

▶ビルメンテナンス業 高齢者雇用の手引き

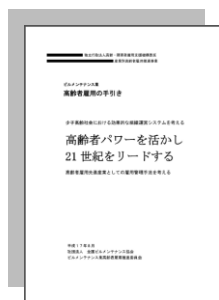
少子高齢化社会における効果的な組織運営システムを考える

高齢者パワーを活かし 21世紀をリードする

高齢者雇用先進産業としての雇用管理手法を考える

社団法人 全国ビルメンテナンス協会

ビルメンテナンス業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1章 ビルメンテナンス業における高齢者雇用の動向と意義
- 第2章 ビルメンテナンス業における高齢者雇用の現状と将来展望
- 第3章 ビルメンテナンス業における雇用管理システム
- 第4章 継続雇用メリットの実効化施策の開発
- 第5章 高齢者雇用の維持・推進をめざして

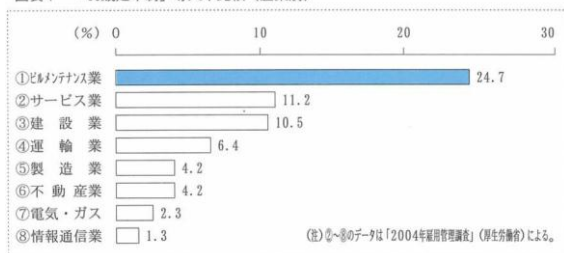
ビルメンテナンス業は、高齢者の確実な雇用を担保する「65歳定年制」の導入率は約25%、継続して働ける上限年齢を65歳以上とする企業が実に94%（70歳以上は16%）を占めていることから、高齢者雇用のリーディング産業といえます。本手引きでは、雇用管理システムモデルに基づく高齢者雇用の推進ということで、それぞれの業務プロセスごとに必要と思われる文書とそれに対応したモデル文書を例示していますのでご活用ください。

ビルメンテナンス業における高齢者雇用の動向と意義

■高齢者雇用の動向

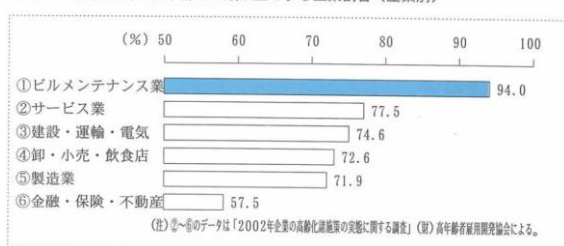
ビルメンテナンス業は昭和20年の草創期以来、高齢者の雇用確保に関しては、日本の産業界の将来を先取りする形で進展してきました。「65歳定年制」の導入率は約25%となっており、高齢者雇用のリーディング産業といえます。

図表1 「65歳定年制」導入率比較（産業別）



また、継続して働ける上限年齢を65歳以上とする企業が実に94%（70歳以上は16%）を占めていることから、健康・体力が続くかぎり生涯現役をサポートしてきたのがビルメンテナンス業の実像ではないでしょうか。

図表2 継続雇用上限年齢を65歳以上とする企業割合（産業別）



■高齢者雇用の意義

- ☑ 60歳以上の高齢者が従業員の26%（うち50%はクリーンクルー）、50歳以上の中高年者は、実に従業員全体の60%を超えている。
- ☑ 中高年及び高齢者が圧倒的に多数を占める一方で定年退職率は、わずか2.7%しかない。
- ☑ 一般清掃における継続雇用者の割合は13.2%に達している。

以上の点からも、ビルメンテナンス業では、高齢者が企業の信頼と成長を支えているといえます。

中高年者・高齢者の人的資源を中核としてサービスを提供している中で、高齢者には常に健康・体力への不安がつきまとっています。ビルメンテナンス業ではこうした不安を極力少なくするために、「健康管理の推進」と「働き方の工夫」に最大限の努力をしてきました。高齢者が職場生活を通じて期待する働きがい・生きがいづくりに貢献するためにも、より多様な施策を開発し、実行することが重要になります。



ビルメンテナンス業における高齢者雇用の現状と将来展望

■雇用管理システムを確立し、効果的に運用する

ビルメンテナンス業における平成15年度の60歳以上の高齢者の継続雇用者数は40,346人、新規雇用者数は19,568人となっています。

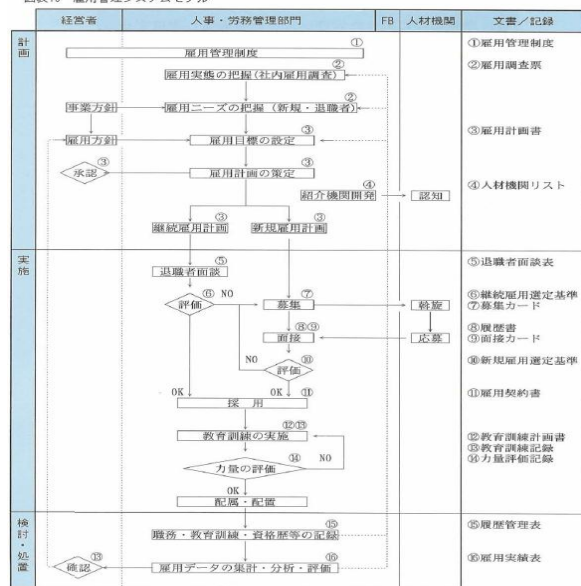
ビルメンテナンス業にとって、「効果的な雇用管理システムの確立」は最も重要な経営課題の1つです。高齢者雇用の維持・推進とともに、優秀な人材をいかに確保するかという観点から、現在の雇用管理システムを見直してみる必要があるのではないのでしょうか。

ビルメンテナンス業における雇用管理システム

■雇用管理システムモデルに基づく高齢者雇用の推進

雇用管理システムとは、「雇用ニーズの把握から募集・面接・採用・教育・配置・評価までの一環した業務プロセスの連鎖」のことであり、それぞれの業務プロセスごとに必要と思われる文書(手順・基準・帳票)を明示し、とそれに対応したモデル文書を例示しています。企業の雇用管理のあり方を明確にし、それぞれの企業にふさわしい雇用管理システムに仕立て直すことが大切です。

図表15 雇用管理システムモデル



継続雇用メリットの実効化施策の開発

■継続雇用のメリット・デメリット

継続雇用の維持・推進は「雇用に関わる費用の削減」という効果が期待できる反面、多くのビルメンテナンス企業では、継続雇用の維持・促進は「組織の若返りを阻害する」と感じています。これまでの組織体制・組織運営の強み・弱み、及び高齢者の継続雇用の維持・推進による効果を検証し、継続雇用におけるマイナスイメージをプラスに変換する「逆転の発想」が必要ではないのでしょうか。

■実効化施策の開発

(1)健康や体力を維持・増進できる機会を提供する

図表21 健康・体力の維持・増進施策一覧

健康状態の診断・チェック	健康・体力の維持・増進
①社外健康診断の受診 ②人間ドックの活用 ③社内健康診断の実施 ④カウンセリングの実施 ⑤健康診断機器の整備・活用 ⑥管理者による健康チェックの実施 ⑦従業員による自己チェックの実施	①健康体操・ストレッチの実施 ②健康生活パンフの配布・啓蒙 ③スポーツ施設活用への支援 ④趣味活動への支援 ⑤健康診断機器購入への支援 ⑥健康器具の整備・活用 ⑦各種競技会等の企画・実施 ⑧健康表彰の企画・実施

(2)学ぶ楽しみ、知る喜びを提供する

図表22 教育・啓発施策一覧

生涯学習支援	職務能力向上支援
①一般教養講座の計画・実施 ②社内交流会の企画・実施 ③趣味活動への支援 ④一般資格取得への支援 ⑤講演・講習会・競技会参加への支援 ⑥ボランティア活動参加への支援 ⑦地域活動参加への支援	①専門教育の計画・実施 ②技能訓練の計画・実施 ③技術指導・OJTの実施 ④社外の教育訓練機関への派遣 ⑤社内資格(認定)制度の導入 ⑥ジョブローテーションの導入 ⑦自己申告制度の導入 ⑧技能競技会の計画・実施 ⑨職務関連資格取得の支援 ⑩専門技術情報の収集・提供

(3)やりがい、働きがいを生み出す場を提供する

図表23 職場活性化・意欲向上施策一覧

NO	項目	目的・概要
1	職場ミーティング	定期的に会合を行い職場のコミュニケーションを高める。
2	挨拶運動	挨拶の徹底を通じて、規律正しい明るい職場をつくる。
3	5S運動	5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)の実践を通じて理想的職場づくりの創意工夫を行う。
4	表彰制度	社内外での優れた活動に対して評価・表彰を行う。
5	提案制度	改善・工夫・考案を奨励・評価し、参加意欲を高める。
6	QCサークル活動	自主的な改善活動を支援し、やりがい・働きがいを高める。
7	プロジェクト活動	特定のテーマに関して職制外グループを編成し活動する。
8	目標管理活動	部門・階層別に目標を設定し、達成にチャレンジする。
9	社内資格制度	職位とは別の資格(技術・技能等)を創設し意欲を高める。
10	賃金・処遇制度	意欲を維持・向上させる賃金・処遇制度を工夫する。

(4)働きやすく、チャレンジできる職域を提供する

図表24 職域開発施策一覧

職場・職域の拡大	雇用(契約)方式の多様化	勤務方式の多様化
1. 能力開発の支援 2. 配置転換の実施 3. 指導員制の導入 4. 専門職制の導入 5. ワークシェアリングの導入 6. 関連企業への派遣 7. 新規分野の開発 8. 働き方改革の支援	1. 基本雇用契約 2. 中期雇用契約 3. 短期雇用契約 4. 請負契約 5. 派遣契約	1. フルタイム勤務 2. 短時間勤務 3. 固定勤務 4. 交代勤務 5. 断続勤務 6. 在宅勤務 7. 単独勤務 8. ペア勤務

高齢者雇用の維持・推進をめざして

- ・雇用者の立場から高齢者雇用にどう取り組むか
 - 「高齢者の生き方、働き方に対応した雇用方法を考える」
 - 「65歳以上の継続雇用の推進に取り組む」
 - 「専門職として高齢者を活かす」
 - 「人事・処遇・賃金体系等の見直しが必要」
- ・被雇用者の立場から継続雇用実現にどう取り組むか
 - 「お客様に誉めて頂くことが健康・意欲・やりがいの源泉」
 - 「食事・睡眠・趣味・旅行で心身の健康を保つ」
 - 「資格取得の全面支援で活力ある組織を作る」
 - 「高齢者に合わせて作業システムを改善する」
- ・専門家の立場から継続雇用の維持・推進への期待と希望
 - 「ビルメンテナンス業界の社会的評価、経済的地位の向上が雇用促進の鍵」