

基礎工事業における高齢技能労働者の 活用に関するガイドライン（平成21年1月） （全国基礎工業協同組合連合会）



ガイドラインについて

>>目次

- 第1章 基礎工事業界の現状と雇用環境
- 第2章 高齢者雇用の現状と対策・高齢者雇用のポイント
- 第3章 高齢者活用と戦力化のためのガイドライン策定
- 第4章 技能労働者のキャリアプランの意義と導入基盤について
- 第5章 キャリアプラン支援

「くい打ち業界には定年がない」という声からうかがえるように基礎工事業では他業種に比べ、高齢者雇用が進んでいます。当ガイドラインでは現場で働く高齢技能労働者の活用にスポットを当て、高齢者雇用の現状と課題、技能労働者のキャリアプランの必要性について論じています。

現状と課題

■基礎工事業界の現状と雇用環境

職人が年々高齢になり、若年労働者の入職者が少ない基礎工事業界では、小規模企業が多く、将来的雇用体系を確立するのはなかなか難しいのが現状です。また、少子高齢化の到来や若手技能労働者不足から、現場で活躍している技能労働者の高齢化が進んでいます。建設業界では、これまで建設現場で活用している技能労働者が少なくとも60代前半までは活躍できるように、適正な活用方法の検討や作業改善を進め、技能や経験のある高齢技能者が能力を發揮できる環境を整える必要があります。

■高齢者雇用の現状

①進んでいる高齢者雇用

当業界における高齢者の活用については、「仕事に対して経験が豊富」「技術や知識が優れている」「若年者への技能伝承」の3点が上位を占めており、知識や経験の活用についての高齢者に対する期待がうかがえます。専門性を要する業界であるため、他産業・他業種からの雇用は難しくなっており、今後、益々高齢者雇用への期待が高まります。

また、高年齢者雇用が積極的である理由の一つとして「若年者の採用が困難であるため」が実態として挙げられます。高齢者雇用の問題は技能伝承の観点からも若年労働者をいかに確保するかということと抱き合わせて考えなければ企業の発展は望めません。

②課題

当業界は高齢者雇用は積極的である反面、高齢者であるが故の課題も存在します。アンケートでは以下の4点が上位上がっています。

- ・体力・健康の面で無理がきかない
- ・元請の規制
- ・高所作業などの危険な作業を任せることができない
- ・仕事の手順が自己流すぎて協調性がない

《高齢者雇用のポイント》

1. 雇用・人事管理制度の在り方

①勤務形態

アンケートによると、短時間・短日数勤務などの柔軟な勤務形態はまだ考えていない企業の比率が高くなっています。勤務形態の変更措置は、企業にとっては高齢者を体力的に無理のない勤務形態で活用していくことが可能であり、高齢者にとってもこれまでの職業人生において身につけた技術と経験を活かしながら、自らの余暇を楽しむという利点があります。

②賃金

賃金については、60歳時にダウンする企業が多い傾向にあります。年金と給付金を受給して60歳時からの賃金の目減り分をカバーしつつ、賃金面での多少の低下には高齢者自身にもきちんと説明し、納得性を得ることが必要です。

2. 能力開発・技能伝承のあり方

60歳以上になってから新たな技能や資格を身に付けることは容易ではなく、当業界における高齢者の能力開発はある程度限界があると思われます。但し、技能伝承については、「仕事の手順が自己流すぎて協調性がない」や「若い人に仕事を教えたがらない」といった声も聞かれるため、若年労働者に技能伝承する上での心構えの教育は必要となりましょう。具体的には技能伝承の指導をしたことがある先輩労働者に「教え方」を学び、その経験を伝えてもらうことに大きな効果があると思われます。また、人事担当者としても、高齢者に対し、継続雇用が適用された理由の1つとして技能伝承への期待があることを理解してもらうことも必要です。

3. 職場改善のあり方

当業界において、高齢者雇用の弊害となっている一番の理由が「体力・健康面での無理がきかない」というものです。また、その結果として考えられる「高所作業など危険な作業が任せられない」という項目が3番目に入っています。対応策としてはあまり体力を必要としない軽作業に従事してもらうことが現実的と思われます。その他に、現場に休憩室を設置して適度な休憩時間を設けて作業中の負荷が掛かり過ぎないように配慮することも大切です。

また、作業環境を整えていても、作業方法に無理があれば高齢者に負担を強いることとなるため、双方を併せて改善していくことが求められます。

4. 職場管理のあり方

①勤務時間

高齢者の長時間勤務は体力的な衰えから年々難しくなっていくのが現実です。高齢者の労働災害を減少させる重要な要素は過労を避けることであり短時間労働、もしくは長めの休憩時間の導入が望まれます。

②モラル向上

高齢者のモラル向上に役立つと考えられるのは「社内表彰制度」の導入です。高齢者のやる気を引き出し、継続雇用後も企業に貢献する働きをしてもらうには、何よりもその働きを高く評価することがポイントとなります。賃金での高待遇を保障することが困難であれば、勤続年数や技能伝承などを考課項目とした表彰制度の導入を検討することも考えられます。

③安全対策（高齢者災害）

高齢者の労働災害防止を考える観点点は「過重労働による体力低下がもたらす労働災害の防止」、「年齢的な身体の器官が衰えていて危険の察知が遅れたことによる労働災害の防止」の2点あります。過重労働については、上述のとおり、勤務形態や職場面での配慮が大切です。身体器官の衰えに関しては、作業中に危険に留意するように現場で働く労働者間のコミュニケーションを密にして、視力や聴力の低下をカバーすることで防止能力が高まるものと考えられます。

5. 健康管理のあり方

高齢者の健康管理を考える際には体力増進、生活習慣の予防、メンタルヘルスの3つの面から考える必要があります。健康診断や産業医の協力といった法的措置はもちろん、ワーク・ライフ・バランスへの配慮や相談窓口の設置など、快適な職場環境を形成するため、できる限り対応していきましょう。

■技能労働者のキャリアプランの意義と導入基盤について

一般には、技能労働者は一度会社に入ると、その中に留まっている限りは技能労働者のままで生涯を終えます。企業戦略として雇用管理（人材開発）方針に基づく具体的なプランがなく、労働者の適性・希望に合った選択の途が用意されていないことが原因と思われる、徒に零細建設業者の乱立や入・離職の繰り返しを生む結果を招いています。先に挙げた当面の対策に留まることなく、雇用される者の入職から60歳台前半までの長きにわたる職業生活の組み立て、つまりキャリアプランが、雇用関係の当事者間で明確に意識され、同時に共有されていくことが重要です。

CHECK!

第4章では終身雇用と短期雇用の2つのモデルにおいて「専門パターン」や「多能工パターン」など5つのキャリアプランを提示しています。

