

概要版

# ▶砂利採取業

## 多世代共働による職場づくり

### 砂利採取業高齢者活躍に向けたガイドブック

一般社団法人日本砂利協会

砂利採取業高齢者雇用推進委員会



#### >>目次

1. 砂利採取業における高齢者の活躍に向けた考え方
2. 砂利採取業における高齢者の活躍に向けた5つのポイント
3. 参考資料(高年齢者雇用安定法、高年齢者雇用に関する各種助成金など)

砂利採取業では、安定的な労働力の確保が業界の重要課題となっています。この課題の解決のためには、若年者の確保だけでなく、高齢者の確保、すべての従業員が安心して働ける環境の整備が不可欠です。本ガイドブックは、砂利採取業において高齢層を活用している現状を踏まえて、高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。

#### 砂利採取業における高齢者の活躍に向けた考え方

##### ▼砂利採取業界の状況

- (1) 全体的に人手不足。3K職場のイメージが強い
- (2) 賃金・処遇も他業種に比べて優位とはいえないため、若年者の雇用が難しく高齢者の比率は高い。

→これらの現状を踏まえると…

- 長年企業に貢献している高齢者にその能力と意欲に応じてできるだけ長く働いてもらうこと
- 高齢者の「現場力」を継承させることで、経験の浅い社員を早期に戦力化していくこと

が今まで以上に求められる！

#### 砂利採取業における高齢者の活躍に向けた5ポイント

##### ポイント1

人手不足の解消に向けて中高年者のさらなる活躍方法を見出す

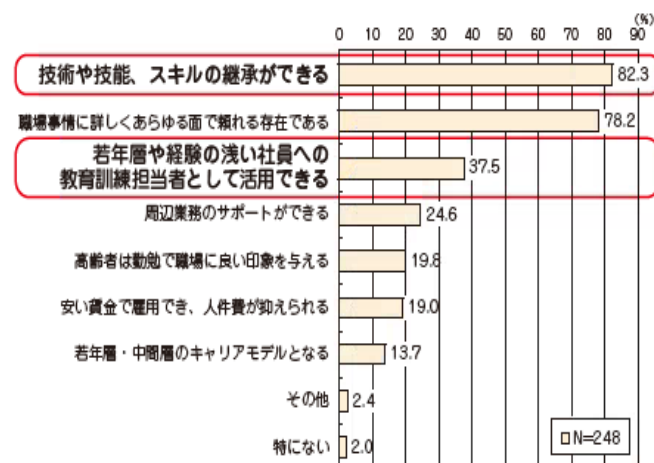
一人ひとりの能力や適性に合った仕事・役割を付与し、必要に応じてその都度変更するという「個別管理」の考えが大切です。

##### ポイント2

次世代の育成を図り「少数精鋭」を進めるために高齢者の保有する「現場力」を継承する

現場での状況判断能力、機械に関するノウハウ等の「現場力」を次世代に継承するためにも、若手の育成役としての高齢者の役割が重要です。

企業アンケート結果でも60歳以上社員を活用するメリットとして「技術や技能、スキルの継承ができる」が最も多くなっています。



ポイント3

職場の一体感を生み出すために世代を超えたコミュニケーションを円滑にする

若手・中堅・高齢者の融和を考える仕組みをつくるためにも世代を超えたコミュニケーションの円滑化はその第一歩です。

例えば業界で力を入れている安全大会、安全対策会議では、若手・中堅・高齢者の交流の場でもあるため、その際に仕事に対する心構え、やりがいを若年者に伝えることも重要です。

【若手・中堅社員向け】

高齢者と一緒に働く社員の心構え

- おたがいさまの精神で仕事をする
- 事業主と職長で意思の疎通をはかる
- 健康状態をみながら無理をさせない
- ベテランから技術・技能を受け継ぐ

【ベテラン社員向け】

高齢になっても職場になくならない人であり続けるための心構え

- 「俺の若い頃は…」は禁句とする
- 相手の気持ちになって助言する
- 誰とでもコミュニケーションをとれる
- 自分の仕事に誇りを持つ
- 人とのつながりを重視する

ポイント4

長期にわたって働くことを前提とした雇用管理制度を整備する

会社が高齢者を積極的に活用するという方針を持ち、人事管理を行っていくことが重要です。同時に若い時から技術・技能の向上に努めることが求められます。

1. 高齢者が安心して働くための定年制、定年年齢の再検討

企業事例

- 65歳を超えても仕事の負荷を軽減させることで働き続けられるようにしている（60歳定年、その後継続雇用制度採用の企業）
- 業界的に若い人の採用が難しいため、40歳～50歳代で入社しても10年ちょっとで辞めるのは勿体ない（定年制なしの企業）

2. 高齢者のモチベーションを高めるための賃金・処遇制度の見直し

定年到達前後で同じ仕事をしていても、賃金が大幅に下がるようでは、時として高齢者の働く意欲が低下します。

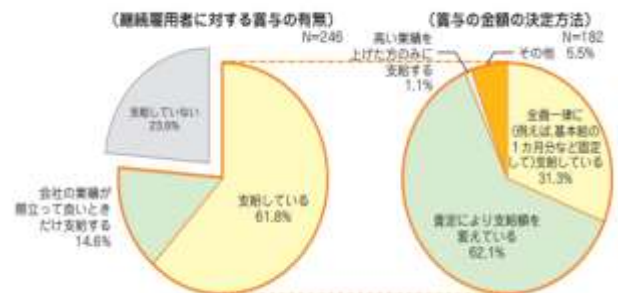
社員一人ひとりが長期にわたって働くことを前提として、仕事内容や役割の付与とそれに応じた賃金・処遇制度に基づき雇用管理を行うことが大切です。

3. 人事評価・査定による高齢者のモチベーションの向上

高齢者に対しても人事評価・査定を行い、評価について本人からも会社の評価に対して本音で話し合える機会を設けることが必要です。

併せて一人ひとりの一日の日常の貢献度合いを賞与・寸志として本人に還元するなど、人事評価・査定の結果を賃金に反映させることも求められます。

本事業で実施したアンケート調査結果では継続雇用者に賞与を支給している企業が約75%を占めています。



ポイント5

安心・安全に働くために安全対策の徹底と健康管理面の配慮を行う

高齢者に大きく依存している当業界だからこそ、一人ひとりが安心・安全に働けるように日々の安全対策や会社としてできる健康管理面の配慮・対策を徹底することが求められます。

企業事例

- 休日の当番出勤は高齢者にはよほどのことがない限りお願いしない
- 社員一人ひとりに危機意識を感じてもらい、高めてもらうために経営者が採取現場を見回す
- 年2回の健康診断、35歳以上はMRI（脳ドック）受診