

1

砂利採取業における 高齢者の活躍に向けた考え方

砂利採取業における 高齢者の活躍に 向けた考え方

若年者が不足し、社員の高齢化が進んでいる砂利採取業においては、

- ・長年企業に貢献している高齢者にその能力と意欲に応じてできるだけ長く働いてもらうこと
- ・高齢者の「現場力」を継承させることで、経験の浅い社員を早期に戦力化していくことが今まで以上に求められる。

1 ▶ 看過できない人手不足の状況

当業界は、3K職場というイメージをなかなか払拭することができず、また、賃金・処遇等も他産業と比べて優位ともいえないので、若年者を引き付けることが難しい状況に置かれています。

こうした状況を放置しておけば、若年者の雇用はますます難しくなることが想定されます。一方で、当業界で働く社員の年齢構成をみると、高齢者の比率が高く、今後も高齢者に頼らざるを得ない状況に置かれていることもまた事実です。

こうした**若年者不足と社員の高齢化の進展は、企業の存続にとって大きな問題**としてのしかかってきています。

2 ▶ 人手不足の解消に向けた考え方

人手不足を解消し、持続可能な経営を行っていくためには、若年者の採用のために工夫している企業を参考としながら、若年者の採用を積極的にいき、早く戦力化を図ることはもちろん重要なことです。

ただし、まず企業としてできることは、長年企業に貢献している高齢者にその能力と意欲に応じてできるだけ長く働いてもらうこと、また、**若年者に比べると比較的採用しやすい中高年者や高齢者を採用し、高齢者の技術・技能、安全に対する知見、いわゆる「現場力」を継承しながら早期に戦力化していく**ことではないでしょうか。

3 ▶ 持続可能な経営を行っていくために求められる高齢者

「現場力」の継承のために重要なことは、**高齢者と若手・中堅社員双方の融和を図り、保有する力を上手に組み合わせ、補完していく**ことです。あわせて、高齢者と中堅・若手社員との良好な人間関係をいかに構築していくか、特に技術・技能や働くにあたっての心構え、また、仕事のやりがいなどをいかに若手・中堅社員に伝えていくか、そのためのしかけづくりも必要となります。

高齢者にも働きやすい職場をつくり、高齢者の活躍の場を増やすことが結果として若年者にも働きやすい職場づくりにつながっていくという発想のもとで、少しでも3K職場というイメージからの脱却を図っていきましょう。

あわせて、高齢になっても安心して働けるよう、雇用管理制度を整備したり、賃金・処遇制度を見直すことで**高齢者のモチベーション(働く意欲、やりがい)を向上**させることも重要です。

4 ▶ 高齢者に力を発揮してもらうための5つのポイント

砂利採取業において今後ますます高齢者に力を発揮してもらうためのポイントは以下の5つです。

砂利採取業における高齢者の活躍に向けた5つのポイント

Point 1

人手不足の解消に向けて
中高年者のさらなる活躍方法を見出す

Point 2

次世代の育成を図り「少数精鋭」を進めるために
高齢者の保有する「現場力」を継承する

Point 3

職場の一体感を生み出すために世代を超えた
コミュニケーションを円滑にする

Point 4

長期にわたって働くことを前提とした
雇用管理制度を整備する

Point 5

安心・安全に働くために安全対策の徹底と
健康管理面の配慮を行う

