

▶ ベテランとともに歩み続ける

内装工事業 高年齢者雇用ガイドブック

社団法人全国建設室内工事業協会

内装工事業高年齢者雇用推進委員会



>>目次

高年齢者雇用のポイント

内装工事業高年齢者雇用推進のポイント ガイドライン参考編

1. 当業界の経営・雇用状況
2. ベテラン社員の意識と企業の対応
3. 健康管理と社内コミュニケーション
4. 公的助成策を活用しましょう

高年齢者雇用の「真」次元

当ガイドブックでは、高年齢者雇用を円滑に進めるポイントを5つの視点から紹介しています。ガイドライン参考編ではアンケート調査をとりまとめた詳細なグラフの他、60代従業員から後輩たちへのメッセージも掲載しておりますので、併せてご覧下さい。

高年齢者雇用推進の理由と目的

①高年齢者雇用を前向きに捉える

若年層の確保難が続き、長年の経験・ノウハウが豊富で熟達した職務遂行力を持つ多くの高年齢者は重要な戦力となります。高年齢者の力をいかに引き出すか、戦力化するか、これこそ当業界の最も重要な課題の一つです。

②国の高年齢者雇用施策など様々な情報を活用すべき

高年齢者が生き生きと働ける環境を整えることで、彼らの力を最大限引き出し、会社の業績向上に繋げていけるよう、参考資料として活用していただけることを願うものです。

従業員各世代の現状・考え方

③現役の従業員は定年後も働きたいと考えている

内装工事業界の正社員のうち、50代は約25%、60代は8%程度となっています。そんな中、収入の確保や健康維持、社会参画への要望等の理由から、8割を超える従業員が定年後も働きたいと考えています。また、技能工だけに限定した調査では、60代の割合が50代の割合を大幅に上回っています。現場においては、高年齢者が働きやすい職場環境を、早急に整えていく必要があると言えます。

④60代の雇用形態・継続雇用制度の上限年齢等の業界動向を知る

企業アンケート調査によれば、継続雇用制度として定年後そのまま勤務延長する企業（勤務延長制度）が2割強、

再雇用する企業（再雇用制度）が8割弱です。継続雇用制度の上限年齢は65歳が8割と多数を占めていますが、70歳の企業も1割強存在します。また、上限年齢を定めていない企業が半数近くあります。

定年年齢前後の対策

⑤定年前の従業員には相応の支援を！

定年を控えた従業員に対するケアは特に重要です。従業員との面談など時間をかけた意味のあるコミュニケーション機会を設定する必要があります。これまでの評価や定年後の就業意向、希望職務、健康状態についての確認などを通じて、相互の意思が充分に通い合う機会を設けましょう。

⑥60代従業員の処遇に配慮する

50代従業員にとっても60代従業員にとっても賃金条件は最大の関心事です。一方企業サイドにとっても賃金コストの負担は大いなる関心事です。こうした難しい事情を解消する一助として、現在は公的助成制度が用意されています。外部の専門家等も活用して公的助成制度を活用すれば、従業員は在職老齢年金をもらいながら、手取り収入をある程度確保しつつ、企業は賃金コストを引き下げる方策を検討することが可能になります。

継続雇用する場合に留意すべきコツ

⑦60代従業員の豊富な経験とノウハウを活用する

企業アンケート調査によれば、60代従業員は「まだ充分に働ける」上に、「長年の経験やノウハウが貴重である」という回答が多数を占めています。60代の長所を如何に引き出していくかが継続雇用推進上の鍵になると考えられます。

⑧60代従業員の力を活かすためのポイントを知る

60代従業員には、長年培ってきた様々な能力があります。アンケートやヒアリング結果によると、特に人脈の活用や後輩へのノウハウの伝授、また現場管理に力を発揮しているようです。また、残工事（後になってから手がけ直す工事）や改修・補修工事については、経験豊富な高齢者が向いているといわれています

⑨60代従業員の会社への期待を把握する

実利的な面での配慮を望む声が圧倒的に多いことは事実です。しかし、その一方で「自分の話をもっと聞いてほしい」という切なる要望も根強くみられます。

60代従業員は、潜在的には大きな戦力足りうる要員といえますが、この潜在力を十二分に引き出してこそ、企業業績に貢献する戦力になりうると考えられます。会社に期待されていることのほんの一部でも、そこに工夫と努力を注ぐことによって、60代従業員の潜在意識を引き出すことが可能になるのではないのでしょうか。

外注技能工への対応

⑩技能工は健康と気力があればいくつになっても働ける

外注技能工は、60代が20.4%を占め、社員よりも高齢化が進んでいます。ベテラン技能工自身も、健康で働けるうちはいくつになっても働いていたいという気持ちを持つ人が多く、実際に企業もそういった技能工の技術やノウハウを重視しています。内装工事業界において、各企業が働きやすい環境を整えることで、技能工にとってはより長く働ける職場が、企業にとっては高い技術力の確保が見込まれます。それと同時に、ベテラン技能工たちの持つ技術やノウハウを若い世代へどのように伝承していくかは業界全体の課題といえるでしょう。

⑪高所作業制限への対応を工夫する

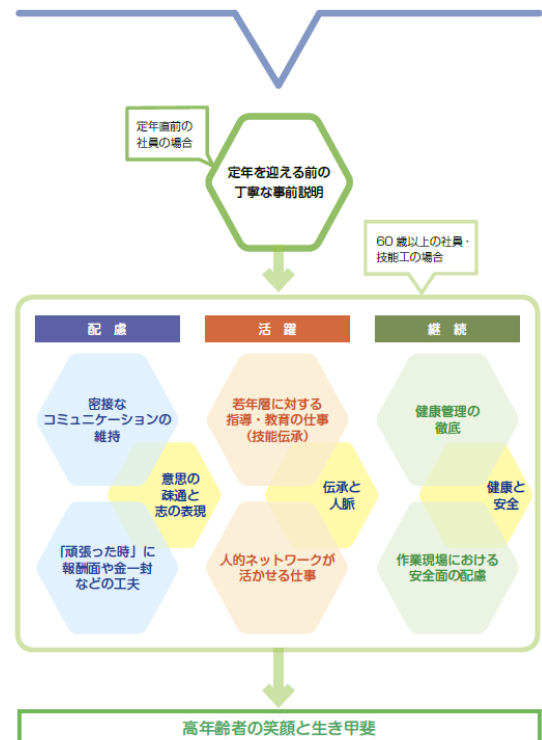
建築工事業界において、60歳以上の就労を推進しようとすると高所作業制限の問題が出てきます。施行現場における高所作業制限の年齢は、ゼネコンにより異なりますが、中には健康であれば60歳以上でも作業許可が出ることもあります。今後ますます技能工の高齢化が進んでいく中、高所作業制限の問題は、建築工事業界全体として取り組んでいかなくてはならない問題です。

⑫高齢者の場合、特に現場の安全対策が肝要です

ベテラン技能工がいつまでも元気に現場で働くためには、現場での安全対策と日頃の健康管理がもっとも重要です。特に高所からの転落事故には充分留意し、安全対策を講

じつつ、同時に外注技能工（一人親方）の場合、労災保険への特別加入が不可欠となります。また、従業員ばかりでなく外注技能工も年に一度は必ず健康診断を受診し、各企業もその診断結果を把握するよう努めましょう。加齢による体力低下は人によって様々ですが、技能工自身も企業もいつまでも笑顔でいられる職場環境を目指していきましょう。

高齢者の「気がかりに配慮」することで
高齢者に活躍の場を提供できる！



Check !

委員会の座長を務めてくださった平野教授の高齢者雇用に関するコラムを掲載しています。

高齢者雇用の「真」次元

日本大学経済学部教授 平野文彦

「人の活用」ということ

4・5年前の経験である。高齢者の雇用促進をテーマにしたある建設専門工事業種での研究会のこと。従業員数が150人ほどの経営者委員の一人が、やや控えめな調子ではあったが、どちらかという思い余ったように発言された。「その高齢者の『活用』という言葉は止めませんか。モノじゃないんだから」と。「空き地・空き店舗、その他、使われないままになっているモノについては、『活用する』という表現はあるだろう。しかし、人間の場合にはどうなのか。少なくとも私の現場との間には大きな違和感がある」というのである。そして、ほどなく他の経営者委員からも同様の意が表されて、座長をつとめていた私も久々に新鮮な思いを受けたことを記憶している。女性の活用、障害者の活用といった言葉が平然と使われることが少なくないが、このことがあって以降は、私は、「人」に関しては「活用」という言葉の使用は慎重にしているつもりである。