

令和6年6月18日

産業別団体の長 殿

「産業別高齢者雇用推進事業（令和7年度開始分）」のご案内

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、当機構は、厚生労働省が所管する独立行政法人であり、高齢者雇用の支援の一環として、産業別団体に事業を委託する「産業別高齢者雇用推進事業」を実施しています。現在までに96業種の産業別団体から、利用いただいています。

具体的には、各産業における高齢者雇用の現状・課題を調査把握し、「高齢者雇用ガイドライン」を策定して、会員企業へ普及する事業として、高齢者雇用推進や人手不足解消、高齢人材の戦力化など産業全体の活性化に繋げていくものであります。

実際に高齢者雇用ガイドラインを活用された企業からは、定年制や継続雇用制度及び人事評価制度や、多様な勤務形態の導入、能力開発制度や技能継承、作業環境の改善、安全衛生・健康管理対策の強化等に関して見直した、あるいは見直すきっかけに役立ったとの意見を頂戴しており、また会員企業に対する調査からは同業他社の多くの貴重な好事例や先進事例の把握ができたとの意見も聞かれるところです。

つきましては、本事業の概要資料をご一読の上、実施について、ご関心がありましたら、下記の小野までお問合せ頂ければと存じます。（事業詳細や応募スケジュール等ご説明しますので、早めにご連絡ください。）

敬具

【参考】

- 契約期間：2年間
- 委託費用：各年度1千万円を上限に交付
（うち人件費は各年度200万円が上限）
- 委託事業の一部をシンクタンクに再委託し、支援を受ける事が可能。

<お問い合わせ先> J E E D

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

高齢者雇用推進・研究部次長

小野 聡

TEL：043-297-9530

E-mail：tkjyosa@jeed.go.jp

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5年版（2023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29.0%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

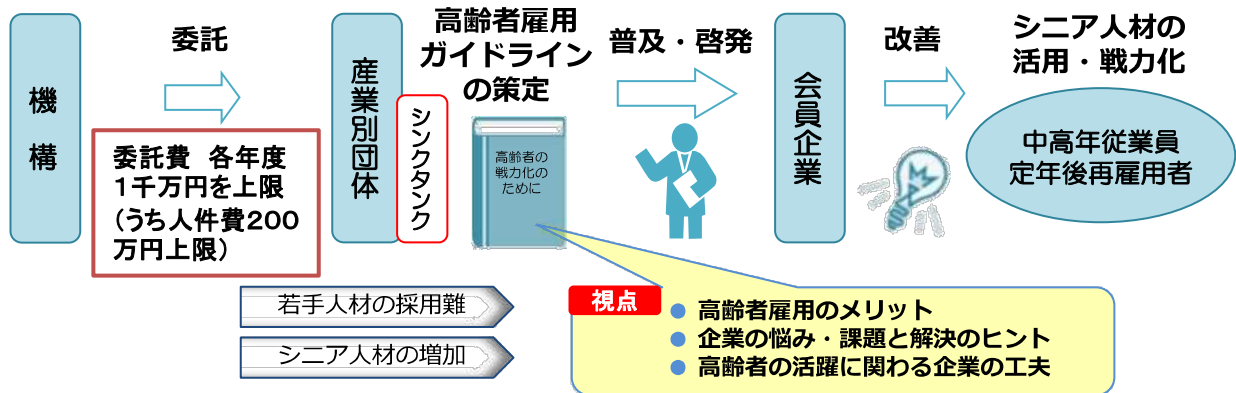
「改正高齢者雇用安定法施行」（R3）
～70歳までの就業機会を確保～

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（その際に委託事業の一部をシンクタンクに再委託することも可能です）、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5年度策定）

令和4年度から令和5年度にかけて、当事業を実施した5団体のガイドラインを紹介します。

○組み込みシステム業（一般社団法人組み込みシステム技術協会）

「組み込みシステム業 高齢者雇用推進の手引き」

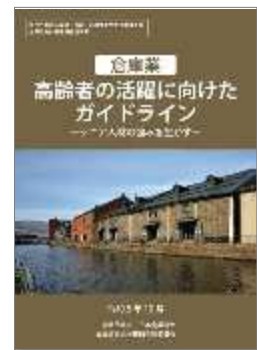
組み込みシステム業界は定年到達者が本格的に増え始めたところ。加えて多くの企業において技術者不足が問題になっているため、今まで以上に高い専門性を持つ高齢者の活躍が期待されています。本ガイドラインでは、高齢者の労働条件の決定方法や、年齢にかかわらず活躍できるような環境整備（社内体制やしきみづくり）について会員企業の事例を紹介しつつも、高齢者自身もまた行動の変容が必要とメッセージを発しています。



○倉庫業（一般社団法人日本倉庫協会）

「倉庫業 高齢者の活躍に向けたガイドライン ～シニア人材の強みを生かす～」

倉庫業界は昨今の人材不足に加えて、いわゆる2024年問題の影響が及ぶことは必至であり、高齢者のよりいっそうの活躍が喫緊の課題となっています。本ガイドラインでは、企業や従業員へのヒアリングやアンケートの結果をもとに、高齢者の活躍の推進するために企業が取り組んで欲しいことを6つの指針として紹介しており、その中で「高齢者雇用は会社からすべての従業員に対するメッセージである」と結んでいます。



○在宅介護サービス業（一般社団法人日本在宅介護協会）

「～在宅介護サービス業高齢者雇用の手引き～ 高齢者も働きやすい介護事業所に向けて」

在宅介護サービス業界は超高齢化社会に向けて介護人材の不足が問題化しており、政府の対策の中でも高齢者雇用が重要な位置づけになっています。業界では既に高齢者も多く働いていますが、さらなる高齢者雇用の推進を成功させるための3つのポイントを、実際の企業事例を挙げて提唱しています。中でもこれから不可欠なICT機器の導入・活用への対応を高齢者にも求めている、その際に必要な工夫についても紹介しています。



○職業紹介業（公益社団法人全国民営職業紹介事業協会）

「職業紹介業 高齢者雇用推進ガイドライン」

本ガイドラインでは、職業紹介事業者の多くが直面する求職者の獲得とサービスの高度化という課題に対して、高齢者を含む従業員の「デジタルスキル」とコミュニケーション能力等の「アナログスキル」の両輪をもって対応することが必要としています。こうした背景を踏まえ、自社で働く高齢従業員の活躍のみならず、高齢求職者が紹介先で活躍できるよう、必要となるポイントを紹介しています。



○警備業（一般社団法人全国警備業協会）

「警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン ～社会の安全・安心を支えるため、高齢者の活躍に向けて～」

警備業は従来から高齢者雇用が進んだ産業であり、約2人に1人が60歳、約5人に一人が70歳以上という現状ですが、本ガイドラインでは将来にわたっても高齢者が活躍していくために必要な6つの指針を掲げています。中でも高齢者のモチベーション向上のため、警備員の技術・能力・態度等を見える化したスキルマップ・シートの例を掲載し、これを活用して高齢者が働く上での納得感を高めることを図っています。



令和6年度の事業実施団体

現在、8団体（1年次目：4団体、2年次目：4団体）が本事業に取り組んでいます。今年度は、2年次目の4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】

- ①一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会
- ②一般社団法人全日本指定自動車教習所協会連合会
- ③一般社団法人「民間事業者の質を高める」全国介護事業者協議会
- ④一般社団法人日本コールセンター協会

【2年次目】

- ①一般社団法人日本靴協会
- ②一般社団法人日本ダイカスト協会
- ③一般社団法人日本計量機器工業連合会
- ④一般社団法人IT検証産業協会

取り組み業種について

これまでに96業種（115件）のガイドラインを策定しています。（R6.3.31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。

製造業

/管理・監督者



「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。」

サービス業

/経営者・役員



「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。」

情報通信業

/管理・監督者



「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。」

卸売・小売業

/管理・監督者



「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。」

医療・福祉業

/従業員



「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。」

<参考> 委託契約までの流れ

- 1月上旬～下旬 : 事業実施団体の募集（公募）
 - 2月中下旬 : 事業実施団体の決定及び結果の通知
 - 3月下旬まで : 2年間の実施計画の作成
 - 4月上旬～中旬 : 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

高齢者雇用推進・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/>