概要版

食品リサイクル業
高齢者の活躍に向けたガイドライン

一般社団法人全国食品リサイクル連合会
食品リサイクル業高齢者雇用推進委員会

>>目次

Ⅰ. 食品リサイクル業における高齢者の活躍に向けた考え方
1. 高齢者の活躍が求められる背景
2. 食品リサイクル業における高齢者の活躍に向けて
Ⅱ. 食品リサイクル業における高齢者の活躍推進のための指針
指針1. 組織と個人の目指す方向感の一致
指針2. 仕組みを通じた高齢者のモチベーションの維持・向上
指針3. 高齢者の安全性確保の徹底（リスク管理の徹底）
指針4. 70 歳までの就業を目指した組織としての基盤整備
Ⅲ. アンケート調査結果
Ⅳ. 参考資料

食品リサイクル業における高齢者の活躍推進のための指針

指針1　組織と個人の目指す方向感の一致

企業でも高齢者を含め多様な人々の活躍をエネルギーにして成長を図っていくことが必要になってきています。高齢者を含め多様な人々を巻き込みながら、企業と従業員が一丸となって同じ方向を目指して仕事を進めることは避けて通れません。

Check Point

- ☑ 採用にあたって、個々の高齢者ごとに配慮が必要な内容などを把握していますか?
- ☑ 採用後も定期的に高齢者との面談の場を設けていますか?
- ☑ 面談の際には、日頃の仕事に対して謝意を伝えた上で、仕事中で感じることはもちろん、健康状態、家族を含めた生活状況などの把握に努めていますか?
- ☑ 面談の際には、高齢者の意向を聞くことに加え、企業として高齢者に期待する役割を明確に伝え、本人との間で業務内容などに関して、すり合わせを行っていますか?

企業向けヒアリング事例から

・退職者を出すような以前の雰囲気に戻さないようにするため、年１～２回程度個別面談を行っていきたい。

他業種の取り組み事例

◎定年半年前までに、定年後に希望する働き方等を確認する面談を行っている。希望に添えない場合でも、面談を重ねて、期待する役割や会社の事情を理解してもらうよう努めている。

◎「品質監」というポストを作り、後進の指導・育成にあたってもらっている。

指針2　仕組みを通じた高齢者のモチベーションの維持・向上

モチベーションを高く持って活躍してもらうためには、職場の雰囲気や人間関係、勤務時間・日数、給与面、業務内容や役割期待などが大切だと考えられます。特に高齢者に対しては、ニーズを把握し、企業としてもできる限り対応する姿勢が望まれます。

Check Point

- ☑ 本人だけではなく家族などを含めた高齢者の抱える個別事情に配慮し、仕事をしてもらえるような制度や運用など仕組みの整備を行っていますか?
- ☑ 会議やイベントを行う時には、高齢者もできるだけ参加し、必要な情報の共有化を図れるようにしていますか?
- ☑ スキルマップ・シートなどを活用して、高齢者が必要とする技術、能力、役割などを把握・整理していますか?
- ☑ スキルマップ・シートなどを活用して、高齢者と上司との間で、技術、能力、役割の改善などについて話し合いをしていますか?

企業向けヒアリング事例から

・70 歳近くの人では、特に夏場は体力的に厳しくなることもあり、短時間勤務になっている。

他業種の取り組み事例

◎介護のため退職の申し出があったが、週１～２日の勤務にし、負担軽減を図った。

◎年間の「お客様からの評価」「仕事への貢献度」等をもとに期首に会社で表彰式が行われる。

指針 3　高齢者の安全性確保の徹底（リスク管理の徹底）

現場では、トラックやフォークリフト、粉砕機やベルトコンベアなど様々な機械・設備に囲まれて仕事が行われているため、特に体力的な弱まりが懸念される高齢者の安全確保は、経営において最重要課題と言っても過言ではありません。

Check Point

- ☑ 高齢者を含めて職場では安全管理を含め各種ルール、マニュアル（手順書）などが整備されていますか? それを従業員がきちんと理解していますか?
- ☑ 安全管理などを含めた各種ルール、マニュアル（手順書）などに基づいて仕事が確実に行われているか確認していますか?
- ☑ 継続的に安全教育を実施していますか?
- ☑ 社内でヒヤリハットの情報を共有し、その情報を活用していますか?
- ☑ 適切な休憩や水分補給、日常的な健康状態の把握など熱中症の予防対策を行っていますか?
- ☑ 高齢者を含めて従業員に、安全策向上のための提案をしてもらえるよう促していますか?
- ☑ 高齢者の意見も取り入れて、作業環境の改善を行っていますか?
- ☑ ドライバーの年齢や体力などに応じて、収集範囲・場所、件数、勤務時間など業務負荷の低減に向けて工夫をしていますか?
- ☑ 運転技術・身体的な衰えなどについて気付きが与えられるよう、年齢以外にも客観的データをドライバーに示していますか?

企業向けヒアリング事例から

・ヒヤリハットに関する事案は社内で共有
・収集運搬業務におけるパワースーツの導入

高齢者向けヒアリング事例から

・機械をカバーで保護。危ないと思った時には機械を一度止める
・運転手から洗浄の仕事に転換、ショベルカーの運転から検品業務に転換

他業種の取り組み事例

◎高温作業者向けにスポットクーラー等の設置

◎写真や映像を使った安全教育

◎従業員の意見を参考に設備改善

◎照度を確保する

◎車種定年制の導入や短距離乗務への転換

◎ドライバー以外への職種転換

指針 4　70 歳までの就業を目指した組織としての基盤整備

「70 歳までの就業機会の確保（努力義務）」が求められ、安全や健康に配慮しつつ、モチベーション高く仕事を行ってもらうことが大切です。

Check Point

- ☑ 健康診断の受診を確実に実施して、受診状況の管理を行っていますか?
- ☑ 健康診断で異常が見つかった場合には、再検査の受診を徹底していますか?
- ☑ 朝礼や点呼、その他コミュニケーションなどを通じて、周囲の従業員も日頃から高齢者の体調把握に努めていますか?
- ☑ ストレスチェックなどを活用してメンタルヘルスの状況把握に努め、問題が見つかった場合には適切にフォローをしていますか?
- ☑ 若手や中堅の従業員を確保するために、企業の理念や将来構想など含め企業・事業の魅力を積極的にアピールしていますか?
- ☑ 将来にわたって従業員に活躍してもらえるよう、若い時からキャリア・ビジョンの設定などを行っていますか?

企業向けヒアリング事例から

・ワクチン接種がしやすい環境に整備
・有給休暇の取得や給料水準の対応

高齢者向けヒアリング事例から

・リサイクル事業が、世の中でもマイナーなものからメジャーなものに変わったと感じている

他業種の取り組み事例

◎体力の状況を把握する

◎健康管理について家庭の協力も得る

◎専門職にも多職種を経験させておく