

## 概要版

# ▶ 建設揚重業

## 高齢者の活躍に向けたガイドブック

～クレーンオペレーターがいつまでも活躍するために～

一般社団法人全国クレーン建設業協会  
建設揚重業高齢者雇用推進委員会



### >>目次

建設揚重業における高齢者の活躍に向けた考え方  
建設揚重業における高齢者の活躍に向けたポイント  
参考資料(高齢者雇用に関する各種助成金等)

建設揚重業では、クレーンオペレーター一人ひとりが長きにわたって活躍してもらうため、中高年期から能力や適性に応じて、乗務しているクレーンの大きさや種類を変更したり、営業担当や教育担当へ異動させるといったことが行われています。本ガイドブックは、建設揚重業において高年齢層を活用している現状を踏まえて、高年齢層の活躍の場を拡大するために取り組むべき課題と取組の基本的な考え方、さらに、取組の具体的な事例などを提示しています。

### 建設揚重業における高齢者の活躍に向けた考え方

60歳は通過点、世代を超えたコミュニケーションを密にし、年齢にかかわらず、クレーンオペレーター一人ひとりが能力・適性に応じて働き、活躍することが企業の発展につながる

クレーンオペレーター一人ひとりが長きにわたって活躍してもらうために・・・

- 60歳を超えても「正社員」であること、また給料(基本給)がそれほど変わらないことが特徴。
- 「定年だから仕事を軽減する」のではなく、クレーンの種類もその前から切り替えている。

◇ さまざまなタイプの人を活用することが必要

→ 負荷の軽減ではなく、個別管理の話へ

◇ 次世代との関係性の構築が必要

→ 世代を超えたコミュニケーション

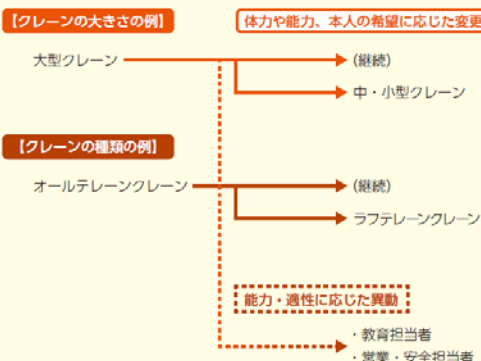
また、元請による、年齢による入場制限が当業界の高齢者雇用の課題として挙げられています。加齢に伴い、安全面での不安が高まるといった元請の判断が働くかもしれません。こうした課題の解決に向けて、元請と建設揚重業の双方が協力し、理解を深め、お互いに納得しながら、高齢者の活躍の場の拡大を図っていく必要があります。



### 建設揚重業における高齢者の活躍に向けたポイント

**Point1** 年齢にかかわらず活躍するための仕事の変更・調整  
オペレーター一人ひとりの能力や適性にふさわしい仕事・役割を付与し、必要に応じてその都度変更・調整するという「個別管理」の考え方が重要になります。

#### ●【個別管理に基づくオペレーターの仕事の変更(例)】●



#### 企業事例(経営者の声)

- 乗務するクレーンを変更するタイミング
- 指導者や営業担当へ異動するタイミング、適性  
の見極め方
- 指導の仕方の工夫

◎各ポイントには、全国クレーン建設業協会会員事業者を対象にしたヒアリング調査の結果を「企業事例(経営者の声)」として多数紹介しています!

**Point2** 職場の一体感を生み出すための世代を超えたコミュニケーション

ここでは、職長や若手・中堅従業員に向けて「高齢者と働く従業員の心構え」と、ベテランオペレーター向けに「高齢になっても職場になくてはならない人であり続けるための心構え」を提示し、職場の雰囲気良好にするための双方の指針を紹介しています。

**ベテランオペレーター向け**

**高齢になっても職場になくてはならない人であり続けるための心構え**

高齢者自身が誇りを持ち、かつ、職場に溶け込むよう努力しましょう。高齢になっても職場になくてはならない人であり続けるための心構えを整理しました。

- 自分より若い上司・職長を支える  
上司や職長が自分より年下になることはよくあります。たとえ先輩、年上であってもいまままでの立場を引きずらず、お互い歩調を揃えて仕事を支える役割を果たせるかどうか、若い者のために一肌脱
- 「俺の若い」  
[見て覚えろ]という自慢話が多い社員とい人の意見を言わしめよう心掛け
- 相手の気持ち  
若い社員とい人の意見を言わしめよう心掛け
- 誰とでも  
仕事では自分の意見を言わしめよう心掛け
- 自分の仕事  
長い間働いてきた仕事で
- 人とつな  
がる仕事で

**職長や若手・中堅従業員向け**

**高齢者と一緒に働く従業員の心構え**

高齢者の力を発揮させるためには、職長や、高齢者と一緒に働く若手・中堅従業員の日頃の行動が重要です。職長や、高齢者と一緒に働く従業員の心構えを挙げてみました。

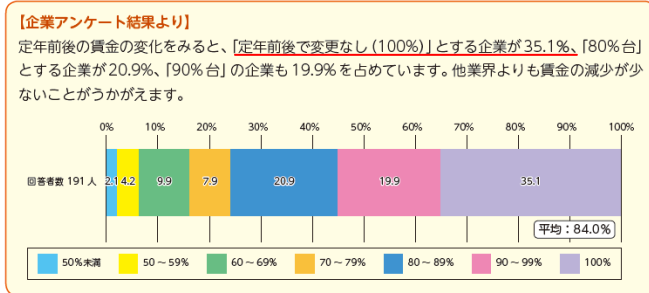
- 「おたがいさま」の精神で仕事をする  
高齢になっても経験を活かして自らの役割を全うしながら働く高齢者がいるからこそ、若手・中堅社員が力を発揮できると思います。自分の将来がそこにあると考え、「おたがいさま」の精神を一人ひとりに自覚してもらうことが大切です。
- 事業主と職長で意思の疎通をはかる  
高齢者の活用に関して、事業主と職長は、しっかりと意思の疎通を行いましょう。高齢者の技術・技能を活かすために何をすればよいか、現場を並配する職長に会社の意図を伝え、一緒に考え行動に移していきましょう。
- 健康状態をみながら無理をさせない  
職長の重要な仕事のひとつが、現場で働くすべての職人の安全確保です。特に身体機能が低下する高齢者に対しては、常にコミュニケーションを図り、健康状態をみながら無理をさせない配慮が必要です。
- ベテランオペレーターから技術・技能を受け継ぐ  
「負荷の高い仕事はしない、高齢者は楽をしている」と、不満を抱く若手・中堅社員もいるかもしれませんが、会社や組織は、さまざまな強みや弱みを持つ人間が集まって成り立っているという理解が必要です。安全大会などでベテランオペレーターの体験談を聞いたうえで、ベテランオペレーターが保有する高い技術・技能を受け継ぐという意識を持つように促しましょう。

**企業事例（経営者の声）**

- コミュニケーションにおける注意事項
- コミュニケーションの取り方
- 安全会議等を活用したコミュニケーションの円滑化

**Point3** 長期にわたり働くことを前提とした雇用管理制度の整備

建設業重工業界は60歳定年企業が多いものの、定年後も「正社員」で働き、定年以降も「基本給＋乗務手当」が基本になっています。こうしたオペレーター一人ひとりが長期にわたって働くことを前提として、仕事内容や役割の付与とそれに応じた賃金・処遇制度に基づいて雇用管理を行っていくための取り組み方を紹介しています。



**企業事例（経営者の声）**

- 人事考課と処遇への反映
- 定年前の事前説明
- 時差出勤制の導入

**Point4** 安心・安全に働くための安全対策の徹底と健康管理面の配慮

**1. 全社的な安全対策の仕組みづくり**

**全社的な安全に対する取り組み チェック！**

**【日々の取り組み】**

- 朝礼や朝のミーティング時に、今日の仕事内容や危険が予測される作業とその対応策、特に、強風、雨天や積雪等当日の天候、気候から見た注意事項を伝える。
- 毎朝、ラジオ体操やストレッチを実施し、体をほぐしたうえで作業をはじめる
- 夕礼で職長を中心にその日の作業を総括し、問題のある作業、危険作業の報告とその原因を話し合い、その日のうちに解決しておく。
- 事業主や管理者が、適宜、現場パトロールを行い、安全上問題がないか確認する。その際、気づいた点があればその場で対策を講じるように指示する。

**【定期的な取り組み】**

- 現場の状況や作業の進捗度合いを確認し、危険箇所のチェックやその対応を指示したり、注意事項を伝達するために定期的にミーティングを開催する。
- 年に1～2回、全社的な安全大会・会議を実施する。
- クレーンメーカーや取引先等から講師を招き、安全講習を実施する。

**2. 健康管理面の配慮**

**定期的な目の検眼 チェック！**

- 老眼により距離感がつかみにくくなるので、眼科で検眼を受けさせ、必要に応じて眼鏡をかけさせる。
- 動体視力の低下により、動いているものへの判断がしにくくなるので、ブレーキ操作やハンドル操作が遅れないよう指導する。
- 視野の狭小化により、横からの車両や周囲の作業員が見えにくくなるので、左右の確認は顔をその方向に向けるなど必要な指導を行う。

**身体機能の低下に対する配慮 チェック！**

- クレーンを長時間操作したのちには、
  - ①運転席から慎重に降りるよう注意を促す
  - ②運転後は縮まった体を伸ばすような体操を行うよう指導する
  - ③すぐに負担の大きな作業を行わせないようにする
- 年齢とともに股関節周りの筋肉が低下するので、ストレッチなど筋肉を柔軟にする体操を行った後、口ごら筋力を鍛えるためのウォーキングなど無理なく続けられる運動を行うよう促す。

**3. 健康診断の受診の徹底と対応の強化**

**企業事例（経営者の声）**

- 安全対策の徹底
- 健康管理面の配慮

◎各ポイントには、本事業ヒアリング調査の結果を「企業事例（経営者の声）」として多数紹介。ならびにアンケート結果の集計結果を示し、本業界の傾向を明らかにしています。