

## 平成23年度業務実績評価シート添付資料

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

## 平成23年度業務実績評価シート添付資料目次

資料1	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 評議員名簿	1
資料2	外部評価委員名簿	2
資料3	外部評価結果	4
資料4	ホームページアクセスログ数	5
資料5	ホームページに寄せられた質問・要望等の内容	6
資料6	平成23年度高齢者雇用アドバイザー等による相談援助に関する追跡調査結果	7
資料7	高齢者雇用アドバイザー等活動事例	10
資料8	平成23年度高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供（エグゼクティブ サマリー）	12
資料9	平成23年度実践的調査研究にかかる成果について	16
資料10	平成23年度「70歳まで働ける企業」の実現に向けたシンポジウム	17
資料11	平成23年度共同研究一覧	18
資料12	平成23年度高齢者ワークシェアリング推進事業における取組企業一覧	19
資料13	平成23年度産業団体策定ガイドライン概要	20
資料14	高齢者雇用開発コンテスト表彰式に関するアンケート調査結果	21
資料15	平成23年度「エルダー」発行一覧	22
資料16	「エルダー」アンケート調査結果	23
資料17	地域センター利用者数の推移	24
資料18	アンケート調査結果（職リハ計画内容）	25
資料19	職業準備支援（障害別利用者の推移）、職業準備支援等修了者の状況	26
資料20	アンケート調査結果（職業準備支援）	27
資料21	発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会報告書	29
資料22	ジョブコーチ支援事業状況（障害種別の支援対象者の推移）、職場定着の 状況	33
資料23	アンケート調査結果（ジョブコーチ支援事業）	34
資料24	リワーク支援の実際について	36
資料25	職場復帰支援（リワーク支援）－ご利用者の声－	37
資料26	アンケート調査結果（精神障害者総合雇用支援）	49
資料27	「事業主支援ワークショップ」の概要	52
資料28	全国の支援ネットワークを活用した事業主支援の取組	53
資料29	アンケート調査結果（事業主援助業務）	55
資料30	地域障害者職業センターにおける障害者雇用納付金業務との連携による 効果的な事業主支援検討委員会報告書	57
資料31	職業リハビリテーション事例集	60

資料 3 2	平成23年度研修実施状況	6 6
資料 3 3	研修受講者等の所属機関別状況（平成23年度）	6 7
資料 3 4	平成23年度実施した研修受講者に対するアンケート結果	6 8
資料 3 5	アンケート自由記述欄の内容	6 9
資料 3 6	平成23年度調査・研究テーマ	7 5
資料 3 7	平成23年度終了研究に係る研究評価委員による評価結果一覧	7 6
資料 3 8	「第19回職業リハビリテーション研究発表会」実施状況及びアンケート結果	8 3
資料 3 9	平成23年度職業リハビリテーションに関する調査・研究成果の地域普及結果の概要	8 5
資料 4 0	平成23年度学会等における発表状況	8 7
資料 4 1	障害者職業総合センター研究部門ホームページアクセス件数	8 8
資料 4 2	平成23年度研究成果物の利用状況調査結果	8 9
資料 4 3	中央障害者職業能力開発校及び吉備高原障害者職業能力開発校における受講者数等	9 2
資料 4 4	訓練生の状況に応じた弾力的な職業訓練の実施	9 3
資料 4 5	職業訓練実践マニュアル（発達障害者編）	9 4
資料 4 6	職業訓練実践マニュアル（重度視覚障害者編）	9 8
資料 4 7	「障害者能力開発指導者交流集会」参加者数及び報告書送付数の推移	1 0 3
資料 4 8	障害者職業訓練推進交流プラザ概要	1 0 4
資料 4 9	「一般校を活用した障害者能力開発事業」に係る訓練指導員研修への協力	1 1 4
資料 5 0	平成23年度事業主説明会開催状況	1 1 6
資料 5 1	平成23年度障害者雇用納付金の申告納付等状況並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給状況	1 1 7
資料 5 2	平成23年度障害者雇用納付金関係業務調査実施状況	1 1 8
資料 5 3	平成23年度障害者助成金事業所に対するアンケート調査結果	1 1 9
資料 5 4	平成23年度「障害者雇用に関する実践的手法の開発・提供」に係る成果物一覧	1 2 0
資料 5 5	平成23年度就労支援機器等の貸出し終了後の状況について	1 2 1
資料 5 6	障害者ワークフェア2010 in さいたまアンケート結果	1 2 3
資料 5 7	「働く広場」アンケート調査結果	1 2 8
資料 5 8	平成23年度「働く広場」発行一覧	1 2 9
資料 5 9	離職者訓練 訓練区分別入所・修了状況	1 3 0
資料 6 0	就職支援マップの概要	1 3 1
資料 6 1	就職支援ガイドの概要	1 3 2
資料 6 2	就職支援ノウハウの提供について	1 3 3

資料 6 3	高度技能者養成訓練の訓練カリキュラム	1 3 4
資料 6 4	平成23年度「ものづくり体験教室」実施状況	1 3 5
資料 6 5	職業能力開発大学校における地域社会との連携について	1 4 0
資料 6 6	在職者訓練 訓練区分別・訓練分野別実施状況	1 4 1
資料 6 7	アンケート調査結果（在職者訓練）	1 4 2
資料 6 8	訓練カルテ方式について	1 4 3
資料 6 9	在職者訓練 習得度測定の概要	1 4 4
資料 7 0	指導員養成訓練における訓練コーディネート、キャリア・コンサルティング、 就労支援関連科目の実施計画表	1 4 5
資料 7 1	平成23年度調査研究テーマ及び概要について	1 4 6
資料 7 2	専門課程新課：電気エネルギー制御課の概要	1 4 8
資料 7 3	平成23年度 政府間技術協力事業の実施状況	1 4 9
資料 7 4	機構版教育訓練ガイドライン概要	1 5 1
資料 7 5	事業所に対するヒアリング調査について	1 5 2

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 評議員名簿

氏名	現職
大熊 由紀子	国際医療福祉大学大学院 教授
小川 栄一	(社福)日本身体障害者団体連合会 会長
兼子 昌一郎	日本基幹産業労働組合連合会 中央副執行委員長
川崎 洋子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
北原 守	(社福)全日本手をつなぐ育成会 理事長
栗原 敏郎	(社)全国重度障害者雇用事業所協会 会長
神代 和俊	横浜国立大学 名誉教授
小海 ながはる治	株式会社イトーヨーカ堂 勤労厚生部 総括マネジャー
小林 信	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
坂田 甲一	トッパン・フォームズ株式会社 総務本部長
笹が川 吉彦	(社福)日本盲人会連合 名誉会長
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環 教授
杉山 豊治	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用法制対策局 局長
住野 敏彦	日本私鉄労働組合総連合会 中央副執行委員長
高松 伸ゆき	全日本運輸産業労働組合連合会 副執行委員長
高山 祐志郎	日本商工会議所 産業政策第二部 副部長
中村 善雄	UIゼンセン同盟 常任中央執行委員・政策局長
深尾 とき子	ジャーナリスト
藤村 ひろゆき之	法政大学 大学院 教授
松本 まさし志	(財)全日本ろうあ連盟 理事
松矢 かつひろ	東京学芸大学名誉教授、目白大学客員教授
山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク 副代表

計 22名 (敬称略 五十音順)

任期 平成23年4月1日から平成25年3月31日

※北原守氏は平成23年6月9日から平成25年3月31日

※佐藤博樹氏は平成23年10月3日から平成25年3月31日

※杉山豊治氏は平成23年10月26日から平成25年3月31日

※中村善雄氏は平成24年4月20日から平成25年3月31日

※高山祐志郎氏は平成24年5月17日から平成25年3月31日

※松本正志氏は平成24年6月28日から平成25年3月31日

## 外部評価委員名簿

(委嘱期間:平成23年4月1日～平成25年3月31日)

平成24年5月30日現在

	委員氏名	役職
外部評価委員会	大熊 由紀子	国際医療福祉大学大学院 教授
	神代 和俊 (委員長)	横浜国立大学 名誉教授
	佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環 教授
	深尾 凱子	ジャーナリスト
	藤村 博之	法政大学 専門職大学院 教授
	松矢 勝宏 (副委員長)	東京学芸大学 名誉教授
職業リハビリテーション専門部会	松井 亮輔 (副部会長)	法政大学 名誉教授
	渡辺 三枝子	立教大学大学院 特任教授
	江藤 文夫	国立障害者リハビリテーションセンター 総長
	野中 猛	日本福祉大学 研究フェロー
	朝日 雅也	埼玉県立大学 教授
	石渡 和実	東洋英和女学院大学 教授
	大南 英明	全国特別支援教育推進連盟 理事長
	松矢 勝宏 (部会長)	東京学芸大学 名誉教授

(敬称略:区分別 五十音別)

※佐藤委員の委嘱期間は平成23年10月3日～平成25年3月31日

平成24年5月30日現在

	委 員 氏 名	役 職
職業能力開発専門部会	浦山 哲郎	全国専修学校各種学校総連合会 理事・総務委員長
	黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
	佐藤 博樹 (部会長)	東京大学大学院情報学環 教授
	野崎 薫子 (副部会長)	弁護士
	間瀬 和子	東京都立中央・城北職業能力開発センター 所長
	江森 孝至	日本食品関連産業労働組合総連合会 会長
	澤田 和男	日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員長代行
	新谷 信幸	日本労働組合総連合会 総合労働局長
	中村 善雄	UIゼンセン同盟 常任中央委員・政策局長
	苧野 恭成	全国商工会連合会 企業支援部長
	小林 信	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
	間部 彰成	日本商工会議所 産業政策第二部長
	高橋 弘行	日本経済団体連合会 労働政策本部長

(敬称略:区分別 五十音別)

※職業能力開発専門部会委員の委嘱期間は平成23年10月3日～平成25年3月31日

※江森委員の委嘱期間は平成24年1月1日～平成25年3月31日

※間部委員の委嘱期間は平成24年5月15日～平成25年3月31日

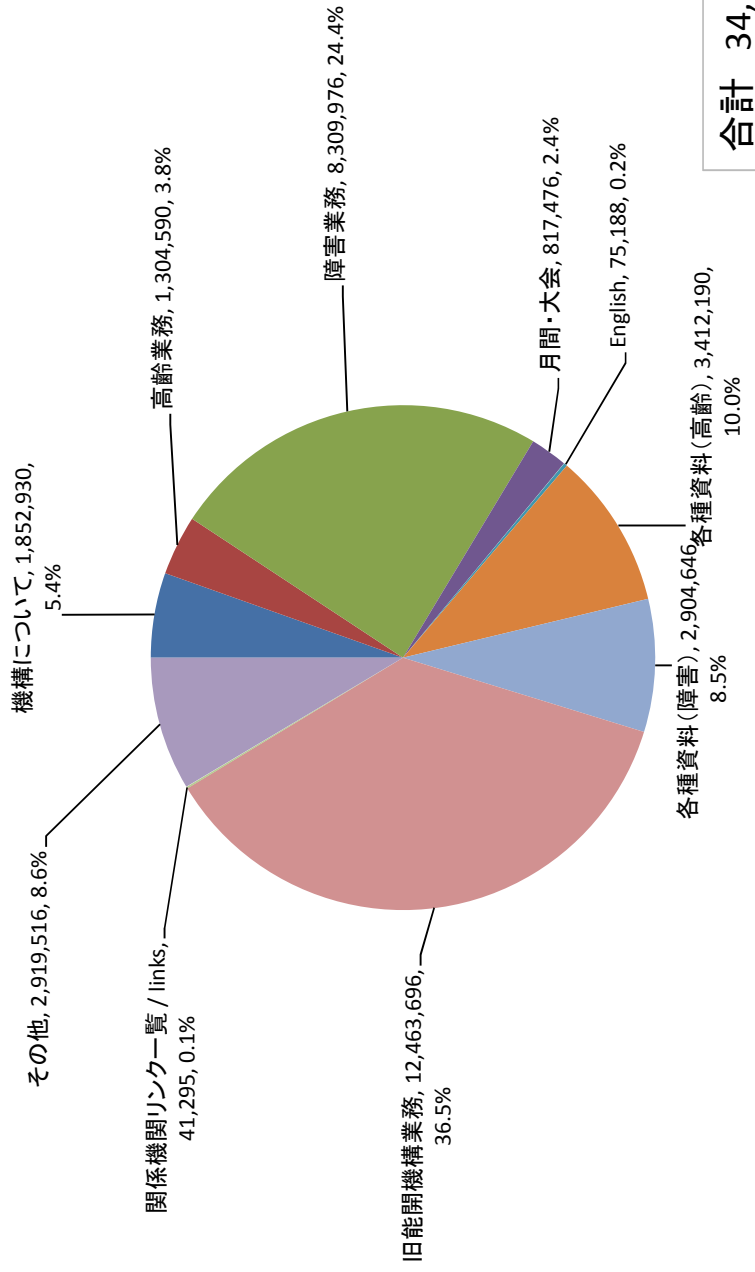
平成24年6月7日

## 外部評価結果

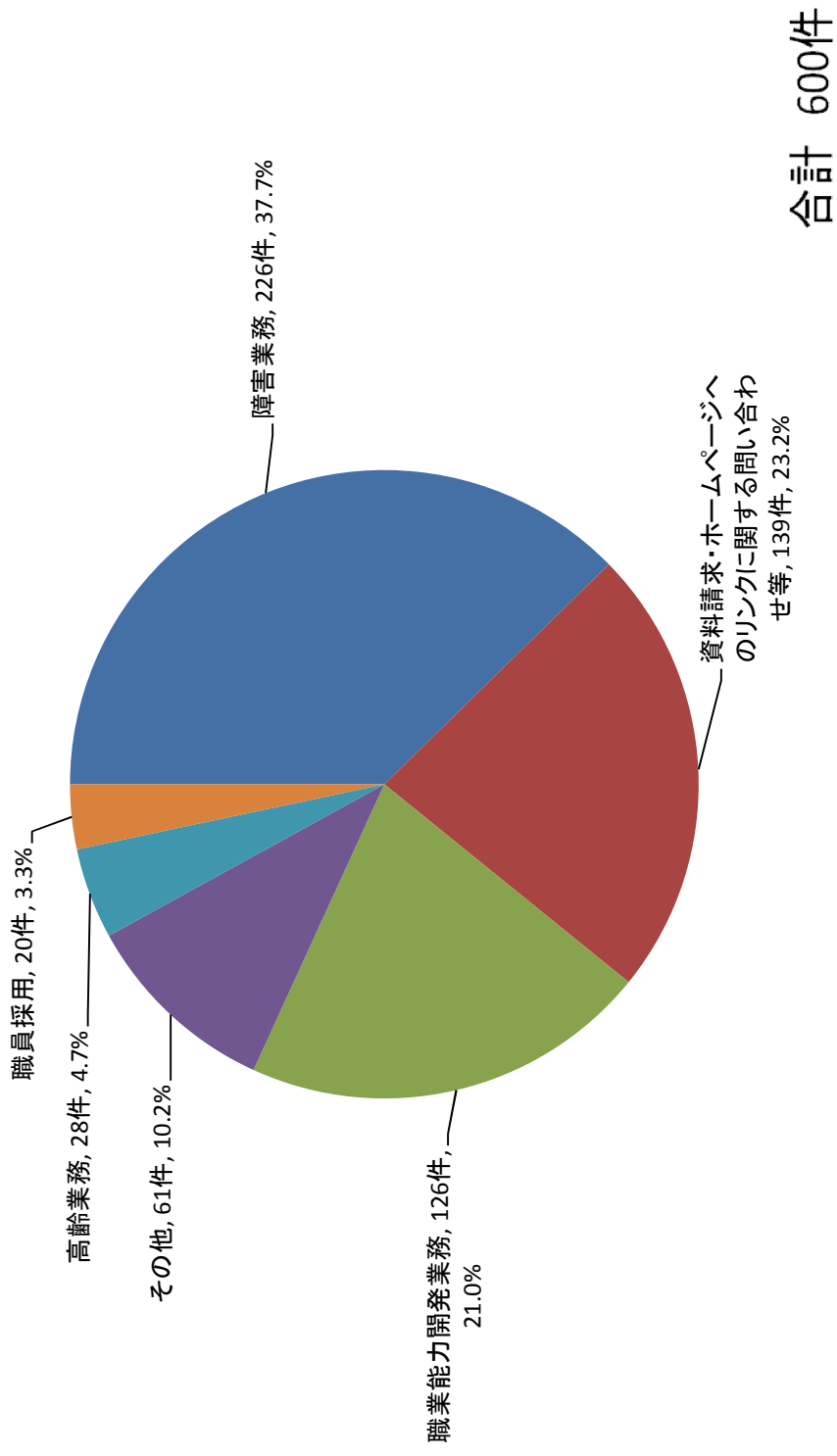
NO	事業区分	平均評価点	外部評価結果
0 1	給付金・助成金業務の効率化	4.00	A
0 2	高年齢者等や障害者の雇用情報等及び求職者や在職者等に対する職業訓練実施状況等の情報の提供等、東日本大震災に係る対策の実施	4.17	A
0 3	給付金の支給業務	4.00	A
0 4	高年齢者雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	4.17	A
0 5	地域障害者職業センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援	5.00	S
0 6	地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	4.13	A
0 7	職業リハビリテーションに係る調査・研究	4.13	A
0 8	障害者職業能力開発校の運営	4.00	A
0 9	障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務	4.67	S
1 0	障害者雇用納付金に基づく助成金の支給業務	4.00	A
1 1	障害者雇用に関する各種講習、相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	4.17	A
1 2	障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催	4.67	S
1 3	離職者訓練	4.67	S
1 4	高度技能者養成訓練	4.75	S
1 5	在職者訓練、事業主等との連携・支援	4.25	A
1 6	指導員の養成、訓練コースの開発、国際連携・協力の推進	4.08	A
1 7	効果的な職業訓練の実施、公共職業能力開発施設等	4.25	A
1 8	求職者支援制度に係る職業訓練認定業務等	3.75	A



## 平成23年度ホームページアクセスログ数



### 平成23年度ホームページに寄せられた質問等の内容



## 平成23年度 高齢者雇用アドバイザー等による相談・援助に関する追跡調査結果

### 調査結果

1. 調査対象：平成23年10月の1ヶ月間に高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーが相談・助言を実施した企業及び企画立案サービスを終了した企業（調査対象企業数：3,769社）
2. 調査方法：郵送調査
3. 調査実施期間：平成24年2月1日から10日まで
4. 有効回答企業数：2,017社  
うち、課題改善効果 78.8%

高齢者雇用確保措置等に係る  
相談・援助に関する追跡調査

有効回答企業数：885社  
うち、課題改善効果 77.6%

「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る  
相談・援助に関する追跡調査

有効回答企業数：1,132社  
うち、課題改善効果 79.8%

(指標)

高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果がみられた旨の評価

(目標値) 70%以上

# 調査概要

## ～ 高齢者雇用確保措置等に係る相談・援助後 ～

有効回答企業(885社)のうち、**8割弱(77.6%、687社)**の企業から、課題改善効果ありとする旨の回答(※1)

有効回答企業のうち、**4割(40.7%)の企業は、具体的に「雇用管理の改善を実施した」、「取組みを進めている」又は「検討している」と回答**

雇用管理の改善の取組みが進んだ内容(上位3項目)

- ① 継続雇用制度の導入 (32.5%)
- ② 継続雇用制度の改善 (31.3%)
- ③ 人事・処遇制度の見直し (15.6%)

(※1)8割弱の内訳は、

- ① 雇用管理の改善を実施した(実施予定を含む)……………16.6%
  - ② 雇用管理の改善に向けて具体的な取組みを進めている、検討している ……24.1%
  - ③ 雇用管理の改善に向けた取組みについて、今後検討する予定、課題や情報を整理することができた、社内の理解を前進させることができた ……36.9%
- となっている。

## ～「70歳まで働ける企業」の普及・促進に係る相談・援助後～

有効回答企業(1,132社)のうち、**8割弱(79.8%、903社)**の企業から、課題改善効果ありとする旨の回答(※2)

有効回答企業のうち、「継続雇用制度等の導入を実施した(実施予定を含む)」、「検討している」との回答は15.2%にとどまったものの、その他、**64.6%の企業が「70歳まで働ける企業」に向けて取組みが必要なことが理解できた」等**と回答

今後希望する、高齢者に係る継続雇用制度の導入等についての情報提供や助言等(上位3項目)

- ① 人事・処遇制度の見直し (40.7%)
- ② 賃金・退職金制度の見直し(38.1%)
- ③ 職務内容の見直し (24.4%)

(※2)8割弱の内訳は、

- ① 継続雇用制度等の導入を実施した(実施予定を含む)……………6.5%
  - ② 「70歳まで働ける企業」に向けて課題を検討している、課題の検討を進めたこととした ……8.7%
  - ③ 「70歳まで働ける企業」に向けて課題や情報を整理することができた、社内の理解を前進させることができた、取組みが必要なことが理解できた等 ……64.6%
- となっている。

# 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用支援アドバイザーによる相談・援助に関する追跡調査 <自由記述欄要因分析>

区分	具体的意見等	分析	今後の対応	70歳まで働ける企業への普及・促進に係る相談・援助時	高齢者雇用促進措置等に係る相談・援助時
効果があった	<p>説明がわかりやすく実践できた。</p> <p>既に65歳以上の高齢者を雇用して居り、非常勤職員の28%を占めています。問題は発生していないので、今後とも継続していくつもりです。</p> <p>60歳定年後、65歳までの継続雇用制度を導入しているが65歳到達時の状況も考慮し検討することとした。</p> <p>実態は規程、規則等に網羅してはいませんが、体調面や作業量を鑑み、70歳超のパート社員を雇用しています。今後とも作業実態を考慮し「70歳まで働ける企業」に向けて取組んでいきます。</p> <p>現状では65才以上の嘱託者が2名います。業務経験が豊富であり70才まで継続雇用出来るよう検討してきました。</p> <p>70歳まで働ける職場については理解できましたが、企業としては若年層の雇用も重要です。バランスのとれた年齢構成で経営できる企業を目指したいと思っています。よろしくお願いたします。</p> <p>当社は現在65才までの雇用となっており、「70才まで働ける企業」を目指して経営陣に働きかけて行きたいと思っています。今後とも何かとご支援いただくとともにあります。よろしくお願いたします。</p> <p>取組みが必要なのは理解できました。60～65歳は健康及び体力面でも大丈夫かと思いましたが、65～70歳は個人差が非常に大きいと思われているので、対応策を考慮中です。</p> <p>希望する全ての者を継続雇用することは、若年層の雇用推進を抑制し、職場活性化の妨げになる恐れがある。また、従業員にも不満がないため。</p> <p>厳しい経済環境の下、高齢従業員の継続雇用より、会社の維持存続が優先事項である。</p>	<p>高齢者雇用アドバイザーにより具体的なかつ広範な相談・援助が実施され、個別企業の実情に合った高齢者雇用に関する制度・就業環境の改善が行われたものと思われる。</p> <p>高齢者雇用アドバイザーの相談・援助により企業における高齢者への確保措置の維持・定着に資する制度が運用されていると思われるが、今後「70歳まで働ける企業」の実現に向けてその概念・進め方を含め、具体的提案等による継続的な支援が必要と思われる。</p> <p>70歳雇用支援アドバイザーより「70歳まで働ける企業」の概念、その進め方等の説明等がなされたことにより、事業主における当該企業の実現に向けての理解と取組への意欲が深まったものと思われる。</p> <p>70歳雇用支援アドバイザーより高齢者雇用に関する説明等がなされたことにより、70歳雇用の必要性の理解が深まったものと思われる。今後「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、阻害要因の洗い出し等による具体的提案等、継続的な支援が必要と思われる。</p>	<p>今後とも企業等の満足度向上を目指し、「相談・助言」、「企業診断システム」の活用について、個別企業への指導、研修等を実施する。</p> <p>具体的には、アドバイザーが直接支援した事例を中心とした経験交流会、実務的かつ専門的な研修の実施、事例集の作成・配布等、ノウハウの向上を図るための取り組みを行う。</p> <p>継続雇用確保措置が実施され、「70歳まで働ける企業」への理解もあつた事業所に対しては、70歳雇用支援アドバイザーより「70歳まで働ける企業」の実現に向けて、具体的な提案を含む継続的な支援を実施する。</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>
効果があった	<p>希望する全ての者を継続雇用することは、若年層の雇用推進を抑制し、職場活性化の妨げになる恐れがある。また、従業員にも不満がないため。</p> <p>厳しい経済環境の下、高齢従業員の継続雇用より、会社の維持存続が優先事項である。</p> <p>すでに60才以降の定年後の取り決めを実施しており65才までの対応を終えているため、65才以降の就労に関して、当社では必要としない。</p> <p>法律で定められていることについては対応していると認識している。現状ではそれ以上の取組みは不可能と考ええる。</p> <p>業界を考えると、役員、自営業者ではない限り、高齢者が業務に従事している所が少なく、自社においても該当者がいないため、どの様な仕事を用意すればその環境が作れるのか、想像がつかないのが現状であり、各業界での取組事例などを紹介して欲しいと思う。</p> <p>定期的に人材を採用できる状況にない中小企業にとつては、企業の存続発展のためには若年層の補充も必要であり、高齢者の処遇とのバランスが難しい面もある。</p> <p>実際に取組まれた企業の感想、高齢者の職場としてどのような現場が有効か、新たな職場をどう創出されたか等を聞いてみたい。</p> <p>今後、政府により方向性が決定したならばそれをスムーズに導入する方策について、アドバイザーをいいたきたい。各企業毎に状況が違うため。</p>	<p>高齢者の理念、趣旨を正確に周知、説明するとともに、高齢者雇用に関する取組の必要性について、事業主の理解を深めるための支援が必要と思われる。</p> <p>わが国の置かれている社会情勢について十分説明し、高齢者が就業できる環境構築の必要性と高齢従業員の雇用のメリット等について、中長期的な観点から実践的な相談・指導が必要と思われる。</p> <p>同規模・同業種企業における具体的な取組事例(職種変更や多様な勤務形態の導入等)の紹介等を通して実践的な相談・援助が必要と思われる。</p> <p>高齢者雇用企業として取り組むべき必要性及びそのメリット等について、中長期的な観点から事業主の理解を深めるための支援が必要と思われる。</p> <p>同規模・同業種企業における具体的な取組事例(職種変更や多様な勤務形態の導入等)の紹介等を通して実践的な相談・援助が必要と思われる。</p> <p>ハローワーク等の地域の行政機関・関係団体と連携し、各企業とのニーズに応じたきめ細かい情報提供を行うことが必要と思われる。</p>	<p>地域の行政機関と個別企業の情報共有を行い、個別事情に則した対応策を検討し、行政機関と連携し継続的な支援を実施する。</p> <p>アドバイザーに対する研修、交流会等において一層の相談・助言の能力の向上を図る。</p> <p>高業種のアドバイザーを講師とした実践的研修の積極的実施</p> <p>賞金制度、職務再設計、従業員の能力開発等課題別の個別具体的な提案能力の向上</p> <p>中長期的な視点からの問題提起能力の向上</p> <p>業種別・業態別・規模別の課題に対する提案力の向上</p> <p>企業内の「キーマン」に対するアプローチ方法の修得等</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>
今後の要望・意見等	<p>今後、政府により方向性が決定したならばそれをスムーズに導入する方策について、アドバイザーをいいたきたい。各企業毎に状況が違うため。</p>	<p>同規模・同業種企業における具体的な取組事例(職種変更や多様な勤務形態の導入等)の紹介等を通して実践的な相談・援助が必要と思われる。</p> <p>ハローワーク等の地域の行政機関・関係団体と連携し、各企業とのニーズに応じたきめ細かい情報提供を行うことが必要と思われる。</p>	<p>企業訪問による実践的な相談・助言はもとより、当該企業毎の課題を踏まえた企業診断システムに基づく分析及び企画立案サービス等を活用した相談・援助を行う。</p> <p>引き続き、地域の行政機関・関係団体等との緊密な連携の下、相談・援助業務を実施する。</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>○</p>

## 高年齢者雇用アドバイザー等活動事例（継続雇用制度の定着）

会社概要	業種 生コンクリート、コンクリート 製品製造業	企業規模 常用労働者数 24名
	定年年齢 60歳	継続雇用制度（現行） 希望者全員65歳まで

1 職務、賃金・処遇についての現況（就業規則上の要点）

- ① 正規職員、60歳定年退職後希望者全員を嘱託として継続雇用。必要な人材については65歳以降も継続雇用。
- ② 1年単位変形労働時間制、1日7時間45分。労働時間は正職員、継続雇用者も同じ。但し、継続雇用者には肩書きは付かない。
- ③ 賃金は基本給、歩合給で構成。退職金は60歳時点で退職金支給。継続雇用者の基本給は定額制。
- ④ 継続雇用者は、年次有給休暇で優遇措置。

2 阻害要因及び提案内容

(1) 阻害要因

- ① 人員の高齢化の進展（40歳代2人、50歳台16人、60歳以上6人）
- ② 60歳以上の継続雇用者の勤労意欲が明らかに低下（役職がなくなり、基本給は定額制（月額13.5万円～14.5万円）
- ③ 60歳以上の継続雇用者には、基本給が大幅に減少しているため、暇なときは有給休暇を与えている。現役世代に不評。会社の雰囲気が悪化。
- ④ 必要最小限度の人員で生産活動を行っている。需要が増加した場合、生産能力がそれに追いつくか不安。

(2) 提案内容

- ① 定年を65歳に変更、60歳時点で職務能力等の再評価を実施して基本給の見直しを行う。
- ② 65歳まで肩書きを付けて雇用。体調の変化による本人希望の労働条件の変更、安全配慮義務、健康診断の結果等による配置転換、休職等の規定を導入。
- ③ 勤務評価制度を導入し、人材育成と勤務評価を行う。
- ④ 仕事能力把握ツールを活用し、世代間の仕事能力を把握し、問題点を解決する。
- ⑤ 基本給+歩合による賃金制度を見直す。上記③と連動させる。
- ⑥ 退職金制度を見直す（現在雇用中の従業員は適格退職年金の金額を保証。新規採用者は中退共移行）。

3 結果

定年を65歳として、定年等引上げ奨励金の申請を計画。仕事能力把握ツールを活用した企画立案サービスを提案し、就業規則、賃金規程、退職金規程の見直し、勤務評価制度の導入を予定。

高齢者雇用アドバイザー等活動事例（70歳まで働ける企業の実現）

会社概要	業種 病院・老人介護施設運営	企業規模 常用労働者数 307名
	定年年齢 60歳	継続雇用制度（現行） 希望者全員65歳まで
<p>1 職務、賃金・処遇についての現況（要点）</p> <p>&lt;職務&gt;</p> <p>職員のほとんどが、医療・福祉関係の有資格者であり定年後（65歳以降を含む）職務に変更は無い。</p> <p>従業員60～64歳は24名、65歳以上は4名在職し、最高齢者は70歳で通所利用者の送迎バス運転業務。</p> <p>&lt;賃金・処遇&gt;</p> <p>賃金は定年時、65歳時共に月給制職員の固定給及び嘱託の時給に変更は無い。役職の継続は人により異なる。</p> <p>2 阻害要因及び提案内容</p> <p>&lt;阻害要因&gt;</p> <p>慣行として、65歳以降「業務に必要な者」を継続雇用している実態があるため、制度化について関心が薄い。</p> <p>&lt;提案&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理が安定する</li> <li>・モラルの向上が期待できる</li> <li>・将来、若年層の採用がより困難になる</li> </ul> <p>などを助言し、65歳以降の雇用の制度化を要請した。</p> <p>具体的には、1、定年の延長 2、希望者全員70歳までの雇用、3、業務上必要な者の雇用（基準）などの選択肢があり、内規で定める方法もあると説明した。</p> <p>3 結果</p> <p>導入までの検討を進める手段として、企業診断システム（健康管理）を9月に、仕事生活チェックリストを10月に利用することを勧奨し、「希望者全員70歳」の制度化を支援した。</p> <p>この結果、65歳以降の継続雇用の制度化について理解が深まり、当面は基準（業務上、必要な者）・就業規則を「内規」で9月末までに制度化することに決定した。</p>		

## 平成23年度高齢者雇用に関する実践的手法の開発・提供 〔エグゼクティブサマリー〕

### 1. 実践的手法の開発・提供業務の目的・内容

希望者全員を対象とした雇用確保措置の導入、「70歳まで働ける企業」の普及・促進、といった高齢者雇用の促進のために、高齢者等の雇用管理改善、相談・援助のための手法の開発等に関する調査研究を行うほか、先進的な事例に取り組む事業主等と共同研究を実施する。また、高齢者等の雇用の促進のために解決すべき課題について事例の収集・提供、支援を行う。調査研究等の成果については、事業主等に対し広く情報提供して有効活用を図るとともに、高齢者雇用の効果的な推進に資することを目的とする。

これらの目的を達成するために、以下の取組を行う。

#### (1) 実践的調査研究の実施

高齢者が働き続けられる企業の普及・促進を進めていく上で阻害となる要因を除去するため、賃金・人事処遇制度等に関する調査研究等を実施し、併せてその研究成果を高年齢者雇用アドバイザー等の行う相談・援助業務等への活用を図る。

#### (2) 共同研究等の実施

高齢者等の雇用確保のための条件整備に必要な調査研究を行おうとしている事業主等と共同して、「職務再設計」「人事・賃金」「能力開発」「健康管理」をテーマとした共同研究を実施する。

#### (3) 高齢者ワークシェアリング推進事業

多様な就業形態を設定することにより、高齢者等の就業機会を確保・拡大している企業の事例収集・提供を行うとともに、新たな就業形態を実施しようとする企業を支援する。

#### (4) 産業別高齢者雇用推進事業の実施

産業別に高齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、産業団体がその結果に基づき高齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定することを支援する。

### 2. 実践的手法の開発・提供の結果（平成23年度）

#### (1) 実践的調査研究の実施

##### ○ 「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の開催

- ・アドバイザー活動において賃金管理に関する相談・助言の充実を求められることから、平成22～23年度を研究期間として、学識経験者、人事労務管理の企業実務家、70歳雇用支援アドバイザーを委員とする研究会を設置し、70歳雇用に向けた処遇のあり方を中心としたこれからの賃金管理について検討した。平成23年度は企業における継続雇用者の賃金管理の実態を把握するための企業ヒアリング調査を行うとともに、企業の60歳代前半層の働き方と賃金管理、今後の60



歳代の活用方針を調査するためアンケート調査を実施した。調査結果は分析の上、報告書に取りまとめた。

平成21年度に運用版を作成した70歳雇用力評価チェックリストについて、平成22年度に機構ネットワーク上でアドバイザーが活用できるシステムを構築し、平成23年度は当該システムの試行運用を全国で実施し、その結果を踏まえて本運用システムを完成させた。

#### ○団塊世代の就業と生活に関する意識調査

全員が60歳代に到達した団塊の世代を対象として、仕事や生活が現在どのような状況にあり、どのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか等についてWEBアンケートによるパネル調査（6年目）を実施した（回答数2,100名）。分析結果を高年齢者雇用開発コンテスト表彰式においてパネルとして展示し、各種イベントの企画に反映するとともに、ホームページにて公表した。

#### ○高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究

高齢期に円滑な労働移動を進めるための労働市場整備のあり方を検討することを目的として、永野仁明治大学経済学部教授を座長として、学識経験者等で構成する研究会を設置した。平成23年度は①転職を希望する高齢者、②高齢者の採用を希望する企業、③①と②をつなぐ機関（職業紹介機関等）の三者を対象とし、①高齢者の職業能力や労働移動の状況（産業間・企業間・地域間）、②企業における高齢労働力の調達状況と変化（改正高齢法の影響）、③転職機関におけるマッチングプロセス及び組織間の連携（同一地域・経済圏、他地域・経済圏ネットワーク）等の観点から高齢者の転職や職業紹介等の現状分析を行った。検討結果を踏まえ、平成24年度は企業を対象にヒアリング調査及びアンケート調査を実施する予定である。

#### ○65歳超高齢者の職場管理の実態と今後のあり方に関する調査研究

梶原豊高千穂大学名誉教授を座長として、学識経験者等で構成する研究会を設置し、平成23年度は現場の管理者・高齢者・定年前社員に対する人事部のサポートの実態及び効果的な支援方法について検討を行い、当機構のアドバイザー活動に資する資料を作成することを目的として、職場管理等の実態分析に向けた論点整理を行った。これを踏まえ、平成24年度は企業を対象にしたヒアリング調査及びアンケート調査を実施する予定である。

#### ○「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」事例の収集・提供

平成9年度～11年度の3年間の高年齢者雇用開発コンテスト応募事例の中から「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」の事例を抽出し、再整理・作成し、機構ホームページに掲載した。

○高齢期の能力とその活用に関する調査研究

65歳以上の高年齢者の体力等の変化と、70歳雇用に際してどのような配慮が必要かを明らかにする客観的・医学的な知見を基にした専門的資料を整備することを目的として、平成22～23年度を研究期間として産業保健の研究機関に委託し、これまでの研究成果（「70歳雇用に向けた高年齢者の体力等に関する調査研究」）も活用しながら、高齢労働者の体力測定データの構築と労働適応能力等の実態調査を実施・分析し、報告書及び企業向けパンフレットを作成した。

○「70歳いきいき企業100選」の作成・周知

全国から収集した約272事例の中から内田賢東京学芸大学教授を委員長とする委員会により約100事例を選定し、「70歳いきいき企業100選（2011年版）」を作成するとともに、「100選」の中から先進的な24事例を選定し、「70歳雇用先進事例集」を作成し、これらを広く配布した。

さらに、地方業務部門においても、100選の作成過程で収集した事例をもとに全都道府県で地域版事例集を作成した。

(2)共同研究の実施

7府県の10事業所において、事業主と機構（外部の専門的知識を有する学識経験者等を含む）と共同で先駆的事例の構築に向けた10件の研究を行った。研究テーマは、高齢者等の能力の有効活用、職域開発、健康管理、モチベーションの向上等の観点から、事業主のニーズに応じて設定した。

(3)高年齢者ワークシェアリング推進事業の実施

高年齢者等についてワークシェアリングの導入により、就業機会の確保・拡大の取組を行っている企業事例を収集するとともに、導入の検討・試行を行う企業に対し専門家の参画を含む支援を行った。

(4)産業別高齢者雇用推進事業の実施

10産業団体に対して、産業別高齢者雇用推進ガイドラインの策定等に係る支援を行った。

### 3. 実践的手法のアウトプットとその周知

(1)実践的調査研究

研究成果を報告書やパンフレットに取りまとめ、関係諸機関を通じて全国の事業主をはじめ広く一般に配布した。また、各種イベントの来場者に報告書等を配布するほか、雑誌記事に掲載したり、高齢者雇用開発コンテスト表彰式におけるパネル展示やシンポジウムの際のデータ活用などによりわかりやすく解説するなど、積極

的に広報を行った。さらに、高齢者雇用アドバイザーや70歳雇用支援アドバイザーが行う相談援助業務において効果的な活用を図るよう研修等において働きかけた。

## (2) 共同研究等

企業等との共同研究の成果について、広く周知するため様々な方法により情報を提供した。

- ・共同研究年報
- ・当機構ホームページ
- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式等
- ・相談援助活動の参考情報

また、前年度に実施した企業に対して、フォローアップ調査を行い、企業内における効果のみならず、他企業からの問合せ及び外部機関への情報提供状況についても把握した。

## (3) 高齢者ワークシェアリング推進事業

企業との取り組みの成果について、広く周知するため様々な方法により情報を提供した。

- ・事例集の作成
- ・当機構ホームページ
- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式等
- ・相談援助活動の参考情報

## (4) 産業別高齢者雇用推進事業

各産業団体の取り組み内容及び作成したガイドラインについて、広く周知するため様々な方法により情報を提供した。

- ・各産業団体会員企業に対する周知活動
- ・当機構ホームページ
- ・高齢者雇用開発コンテスト表彰式等
- ・相談援助活動の参考情報

最終年度において、各産業団体が会員企業に対して普及啓発セミナーを開催することとし、併せて会員企業への普及効果を確認するためのアンケート調査を行った。同調査において、参加企業の96.3%から「役に立った」との回答を得た。また、同調査の自由記述から「セミナーの資料は参考になり、特に同じ業界での共有課題の解決に向けて取組を進めることが重要であると感じた」といった意見を得ている。

## (5) 各調査研究事業の連携

高齢者雇用に関する調査研究業務について、その実施過程をはじめ検討成果に関する情報の共有化を各部と図り、その普及・啓発活動についても各部と連携を図りながら行った。

## 平成23年度実践的調査研究にかか成果について

テーマ	成果	概要	成果の活用等
「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会及びアドバイザー用チェックリストのWeb化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会の報告書及びアドバイザー用チェックリストWEB版の試行運用実施</li> </ul>	<p>アドバイザー活動において賃金管理に関する相談・助言の充実を求められることから、平成22～23年度を研究期間として、学識経験者、人事労務管理の企業実務家を、70歳雇用支援アドバイザーを委員とする研究会を設置し、70歳雇用に向けた処遇のあり方を中心としたこれらの賃金管理について検討した。平成23年度は企業における継続雇用者の賃金管理の実態を把握するための企業ヒアリング調査を行うとともに、企業の60歳代前半層の働き方と賃金管理、今後の60歳代の活用方針を調査するためアンケート調査を実施した。調査結果は分析の上、報告書に取りまとめた。また平成22年度に構築した70歳雇用力評価チェックリストについて、機構ネットワーク上でアドバイザーが活用できるシステムについて試行運用を実施、そこで抽出された問題点を改善して本運用版を完成させた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>web化により、70歳雇用支援アドバイザーの効果的な相談・援助業務の展開に向けて平成24年度に本運用を開始する予定。</li> </ul>
団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>団塊の世代の定年後の仕事や生活についての意識の把握、及び既に定年を迎えた人の仕事や生活実態等の把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員が60歳を超えた団塊の世代を対象として、仕事や生活が現在どのような状況にあり、どのように自己評価しているか、今後についてどのように考えているか、等についてWEBアンケートによるパネル調査（6年目）を実施し、分析結果を報告書に取りまとめた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者雇用開発コンテスト表彰式等で成果を発表し、各種イベントの企画に反映するとともに、分析結果を当機構ホームページで公表した。</li> <li>とりまとめた結果をもとに報告書を作成した。24年度に関連機関やNPO法人、高齢者雇用アドバイザー等に配布する予定。</li> </ul>
高齢期の能力とその活用に関する調査研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者の体力・疾病に関する報告書及び事業主向けパンフレットの作成</li> </ul>	<p>65歳以上の高齢者の体力等の変化と70歳以上までの就業に際してどのような配慮が必要かを明らかにする客観的・医学的な知見を基にした専門的資料を整備することを目的として、平成23年度には70歳雇用に向けたエイジマネジメント等を中心とする企業における取組方法策について検討し、報告書・ならびに企業向けパンフレットにとりまとめた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本研究から得られた知見を報告書のほか、事業主向けパンフレットとしてとりまとめた。広く一般に周知を図るとともに、高齢者雇用アドバイザーの効果的な相談・援助業務に活用する。</li> </ul>
「70歳いきいき企業100選」の作成・周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>70歳まで働ける雇用就業環境を整備している企業の事例収集及び情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>70歳まで働ける雇用就業環境を整備している企業の事例情報の収集（約272事例）を行い、このうち100事例を選定し冊子に取りまとめた。</li> <li>「100選」の中から24事例を選定し、雇用形態、就業分野、活躍ぶり等の状況を詳しくまとめた「70歳雇用先進事例集」を作成した。</li> <li>地方業務部門においても、100選の作成過程で収集した事例を基に全都道府県で地域版事例集を作成した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「70歳いきいき企業100選」及び「70歳雇用先進事例集」は経済団体、業種団体及び各地域の企業等に広く配布するとともに、70歳雇用支援アドバイザーの必携資料として事業主に対する相談・援助活動に活用している。</li> <li>地域版事例集については、地方業務部門における70歳雇用の啓発活動の際に活用している。</li> </ul>

## 平成23年度「70歳まで働ける企業」の実現に向けたシンポジウム

### 【東京会場】

日 時: 平成24年 1月13日(金) 14:00～17:00  
場 所: ニューピアホール  
来場者数: 282名  
内 容: 講演

「『70歳雇用』-2025年の展望と対応-」  
清家 篤 氏 (慶應義塾長・慶應義塾大学商学部教授)  
パネルディスカッション  
「70歳雇用時代 ～我が社の取り組み～」  
(コーディネーター)  
堀家 春野 氏 (NHK報道局社会部記者)  
(パネリスト)  
池野 隆光 氏 (ウエルシア関東株式会社代表取締役社長)  
渋谷 一男 氏 (株式会社渋谷文泉閣最高技術顧問)  
藤井 大介 氏 (フジコーポレーション株式会社代表取締役)  
増田 正寿 氏 (株式会社まごころ介護サービス代表取締役)

### 【大阪会場】

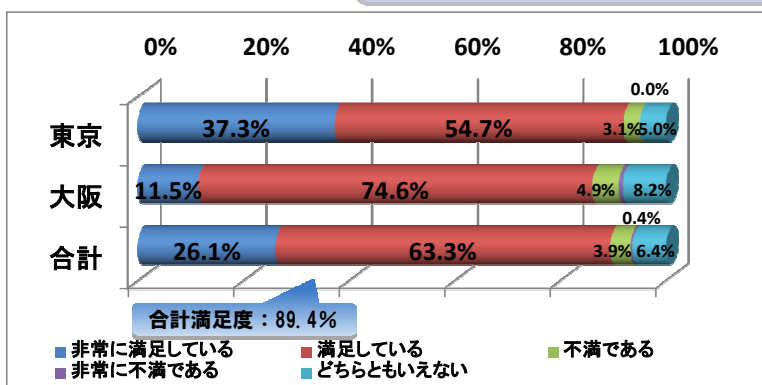
日 時: 平成24年 1月26日(木) 13:00～16:00  
場 所: 大阪新阪急ホテル紫の間  
来場者数: 222名  
内 容: 講演

「生涯現役社会の実現を ～希望すれば70歳まで働ける環境整備～」  
内田 賢 氏 (東京学芸大学人文社会科学系社会科学講座教授)  
パネルディスカッション  
「こうして進める 70歳雇用」  
(コーディネーター)  
内田 賢 氏 (東京学芸大学人文社会科学系社会科学講座教授)  
(パネリスト)  
桐畑 昭弘 氏 (三洋商事株式会社取締役)  
今本 茂男 氏 (株式会社エス・アイ代表取締役)  
山本 千曲 氏 (株式会社山豊代表取締役)  
高木 伸二 氏 (株式会社トーカイ管理本部 管理部 ゼネラルマネージャー)

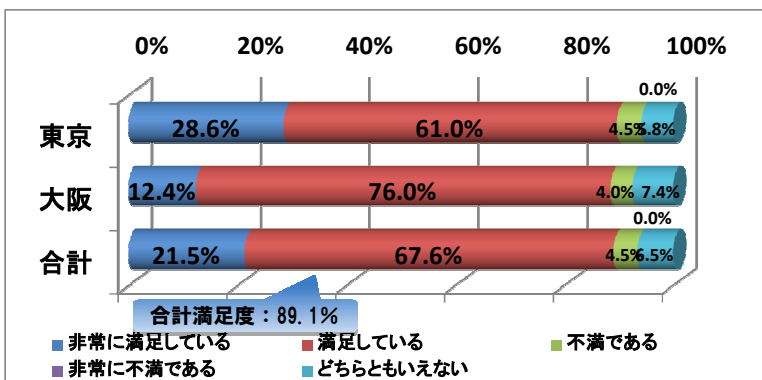
### 【両会場のアンケート結果】

#### 〈講演の評価〉

講演とパネルディスカッションを併せた合計満足度  
: 89.2%



#### 〈パネルディスカッションの評価〉



## 平成23年度 共同研究一覧

企業No	事業内容	研究テーマ	研究成果(例)	外部研究者
共-23-1	プラスチックフィルムの製造、ダンボールの製造・販売	プラスチックフィルム生産工程における高齢者向けの作業負担軽減システムの構築のための調査研究	①高齢化に備えた人間工学的職場診断システムの構築 ②製品梱包作業支援装置、フィルムロス再生作業支援装置の開発による高齢者の作業負担軽減	大学教授1名 大学講師1名
共-23-2	調剤薬局	調剤薬局における糖尿病の克服により高齢になっても元気に働ける健康管理支援に関する調査研究	①HbA1Cの継続的測定による糖尿病克服のための健康維持向上の習慣づくり ・スマイル健康管理基準の作成	なし
共-23-3	自動車部品の製造(アルミ部品鑄造)、機械加工等	自動車部品製造業における70歳以上でも働ける継続雇用を実現するための多様な働き方に対応した人事・賃金制度の構築及び鑄造現場作業の負担軽減に関する調査研究	①70歳継続雇用と生涯現役を目指す有給休暇積立制度の新設による健康面、リスク面の充実 ②ハケット運搬支援機器等の開発による高齢者の作業負担軽減	アドバイザー システム構築専門家
共-23-4	百貨店機能を持つ小売業	小売業における70歳定年延長導入後の円滑な運用環境整備に関する調査研究	①生涯現役社会の実現に向けた「わが社の進む方向(経営指針書)ガイドブック」及び「わが社の就業指針(当社の高齢者雇用の意義と背景)ガイド」の作成 ②高齢者でも対応可能な顧客情報管理システムの構築	アドバイザー 人材育成専門家 システムエンジニア
共-23-5	ポンプ・二輪車部品の製造	高齢者の健康力年齢下げのための健康管理システムの構築と給水ポンプ部品の製造現場における高齢者の職域拡大に関する調査研究	①高齢者の健康力年齢下げのための健康管理システムの構築 ②支援機器の開発による給水ポンプ部品製造ライン・鑄物部品塗装ラインにおける高齢者の作業負担軽減	アドバイザー 大学講師
共-23-6	樹脂・エラストマーの特殊加工	熟練した高齢技術者集団が働く合成ゴム精錬工場における作業負担軽減のための生産システム改善に関する調査研究	①支援機器の開発によるゴム原料の計量・混練工程における高齢者の作業負担軽減 ②粉体計量作業支援装置の開発による作業環境の改善(粉塵対策)	大学教授1名 大学准教授2名 職場改善専門家
共-23-7	水産缶詰の製造	水産加工(缶詰製造)業における人事・賃金制度の改善及び能力開発・教育訓練制度の構築並びに退職者の再登録制度等も含めた多様な就業形態の導入と缶詰製造過程における作業負担軽減による70歳継続雇用制度の構築に関する調査研究	①諸事情でやむなく退職を余儀なくされた高齢者の再雇用を目的とする「キャリアアーマード」制度の創設 ②支援機器の開発による缶詰製造ラインにおける高齢者の作業負担軽減	アドバイザー 職場改善専門家
共-23-8	プラスチック食品容器の製造	プラスチック製容器製造業における65歳定年を目指すトータル人事制度の導入と作業負担軽減による年齢にかかわらず働き続ける作業環境づくりに関する調査研究	①高齢者のモチベーションアップにつながる「総額人件費管理制度」及び当社における働きぶりを物差しとしたトータル人事制度」の構築 ②支援機器の開発・改良によるプラスチック成形機後工程における高齢者の作業負担軽減	アドバイザー 職場改善専門家(技術士)
共-23-10	銅・銅合金鑄物の加工・製造、非鉄金属の加工・溶接	非鉄金属鑄造業における70歳継続雇用の実現に向けた現場改善体制の確立と高齢者の作業負担軽減および技能伝承に関する調査研究	①高齢者の雇用継続を前提とした継続的な職場改善活動を実現するため組織体制を確立 ②支援機器の開発による鑄型製造工程における高齢者の作業負担軽減及び作業安全確保	大学教授
共-23-11	ゴム生地、ゴムローラ、ニューモール製造	ゴムローラ製造業における高齢者向けの作業環境改善の検討・実施と重筋作業の特定・分析に基づく作業負担軽減計画の策定・実行による70歳まで働ける企業の実現のための調査研究	①職場環境の計画的・継続的改善を推進するための「高齢者の作業環境改善マネジメントシステム」を構築 ②高齢者にとって負担となる作業を特定した作業負担軽減計画の策定	アドバイザー2名

## 平成23年度 高齢者ワークシェアリング推進事業における取組企業一覧

## 【高齢者就業形態開発支援事業】

## ■ 1年計画

No.	主な事業内容	事業実施結果	外部委員
1	医療業	ワークライフバランスに配慮したフレキシブルな勤務形態の導入	高齢者雇用アドバイザー
2	パン製造業	高齢者向け単位時間勤務とチーム制による就業形態の開発	高齢者雇用アドバイザー
3	金属製品塗装業	3人で2人工を基本とするワークシェアリング導入による高齢期の多様な就業ニーズへの対応	高齢者雇用アドバイザー
4	建築設計業	高齢社員の加齢にともなう負担を軽減するフレキシブル勤務制度の導入	高齢者雇用アドバイザー
5	米菓製造業	高齢者のフレキシブルな休憩時間制度の導入による多能工化の実現	高齢者雇用アドバイザー
6	人材派遣業	短時間・短日就業による高齢者派遣の実施と高齢者雇用拡大	社会保険労務士 高齢者雇用アドバイザー

## 平成23年度 産業団体策定ガイドライン概要

産業団体が策定した高年齢者雇用推進ガイドラインの概要	
団体名	ガイドライン概要
水産煉製品製造業	○現在も既に多くの高年齢者を雇用している、日本の伝統的食糧製造業界である水産煉製品製造業において、70歳くらいまで働ける企業・産業を旨指すための基本方策を①柔軟な勤務条件、②配分・配置、③ワークシェアリング、④繁忙期のOB・OG活用、⑤高年齢者のやるきを引出、⑥作業環境改善のそれぞれ視点から、課題及びその解決策として整理し、「かまぼこ屋さんの高年齢者雇用に役立つ情報」としてガイドブックを作成した。
葬儀業	○葬儀業における高年齢者活用の意義として「高年齢者の地域コミュニティへの貢献」「高年齢者の信頼・安心を与える顧客対応」「高年齢者と若年者の協働作業による波及効果の創出」の3つを掲げ、それらを実現させるための雇用管理方法について、高年齢者活用促進の手引としてとりまとめた。
医療業	○病院経営に必要な医療専門職の高齢期における活用策について、雇用形態の多様化管理、職務職能表による人材把握、地域広報活動拡充等、ケースケーススタディを用いながら、有効な枠組みを提示し、さらに発展的なアイデアとしてエイジレス活用方策についてガイドラインとしてとりまとめた。
添乗サービス業	○高齢化するベテラン添乗員の戦力化を図り、添乗員の質・量双方を安定的に確保するため、高齢添乗員自らが高齢期における仕事振りを自己点検できるツールを含む6つの戦略化ポイントをまとめた。また、人材確保策の一つとして高齢期に他業種から転職してきた人材活用方法も加えて、ガイドラインとしてとりまとめた。
とび・土工事業	○とび・土工事業界における高年齢者雇用の現状と課題を提示した上で、ベテラン職人が安心・安全な環境の下でいつまでも活躍できるための具体的な高年齢者活用策について、実際に高年齢者を活用している経営者の声を踏まえてとりまとめ、さらに業界全体として取り組みむべき対応策を含めて、高年齢者雇用推進の手引として作成した。



## 平成23年度高齢者雇用開発コンテスト表彰式に関するアンケート調査結果

1. **調査実施日**  
平成23年10月5日(水)

2. **調査対象**  
平成23年度高齢者雇用開発コンテスト表彰式参加者

### 3. 回収率

高齢者雇用開発コンテスト表彰式参加者数	回収数	回収率
263名	104名	39.5%

### 4. アンケートから

「検討している高齢者雇用・就業の課題のヒントが得られた」……………34.7%

「高齢者の雇用・就業について理解が深まった」……………30.6%

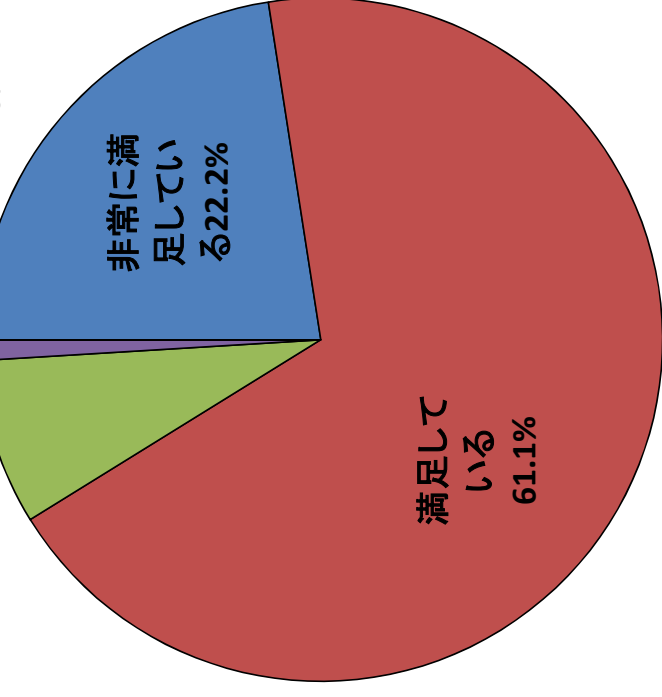
「高齢者の雇用・就業に対する新たな課題に気がついた」……………18.8%

〈問〉今回の「事例発表・トークセッション」についての評価をお聞かせください。

どちらとも  
いえない  
14.5%

不満である  
2.2%

非常に不  
満である  
0%



「非常に満足している」+「満足している」=

**91.1%**

## 平成23年度『エルダー』発行一覧

月号	記事項目	記事概要
2011 4 (4/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	職場改善で仕事を広げ、雇用を創る 技を支える 203 原音再生を極める真空管アンプを生む 高級オーディオ機器製造のマエストロ ・連載 働く人の「生涯職業能力開発」の確立をめざして 最終回 ・江戸のビジネススマン列伝 167 ・日本史にみる長寿食 211
2011 5 (5/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	生涯現役社会実現の方途を探る 技を支える 204 コーヒーの焙煎技術を開業志望者に全面公開する ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第1回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第1回 ・江戸のビジネススマン列伝168 ・日本史にみる長寿食212
2011 6 (6/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	私が考える生涯現役社会のあり方 技を支える 205 手描きの存在感をアピールする広告美術 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第2回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第2回 ・江戸のビジネススマン列伝169 ・日本史にみる長寿食213
2011 7 (7/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	私たちはこうして70歳雇用を実現した 技を支える 206 宇宙を極める世界ブランド「タカハシ」の望遠鏡 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第3回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第3回 ・江戸のビジネススマン列伝170 ・日本史にみる長寿食214
2011 8 (8/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢者と若年者の雇用を考える 技を支える 207 復興へ羽ばたく岩手三陸の銘菓「かもめの玉子」 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第4回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第4回 ・江戸のビジネススマン列伝171 ・日本史にみる長寿食215
2011 9 (9/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢者の雇用を展望する 技を支える 208 癒しと安らぎを与える現代感覚の砂時計 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第5回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第5回 ・江戸のビジネススマン列伝172 ・日本史にみる長寿食216
2011 10 (10/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	こうして創る、70歳現役職場 ～平成23年度高齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例から～ 技を支える 209 大震災から復興へ、「世界の東洋刃物」の底力 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第6回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第6回 ・江戸のビジネススマン列伝173 ・日本史にみる長寿食217
2011 11 (11/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	70歳現役職場のために ～平成23年度高齢者雇用開発コンテスト 理事長表彰受賞企業事例から～ 技を支える 210 野球少年からプロまでが絶賛の特注グローブ ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第7回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第7回 ・江戸のビジネススマン列伝174 ・日本史にみる長寿食218
2011 12 (12/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	わが社こうして高齢者の職場を創った 技を支える 211 時代と実用性に寄り添う ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第8回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第8回 ・江戸のビジネススマン列伝175 ・日本史にみる長寿食219
2012 1 (1/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	100年企業を支える高齢者の底力 技を支える 212 お客の身になって響する百万一心の日本料理 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第9回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第9回 ・江戸のビジネススマン列伝176 ・日本史にみる長寿食220
2012 2 (2/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	中小企業における高齢者雇用を考える 技を支える 213 商品だけでなく、ふとんの知識と寝心地を売る ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第10回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第10回 ・江戸のビジネススマン列伝177 ・日本史にみる長寿食221
2012 3 (3/1発行)	1 特集 2 グラビア 3 連載講座 4 その他	高齢者のモチベーションアップ 技を支える 214 飾物の街に憧れた手込造型の名工 ・連載講座 高齢者雇用AtoZ 第11回 ・70歳まで元気に働くための健康習慣のススメ 第11回 ・江戸のビジネススマン列伝178 ・日本史にみる長寿食222

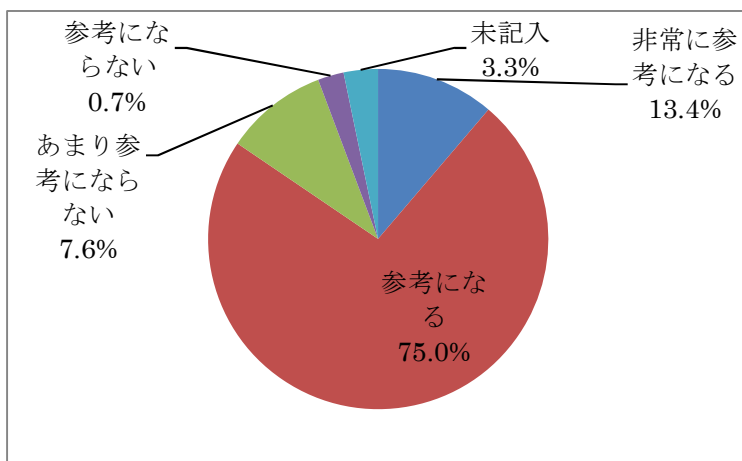
## 「エルダー」アンケート調査結果

### 【4月号実施】

設問：「エルダー」は参考になっていますか

「非常に参考になる 13.4%」 + 「参考になる 75.0%」

理解度 88.4%



送付部数：60000部

回答数：696件

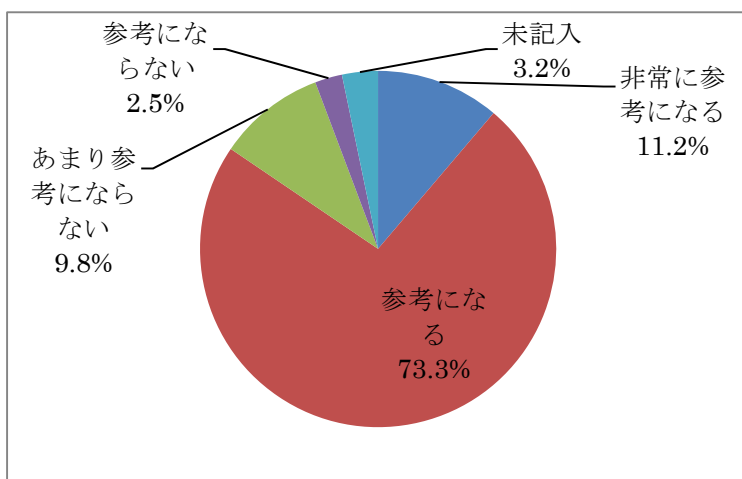
回収率：1.16%

### 【10月号実施】

設問：「エルダー」は参考になっていますか

「非常に参考になる 11.2%」 + 「参考になる 73.3%」

理解度 84.5%



送付部数：60000部

回答数：767件

回収率：1.28%

## 地域センター利用者数の推移

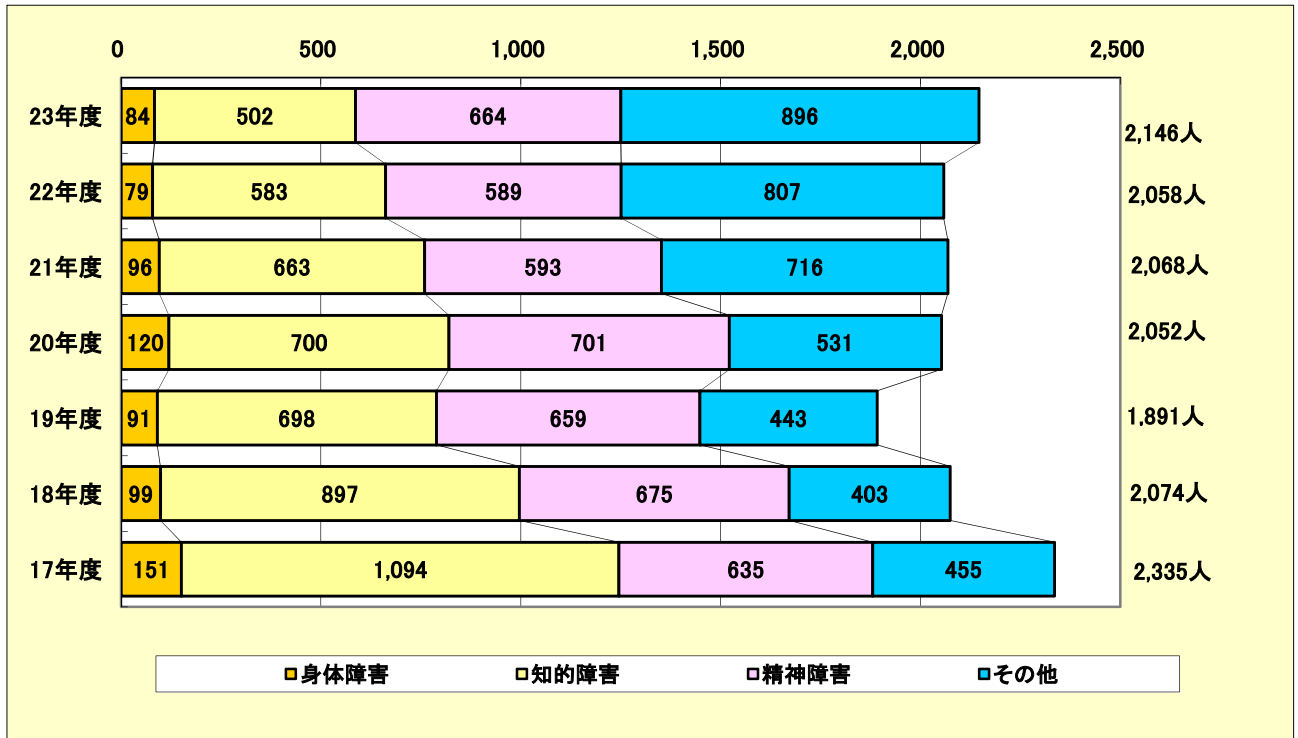


## アンケート調査結果 (職リハ計画内容)

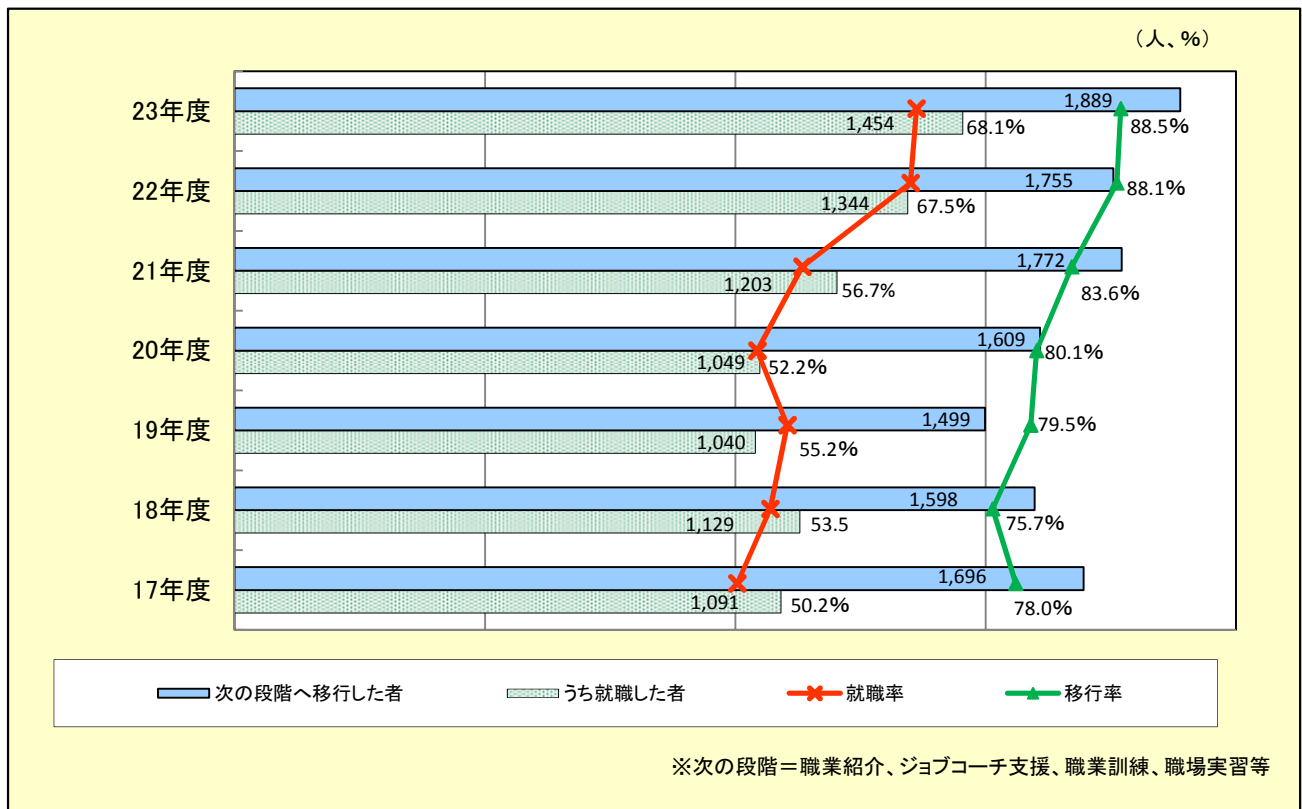
調査対象者	<p>各地域センターにおいて、平成24年1月10日から同年3月9日までの2カ月間にジョブコーチ支援事業、職業準備支援又は精神障害者総合雇用支援におけるリワーク支援を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。</p> <p>○ 回答者数: 1,017人 (対象者数 1,082人:回収率 94.0%)</p> <p style="text-align: center;">[障害種別内訳]</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>身体障害者:</td><td>38</td></tr> <tr><td>知的障害者:</td><td>274</td></tr> <tr><td>精神障害者:</td><td>450</td></tr> <tr><td>その他:</td><td>224</td></tr> <tr><td>不明:</td><td>31</td></tr> </table>	身体障害者:	38	知的障害者:	274	精神障害者:	450	その他:	224	不明:	31
身体障害者:	38										
知的障害者:	274										
精神障害者:	450										
その他:	224										
不明:	31										
調査実施年月	平成24年1月～3月										
調査方法	<p>① センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。</p> <p>② センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。</p> <p>③ 対象者は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。</p>										

調査結果	<p>(調査内容) 「職業リハビリテーション計画に書いてある支援計画や具体的目標などの内容は満足できるものですか？」 (ジョブコーチ支援、職業準備支援については、文中の漢字にはふりがなをつけて実施)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>回答選択肢</th> <th>回答結果</th> <th>構成比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>A:大変満足している/とてもよかった</td><td>419</td><td>41.2%</td></tr> <tr><td>B:満足している/よかった</td><td>449</td><td>44.1%</td></tr> <tr><td>C:どちらでもない</td><td>116</td><td>11.4%</td></tr> <tr><td>D:不満である/わかった</td><td>10</td><td>1.0%</td></tr> <tr><td>E:大変不満である/とてもわかった</td><td>2</td><td>0.2%</td></tr> <tr><td>無回答</td><td>21</td><td>2.1%</td></tr> <tr><td>計</td><td>1017</td><td>100.0%</td></tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>全体の85.3%の回答者が満足(A又はB)と回答している。</b></p> <div style="text-align: center;"> <p><b>職リハ計画の満足度</b></p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>大変満足している</td><td>41.2%</td></tr> <tr><td>満足している</td><td>44.1%</td></tr> <tr><td>どちらでもない</td><td>11.4%</td></tr> <tr><td>不満である</td><td>1.0%</td></tr> <tr><td>無回答</td><td>2.1%</td></tr> </table> </div>	回答選択肢	回答結果	構成比	A:大変満足している/とてもよかった	419	41.2%	B:満足している/よかった	449	44.1%	C:どちらでもない	116	11.4%	D:不満である/わかった	10	1.0%	E:大変不満である/とてもわかった	2	0.2%	無回答	21	2.1%	計	1017	100.0%	大変満足している	41.2%	満足している	44.1%	どちらでもない	11.4%	不満である	1.0%	無回答	2.1%
回答選択肢	回答結果	構成比																																	
A:大変満足している/とてもよかった	419	41.2%																																	
B:満足している/よかった	449	44.1%																																	
C:どちらでもない	116	11.4%																																	
D:不満である/わかった	10	1.0%																																	
E:大変不満である/とてもわかった	2	0.2%																																	
無回答	21	2.1%																																	
計	1017	100.0%																																	
大変満足している	41.2%																																		
満足している	44.1%																																		
どちらでもない	11.4%																																		
不満である	1.0%																																		
無回答	2.1%																																		
職リハ計画内容についての満足度																																			

① 職業準備支援 障害別利用者の推移



② 職業準備支援等修了者の状況



【注】本調査は毎年度の10月31日(中間報告)、翌年度の4月30日(最終報告)に集計  
当該年度に支援を開始した障害者のうち翌年度4月末現在の状況

アンケート調査結果  
(職業準備支援)

**調査対象者**

各地域センターにおいて、平成24年1月10日から同年3月9日までの2カ月間に職業準備支援を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。

○ 回答者数：323人（対象者数 338人：回収率 95.6%）

[障害種別内訳]

身体障害者：	8
知的障害者：	73
精神障害者：	85
その他：	127
不明：	30

**調査実施年月** 平成24年1月～3月

**調査方法**

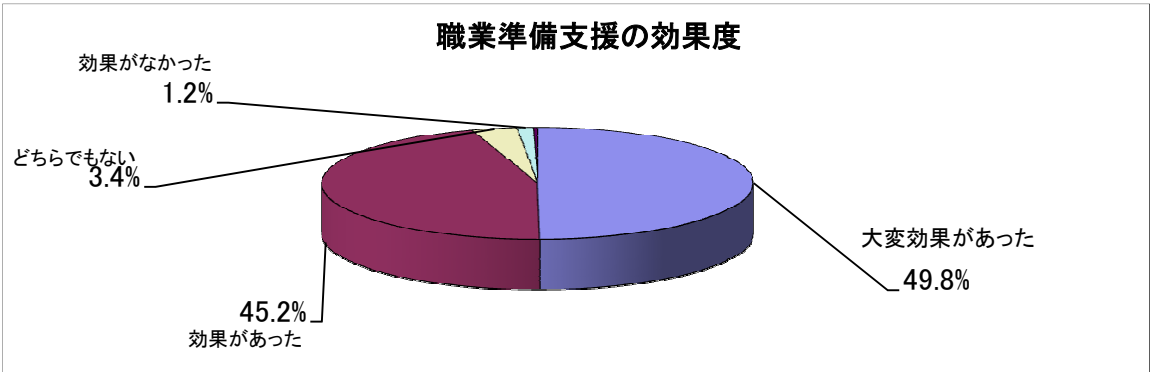
- ① センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。
- ② センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。
- ③ 対象者は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。

**調査結果**

(調査内容)  
「職業準備支援は、就職活動や職場ではたらくために効果がありましたか(役に立ちましたか)?」  
(文中の漢字にはふりがなをつけて実施)

回答選択肢	回答結果	構成比
A:大変効果があった/とても役に立った	161	49.8%
B:効果があった/役に立った	146	45.2%
C:どちらでもない	11	3.4%
D:効果がなかった/役に立たなかった	4	1.2%
E:まったく効果がなかった/まったく役に立たなかった	1	0.3%
無回答	0	0.0%
計	323	100.0%

**全体の95.0%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。**



<効果があった支援項目(複数回答)>

	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
回答者数	8		73		85		127		30		323	
a:色々な作業を体験する	3	37.5%	49	67.1%	59	69.4%	83	65.4%	18	60.0%	212	65.6%
b:生活リズムを整える	4	50.0%	30	41.1%	62	72.9%	77	60.6%	17	56.7%	190	58.8%
c:作業の仕方を覚える	2	25.0%	49	67.1%	28	32.9%	70	55.1%	16	53.3%	165	51.1%
d:職場の人との接し方を身に付ける	3	37.5%	40	54.8%	51	60.0%	77	60.6%	16	53.3%	187	57.9%
e:職場のルールを知る	2	25.0%	37	50.7%	32	37.6%	61	48.0%	15	50.0%	147	45.5%
f:基礎体力をつける	5	62.5%	26	35.6%	42	49.4%	40	31.5%	11	36.7%	124	38.4%
g:面接の受け方を知る	3	37.5%	23	31.5%	28	32.9%	49	38.6%	18	60.0%	121	37.5%
h:履歴書の書き方を知る	2	25.0%	30	41.1%	28	32.9%	45	35.4%	15	50.0%	120	37.2%
i:職場について知る(会社見学など)	0	0.0%	16	21.9%	14	16.5%	38	29.9%	13	43.3%	81	25.1%
j:自己理解を深める	3	37.5%	29	39.7%	48	56.5%	81	63.8%	14	46.7%	175	54.2%
k:ストレス対処方法を身に付ける	1	12.5%	15	20.5%	43	50.6%	43	33.9%	15	50.0%	117	36.2%
l:その他	1	12.5%	2	2.7%	11	12.9%	9	7.1%	1	3.3%	24	7.4%
無回答	0	0.0%	3	4.1%	2	2.4%	8	6.3%	1	3.3%	14	4.3%

職業準備支援 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容	区分	障害種類	意見・要望	分析	今後の対応
肯定的意見	職業計画	知的(発達)	良かった点は支援計画を長期にわたって色々な作業を通じてじっくりと支援いただいたことと、具体的な目標をその人に見合ったやり方で訓練しているところ。	【職業計画について】 ○対象者の希望や障害特性、体調など個々の状況を考えながら、職業上の課題や目標が具体的に示されていて分かりやすく取り組みやすかったとの意見がみられた。 ○対象者のニーズや職業上の課題を的確に把握し、職業計画を策定し、個々の対象者に合わせた説明を行ったことと推察される。また、支援実施期間中も職業計画をもとに個別相談を行う等の対応が有効であったと考えられる。 【支援内容について】 ○課題に対する自己理解が進んだ、就職に必要な知識等を知ることができたなどの意見が多数見られた。柔軟に「作業支援」「職業準備講習カリキュラム」「自立支援カリキュラム」を組み合わせ、対象者のニーズ、課題等に合った個別性の高い支援を提供することにより、肯定的評価が得られたと推察される。	○職業計画の提示、説明が一方的なものにならないように、インフォームド・コンセントを徹底するとともに、可能な限り、本人のニーズに沿った支援が実施できるよう、努める。 また、支援実施期間中において、支援の目的や支援の実施状況を適宜確認し、対象者の状態を把握したうえで、対象者がカリキュラムに組み込まれやすい環境を設定するよう努める。 ○就職等の困難性の高い障害者に対応するため、作業課題や講習カリキュラム等の内容を見直し、障害者の個々の障害特性やニーズに応じた柔軟なカリキュラムを設定できるよう努める。
		精神	個別相談のときに目標を確認しながら、職業リハビリテーション計画を進めていけたので、何を意識して作業にのぞめばいいかを頭の中に描きやすかった。		
		精神	職場実習に行かせて頂いて実際の職場で作業することによって現場の雰囲気を知れた点がよかった。		
		発達	発達障害ということとひとくりにせず、自分に合ったカリキュラムを作成していただいた。その中には職場での場面を再現するなど、具体的な内容も入っていた。短い期間でしたが内容が盛りだくさんで、充実した日々だった。		
		発達	私が目指そうとする就職方針(特例子会社を考えた就職)に合わせて事業所の実習先を考えてくださったことはありがたかった。		
		発達	様々な作業や講習を通して自己分析を行うことで、自分の特性を理解することができたほか、希望職種(事務etc)に関連する作業の時間を多めに取って頂けたので、自分にとって大いにプラスになった。		
		発達	私の特性や前職でのつまづきを踏まえた上で、カリキュラムを組んでくださったことです。		
		高次脳	一つ一つの作業を次になげるとき、個人個人のいろいろな細かい気づきや、家族、及び、本人に、とても的確な判断や指導の仕方が感じられて、安心して、本人を預けることが出来たのでたいへん、ありがたかった。		
		その他	今自分がどのような事を身に付けたらよいか具体的に目標や計画をたてて下さったのでありがたいと思つた。		
		発達	欠点だったコミュニケーション能力の改善が出来た。また、自分の得意な事を再確認し、自分に向いている仕事の方向性が分かった。		
否定的意見 および 要望	職業計画	発達	自分の得意・不得意がはつきりかわかった事はもちろん、それらをどう伝えていくか、または職場でのルールやマナー、対人コミュニケーションスキルなどを経験できる点が良いと思う。	【職業計画及び支援内容について】 ○計画について、納得いくものでなかった、説明が分かりにくかったとの意見があった。また、作業内容や支援期間に係る要望、支援方法に対する不満等が寄せられた。 ○これらの意見の背景として、職業計画や作業等の説明をする際に、「利用者の状況等に応じた説明を行い、同意を得る」という、一連のインフォームド・コンセントの手続きが不十分であったことが推察される。	
		発達	苦手であるコミュニケーションスキルを高めたいと思つたが、期待している程でできなかった。		
		精神	自分で今後の目標を具体的に考えることができてよかった。しかし、途中で、カウンセラーとともに目標をふり返り、修正していくべきところは修正していくというステップがふめられた方がよかつたかもしれない。		
		発達	カリキュラムやタイムカードの使い方等、要望がなくても、事前に予定や使い方を教えて欲しい。		
		精神	短期間の利用の方が、体調記録票の使い方がわからなかつたようだ。見本等があると良い。		
		精神	作業のマニュアルが古く、スタッフの説明と違っていたり、問題、解答に誤字等誤りがそのままにされている事が多く、スタッフの質が高い分残念に思つた。利用者が困惑する場面もみられたので、早めに直していただければと思う。		
		発達	パソコンに詳しいスタッフが少なく、質問しても答えももらえなかつたときがあった。		
		その他	作業時間中は感じたことはなかつたが、病相や程度が人により異なるため、受講者内での距離感に少し戸惑う時があった。		
		発達	職業安定所との連携がよく分らなかつたと思う。各々に対して、職業安定所の担当の人がいるというのとは分かるが、相談したいことが、誰に対して聞けばいいのかわからないことが多い。今後は、支援センターと職安との連携した形での支援をお願いしたい。		