

## ▶ 造園工事業

# 高齢者雇用推進の手引き

～緑の仕事を通じて長く社会の力になってもらうために～

一般社団法人 日本造園組合連合会  
造園工事業高齢者雇用推進委員会



### >> 目次

1. ベテラン職人が仕事を通じて、いきいきと働くために
2. 高齢者に日々働いてもらう際に注意すること
3. 高齢者のやる気を向上させる
4. 高齢者の能力を引き出すために必要な意識改革とは
5. 従業員を新規に採用するときの留意すべきこと

造園工事業界で働く高齢者は、ベテラン職人と中高年になって他業界から入職した未経験者の2タイプに分けられます。そこで、それぞれの特性について気をつけるべき点を具体例と共に図解しながら解説し、高齢者の働く意欲の維持向上を図るために注意すべき点を紹介しています。

### 1. ベテラン職人が仕事を通じて、いきいきと働くために

経験豊富な職人には、ベテランならではの技を若い世代へ伝え、経験を活かせる役割を担ってもらいましょう。教えることが苦手な職人には、昨今の若手気質を踏まえ辛抱強く指導してもらうよう、若手社員にも指導を受けるにあたっての心構えをあらかじめ伝えておくことが必要となります。

また、年齢が上がり現場管理者としてマネジメントに従事するケースが増えてきます。工事を円滑に進めるには、施工管理だけでなくお客様や近隣住民との対応も重要になってくるので、経験豊富な高齢者にふさわしい役割といえます。

高齢期になってもいきいきと働いてもらうためには、若いうちから高い技術・技能を習得することが重要です。具体的には造園技術・技能の国家資格を取得すること等が挙げられますが、事業主がそうした職人の努力を支援するため勉強会や、資格取得者への手当など、一人ひとりの能力向上を促す環境づくりに努めることも大切です。

### 2. 高齢者に日々働いてもらう際に注意すること

誰でも年齢を重ねると安全面での不安が増してきます。高齢者は重大事故の発生率が高く、死亡災害事例の中でも圧倒的に多い墜落・転落事故等の労災防止には作業環境や職場環境を整備することが基本となります。

安心して働くことが出来る職場づくりには、全社的な安全に対する取り組みがポイントとなります。

高齢者に健康に働いてもらうために、健康上問題のある高齢者の早期発見や健康確認に配慮することが必要です。このため事業主や職長が率先してコミュニケーションを密にとって顔色や健康状態の把握に努めることが大切です。

特に未経験者はある程度慣れてくると無理をしがちなため、現場での環境や当日の様子を見て必要に応じて休ませるなど工夫が必要です。

### Check !

本手引きでは、イラストでわかりやすく具体例を紹介しています。



### 3. 高齢者のやる気を向上させる

賃金は働く意欲、やりがいを左右する大きな要素です。仕事の内容や能力、役割に応じて賃金額を見直すことも、やる気を高めるのに効果的です。造園工事業界では、60歳前後で年収賃金を下げる事業者が76%となっており、60歳時点の賃金の6割台になるのが全体の21%となっています。

60歳時点と比べて賃金が大きく下がる場合には、公的給付を活用することで高齢者の手取り収入を一部補填することができます。引き続き働いてもらいたい高齢者が、賃金への不満から退職しないためにも、公的給付の活用は有効です。

高齢者の働く意欲を高める要因には、お金だけでなく、「自分の技術を活かせる」「植木や緑が好き」「仲間と一緒に働ける」などがあります。こうした仕事に対するポジティブな意識を持ち続けられる環境をつくるのが重要です。そのために、高い技能を持った職人に対して新たな肩書きを付与したり、半年～1年の期間を区切って個人ごとの目標を立て、その進捗度合いを評価したり、立場や年齢に関係なく積極的にコミュニケーションがとれる機会を提供しましょう。「社内のマイスター制度」を設けたり、全員が参加できる定例のイベントを開催したりと、さまざまな工夫をしている企業もあります。

### 4. 高齢者の能力を引き出すために必要な意識改革とは

腕が良くても乱暴な言葉遣いや服装の乱れは、お客様の評価を損ねます。お客様に何の説明もせず作業を進め、トラブルになることもあります。昔ながらの職人気質から意識を変え、積極的にお客様とのコミュニケーションをとって技術・技能を最大限発揮できるように促しましょう。

健康であることが働く上での大前提です。加齢に伴い筋力や平衡感覚、敏しょう性は低下しますが、無理をせずに続けられる運動で歯止めをかけることが出来ます。日々の健康管理によって気力や体力を保つ努力が大切なことを理解してもらいましょう。また、ヘルメットや安全靴等をしっかり身につけ、現場のルールを率先して守り、若手社員の見本になるよう努めてもらいましょう。

高齢者の力を発揮させるためには、一緒に働く若手・中堅社員の意識改革も重要です。「高齢者は負荷の軽い仕事ばかりしている」と不満を抱く社員もいるかもしれません。高所作業や重量物の運搬をサポートし、一緒に仕事をする

なかでベテランが保有する高い造園技術を受け継ぐという意識を持つように促しましょう。また、高齢になってから造園業界に入り、芝刈りや低い個所の刈込、掃除などの下働きをする高齢者がいるからこそ、若手・中堅社員が職人としての力を発揮できます。「おたがいさま」の精神を一人ひとりに自覚してもらうことが大切です。

### 5. 従業員を新規に採用するときに留意すべきこと

労働契約後のトラブルを防ぐためにも、法律に従った労働契約を締結しましょう。また、従業員を採用する際には、労働日数などの一定の条件を満たす場合については、労働保険や社会保険に加入させなければなりません。

■ 労働保険、社会保険の加入義務

		加入義務	加入対象	保険料負担
労働保険	雇用保険	全事業所	①1週間の所定労働時間が20時間以上で、②31日以上雇用見込がある人を雇い入れた場合 ※65歳以上で新たに採用された高齢者は加入できません。	労働者と事業主の双方
	労災保険		パートやアルバイトを含むすべての労働者	
社会保険	健康保険	法人の事業所に加え、常時5人以上を雇用する個人事業所	①正社員 ②1日または1週間の労働時間および1か月の所定労働日数が、通常の労働者の分の4分の3以上のパート・アルバイト	事業主と労働者が折半
	厚生年金保険			

中高年者の採用にあたって、未経験者の場合、仕事に慣れるまで体がついていかず、思わぬけがをしたり、体調を崩して退職したりするケースも見受けられます。面接にあたっては、健康状態や既往症などについてしっかり聞き出し、支障はないか判断しましょう。未経験者は、芝刈りや掃除などからはじまり、徐々に造園に関する技術・技能を身につけてもらうことになります。まず、入職時に屋外での下働きが中心になること。さらには安全第一、季節や気候に応じた働き方、チームワークや健康管理の重要性など、造園工事業で働く上での心構えを説明するところから始めましょう。高齢になってからの入職者には、いきなり夏場の現場作業は、熱中症や心身の疲労など過酷なものとなります。採用にあたっては夏場を避け、徐々に仕事を覚えながら身体を慣らすことができる時間的余裕を持って採用することが望まれます。

他業界から造園工事業へ転職する場合、早朝出勤、洗濯物が増える、弁当の用意など家族の負担も増えることが想定されます。長く働いてもらうためにも、造園工事業界で働くことについて、家族にも理解と協力を得ることを心がけましょう。