

産業別高齢者雇用推進事業の概要

事業の背景について

我が国では、急速に高齢化が進行しています。令和2年版（2020年版）高齢社会白書によると、我が国の高齢化率（全人口に占める65歳以上の人口の割合）は28.4%に上昇し、世界の主要国で最高水準となっています。今後も高齢化は一層進行し、最新の人口統計では2065年の高齢化率は40%近くに達する見込みです。こうした中で、中長期的には、労働力人口の減少が見込まれることから、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

我が国は「超高齢社会」へ

生産年齢人口（15～64歳）の減少と高齢化の進展

労働力人口の減少

対策

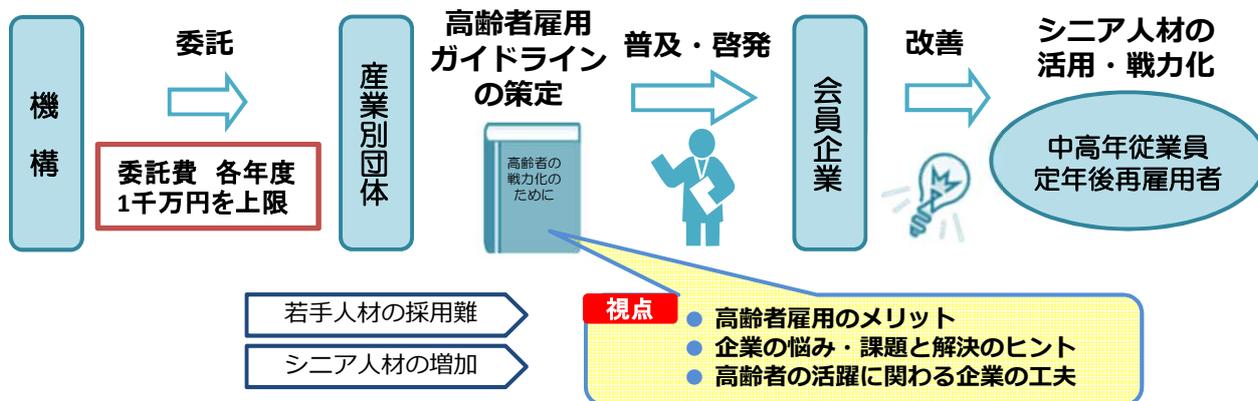
「改正高齢者雇用安定法施行」（R3）
～70歳までの就業機会を確保～

高齢者の長年の職業経験や高い専門能力、就業意欲を活用して組織を活性化！

（生涯現役社会の実現）

当事業について

産業毎に、労働力人口の高齢化の状況や、置かれている経営環境、求められる労働者の性質、形態が異なります。そうした諸条件の差異を考慮し、産業別団体内に推進委員会を設置し、高齢者雇用に関する具体的な実態把握や課題解決の方策・提言について検討を行い、ガイドラインとして取りまとめ、普及啓発を行います。



事業の流れについて

※スケジュールは一例です。

1年次目

- 高齢者雇用推進委員会の開催（年5回程度）
- 基礎データの収集（アンケート調査、ヒアリング調査等の実施）
- 事業報告書の作成（中間報告書）

2年次目

- 高齢者雇用推進委員会の開催（年3回程度）
- ガイドラインの策定（会員企業等への配布）
- 普及啓発活動の実施（高齢者雇用推進セミナー等の開催）
- 事業報告書の作成（最終報告書）

ガイドラインの内容

テーマ設定（例）

制度面の改善

例) 継続雇用、
勤務形態、
賃金・処遇等

能力開発の改善

例) 次世代との関係性
の構築、教育訓練、
技能伝承等

作業施設等の改善

例) 体力負荷軽減、
視力等低下対策、
ヒヤリハット等

新職場・職務の創出

例) 事業の多角化
・拡大、
新規事業創出等

健康管理・安全衛生

例) 生活習慣病予防、
メンタルヘルス、
安全対策等

定年前の準備支援

例) キャリアパス
・ライフプラン
研修、面談等

他業種のガイドラインの紹介（令和2年度策定）

令和元年度から令和2年度にかけて、当事業を実施した6団体のガイドラインを紹介します。

○工業炉製造業（一般社団法人日本工業炉協会）

「工業炉製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン —高齢者の活躍を企業成長に生かす—」

安定的な労働力の確保が課題となっている工業炉製造業では、従業員が安心して活躍できる場の整備・拡充を図ること、長年の職業人生を通して蓄積してきた技術や経験、知識をもつ高齢者のさらなる活用が不可欠です。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組むべき課題や方向を5つの指針にまとめています。



○情報サービス業（一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会）

「情報サービス業（情報子会社等）におけるシニア 人材活用に関するガイドライン」

主に事業会社のIT業務を専門的に担当するために設立された子会社は「情報子会社」と呼ばれます。その特性に基づくシニア人材活用のポイントを紹介し、インタビュー調査などの結果から把握した各社の取組み事例とともに、取組みの指針を提示しています。



○ハイヤー・タクシー業（一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会）

「ハイヤー・タクシー業 高齢者の活躍に向けたガイドライン 公共交通機関として安全・安心輸送のために」

タクシー事業者が、地域に密着した公共交通機関としてのサービスを維持するためには、若者・女性の採用・定着のほか、高齢者の活用とその長期的な活躍についても推進していかなくてはなりません。今後の課題解決策などをふまえて検討した結果をとりまとめています。



○マンション管理業（一般社団法人マンション管理業協会）

「マンション管理業 高齢者活躍に向けたガイドライン」

マンション管理業において高齢者を含めた雇用の実態を把握するための調査の結果、従業員の不足感が現場従業員（管理員・清掃員）だけでなく、技術担当者や営業担当者、事務管理業務の担当者などにも広がっており、高齢者を含め多様な人材を確保していくことが喫緊の課題であることが明らかになりました。多様な人材がさらに活躍していくための3つのポイントを紹介しています。



○葬儀業（全日本葬祭業協同組合連合会）

「葬儀業における高齢者活用推進のためのガイドライン ～高齢者の活用による業務スタイルの変化への対応～」

葬儀業においては、中長期的に見れば働き手が不足するなかで、人材の確保は事業の継続・発展を左右する経営課題であり、高齢者の活用を図る必要があります。高齢者の活躍を経営パフォーマンスにつなげるための企業の取組みを紹介しつつ、今後の葬儀業における発展的な高齢者活用に向けて、新たに業界として推進していくべきポイントを整理しています。



○医療業（公益社団法人全日本病院協会）

「病院における 高齢医療従事者の雇用・働き方ハンドブック」

医療業における看護・介護分野の人材不足は積年の課題です。看護職・看護補助職が高齢になっても引き続き病院で働き続けるための方策について示すほか、看護職・看護補助職の身体的負担に注目し、その軽減のため装着型医療支援ロボットの効果的な活用方法を紹介しています。



令和3年度の事業実施団体

現在、9団体（1年次目：6団体、2年次目：3団体）が本事業に取り組んでいます。今年度は、2年次目の3団体がガイドライン策定予定です。

～取組団体～（産業分類番号順）

【1年次目】

- ①一般社団法人日本鳶工業連合会
- ②一般社団法人日本機械土工協会
- ③一般社団法人全国基礎工事業団体連合会
- ④一般社団法人日本鉄リサイクル工業会
- ⑤一般社団法人日本歯車工業会
- ⑥一般社団法人全国食品リサイクル連合会

【2年次目】

- ①公益社団法人日本メディカル給食協会
- ②全国油脂事業協同組合連合会
- ③公益社団法人全国保育サービス協会

取り組み業種について

これまでに90業種（101件）のガイドラインを策定しています（R3.3.31現在）。内容は当機構ホームページでもご覧いただけます。

⇒ <https://www.ieed.go.jp/elderly/enterprise/guideline/index.html>

主な取組み業種

建設業関連	製造業関連	情報通信業関連	卸・小売業関連	サービス業関連
建設、基礎工事、とび・土工工事、機械土工工事、建設揚重業 等	パン、製紙、鍛造、自動車車体、漬物、バルブ、工作機械、工業炉 等	情報サービス、組込みシステム、コンピュータソフトウェア 等	食料品小売、百貨店、専門店、アパレル・ファッション 等	ホテル、旅行、保育サービス、製造請負・派遣、ゴルフ場、葬儀 等

利用者の声

高齢者雇用推進セミナー受講者の感想です。これら以外にもガイドラインをご覧になった多くの皆様からご好評をいただいております。

<p>製造業 /管理・監督者</p>  <p>「規程の整備のみではなく、配慮、能力開発、意識改革など、会社が考えておかなければならないことがよく分かりました。」</p>	<p>サービス業 /経営者・役員</p>  <p>「企業事例が大変参考になった。まだ取り組んでいない事例も多数あり、今後の会社運営に活かしたい。」</p>	<p>情報通信業 /管理・監督者</p>  <p>「手引きはしっかり読み込んで参考にしたい。同業界の社でも企業規模によってはポイントが違ってくるのも良く分かりました。」</p>	<p>卸売・小売業 /管理・監督者</p>  <p>「年齢別のキャリア面接などの中でガイドブックを活用し定年に向けた従業員の事前準備に対する動機づけに活かしていきたい。」</p>	<p>医療・福祉業 /従業員</p>  <p>「アセスメントシート、目標管理シート、従業員の業務遂行チェックリストなどの例が役立つと思います。」</p>
---	--	---	--	---

<参考> 委託契約までの流れ

- 1月中旬～下旬 : 事業実施団体の募集（公募）
 - 2月下旬 : 事業実施団体の決定及び結果の通知
 - 4月初旬まで : 2年間の実施計画の作成
 - 4月中旬～下旬 : 委託契約の締結
- 事業の実施

※昨年度実績を基に作成したものであり、変更の可能性があります。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
雇用推進・研究部 産業別雇用推進課

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

Tel.043-297-9530 <https://www.ieed.go.jp/>