

## ▶ 鑄造業

# 高齢者雇用推進の手引き

～これからの高齢社会における鑄造業の明るい未来へ～

一般社団法人 日本鑄造協会  
鑄造業高齢者雇用推進委員会



### >> 目次

- 第1章 高齢化の進行と高齢者雇用に向けた社会的な要請
- 第2章 鑄造業における高齢者雇用の現状と課題
- 第3章 鑄造業界における高齢者の活用に向けた具体的方策

すでに多くの高齢者が働いている鑄造業界では、高齢者の役割を明確化し、世代間の相互啓発を推進しながらモチベーションを管理することが大切です。そのために、負荷を軽減し、健康と安全に配慮した柔軟な働き方が出来るようなヒントについて具体例を交えて紹介しています。

本手引きでは、高齢者雇用を進めるにあたって、具体的にどのような視点や枠組みに基づいて進めていったらよいのか考えるヒントを見出すチェックリストがあります。それぞれの項目に関する情報は本手引きの関連ページを記載してありますので、併せて参考にしてください。

### 第1章 高齢化の進行と高齢者雇用に向けた社会的な要請

わが国の人口はすでに減少し始めており、今後とも減少することが予測されています。一方、高齢化率は右肩上がりです。今後、少子高齢化の影響がより顕著になり、鑄造業界においても、この影響は避けられない状況に置かれることになります。

さらに、年金の支給開始年齢の段階的引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職ができない場合、無年金期間に無収入となる可能性が生じてしまいます。こうしたことから平成25年4月から希望者全員の65歳までの雇用確保がより厳格化された高齢者雇用安定法が施行されました。

### 第2章 鑄造業における高齢者雇用の現状と課題

鑄造業で働く従業員の年齢構成をみると、全従業員のうち60歳以上が15.5%を占めています。これを全産業と比較すると、鑄造業界は他産業よりも5ポイント程度多く、鑄造業界は他産業と比較して多くの高齢者が働いていることがうかがえます。鑄造業界で働く50歳代後半の従業員に、現在働

ている会社で何歳まで働きたいかを聞いたところ、60歳代後半までは働きたい従業員が36.4%、働けるうちは働きたい従業員は29.9%となっています。こうした従業員の出来るだけ長く働きたいという意欲に対していかに応えていくのか、高齢になっても第一線で活躍できるような取り組みの継続、また、新たなしくみづくりがますます重要になっています。

すでに多くの高齢者が働いている鑄造業界ですが、問題がないわけではありません。経営者、従業員ともに多く挙げられた問題点としては、高温、騒音、粉塵、重筋労働等の作業環境の問題及び賃金の低下によるモチベーションダウンの問題、安全管理、健康管理があります。一方、こうした問題に加えて、従業員からは、経験や技術・技能を活かせる職域が少なくなっているといった指摘も挙げられています。高齢者雇用推進に向けた中期からの取り組みとしては、多能工としての育成や資格取得の奨励に既に取り組んでいる企業が多くなっています。また、今後必要な取り組みとしては、技能継承のための「教え方」を習得するための教育研修や65歳までの雇用を見据えた賃金制度の見直しが挙げられています。

高齢期の取り組みとしては、肉体的負荷の軽減や高齢者と若年者との作業分担、能力評価の実施、また、健康管理や安全対策を行っている企業が多くなっています。一方、今後必要となる取り組みとしては、作業環境の改善が多くなっています。

従業員のできるだけ長く働きたいという希望に合わせるために、まずは65歳までの雇用機会の確保を確実なものとしていくことが求められます。そのためには、職業経験の中で培った能力を十分に発揮できるように、安全対策、また、日々の健康管理についてこれからも積極的に進めていくことが重要です。あわせて、賃金については高齢者のモチベーションと密接にかかわってくるので、企業としての方針を持ち、高齢者のみならず広く従業員の理解を深めることが重要になります。また、鑄造業界においては今後若年者の採用と定着、育成が重要な課題であることから、高齢者の保有する高い技術・技能を若年に継承するとともに、仕事に対する姿勢や心構え、鑄造業の仕事のやりがい等についても若年者に伝えていくことが求められます。一方で、高齢者雇用問題に対する対策は高齢者になってからでは遅い側面もあるため、あらかじめ60歳以降も働くことのできる能力を身につけておくことや健康管理に関する取り組みなど、若いときからやっておかなければならないことも多くあります。

### 第3章 鑄造業界における高齢者の活用に向けた具体的方策

#### ① 高齢者の役割・期待の明確化

鑄造業界で働いている高齢者の職域を見ると、自身の保有する技術・技能・経験を活かした職人として働いている方が多くなっています。その中でも今後は特に、若手社員に対する技術・技能の継承やサポートといった、育成に資する役割に就くことが求められます。併せて、仕事に対する姿勢や心構え、鑄造業のやりがい等についても伝えていくことが重要です。

#### Check !

本手引きでは、技能継承の進め方についてステップの図解やツールの紹介も行っています。



#### ② 高齢期においても働き続けるための能力開発

高齢者が企業の求める役割に就くために、若い内から多能工化の推進や資格取得の奨励等によ

る技術・技能の向上に取り組む必要があります。鑄造業界では、チーム制の採用やローテーションの実施により多能工化の推進を図っている企業やQCサークル等小集団活動により相互啓発的に技術・技能の継承を行っている企業が少なくありません。

#### ③ 高齢者のモチベーション管理

高齢者に限らず働く意欲ややりがい、モチベーションを左右する大きな要素の一つに賃金があります。実態として、多くの企業では定年前後で賃金を下げていますが、これにより高齢者のやる気が下がってしまうと、高齢者の持つ技術・技能等を活かすことができません。こうした状況を未然に防止するためには、能力評価や査定を行い、その結果を賃金に反映させること等が考えられます。

#### ④ 職場環境の改善・安全対策・健康管理対策の取組み

高齢者の就業にあたっては、加齢に伴う体力の低下など留意すべき点も少なくないことから、一般の従業員以上に安全面の対策や職場環境の改善、健康管理対策は欠かすことのできない課題です。とりわけ鑄造業界においては、粉塵の発生等により呼吸器への負担が大きくなったり、あえて照度を低く抑えている工程があるため視覚負担が大きくなったり、また、騒音の発生もあることから、肺診断、視力診断、聴力診断については特に重視しなければなりません。

#### ⑤ 柔軟な勤務体制づくり

高齢者が増加すればその分若年者の採用を控えざるを得ないといった声も聞かれます。若年者の採用が停滞すると年齢構成がいびつになり、また、世代交代が進まないといった経営にとってのデメリットもあることから、企業の持続的発展といった観点から、増加する高齢者が新卒採用に悪影響を及ぼさないように配慮することが求められます。そのためには、短日・短時間勤務でも可能な仕事や役割を開発して、高齢者を充てるといったことが考えられます。

#### ⑥ 高齢期の働き方に対する意識改革

年金の支給開始年齢の引き上げ、また、希望者全員の継続雇用制度の厳格化などもあり、従業員の職業生活がいままでよりも長くなることが想定されます。したがって、60歳以降も働くにあたっての心構えや中年期に求められる意識改革の取り組みについて、従業員一人ひとりが自分の問題として考え、企業としても支援していくことが今まで以上に求められます。また、定年到達以前、高齢に至ることにより広がる不安を解消するために、定年以降の就労に関して事前に考えてもらう機会をつくり、広い意味で高齢期の働き方や生き甲斐、資産管理、生活設計など定年後の人生等について考えてもらうような生活設計教育、キャリアデザイン研修、ライフプラン研修などへの受講を奨励することが考えられます。