

Ⅱ 廃食用油リサイクル業における 高齢者活躍推進のための指針



指針1 一人ひとりの高齢者の状況に応じたきめ細かな配慮

多くの高齢者は長年の経験や知識、技術や技能を持ち、さまざまな状況に直面してもあわてることなく的確な解決策を見つけ出し、豊富な人生経験が職場の同僚や顧客との関係を円滑にします。会社にとっては頼りになる存在です。

とは言え、高齢者も多様です。体力や五感が衰える人とそうでない人、仕事に意欲を持ち続ける人と前向きな態度を見せなくなる人、新しい設備や技術を使いこなす人と避ける人、健康を害して仕事を続けるのが難しい人もいます。同じ年齢でも人によって違い、また、同じ人が年齢を重ねて大きく変化する場合としない場合という多様さもあります。家族の世話や介護、自治会など地域活動で仕事と生活のバランスが変わることもあります。会社は高齢者との日常のコミュニケーションに努め、彼らの変化の兆候をチェックし、早めの対策を講じることが必要です。それが高齢者の強みを継続して引き出すことにつながります。

(企業の意見)

- 「最高齢者が58歳なので、この従業員の60歳到達に間に合うように汚泥清掃業務をしっかりと事業化しておきたい」
- 「週5日勤務では疲れていることがうかがえ、若手のスタメンを採用したいからスーパーサブになってと願っていた」
- 「体力面が必須ではない仕事を多角化のなかで推進していきたい」
- 「草刈り、片付け、洗車、容器洗浄は軽作業と言えるので、このあたりは高齢者に適しているのではないかと」

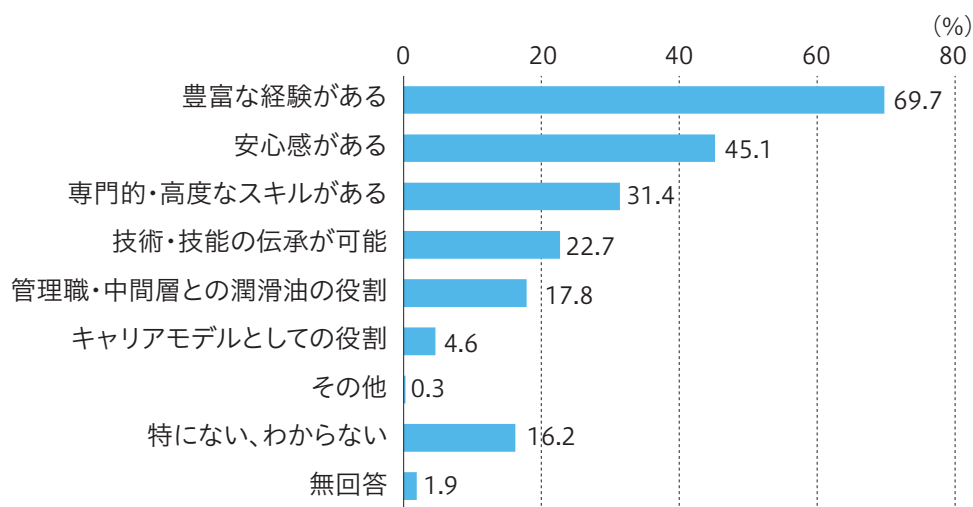
(従業員の意見)

- 「高齢者は体力や健康面には少し不安があるが、経験に基づいた丁寧な作業をします。安心して現場を任せることが出来ます」(40歳代前半)
- 「高齢者だと感じさせない働き方に感心させられる」(40歳代前半)
- 「75歳まで働きたいと思っている。身体が動くうちは」(60歳代前半)
- 「体が動くまではやる。社長から雇ってもらえるのであればいつまでも」(60歳代前半)
- 「体力的には40代と全然違う。きつい部分はある」(60歳代前半)
- 「体力が落ちてくるのは仕方ないので、設備で補うことが必要」(70歳代後半)

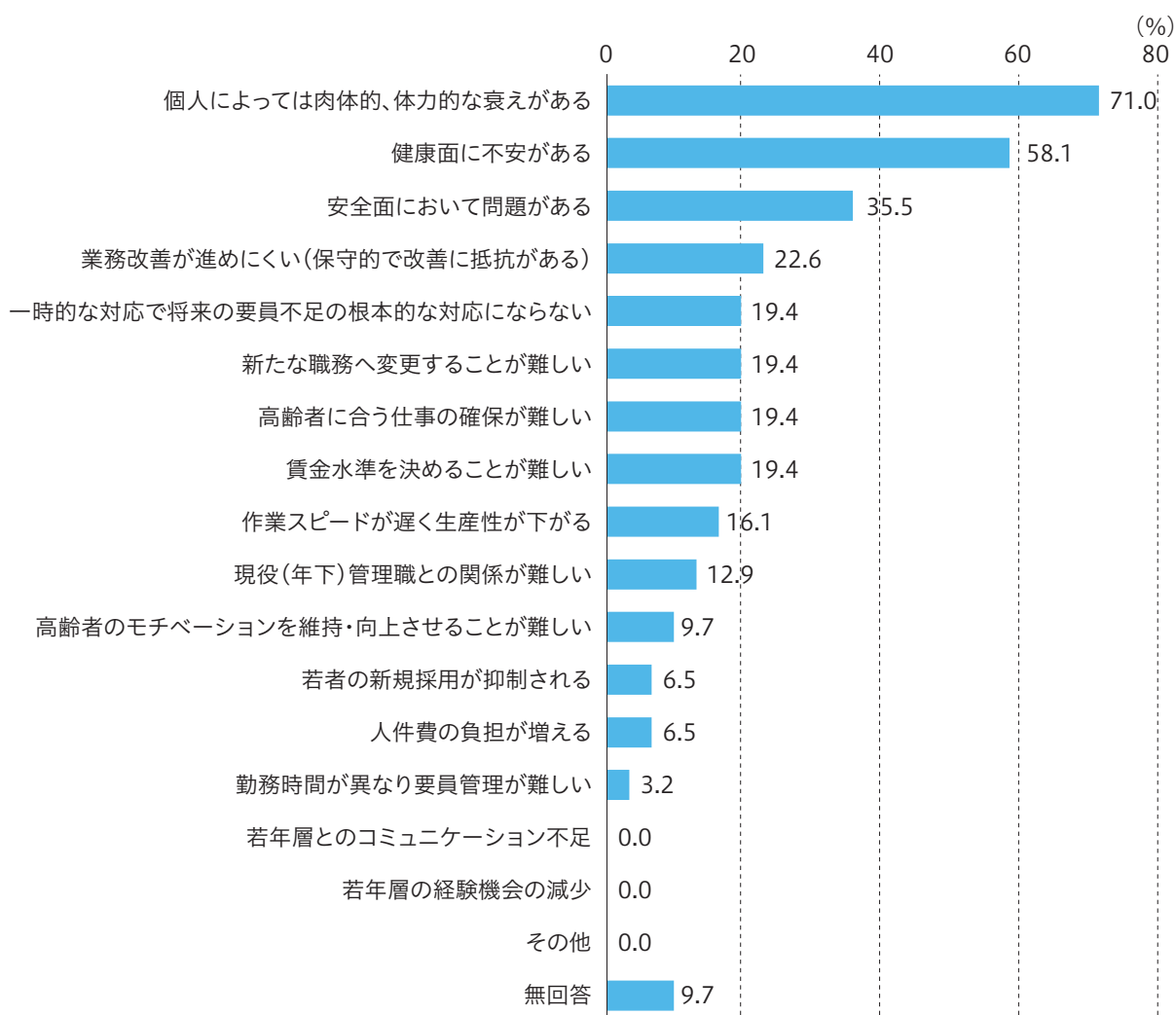
(他業種の事例)

- 洗車職場開設で運転が難しくなった高齢ドライバーを配置転換(運輸)
- 高齢のトラック運転手は短時間や軽い荷物の配送コースが選択可能(運輸)
- 安全面で現場業務が難しくなった高齢者は工場内の加工業務に異動(建設)
- 高齢者もできる仕事、向いている仕事、高齢者しかできない仕事を抽出(福祉)
- 作業感覚の低下につき、同僚の指摘を聞かない高齢者に専門家が指摘(農林)

図表 II - 1 60歳以上の社員が最も優れていると感じること
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答)



図表 II - 2 60歳以上従業員を活用する際の課題
(企業31社の回答、複数回答)



指針2 高齢者の生きがいや満足度に影響する「業務内容」と「勤務形態」

アンケート調査によれば、廃食用油リサイクル業で働く高齢者は自身が従事している仕事（業務内容）と働き方（勤務形態）に対する満足度が高くなっています。満足度が高い背景をフルタイム勤務の高齢者について見ると、仕事の内容が決まっており、行なうべき仕事の量も決まっていること、かつ、その仕事をどのように達成すべきかを自分の裁量で決められることが大きいようです。一方、パートタイム勤務の高齢者でも自分に合った働き方を選択して従事していることから、満足度が高くなっているようです。

ちなみに「生きがい尺度」（下段参照）と合わせて分析すると、この業界の高齢者で生きがい尺度の高い人々（生きがいを多く感じている高齢者）は勤務形態に対する満足度が高くなっています。自分のペースで仕事ができることが本人の生きがいを高め、ひいては会社に対する貢献度を高めていると考えられます。

（企業の意見）

- 「巡回する店舗数は決まっているので、自分の工夫次第で効率的に回って早く終わらせることも可能であり、頑張れるという意識が高い」

（従業員の意見）

- 「工場責任者の役を外れて、今は気楽にやっている」（70歳代後半）

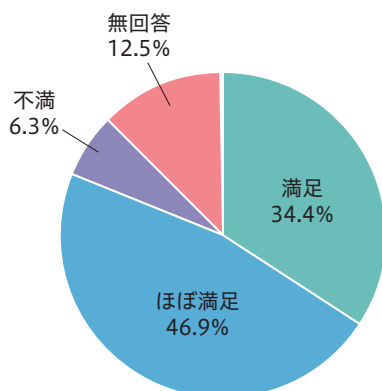
（他業種の事例）

- 20パーセントスピードダウンした高齢者専用ライン（食品製造）
- 一人屋台生産方式と自分で立てる生産計画（電気器具製造）
- 要注意作業を長時間させず短時間化（サッシ製造）
- 短時間勤務・軽作業職種転換制度、3パターンの就業時間（食品製造）
- 後継指導専任の高齢者は週1日勤務（機械製造）
- 65歳以上は就業内容・勤務時間・在宅勤務を選択可能（小売）

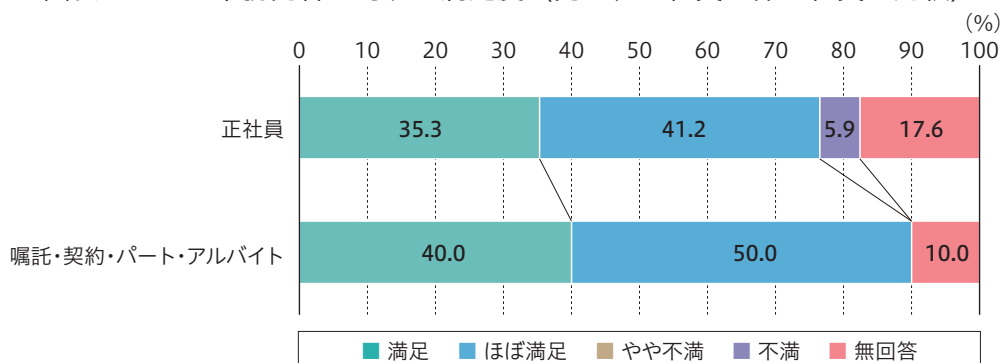
（生きがい尺度について）

高齢者向けアンケートでは「普段の生活の中で、あなたが感じている気持ちについてお答えください」という設問があり、「自分は幸せだと感じることが多い」や「自分は何か他人や社会のために役立っていると思う」、「生活がゆたかに充実している」など9項目について「とてもあてはまる」から「ほとんどあてはまらない」までの4段階で答えてもらいました。各設問に対して「とてもあてはまる」との答が多ければ「生きがい尺度」は高いと判定し、アンケートの他の質問に対してこの尺度の高い高齢者と低い高齢者の間で回答にどのような差が生じているかを分析しています。

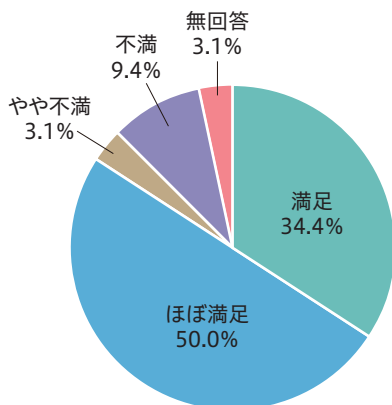
図表Ⅱ－３ 業務内容に対する満足度（60歳以上従業員32名の回答）



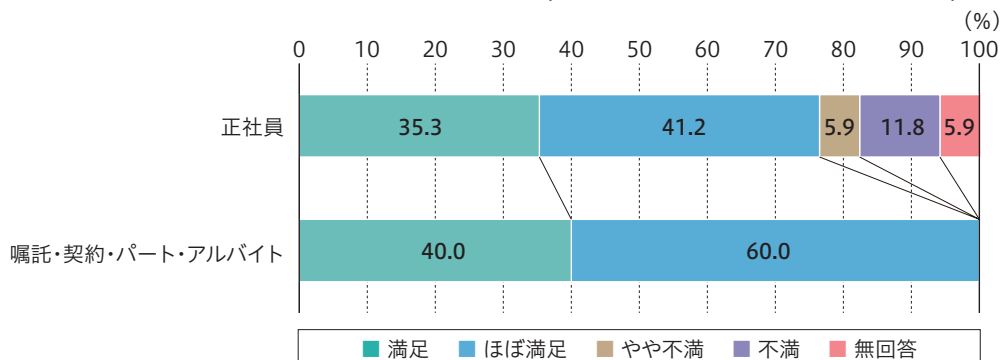
図表Ⅱ－４ 業務内容に対する満足度（同上、正社員と非正社員の比較）



図表Ⅱ－５ 勤務形態に対する満足度（60歳以上従業員32名の回答）



図表Ⅱ－６ 勤務形態に対する満足度（同上、正社員と非正社員の比較）



指針3 安全安心を生む職場環境改善

高齢期は体力や五感が低下するケースが多く、今までと同じペースやレベルでの仕事ができなくなる可能性があり、高齢者の強みが十分に発揮されなくなる恐れが生じます。そこで設備や器具の改善、作業内容や順序の工夫、作業チーム編成の工夫などにより、高齢者に生じがちな弱点を補強します。また、高齢期の能力低下は単に作業能率を低下させるだけではなく、労働災害の発生など危険を生みかねません。そこで管理監督者は日頃から高齢者の様子を見て、また、高齢者からの感想を聞きながら、必要な改善を行ないましょう。

具体的には、①体力負担を減らす、②機械化・自動化する、③視力・聴力低下を補う、④注意力低下を補う、⑤作業スピードを調整する、⑥バリアフリーにする、⑦危険を回避する、⑧設備のレイアウトを変える、⑨書類や表示を工夫する、⑩休憩室やトイレを工夫する、⑪快適な温度にする、が考えられます。

(企業の意見)

- 「夏は熱中症が怖い。会社を出発する際に経口補水液を1本持ってもらうことなど注意喚起している」
- 「回収単位（1回の回収量、回収作業負担）を下げていくというのは手段のひとつとなる」

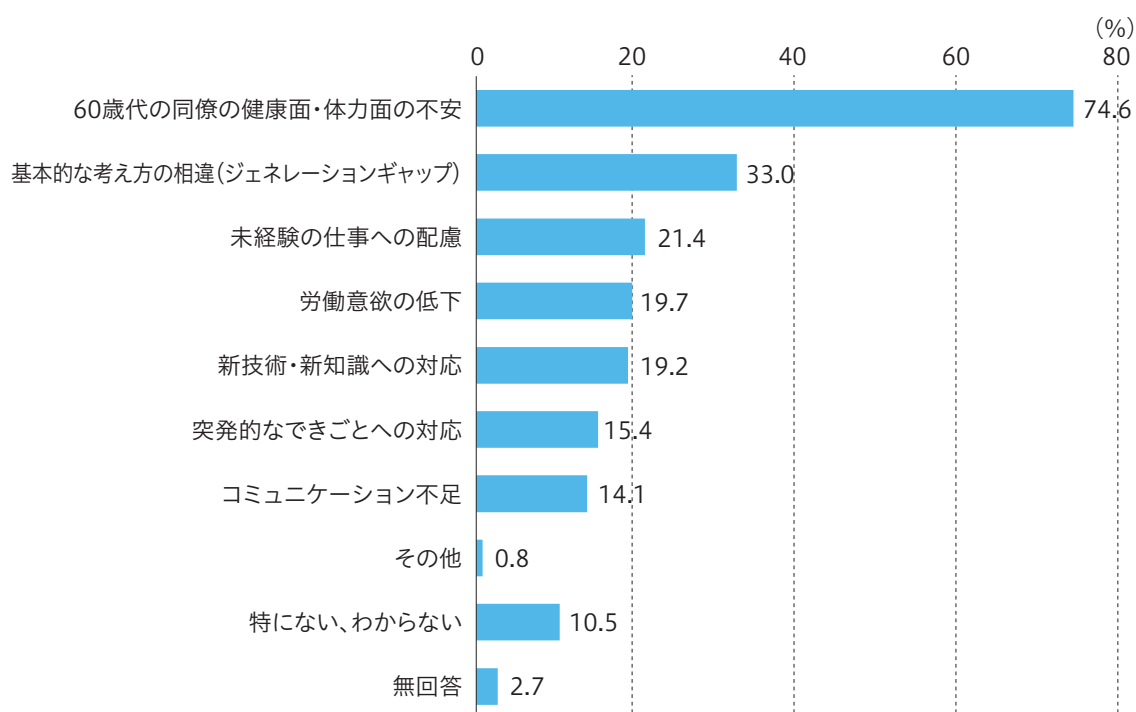
(従業員の意見)

- 「一斗缶は10キロ、肉脂の箱は20、30キロある。人の手でやるのは結構しんどい作業」（50歳代前半）

(他業種の事例)

- 両手に道具を持つての移動を、片手で持てるように道具を改良（サービス）
- ペットボトルキャップ外し機設置で作業負荷軽減（サービス）
- すべての作業台にリフター設置（金属）
- 手順書をタブレット化した際に文字を拡大（電気機械）
- LED照明化で高齢者が働くバックヤードの照度向上（宿泊）
- 高齢者は使い慣れた古い機械を使用（紙製造）
- 高齢者は支流（ブランチライン）で自分のペースで作業（金属）
- 自分のペースで仕事ができる手作業中心の工場設立（紙製品）
- 床面配線の上部への移動によるバリアフリー（金属）
- 車両洗浄時に転落事故が起きやすい脚立を水平な作業台に交換（運輸）
- 背の高さに合わせて踏み台を4パターン準備（倉庫）
- 目で見てすぐわかるようにイラストや図で掲示（農林）
- 2回の休憩室を1階に変更（林業）
- 高温作業向けにスポットクーラー設置と冷却ベスト支給（食品製造）

図表Ⅱ－7 60歳以上の社員と仕事をする上で最も課題に感じること
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答)



図表Ⅱ－8 60歳以上の社員と仕事をする上での課題
(同上、複数回答、60歳以上との関わりの有無別)

(%)

項目	60歳以上の社員と業務上関わった経験	
	あり	なし
健康面・体力面の不安	75.8	71.6
基本的な考え方の相違	32.5	37.8
未経験の仕事への配慮	21.5	18.9
働く意欲の低下	20.1	17.6
新技術・新知識への対応	21.1	12.2
突発的な出来事への対応	15.9	12.2
コミュニケーション不足	12.5	20.3
特になし、わからない	10.7	10.8

指針4 若手・中堅とペアを組んで高齢者の知恵を伝承

図表Ⅱ－9に見られるように、10歳代から30歳代の社員では60歳以上の社員への評価が高くなっています。高齢者が優れていると感じることとして「豊富な経験がある」とする回答は30歳代では8割に達します。また、60歳以上の社員の印象として「専門知識・熟練技能・人脈等がある」と回答した10・20歳代は9割を超えます。若手や中堅にとって高齢者は学ぶべき存在となっています。そこで彼ら若手と高齢者をペアにして高齢者の知恵や技能を伝承することが効果的です。この際、高齢者には「教え方」の技術を学んでもらうと良いでしょう。高齢者が先輩から技を学んだ時代とは若者の気質も異なるからです。

「ペア就労」では教える側に立つのは高齢者だけではありません。最新機器やソフトの扱いに長けた若手が高齢者を教える場面もあり、相互に学ぶ関係となります。結果として両者は互いに尊敬する関係となり、その後のコミュニケーションも円滑になります。

（企業の意見）

- 「下は20代、上は70代という分布なので年齢層の交わりが今後の課題」
- 「高齢者が経験による指導、後輩の育成にあたっている」

（従業員の意見）

- 「技術指導、考え方を教育する面では60歳代の方々が向いている」（30歳代前半）
- 「運送会社の教育と同じように、若手にはなるべく左回り、バックはしないことが安全と効率の基本だよと伝えている」（60歳代後半）
- 「この品質の廃食用油なら、こういう風に処理した方が良いなどの知識は豊富に持っている」（70歳代後半）

（他業種の事例）

- マイスター制度を設けて技能伝承（建設）
- 豊富な実績・経験・高い技術力が認定された高齢者は「技術指導員」に任命（電気通信工事）
- 高齢者と後継者の接点を多めに設ける（金属）
- 所属部署を超えて若手の仕事ぶりを見て相談に乗るしくみ（紙製造）
- 「一人仕事」でも、いつでも高齢者から学べるように若年者を近くに配置（金属）
- 中堅が若手と高齢者の橋渡し役となり技能伝承（金属）
- 「レベルアップ研修」で高齢者が若手に向けて熟練の技を発表（サービス）
- 新入社員の勉強会や交流会では高齢者が参加し、自身の経験で助言・指導（小売）
- 新入職員研修で高齢者が講師になって社会人としての心得を教育（福祉）
- 新人研修で高齢者講師が社会人の心構えやコミュニケーション能力を伝授（小売）
- 高齢者が若手にスキルを引き継げるようにスキルマップを作成（金属）
- 文書を書くのが苦手な高齢者が持つノウハウを写真中心のマニュアルに編集（金属）

図表Ⅱ－９ 60歳以上の社員が優れていると感じること
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答、年齢層別)

(%)

項目	全体	年齢層別			
		10・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
豊富な経験がある	69.7	75.0	80.7	61.9	71.9
安心感がある	45.1	50.0	47.7	36.7	55.1
専門的・高度なスキルがある	31.4	31.3	36.4	26.6	33.7
技術・技能、スキルの継承が可能	22.7	31.3	27.3	18.7	20.2
管理職・中間層との潤滑油の役割	17.8	12.5	11.4	25.2	15.7
キャリアモデルとしての役割	4.6	4.2	2.3	5.0	5.6
特にない、わからない	16.2	10.4	10.2	23.7	10.1

図表Ⅱ－10 60歳以上の社員についての印象（同上、複数回答、年齢層別）

(%)

項目	全体	年齢層別			
		10・20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
専門知識・熟練技能・人脈等がある	74.4	91.7	73.8	69.2	73.1
働く意欲・信頼性・勤勉さ等がある	66.8	77.1	68.2	61.1	69.7
管理能力・指導力がある	58.4	68.8	58.0	53.2	61.8

指針5 若いうちからの教育で高齢期の仕事の質を向上

廃食用油リサイクル業で働く高齢者の「現在・過去ともに教育訓練等を受けたことはない」とする回答は3割以上を占めました。また、「現在の仕事をする上で教育訓練等が必要だとは思わない」とする回答も3割以上を占めました。他の業界に比べ教育訓練の取り組みは必ずしも充実していないようです。

一方、若手や中堅社員では教育訓練に対するニーズがあるようです（図表Ⅱ-11参照）。より詳細に分析した結果、「長く働くために今後必要と思われる教育訓練」項目を数多く回答している者は生活水準向上を目指し、この業界での仕事を通じた社会貢献に関心が強いだけでなく、会社に対して就業時間・勤務時間改善を求めるなど、質の高い仕事の仕方を実現しようと考えていることが分かりました。持続可能な社会実現の最前線にある業界として、従業員の教育訓練ニーズに応えることは企業成長に必ずや良い影響を与えるでしょう。

（企業の意見）

- 「社内教育をしっかりすることがお客様に迷惑をかけないことにつながる」
- 「リサイクル事業のなかで当社がどのような位置づけなのかを学んでもらっている」
- 「コンプライアンス（法令遵守）のように、時代の流れで変化してきていることは学ばなければならない」
- 「油脂の特徴、利用先、CO₂削減問題は必要性の高い知識」
- 「若手の教育テーマになるのは産業廃棄物関係の知識習得」
- 「廃棄物処理法に関しては50パーセント程度しかわかってもらえていないかも知れない」
- 「若手については外部の研修などに積極的に参加してもらいたい」

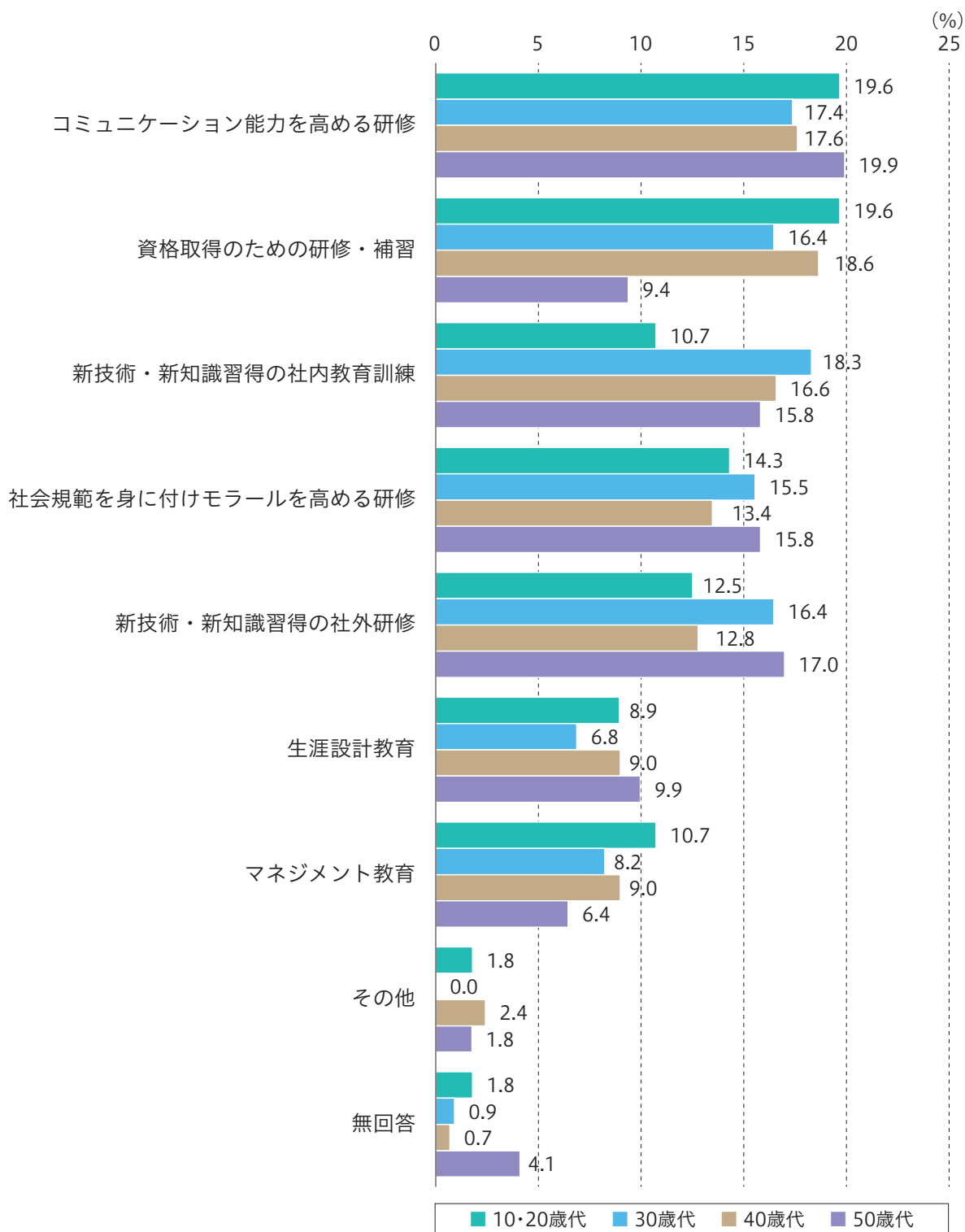
（従業員の意見）

- 「マニフェスト管理票の勉強などが必要。会社の名前を背負ってお客様に出向くのだから、知識がないと責任を取れない」（30歳代後半）
- 「廃棄物を取り扱う者として、理解度と専門知識は少しずつ高めている」（30歳代後半）
- 「定年までに老後の貯蓄をするセミナーが一番必要なんじゃないかと思う」（40歳代後半）
- 「油の知識に関する教育訓練はあった方がよい。油の性質に関することなど」（50歳代前半）
- 「勤務年数に応じた教育ができていない」（50歳代前半）

（他業種の事例）

- 自身のライフプランを考えるキャリア開発研修を実施（金融）
- 新採用の高齢者の教師は高齢者（林業）
- 高齢期の人生設計を目的に「高齢者意識向上自己戦略セミナー」を開催（運輸）
- 高齢社員同士で「今の若者への教え方」をテーマに研修を実施（小売）
- ドライバーの豊富な知識・技術・技能を活かして危険物取扱者の資格を取得（運輸）

図表Ⅱ-11 長く働くために今後必要と思われる教育訓練
(59歳以下従業員370名の回答、複数回答、年齢層別)



指針6 「高齢者雇用」は「全ての従業員に優しい会社」を目指したメッセージ

会社に取り組む高齢者雇用施策（仕事の与え方、職場改善、勤務形態、評価、処遇など）は単に会社対高齢者の問題ではなく、まだ高齢期に達していない従業員も含めた会社対全従業員の問題です。若手や中堅社員にとって、会社の高齢者雇用施策は自分たちが高齢者になった時の働き方を占う重要な手掛かりです。また、高齢者に「優しい」職場づくりに向けた取り組みは高齢者に恩恵が及ぶだけでなく、すべての従業員に「優しい」職場をもたらします。廃食用油リサイクル業は地球環境保全の最前線で「地球に優しい」事業を行なっている業界ですが、高齢者雇用の取り組みは「すべての従業員に優しい」取り組みです。

会社に貢献してきた高齢者を定年後も大事に活かす会社であれば、会社に対する従業員の信頼も高まります。会社の高齢者雇用施策は会社から全従業員へのメッセージです。従業員はそのメッセージを注視していることを忘れてはなりません。

（企業の意見）

- 「社長自身が生涯現役をモットーに高齢でも率先して頑張っており、関連する NPO でも高齢者、ハンディを負ったスタッフを積極的に採用してきたため、若手も高齢者も一体となった経営が確立していると思われる」

（従業員の意見）

- 「60歳代はまだ元気な方が多いので、60歳代の方ができる仕事を作ることが企業の取り組みだと思う」（40歳代前半）
- 「企業の取り組みとして時短勤務制度の導入、フレックスタイム勤務制度の導入、機械技術を取り入れた生産の取り組みが必要である」（40歳代後半）

（他業種の事例）

- 高齢者の体調や予定に合わせて毎月のシフトを決定（サービス）
- 本人の希望や体調に応じて勤務日数・時間、勤務場所・内容を決定（宿泊）
- 特に人員を必要とする勤務時間を洗い出し、高齢者の希望と調整（福祉）
- 高齢者個々人が選択できるフレックスタイム導入（技術サービス）
- 両手に道具を持っての移動を、片手で持てるように道具を改良（サービス）
- 重い食器を運ばずにカートを使用（宿泊）
- 生産工程をひとつの階で完結（紙製造）
- 熱中症対策として通気性のある脇ネット付き作業服を導入（警備）
- 腰痛防止器具の導入（福祉）
- 健康診断結果を本人だけではなく家族にも伝える（建設）
- 定期健康診断に法定項目以外の血液検査や大腸検査を追加（運輸）
- 各現場事務所に血圧計配備（電気通信工事）

図表Ⅱ-12 高齢者雇用の現状（活用方法・風土作り）
 （企業31社、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、企業規模・高齢化度別）
 (%)

項目	全体	企業規模 (大：小)	高齢化度 (高：低)
高齢者雇用は社会の要請	74.2	93.4：56.3	70.7：73.3
会社の方針は「高齢者が戦力」	61.3	73.4：50.0	70.0：53.3
高齢者が戦力であることを社員が理解	54.9	66.7：43.8	50.0：66.7
高齢者活用の大切さを働きかけている	51.6	60.0：43.8	60.0：46.6

図表Ⅱ-13 高齢者雇用の現状（仕事内容・就労条件）
 （企業31社、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、企業規模・高齢化度別）
 (%)

項目	全体	企業規模 (大：小)	高齢化度 (高：低)
元の仕事を継続	80.6	80.0：81.3	100.0：60.0
本人の能力や意欲を活かす	77.5	86.7：68.8	90.0：60.0
仕事内容に工夫	71.0	86.6：56.3	60.0：73.3
高齢者の特性を考慮	71.0	80.0：62.6	90.0：60.0
希望に応じて有給休暇取得	71.0	86.6：56.3	70.0：73.4
高齢者の希望を考慮	67.7	73.4：62.6	90.0：46.6
要望に応じて短時間勤務や隔日勤務	64.6	66.7：62.6	70.0：53.3
作業環境を改善	61.3	73.3：50.0	60.0：66.7
健康診断メニューで高齢者に配慮	41.9	40.0：43.8	60.0：40.0