

本書の概要

1 採石業における高齢者活用の考え方

高齢者が支える採石業

—高齢者の持つ貴重な経験を現場で活かし、かつ、次世代に伝える—



高齢者の長年の業務経験による技能や知識、ノウハウの蓄積は「熟練」を生み、より高度で複合的な作業能力、いわゆる「現場力」を生み出す。
こうした高齢者の保有する「現場力」を上手に引き出すとともに、次世代に確実に継承していくことが求められる。

2 採石業における高齢者の活用のための5つのポイント

1 会社が高齢者に求める「人材像」を明示する

会社に貢献できる高齢者とはどういった人材なのか、こういう高齢者になってほしいという会社の意向を「人材像」として明示する。

2 高齢者の保有する「現場力」を継承し、次世代の育成を図る

高齢者の中には職人気質であるがゆえに人にもものを教えることが苦手な者も少なくないことから、「現場力」を継承するための方法を工夫する。

3 高齢者一人ひとりが安心・安全に働けるよう 安全対策の徹底、健康管理面の配慮を行う

高齢者一人ひとりが安心・安全に働けるように、日々の安全対策や会社としてできる健康管理面の配慮・対策を徹底する。

特に高齢者に関しては、加齢に伴う心身機能の低下に加えて、注意力が散漫になったり、業務に対する慣れにより危険軽視の傾向が強くなるという声もあり、重大事故につながらないように注意が必要である。

4 高齢になっても安心して働けるような仕組みをつくる

高齢になっても雇用、また、一定の処遇は保障するのでしっかり働いてほしい、というメッセージを発信し、こうした仕組みを制度面（定年年齢、賃金・処遇、働き方等）で担保する。

また、高齢になっても第一線で働くことができるよう、若いうちから技能の向上に努めるよう促したり、やる気の向上、モチベーションの喚起を図ることで、人材育成につなげる。

5 経営者と従業員の会話により納得して働いてもらうとともに、従業員同士のコミュニケーションを密にし、職場の一体感を創出する

高齢者に対して会社・経営者の考えを伝達し、経営に対する考え方の理解を促すとともに、働くにあたっての心がまえ、採石業の魅力等も従業員全員で共有する。

高齢者のみならず従業員全員が一体感を持ち、そのうえで自らの役割を全うすることが会社の発展につながるという意識を共有できる企業風土を構築する。

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2015年（平成27年）8～9月に日本砕石協会会員事業者800社と同社で働く50歳以上の主に製造に関わる仕事に就いている従業員2,400人を対象に実施したものです（有効回収率は事業者44.0%、従業員27.4%）。

なお、グラフにあるN=●●●はその質問に回答した方の数を示しています。

また、「企業事例・経営者の声」は、2015年（平成27年）10月から12月にかけて、日本砕石協会会員事業者を対象に実施したヒアリング調査結果から抜粋したものです。

「本書」においては、「高齢者」を概ね60歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、60歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を65歳以上と定義し、75歳未満の者を前期高齢者、75歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

なお、高年齢者雇用安定法（高齡法）では、45歳以上の者を「中高年齢者」、55歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。