

概要版

▶ フルードパワー産業

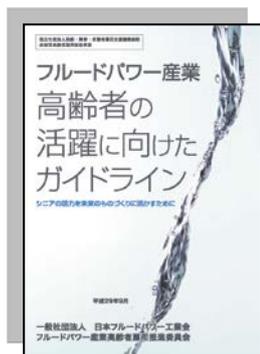
高齢者の活躍に向けたガイドライン

～シニアの活力を未来のものづくりに活かすために～

一般社団法人日本フルードパワー工業会
フルードパワー産業高齢者雇用推進委員会

>>目次

1. フルードパワー産業における高齢者の活躍に向けた考え方
2. フルードパワー産業において高齢者の活躍を推進するための指針
 - 指針1. 高齢者が強みを発揮できる仕事を開発する
 - 指針2. 60歳以降の仕事・役割・期待を早めに伝えて準備してもらう
 - 指針3. 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」
 - 指針4. 貢献度に応じて評価し処遇する
 - 指針5. 等身大の高齢者を職場が理解する
 - 指針6. 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ
3. フルードパワー産業における高齢者の活用をめぐる実態
—フルードパワー産業における高齢者雇用に関する調査結果—



フルードパワー産業界では、高齢者活用に対し積極的に取り組んでいる一方、定年前後の賃金減による意欲低下など課題もあります。本書では、そうした課題の解決はもとより、企業の高齢者活用の追い風となるよう、業界全体が取り組むべき方針を「6つの指針」として提示しています。

1. フルードパワー産業における高齢者の活躍に向けた考え方

高齢者の活躍を進めていくには、技術・技能・経験を活かした仕事・役割に従事してもらうことが前提となります。

定年後の賃金低下に不満を持つ高齢者も少なくありませんが、自身の能力を發揮できる場で活躍することで、やりがいを持って仕事をするができます。

そのためには、従業員が定年を迎える前から、長期的視点に立った取組が必要です。

技術・技能の向上支援、キャリアデザインを描く重要性の啓発、高齢期に働くことの注意点に関する指導等が求められます。

2. フルードパワー産業において高齢者の活躍を推進するための指針

指針1 高齢者が強みを發揮できる仕事を開発する

企業の高齢者活用が経営に資するものであると考えた時、高齢者が培ってきた知識や経験、技術・技能を企業競争力の源泉とできる仕事に

起用することが望まれます。今まで従事してきた職務はもちろんのこと、他職務への応用でも高齢者の強みが活かせる場合があります。

従業員訓練やマニュアル作成、アフターサービスといった業務への起用が有効です。

研修や相談を通じて高齢者個々人の経歴と強みをしっかり把握し、起用法を検討しましょう。

《他業種の事例》

◎ 高齢者に合った新しい仕事をつくる

→ 工場見学やインターンシップ担当等、高齢者の適正に合う仕事を創設。

◎ 高齢者が道場を開く

→ 社内勉強会を開き、講師として抜擢。

◎ 高齢者の技をマニュアル化する

→ 高齢者の知識・技術・技能を会社の財産として残す。

指針2 60歳以降の仕事・役割・期待を早めに伝えて準備してもらう

定年後に仕事が変わり経験を活かせない、技能継承の用意をしていたが要請がない、役職を降りた立场上周囲に遠慮してアドバイスできない等、上司から定年後の役割を事前に伝えられなかったことで能力を發揮できない場合があります。

40、50代など早い時期に、研修や面談を通じて会社の意思・計画を伝え、定年後の役割を明確にしておくことで、本人もそれに向けて準備することができ、新しい環境に軟着陸できるようになります。こうした伝達の機会は、従業員自身の意向を聞く有意義な機会ともなるでしょう。

《他業種の事例》

- ◎ 高齢者自身も新たな能力を身につける
 - 新規業務への起用の際には長期の研修を設ける等、環境の変化に対応できるよう再教育する。
- ◎ 高齢者に技能伝承の方法を学ばせる
 - 指導法のマニュアルを整備する等、「教え方」を身につけて技能伝承をスムーズに。

指針3 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」

調査の結果、一定の年収水準（400万円程度）に達すると、「現在の業務内容」や「勤務形態」に対する満足度が「生きがい意識」に強く影響してくることがわかりました。

年収水準は無視できないものですが、高齢期の生きがいを高めるには、高齢者が従事している仕事の内容や進め方、働き方を工夫することも鍵を握りています。

高齢者活用にメリットを感じている企業ほど、これらの点について積極的に取り組んでいます。

《他業種の事例》

- ◎ 勤務時間を工夫する
 - 短時間勤務の導入や、早朝深夜等高齢者が働きやすい時間帯を勤務時間とする。
- ◎ 作業スピードを調整する
 - スピードを落としたラインを作る、高齢者本人がペース配分を調整できるようにする。

指針4 貢献度に応じて評価し処遇する

高齢者の仕事ぶり、会社への貢献度は個々人で多様です。ところが、現状多くの企業では貢献度を考課しての処遇決定はあまり行われておらず、「まじめに働いても賃金は同じ」と受け止められがちです。これはしっかり働いている高齢者の意欲や能力発揮の低下を招き、ひいては職場全体のパフォーマンス低下につながって現役従業員の足を引っ張ることになります。それを避けるためには、何らかの形で「差をつける」仕組みが求められます。これは金銭的なものに限らず、肩書や表彰によるものも有効です。

《他業種の事例》

- ◎ 評価制度を工夫する
 - 継続雇用の高齢者に対しても、人事考課を行う。
- ◎ 賃金を工夫する
 - 賃金プラス年金の「総収入」に配慮した賃金決定方法にする。

指針5 等身大の高齢者を職場が理解する

調査の結果、高齢者の仕事ぶりに対する現役従業員の評価はおおむね高く、実際に高齢者と仕事で関わる者から見た評価はより高まることがわかりました。熟練技能が際立つ部品加工や、長年の経験・知識が活かせる営業・設計の職場でその傾向が顕著です。

もちろん、身近な従業員には高齢者の問題点も見えてきます。良い点も悪い点も実感として受け止めて解決を図っていくべきであり、そのためには、高齢者と現役従業員のバランスのとれた配置が望まれます。

《他業種の事例》

- ◎ 高齢者と若年・中堅社員をペアにする
 - 仕事をしながら技能伝承を進める。
- ◎ 高齢者を職制にする
 - 若手・中堅社員へいつでも高齢者の経験・知識を伝授できるようにする。

指針6 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ

社内での高齢者の活用や処遇は、「会社対高齢者」の問題ではなく、現役従業員も含めた「会社対従業員」の問題です。

現役従業員にとって、会社の高齢者施策は自分たちが将来どのように扱われるかを占う重要な手がかりとなります。しっかり仕事をしてきた高齢者を大事にする会社は、現役従業員からの信頼も厚くなります。逆に、そうでなかった高齢者を甘やかす会社への信頼は揺らぎ、若手・中堅社員の仕事に対する姿勢にも大きく影響します。

高齢者施策は会社のメッセージが込められたものでなければならず、現役従業員はそのメッセージを注視しているのです。

《他業種の事例》

- ◎ 定年年齢や継続雇用上限年齢を延ばす
 - 65歳以降の戦力化を見据えた取組を。
- ◎ 会社全体で高齢者雇用への理解を深める
 - 多様な人々が共に働ける風土づくり。