

その経験、活かせます！

ベテランの活躍が

鉄リサイクル業の未来を拓く

鉄リサイクル業

- 1 高齢者の体力・健康面への配慮
- 2 技能を伝承するための取組と工夫
- 3 高齢者のモチベーションの維持



一般社団法人 日本鉄リサイクル工業会

令和4年12月



生涯現役社会の実現
に向けた**環境整備**は
鉄リサイクル業界にとって
ますます**重要な課題**になっています。

はじめに

急速に進む少子高齢化の中で鉄リサイクル業が成長を続けていくためには、高齢者の活躍は欠かせません。また人生100年時代の到来により労働者の職業人生は長期化しています。令和3年4月1日には改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、事業主は70歳まで高齢者の就業機会を確保することが努力義務として課されることとなりました。

これまでも鉄リサイクル業においては多くの高齢者が第一線で活躍されていますが、生涯現役社会の実現に向けた環境整備は本業界にとってますます重要な課題となってきています。会社は若年者の採用を望みがちですが、高齢者を大切にする職場は若年者にとっても働きやすいことを理解することも必要です。

本ガイドブックでは、鉄リサイクル業が高齢者の雇用を推進していく上でポイントとなる、①高齢者の体力・健康面への配慮、②技能を伝承するための取組と工夫、③高齢者のモチベーションの維持、の3点について、現状の課題と解決するためのヒントを紹介しました。また、活用できる公的助成策・情報源を示しました。

本ガイドブックが、鉄リサイクル業を営む事業所における高齢者の雇用推進のきっかけとなることを期待しています。



動画による説明を用意しました!

本ガイドブックで取り上げた、高齢者の雇用を推進していく上での3つのポイントをより分かりやすく理解いただくため、鉄リサイクル業高齢者雇用推進委員会ではポイントを解説した約20分間の動画コンテンツを制作しました。

動画はYouTubeにて以下のURLから視聴することが可能です。ぜひご視聴ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=OKvFHZirMcg>



アクセスは
こちらから



1

高齢者の体力・健康面への配慮

高齢者はガス溶断や鉄スクラップの解体・選別などで技術と経験を持つ者が多く、鉄リサイクル業の戦力として欠かせません。しかし、加齢に伴い体力や視力など身体能力が低下し、持病を抱えることが多くなるのもある程度やむを得ないことです。

💡 こんなときどうしたら…？

**夏の暑熱、冬の寒さは
身体的な負担が重い**

高齢者については、屋外での作業や出張先での作業を軽減することも必要です。そのためには、日頃からの従業員同士のコミュニケーションを円滑化し、若手とベテランが互いに置かれた状況などを理解し合うことを促すことが望まれます。

**お酒やたばこを
控えさせたい**



健康診断の結果をフィードバックするだけでなく、生活習慣の改善指導など、健康維持の重要性を自覚させるよう会社から働きかけましょう。なお、これは高齢者になってからではなく早期の段階から従業員を対象に実施することが望まれます。

📄 他業界の取り組みも参考になります！

株式会社光真製作所（滋賀県草津市、電気機械器具製造業）

- ・紙ベースの作業指示書はすべて電子化し、機器で文字を拡大して読めるようにした。
- ・大型製品の組立ラインでは、高さの調節ができ、設置した部品を回転させることができる専用の作業台を配置し、しゃがんだり回り込んだりといった動きを不要にした。
- ・カスタマー付きの製品運搬用の棚を製作し、製品を入れた棚をそのまま車に積んで運ぶことで、出荷の際に営業車へ製品を運搬し、台車から積み替える作業を省略した。
- ・営業車に自動積み下ろし機を搭載することで、重い製品を運ぶ担当者の体力負担軽減を実現した。

2

技能を伝承するための取組と工夫

鉄リサイクル業では技能伝承は専ら「日々の業務を通じた伝承・継承」、つまりOJTを通じて行われています。しかしその状況は円滑に行われているとはいえません。その背景としては、これらの技能の「見える化」が進んでいないことが考えられます。

こんなときどうしたら…？

技能が属人化し、
説明がしにくい



教えたり接する
のが苦手



他の業界でも同じような指摘は多く見受けられます。しかし、会社としてスキルマップを作成するなど、技能の文書化・データベース化に取り組みを進めて成功を収めている企業も少なくありません。まずはできるところからチャレンジしてみてもいいです。

若手に積極的に技能伝承を行うためのモチベーションを与えることも重要です。その方策として、目標設定や評価項目に技能伝承を設定する、「マイスター」や「教育指導員」などの肩書を創設する。さらに社内の風通しを良くすることも円滑な技能伝承に繋げる上で重要です。

他業界の取り組みも参考になります！

スガ試験機株式会社（東京都新宿区、業務用機械器具製造業）

- ・管理職経験者は、定年後、「技術主幹」として指導的な役割を担う。
- ・「技術主幹」は、指導的な役割を担う継続雇用社員のための肩書であり、これまで培った設計、組立加工、配線、機器の調整等の知識・技術を後進に伝える役割も担うことを、雇用契約に明記。
- ・若手技能者は、職務上生じた疑問点について、上長には尋ねにくいことでも、技術主幹には気軽に質問している。
- ・また、各技術者が身につけた技術の種類・水準については、スキルマップにより「見える化」とともに、これに基づいて教育計画を立案・実施。評価制度を実施し、昇級・賞与へ反映。同制度は65歳以降の継続雇用者に対しても適用。

3

高齢者のモチベーションの維持

役職の降任、賃金の低下、仕事内容の変更等により、仕事へのモチベーションが低下してしまう高齢者も見受けられます。その背景には、社員が定年後のキャリアプランについて考える場を提供していない、企業が高齢社員に何を求めているかをしっかり伝えていない例が少なくありません。

こんなときどうしたら…?

定年後を見据えた従業員との 面談のタイミング



定年後の役割や責任、定年後の働き方（勤務形態など）について相手に伝え、相手の希望を聴き、すり合わせをしましょう。職場内での悩みなども併せて聴取することが望めます。なお日本鉄リサイクル工業会では面談時のチェックシートをHPで公開しています。

<https://www.jisri.or.jp/checksheet.htm>

面談のタイミングとしては、50歳代の半ばまでに1回目の面談を、そして定年の遅くとも半年前までに2回目の面談を行うことが望めます。

他業界の取り組みも参考になります!

協伸静塗株式会社（富山県高岡市、金属製品塗装業）

- ・60歳定年後65歳までの継続雇用が終了した後も、基準該当者は年齢の上限なく継続雇用。
- ・継続雇用に際し、60歳定年に達する社員に対しては社長を含めた管理職が面談し、会社として定年後に期待する役割や仕事について伝えるとともに、本人からは家庭の事情や希望する勤務形態（フルタイム、パートタイム）、自身の体力的負担を考えて希望する職務の割当てなどの要望を聞き取り。
- ・このような話し合いを経て、経験を活かしやすく、なおかつ、一人一人のライフスタイルに合わせて長く勤務していけるように、勤務形態、勤務時間帯や時間数、職種などを決めている。

活用できる公的助成策・情報源

高齢者の雇用推進のために国は公的助成策を用意しています。また、改正高年齢者雇用安定法の内容や70歳までの雇用推進に向けて必要な施策、人事制度改定の手順や具体的な高齢者の雇用等の事例を知りたい方のために、高齢・障害・求職者雇用支援機構ではマニュアル、事例集を作成して公開しています。

70歳雇用推進マニュアル

(令和3年2月発行)

第1章 | 高齢者雇用の現状

第2章 | 改正高年齢者雇用安定法の解説

第3章 | 70歳までの雇用推進に向けて必要な施策
1. 総論 2. 賃金・評価制度の整備 3. 安全・健康対策

第4章 | 法改正に伴う人事制度改定の流れ
1. 現状把握～高齢社員の活用方針決定～
2. 制度の検討及び設計
3. 実施段階 4. 見直し・修正段階

第5章 | 参考資料
1. 雇用力評価ツール
2. 高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者就業確保措置関係）
3. 高齢者雇用に関する公的支援
4. その他参考資料情報



70歳雇用推進事例集2022

(令和4年2月発行)

定年制の廃止、70歳以上の定年制、70歳以上の継続雇用制度を導入した企業や法人の事例集

「高齢従業員の戦力化」「賃金制度」「人事評価制度」「安全衛生・健康管理」などを詳しく紹介

70歳までの就業機会確保措置を講じた20事例を掲載



ダウンロードは
こちらから

▶ <https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

その経験、活かします!

ベテランの活躍が鉄リサイクル業の未来を拓く



令和4年12月

一般社団法人日本鉄リサイクル工業会

〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町3-2-10 鉄鋼会館内

TEL:03(5695)1541 FAX:03(5695)1548