

▶ 今から求められる高齢者の活躍

製造請負・派遣業における高齢者雇用推進ガイドライン

一般社団法人日本生産技能労務協会
製造請負・派遣業高齢者雇用推進委員会

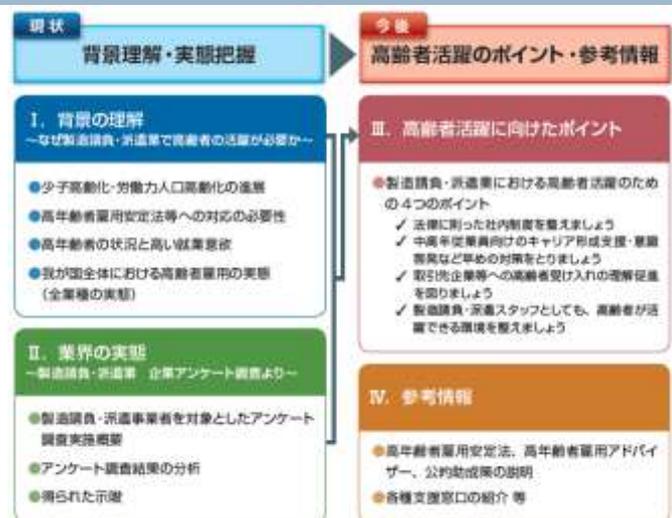


>>目次

- I. 背景の理解～なぜ製造請負・派遣業で高齢者の活躍が必要か～
- II. 業界の実態～製造請負・派遣業 企業アンケート調査より～
- III. 高齢者の活躍に向けたポイント
- IV. 参考情報

製造請負・派遣業は、他産業と比較して年齢構成が若いいため、企業の認識にばらつきがある一方、早めの対策が取りやすいというメリットがあります。また派遣先、請負先が、高齢者雇用について理解していないために、高齢者雇用が進まない面があるため、メリットを伝えることなど理解促進を図ることが必要です。本ガイドラインでは、高齢者の活躍に向けたポイントを4つにまとめています。また使い方として、各企業が自社の置かれた状況や抱える悩み別に、関連するページを参照することもできます。

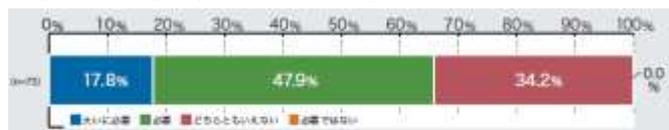
本ガイドラインの構成



の必要性について、「大いに必要」ないし「必要」と回答した企業が 65.7%に上っています。

既存社員の継続雇用だけでなく、現場の管理監督や技術指導、営業開拓の戦力として、高齢人材を中途採用している企業もあります。

■図表 高齢者の積極的な雇用の必要性



高齢者が活躍できる環境をつくることのできるかどうか、人口減少時代の企業の成長の鍵です

アンケート調査では、「既に制度整備をしている企業」は全体の 23.3%。先進的な企業は、将来の人口減少・高齢化の更なる進展を見据え、取り組みを開始し、企業の成長へとつなげていこうとしています。

■図表 高齢者の継続雇用に向けた制度整備



高齢人材の獲得競争が始まります

若い業界であっても、高齢者雇用への対応が必要になるのは時間の問題です。また、少子高齢化で労働力人口が既に減少に転じているなか、戦力となる高齢人材の獲得競争が始まります。いかに優秀な高齢人材を確保し、活躍してもらえるかが、企業の競争力を左右します。

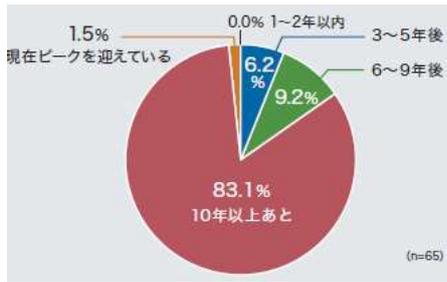
当業界内でも、多くの企業が高齢者の積極的な雇用の必要性を認識しています

当業界内でも、多くの企業が高齢者の活躍の必要性を認識しています。アンケート調査でも、高齢者の積極的な雇用

法律上でも、希望者全員を 65 歳まで雇用する仕組みの導入が求められています

製造・請負派遣業は他の業界に比べると若い業界ですが、当分の間 60 歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければなりません。

■図表 今後の無期雇用者の定年到達のピーク



＜他業界の具体的な取組事例＞

取り組み名	具体内容
階層別キャリア研修	異動前、異動・昇格などに対して、自身のキャリアを考える機会の機会研修など
節目キャリア研修	一定年齢、一定の勤続年数などに対して、自身のキャリアを考える機会の機会研修など
キャリア・スタート	自身の今後のキャリア希望を社員自らが表明するもの
360度フィードバック	上司だけでなく部下や同僚、顧客などの複数の方向から本人への情報提供を行うもので、人事評価の構成要素とするかどうかにはよらない
キャリア相談・相談	自身のキャリアを考えるような機会の相談・相談。(1)職場の上司・管理者によるもの。(2)キャリアコンサルタント等、専門的な知識を持つ人材によるものなどがある

3 取引先企業等へ的高齢者受け入れの理解促進を図りましょう



■アンケート調査から、請負・派遣の中高年スタッフに対する、取引先企業からの懸念はまだ高いという実態が明らかになっています。

※取引先企業からは、高齢者の従業員に対して、安全面（労災等）や業務のパフォーマンスが劣ること等について懸念が示されることがあるようです。

■製造・請負業での高齢者活躍を進めていく上では、取引先企業の理解は必要不可欠です。

■取引先企業の高齢者雇用に関する不安や懸念の低減、さらには理解を得るための対策法

- ① 高齢者を雇用するメリットを伝える
- ② ロールモデルを構築し、信頼関係をつくり、横展開を目指す
- ③ 作業現場の改善提案・作業分解（請負のみ）

4 製造請負・派遣スタッフとしても、高齢者が活躍できる環境を整えましょう

■今後、高齢者に戦力として活躍してもらうための、環境づくりのポイント

- ① 高齢者は戦力
- ② 高齢者の特性を活かした分野・新領域の開拓
- ③ 「年齢」ではなく「人」をみている
- ④ 適性検査の実施とデータの蓄積

高齢者活躍に向けたポイント

Check1 製造請負・派遣業ならではの
高齢者活躍のポイント・留意点

- 多くの企業では定年到達者がほとんど出ていない
- 雇用管理が、自社・請負先／派遣先にまたがる
- 請負先／派遣先の理解・協力が必要
- 本部・事務所と請負・派遣現場それぞれの従業員への取組が必要

Check2 高齢者に活躍してもらう姿は
様々な形が考えられます

- 現在在籍している従業員に高齢期も活躍してもらう
- 社内にはない経験・技術のある高齢者を確保する（元取引先社員等）
- 不足する若手に代わり、製造請負・派遣現場で高齢者の活躍を促す



◆当業界では、高齢化の実感がない企業も少なくないものの、全体としては、確実に従業員の高齢化は進みつつあります。しかし、他業界と比較して年齢構成が若いいため、**早めの対策が取りやすい**というメリットがあります。
◆高齢者が増えてから対策を講じるのではなく、必ず訪れる高齢者の増加の前に、高齢者の活躍を促す視点で、社内制度・支援体制の整備や、取引先との関係の構築を進める方が、御社にとってメリットが大きいです。

＜高齢者の活躍に向けた4つのポイント＞

1 法律に則った社内制度を整えましょう

■定年年齢を65歳未満としている事業主に対して、「高年齢者雇用確保措置」の実施を促しています。今後の高齢化を見据えて、改めて、自社の制度を見直してみましょう。

2 中高年従業員向けのキャリア形成支援・意識啓発など
早めの対策をとりましょう

■定年間際になってから始めるのではなく、当業界従業員のボリュームゾーンでもある40歳代から将来に向けた意識啓発などの支援を始めることが求められています。