

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託事業

ダイカスト業 高齢者の活躍に向けたガイドライン

高齢者ととともに、働きやすい職場づくり

日鉄テクノロジー株式会社
サステナビリティソリューション事業部
産業・資源循環技術部

2025年1月20日

上席コンサルタント 青木信裕

ガイドラインとは？

事業のご紹介

高齢者雇用推進事業とは、(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構からの委託を受けた事業であり、(一社)日本ダイカスト協会の会員企業様を対象とした実態調査を踏まえ、ダイカスト業における高齢者雇用推進に向けた取組の方向性をガイドラインとして取りまとめたものです。

ガイドライン作成の流れは以下の通りです。

(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構

委託

(一社)日本ダイカスト協会
ダイカスト業高齢者雇用推進委員会

調査委託: 日鉄テクノロジー(株)

セミナー(本日)

高齢人材の活用・
戦力化

アンケート・ヒアリング調査へのご協力、ありがとうございました！

会員企業に対する
アンケート・ヒアリング調査等を踏まえ、ガイドライン作成

会員企業様における実践・展開が重要！

ダイカスト業 高齢者雇用推進委員会のご紹介

委員 (順不同)

◎座長

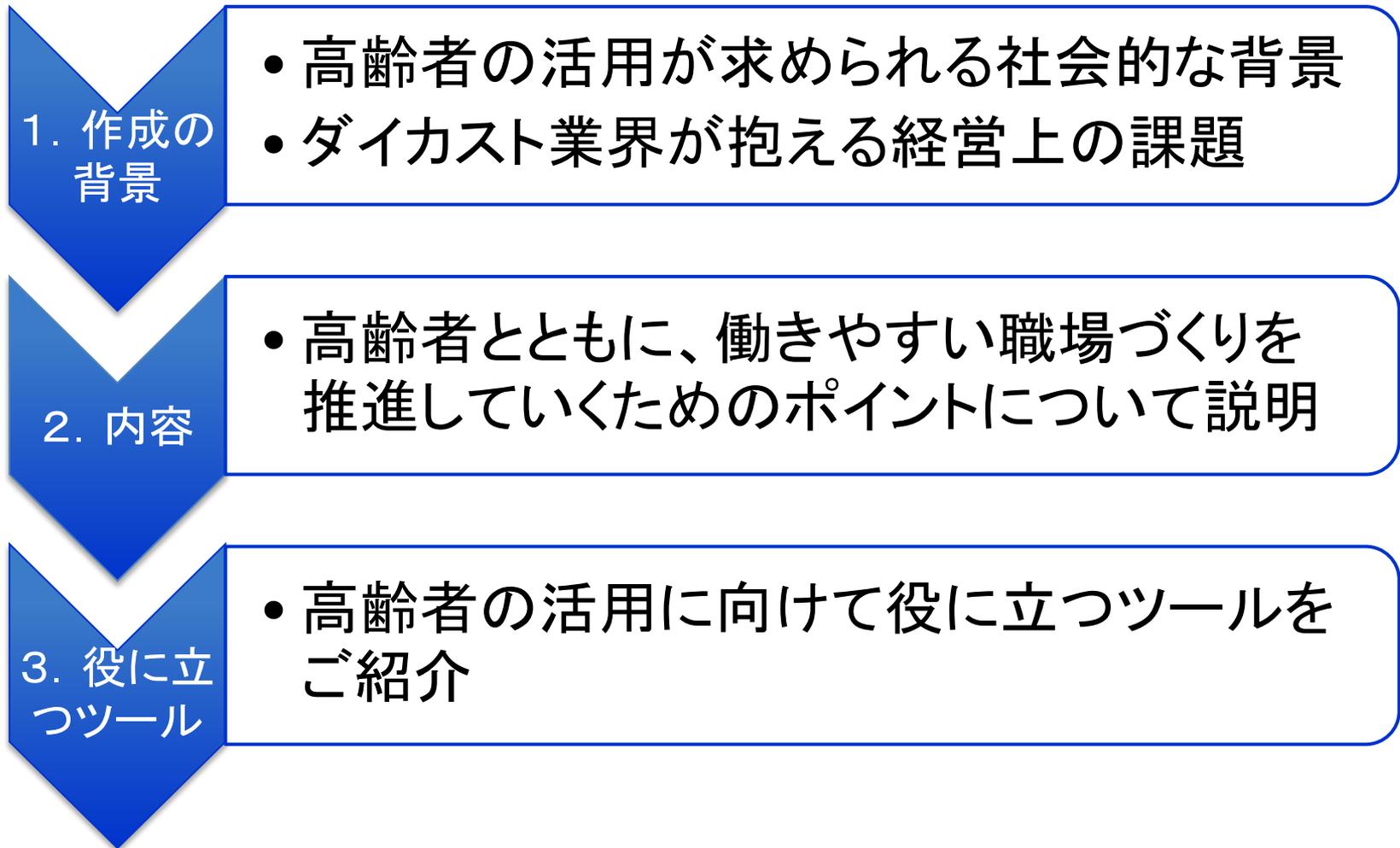
◎田口	和雄	高千穂大学経営学部	教授
羽石	将弘	(株)アーレスティ	ヒューマンリソース部部長
秋葉	雅男	(株)秋葉ダイカスト工業所	代表取締役社長
松尾	信吾	蔦機械金属(株)	管理部部長
加藤	宏治	(株)東京ダイカスト	代表取締役社長
郷田	光永	(株)プログレス	取締役総務部長
成木	拓弥	美濃工業(株)	総務部人事課課長
篝	直子	リョービ(株)	管理本部人事部人事課課長

事務局

伊藤	恒之	(一社) 日本ダイカスト協会	専務理事
矢野	徹	同	総務部長
砂川	詩織	同	総務部総務課長
西	亮祐	同	総務部

本日の報告の構成

本日のご報告では、以下の流れに沿ってガイドラインをご紹介します。

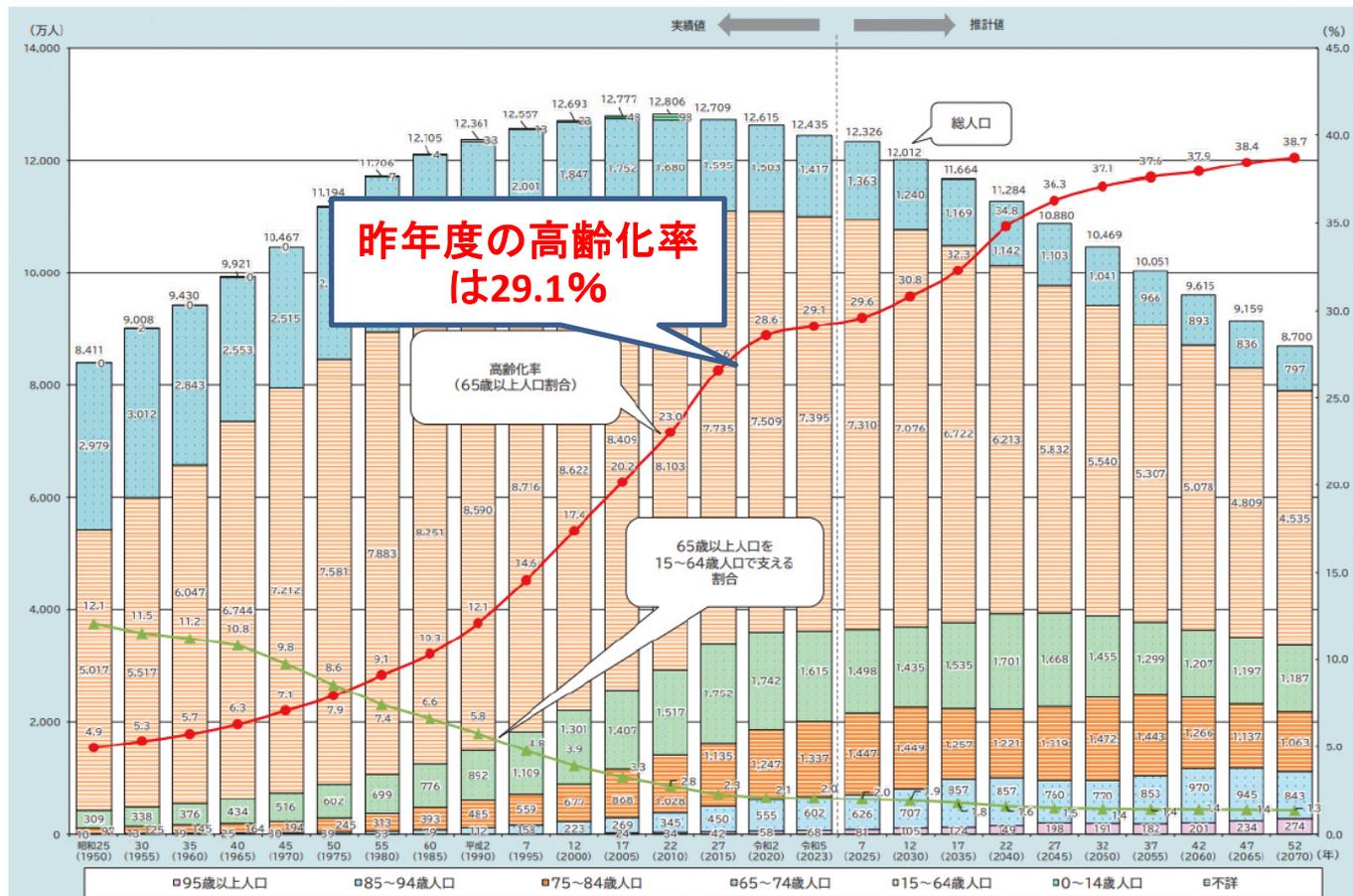


1. ガイドライン作成の背景

高齢者の活用が求められる社会的な背景

高齢化の進行は今後さらに深刻化していくと想定されています。経済・社会の活力を維持していくためには、豊かな経験・知識を持ち、働く意欲のある高年齢者について、その能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整え、活用促進していくことが重要です。

高齢化の推移と将来推計



1. ガイドライン作成の背景

高齢者の活用が求められる社会的な背景

少子高齢化が急速に進行していく中、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、2021年4月1日から施行されました。

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保（義務） + 70歳までの就業確保（努力義務）

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

厚生労働省 ハローワーク 電話番号：11.04.03.25.001

2021年度の改正前は、事業主に対して65歳までの雇用機会の確保のための措置が義務付けられていました。

改正法は、これに加えて、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、65歳から70歳までの就業機会の確保を図ることが努力義務となりました。

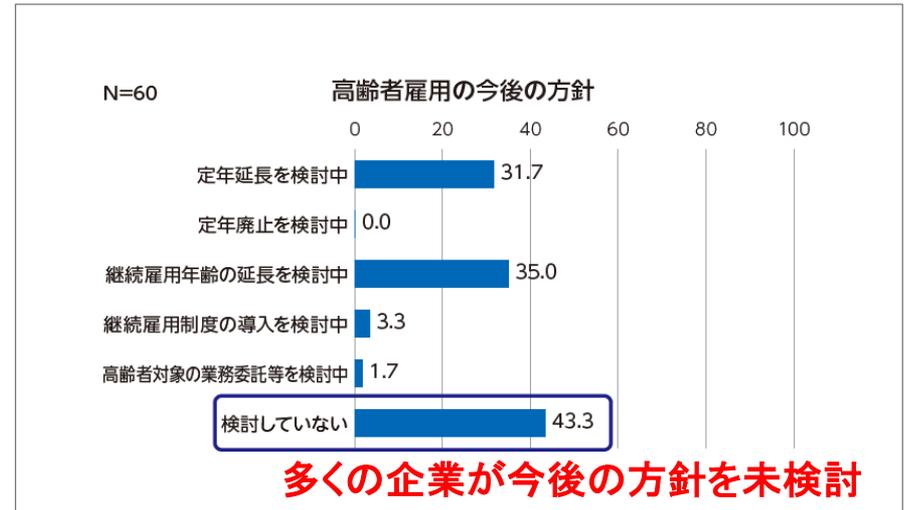
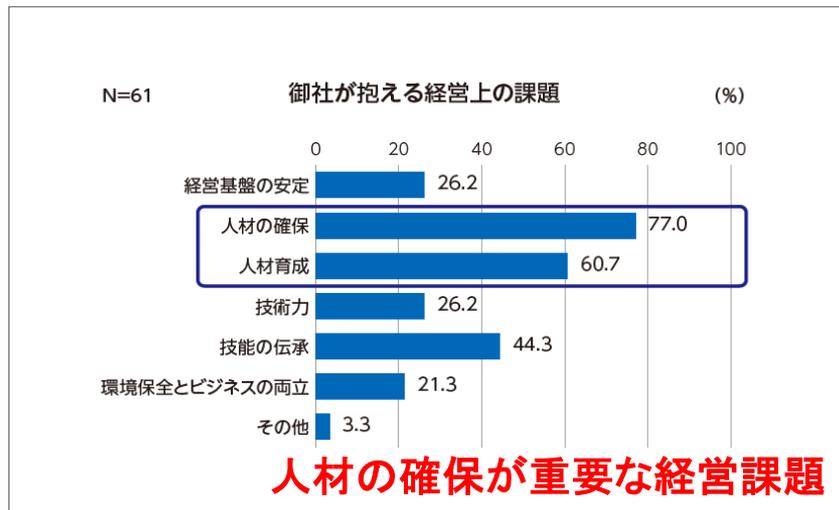
- ①70歳までの定年引上げ
 - ②定年制の廃止
 - ③再雇用制度の導入等による70歳までの継続雇用制度の導入
- 等の措置を講じるよう努める必要がある。

1. ガイドライン作成の背景

ダイカスト業界が抱える経営上の課題

日本ダイカスト協会の会員企業198社に対して実施したアンケート調査*によれば、

- 各社が抱える経営上の課題は何かという設問に対し、**77.0%の企業が「人材の確保」、60.7%が「人材育成」と回答**
- しかし、一方で、高齢者雇用に関する今後の検討方針については、**43.3%の企業が「高齢者雇用について特に検討していない」と回答**



* アンケート調査は2023年(令和5年)8月～10月に実施した。調査対象は会員企業198社と会員企業で働く高齢従業員792人で、回答数は企業61社<回答率30.8%>、従業員152人<回答率19.2%>であった。

2. ガイドラインの内容

高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

本章の構成(1～4章から構成)

1. 5～10年後の雇用(労働力の確保)状況を見通し、必要な準備を進める

2. 高齢者に期待する「役割」を明らかにするとともに、役割に対する働き振りを「評価」する

3. 高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整える

4. 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める

2. ガイドラインの内容

高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

1. 5～10年後の雇用(労働力の確保)状況を見通し、必要な準備を進める

将来の雇用(労働力の確保)状況の把握

● 職場・職種毎に、今後、必要となる人数を想定

● 現在の従業員の年齢と自社の雇用制度を踏まえ、将来の過不足感を把握

● より正確な把握のため、全職場・職種 of 従業員と面談を行い、個々の状況を把握

計画的な人材の確保

- ・ バランス良く、人材を採用・育成
- ・ 多様な人材、とりわけ高齢者が活躍できる環境を整備
- ・ 必要に応じ、雇用制度の見直し等も準備

2. ガイドラインの内容

高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

2. 高齢者に期待する「役割」を明らかにし、役割に対する働き振りを「評価」する

高齢者に期待する役割を明らかにし、本人のモチベーションを高めるための手順

高齢者に期待する「役割」は様々

- ・従前同様の職場で交代勤務
- ・経験・ノウハウを活かした職場勤務
- ・後輩に対する技能伝承やサポート
- ・若年者や技能実習生の教育
- ・管理部門のサポート 等

定期的な面談。
個々の高齢者に
期待する役割等
について会話し、
認識を共有化

働き振りを評価
し、適切に処遇
することで、本
人の納得性や
モチベーション
を高揚

評価結果やそ
の後の経過に
ついて、本人に
丁寧にフィード
バック

モチベーションを高める処遇例

- ・役割や能力に見合う賃金
- ・定年・継続雇用後の肩書
- ・表彰制度の導入 等

2. ガイドラインの内容

高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

3. 高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整える

職場づくりのための視点	職場環境を整えるためのポイント
(1) 職場環境の改善	①身体能力の低下を補う設備・装置の導入 ②高齢者の特性を考慮した作業管理
(2) 高齢労働者の健康や体力の状況把握と支援	①健康状況の把握 ②体力の状況の把握 ③健康や体力の不安に対する支援
(3) 一人ひとりの能力や適性に相応しい職場に配置転換	①現在の健康状態や就業意欲、職場への要望等の把握 ②健康状態や就業意欲等に応じた配置転換
(4) 高齢者の学び直しを支援し、サポートする体制を構築	①高齢者自身も新たな能力を身につける ②高齢者と若手中堅層が相互理解し、協調できる環境づくりを進める

2. ガイドラインの内容

高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

4. 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める

高齢者の技術・技能・経験の伝承を進めるための手順

伝承の仕組み？ 何から着手しましょうか

- ①伝承すべき技術・技能・経験を明確化
- ②具体的な伝承計画を作成
- ③伝承に役立つツールを作成

伝承の仕組みを
整える

技術・技能・経験を有する高齢者を伝承の「担い手」に任命する

高齢者による技術・技能・経験の伝承を受け入れる職場風土を醸成する

伝承を受ける側の”感度”も重要

- ・伝承の重要性を周知
- ・研修修了者の表彰 等も

3. 役に立つツールのご紹介

定年後を見据えたベテラン従業員との面談チェックシート

- 面談を通じて社員が定年後のキャリアプランについて考える場を提供するとともに、従業員の希望等を聞き、また、企業が高齢者に期待すること等をしっかり伝えることは大変に重要です。
- 以下の分類に整理していますが、会社の事情に応じて項目追加など独自に工夫してみましょう。
 1. 面談時に聴くべきこと
 2. 面談時に伝えるべきこと、ベテラン従業員とすりあわせるべきこと
 3. 体力・健康面への配慮について事前に確認すべきこと・面談時に聴くべき従業員の評価

	チェック項目
①定年後の働き方	<input type="checkbox"/> 定年後も働きたいか <input type="checkbox"/> 何歳ごろまで働きたいか <input type="checkbox"/> 仕事と私生活のバランスの希望等について <input type="checkbox"/> 希望する雇用形態(正社員、契約社員、パートタイマーなど)について
②定年後の役割など	<input type="checkbox"/> 希望する役割や担当したい業務について <input type="checkbox"/> 活かしたい自身の技術やノウハウ、経験等について <input type="checkbox"/> 仕事に関して会社からバックアップして欲しい点について
③技能の伝承	<input type="checkbox"/> 後輩にどのような技能を伝承するべきか <input type="checkbox"/> 技能伝承を円滑に進めるために、会社からバックアップして欲しい点
④職場内のコミュニケーション	<input type="checkbox"/> 職場の人間関係等について
⑤体力・健康面への配慮	下欄(3)の記載をご参照ください

左記は、
1. 面談時に聴くべきこと
の例です。

各社の事情に応じて、
項目の追加・削除を
お願いします。

3. 役に立つツールのご紹介

安全と健康確保のためのチェックリスト

- 加齢に伴い、高年齢労働者の労働災害の発生リスクは高くなる傾向があります。
- 厚労省「エイジアクション100」のチェックリストを活用して高年齢労働者の安全と健康の確保に活用していきましょう。

5 高年齢労働者の作業環境管理		
(1) 視覚環境の整備		
63	書面・ディスプレイ(表示画面)、掲示物等の文字の大きさや色合いは、見やすくなるように工夫している。	
64	手元や文字が見やすくなるように、職場の明るさを確保している。	
65	近い距離での細かい作業を避けて、見やすくなるように、作業者と作業対象物との距離を調整している。	
(2) 聴覚環境の整備		
66	会話を妨げる背景騒音の音量を小さくし、警報音を聞き取りやすくしている。	
67	会話を聞き取りやすくなるように工夫するほか、聞き取りが難しい場合には、見て分かる方法(書面、回転灯、タワーランプ等)によっている。	
(3) 寒冷環境への対応		
68	寒冷環境に長時間さらされないように作業計画を立てている。	
69	寒冷環境下での作業を開始する前に、体を温めるための準備運動を行うとともに、作業時は、保温性のある防寒具(服装、手袋、帽子、靴等)を着用させている。	

左記は、
5. 高年齢労働者の作業環境管理の例です。

各社の事情に応じて、項目の追加・削除をお願いします。

3. 役に立つツールのご紹介

職場で必要とされる高齢者になるためのチェックリスト(従業員用)

- 60歳以降も生き活きと働き続けてもらうためには、高年齢労働者ご本人にも「職場で必要とされる高齢者になるための心構えやスタンス」が必要になってくるようです。
- 以下のチェックリストは従業員用に渡してご活用ください。

従業員用チェックリスト

- (1) 職場の目標達成に貢献しようとする姿勢
- (2) 環境変化に適応する柔軟な姿勢
- (3) 職場での人間関係を大切にする姿勢
- (4) 自分を磨き続ける姿勢
- (5) 健康を維持していく姿勢



3. 役に立つツールのご紹介

伝承すべき技能の洗い出しとスキルマップシートの作成

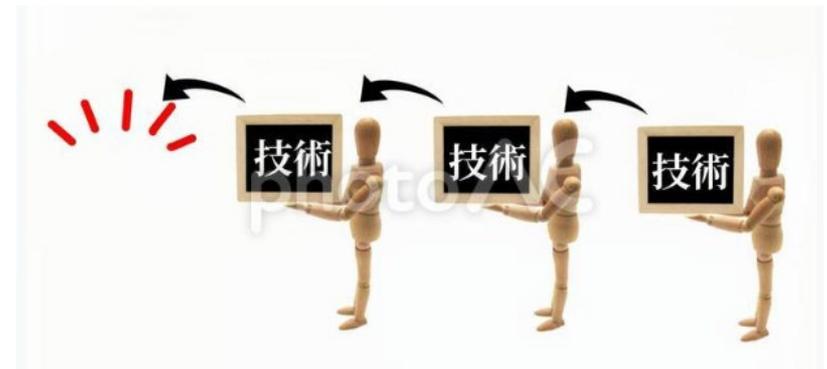
- 従業員が持っている技術・技能・経験を次世代に伝承していくために、スキルマップシートを作成してみませんか。



● 従業員が持っている技術・技能・経験の洗い出し

● 企業として伝承すべき技術・技能・経験の明確化

● 伝承者・伝承方法・時期等を勘案し、スキルマップシートとして整理



3. 役に立つツールのご紹介

伝承すべき技能の洗い出しとスキルマップシートの作成

● 従業員が持っている技術・技能・経験の洗い出し(例)

事業所名:

記入者:

(日付)

職場		伝承すべき技術・技能・経験		現状の姿			
課	係 (工程)	具体的な技術・技能	必要人数	伝承の有無	伝承者氏名	継承者氏名	伝承方法 (具体的に場所・時間・カリキュラム等)

● スキルマップシートの作成(例)



職場		伝承が必要と思われる技術・技能・経験		現状の姿			
課	係 (工程)	具体的な技能名	必要人数	伝承の有無	伝承者氏名	継承者氏名	伝承方法 (具体的に場所・時間・カリキュラム等)
A課	○○工程	……技能	1名	無	A	O	日常業務でのOJT主体、マニュアル作成中
		……技能	1名	有	B	P	熟練技能者退職前に、1年間のマンツーマン特訓で伝承中
	△△工程	……技能	2名	有	C	Q	テーマ毎の調整経過事例を収集、調整ノウハウ集を作成中
	□□工程	……技能	1名	有	D	R	熟練まで長期間必要なため作業マニュアル作成中
		……技能	2名	無	E	S	関連文献の収集、調整事例集の編集とノウハウ集の作成検討
B課	●●工程	……技能	1名	無	F	T	継承者不在のため、まず継承者の確保が必要
	▲▲工程	……技能	2名	無	G	U	経験と勘に頼る部分の数値化、マニュアル化が必要
	■ ■工程	……技能	2名	無	H	V	開発途上の工法であり、完成度に応じて伝承

ガイドラインの内容(再掲)

高齢者とともに、働きやすい職場づくりを推進していくためのポイント

ガイドラインに記載するポイントは以下の通りです。

1. 5～10年後の雇用(労働力の確保)状況を見通し、必要な準備を進める

2. 高齢者に期待する「役割」を明らかにするとともに、役割に対する働き振りを「評価」する

3. 高齢者はじめ従業員が今まで以上に能力を発揮できるよう職場環境を整える

4. 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める

ご清聴ありがとうございました