

染色整理業で働く誇りと喜びを！（平成21年1月）

～染色整理業高齢者雇用推進ガイドライン～（社団法人日本染色協会）



ガイドラインについて

≫目次

- 第一章 なぜ高齢者雇用なのでしょうか？
- 第二章 業界各社の動向は？
- 第三章 継続雇用者を戦力化していくヒント
- 第四章 染色整理業の持続的発展のために
- 補論～ 染色整理業で働く誇りと喜びを！

当ガイドラインでは経営的、制度的、モチベーション的側面から高齢者雇用のありかたを考察しています。継続雇用者を戦力化していくためのヒントを、図表を用いて「見える化」し、同業各社の動向やヒアリング調査等から得た具体的な好事例を交えながら紹介しています。

業界にみる従業員の現況と定年後雇用の企業・従業員の認識構造

■従業員の構成について

当業界の年齢構成は50代が最多で3割、次いで30代が多くなっています。製造部門では50代が33.7%と1/3を占め、これから定年を迎える層が厚いといえます。

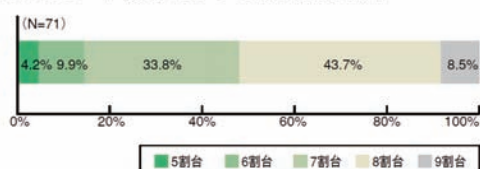
他方、従業員採用数は過去3ヶ年間（H16～H18年）で新規・中途・継続雇用ともに逓増傾向を示していますが、反面、製造部門における正規従業員の過不足感では、若年者（10～30代）の不足感がより高くなっています。

■定年後雇用に対する企業と従業員の認識の比較

アンケートによると、定年後雇用に対する会社側の受け入れ意識は高いものの、「定年後も働き続けたい」と希望する従業員は予想外の6割弱に留まり、その裏付けとなる「定年後就業を希望しない」理由として、人間関係や労働環境の厳しさ、賃金の安さが挙げられています。

また、継続雇用者の賃金は「正社員とは別体系」で「固定給・一律賃金」が多く、その賃金水準は会社側が定年前の5～6割程度と考えているのに対し、従業員は定年前の7～8割を希望する者が多くっており、双方の認識にギャップが見られます。

図表 2-5-5-2：年収がダウンする場合の許容範囲

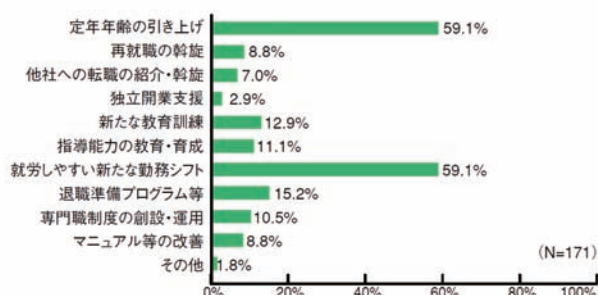


また、継続雇用者を採用する理由として企業側・従業員側とも「経験・ノウハウの活用」「コスト削減」を挙げており、大きな差異はありません。しかし、従業員の定年後の就業希望区分ごとに企業側の期待（考え）と比較すると、「定年まで働きたい」「定年までも働きたくない」という回答者の考え方と企業側の期待（考え）との間にはある種のズレがあることが分かります。

定年後の就業希望区分	定年後も働き続けたい	定年まで働きたい	定年までも働きたくない
従業員の定年後就業に関する希望区分ごとの見方	「後輩への手本、技術・技能の継承」「要因が不足している業務・職種に臨機応変に対応」	「要員不足に臨機応変に対応」	「要員不足に臨機応変に対応」「繁忙期の要員不足への即戦力」
企業側の期待との認識ギャップ	企業側とほぼ同等の考え方	企業側の期待とズレのある考え方	

今後、当業界において高齢者雇用を促進していくためにはこれらの認識の差異を解消し、賃金や勤務形態の抜本的見直し等、できる限り従業員の要望に応じていく必要があります。

図表 2-7：従業員に対する施策について 企業側への要望（複数回答）

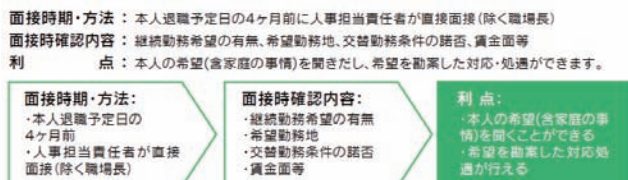


継続雇用者を戦力化していくためのヒント

ここで紹介する好事例はいずれも実例を基にしており、継続雇用者を戦力化していくための具体的な施策とその効果や狙い・利点・メリット等をヒントとして抽出しました。

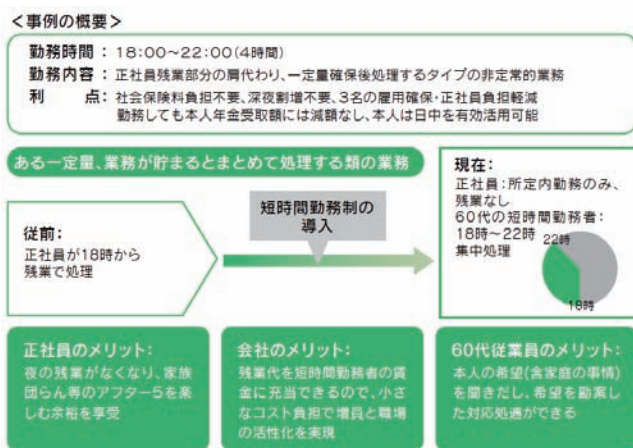
①事前面接の実施（U 社事例）

本事例は、定年を控えた従業員との具体的な面接のやり方を示した事例です。



②短時間勤務制度の施行（V 社事例）

本事例は、非常業務の発生時期を見極めて、60代のうち、短時間勤務希望者をうまく組み合わせた事例です。



③継続雇用後のモチベーション低下緩和策

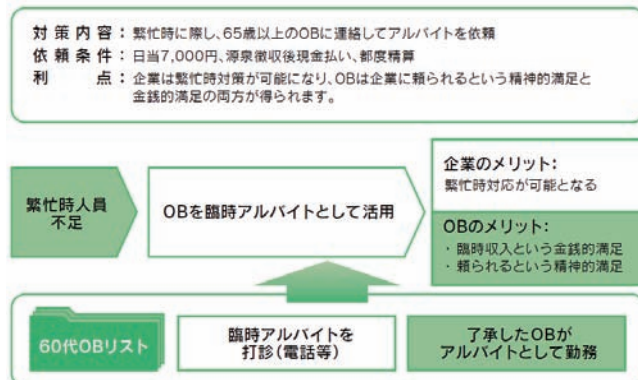
「金一封」のような金銭的対策については、在職老齢年金の支給額が却って減額される可能性があり、せっかくの好意があだになる可能性も「無きにしもあらず」です。そこでこの弊害を除くためのヒントが以下の折衷案です。金一封の代わりにポイントを付与し、最終的に退職するときにポイントを金額換算して支給するという方法です。

事例

- ・業務・業績貢献顕著の程度をポイント化して最終退職時に累積ポイント相当の一時金（第二退職金）を支給する（安心感、ストレス・疎外感等緩和）
- ・ポイント付与時には公の場で責任者が表彰を行い、ポイント贈与状を手交する（モチベーションの高揚）
- ・一時金の場合、在職老齢年金の支給額調整を要する場合があるが、ポイント制の場合はその弊害を回避できるというメリットがある

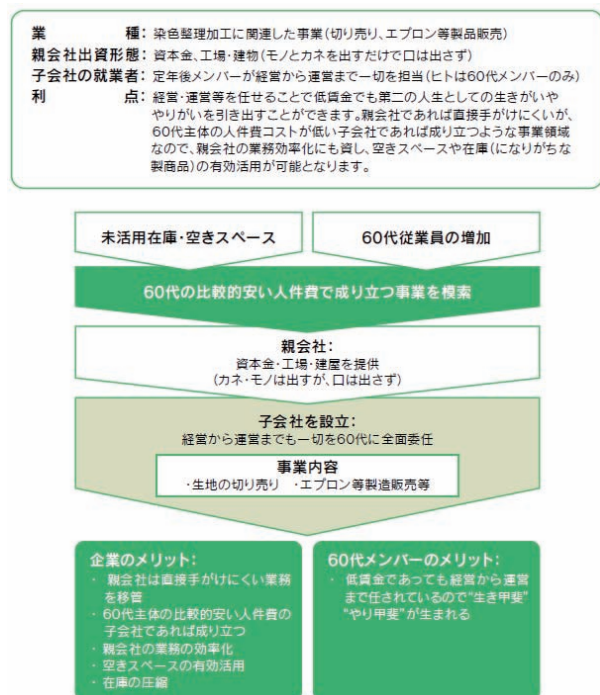
④自社 OB を活用した繁忙時対策（X 社事例）

本事例は、自社 OB をアルバイトとしてプールし、繁忙時対策に活用している事例です。



⑤60代が経営・運営する子会社の設立（W 社事例）

本事例は、親会社が子会社を設立し、運営の一切を60代に任せるという事例です。親会社の遊休資産と60代という相対的に低賃金で高熟練・高ノウハウ労働力に着目し、その活力をうまく引き出そうという施策です。



CHECK!

当ガイドラインの補論では委員会での論点を踏まえた新たな問題提起がなされています。染色整理業に携わる全ての人々が誇りと喜びを持って働くための今、今後の在り方について各社・業界全体への問いかけ、議論を掲げています。

