

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



平成25年9月

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

## はじめに

我が国の建設産業は、少子高齢化の進展のほか建設投資の大幅な削減を背景に、若年入職者の減少や就業者の高齢化が進むなか、現場を支える優秀な技能者の確保と次世代への技能継承が困難な状況にあるといえます。造園工事業においては、既に多くの高齢者が雇用されていますが、今後は労働力不足が急速に進むことが予想され、豊富な経験を持つ高齢者の活用が事業運営上の大きな課題となることから、高齢者の雇用における安全管理等のさまざまな課題を克服する造園業界の取り組みが求められております。

このような状況をふまえ、一般社団法人日本造園組合連合会では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から「産業別高齢者雇用推進事業」を平成24年度から2ヶ年事業として受託し、造園工事業における高齢者雇用の推進について調査・検討してまいりました。また、「造園工事業高齢者雇用推進委員会」を造園連内に設置し、高齢者の雇用の現状と課題を把握するためにアンケート調査のほかヒアリング調査を実施し、その結果を基に高齢者雇用推進に向けた手引き書としてまとめました。

本書は、第1章～第5章で高齢者の豊富な経験の活用、安全管理、やる気の向上、意識改革や新規採用について、高齢者の活用方策を事例やイラストを使い分かりやすくまとめたほか、後半の資料編では高齢者雇用に関する情報、相談先等をまとめました。組合員の皆様が本書を活用し、高齢者雇用に取り組まれる際の参考としていただければ幸いです。

最後に、本書発行にご協力いただきました推進委員の皆様をはじめ、実態調査やアンケート調査にご協力いただきました組合員の皆様に厚く御礼申し上げます。

一般社団法人 日本造園組合連合会  
理事長 宇田川 辰彦

# 目次

---

■	造園工事業における高齢者の活用方法（本書の概要）	1
■	1. ベテラン職人が仕事を通じて、いきいきと働くために	3
●	1-1 高い技術・技能、豊富な経験を活用する	3
●	1-2 若いうちに高い技術・技能を身につけておく	4
■	2. 高齢者に日々働いてもらう際に注意すること	7
●	2-1 高齢者に安全に働いてもらうために	7
●	2-2 高齢者に健康に働いてもらうために	13
■	3. 高齢者のやる気を向上させる	15
●	3-1 賃金・処遇制度の見直し	15
●	3-2 働く意欲の維持・向上	17
●	3-3 職人同士のコミュニケーションを促進する	18
■	4. 高齢者の能力を引き出すために必要な意識改革とは	19
●	4-1 高齢者自身の意識を変える	19
●	4-2 高齢者と一緒に働く社員の意識を変える	20
■	5. 従業員を新規に採用するときに留意すべきこと	21
●	5-1 従業員を採用するときのルール	21
●	5-2 労働保険や社会保険の加入	23
●	5-3 中高年者の採用にあたっての注意点	25
	参考資料1) 厚生年金の支給開始年齢の引上げ	27
	参考資料2) 改正高年齢者雇用安定法の施行	29
	参考資料3) 有期雇用契約社員 雇用契約書(例)	31
	参考資料4) 造園に関連する科目のある公共職業能力開発施設一覧	32
	参考資料5) 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ	33
	参考資料6) 高齢者雇用に関する情報一覧	39
	参考資料7) 高齢者雇用に関する各種助成金一覧	43

### 1 高齢者の活用が求められる背景

わが国の人口は減少傾向にあり、今後、少子高齢化の影響がより顕著になりつつあります。

一方で、厚生年金の支給開始年齢は段階的に上げられ、2013年度には、男性の場合、厚生年金の定額部分の支給開始年齢は65歳に、報酬比例部分も61歳になりました。2025年度には、65歳にならないと年金がもらえなくなります。**【詳しくは27～28ページをご覧ください】**

「無年金・無収入者」をできるだけ出さないために、2012年には65歳までの希望者全員の雇用を厳格化する「高年齢者雇用安定法」の改正がなされ、2013年4月に施行されました。**【詳しくは29～30ページをご覧ください】**

### 2 造園工事業における高齢者雇用の特徴

造園工事業で働く高齢者は、

- ①若くして入職し、ベテラン職人として働いている高齢者
- ②中高年になって他業界から入職した未経験者

の2つのタイプに分けることができます。

タイプによって、仕事の内容や求められる役割、配慮すべき事項が異なる場合がありますので注意が必要です。

### 3 ベテラン職人として働いている高齢者への対応

経験豊富なベテラン職人については、

- ①高い技術・技能の継承や職人としての自覚・心構えなどを若手に伝える
- ②現場管理や人の手配、仕事の仕切りなど、体力的に負荷の低いマネジメントに従事する

といった新たな役割に就いてもらうことも考えられます。**【詳しくは3～4ページをご覧ください】**

なお、高齢になってもいきいきと働くためには、資格の取得など職人一人ひとりが高い技術・技能を身に付けておくことが重要です。会社としても、そのための支援が求められます。**【詳しくは4～6ページをご覧ください】**

### 4 高齢者全般に対する安全面、健康管理面の対応

現場作業は安全が第一です。朝礼で作業の注意点を確認することや、夕礼でその日の作業を総括し、気づいた点は対策を講じるなど、会社全体で高齢者の特性に応じたきめ細かな安全対策が重要となります。

また、経験の浅い者には難しい作業はさせないなどの配慮も必要です。**【詳しくは7～12ページをご覧ください】**

あわせて、健康上問題のある高齢者の早期発見や、毎日の健康状態の確認などにも十分配慮することが求められます。**【詳しくは13～14ページをご覧ください】**

## 5 高齢者のやる気の向上策

やる気や働く意欲の減退は、「うっかり」や「ぼんやり」による思わぬ事故やけがを招きます。

賃金額を、仕事の内容やその人の能力、役割などに応じて見直すことも、やる気や働く意欲を高める一つの方法です。

なお、定年や60歳到達を機に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、手取り収入を一部補てんすることができます。**【詳しくは15～16ページをご覧ください】**

賃金以外にも、仕事に対し、前向きな意識や感謝の気持ちを持つ環境をつくっていくことが重要になります。**【詳しくは17ページをご覧ください】**

あわせて、現場での円滑な作業や事故やけがの防止には、従業員同士の信頼感づくりが欠かせません。事業者として、行事や飲み会など従業員間のコミュニケーションの機会を積極的に提供することが求められます。**【詳しくは18ページをご覧ください】**

## 6 高齢者の能力を引き出すための意識改革

ベテラン職人の高い技術・技能をお客様に知ってもらうことは、大きな信頼につながります。職人自ら、積極的にお客様とコミュニケーションを取るよう促しましょう。また、自分の能力を発揮するためにも、健康管理の重要性を理解させましょう。**【詳しくは19ページをご覧ください】**

高齢者の力を発揮させるためには、職長や若手・中堅社員の意識改革も重要です。高齢社員も若手・中堅社員も一緒になって「おたがいさま」の精神で、お客様の喜ぶ仕事をしていくことの大切さを伝えましょう。**【詳しくは20ページをご覧ください】**

## 7 中高年になって他業界から入職した未経験者への対応

従業員を新規に採用する際の注意点としては、

- ①採用にあたってのルール(法律)を守る
- ②労働保険、社会保険に加入させる
- ③健康状態を把握したうえで採用し、造園工事業界で働くにあたっての心構えを説く

といったことが重要です。**【詳しくは21～26ページをご覧ください】**

本書においては、「高齢者」を60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を65歳以上と定義し、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

なお、高年齢者雇用安定法(高齢法)では、45歳以上の者を「中高年齢者」、55歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。

「ヒアリング結果から」は、2012年(平成24年)9月から10月にかけて、一般社団法人日本造園組合連合会の組合員事業所を対象に実施した、ヒアリング調査結果の際にいただいた事業主の方のご意見をまとめたものです。

## 1 高い技術・技能、豊富な経験を活用する

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まいりましょう。

### 1 若手社員に技術・技能を伝える

- 経験豊富な職人には、自身が持つ高い技術・技能や職人としての自覚・心構えなど、若手社員の育成の役割を担ってまいりましょう。

「技術は見て覚えろ、盗んで覚えろ」というのは昔の話です。造園の技術・技能を後世に伝える意義のある仕事として、高い志と強い気概を持ってもらうことが大切です。

- 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することを理解してまいりましょう。

また、若手社員にも、あらかじめ指導を受ける際の心構えを伝えておきましょう。



### 2 現場管理者として働く

- 年齢が上がると現場管理や職人の手配、仕事の仕切りなど、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ためには施工管理とあわせて、お客様や近隣住民との対応も重要です。年少者よりも経験豊富なベテランの方がふさわしい役割といえます。

- 現場管理では、職人の組み合わせや職人のレベルを調整する必要があります。職人同士の相性などの問題もあり、現場管理者への抜擢には、個々の職人の適性を見極めることも必要です。

- ベテラン職人の新たな役割には以下のようなものがあります。

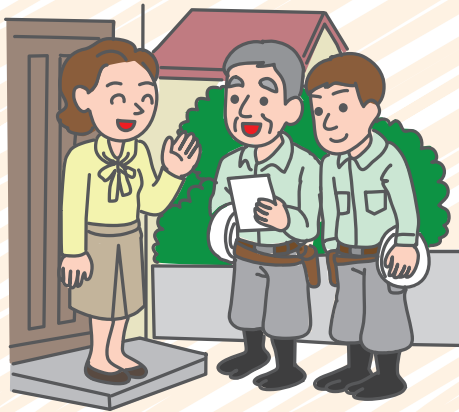
- 若手社員に技術・技能を伝える
- 現場管理者として働く

## ベテラン職人は造園技術・技能の伝承、 教育・指導する立場に

当社では、年齢が上がっても仕事の内容は変わらないが、高齢者の意識を変えることを目的に65歳定年制をとっている。

ベテラン職人は得意先を巡回し、庭や木の状況を見ながら作業に着手する順番を考えるなど、知識・経験が必要な仕事を担当。こうした仕事を若年者に引き継いでいくために、定年を契機に、造園技術・技能の伝承、教育・指導する立場に変わるように促している。

また、ベテランの技術・技能を伝えるために、できる限りベテランと若手を組み合わせて仕事にあたらせている。



職人の組み合わせは、勤続35年の維持管理部長が調整。万が一、自社の職人だけでは調整がつかない場合は、外部から職人を呼ぶこともあり、職人同士の組み合わせには苦慮している。こうした経験とノウハウも、若手社員に伝えていく必要性を感じている。

## 2 若いうちに高い技術・技能を身につけておく

若いうちから技術・技能の修得に努めることが、高齢になってもいきいきと働ける秘訣です。

### 1 造園技術・技能の国家資格を取得する

- 高齢になってもいきいきと働いてもらうためには、お客様に喜んでもらえる造園技術をしっかり身に付けておくことが重要です。
- 若いうちから造園技能士や登録造園基幹技能者、造園施工管理技士、土木施工管理技士などの各種資格の取得を促しましょう。



## 2 職人の努力を支援する

- 事業主は、職人の資格取得を支援するための勉強会や、資格取得者への手当など、一人ひとりの能力の向上を促す環境づくりに努めることも大切です。

### 登録造園基幹技能者とは

(社)日本造園組合連合会と(社)日本造園建設業協会が共同で運営委員会を組織し、平成10年度に「造園基幹技能者」認定制度が発足しました。

多くの工種に精通した幅広い知識、経験、技能、美的センス、施工現場の総合的な管理能力を持つ造園技能者が、「造園基幹技能者」として認定されます。

平成20年4月からは、建設業法施行規則の改正により、造園基幹技能者をはじめ専門工事業27職種が行う基幹技能者制度は、登録講習制度として位置付けられています。

#### ●登録基幹技能者の役割

##### 1. 現場の施工を円滑に行うため技術者と技能者間の連絡・調整・提案

- リーダーシップの発揮、率先垂範、人を育成
- 現場の状況に応じた施工方法の提案
- 作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の実行

##### 2. 熟練技能者であること

- 技能者を発揮・管理する十分な、作業能力者であること
- 出来上がりの点検、工事の是正ができること
- OJTを行う能力があること
- 作業の管理が得意であること

##### 3. 技術の進歩に的確に対応できる知識の習得と柔な思考

- 技能者の示す施工計画等から、現場に適した技術面から施工方法、作業手順、工夫等の提案能力があること

出典：日本造園組合連合会ホームページ





ポイント  
ヒアリング結果から

## 取引先の工務店が主催する 勉強会や研修に参加

教育訓練の一環として、顧客満足度が高いことで評判の工務店の勉強会や研修に参加。現場周辺への挨拶や気配り、現場での整理整頓、職人のマナーなど、対顧客ノウハウを吸収することで、現場での評価の向上と将来的な営業につながると考えている。

特に個人宅が顧客に多い当社では、作業の始まりと終わり、周辺住宅への挨拶や気配りが次の仕事につながる営業活動であることから、従業員に対する教育は重要であると考えている。



ポイント  
ヒアリング結果から

## ゼネコンの現場での仕事が刺激に

ゼネコンの工程管理や安全などの面で勉強になることが多く、他の業種の人たちの仕事ぶりなども大きな刺激となっている。

また、正社員については、職人として現場での日々の研さんを積みながら、将来的には営業や管理、さらには経営全般まで担って欲しいと考えている。

ポイント  
ヒアリング結果から

## 資格取得を奨励

すでに造園技能士2級を取得し、さらに1級を目指している社員もおり、造園施工管理技士の取得も会社として奨励している。資格取得のための講習は出勤扱いとし実費を支給。合格者には資格手当を支給している。

資格は個人が保有するものであるが、会社のメリットも多く、社員全員に取得して欲しいと考えている。

## 2 高齢者に日々働いてもらう際に注意すること

# 1 高齢者に安全に働いてもらうために

高齢者の特性を理解し、墜落・転落事故などを防ぐ作業環境や職場環境を整備しましょう。

## 1 安全対策のポイント

- 誰でも年齢を重ねるとともに体力、平衡感覚、敏しょう性、瞬発力などが低下し、安全面での不安が増してきます。
- 現場作業は、安全を第一に考えることが絶対条件です。従業員一人ひとりが日々注意しながら作業を進めることはもちろん、会社全体として、高齢者に合わせた安全対策が重要になります。
- 高齢者の安全対策のポイントとしては以下のようなものがあります。

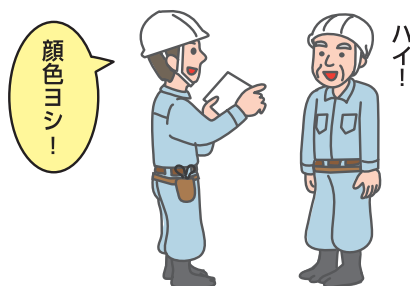
### ■ 危険な作業はさせない。



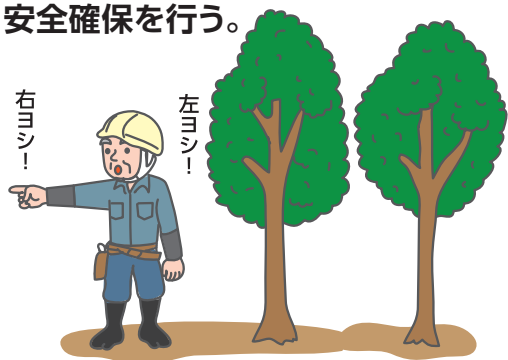
### ■ 一人では作業をさせない。



### ■ 本人に任せず、毎朝、健康状態をしっかりと確認する。



### ■ 現場で職長が徹底して安全確認、安全確保を行う。



### ■ 決して無理をさせない。

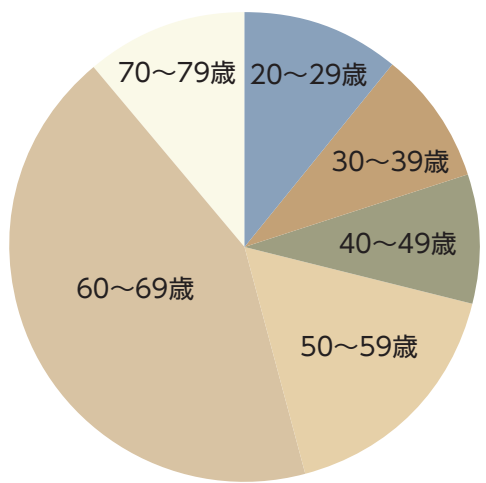


## 2 高齢者に多い労働災害

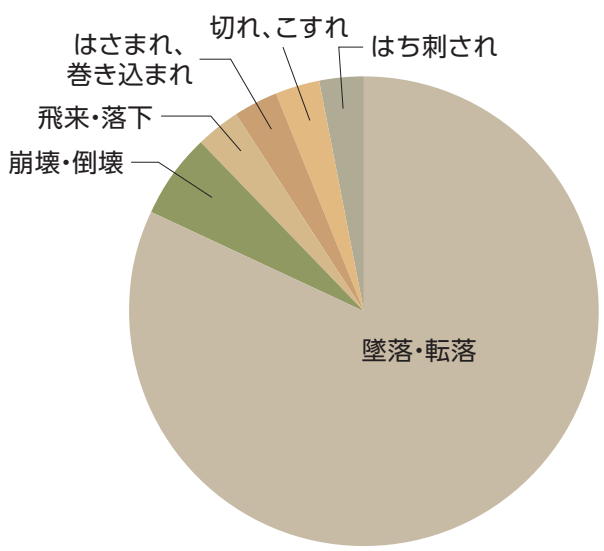
- 高齢者の特徴として、重大事故の発生率が高いこと、負傷災害の休業日数が長いことが挙げられます。
- 労働災害のうち、60歳以上の死亡災害事例のなかで圧倒的に多いのは、はしごや立木からの墜落・転落事故です。



■年代別の死亡災害の割合(造園業)



■高齢者の死亡事故事例の割合(造園業)



出典：「ヒヤリ・ハット事例集」(日本造園組合連合会)より作成

### ■造園業における高齢者の労働災害事例

**ベテラン高齢者**

68歳／経験30年

椎の木の剪定中、突然枝が折れて高さ5メートルから転落し、樹木の根元に胸を強打し死亡。ヘルメット、安全ベルトは使用していたが、掛けていた枝が折れた。

**対策** .....  
 椎の木は折れやすいので、安全ベルトを2点掛けとする。ベテランであっても、高齢者の高所作業は避ける。

**中途採用高齢者**

63歳／経験1年／休業180日

剪定作業で切り落とした枝を2トンダンプに積み込み作業中、枝に足をとられて荷台から転落し、右足のかかとを骨折した。

**対策** .....  
 片付けなどの作業でも災害は発生することを認識する。現場の状況確認を実行し、中途採用の高齢者には高所作業などはさせない。

## 3 墜落・転落事故を防ぐために

●高齢者の事故に多い墜落・転落事故の原因と安全確保のポイントは以下のとおりです。

### 墜落・転落事故の原因と安全確保のポイント

#### 【安全確保の原則】

■ベテランであっても、健康状態に不安がある場合は、高所作業をさせない。

#### 【原因】傾斜地でのはしごのぐらつき

- はしごが動かないように固定する。
- はしごを安定した場所に設置する。
- 傾斜地では、特に地面の状況に注意しながら作業を行う。

#### 【原因】不安定な足場のはしごのぐらつき

- はしごの足元を養生する。
- はしごの据え付けは、段差のない平坦な場所に据え付ける。
- ヘルメットをかぶる、はしごの頂部に乗らないなど、基本を徹底する。

#### 【原因】足場の踏み外し

- 作業中も自分の立っている場所を常に意識する。
- 足場がぐらつかないように縄でしっかり固定する。
- 作業に適した安全靴・安全足袋を履く。
- 安全帯などの保護具をしっかり身につける。

参考：「ヒヤリ・ハット事例集」(日本造園組合連合会)



●バランス感覚やとっさの動きが低下している高齢者に対しては、高さ2メートル未満の低所であっても細心の注意を払うことが必要です。

#### 「1メートル」は「一命をトル」 低所だからと油断しない

労働安全衛生法では高さ2メートル以上を高所としていますが、転落事故の内訳を見ると、2メートル未満での事故も少なくありません。

建設業では、「1メートル」は「一命をトル」と言われ、むしろ危険な高さで、作業中に転落して頭を打つなどの例が報告されています。2メートル未満の高さでも油断せず、最大限の注意を払うことが求められます。

## 4 高齢者が特に注意すべきこと

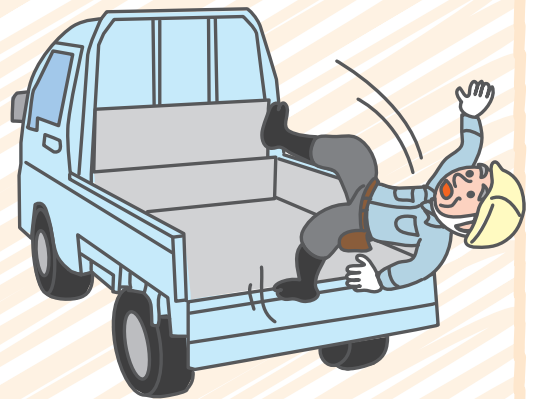
- 労災防止の基本は、現場で働くすべての職人が安全に働くことができる作業環境や職場環境を整備することです。

特に高齢者については、墜落・転落事故以外にも、一般の職人以上に安全面の対策などについて配慮するようにしましょう。

### 高齢者に多い事故とその原因

#### 【加齢に伴う身体の変化】

- **老眼、視力の低下**：遠近両用メガネをかけることで、遠近感がつかめなくなり、足を踏み外したり、つまずいたりすることが多くなる。枝を切る際に指を切ることもある。
- **聴力の低下**：現場でのやり取りや作業指示などを聞きもらすことで、事故やケガの可能性が高くなる。車に接触することもある。
- **身体能力の低下**：自分が思ったほど足が上がらず、つまずいたり、足を踏み外すことがある。トラックの荷台の上り下りがつらく、荷台から落ちてしまうこともある。



#### 【持病】

- **腰痛**：腰の痛みで、ふらつくこともある。また、草取りなど中腰の作業が多くなると、腰痛の原因になる。
- **腱鞘炎**：草取り作業を続けることにより腱鞘炎になる人もみられる。

#### 【現場作業の注意事項】

- **ハチに刺される**：草取りなどでハチに刺されることがある。加齢によりショック症状が起きやすくなり、死亡につながることもある。
- **自動車事故**：反応が鈍くなることで、自動車との接触事故が起こりやすい。
- **ベテラン職人のプライド**：こだわりが強く、事業主や職長の指示に従わないことがある。保護帽や安全带など安全に対する対応がおろそかになり、事故に結びつく可能性が高くなる。
- **中途採用の高齢者**：作業の段取りが良く分からず、作業中に車に接触したり、ハチに刺されたり、ケガをすることが多い。

## 5 全社的な安全対策の仕組みづくり

- 安心して働くことができる職場づくりには、全社的な安全に対する取り組みがポイントとなります。
- 一定の経験を積み独立して働く職人についても、同じ現場で働いている仲間として、自社の職人と同様に安全面の配慮をしましょう。

### 【日々の取り組み】

- 朝礼や朝のミーティング時に、仕事内容や予測される危険の対応策、当日の天候から見た注意事項を伝える。
- ラジオ体操やストレッチで、作業前に身体をほぐす。
- 夕礼で職長を中心にその日の作業を総括し、問題点を話し合い、その日のうちに解決する。
- 事業主や管理者が現場パトロールを行い、気づいた点はその場で対策を指示する。



### 【定期的な取り組み】

- 現場の進捗度合いや状況を確認し、危険個所のチェックやその対応を指示。また、定期的なミーティングで注意事項を徹底する。
- 年に1～2回、全社的な安全大会・会議を実施する。

### 【高齢者の知恵を活かす】

- 安全マニュアルの作成にあたり、高齢者の知恵・ノウハウを取り入れる。
- KYT(危険予知訓練)の際に、高齢者にリーダーになってもらう。

### 【業界経験の浅い高齢者への対処】

- 必要以上に難しい仕事を行わせない。
- 体力に応じた仕事をしてもらうように徹底する。

■ 造園工事業界における安全対策の取り組みについては、以下をご覧ください。

- 「ヒヤリ・ハット事例集」(日本造園組合連合会)
- 「造園安全衛生管理の手引き」(日本造園建設業協会)

■ このほか、建設業労働災害防止協会のホームページをご覧ください。

→ <http://www.kensaibou.or.jp/>

ポイント  
ヒアリング結果から

## 業界未経験者への配慮の徹底

現場で朝礼を行い、その日の作業内容や危険予測とその防止策などを確認するKY(危険予知)活動を実施している。

60歳を超えた未経験のパート従業員に対しては、単純作業、軽作業(芝刈り、低い個所の刈り込み、掃除など)など、体力に応じた仕事をしてもらうことを徹底している。

ポイント  
ヒアリング結果から

## 高齢者には高所作業、力仕事はやらせない

職人は2人以上のペアで仕事にあたってもらい、高齢者については、高い所に登らなくてもよい、力仕事をしなくてもよい現場に優先的に配置。

毎朝、高所作業の有無や使用する道具の確認、打ち合わせを全員で実施。また、自社の品質管理マニュアルに基づいて作業日報を書かせ、作業の振り返りをしている。

ポイント  
ヒアリング結果から

## 毎朝のミーティングと 夕方の振り返りで安全確認

毎朝ミーティングを実施し、地域や同業者や異業種などで起きた事故の実例をあげて注意喚起を促している。また、実演を交えながら技術的な話もあわせて行っている。

作業後は会社に戻り全員で使用材料や作業の進捗状況を報告し、現場の状況に応じて翌日の人員配置や割り振りを行っている。

高齢者には、声かけなどで日常的に注意を喚起し、雨天や降雪時は、特に注意を促している。

ポイント  
ヒアリング結果から

## 事業主が現場を巡回し安全面の確認などを行う

事業主自らがそれぞれの現場を巡回するようしており、作業の進捗状況や安全面の確認などを行っている。

## 2 高齢者に健康に働いてもらうために

高齢者の健康管理については、事業主や職長が率先して気づかうことが大切です。

### 1 健康管理の対策を行う

- 加齢に伴う体力の低下、健康面の不安は避けられません。

健康上問題のある高齢者の早期発見や毎日の健康状態の確認には、十分配慮することが必要です。

#### 健康管理の対策

- 毎日の朝礼で、一人ひとりの顔色の確認や、声かけで健康状態を把握する。
- 現場では、職長やメンバー同士で体調を気にかけるように促す。
- 職長は率先して現場で声かけを行い、コミュニケーションを密に取ることで、顔色や健康状態の把握に努める。
- 体調がすぐれない者が出た場合は、休ませることも必要。
- 夏場の熱中症対策や、冬場のインフルエンザ予防には十分に配慮する。
- 特に夏場は熱中症予防のため、休憩時間を長くとり、自覚症状の有無に関わらず、水分・塩分を定期的に摂取させる。
- 業界未経験者に対しては、特に職長が気づかいや配慮を施す。週の勤務日数を短くすることも考慮する。



### 2 全社的な健康管理への取り組みと課題

- 高齢者の健康状態は、置かれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右されます。全社的な生活習慣の改善、生活習慣病の予防についても積極的に取り組みましょう。

- 造園工事業界にも女性の入職が増えていきます。業界全体の発展のためにも、出産や育児、また、更年期などの女性特有の事情も配慮し、女性が長く働ける環境づくりが、今後の課題としてますます求められています。



- 造園工事業界における健康管理の取り組みについては、中央労働災害防止協会のホームページをご覧ください。

→ <https://www.jisha.or.jp/>

- 熱中症予防に関しては、厚生労働省のパンフレット「熱中症を防ごう」を参考にしてください。

→ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000323h1-att/2r985200000323m3.pdf>

ポイント  
ヒアリング結果から

## 体調が思わしくないようであれば休むように促す

朝のミーティング時に事業主自ら一人ひとりと話を交わし、顔色を確認するなどして、体調が思わしくないようであれば休みを取るよう促している。また、高齢者には、無理をして毎日来なくても良いと、日常から言い聞かせている。

現在10人いるパート・アルバイト従業員のうち6～7人は、週2～3日の勤務日数で働いてもらっている。

ポイント  
ヒアリング結果から

## 仕事に慣れたときこそ無理をしないように指導

他業種から転職した高齢者も3年程度経験を積むと体力的にも慣れ、かえって無理をしがちになるため、現場での環境、暑さ寒さや当日の調子を見て、必要に応じ身体を休めるように指導している。

就業日数についても夏季は1週間のうち3日、冬季は2日に制限している。

ポイント  
ヒアリング結果から

## 事業主自ら毎朝声掛けを行う

毎朝、事業主自ら職人一人ひとりの顔色を見たり、声かけをしている。

若年者に対しても、高齢者と一緒に昼食をとるように促し、高齢者の健康状態を見てもらうようにしている。