

# 65歳超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

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。



## 65歳超雇用推進プランナー・高年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  
経験等を持っている専門家です。

企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者

経営コンサルタント 社会保険労務士 中小企業診断士 学識経験者 など



### 相談・助言サービス

無料

高齢者の活用に必要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
- ▶ その他高齢者等の雇用問題に関すること

### 提案サービス

無料

70歳までの雇用機会確保等に向けた高齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度  
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等の提供

### 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  
する上での課題を見だし、解決策についてアドバイス  
します。

#### ◆他社の取り組みにおける好事例の提供

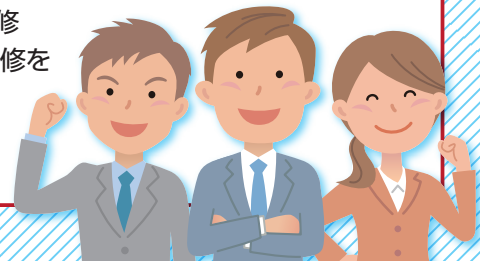
同業他社の取り組みが気になりますか?  
他の会社がこういった取り組みを行っているのか、貴社の  
参考となる事例を提供します。

### 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・活用等を図るため  
の条件整備をお手伝いします。

中高年齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、貴  
社の要望に合った研修  
プランをご提案し、研修を  
行います。  
(経費の1/2を機構が  
負担します。)



## 提案サービスの具体例

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いかうと思います。詳しく話が聞けてよかったです。



## 企画立案サービスの具体例

有料

### 事業主のお悩み

- 在職老齢年金が無くなり、定年後の継続雇用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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の  
都道府県支部高齢・障害者業務課までお問合せください。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

機構ホームページの  
QRコードはこちら





# 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。令和元年版（2019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28.1%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

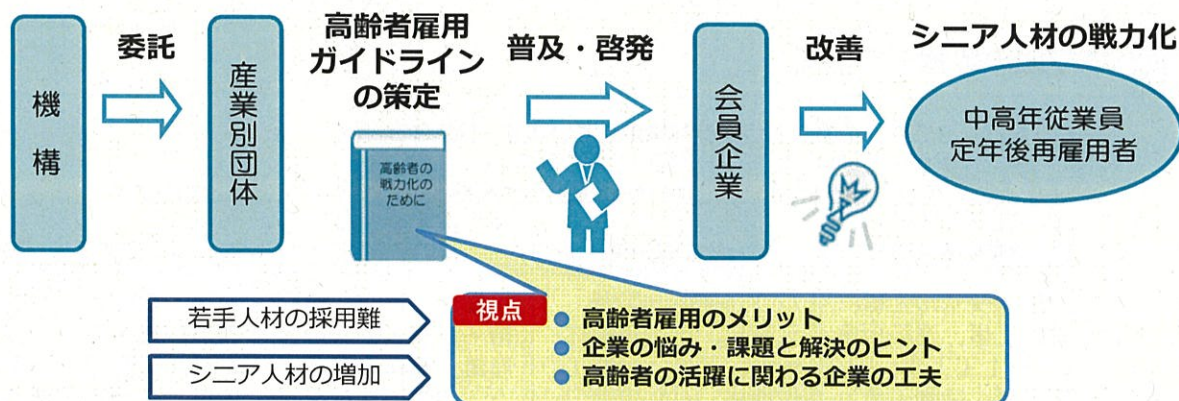
「改正高齢者雇用安定法施行」（R3）  
～70歳までの就業機会を確保～

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

<b>テーマ設定</b> (例)	<b>制度面の改善</b> 例) 継続雇用、勤務形態、賃金・処遇等	<b>能力開発の改善</b> 例) 次世代との関係性の構築、教育訓練、技能伝承等	<b>作業施設等の改善</b> 例) 体力負荷軽減、視力等低下対策、ヒヤリハット等
	<b>新職場・職務の創出</b> 例) 事業の多角化・拡大、新規事業創出等	<b>ワークシェアリング</b> 例) 時間・場所・業務内容のワークシェア	<b>健康管理・安全衛生</b> 例) 生活習慣病予防、メンタルヘルス、安全対策等

## 他業種のガイドラインの紹介 (令和元年度策定)

### ○電子デバイス産業 (一般社団法人日本電子デバイス産業協会)

『シニア期の“使えるスキル”発見研修プログラム開発手順』

#### ■目次■

- 1 高齢者雇用の特徴と取組課題
- 2 「“使えるスキル”発見法」について
- 3 研修プログラムについて
  - ① 研修プログラムの骨格
  - ② 研修プログラム担当者用テキスト
- 4 データ：高齢者雇用の状況
- 5 参考資料

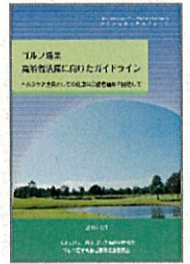


### ○ゴルフ場業 (一般社団法人日本ゴルフ場経営者協会)

『ヘルスケア産業としての健康な高齢者雇用を目指して』

#### ■目次■

- 1 高齢者の活躍に向けた考え方
- 2 高齢者の活躍方策
  - ① 高齢者雇用の推進に向けた取り組み
  - ② コース管理業務における高齢者雇用
  - ③ キャティ業務における高齢者雇用
  - ④ レストラン業務における高齢者雇用
  - ⑤ 事務・営業職種における高齢者雇用
- 3 調査結果の概要 参考資料



## 取組み業種について

\* 86業種(95件)のガイドラインを策定しています(R2.3.31現在) \*

○内容は当機構ホームページでもご覧いただけます。

⇒ [http://www.ieed.or.jp/elderly/research/enterprise/active65\\_guideline.html](http://www.ieed.or.jp/elderly/research/enterprise/active65_guideline.html)

\* その他主な業種 \*

建設業関連	製造業関連	IT関連	サービス業関連
建設、タイル工事、基礎工事、建築板金、とび・土工工事、内装工事、造園工事、機械土工工事 等	パン、造船、製紙、乳製品、自動車車体、漬物、鍛造、金属工作機械、バルブ、フルードパワー 等	情報サービス、電機・電子・情報通信産業、組込みシステム、コンピュータソフトウェア 等	トラック運送、百貨店、アパレル・ファッション、ホテル、医療、学習塾、保育サービス、製造請負・派遣、職業紹介 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 \*

<b>製造業</b> /管理・監督者	<b>サービス業</b> /経営者・役員	<b>情報通信業</b> /管理・監督者	<b>卸売・小売業</b> /管理・監督者	<b>医療・福祉業</b> /従業員
「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。」	「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。」	「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かったです。」	「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。」	「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。」

※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。

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 <http://www.ieed.or.jp/>