

▶包装資材卸売業

高齢者雇用推進の手引き

全日本包装資材連合会

包装資材卸売業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 包装資材卸売業における高齢者雇用推進の考え方
- 65歳までの雇用延長制度の導入が義務化されました
- 包装資材卸売業における高齢者雇用推進方策
- 在職老齢年金、高齢者雇用継続給付を活用した賃金はこうなります
- 各種助成金の紹介

包装資材卸売業における高齢者雇用といっても、「営業（外回り）」「輸送・配送」「包装・梱包」及び「製造部門」といったそれぞれの職場によって、現状の雇用状況や雇用のしやすさは異なっています。本手引きでは、それぞれの職場において、高齢者の保有する能力を十分に発揮できるように工夫等を検討しています。職場環境の改善や弾力的な働き方の外、再雇用者の収入についても賃金試算を用いてわかりやすく解説しています。ぜひご活用ください。

方策1 高齢者の豊富な経験・知識を企業経営に活かそう

■基本は現職継続、 若手・中堅従業員のサポート役も

60歳以上の高齢者の人数と活用の可能性について調べてみたところ下表のような結果がでました。

作業・職種	活用の可能性	現状
「営業（外回り）」	高齢者の活用はむずかしいという声が多い	高齢者の雇用が少ない
「輸送・配送」	高齢者の活用はむずかしいという声が多い	高齢者は多く雇用されている
「包装・梱包」「製造部門」	高齢者の雇用可能性は高いという声が多い	高齢者は多く雇用されている

このように、包装資材卸売業における高齢者と一口に言っても、高齢者が働いている職場によって現実の雇用状況や雇用のしやすさは異なっていますので、高齢者雇用の推進には、このような違いを踏まえて検討することが必要です。

例えば、高齢者を活用しやすい「包装・梱包」、「製造部門」であれば、高齢者の保有する能力を十分に活用できるように、定年年齢到達後についても現職を継続して行うことが基本となります。一方、高齢者にとって働くことが難しいとされている「営業（外回り）」であれば、若手・中堅従業員をサポート

するような役割を持たせることで、高齢者の活用を推進していくこともできます。

また、労使のニーズが一致すれば、60歳以降の就労を見据えて、50歳代のうちに「包装・梱包」や「輸送・配送」といった高齢者の働きやすい職場へ異動することも考えられます。

大阪の包装資材卸売業A社では...

営業担当者の再雇用に当たり、同じ営業職場に配置しましたが、体力面を考え、営業テリトリーを狭くしました。その分、従来からパソコン作業等が得意だったこともあり、予算設定、与信管理、営業全体の資料作り等の内勤作業等にも従事してもらっています。

■重要なのは、高齢になっても企業に必要な人材になること

高齢者に求められているのは、職業生活の過程で蓄積してきた豊かな経験や商品知識を活かして、企業に貢献することです。したがって、従業員一人ひとりが自らの職業能力の向上に主体的に取り組み、高齢者になっても第一線で働くことができるような能力を身につけていくことが高齢者雇用を進める際の前提となります。

従業員一人ひとりが日頃から...

- ・ISO14000シリーズや9000シリーズの知識の習得
- ・包装コンサルタント、包装技術士などの業務に係る資格の取得に主体的に取り組みましよう。
- ・積極的にパソコン等新しい機械・器具の操作にチャレンジするといった姿勢も必要です。

企業としても、教育訓練、能力開発の機会を積極的に提供

- ・包装機械メーカーや日本包装技術協会等関連団体、業界団体などが主催している各種セミナーへの参加を奨励しましょう。
- ・資格取得者に対する報奨制度を導入しましょう。

方策2 職場環境の改善、弾力的な働き方の導入により高齢者の能力を十分に発揮させよう

加齢に伴う体力の低下といったマイナス要因に配慮し、高齢者の能力を十分に発揮させるための職場環境の改善が必要です。

高齢者の労働負担を軽減するような工夫を施しましょう

- ・営業担当者の場合、担当エリアを狭くしたり、長期の出張をできるだけ控えさせる
- ・配送を兼務している場合は小物の配送を中心に行う

さらに、一歩進んで、体力面の低下を逆手にとつて、高齢者の働きやすさを追求することで業務の効率化につなげる発想も可能です。従業員、とりわけ若年従業員の場合は少々の職場環境の問題箇所には気づかずに作業しがちですが、体力や敏捷性の若干衰えた高齢者だからこそ気づく職場の問題箇所、改善すべき仕事のしくみもあります。したがって、無駄を省き業務の効率化を図るという視点から、作業姿勢、作業環境、重量物運搬方法等を見直し、問題箇所、改善すべき点があれば一つひとつ潰していくことが必要です。

このように、仕事や職場環境の改善をそこで働く従業員全体の働きやすさ、ひいては業務の効率化につなげるといった発想が求められます。

■短時間勤務制度といった弾力的な勤務制度も用意しよう

高齢者の働き方についてみると、定年を迎えた高齢者の配置される職務によってはフルタイム勤務でなくてもよい場合、もしくは短時間勤務の方が効果を生み出しやすい場合があります。経営者アンケート調査結果をみても、定年を迎えた高齢者の勤務形態としては、「フルタイム勤務」が約8割を占めているものの、約2割の高齢者は「短時間勤務」として働いています。

こうした状況を踏まえ、60歳到達以前と同様のフルタイム勤務制度に加えて、短時間勤務といった弾力的な勤務制度を用意することで、高齢者に対する負荷の軽減と経営の効率化の両立が可能かどうかについても検討することが求められます。

当業界においても、定年を迎えた高齢者が...

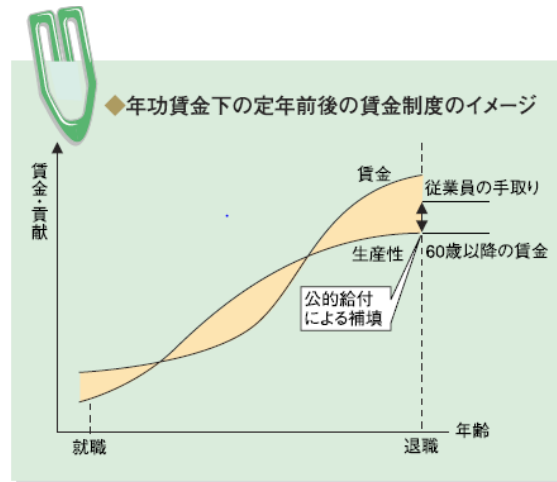
- ・定年年齢到達以前と同じようにフルタイムで働く
- ・フルタイムで働くが残業、休日出勤は極力行わない
- ・短時間勤務として働く(1日の勤務時間や週の勤務日数を短くする)

〈短時間勤務の例〉

- ・繁忙期にアルバイトとして働く
- ・店舗や倉庫の品揃えといった管理業務について週3日働く
- ・工場で包装資材の断裁作業を毎日1日5時間程度働く

方策3 高齢者の能力に応じた賃金、処遇制度を整備しよう

高齢者を継続して雇用する際には、定年前の賃金と定年後の賃金の継続性を切り離して、定年以前の年功賃金制度から、定年年齢到達後については、能力、職務、会社に対する貢献等の要素を重視する制度に見直す企業が多くなっています。



しかしながら、この考えに基づき賃金を決定した場合には、定年以前に比べて大きく下がることがありますので、このような場合には、「在職老齢年金」や「高齢雇用継続給付」等を活用することにより、労働者の手取り収入があまり減少しないように配慮すべきです。

再雇用者の収入

再雇用者の収入

$$= \text{賃金} + \text{在職老齢年金} + \text{高齢雇用継続給付}$$

$$= \text{定年以前の60~80\%程度の水準}$$

の企業が多くなっています。

■高齢者が安心して働けるようなしくみを用意しよう

高齢者雇用を進める際には、あらかじめ定年到達以降の就業形態や賃金等に関する制度を整備し、従業員に明示したり、50歳代前半のうちから定年後の生活設計を見据えた研修を受講させたりするように、高齢になっても安心して働くことができるようなしくみをつくる必要があります。

東京都の包装資材卸売業B社では...

定年の6ヶ月前に、定年後の再雇用にあたっての雇用期間、職務、勤務時間、賃金、また、公的給付を活用する際は、その受給方法と受給額といった労働条件等をあらかじめ従業員に提示し、定年年齢到達後も引き続きこの条件で働くかどうかの話合いを持っています。