

平成25年度
金属プレス加工業 高齢者雇用推進事業
フォローアップ調査 報告書

平成25年12月

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用推進・研究部 産業別雇用推進課

1. 調査概要

1. 調査の目的

本調査は、『金属プレス加工業 高齢者雇用推進の手引き ～高齢者雇用の義務化対策は50歳代から～』の成果の普及状況及び当該事業の実施後における高齢者雇用状況等を調査、分析し、産業別高齢者雇用推進事業の効果及び現状課題等を把握することを目的とする。

2. 調査対象

一般社団法人 日本プレス工業会 会員法人 310 法人

3. 調査手法

質問紙法 (郵送配布・郵送回収)

4. 実施期間

平成25年9月6日(金)～11月1日(金)

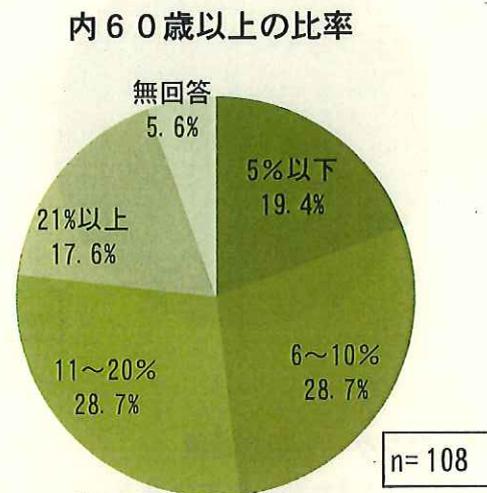
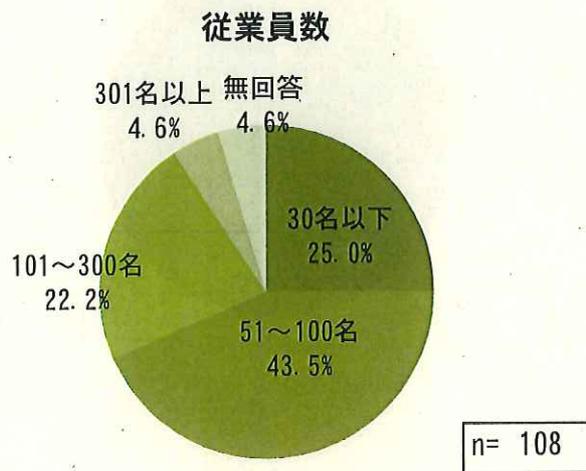
5. 回収状況

| 配布数 | 回収数 | 回収率 (%) |
|-------|-------|---------|
| 310 票 | 108 票 | 34.8% |

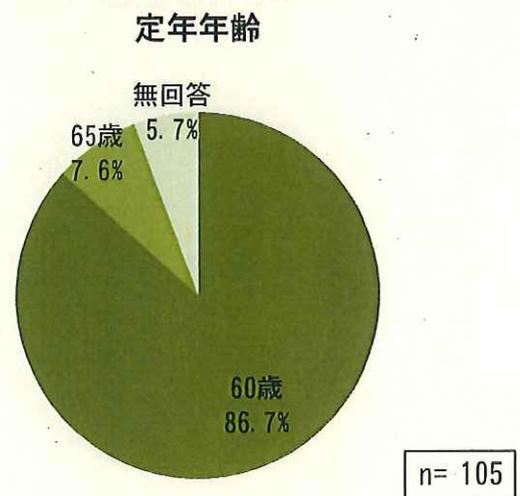
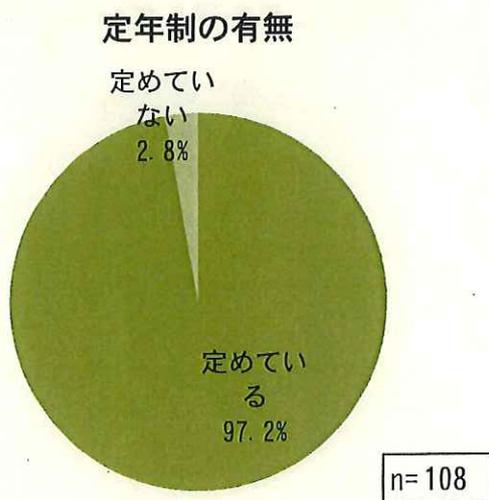
II. 調査結果

1. 基本属性

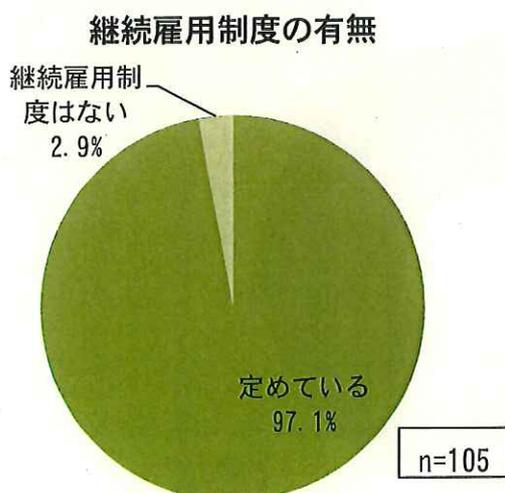
(1) 従業員構成について



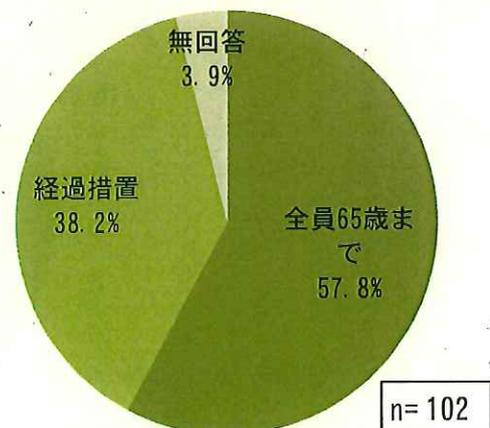
(2) 定年制について



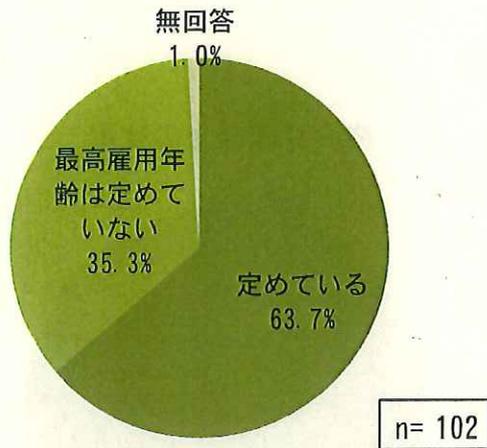
(3) 継続雇用制度について



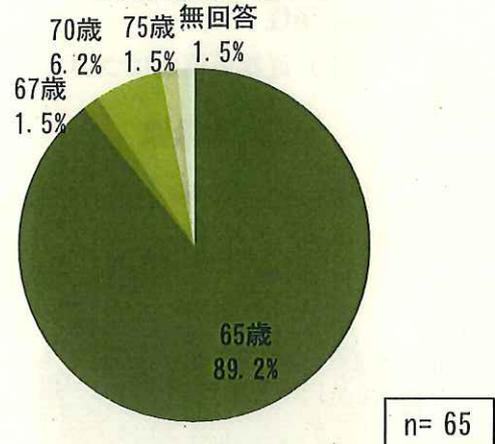
継続雇用制度をどのように運用しているか



最高雇用年齢の定めの有無



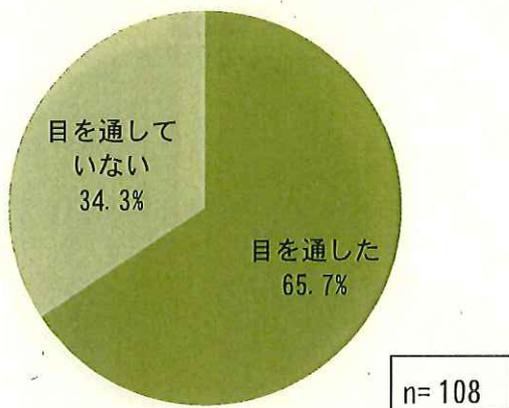
最高雇用年齢



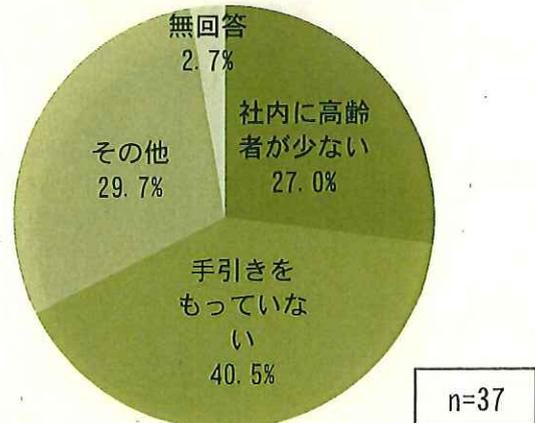
2. アンケート調査結果

(1) 『高齢者雇用推進ガイドライン』の評価

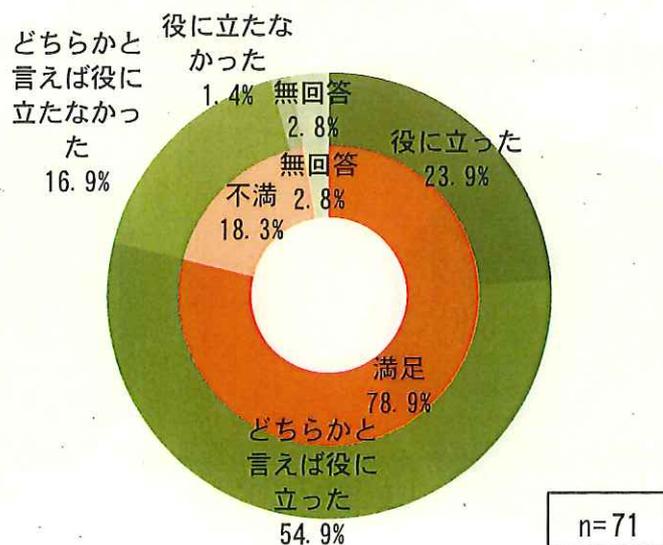
手引きに目を通したか



手引きに目を通していない理由

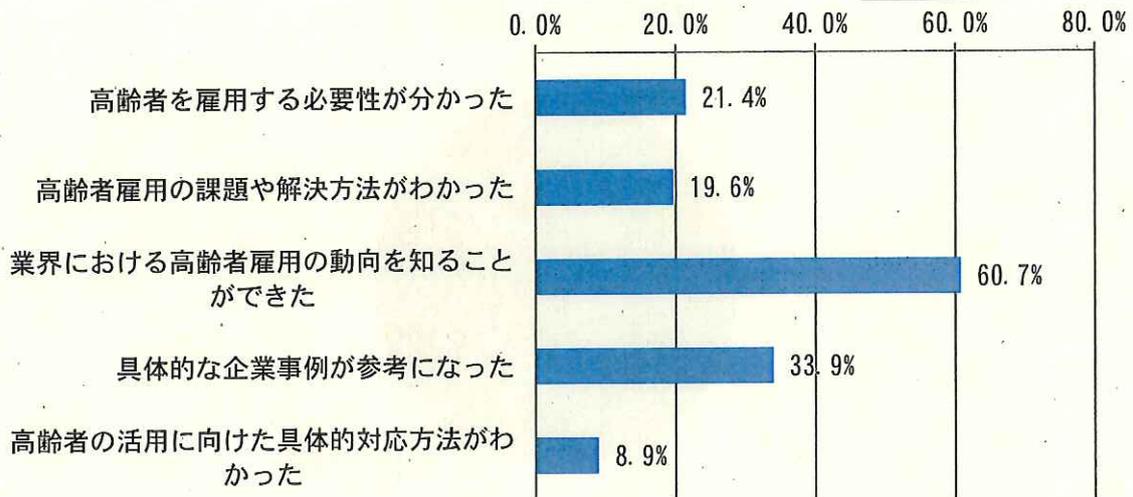


手引きの評価



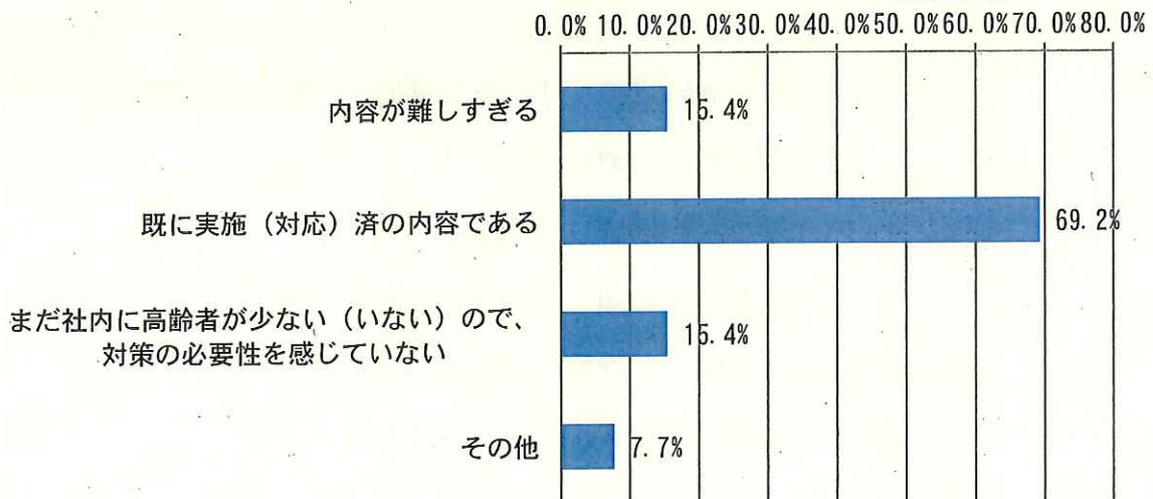
手引きが役に立った理由 (MA)

n= 56



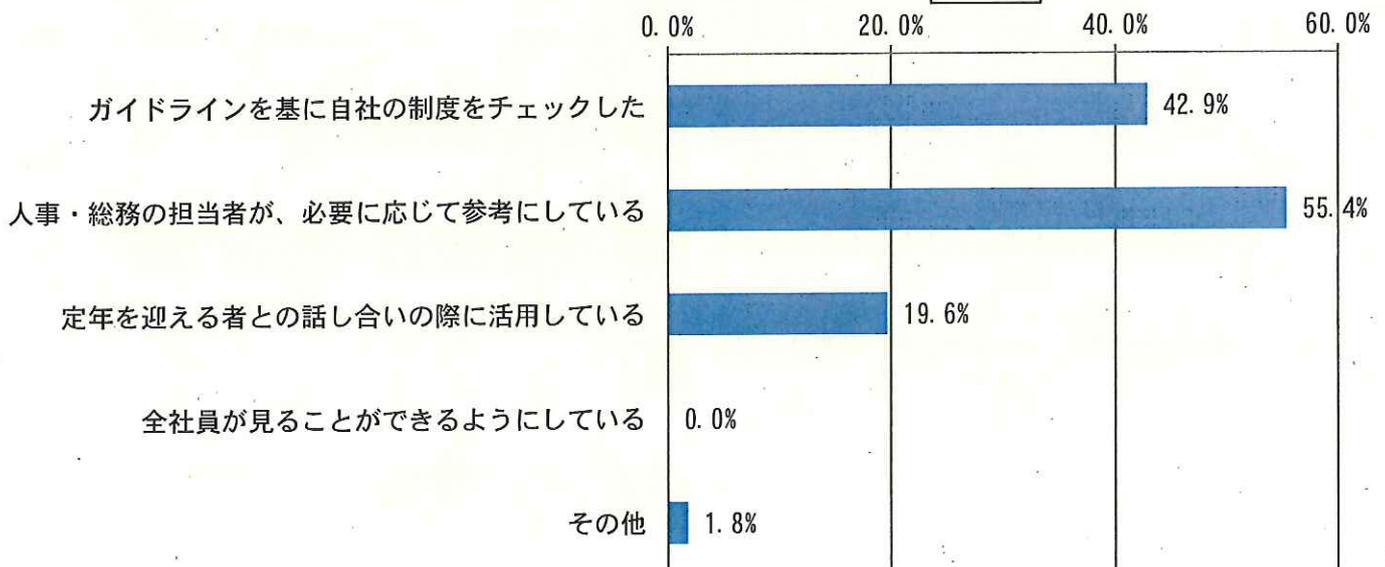
手引きが役に立たなかった理由 (MA)

n= 13

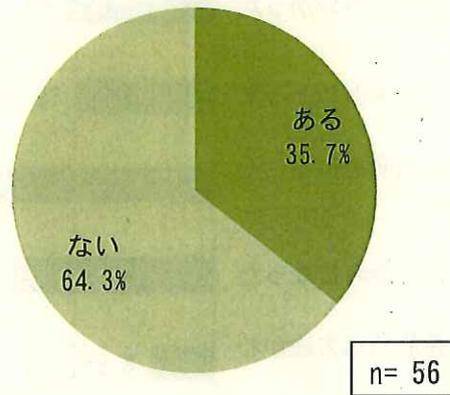


手引きの活用状況 (MA)

n= 56

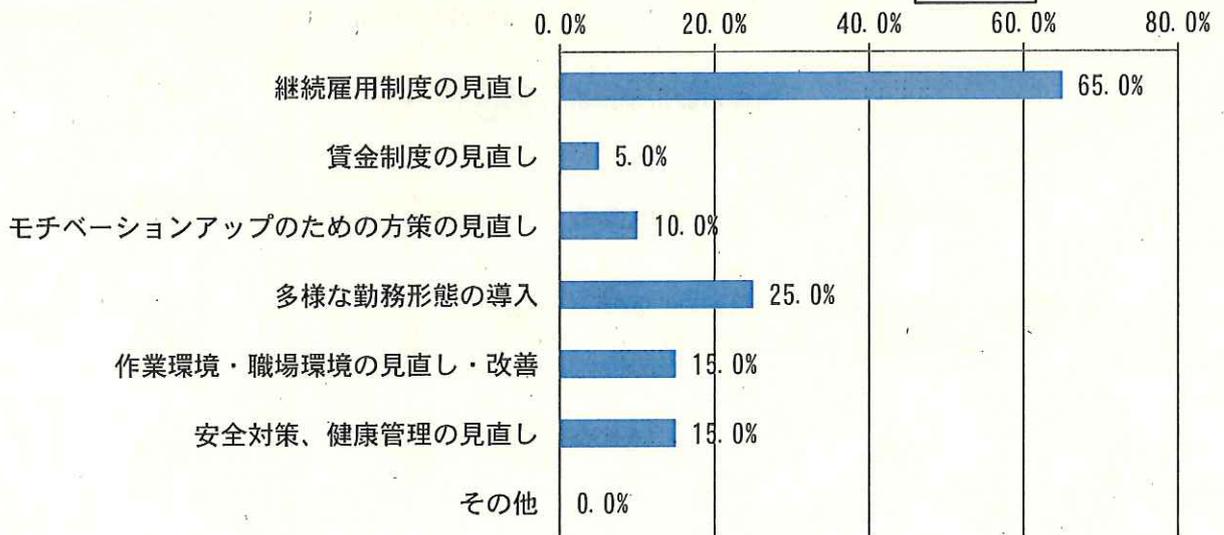


手引きを読んで、実際に変更した、もしくは見直しを図る制度はあるか



制度を見直した場合の具体例 (MA)

n = 20

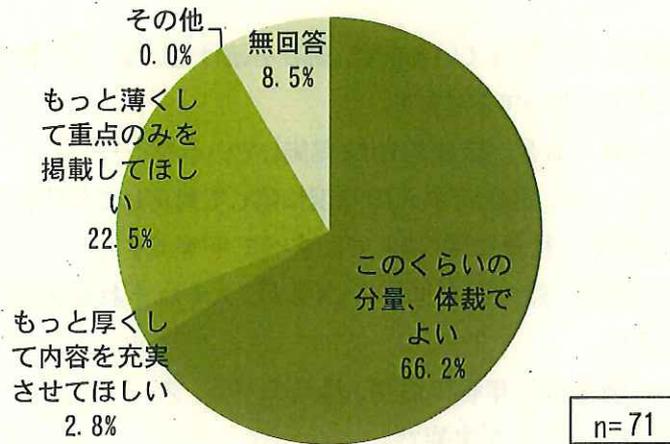


制度を変更しなかった理由 (MA)

n = 36



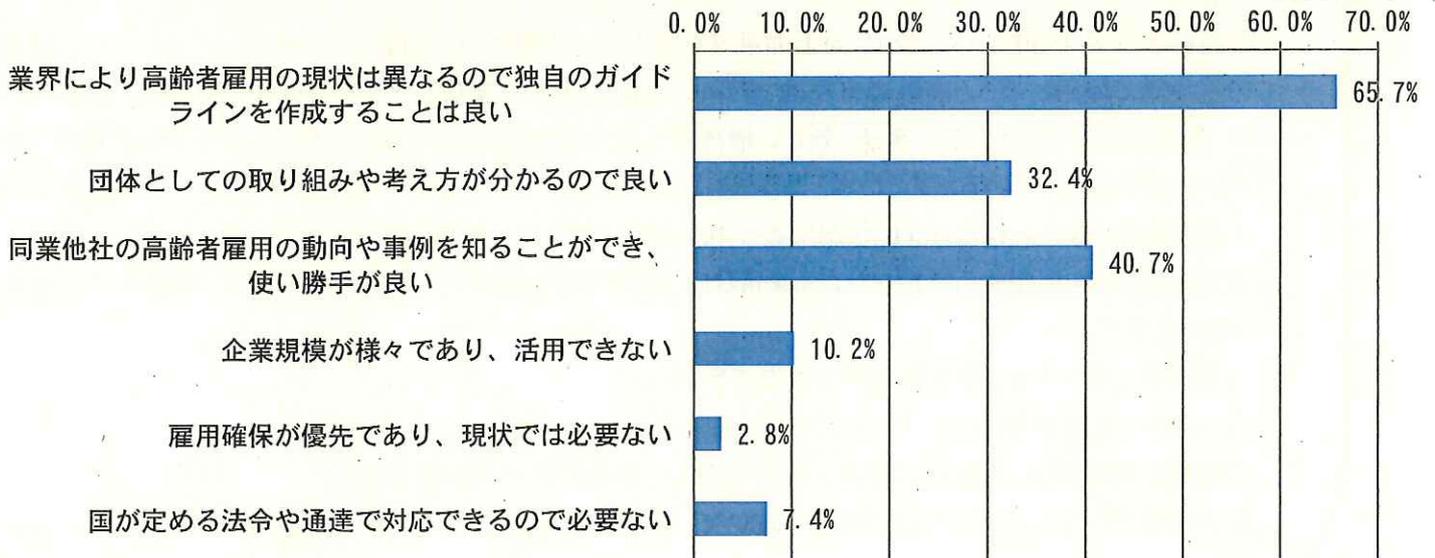
手引きの分量、体裁について



(2) 高齢者雇用の課題と支援活動

産業団体が中心となって、業界独自の手引きを作成することについて (MA)

n=108



本事業への意見等

○人材確保の難しい中小企業では、年齢制限をして採用を選別する余裕はありません。今の60歳代は、昔と違い若者には負けない勤労意欲があり、健康な人が多くいます。その上、経験豊富で業務(技術)能力に優れた人も多くいます。また、40/50歳代の扶養家族を抱える年代と違い、報酬においてもそれほど多くを望みません。健康で意欲のある人ならば、いくらでも雇用したいと思っています。

○法律改正や通達については漏れが生じないようにいつも気を遣います。

○どちらがよいかまだわからない。

- 65歳以上は給料を少しずつ下げています。現在も続けていますが、問題ありません。
- 喜んで働く職場にしたいと思っております。
- 健康面での管理が必要である。(健康診断は実施しているが……)
- 高齢者雇用に関しましては、定年時本人の状況に応じて対応しておりますので課題はありません。(基本的な考え方は定年時の社員に関しましてはすべて平等です)
- 年齢を追うごとに、健康面、能力面が低下してくるが、人それぞれ個人差がある。そのようなことを、どのように考えていくべきか。
- 65歳定年制になった場合の若年者の雇用、給与のバランス。
- 若い人材が不足しており、今後が大変だ。
- 新入社員との兼ね合い。
- 平均年齢の上昇。
- 高齢者の場合病気による退職がありました。年間の人員採用計画は決まっているので、仕事に支障を来す。
- 高齢者に対するモチベーション向上の手法も個人により異なるため難しい。
- 現段階で雇用している高齢の方々は、昭和の発展に多大な貢献を行ってくれた大切な存在ではあるが、物作りに対する考え方、手法、新しい機械等への対応が新しくなっている反面、昔ながらの物作りの良さや経験を持っているため、いざというときには助かる。一方で、新しい時代を生き抜くために、新しい人材を確保しなければならない状況に置かれた場合、同じ程度の給与を払うのであれば、スピードも体力もある若手を採用する選択をせざるを得ない。低所得でも生活できる社会であれば、雇用のメリットは大きいと思う。
- 高齢者に頼りすぎ、若者の雇用を推進できない。
- これから先高齢者が増えていくので方向性をどのようにしたらよいか思案中。
- 勤続年数や職能の違う60歳以上の雇用者の、給与の決め方が難しい。
- 従業員のワクが広げられない状態において、高齢者雇用を続けると新入社員のワクが少なくなっていく。