独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

令和4年度

概要版

歯車製造業
高齢者の活躍に向けたガイドライン

一般社団法人日本歯車工業会
歯車工業会業高齢者雇用推進委員会

>>目次

Ⅰ. 歯車製造業における高齢者の活躍に向けた考え方
Ⅱ. 歯車製造業における高齢者の活躍推進のための指針
Ⅲ. アンケート調査結果
Ⅳ. ヒアリング調査結果
Ⅴ. 参考資料

歯車製造業でも若年労働力に依存した企業活動は将来的に難しいため、歯車製造業で長く働いてきたベテランたちの力を一層引き出すこと、つまり高齢者の戦略的活用が喫緊の課題となっています。

本ガイドラインは、歯車製造業の将来に相応しい高齢者雇用のあり方を追求した成果です。

Ⅰ　歯車製造業における高齢者の活躍に向けた考え方

単に将来的な労働力不足に対応するだけではなく、歯車製造業の「今」と「将来」を強くするためには高齢者の力が必要となる。

これからも高齢者に活躍してもらうために、企業は高齢者の活躍に向けた考え方や姿勢を明らかにすることが求められる。

①高齢者活用の方針を打ち出す
②高齢者の強みを活かす
③高齢者のモチベーションを維持する
④高齢者の力を伸ばす
⑤高齢者を受け入れる職場風土をつくる

Ⅱ　歯車製造業における高齢者の活躍を推進するための指針

各指針について、企業の意見、従業員の意見、他業種の事例をあげて記載している。

指針1. 高齢者の高い満足度を業績につなげるための仕組みづくり

■アンケートの結果から高齢者の満足度は 59 歳以下と比較して高くなっている。
高齢者に与える役割や任務、研修制度を工夫し、彼らの意欲の高さを業績につなげる仕組みづくりが重要である。

（他業種の事例）
◎勤務時間を工夫する
◎高齢者を職制にする
◎高齢者にも研修の機会を与える

指針２．貢献度に応じた処遇

■給与の満足度については必ずしも高くない。
「働いても働かなくても同じ」ではなく、高齢期も人事考課を行い、貢献度に応じて処遇する賃金制度の構築が望まれる。

（他業種の事例）
◎評価制度を工夫する
◎賃金を工夫する
◎役職制度を工夫する

指針３．高齢者の特性に応じた職務開発と配置

■スピード感の落ちた高齢者とチームを組むことは職務遂行や安全に影響するだけでなく、高齢者本人も仕事を続けることが困難になる。
体力負担の軽い仕事や機械化・自動化により重量物を持たせないなど、高齢者の特性に応じた職務開発や配置が必要となる。
（他業種の事例）
◎高齢者に合った新しい仕事をつくる
◎高齢者が道場を開く
◎作業スピードを調整する。

指針４．あらゆる機会を捉えて高齢者に意識改革と発想転換を促す

■面談や研修等を通じて高齢者に役割の変化を気づかせ、新しく必要なスキルを認識させて習得の準備を促すことが重要。40～50 代での研修実施が望ましい。
（他業種の事例）
◎高齢期の働き方を自覚させる
◎高齢者自身も新たな能力を身につける
◎高齢者に技能伝承の方法を学ばせる。

指針５．高齢期になっても会社に貢献できる人材の育成

■若手はもちろん中堅になっても節目々々で訓練等を切れ目なく行い、経営環境や技術、自分の役割の変化に対応した力をつけてもらう。
高齢期になっても高度な貢献が可能になるよう、長期的・継続的に教育訓練を実施すべき。
（他業種の事例）
◎高齢者の技をマニュアル化する
◎高齢者と若年・中堅社員をペアにする

指針６．高齢者雇用は会社からすべての従業員に対するメッセージ

■高齢者雇用施策は高齢者のみならず、若手や中堅にも効果や影響が及ぶ。また高齢者に対する会社の対応は若手や中堅は自身の将来を占うものになり、会社への信頼感に影響する。
高齢者雇用は企業成長を考えた戦略的・長期的なものでなければならない。
（他業種の事例）
◎定年年齢や継続雇用上限年齢を延ばす
◎会社全体に高齢者雇用を啓発する
◎外部情報を集める

Ⅲ　アンケート調査結果

（一社）日本歯車工業会の会員企業とそこで働く①60 歳以上の従業員②59 歳以下の従業員に対しアンケート調査を行った結果について記載している。調査項目は以下のとおり。
（１）歯車製造業における高齢者雇用の現状
（２）高齢者の働きぶりについて
（３）高齢者雇用のメリットと課題
（４）賃金について
（５）長く働くために必要な能力・勤務態度について（59 歳以下従業員の回答）
（６）長く働くために今後必要と思われる教育訓練について（59 歳以下従業員の回答）

Ⅳ　ヒアリング調査結果

ヒアリング調査で得た主要な意見を指針１から６にそって整理し、企業、60 歳以上の従業員、59 才以下の従業員意見に区分して記載。
以下は具体例を抜粋したもの

■指針２　貢献度に応じた処遇
【企業の意見】
・60 歳を超えた人の中にはそろそろ引退時期と考える人とバリバリ働きたい人の２つに分かれるが、従来の制度では必ずしも頑張っている人に報いることができなかったという反省があり、年齢を問わず頑張った人に報いたいと考え、新たな制度を設計している。
【60 歳以上の従業員の意見】
・給与についてリーダーからきちんとして説明のないまま金額だけ伝えられた感じで不満が残る。
・現役時代と違って査定もなくなってしまい、働きぶりに関係なく給与が同じになるのでモチベーションは下がる。

■指針３．高齢者の特性に応じた職務開発と配置
【59 歳以下の従業員の意見】
・高齢者には体力的に現場作業は難しいと思う。実際、高齢者は業務負荷の少ないものや、今まで携わってきたものと関連性のある仕事を依頼しているように感じる。
・会社が高齢者の実態をどこまで把握しているか疑問に感じる面もある。
会社も高齢者の状況を理解したうえで、高齢者にも対応できる仕事を依頼した方がよいと思う。