

# 中小型造船業高齢者活用の手引き

## 造船業界のさらなる発展のために

技術・技能の伝承

人手不足の緩和

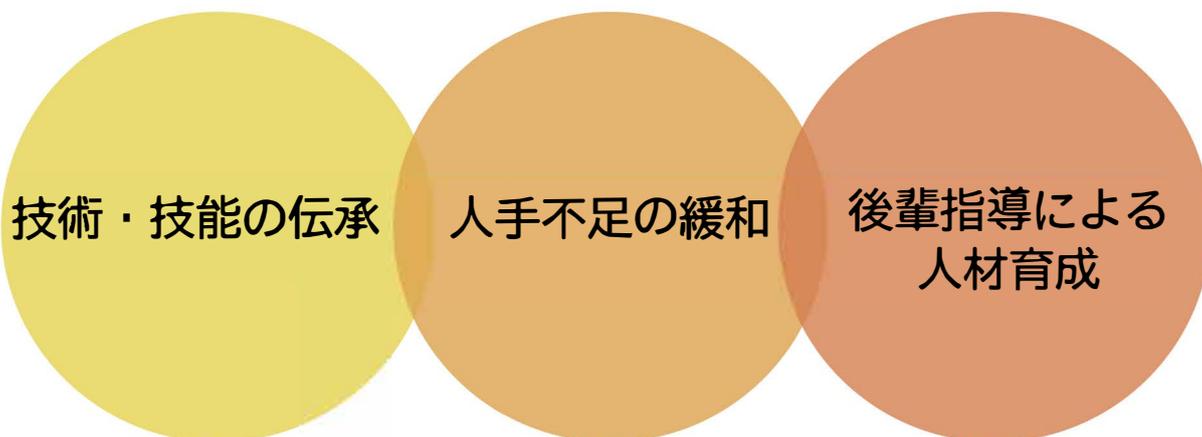
人材育成



CAJS

一般社団法人日本中小型造船工業会

# 高齢社員活用メリット



## ➡ 工作部・設計部・事務部門とも

工作部では、ベテラン作業者の作業を動画に撮ることで、作業手順、作業姿勢が分かります。

一方、設計では技術技能が頭の中なので「見える化」できません。このため、ノウハウをマニュアル化するなどの対策がいきます。

### ・中小造工会員会社

工作部 : ぎょう鉄、歪取り、技師 / スタッフ

設計部 : 計画設計 (見積設計)、基本設計、詳細設計

事務部門 : 経理、人事 / 労務、保守管理

### 技術・技能伝承が必要な職種トップ3

#### ・小船工会員会社

工作部 : ぎょう鉄、歪取り、技師 / スタッフ

設計部 : 基本設計、CAD 設計

事務部門 : 経理、人事 / 労務

## 高齢社員の特徴

- ・ 個人のやる気に差がある
- ・ ” 残業代 + 年金 ” の規定額内で残業
- ・ 若手が高齢者に頼り切って自立心が育ちにくい

## 高齢社員に対する配慮

- ・ 経歴能力に見合った業務への従事
- ・ 体力負荷への配慮（現場作業での安全面での懸念）

高齢者の健康管理法として次があります。

- ①本人自身の自主管理；十分な休養・睡眠と規則正しい食生活
- ②職場での始業前の健康チェック；呼気、血圧、脈拍など
- ③作業環境の改善；作業場の冷暖房、冷暖ベスト、時計型センサ、作業環境の温湿度・ガス検知など

## 具体例

ヒアリング調査：先進企業の高齢化対策  
（広島県呉市、石川県小松市の各1社に調査）

- ①少子高齢化の影響を受ける大都市周辺都市に立地
  - ②コンベア利用の流れ作業で生産性を向上
  - ③収益向上で厚生施設と社員教育を充実
- これが地域の評価を得て、後継者難の解消につながっている

# 中小型造船業会員の現状

少子高齢化が進み、従業員の平均年齢も高齢化、人手不足が顕著です。このような状況下では現従業員の作業意欲の向上を図るとともに、若い世代の技能向上のための技能教育も必要になります。

中小造工会員と小船工会員の年代別人員と平均年齢

所 属	中小造工会員		小船工会員	
	正社員数/平均年齢	非正規社員数/平均年齢	正社員数/平均年齢	非正規社員数/平均年齢
工作部	4,915/37.5歳	4,431/44.3歳	1,046/44.0歳	878/49.7歳
設計部	1,106/38.5歳	131/40.5歳	161/43.8歳	17/56.1歳
事務部門	921/42.2歳	138/56.3歳	467/42.5歳	26/56.1歳
合計	6,942/38.3歳	4,700/44.5歳	1,674/43.6歳	921/50.0歳

中小造工会員の部門別・年代別人員

規 模	CAJS全体	50人未満	51～100人	101～500人	500人超
正社員最多年代	20代/29.6%	40代/26.3%	30代/27.3%	30代/30.5%	20代/29.7%
正社員 50代以上の割合	18.0%	35.7%	24.4%	19.7%	15.9%
協力工最多年代	30代/27.9%	30代/19.0%	30代/28.8%	30代/20.3%	30代/31.8%
協力工 50代以上の割合	33.5%	54.4%	30.1%	48.0%	26.3%

\*平成 30 年度 中小造工会員会社 39 社・小型船舶工業会会員会社 66 社 雇用実態調査アンケート実施

かつて60歳の定年を迎えた人は“引退者”と呼ばれていましたが、  
 寿命の長寿化に伴って従来の60歳定年では“若すぎる”感があり、  
 定年の延長が一般化しています。  
 あわせて60歳を65歳に延長した“新定年”を超えても健康状態がよく、  
 本人の働く意欲があれば“雇用延長”を図るなどの施策が一般化しつつあります。

## 規模が大きくなるにつれて若年化傾向

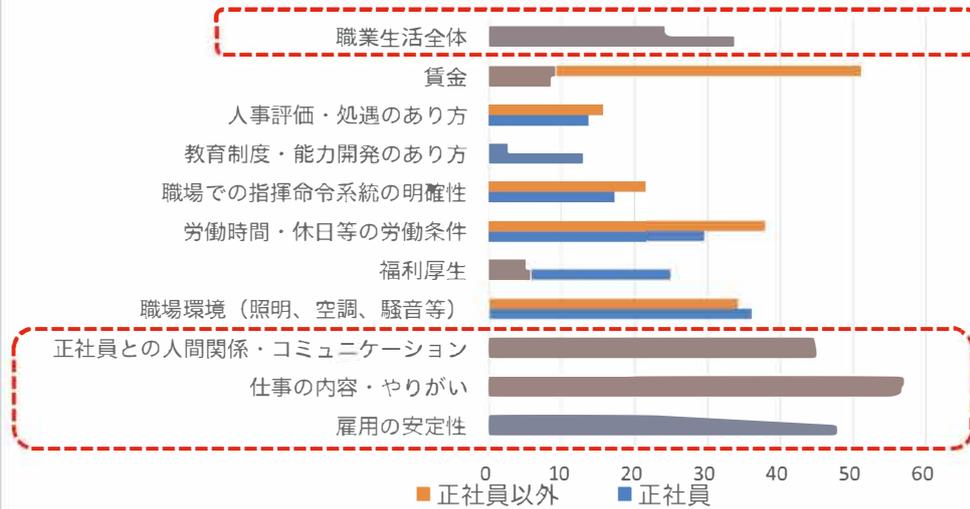
### 小規模造船所では高齢者比率増

**「技術・技能伝承と後継者育成」が必要！！**

定年制の有無	定年後の賃金	定年後の賃金形態
規模の大小を問わず 「60歳定年」が一般的 次いで65歳が多い	・中小造工会員会社 最多は定年前と同じ 65歳超でも以前と 同じが最多	・中小造工会員会社 従来通りの月給制が多い 健康を考慮して時給制を とっている会社も5社あり
再雇用制の有無	・小船工会員会社 最多は定年前と同じ 65歳超で減額が多い	・小船工会員会社 最多は月給制 時給制・日給制に加え、 年俸制が1社あり
規模の大小を問わず 再雇用・雇用延長が常識		

# 高齢者の働く意欲

## 現在の職場での満足度

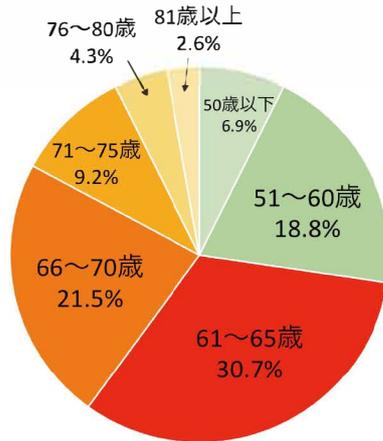


出典：厚労省；平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査

現在の職場での満足度は

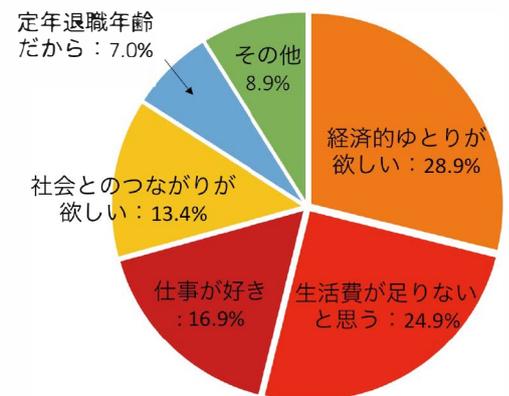
正社員は①仕事の内容・やりがいに加え②雇用の安定性が求められています。一方、協力工は①仕事の内容・やりがいの次に②正社員とのコミュニケーションを挙げているのが特徴的です。

## 何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか？



## 働きたい理由

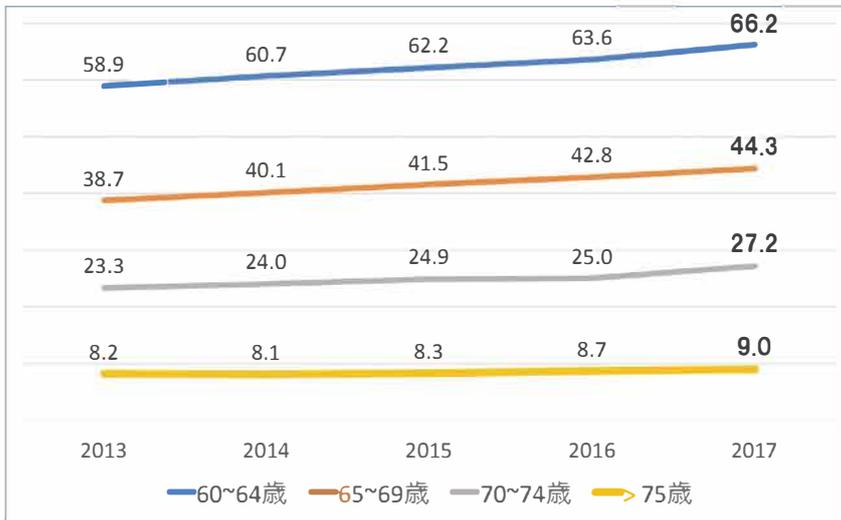
（66歳以上まで働きたいと答えた方）



出典：内閣府「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」

### 年齢階層別就業率

(出典：総務省；労働力調査(2018年))

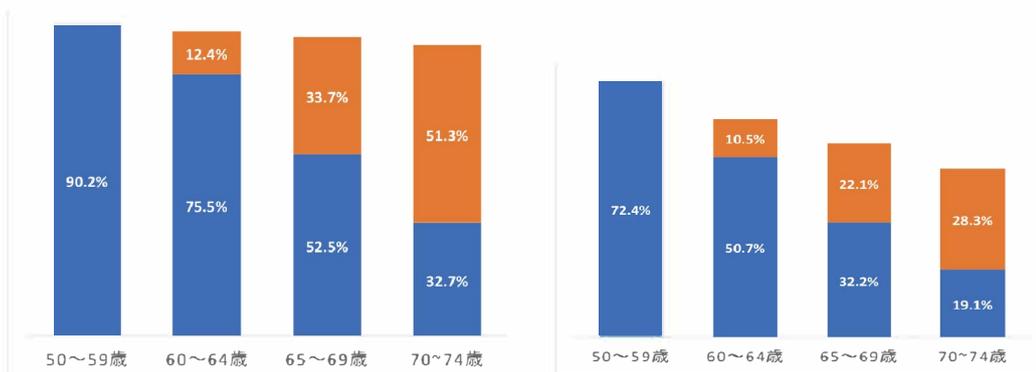


この図は、極めて興味深い情報を示しています。

- ・一般的に定年制の多い60~64歳は66%強が就業し
- ・65~69歳でも44%強
- ・75歳超でも9%が就業しており、高齢者の就業率が年々上がっていることには注目すべきです。

### 高齢者の就業率【左：男性、右：女性】

■ 実際の実業率 ■ 潜在的な就業率



出典：小塩隆士・清水谷論“Health Capacity to Work and Its Long-term Trend among the Japanese Elderly” (2018年)

# 中小型造船業高齢者雇用推進ガイドライン

造船業界のさらなる発展のために

高齢者が活躍できる仕組みづくりのヒントが詰まっています！

本編	職場環境の見直し・改善
	モチベーションの維持・向上
	技術・技能伝承の円滑化
参考編	①高齢者の雇用、年金、保険、公的給付・助成金に関する情報
	②高齢者従業員を対象とする労働契約書・就業規則等の例

## 資料請求・お問い合わせ先

〒100-0013

東京都千代田区霞ヶ関3-8-1 虎ノ門三井ビルディング 10階

一般社団法人 日本中小型造船工業会 総務部

電話：03-3502-2061 FAX：03-3503-1479