

生涯現役 雇用制度

導入マニュアル

～「お酒のくに やまぐち」高年齢従業員の活用のために～



山口県酒造組合

マニュアル 目次

はじめに	1
1 わが国における高年齢者雇用の現状	
2 生涯現役雇用制度導入マニュアル作成の背景と活用の勧め	
3 山口県酒造組合における高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性	2
(1) 山口県酒造組合の概要	
(2) 山口県酒造組合における高年齢者雇用の現状と課題	3
①当組合を取巻く雇用環境	
②会員企業の定年及び継続雇用制度の現状	
③高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用導入の必要性	4
④高年齢者雇用の課題とされた事項	5
当業界の取組みの重点課題	7
1 健康寿命の伸延	7
2 職務能力開発・人材育成	17
3 ワーク・ライフ・バランス導入	23
4 労働災害防止対策導入	28
5 生涯現役継続雇用者に対する処遇	30
生涯現役雇用制度導入の進め方	36
1 導入に向けた行動計画の策定	37
2 社内検討委員会の設置	38
3 現在の労務構成の確認	38
4 従業員の生涯現役雇用制度に関する意識調査アンケートの実施	38
5 制度導入のメリットとリスクの整理	39
6 問題点の洗い出し 7 問題点・課題の対応策検討	40
8 有効な労務管理内容及び人事・処遇制度の検討	41
9 従業員への説明 10 就業規則変更案検討 労使協定締結・労基署への届出	43
[付属資料]	
・「会員企業への調査アンケート質問項目」集計表	45
・生涯現役制度導入に関する従業員向けアンケート用紙の例	50
・従業員への説明資料の例	52
・制度導入の就業規則、再雇用規定の具体例	54
・平成 27 年度の高年齢者雇用に関係する助成金の紹介	57
・公共職業安定所一覧	58
・労働基準監督署一覧	59
・労働災害防止対策見積・評価記録表（例）	60
・労働災害防止対策（高齢者でも安全に働ける重労働軽減措置）を実施している 山口県酒造組合会員企業の工場内写真	61

はじめに

急激な少子・高齢化の進展により日本の労働力人口は将来的に大幅な減少が予測されるなか、現状の経済・社会を維持、さらに伸長させていくためには、高齢者が健康で、職業能力と勤労意欲がある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現が望まれている。

山口県酒造組合では、組合各社が「生涯現役社会」の実現のための生涯現役雇用制度を導入にあたり、その指針となる「生涯現役雇用制度マニュアル」を策定し、さらなる組合の発展を図るものである。

1 わが国における高齢者雇用の現状

我が国の人口は、平成20年の1億2808人をピークに減少し、平成72年には総人口が9000万人を割り込むことが推計されている。同時に労働力人口も減少の一途をたどることが予測されることから、経済・社会活力を維持するための労働力の確保は我が国にとって重要な課題である。その対策としては、女性の活用とともに、人口構成の高齢化とともに急増する高齢者が労働力の有力な供給源となることが期待されている。

高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、使用者側に「定年制の廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用の導入」のいずれかの措置（高齢雇者雇用確保措置）を導入することを義務付けており、厚生労働省が発表した平成27年「高齢者の雇用状況」（6月1日）の集計結果では、「高齢者雇用確保措置実施済み」の企業の割合は99.2%とその効果は着実に定着してきているように思える。

しかし、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は72.5%、希望者全員が70歳以上まで働ける企業は20.1%で、さらに、高齢者雇用確保措置では、「定年制の廃止」2.6%、「定年の引き上げ」15.7%に対し、「継続雇用制度の導入」81.7%と使用者側が生涯現役雇用が完全に達成されているとは言い難い状況で、企業の人手不足感が強まっている中、長期間の勤務により業務に精通し、豊富な経験を有する高齢者を活用し、いきいきと働けるような環境づくりを急ぐことが必須の課題である。

2 生涯現役雇用制度導入マニュアル作成の背景と活用の勧め

（1）上記のような状況を踏まえ、厚生労働省は、全国の各地域において中核的な役割を果たす業界団体を選定し、各業界団体において生涯現役雇用制度（※）の導入に向けたマニュアル等を策定し、その会員企業などに対し生涯現役雇用制度の導入啓発及び策定したマニュアルの普及を図ることを目的とした事業として、「平成27年度業界別生涯現役システム構築事業」を実施したところである。

（※）生涯現役雇用制度とは、① 定年の定め廃止 ② 定年年齢の年齢を70歳以上とする制度

③ 70 歳以上まで継続して雇用する制度をいい、高齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる雇用制度

(2) 当組合においても後述するように、従業員の高齢化が進むとともに、人材の確保がますます厳しくなることが予想されており、また、高齢者が長年培ってきた技術・技能の若年者への伝承等も必要となるなど、高齢従業員の雇用促進と活用を進めていくことが必要となっている。

従って、当組合では、今のうちから知識と経験豊富な高齢従業員の有効活用と人材確保に向けた対策を検討しておく必要があると考え、「平成27年度業界別生涯現役システム構築事業」に取り組む業界団体として応募し、業界団体内に設けた検討委員会で会員企業の代表及び外部専門家のサポートを得ながらこのマニュアルを作成することとした次第である。

(3) このマニュアルは、当組合の会員企業各社において、従業員が定年後も年齢に関わりなく働き続けられる「生涯現役雇用制度」の導入を検討される際の手引書として、検討すべき事項、留意点や対応策などについて、手順を追って分かりやすくまとめているので、組合内で共通して活用できるものと考えている。

各社において、このマニュアルを参考に、その実情や特性に応じた最適な高齢従業員の継続雇用制度の導入をご検討いただきたい。

3 山口県酒造組合における高齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性

(1) 山口県酒造組合の概要

●事業内容

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1) 清酒の需要開発促進対策 | 2) 酒造用原料米等の購入斡旋 |
| 3) 酒造資金の借入斡旋 | 4) 酒類の公正競争規約の普及と秩序の維持対策 |
| 5) 経営の合理化の推進対策 | 6) 各種情報の提供 |
| 7) その他本会の目的達成のための必要な事業 | |
| 8) 地酒「西都の雫」「やまぐち伝説」統括本部 | |

●所在地 754-0001 山口県山口市小郡上郷 1755-1

●代表者 原田 茂

●設立年月日 平成16年10月1日

●会員数 24社（平成27年11月1日現在）

●会員従業員総数 355名（平成27年11月1日現在）

●関係団体 山口県酒造協同組合

●業界を取巻く経営環境・会員企業の現況

日本酒は長らく停滞期にあったが、山口県酒造組合会員各企業の地道なおいしい酒造りに対する熱意が徐々に認められ、山口県は日本でも屈指の酒どころとしての評価を確立している。

(2) 山口県酒造組合における高齢者雇用の現状と課題

① 当組合を取巻く雇用環境

各会員企業は従業員の若返りを図っているところもあり、総体的に従業員の平均年齢は下降傾向にあるというものの、従業員の高齢化が進んでいる企業もあり、今後の業界発展と企業における労働力確保・技術の伝承等を考えた場合、健康で能力のある高齢従業員の活用は企業にとって不可欠な状況となっている。定年年齢の引き上げや定年後の継続雇用制度の見直しなどで、高齢従業員の定着化と雇用促進に向けた高齢者雇用制度を構築し、従業員が安心して働ける雇用環境を整備していくことが求められている。

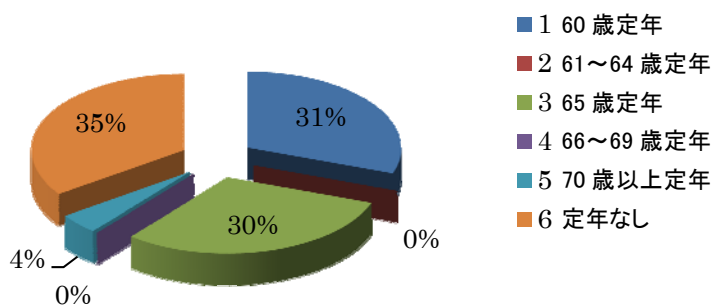
② 会員企業の定年及び継続雇用制度の現状

会員企業からのアンケート調査では以下のような回答となっている。

- 現在の定年制度：「60歳定年」、「65歳定年」、「定年なし」がそれぞれ30%を超える状況となっている。

①60歳定年	7	30.4
②61～64歳定年	0	0.0
③65歳定年	7	30.4
④66～69歳定年	0	0.0
⑤70歳以上定年	1	4.3
⑥定年なし	8	34.8
	23	100

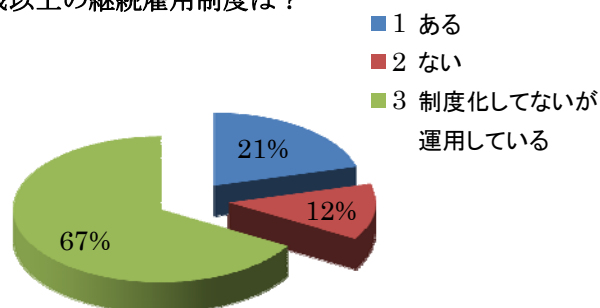
現在の定年制度は？



- 定年後の継続雇用制度：65歳以降の継続雇用制度については、「ある」が2割しかないが、「制度化していないが運用している」が66%に達し、就業規則などでは定めていないが、実際には雇用している企業が多い。今後は、「生涯現役雇用制度」の制度化を推進していくことが期待される。

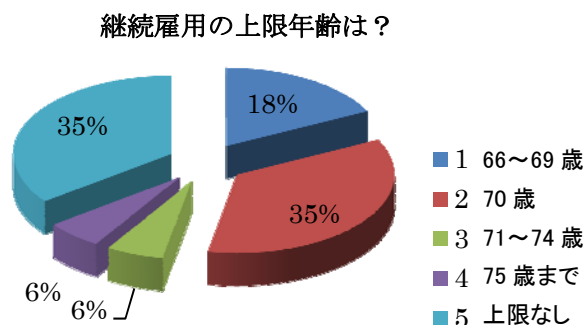
65歳以上の継続雇用制度は？

①ある	5	20.8
②ない	3	12.5
③制度化していないが運用している	16	66.7
	24	100



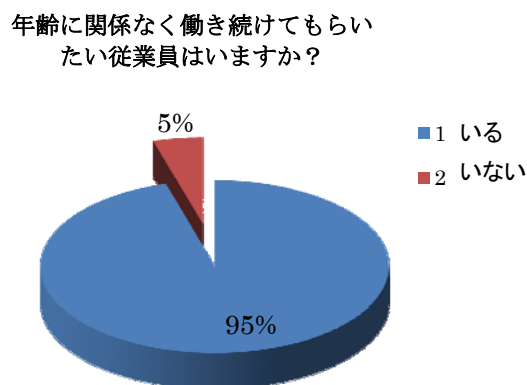
- 継続雇用の上限年齢：「70歳」、「上限なし」がそれぞれ35%、合計で70%を超えて、継続雇用については実際に高年齢者を70歳以上まで雇用する意識が強いことがうかがわれる。

①66～69 歳	3	17.6
②70 歳	6	35.3
③71～74 歳	1	5.9
④75 歳まで	1	5.9
⑤上限なし	6	35.3
	17	100



- 年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員の有無：「いる」が95.5%と「生涯現役雇用制度」の制度化には企業側も望んでおり、マニュアルの積極的な活用が見込まれる。

①いる	21	95.5
②いない	1	4.5
	22	100



③ 高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性

近年、景気の回復により、大企業を中心に非常に採用意欲・労働力需要が高まり、労働力の供給不足は各業種共通して深刻化している。今後の業界発展と企業に必要な優秀な人材の確保をするために、健康で意欲と能力のある高年齢従業員の活用は会員企業にとって不可欠となっており、定年年齢の引き上げや定年後の継続雇用制度の見直しなどで、高年齢従業員の定着化と雇用促進に向けた雇用制度を構築し、若年層の従業員も含めて安心して働ける雇用環境を整備していくことが求められている。

また、今回実施した会員企業からのアンケート調査の結果からも高年齢従業員に対する積極的な雇用継続の意識が会員各企業間で非常に高いことが判明した。

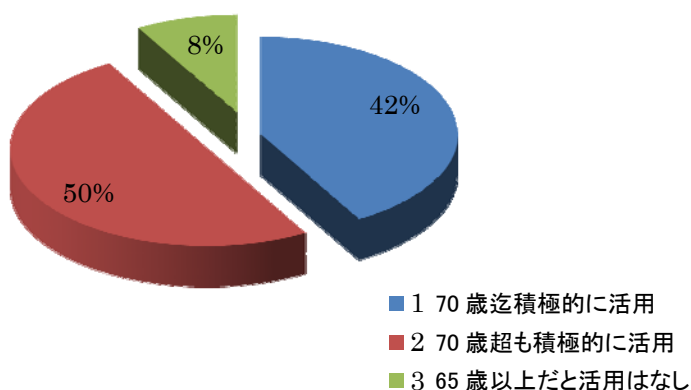
④ 高年齢者雇用の課題とされた事項

65歳以上従業員の活用に対する考え方としては、「健康で意欲と能力があれば（70歳まで）・（70歳超も）積極的に活用したい」が合計で90%を超えており、アンケート結果からは健康・意欲・能力しだいが高年齢までの継続雇用を実施したいという企業が大半である。

ただし、「健康で意欲と能力があっても65歳以上は考えない」という企業が8.3%あり、若返りを図りたいという意図がうかがわれるが、この生涯現役雇用制度導入マニュアルの活用等により、健康で意欲のある65歳以上労働者の雇用を維持し、その能力を活用できるように、高年齢者でも従事できる職務の開発あるいは、若年労働者への業務指導等の役割、継続的な能力開発・教育訓練等の措置及び作業環境の整備等が必要である。

65歳以上の従業員の活用の考え方は？

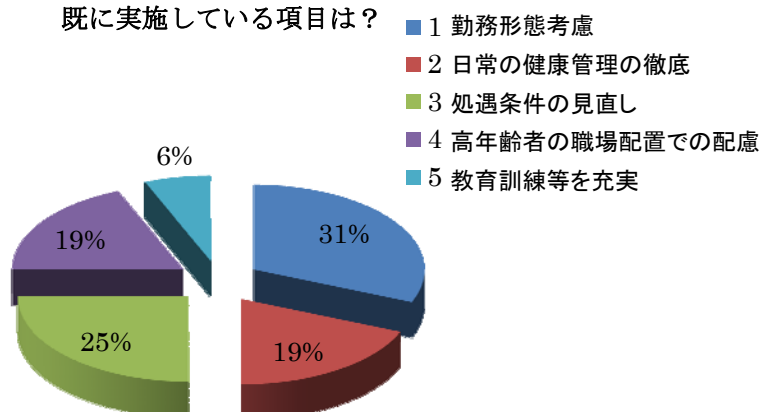
①健康で意欲と能力があれば 70歳迄積極的に活用	10	41.7
②健康で意欲と能力があれば 70歳超も積極的に活用	12	50.0
③健康で意欲と能力があっても 65歳以上は考えない	2	8.3
	24	100



65歳以降の継続雇用者の能力を活かしていくため現在実施していることは「勤務形態考慮」31.3%が最も多く、順に「処遇条件の見直し」25.0%、「日常の健康管理の徹底」及び「高年齢者の職場配置での配慮」であった。

①勤務形態考慮	5	31.3
②日常の健康管理の徹底	3	18.8
③処遇条件の見直し	4	25.0
④高年齢者の職場配置 での配慮	3	18.8
⑤機械・機器の活用方法等 教育訓練を充実	1	6.3
	16	100

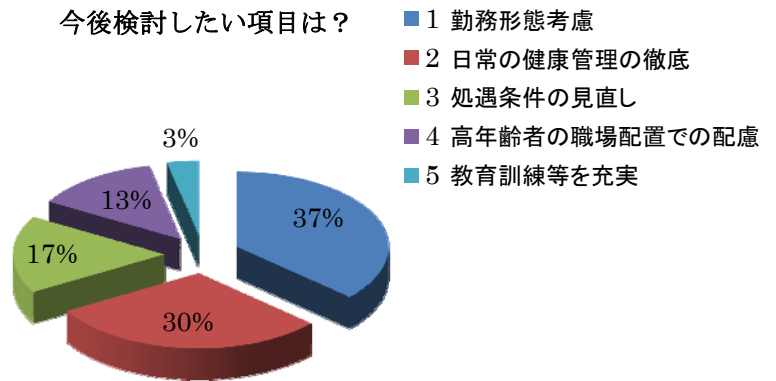
既に実施している項目は？



65歳以降の継続雇用者の能力を活かしていくため今後検討したいことは「勤務形態考慮」36.7%、「日常の健康管理の徹底」30.0%で、勤務形態・処遇条件を含めた「健康管理」が高年齢者の雇用について各会員企業ともに最も重要視すべき点という意見がうかがわれる。

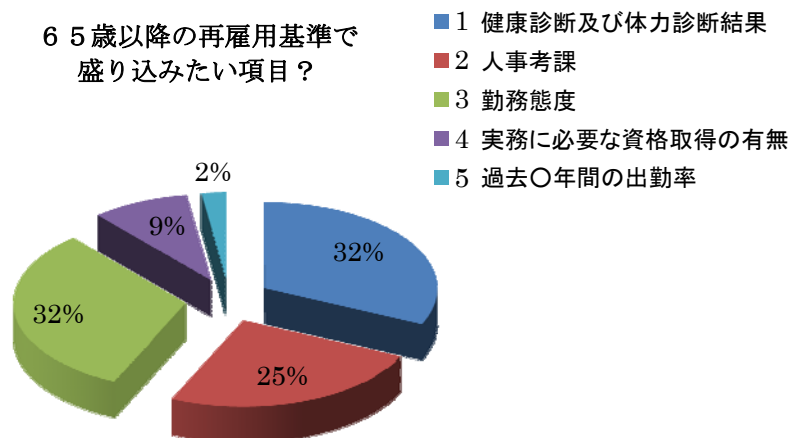
①勤務形態考慮	11	36.7
②日常の健康管理の徹底	9	30
③処遇条件の見直し	5	16.7
④高年齢者の職場配置での配慮	4	13.3
⑤機械・機器の活用方法等 教育訓練を充実	1	3.3
	30	100

今後検討したい項目は？

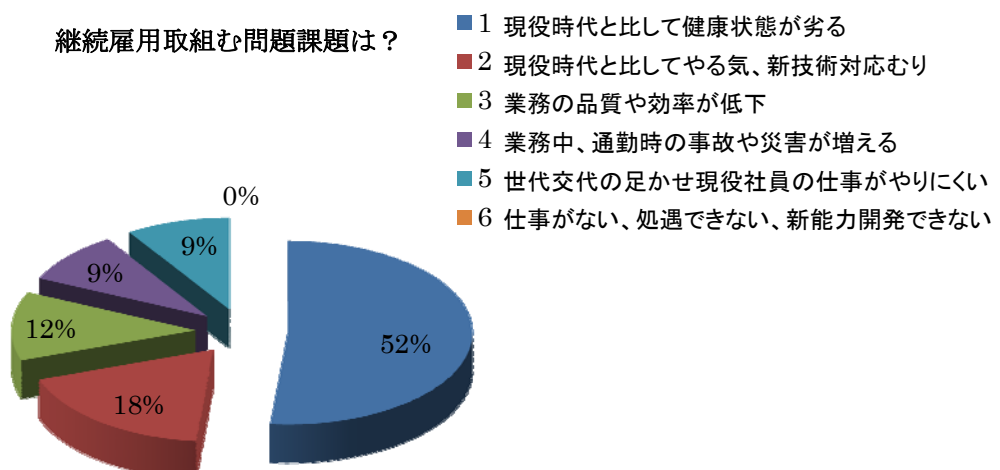


65歳以降の再雇用基準で盛り込みたい項目・問題点という質問についても「健康」に対する項目に回答が集中した。次いで「能力」・「やる気・勤務態度」である。

65歳以降の再雇用基準で
盛り込みたい項目？



継続雇用取組む問題課題は？



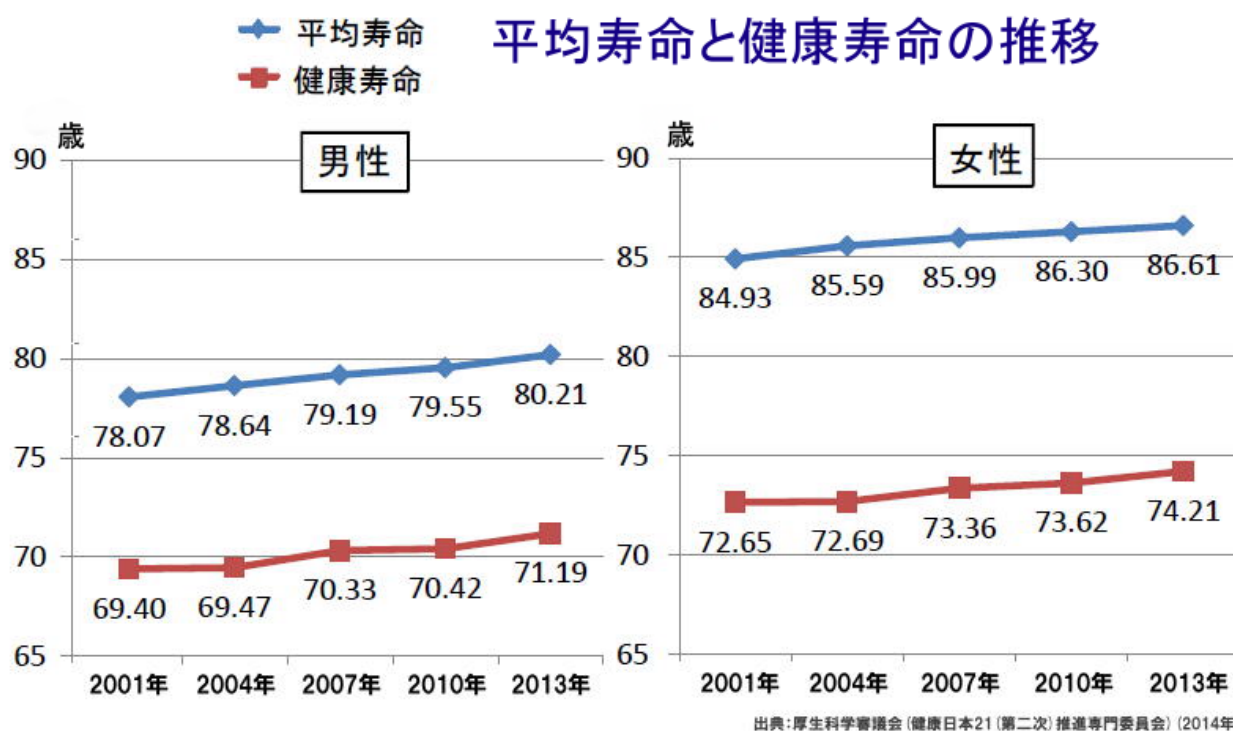
当業界の取組みの重点課題

アンケート結果を受けて、検討委員会で議論した結果、山口県酒造組合として今後取り組むべき重点課題は以下のとおりである。

1 健康寿命の延伸

「生涯現役」で年齢を超えて働き続けるために最も重要なことは「健康」である。そこで山口県酒造組合では「健康に長く働き続ける」ことを目標に「健康寿命」という概念を積極的に推奨していきたい。

「健康寿命」とは、2000年にWHO（世界保健機関）提唱した「心身ともに自立し、健康的に生活できる期間」のことで、国も「健康長寿社会の実現」のための施策のひとつとして寿命を伸ばすだけでなく、いかに健康に生活できる期間を伸ばすかといった「健康寿命の延伸」を掲げている状況である。



厚生労働省は「健康寿命」が2013年は男性71.19歳（同年の平均寿命は80.21歳）、女性74.21歳（同86.61歳）だったと公表した。前回（2010年）時点の健康寿命は男性70.42歳、女性73.62歳で、これと比べると男性が0.7歳以上、女性が0.5歳以上延びたが、平均寿命との差は男性9.02年、女性は12.4年となっている。

健康寿命が延びるということは、当然労働できる期間も伸びるということ、また、個々の労働者及び雇用する企業が健康寿命を延ばす努力をするということは、健康な肉体を維持し、「生涯現役社会」の実現に向かうということでもある。

健康寿命を延ばすには、食事の内容、食習慣、栄養、運動、ストレス発散、睡眠、健康診断等多様な方面からのアプローチがあるが、厚生労働省の生活習慣病の予防に重点をおいた国民的な健康づくり運動である健康日本21（第2次）の5つの基本的な方向が参考となる。以下に紹介する。

（１）健康寿命の延伸と健康格差の縮小

我が国における高齢化の進展及び疾病構造の変化を踏まえ、生活習慣病の予防及び社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上等により、健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の延伸を実現することが重要である。

また、あらゆる世代の健やかな暮らしを支える良好な社会環境を構築することにより、健康格差（地域や社会経済状況の違いによる集団間の健康状態の差）の縮小を実現することが重要である。

（２）生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底（非感染性疾患の予防）

がん、循環器疾患、糖尿病及びCOPD（慢性閉塞性肺疾患）に対処するため、食生活の改善や運動習慣の定着等による一次予防に重点を置いた対策を推進するとともに、合併症の発症や症状の進展などの重症化の予防に重点を置いた対策を推進すべきである。なお、国際的にも、これらの疾患は重要なNCD（Non Communicable Disease：非感染性疾患）として対策を講じることが重視されているところである。

（３）社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上

国民が自立した日常生活を営むことを目指し、乳幼児期から高齢期まで、それぞれのライフステージにおいて、心身機能の維持及び向上に取り組むべきである。また、生活習慣病を予防し、又はその発症時期を遅らせることができるよう、子どもの頃から健康な生活習慣づくりに取り組む。さらに、働く世代のストレス対策等により、ライフステージに応じた「こころの健康づくり」に取り組むべきである。

（４）健康を支え、守るための社会環境の整備

個人の健康は、家庭、学校、地域、職場等の社会環境の影響を受けることから、社会全体として、個人の健康を支え、守る環境づくりに努めていくことが重要であり、行政機関のみならず、広く国民の健康づくりを支援する企業、民間団体等の積極的な参加協力を得るなど、国民が主体的に行う健康づくりの取組を総合的に支援する環境を整備すべきである。

また、地域や世代間の相互扶助など、地域や社会の絆、職場の支援等が機能することにより、

時間的又は精神的にゆとりのある生活を確保できない者や、健康づくりに関心のない者等も含めて、社会全体が相互に支え合いながら、国民の健康を守る環境を整備すべきである。

（５）栄養・食生活、身体活動・運動、休養、飲酒、喫煙及び歯・口腔の健康に関する生活習慣及び社会環境の改善

上記（１）から（４）までの基本的な方向を実現するため、国民の健康の増進を形成する基本要素となる栄養・食生活、身体活動・運動、休養、飲酒、喫煙及び歯・口腔の健康に関する生活習慣の改善が重要である。生活習慣の改善を含めた健康づくりを効果的に推進するため、乳幼児期から高齢期までのライフステージや性差、社会経済的状況等の違いに着目し、こうした違いに基づき区分された対象集団ごとの特性やニーズ、健康課題等の十分な把握を行うべきである。その上で、その内容に応じて、生活習慣病を発症する危険度の高い集団や、総人口に占める高齢者の割合が最も高くなる時期に高齢期を迎える現在の青壮年期の世代への生活習慣の改善に向けた働きかけを重点的に行うとともに、社会環境の改善が国民の健康に影響を及ぼすことも踏まえ、地域や職場等を通じて国民に対し健康増進への働きかけを進めるべきである。

なお、厚生労働省の健康寿命延伸のための各種取組みには、

- ・健康日本２１（第２次）の健康に関する５つの基本的な方向それに対応した５３項目の具体的な設定目標
- ・「国民の健康寿命が延伸する社会」に向けた予防・健康管理に関する取組の推進
- ・「スマート・ライフ・プロジェクト」等がある。





■健康やまぐち21計画(第2次)」■

山口県においても国に歩調を合わせて健康づくりに関する取り組みを行っている。少子高齢化や社会生活環境の急激な変化に伴い、依然として、がん、心疾患、脳血管疾患に代表される生活習慣病が死亡原因の約6割を占める中で、さらなる県民の健康づくり対策を強化するために、平成25年3月に「健康やまぐち21計画(第2次)」を策定し、この計画に基づき、家庭、地域、学校、職域、関係団体等と行政機関が一体となって、基本目標とする「誰もが やまぐちで いつまでもいきいきと 暮らせる 健康づくり」を推進し、健康寿命の延伸を図っている。

健康づくりの基本的な考え方

1 基本目標

誰もがやまぐちでいつまでもいきいきと暮らせる健康づくり
～健康寿命の延伸を目指して～

2 推進理念

自助＝県民の主体的な健康づくり
共助＝家庭や地域などの連携による健康づくり
公助＝県民の健康づくりを支援する環境づくり



3 計画推進の方向性

「健康寿命の延伸」と「健康格差の縮小」に向けた4つの柱

- ①生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底
- ②社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上
- ③生活習慣の改善及び取り巻く環境の整備
- ④健康を支え、守るための社会環境の整備

健康づくりを取り巻く山口県の現状

- 生活習慣病が死亡原因の約6割を占める。
- 高齢化率が全国4位で、要支援・要介護認定者は増加。

生活習慣病の発症予防と重症化予防の徹底

●がん●

がんの年齢調整死亡率を減少させるため、がん予防及びがんの早期発見の一次予防・二次予防を推進するとともに、がん医療への対応や、がん医療に関する相談支援・情報提供の充実等を総合的、計画的に実施する。

●循環器疾患●

一次予防、二次予防、三次予防の観点から危険因子を管理することとし、特に、個人が中心に取り組む生活習慣の改善と、社会全体として特定健診の実施率の向上を進める体制整備に取り組む。

●糖尿病●

糖尿病患者の実態を把握するとともに、未治療者や治療中断者を減少させるために社会全体の認知度を向上させ、医療を要する者には適切な治療を受けてもらうための働きかけや、適切な治療の開始・継続を支援する。

社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上

1 こころの健康

こころの健康を維持するための生活やこころの病気への対応を多くの人が理解し、自己と他者のために取り組むことができるよう、また、様々なライフステージに応じたこころの健康対策に社会全体で取り組むよう促す。

2 次世代の健康

児童・思春期の保健対策の強化、妊娠・出産・育児に関する安心・安全の確保、子どもたちの健やかな発育・発達の促進、健やかな生活習慣の確立など「安心して子どもを産み、ゆとりを持って健やかに育てるための家庭や地域の環境づくりを推進する。

3 高齢者の健康

要支援・要介護や認知症の予防対策として、高齢者の一人ひとりの状態に応じたサービスの充実や、市町が実施する地域支援事業等の支援を行うとともに、高齢者が知識や経験、技能等を活かし、生き生きと活躍できるよう取り組む。

生活習慣の改善及び取り巻く環境の整備

1 栄養・食生活

朝食の摂取など基本的な生活習慣を身につける小児期から食育に取り組むことで生活習慣病の予防を図り、中高年期から徐々に社会生活の機能の維持・向上を意識した要素を盛り込み各ライフステージに応じた継続性のある取組を推進する。

2 身体活動・運動

肥満や生活習慣病の発症予防のため、歩数のさらなる増加など、運動習慣定着の促進と意識の高揚を図るとともに、壮年期から、要支援・要介護になりやすい状態である「ロコモティブシンドローム」対策に取り組む。

3 休養

こころの健康を保つため、スポーツ、趣味、ボランティア活動や、家族と地域の人との交流を深める取組や、睡眠やストレスに関する正しい情報の提供や知識の普及啓発などに取り組む。

4 飲酒

アルコール健康障害の普及啓発を行い、節度ある適度な量の飲酒の推進、多量飲酒者の減少、未成年者の飲酒の防止、妊娠中の飲酒の防止などを推進するとともに、早期発見と早期介入のため、医療機関との連携を図る。

5 喫煙

「山口県たばこ対策ガイドライン」に基づき、受動喫煙の防止、喫煙防止、禁煙支援、たばこ対策推進のための環境づくりに取り組み、「たばこによる害のない社会の実現」を推進する。

6 歯・口腔の健康

80歳になっても自分の歯を20本以上保つ「8020運動」の推進として、う蝕・歯周病の等の歯科疾患の予防、歯の喪失防止、口腔機能の維持向上、歯科健診の受診者の増加に取り組む。



健康を支え、守るための社会環境の整備

○健康づくりの推進体制

県民が健康に関心を持ち、積極的に健康づくりに取り組めるよう、以下3つを柱に健康を支える環境を整備するとともに、社会全体が相互に連携しながら、健康を守る環境を整備する。

- ソーシャルキャピタルの活用（地域のつながりの強化）
- 多様な活動主体による自発的な取り組みの推進
- 健康格差の実態を把握し、対策に取り組む市町の増加

健康格差縮小の推進

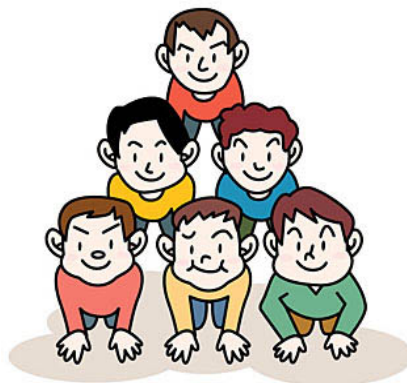
○健康格差縮小に向けた目標

それぞれの分野において、各市町が共通に取り組むことができる目標項目、目標値を設定し、市町間の健康格差を把握することで課題を明らかにし、それを踏まえ改善を図る具体的な対策を検討し実施することで、県全体の健康寿命の延伸を図る。

県民の健康づくり

ライフステージに応じた健康づくりのポイント

乳幼児期、学童期、思春期、青年期、壮年期、高齢期の6つのライフステージごとに、県民が健康的な生活習慣への改善に向け日頃から心がけ実践できるよう、ポイントを提示



山口県酒造組合として 健康寿命を延ばす推奨対策

⇒ 健康診断の頻度を上げる

定期健康診断のほか、雇い入れ時健康診断、生活習慣病予防健診等を積極的に実施することで、健康診断受診機会を増やし、病気の早期発見につなげる。

また、健診後は、保健師等による特定保健指導を受け、健診結果通知票の見方をはじめ、健診結果をもとに日頃の食生活や運動・その他健康に関する幅広いご相談をする。



⇒ 始業時のストレッチ体操を行う

始業前にラジオ体操を実施している事業所は多いと思われるが、さらにストレッチ体操の実施を進める。

十分に腱、筋肉を伸ばし、不用意な労災事故の防止に努めるとともに、ストレス解消にも役立つ。

事業所内だけでなく、日常においても体操を習慣づけるようにする。



⇒ 体力測定を定期的に行う

体力測定を事業所内で実施し、数値から体力年齢を算出、暦年齢と比較することで、現在の体力低下度を推定することができる。優れている個所、劣っている個所を認識し、今後の健康・体力づくり、生活習慣を見直す良いきっかけづくりになる。その結果、健康寿命を伸ばし、将来の要介護化の一次予防に役立つ。



健康づくりに関する機関紹介



山口県健康づくりセンター

県民の健康づくりの向上を図るための複合施設

●事業内容●

①健康づくりの普及啓発

健康学習事業 体カクリニック 健康づくり講座 講師派遣 健康実践指導・相談
学生実習 月間・週間啓発イベント 1日移動健康づくりセンター 企画展示・特設展示

②健康情報提供

ホームページ GENKI★マガジン（GENKI★新聞） 健康情報誌作成
健康サポーター交流会 健康やまぐちサポートステーション 健康教育器材の貸出
マスメディアを利用した情報提供

③健康体験学習

健康学習の実施 施設見学 健康プラザ・ライブラリーの運営

⇒問合せ先）（公財）山口県健康福祉財団 山口県健康づくりセンター

山口市吉敷下東三丁目1番1号

T E L : 083-934-2200 F A X : 083-934-2209



山口産業保健支援センター

産業保健に関する相談・情報提供を行う機関

●事業内容●

①窓口相談・実地相談

産業保健に関する様々の問題について、専門スタッフがセンターの窓口、電話、FAX、メール等で相談する。また、専門家が事業場にお伺いして、事業場におけるメンタルヘルス体制の導入・整備に関するアドバイス等を無料で実施。

②情報の提供

ホームページ、情報誌、メールマガジン等を通じた情報提供、産業保健に関する図書、機器等の貸し出し

③研修

産業保健に関する専門的かつ実践的な研修を参加費無料で県内各地で実施、当センター以外の団体が実施する研修について、当センター相談員の講師紹介

④調査研究

産業保健活動に役立つ調査研究

⇒問合せ先) 独立行政法人 労働者健康福祉機構 山口産業保健総合支援センター
山口市旭通り2丁目9-19 山口建設ビル4階
TEL : 083-933-0105 FAX : 083-933-0106



全国健康保険協会・山口支部・保健グループ

健康保険給付、保健事業を行う全国組織

●事業内容●

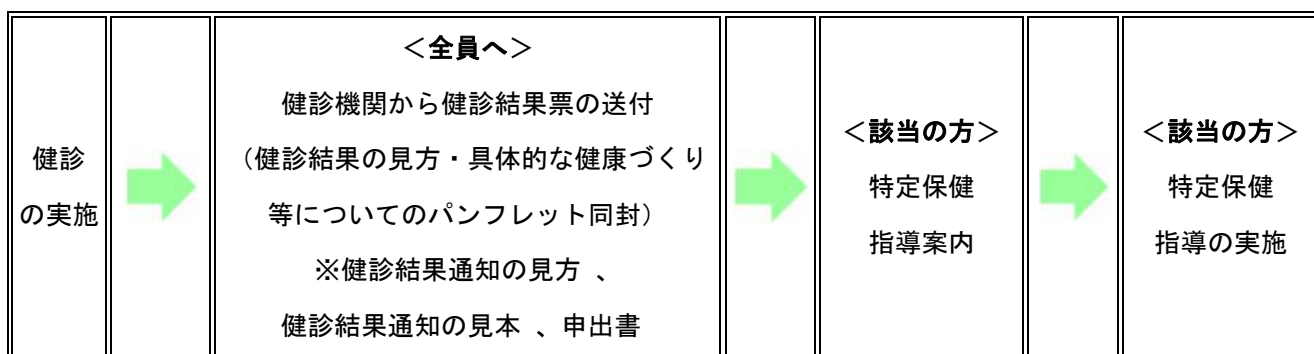
①生活習慣病予防健診

②特定健康診査

③特定保健指導

特定保健指導とは生活習慣病予防健診の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、生活習慣を見直すために国家資格を持った保健師と管理栄養士がサポートを行うもの

* 特定保健指導への流れ



④健康づくり事業に関すること

⇒問合せ先) 全国健康保険協会 山口支部
山口市小郡下郷312-2 山本ビル第3
TEL : 083-974-1501 FAX : 083-974-0534

2 職務能力開発・人材育成

高年齢者が「生涯現役」で働き続けるためには、当然のことながら職務能力が備わっていることが条件となる。アンケートの結果においても「能力」は、「健康」と並んで継続雇用のための重要な要素となっている。

ただ、「能力」は若いころから、本人の意欲も必要であるが、企業として計画的・体系的な従業員の職務能力の開発・人材育成・教育訓練に対する取組が必要となってくる。

この従業員の能力開発・人材育成・教育訓練については、厚生労働省の支援制度を活用することができる。最も有効な助成金としては能力開発・人材育成に最も効果的な助成金として平成27年度に新たに創設された「企業内人材育成推進助成金」というものがある。

この助成金は、従業員ひとりひとりが主体的にキャリア形成を図ることを積極的に支援し、企業として継続的に人材育成に取り組む（制度として導入する）事業主に対する助成金で、雇用保険適用事業所の事業主であれば、業種や企業規模を問わず活用できる。従業員の職業能力・モチベーションアップを目指した効果的な人材育成や、自律したキャリア形成を行える従業員の育成などに積極的に関わり、自社の発展を目指す事業主におすすめの助成金制度である。

以下の3つの制度の中からひとつ、または複数の組み合わせによる人材育成制度を導入し、従業員に実施することで助成が受けられる。

助成金の対象となる制度		制度導入 助成額	実施助成額 (1人あたり)
① 教育訓練・職業能力 評価制度	従業員に対する職業能力評価を、ジョブ カードを活用し計画的に行う制度	50万円	5万円
② キャリアコンサル ティング制度	従業員に対するキャリアコンサルティングを ジョブカードを活用し計画的に行う制度	30万円	5万円
	従業員を、キャリアコンサルタントとして 育成した場合に加算	—	15万円
③ 技能検定合格 報奨金制度	技能検定に合格した従業員に報奨金を 支給する制度	20万円	5万円

※助成額は中小企業の場合。実施助成は最大10人まで。

【受給額シミュレーション】

●職業能力評価制度とキャリアコンサルティング制度を導入し、
それぞれの制度を従業員10人に実施した場合
評価導入50万円＋実施50万円 キャリアコンサルティング導入30万円＋実施50万円
助成額合計 180万円

【活用の手順】

Step 1

導入する人材育成制度の検討、制度導入・適用計画の作成

① 導入する人材育成制度の検討、制度導入・適用計画の作成

次の事項などを検討し、制度導入・適用計画を作成する。

- 導入する人材育成制度の種類
- 制度の導入・適用のスケジュール（制度導入・適用計画期間）
- 対象とする労働者
- 導入・適用する制度の内容

② 職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の作成

Step 2

制度導入・適用計画届の提出

Step 1 で作成した制度導入・適用計画に基づき、制度導入・適用計画届を作成し、管轄する労働局に提出。労働局長が、制度導入・適用届の内容を確認し、認定する。

Step 3

制度の導入

① 導入する制度の就業規則または労働協約への規定

労働局長が認定した制度導入・適用計画に従い、導入する制度を就業規則、労働協約に規定

② 就業規則または労働協約、事業内職業能力開発計画などの労働者への周知

①の制度の導入後、速やかに次の書類を労働者に周知

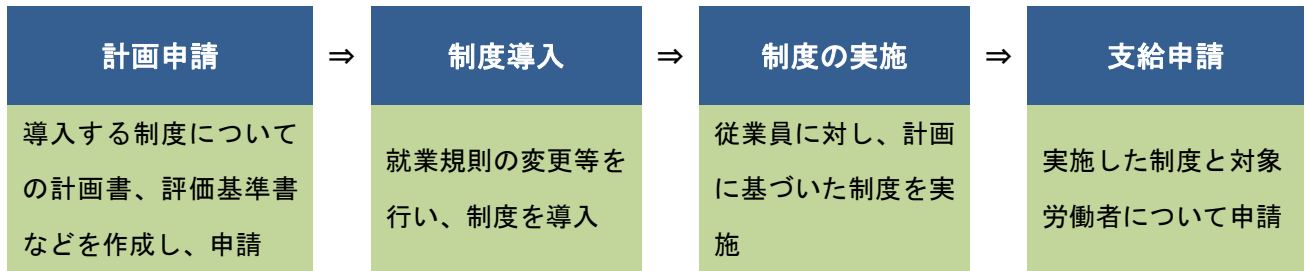
- 就業規則または労働協約 ● 事業内職業能力開発計画
- 教育訓練制度を導入する場合：職業能力体系図、教育訓練実施計画書
- 職業能力評価制度を導入する場合：職業能力体系図、職業能力評価項目、職業能力評価実施計画書
- キャリア・コンサルティング制度を導入する場合：キャリア・コンサルティング実施計画書
- 技能検定合格報奨金制度を導入する場合：技能検定実施計画書

Step 4

制度の適用

- 労働局長が認定した制度導入・適用計画に従い、労働者に制度を適用する。

【申請から受給までの流れ】



訓練期間における訓練職務内容〔評価シート〕(例)

■職務遂行のための基本的能力■

能力ユニット	
働く意識と取組 (自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力)	法令や職場のルール、慣行などを遵守している。
	出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。
	上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。
	仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。
	お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感 (社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)	一旦引き受けたことは途中で投げ出さずに、最後までやり遂げている。
	上司・先輩の上位者や同僚、お客様などとの約束事は誠実に守っている。
	必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。
	自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。
	次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力)	職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。
	職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。
	状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。
	お客様に対し、礼儀正しい対応（お辞儀、挨拶、言葉遣い）をしている。
	接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)	上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしている。
	自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。
	相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。
	職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。
	苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。

チームワーク (協調性を発揮して職務を遂行する能力)	余裕がある場合には、周囲の忙しそうな人の仕事を手伝っている。
	チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。
	周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。
	苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。
	職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。
チャレンジ意欲 (行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力)	仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。
	必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。
	よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。
	未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。
	新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力 (向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力)	作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。
	新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。
	仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによりものになっている。
	上手いいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。
	不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。

■技能・技術に関する能力■

(1)基本的事項

能力ユニット	
安全衛生及び諸ルールの遵守	会社や工場の定める安全規定の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。
	環境問題に対する意識をもち、廃液・廃棄物の処理やリサイクル・分別収集など、ルールに則った行動をとっている。
	事故防止のため心身の健康を自己管理している。
	作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。
	「多分大丈夫だろう」という意識ではなく、「ひょっとしたら事故が起きるかもしれない」という問題意識をもって、日頃から慎重に作業を行っている。
改善活動による問題解決	生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。
	担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。
	作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。
	自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。
	常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすく衛生的な環境づくりを行っている。
	小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。

関係者との連携による業務の遂行	自社（工場）の組織構造、各工程の役割分担等について一通り理解している。
	同僚や先輩から上手な仕事のやり方やコツを吸収している。
	上司や先輩からの助言や指導に沿った行動をとっている。
	担当外の事項に関する依頼であっても、丁寧に対応したり担当者を紹介したりするなど、周囲との友好関係・信頼関係の構築に努めている。
	前後シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築すべく、日頃からコミュニケーションに努めている。
	会社行事や各種懇親会など、仕事以外の集まりにも積極的に参加し、職場以外の人的ネットワークを広げるよう努めている。

(2) 専門的事項

能力ユニット	
安全衛生の推進 (製造系)	手洗いをする、爪を清潔にする、髪を束ねる、三角巾・ヘアネットを身につける、など服装や身だしなみを整えている。
	作業場に入る前に送風機で身体を清潔にし、異物や雑菌が混入しないようにしている。
	日頃から職場の4S（整理、整頓、清掃、清潔）に気をつけ、可能な範囲で実行している。
	指示に従い、酒製造において異物や雑菌が混入しないようにしている。
	製造器具・備品を清潔に保つことの目的や必要性を理解している。
	器具・備品の洗浄、消毒を手順どおりに行っている。
	天井、床、排水溝、冷蔵庫など作業場、器具・備品の清掃を手順どおりに行っている。
仕込み・発酵	原材料を冷蔵庫、冷凍庫、低温室、温室等の貯蔵場所に手順どおりに保管している。
	製造に使用する原材料の製造期日を手順どおりに確認している。
	計量に必要な器具の調整を行い、原材料を正確に計量している。
	指示に従い、原材料の配合を手順どおりに行っている。
	醗酵室の温度、湿度を決められた条件どおりに設定している。
瓶詰め	指示に従い、機器を手順どおりに操作している。
	指示に従い、適切な温度で使用している。
	機器の異常があった場合は、製造ラインを止めて上司に速やかに報告している。
	目視により、明らかな不良品を仕分けている。
包装	指示に従い、包装機のフィルムのセッティングを手順どおりに行っている。
	目視により、明らかな不良品を仕分けている。
	消費期限、賞味期限の確認や伝票の添付、シールの貼付など、保管・出荷に向けて必要な作業を行っている。
	商品を保管場所もしくは配送場所まで運搬し、定められた置き場に置いている。

この助成金のほか、高齢者雇用に関する助成金としては、以下のようなものがある。

■ 高年齢雇用継続給付 ■

60 歳到達時等の時点に比べて賃金が 75%未満に低下した状態で働き続ける 60 歳以上 65 歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付

■ 特定就職困難者雇用開発助成金 ■

60 歳以上 65 歳未満の高年齢者高年齢者を、ハローワーク等の紹介で、雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続雇用する事業主に対して、助成金が支給される。

■ 高年齢者雇用開発特別奨励金 ■

65 歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により雇い入れる場合に、賃金相当額の一部が助成金として事業主様に支給される。この助成金は対象労働者の週所定労働時間が 20 時間以上で、1 年以上継続雇用されることが確実な場合に限り受給が可能。



生涯現役制度 マニュアルを発表 県酒造組合「導入検討を」

県酒造組合(原田茂会長)は4日、宇部市あすとぴあの県産業技術センターで、生涯現役で働くための制度導入に向けたマニュアルを組合員らに発表した。

同組合は8月、厚生労働省が進める「平成27年度業界別生涯現役システム構築事業」に参加。厚労省の委託を受けた産業雇用安定センターと同制度導入に向けたマニュアルを策定した。

知識、経験が豊富な高齢労働者の有効活用と人材確保のため、会員企業に同制度の導入を検討してもらうことが狙い。同制度の導入には「定年の廃止」「定年を70歳以上とする」「70歳以上まで継続して雇用する」のいずれかの要件を満たす必要がある。

マニュアルでは、高齢労働者にパートタイムで働くことや若手従業員への技術継承に努めることなどを勧めている。高齢労働者の健康維持管理のため、健康診断の頻度を増やしたり、体力測定などをしたりして、働く寿命を延ばす。

原田会長は「高齢者になっても元気で良い仕事ができる組合にしなければならぬ」と意気込みを述べた。

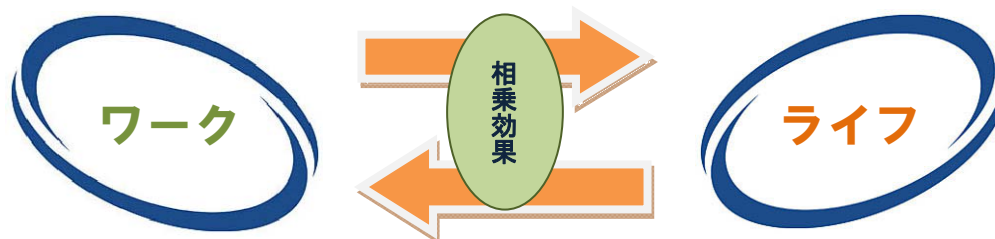
3 ワーク・ライフ・バランス導入

「ワーク・ライフ・バランス」とは、日本語では「仕事と生活の調和」と訳され、具体的には「働く人が自分の仕事の責任を果たしながら、子育てや親の介護・地域活動・自己啓発・趣味・ボランティア等の仕事以外の個の生活も充実したバランスのとれた状態」と説明される。

企業にとっては、「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むということは、自社の労働者が安心して生き生きと働きがいを持って働ける状態にすることを言う。「ワーク・ライフ・バランス」の本質は、会社が労働者の仕事と個人生活のバランスがとれるような仕組みづくりをする過程で、業務体制・就業体制を見直し、個々の意欲・能力・創造性を引き出すことにより生産性の向上・経営の効率化・顧客の満足度向上を図ることにある。

高年齢者が「生涯現役」で働き続けるためには、若いころから、仕事と生活の調和をとりつつ、職務遂行能力を身に着け、ある程度の年齢に達したら、自分が身に着けた技術を若い人に伝承する役割を担う必要がある。「仕事」と「生活」のバランスが取れているということは、長期にわたり、職業生活が全うできる基本となり、また、結果として福利厚生面での充実も意味することとなるので、従業員への「ワーク・ライフ・バランス」に対する支援も重要なことである。

効率的でメリハリの利いた仕事は生活の充実へ



質が高く充実した生活が質の高い仕事に

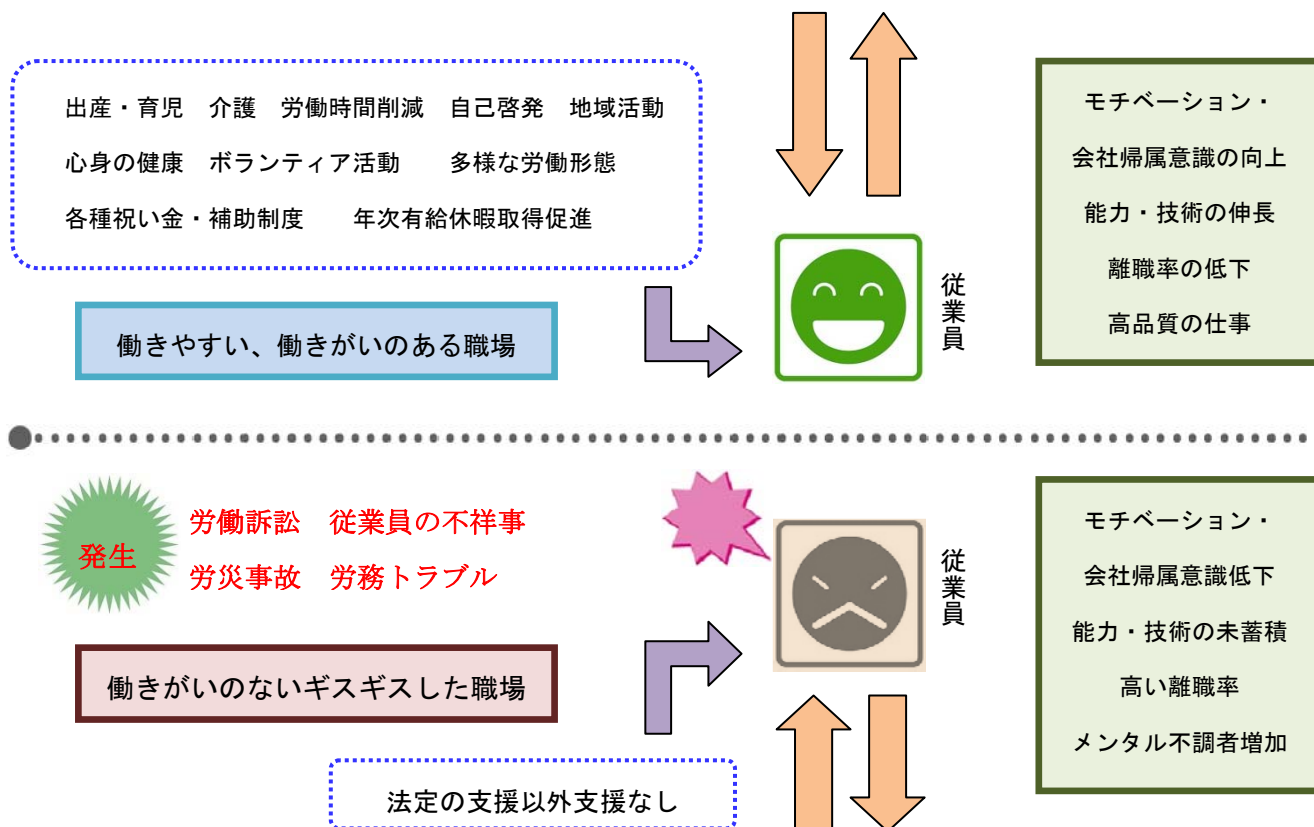
「ワーク・ライフ・バランス」導入のメリット

業務体制の効率化	優秀な人材の確保	モチベーション向上	労働災害防止	能力の活用
働き方の見直しは、生産性の向上、効率的な業務進捗方法・業務体制、人員配置、教育体制を実現するうえで重要な起点となります。	人を大切にする企業「社会的責任（CSR）」を果たす企業として、社会的評価が高まり、優秀な人材を引きつけ、定着を促進します。	仕事と家庭・社会を共存させ、安心して働けることにより就労意欲が向上し、職場で最大限の能力を発揮できるようになります。	企業の使用者責任・安全配慮義務を果たし、心身がともに健康な労働者の雇用が組織としての活性化・健全化につながります。	多様な人材が活躍できる職場環境・企業風土の醸成により様々な特性を持つ働く人の能力を十分に引き出し仕事に生かせます。

企業が変化に対応し、持続的に成長していくためには、優秀な労働者を確保するとともに労働者の個々の作業レベル・モチベーションを上げ、その保有する能力を最大限に発揮させることが必要です。このような職場づくりを推進する手段の一つが「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みで、企業規模の大小を問わず企業の成長・発展につながる重要な経営戦略として注目されている。

ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業

柔軟な勤務体制 経営者・管理職の理解 風通しの良い職場風土 効率的な業務・組織 人員の適正配置



ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない企業

慢性化した長時間労働 非効率な業務・組織 風通しの悪い職場風土 人員不足 セクハラ・パワハラ発生

「ワーク・ライフ・バランス」が円滑に導入・実施されるには経営者、役員、人事担当者、管理職、従業員等が緊密に連携を取る必要がある。自社に最適な導入方法・組織体制について導入時に十分な打ち合わせが必要。

⇒	① 経営者・管理職への「ワーク・ライフ・バランス」の必要性の説明
⇒	② 管理職・人事担当者への現状・課題の聞き取り・アンケート実施
⇒	③ 「ワーク・ライフ・バランス」導入内容・方法の検討
⇒	④ 社内外への広報・周知 管理職・社員への啓発研修内容の検討

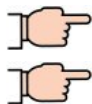
実践！「ワーク・ライフ・バランス」

「ワーク・ライフ・バランス対応経営」を導入し効果的に推進するには、段階に応じたステップを踏んでいくことが重要です。「ワーク・ライフ・バランス」を経営戦略の一環としてとらえ、企業競争力の強化・企業体質の改善に結び付けることが最終目標。

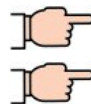
ワーク・ライフ・バランスを進める前に

ワーク・ライフ・バランスは単なる福利厚生制度ではなく、生産性向上・企業競争力強化といった経営戦略の一環として行います。そのため、ワーク・ライフ・バランスの導入と並行して職場環境・業務遂行手順・労働条件を個別に見直し、問題点・制度の不具合等を改善し、業務を効率的・効果的に実施できるようにすることを行うことが重要。

導入成功の
ポイント

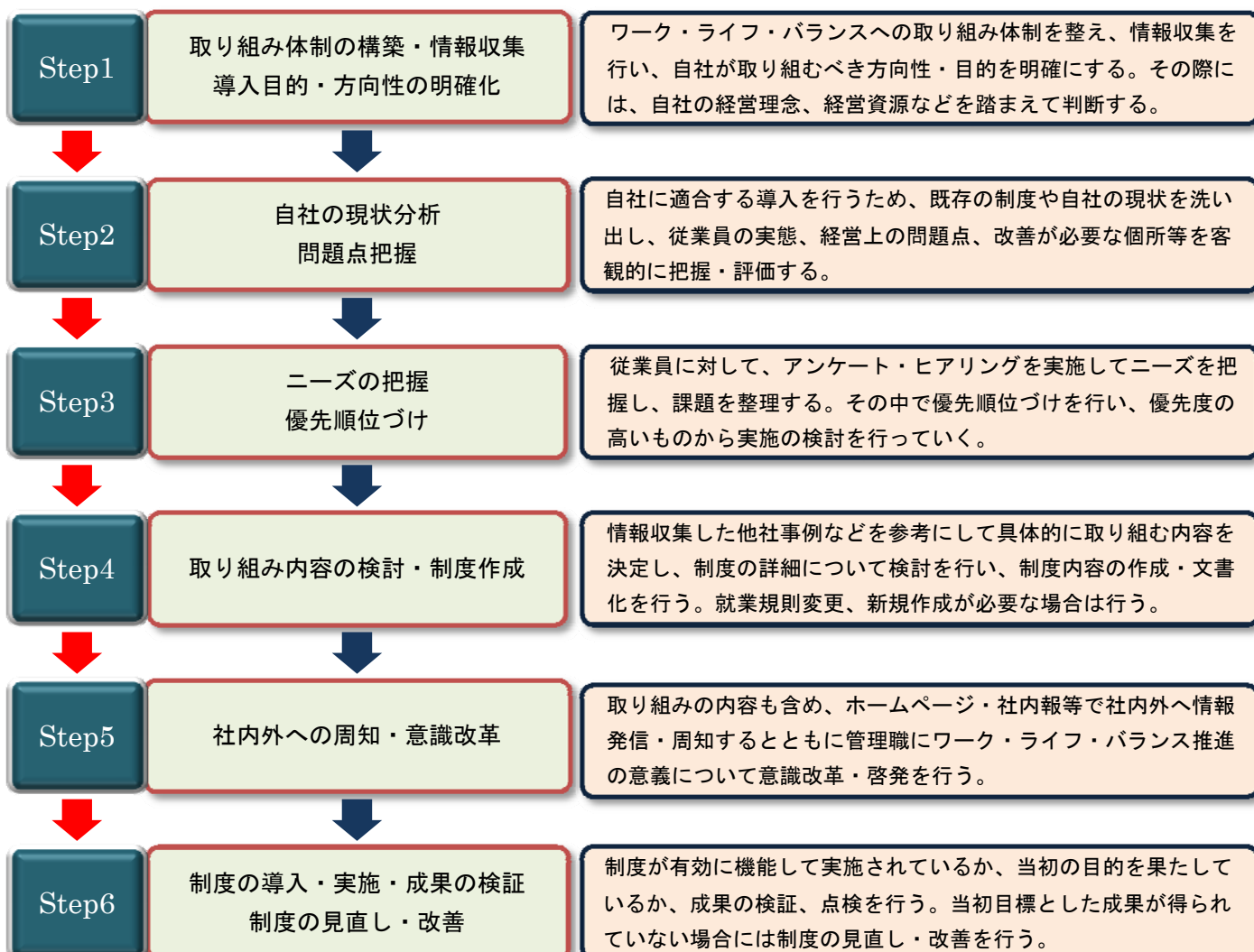


経営者・管理職層の関与・理解
風通しのよい職場風土の醸成



柔軟で効果的な制度運用
業務効率化の同時進行

ワーク・ライフ・バランスの導入ステップ



ワーク・ライフ・バランスメニュー



ワーク・ライフ・バランスを推進し、導入するにあたり、メニューとしては以下のものが考えられ、自社で取り入れた制度が定着し、効果を発揮するようにアレンジを加えたり、組み合わせたりする。

育児・介護等	育児・介護休業制度 子の看護休暇制度（法定を上回るものも含む） 育児休業者職場復帰支援
柔軟な勤務制度	短時間勤務制度 フレックスタイム制度 交代勤務制度 裁量労働制度 変形労働時間制度（１年間・１か月単位） 再雇用制度 在宅勤務
時間外労働の削減	ノー残業デー制度 時間外労働の制限・免除 時間外労働申請制度 管理職によるチェック体制 効率性人事評価 経費削減キャンペーン
年次有給休暇取得促進	年次有給休暇の計画的付与 年間の取得計画 所属部署による管理 給与明細取得日数印刷 年次有給休暇管理簿チェック
休暇制度	メモリアル休暇（結婚記念日、本人・配偶者の誕生日、子供の入学・卒業） 永年勤続休暇 資格取得支援休暇 社会貢献休暇 キャリアアップ休暇 リフレッシュ休暇 子供の学校行事参加休暇 配偶者出産休暇 地域活動休暇 各種慶弔休暇
福利厚生の実施	保養施設契約 家族旅行補助 外部健康管理施設・機関契約 各種割引券の配布
子育て支援設備	託児所設置・外部契約 保育所費用補助
普及啓発	広報・研修 ワーク・ライフ・バランス相談窓口設置

ワーク・ライフ・バランスに関するQ&Aです。

導入の参考にしてください。



Q 子育て・介護に関係ない従業員に仕事のしわ寄せがいき、不公平なのは？

A 子育てはなくとも介護の問題は誰しも抱えています。また、少子化対策の観点から会社が子育て中の従業員の支援を行う姿勢を見せることも重要です。風通しの良好な「おたがい様」風土の醸成で帰属意識が高まります。

Q 忙しいのに残業がさせられないのでは業務に支障が出るが？

A ワーク・ライフ・バランスは、一律に残業を否定するものではなく、業務上必要な場合は残業も行います。会社は利益を追求する経済活動を行っているのであくまで業務優先が基本です。ただ、常日頃から、業務効率化により残業削減の対策を実施しておきましょう。

Q 当社従業員は皆勤勉で今更ワーク・ライフ・バランスなど必要ないのでは？

A 現在は仕事だけ頑張っていれば業績が上がる時代ではなくなっています。従業員一人一人の私生活を充実させながら生産性・モラルを向上させることが必要です。ワーク・ライフ・バランスはその経営上の手段です。

Q 会社にとってワーク・ライフ・バランスを導入するメリットは何ですか？

A ワーク・ライフ・バランスは単なる福利厚生制度ではなく、全社的な経営革新です。メリットとしては①生産性の向上、②競争力の強化、③人材確保・定着、④モラルアップ、⑤労働災害防止等が挙げられます。

Q 自分の都合ばかり主張する従業員が増えて業務が回らなくなるのでは？

A ワーク・ライフ・バランスは基本的に従業員と会社が相互信頼のもと、助け合うものです。そのような従業員が現れないように導入時に十分考え方を伝え、また、あくまで業務が優先ということも経営者・管理職・従業員が共通認識しておくことが重要です。

Q 経営が厳しく、ワーク・ライフ・バランスどころではない。

A ワーク・ライフ・バランスには会社負担が少ないものも多くあり、経営が苦しいのならば、できることから始めてみてはどうでしょう。明日への成長の投資と考えて強い企業・人づくりを実現しましょう。中小企業こそ、小回りが利き効果が早く現れます。

4 労働災害防止対策導入

高年齢者が長く働き続けるには「健康であること」が最重要課題となるが、酒製造現場では、様々な危険・過重な作業もある。高年齢者にとって危険・有害な作業を特定し、その危険性を取り除いておくことも「生涯現役」には欠かせないことである。また、若い人にとっても長期のキャリアを重ねるためには、怪我をしないで健康であり続けることは重要なことである。

企業は「実行可能な限り事業場における安全衛生水準を最大限に高めることができる方法」を組み込んだ安全衛生管理を行う必要がある。これを実現するための有力な方法の1つが労働災害防止対策（リスクアセスメント）で、会員企業の工場でも実施し、労働災害を撲滅・減少させることを推奨する。基本的な手順の流れは以下とおりである。

労働災害防止対策を進めるための基本的な手順

手順1 危険性又は有害性の特定

- 機械・設備、原材料、作業行動や環境などについて危険性又は有害性を特定する。
- ここでの危険性又は有害性とは労働者に負傷や疾病をもたらす物、状況のことで、作業者が接近することにより危険な状態が発生することが想定されるものをいう。
- 危険性又は有害性は「ハザード」ともいわれる。



手順2 危険性又は有害性ごとの危険度の見積り

- 特定したすべての危険性又は有害性について危険度の見積りを行う。
- 危険度の見積りは特定された危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度と発生可能性の度合の両者の組み合わせで行う。



手順3 危険度低減のための優先度の設定・危険度低減措置内容の検討

- 危険性又は有害性について、それぞれ見積られた危険度に基づいて優先度を設定する。



手順 4 危険度の低減措置の実施

- 危険度の優先度の設定の結果にしたがい、危険度の除去や低減措置を実施する。
- 危険度低減措置は、基本的に次の優先順位で検討、合理的に選択した方法を実施する。
 - ・設計や計画の段階における危険な作業の廃止、変更等
 - ・ロックの設置等の工学的対策
 - ・マニュアルの整備等の管理的対策
 - ・個人用保護具の使用

実施時期

- 設備、原材料、作業方法などを新規に採用、又は変更するなど危険度に変化が生じたときに実施
- 機械設備等の経年劣化、労働者の入れ替わり等を踏まえ、定期的に実施
- 既存の設備、作業については計画的に実施

職場の「危険の芽」を事前に摘み取るから効果が大きい
労働災害防止対策（リスクアセスメント）は、危険の芽を摘み取るための安全活動。
災害に結びつくかもしれない危険の芽を見つけて、その危険の芽を事前に摘み取る
（これを危険度低減という。）。
そうすることで、「安全度の高い職場」を実現することができる。

酒製造で使用できる労働災害防止措置対策見積・評価記録表を作成し、高齢者でも安全・安心な製造現場の実現に向けて広報・推奨に努める。

- * 労働災害防止対策見積・評価記録表（例）及び労働災害防止対策（高齢者でも安全に働ける重労働軽減措置）を実施している山口県酒造組合会員企業の工場内写真を付属資料（P 60, 61）に示す。



5 生涯現役継続雇用者に対する処遇

アンケートでは、継続雇用制度が導入済み企業の対象労働者は、希望者全員の27.8%に対して、会社で定める基準を満たす者が72.2%と圧倒的に会社の基準をクリアした労働者だけを継続雇用の対象者としている場合が多いという結果である。

また、勤務時間は変わらないが（77.8%）、賃金は変わり（55.6%）、65歳以降の継続雇用者の能力を活かしていくために今後検討したい項目のトップは勤務形態考慮（36.7%）で、処遇条件の見直し（16.7%）を含めて、何らかの処遇条件が必要と考えている企業が多いことが判明した。導入が求められる雇用延長制度の中で定年年齢の引き上げ、定年の引き上げ・継続雇用制度のいずれかを導入するか、会社としてそのメリット・デメリット、導入の手順等を十分検討することが必要で、また、どの制度を選択した場合でも継続雇用者に対する処遇について検討しておくことが必要。継続雇用制度を選択した場合には、継続雇用基準に関する検討も必要。

1 導入が求められる生涯現役雇用延長制度とその特徴の比較

導入が求められる生涯現役雇用延長制度には大きく分けて・定年年齢の引上げ、継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）、定年の定め廃止の三つがあり、それぞれの特徴は以下のとおりである。

雇用延長制度		主 な 特 徴
定年年齢の引上げ		・対象者を限定する事が出来ないため、希望すれば、全員引き続き雇用される ・熟練度の高い人材を継続して確保できる ・労働条件を原則として引き下げることが出来ないため、賃金・退職金等の総額が増大する。一定の年齢での賃金・退職金の見直しが必要 ・健康、能力、意欲、勤務態度等の点で会社にとって問題がある従業員も原則、全員雇用継続しなければならず、他従業員の士気の低下を招く場合もある
継続雇用制度	勤務延長制度	・対象者の基準を定められる ・従来の勤務延長なので、労働条件の変更は従業員との話し合いが必要 ・従業員との個別契約が必要
	再雇用制度	・対象者の基準を定められる。 ・雇用関係の中断により、労働条件の変更が可能（会社負担の軽減） ・会社が一定の再雇用基準を定めた場合で、その条件を満たさない場合、希望しても再雇用しなくても良い

定年の定めの廃止	・ 熟練度の高い人材を継続して確保できる ・ 雇用の終了が、解雇か退職申出のみとなる ・ 従業員の若返りが困難となる ・ 健康、能力、意欲等の点で問題がある従業員も原則、全員雇用継続しなければならない（退職させるタイミングが難しい）
----------	---

2 生涯現役雇用延長制度を導入する際の確認事項・手順

勤務延長制度を導入する際の導入手順・実施項目は以下のとおりである。

導入手順	実施項目
「方針決定」	雇用延長に対する従業員への聞き取り 雇用延長制度導入に関する会社の方針の検討 各雇用延長導入制度におけるメリット・デメリットの検討 継続雇用制度の選択決定
「制度設計」	雇用延長制度についての労使協議 雇用延長制度の内容検討・決定 雇用延長制度についての労使協定の締結、従業員への周知 就業規則の変更・労働基準監督署への届出
「従業員対応」	従業員への雇用延長制度の説明・周知 雇用延長の希望確認・基準に該当するか否か確認 労働条件の個別話し合い、労働契約書内容確認・合意
「制度運用」	労働契約書の個別締結 必要のある場合労働・社会保険手続き 賃金規定、退職金制度の見直し、規定の変更 該当する助成金の申請



3 継続雇用対象者選定基準

導入が求められる雇用延長制度の中で継続雇用制度を選択した場合、継続雇用希望者選定基準は以下の2とおりで、継続雇用対象者に会社の基準を設定する場合は、その設定基準について十分な検討が必要となる。

- (1) 希望者全員を継続雇用する。
- (2) 会社で定めた基準により継続雇用する。

会社で基準を定める場合には以下の2つの観点により定めた方が望ましい。

- ① 必要な意欲・能力等が具体的に判別できるもの（具体性）
労働者自らが基準に適合するか否か理解でき、到達していない労働者に対しては能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること
- ② 必要とされる能力等が客観的に示されているもの（客観性）
会社や上司等の主観的判断ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に判断可能で、基準に達しているか否か告知された場合、労働者が納得できるものであること

基準の分野別（働く意思・意欲に関するもの、勤務態度、健康、能力・経験、技能伝承などその他）に例示したものを以下に示す。

■働く意思・意欲に関するもの■

- ・引き続き勤務することを希望している者
- ・本人が定年退職後も会社での再雇用を希望する意思を有する者
- ・再雇用を希望し、意欲のある者
- ・勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者
- ・定年退職1年前の時点で、本人に再雇用の希望を確認し、気力について適当と認められる者

■勤務態度■

- ・過去1年間の出勤率95%以上の者
- ・過去3年間に勤務態度に関して減給以上の懲戒処分を受けていないこと
- ・過去3年間の人事考課において、勤務態度がC以下の評価を受けていないこと
- ・入社以来無断欠勤がないこと
- ・過去5年間に遅刻・早退が3回以内であること
- ・過去5年間に勤務態度に関して顧客からクレームがないこと

■健康■

- ・直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないと医師が判断したこと
- ・直近6カ年の定期健康診断結果を産業医が判断し、就業上、支障がないこと
- ・60歳以降に従事する業務を遂行する上で支障がないと判断されること

- ・ 定年退職３年前の時点で、体力について適切と認められる者
- ・ 体力的に勤務継続可能である者
- ・ 勤務に支障がない健康状態にある者
- ・ 過去３年間に３か月以上の私傷病による休みがないこと

■能力・経験■

- ・ 過去３年間の能力に関する考課が８５点以上であること
- ・ 業績成績、業績考課が普通の水準以上あること
- ・ 種類総合研究所の研修を２回以上受けていること
- ・ 定年時管理職であった者、又は社内資格等級２以上の者
- ・ 製造の各現場において総合的な能力・経験を有していること



■技能伝承などその他■

- ・ 指導教育の技能を有する者
- ・ 定年退職後直ちに業務に従事できる者
- ・ 自宅もしくは自己の用意する住居より通勤可能な者
- ・ 勤続２５年以上の者

③基準の透明化

基準の内容が曖昧である場合には、労働者がその基準に該当しているか否かについての判断ができず、紛争を招くおそれもある。このため、基準の該当の有無につき、トラブルとならないよう、その判断の手続きを透明化する等の工夫をすることも有効

4 雇用形態

６５歳以上の継続雇用者の雇用形態をどうするか検討する。

①引き続き正社員のままとする

引き続き勤務時間・賃金その他、福利厚生も含めて全く同じとする。

②嘱託社員

専門分野の職種のみを担当し、その業務のみあるいは、若手の技術指導等に従事する。

③契約社員

会社と雇用期間を定めて契約し、勤務時間・賃金等を個別に決定。雇用期間が終了すれば、自動的に退職となる。専門的な能力が求められる職種や、業務に繁閑のある職種などに多い。

④パート・アルバイト社員

正社員と比べ、短期間・短時間で臨時的、もしくは補助・補完的に勤務する雇用形態。原則的に社会保険や交通費支給はあるが、勤務日数によっては適用されない場合もある。（賞与・退職金は支給されないケースがほとんど）。勤務時間や日数の希望が通りやすい。

5 勤務形態

65歳以上の継続雇用者の勤務形態をどうするか検討する。本人の希望によって幅広く選べるよう選択肢を多く設け、会社事情だけでなく、継続雇用者のライフスタイルや健康に応じた柔軟な働き方なども考慮した多様な形態を用意しておくことが必要

- ① 常勤
- ② 非常勤
- ③ 通常勤務（フルタイム勤務）
- ④ 短時間勤務（半日勤務（午前、午後）、パートタイム勤務等）
- ⑤ 短日勤務（週3日・4日勤務、隔日勤務等）

6 賃金形態

賃金形態及び賃金額をどうするか検討する。特に年金を受給している継続雇用者の賃金については、公的年金受給額との関連でどのように設定するか詳細な検討が必要。

- ① 時間給（労働者の作業した時間を単位として算定）
- ② 日給
- ③ 日給月給（欠勤・遅刻・早退の場合はその分賃金を控除）
- ④ 月給
- ⑤ 年俸（業績などを勘案して1年分の賃金を提示する方法）
- ⑥ 歩合給
- ⑦ 業績給
- ⑧ 個数賃金（労働者が生産した生産物の個数に応じて支払われる賃金形態）

（注意事項）

高年齢労働者の賃金の改定・決定については、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付などの諸制度をよく理解した上で、賃金額を決める・見直すことが必要で、場合によっては、シュミレーションを行い、賃金・在職老齢年金・高年齢雇用継続給付（65歳まで）の額の変動を確認し、労働者本人・会社がともに納得できる賃金とすることまで行えば万全



継続雇用者の処遇条件の例

職 種		A 業務		B 業務	
契約形態		1 年単位の有期雇用契約（70 歳の誕生日が属する月まで）			
継続雇用時・ 契約更新時の条件		別途定める基準をクリアした場合に継続雇用			
勤務形態		フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
勤務日数		社員と同様	会社要請の 指定した日	社員と同様	会社要請の 指定した日
勤務時間		1 日 7 時間		1 日 8 時間	会社が指定した 時間
休 憩		60 分		60 分	
休日、休暇等		従来通り			
賃 金	支給形態	月 給	日 給	月 給	時 給
	賃金水準	原則として定年時の 70% 但し個別に決定することがある	従来通り	原則として定年時の 75% 但し個別に決定することがある	従来通り
	諸 手 当	通勤手当あり		資格手当、通勤手当	
	時 間 外 勤務手当	従来通り			
賞 与		なし			
退 職 金		なし			
福利厚生		従来通り			
社会保険		加入要件に達している場合は加入する			
雇用保険		65 歳以前から被保険者の場合は被保険者資格継続			
人事考課		別に定める行動基準による評価を行い、契約更新の際の基準とする			
そ の 他		・ 本人が希望し、会社が認めた場合は、70 歳を超えても継続雇用する場合あり（契約内容は 1 年ごとの更新） ・ 教育訓練・研修等必要なものは受講する義務あり ・ 契約更新内容については、契約満了時の 1 カ月前までに通知し、会社と従業員が協議するものとする。両者が合意しなかった場合には契約更新を行わない。			



■生涯現役雇用制度導入の進め方■

めざします。 生涯現役社会の実現。

わが国の労働力人口が少子高齢化の進展により、大幅に減少することが予測される中、企業にとっては、有能な“人財”の確保がますます難しくなってきます。

この労働力不足到来に対処するとともに、高齢者の経験、能力、技術の有効活用、社員のモチベーションアップ等を図るため、「健康で意欲と能力がある限り、働き続けることができる雇用制度」を導入し、社内の活性化や事業の発展につなげていくことが必要と考えます。企業や業界団体が一体となって取り組むことにより、生涯現役で活躍することができる社会環境が整えられることが期待されます。



—わたしたちは、生涯現役社会実現に取り組んでいます—

■ 青森県労働工業組合連合会 ■ 長野県労働工業組合連合会 ■ 富山県労働工業組合連合会 ■ 石川県労働工業組合連合会 ■ 福井県労働工業組合連合会 ■ 岐阜県労働工業組合連合会 ■ 静岡県労働工業組合連合会 ■ 愛知県労働工業組合連合会 ■ 三重県労働工業組合連合会 ■ 滋賀県労働工業組合連合会 ■ 京都府労働工業組合連合会 ■ 大阪府労働工業組合連合会 ■ 兵庫県労働工業組合連合会 ■ 奈良県労働工業組合連合会 ■ 和歌山県労働工業組合連合会 ■ 徳島県労働工業組合連合会 ■ 高松市労働工業組合連合会 ■ 香川県労働工業組合連合会 ■ 愛媛県労働工業組合連合会 ■ 高知県労働工業組合連合会 ■ 福岡県労働工業組合連合会 ■ 佐賀県労働工業組合連合会 ■ 大分県労働工業組合連合会 ■ 宮崎県労働工業組合連合会 ■ 鹿児島県労働工業組合連合会 ■ 沖縄県労働工業組合連合会

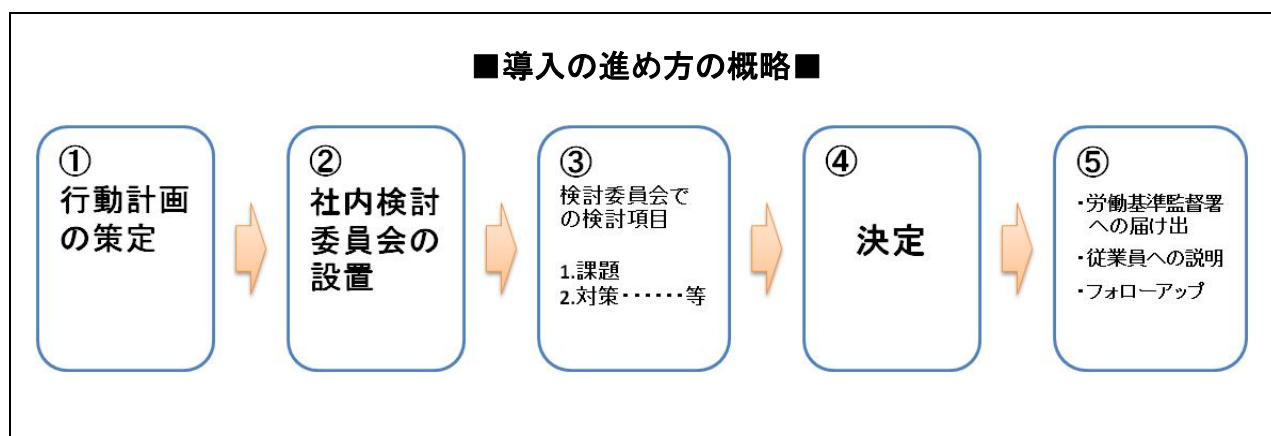
「業界別生涯現役システム構築事業」(厚生労働省委託事業)



産業雇用安定センター

TEL: 03-5627-3600 <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

会員企業において、生涯現役雇用制度の導入を検討するに当たっての進め方の一例を、次に紹介する。



1 導入に向けた行動計画の策定

生涯現役雇用制度の導入は、導入前に会社の実情を十分把握し、自社に即した実行可能な計画を立てて時間をかけて検討することが必要である。以下に12カ月計画で導入する企業のスケジュールの例を示す。2以降に計画詳細を解説する。

項 目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
<u>1</u> 行動計画の策定	策 定											
<u>2</u> 社内検討委員会の設置	設 置											
<u>3</u> 現在の労務構成の確認												
<u>4</u> 従業員の意識調査 調査アンケートの実施												
<u>5</u> 制度導入のメリット・リスクの整理												
<u>6</u> 問題点・課題の洗い出し												
<u>7</u> 問題点・課題の対応策検討												
<u>8</u> 有効な労務管理内容及び 人事・処遇制度の検討												
<u>9</u> 従業員への説明												
<u>10</u> 就業規則案変更案検討 労使協定締結・労基署へ届出												

2 社内検討委員会設置

スムーズに障害現役雇用制度を導入するために各社の実情に応じて社内検討委員会を設置する。

- ・ 社内検討委員会は雇用制度を検討する人事部門の人だけでなく、社長を含め、全社的な連携を行うため関係部署の幹部をメンバーに入れることが望ましい。
- ・ 社会保険労務士が顧問としている場合、そのアドバイスを受けることが望ましい。
また、最寄りのハローワークや(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーと相談することも検討する。
- ・ その他、予め委員会の開催回数、検討項目など開催要領を定めて検討に入る。
- ・ 社内検討委員会委員構成の例
 - 社会保険労務士、高年齢者雇用アドバイザーなどの学識経験者：2人
 - 会社経営側； 労務担当役員、総務人事部長・課長等：4人
 - 従業員代表又は労働組合側：1人 計7名

3 現在の労務構成の確認

生涯現役雇用制度の導入に当たっては、まず、自社の現在の従業員の年齢別・性別人員構成、職種別人員構成等の労務構成がどうなっているか実態把握をすることが必要。

その実態が制度導入の必要性や時期等を判断する際の大きな要因となる。

年 齢	～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65～69 歳	70 歳～	計
正規従業員	人	人	人	人	人	人	人
非正規従業員	人	人	人	人	人	人	人
計	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人

性別	男	女	計	職種別	製造	営業	事務	計
正規従業員	人	人	人	正規従業員	人	人	人	人
非正規従業員	人	人	人	非正規従業員	人	人	人	人
計	人(%)	人(%)	人	計	人(%)	人(%)	人(%)	人

4 従業員の生涯現役雇用制度に関する意識調査アンケートの実施

制度導入の検討に当たって、問題点を把握するには企業と従業員の双方から見た生涯現役雇用制度の課題と対応策の把握が必要となる。従業員の生涯現役雇用制度に関する考えやニーズを把握するために意識調査アンケートやヒアリング調査を実施する。

質問項目等は、各企業の実情にあわせること。

5 制度導入のメリットとリスクの整理

従業員のアンケート調査と同時に検討委員会メンバーで、制度を導入した場合の企業と従業員のそれぞれのメリット・リスクを整理することが非常に大切となる。

次に一般的なメリット、リスクの検討結果の例を示す。

【70 歳までの継続雇用制度導入のメリット】	
【企業にとって】 (1) 労働力の確保 ① 従業員の定着が図ることができる。 ② 高齢者になっても勤務することができ、労働力の確保がしやすくなる。 ③ 高齢者でも働ける環境であることで、採用がしやすくなる。 (2) 技術・技能の確保および伝承 ① 高年齢者の豊富な知識・経験の活用、技術・技能の伝承をとぎれずに継続できる。 ② 高齢者による技術・技能・経験・ノウハウを教育する体制が取れる。 ③ 高齢者の豊富な経験による判断力が生かせる。 (3) 人件費コストの低減 賃金面で柔軟な対応が可能になり、人件費コストの低減が図ることができる。	
【従業員にとって】 (1) 長期安定雇用の実現で、長期に働く安心感があり、従業員のモチベーションが高まる。 (2) 職場内の融和が図ることができる。 (3) 生活が安定する(給与面)。 (4) 働くことのリズムや健康診断の受診などで健康増進につながる。 (5) 働くことや社会とのつながりで生き甲斐が生まれる。 (6) 休日が増え、趣味などの生活との両立が可能になる。 (7) 働き方の選択肢が増える。	
【70 歳までの継続雇用制度導入のリスク】	
【企業にとって】 (1) 会社経営 ① 管理が増える(契約更新、新たな処遇ルール適用など)。 ② 高齢者雇用延長の制度化により、若年者の雇用に制限を受ける可能性がある。 ③ 高齢者用の職務開発が必要になる。 ④ 設備改善や職場環境改善等のコストがかかる。 (2) 作業効率 ① 健康面の不安、動作が遅いなどから作業効率がダウンする。 ② 判断力が鈍ったり、敏捷性が落ちたりする。 ③ 視覚・聴覚の衰えが問題となる可能性がある。 (3) 被災リスク ① 会社がとるべき健康管理・安全管理への配慮が従来以上に必要となる。 ② 労災(つまづき、人との接触など)の発生リスクが増える ③ 通勤リスク(バイク通勤など)が増える。 (4) 雇用契約上のトラブル ① 雇止めなど労務管理上のトラブルが増える可能性がある。 (5) 士気の低下 ① 処遇が下がることで高齢者のモチベーションがあがらない。 ② 若年者から昇進の機会が遅くなる等の不満が出る。	

6 問題点・課題の洗い出し 7 問題点・課題の対応策検討

5で整理したリスクの中から、企業にとっての問題点や課題を抽出し、その対応策を検討する。次にその検討結果の記載例を示す。

	導入に伴う問題点・課題(リスク)	対応策
①会社経営	① 管理が増える。 ・ 契約更新 ・ 新たな処遇ルール適用 ② 高齢者雇用延長の制度化により、若年者の雇用に制限を受ける可能性がある。	① 管理増 ・ 契約更新時のトラブルを避けるため、契約更新条件を契約書内で明確にする。 ・ シンプルな制度とし、この制度のための特別な処遇ルールは置かない。 ② 内勤ではありうるが、大きなインパクトにはならない。現場従業員に関しては、業務に照らして、次の内容を総合的に判断して適用する。 ・ どういった仕事をどの世代に担当させるか ・ 高齢者のコスト面の優位性 ・ 法的に継続雇用する義務があるわけではないため、調整弁としての位置付け
②作業効率	① 健康面の不安、動作が遅いなどから作業効率がダウンする。 ② 判断力が鈍ったり、敏捷性が落ちたりする。 ③ 視覚・聴覚の衰えが問題となる可能性がある。	① 契約更新時に健康診断結果を勘案して更新する。なお、健康状態に支障がある場合やクレーム・ミスが多発する場合、事故を再三起こす場合などは、会社の安全配慮義務の観点から契約更新しないことがある。また、動作については人事評価項目に入れ、契約更新時の参考とする。 * 評価制度はシンプルなものとする。 ② 人事評価項目に判断力や敏捷性といった項目を入れ、契約更新時の参考とする。 ③ 視覚・聴覚の衰えが問題となる場合は、契約更新しないことがある。
③被災リスク	① 会社がとるべき健康管理・安全管理への配慮が従来以上に必要となる。 ② 労災(つまづき、人との接触など)の発生リスクが増える。 ③ 通勤リスク(バイク、マイカー通勤など)が増える。	① 会社には安全配慮義務があることを管理監督職に今まで以上に徹底する。また、全体が集まったときなどに安全衛生に関する研修を実施する。 ② 現場における安全対策を従来以上に実施する。例:KY(危険予知)運動の展開など ③ 必要に応じてバイク通勤せざるを得ない場合もあるが、公共交通機関を利用して通勤できる場合は、リスクの高い通勤手段は禁止する。
④雇用契約上のトラブル	① 雇止めなど労務管理上のトラブルが増える可能性がある。	① 雇止め基準を明確化する。 更新面談時に人事評価のフィードバックや契約更新条件を適切に伝える。

⑤士気の低下	① 処遇が下がることで高齢者のモチベーションがあがらない。	① 高齢者でも勤務できることのメリットを強調する。また、責任の度合いも軽くなるように配慮する。 採用面を考慮すれば、高齢者の処遇ダウンは極力抑えた設計とする。
--------	-------------------------------	--

8 有効な労務管理内容及び人事・処遇制度の検討

制度導入に伴う問題点と解決策などを踏まえ、業界の実情に合わせた検討項目を挙げて検討する。検討すべき項目は、導入する雇用制度、今後の労務構成のあり方、職務開発、環境整備・設備改善、労務管理・人事処遇制度、健康・安全管理、高齢者のモチベーションの確保等が考えられるが、これに捉われることなく、業界として重点的に検討すべき事項を適宜追加するなどして検討する。会員各社にとっては、この項目の検討が、各社ごとの実情をとり入れた制度の根幹をなす部分となるので、十分に検討すること。各社において生涯現役雇用制度導入に当たっての具体的な検討項目と事例を以下に紹介する。

1 導入する雇用制度

導入を目指す生涯現役雇用制度を企業の実情、将来見通し、現在の雇用に関する社内規定等を勘案し、次の3通りの中から検討する。

- i. 定年の定めの廃止
- ii. 定年年齢を70歳以上とする制度
- iii. 定年後、70歳以上まで継続して雇用する制度
- ※ 高年齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる雇用制度

(注) 労働契約法第18条で「無期転換ルール」(同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合に、労働者に無期転換申込権が発生。)が導入されたが、無期転換ルールの特例の適用を都道府県労働局長から受けた場合、定年後、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)については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。

2 今後の労務構成のあり方

現在の労務構成をもとに、今後の労務構成を展望し、会社の今後の事業展開の見通しを勘案した場合の生涯現役雇用制度導入に向けた労務構成のあり方などを検討する。

3 職務開発及び職場・作業環境の整備

継続雇用者には、現在の担当業務を引き続き担ってもらうケースが多いと思われるが、制度導入に当たっては、会社全体の職場・職務の見直しを行い、高年齢者向けの業務内容を洗い出すとともに、職場・作業環境を整えたうえで、65歳以上高齢者の継続雇用に向けた勤務態様、勤務時間、勤務日数、非正規・正規の勤務形態、労働時間の短縮など具体的検討に入る事が大切。

(1) 高齢者用の職務見直しと開発

【高齢者向けの業務内容の例】

- 製造現場での技術・技能指導
- 製造現場での仕分け・検品・配送
- 保有資格を活かした業務
- 調理補助・料理配膳
- 介護・看護・相談・問合せ対応業務
- 施設等の管理・常駐警備、環境整備
- 新製品開発、生産・品質管理
- 人脈・経験を生かした営業業務、対外調整・折衝業務
- 教育担当係など教育的・助言的な業務

(2) 職場・作業環境の整備

制度導入に際し、65歳以上の高年齢者就労の機会の拡大が可能なような機械設備、作業方法の改善など、職場・作業環境の整備を併せて検討することも大切。

【機械設備の改善、休憩室の設置等の例】

- 視覚、筋力等身体的機能を使う作業について作業補助具等の設置。
 - ・ 製品、原材料等重量物の上下移動をリフティング装置・バケット上昇機・エレベーター等の導入で軽作業化へ改善。
 - ・ 横移動は、ベルトコンベアーによる移動方式の導入で重量物作業を軽作業化に改善。
 - ・ 生産機器・装置の作業位置の高さを作業者の作業姿勢に無理を与えないレイアウトに変更。
 - ・ 段差をなくす（バリアフリー）などの作業環境の整備。
- 判断力、注意力低下を補完し作業安全確保の作業方法の改善。
- 照明、騒音、室温、湿度等の作業環境の改善による作業効率向上と負担軽減。
 - ・ 室内、車庫、誘導灯のLED化で視力の落ちる高齢者の労働環境改善
 - ・ 騒音発生職場での保護具装着、騒音低減等の作業環境整備。
- 生産機器・装置の作業位置の高さを作業者の作業姿勢に無理を与えないレイアウトに変更。

9 従業員への説明

導入決定した 65 歳以上の継続雇用制度は、従業員の将来への雇用不安が解消され、安定した職業生活が続けられることになり、かつ、企業の活性化につながることを期待される。

決定後、速やかにその内容を従業員全員に説明する。

また、グループ会社があれば、グループ会社との会議等で紹介して生涯現役雇用制度導入の促進、浸透を図る。

- 説明会の実施(対象者向け、全従業員向け)
- 社内報・社内メールによる周知
- 社内会議での説明

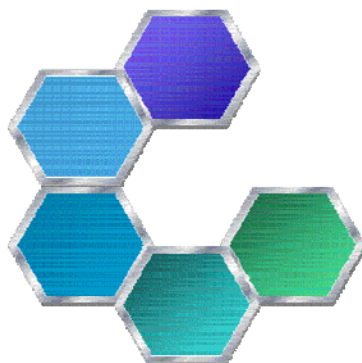
10 就業規則変更案検討 労使協定締結・労基署へ届出

各社における生涯現役雇用制度の導入は、就業規則に規定化することにより、制度化が完了するので、就業規則に盛り込むことが肝要。

就業規則に盛り込んだら、従業員に周知し、労使協定締結のうえ、速やかに労働基準監督署に提出する。

導入後の実施状況のフォローアップ

生涯現役雇用制度の導入の成果と今後の課題と対応策などを把握し、より良い制度とするためにもフォローアップが必要



付属資料

〔 付属資料 〕

・ 「会員企業への調査アンケート質問項目」集計表	45
・ 生涯現役制度導入に関する従業員向けアンケート用紙の例	50
・ 従業員への説明資料の例	52
・ 制度導入の就業規則、再雇用規定の具体例	54
・ 平成 27 年度の高年齢者雇用に関する助成金の紹介	57
・ 公共職業安定所一覧	58
・ 労働基準監督署一覧	59
・ 労働災害防止対策見積・評価記録表（例）	60
・ 労働災害防止対策（高齢者でも安全に働ける重労働軽減措置）を実施している 山口県酒造組合会員企業の工場内写真	61



「会員企業への調査アンケート質問項目」集計表

【業界団体名：山口県酒造組合】

回収率=24社/24社=100%

1	貴社についてお聞きます		
(2)	従業員数は？		
	①10 人以下	17	70.8
	②11～30 人	6	25.0
	③31～60 人	0	0.0
	④61～100 人	0	0.0
	⑤101～150 人	0	0.0
	⑥151 人以上	1	4.2
		24	100
1			
(3)	年齢構成は？		
	①39 歳以下	188	53.0
	②40～49 歳	69	19.4
	③50～59 歳	50	14.1
	④60～64 歳	17	4.8
	⑤65～69 歳	20	5.6
	⑥70 歳以上	11	3.1
		355	100
1			
(4)	平均年齢は？		
	①40 歳以下	4	18.2
	②41～45 歳	10	45.5
	③46～50 歳	1	4.5
	④51～55 歳	3	13.6
	⑤56～60 歳	2	9.1
	⑥60 歳以上	2	9.1
		22	100

2	貴社の雇用制度についてお聞きます		
(1)	現在の定年制度は？		
	①60 歳定年	7	30.4
	②61～64 歳定年	0	0.0
	③65 歳定年	7	30.4
	④66～69 歳定年	0	0.0
	⑤70 歳以上定年	1	4.3
	⑥定年なし	8	34.8
		23	100
2			
(2)	65 歳以降の再雇用・勤務延長等の継続雇用制度はありますか？		
	①ある	5	20.8
	②ない	3	12.5
	③制度化していないが運用している	16	66.7
		24	100
2	上記(2)で継続雇用制度がある場合		
(3)	その対象者は？		
	①希望者全員	5	27.8
	②会社で定める基準を満たす者	13	72.2
	③その他(具体的に:)	0	0.0
		18	100
2			
(4)	65 歳以降の継続雇用後の賃金は、それ以前と変わりますか？		
	①変わる	10	55.6
	②変わらない	6	33.3
	③その他(具体的に:)	2	11.1
		18	100
2			
(5)	65 歳以降の継続雇用後の勤務時間等は、それ以前と変わりますか？		
	①変わる	3	16.7
	②変わらない	14	77.8
	③その他(具体的に:)	1	5.6
		18	100

2			
(6)	継続雇用の上限年齢は何歳ですか？		
	①66～69 歳	3	17.6
	②70 歳	6	35.3
	③71～74 歳	1	5.9
	④75 歳まで	1	5.9
	⑤上限なし	6	35.3
		17	100
2			
(7)	継続雇用の更新期間は？		
	①6 か月	1	6.7
	②1 年	8	53.3
	③2 年	0	0.0
	④3 年	1	6.7
	⑤5 年	3	20.0
	⑥その他(具体的に:)	2	13.3
		15	100
3	年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員はいますか？		
	①いる	21	95.5
	②いない	1	4.5
		22	100
4	65歳以上の従業員の活用に対する考え方は何れに該当しますか？		
	①健康で意欲と能力があれば 70 歳迄積極的に活用	10	41.7
	②健康で意欲と能力があれば 70 歳超も積極的に活用	12	50.0
	③健康で意欲と能力があっても 65 歳以上は考えない	2	8.3
		24	100
	※①または②回答された方6以降の質問へ		
	③と回答された方は5のみ回答願います		
5	前項で③と回答された方は、活用しない理由は？ (主な理由を3個以内で選択してください)		
	①高年齢者にやってもらう仕事がない	1	16.7
	②総人件費が限られている	1	16.7

	③若年者の採用に制限を受ける	2	33.3
	④健康面・安全面で不安がある	1	16.7
	⑤世代交代の足かせになる	1	16.7
	⑥その他(具体的に:)	0	0.0
		6	100
	※前項で③と回答された方は、質問終了です		
6	65歳以降の継続雇用者の能力活かしていくために現在既に実施している項目は？		
(1)	(主な項目を3個以内で選択してください)		
	①勤務形態考慮	5	31.3
	②日常の健康管理の徹底	3	18.8
	③処遇条件の見直し	4	25.0
	④高年齢者の職場配置での配慮	3	18.8
	⑤機械・機器の活用方法等教育訓練を充実	1	6.3
		16	100
6	65歳以降の継続雇用者の能力活かしていくために今後検討したいと思う項目は？		
(2)	(主な項目を3個以内で選択してください)		
	①勤務形態考慮	11	36.7
	②日常の健康管理の徹底	9	30.0
	③処遇条件の見直し	5	16.7
	④高年齢者の職場配置での配慮	4	13.3
	⑤機械・機器の活用方法等教育訓練を充実	1	3.3
		30	100
7	65歳以降の再雇用基準で盛り込みたい項目？		
	(主な項目を3個以内で選択してください)		
	①健康診断及び体力診断結果	14	31.8
	②人事考課(人事評価が一定以上)	11	25.0
	③勤務態度(協調性・後輩の指導育成等)	14	31.8
	④業務に必要な資格取得の有無	4	9.1
	⑤過去〇年間の出勤率	1	2.3
		44	100
	※他に盛り込みたい項目あれば記述ください		

8	65歳以降継続雇用に向けて問題点課題項目？ (主な項目を3個以内で選択してください)		
	①現役時代と比して健康状態等が劣ってくる	17	51.5
	②現役時代と比してやる気が下がる、新技術対応むり	6	18.2
	③業務の品質や効率が低下	4	12.1
	④業務中や通勤時の事故や災害が増える	3	9.1
	⑤世代交代の足かせ、現役従業員の仕事がやりにくい	3	9.1
	⑥仕事がない、処遇できない、新能力開発できない	0	0.0
		33	100
	※他に問題点や課題があれば記述ください		
9	65歳以降も働く方に対して期待する項目は？ (主な項目を3個以内で選択してください)		
	①今までのキャリア(高い技術・技能、人脈等)	17	39.5
	②知識・技能・ノウハウの伝承、後輩の指導育成	16	37.2
	③勤務態度(他者の模範、率先垂範、働き等)	6	14.0
	④職場の人間関係の融和	4	9.3
		43	100



■生涯現役雇用制度導入に関する従業員向けアンケート用紙の例■

性 別		☐ 男性 ☐ 女性		年 齢		☐ 15～29 歳 ☐ 30～49 歳 ☐ 50～59 歳 ☐ 60～64 歳 ☐ 65～69 歳 ☐ 70 歳以上	
給与形態		☐ 月給 ☐ 日給、パート		勤務場所		☐ 本社 ☐ 現場	
				所属部署		部 課	
1. 生涯現役雇用制度に関して ○を付してください							
①	生涯現役雇用制度は必要だと思いますか？	必要だと思う					
		必要だと思わない					
		どちらとも言えない					
		分からない					
2. ご自身の働き方についてのお考え ○を付してください							
②	何歳まで働きたいですか？	歳まで(※数字を記入ください)					
		会社が必要としてくれるなら、体が元気で働ける限り					
3. ご自身の公的年金について ○を付してください							
③	自分の年金額は分かっていますか？	年金額は分かっている					
		年金額は分からない					
④	働いている場合、一定の条件で年金額が減額される仕組みがあります。ご存知ですか？	制度は十分よく分かっている					
		ある程度分かっている					
		よく分からない					
⑤	公的年金も含め生活に必要な金額はいくらですか？	万円／月					
4. 65 歳以降働くことについて ○を付してください							
⑥	どういう環境が整うと 65 歳以降も働きやすいと思いますか？ (最大3つまで選択してください)	65 歳以上の人に適した仕事の開発					
		健康維持・増進策					
		作業環境や機械器具・設備の改善					
		短時間勤務など多様な就労形態					
		仕事の範囲と責任の明確化					
		新たな知識や技術を学べる機会					
		人事考課による報酬決定					
⑦	65 歳以降も働く方に対してあなたは何を期待しますか？既に65 歳以降も働いているあなたは、みんなに何を期待されていると思いますか？(最大3つまで選択してください)	その他()					
		豊富な経験					
		職場の人間関係の融和					
		高い技術・技能の活用					
		知識・技術・経験・ノウハウの伝承					
		迅速な判断					
		柔軟な思考					
		洞察力					
		新しい知識・技術の取得					
		年齢を感じない精力的な働き					
		後輩の指導育成					
		率先垂範					
		他の社員の模範					
		真面目な勤務姿勢					
		人脈					
その他()							
以下は 65 歳以降も働きたい方及び 65 歳以降で既に働いている方のみお答えください。							
5. ご自身の 65 歳以降の働き方について ○を付してください							
⑧	希望する働き方はどれですか？ (複数回答あり)	フルタイム型					
		パートタイム型(早朝6時～8時)					
		パートタイム型(8時～10時)					
		パートタイム型(10時～12時)					
		パートタイム型(13時～16時)					
		パートタイム型(16時～19時頃)					
		パートタイム型(19時以降夜間)					
		パートタイム型(時間帯には特にこだわらない)					
		その他()					

⑨	どんな仕事を担当したいですか？	今までと同じ仕事	
		今までとは別の仕事	
		会社から指示されればどんな仕事でも	
⑩	65 歳以降働きたいと思う理由は何ですか？ (最大3つまで選択してください)	生活費などの金銭面	
		住宅ローンや子・孫の教育費が必要	
		自分の小遣いに不自由したくない	
		仕事をして(体を動かして)いたいから	
		会社が好きだから	
		会社の仲間と一緒にいられるから	
		社会的なつながり	
		人の役に立ちたいから	
		自分の持っているスキル・知識を生かしたいから	
		健康維持	
		家にいても仕方ないから	
		生き甲斐探し	
		その他()	
⑪	65 歳以降も働けるとして、最も重視する項目は何ですか？ (最大3つまで選択してください)	賃金面	
		労働時間・休日・休暇	
		仕事の量	
		仕事の質	
		健康面・安全面	
		人間関係	
		多様な就労形態	
		自分の持っているスキル・知識が生かせること	
		責任・権限	
		肩書き	
		その他()	
⑫	65 歳以降働くことに関して不安なことは何ですか？ (最大3つまで選択してください)	健康面・安全面	
		体力の低下	
		モチベーションの低下	
		いつ契約が解除されるかわからないこと	
		金銭面(生計が成り立つか？)	
		労働時間	
		休日・休暇	
		自分に適した仕事かどうか	
		仕事の量・質	
		責任などの精神的負荷	
		人間関係	
		その他()	
⑬	逆に 65 歳以降働くことで自信のあることは何ですか？(3つお書きください)(例:体力があること)	1.	
		2.	
		3.	
⑭	65 歳以降働くことに関して、自分には何が期待されると思いますか？(3つお書きください) (例:技術・ノウハウの伝承)	1.	
		2.	
		3.	
⑮	制度導入に際しての疑問点、ご意見、ご要望があればお聞かせください。		

* アンケートへのご回答ありがとうございました。皆様のご意見を参考にさせて頂き、より良い制度の導入を行ってまいります。

提出期限：平成 年 月 日 ()

■従業員への説明資料の例■

はじめに

この資料は、当社で満 65 歳を迎えた方で、満 70 歳まで継続して勤務を希望される方に対して、その取扱いや手順をまとめたものです。満 65 歳以降も継続して働くことを希望される方は、この資料の内容を理解いただき、所定の手続きを取っていただければ幸いです。なお、詳細は「65 歳以降継続雇用規定」に定められていますので、こちらも参照ください。

1. 当社が 65 歳以降継続雇用制度を導入する背景

当社の定年制は 60 歳となっていますが、当社の仕事は高齢者（65 歳以降）であっても本人の持っている技量やモチベーションが高ければ、その活用は十分可能な業務です。その中で、会社の業務上の必要性があつて、65 歳以降も継続勤務を希望される方が、次のような条件を充足する場合には是非高齢期に働いていただき、当社業務の拡大に貢献していただければと思っています。

当社が 65 歳以降継続雇用制度を導入する具体的な目的は次の 2 点です。

- (1) 高齢者の業務経験および能力、技能・技術、意欲を有効に活用する。
- (2) 高齢期にあっても就労できる環境を整え、従業員の福祉の向上を図る。

2. 対象となる方

65 歳まで勤務をされた方で、65 歳以降も継続して勤務を希望され、会社が提示する業務内容・処遇等に合意する方に対して、満 70 歳までの期間について 1 年単位の雇用契約を結んで働いていただくことになります。なお、具体的には次の 5 つの条件にすべて合致する方が対象となります。

項 目	内 容
① 本人条件	・ 満 70 歳までの継続雇用を希望し、周囲と協働して働く意欲のある方 ・ 会社の提示する 65 歳以降継続雇用の処遇条件を承諾する方
② 健康基準	・ 健康状態が良好で、当社の業務の就労に支障がないこと ・ 直近 1 年間に傷病等で 2 週間以上の休みを取っていないこと
③ 勤務基準	・ 勤務態度が良好で、他の従業員の模範となっていること ・ 直近 3 年間に懲戒処分を受けていないこと
④ 考課基準	・ 直近 3 年間の人事評価点の評点合計の平均が 00 点以上であること
⑤ 会社基準	・ 会社の経営状況に問題がない場合 ・ 面談試験を受け、65 歳以降継続雇用に相応しい人材であること

〔具体的条件〕

3. 担当業務内容

原則 65 歳到達時に担当していた業務となりますが、会社が適性等を勘案して担当業務の内容を決定します。

また、65 歳以降継続雇用期間中に配置転換もあるものとします。

4. 会社内での身分

嘱託としての身分となります。

5. 契約期間

原則満 70 歳の誕生日が属する月末まで 1 年単位の有期労働契約とします。

契約更新は毎年行い、一定の条件（「65 歳以降継続雇用規定」第 7 条）を満たす場合に契約更新をすることになります。

また、契約期間中に上記の一定条件を満たさない場合は、契約期間の途中であっても 30 日前までに通知して契約を解除する場合があります。

6. 処遇条件

「65 歳以降継続雇用規定」(略)を参照ください。

7. 申請手順

(1) 申請時期

65 歳以降継続雇用を希望される方は、本人が満 65 歳になる 6 か月前までに別紙の「65 歳以降継続雇用申請書」で会社に申請してください。

(2) 会社審査

会社は本人からの申請に基づき、P2 の 5 つの条件を満たすかどうかを審査し、満 65 歳になる 2 か月前までに継続雇用の可否を本人に通知します。

8. 制度の実施時期

平成 年 月 日

〔別紙〕

000000株式会社御中

65 歳以降継続雇用申請書

私は、65 歳以降の継続雇用を希望しますので申請いたします。

氏 名	⑧
生年月日	昭和 年 月 日
満 65 歳 到達日	平成 年 月 日
住 所	〒 TEL:
その他 特記事項	

注: 満 65 歳到達日の 6 か月前までに申請のこと。

〔人事処理欄〕

項目	内容	✓
健康基準	健康診断: 休業の有無:	
勤務基準	懲戒処分の有無	
考課基準	3年前: 2年前: 前年度:	
会社基準	面談試験	

人事担当部門	

採否: 採用 ・ 不採用

■制度導入の就業規則、再雇用規定の具体例■

【就業規則変更の例】

(定年及び継続雇用)

第0条 定年は、満 60 歳とし、定年年齢に達した日(60 歳)の誕生日の前日)の属する月の末日をもって退職とする。

2 第 1 項に関わらず、定年に達した従業員が希望する場合は定年年齢に達した日の属する月の翌月の初日から満 65 歳に達する日(65 歳の誕生日の前日)の属する年度末(3 月 31 日)まで、嘱託社員または、パートタイマーとして再雇用する。

3 満 65 歳に達する日の属する年度末の翌日から満 70 歳に達する日(70 歳の誕生日の前日)の属する年度末までの再雇用契約については、労使協定を締結し、再雇用契約を締結できる基準を定める。

4 第 3 項における満 65 歳に達する日の属する年度末の翌日から満 70 歳に達する日(70 歳の誕生日の前日)の属する年度末(3 月 31 日)まで再雇用できる基準は次のとおりとし、いずれにも該当する者について契約する。

(1)過去 1 年間の出勤率が 90%以上の者

(2)過去 1 年間無断欠勤がない者

(3)直近の健康診断の結果により勤務に支障がない健康状態であると会社が判断したもの

(4)体力的に勤務継続可能である者

(5)過去 1 年間の人事考課の結果が * 評価以上の者

(6)前各号の基準を満たし且つ再雇用を希望する者

5 前項の基準を満たし、会社が特に必要と認めた場合は、満 70 歳以降についてもさらに更新することがある。

6 再雇用後の契約期間、賃金、及びその他の労働条件については、「定年退職者再雇用規定」によるものとする。

7 定年年齢に達した年度の契約期間は、定年年齢に達した日の属する月の翌月の初日から直近の年度末(3 月 31 日)までとし、その後は 4 月 1 日を基準日として、1 年毎に契約を更新する。

【65 歳以降継続雇用規定の例】

(総 則)

第 1 条 この規定は、従業員を従業員が満 65 歳になった以降も継続雇用する場合の取扱基準について定める。

(定 義)

第 2 条 「65 歳以降継続雇用制度」とは、満 65 歳に達した以降従業員を引き続き嘱託として再雇用する制度をいう。

2. 「継続雇用」とは、この規定に基づいて再雇用されることをいう。

(目 的)

第 3 条 65 歳以降継続雇用制度は、次の目的のために実施する。

(1) 高齢者の業務経験および能力、技能・技術、意欲を有効に活用する

(2) 高齢期にあっても就労できる環境を整え、従業員の福祉の向上を図る

(対象者)

第 4 条 65 歳以降継続雇用制度の対象者は、次の基準すべてに該当するものとする。

項 目	要 件
本人条件	・ 満 70 歳までの継続雇用を希望し、周囲と協働して働く意欲のある者 ・ 会社が提示する 65 歳以降継続雇用の処遇条件を承諾する者
健康基準	・ 健康状態が良好で、当社の業務の就労に支障がないこと ・ 直近 1 年間に傷病等で 2 週間以上の休みを取っていないこと
勤務基準	・ 勤務態度が良好で、他の従業員の模範となっていること ・ 直近 3 年間に懲戒処分を受けていないこと
考課基準	・ 直近 3 年間の人事評価の評点合計の平均が 00 点以上であること
会社基準	・ 会社の経営状況に問題がない場合 ・ 面談試験を受け、65 歳以降継続雇用に相応しい人材であること

(継続雇用の申請)

第 5 条 本人が継続雇用を希望する者は、満 65 歳に到達する日の 6 カ月前までに所定の様式により、会社に継続雇用の申請をしなければならない。

(継続雇用の決定)

第 6 条 会社は、前条による申請を第 4 条の基準により審査し、継続雇用することを決定したときは、本人に対して再雇用する 2 カ月前までに決定を通知する。ただし、会社業績が悪化している場合は基準に合致しても再雇用しないことがある。

(再雇用の期間)

第 7 条 65 歳以降継続雇用者の雇用契約期間は 1 年間とし、満 70 歳に到達するまで契約を更新する。ただし、次の条件のすべてに該当しないときは、この限りではない。

項 目	項 目
本人条件	・ 満 70 歳までの継続雇用を希望し、周囲と協働して働く意欲のある者 ・ 会社の提示する処遇条件を承諾する者
健康基準	・ 健康状態が良好で、当社の業務の就労に支障がないこと ・ 直近 1 年間に傷病等で 2 週間以上の休みを取っていないこと
勤務基準	・ 勤務態度が良好で、他の従業員の模範となっていること ・ 直近 1 年間に懲戒処分を受けていないこと
考課基準	・ 前年度の人事評価の評点合計が 00 点以上であること
会社基準	・ 会社の経営状況に問題がない場合

2. 契約期間中に、上記の条件を満たさない場合は、契約期間の途中でであっても 30 日前までに予告して契約を解除することがある。

(身 分)

第 8 条 65 歳以降継続雇用者の身分は嘱託とする。

(業 務)

第 9 条 65 歳以降継続雇用者の業務は、本人の経験、能力、技能等を勘案し、個別に決定する。

(継続雇用者の処遇条件)

第 10 条 満 65 歳になって、継続雇用する場合の処遇条件は別表 1 の通りとする。

2. 契約を更新する場合の処遇条件は、会社の経営状況、業務量、前年度の人事評価、勤務態度その他を勘案して個別に決定する。

(契約更新しない場合)

第 11 条 会社は、次期の契約更新をしない場合は、契約期間満了時の 30 日前までにその旨を本人に通知する。

(契約の終了)

第 12 条 継続雇用者が次の各号のいずれかに該当するときは、雇用契約を終了する。

- (1) 雇用契約期間が満了し、更新しないとき
- (2) 死亡したとき
- (3) 満 70 歳に到達したとき
- (4) 第 7 条第 1 項の条件を満たさなくなったとき
- (5) 雇用契約の解約についての届を提出し、会社が受理したとき

(契約終了の申し出)

第 13 条 65 歳以降継続雇用者が契約期間の途中または終了を以って、自己都合によって契約の終了を希望するときは、1 か月前までに会社に雇用契約の解約についての届を提出しなければならない。

(その他の勤務条件)

第 14 条 給与の支払いは月払いとする。

2. この規定に定めのないその他の勤務条件については、就業規則を準用する。

(実施期日)

第 15 条 この規定は、平成 年 月 日より実施する。

別表 1

契約形態	1 年単位の有期雇用契約(満 70 歳の誕生日が属する月末まで)
継続雇用時・契約更新時の条件	第 4 条または第 7 条に定める基準をクリアした場合
勤務形態	原則として一般従業員と同様とする
勤務日数	一般従業員と同様とする
勤務時間	一般従業員と同様とする
休憩	一般従業員と同様とする
休日、休暇等	一般従業員と同様とする

賃金		月払い
賃金・賞与	賃金水準	個別に決定する
	賃金改定	原則として賃金改定は行なわないが、契約更新時は個別に決定する。
	諸手当	次の手当は一般従業員と同様に支給する 階級手当、資格手当、職場手当、現場手当、列車見張手当、特警手当
	時間外勤務手当	従前通りとする
	賞与	なし
退職金		なし
福利厚生		一般従業員と同様とする
社会保険		法の考え方(一般的な社員の勤務日・時間との比較で 3/4 以上勤務する場合は加入)に沿って、加入・非加入を決定する
雇用保険		法の考え方(65 歳以前から被保険者の場合は被保険者資格継続)に沿って決定する
人事評価		別に定める人事評価を行い、契約更新の際の基準とする
その他		会社からの要請があり本人も希望する場合は、70 歳を超えても継続雇用する場合がある

■平成 27 年度の高年齢者雇用に関する助成金の紹介例■

(1) 高年齢者雇用安定助成金

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的としています。

[対象となる雇用環境整備の措置]

[1] 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出

- ・高年齢者が働きやすい事業分野への進出（新分野への進出）
- ・既存の職務内容のうち高年齢者の就労に向く作業の切り出し（職場または職務の再設計）

[2] 機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善による既存の職場又は職務における高年齢者の就労機会の拡大

- ・高年齢者が就労の機会の拡大が可能となるような機械設備、作業方法、作業環境の改善等

[3] 高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入又は見直し

- ・賃金制度、能力評価制度の導入等
- ・短時間勤務制度、在宅勤務制度の導入等
- ・専門職制度の導入等
- ・研修システム・職業能力開発プログラムの開発等

[4] 労働協約又は就業規則による定年の引上げ等

- ・定年の引上げ
- ・定年の定め廃止
- ・希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

(2) 特定求職者雇用開発助成金

[1] 特定就職困難者雇用開発助成金

高年齢者(60 歳以上 65 歳未満)等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、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されます。

[2] 高年齢者雇用開発特別奨励金

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 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事業主(1 年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。)に対して助成されます。

(注) 助成金の受給要件、助成金額等、詳しくは最寄りの(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課等 (<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>) 又は労働局、ハローワークへお問い合わせください。

公共職業安定所一覧

ハローワーク山口

郵便番号： 753 - 0064 住所：山口市神田町 1 - 75 電話番号：083-922-0043

ハローワーク下関

郵便番号： 751 - 0823 住所：下関市貴船町 3 - 4 - 1 電話番号：083-222-4031

ハローワーク宇部

郵便番号： 755 - 8609 住所：宇部市北琴芝 2 - 4 - 30 電話番号：0836-31-0164

ハローワーク防府

郵便番号： 747 - 0801 住所：防府市駅南町 9 - 33 電話番号：0835-22-3855

ハローワーク萩

郵便番号： 758 - 0074 住所：萩市平安古町 599 - 3 電話番号：0838-22-0714

ハローワーク長門分室

郵便番号： 759 - 4101 住所：長門市東深川 1324 - 1 電話番号：0837-22-8609

ハローワーク徳山

郵便番号： 745 - 0866 住所：周南市大字徳山 7510 - 8 電話番号：0834-31-1950

ハローワーク下松

郵便番号： 744 - 0017 住所：下松市東柳 1 - 6 - 1 電話番号：0833-41-0870

ハローワーク岩国

郵便番号： 740 - 0022 住所：岩国市山手町 1 - 1 - 21 電話番号：0827-21-3281

ハローワーク柳井

郵便番号： 742 - 0031 住所：柳井市南町 2 - 7 - 22 電話番号：0820-22-2661

労働基準監督署一覧

下関労働基準監督署

郵便番号： 750-8522 住所：下関市東大和町 2-5-15 電話番号：083-266-5476

宇部労働基準監督署

郵便番号： 755-0044 住所：宇部市新町 10-33 宇部地方合同庁舎 電話番号：0836-31-4500

徳山労働基準監督署

郵便番号： 745-0844 住所：周南市速玉町 3-410 電話番号：834-21-1788

下松労働基準監督署

郵便番号： 744-0022 住所：下松市大字末武下字中筋潮入 617-3 電話番号：0833-41-1780

岩国労働基準監督署

郵便番号： 740-0027 住所：岩国市中津町 2-15-10 電話番号：0827-24-1133

山口労働基準監督署

郵便番号： 753-0088 住所：山口市中河原町 6-16 山口地方合同庁舎 1 号館
電話番号：083-922-1238

萩労働基準監督署

郵便番号： 758-0074 住所：萩市大字平安古町 599-3 萩地方合同庁舎 電話番号：0838-22-0750

労働災害防止対策 見積・評価記録表（例） ■山口県酒造組合■

部署	製造
工程	米の搬入
作業内容	トラックから原料の米を降ろし、工場内に搬入する

ケガの程度		ケガの可能性		頻度		総点数	危険度	優先度
死亡、重篤	10点	確実である	6点	1日に何度も	4点	80～240	Ⅳ	直ちに危険度低減措置を講じる
休業災害	6点	可能性が高い	4点	1週間に1回	2点	40～79	Ⅲ	速やかに危険度低減措置を講じる
不休災害	3点	可能性が高い	2点	めったにない	1点	11～39	Ⅱ	何らかの危険度低減措置が必要
微傷災害	1点	ほとんどない	1点			1～10	Ⅰ	必要に応じて危険度低減措置を実施

総危険度数 = ケガの程度 × ケガの可能性 × 頻度

危険有害要因	発生のおそれのある災害	現存危険度					優先順位
		ケガの程度	ケガの可能性	頻度	総点数	危険度レベル	
30キロの米俵を抱える	腰を痛める	3	4	4	48	Ⅲ	
フォークリフトでの搬入作業	フォークリフトと作業している人との接触	6	4	1	24	Ⅱ	
床に配管がむき出しの状態である。	配管でのつまづき転倒	3	4	4	48	Ⅲ	

対策の内容	改善後の危険度レベル					改善期限	改善確認日
	ケガの程度	ケガの可能性	頻度	総点数	危険度レベル		
30キロ→20キロに軽減	1	2	4	8	Ⅰ	H27.11.30	H27.12.1
作動中のフォークリフトには近づかない	2	1	1	2	Ⅰ	H27.11.25	H27.12.1
配管にカバーをかぶせる	1	2	4	8	Ⅰ	H27.11.25	H27.12.1

労働災害防止対策（高齢者でも安全に働ける重労働軽減措置） を実施している山口県酒造組合会員企業の工場内写真



■従来、完成した 1 升瓶を腰をかがめた状態でケースに詰める作業を長時間にわたり行っていたため、腰・背部に負担がかかり、労災事故に繋がりがやすかった。

その対策として 1 升瓶をケースに 10 本ずつ詰める機械を導入した。腰をかがめた繰り返し作業を機械化することにより、腰・背中への作業負担を大きく軽減することが可能となった。



■酒製造現場においては米袋を抱える作業は、不可欠であるが、米袋が 30 キロと重量があるため、労働者（特に高齢者）には大きな作業負担となっていた。

その対策として米を大きな袋に先に詰め、それをフォークリフトで持ち上げて、紐を引けば、米が投入される機械を導入した。作業負担の軽減と同時に作業効率化にもつながった。



■従来、蒸しあがった米を、スコップですくってコンテナに移していたが、蒸しあがった米の蒸気で、熱いうえにスコップで腰をかがめ、繰り返し米をすくうという作業は、大変な重労働であった。

その対策として、蒸しあがった米をコンテナに移し替える反転機を導入した。

導入により、作業負担の軽減及び良好な作業環境の保全に役立った。

このマニュアルは、公益財団法人産業雇用安定センター（<http://www.sangyokoyo.or.jp/>）が国（厚生労働省）から受託し実施した、「平成27年度業界別生涯現役システム構築事業」に当団体が応募し、下記検討委員会のメンバーで議論し、実情・特色を踏まえ策定したものです。

業界別生涯現役システム構築事業 生涯現役雇用制度導入マニュアル

山口県酒造組合 検討委員会

敬称略

【学識経験者等】

藤田良三（座長）	山口労務経営事務所
藏岡英樹	高年齢者雇用アドバイザー

【業界団体代表】

原田 茂	株式会社はつもみち	相談役
酒井 佑	酒井酒造株式会社	代表取締役会長
小崎 絢三	小崎酒造株式会社	代表取締役社長

【事務局】	山口県酒造組合	新谷孝子
-------	---------	------