

化学工業高齢者雇用ガイドブック（平成19年12月）

（社団法人日本化学工業協会）



ガイドラインについて

目次

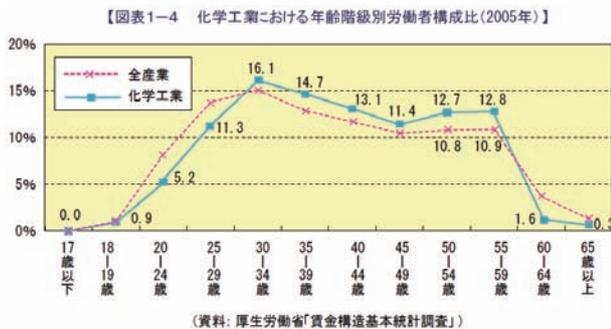
- 第1章 化学工業における高齢者雇用の状況
- 第2章 高齢者雇用に関する制度導入のポイント
- 第3章 高齢者雇用の賃金・処遇制度の整備
- 第4章 高齢者を活用するためのポイント
- 第5章 資料編

化学工業における高齢者雇用の背景と意義、具体的な制度設計、賃金設定、そして高齢者を活用するためのポイントを幅広く豊富な企業事例と共に紹介しています。

化学工業における高齢者雇用の状況

① 高齢化が進む化学工業の労働者構成

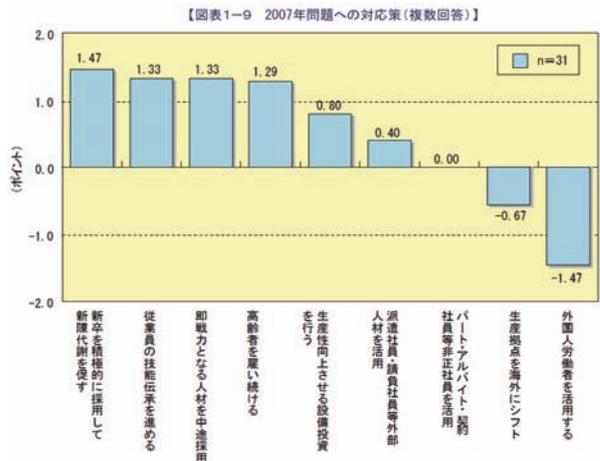
化学工業における2005年の年齢別労働者構成割合を全産業と比較すると、45～59歳の中高齢者の割合が比較的高くなっています。



② 2007年問題への直面とその対応

アンケート調査によると、2007年以降、「団塊の世代」の大量退職を迎えることによる問題（2007年問題）に「直面している」と回答した企業は全体の約半数に上りました。また、今後の労働力の過不足状況については、短期（約1年後）的に見て「不足する」と回答した企業が約3割(29.0%)、また長期（約10年後）では約4割(41.9%)に上っており、短期はもとより中長期的にみても労働力の不足が予想されています。「2007年問題」への対応としては、「新卒を積極採用」「技能継承」「即戦力を中途採用」「高齢者を雇い続ける」などの回答が多くなっており、高

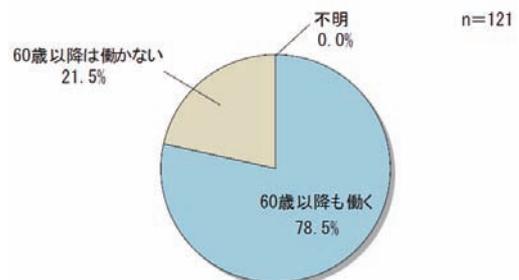
齢者雇用に拘泥せず新卒採用や中途採用を積極化し、高齢者の技能を新しい世代に伝承させていることがうかがえます。



③ 高い就労意欲

従業員アンケート調査によると60歳以降も働くことを希望する50歳代の従業員は全体の8割弱(78.5%)にのぼります。

【図表1-11 50代の従業員の60歳以降の生活(数量回答)】



高齢者を活用するためのポイント

① 高齢者の職域

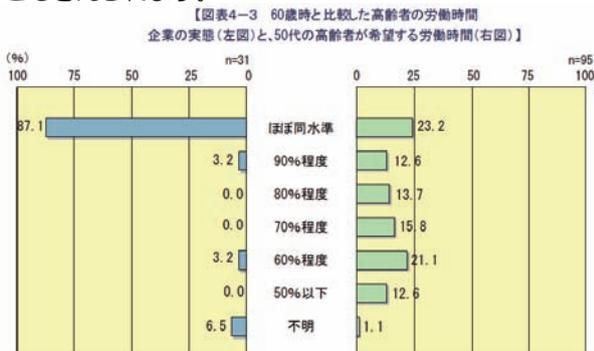
化学工業における従業員アンケートにおいて、定年後の仕事内容の希望を訪ねたところ、50代の回答者では「60歳到達時と同じ仕事内容」は約2割に留まり、一方「60歳到達時の仕事と関連する内容」が約6割に達しています。すなわち、60歳到達時と必ずしも同じ仕事にこだわらなくても、それに近い仕事であれば高齢者は能力を発揮できるといえます。

事例

A社では医薬MR職の高齢者を地域限定で再雇用し、地域の開業医に密着した業務を展開したり、役職定年者にメンターとしての役割を与えることで管理職としての専門能力を活用する等、高齢者の専門能力や人脈を活かした業務を設定しています。

② 多様な働き方

60歳以降の勤務日数・労働時間に対する中高齢者のニーズは多様です。これに対し、企業側は、フルタイム勤務以外にも短時間勤務や短日数勤務といった制度を導入することも考えられます。



(資料: (社)日本化学工業協会『平成18年度化学工業高齢者雇用推進事業報告書』)
④ 化学工業の企業31社と、50代の従業員95人による回答。

③ モチベーションの維持・向上策

モチベーションの維持・向上は高齢者雇用においても重要な位置づけを占めています。ただし、ひと口に「モチベーション」といっても、それに影響する事柄は、賃金など処遇面のみならず、人事評価、仕事内容、役割、職場環境なども挙げられ、企業の特性に応じて様々な角度からの取組が考えられます。

事例

B社では再雇用者にも人事考課を実施しており、3段階の成績に応じて賞与に差をつけています。さらに、賞与だけでなく、再雇用の契約更新にも反映し、緊張感を保っています。

	優	標準	劣
契約更新判断	更新	更新	更新
賞与	基本給 1.2ヶ月	基本給 1.0ヶ月	基本給 0.8ヶ月

また、特殊資格・高度専門能力を有する者や役職者については別途手当を支給しています。

事例

C社では現役時代に実施している目標管理制度を高齢者にも適用し、上期・下期の年2回の業務達成状況を査定して、翌年の再契約時の年収に±3%以内の範囲で年収の更改を実施しています。

④ 技術・技能の継承

2007年以降、団塊の世代が退職し始めるため、企業においては技術や技能の継承が急務になっています。そこで、高齢者を再雇用し、後進の指導や育成を担当させて、これまでに蓄積してきた技術・技能を継承することが求められます。

事例

D社では再雇用者を教育担当者として現場の新人教育やOJT支援を行っています。今後はさらに再雇用者によって、技能・業務マニュアルの作成を予定しています。

⑤ 健康管理への取組

高齢者の健康状態は、再雇用契約の締結・更新の目安にもなるため、定期的なチェックが欠かせません。定期健康診断の受診はもちろんのこと、現場レベルでの日々の健康状態の目配りも重要です。積極的に高齢者に声をかけるなどのコミュニケーションを活性化させましょう。

⑥ ライフプラン支援

従業員にとって定年前後のキャリアイメージは大きく異なります。また、定年後の収入や年金について不安に感じている従業員も少なくないはず。このようなキャリアイメージや定年後の生活設計を明確化させるため、早い段階からのライフプラン支援が有効です。

事例

E社では共済会と労働組合の共催による「ライフサポート研修」を年1回開催しています。40歳以上の社員とその配偶者を対象に夫婦一緒に受講し、夫婦関係の見直しとライフプラン・マネープラン設計をテーマとしています。

CHECK!

当ガイドブックには40にも及ぶ企業事例が掲載されています。いずれも実例を掲載しているため、新たに制度を導入する際に参考になるのではないのでしょうか。

