

▶ 採石業

高齢者活躍に向けたガイドブック

～高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、かつ、次世代に伝える～

一般社団法人日本砕石協会
採石業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 1 高齢者が支える採石業
- 2 高齢者に力を発揮してもらうための5つのポイント
ポイント1 会社が高齢者に求める「人材像」を明示しましょう
ポイント2 高齢者の保有する「現場力」を継承し、次世代の育成を図りましょう
ポイント3 安全対策を徹底し、健康管理面の配慮も行いましょう
ポイント4 高齢になっても安心して働けるような仕組み・制度をつくりましょう
ポイント5 経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出しましょう
- 3 参考資料

採石業では、高齢者の長年の業務経験による熟練の技能や知識の蓄積が「現場力」として重宝され、業界を支えています。本書では、採石業での高齢者活用の考え方と活用のための指針を示し、具体的な対策を5つのポイントで紹介しています。参考資料では、公的給付や助成金、関連法規等が掲載されています。

1 高齢者が支える採石業

これからも十二分に力を発揮してもらいましょう

採石業における高齢者活用の考え方

“高齢者が支える採石業”

高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、
かつ、次世代に伝える

採石業ではすでに多くの高齢者が第一線で働いています。

高齢者の持つ、長年の業務経験による技能や知識、ノウハウの蓄積は「熟練」を生み、より高度で複合的な作業能力、いわゆる「現場力」を生み出します。

こうした高齢者の保有する「現場力」を上手に引き出すとともに、次世代に確実に継承していくことが求められます。

会社としても、若いときから能力向上の機会を与えることや、従業員全員が一体感を持って働くことができるような職場風土を醸成することで「現場力」の継承を行いましょう。



2 高齢者に力を発揮してもらうための5つのポイント

ポイント1 会社が高齢者に求める「人材像」を明示しましょう

会社に貢献できる高齢者とはどういった人材なのか、会社が求める人材像を具体化しましょう。会社の実情に応じて、いくつかのタイプの「高齢者に求める人材像」を作成することが求められます。

《高齢者に求める「人材像」の例》

- 会社にとってかけがえのない人材
「山の見方」を理解し、実践できる人
- 会社にとってぜひとも長く働いてもらいたい人材
仕事が円滑に進むように段取りを組むことのできる人
- 最低限ここまでなってもらいたい人材
A(あたりまえのこと)B(バカにせず)C(ちゃんとできる)ができる人

ポイント2 高齢者の持つ「現場力」を継承し、次世代の育成を図りましょう

若年者の採用と定着、育成という課題を抱える採石業に

において、「現場力」の継承はもちろん、仕事に対する姿勢や、心構え、採石業のやりがいについても若年者に伝えていくことが求められています。

企業事例「経営者の声」では、技能の継承にあたり中間層が間に入って調整する方法なども紹介しています。

企業事例 経営者の声

「現場力」の継承に向けた対策・工夫

- 当社の「山づくり」を行った人は現在66歳。65歳でいったん退職したものの、アルバイト待遇で働いてもらっている。「山づくり」のノウハウを後進に伝えて欲しいということから、現在、2人の従業員を後継者に指名し、指導をお願いしている。
- 後継者候補が、最高齢の従業員が実際に手付けた現場で仕事をしており、造成、切羽計画がどのように実行されたのかを体感していることから、日常の業務を通じて、技能の継承が図られている。
- 教える側の立場にある72歳の従業員は、どちらかというと職人気質のマイペースな人で、決して教え方がうまいとは言えないことから、社長などを交え、話し合い、打ち合わせという形をとるなど、経験とノウハウの継承の方法について工夫している。
- 従業員が一人前に育つまで時間がかかるし、教えないといけないことはたくさんある。いずれは後進に道を譲る形になるのだから、指導役というのは高齢者にとってはうれしいことだと思う。人は使命を与えられるとやる気を出すものだ。生きがいを感じて働いてくれる。そういう形で高齢者雇用を考えていきたい。

ポイント3 安全対策を徹底し、健康管理面の配慮も行いましょう

本ガイドブックでは採石業における労働災害のデータを掲載しています。高齢者に多い事故を明らかにするとともに、安全対策の仕組みづくりを喚起しており、詳細な災害事例も参考になります。

表 採石業における60歳以上の作業員が被災した業務災害の例

災害の種類	事例	年齢
ベルトコンベヤへの挟まれ・巻き込まれ	砕石プラント建機管理中、被災者は長さ22m×幅0.75mのベルトコンベヤのチェーンプーリに巻き込まれた。	70歳
油圧ショベルの転倒・転落災害	標高630m付近の切羽ベンチで、前日の発破で爆砕した岩石を油圧ショベル(1.7m)で処理中、後切り発破の必要な箇所が発生したためフローラドリルによるせん孔の準備をしていたところ、油圧ショベルが踏破に近づきすぎ転落した。	71歳
	新規開発箇所の削土・削岩作業中、被災者の運転する油圧ショベル(1.5m)がのり岡から重機道に転落した。	70歳

出典：(一社)日本砕石協会「労働災害動向集計」より抜粋

また、健康管理面では、加齢にともなう視野、視力の変化、平衡感覚、筋力の変化とその対応策などを紹介するとともに、取り組みポイントもチェックでき活用できます。

作業環境の整備

- 階段や傾斜に手すりや滑り止めを設置したり、段差をなくす。
- 照明を明るく、標示物の文字を大きくする。
- 警告音を大きくしたり、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達できるようにする。
- 作業速度を調整したり、瞬時の判断・反応が必要な作業をなくす。
- 重量物の取り扱い時は補助具を使用したり、複数人で作業する。
- 不安定な姿勢での作業をやめる。
- 騒音、振動、粉じん対策を行う。



ポイント4 高齢になっても安心して働けるような仕組み・制度をつくりましょう

すでに高齢者が第一線で活躍する採石業ですが、今後も積極的に高齢者を活用するために、制度設計で人事管理の整備を進める必要があります。

1. 定年の延長による65歳までの雇用の確保、
 2. 定年後の賃金制度について、
 3. 高齢者の意欲、働きがいを向上させるための工夫、
 4. 高齢に至るまでの人材育成の取り組み、
 5. 仕事と介護との両立といった課題への対応など、
- 新たな制度づくりに向けてアドバイスをしています。

企業事例 経営者の声

定年後の賃金

- 60歳定年を迎えても正社員の待遇とすることが可能であり、給与も定年前と同じ額を支給する。
- 60歳定年到達後再雇用時の賃金は定年到達前日に比べ約30%の減額となる。高年齢雇用継続給付等、公的給付の受給を前提として賃金水準を定めている。
- 同じ仕事に就いている定年前の従業員の給与を確保しつつ、会社全体の人員費を抑制していくために、60歳定年時の給料から5年後に60%になるように段階的に下げている。
- 従業員系従業員については、仕事に対する意欲や自身の将来について、マネジメント系の業務、管理職を志す従業員については月給制コース、勤続年数にかかわらず、将来に達して現場でそのままだきたい従業員は日給月給制コースのいずれかを選択できるようにしている。

賞与の支給

- 賞与は年2回、定年前と同じ比率、月割で支給される。査定を行っており、±5%の差がつくようにしている。最終的に全従業員の評価を社長が行い調整するようにしており、従業員との評価の根拠に査定、評価結果を伝えるようにしている。

ポイント5 経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出しましょう

高齢者に会社の考えを伝え、理解してもらうとともに、高齢者のみならず従業員全員が一体感を持って働き、採石業の魅力を共有することが求められています。

図 会社と高齢者との定年前の話合いの内容(例)

