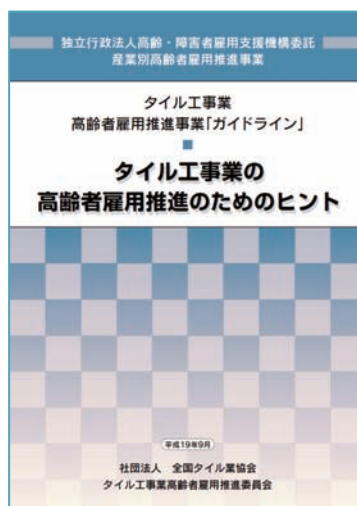


タイル工事業の高齢者雇用推進のためのヒント（平成19年9月）

（社団法人全国タイル業協会）



ガイドラインについて

>>目次

- 1 なぜ高齢者雇用を推進するのか
- 2 同業他社の動向は？
- 3 継続雇用制度を活かすためには？
- 4 高齢者雇用を戦力化するには？
- 5 タイル工事業の持続可能性を高めるには？

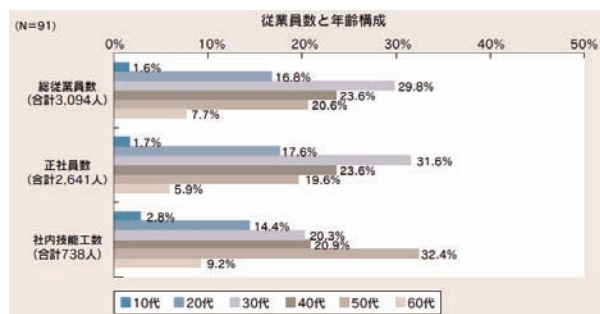
当冊子にはまず、高齢者雇用のポイントが15掲載されており、ガイドラインの概要を掴むことができます。冒頭にポイントをまとめることで目を引きやすい構成になっています。

高齢者雇用の現況について

①年齢構成について

タイル工事業における年齢構成をみると、総従業員数および正社員数共に30代が最も多く、業界全体では高齢者はやや少ない状況にあります。しかし、団塊の世代が60歳になりつつあることから、特に60代の比率はこれからますます増加すると見込まれます。

また、外注技能工だけに限定した年齢層では50代が最も多く、正社員と同様、60代技能工の割合も上昇すると見込まれます。



②当業界における継続雇用制度

タイル工事業界の高年齢者雇用確保措置を調査したところ、継続雇用制度を導入している企業が9割であり、上限年齢は65歳という企業が65.0%で最も多く、中には70歳という企業も15%あります。

雇用形態を見ると嘱託・契約社員が68.7%で最も多く、次いで正社員、パートタイマーと続いています。

アンケート調査によると、60代従業員は「まだ十分に働ける」「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。他方で、8割を超える従業員が定年後も働きたいと回答しており、労使共に定年後も十分に働くことができると認識しているようです。

③企業からみた60代従業員活用上の課題

60代従業員を積極的に活用する上での課題について尋ねたところ、コストや年齢構成のいびつさの解消のため、高齢者雇用よりも若年社員の雇用を優先したいという姿勢が明確に出ました。また、賃下げへの抵抗や情報リテラシーの欠如など具体的な問題意識も見られました。

④従業員からみた課題

調査によると、60代以上の従業員の半数が現在従事している仕事に対して、体力的なきつさよりも、精神的なきつさを感じています。これは、定年前後で就業環境が激変することから来る、新しい環境への適応努力に起因する可能性があるのではないのでしょうか。新しい就業環境への適応の過程において様々なストレスに晒されることになり、こうしたことから「精神的には問題がある」という回答の多さにつながったのではないかと推察されます。

■戦力化のポイント

①60代従業員への評価・処遇について

60代従業員の人に会社に配慮してほしいことを尋ねたところ、仕事ぶりの賞与や賃金への反映、成果をきちんと評価して欲しいという要望が多くみられます。

また、配慮して欲しいことについては「長年の経験や知識を活かせるようもっと相談して欲しい」が9割近くを占めます。これは年配者の無形の財産である経験や知識を活かしたいという願望であり、60代を戦力化していく上でのポイントといえるのではないのでしょうか。

②60代従業員に任せる業務

60代従業員に対して企業がどのような点に配慮しているかについて尋ねたところ、「人的ネットワークが活かせる仕事」、「体力負荷の比較的小さい仕事」「若年層への指導」がそれぞれ6割程度を占めています。

事例

F社では高齢者に対し、タイルを貼る際に必要な材料を現場へ配達する仕事等、足場に乘らなくても良い業務を提供しています。

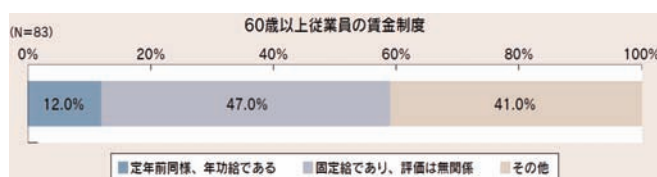
■60代従業員のやる気を引き出すには

①定年を迎える人に予め心構えを持たせる手立てを

従業員には予め企業が求める人材像を明示し、どのような人材が欲しいのかを明らかにしておくことが求められます。と同時に、定年を迎える人への心構えを説くことができるように企業自身も勉強することが大事です。

②評価を公平に！金銭あるいは表彰により励みを与える工夫を！

一般的に、高齢者の継続雇用や再雇用の場合、能力や成果等を評価して報酬等に反映する仕組みを持つ企業は多くないように見受けられます。しかしながら、働く側のモチベーションを高める施策として、何らかの評価制度を検討することも効果があると考えられます。



③役職呼称・肩書き・名刺には温かい配慮を

名刺の交付や呼称の変更はコスト負担がほとんどかからず、環境が変わることによる従業員の精神的負担を軽減する効果があります。

④加齢と体力低下にも配慮を

若年層に指導教育する仕事を任せる等、加齢と体力の低下に配慮した業務や時間管理をおこないましょう。

⑤社内のコミュニケーションをよくする工夫を

定年前後で業務内容が変わる場合でも、または変わらない場合でも、期待される役割が違うことについて、本人及び周囲の人間が互いに認識することが重要だと言われています。激変が緩和されるように制度面を工夫し、従業員の十分な理解が得られるよう密接なコミュニケーションを交わすことによって問題点や本人が抱えている業務上の問題意識なども含めてその吸収・解消に努める姿勢が求められます。

■タイル工事業の持続可能性を高めるためには？

タイル工事業においては、社内に技能工を抱える企業があります。多くの場合、専属の外注技能工と密接に協力して業務を進めており、企業とは請負契約を結ぶ関係にありますが、実態としては同僚的な意識を持っていることが同われます。外注技能工は、企業アンケートに見る通り、概して若手が少なく高齢化が進んでいます。当業界の高齢者雇用推進については各企業が直接雇用する従業員を対象とするのが基本ではありますが、高齢者に対して求められる視点・配慮は外注技能工に対しても同様の対応が期待されます。

CHECK!

当ガイドラインには参考資料として賃金シミュレーションが付属しています。従業員60歳到達時の給与水準別に詳細に記載されており、自身と照らし合わせて比較することができます。

賃金シミュレーション

年齢	給与	賞与
60歳	12.0%	47.0%
61歳	12.0%	47.0%
62歳	12.0%	47.0%
63歳	12.0%	47.0%
64歳	12.0%	47.0%
65歳	12.0%	47.0%