

▶ 紡績業

紡績業における高齢者活用のために

日本紡績協会
紡績業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1部 高齢者雇用の背景
 - 第1章 紡績業における高齢者雇用の状況
 - 第2章 日本の高齢者雇用政策の状況
- 第2部 紡績業高齢者雇用ガイドライン
 - 第3章 高齢者の再雇用に向けた取組
 - 第4章 高齢期においても求められる人材の育成をめざして(職域と人材)
 - 第5章 高齢従業員の柔軟な活用をめざして
 - 第6章 高齢者の能力に応じた賃金、処遇制度の整備
 - 第7章 高齢者が快適に勤務できる職場環境づくり
- 第3部 資料編

紡績業界では、高齢者が就業可能な職場では、一定の技術・技能を予め備えていることが就業の条件となることが多く、そのような現状を踏まえて本ガイドラインでは、高齢者の保有する技能の伝承や技能習得、能力開発といったものに有効な「技能マップ」を紹介しています。また、資料編では雇用契約書、面接表、労使協定書等の各種書類の雛形や教育体系図の事例等を紹介しています。ガイドラインと併せてぜひご活用ください。

紡績業における高齢者雇用の状況

■ 紡績業を取り巻く経営環境

紡績業界を取り巻く環境は、国内繊維製品市場の需要不振と中国等諸外国からの高水準の輸入により極めて厳しい状況にあります。このため、国内の繊維製造業及び紡績業における事業所数や従業員数は大きく減少してきています。

	事業所数	従業員数(人)	全国紡績設備数(千錠)	輸入浸透率(%)
1990年(H2)	651	56,442	7,849	59.0
1995年(H7)	544	30,507	4,980	82.5
2000年(H12)	396	16,609	2,986	91.2
2003年(H15)	302	12,830	2,267	98.3

■ 紡績業における高齢者の活用状況

【図表1-4】 継続雇用制度の導入状況

勤務延長制度導入	1社
再雇用制度導入	19社
両制度導入	1社

出典：会員企業アンケート調査（日本紡績協会）
(回答：21社)

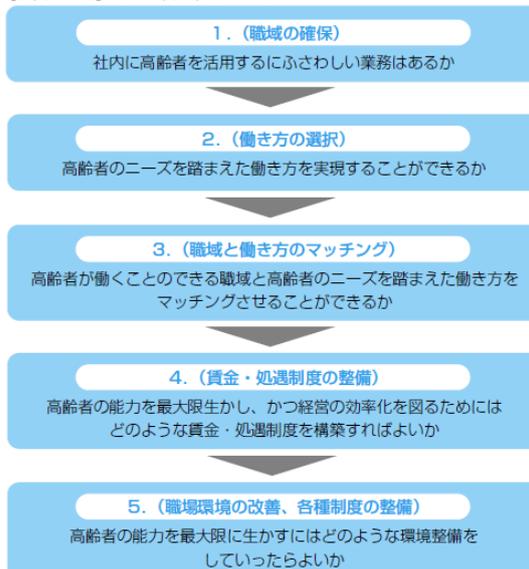
回答いただいたすべての会社において継続雇用制度が導入されています。

本ガイドラインでは、65歳までの雇用確保措置として、紡績業界の大部分の企業ですでに導入されている、「続雇用制度(再雇用制度)」を主に取り上げています。

高齢者の再雇用に向けた取組

■ 高齢者雇用を効果的に推進するために

【図表3-1】 高齢者雇用推進のステップ



出典：義務化165歳までの雇用延長制度導入の実務（日本法令）

■ ニーズの把握

雇用のニーズ 出典：会員企業アンケート調査（日本紡績協会）

経験に培われた知識・技術・技能等を引き続き活用していきたい、というのがもっとも大きな高齢者雇用のニーズとなっています。

高齢者側のニーズ 出典：従業員アンケート調査（日本紡績協会）

・「定年後も働きたい」と答えた人が 52.2%と半数を超えました。

・定年後に希望する働き方では、「正社員(34.7%)」「嘱託(27.6%)」「パート、アルバイト(10.1%)」の順となっています。

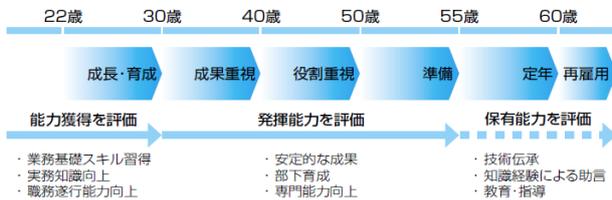
・仕事の内容としてはほとんどの人(85.4%)がこれまでの経験を活かせる内容を望んでいます。

・勤務時間では、60.3%の人が「正社員と同じ」勤務時間を望んでいます。

■ 中期的人事施策と再雇用

高齢者の再雇用への取組は、対象者が定年直前になってから対応しても十分な効果が期待できません。定年を迎えたとき、引き続き会社に必要とされている人材となっていることが双方にとってプラスであり、その為には入社から定年までを視野に入れた中長期的な人事施策に高齢者の再雇用に関する課題を随時反映させていく必要があります。

【図表 3-1-0】 中長期的人事施策のイメージ



高齢期においても求められる人材の育成をめざして（職域と人材）

■ 高齢者活用の基本的考え

再雇用の対象者が以下のいずれかに該当すれば、それほど問題とはなりません、今後対象者が増加することが予想される中、高齢者の経験を活かす職域を新たに創出することも必要となります。

- ① 定年前と同一の職域において即戦力として引き続き活用する(労働力の確保)
- ② 対象者が有する高度な専門性を活用する(技術・技能の継承の役割)

■ 高齢者に適している職域

紡績業においては、製造部門と事務・管理部門では、その職域は大きく異なります。個々の部門ごとに現在の仕事内容を以下の3つの視点で棚卸を行い、高齢者では対応が難しいと思われる仕事についても、仕事の分割や周辺環境の見直し等によって高齢者でも対応可能なところがないかどうかを検討することが重要です。

- ① 高齢者では難しい仕事・身体的ストレスの高い仕事、新たな技術習得が継続的に発生する仕事 等
- ② 知識や技能などがあれば対応できる仕事
- ③ ほとんどの高齢者が対応できる仕事

Check! 「技能マップ」の活用

全社共通の技能マップを作成し、そこに各自の技能の実態を落とし込むことが有効です。

【図表 4-2】 技能マップの書式例

技能者	技能者①	技能者②	技能者③	技能者④	技能者⑤
能力①	C	C	C	B	C
能力②	A	C	A	C	C
能力③	A	B	B	B	C
能力④	B	A	A	B	B
能力⑤	C	C	C	B	C

高齢者の保有する技能の継承や技能の習得、人材の育成に活用できます。

高齢従業員の柔軟な活用をめざして

■ 多様化する雇用形態

- ・高齢者を中心とした子会社を設立しそこに出向するケース
- ・関連会社に出向するケース
- ・人材センターに登録し、そこから派遣社員として働くケース

画一的な人事制度ではなく、多様な雇用形態の中から、会社と高齢者の双方にとって納得できる雇用形態を選択できることが大切です。

■ 多様化する雇用形態・勤務形態

- ・定年退職前と同じ条件のフルタイムで働く
- ・フルタイムで働くが、残業や休日出勤は極力行わない
- ・1日の労働時間を短縮したパートタイムとして働く
- ・勤務日数の少ないパートタイムとして働く
- ・それ以外の「フレックス・タイム勤務」「ペア勤務」「在宅勤務」

多様な勤務体系を導入することで業務の効率化につながることもあり、再雇用制度の導入を機に、職場の「働き方」を見直してみることは有効です。

【図表 5-3】 紡績業における再雇用の勤務形態

(回答：20社)

勤務日	●原則フルタイムであるが、パートタイム勤務もある(8社)
勤務時間	●フルタイム勤務(7社) ●多様な勤務形態も可能とする(1社) (フルタイム以外に、勤務日数が少ない設定や勤務時間が短い設定など)

出典：会員企業アンケート調査（日本紡績協会）

高齢者の能力に応じた賃金、処遇制度の整理

各種制度を活用して労働者の手取り収入があまり減少しないよう配慮が必要です。

【図表 6-2】 60歳以降の収入

$$60歳以降の収入 = 賃金 + 在職老齢年金 + 高年齢雇用継続給付 - 在職老齢年金の支給停止額$$

高齢者が快適に勤務できる職場環境づくり

加齢に伴う体力等の低下を踏まえた職場環境の改善や安全衛生面の配慮、従業員が高齢期を迎えるにあたって、健康状態の把握や将来に対する不安の解消、仕事とどのように向き合うかについて考えるライフプランニングへの取組といった諸条件の整備が大切です。