# *高齢者雇用状況報告書*

## *一、企業基本状況*

*当社は [企業名称] で、設立以来 [X] 年間、[行業種類] に従事しており、従業員総数は [X] 人です。事業内容は主に [具体的な事業内容] で、市場では [市場地位や競合状況など] の地位を占めています。*

## *二、高齢者雇用の現状*

### *（一）高齢従業員の数と割合*

*現時点で、60 歳以上の高齢従業員は [X]* 人で、従業員全体の [X]% を占めています。内訳は、60-64 歳が [X] 人、65-69 歳が [X] 人、70 歳以上が [X] 人です。性別別では、男性が [X] 人、女性が [X] 人となっており、女性の割合は [X]% です。

### （二）雇用形態

高齢者の雇用形態は多様化しており、正社員（定年退職後の再雇用を含む）は [X] 人、パートタイム従業員は [X] 人、契約社員は [X] 人です。正社員の場合、主に管理職や専門職に従事しており、長年培った経験やノウハウを活かしています。パートタイムや契約社員は、事務作業、顧客対応、後勤業務などに配属されており、勤務時間は柔軟に設定しています。

### （三）在籍期間

高齢従業員の平均在籍期間は [X] 年です。中には、当社が設立されてからずっと在籍している長期従業員もいれば、定年退職後に再雇用されて [X] 年以上在籍している者もいます。長期在籍者は、企業文化の継承や若手社員の指導に大きな役割を果たしています。

## 三、高齢者雇用の推進策

### （一）働き方改革

高齢者の体力やペースに合わせて、働き方を柔軟に設計しています。例えば、勤務時間を 8 時間制から 6 時間制への選択肢を設け、遠隔勤務や在宅勤務を可能にしています。また、集中労働時間を短縮し、休憩時間を増やすなど、疲労軽減策を講じています。これらの措置により、高齢者の勤務意欲を向上させ、定年後も長期間働き続けられる環境を整えています。

### （二）能力開発とサポート

高齢者の職務遂行能力を向上させるため、定期的に研修会や講座を開催しています。特に、ICT 技術の活用や新たな業務プロセスの習得を目的としたトレーニングを実施しており、高齢者も積極的に参加しています。また、若手社員とのペアリングを行い、相互に学び合う機会を創出しており、知識の双方向の伝達が図られています。

### （三）健康管理

高齢者の健康維持と増進を目的に、年度別の健康診断を実施し、個別の健康指導を行っています。また、社内でストレスマネジメント講座や軽い体操の時間を設け、心身の健康をサポートしています。病気やケガなどの休業時には、相談窓口を設け、復帰支援を行っており、高齢者の長期在籍をサポートしています。

## 四、高齢者雇用における課題と対策

### （一）課題

1. 高齢者の身体的・精神的な負担：一部の高齢者は、重労働や長時間勤務に耐えられない場合があり、職務内容の調整が必要です。
2. 若手社員とのコミュニケーション：世代間の価値観やコミュニケーションスタイルの違いにより、チームワークに課題が生じることがあります。
3. 生産性の維持：高齢者の体力や知能の低下に伴い、生産性が低下する懸念があります。

### （二）対策

1. 職務内容の見直し：高齢者の能力や体力に合わせて、職務を再設計し、軽労働やスケジュール柔軟な仕事を割り当てます。また、補助機器や技術を導入して、作業負担を軽減します。
2. コミュニケーショントレーニング：若手社員と高齢者の双方に対して、世代間コミュニケーションの重要性を伝え、具体的なコミュニケーション技巧を習得する研修を実施します。
3. 生産性向上策：高齢者の長所である経験やノウハウを活かし、若手社員への指導やマネジメントなどの役割を担わせるとともに、新しい技術や方法を積極的に導入し、高齢者も効率的に働ける環境を整えます。