

II

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 6
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 12
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 14
4. 高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める 28

Ⅱ 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

01

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

企業が将来にわたって競争力を維持・強化し、健全な企業活動を継続していくためには、足元の経営環境だけでなく中長期的な視点も併せて課題解決に取り組んでいく必要があります。(一社)日本ダイカスト協会会員企業に対するアンケート調査結果(企業向け)を見ても、多くの企業が最重要経営課題として「人材の確保・育成」といった将来に目を向けたテーマを挙げていますが、企業の経営基盤を固めるためには、工場・設備を稼働させる上で必要な戦力を確保し続けていかなければなりません。

中長期的な視点と言っても、数十年先の将来を見通すことはなかなか難しいため、まずは5～10年後の自社の雇用(労働力の確保)状況を見通し、戦力の過不足感を職場・職種毎にイメージしてみましょう。

将来の雇用(労働力の確保)状況を見通すための手順

5～10年後の生産計画を考慮し、職場・職種毎に、今後、必要となる人数(要員数)を想定する

現在の従業員の年齢と自社の雇用制度(定年制・再雇用制度等)を踏まえ、
5～10年後の戦力の過不足感を職場・職種毎に把握する

より正確に過不足感を把握するため、全職場・職種の従業員と定期的な面談機会を設け、
現在の健康状態や就業意欲、会社や職場への要望等を把握する

戦力の過不足感がイメージできたら、次に、計画的な人材の確保に取り組んでいきます。

各職場・職種の年齢構成が偏らないように、バランス良く人材を採用・育成していくことが理想的ですが、近年、若年層の採用はますます難しくなっていることは周知の通りです。そこで、多様な人材(ダイバーシティ)、とりわけ高齢者の活力を引き出し、個々の意欲や能力に応じてより長く活躍できる環境を整えることが重要となります。

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ことに加え、意欲・能力のある高齢者にできるだけ長く働いてもらえるよう、雇用制度の見直しについても、必要な準備を進めていきましょう。

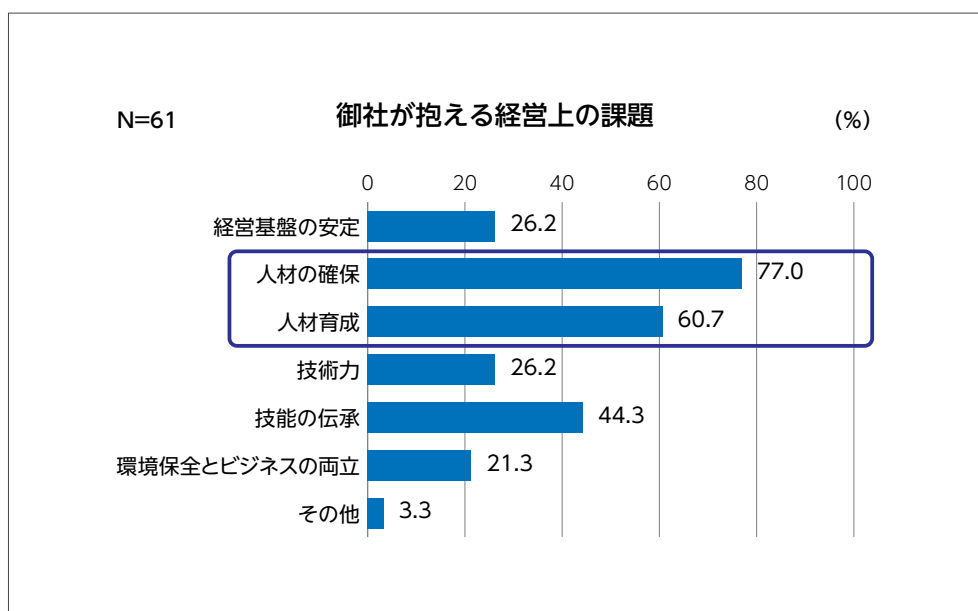
■雇用制度の種類と概要

	概要	メリット	デメリット
継続雇用制度	本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する「再雇用」等の制度	•定年前後で労働条件(処遇や労働時間等)の変更を比較的行いやすい •定年というラインを引くことで、一人ひとりの緊張感を持たせ、意識転換を図ることができる	•定年前後で労働条件を大きく引き下げると高齢者の意欲低下につながる恐れがある •長くいてほしい人材であっても労働条件が折り合わず、定年時点で退職する恐れがある
定年延長	定年年齢を引き上げて、これまでと同じ雇用形態のまま、雇用を継続する仕組み	•会社として長く働いてほしい人材を定年年齢まで継続して雇用できる •全ての高齢者に対して定年年齢まで安定した雇用を保障することで、本人の安心感を高めることができる	•労働条件の変更が難しい •健康、能力、意欲などの点で問題がある高齢者の仕事を見つけることが難しいことがある •定年延長を望まない高齢者もいる
定年制の廃止	労働者が一定の年齢に達すると自動的に雇用関係が終了する制度を廃止	•会社として長く働いてほしい高齢者を雇用し続けることができる •全ての高齢者に対して安定した雇用を保障することで、本人の安心感を高めることができる	•高齢者の退職時期が不定となるため、要人員計画が立てにくくなる •健康、能力、意欲などの点で問題がある高齢者も雇用し続けなければならない •雇用契約終了時のルールなどで問題が起こることがある

Ⅱ 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

参考 アンケート調査結果（企業向け）

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」と回答した。一方、「経営基盤の安定」「技術力」「環境保全とビジネスの両立」と回答した企業は20%台にとどまっている。この調査結果からも、ダイカスト業界にとって、如何にして人材を確保し、また、次世代に向けて育成していくかが重要な課題となっていることがわかる。



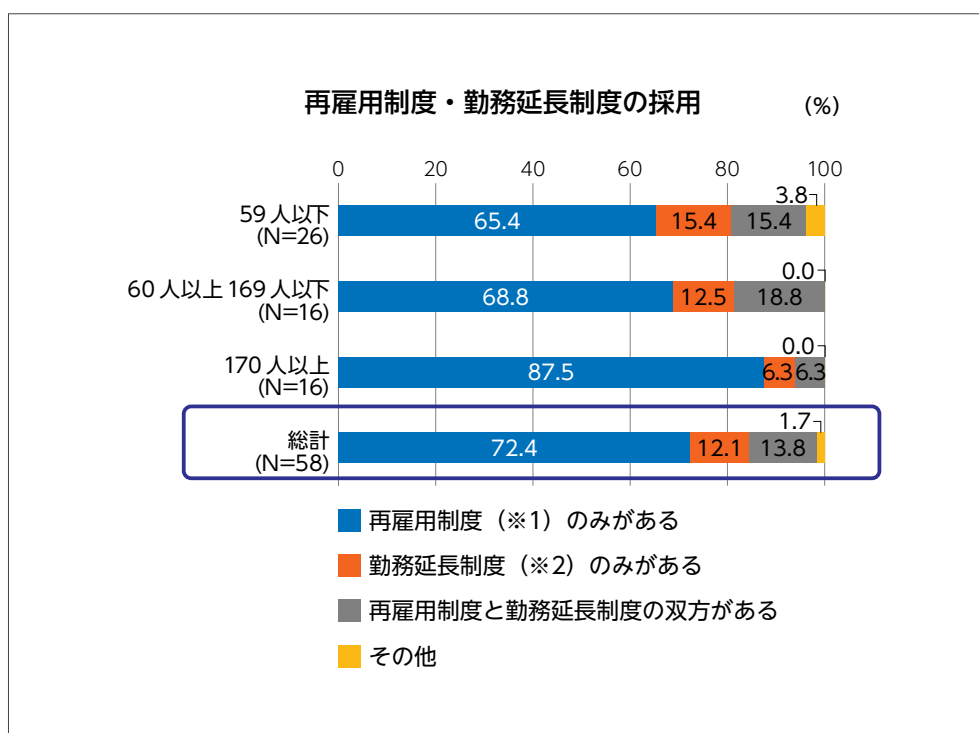
参考 ヒアリング調査結果

ヒアリング調査対象企業には、50歳代の“定年予備軍”が年齢構成の4割程度を占めているという企業があった。また、採用については各社とも苦戦しており、特に、新卒者については、コロナ禍後に大手企業が採用数を増やしていることから、今後、ますます厳しくなっていくという意見があった。

参考 アンケート調査結果（企業向け）

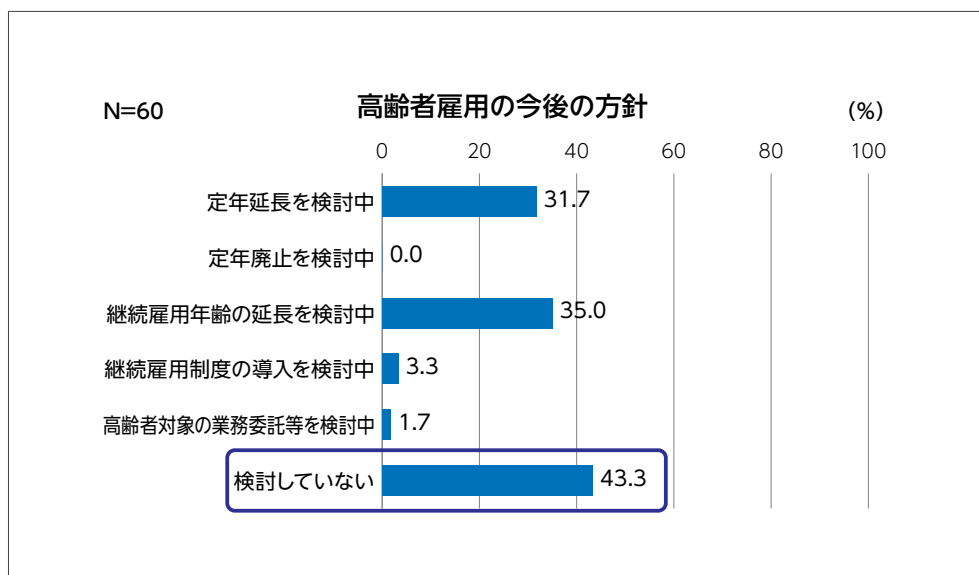
各社が採用している継続雇用制度は何かという設問に対し、72.4%の企業が「再雇用制度のみがある」、12.1%が「勤務延長制度のみがある」、13.8%が「再雇用制度と勤務延長制度の双方がある」と回答した。

また、高齢者雇用に関する今後の検討方針に関する設問に対し、全体の43.3%の企業が「検討していない」、35.0%が「継続雇用年齢の延長を検討中」、31.7%が「定年延長を検討中」と回答した。



※1 再雇用制度とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度

※2 勤務延長制度とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく、引き続き雇用する制度





役に立つ ツール

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

- ベテラン従業員とは定年後を見据えた面談を行いましょう。
- 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、従業員やご家族の健康状態や定年後の働き方に関する希望等を聞き、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。
- 面談のタイミングとしては、50歳代の半ばまでに1回目の面談を、そして定年の遅くとも半年前までに2回目の面談を行うことが望めます。
- 本チェックシートは製造業において基本的と思われる面談チェック項目で構成されています。会社特有の事情に応じて面談時のチェック項目を新たに設けるなど工夫をしてみてください。
- 本チェックシートは人事担当者、管理職が利用することを想定しています。

(1) 面談時に聴くべきこと

	チェック項目
①定年後の働き方	☐ 定年後も働きたいか ☐ 何歳ごろまで働きたいか ☐ 仕事と私生活のバランスの希望等について ☐ 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	☐ 希望する役割や担当したい業務について ☐ 活かしたい自身の技術やノウハウ、経験等について ☐ 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	☐ 後輩にどのような技能を伝承するべきか ☐ 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	☐ 職場の人間関係等について
⑤体力・健康面への配慮	次頁(3)の記載をご参照ください

(2) 面談時に伝えるべきこと・ベテラン従業員とすり合わせるべきこと

	チェック項目
①定年後の働き方	☐ 会社が設定している、定年後の働き方(処遇、業務内容等)を説明 ☐ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
②会社が期待する役割	☐ 「定年後も戦力として期待している」という会社側の姿勢 ☐ 会社がベテラン従業員に期待する役割(できるだけ具体的に) ☐ 会社として仕事に関してバックアップできる点 ☐ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
③技能の伝承	☐ 技能伝承のために会社が講じている方針 ☐ 会社の方針と本人の取り組みをすり合わせる
④職場内のコミュニケーション	☐ 職場内のコミュニケーションを円滑にするための会社の取り組みについて ☐ 円滑なコミュニケーションを実践するための心構え、ポイントなど
⑤体力・健康面への配慮	下欄(3)の記載をご参照ください

(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

	会社が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	面談時に記入
①就業制度	☐ 会社は半日休暇、早退制度などの自由度の高い就業制度を実施しているか	
②仕事の内容など	☐ 会社は個人差を配慮して仕事の内容・強度・時間等を調整しているか	
③作業負荷	☐ 会社は重筋作業を減らしているか	
	☐ 会社は素早い判断や行動を要する作業を減らしているか	
④作業姿勢	☐ 会社は不自然な姿勢となる作業を減らしているか	
	☐ 会社は必要に応じて椅子などを用いて立位作業を減らしているか	
⑤作業環境	☐ 会社は暑熱職場・寒冷職場における対策をしているか	
	☐ 会社は適切な照度を確保しているか	
⑥安全	☐ 会社は危険な作業場での従事機会を減らしているか	
⑦作業標準	☐ 会社は作業標準を守っているかどうか確認を行っているか	
⑧健康維持	☐ 会社は従業員に健康維持に関するアドバイスを受けさせているか	

02

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

企業が個々の高齢者に期待している「役割」は多岐にわたっています。一例として、従前同様の交代職場での勤務、長年培った経験・ノウハウを活かした職場での勤務、後輩に対する技能伝承やサポート、若年者や外国人技能実習生に対する技術面での教育、工場全体の効果的・効率的な運営を支える管理部門でのサポート、更に企業活力を下支えする等、決して一様ではありません。また、高齢者本人にも、これまでに培った経験・ノウハウを活かしたいといったご希望や、自身あるいは家族の健康状態等を背景としたご意向があるかもしれませんので、定期的な面談の機会を設け、個々の高齢者に期待している役割等について会話し、互いの認識を共有するようにしましょう。

個々の高齢者に期待する役割が明確になったら、次は役割に対する働き振りを「評価」する工夫が必要です。定年退職して継続雇用になると、従前同様に働いても給料が減少することも多く、また、継続雇用者に対する人事評価制度が導入されていない企業も珍しくないため、高齢者にとっては「以前と同じ仕事をしても給料が大幅に下がってしまう」「まじめに働いても働かなくても、給料が同じ」といった不満が生じかねません。こうしたことによる高齢者のモチベーション低下が、周囲の社員にもマイナスの影響を及ぼす事態も懸念されます。高齢者の戦力を有効に活用するためには、本人の納得性や意欲がより一層高まるような取り組みが欠かせません。

そのため、役割に対する働き振りを評価し、役割の重さに相応しい処遇を行うことが重要です。役割や能力に見合った賃金設定を行うことが理想的ですが、財政的な制約により定年前と同様の賃金設定を行うことは難しいかもしれません。そこで、定年・継続雇用後の“肩書き”や表彰制度の導入といった工夫についても検討してみても良いでしょう。

また、個別面談等を通じて評価結果やその後の経過についてフィードバックを丁寧に行い、その後の業務への取り組みに活かしてもらうことも求められます。

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

定期的な面談の機会を設け、個々の高齢者に期待している役割等について会話し、互いの認識を共有する

役割に対する働き振りを評価し、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めるよう工夫する

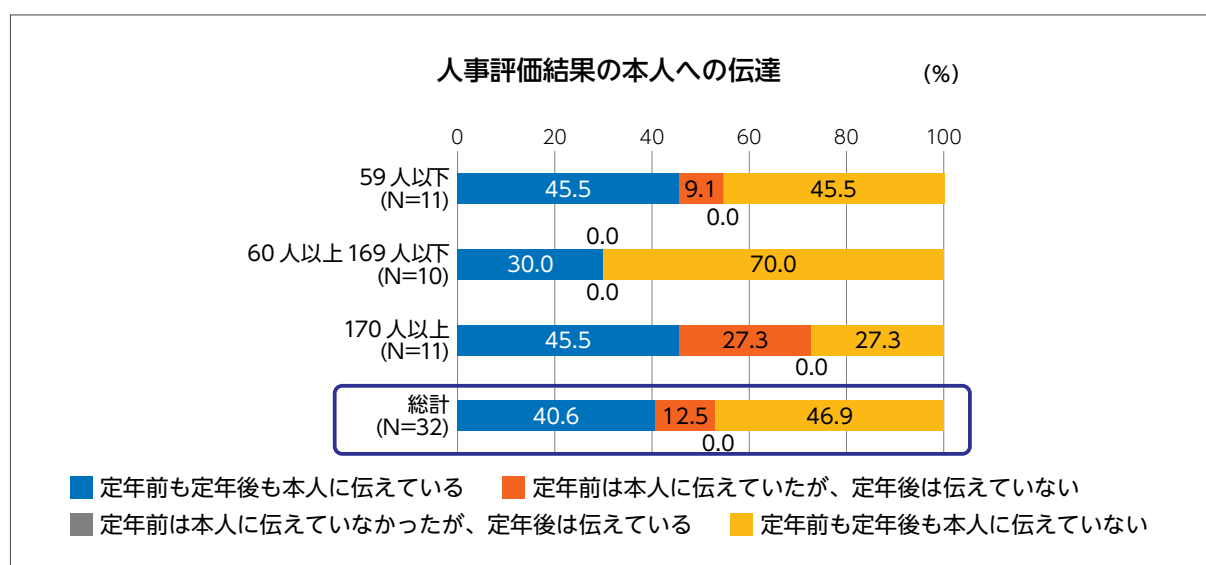
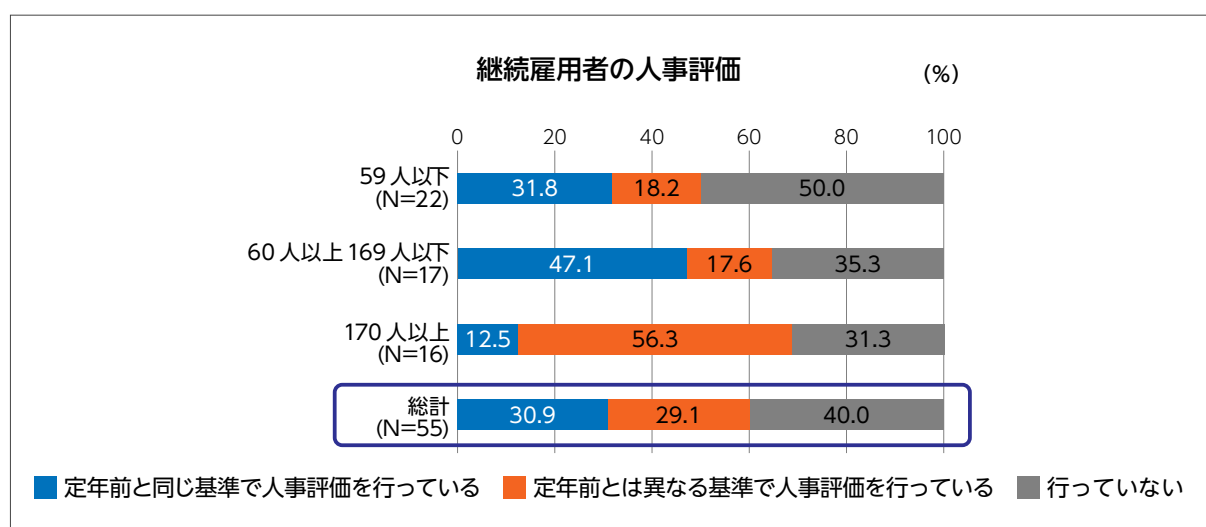
評価結果やその後の経過について、本人へのフィードバックを丁寧に行う

参考 アンケート調査結果（企業向け）

継続雇用者の人事評価を行っているかという設問に対し、40.0%の企業が「行っていない」と回答した。

また、30.9%が「定年前と同じ基準で人事評価を行っている」、29.1%が「定年前とは異なる基準で人事評価を行っている」との回答であった。

また、人事評価結果を本人に伝達しているかという設問に対しては、46.9%の企業が「定年前も定年後も本人に伝えていない」、40.6%が「定年前も定年後も本人に伝えている」、12.5%が「定年前は本人に伝えていたが、定年後は伝えていない」との回答であった。



なお、「高齢社員戦力化のためのヒント集～産業別団体による取り組みから～」((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構)には、働く意欲を引き出すための工夫として、他業界の取り組み事例が紹介されていますので、ご参照ください。

- 賃金の工夫（役割や能力に見合った賃金設定を行う等）
- 評価制度の工夫や表彰制度の導入
- 役職や社員資格の工夫（定年・継続雇用後の“肩書き”を設定する）等

<https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/q2k4vk000003uejo-att/q2k4vk000004d183.pdf>

03

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

企業のパフォーマンスを上げるためには、高齢者はじめ全ての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ことが重要です。「働きやすい職場づくりについては、既に対策を講じている」と考えている企業経営者の方が多いかもしれませんが、(一社)日本ダイカスト協会会員企業と高齢従業員に対するアンケート調査結果を見ると、「作業負荷低減への配慮」「作業姿勢への配慮」などの点で、企業側が認識している達成度ほどは従業員側の評価は高くないという結果が明らかになっています。

改めて、以下の4つの視点から自社の職場づくりについて考えてみましょう。

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ためのポイント

職場環境を整えるためのポイント

(1) 職場環境の改善

(2) 高齢労働者の健康や体力の状況の把握と支援

(3) 一人ひとりの能力や適性に相応しい職場に配置転換

(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) 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(主としてハード面の対策)

- 高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設・設備・装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます

対策例

- ▶ 通路を含め、作業場所の照度を確保
- ▶ 警報音は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮
- ▶ 階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消
- ▶ 不自然な作業姿勢を無くすよう、作業台の高さや作業対象物の配置を工夫
- ▶ 涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備
- ▶ 解消できない危険箇所には標識等で注意喚起 等

②高齢者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高齢者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します

対策例

- ▶ 勤務形態や勤務時間を工夫する（短時間勤務、隔日勤務、交代から常昼勤務へのシフト等）
- ▶ ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルの策定
- ▶ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間の上限を設定
- ▶ 意識的な水分補給の推奨
- ▶ 始業時の体調確認 等

（2）高齢労働者の健康や体力の状況の把握と支援

①健康状況の把握

- 定期の健康診断を確実に実施するとともに、高齢者が自らの健康状態を把握できるような取り組みを実施します

対策例

- ▶ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応
- ▶ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業所で健康診断を実施 等

②体力の状況の把握

- 企業、高齢者双方が体力の状況を客観的に把握するとともに、体力に見合った作業に従事させます
- 体力チェックを行う際には、趣旨や情報の適正な取扱いについて丁寧に説明し、理解を得ておくようにします

対策例

- ▶ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入
- ▶ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用し、企業・労働者双方が体力の状況を客観的に把握 等

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001690867.pdf>

③健康や体力の不安に対する支援

- 健康や体力面で不安を抱える高齢者が、気軽に専門医など外部機関のアドバイスを受けることができるよう、支援します

対策例

- ▶ 追加検診費用が本人負担とならないよう、会社として健康保険に加入し従業員をサポート

Ⅱ 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) 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

- 全従業員との定期的な対話を行い、現在の健康状態や就業意欲、職場への要望等を把握しておきます

②健康状態や就業意欲等に応じた配置転換

- 体力的に負荷が厳しい高齢者に対しては、戦力の過不足状況等も勘案しつつ、交代勤務から常昼勤務に、視力や集中力が必要な職場からの配置転換等を行います。また、複数人で仕事をシェアリングするなど、柔軟に役割を分担することを検討してみましょう
- 新たなスキルを身に付け、新しい職場で活躍したいという意欲のある高齢者に対しては、その取り組みを積極的に支援しましょう

(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

- 高齢者自身に、新たな能力を身に付け活躍の場を拡げたいという意欲を持たせることは非常に重要です
- 高齢者が常に自分を磨き続ける姿勢を持てるよう、「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」等を活用して、高齢者の学び直しの機会を提供するようにしましょう

対策例

- ▶ 簡単なPC操作マニュアルの作成 等

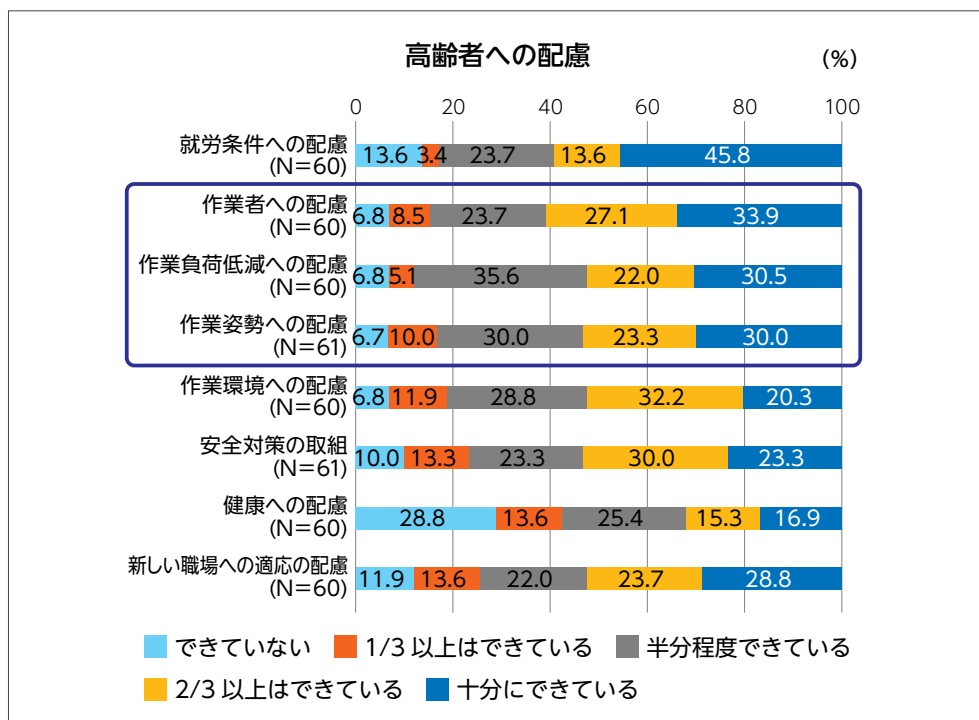
②高齢者と若手中堅層が相互理解し、協調できる環境づくりを進める

- 高齢者が例えばPC操作等に慣れるよう、職場同僚である若手中堅層が積極的に高齢者をサポートするよう意識づけを行います

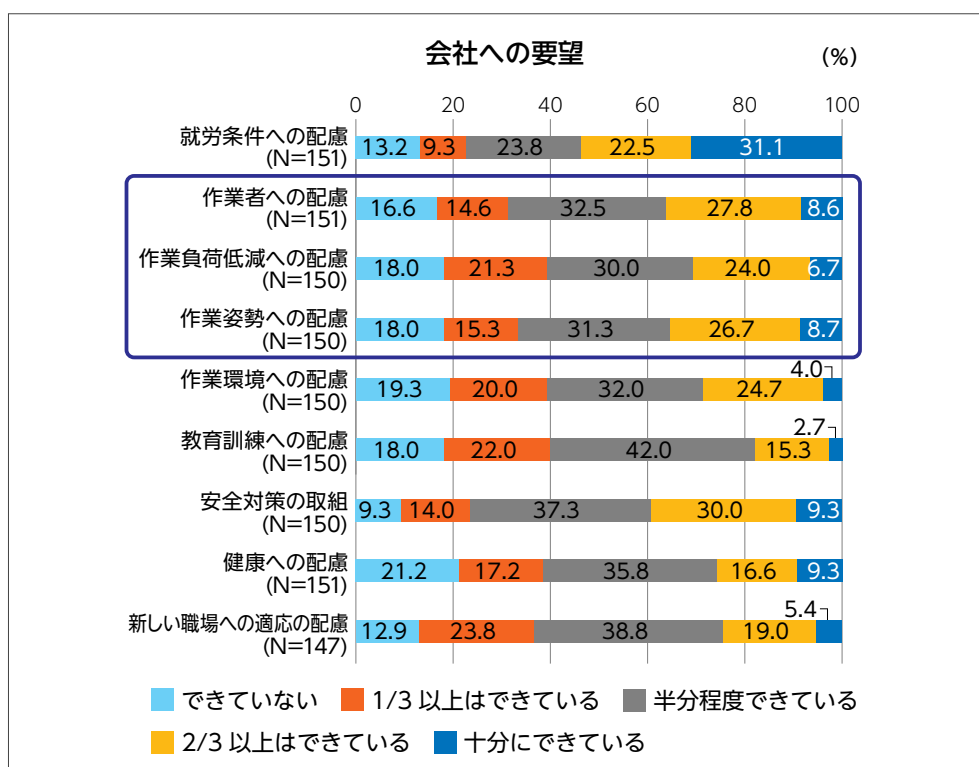
参考 アンケート調査結果(企業向け・従業員向け)

職場の環境改善について企業と高齢従業員に同じ質問をしたところ、企業は3割強が「作業者への配慮」「作業負担低減への配慮」「作業姿勢への配慮」について十分にできていると回答したのに対し、高齢従業員の同質問への回答は6～9%程度にとどまっており、企業と従業員の認識にギャップが生じていた。企業側は、働きやすい職場環境の整備について、改めて見直してみる必要がある。

企業側の回答



高齢者の回答



Ⅱ 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

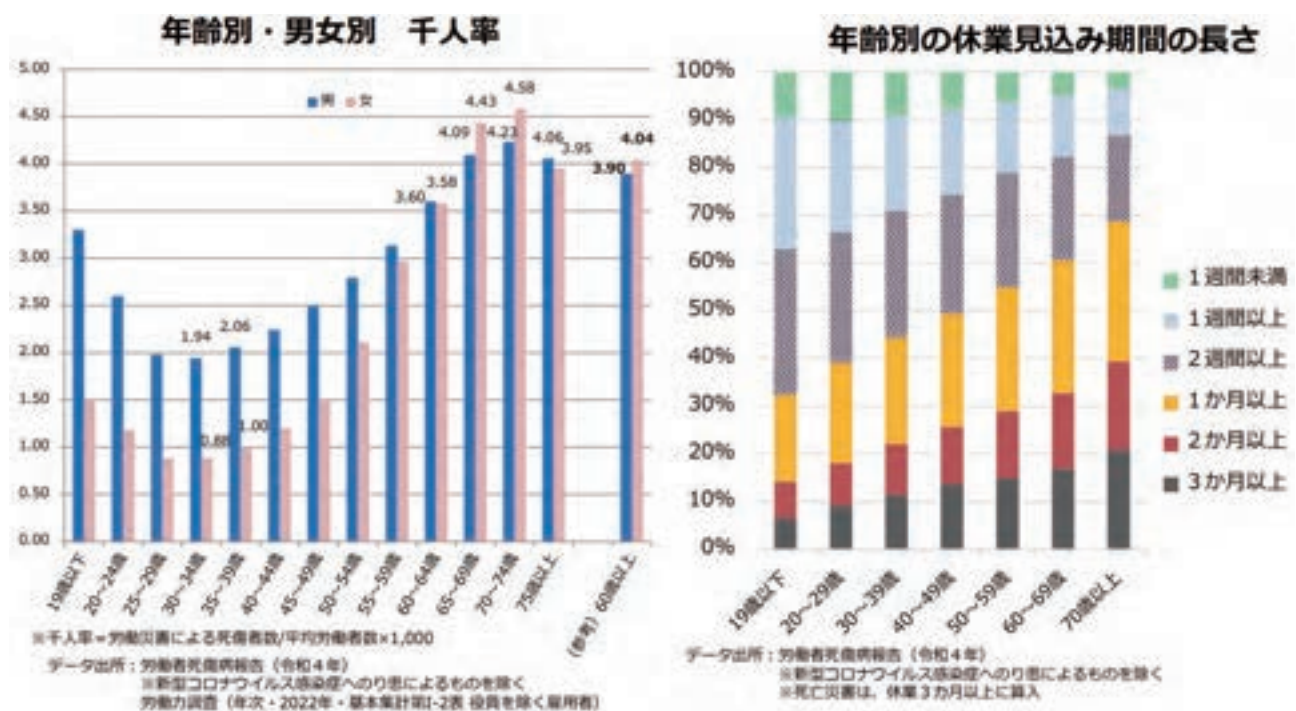


役に立つ
ツール

安全と健康確保のためのチェックリスト

加齢に伴う身体・精神機能の低下により、高年齢労働者の労働災害の発生リスクは若年者に比べて高くなります。また労働災害に伴う休業見込み期間も、年齢が上がるにしたがって長期間になる傾向にあります。

高年齢労働者の労働災害の特徴 災害発生率(千人率)・休業見込み期間



出所：厚生労働省労働基準局 安全衛生部安全課「令和4年 高年齢労働者の労働災害発生状況」

このため厚生労働省は2020年3月に、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組が求められる事項を取りまとめた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（通称エイジフレンドリーガイドライン）を公表しました¹。

このエイジフレンドリーガイドラインには、中央労働災害防止協会の職場改善ツールである「エイジアクション100」のチェックリストを活用することも有効である旨が記述されています。本チェックリストについてダイカスト業界でも有用な箇所を選択し、高年齢労働者の安全と健康の確保に活用していくことが望まれます。

¹ 厚生労働省公表発表資料「「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）を公表します」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html

高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト

番 号	チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
		優先度	
1 高齢労働者の戦力としての活用			
1	高齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。		
2 高齢労働者の安全衛生の総括管理			
(1) 基本方針の表明			
2	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。		
(2) 高齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等			
3	高齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。		
4	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。		
5	高齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。		
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策			
(1) 転倒防止			
① つまづき、踏み外し、滑りの防止措置			
6	通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。		
7	床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。		
8	階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ(照度)を確保している。		
9	階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。		
10	通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。		
② 安全な作業靴の着用			
11	作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまづきにくい作業靴を着用させている。		
③ 歩行時の禁止事項			
12	書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走ること」は禁止している。		
④ 危険マップ等の作成・周知			
13	ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。		
(2) 墜落・転落防止			
① 高所作業の回避			
14	高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。		
② 作業床・手すり等の設置			
15	高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。		
③ 保護具の使用			
16	高所で作業をさせる場合には、ヘルメット(「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。)を着用させた上で、安全帯を使用させている。		

Ⅱ 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

番 号		チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
			優先度	
④ 墜落・転落防止設備の作業前確認				
17	高所で作業をさせる場合には、その作業開始前に、作業床や手すり、安全帯を安全に取り付ける設備等の安全性の確認を行っている。			
⑤ はしご・脚立の使用の回避				
18	はしごや脚立の使用をできる限り避け、移動式足場や作業台等を使用させている。			
⑥ はしご・脚立の安全使用				
19	はしごや脚立を使用させる場合には、ヘルメットを着用させた上で、安全な方法で使用させている。			
(3) 腰痛予防				
① 作業姿勢				
20	ひねり、前かがみ、中腰等の不自然な作業姿勢を取らせないようにしている。			
21	肘(ひじ)の曲げ角度が90度になるように、作業台の高さを調節している。			
22	同一作業姿勢を長時間取らせないようにしている。			
23	不自然な姿勢を取らざるを得ない場合や反復作業を行わせる場合には、休憩・休止をはさんだり、他の作業と組み合わせることにより、できる限り連続しないようにしている。			
② 重量物の取扱い				
24	重量物の取扱作業を、できる限り少なくしている。			
25	重量物を取り扱う場合には、機械(台車・昇降装置・バランサー等)による自動化・省力化、腰痛予防ベルト・アシストスーツ等の活用による負担の軽減を行っている。			
26	重量物の重量や外観から判断できない偏った重心の位置を、できる限り明示している。			
③ 介護・看護作業				
27	要介護者のベッドから車いす等への移乗介助等には、介護用リフト、スライディングボード・シート等を活用している。			
(4) はさまれ・巻き込まれ防止				
① ガードの設置				
28	機械の危険な部分には、バランスを崩しても、接触することがない高さのガード(囲い、柵、扉、カバー等)を設けて防護するとともに、そのガードには、ぶつかっても怪我をしないようにクッションをつけている。			
② 安全装置の設置				
29	身体の一部が機械と接触する前に、機械が安全側に停止する安全装置を設けている。			
③ 標識・表示等				
30	機械の危険な部分は、見やすい標識・表示等により注意喚起を行っている。			
④ 機械の保守・点検時の停止				
31	機械を停止させて、点検中等の表示をした上で、機械の清掃・修理等の保守・点検を行っている。			
⑤ 服装の確認				
32	上着やズボンの裾は巻き込まれるおそれがないか、袖のボタンはかけているか等について、作業開始前に確認している。			
⑥ 安全装置の確認				
33	安全カバー・安全囲い等を取り外した場合には、機械が停止することを確認している。			
(5) 交通労働災害防止				
① 適正な労働時間管理・走行管理				
34	長時間走行、深夜・早朝時間帯や悪天候時の走行を避け、走行計画は十分な休憩時間・仮眠時間を確保した余裕のあるものになっている。			

(注) ダイカスト業の高齢者雇用とは関係の薄い項目については見え消し線を付している

番 号		チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
			優先度	
② 安全健康問いかけ等				
35	疲労、飲酒、睡眠不足等で安全な運転ができないおそれがないかについて、運転開始前に、問いかけやアルコールチェッカー等により確認している。			
③ 運転適性の検査				
36	運転適性検査や睡眠時無呼吸症候群の検査を定期的に行っている。			
④ 交通安全教育の実施				
37	睡眠不足、飲酒や薬剤等による運転への影響のほか、長年の「慣れ」等によって、安全確認や運転操作がおろそかにならないように、交通安全教育を行っている。			
38	自動車運転を専門とする運転手については、ドライブ・レコーダーの記録や添乗チェック等により運転技能を確認して、運転指導を行っている。			
⑤ 交通安全情報マップの作成・周知				
39	交通事故発生状況、デジタル・タコグラフ、ヒヤリ・ハット事例等に基づき、危険な箇所、注意事項等を記載した交通安全情報マップを作成して周知している。			
⑥ 先進安全技術を搭載した車両の導入				
40	自動ブレーキ、ペダル踏み間違い時加速抑制装置等の先進安全技術を搭載した車両を導入している。			
⑦ 異常気象時等の対応				
41	急な天候の悪化や異常気象の場合には、安全の確保のための走行中止、徐行運転や一時待機等の必要な指示を行っている。			
⑧ 点検・整備				
42	定期点検整備のほかに、乗車・走行前に、必要に応じて、日常点検整備を行って、車両の保守管理を適切に行っている。			
(6) 熱中症予防				
① 作業計画の策定等				
43	天気予報や熱中症予報で把握した熱中症発生の危険度に応じて、作業の中止、作業時間の短縮等ができるように、余裕を持った作業計画を立てている。			
② 暑さ指数(WBGT値)の把握				
44	暑さ指数(WBGT値)を測定して、基準値を超える(おそれのある)作業場所(高温多湿作業場所)については、必要な熱中症予防対策を行っている。			
③ 暑さ指数を下げるための設備の整備				
45	簡易な屋根、通風・冷房設備や、ミストシャワー等の暑さ指数を下げるための設備を整備している。			
④ 休憩場所の整備				
46	作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を整備している。			
⑤ 涼しい服装				
47	クールジャケット等の透湿性・通気性のよい服を着用させるとともに、直射日光下では、通気性の良い帽子(クールヘルメット等)を着用させている。			
⑥ 作業時間の短縮等				
48	暑さ指数が高いときは、作業の中止、作業時間の短縮、こまめな休憩、身体作業強度の低い作業への変更、作業場所の変更等を行っている。			
⑦ 熱への順化				
49	暑さに慣れるまでの間(梅雨明け直後、長期の休み明け等)は十分な休憩を取り、1週間程度以上かけて徐々に身体を慣らすようにしている。			
⑧ 水分・塩分の摂取				
50	自覚症状の有無に関わらず、定期的に水分・塩分を摂取させている。			
⑨ 健康診断の有所見者への対応				
51	健康診断結果に所見のある高齢労働者に、高温多湿作業場所で作業をさせる場合には、医師の意見を聴いて、適切な就業上の措置(作業時間の短縮、就業場所や作業内容の変更等)を行っている。			

(注) ダイカスト業の高齢者雇用とは関係の薄い項目については見え消し線を付している

Ⅱ 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

番 号	チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
		優先度	
⑩	健康問いかけ		
52	作業開始前に、睡眠不足や体調不良の有無等の問いかけを行って、健康状態を確認している。		
⑪	作業中の巡視		
53	高温多湿作業場所での作業中は、巡視を頻繁に行って、暑熱環境や健康状態等を確認している。		
4 高齢労働者の作業管理			
(1) 作業内容の調整や作業開始前の準備体操			
54	高齢労働者の身体・精神機能には個人差が大きいことを踏まえて、個々人の状況に応じて、作業負荷が大きすぎないように、作業内容をきめ細かく調整している。		
55	作業開始前に、準備体操やストレッチ体操を行い、体を十分にほぐしてから作業に着手できるようにしている。		
(2) 作業負荷の軽減			
56	強い筋力を要する作業や長時間にわたって筋力を使用する作業は減らしている。		
57	呼吸が乱れるような速い動作を伴う作業や瞬時の判断を必要とする作業をなくすとともに、緊急の場合でも、過度な作業負荷がかからないようにしている。		
(3) 作業ペースや作業量のコントロール			
58	担当する作業の量や到達点を事前に明示するほか、自らの作業の進捗状況を確認できるようにしている。		
59	作業負荷が大きくなりすぎないように、作業ペースや作業量を個々人に合ったものとなるように調整している。		
(4) 休憩・休止			
60	休憩時間のほかに、トイレに行くための時間や作業の休止時間を取ることができるようにしている。		
61	高度な注意の集中を必要とする作業の継続時間が、長くなりすぎないようにしている。		
62	疲労やストレスを効果的に癒すことができる休憩室、シャワー室、相談室、運動施設等を設置している。		
5 高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。		

番 号		チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
			優先度	
6 高齢労働者の健康管理				
(1) 健康診断と事後措置の確実な実施等				
① 健康診断の確実な実施等				
70	病気であったり、体調が不良であったりする高齢労働者も見られること等を踏まえて、きめ細かな健康管理を行っている。			
71	法令に基づく健康診断の対象外となる場合もある定年退職後に再雇用された短時間勤務者や隔日勤務者等についても、健康診断を実施している。			
② 健康診断の事後措置				
72	健康診断結果に所見がある場合には、医師等の意見を勘案して、就業上の措置(作業時間の短縮、作業内容の変更等)を確実に実施している。			
73	所見のある健康診断結果を踏まえて、医師等から意見を聴取する際には、医師等が判断を行うに当たって必要となる本人の就業状況に関する情報(作業時間、作業内容等)を的確に提供している。			
③ 保健指導、健康相談等				
74	保健指導や健康相談等においては、健康診断の有所見の状況やその経年的な変化に応じて、必要となる具体的な取組内容(運動、休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙、口腔衛生等)を指示している。			
④ 精密検査や医療機関への受診の勧奨				
75	健康診断において生活習慣病が把握された場合には、保健指導による進行の抑制に加えて、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。			
76	健康診断において職務遂行能力に大きな影響を及ぼす視力や聴力等に所見がある場合には、精密検査や医療機関への受診の勧奨を行っている。			
⑤ 病気退職後の職場復帰				
77	医療機関への受診終了後においても、退職前の体調にまでには未回復であったり、体力が低下していたりする場合も見られること等を踏まえて、病気退職後の職場復帰が円滑にできるように就業上の配慮を行っている。			
⑥ 体調不良時等に対応できる体制の整備				
78	体調不良等の場合に、職場で休養できる部屋を確保するとともに、すぐに医療機関等を受診できる体制を整備している。			
(2) メンタルヘルスケア				
① 高齢労働者の特性への配慮				
79	高齢労働者の特性(職場における役割の変化、病気・体調不良、睡眠の質の低下等に伴うストレスの増加やストレス耐性の低下等)を踏まえたメンタルヘルスケアを行っている。			
② 研修・情報提供				
80	高齢労働者や管理監督者に対して、メンタルヘルスケアについての研修や情報提供を行っている。			
③ 相談窓口の設置				
81	メンタルヘルスケアについての相談窓口の設置等の相談しやすい環境を整備している。			
④ ストレスチェック				
82	ストレスチェック(ストレスの状況を把握するための検査)を実施して、作業時間の短縮、作業内容の変更等の就業上の措置や職場環境の改善を行っている。			
⑤ 職場復帰の支援				
83	メンタルヘルス不調により退職した場合に、円滑に職場復帰できるようにするためのプログラムを定めている。			
(3) 転倒・腰痛等の予防のための体力測定・運動指導				
84	転倒・腰痛等に関連する体力測定やその予防のための筋トレ・ストレッチ体操等の運動指導を行っている。			
(4) がんの教育と検診				
85	がんについての理解を促す健康教育を行うとともに、がん予防につながる生活習慣の改善(禁煙等)の指導を行っている。			
86	がん検診を実施したり、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。			

Ⅱ 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

番 号	チェックリスト(エイジアクション100)	結 果	
		優先度	
7 高齢労働者に対する安全衛生教育			
(1) 安全衛生教育の確実な実施			
87	法令で定められた安全衛生教育を確実に実施している。		
(2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下に対応するための安全衛生教育			
88	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクを低減させるための安全衛生教育を行っている。		
(3) 教育・指導の実施に当たっての高齢労働者の特性への配慮			
89	「ベテランだから大丈夫」という先入観は持たないで、十分な時間をかけて、教育・指導を行っている。		
8 高齢労働者の勤労条件			
(1) 勤務形態・労働時間			
90	定年退職・再雇用後は、希望すれば、働きやすい柔軟な勤務制度・休暇制度を利用できるようにしている。		
(2) 夜勤			
91	できる限り夜勤を避けるとともに、夜勤をさせる場合には、心身の負担を軽減するように夜勤シフトや休日調整している。		
(3) 安全や健康の確保に配慮した職務配置			
92	高齢労働者の健康状態、身体・精神機能の状態等を踏まえて、安全や健康の確保に支障がないように職務配置を行っている。		
(4) 高齢労働者の円滑な職場適応			
93	高齢労働者の職場における役割を明確にするとともに、円滑に職場に適応できるように、きめ細かな目配りを行っている。		
(5) 治療と仕事との両立支援			
94	治療と仕事との両立を図りながら、安心して働けるように必要な支援や環境整備を行っている。		
9 高齢期に健康で安全に働くことができるようにするための若年時からの準備(エイジ・マネジメント)			
(1) 健康づくりの支援			
95	高齢期になっても元気に働くことができるように、若年時から、運動指導、生活習慣指導(休養・睡眠、食事、節度ある飲酒、禁煙等)等の健康教育、口腔衛生等の健康づくりの支援を行っている。		
(2) 女性特有の健康上の課題(母性健康管理、乳がん・子宮がん、更年期障害、骨粗しょう症等)についての支援			
96	妊娠・出産に伴う体調不良や更年期障害の症状が強い場合には、就業上の配慮や産婦人科の受診勧奨を行っている。		
97	乳がんや子宮がんについて、女性労働者に対する健康教育を行うとともに、がん検診の実施、健康保険組合等や市町村が実施するがん検診の受診勧奨を行っている。		
98	若年時から、更年期以降の骨粗しょう症についての健康教育を行うとともに、極端なダイエットの防止等の食事指導や運動習慣づくりの支援を行っている。		
(3) 長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保			
99	仕事により心身の健康を害することのないように、若年時から、長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの確保を行っている。		
(4) キャリア形成の支援			
100	若年時から、高齢期までを見据えたキャリア形成の支援を行うとともに、高齢期を迎える前に、今後のキャリアについて考える機会を提供している。		
(注1)「結果」欄の記入方法は、以下のとおりです。 ・「○」: 取組を既に行っており、現行のままでよい。 ・「×」: 取組を行っていない、又は行っているが、さらに改善が必要。 ・「-」: 対象業務なし、又は検討の必要なし。 (注2)「優先度」欄は、優先して改善の取組を行う必要があると考える項目にチェックを入れます。			

出所：中央労働災害防止協会「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」

なお、昨年度に実施したヒアリング調査及びアンケート調査では、「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」の項目の内、「つまずき、踏み外し、滑りの防止措置」「重量物の取扱い」「熱中症予防」について、対策を講じているとする企業が多く見られました。

**「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」の項目のうち、
昨年度実施したヒアリング調査及びアンケート調査で対策を講じた事例が見出されたもの**

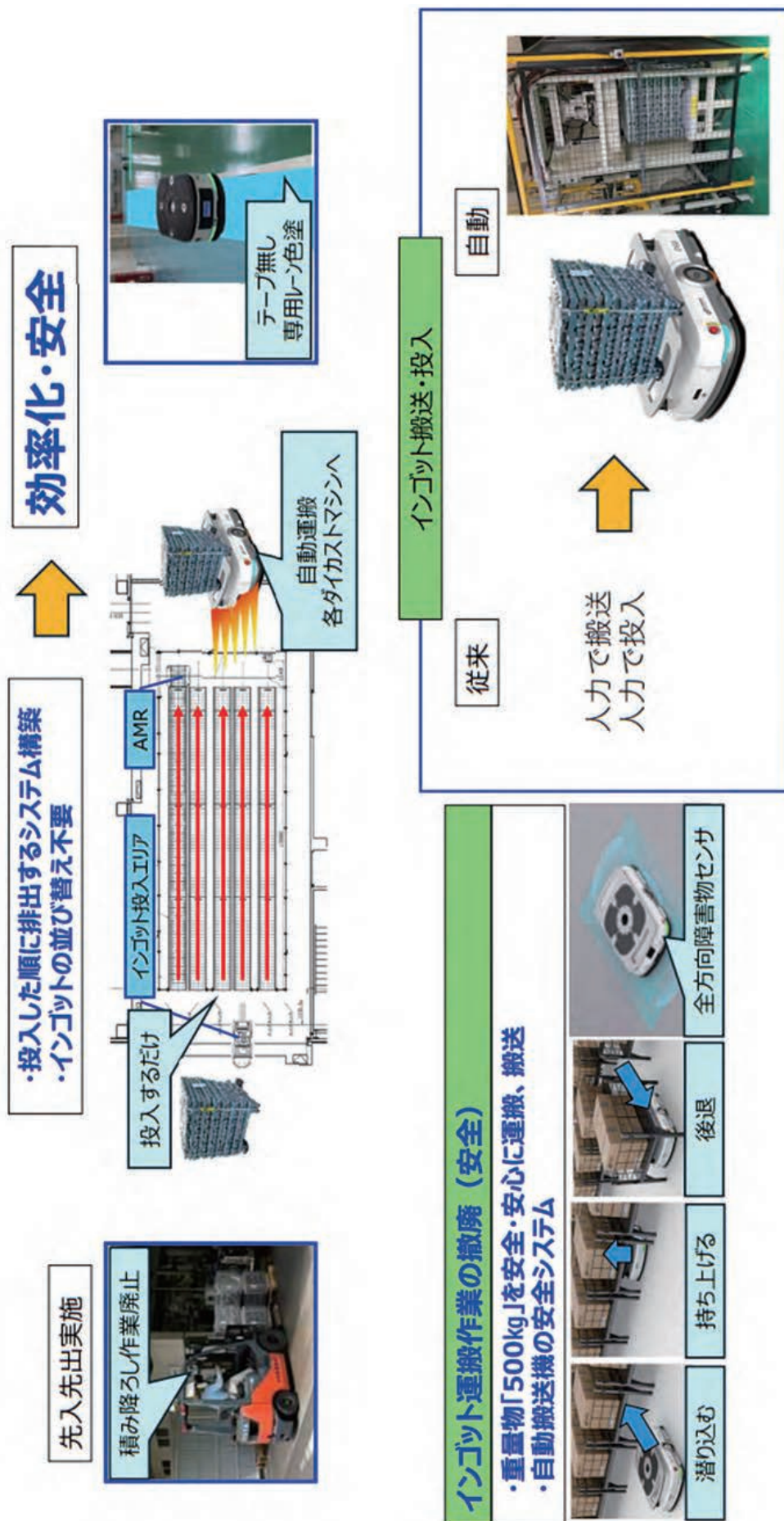
チェック項目	ダイカスト業での対策事例 (2023年度に実施したヒアリング調査及びアンケート調査より)
3 高齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策	
(1) 転倒防止 ①つまずき、踏み外し、滑りの防止措置	• 通路等の段差の解消 • 階段への手すりの設置と表示 • 床面の補修 • 通路・床面・階段の滑り止め設置 • 十分な通路の確保
(3) 腰痛予防 ①作業姿勢 ②重量物の取扱い	• 仕上げや検査工程などは椅子に座って作業させる • ロボット化、助力装置の導入による手作業の軽減、解消 • 製品を入れるバケットの重量を制限 • 搬送に台車を使用 • 床の上にプラスチック製のマットを敷く等の工夫により重量物を搬送する際の負荷を軽減
(6) 熱中症予防	• 塩タブレットと飲料水の配布 • 空調服の採用 • スポットクーラーなど空調機器の導入 • 壁への遮熱材の採用
5 高齢労働者の作業環境管理	
(1) 視覚環境の整備	• 工場内の天井を白くして明るくする • 照明のLED化
6 高齢労働者の健康管理	
(3) 転倒・腰痛等の予防のための 体力測定・運動指導	• 転倒等のリスク評価セルフチェックの実施

出所：2023年度調査結果より日鉄テクノロジー作成

これらはダイカスト業界において対策を講じるべき重要項目と思われます。中でも「重量物の取扱い」については、次頁に示すように、従来は人力で行っていたアルミインゴットの搬送・投入の作業を、AMR（自律走行搬送ロボット）で置き換えたダイカストメーカーも見られます。こうした自動化設備の導入は、労働者の安全を確保できるだけでなく生産の効率化にも繋がるものなので、とりわけ製造現場での高齢者の活用を目指す企業は前向きに検討しては如何でしょうか。

Ⅱ 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

AMRの導入によるインゴットの搬送・投入の自動化の事例



出所：美濃工業株式会社



役に立つ ツール

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るためには、50歳代までとは違った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を活用し、職場で必要とされる高齢者になるよう、努力しましょう。

(1) 職場の目標達成に貢献しようとする姿勢

- ☐ 会社や職場の目標を理解している
- ☐ 職場での自分の役割を意識して仕事に取り組んでいる
- ☐ 職場の仲間と助け合い、協力しながら業務に取り組んでいる
- ☐ 皆が嫌がる仕事や面倒な仕事でも率先して取り組んでいる
- ☐ ミスをしないよう自分なりに仕事の進め方を工夫している

(2) 環境変化に適応する柔軟な姿勢

- ☐ 定年前の役職や立場を引きずっていない
- ☐ 「昔はこうだった」というように、古いやり方や価値観にこだわらない
- ☐ 上司が年下であっても、その立場を尊重し、サポートしていこうという姿勢がある

(3) 職場での人間関係を大切にする姿勢

- ☐ 明るく朗らかに周囲と接し、仕事に取り組んでいる
- ☐ 職場の仲間に対し、自分から声をかけるなど、コミュニケーションを図っている
- ☐ 年下の上司に対して、自ら積極的にコミュニケーションをとっている
- ☐ 業務に不慣れな人に対しても、上手にフォローすることができる

(4) 自分を磨き続ける姿勢

- ☐ 新しいことでも尻込みせず、前向きにトライしようという姿勢がある
- ☐ 仕事に必要な技術や技能を高めていこうという姿勢がある
- ☐ 世の中の動きや情報には常に関心を持っている

(5) 健康を維持していく姿勢

- ☐ 規則正しい生活を心がけている
- ☐ 自分の健康状態には常に気をつけている
- ☐ 体調が悪いときにムリをすることはしない
- ☐ 悩みや困ったことがあっても一人で抱え込まない

04

高齢者の技術・技能・経験の伝承を進める

企業が将来にわたって競争力を維持・強化していくためには、高齢者の協力を得ながら、彼らが持つ知識、スキル、ノウハウ等を確実に組織内に伝承し、共有化させていくことが重要です。

(一社)日本ダイカスト協会会員企業に対するアンケート調査では、60歳以上の従業員に期待している役割は何かという質問に対して7割弱の企業が「技術・技能の伝承」「経験・ノウハウの伝承」と回答しており、企業経営者にとっても高齢者の技術・技能の伝承が喫緊の課題であることがわかりました。しかし、一方で、同アンケート調査で伝承のために行っている取り組みは何かという質問に対して「計画的な取り組みを行っている」とする企業は1～2割にとどまっていることも明らかになりました。つまり、重要性は認識しているが、どこからどのように着手していけばよいのかわからないと悩んでいる企業が多いようです。

つい、日々の操業や納期管理等に追われがちになりますが、次世代の戦力育成のために高齢者の技術・技能伝承の進め方についても機会を設けて考えてみましょう。

【高齢者の技術・技能・経験の伝承を進めるための手順】

(1) 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

(2) 伝承の仕組みを整える

(3) 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

(1) 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

先述の通り、高齢者に期待する「役割」は多岐にわたっていますが、これまでに培った技術・技能・経験を職場同僚に伝えたり、新人や技能実習生を教育したりといった役割を期待している高齢者に対しては、本人との会話を通じて、伝承の「担い手」として期待している旨をハッキリと伝え、本人に意識づけを行いましょう。

また、伝承の担い手には、社外の研修機関等で伝承方法を学んでもらうとか、“マイスター”“教育指導員”等の称号を付与して本人に自覚を促すとともに、周囲にも役割を浸透させるといった工夫も効果的です。

(2) 伝承の仕組みを整える

会員企業に対するヒアリング調査においても、「伝承の重要性は認識しているが、何をどのように伝承すればよいのか、何から着手すればよいかわからない」という意見がありました。

以下の手順に従い、できるところから着手してみましょう。

①伝承すべき技術・技能・経験を明らかにする

取り組み事例

- ▶ 各ベテラン従業員がどのような技術・技能・経験を持っているのか
- ▶ 自社に必要な技術・技能・経験、今後重要度が高まる技術・技能・経験は何か
- ▶ 各ベテラン従業員が持っている技術・技能・経験の中で、次世代に伝承すべきものは何か

②具体的な伝承計画を作成する

取り組み事例

- ▶ 伝承する対象を明確にする（ペア就労の設定等）
- ▶ いつまでに伝えるか、スケジュールを明確に設定する

③伝承に役立つツールを作成する

取り組み事例

- ▶ 写真や動画、生成AIソフトなどを駆使し、平易で“勘どころ”が伝わりやすい伝承マニュアルを整備する
- ▶ 電子的なツールを活用して内容を保存し、スマートフォンやPCでいつでも視聴できるように情報蓄積する

技能伝承の仕組みを整えるための手順

①伝承すべき技術・技能・経験を明らかにする

②具体的な伝承計画を作成する

③伝承に役立つツールを作成する

(3) 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

伝承の担い手を定めて仕組みを整えるだけでは充分ではなく、伝承を受ける側の「感度」を高めていくことも必要です。全従業員に対して技術・技能・経験を伝承していく重要性を周知するとともに、各自が学んでいくことを評価する仕組みを設け、高齢者による伝承を受け入れる職場風土を醸成していきましょう。

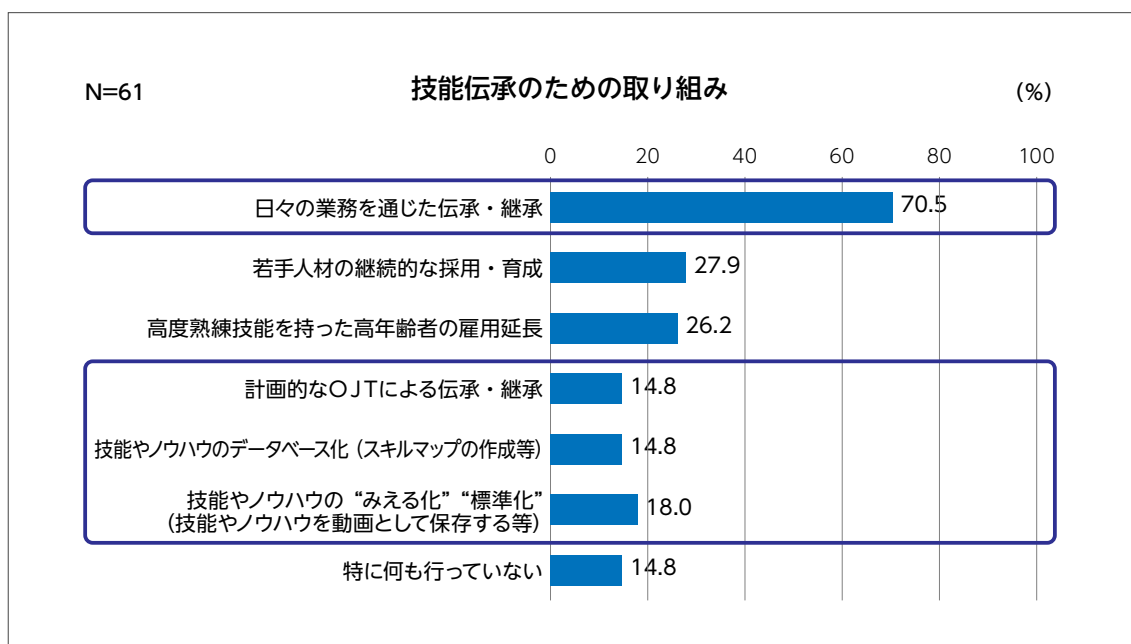
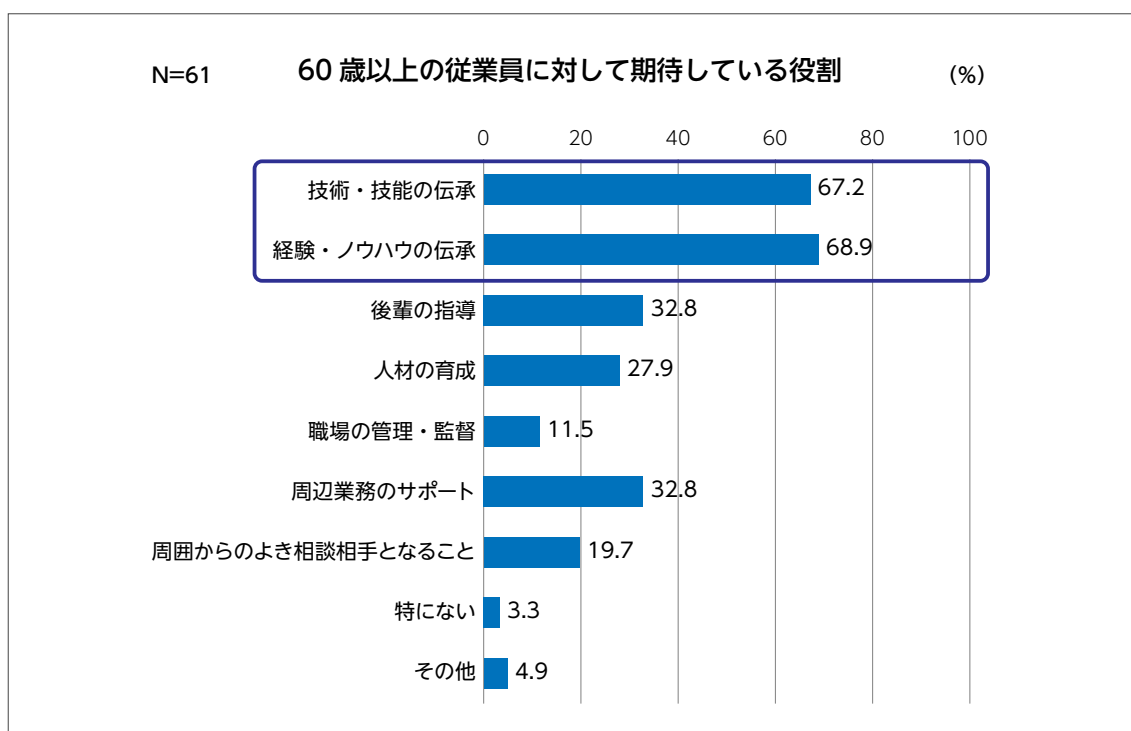
取り組み事例

- ▶ 社内研修「〇〇道場の“昇段者”」を壁に貼り出し、表彰する 等

Ⅱ 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

参考 アンケート調査結果(企業向け)

60歳以上の従業員に期待する役割は何かという設問に対し、7割弱の企業が「技術・技能の伝承」「経験・ノウハウの伝承」と回答した。しかし、一方で、技能伝承のためにどのような取り組みを行っているかという設問に対しては、7割強の企業が「日々の業務を通じた伝承・継承」と回答しており、計画的なOJTや技能やノウハウのデータベース化等、計画的な取り組みを行っているという回答は1～2割にとどまった。





役に立つ ツール

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

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の「高齢者雇用に活用できるツール集(企業用)」では、従業員が持っている技術・技能・経験を見える化し、その中から、次世代に伝承されるべきものを抽出し、その伝承者や伝承方法等を整理してスキルマップシートを作成することが大切とされています。

<https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/kigyoutool.html>

一例として、他業界における「スキルマップシート作成の手順」を紹介しますので、ご参考にされてください。

1. 従業員が持っている技術・技能・経験の洗い出し

まずは、工場内の全従業員に対して、以下のような書式の「洗い出しシート」を配布し、職場の課・係(工程)毎に、誰がどのような技術・技能・経験を有しているかを記入してもらう。この際には、記入の体裁は問わず、なるべく網羅的に、自由に記入してもらえよう、要請を行う。

事業所名:		各職場で伝承すべき技術・技能・経験					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)	

2. 企業として伝承すべき技術・技能・経験の明確化

次に、従業員が記載した用紙を回収し、工場長と職場(課・係)リーダーが相談して、「自社に必要な技術・技能・経験、今後、重要度が高まる技術・技能・経験」を抽出する。

3. 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

伝承すべき技術・技能・経験毎に、できるだけ具体的に、伝承者(誰から誰へ)、伝承方法(OJT、講義、マニュアル化等)・時期等を勘案し、下表のようなスキルマップシートとして整理する。

スキルマップシートの作成例		(日付)						
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	〇〇工程	・・・・・・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	

Ⅱ 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

スキルマップシート作成の手順

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



役に立つ
ツール

同業A社 独自の“社内研修制度”の取り組み事例

技術・技能・経験の伝承や若手層への教育を計画的・組織的に進めている同業A社の取り組み事例を紹介します。A社では、60～70歳代を含むベテラン社員を中心に講師として任命し、受講生は若手社員を主対象に一年を通じて計画的なOff-JT教育プログラムを行っています。その概要は以下の通りです。

基本枠組：教育対象者をクラスに組成し、通年制のカリキュラムにより単位を取得させる

頻度：受講生1人につき2回（50分）／月

講座内容：事務局で策定したシラバスに沿って講師が資料を作成、各講座は録画して保存

特徴：録画保存した動画を社内のeラーニングシステムにアップロードし、受講生はオンデマンドで通勤中や自宅での復習用にも視聴可能としている

講座内容の例：下表は、A社の講座シラバスの例です。各講座のテーマは事務局で策定しており、ダイカスト業の実務に関する内容はもちろん、各部門固有の業務知識や一般的なビジネススキルを扱うこともあるそうです。

区分	講座名	内容
ダイカスト	破断チル層	破断チル層の発生機構とその対策の紹介
品質管理・検査	ねじ・タップ	切削ねじと転造タップの違い
機械加工・仕上げ	加工のポイント	機械加工における重要な管理ポイントは何か
ダイカスト	鑄造のポイント	鑄造品質に及ぼす重要な管理ポイントは何か
生産技術	金型温度	鑄造品質や金型寿命に及ぼす金型温度の影響