

# ▶砂利採取業 高齢者雇用推進の手引き

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

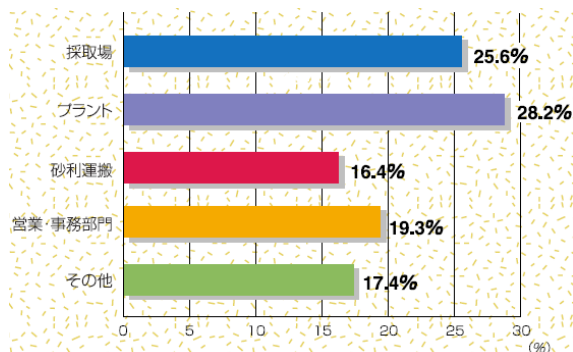
- 高齢者雇用をめぐる法制度の見直し(改正高齢者雇用安定法の概要)
- 砂利採取業における高齢者雇用推進方策
- 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付金を効果的に活用しよう
- 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付金を活用した賃金はこうなります
- 各種助成金の紹介

砂利採取業では、数多くの高齢者が豊かな経験を活かして働いています。また居住性や操作性の向上した重機、ダンプの普及等もあり、従来に比べ高齢になっても働き続けることが可能な職場環境が整備されています。こうした状況を踏まえると、高齢者の活用を企業経営の強化に結び付けながら、65歳までの継続雇用を一層推進していく余地は十分にあるといえるでしょう。本手引きでは、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付金を効果的に活用するための方法についても掲載していますので、ご活用ください。

## 方策1 自然が相手だからこそ、 高齢者の経験・知識が活かせる。

### ■さまざまな職場で生き生きと働いている高齢者

砂利採取業界では、さまざまな職場で高齢者が働いています。下図は全従業員に占める60歳以上の高齢者の比率です。

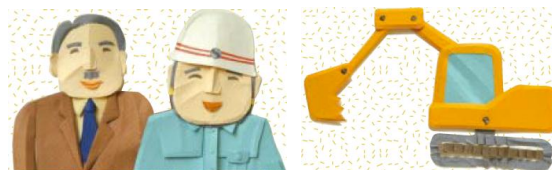


65歳までの雇用機会の確保のためには、従業員一人ひとりが常日頃から健康管理に取り組むことで、心身ともに良好な健康状態を維持することはもちろん、機械・重機に対応できる技能を修得するための継続的な能力開発に努めることで、高齢になっても会社に貢献できるだけの知識、ノウハウを身に付けておくことが重要です。

そのためには、各種資格取得を奨励することが効果的です。本事業で実施したアンケート調査結果によれば、砂利採取業務主任者等、取得を奨励

している資格があるとする企業が6割を超えています。そのうち資格取得者に対して資格手当等を支給している企業も6割弱を占めています。

このように従業員一人ひとりの自助努力を積極的に支援するために、従業員の能力の向上に関する環境・企業風土づくりが求められます。



### 砂利採取業を営む経営者の方や管理者の方にお話をうかがったところ...

「大雨等の作業中断時の重機等の避難や切羽崩壊の防止策、粉塵や騒音、汚水流出の対策などの周辺環境に配慮しながらの作業では、高齢者の経験に基づいた対応が大いに役立っている」、

「プラント設備の故障を含む突発的な中断の原因解明と再開にあたっては、経験を積んだ高齢者の判断に負うところが多い」、

「高齢者の役割は若年者に経験を教えることであり、それができる高齢者の存在は貴重である」

といった意見が多く寄せられています。

言い換えれば、従業員の側も、高齢になっても砂利採取業界で働こうとすれば、このような能力をあらかじめ身につけておくための日頃の努力が欠かせないのです。

**方策2 高齢者の知恵を伝えることが、職場環境改善、労災防止につながる。**

砂利採取業の場合、プラント内の生産工程は概ね自動化されオペレーション作業が中心となっており、居住性の向上した重機の導入や操作性の向上したダンプも普及しており、従来に比べ高齢になっても働き続けることが可能な職場環境が整備されつつあります。

しかしながら、依然として危険な作業や体力が必要な作業も一部にあるので、加齢に伴う心身機能の低下を背景とした労働災害防止の面から、また、肉体的負荷の軽減等高齢者の働きやすさの面からも、職場環境、作業環境のさらなる整備を行うことが必要です。

高齢者の知恵を働きやすい職場環境の整備に活かそう

- プラントの周りに不要物が散乱していないか
- 重機、車輛は止まるべきところに止まっているか  
といった、従業員が主体的に担えることから実践していきましょう。

その際、

- 安全管理マニュアルの作成にあたって高齢者の知識・ノウハウを取り入れる
- 日頃からKYT(危険予知訓練)等のなかに高齢者の知恵を積極的に取り入れることも効果的です。

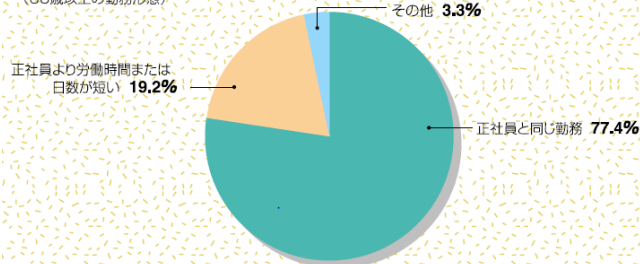
このような、安全管理マニュアルの作成やKYTの実施は、職場環境や作業のなかに潜んでいる危険要因やその対応策について、高齢者の保有する知識やノウハウを若年層に継承することにもつながりますし、高齢者と若年者の交流の場にもなることから、積極的に進めていくことが求められます。

なお、高齢者が安全で働きやすい職場環境、作業環境の整備は、その職場で働く従業員全員の働きやすさや砂利採取業のイメージアップにもつながり、若年労働者の採用・定着に対しても効果的です。

**■2 割弱の企業で短時間勤務を取り入れています**

勤体形態については、フルタイム勤務でなくてもよい場合、もしくは短時間勤務の方が成果を生み出しやすい仕事については、積極的に短時間高齢労働者を活用することで経営の効率化を図ることが求められます。

■2割弱の企業で短時間勤務を取り入れています (60歳以上の勤務形態)



砂利採取業における短時間勤務の方法

- 年度の後半等、業務の繁忙期のみ働いてもらう
- 正社員の有給休暇の取得時に手伝ってもらう
- 1日数時間、プラント内を清掃する
- プラントの休止日にプラントの整備をする など

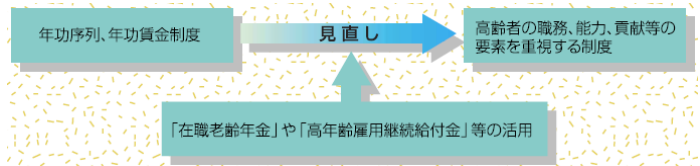


**方策3 求められる、高齢者の能力に応じた賃金、処遇制度。**

定年を境に、賃金・処遇制度を年功序列、年功賃金制度から高齢者の職務、能力、貢献等の要素を重視する制度に見直すことが考えられます。その場合、定年年齢到達時に一律に下げるケースと、従業員一人ひとりの職業能力や労働日数に応じて決定するケースがあります。

いずれにしても、賃金が大きく下がる場合には、「在職老齢年金」や「高齢者雇用継続給付金」等の活用を踏まえ、一方、高齢者のやる気の維持も図りながら、高齢者の活用を推進するような賃金・処遇体制を整備することが必要です。

一方、定年前後に賃金が急激にダウンすること



による従業員のやる気を失わせないために、また、65歳までの雇用確保に伴う人件費のアップを軽減するために、賃金制度をあらかじめ65歳までの雇用確保を見据えた形に再構築することも考えられます。

このような65歳までの就業形態や賃金等労働条件に関する制度を整備し、また、会社としての能力開発の方針についてあらかじめ従業員に明示しておくことが重要です。そうすることで中高年従業員は安心して働くことができます。これは、若年層についても長期の生活設計が描きやすくなり、定着率の向上にもつながりますので、積極的に行いましょう。

また、定年を意識し始めた従業員が定年到達後の就労や生活に対して不安を抱かず、安心して働くことができるように、定年年齢の1年くらい前に、定年後の再雇用にあたっての職務、働き方、賃金、雇用期間といった労働条件等をあらかじめ従業員に提示し、定年年齢到達後も引き続きこの条件で働くかどうかの話し合いを持ったりすることが重要です。

これからは、積極的にこのような制度の整備や話し合いの機会を持つことが求められます。