

65歳超雇用推進助成金 (高年齢者雇用環境整備支援コース) 活用事例集



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

※掲載した事例と同一の設備であっても、事業所の状況等により、65超雇用安定助成金の支給対象とならない場合があります(設備を特定した助成金ではありません。)

高年齢者を積極的に活用しようとする企業

高年齢者雇用環境整備の措置の内容

(1) 機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善による既存の職場・職務における高年齢者の雇用の機会の増大

①身体的機能の低下を補完し、負担の軽減を図ること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにする作業補助具その他機械設備の導入等



(例)フォークリフトの導入、自動切断機の導入等

②作業指示の平易化等により、判断力・注意力等の低下を補完し、作業における安全を確保すること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにする作業方法の改善等



(例)自動充填器の導入、自動日報システムの導入等

③照明等の作業環境について、作業効率を高めるとともに、負担の軽減を図ること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮し安全に働ける作業環境の改善等



(例)LED照明の導入、エアコン(スポットエアコン)導入等

高年齢者を積極的に活用しようとする企業

高年齢者雇用環境整備の措置の内容

(2) 高年齢者の雇用の機会を増大するための雇用管理制度の導入・見直しおよび高年齢者に対する健康管理制度の導入

- ①高年齢者の意欲および能力に応じた適正な配置および処遇を行うための 賃金制度・能力評価制度の導入等
- ②高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる 労働時間制度の導入等
- ③高年齢者の負担を軽減するための 在宅勤務制度の導入等
- ④高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要となる知識を付与するための 研修制度の導入等
- ⑤高年齢者向けの 専門職制度等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入等
- ⑥ 法定の健康診断以外の健康管理制度(人間ドックまたは生活習慣病予防検診)の導入
- ⑦ その他高年齢者の雇用の機会の増大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入等

事例① 機械設備の導入・改善

機械器具製造業（配送部門）／フォークリフトの導入

【1.現状・問題点】

・事業所所有のフォークリフト(1台)は、他部門における作業場の運搬作業にて常時使用しているため、**高齢従業員**は、手動式の台車にて製品を運搬しており身体的負担が生じている。

【2.取組内容・効果】

高年齢者雇用環境整備措置

・**フォークリフト**導入により**高齢従業員**の運搬時における身体的負担の軽減を図った。
・**高齢従業員**の身体的負担であった運搬作業が改善されたことにより、継続して就労することが可能となる職場環境が構築された。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ①事業拡大や、既存設備の故障・老朽化を理由とする導入
- ②既存設備を高齢従業員が使用できないことが客観的に確認できる資料がない場合
- ③高齢従業員の作業内容に必要と認められる以上の台数（必要最小限が対象）
- ④負担軽減に関係ないオプション設備の追加

(A) 助成金の対象となる経費

・フォークリフト購入費 50万円
※ 50万円×60%(生産性を満たさない中小企業の場合) = 30万円…①

(B) 措置の対象となる被保険者

・**配送部門**で就労する、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 2人
※ 2人×28.5万円 = 57万円…②

(C) 支給額

・①と②のうち、少ない方の金額 = ①
※支給額：30万円

※「生産性要件を満たす中小企業の場合、①は支給対象経費の75%の額、②は1人あたり36万円の額になります。」

事例② 機械設備の導入・改善

木材・木製品製造業（木材加工部門）／自動切断機の導入

【1.現状・問題点】

・**木材加工部門**において、木材切断の際に規格に沿った寸法にカットする調節作業を目視で行っているため、視力が低下した**高齢従業員**にとって正確な作業が難しく負担となっている。

【2.取組内容・効果】

高齢者雇用環境整備措置

・**自動切断機**を導入した。

・操作パネルで寸法を設定し資材を置くだけで、自動で長さを調節し切断できる自動切断機を導入することにより、視力低下による**高齢従業員**の作業負担が軽減した。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

①新規事業等により、作業効率化の必要性が生じたことによる導入

②導入予定の機器と同等の機能を持つ機器を所有しているが、故障・老朽化により使用出来ないことを理由とした措置。

③高齢者の担当業務との関連性が認められない場合
（高齢者の作業負担は切断作業であるが、導入機器に切断作業以外の機器が含まれる場合）

事例③ 機械設備の導入・改善

介護事業／昇降用リフトの設置

【1.現状・問題点】

・デイサービス等において、**高齢従業員**が車いす利用者の送迎を行っているが、車いす利用者を車両に移動せる作業を乗降時ごとに行うため、上半身への身体的負担が大きい。

【2.取組内容・効果】

高齢者雇用環境整備措置

・**送迎用車両に昇降用リフト**を設置した。

・車いす利用者を送迎する際に発生していた、**高齢従業員**の身体的負担を軽減し当該部門で継続して就労することができた。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ①車両本体及び、車両リフト部分以外の機器導入
- ②新規事業の拡大等によるリフト付き車両の不足による導入
- ③既にリフト付き車両を所有しており、所有車両の使用状況が確認できない場合（高齢者が使用できないことを客観的に確認できる使用簿の提出がなされない場合）
- ④高齢者の作業内容等から、必要最低限以上の車両台数

事例④ 作業方法の改善

食料品製造業（食料品加工部門）／自動充填器の導入

【1.現状・問題点】

・**食品加工部門**において、原材料を計量・小分けする作業で複数の原材料をはかり(目盛り)で計量・微調整していたが、長時間の反復作業で**高齢従業員**は注意力の低下からミスが多くなり、やり直しが増え負担となっている。

【2.取組内容・効果】

高年齢者雇用環境整備措置

・自動計量充填器の導入により、計量・小分け作業における**高齢従業員**の注意力の低下に伴う負担軽減を図った。

・自動計量充填機の導入により作業時間が短縮され、高齢従業員の技能が生かされる他部門の業務にも従事が可能になった。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ① 高齢従業員の担当業務における問題点と関連性のない、計量機能以外の機能をもつ計量機の導入
(例:品質検査を目的とした、X線検査機能等をもつ計量機の導入)
- ② 導入予定の機器と同等の機能を持つ機器を所有しているが、故障・老朽化により使用出来ないことを理由とした措置。

事例⑤ 作業方法の改善

道路旅客運送業（タクシー部門）／自動日報システムの導入

【1.現状・問題点】

・タクシー乗務員は、日報（乗車記録）を乗客待ちの限られた時間に手書きにて作成しているが、判断力・注意力・記憶力の低下した**高齢従業員**にとって、正確な記録が難しく負担となっている。

【2.取組内容・効果】

高年齢者雇用環境整備措置

・**自動日報システム**の導入により、これまで手書きで行ってきた日報記入を不要とした。
・日報作成が自動化されたことにより、高齢従業員は判断力・注意力・記憶力の低下に伴う負担が軽減され、運転に集中することができるようになった。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ①法令で事業主に義務付けられた機械設備
（例：タクシーメーター、車内表示装置（実空車表示機）、運行記録計（タコグラフ・デジタコ等）
- ②対象経費と対象外経費との区分が明らかにできない費用等
（例：タクシーの乗車記録全般を管理する運行管理システム導入において、自動日報システムに限定した経費・積算根拠が確認出来ない場合）
- ③利用者サービスの向上に関連すると認められる場合
（例：パソコン（CTIシステムにて使用）、電子決済システム・カード決済端末、ETC車載機等）
- ④高年齢者に限定されない一般作業の効率化
（例：高齢従業員が乗車しない車両の車載設備）

事例⑥ 作業環境の改善

金属製品製造業（研磨作業部門）／LED照明設備の導入

【1.現状・問題点】

・金属製品の研磨作業において、精密な精度を求められる研磨加工業務を**高齢従業員**が行っているが、工場内の照度が低いため、視力の低下した高齢従業員の作業負担となっている。

【2.取組内容・効果】

高年齢者雇用環境整備措置

・研磨加工業務を行っている作業場の照明器具を**LED照明**に交換することにより、作業場の照度を改善し視力低下に伴う負担軽減を図る。
・照度の向上により**高齢従業員**の身体的負担を軽減し、これまで高齢者が培ってきた、研磨作業の経験を活かせる職場環境を整備した。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

①高齢従業員の就労場所と異なる設置場所（会議室・応接室・ロッカー・出入口・廊下・トイレ・非常灯・防犯灯・顧客との共有スペース等）
（倉庫等は、対象高齢者の作業時間・内容により個別に判断とする。）

②現状の照明設備が故障・間引により、点灯されていない照明設備の入替

③新規のLED照明設備の設置

（レイアウト変更により、新たな高齢者の作業場所に設置する措置は対象）

④省エネを目的とした入替等

事例⑦ 作業環境の改善

自動車整備業／エアコン（スポットエアコン）の導入

【1.現状・問題点】

・**塗装工程**において高温が発生する機器周辺は40度を超える作業環境となっており、**高齢従業員**の負担となっている。

【2.取組内容・効果】

高年齢者雇用環境整備措置

・高温が発生する**高齢従業員**の作業場所に、エアコンを導入する。

・高温であった作業環境の改善により、高齢者の熱中症の危険を防ぎ安全に働ける作業環境を構築した。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ①日常的に**高齢従業員**が作業を行わない作業場所
- ②既存のエアコン等の故障・老朽化による入替
- ③法定耐用年数(13年)を経過していない機器の入替
- ④顧客との接客等において使用する応接室
- ⑤職員との打合せ等において使用する会議室
- ⑥既に対象高齢者用として、スポットエアコンが設置されている場合

事例⑧ 作業環境の改善

宿泊業（旅館・ホテル）／床面のフラット化

【1.現状・問題点】

・調理部門において、厨房内の床面に段差があり、かつ滑りやすいため、筋力の低下した高年齢従業員にとって、足元に注意しながらの作業が負担となっている。

【2.取組内容・効果】

高年齢者雇用環境整備措置

・厨房内の床面をフラット化する工事と、高年齢従業員の作業する範囲の床面に滑り止め塗装工事を実施し、高年齢従業員の作業環境を改善する。

・厨房内の床面を改善することにより、高年齢従業員が安全に働ける作業環境が整備され職業能力を発揮できるようになった。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

①高年齢者が安全に働けるようにするために効果的であると認められないもの

（例：高年齢者が行う作業場は、常時床面に水を流すため、床面のフラット化を行っても滑りやすさの改善がなされない場合）

②改善（床面に塗布する塗料）による効果が合理的に示されない場合。

③床面が長年使用による劣化のため破損しており、破損部分の補修を行うことが目的である場合。

事例⑨ 雇用管理制度の導入

情報サービス業／賃金・人事処遇制度の導入

【1.現状・問題点】

・定年60歳、希望者全員65歳までの継続雇用制度を実施しているが、該当者が少なかったため定年後の再雇用規程が整備されておらず、賃金も体系化されていない。定年後の**高齢従業員**の処遇を明確にするため再雇用規程の整備が必要である。

【2.取組内容】

高年齢者雇用環境整備措置

・定年後の**高齢従業員**を適正に処遇するための制度設計を専門家に委託し、就業規則を改定し再雇用に関する規定を整備した。

【3.取組の効果】

・再雇用規程が整備されたことにより、定年後の**高齢従業員**の処遇が明確になり、定年後も**高齢従業員**が意欲をもって働ける環境を整えることができた。

(A) 助成金の対象となる経費

- ・ 専門家委託費(健康管理制度導入) 10万円
 - ・ みなし費用 30万円
- 対象経費の合計 **30万円**

(注)雇用管理制度の導入等の措置での申請が1回目は、委託費の実費に関わらず30万円、2回目以降は実費が支給対象となります。

※ 30万円×60%(生産性を満たさない中小企業の場合) = **18万円**…①

(B) 措置の対象となる被保険者

・ 導入した制度に基づき雇用管理を実施した、1年以上雇用される60歳以上の被保険者数 = 1人

※ 1人×28.5万円 = **28.5万円**…②

(C) 支給額

・ ①と②のうち、少ない方の金額 = ①

※ 支給額 : **18万円**

事例⑩ 雇用管理制度の導入

情報サービス業／短時間勤務制度の導入

【1.現状・問題点】

・定年60歳から65歳へ引上げを検討しているが、体力やライフスタイルに応じた勤務を希望する**高齢従業員**もいるため、定年引上げと併せて柔軟な労働時間制度の導入を検討する必要がある。

【2.取組内容】

高年齢者雇用環境整備措置

・60歳以上の**高齢従業員**を対象にした短時間勤務制度を導入し、就業規則の改定を社会保険労務士に委託した。

【3.取組の効果】

・**高齢従業員**が希望する労働時間で働ける制度が整備されたことにより、定年の引上げ後も**高齢従業員**が安心して働ける環境を整えることができた。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ① 法令上で事業主に義務付けられた制度（介護休暇等）の導入
- ② 労働協約又は就業規則に規定されない制度の導入又は改善（社内規程のみに定められた制度）
- ③ 高年齢者以外の従業員にも適用され、高齢従業員に対して拡充して適用される規定のない制度（短時間勤務が同じ条件で全従業員に認められる場合等）

事例⑪ 健康管理制度の導入

建設業（総合工事業）／健康管理制度（生活習慣病予防検診）の導入

【1.現状・問題点】

・事業主に義務付けられた法定の健康診断は実施しているが、生活習慣病予防等は従業員自身の健康管理に委ねている。

高齢従業員が健康に働き続けるため、意識的に健康管理に取り組めるような制度の導入が必要である。

【2.取組内容】

高齢者雇用環境整備措置

・**高齢従業員**を対象に、法定の健康診断に併せて生活習慣病検診を実施する制度を導入した。

【3.取組の効果】

・継続的に健康状態を把握し、生活習慣病の予防について必要な指導を実施することにより、**高齢従業員**が健康に働き続けるための環境を整えることができた。また、**高齢従業員**の健康管理への意識を高めることができた。

！注意！

右のような場合は対象外となります。

- ① 労働協約又は就業規則に規定されない制度
- ② 胃がん・子宮頸がん・肺がん・乳がん・大腸がん・歯周疾患・骨粗鬆症のいずれの検診も含まない健康管理制度
- ③ 検診費用の半額以上を事業主が負担することを明示していない制度
- ④ 制度の対象者、検診の種類、実施方法等、制度が実施されるための合理的な条件を明示していない制度