

▶ 牛乳・乳製品製造業

高齢者雇用推進の手引き

～ベテランの知識・経験はかけがえのない企業の宝

職場に輝きと活力をもたらそう～

全国乳業協同組合連合会
牛乳・乳製品製造業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1章 高齢者の活用が求められる背景
- 第2章 牛乳・乳製品製造業における高齢者雇用の現状と課題
- 第3章 牛乳・乳製品製造業界における高齢者の活用方法
- 第4章 高齢者雇用に関する情報一覧

近年、中小乳業界では、他業界より比較的高齢者の雇用が進んでいます。しかし、労働条件等における課題も多いため、業界として今後どのようにこれらの課題を克服し、環境を整備していくかが強く求められます。こうした状況を踏まえ、当手引きでは、牛乳・乳製品製造業における高齢者について、まずどのような問題があるのか洗い出し、例えば新しい衛生管理基準への順応や現役世代との分業の方法など、高齢者の活用方法について事例を交えながら紹介しています。

牛乳・乳製品製造業における雇用の現状と課題

●現状

当業界では、すでに多くの中高年齢者が働いています。年齢構成の比率は右図のとおりです。



全産業について、厚生労働省「平成 20 年度高年齢者雇用実態調査結果」と比較すると、60 歳以上の労働者割合は本調査結果の方が 5 ポイント程度多くっており、他産業と比較しても多くの高齢者が働いていることがうかがえます。少子高齢化が急速に進行するなか、高齢になっても現場の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。

定年後も引き続き働いている方が満足している点

1. 若い人など他の年齢層との人間関係に満足している
→肯定割合（「非常に満足している」＋「概ね満足している」）が 87.8%
2. 仕事の内容に満足している
→肯定割合（「非常に満足している」＋「概ね満足している」）が 87.7%

定年後も引き続き働いている方が満足していない点

1. 給与のしくみ・決め方や評価の仕方に満足していない
→否定割合（「あまり満足していない」＋「全く満足していない」）が 45.8%
2. 給与や賞与の額に満足していない
→否定割合（「あまり満足していない」＋「全く満足していない」）が 43.7%

●課題

高齢者が働くにあたっては、例えば次のような問題点があげられます。

- ① 賃金が下がるのでやる気が下がってしまったり、責任ある仕事をいやがる。
- ② 副原料の運搬や注入、製品の積み込み時などに重労働が発生したり、立ちっぱなしの作業が多いので、体にこたえる。
- ③ 品質検査担当者などは老眼等により細かい作業が苦手になる。
- ④ 工場内の温度が高かったり、冷蔵施設への出入りなどにより寒暖差が発生し、体調管理が難しい。
- ⑤ HACCP(食品の製造・加工工程のあらゆる段階で発生する恐れのある微生物汚染等の危害をあらかじめ分析し、その危害を防止するための重要管理点を定め、これを連続的に監視することにより製品の安全を確保する衛生管理の手法)など、新たな知識や技術に対応できない、対応しようとしていない。

一方で、当業界で働く従業員がしてほしい取り組みとしては、再雇用期間満了時の一時金の支給や、再雇用後の昇給等賃金に関する希望が多くなっていますが、それ以外にも、50 歳代のうちから定年後の働き方に対して考えるような研修に対するニーズが多いことが特筆されます。

牛乳・乳製品製造業における高齢者の活用方法

こうした問題を克服し、当業界において、今後さらなる高齢者雇用を推進していくためには、以下のような対応が重要です。

①高齢者一人ひとりの適性、就労ニーズに応じた職場の提供、負担軽減

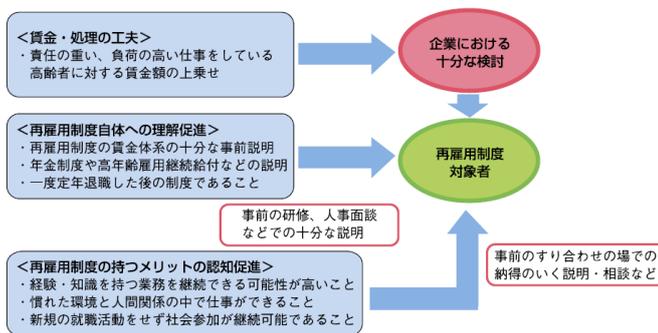
異動や、短日・短時間勤務制度の導入などについても配慮することや、あらかじめ高齢者の働きやすい職場環境の整備を今まで以上に行っていくことが必要となります。

事例

- ・今まで一人でやっていた仕事を2つに分けて、負荷の低い仕事を高齢者が行うようにした。
- ・定年を迎える前から加齢による体力等の変化に応じて、その人にふさわしい仕事に徐々にシフトしていった。
- ・管理職が年齢を経るにしたがって、自身が高齢になった時のことを考え、こういう仕事は高齢者にできる、高齢者の方がふさわしい、といったような考えに基づき高齢者でもできる職域を開発していった。
- ・勤務時間を短くすることで負荷を下げた。

②高齢者の賃金・処遇と働く意欲、モチベーションの維持・向上

賃金設定における賃金と公的資金の組み合わせに対する考え方の整理と必要に応じて賃金制度を見直すことで、高齢者のモチベーションの維持・向上を図っていくことが求められます。あらかじめ、賃金はもちろん、再雇用後に就いてもらいたい仕事や役割、労働時間等を伝え、話し合うことで、本人の希望と会社としての考え・要望とをすり合わせておくことが効果的です。一方、賃金や賞与の支給方法を工夫したり、金額を再雇用者の能力によって変えたりすることで、働く意欲やモチベーションの維持を図ることも考えられます。下図は賃金・処遇の再検討と制度理解のための説明を図解したものです。



③高齢者の人口差が広がることを前提とした作業環境の改善

当業界は製造ラインの機械化などにより重労働といえるような業務は減っており、特に高齢者が働くことに対して支障はないといった指摘があります。

本来、安全衛生、職場環境の改善といった取り組みは、特に高齢者に限定して行われるものではなく、加齢に伴う安全の徹底や負荷軽減を実行する中で、結果として高齢者にとっても働きやすい作業環境となるようにすべきでしょう。

ただし、今までは体力面の不安などから再雇用を希望しなかった者が、今後、年金の支給開始年齢の引き上げ等を受けて、再雇用を希望するといった事態が想定されます。したがって、高齢者の体力面等の個人差が広がることを前提として、作業環境改善や低温作業にかかわる各種改善、作業時間への配慮などを行っていくことが求められます。

④高齢者に求められる意識改革

HACCPの導入など、以前とは考え方や方法が変わってきているにもかかわらず、昔ながらの自分のやり方に固執し、新しい方法を受け入れることのできない高齢者には、こうした考えを持たせないような高齢期に至るまでの衛生観念に関する意識の高揚、そのための取り組みが重要になることはいうまでもありません。

高齢になっても働き続けることを可能にするためには、世の中の流れに応じて、新しいやり方を素直に受け入れる柔軟性が不可欠であることを、日頃から従業員に徹底させておかなければならないのです。

⑤高齢に至るまでに求められる取り組み

高齢に至ることにより、広がる不安をできるだけ解消するために、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ったり、広い意味で高齢期の働き方や生きがい、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キャリアデザイン研修、ライフプラン研修等についても実施・充実することが考えられます。

当業界においても、50歳代から定年後の働き方に対して考えるような研修等の機会を与えてほしいといった従業員の声が多く挙げられています。

Check !

定年前研修の内容例

再雇用を円滑に進めるには、高齢者に社内の制度や社会保険制度等への理解を深めてもらうことが重要です。ここでは、定年前研修の内容の例を紹介します。通常は、定年の58～59歳時点（定年の1～2年前）に行う企業が多いですが、なかにはそれ以前の段階から数回行う企業もあります。

55歳時点（定年の5年位前）で行うケース

- ①年金・雇用保険制度の説明
- ②賃金と年金等の受給額のイメージ
- ③健康管理
- ④ライフプランの設計、必要となる生活資金額
- ⑤雇用延長の希望確認

58～59歳時点（定年の1～2年前）で行うケース

- ①賃金と社会保険の関係
- ②賃金と年金等の受給額のシミュレーション
- ③健康管理
- ④生活資金
- ⑤雇用延長の希望確認、希望する働き方