

▶ 漬物製造業

高齢者雇用推進ガイドブック

～高齢者のパワーを最大限に活かす！これからの時代の高齢者雇用～

全日本漬物協同組合連合会
漬物製造業高齢者雇用推進委員会



＜ツール集(別冊)＞

>>目次

- I. 漬物製造業と高齢者雇用
 - II. 漬物製造業が高齢者雇用を進める上での5つの重点課題
 - III. 漬物製造業の高齢者雇用の4タイプ
 - IV. 高齢者雇用推進のヒント(事例集)
- 参考: 高齢者雇用に関する情報収集先、相談先

漬物製造業では古くから高齢者の力を上手に活用してきた業界ですが、高齢者雇用の進め方の違いによって、各社における重点課題は異なります。本ガイドブックでは、「高齢者雇用の現状診断チェックリスト」を活用して自社のタイプ診断を行い、タイプ別による重点課題を把握することができるほか、課題別に所属員企業による高齢者雇用の取組事例(25事例)を紹介しています。また、これから定年を迎える従業員向けに、別冊として高齢期のワークライフを充実させるためのツール集もご用意しています。

漬物製造業と高齢者雇用

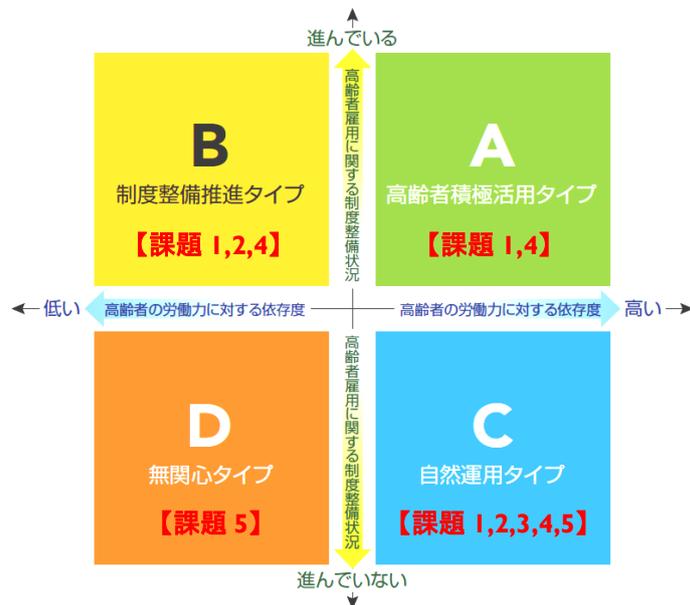
漬物製造業では、多くの高齢者が漬物製造の職場で活躍しています。漬物製造業で働く高齢者に、今の仕事に対する満足度についてアンケートでたずねた結果、「満足している」と回答した割合は71.2%と高く、それぞれの職場でいきいきと働いている姿がうかがえます。

このように、漬物製造業は、高齢者がいきいきと活躍できる土壌がある業界であり、高齢者雇用は、漬物製造各社にとって、馴染みやすい課題だといえます。



漬物製造業の高齢者雇用の4タイプ

漬物製造各社がこれからの高齢者雇用を考えていくためには、現状の自社の高齢者雇用のタイプを把握し、何が自社にとっての重点課題なのかを考えていくことが大切です。そこで、漬物製造業における高齢者雇用の進め方については、下図のように、横軸「高齢者の労働力に対する依存度」と縦軸「高齢者雇用に関する制度整備状況」の2つの軸によって、4つのタイプに分類することができ、それぞれ高齢者雇用推進上、前述の重点課題があげられます。



高齢者雇用を進める上での5つの重点課題

漬物製造業における高齢者雇用の実態を調査し、その結果をもとに、各社が高齢者雇用を進める上での重点課題を次の5つに整理しました。(対応事例は裏面のとおり)

重点課題	対応事例
課題1. 高齢者の職業能力向上	①～③
課題2. 若年者の育成に高齢者のマンパワーを活用	④～⑥
課題3. 高齢者が働きやすい職場づくりを通じて生産性の高い職場を実現	⑦～⑨
課題4. 高齢者の雇用管理のレベルアップに取り組む	⑩～⑳
課題5. 高齢者雇用に関する情報を収集、活用	㉑、㉒

高齢者雇用の4タイプにおけるそれぞれの企業の特徴は次のとおりです。

A. 高齢者積極活用タイプ

高齢者の労働力に対して高い期待(依存度)を持っており、高齢者が十分に能力を発揮し、安全かつ安心して働き続けられるように、様々な工夫や改善を積極的に推し進めています。

B. 制度整備推進タイプ

高齢者の労働力に対する期待(依存度)が「高齢者積極活用タイプ」の企業に比べて高くないことから、高齢者のモチベーション向上や仕事に対する意識改革が大きな課題になります。

C. 自然運用タイプ

高齢者の労働力に対する期待(依存度)は高いのですが、高齢者の労働力を戦略的に活用していくという面では、検討する余地が十分ある状態です。

D. 無関心タイプ

現在、自社に高齢者がいない、あるいは若い従業員しかいないため、高齢者雇用のテーマについて関心が薄い状態です。

Check !



<高齢者雇用の現状診断チェックリスト>

前述では、漬物製造業における高齢者雇用の4タイプについてふれたところですが、まず自社の高齢者雇用は、どのタイプにあてはまるのか(あるいは近いのか)、傾向を把握するため、設問1~5の四肢択一方式による簡易的な自己診断チェックリストをご用意しています。

【設問】

設問 1~5 について、それぞれの選択肢から自社の状況に最もあてはまるものを1つずつ選んで○をつけます。

設問5. 高齢者雇用の方針について、最もあてはまるもの1つに○をつけてください

選択肢(①~⑳のうち、1つだけ選んで○をつけてください)

① 高齢者雇用を積極的に進めていくことが自社の方針として明確になっており、そのことを社内の全従業員に浸透させるよう努力している

② 高齢者雇用を積極的に進めていくことを自社の方針として整理しているが、そのことを全従業員へ浸透させる取り組みはあまり行っていない

③ 高齢者の雇用について特に会社の方針は定めていない

④ 自社には高齢者がいないのでよくわからない

【集計表】

設問 1~5 で、それぞれ 1 つずつ選んだ選択肢の番号と同じ番号を下表で確認して○で囲み、縦方向にその数の合計を出します。○の数が最も多いものが、自社のタイプとなります。

設問番号	高齢者雇用の4タイプ	A. 高齢者積極活用タイプ	B. 制度整備推進タイプ	C. 自然運用タイプ	D. 無関心タイプ
設問 1		①	②	③	④
設問 2		⑤	⑥	⑦	⑧
設問 3		⑨	⑩	⑪	⑫
設問 4		⑬	⑭	⑮	⑯
設問 5		⑰	⑱	⑲	⑳
合計		個	個	個	個

高齢者雇用推進のヒント(事例集)

漬物製造業が高齢者雇用を進める上での5つの重点課題]について、それぞれの課題ごとにヒントとなる事例を紹介しています。事例のポイントについてもふれていますので、以下の事例(ケース)一覧表をもとに本文をご覧ください、自社で取り組みの際の参考にしてください。

課題	事例(ケース)
課題 1	① 再雇用後も仕事ぶりを評価し時給に反映する ② 若い人とのペア勤務態勢 ③ 評価と連動した多能工化教育
課題 2	④ 若年者の育成を高齢者に任せる ⑤ 作業マニュアルの要約版を現場教育で活用 ⑥ 業務の引き継ぎを計画的に実施
課題 3	⑦ 高齢者や女性の視点で実施している業務改善 ⑧ ヒヤリハットと改善提案による業務改善の推進 ⑨ 高齢者が簡単にパソコン操作できるように工夫
課題 4	⑩ 高齢者の仕事ぶりや健康状態をよく見極め、働き方を調整 ⑪ 自己都合を優先して働ける柔軟な勤務形態を支える高齢者のマンパワー ⑫ 定年後の処遇に連動させた職能資格制度 ⑬ 目標管理制度の評価が定年後の処遇に連動 ⑭ 定年以降も処遇はスライド ⑮ 高齢者の新たな役割を創出 ⑯ 営業担当者は定年後ピッキング業務を担当 ⑰ 営業担当者は、55歳以降は営業以外の部署へ配置転換 ⑱ 営業担当者には再雇用後も営業を続けてもらう ⑲ 定年後の職種は本人の体力や能力を考慮 ⑳ 定年前の面談により定年後の不安を軽減 ㉑ 社会保険労務士資格を持つ社員が相談や質問に答える ㉒ 高齢者を対象にした相談窓口の設置 ㉓ 健康管理チェックリストによる日々の健康管理
課題 5	㉔ 経営者自らが高齢者雇用に係わる情報を収集 ㉕ 経営支援に係わる情報を上手に活用し、高齢者の処遇のしくみを作る

高齢期のワークライフを充実させるために(別冊ツール集)

別冊は、高齢従業員の教育用ツールとして活用できます。

ツール	内容
ツール1	定年前から取り組んでおきたい準備
ツール2	職場で必要とされる高齢者になるためのチェックリスト
ツール3	育成の上手な高齢者の特徴