

Ⅲ. 高齢者の活躍に向けたポイント

- 本章では、今後の製造請負・派遣業における高齢者活躍を検討する際に発生するであろう個別具体的な課題を解決するための対策として、4つのポイントとしてまとめています。
- 各社における環境や方針が様々であれば、同じに見える課題に対する対策も変わってきます。対策は一つではありませんが、代表的なパターンとして、これから掲げるポイントが、今後の製造請負・派遣業における高齢者活躍の展開を行う上でヒントとなればと考えます。

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り組みが必要

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。
- 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。

先進的な企業は、高齢者の活躍に向けた取り組みを始めています！

高齢者は戦力です。優秀な高齢人材を中途採用し、活躍してもらっていることが、当社の強みとなっています。当社では定期的にもものづくりの教育機会を提供していますが、高齢人材でこれに参加し、技術的な仕事もできるようになった例があります。

(ヒアリング企業 E社)

役職定年を55歳から60歳に、定年を60歳から63歳に引き上げました。定年年齢の引き上げ後、対象者は会社から期待されていると感じてもらっている様子で、仕事に前向きになってくれており、モチベーションの維持・向上につながっていると感じます。

(ヒアリング企業 F社)

以下では、製造請負・派遣業における高齢者の活躍に向けた4つのポイントをまとめています。