

2. プラントメンテナンス業における高齢者を活用するポイント

改正高年齢者雇用安定法の施行から2年が経ち、当初は良かれと思って設計した制度であっても、実際に運用してみるといくつかの問題が発生していることが明らかになってきました。改正法に合わせた制度設計を高齢者雇用の第一段階とすれば、まさしく高齢者雇用はこの2年間で浮かび上がってきた問題点を克服していく段階、すなわち高齢者雇用の第二段階に入ったといえるでしょう。

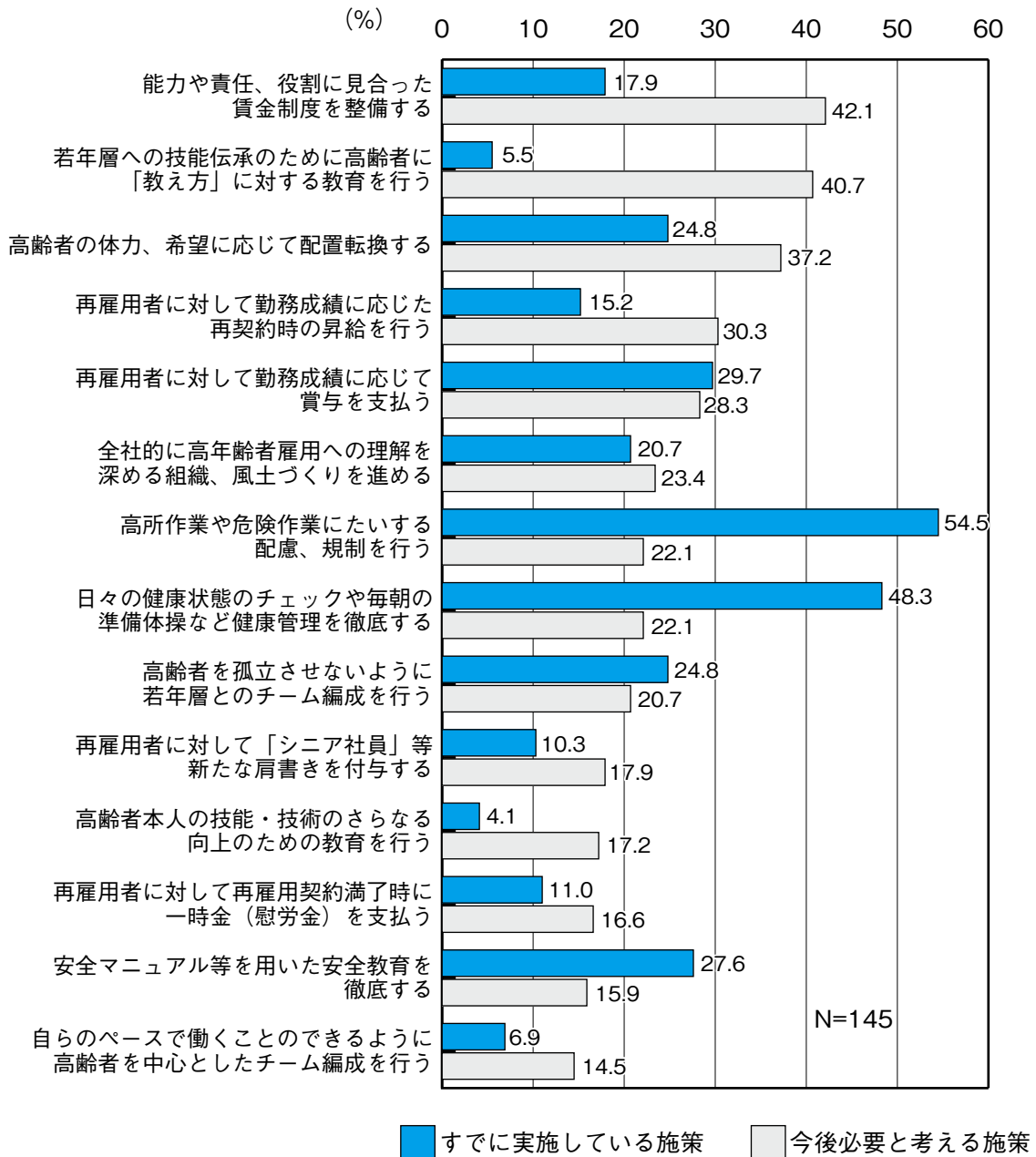
高齢者雇用の第二段階としては、現行の賃金制度をどのように変更すれば、もしくは現行の賃金制度にどのようなインセンティブ機能を加えれば、再雇用者の働く意欲・モチベーションを維持させることができるのかを検討することが求められます。

併せて、賃金に代わる働く意欲・モチベーション向上策として何を行えばよいのかについても検討することが必要となります。例えば、当業界の場合、高年齢者の就業に当たっては、加齢に伴う体力の低下など留意すべき点もあるので、徹底した安全対策やきめ細かな健康管理対策を実施することや、高い技能を保有していることへの賞賛とそれを通じたメンテナンス業に対する社会的評価の向上、技能継承を通じた若年者との円滑なコミュニケーションづくり、といった視点が考えられます。

以上を踏まえ、プラントメンテナンス業における高齢者雇用の課題を挙げると以下のとおりとなります。

1. 高齢者の働く意欲・モチベーションの向上のために
 - (1) 仕事に対する適正な評価と処遇への反映
 - － 仕事や役割、勤務時間と賃金との関係の明確化、納得性の向上－
 - (2) 安全対策、高齢者の健康管理の徹底
 - (3) 高齢者の保有する高い技能を継承するしくみづくり
 - (4) 従業員の意識改革
 - (5) メンテナンス業に対する社会的評価の向上
2. 経営環境の変化を見据えた高齢者の活用のために
 - (1) 職域の拡大、就業形態の多様化
 - (2) 高齢者の新規採用による企業競争力の強化

図表 2-4 60歳代前半層の従業員の能力を活かしていくための施策



A社では、新卒者の採用を本格的に再開したことから、再雇用者には、技術・技能の伝承はもとより、社員のレベルアップに必要な、豊富な経験からのアドバイスや指導、また、とりわけ繁忙期における貴重な戦力として期待しています。

B社では、再雇用者は事故対応、ユーザーや協力会社のやりとりなどの経験とノウハウが豊富なことから、過去の事例に基づいたクレーム対応策など不具合発生時に的確な措置、効果的なアドバイスが期待できるとしています。
また、大きな現場では数千人規模の工事になりますが、その際の統率力などは経験がないと難しいので、再雇用者の経験が重要だとしています。