

概要版

▶ 計量計測機器製造業

高齢者の活躍に向けたガイドライン

～はたらくすべての人々のウェルビーイング実現のために～

一般社団法人日本計量機器工業連合会
計量計測機器製造業高齢者雇用推進委員会

>>目次

- I. 計量計測機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方
 - 1. 計量計測機器製造業で高齢者のいっそうの活躍が求められる背景
- II. 計量計測機器製造業における高齢者の活躍を推進するための指針
 - 指針1. 高齢者を戦略的に活かすしくみをつくり、風土を醸成する
 - 指針2. 高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える
 - 指針3. 豊富なメニューを用意して高齢者に強みを発揮してもらう
 - 指針4. メリハリの効いた処遇制度で高齢者の意欲を高める
 - 指針5. 高齢者が強みを発揮できる安全で働きやすい職場をつくる
 - 指針6. 生涯のキャリアを見すえた一貫した人材育成システムを構築する
- III. アンケート調査結果
- IV. ヒアリング調査結果
- V. 参考資料

計量計測機器製造業 高齢者の活躍に向けた ガイドライン

～はたらくすべての人々の
ウェルビーイング実現のために～



計量計測機器製造業における高齢者の 活躍を推進するための指針

指針 1 高齢者を戦略的に活かすしくみつくりと 風土の醸成

労働力不足が避けられないなど、「高齢者の戦力化に向けた体制構築」と「高齢者活用方針の全社的浸透」が求められます。

企業の意見

- 70歳までの継続勤務が増加し、その実態に応じたルールづくりが必要
- 高齢者雇用に対する社内方針を決める必要がある

従業員の意見

- 定年退職者の使い方があまり考えられていない
- 女性でも60歳以上が働きやすくなってほしい

会員企業の取り組み

- 第一線の戦力として活躍してもらえよう処遇を見直し
- 社員間で「ありがとう」を伝えるWEB投票制度

他業種の取り組み事例

- 就業規則を改定して年齢に関係なく働けることを明文化

指針 2 高齢者の思いを受け止め、会社の思いを伝える

高齢者の再雇用時における会社の期待と高齢者の期待の間に相違が見られます。会社として高齢者の要望を聞き取りながらも、どんな貢献をして欲しいのかについて具体的な役割などを伝え、ギャップを埋める必要があります。

企業の意見

- 高齢者に求める役割の多様化しており、制度整備が遅れている
- 渉外業務や新規事業の立ち上げ、後継者の育成などで活躍している

従業員の意見

- 体力・気力が続く限り働きたい
- 再雇用者に求めるものをはっきりさせる
- 役割は本人との話し合いで決めるべき

会員企業の取り組み

- 役割ミッションを伝え、「お願いします」、「あなたの力が必要です」、「頼りにしています」と本人に訴えている

他業種の取り組み事例

- 定年3年前から「対話制度」で定年後のライフプランや継続雇用の意思を確認

指針 3 豊富なメニューを用意して高齢者に強みを発揮してもらう

体力、家族の世話など生活を取り巻く状況、従事したい職務、働き方が多様となり、多様なメニューの提供により、負担軽減し、強みが発揮できるしくみの実現が必要です。

企業の意見

- フルタイム希望者だけでなく、時短制が必要
- 個人特性に応じた多様な働き方の検討

従業員の意見

- 勤務日数や時間のフレキシブルにする
- 体力的に無理なく働き続けられる環境の整備

会員企業の取り組み

- 週4日や3日勤務の選択も可能とする

他業種の取り組み事例

- 健康で技術力と後継者育成意欲のある高齢者は上限年齢なしの「協力社員」

指針 5 高齢者が強みを発揮できる安全で働きやすい職場づくり

高齢者の労働災害発生率は高く、職場復帰までの期間も長期化します。自動化やIT・AIの活用による遠方からアドバイスできるしくみづくりにより、疲労軽減、労災防止につながります。

企業の意見

- 高齢従業員向けの個別研修の実施が必要

従業員の意見

- 立ち仕事なので、イスを完備

会員企業の取り組み

- 体力、安全を考え、67歳以降は他の職務に異動
- 階段の手すり、血圧計を設置

他業種の取り組み事例

- 立ち作業から座り作業への変更

指針 4 メリハリの効いた処遇制度で高齢者の意欲を高める

賃金については6割強が不満と回答しているなど、処遇（肩書きや表彰等も含む）も検討課題となります。

企業の意見

- 成果に応じた報酬制度の必要性
- 賃金体系の再検討

従業員の意見

- 賃金や賞与をモチベーションが下がらない範囲として欲しい

会員企業の取り組み

- シニア・スペシャリストを任命

他業種の取り組み事例

- 人事考課表や評価基準を公開

指針 6 生涯のキャリアを見すえた一貫した人材育成システムを構築する

生涯にわたって職業キャリアを全うできる研修の重要性が高まっています。

企業の意見

- ライフプラン研修の実施が必要
- 後輩指導の教育に関心を示す高齢者が多い

従業員の意見

- 60歳以降の業務に関する教育訓練の提供
- 後継者育成の訓練の実施が必要

会員企業の取り組み

- 57歳の従業員を対象にシニアワークデザインセミナーを開催

他業種の取り組み事例

- OJT指導者としての研修