

(3) 高齢者雇用のメリット

わが国の経済発展を支えてきたプラスチック製品製造業者においても、労働力の高齢化が進展しており、企業は対応を迫られています。

プラスチック製品製造業においては、設備の機械化が進んでいるとはいえ、いわゆる「職人」の技能・経験が要求される仕事は少なくありません。つまり、熟練した高齢者の技能・経験の活用が不可欠です。

こうした熟練技能の活用やその継承のためにも、本業界において高齢者を有効活用する必要があるといえます。

一方、本業務における従業員の就労意欲は旺盛で、60歳以降も「働きたい」との回答が半数近く（従業員アンケート調査）あり、特に金型製作・管理では「働きたい」とした回答が多いとの結果が出ています。

現在、多くの企業で派遣社員を雇用していますが、高齢者を雇用した場合と比較し、費用対効果を多面的に検討し、雇用を適切に選択していくことが必要です。

以下、高齢者雇用の有効な実績例を踏まえ、高齢者雇用のメリットを具体的に示します。

①技術指導、若手の育成、技術継承

今まで培ってきた経験やノウハウを持った技術・技能者を継続雇用することによって、技術指導、若手の育成、技術継承ができます。

例えば、金型製作で、金型部門の「顧問」として再雇用している例があり、仕事内容は、金型製作全般を担当しており、どちらかというところから敢えて外れた立場で若手スタッフのサポートや、補助的な作業を行い、仕事の「すき間」を埋めています。金型を熟知しているため、何を準備すればよいか、次のアクションをどうとればよいか自分で判断でき、自主的に動くことのできる「オールラウンドプレイヤー」でもあります。また、通常のコールドチャック製作のほか、新人教育も含め後輩の指導にも積極的に当たり、若手の育成、技術継承に寄与しています。

②新たな事業や業務における対応

業務経験の豊富な高齢者は新たに設立した生産拠点や納入先における現地指導やISO14000取得に伴う管理業務等に当たることもできます。

例えば、製造部門の成形課長が再雇用されたケースは、納入先の中国工場での現地指導を担当し、中国での事業展開に貢献しています。また、事務部門では、企画室に継続雇用された場合、ISO14000の管理を担当しています。

③専門性の活用

某大企業で長く「経理」を担当し、60歳で定年退職した際に「経理」担当として採用されたケースは、その専門性が発揮され、再雇用先の企業ではなくてはならない人材になっていました。結果的に72歳までフルタイム出勤し、最終的には本人が「もう辞めさせてくれ」と申し出るまで就業していました。

④管理業務の強化

製造現場での長い経験と実績に加え、管理能力を持った高齢者の場合、製造現場以外の技術部門において、「生産技術」や「金型管理」などの職務に就いています。

⑤顧問、相談役

経営層が定年を迎えた場合、「顧問」「相談役」などになって引き続き経営を補佐するケースがあります。

⑥労働力不足への対応

高齢者雇用のメリットは、労働力不足を補えることです。一般には今、景気が良いといわれていますが、中小企業の多いプラスチック製品業界では各企業とも人材確保が難しくなっており、好景気は必ずしも追い風ではありませんが、高齢者を戦力として活用することによって労働力不足を解消することができます。

⑦経験者の有効活用

高齢者の豊富な経験や技能を有効活用することにより、業務改善への波及効果等が生まれるなど、コスト面以外にも高齢者の活用効果が現れています。