

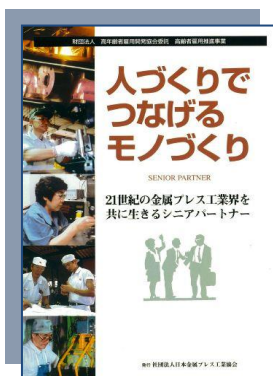
▶ 金属プレス加工業

人づくりでつなげるモノづくり

～21 世紀の金属プレス工業会を共に生きるシニアパートナー～

社団法人日本金属プレス工業協会

金属プレス加工業高齢者雇用推進委員会



>>目次

「21 世紀の経営課題：高齢者雇用を明るい現実とするために」
インタビュー；金属プレス加工業における高齢者活用の必要性和可能性
事例研究；シニアを活用する事業所訪問
他業界での高齢者活用・・・先進事例の紹介
高齢者雇用と助成金の活用「60 歳以降の賃金設計」
情報コーナー

金属プレス加工業における高齢者活用は、課題もありますが、今まで培ってきた技術技能と豊かな経験は、業界の将来を支える大きなメリットとなります。本パンフレットでは、業界における高齢者雇用のあり方についての方向性を示すとともに、経営側の方々の考えるメリットと配慮する点、働く高齢者の方々の仕事観、やりがい等を事例研究として紹介しています。

高齢者活用の必要性和可能性

■業界を取り巻く環境変化

近年、アジア諸国がコスト、品質で大きな競争力をつけ、いまや「安かろう良かろう」の製品へと転身を遂げてきました。こうして、人件費の安い外国で作られた製品に張り合っ、国内製品のコストダウンがこのまま続くと、今後、部品メーカーの研究開発力の低下、設備の維持・更新の困難、といった問題が大きくなり、ひいては働く人々の意欲まですぐことになってきます。日本は安く原料を輸入して、それに付加価値をつけて製品化し、高く外国に売ることによって成り立っている国です。部品メーカーにとっては、お客様の満足が得られるような高付加価値の製品を作るという、企業経営が望まれています。

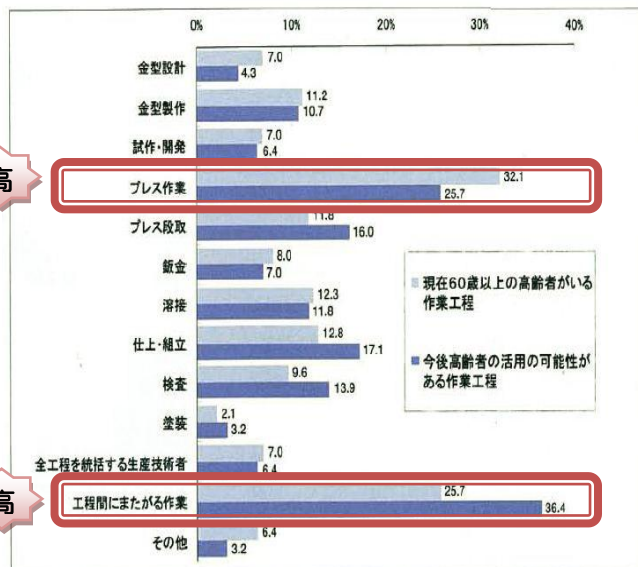
また、製品の付加価値を上げていくためには、技術技能を伝えるべき次世代の人材確保が重要なポイントですが、特に製造業においては若手の採用が非常に困難になってきています。そして、若い人にとって、金属プレス工業界はいわゆる3K、「きつい」「汚い」「危険」もう一つ機械が「怖い」を付け加えて4Kというイメージが強い状況にあります。

もっとドイツのマイスター制度のように国で職能を正しく評価する制度を作るなど、ものづくりを魅力あるものにする仕組み作りが必要です。

■高齢者活用の可能性(平成 11 年実施 事業所調査)

「現在 60 歳以上の高齢者がいる作業工程」の傾向と「今後高齢者の活用の可能性がある作業工程」の傾向についての調査結果は下図のとおりとなります。

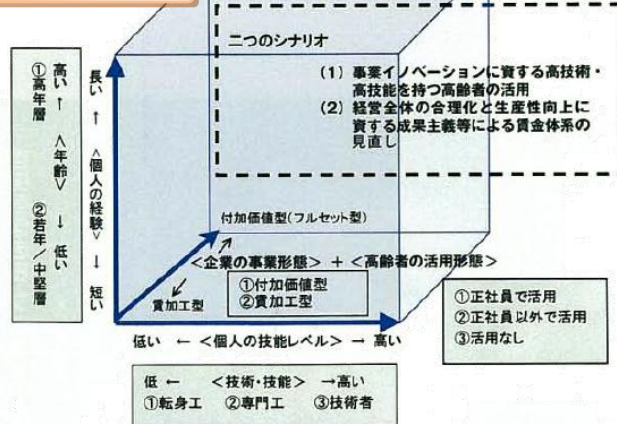
全体的に、「プレス作業」と「工程間にまたがる作業」が他に比べて高く、特に「工程間にまたがる作業」において、今後の活用が期待されます。



■タイプ別従業員活用の具体策

金属プレス業界において、今後、高齢者が活躍していくには、二通りの考え方があります。一つは高齢者の方が持つ技能技術を大いに活用し、後進に技能伝承の作業をしていただく、ということです。もう一つは労務構成上、単純労働という形で、作業を助けていただく、ということで、継続雇用の方と、他業界から転職された方がいます。

高齢者雇用推進の考え方



調査によると、従業員のタイプとして6つあり、1から6のタイプの人を、各企業で適材適所に配置する必要があります。低 ← <年齢> → 高

	若年／中堅層 (45歳未満)	高齢層 (45歳以上)
技術士 (高技能技術)	<タイプ1> 若年／中堅・技術者	<タイプ2> 高年・技術者
専門工 (プレス専門)	<タイプ3> 若年／中堅・専門工	<タイプ4> 高年・専門工
転身工 (他業界から 転身)	<タイプ5> 若年／中堅・転身工	<タイプ6> 高年・転身工

■高齢者活用のメリットと課題

①高齢者を活用する場合のメリット

一つは技術技能伝承の面で、企業資産ともいわれる高度な技術、技能を持った高齢者の存在は大きく、若手の育成には欠かせません。プレス屋さんとしては、金型、研磨、微調整などに関して、高齢の方のこれまでの経験を活かす場面が非常に多く、金型でも、寸法で計れないような微妙な型の調整はデジタル化できない経験値の世界ということで、技術技能的な面のカバーはやはり高齢の方しかできません。また特に突発的なトラブルが発生した時などの対応や予防処置などはまさに経験がものをいいます。

コスト効率の面では、若手の採用難から生じる人手不足の解決方法として、単純労働力としての高齢者も大いに期待されます。

②課題もしくは配慮すべき点

技術技能あつての作業ということで、人によってはややもすると頑なな考えや行動を伴います。そのため上手に接しないと、そっぽを向かれることになって力を発揮していただけない場合もあるため、相手の方に対する十分な理解が必要です。

■高齢者活用推進上の課題と解決の仕方

①採用

やる気と健康状態を見極めることが第一となります。

②教育研修

現場で学んでもらうためには、根気よく指導する心構えが求められます。中には自己流で、決められた通りにやることは苦手という人もいるので、それを理解した上で取り組むことが必要です。

③職務配置

若手や中堅をバックアップしてくれるような体制作りのほか、高齢者ばかりの職場作り、たとえば中堅の管理者がいて全員が肩書なしで楽しく仕事ができるようなものなどがあげられます。

事例研究：シニアを活用する事業所訪問

実際にどのような高齢者の方がどのような立場で働いているのか、以下7事業所の事例を紹介しています。

<掲載事例>

事例1)再雇用者に役割意識を持たせ、労働意欲を向上している事例。

事例2)のびのびした社風の中で、ITを駆使して高齢者が若手をリードしている事例。

事例3)品質検査40年、趣味と仕事を自然体でこなす女性技術者の事例。

事例4)4M(マン(人)、マシン(機械)、マテリアル(素材)、メソッド(方法))に目を光らせ、顧客と現場のパイプ役として高齢者が活躍する事例。

事例5)高齢者プロジェクトの成功で60代の職場にゆとりを持たせている事例。

事例6)設計開発力を若手に伝える技術顧問として、高齢者が活躍する事例。

事例7)100%再雇用で次世代に技能をつなぐ事業所の事例。