

スクリーン印刷業高齢者雇用推進の手引き (平成 19 年 10 月)

(東京スクリーン・デジタル印刷協同組合)



ガイドラインについて

>>目次

- 1 スクリーン印刷業における高齢者雇用推進の考え方
- 2 スクリーン印刷業高齢者雇用推進方策
- 3 改正高年齢者雇用安定法に対応した雇用延長制度を整備しよう

スクリーン印刷業は高度経済成長期以降に創業した企業が多く、創業期に採用された従業員を含め、現在50歳代の高齢者が数多く働いています。当冊子ではスクリーン印刷業における高齢者雇用の推進方策を要点毎にコンパクトにまとめています。

■高年齢者の豊富な経験、高度な技術・技能を企業経営に活かそう

①継続雇用後の職務転換

高年齢者の活用にあたっては既に多くの企業で行われているように、高年齢者の保有する能力を十分に活用できるよう、定年年齢以前に就いていた職務を継続して行うことが基本になります。ただし、一部の製版工程や検査工程によっては、加齢に伴う視力の衰えが作業効率の低下に直接結びつくケースもありますので、必要に応じて、在庫管理や印刷助手などの軽作業といった視力の衰えをカバーできるような職種に配置転換することが考えられます。

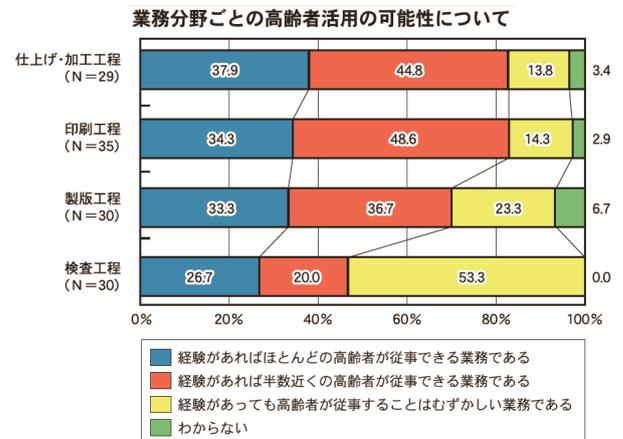
②仕事内容の変化

アンケート結果によると、当業界では、定年を迎えても仕事の内容を変えない企業が6割を超えています。一方、2割の企業は個人により仕事内容を変えており、1割強の企業では定年を迎えると仕事の内容を変えています。

③業務分野ごとの高齢者活用の可能性について

「仕上げ・加工部門」は「経験があればほとんどの高齢者が従事できる業務である」とする回答が多くなっています。これに対して、「印刷工程」は「経験があれば半数近くの高齢者が従事できる業務である」とする回答が多く、

「検査工程」は「経験があっても高齢者が従事することはむずかしい業務である」とする回答が過半数を超えています。



■勤務形態、就業形態を多様化し、高年齢者の雇用機会を拡大しよう

定年を迎えた高年齢者の配置される職務によっては、60歳到達以前と同様のフルタイム勤務制度に加えて、フルタイム勤務ではあるが残業や休日出勤は極力行わない、また、短時間勤務制度といった弾力的な勤務制度を用意することで、高年齢者に対する負荷の軽減と経営の効率化の両立が可能かどうかについて検討することが求められます。一方、高年齢者を配置転換することにより、特定の部門、工程に高年齢者が偏ってしまい、人

構成がいびつになってしまうことも考えられます。こうした場合には、ひとつの仕事を2人の短時間勤務の高年齢者が行うなど、ワークシェアリングの視点を踏まえながら、短日・短時間勤務制度を導入することも検討しましょう。

■職場環境を改善し、身体面の衰えによる作業効率の低下を防ごう

スクリーン印刷の場合は、オフセット印刷と違い、作業担当者の経験や勘、力量に頼る部分が多いことから、加齢に伴う体力等の低下があったとしても、それを技術力でカバーしながら第一線で働いている高齢者が多くなっています。とはいえ、版の移動や印刷物の搬送の際に体力を使うこともあり、体力の低下した高齢者にとっては疲労感の増大、腰痛等を引き起こす要因になりかねません。したがって、これらの負担を軽減する設備を整備・導入したり、既存の設備を改良することが考えられます。職場環境の改善をその職場で働く従業員全員の働きやすさ、ひいては業務の効率化につなげるといった発想が求められます。

事例

D社では、加齢に伴い視力の衰えた再雇用者を検査工程からはずし、在庫管理等、それほど細かい作業のない業務に配置転換することがあります。

■高齢者の能力に応じた賃金制度を整備しよう

定年を境に高齢者の能力や役割、会社に対する貢献を基にした新たな賃金・処遇制度を導入することで、経験豊富な高齢者をその仕事内容や労働時間に応じた賃金で雇用することができます。この場合、たとえ名目賃金が下がったようにみえても、公的給付を受給することにより賃金の補填が可能となり、実質的にはそれほど賃金の目減りがないことを高齢者に理解してもらうことが必要です。

図 印刷業における年齢別所定内給与額



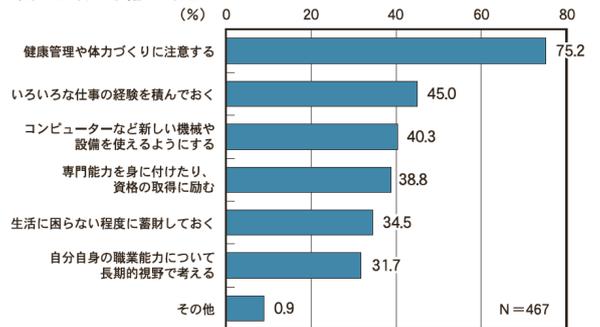
■役職から離脱した者のモラルの維持

役職離脱者のモラル維持のために、どのような役割のもと、どのような仕事に従事させるかが重要です。組織の中で、高齢者に会社が期待している役割を理解させ、高齢者自らが重要または必要と思われる仕事に就かせることが求められます。例えば、印刷工程は2人で組んで作業を行うことが多いので、技術の高い高齢者については、若年労働者と組んで指導、アドバイスを行うインストラクターとしての役割に就いて働いたり、現場作業からは離れ、工場を巡回し、必要に応じて改善指導、また全社的な視野からのアドバイスを担うこと等があり得ます。また、当該高齢者と他の従業員、とりわけ若年層との間でコミュニケーションを密にし理解を深めることが重要です。

■重要なのは、高齢になっても企業に必要な人材であること

60歳以上になっても働くために求められる対処や準備としては、「健康管理や体力づくりに注意する」が8割弱と最も多く、「いろいろな仕事の経験を積んでおく」「コンピュータなど新しい機械や設備を使えるようにする」も4割を超えています。60歳以降の雇用を見据えた従業員一人ひとりの能力開発はもちろん、会社としてもセミナーの開催等により、定年後について検討してもらう機会を設けましょう。

図 日頃の準備や対処



CHECK!

当冊子には賃金シミュレーションが掲載されており、定年後の賃金設計について賃金低下率毎に試算することができます。

