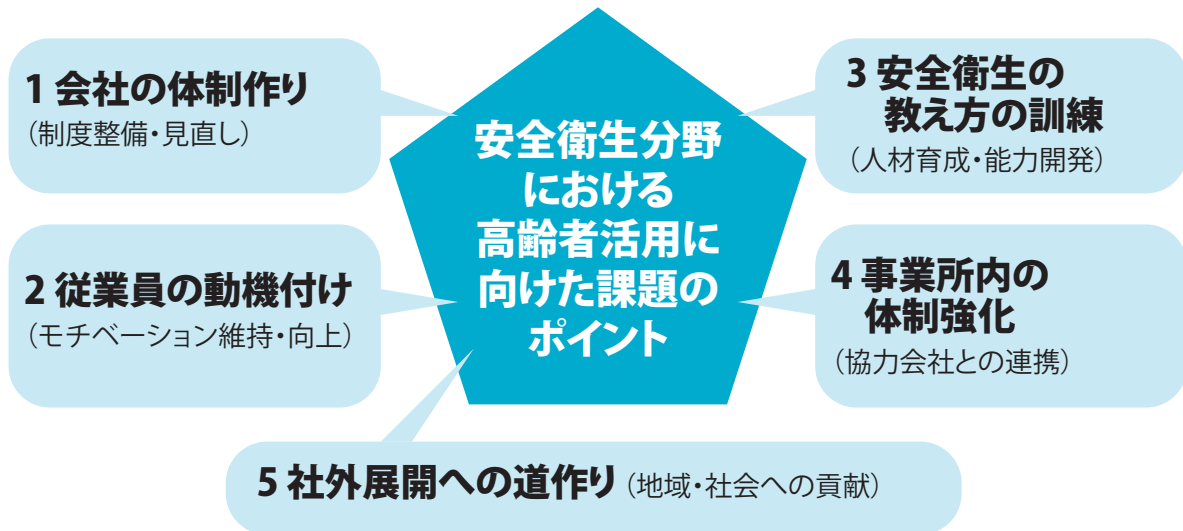


取組課題の整理

高い技能・知識・経験を持つ造船業の高齢人材を安全衛生分野に広く活かすためには、企業としてどのように取り組めばよいのでしょうか。

本委員会では、造船業における安全衛生分野への高齢者活用の主な取組課題を以下の5項目に整理しました。

高齢者活用に向けた課題のポイント



それぞれのポイントについて、ご紹介していきましょう。

「安全衛生」分野での活用のポイント1

会社の体制作り

高齢者を安全衛生分野で活用するためには、きちんと人材を育てる視点から体制作りを行うなど、制度を整備（見直し）することが必要です。

① 安全衛生キーパーソンの育成

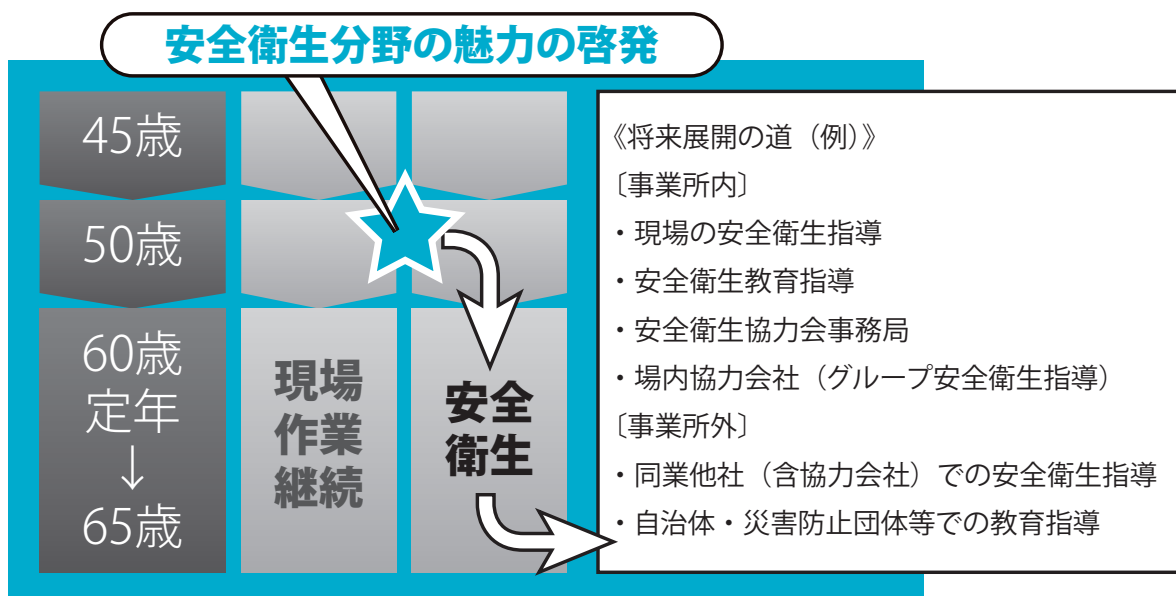
② 50歳前後からの定年後を見据えた能力開発・キャリア開発の実施

③ 協力会社や外部の関係機関との連携強化

現状は、50歳半ばの役職定年後に安全衛生部門に異動し、安全衛生分野での経験や知識が十分でないまま60歳の定年を迎えることも多いようです。これでは定年以降も継続して安全衛生分野を担当することになっても、能力を十分に発揮できません。せっかくのベテラン人材が能力を発揮して生きいきと活躍できるようにするためには、定年前の早い時期から安全衛生スタッフとしての資格取得等を含めた経験を積ませるキャリア形成が重要です。

まず、①安全衛生キーパーソンの育成として、能力開発・キャリア開発とは別に、**安全衛生スタッフの核となる人材を若いうちから育成するプログラム作り**を検討し、単に「現場の災害防止」という視点だけでなく、「企業のリスクマネジメント」という観点から捉える人材を育成していくことが肝要です。

次に、②定年後を見据えた能力開発の仕組みづくりとして、現場の職長経験者などを、**50歳前から安全衛生スタッフ要員として確保し、安全衛生分野に係る社外研修への参加や必要となる様々な資格取得等を含めた能力開発プログラムを作る**ことが必要です。（関連法定資格は巻末をご参照下さい。）



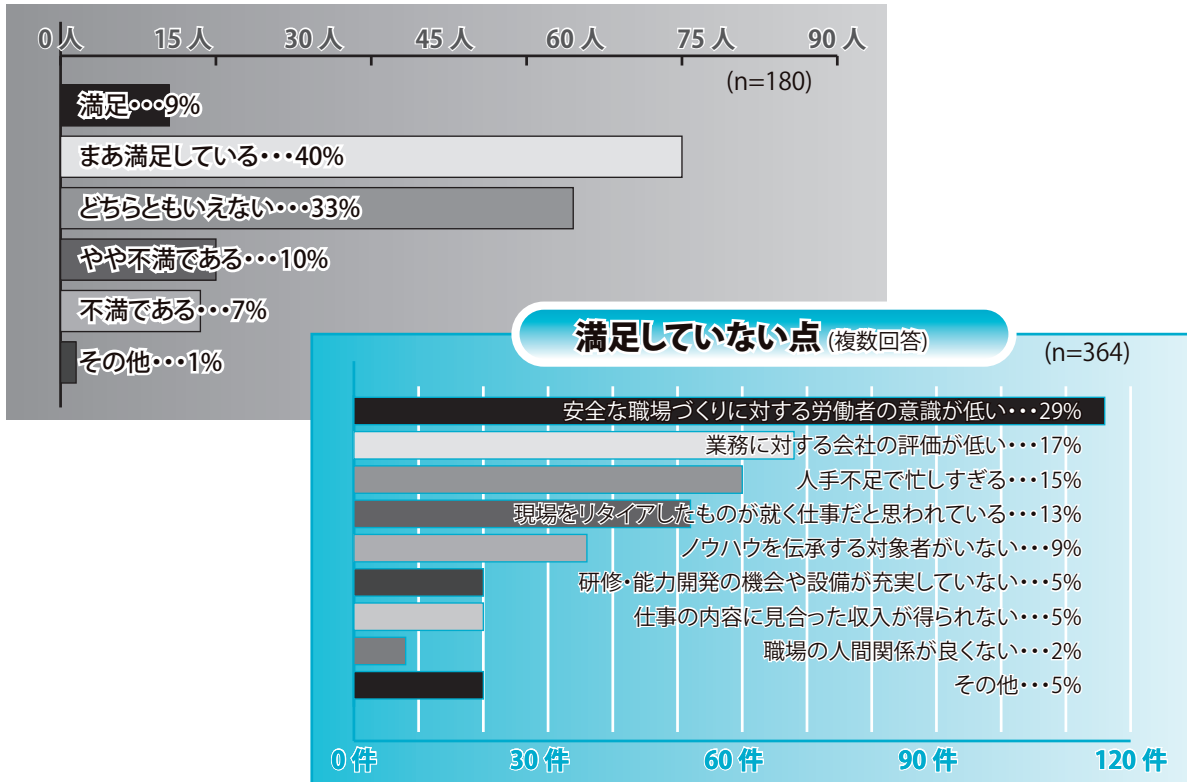
また、③協力会社や外部の関係機関との連携強化については、現状、協力会社の安全衛生スタッフが手薄なことが本委員会の実施した調査で明らかになっています。したがって、今後、人材の供給システムの再構築を考え、業界全体の安全レベルの向上に高齢者の経験と知識を活用するなど、高齢人材が自社内のみにとどまらず、社外においても活躍するなどの発展的なシナリオづくりも期待されます。

「安全衛生」分野での活用のポイント2

従業員の動機付け

安全衛生分野での高齢者の活用を本当に実効的なものとするためには、本人がやりがいをもって仕事に取り組むことが必要ですし、企業としては、そのための動機付けをすることが不可欠です。

安全衛生スタッフ業務に対する満足感



定年前の安全衛生スタッフを対象にしたアンケート調査（本委員会が平成20年度に実施）では、安全衛生スタッフ業務に対する満足感について、“満足”、“まあ満足”合わせて半数（49%）にのぼり、“やや不満”、“不満”は2割未満（17%）にとどまっており、全体としては満足度が高い特徴がみられました。“安心な職場づくり”、“生産性維持・向上”などで、「組織に対して貢献していること」が満足につながっているようです。

しかし、満足していないこととして、“労働者の安全意識の低さ（29%）”、“会社の評価の低さ（17%）”、“多忙（15%）”などのほか、“現場を退いた者が就く仕事と見られている”などの回答もみられました。

安全衛生スタッフの仕事は満足感が得られる仕事であり、皆の安全衛生の重要性に対する認識が高まれば、さらにやりがいのある魅力的な仕事になっていくことでしょう。

高齢人材に安全衛生分野で活躍してもらうためには、その重要性を改めて認識してもらい、やりがいのある魅力的な仕事であることを啓発しつつ、動機付けしていくことが必要です。

そのためには以下の2点が重要になります。

動機付けのポイント

組織（会社）として、安全衛生に対する積極的な取り組み姿勢を明らかに

50歳前後からの従業員に対する定年後の働き方の意識付け

これまで“現場を退いた者が就く仕事”と見られがちであった安全衛生の業務は、言うまでもなく企業として最も重要な仕事ですが、あらためてその重要性を説くとともに、組織（会社）として、安全衛生に積極的に取り組んでいくという姿勢を明らかにすることが重要です。

例えば経営トップなどが安全衛生管理の徹底を宣言することや、管理者教育においてもその重要性を説くこと、さらに協力会社に対してもそれを周知し連携強化を訴えることなども期待されます。

安全衛生分野にかかわらず、定年以後の仕事について色々な働き方があることを従業員に示すことが求められています。どのような働き方があるのかということを知れば、そのためには何かを習得すべきであるという自己啓発的な意識付けにもつながります。

50歳前後から安全衛生分野の仕事をしていると、60歳の定年までに約10年程度のキャリアを積んで、多くの知識や経験を獲得でき、定年後は社内外に多くの活躍の場があることなどを従業員に対して周知すれば、将来への道筋の理解が本人の動機付けにもなりますし、同時にそれに向けた自助努力を促すことにもつながるのです。

「安全衛生」分野での活用のポイント3

安全衛生にかかわる教え方の訓練

安全衛生分野の仕事において、教育訓練はもっとも求められる役割の一つです。安全衛生のレベルを高く維持しつづけることは容易ではありませんし、それには現場で働く全ての人々に安全衛生の意識付けをしなければなりません。そのためには安全衛生分野を担当するスタッフ自身がよりよい教え方を身に付け、安全衛生の重要性に対する認識とその維持と向上のための対策を現場の人々に伝え、彼らの意識と行動を高めるような仕組みが求められます。

安全衛生の教育訓練の講師に期待されるポイント

- ① 事業所内の製造部門の経験があること
- ② 指導員や講師の免許を持っていること
- ③ 声が大きく言葉がハッキリして、相手に理解させられること
- ④ 教育指導に対する熱い思いを持ち、受講者には冷静に対応できること

安全衛生の講師としては、①事業所内の製造部門の経験があること（職長経験があればなお良い）、②中央労働災害防止協会が開講する安全衛生関係のインストラクター講座や各種災害防止団体の講座等を受講し、指導員や講師の免許を取得していること、③大きな声で相手に理解させられるようなコミュニケーション能力を持つこと、④教育指導に対する熱い思いを持ち、受講者には冷静に対応できることなどが選定される要因になります。これらの**講師に求められる要因を満たすことでより活躍の場が広がる**ことでしょう。

また、安全衛生に係る教育訓練については、その手法やツールの開発も課題の一つですが、これらは個別企業での対応が困難な分野であり、公的機関や業界団体による今後の取り組みが求められています。