

## ▶ 建築板金業

# 高齢者雇用推進事業「ガイドライン」

建築板金業で ～生き活きと働き続けるために～

社団法人日本建築板金協会

建築板金業高齢者雇用推進委員会



### >>目次

- 第1章 なぜ高齢者雇用なのでしょうか?
- 第2章 他の会社はどうなのでしょうか?
- 第3章 ベテランの力を引き出しましょう
- 第4章 公的助成策を上手に活用しましょう
- 第5章 建築板金業の更なる発展を求めて

建築板金業界においては、受注競争の激化など経営環境はますます厳しさを増し、また従業員や技術者など人材面では若手の確保が難しい状況にある一方で、50代、60代は増加しつつあります。そこで、本ガイドラインでは、ベテラン戦力化のヒントや業界発展のための課題についてまとめています。

### 建築板金業における同業他社の状況

日本建築板金協会会員企業アンケート調査の結果(概要)は以下のとおりです。

#### ① 60代の就労意欲

- ・9割近くの従業員が定年後も働きたいと考えています。希望就労年齢は65歳までが最も多いが、70歳以上も4割強存在しています。
- ・定年後も働きたい理由としては、収入が必要、まだ元気で働いていたほうが体に良い、ということが挙げられています。
- ・7割弱の人は、定年後も従来同様の職務に就きたいと考えています。
- ・定年後就労で気になることは、一番目は自分の体力・健康面で、賃金はその次となります。

#### ② 60代外注技能者の就労意欲

外注技能者の就労意欲は正社員の従業員(正社員、以下同様)以上に高く、70歳以上まで働きたい人が過半数を占めます。働きたい理由も従業員と全く同様で「収入が必要であるから」と「まだ元気だから、働いていた方が体にいいから」の2つが6割超と大きな要因となっています。

#### ③ 60代を活用する上での課題

「60代は長年培ってきた経験やノウハウが貴重である」とみる企業が7割弱と多い状況です。

但し、「体力・能力面の低下は否めない」とみる企業が5割弱ある一方で、「60代従業員を50代以下従業員と同様に扱っており特に問題はない」と考えている企業も約3割あります。

### 60代ベテラン層の戦力化

#### ① 60代ベテラン層の仕事に対する満足度

従業員では7割強が、外注技能者では6割強が満足しています。

#### ② 60代ベテラン層に対して配慮すべきこと

従業員サイドからは、60代になったら体力負荷を勘案すること、若年層への指導・教育する仕事への配置などの配慮が期待されています。

#### ③ 60代ベテラン層の意欲を引き出す工夫

60代のやる気をうまく引き出せている企業はどのような点に着目して工夫しているのでしょうか。ヒアリング調査などから各社の工夫をまとめると、大きく次の四つに分けることができます。

##### 第1) 60代の長所をさらに活かす工夫

- (a) 職人としての経験・技術が物を言うケース
- (b) 伝統工芸に近い神社仏閣のようなケース
- (c) 若手より高齢者の方がスムーズに仕事が進むケース
- (d) 技能伝承(研修日)が若年層定着に貢献しているケース

第2) 60代の加齢に伴う能力低下をカバーするための工夫

(a) 高所作業制限がある場合の代替作業

事例)「屋根には鬼瓦のような「役モノ」と呼ばれる作業がある。金属で要求された形に打ち出す作業である。材木でできた下地に銅を火であぶりながら木槌でたたき、形を作りあげていく。このような作業はすべて手作業のため、加工場の中で行う。」

事例)「屋根でも平面の屋根の場合は比較的安全なので、問題は少ない。危険な場所の場合は、建設会社と交渉する。技術を持つ高齢者でなければできない仕事であると建設会社に説明する。」

(b) 軽作業など高齢者にふさわしい仕事を工夫

事例)「片付け、清掃、運搬等に從事してもらい、現場、工場が効率よく運動するようになった。」

(c) 体力・労働時間面での配慮

第3) 気力の衰えをカバーするインセンティブ(誘因策)の工夫

(a) 配当制採用によるモチベーション・アップ

事例)「この現場を500万円で請け負わせる。日給が2万円だとすると、仮に200日で施工をやり終れば、日給部分は400万円、差額100万円が配当ということになる。職人は配当の金額の範囲内で仕事を済ませ、効率よく段取りを回せば少ない日数で請負額と日給との差額分(配当)を働くことなく手に入れることができる。一方、会社側とすれば結果的に納期短縮が実現できるという利点がある。」

(b) 手取り収入の調整によるモチベーション維持  
第4) その人の持っている仕事に対する“気概”を活かし、評価する工夫

事例)「屋根の新素材・工法についてはメーカーと職人が一体となって研究する。職人魂のためか、高齢者であっても新技術の習得に対して前向きな者が多く、習得時間も早い。より良く、より早く、自分なりに工夫を加えて昔の技術にプラスアルファを付け加えていこうとする。「他人ができないなら俺がやる」という気概がある。」

④ 60代ベテラン層を活用していく上での課題

当業界の現場の仕事は、施工キャリアを積むにつれて経験・ノウハウが積み上がるタイプの職種です。しかし、現行の高所作業制限はベテランの能力発揮する機会を奪っていると言えます。また、神社仏閣はベテランの経験・ノウハウが発揮されやすい領域ですが、仕事自体が減少傾向にあり、技能伝承を行う場の確保が難しくなりつつあります。

⑤ 60代ベテラン層をどう捉えるべきか

建築板金業において、技能者(職人)は無くてもならない職種であり、独立事業者という点においても就労形態の一つとして意義深い職種です。本人に就労意欲があり、健康で仕事に前向きであれば60代になっても十分就労可能で、実際に70代の就労事例もあります。

一方で、加齢に伴う体力・能力低下はある程度は避けられない面があるため、一定の配慮は然るべきです。また、年齢基準に替わるべき新しい体力・能力基準が求められます。

建築板金業の更なる発展を求めて

① 元気で就労意欲旺盛な60代

現在の60代は元気であり、多くの企業も「戦力になるのであれば積極的に活用していきたい」と考えています。しかし、現実には60歳という年齢での高所作業制限が存在し、60代の就業環境を狭めている状況にあります。

② 業界として求められる課題

60代の継続雇用は自然な流れです。60代雇用を推進していくためには、60代に対する高所作業制限という就労阻害要因の解消が求められます。これは業界全体として取り組むべき喫緊の課題となっております。

③ 新しい高所作業判定基準の創出と制定

現行の年齢基準に替わるべき「新しい高所作業判定基準」の創出・制定を目指して、まずは新基準の必要性を業界の内外に向けてアピールしていくことが必要です。

Check!

高齢者を戦力化していくためのツールとして、本ガイドラインを積極的に活用してもらうために、序文に「本ガイドラインから得られる10のヒント」を掲載しています。

