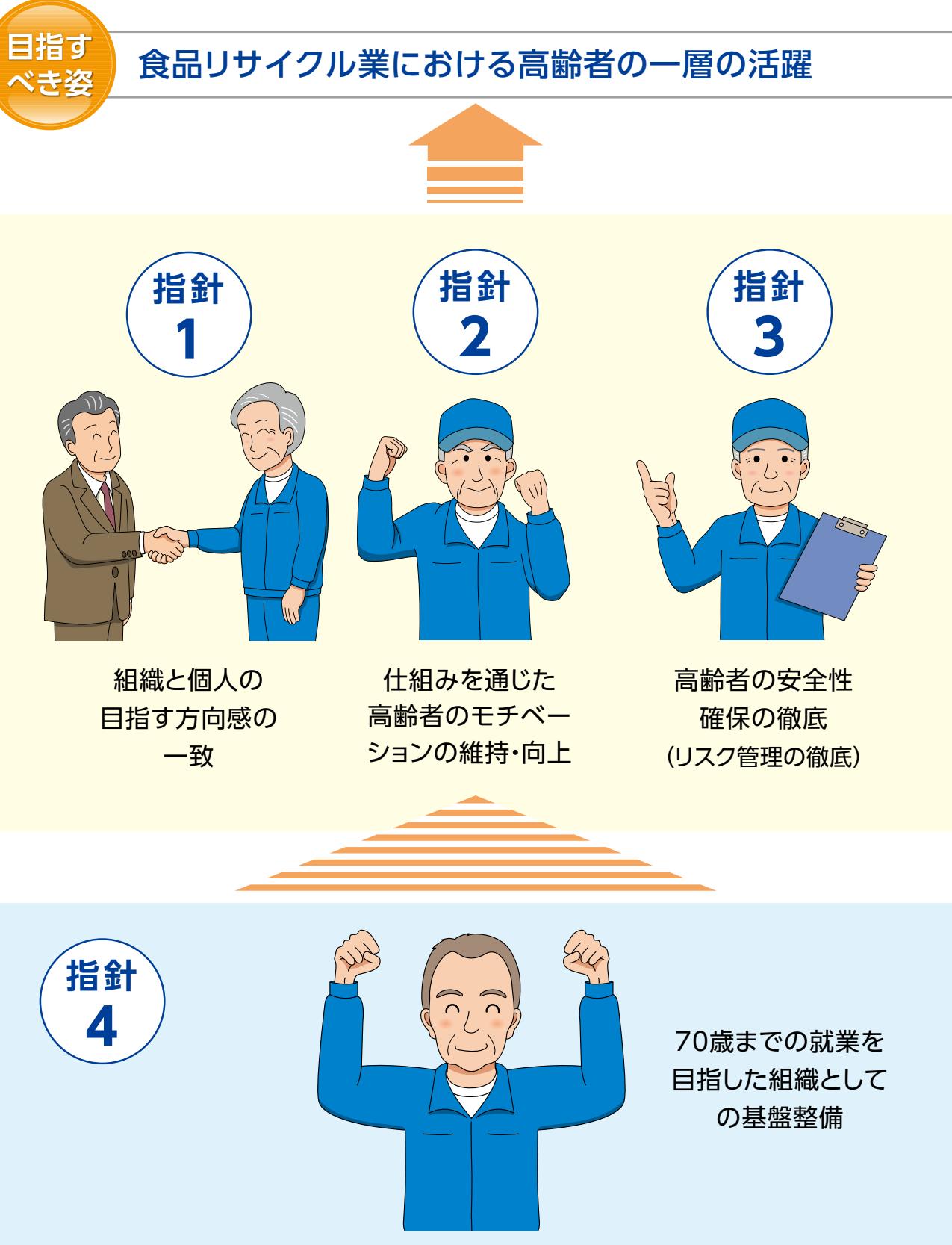


Ⅱ. 良品ソリューションにおける高齢者の活躍推進のための指針

食品リサイクル業におけるシニア人材の積極的な活躍に向けた全体の枠組みを示すと下記の通りです。
以下のポイントに沿って指針について説明していきます。

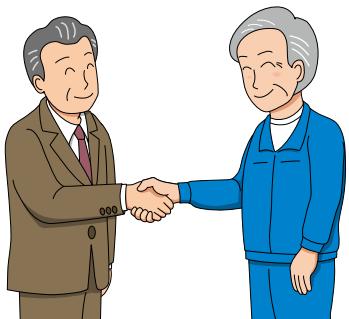
図表1 食品リサイクル業における高齢者活躍推進のポイント



指針1 組織と個人の目指す方向感の一致

少子高齢化が進展する中で、高齢者の就業意識の高まりがみられます。また政策的にも、70歳までの就業機会確保が求められるようになってきています。こうした状況の中で、企業でも高齢者を含め多様な人々の活躍をエネルギーにして成長を図っていくことが必要になってきています。

改めて指摘するまでもなく、組織(企業)は多くの人の集まりによって成り立っています。そのため高齢者を含め様々な人々が働いているからと言って、皆がバラバラに行動してしまうと、企業活動も非効率になってしまいます。高齢者を含め多様な人々を巻き込みながら、企業と従業員が一丸となって同じ方向を目指して仕事を進めることは避けて通れません。



Check Point

- 採用にあたって、個々の高齢者ごとに配慮が必要な内容などを把握していますか？
- 採用後も定期的に高齢者との面談の場を設けていますか？
- 面談の際には、日頃の仕事に対して謝意を伝えた上で、仕事中で感じることはもちろん、健康状態、家族を含めた生活状況などの把握に努めていますか？
- 面談の際には、高齢者の意向を聞くことに加え、企業として高齢者に期待する役割を明確に伝え、本人との間で業務内容などに関して、すり合わせを行っていますか？

(1) 高齢者のニーズの積極的な把握

背景

食品リサイクル業の選別・分別の現場では、70歳過ぎの人が働いているなど、高齢者の存在は決して珍しくありません。

アンケート調査結果をみると、高齢になっても働きたい理由としては「生活水準を維持したい」「老後の資金を確保したい」といった経済的なものが少なくありません。しかし、同時に「社会とのつながりを持つため」「仕事を通じて社会に貢献する」など非金銭的な理由をあげる人もいます。

一方、60歳以上の実に3分の2が、「今後働く上で自身の健康面や体力面で不安を感じている」と回答しており、若手・中堅の従業員と比べ高齢者の健康面・体力面が心配されます。

高齢者を取り巻く不安や悩みは、自身の健康面や体力面だけにとどまらず、家族の介護なども大きな課題と言えます。さらに人によっては、仕事だけにとどまらず、趣味、ボランティア、社会貢献活動への参加など様々なことに時間を使いたいといった思いがあります。

また仕事に注目してみても、自身の保有する技術・技能の陳腐化、自分のやり方に固執してしまって新しいやり方が受け入れられないのではないか、と不安もあります。

つまり高齢者が働くには、様々な不安や悩みと、いかに折り合いをつけていくかが重要な鍵を握っていると言えます。

今後の対応の方向性

●面談を通じた高齢者のニーズ把握の実施

上司や同僚も、普段一緒に働いている従業員のことを「何となく分かっている」と思ってしまうことも少なくないでしょう。しかし、実際の仕事の現場では、日々の仕事の進捗に関する話し合いや挨拶程度は行われるかもしれません、自分よりも年上の高齢者が何に不安を感じているのか、何に困っているのかといった会話は、必ずしも十分とは言えないのではないか。こうしたコミュニケーション不足の結果、高齢者にとっては「自分のことを分かってもらえない」と、周囲と高齢者の間でミスマッチが生じてしまい、場合によっては退職につながってしまうことにもなりかねません。

そのような状況を避けるためには、まず本人を含めて家族の健康面の把握、その他、勤務日数や勤務時間など、配慮の必要な情報を収集した上で採用を進めていくことが大事だと考えられます。

採用後も意見交換の機会は大切で、具体的には企業側と高齢者側の双方が理解しあうために定期的に面談の機会を設けることが重要です。企業にとって負担が増えるかもしれませんが、個々の高齢者の声を集めるには、経営幹部などが高齢者と直接向き合う機会を設けることが大切です。状況が許すのであれば月に1回程度、少なくとも半年に1回程度は、従業員ごとに30分～1時間程度の面談のための時間を確保して、個人のニーズ等の状況把握に努めることが望まれます。

企業向けヒアリング事例から

- ◆最近は安定しているものの、以前は多くの従業員が退職した時期がある。当時は退職理由が身体的なきつさが原因だと理解していたものの、実は心理的な不満があったにもかかわらず、こうした不満を受け止めていなかったのではないかと反省している。退職者を出すような以前の雰囲気に戻さないようにするためにも、不定期ではあるが、年1～2回程度個別面談を行っていきたい。

他業種の事例

○本人の希望を丁寧に把握(非製造業)

定年または役職定年を迎える際には、本人から今後希望する職種、勤務地、活用したいスキル等を書面で提出してもらう。さらに、所属長が面談で書面の内容を確認するようにしている。

○面談を重ねて納得度を高める(非製造業)

定年半年前までに、定年後に希望する働き方等を確認する面談を行っている。希望に添えない場合でも、回数制限を設けず面談を重ねて、期待する役割や会社の事情を理解してもらうよう努めている。仮に希望どおりにならなくても、本人が納得した形で働いてもらうことで、定年後のモチベーションの維持につながっている。

(2)高齢者に役割の明確化や期待内容の伝達

背景

高齢者を含め従業員を雇用する時には、企業も例え「選別・分別の第一線で働いてもらいたい」といった具合に何らかの期待を持っています。その他にも「現場で仕事をしつつ新人や若手従業員を育成してもらいたい」「現場の取りまとめ役をしてもらいたい」といったものもあるかもしれません、そうした期待内容をはっきりと伝えていないことも少なくないのではないでしょうか。

仕事を効率的・効果的に進めるためには、企業側も高齢者に対して役割や期待内容を明確に伝えていくことが大切です。

今後の対応の方向性

●高齢者に期待内容を明確に伝え、やりがいを持って働くことを促進

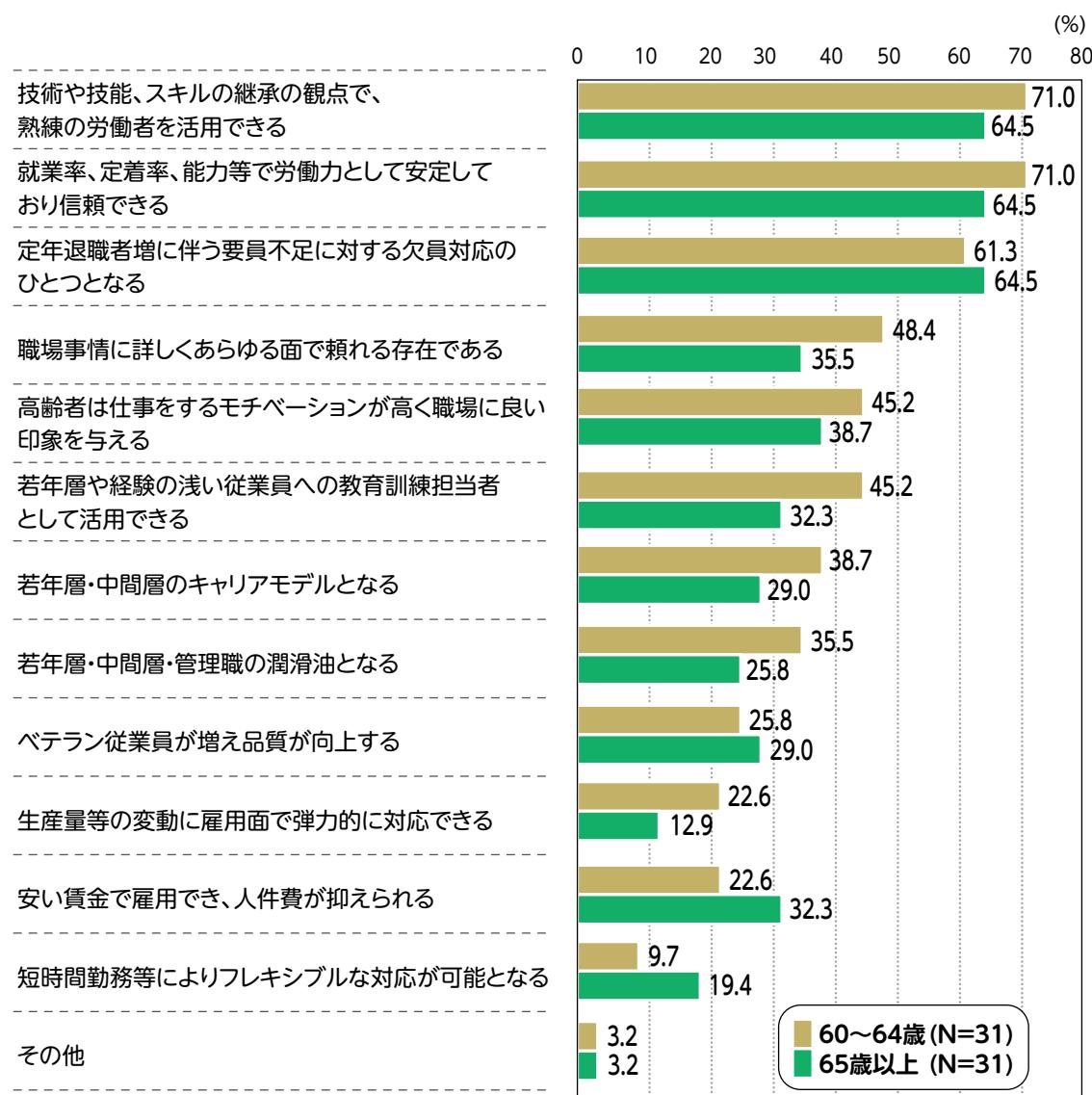
若手や中堅の採用に苦労している中で、各社が高齢者を雇用する背景には、就業を希望する人が多いことや高齢者雇用に関する法的要請に応えるといったこと、あるいは人件費を抑制したいこと、助成金等を活用して高齢者雇用を進めたいといったことなどがあるかもしれません。

一方で、企業向けのアンケート調査結果をみると、特に「技術や技能、スキルの継承の観点で、熟練の労働者を活用できる」「就業率、定着率、能力等で労働力として安定しており信頼できる」などで、高齢者にメリットがあるといった回答の多いことも見逃すことはできません。実際、高齢者の中には、自分自身の経験、スキルや現場の状況を勘案して、自発的に現場のまとめ役や若手の教育役(技術的な面ばかりではなく人間関係やコミュニケーションのあり方等)を担っているケースも珍しくなく、企業は高齢者に対して一定のメリットを感じていると考えられます。

企業は高齢者に対してメリットを感じているにもかかわらず、それをはっきりと伝えず「何となく伝えた」「わかってくれるだろう」として、企業側が明確にしないケースも少なくないようです。しかし、それは高齢者の“たまたま”的意識に依存しており、人が変われば状況が変わってしまうので再現性も乏しく、マネジメントを安定的に行うことも難しいでしょう。

高齢者の要望などに耳を傾けつつも、企業からも高齢者に対して期待する内容や役割などをきちんと伝え、両者で目指すべき方向感を合わせることが大切です。

<企業向けアンケート調査から>

図表2 60歳以上の従業員の活用メリット**企業向けヒアリング事例から**

- ◆社内の従業員を対象にして個人面談を開始した。その中で気づかされるのは、経営者として従業員に伝えたと思っていることが必ずしも伝わっていないことである。
- ◆高齢者にとって、本来上司である現場の主任も、年齢的には自分の子どものような位置づけになる。そのため、「こうした言い方にした方が良い」とか「この辺りは、もう少しリーダーシップを取って」などと若手の教育を担ってもらっていることもあるが、高齢者にとってもやりがいにつながっていると思う。会社としても、高齢者に対しては、そうした役割を期待しているところもあるし、実際お願ひしたりしている。

他業種の事例

◎後進の指導・育成のためのポストを設置(非製造業)

「品質監」というポストを作り、再雇用の処遇の中ではあるが、品質管理に関する豊かな経験や業務知識を活かして後進の指導・育成にあたってもらっている。職位を設けることで、指導・育成を行いやすい環境が作られている。

◎文章化できない知識や技量を伝授(非製造業)

高齢者のマニュアルによって文書化しがたい機微に富んだ旅客への応接などの心得を、後輩の乗務員に伝授することを期待している。このため、経験豊富な高齢者に、新人教育や実技指導を担当してもらっている。同乗して具体的に指導するなどして、後進に知識と技量を伝授してくれている。

指針2 仕組みを通じた高齢者のモチベーションの維持・向上

モチベーションを高く持って活躍してもらうためには、職場の雰囲気や人間関係、勤務時間・日数、給与面、業務内容や役割期待などが大切だと考えられます。特に高齢者に対しては、ニーズを把握し、企業としてもできる限り対応する姿勢が望されます。



Check Point

- 本人だけではなく家族などを含めた高齢者の抱える個別事情に配慮し、仕事をしてもらえるような制度や運用など仕組みの整備を行っていますか？
- 会議やイベントを行う時には、高齢者もできるだけ参加し、必要な情報の共有化を図れるようにしていますか？
- スキルマップ・シートなどを活用して、高齢者が必要とする技術、能力、役割などを把握・整理していますか？
- スキルマップ・シートなどを活用して、高齢者と上司との間で、技術、能力、役割の改善などについて話し合いをしていますか？

(1) 高齢者が継続的に働きやすくする制度や運用方法の整備

背景

高齢者のニーズ把握をしたら、企業も可能な限りそれに応え、高齢者が継続的に働きやすい制度、運用といった仕組みを整備することが大切です。

今後の対応の方向性

●高齢者が企業の一員として、より働きやすくするための工夫

高齢者の場合、体力が弱まっている人も多く、それをサポートするための工夫も必要です。例えば、勤務時間を調整したり、重い荷物の運搬ができるだけ避けてもらったり、若手であれば一人でできるような仕事を高齢者の場合は複数人で対応してもらったり、時間・日数を減らし作業負荷の軽減を図ることなどが考えられます。その他にも、例えば作業内容や場所、休憩時間がきちんと取れることや適切な休憩場所の確保なども大切なことと言えるでしょう。

加えて、通院や家族の介護、さらには趣味やボランティア活動など個別の状況に配慮し、勤務日数や勤務時間を柔軟に考えると言ったことも、働きやすさ確保の観点からは大事です。

高齢者の場合、パートや嘱託・契約社員で働くことが多く、会社によっては職場の会議にも参加できていなかつたり、周囲の従業員との間で必要なコミュニケーションがとれず、職場から距離の置かれた存在になっていることもあります。しかし、高齢者も職場の一員として一体感を持って仕事に取り組めるよう、できるだけ職場の会議にも参加してもらうなどして必要な情報の共有化を行うことも重要です。

また、近年コロナ禍のため社内で懇親など各種イベントなどを控えてきた企業も多いと思います。状況が許すようになれば、そうした機会を設け、社員間でコミュニケーションを図り、高齢者も企業の一員であることを改めて認識してもらう工夫も大切です。

企業向けヒアリング事例から

◆65歳位の人はそれほど問題ないが、70歳近くの人では、特に夏場は体力的に厳しくなることもあり、体を休めてもらおうと思っていることもあり短時間勤務になっている。ただし休むに当たっても、仕事がきちんと回るようにローテーションは考えてもらうようにしている。

他業種の事例

◎仕事と介護の両立支援(非製造業)

親の介護のため退職の申し出があったが、辞めてもらっては困る人材であったため、週1~2日の勤務にし、介護との両立ができるように負担軽減を図った。

現在は介護を終えて通常日数の勤務に戻っており、会社、社員とも満足できる結果となっている。

◎希望に応じて勤務形態を変更(製造業)

嘱託社員だからと言って仕事の役割分担を変えるような特別な違いは設けていない。もちろん希望がある場合には、1週間の勤務日数を4日にしたり、時間や曜日などを配慮している。要望が増えるのは、むしろ70歳位になってからが多い。その場合、面接を通じて状況を把握し、要望に応じて対応するようしている。

(2) 働く姿勢・態度や業務実践度合の把握などを支援するスキルマップの活用

背景

多くの企業では、若手や中堅の従業員に対しては求める能力・技術力、役割などを示しているものの、高齢者に対しては期待内容を明確に示していないことも少なくありません。その結果、高齢者の働き方をみると、企業で定められた職制などとは別に、高齢者が自発的に実質的に現場のまとめ役や若手の教育役を担っていることも珍しくありません。しかし、そうした役割を担ったとしても高齢者にとっては特に評価などにつながっていないケースも少なくないようです。

企業が高齢者に対しても、どのような能力・技術力、役割などを求めているかをはっきりと示し、それに対しては評価などを取り入れることも検討に値します。

今後の対応の方向性

●期待内容を明確に示し、高齢者のモチベーションの向上～スキルマップ・シートの活用～

高齢者に各人の持つ技術・能力などを使って活躍してもらうためには、企業が求める内容を例ええば「スキルマップ」といった形でわかりやすく整理して伝えることが大切です。その上で、個々の高齢者の持つ技術・能力などが、どのようなレベルにあるかを把握することが重要です。その一助となるように、働く姿勢・態度や業務実践などの把握を支援するための簡易な「スキルマップ・シート」を用意しましたので、活用を検討してみてください。

スキルマップ・シートでは、職場の業務内容を「働く姿勢・態度」「業務実践」「チームワーク」「健康の維持・管理」の4つの視点から複眼的に整理しています。そして本人と上司、双方が評価しながら状況把握ができるようになっています。コミュニケーション・ツールとしても活用し、例えば本人と上司との間で評価結果に違いがあれば、そのギャップについて両者で話し合いをするといった形で、今後の仕事に役立てることもできます。

また企業からは、業務の性質上、高齢者の賃金を上げるのは容易ではないといった声も聞かれます。しかし、例えばスキルマップ・シートで一定の評価を得た高齢者に対しては、手当の支給や給与額の判断材料などとして使うことも可能です。高齢者の満足度を高めることにもつなげられることが期待できますので、活用を検討してみてください。

なお、スキルマップは会社の状況に応じて改良を加えたりすることで、使い勝手を高めたり、若手・中堅の従業員に役立てることができます。

<参考>

※今回示したスキルマップとは異なりますが、厚生労働省では、業種別、職種・職務別に仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例(職務遂行能力)」を整理した「職業能力評価基準」を作成しています。その一つに「産業廃棄物処理業」がありますので参考にしてください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09757.html

企業向けヒアリング事例から

- ◆59歳までは評価制度もあり、60歳を超えてこれまで通りの待遇を望む人には、評価制度も含めて同じ制度を適用する。65歳を迎えて再雇用した場合、評価制度の適用はないが、働きぶりによって時給を上げたり下げたりしている。

他業種の事例

◎表彰制度の導入(非製造業)

年間の「お客様からの評価」「仕事への貢献度」等をもとに期首に会社で表彰式が行われる。期首という節目に、公式の場で表彰することは、高齢者社員の意欲喚起、モチベーションアップにつながっている。

◎高齢社員は後進の指導を重視した評価に(非製造業)

人事評価シートの作成は高齢社員も対象となる。売上げに貢献する部分の評価項目の比重を抑える一方、後進指導の評価項目の比重を高くしている。

図表3 食品リサイクル業従事者のためのスキルマップ・シート(例)

		自己評価		上司評価	
		レベル	コメント	レベル	コメント
働く姿勢・態度	1 企業の理念・目標、方針等を理解して仕事に取り組んでいる				
	2 自身の経験や年齢等にこだわらず、企業から期待されている役割・業務内容に沿って仕事をしている (具体的な役割・期待は:)				
	3 自分の考え方等に固執せず、上司や同僚の思い、従業員の指示等をくみ取って仕事をしている				
	4 企業のルールに従って、報告・連絡・相談を行っている				
	5 企業(職場)や顧客からの注意や指摘に素直に応じ、改善して仕事に取り組んでいる				
業務実践	6 基本的な業務内容を理解し、決められたルールに基づき仕事を行っている				
	7 自身の持つ役立つ技能・知恵等を活用して仕事をしている				
	8 仕事(職場)で役立つ技能・知恵等を他の従業員にも伝えている				
	9 業務上必要なことについて、従業員間(必要に応じ他職種を含む)で共有化している				
	10 施設内外／トラック等の設備・機器類を含めて職場の整理整頓・清掃に取り組んでいる				
	11 常に安全性の確保を意識して行動している				
	12 職場の作業環境や業務改善に関する提案などを上司等に積極的に行っている				
	13 毎回、所定の作業内容や作業量にきちんと対応している				
チームワーク	14 日頃から他の従業員との間でコミュニケーションを活発に行っている				
	15 同僚等の困りごとへのアドバイス等、他の従業員へのサポートを行っている				
	16 自身の希望や健康面で配慮等が必要なことを企業(上司)に伝えている				
健康管理	17 十分な睡眠や休養を心がけて生活している				
	18 健康管理のために定期的に運動を行っている				
	合計				

●スキルマップの使い方

<レベル>

- 1：必要性、重要性が理解できない
- 2：必要性、重要性が理解できているが、実践に結びついていない
- 3：基本的に実践できているが、ムラがみられる
- 4：安定的に実践できている
- 5：企業や上司が求めるレベル以上に実践できる
- 0：業務が当てはまらない

<活用の仕方(例)>

- ①最初に本人が「自己評価欄」について、項目ごとにレベル(0～5)を記入し、合計点を算出して記入してください(なおレベル「3」以外をつけた箇所には、そのレベルを選んだ理由や気づいたこと等をコメント欄に記入してください。「3」であってもコメントを記入して構いません)。
- ②本人の記入が済んだら、上司も同じように「上司評価欄」にレベルを記入してください(本人の場合と同様に上司もコメント欄に記入してください)。
- ③本人と上司の記入が終わったら、両者でレベルの異なるところを中心に、現在および今後の仕事の進め方等を確認し、今後の仕事に役立つように意見交換をしてください。

※なお、会社ごとに項目の改良を加えたり、活用の仕方も工夫してもらい、自社に適した使い方を検討してみてください。

指針3 高齢者の安全性確保の徹底(リスク管理の徹底)

食品リサイクル業の現場では、トラックやフォークリフト、粉碎機やベルトコンベアなど様々な機械・設備に囲まれて仕事が行われているため、労働災害に遭遇する可能性の高い職場とも言えます。そのため、特に体力的な弱まりが懸念される高齢者の安全確保は、経営において最重要課題と言っても過言ではありません。



Check Point

- 高齢者を含めて職場では安全管理を含め各種ルール、マニュアル(手順書)などが整備されていますか？それを従業員がきちんと理解していますか？
- 安全管理などを含めた各種ルール、マニュアル(手順書)などに基づいて仕事が確実に行われているか確認していますか？
- 繙続的に安全教育を実施していますか？
- 社内でヒヤリハットの情報を共有し、その情報を活用していますか？
- 適切な休憩や水分補給、日常的な健康状態の把握など熱中症の予防対策を行っていますか？
- 高齢者を含めて従業員に、安全策向上のための提案をしてもらえるよう促していますか？
- 高齢者の意見を取り入れて、作業環境の改善を行っていますか？
- ドライバーの年齢や体力などに応じて、収集範囲・場所、件数、勤務時間など業務負荷の低減に向けて工夫をしていますか？
- 運転技術・身体的な衰えなどについて気付きが与えられるよう、年齢以外にも客観的データをドライバーに示していますか？

(1) 安全性確保に向けた意識・基盤の整備

背景

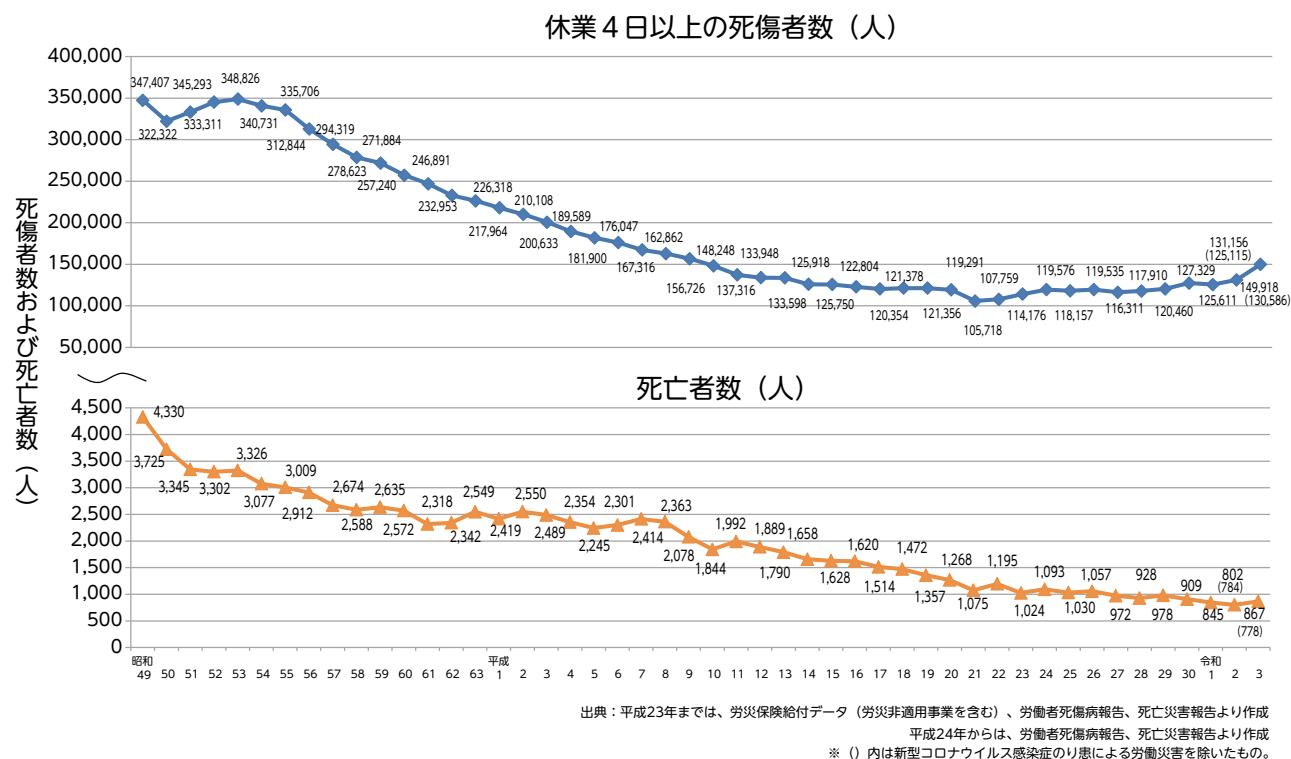
図に示した厚生労働省の国内の労働災害の発生状況をみると、「死亡者数」「休業4日以上の死傷者数」とともに長期的には減少傾向が見られたものの、残念ながら近年増加傾向を示しています。

一方、食品リサイクル業の従業員向けアンケート調査の「今後、希望する年齢まで働くために必要な教育訓練」の結果をみると、「安全や衛生管理に関する勉強会」といった事故防止に向けた対策(安全教育)をあげるのは3割程度と少数派で、安全教育に対する意識が必ずしも高くないことがうかがえます。しかし、若手と比べて体の動きが鈍りがちな高齢者が多く働く職場であることを考慮すれば、普段から事故防止への意識を高めておくことは避けて通れません。

また機械・設備など他にも、近年、地球温暖化の影響もあり、国内でも熱中症の件数が多くなっており、食品リサイクル業の現場でも熱中症対策の必要性が高いと言えます。

安全対策は幾ら行っても十分とは言い切れず、継続的に事故防止策を講じることが重要です。

図表4 国内の労働災害発生状況



図表5-(2) 食品リサイクル業における労働災害事例

発生内容	被害状況	(想定される)原因	対策
パッカー車のゲート安全バーに頭部をぶつける。	前頭部負傷	・周囲の確認不足。 ・帽子の着用による死角の発生。	・作業時の周囲の確認徹底。 ・帽子のつばによる死角の周知徹底と安全教育。
資源ごみ(生ごみ)回収中に腰を痛める。	ギックリ腰	・重量物にもかかわらず一人で作業を行った。	・重量物の積み込み時には必ず2名で行う。 ・作業手順の確認と指示を行う。
午前の作業中より軽度の立ちくらみがあり、午後からの作業時に嘔吐、手足のしびれがみられた。	熱中症	・夏時期で暑さの厳しい時期であったこと。 ・午前中から体調がすぐれないまま作業を行ったこと。 ・水分不足。	・暑さの厳しい時期における体調の管理のための対策(ファン付きの作業服の着用など) ・朝の朝礼時等で健康状態の管理を行う。 ・安全教育の確認・徹底。
プラント内にて稼働が悪いため、背負い式プロアにてレーンを清掃中に胸ポケットの眼鏡を落とし拾う際に、後方から来たラックマスター機(※)に接触し、右足を負傷した。 ※ラックマスター機 堆肥の入ったPLTを棚に出し入れする機械でレール上で前後に動くもの。	右足首付近の縫合1名	・プロアの音でラックマスター機の位置が把握できていなかった。 ・作業手順に対する教育不足。	・軽量で音も静かなハンドプロアを購入した。 ・退避スペースを設けた(約50箇所)。
ビンの回収時、ビンの袋を降ろす時に割っていたビンで指を切る。	2針の縫合	・ビンは割れていないだろうと思っていた。 ・袋を強く掴んでしまった。	・袋の中の状態を良く確認する。 ・袋を強く掴まない。
回収が完了し構内作業をした時に気分が悪くなった。	熱中症の疑い	・若干の体調不良の中作業を継続した。 ・当日の気温を考慮せず作業をした。	・少しの体調不良でも上長に連絡し指示を仰ぐ。 ・熱中症対策をしっかり行う。 ・上長は本人の救護を優先し症状によっては病院へ搬送手配をする。
発酵タンク上で飼料移送中に足を滑らせ、タンクと足場の隙間に右足が入り、弾みでタンク上部にある点検口に左足が入ってしまい転倒した。	右頸骨骨折	・慣れによる確認不足。 ・タンクと足場の隙間が盲点であった。 ・タンク上部での作業に対する教育が不足していた。	・タンクと足場の隙間を鉄板で塞いだ。 ・タンク回りの足場にゼブラ模様の塗装を施し注意喚起を実施した。
清掃時に床が滑りバランスを崩し、機械の架台に背中を強打してしまった。	右肋骨骨折	・無意識に歩を通常の地面と同じように進めたため。	・安全な行動に対する自己確認のために、毎朝礼時に「安全目標」を発表してもらい、一日の行動を意識させるようにしている。その後転倒事故はない。

図表5-(3) 食品リサイクル業における労働災害事例

発生内容	被害状況	(想定される)原因	対策
石膏ボード処理ラインにおいて、投入ベルトコンベアに右腕が巻き込まれた。	右肩より下腕切断	<ul style="list-style-type: none"> ・処理ラインを稼働しているにもかかわらずラインの清掃を行ったこと。 ・立入区域を区分し、かつピット上部に蓋をしていたにもかかわらずピットに入り、コンベアとピット壁との60cm程の隙間より掃除をしようと入った際に作業服のたるみの部分がベルトローラー部に巻き込まれ右腕も引き込まれた。 ・発見まで20分ほど経過。休憩時間に入り同じラインで仕事をしていた同僚が機械を停止した。しかし担当者が見当たらぬので声掛けをしたところ、助けを求める声を聞き付け発見に至る。 ・安全教育が徹底されていなかつたことによる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生を全社で高めることを目的に3年前より、大手取引先の安全衛生に従事されていた退職者をアドバイザーとして迎え、社内の安全衛生の見直し、強化を開始。 ・毎月6Sパトロール(アドバイザー、部門長1名、部門責任者1名：アドバイザー以外は毎月各部門より当番で決定)、テーマを決め全部門をパトロールでの指摘事項と対処の結果を部課長会議で情報共有。その他事故、怪我の発生についても報告書を全部門に共有化している。 ・各部門だけの対応が全社共通になり、傾向や予防措置、対応の共有化が図れた。

今後の対応の方向性

●職場での安全管理などを含め基本的なルールやマニュアルの整備・徹底

食品リサイクル業の現場で働く高齢者からは、「日々の仕事では、事故防止に注意を払っている」という意見が多く聞かれました。

とは言え、食品リサイクル業で発生している労働災害の状況をみると、作業手順や周囲の状況確認不足など、基本的なルールや手順が守られていなかつたことが原因であることが少なくありません。その意味では、安全管理などを含め従業員へ基本的なルールなどの徹底を図ることが大事だと言えます。

またマニュアル(手順書)が整備されていなかったり、内容がわかりにくかったり、最新の状況に合わせて更新されていないことなども考えられます。マニュアルを含め安全に関わるルールを今一度確認して、従業員へ徹底を図ることが欠かせません。

●安全教育の一層の強化

危険と隣合せの職場で、労働災害を減らすには、企業と従業員の双方が、常に安全性確保の意識を高めて仕事に臨むことが必要です。そのためには、従業員に対しては安全大会(安全衛生大会)や安全教育の開催など、リスク管理や危険予知に対する意識を高める機会を継続的に提供することが大切だと考えられます。

また安全教育は社内だけで実施することにこだわらず、場合によっては外部の教育機関から専門家を招くことなどを検討する必要があります。

●ヒヤリハット情報の共有化の推進

とかく危険が生じやすい職場では、多くの人が仕事中にヒヤッとしたことやハットした経験があるとされています。1件の重大事故の背後には29件の軽微な事故、300件の無傷事故があると考えられており、これは「ハインリッヒの法則」と呼ばれ、災害につながらなかった事象は「ヒヤリハット」と言われています。

ヒヤリハット情報を蓄積することにより、事故の未然防止につなげられるとされています。例えば300件の無傷事故であるヒヤリハット情報を社内に蓄積し、従業員の間で共有化することで、危険に対する認識を高めれば、重大事故の未然防止に役立つと考えられており、積極的な活用が期待されます。

●熱中症対策の強化

従来の労働災害に加え、昨今、地球温暖化の影響などにより、熱中症の拡大が注目されてきています。厚生労働省でも近年、職場における熱中症予防対策として「STOP！ 热中症 クールワークキャンペーン」を展開するなど、熱中症予防に力を入れています。

熱中症は、野外作業はもとより、室内であっても高温・多湿な場所であれば、かかる可能性の高いことが指摘されており、症状が悪化すると命の危険にもかかわるため注意が欠かせません。特に高齢者の場合には体温調節機能が低下していたりすることもあるので、高齢者の多い食品リサイクル業では、丁寧な対応を行って、熱中症から従業員を守ることが大切です。

対策としては、例えば作業時間の短縮化を図り、適切な休憩時間を取りことや冷房を備えた休憩場所を確保したり、水分・塩分の適切な摂取、作業服の通気性確保なども大事だと言われています。さらに、日常的な健康状態の把握、定期的に現場の従業員に声掛けなどを行うことも予防策として有効と考えられます。

企業向けヒアリング事例から

- ◆事故には気を使っているものの、実際、「リフトの後ろを通らないように」と言っても、リフトの後ろを通ってしまうといったことが起こったりしている。そこで2年ほど前から社内でヒヤリハットへの取組を始めた。ヒヤリハットに関する事案があった時には社員から報告してもらい、社内で共有化するようにしている。

高齢者向けヒアリング事例から

- ◆機械が多い職場なので、怪我をしないように気をつけている。そのために危険が感じられるところはカバーで保護したり、危ないとと思った時には機械を一度止めたりしている。

他業種の事例

○高温作業者向けにスポットクーラー等の設置(製造業)

生産工程で体力的に過酷なのは溶解および注湯、バラシ(解枠)で、特に夏場は暑くて大変な作業となる。バラシ作業場にはスポットクーラーやミスト扇風機を入れるなどしているほか、工場全体では屋根に遮熱ペイントを塗装したり、送風機で外気を取り込むような工夫をしている。

○写真や映像を使った安全教育(非製造業)

毎月1回、現場の写真や映像を見せながら、元請けの指示や現場の状況を説明し、全社員および協力各社の従業員を交えた安全教育を実施している。

<参考> 図表6 産業界における労働災害事例

業種	発生内容	原因	対策
産業廃棄物処理業	産業廃棄物処理場で仮置きしたエアコンの室外機が落下し頭部に当たる	1. 作業分担が明確に指示されていなかったこと。 2. 室外機を仮置きしたことを知らせていなかったこと。 3. 立ち入り禁止区域を設定していなかったこと。 4. 安全教育を行っていなかったこと。	1. 作業の手順・分担を明確に指示すること。 2. 立入禁止区域の具体的表示等を行うこと。 3. 安全衛生教育等を確実に実施すること。
産業廃棄物処理業	産業廃棄物処理場で作業中熱中症で死亡	1. 暑熱下で長時間の作業を行ったこと。 2. 直射日光下での服装が適切でなかったこと。 3. 体調が万全な状態ではなかったこと。	1. 熱中症の症状等についてあらかじめ教育を行うこと。 2. 作業の開始前から、こまめに水分と塩分を補給すること。 3. 綿の作業衣、つば広帽子の着用等服装の工夫をすること。 4. 曲陰等の涼しい休憩場所を確保し、小休止等をとること。 また、冷蔵庫、シャワー等を設置すること。 5. 救急処置を適切に行うこと。 6. 普段から適切な健康管理を行うこと。
その他の食料品製造業	加工食品工場で食品攪拌装置の洗浄作業中攪拌羽に巻き込まれ死亡	1. ニーダー（U字型の蒸気二重ガマ）に安全装置が設置されていなかったこと。 2. 作業手順書がなかったこと。 3. ニーダーの取扱いに関する安全教育が行われていなかったこと。 4. 連絡体制に不備があつたこと。	1. 安全装置の設置。 2. 作業手順書の作成。 3. 安全衛生教育の実施。 4. 打合せ等の実施。
一般貨物自動車運送業	トラック運転者が積み込み作業中のフォークリフトに接触	1. フォークリフトの運転者が左に曲がってトラック前方を通過するとき、左側のトラックに接触しないようにと注意していたが、前方については安全確認をしなかった。 2. 積み込み作業について、具体的な打合せがなされていなかった。	1. 作業開始前に、関係作業者間で作業方法、作業手順等について打合せを行う。 2. フォークリフト運転者に対し、安全教育を行う。 3. トラック運転者に対し、フォークリフト等荷役運搬機械による、積み込み作業が行われている場所での災害防止方法を教育する。
貨物取扱業	トラックの荷台に乗り込んだ被災者は、積荷の冷蔵庫と共に荷台から転落した	1. 貨物自動車を走行させる際、荷台に労働者が乗車していたこと。 2. 荷の運搬作業に関する作業手順を作成していなかったこと。	1. 貨物自動車を走行させる際は、乗車席以外の箇所に労働者を搭乗させないこと。 2. 荷の運搬作業に関する作業手順を作成し、労働者に周知させること。
貨物取扱業	積み込み作業を行っていたところ、誤ってトラックの荷台から転落した	1. 高さ約3mの墜落の危険があるトラックの荷台上で作業を行うにあたり、安全帯を使用していなかったこと。 2. 最大積載重量13トンのトラックの荷台上で作業を行うにあたり、保護帽を着用していなかったこと。 3. 被災者を含む作業者に対し、トラックの荷台上で作業を行わせるにあたり、保護帽及び安全帯が適切に使用されていることを確認、管理していなかったこと。	1. トラックの荷台上の作業においては、必ず安全帯を使用すること。 2. トラックの荷台上の作業においては、必ず保護帽を着用すること。 3. 作業者に対し、保護帽及び安全帯の使用の徹底を図ること。

出典：厚生労働省 「職場のあんぜんサイト<労働災害事例>」

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_FND.aspx

<参考> 図表7-(1) 産業界におけるヒヤリハット事例

分類	業種	内容	ヒヤリハットの状況	原因	対策
激突	清掃業	埋立用廃棄物保管場で清掃中に、後進してきたトラクター・ショベルに激突されそうになった	埋立用廃棄物保管場において3名で、廃棄物を積んだダンプトラックの受け入れからトラクター・ショベルを用いた清掃作業に移る際に、物理的にストックヤード内に入らないようにする措置等がとられていなかったこと。トラクター・ショベルを用いた清掃作業の開始について、他の労働者への周知が十分に行われていなかったこと。	廃棄物を積んだダンプトラックの受け入れからトラクター・ショベルを用いた清掃作業に移る際に、物理的にストックヤード内に入らないようする措置等がとられていなかったこと。トラクター・ショベルを用いた清掃作業の開始について、他の労働者への周知が十分に行われていなかったこと。	トラクター・ショベルを用いた作業を開始する前ごとに、作業における危険範囲を特定し、作業場所と労働者の待機場所を明確に区分する等、労働者が危険範囲に立ち入ることがないような措置を講ずること。トラクター・ショベルを用いた作業を行う際は、作業の開始を他の労働者に周知するように徹底すること。
激突	製造業	フォークリフトと通行者が衝突しそうになる	フォークリフトを使用して、原料用空箱を入荷場から外の空箱置き場に運搬するため、シャッターダー下を一時停止しないで通過したとき、シャッターダーの外脇からシャッターダー前を横切ろうとした作業者と衝突しそうになった。	—	フォークリフトの運転者は、シャッターダー前での一時停止と、指差呼称による安全確認を必ず行なう。また、可能な限り作業者が通る通路をフォークリフトが横断しないようにする。
崩壊・倒壊	産業廃棄物処理業	古紙等の集積場で3段に積まれた圧縮物が倒れ、付近を清掃していた人が下敷きになりそうになった	古紙等の集積場において、フォークリフトで3段に積み上げた古紙の圧縮物(1m角の立方体、重さ約500kg)が倒れ、付近を竹ぼうきで清掃していた人が下敷きになりそうになった。圧縮物の最下段の底面には約1.5tの負荷が掛かっていたと推定されるため、圧縮物が変形する可能性があった。また、高さが約3mあり不安定な状態だったため、圧縮物がバランスを崩して崩壊した。	<ul style="list-style-type: none"> ・3段に積まれた圧縮物の倒壊により労働者に危険を及ぼすおそれがあったにも関わらず、圧縮物の崩壊を防止する措置を講じていなかったこと。 ・圧縮物が崩壊し、労働者に危険を及ぼすおそれのあるところに、労働者を立ち入らせたこと。 ・圧縮物の崩壊にかかるリスクアセスメントを実施していなかったこと。 ・フォークリフトを用いた圧縮物の積み上げ作業にかかる教育を徹底していなかったこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・圧縮物の崩壊または落下の危険があるときは、それを防止する措置を講じること。 ・圧縮物の崩壊または落下により、労働者に危険を及ぼすおそれのあるところに、関係労働者以外の労働者を立ち入らせないこと。 ・圧縮物の「はい」の崩壊に関するリスクアセスメントを実施し、労働者に周知するなどして水平展開すること。 ・フォークリフトを用いた圧縮物の積み上げ作業に關わる教育を徹底すること。
崩壊・倒壊	食品加工業	破損パレットにフォークが当たり倒壊しそうになった	加工済食品を入れたプラスチックケース12個(4個x3段)を1個のパレット(木製)に乗せ、それを3段積み上げたもの(1.2mx3段)が横に2列にずらりと並べられているもののうち、上段(3段目)手前をフォークで取出そうとした時、その後ろのパレットケースが倒れしそうになった。	<ul style="list-style-type: none"> ・パレットのフォーク差し込み箇所が破損しており、フォークの差し入れ不能になっていた。 ・パレットの破損状況の点検が行われていないし、記録もなかった。 ・破損したものをそのまま使用した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パレットの使用開始前点検を実施して、記録に残しておく。 ・破損を発見した場合は、使用基準に従い対処する。

<参考> 図表7-(2) 産業界におけるヒヤリハット事例

分類	業種	内容	ヒヤリハットの状況	原因	対策
はまれ・巻き込まれ	パン、菓子製造業	菓子生地練りローラーに手指が挟まりそうになつた	洋菓子(パイ)製造時に使用した生地製造圧延機の清掃作業をローラーを回転させながら行っていたところ、カバーをはずしていたため手を巻き込まれそうになつた。	・ローラーを回転させながら手でローラーを清掃していた。	・ローラー等回転体の清掃は必ず電源を切って手動により清掃すること。 ・手を近づける必要のない治具(ハケ、ヘラ等)を使用して、ローラーの清掃を行うこと。 ・菓子加工機での製造と清掃に関する事例は多発しているので上記の対策とともに作業手順を明確にして、その徹底をはかること。
はまれ・巻き込まれ	大型スーパー(各種商品小売業)	ベルトコンベアの修理作業中に手がはまれそうになつた	商品仕分け室に設置したベルトコンベアの修理作業中、軍手をつけて調整していたところ、ベルトとブーリーのかみ込み部に近づき過ぎて右手が巻き込まれそうになつた。通常はカバーがかかっていたが修理中なのではずしていた。	—	ベルトコンベアの修理を行うときは、電源を切って行う。さらに、取り付けられているカバーを外したときは、はまれ個所や巻き込まれ個所を指差し呼称で確認してから作業する。
切れ・こすれ	大型食料品小売(スーパー)	食肉スライサーの刃に接触しそうになつた	食品スーパーの食肉加工場において、豚肉の塊を小売用の大きさに切断する作業中、右手中指が安全カバーのないスライサーの回転刃に触れそうになつた。	—	スライサーの回転している刃の使用しない部分はカバーをつける。また、スライスする食材を支えるときは専用の道具を使い、直接手で持たない。
交通事故	廃品回収業	古紙収集車の荷台に乗ろうとして転落しかけた	古紙収集車の荷台のあおりに手を掛けて乗ろうとしたところ、手を掛けたあおりが開き、転落しそうになつた。	・あおりのストッパーが掛かっていないかったこと。 ・あおりを確実に閉じないまま貨物自動車の荷台に労働者を乗車させようとしたこと。	貨物自動車の荷台に労働者を乗車させるときは、あおりを確実に閉じる等の危険防止措置を徹底すること。
交通事故	運輸交通業	トラック後退時にひかれそうになつた	トラックで多数の小物を搬入してきたので荷卸しを行うために、脚立をトラック後方に設置して作業を行つた。運転手は荷卸し作業者と作業終了を確認した後、運転台に行き、トラックを出口のほうへバックさせた時、脚立を片づけにきた作業者をひきそうになつた。	・運転手は、自分が運転席に戻る間に、脚立が片付けられていると思っていた。 ・作業終了後の最終点検が行われていない。 ・入船方式で駐車しており、道路に出るまでの誘導者がいない。 ・トラックの陰で両サイドミラーに写つていなかつた。	・トラックをバックさせるときは、上下、周辺、通路などの状況を確認すること。 ・トラック等大型車は、道路に出るときに誘導者がいない場合は出船方式で駐車する。

厚生労働省 「職場のあんぜんサイト(ヒヤリハット事例)」
<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/hiyari/anrdh00.htm>

(2)<選別・分別>大型機器・設備を扱う上での安全性確保の実践

背景

食品リサイクル業では、選別・分別業務などを中心に高齢者が仕事に従事しているケースが多くみられます。もちろん現場で貴重な労働力になっていますが、他社で定年を迎えた高齢者が転職し、作業に十分慣れていない高齢者が大型機器・設備を扱うなど危険の伴う仕事に従事している可能性が高いとみることができます。

職場によっては、不慣れな高齢者に対して入社前後から研修を始め様々な事故防止策を講じているところもあるでしょう。しかし作業内容はもとより、高齢者自身の状況は変わりやすいものです。事故防止策には「これで十分」ということはないので、常に細心の注意が求められます。

今後の対応の方向性

●安全でより働きやすい職場を目指し、従業員や高齢者の意見を踏まえた作業環境の改善

事故防止や職場の改善に向けては、現場のことを熟知している従業員の知恵を活用することも効果的であると言えます。例えば、安全に配慮した作業環境の改善に向けたアイデアの提案や実践につなげることに協力した従業員に対しては、表彰や手当など明示的に褒める制度を用意して、提案などを促進することも考えられます。

作業の手順、通路、動線、作業スペースや機器類の配置、高さや滑らない床材、履物などを含め、必要な作業環境の改善を施し、安全性向上・作業負荷低減などに努めることが大切です。

また今回のアンケート結果からも、現在の仕事を続けたいと思う60歳以上の半数程度が、体力、視力、腰痛やひざ痛、肩痛の発生、長期化に悩まされているといった回答がみられました。このことは、高齢者にとっても働きやすい作業環境の大切さを示していると言えます。そのため現場の確認作業を行うときには、若手や中堅の者ばかりではなく、高齢者も一緒に行することで、高齢者の意見を取り入れることで作業環境の改善にも高齢者にとって働きやすい環境につなげやすくなります。

職場のことを皆で考えて仕事のしやすい環境を整備することは、職場の一体感等を醸成する上で大きな意味があると言えるでしょう。

企業向けヒアリング事例から

◆特に高齢者だけに限ったことではないが、毎月安全パトロールを行っている。正社員と高齢者を含めた契約社員がペアを組んで、自分たちが作業する場所を点検し、必要な改善を行っていく活動である。高齢者自身も活動に参加しているので、高齢者の声も改善に反映されやすくなっています。滑りやすいのを防止してもらいたいなどの意見が出てくる。

高齢者向けヒアリング事例から

◆仕事ではベルトコンベアや粉碎機を動かしているので、常に危険と隣り合わせの中で働いている。そのため安全第一で仕事をしており、絶対に自分自身怪我はしないようにしているし、他の人にも怪我をさせないという気持ちで仕事に取り組んでいる。

他業種の事例

○従業員の意見を参考に設備改善(非製造業)

従業員の意見を参考にしながら、働きやすい環境を作るよう心がけている。

足場の改善・増設、手すりの設置、梯子から階段への付け替えを行ったり、作業場、足場に向かう際に迂回経路を設けるなどの取組を行った。

○照度を確保する(非製造業)

倉庫作業では、高齢者が仕事をしやすい環境づくりを進めており、視力の衰えをカバーするため、倉庫内の照明用器具の増加や伝票の文字の拡大を行っている。

(3) <収集・運搬>ドライバー（運転手）業務のリスク管理

背景

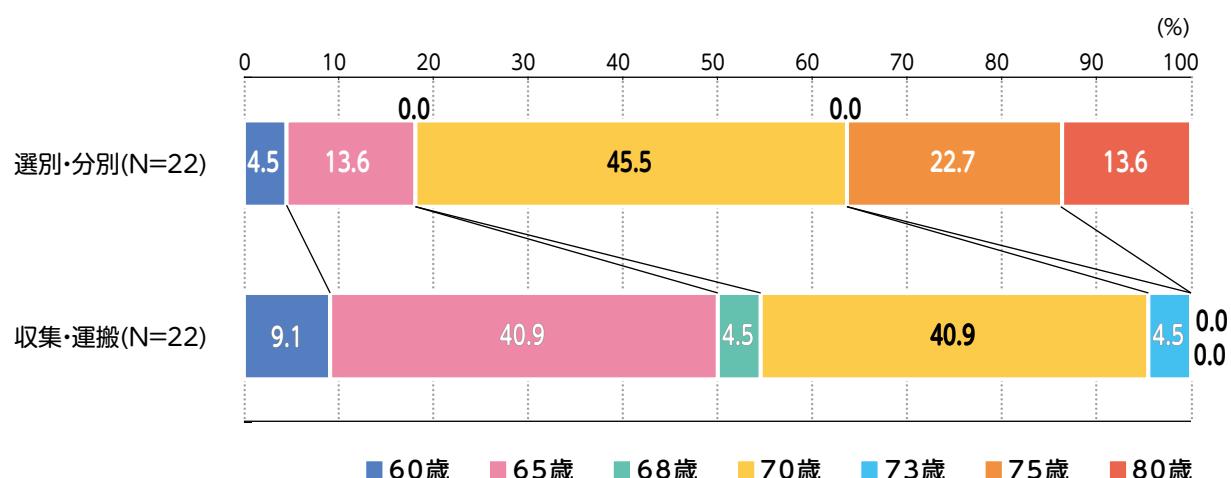
今回のアンケート調査結果をみても、選別・分別では高齢者が75歳以上になっても働けると考えている企業が3分の1以上いるのに対し、収集・運搬を担うドライバーでは75歳以上になっても働けると回答する企業はありませんでした。つまり企業はドライバーの上限年齢は選別・分別よりも低いと考えています。そのためドライバーの高齢者対応は選別・分別と分けて考える必要があると言えます。

実際、ドライバーの高齢化に伴い、体調不良などを原因とする事故、さらには公道や構内における不注意に起因する事故の危険性も高まることが懸念されています。また仕事の性質上、運転に加えて、重い物を扱ったりするために腰痛やひざ痛、肩痛、さらには視力、持久力、記憶力の低下など様々な面で影響があると考えられます。

労働災害を防ぐとともに高齢者であっても仕事を続けやすい状況を確保することが重要です。

<企業向けアンケート調査から>

図表8 職種別、働き続けられる上限年齢



今後の対応の方向性

●高齢ドライバーへの業務負荷軽減のための工夫

食品リサイクル業界におけるドライバーは、トラックの運転はもとより、フォークリフトの操作、さらに数十キロの重さの収集業務なども担うこともあります。加齢に伴って作業負荷が大きくなりがちです。健康面などで不安を抱える高齢ドライバーには、収集範囲(場所)・件数などに配慮し、できる限り負荷軽減に向けた取組が重要と言えるでしょう。

●高齢ドライバーに身体的な衰えを客観的データを使って気づきを与えるための工夫

ドライバー不足の中で、高齢者を年齢などで一律的に対応することに難しさがあるという声が企業から聞かれます。

実際、65歳であっても健康面などを考慮すると運転が難しいケースもあれば、70歳を過ぎても運転技術や健康面に目立った問題のない人がいるなど、従業員個々人で違いがみられます。そのため、所定の年齢になったからという理由だけでドライバー業務から離れるとしてしまうと、実情に即していないのではないか、といった見方がなされる可能性があります。

その意味で、特に高齢ドライバーの雇用を考えるにあたって、年齢を考慮するものの、その他に客観的データなどを使って、本人に身体的な衰えなど気づきを与えることも有効と考えられます。例えば、運転者適性診断※(例えば65歳以上の適齢診断)等の受診を積極的に推奨し、運転技術を客観的なデータを示して認識してもらうことも、一つの方法と言えるでしょう。対応可能な企業の場合には、客観性を確保しながら各社独自の検査方法を導入し、より高齢ドライバーの事故防止に積極的に取り組むといった方法もあります。

もし、問題が見つかった場合には本人と相談の上、ドライバー業務から離れるといった判断になる場合もありますが、逆に問題が見当たらない場合、ドライバー業務を続けることも考えられます。いずれにしても、客観的な情報を踏まえて、適切に対応を取ることが大切です。

※運転者適性診断については、下記(独立行政法人自動車事故対策機構)のホームページをご参照ください。

<https://www.nasva.go.jp/fusegu/tekiseigaiyou.html>

●高齢ドライバーに対する新たな職域の開拓

高齢者もできるだけ長くドライバーとして働いてもらえるように努めることは大切ですが、健康面などを理由に、残念ながらドライバー業務から離れる人が出てくることも考えられます。

そのような場合、ドライバー業務から離れても、できる限りに本人の意向や特性などを把握しつつ、他の仕事に異動できるように準備しておくことが大切です。

企業向けヒアリング事例から

◆65歳以上の従業員には1個当たり20キロ、40キロの重さの荷物を運ぶ収集運搬業務は、高齢者が対応するのは難しいと感じる。パワースーツなどの道具を使って対応することを現在検討している。

高齢者向けヒアリング事例から

- ◆当社に来る前は他の会社で運転手の仕事をしており、当社で働くようになってからも、しばらくは運転手として勤務していた。しかし60歳になる頃、会社から「洗浄の仕事に変わらないか」と言われた。当初、仕事を変えたくはなかったが、運転を続けるのも危険があると思い、仕事を変えることにした。
- ◆以前はショベルカーの運転をしていたが、機械を扱うので年を重ね怪我をしてしまったら大変だと感じるようになり、特に会社から言わされたわけではないが、検品の仕事に変わることにした。仕事が変わったことについて寂しいと感じることはあるものの、仕事を辞めて遊んで暮らしていくも仕方ないと感じたので、内容は変わっても仕事は続けたいと思った。

他業種の事例

○車種定年制の導入や短距離乗務への転換(非製造業)

60歳になったら、大型車乗務は普通車へ車種変更してもらうなど、「車種定年制」を導入している。また、中距離乗務は近距離乗務に転換してもらうようにしている。

○ドライバー以外への職種転換(非製造業)

ドライバーは難しいという高齢者は、倉庫作業や夜間点呼の業務に異動させている。

指針4 70歳までの就業を目指した組織としての基盤整備

少子高齢化が急速な勢いで進む今日、2021年4月に「高齢者雇用安定法(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)」の改正法が施行され、我が国の高齢者雇用もまた新たな展開がみられます。2013年の改正では「65歳までの雇用確保(義務)」が大きなポイントでしたが、今回「70歳までの就業機会の確保(努力義務)」が設けられ、政策的観点からは一段と高齢者雇用が求められることになります。



図表9 高齢者就業確保措置について

高齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主：

- 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

以下の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

<高齢者就業確保措置> (新設・70歳まで・努力義務)	創業支援等措置（雇用によらない措置） (過半数労働組合等（※）の同意を得て導入)
①70歳までの定年引き上げ	④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
②定年廃止	⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 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
③70歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)	

出典：厚生労働省「高齢者雇用安定法改正の概要」

既に指摘した通り、食品リサイクル業では高齢者雇用が進んでいますが、今後とも高齢者の活躍を促すためには、安全や健康に配慮しつつ、モチベーション高く仕事を行ってもらうことが大切です。

一方、歴史の浅い食品リサイクル業界のことを考えると、高齢者を含めて従業員には各社の発展に貢献してもらうとともに、業界を盛り立てていってもらうことも期待されていると言えるでしょう。