

▶ 金属熱処理業

高齢者雇用推進の手引き

～高齢者の方にいきいきと働いてもらうために～

日本金属熱処理工業会
金属熱処理業高齢者雇用推進委員会



<従業員向け(別冊)>

>>目次

- I 金属熱処理業における雇用環境と高齢者の活用の考え方
- II 金属熱処理業における高齢者の活用方策
- III 参考資料

金属熱処理業界は、わが国のものづくりを支えるサポーティングインダストリーとしてなくてはならない存在ではありますが、一方で、職場環境などの問題から、企業によっては若年者を引き付けることが難しいといった声が上がっています。そこで、当業界で数多く働いている高齢者のさらなる活躍の場を創出していくことで、従業員すべての働きがい、働きやすさの向上につながっていくという発想が求められます。企業向けの手引きでは高齢者の活用方策について紹介するとともに、別冊の従業員向けの手引きでは、早期から高齢期の働き方や生活設計を考えるためのポイントをまとめております。

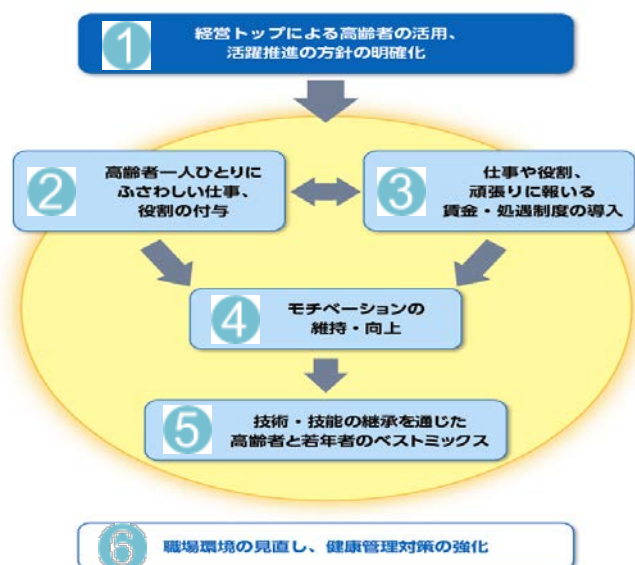
金属熱処理業における雇用環境と高齢者の活用の考え方

少子高齢化の進行の下、金属熱処理業界における重要な経営課題として、若年者や女性の採用・定着を図るとともに当業界において数多く働いている高齢者のさらなる活躍の場を創出していくことが今まで以上に重要になってきます。

そこで、高齢者の活用を従業員すべての働きがい、働きやすさの向上につなげていくという発想が求められます。

金属熱処理業における高齢者の活用方策

高齢者の活用方策について、以下の6つのステップを追って解説します。



方策 経営トップが高齢者の活用、活躍推進の方針を

① 明確に打ち出す

高齢に至っても活躍できる従業員を育成するために、会社が求める高齢従業員像をあらかじめ明示します。

方策 高齢者一人ひとりにふさわしい仕事、役割を付与する

高齢者一人ひとりの能力や適性に応じて仕事、役割を付与し、高齢者の能力を最大限発揮させていくことが前提条件となります。

📖 ポイント

- ✓ 企業が高齢者に求める仕事や役割、期待を設定する
- ✓ 高齢者一人ひとりの能力や適性、就労ニーズに応じた「働き方」で働いてもらう

方策 仕事や役割、頑張りに報いる賃金・処遇制度を導入する

厚生年金の支給開始年齢の引き上げ、また、高齢法改正に伴う希望者全員の継続雇用の義務化により、継続雇用希望者の増加が見込まれ、それにより人件費の上昇等が想定されます。したがって、高齢者一人ひとりの仕事や役割に応じた賃金・処遇制度の整備、必要に応じて65歳までの雇用を前提とした賃金カーブの見直し等が必要にな

ります。また、公的給付と賃金との関係についても見直すことが求められます。

ポイント

- ✓ 賃金設定に対する考え方、賃金体系を明確にする
- ✓ 人事考課を実施し、考課結果を処遇に反映させる
- ✓ 65歳までの雇用を前提とした賃金制度の整備
- ✓ 賃金・処遇制度の見直し

方策 4 高齢者のモチベーションの維持・向上を図る

技術者・管理職経験者等会社にとって欠かせない人材の定年到達後のモチベーション管理が重要になります。高齢者と中堅・若手社員との良好な人間関係をいかに構築していくか、特に技術・技能や働くにあたっての心構え、また、仕事のやりがいをいかに中堅・若手社員に伝えていくか、そのためのしかけづくりが求められます。高齢者と中堅・若手社員で仕事を分かち合うことにより、育児・介護等による「時間的制約のある社員」の労働日数や労働時間を短くし、ワーク・ライフ・バランスの推進等働きやすい職場をつくっていくことがこれからの企業経営を考えるにあたって重要な課題となります。

ポイント

- ✓ 会社からの期待を目に見える形で表現する
- ✓ 年下の上司への対応、肩書を外れた場合の職場でのありようを学ばせる
- ✓ 高齢期の働き方や処遇について予め十分に話し合う
- ✓ ワーク・ライフ・バランスの推進により安心して働くことができる会社、職場をつくる

方策 5 技術・技能の継承を通じた高齢者と若年者のベストミックスを図る

金属熱処理工程の中で熟練者の経験と勘に頼らざるを得ない工程・作業の「見える化」を図るとともに、中堅・若手社員に熟練者の保有する技術・技能を継承することも今まで以上に高齢者の重要な役割になります。当業界において既に多くの企業が取り組んでいるように、若年世代のうちから多能工化を進めたり、資格取得に努めることで技術・技能の向上に取り組むといった長期的観点に立った能力開発が今まで以上に重要になります。

ポイント

- ✓ 技術・技能、仕事に対する姿勢や心構えの継承を企業の発展につなげる
- ✓ 技術・技能の円滑な継承の進め方
- ✓ 長期的な視点に立ち、若い時から技術・技能の向上、資格の取得に取り組む
- ✓ 技能継承の進め方

方策 6 高齢者が能力を十分に発揮できるような職場環境の見直し、健康管理対策の強化に取り組む

高齢者にも働きやすい職場をつくり、高齢者の活躍の場を増やすことが結果として若年者、女性にも働きやすい職場づくりにつながっていくという発想が求められます。今後親族の介護に従事する高齢者が増えることも想定されることから、「仕事と介護の両立」等、高齢になっても安心して働くことができる会社、職場づくりを行っていくことも重要になります。

ポイント

- ✓ 高齢者の負荷を軽減し、職場環境の改善、安全対策を充実させる
- ✓ 高齢者に対する健康管理を徹底する

Check !

<本書の特徴> 方策別に対応する事例の掲載

本書では、金属熱処理業における高齢者の活用方策について提言を行っておりますが、方策別に対応する事例として、25事例(うち、他業界から3事例)を紹介しております。是非、自社で取り組みを行う際の参考にしてください。

▼本文

任や会社に対する貢献度に応じた賃金を。 →事例3 他業種事例1、他業種事例2

ことで、高齢者の納得性を高めることが

▼事例

対応

事例3 60歳になると業務の負荷が軽くなる分、給与が若干下がる

定年年齢は65歳であるが、賃金体系は、60歳までは在籍年数に応じて少しずつ昇給していく基本給をベースに、業務内容や業務量に応じた職能給、資格取得等に応じた資格給が合わせて支給される形となっている。60歳になると基本給の昇給が止まり、業務の負荷が軽くなる分、職能給が下がることになり、給与が若干下がることになる。賞与については、60歳以降についても定額の上、支給している。

事例1 ある大手化学メーカーでは、継続雇用者の従事する仕事内容に応じて3つの選択肢を用意している

コース	従事する仕事	年 収
エキスパートコース	技術・技能、知識の継承を目的(本部長・部長クラス)	月額賃金:約24万円+賞与:年間3ヶ月+α(固定) ≈約360万円+α
スペシャリストコース	長期間の実務経験により生産性が高い者(課長クラス以下)	月額賃金:約20万円+賞与:年間2ヶ月+α(固定) ≈約280万円+α
シニアコース	短期間で習得できる定型的業務	月額賃金:約16万円+賞与:年間2ヶ月+α(固定) ≈約224万円+α

高齢になってもいきいきと働くために【従業員向け(別冊)】

別冊は、金属熱処理業で働く方々が若いときから取り組んでおきたいことや、あらかじめ高齢期の働き方や生活設計を考えておく際のポイントをわかりやすくまとめています。

ポイント

- ✓ 65歳まで働かなければならない時代がやってきます
- ✓ 経験を活かしてどんな仕事も精一杯働きましょう
- ✓ 健康管理に注意して自分の持つ力を発揮しましょう
- ✓ 職場になくてもはならない人であり続けるための心構え
- ✓ 定年以降のマネープランをイメージしておきましょう