

人材不足に対応するための シニア人材の活用について



サイジョブさん

～多様な人材の活用推進について～

現代社会において少子高齢化が進む中、中小企業における人材不足はますます深刻さを増しています。特に、介護・看護・運輸・建設の分野における人手不足は著しいですが、富山県の主要産業である製造業においても深刻な問題となっています。こうした状況を踏まえ、女性・シニア・外国人・障害者といった多様な人材を活用し企業活動を活性化することが国を挙げて推し進められています。

産業雇用安定センター（以下、ジョブ産雇）は、1987年に国および経済・産業団体の協力により設立された人材の出向・移籍（再就職）に取り組む公的な専門機関です。人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、再就職・出向の成立に結び付ける「人材の橋渡し」の業務を実施しています。ここ数年、60歳以上のシニア層の再就職支援を行う「キャリア人材バンク（以下、CB）」事業に力を入れています。中小企業の人材不足に対応するため、企業が必要とする経験やスキル、能力を持ったシニア人材と受入先のニーズのマッチングを図り、採用につなげています。

日本商工会議所と東京商工会議所では、「これからの労働政策に関する懇談会」の中で、中小企業の雇用および人材育成の方向性と、それを支える労働政策について議論を続けてこられ、昨年12月に「求められる『少数精鋭の成長モデル』への自己変革」～3つのチャレンジ事例集～を発刊されました。（日本商工会議所と東京商工会議所のホームページで閲覧できます。）
この中で、辻精機株式会社（魚津市）でのシニア活躍事例が取り上げられていますので、ご覧いただければ幸いです。

～キャリア人材バンク(CB)事業と社会貢献～

【シニアの戦力化による人材不足の解消と組織力向上】

総務省の公表によると、2023年の65歳以上の就業者数は22年に比べて2万人増の914万人となり、20年連続で増加し過去最多を更新したとのことです。高齢者の就業率は25.2%で、65～69歳に限れば52%と2人に1人が働いています。

企業には65歳までの雇用確保が義務付けられていますが、それ以降も働くことを希望する人は年々増えており、シニアを積極的に雇用し戦力化することが人材不足の解消のみならず人材育成をはじめとした組織力向上のKey for Success(成功のカギ)になってきています。

ここでは、ジョブ産雇富山がシニアの求職者と企業ニーズのマッチングに成功し、シニアが企業活動に大きく貢献している事例を紹介します。これまで採用に敬遠されがちだった高齢者について、その豊富な経験と知識・知見を活かして組織力を高めようとするきっかけになれば幸いです。ジョブ産雇の「キャリア人材バンク(CB)」は、シニア人材と企業ニーズのマッチングをはかり就業を促進しています。

～エコー人材情報(富山県版)～

ジョブ産雇富山では、キャリア人材バンク(CB)登録者一覧「求職者情報」をご用意して求人についてのお問合せをお待ちしております。

また、賛助会員への入会のご案内しております。賛助会員企業様へは、担当コンサルタントが随時訪問し、再就職・出向等に関する相談をいたします。無料で機関紙「かけはし」、「エコー人材情報(富山県版)」を毎月配布いたします。



まずはお気軽に
お問合せ下さい

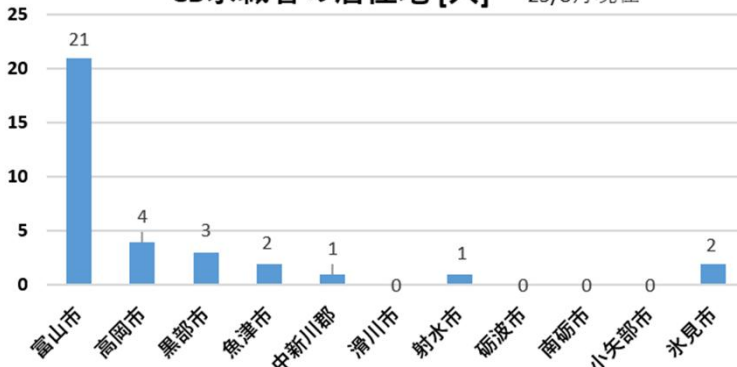


～キャリア人材バンク(CB)登録者の希望調査結果～

そうだ
相談してみよう



CB求職者の居住地 [人] '25/8月現在



CB求職者の職歴 [%] '25/8月現在



・CB求職者の居住地は富山市が多く、高岡、黒部、魚津が続く。

・男性は約 8 割を占め、その内の約 7 割が、管理・専門系人材に該当する。

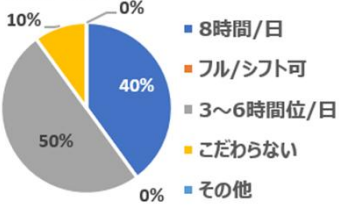


～キャリア人材バンク(CB)登録者の希望調査結果～

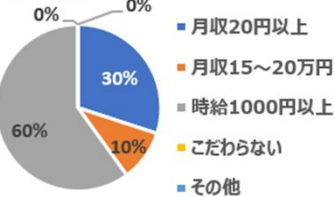
【60歳～64歳】

- ・男性の半数はフルタイム(契約社員)で、しっかり働きたい希望者が多い。
- ・通勤範囲は車で30分程度は許容され、土日祝は休み希望が多い。

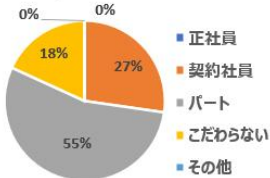
就労時間



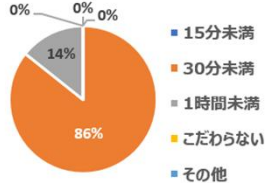
希望賃金



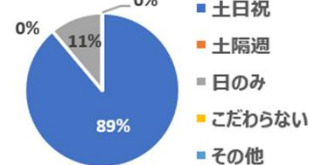
雇用形態



通勤範囲



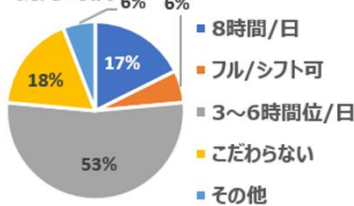
休日



【65歳～69歳】

- ・雇用形態にこだわらず、生きがい大切に考えられている方が多い。
- ・通勤範囲は車で15分程度の近距離で土日勤務にも柔軟な傾向。

就労時間



希望賃金



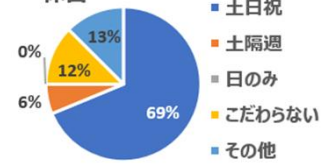
雇用形態



通勤範囲



休日



～シニア人材の受入についてお聞きしました～

【㈱興和電機システム(富山市、機械・設備用電気制御盤の設計・製作)】

福田社長：

シニアの方は各々の業界で長く培われた経験、情報をお持ちで当社にとって有益です。社会的に長年求人難が続き、シニアの方にも期待すべきであると考え方が変わって来ました。現在、当社でも70歳近くまで働ける方が増えています。

今年入社頂いたUさんは周囲と溶け込み、良い雰囲気が出て来ています。シニアの方は若手社員の人生の先輩として、仕事も、仕事以外でも、その経験から周囲の社員とって相談役になっていただけます。

シニア採用の留意点の1つは健康です。仕事を行う上で「文字が見えづらくなる、耳がきこえにくくなる」等の事象が出て来た場合、会社として対応が必要です。予めその点の確認を行い、相応した仕事に就いていただく事がお互いの為と考えています。2つ目は何年間、仕事を継続される意思があるか確認する事です。仕事力向上には短い期間ですと支障がある事から、この点もお互いの為と考えています。Uさんは真面目で黙々と働かれています。これはシニアの方に対する共通認識で、厳しい時代の中で培われたものと認識しています。当社は若手社員よりシニア社員の成果割合が高い傾向です。

産業雇用安定センターとは、大切な関係、ご縁だと感謝しています。当社は様々な職種で10人程度、人材が必要です。今後も積極的に声をかけてもらいたい事と、関係企業の中の大切な位置づけであると考えています。

社長の声

女性社員：Uさん(63歳) 資材受入作業に従事：

入社の決め手(動機)は、福田社長に採用面接時に積極的に受入して貰えた事です。年齢による体力的な事、細かな部品が沢山有るので作業できるか迷い、また他の社員の方がどのような方か、気になりました。実際に働いてみて、仕事内容は細かい作業のため覚える事も多く、やるべき事を少しでも早く身に付けて行く思いでいます。

産業雇用安定センターの再就職支援はすごく有難かったです。63歳の私にどんな仕事が合うか、どの企業に受入してもらえるか判らなかったのですが、支援を受けて良かったです。

シニア社員の声

【三進運送(株)(射水市、運送業)】

総務部長：Nさん：

シニア社員を採用する目的は、就業意欲の高いシニア世代を受け入れることで、労働力を確保し人材不足を解消していきたいと考えています。シニアの社員は、豊富な経験から即戦力としての活躍が見込めること。また、若手世代に対して、技能、技術だけではなくアドバイスや知識の継承を期待できていると思っています。

元気なシニア世代が増えることで、同世代の従業員の労働意欲向上に繋がっていることも大きいと思います。

シニアの社員に活躍していただく上で、健康面、体力面について日頃からケアしていきながら、作業現場では、作業しやすい労働環境を整えるとともに、業務内容の見直しや時間外労働についての配慮などを検討する必要があると考えています。

総務部長の声

男性社員：Aさん(61歳) フォークリフト作業：

製造業一筋で仕事をしてきましたが、60歳の定年を機に新しい仕事に挑戦してみたいとの気持ちになり転職を考えました。しかし就職活動は思うように進まず、そんなとき仕事探しで訪問したハローワークで、産雇センター主催のシニア対象の相談会のチラシが目に入り、翌日さっそく参加し登録しました。センターの職員の方から従来の製造職から、フォークリフト技能を活かした仕事への転換を勧めいただき、最終的に三進運送にお世話になることになりました。以前に勤めていた会社でフォークリフトを使う仕事はしていたものの、1日中リフトに乗る仕事は正直不安がありました。今でも、長尺の製品の扱いに苦労していますが、少しでも慣れるよう日々努力しています。

産雇センターには履歴書の作成からはじまり、職場見学にも同席していただき、とても心強く感じました。このような産雇センターの存在を、もっと多くの方に知っていただければと思います。

シニア社員の声

