独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

令和4年度

概要版

とび・土工工事業
高齢者がバトンをつなぐ未来のガイドライン

一般社団法人日本鳶工業連合会
とび・土工工事業高齢者雇用推進委員会

>>目次

Ⅰ　とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた考え方
Ⅱ　とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた9つのポイント
Ⅲ　とび・土工工事業における高齢者雇用の現状と課題
参考資料

とび・土工工事業界における就労環境は危険が伴い安全が第一とされるなかで、高齢者が就労するには厳しい環境ですが、高い技能と技術を身につけた高齢の職人達の知識と経験を次世代に引き継ぐことが技術大国日本の復活には不可欠です。

本書は同業界で高年齢者雇用の参考になるよう取りまとめられています。

Ⅰ　とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた考え方

わが国の高齢化の進行もあり、とび・土工工事業界の高齢職人にこれまで以上に活躍してもらうためには、年齢にかかわりなく意欲と能力に応じて働くことができる体制が必要となる。

重要なのは「会社は若手・中堅職人が支え、その若手・中堅職人を高齢職人が支える」しくみづくりを企業、業界一丸となって構築することであり、そのことが元請からの評価の向上、ひいては業界の社会的地位の向上につながる。

Ⅱ　とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた９つのポイント

1. 職人一人ひとりの能力や適性にふさわしい仕事に就いてもらう

■高齢の職人を一括りにして画一的な管理をするのではなく、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、必要に応じて変更する「個別管理」の考え方に基づく必要がある。

■高齢職人の持つ「現場力」を若手・中堅・技能実習生に継承できるよう、良好な人間関係をいかにして構築するか、特に技術・技能や働くにあたっての心構え、仕事のやりがいをいかに伝えてゆくのか、そのための職場環境の整備が必要となる。

■職種転換を行う場合には、本人との事前の摺り合わせが重要になる。

2．短日・短時間勤務で働いてもらったり、職人同士で仕事を分かち合う

■自分の体力・健康状態、家族の状況や働き盛りの世代の職人が生活にゆとりを持てるような「働き方改革」のため、高齢職人に様々な働き方の選択肢を用意して対応することが考えられる。

高齢職人と若手・中堅職人、会社が「三方よし」の関係となるよう、働きやすい・働きがいのある職場・現場をつくっていくことがこれからの企業経営に重要な課題となってくる。

3．高齢職人の職務内容や会社のへの貢献度合いに応じた賃金・処遇制度とする

■高齢職人がサポート役に回るなど職種転換が行われる際には、「何を期待しているのか」を伝え「働きぶりを適切に評価し賃金を支払う」ことが

不可欠。そのためには高齢職人にも人事評価・査定を行い、結果を処遇に反映させてモチベーションを向上させることが重要。
■基本給を昇給させることがなかなかできない場合でも、賞与・寸志という形で本人に還元し、仕事ぶりを金額に反映させることが重要。

4．安心・安全に働いてもらうためのさらなる安全対策の徹底

■加齢に伴い健康・体力面の不安が大きくなり、また慣れや昔ながらの方法にこだわることにより危険軽視の傾向が強くなるという声もある。
■高齢職人を特別視するのではなく、高齢職員に働きやすい職場は若年者を含む全職員に働きやすい職場である、という発想に基づいて安全対策や職場環境の改善を行うことは重要。
■高齢職人が注意しなければならない事故とその原因の例を列挙。安全に対する各社の取り組みの例について紹介。

5．健康であることが職人として長く働くための前提条件

■加齢に伴う心身機能の変化に対応するため高齢職人一人ひとりに応じたきめ細やかな対策を講じることが求められる。
　具体的には健康診断の受診の徹底や対応、日常の健康管理や必要に応じて夏場の勤務日数を減らすなどの取り組みが重要。
■健康管理に対する各社の取り組みの例、熱中症に対する健康状態自己チェックシートを紹介。

6．高齢になっても働き続けるために求められる能力開発の促進

■会社が「高齢職人に求める人物像」を明確にし、若い段階から高齢になっても働き続けるための能力を身につけることを支援していくことが必要。
　具体的には社内で勉強会を開催したり、資格取得を奨励することで職人一人ひとりの能力向上を促したり、またベテランにも指導の仕方や教え方といったスキルを身につけてもらうことも重要。

7．職人同士の支え合いを促す人間関係を構築する

■いきいき、はつらつ働く職場環境を作り上げるためには積極的に若手・中堅・高齢職人の融和を考えるしくみをつくることが必要。
■コミュニケーションの円滑化のための心構えを「職長や若手・中堅職人向け」と「高齢職人向け」に分けて具体的に列挙。前者では高齢職人と一緒に働く職人の心構えを、後者では高齢になっても職場になくてはならない職人であり続けるための心構えー例えば「俺の若いころは…」は禁句とするーなどを説いている。

8．長く働くことができる会社であるための制度づくり

■長く働くことができる会社であることを制度化し、「みえる化」することで、会社と職人の意識を一つの方向に合わせることができる。
定年年齢、仕事内容や役割、賃金・処遇、働き方、キャリアパス等を制度面に落とし込むことが求められている。
■継続雇用制度、定年延長及び定年の廃止といった雇用延長制度にはそれぞれメリットとデメリットがあり、自社にふさわしい制度を整備することが重要。

9．年齢による入場制限への対応

■個別企業だけでは解決できない課題として元請からの職人の年齢による高所作業の制限や現場の入場制限が大きな問題になっており、建設業全体として改善しなければならない。
■当業界でも法律の規制を順守することはもちろん、併せて安全対策や健康管理面の取り組みを重視している。
■元請と当業界の双方が協力し、理解を深め、お互いに納得できる、質の高い仕事をしてゆく姿勢が求められている。

Ⅲ　とび・土工工事業における高齢者雇用の現状と課題

■会員企業とそこで働く職人に対して行ったアンケート調査結果から業界の現状と課題をまとめたものを掲載。
　企業からは定年制度の有無、定年後も働くことができる年齢、60 歳以上の職人が就いている仕事や担ってもらいたい役割などを、職人からは仕事への満足感、働きたい年齢とその理由、仕事をしていて感じることや必要としている休日日数の希望についての調査結果を紹介。