

▶ 鞆産業における

高齢者雇用推進ガイドブック

一般社団法人日本鞆協会

鞆産業高齢者雇用推進委員会



〈目次〉

- ・はじめに
- ・目次
- ・お読みいただくにあたって
- ・第Ⅰ章
【概要】鞆産業における高齢従業員の活躍に向けて
- ・第Ⅱ章
鞆産業における高齢者雇用・活躍の背景と実態
- ・第Ⅲ章
企業が抱える経営課題と高齢従業員の活躍パターン
- ・第Ⅳ章
高齢従業員の活躍に向けた課題と解決策
- ・資料編

1. 鞆産業に関する基本情報

鞆産業は、鞆の材料業、製造業、卸売業、小売業などからなる、裾野の広い産業

鞆産業にはいろいろな仕事(職種)がある。

・製作の仕事

鞆の製造に携わる仕事。高齢のベテランの職人も活躍している。

・商品管理の仕事

できあがった鞆の検品、梱包、納品先別の仕分けなどの仕事。高齢で活躍している人もいる。

・企画、デザインの仕事

鞆の企画やデザインをする仕事。

・営業や販売の仕事

専門店や百貨店、量販店などで鞆を売る仕事。鞆産業で長く経験を積んだたたき上げの人もいますが、他分野の営業から転職して活躍する人もいる。

・総務、経理、人事の仕事

年齢に関係なく、長く活躍している人も多くいます。

2. 高齢従業員の活躍状況

○本事業で実施したアンケート調査からの結果

・60歳以上の従業員が「いる」と答えた企業の割合は88.8%

・60歳以上の従業員の積極的な活用が必要と考えている企業の割合は63.8%

Point

①鞆産業は、高齢者が活躍できる産業

②高齢期に柔軟な働き方ができる

2. 靴産業における経営課題、それに対する活躍パターン

高齢化に伴う人手不足

「人材の高齢化」を経営課題とする企業は37.5%
対して若年者の採用は困難な状況で人手不足が深刻化

人材育成

「人材育成」を経営課題とする企業は37.5%
靴産業における人材育成は長い時間がかかる



従前の専門性や経験を活かした活躍

高齢従業員の活躍が人手不足の緩和につながる

- ・長い年月をかけてスキルやノウハウを蓄積してきた高齢従業員は、企業にとっての貴重な「戦力」
- ・人手不足の環境下では、高齢従業員に長く活躍してもらうことが、企業にとって不可欠

後輩の指導・サポート役としての活躍

高齢従業員の活躍が企業の人材育成に貢献

- ・長年第一線で活躍してきた高齢従業員は、後輩にとって最も身近な「お手本」
- ・業務における技術的な指導にとどまらず、若手のキャリアの相談役として活躍するケースも

3. 高齢従業員の活躍に向けた課題と取組

	高齢従業員の活躍に向けた課題	高齢従業員の活躍に向けた解決策
A.肉体的・体力的な衰え		
A-1	手元での作業に困難を抱える高齢従業員がいる	作業環境の工夫：照明を工夫し手元を明るく照らす 業務内容の変更・調整：手元の細かい作業を要さない業務を付与
A-2	出張を伴う営業が高齢従業員の負担になっている	業務内容の変更・調整：出張の負担を考慮し営業から出荷に異動
A-3	体力が落ち、フルタイムでの勤務に困難を抱える高齢従業員がいる	働き方の柔軟化：短日数・短時間勤務を取り入れる
A-4	本人の健康面や家族の介護等の事業で出勤が困難な従業員がいる	働き方の柔軟化：自宅で作業できるよう、退職後に内職として仕事を依頼
A-5	高齢従業員の健康状態がよく把握できていない	定期的な健診・健康チェック：年複数回に健診・健康チェックの実施
B.IT化への対応		
B-1	高齢従業員がITに不慣れである	外部研修・セミナーの活用：商工会議所のセミナーを通じてITスキルを教育 社内で得意なことを教え合う環境づくり：従業員同士で学び合う環境を作り、ITへの抵抗感を軽減
C/意欲の減退		
C-1	定年後に賃金さが下がり高齢従業員の意欲が低下してしまう	技能手当の支給：高齢期にも技能給を設け、身に付けた技能に応じて手当を支給 再雇用後の賃金水準の維持：勤続年数を評価基準として重視し、再雇用後も賃金水準を維持 貢献度に応じたメリハリのある処遇：再雇用後も賃金を一律とせず、貢献度によって差を設ける
C-2	定年後に役職や仕事内容が変化し、高齢従業員の意欲が低下してしまう	労働条件・期待役割に事前説明：個別面談やキャリアセミナー等を通し労働条件・期待役割を事前に説明 役職定年後の呼称付与：役職経験者には特別な肩書を付与