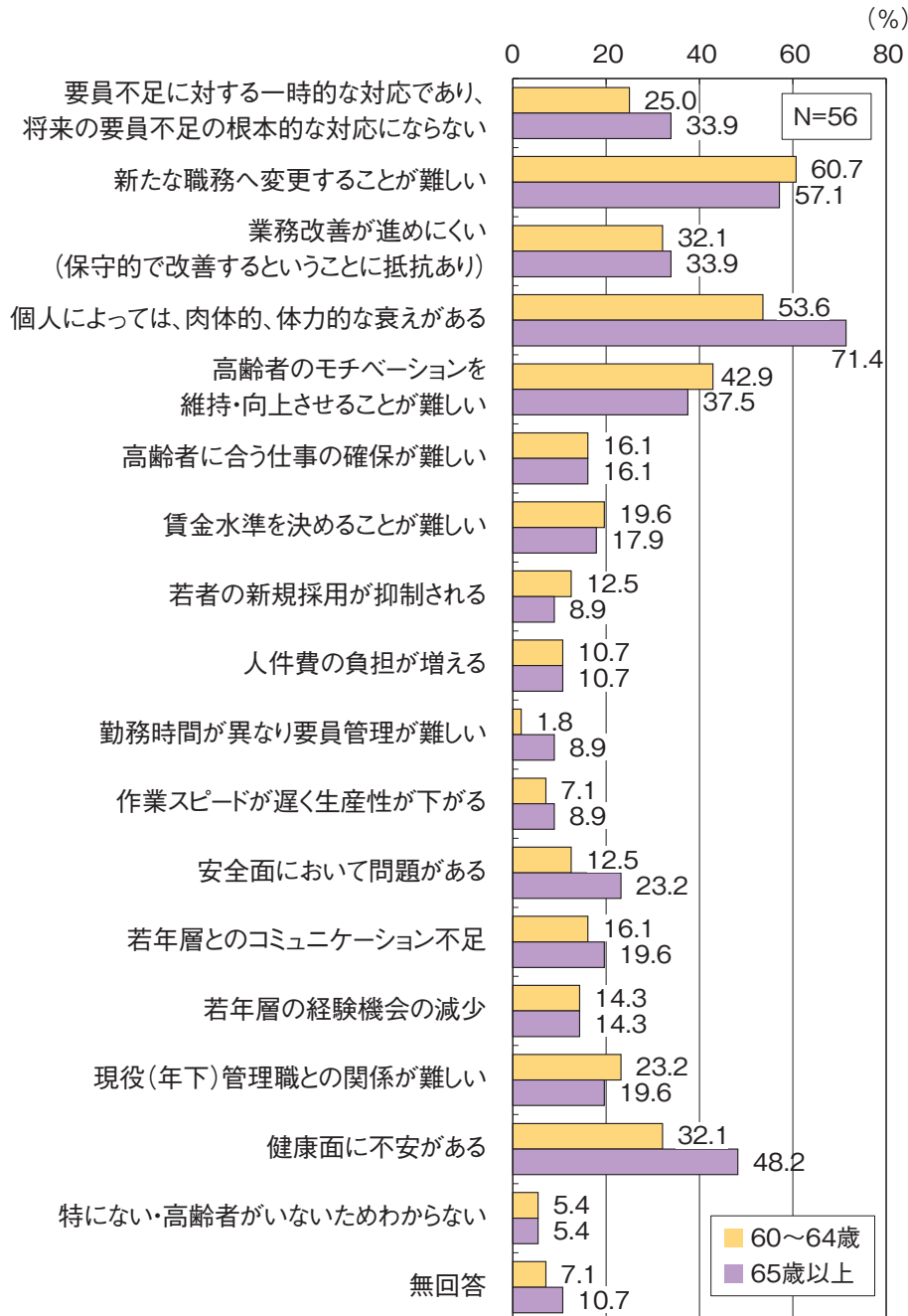


②60歳以上の従業員を活用する際の課題（企業の回答）

高齢者雇用の課題は、60～64歳と65歳以上ともに「新たな職務へ変更することが難しい」「個人によっては、肉体的、体力的な衰えがある」が半数を上回っており多い。

また60～64歳と65歳以上に分けて課題をみると、65歳以上ではより多くの課題で60～64歳よりも値の高まりがみられる。例えば、「個人によっては、肉体的、体力的な衰えがある」は、いずれの年代でも半数を超えているが、65歳以上では71.4%と増え、「健康面に不安がある」も60～64歳では32.1%であるが、65歳以上では48.2%と増加している。

図表13 60歳以上の従業員を活用する際の課題

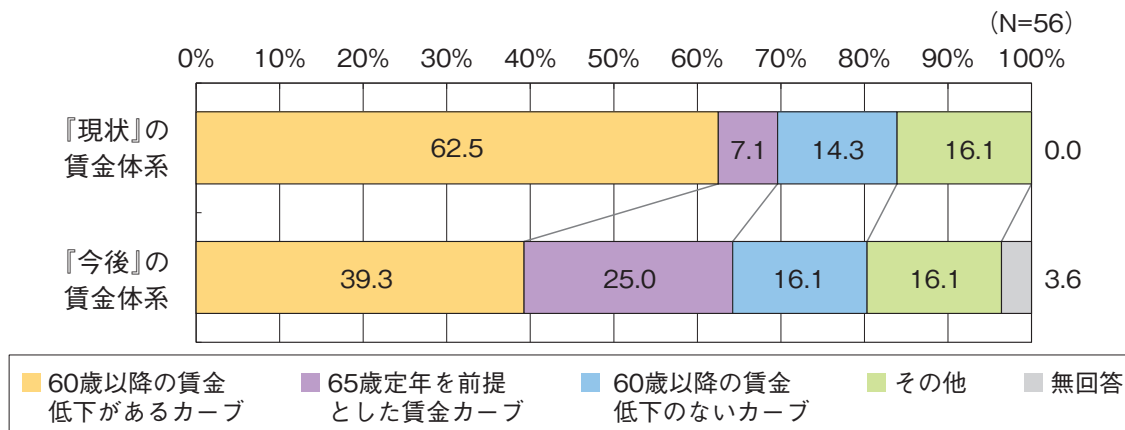


(4) 賃金について

①60歳以上の従業員の賃金体系（企業の回答）

60歳以上の従業員に対する「現状」の賃金カーブを全体で見ると、「60歳以降の賃金低下があるカーブ」が62.5%で最も多いが、「今後」については39.3%と23.2ポイント減少している。一方、「65歳定年を前提とした賃金カーブ」が「現状」の7.1%から25.0%へ17.9ポイント増加しており、今後、65歳の定年を意識した賃金カーブを描く傾向が強まると考えられる。

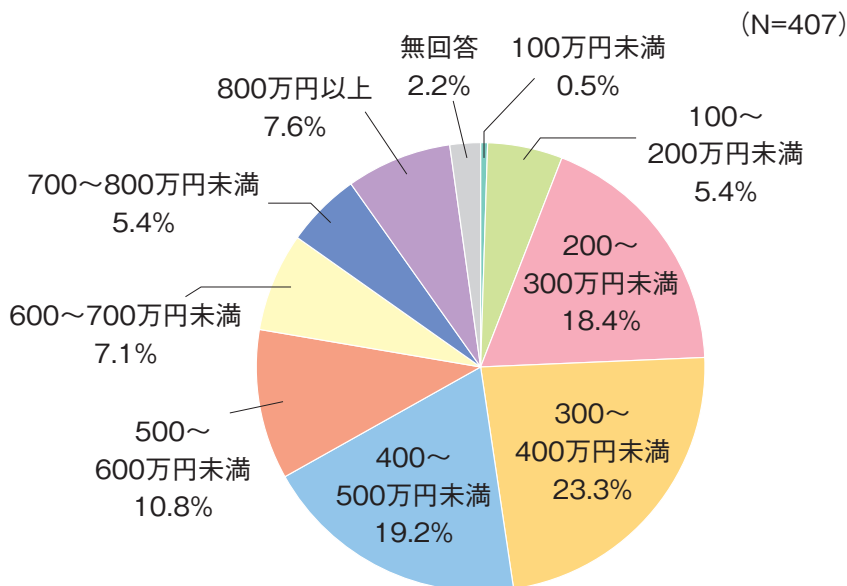
図表14 60歳以上の従業員の賃金体系（現状と今後）



②60歳以上の従業員の年収（60歳以上従業員の回答）

60歳以上の従業員の年収は、「300～400万円未満」が23.3%で最も多く、次いで「400～500万円未満」が19.2%である。ただ全体では半数近くが400万円未満にとどまっている。

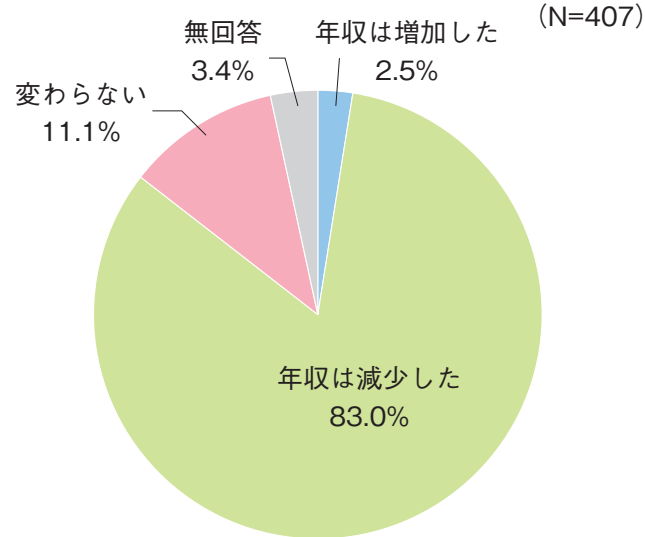
図表15 60歳以上の従業員の年収



③60歳以上の従業員の60歳以前と比べた年収の変化（60歳以上従業員の回答）

60歳以上の従業員の年収は60歳以前と比べ、83.0%が減少と回答しており、60歳以上になると、それ以前と比較して年収低下の傾向が顕著になっている。

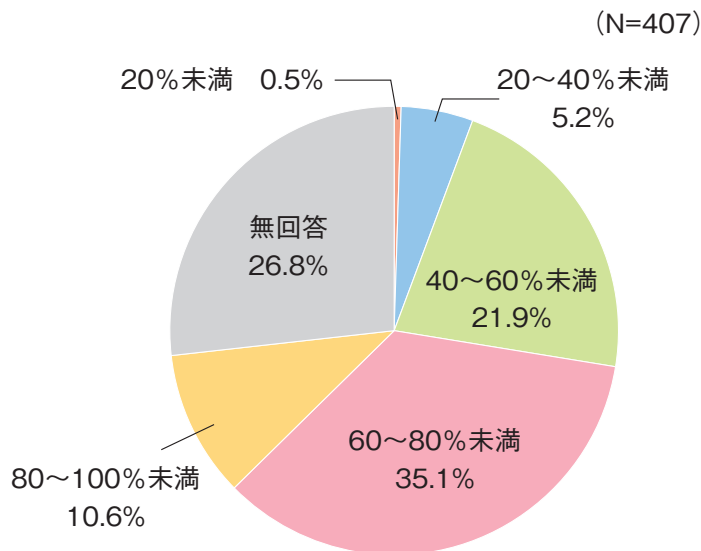
図表16 60歳以上の従業員の60歳以前と比べた年収の変化（年金等含む）



④年収（年金等を含む）の（60歳到達時を100とした）減少状況（60歳以上従業員の回答）

60歳以前と比べて年収が「減少」している場合を全体で見ると、全体的に無回答が多いが、60歳到達時を100とした場合、「60～80%未満」が35.1%で最も多く、以下「40～60%未満」が21.9%となっている。

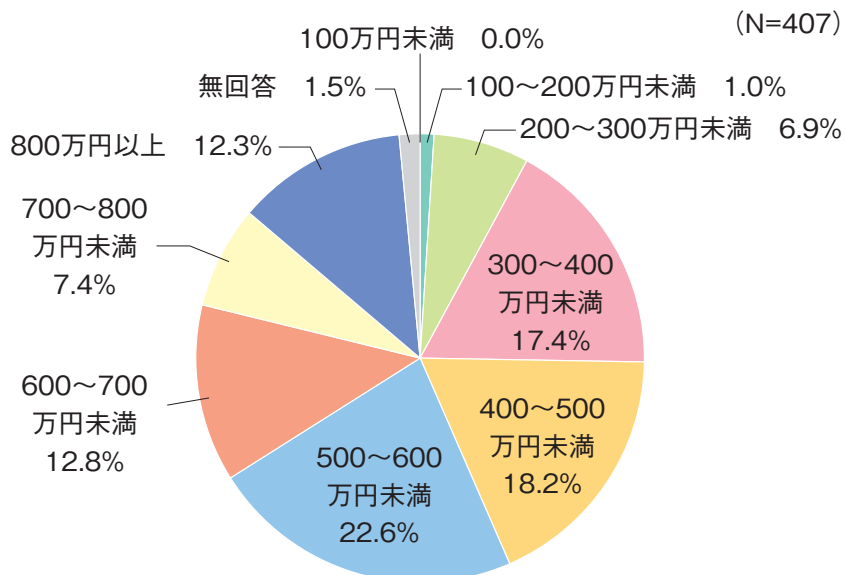
図表17 年収の（60歳到達時を100とした）減少状況



⑤60歳以上の従業員が希望する年収（60歳以上従業員の回答）

60歳以上の従業員の希望する年収は、「500～600万円未満」「400～500万円未満」「300～400万円未満」が、いずれも17～23%となっている。

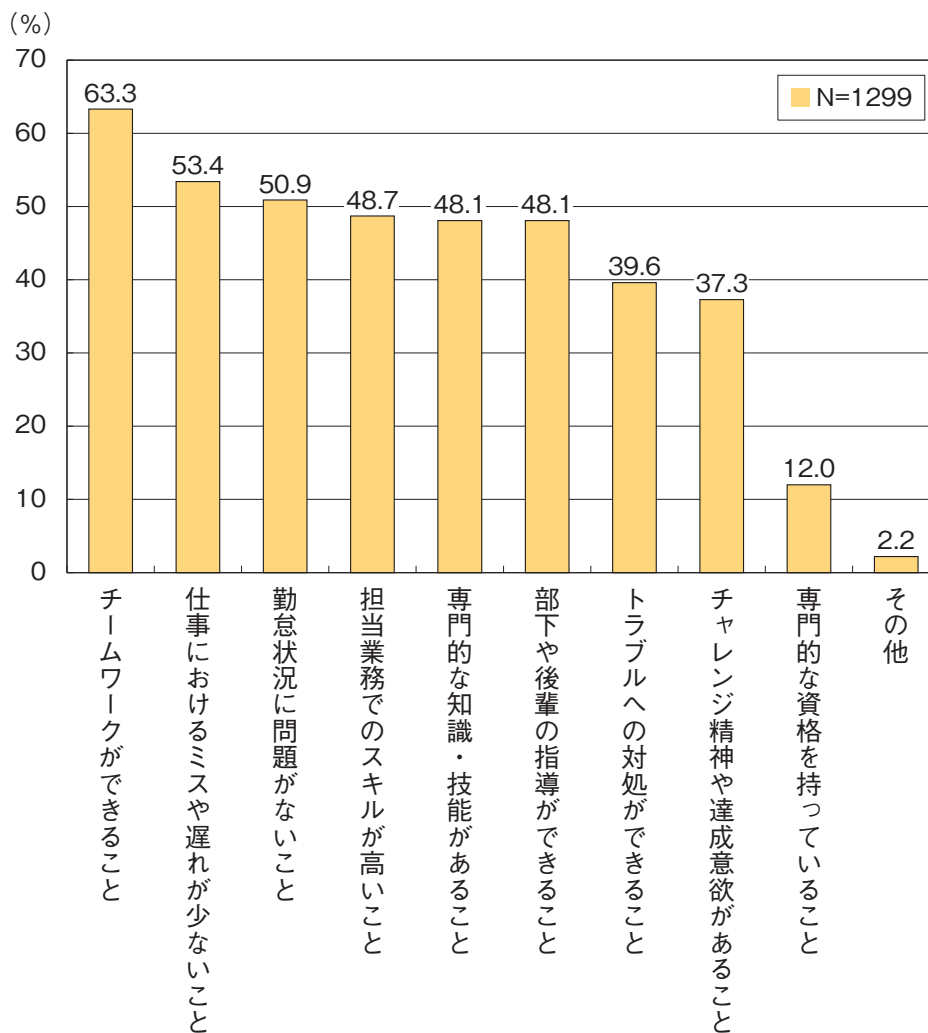
図表18 60歳以上の従業員が希望する年収（年金等を含む）



(5) 長く働くために必要な能力・勤務態度について (59歳以下従業員の回答)

長く働くために従業員が必要と思っている能力・勤務態度をみると、「チームワークができること」(63.3%)が特に多い。以下、「仕事におけるミスや遅れが少ないこと」(53.4%)、「勤怠状況に問題がないこと」(50.9%)も半数を超えている。

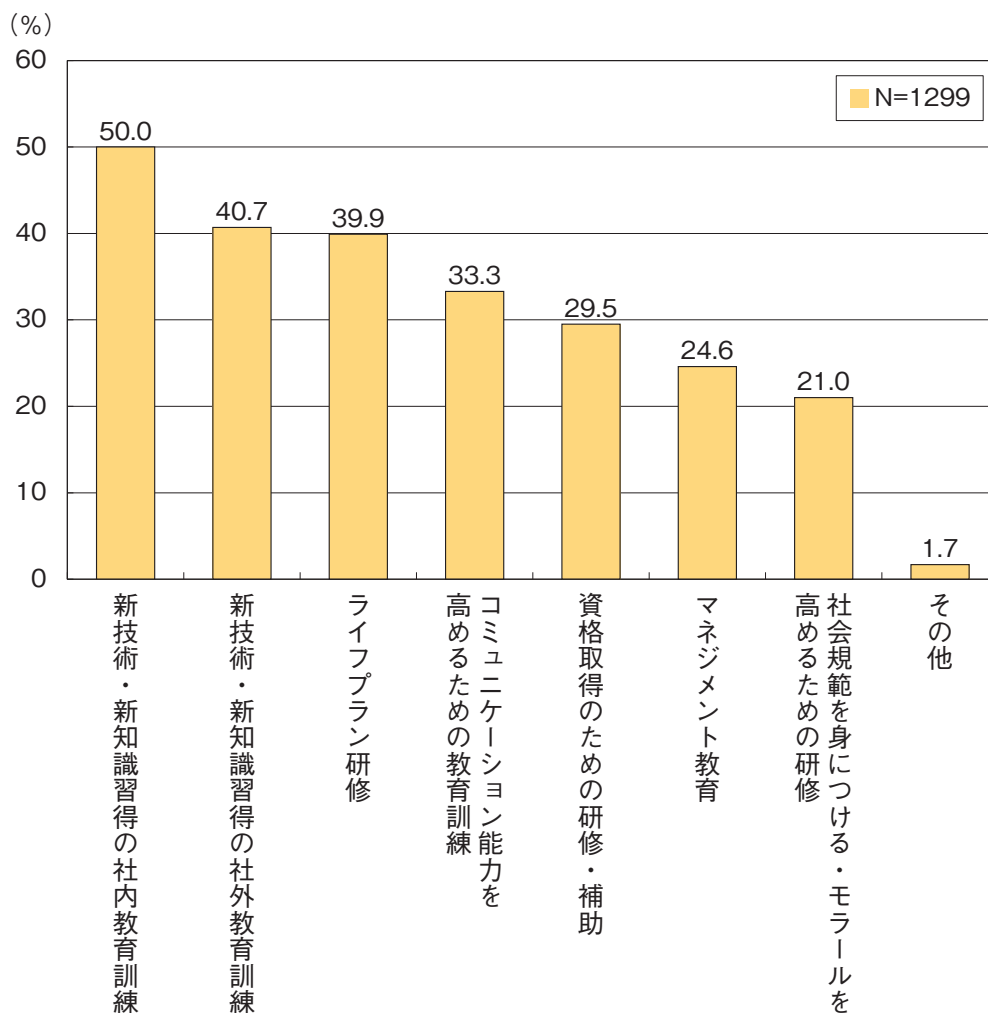
図表19 長く働くために必要な能力・勤務態度について



(6) 長く働くために今後必要と思われる教育訓練について (59歳以下従業員の回答)

長く働くために従業員が今後必要と思っている教育訓練としては、「新技術・新知識習得の社内教育訓練」が50.0%で最も多く、以下、「新技術・新知識習得の社外教育訓練」(40.7%)、「ライフプラン研修」(39.9%)、「コミュニケーション能力を高めるための教育訓練」(33.3%)、「資格取得のための研修・補助」(29.5%)、「マネジメント教育」(24.6%)、「社会規範を身につける・モラルを高めるための研修」(21.0%)、「その他」(1.7%)などが多い。

図表20 長く働くために今後必要と思われる教育訓練

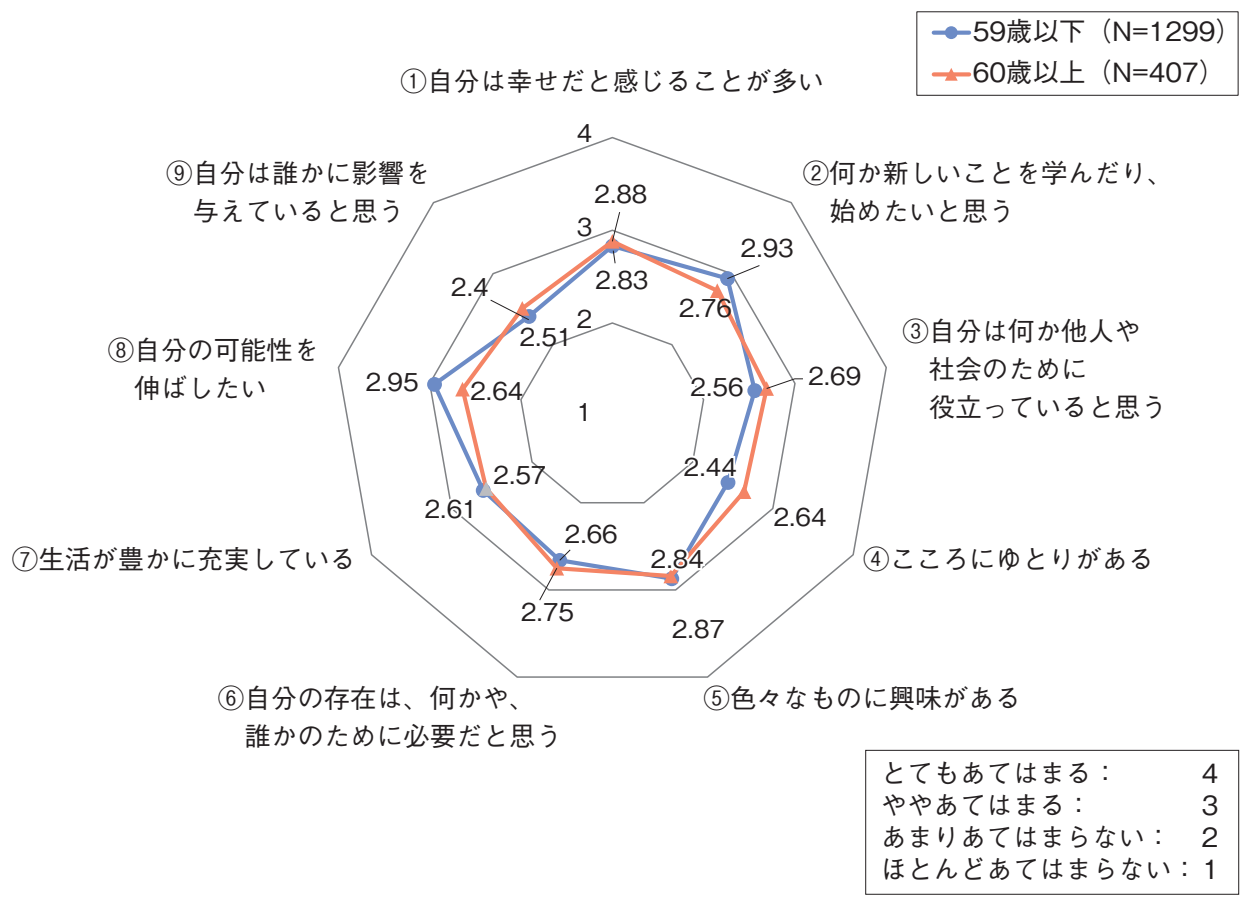


(7) 普段の生活の中で感じている気持ち (60歳以上と59歳以下従業員の回答)

60歳以上と59歳以下従業員を比較すると、普段の生活の中で感じている気持ちの平均点をみると、「④ここにゆとりがある」(60歳以上：2.64、59歳以下：2.44)や「③自分は何か他人や社会のために役立っていると思う」(60歳以上：2.69、59歳以下：2.56)などで、60歳以上が上回っている。

一方、59歳以下では、「⑧自分の可能性を伸ばしたい」(2.95)や「②何か新しいことを学んだり、始めたいと思う」(2.93)が、60歳以上を上回っている。

図表21 普段の生活の中で感じている気持ち



IV

ヒアリング調査結果



指 針

- 1 高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、風土を醸成する —— 34
- 2 高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える —— 35
- 3 豊富なメニューを用意して高齢者に強みを発揮してもらおう —— 35
- 4 メリハリの効いた処遇制度で高齢者の意欲を高める —— 36
- 5 高齢者が強みを発揮できる安全で働きやすい職場をつくる —— 37
- 6 生涯のキャリアを見すえた
一貫した人材育成システムを構築する —— 38

主要なヒアリング内容を指針に沿って整理した。



指針

1

高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、 風土を醸成する

企業の意見

- ・ 今までのベテランは活躍していたとしてもチャンスを与えるために若手にポストを譲る必要があった。しかし、定年を65歳に延長することで、60歳以上の従業員でも、今後若手へのポストの譲渡を気にしなくてもよくなるのでチャンスが広がるようになる。(ただ、ベテランが組織長を長く務めることで問題解決能力が高まるメリットはあるものの、後進が育たなくなるリスクがあるため6年で異動してもらうようにした。)
これからの従業員は、専門性を高めていくことが重要で、マネジメントに秀でた人は管理の仕事を担当し、技術力や専門性の高い人は専門職として社内で等級を上げていく方向だ。その結果、従来一部でみられたように若い内は一生懸命働くものの、ベテランになったら流して仕事をすることが難しくなると考えている。年齢にかかわらず、リスキリングやリカレント教育などを通じて、自発的にステップアップを図っていくことが求められるようになる。
- ・ (会社として) 高齢者にメリットを感じる業務としてクレーム対応があり、ベテランの方がスムーズだと思う。また、営業でもマニュアルはあるが、実際の場面ではマニュアル通りに対応すれば済むわけではなく、(若手も) 知識・経験のある高齢者(先輩)と一緒にやって対応することが多いので高齢者の存在は助かる。
- ・ 品質保証のような仕事では、ベテラン社員の方が多くの経験を持っており、優れた対応をすることが多い。そのため、現役で活躍するのが難しくなってきた55歳以上の人に、そのような場で活躍してもらうことを考えることもある。ただ、特定の部署などに高齢者ばかり増えてしまうと、職員の年齢バランスが悪くなるので気を付けていきたい。
- ・ 当社では、今まで新卒を採用し、教育を施して人材を育てることを基本としてきた。しかし近年、自社で不足している技術については、より規模の大きい会社で働いた経験のある60歳以上の経験者の採用を始めた。具体的には、ソフト開発分野の設計や仕組みなどに見識のある人を雇用したが、自社にはないノウハウを持って入社される方が増えており、今後も当社では持ちえない技術・ノウハウを持つ高齢者の採用も進めていきたい。

》 指針 2 高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える

企業の意見

- ・ 定年退職者は、そもそもベテランとして今の職場で活躍してきた人たちなので、定年後も同じ部署で継続して指導的立場で働く人が多い印象だ。ただ、指導が苦手な人もおり、そのような場合は現場作業を続けてもらっている。
- ・ 高齢者に対して役割ミッションを伝えることも重要だ。「お願いします」「あなたの力が必要なんです」「頼りにしています」と言ったことをいかに本人に訴えるかがポイントである。それに対し、ほとんどの場合、高齢者は「よし分かった」と言ってくれる。本人を尊重し、任せ、そしてやってくれたことに感謝するのが大切だと考えている。

60歳以上の従業員の意見

- ・ 持病を持っており会社から了解を得て残業は控えていることもあり、勤務時間に不満はない。
- ・ 技術革新の激しい中で、第一線で仕事することの難しさを感じていたので、技術者としての未練はあったものの管理職になって良かったと感じている。その後、役職定年で管理職を外れてエキスパート職になり、品質向上のための業務改善・仕組み作りなどに携わったが、仕事に対する違和感もなく、モチベーションの下がることもなかった。むしろ、管理職ではなくなったことで、わりと伸び伸び仕事ができるようになったと思う。

》 指針 3 豊富なメニューを用意して 高齢者に強みを発揮してもらおう

企業の意見

- ・ 60歳～65歳の人について見ると、肉体的に作業効率などが落ちるわけではないので、特別その層の人を意識して職場の作業環境を変えたりはしていない。しかし、60歳以上の従業員の場合、親が高齢で認知症や要介護・要支援状態になっており、親を病院に連れて行ったり、デイサービスなど施設対応が必要になることが多い。60歳過ぎの従業員ばかりではなく、50代の親も高齢化しているため介護が一番の問題になっている。お互い様のことなので、極力嫌な顔はせず、介護休暇や有給休暇に加え、半休などへの対応も融通をきかせるようにしている。勤務はフルタイムが基本だが、状況によっては週4日勤務にも対応している。65歳以上の中には週3日勤務の人などもいる。
- ・ 基本的に当社では高齢者を貴重な戦力であると認識しており、高齢者にも気持ち良く働いてもらいたいと考えている。例えば、定年後の高齢者が取得できなかった休暇制度や福利厚生を見直している。

60歳以上の従業員の意見

- ・体力的にも現場に出るのが難しく感じることもあるが、マニュアルや資料をまとめたりして若手を指導していくのも良いかと感じている。
- ・現在は、再雇用が終了すれば辞めるかもしれないと考えている。もし、週3日勤務などで雇用してもらえらば考えようと思う。

59歳以下の従業員の意見

- ・家族の介護や自分の健康を考えると、定年年齢を選択できるようにすること、時短勤務の利用、通勤時間の削減も大事だと思う。

》 指針 4 メリハリの効いた処遇制度で 高齢者の意欲を高める

企業の意見

- ・65歳以降も会社に残るケースはあるが、その場合はパートとして働いてもらう。65歳過ぎで残りたい人に対しては、会社も本人も気持ちよく終わってもらうタイミングをどのように設定するかは課題である。その意味では60～65歳であっても目標管理を導入し、65歳で終わってもらう人と残ってもらう人を明確に示すことが必要かもしれない。70歳までの雇用を考えると、重要なのはモチベーションとアウトプットが維持されて健康であること。これが満たされていれば、それ以外のハードルは特に高くない。
- ・会社としては組織の新陳代謝を図らなければならないので、定年退職前に後継者育成をして、この人しかこの仕事ができる人はいないという属人的な状況を作らないようにしている。ただ、十分に対応できていないこともある。そのため、特に余人をもって代えがたい専門部長的な従業員に対して、本人の同意を得た上で、経営会議での承認を経て、「シニア・スペシャリスト」の称号を与え、後継者育成という明確なミッションを与える制度を2年ほど前に設けた。シニア・スペシャリストの期間は長くても3年で1年ごとの更新だが、報酬は定年退職時の80%位と一般的な再雇用者よりも高めの水準にしている。3年間と設定したのは、後継者育成のための猶予期間という位置づけからだ。人数的にはごく限られた人が任命されている。

60歳以上の従業員の意見

- ・定年前は満足のいく賃金を受け取っていたが、定年後は年収ベースで賃金が従来の3分の1位に減ったが、それは仕方ないことだと思っている。問題なのはボーナスで、正社員の場合は2カ月分支給されるが、定年後は1.2カ月分に減額されてしまったので不満を感じている。特に定年前に一般職であった人は、仕事内容は変わらず給料は3分の1に減るので、不満を感じていると思う。

- ・賃金が大きく下がったことには納得できない。再雇用後の仕事量は、現場に行かずに指導や書類の作成・整理などといった形で具体的に変わるのであれば、賃金の低下もありうると思う。しかし、中には賃金は減ったものの、今まで通り仕事をする人もいる。働く上で報酬は重要で、皆が納得するためには仕事のボリュームに見合う報酬が必要だと思う。
- ・現在のように高齢者自身の意向が働かないまま定年後も同じ仕事を続けることが問題につながるように感じる。例えば、仕事ごとに給料などの違いを示し、本人に仕事を選択してもらう方が良いと感じる。

59歳以下の従業員の意見

- ・定年退職し、再雇用で働く人も現役時代と大体同じような仕事をしているが、給料が3分の1になっている。社内の多くの人が言っているように、その給料で生活をしていくのはきついと思う。給料の安さが、高齢者が働く上で一番ネックになっているのではないか。
- ・業務に見合った給料も重要である。高齢者の中には以前と同じようには働かない人もいるが、定年後も会社に残って若手を育ててくれたり、一生懸命働いてくれる人もいる。一生懸命働いても、あまり働かなくても給料が同じなのは、周りから見てもすごく嫌な感じだ。



指針

5

高齢者が強みを発揮できる
安全で働きやすい職場をつくる

企業の意見

- ・60歳以降の人では、自身の健康というよりも家族の介護などで転勤など仕事の制約を受けるケースが多いため、自身に加え家族の健康や悩みなどが無いのか、毎年1回自己申告をしてもらい、転勤や異動のときに確認するようにしている。
- ・技術開発を志向する人は、必ずしもマネジメントに向いていないことがある。その意味で、今も取り入れている複線型人事をしっかり機能させることが大切だと感じている。高齢者は細かいスキル（PC等）をもっていなくても、スキルを有している人に業務を依頼することで効率よく仕事をしている。つまり、周囲の人を巻き込んで業務を進めるコミュニケーション能力を持つ人が、仕事ができる人といえるかもしれない。
- ・定年後の業務内容はケースバイケースだが、スキルが高くて、人によっては作業効率が落ちたりしているため負荷の軽い業務に変わることもある。

60歳以上の従業員の意見

- ・出張で現場へ行くといっても、高所で安全帯をつけ、重い荷物を運びながら移動しなければならないこともあるので負荷がかかる。基本的に年齢が上がったら現場での仕事は避けた方が良く、出張へ行くのも62～63歳を超えると健康な人を除けば周囲と相談しながら行く感じになる。

》 指針 6 生涯のキャリアを見すえた 一貫した人材育成システムを構築する

企業の意見

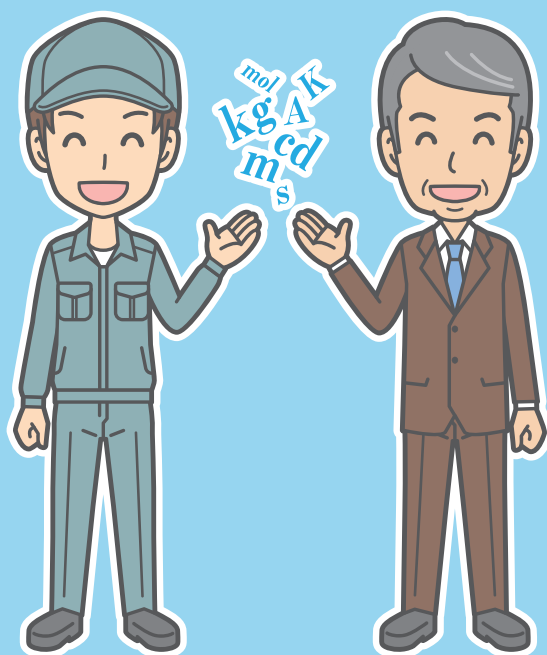
- ・ 高齢者だけが対象ではないが、3年前から年代別にキャリアデザイン研修やライフプランニング研修を行っている。特に50代の人には、数年後に定年になり、働き方も意識も変える必要があり、キャリアデザイン、ライフプランなどを自ら考えるための研修を行っている。キャリアデザイン研修を通して、年代別（新入社員時、2年目、3年目、30代前半、40代前半、50代半ば）に主体的なキャリア形成意識をもってもらうよう働きかけている。例えば40代～50代の人であれば、定年までの残り10年、20年、あるいは定年以降のキャリアビジョンをしっかりと意識して欲しいと思っている。
- ・ 昨今、リスクリングという考え方が注目を集めている。従業員は高齢になるまでスキルや意識なりの積み重ねを行ってきた。高齢期でも役割を担い、いきいきと活躍してもらうための学び直しの機会を提供することが大切だと考える。
- ・ 55歳の従業員を対象に毎年ライフプランセミナーを開催し、金銭や健康問題に加えて先輩OBの話などをテーマに取り上げている。また、50歳時点でもミニライフセミナーを行い、高齢になった時の意識面の準備をしている。その他にも、年齢層の高い従業員のいる部署では独自に私生活を含め、これからどのように働きたいかといった研修を行っているケースもある。

60歳以上の従業員の意見

- ・ 以前であれば、技術の仕事ができるのは35歳から50歳位までと言われたりしていたが、今では定年まで継続して同様の仕事をしている人もいる。管理職になっても、管理職の立場での再雇用は難しいので、定年後も技術に関する仕事の準備をしておく必要があると思う。
- ・ 定年後に給料が半分になると生活は苦しい。定年後も当社に残るのか、転職するか考えた方が良い。年金をもらえるまで認めてもらえるスキルを獲得し、自分を売り込む気概が欲しい。60歳で定年になってから採用してもらうのは難しく、50歳位から自分のスキルを認めてくれる会社への転職準備をしておく必要があると思う。



参 考 資 料



1	70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）	40
2	「同一労働同一賃金」	44
3	高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	46
4	高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2024年度現在）	50
5	関係機関のホームページ一覧	56
6	主要参考資料	57

1 70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）

事業主・労働者の皆さまへ

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 ⇒P 2、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 ⇒P 2、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。

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年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

- ・ 高年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、高年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、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年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。
- ・ 高年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。
- ・ 高年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年齢者を排除しようとするなど、高年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年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 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年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年齢者について、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年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、高年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、高年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4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	A	B
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		A	B
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		A	B
定年年齢に到達したことによる離職		A	B
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職		A	B
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職		A	B

※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>



》 2 「同一労働同一賃金」

○ 「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」の概要は以下の通りです。

「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。
- 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、個別具体の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**。

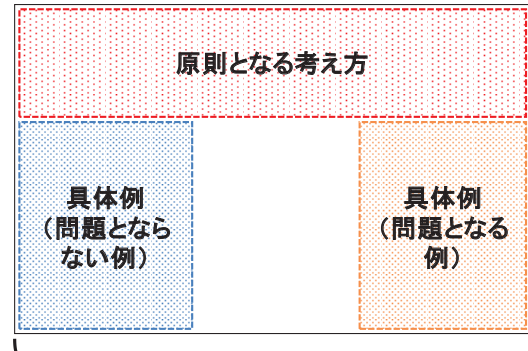
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 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た上で、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過し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住宅、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/11909000/001246983.pdf>



3 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

「70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国に70歳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、高齢者等が年齢に関わりなく働ける企業の普及・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、是非ご利用下さい。

70歳雇用推進プランナー[※] 高齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保(令和3年4月より努力義務化)などに向けた
高齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください!

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



- **急速な高齢化による生産年齢人口の減少**
人口統計によれば、今後、生産年齢人口(15~64歳)は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- **高齢者の高い就業意欲**
60歳以上への意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。



70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている
専門家です。

社会保険労務士 中小企業診断士 経営コンサルタント 人事労務管理担当経験者 など



相談・助言

無料

高齢者の活用に必要な環境の整備に関する
専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- ▶ 人事管理制度の整備に関すること
- ▶ 賃金、退職金制度の整備に関すること
- ▶ 職場改善、職域開発に関すること
- ▶ 能力開発に関すること
- ▶ 健康管理に関すること
- ▶ その他高齢者などの雇用問題に関すること

提案

無料

70歳までの就業機会確保などに向けた高齢者
戦力化のための定年上げや継続雇用延長などの
制度改定に関する具体的な提案を行っています。

- ▶ 課題の洗い出し
- ▶ 具体的な課題解決策の提案
- ▶ 制度見直しのメリットを見える化
- ▶ 制度整備に必要な規則例などの提供

その他のサービス

無料

◆ **雇用力評価ツールによる課題などの見える化**
簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高齢者を活用
するうえでの課題を見出し、解決策についてアドバイスを
します。

◆ **他社の取組みにおける好事例の提供**

同業他社の取組みが気になりますか?
他の会社がどういった取組みを行っているのか、貴社の
参考となる事例を提供します。

企画立案等サービス

有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について
具体的な解決策を作成し、高齢者の雇用・活用などを図る
ための条件整備をお手伝いします。

中高齢従業員の就業意識の向上などを支援するために、
貴社の要望に合った研修プランを
ご提供し、研修を行います。
(経費の1/2を機構(JEED)
が負担します。)



※令和5年4月より「65歳超雇用推進プランナー」から名称変更しました。

提案の具体例 無料

事業主のお悩み


- 70歳までの継続雇用延長を制度化したいけど、高齢者の健康面、安全面が心配…

課題解決策を提案

- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、適合する業務をマッチングさせましょう。
- また、健康・体力のチェックを定期的に行いましょう。
- 高齢者が安全に働き続けることができるよう、職場環境の改善を行いましょう。

利用者の声

- 健康管理などについて検討し、働きやすい職場づくりを行ってほしいと思います。
- 詳しく話が聞けてよかったです。



企画立案の具体例 有料

事業主のお悩み


- 在職老齢年金がなくなり、定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？


企画立案の提案

- 新賃金は「市場価値+継続雇用後の仕事内容における企業への貢献度等」を元に決定するなど事業主との綿密な打ち合わせにより、企業の成長を目的とし、事業主の要望に沿ったご提案を行います。

フォローアップ

- 企画立案の提案内容が適切だったか、新たな問題が生じていないか、フォローアップします。





高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

高齢従業員の在籍期間が延びることにより、人手が確保できます。また、制度化することで、若手・中堅社員も安心して働けるようになります。


企業の持続的な発展

長年培った知識・スキル・専門性を発揮するとともに、若手や中堅社員に技能の伝承をしてもらうことで、安定した企業活動が維持されます。

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先 JEEDの都道府県支部・高齢・障害者業務課までお問合せください。

出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーのご案内」
<https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/om5ru80000002tur-att/q2k4vk000001kb5y.pdf>



就業意識向上研修

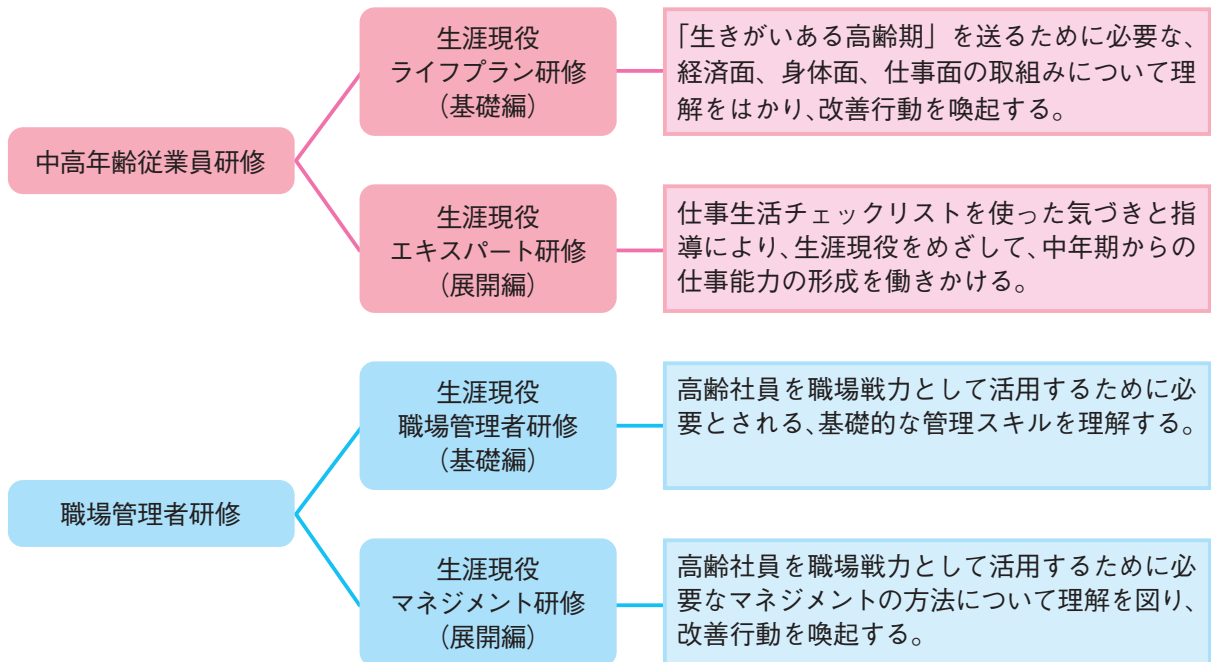
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーが企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修*と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。(有料)

※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。

就業意識向上研修コース別の概要



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



「70歳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下さい。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

各都道府県支部 高齢・障害者業務課

問い合わせ先

※高齢・障害者窓口サービス課（助成金、納付金業務を主に担当）の番号

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



■高齢・障害・求職者雇用支援機構 支部高齢・障害者業務課 一覧

都道府県	郵便番号	住所	電話番号
北海道	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒263-0004	千葉市稲毛区六方町 274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京	〒130-0022	墨田区江東橋 2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794 03-5638-2284 (※)
神奈川	〒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	〒951-8061	新潟市中央区西堀通 6-866 NEXT21 ビル 12 階	025-226-6011
富山	〒933-0982	高岡市八ヶ 55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川	〒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	〒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	〒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	〒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	〒500-8842	岐阜市金町 5-25 G-front II 7 階	058-265-5823
静岡	〒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	〒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	〒514-0002	津市島崎町 327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀	〒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	〒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	〒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 06-7664-0722 (※)
兵庫	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒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	〒861-1102	合志市大字須屋 2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分	〒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	〒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	〒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	〒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

2023(令和5)年10月現在

4 高齢者雇用に関する各種助成金一覧（2024年度現在）

(1) 65歳超雇用推進助成金

当助成金は、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、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものです。

(事業主の皆さまへ)

令和6年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用管理制度の整備等、高齢者の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成し、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要 以下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。

- A. 65歳以上への定年引上げ 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
B. 定年の定め廃止 D. 他社による継続雇用制度の導入

支給額 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歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数(注)	65歳	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	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	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】

措置内容 60歳以上 被保険者数(注)	66～69歳		70歳以上	
	支給上限額	10万円	支給上限額	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の額を助成します。

(注) 60歳以上被保険者数とは、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の数となります。また、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、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1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

申請受付期間

A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から15日(15日が行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たる場合は翌開庁日))まで

- ※ 「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部 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「都道府県支部」という。)に支給申請してください。
- ※ 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。

厚生労働省



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

LL060401001

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）

- 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又は改善
- 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

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	中小企業以外
60%	45%

※ 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、⑥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。

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円（中小企業以外は22.5万円）となります。2回目以降の申請は、④と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

主な支給要件

- (1) 「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て、計画内容について認定を受けていること。
- (2) 上記計画に基づき、高齢者雇用管理整備の措置を実施し、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。
- (3) 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講じられた高齢者雇用管理整備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人以上いること。
- (4) 雇用管理整備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。

受給手続の流れ

1. 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。

2. 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。

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に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。(実施期間：2年～3年)

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
30万円	23万円

※ 1支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。

主な支給要件

- (1) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度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。
※ 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として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ませぬ。
- (2) 上記(1)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を無期雇用労働者に転換すること。
※ 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ぬ。
- (3) 上記(1)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か月分の賃金を支給すること。
※ 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。

受給手続の流れ

1. 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。

2. 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。



注意事項 (Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通)

- 各コースの所定の期間において、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定に違反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です。
- 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。
- 不正受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、支給決定日の翌日から起算して5年間保存しなければなりません。
- この他、助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構都道府県支部(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>



出典：厚生労働省「令和6年度 65歳超雇用推進助成金のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001233792.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下さい。

(2) 特定求職者雇用開発助成金

◆特定就職困難者コース（60歳以上）

- a. 高年齢者（60歳以上）、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。
- b. 対象労働者の類型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		支払方法
採用する労働者	週あたりの 所定労働時間	中小企業	中小企業 以外	
高年齢者 (60歳以上) (母子家庭の母等)	30時間以上 (短時間労働者以外)	60万円	50万円	30万円(25万円)×2期
	20時間以上 30時間未満 (短時間労働者)	40万円	30万円	20万円(15万円)×2期

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



(3) 高年齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて、就業規則や労働協約の定めるところにより、高年齢労働者に適用される賃金に関する規定または賃金テーブルの増額改定に取り組む事業主に対して支給される助成金です。

事業主の皆さまへ

「高年齢労働者処遇改善促進助成金」をご活用ください

2023（令和5）年4月1日より、支給要件等が改正されました

高年齢労働者処遇改善促進助成金とは

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する観点から、**60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて**、就業規則や労働協約の定めるところにより、高年齢労働者に適用される**賃金に関する規定または賃金テーブル**（以下、賃金規定等）の**増額改定に取り組む事業主**に対して支給される助成金です。

事業主の皆さまには、本助成金を活用して、高年齢労働者が継続して働きやすい環境を整えていただくようお願いします。

支給要件 本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしている必要があります。

- (1) 以下のAとBを算出・比較し、**75%以上**であることが確認できる事業主であること。
 (注) 算定対象労働者※1が20人に満たない事業所は、任意指定除外者※2を除いて減少率を算定。

A	すべての算定対象労働者の60歳到達時点での1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金※3
B	賃金規定等を増額改定した後のすべての算定対象労働者の、1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

- (2) 賃金規定等の改定後の高年齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少している事業主であること。
 (3) 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主であること。

※1 算定対象労働者とは、事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者のことをいいます。

※2 任意指定除外者とは、算定対象労働者が20人に満たない事業所であって、算定対象労働者の希望により雇用形態が変更（例：フルタイムからパートタイム等）になり、賃金規定等改定日後も高年齢雇用継続基本給付金を受給する者（事業主が各支給対象期の支給申請時に任意に指定した1人のみに限る）のことをいいます。

※3 毎月決まって支払われる賃金とは、基本給と諸手当のことをいいます（労働協約、就業規則または労働契約等において明示されているものに限る）。諸手当に含むか否かについては以下によって判断されます。

- ① 諸手当に含むもの
 労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。
- ② 諸手当に含まないもの
 (ア) 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精進手当、報奨金等）
 (イ) 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）
- ③ 上記①、②以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとします。ただし、上記①に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記②に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めます。
 (ア) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当
 (イ) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当
 (ウ) 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

裏面に続きます

LL050401保01

支給申請回数

本助成金の申請は、支給対象期の第1期から第4期まで（6か月ごと）の最大4回（2年間）できます。

支給額

支給額： $(A - B) \times 2/3$ （中小企業以外は1/2）
※100円未満切り捨て

AからBを引いた額に、 $2/3$ （中小企業以外は1/2）を乗じた額（100円未満切り捨て）

A	賃金規定等の改定前の高年齢継続基本給付金の総額
B	賃金規定等の改定後に、各支給対象期※4を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額

※4 支給対象期とは、賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の6か月間を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期といいます。

助成金を申請するには（申請手続き）

賃金規定等改定計画書の提出

賃金規定等改定計画書（以下、計画書）を作成し、賃金規定等改定予定日の前日までに添付書類※5を添えて管轄の労働局※6に提出して、労働局長の認定を受けてください。
計画書は適用事業所ごとに作成し、賃金規定等改定年月日や算定対象労働者を記載してください。

※5 計画書の様式やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 計画書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

認定後、計画書に記載された内容に変更が生じた場合

賃金規定等改定予定日の変更は、変更後の賃金規定等改定予定日の前日までに、それ以外の変更は、支給対象期の第1期支給申請日までに、変更届と計画書の写しを管轄の労働局に提出してください。

支給申請

認定された計画書に基づき賃金規定等の増額改定を行った場合、各支給対象期末月分に係る管轄安定所が指定した高年齢雇用継続基本給付金の支給申請月の翌月の初日から起算して2か月以内に、高年齢労働者処遇改善促進助成金支給申請書（様式第3号）、高年齢労働者処遇改善促進助成金支給申請書（別紙）（様式第3-1号）に、添付書類※7を添えて管轄労働局長※8に提出してください。

※7 申請書の様式やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

支給要件の詳細や具体的な手続きは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。



都道府県労働局・ハローワーク

出典:厚生労働省リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001082077.pdf>



詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「高年齢労働者処遇改善促進助成金」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/index_00039.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）にお問い合わせ下さい。

》5 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下さい。

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/>



【高齢者活用事例の紹介】

○ 高齢者活躍企業事例サイト

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



厚生労働省

📍 <https://www.mhlw.go.jp/index.html>



● 高齢者雇用対策について

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



» 6 主要参考資料

- 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。
「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」

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



- 70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーのご案内

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html



- 65歳超雇用推進助成金

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



- 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

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



- 特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース（60歳以上）

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



- 高年齢労働者処遇改善促進助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00039.html



計量計測機器製造業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

氏名	所属及び職名	
委員		
内田 賢	東京学芸大学	名誉教授（座長）
岩間 有美	株式会社イシダ	総務人事部次長
河原 博之	株式会社共和電業	経営管理本部副本部長
石川 秀寿	株式会社島津製作所	人事部人材開発室 マネージャー
寺田 圭彦	株式会社チノー	経営管理本部 人事企画室室長
池田 直弘	東京計装株式会社	総務部担当課長
吉池 浩次	長野計器株式会社	総務統括部人事部長
シンクタンク		
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長
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
事務局		
三澤慶一郎	一般社団法人日本計量機器工業連合会	専務理事
鈴木 淳	一般社団法人日本計量機器工業連合会	総務部部长
田口佳代子	一般社団法人日本計量機器工業連合会	総務部課長
新沼 唯	一般社団法人日本計量機器工業連合会	総務部係長

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

計量計測機器製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン
～はたらくすべての人々のウェルビーイング実現のために～

発行 令和6年9月

一般社団法人 日本計量機器工業联合会

〒162-0837 東京都新宿区納戸町25-1
TEL : 03-3268-2121 FAX : 03-3268-2167
<https://www.keikoren.or.jp>



無断転載を禁ず

計量計測機器製造業 高齢者の活躍に向けた ガイドライン

令和6年9月

一般社団法人 日本計量機器工業連合会
計量計測機器製造業高齢者雇用推進委員会