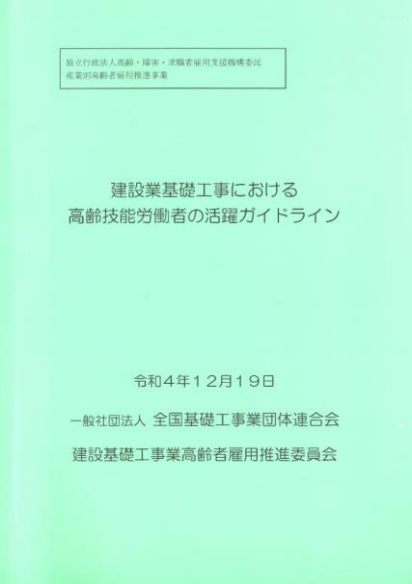
概要版

建設基礎工事業
建設業基礎工事における
高齢技能労働者の活躍ガイドライン

一般社団法人全国基礎工事業団体連合会
建設基礎工事業高齢者雇用推進委員会



>>目次

はじめに
序章
第１章　高齢者雇用の現状と対策・高齢者雇用のポイント
第１節　高齢者雇用の課題とポイント
第２章　高齢者技能者の雇用推進のための職場改善のあり方
第１節　組合員企業を対象としたアンケート調査から理解すべきこと
第２節　職場改善の意義と基本的な方策
第３節　高齢技能者のための職場改善
第３章　雇用・人事制度のあり方
第４章　高齢技能者の職場と給与水準・人事評価について
第５章　技能労働者のキャリアプランの意義と導入基盤
第１節　基礎工事業における高齢者雇用推進の方向
第２節　残された課題
資料１　高齢者雇用の好事例集
資料２
資料３　参考資料集

○ 高齢者雇用の現状と対策

・高齢者雇用の課題とポイント

①若年～壮年が入ってこない

②体力・能力の低下

③きめ細かい健康管理から、「健康経営」への踏み出し

④作業方法の改善、施工現場の整備

⑤全従業員が長く働ける勤務形態や報酬など

⑥現場入場に年齢制限が設けられている

⑦やりがいや達成感を高めるための業務内容の見直しと工夫

⑧若手・中堅に技術・技能をどのような方法で伝承するか

○高齢技能者の雇用推進のための職場改善のあり方

・高齢技能者の活用の難しさ

①「健康・体力が低下している」

②「本人の能力が低下している」

③「賃金と業務内容のバランスをとるのが難しい」

・高齢技能者の活用のメリット

①「技術・技能の伝承ができる」

②「知識・スキル・ノウハウの伝承ができる」

③「後輩の指導ができる」

・高齢者に期待する役割

①「知識・技術・技能の伝承」

②「後輩の指導」

③「知識・技術・技能の発揮」

④「周囲からのよき相談相手となること」

・高齢技能者に活躍してもらうための配慮

①「経歴や能力に見合った業務に従事させる」

②「体力負荷の軽減をする」

③「健康管理対策を強化している」

④「労働時間・労働日数を減らしている」

・職場改善の意義と基本的な方策

「従事する仕事や作業それ自体の意義」の理解、「経済的報酬と労働時間、休日・休憩時間」の希望や要求は、受け容れの度合いはどのようなものか、「職場の安全・衛生・快適」について、働く側の要望はどの程度受け入れられて、改善が実現しているかということに設置者ないしは施設管理者は、気づきにくいことが多く、「利用者の率直な感覚・感想と要望・意見を吸い上げるための仕組み」の考案が求められています。

○雇用・人事制度のあり方

・高齢者の雇用・人事制度

基礎工事業では「定年65歳、賃金水準維持での再雇用70歳」が常態に近く、さらに「70歳定年、再雇用の上限年齢なし」を見据える雇用・人事制度のあり方が必要になるでしょう。

業界全般が必然的にこの流れであるため、違う雇用・人事制度のままだと業界の流れに取り残され、優秀な熟練工・人材の確保が困難になり、人材の流出が懸念されます。定年年齢を引き上げるだけではなく、高齢者への配慮も重要です。

・能力開発

今後、高齢者に活躍してもらうための方法の一つとしては職種転換もあります。職種転換のためにはある程度の能力開発が必要になってきます。

・技能伝承

技能継承のための指導には当然時間がかかります。

この問題解決には指導にかかった時間分を補う人員を増やすということが必要になります。

技能の伝承には＋αの人件費がかかります。先行投資と考えれば決して高い投資とは言えないのではないでしょうか。

○高齢技能者の職場と給与水準・人事評価

定年後も定年前と同じ条件で勤務する高齢技能者は50%を超えており、高齢者雇用対策が企業経営と企業継続には不可欠になっている証と推測します。

○技能労働者のキャリアプランの意義と導入基盤

基礎工事従事者は「将来の安定」をもっとも重視しており、会社が永く存続し、健康を保ちながら家族を養って行ける仕事人生を思い描いているのだと思います。入職した新人が十分な教育と相応の待遇と将来の保障を約束されながら熟練社員に育ち、歳を重ねるとともに部下を率いる立場となり、やがて高齢となっても仕事を続ける、という道筋です。戦略としての人材育成開発・雇用のあり方が会社のしくみとして確立され、やりがいをもって仕事に就いてもらうことが大事です。