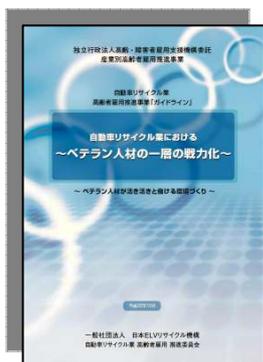


▶ 自動車リサイクル業における ～ベテラン人材の一層の戦力化～

～ベテラン人材が生き活きと働ける環境づくり～

一般社団法人日本 ELV リサイクル機構
自動車リサイクル業高齢者雇用推進委員会



>>目次<<

- 第1章 なぜ高齢者雇用なのでしょう？
- 第2章 他の会社はどうなのでしょう？
- 第3章 ベテランの力を引き出しましょう
- 第4章 公的助成策を上手に活用しましょう
- 第5章 更なる発展を求めて

自動車リサイクル業におけるベテラン人材の一層の戦力化を行うため、同業界がおかれている高齢化の現状と問題点を分析し、経営者向けガイドラインを作成しました。さらに、高齢従業員向けに60歳以降も生き活きと働くための心構え(先輩達のアドバイス)についてまとめています。

第1章 なぜ高齢者雇用なのでしょう？

我が国では人口構造が変化し、少子高齢社会を迎えつつあります。そのため、多くの産業において働く意欲が旺盛なベテラン層の活用が緊急の課題となっています。

また、国の年金制度は支給開始年齢が引き上げられつつあり、定年後の収入空白期間を念頭においた高齢者雇用対策が立法措置と併せて進められてきました。今後は、65歳からさらに70歳まで働ける社会にしていくことが求められるでしょう。

第2章 他の会社はどうなのでしょう？

自動車リサイクル業界全体としては30代や20代を中心とした世代の比率が高く、50代、60代が低いにもかかわらず、20代・30代を中心とした若年層の人材不足感がみられます。

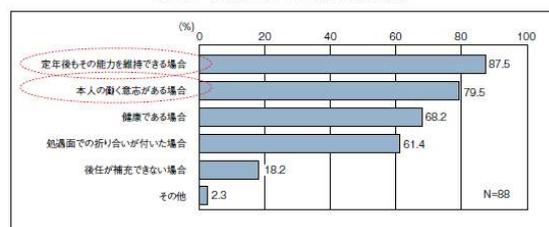
図表1 年代別従業員分布



自動車リサイクル業界では、定年制がある企業は、回答企業の5割強、そのうち3/4は60歳定年となっています。

継続雇用される場合は、本人の能力と働く意思のあることが最も重要です。継続雇用者の賃金はおおむね定年前の7割が最多で、ついで8割、6割の順になっています。

図表4 継続雇用される場合(複数回答)



現在50代の従業員のうち約8割は定年後も働きたいと考えています。また、60代の52%は65歳まで働くことを希望していますが、36%は66歳以上まで働くことを希望しています。希望する主な理由は「収入が必要だから」と、「まだ元気で働けるから」の2つです。

60代従業員によれば、「頑張ったときの処遇」「体力面での配慮」「長年の経験・知識を活かせる機会」などにおいて、企業側の配慮の必要性が窺えます。

