

# 港湾運送業 高齢者雇用の手引き (平成21年3月)

(社団法人 日本港運協会)



## ガイドラインについて

### >>目次

#### 第1章 高齢者雇用の必要性等

・なぜ、今、高齢者雇用なのか ・継続雇用制度

#### 第2章 高齢者雇用の利点と活用ポイント

・高齢者雇用の利点 ・活用のポイント

#### 第3章 高齢者雇用関連情報

当手引きのメインとなる第2章では港湾運送業における高齢者雇用の利点と活用ポイント9つを挙げ、企業担当者が気軽に読めるよう、図表を多用し、簡素な表現で分かりやすくまとめています。

## ■港湾運送業は多くの高齢者で支えられています

厚生労働省の調査では、港湾運送業における労働者の年齢構成は、50～59歳層が約32%を占めており、特に、検数員やデッキマンでは、50～59歳層が50%を超える高い割合となっており、また、はしけ長では、50歳以上層が70%を超えています。

## ■高齢者雇用の利点と活用のポイント

高齢者の利点は「高い専門能力」「高い労働意欲」「高い生産性」などを持っていることです。あなたの会社でもこのような利点を活かし、高齢者が働き甲斐を持って元気に活躍できるよう、工夫してみましょう。

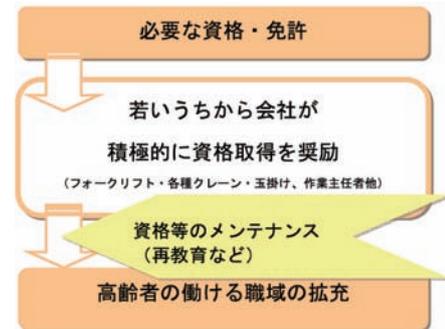
即戦力の雇用の確保!!	若手従業員の指導!!
技能や技術を伝承!! (現場のノウハウを維持向上)	安全作業の指導・教育等!!
若手従業員のモラル向上!!	柔軟な職務体制の構築!!

### ①ポイント その1 健康・体力維持への支援

健康体であってはじめて働く意欲がわき、生産性も向上します。しかし、身体的機能は加齢と共に低下します。特に、港湾労働は安全についての配慮が重要です。早い時期から身体機能の低下を防止・抑制するよう本人の自覚を促し、会社は定期健康診断等の健康管理に努める以外にも、常に適度の休憩時間や、体操の時間を設けるなど、体力維持のため補完対策を講じるようにしましょう。

### ②ポイント その2 能力開発・能力認定

高齢者の働ける職域の拡大や仕事に対する高い意欲を發揮させるには、必要とする能力、技能等が伴ってはじめて可能となります。資格・免許等のメンテナンスを行い、高齢者になっても資格者を活用できるよう配慮しましょう。また、新たな技術の習得や若手指導の手法の勉強など高齢期の職務を見据えた教育訓練が必要になってきます。



### 事例

H社では若いうちから資格取得を促進することにより、定年後もそれを生かせるようにしています。また、定年後の職務を考えて、運転業務等も兼務できる人材を養成すべく、教育内容を組み立てています。

### ③ポイント その3 事前相談・事前説明

定年以降も安心して働ける職場をつくるため、定年前の早い段階で定年後の働き方について従業員との話し合いの場をもちましょう。また、あらかじめ制度内容や会社の方針などを周知することは従業員全体のモチベーションを高めることにもつながります。

### 事例

K 社ではセカンドライフセミナー（定年後の過ごし方、年金等）を定年時（60 歳）に1泊2日で行っています。今年度から開催時期を早め 55 歳時に行う予定です。

### ④ポイント その4 労働時間、雇用形態の工夫

安定した雇用であれば、勤務形態、時間、場所など必ずしも労働者の希望どおりのものが求められるものではありません。個々の労働者の希望を踏まえ、フルタイム就労のみならず、短時間勤務や隔日勤務など、様々な就労パターンを工夫しましょう。

### ⑤ポイント その5 賃金設定の工夫

定年前までの賃金とは別に、再雇用契約時点の能力を評価して賃金を決定することで、結果として企業負担の軽減にもつながります。しかし、賃金の大幅な減少はモチベーションの低下につながる恐れもあるため、個々の状況を踏まえ、雇用継続給付金等を活用するなど収入全体を考慮することがポイントです。

### ⑥ポイント その6 加齢と作業内容への配慮

高齢者は、加齢に伴い身体機能が低下します。特に体力の低下に伴い、重量物の運搬や高所作業等、安全面に配慮しなければならない仕事には工夫が必要です。アンケート調査によると、下記のような業務が高齢者が継続して行える仕事としてあげられています。

### 事例

船内作業：玉掛け、誘導、作業指揮者  
 沿岸作業：フォークリフト、誘導、玉掛け  
 倉庫作業：フォークリフト、誘導  
 その他作業：整備、警備

一方、定年前と同じ部署に配置しているという企業は95%にのぼります。個別企業の組織体制や、本人の能力、希望を踏まえて作業内容を考えてみましょう。

例えば、教育指導力をいかした業務や人的ネットワークを活かせる業務など、高齢者の強みを活かした配置転換や職務の開発が必要です。

### 事例

T 社では、船内部門は夜間の荷役が多く、ラッシングやはしけ、高所作業など、60 歳以上の人には危険であるため、原則全員を沿岸作業等、他の部署に異動しています。

### ⑦ポイント その7 ポストや肩書きの工夫

定年後は役職からはずれたい従業員がいる一方で、同一勤務でありながら肩書きがなくなることで励みや張り合いをなくす人もいます。やりがいを引き出す新たな肩書を与えるなどの工夫を話し合いながら進めましょう。

### 事例

所長・安全管理者 → 教育指導員・マイスター  
 所長 → 所長補佐  
 作業長・班長 → 指導員（ヘルメットに表示）など、各社それぞれ工夫をしています。

### 事例

V 社では定年時に、管理監督者であった者は、61 歳までは職位、職務を継続し、62 歳からは本人に選択させています。役職を選ばない人もいますが、本人が納得しているのでも機能しています。

### ⑧ポイント その8 労働意欲の維持・向上

作業環境、人間関係、賃金等労働条件等の面から、モチベーションを高め、仕事のやる気を引き出す方策について工夫してみましょう。労働意欲の向上のためには、仕事に対する適正な評価と処遇が大事といわれています。各企業で工夫してみましょう。

### 労働意欲を高める工夫

加齢に伴い作業内容を見直す

健康対策を充実させる

定年以前に面談を行い、  
雇用確保措置の理解を深める

能力や職務に見合った  
賃金設定を工夫する

勤務形態を工夫し、  
培った能力を活用する

継続雇用後も毎年面談をする

### ⑨ポイント その9 国の支援の活用

国は、高齢者雇用の推進を支援しています。国や関係法人の支援措置も活用して高齢者雇用の工夫をみましょう。

### CHECK!

第3章には業界内アンケートの調査結果が掲載されています。回答結果はもちろん、各社の考えや事例も併せて掲載しており、港湾運送業における高齢者雇用の動向を知ることができます。

