

# タイル工事業高齢者雇用推進懇談会報告書

平成18年3月

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

## タイル工事業高齢者雇用推進懇談会 委員名簿

よりみつ <small>まさとし</small> 依光 正哲	一橋大学大学院 社会学研究科 教授（座長）
てらしま <small>かずお</small> 寺島 一男	協和建材株式会社 代表取締役社長
むらまつ <small>ひでみ</small> 村松 秀美	東京タイル株式会社 代表取締役社長
なかむら <small>まさお</small> 中村 将雄	中村タイル株式会社 代表取締役社長
いとう <small>まさお</small> 伊藤 雅夫	マルニシテグラ株式会社 代表取締役社長
つづき <small>さだお</small> 都築 貞夫	社団法人 全国タイル業協会 専務理事
いじま <small>まもる</small> 飯嶋 守	社団法人 全国タイル業協会 事務局長

（敬称略）

## 目 次

第1章 タイル工事業高齢者雇用推進懇談会の開催にあたって	p 1
1. 本懇談会の背景と目的	p 1
第2章 タイル工事業高齢者雇用推進懇談会の実施概要	p 4
1. 本懇談会のスケジュールと内容	p 4
2. アンケート調査の実施概略	p 4
第3章 タイル工事業の経営環境と高齢者雇用の現況	p 5
1. タイル工事業を取り巻く経営環境とその動向	p 5
2. タイル工事業における高齢者雇用制度の特徴	p28
第4章 高齢者雇用促進に向けての論点及び課題	p37
1. 懇談会の論点	p37
2. 高齢者雇用促進に向けての課題	p38
第5章 来年度以降の事業に向けて	p41
1. 次年度の事業内容とその考え方・留意点	p41
2. 次年度以降の事業の進め方(具体例として考えられる内容)	p42

# 第1章 タイル工事業高齢者雇用推進懇談会の開催にあたって

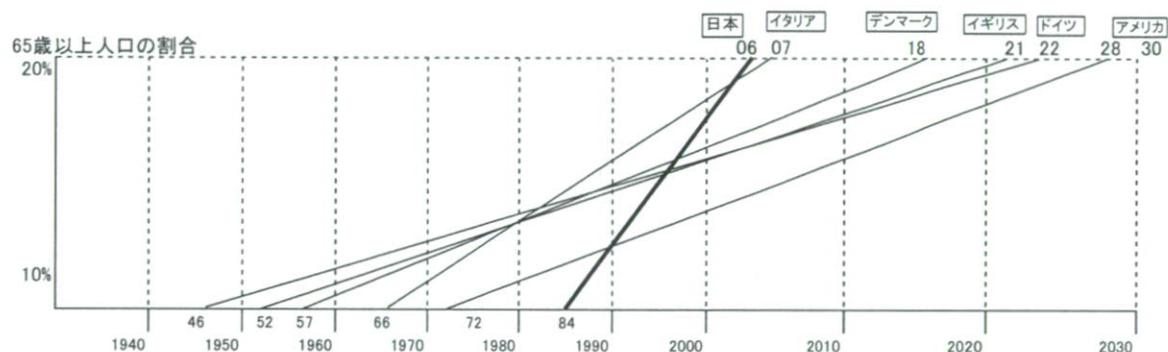
## 1. 本懇談会の背景と目的

### (1) 背景

#### 【我が国の高齢化】

我が国では、急速に高齢化が進展しており、先進国の中でも高い高齢化率となっている。人口の中で高齢者<sup>1</sup>が占める割合を見ると、2006年には65歳以上人口が20%を超えることが見込まれているほか、若年人口が減少することもあり、将来的に若年労働力の確保が困難になることが予想される。

＜人口高齢化のスピードに関する国際比較(年齢に占める65歳以上人口が10%から20%となる予想年数)＞



出典：「UN The sex and age distribution of world population 1998 各年央推計人口」（1998年）、「日本の将来推計人口」（平成9年）より（財）政策科学研究所作成

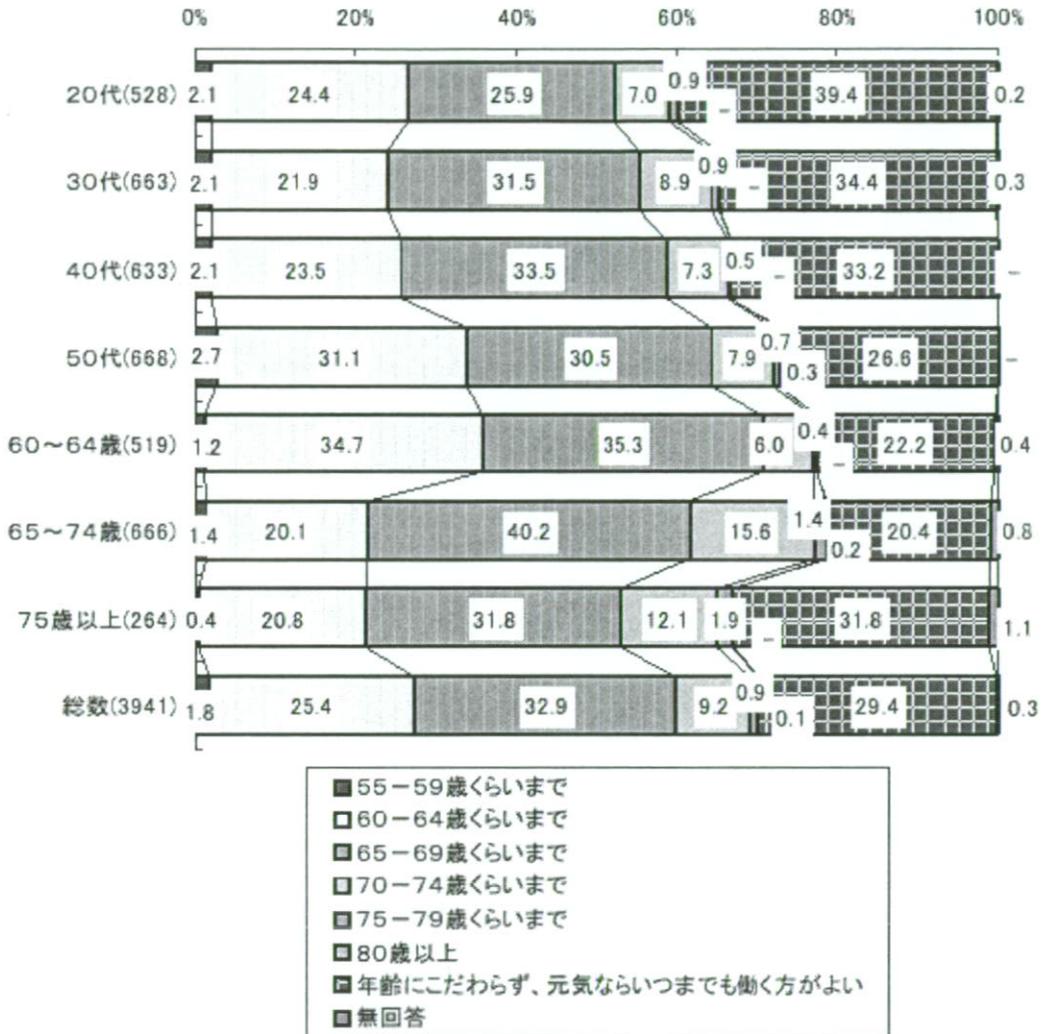
グラフは、傾きが大きいほど高齢化のスピードが速いことを表す。

特に、65歳以上人口が占める割合が10%から20%に増加するスピードに注目すると、日本は1994年に10%であったのが2006年には20%に達することとなり、各国と比較しても最も早いスピードで高齢化が進展していると言える。このため、福祉や医療、雇用など、様々な側面から早急に高齢化に対応することを迫られている。

同時に、高齢者の中でも、医療の高度化や平均寿命の延びに伴い、元気で働き続けられる割合が増えており、65～70歳まで働き続けたいと考えている高齢者の数が増加している。

<sup>1</sup> 「高齢者」とは、一般的には65歳以上の者をいうが、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分ける場合もある。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では「高年齢者等」とは55歳以上の方のことをさしているため、以下同様とする。

図表 1-1 適切な退職年齢



出所：年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査結果（H16）

このように、高齢化社会の急速な進展の中で、高齢者が培ってきた豊富な知識や経験を活かしながら、我が国の経済社会の活力を保持していくことが求められている。しかし近年では厳しい経済状況の中、中高年齢層をターゲットとしたリストラ報道が相次ぐなど、高齢者雇用は思うように進展しておらず、産業別にもばらつきが見られるのが現状である。

【支援政策の状況】

これらの現状を受けて、政府は2000年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」を改正し、事業主の講ずべき措置として、60歳定年の義務化、65歳までの雇用確保、再就職支援等の努力義務を規定した。しかし、60歳定年が定着し、定年制のある企業の約7割で継続雇用制度が実施されているものの、原則

として希望者全員が65歳まで働くことのできる企業は約3割にとどまっており（平成15年1月 厚生労働省「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」最終報告書より）、65歳まで働きたいという中高年齢者の意識に十分に答えられる状況にあるとは言えないのが現状である。

また近年では、平成16年の法改正により、定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている事業主について、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないこと等を定めた、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が行われ、平成18年4月には法施行されるなどの動きがあり、高齢者雇用の一層の促進が必要とされている。

### 【産業団体の役割】

このような状況に加え、団塊の世代が定年を迎えることや、年金支給開始年齢が引き上げられることから、高齢者に加えてこれから定年を迎える55歳以上の高年齢者も含めて考えた上で、今後は、早い時期から、高年齢者の能力を有効に活用し、積極的に雇用していくための方策について、様々な角度から検討していくことが課題となっている。

今後、豊富な知識や経験を持つ高齢者の活用が今後の我が国の社会経済の発展にとって有効かつ重要であることを認識し、公的制度の活用も含めて、事業者にも従業員にも無理のない高齢者雇用の方向を明らかにし、もって高齢者の雇用促進を図ることが重要である。このため、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構では、産業別に高齢者雇用の方向性、問題点等についての検討を行なうとともに、産業団体が主体となって高齢者雇用のためのガイドラインの策定を促し、当該産業団体が会員企業に対して具体的な指導・援助を行なうことを支援することにより、急速に進展する労働力の高齢化に対応した事業の展開を図っている。

### （2）目的

以上の背景を踏まえ、一橋大学依光教授を座長とし、社団法人全国タイル業協会並びに同協会加盟各社から4社の代表計6名が委員として、本懇談会を設置し、タイル工事業における高齢者雇用の方向性、問題点等について検討することを目的として開催するものである。

## 第2章 タイル工事業高齢者雇用推進懇談会の実施概要

### 1. 本懇談会のスケジュールと内容

懇談会は全部で4回行われ、各回の討議内容、項目は以下のとおりである。

第1回	<p>&lt;開催概要&gt; 平成17年6月29日(水) 15:00~17:00 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 会議室</p> <p>&lt;議題&gt; ①事業目的・内容の確認 ②タイル業界の現状把握 ③委員企業に対するアンケート調査項目の検討</p>
第2回	<p>&lt;開催概要&gt; 平成17年10月7日(金) 15:00~17:00 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 会議室</p> <p>&lt;議題&gt; ①アンケート調査に基づく各委員企業からの報告 ②調査結果より抽出された問題点の検討</p>
第3回	<p>&lt;開催概要&gt; 平成17年12月9日(金) 15:00~17:00 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 会議室</p> <p>&lt;議題&gt; ①高齢者雇用における課題の検討 ②報告書案の検討</p>
第4回	<p>&lt;開催概要&gt; 平成18年1月26日(木) 15:00~17:00 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 会議室</p> <p>&lt;議題&gt; ①報告書案の最終的な検討と承認について ②次年度調査の方向性について</p>

### 2. アンケート調査の実施概略

高齢者雇用の現状と課題を把握するために、本懇談会委員企業4社に対して「タイル工事業における高齢者雇用に関するアンケート」調査を平成17年7月に実施した。主な調査項目は、従業員の年齢構成、労働力の需給状況、定年制度、継続雇用制度の現状のほか、タイル工事業における高齢者に相応しい職務など高齢者雇用の実態などである。

### 第3章 タイル工事業の経営環境と高齢者雇用の現況

#### 1. タイル工事業を取り巻く経営環境とその動向

本節では、タイル工事業の業界構造、業界を取り巻く経営環境とその動向についてその概況を見ておくことにする。

##### (1) タイルとは<sup>2</sup>

タイルは、原料となる石や粘土を粉碎、混合してプレス機又は押出し成形機により成形されたものをトンネル窯等により焼成したいわゆる陶磁器である。

タイルは、建物の耐久性や意匠性を向上させることから、建築物の内・外壁及び床などの仕上げ材として広く用いられている。

タイルの種類<sup>3</sup>は、ひとつの陶片の大きさが、表面積 50c m<sup>2</sup>以下のものをモザイクタイルと称し、これより大きいものをそれぞれ用途別に内装タイル、外装タイル及び床タイルと分類される。

モザイクタイルは、内外壁及び床に使用されている。

JIS では、吸水率の大小によって磁器質、せつ器質及び陶器質に分類され、図表 3-1 のとおり材質によって用途も限られている。

図表 3-1 陶磁製タイルの分類

素地の質による区分	吸水率	うわぐすり		製品区分
		有	無	
磁器質タイル	1.0%以下	○	○	モザイクタイル、内装タイル、床タイル、外装タイル
せつ器質タイル	5.0%以下	○	○	内装タイル、外装タイル、床タイル
陶器質タイル	22.0%以下	○		内装タイル

(出所：窯業・建材ハンドブック 1996年版 通商産業省窯業建材課監修 株式会社建設総合資料社発行)

タイルは、一般住宅、オフィスビル、マンション、公共建築物の内外装、床をはじめ、公園、歩道などパブリックスペースの床の被覆材として幅広く使われ、建築物や都市空間の美観を向上させ、他の建築仕上材料にない幾多の特性<sup>4</sup>を持っている。これは、耐水、耐熱、耐菌、耐磨耗、耐薬品および洗浄の容易性

<sup>2</sup> 住宅産業白書 2004年度版 株式会社矢野経済研究所発行

<sup>3</sup> 窯業・建材ハンドブック 1996年版 通商産業省窯業建材課監修 株式会社建設総合資料社発行

<sup>4</sup> 窯業・建材ハンドブック 1996年版 通商産業省窯業建材課監修 株式会社建設総合資料社発行

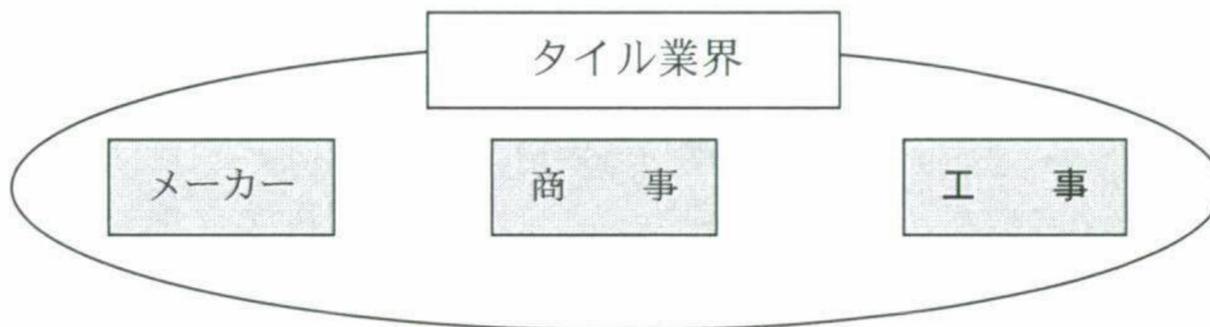
などのほか、最近では抗菌・防汚性能を有するものもあり、きわめて優れた特性を有している。加えて、やきものであることから、デザイン、色、種類なども豊富な商品で、日本のような冬場の寒暖の差が大きく、かつ湿度の高い気候風土のなかで最適な建築材料となっている。

## (2) タイル業の構成と流通経路

タイル業の構成をみると、生産者であるメーカー、販売を担う商事、施工者である工事に分けられる。

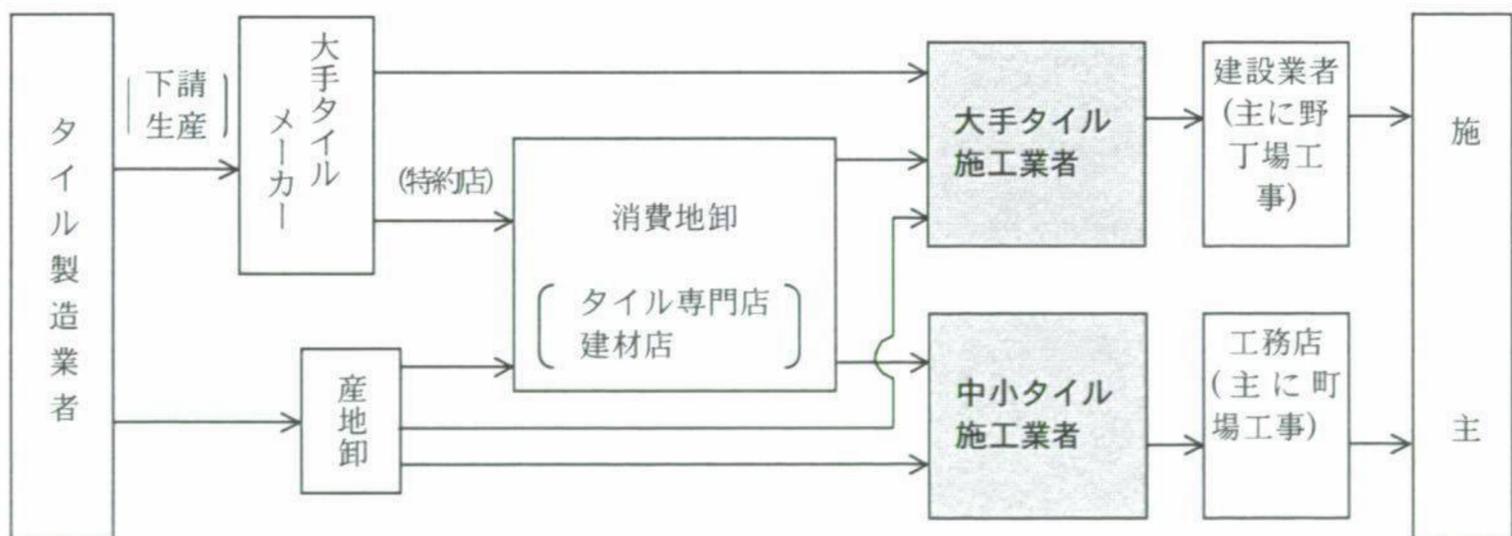
また、タイルの「もの」としての流通経路は、図表 3-3 のとおりである。

図表 3-2 タイル業の構成



(出所：政策科学研究所作成)

図表 3-3 タイル業における流通経路



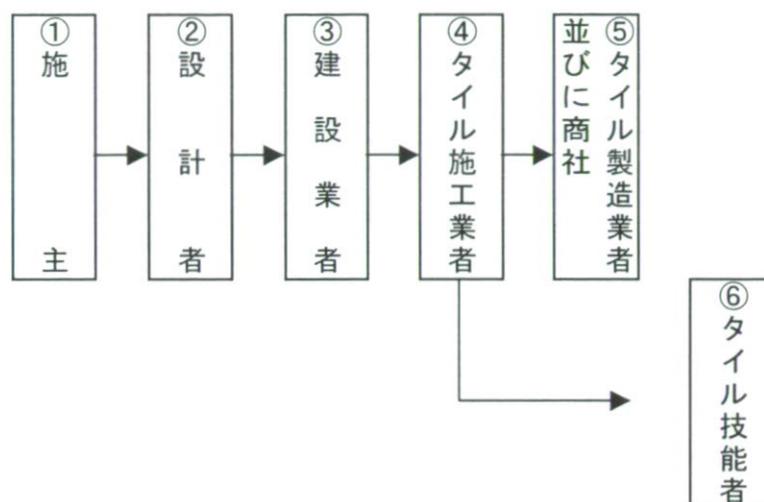
(出所：「陶磁製タイルの流通構造調査」昭和 58 年 3 月 財団法人流通システム開発センター発行)

次に、タイル工事業の発注の流れと機能をみると、施主から設計者、建設業者、タイル施工業者という流れになる（図表 3-4）。タイル施行業者がタイルを調達し、タイル技能者に施工を依頼する。タイルに係わるこの発注関係の正確な把握と理解こそが、タイル工事業の経営問題を考えていく上で、

不可欠な視点である。

図表 3-4 タイル工事の発注の流れと機能

1. 発注の流れ



この図表中におけるそれぞれの担当者の役割・機能は次の通りである。

- ①施主：設計（設計機能を有する場合）、設計業務発注、建築工事発注
- ②設計者：設計業務、各種仕様の決定（性能・仕様・材料等）、施工監理
- ③建設業者：設計業務（自社設計の場合）、施工計画書作成、建築物施工、各専門工事発注、施工管理
- ④タイル施工業者：タイル発注、タイル工事の実施、タイル施工管理（品質・工程等）
- ⑤タイル製造業者：タイル製造及び納材
- ⑥タイル技能者：指定された工法によるタイル張り

(3) タイル市場の動向

① 国内市場

国内出荷数量・出荷額はともに減少傾向にある。その一方で、輸入は数量・額ともに年々増加傾向にある。総じてみると、輸入の浸透にもかかわらず国内出荷と輸入を合わせた国内市場全体でも、出荷数量・出荷額ともに減少傾向にある。（図表 3-5、図表 3-6）この背景には、ユーザーニーズの変化やタイルの代替材の登場があると考えられる。

平成 16 年の品目別出荷量をみると、外装タイル、モザイクタイルが弱含みながらほぼ前年並みであったが、内装タイルが前年比 19%減、床タイルも同 16%減とやや大きな落ち込みを示している。(図表 3-7、図表 3-8)

同じく平成 16 年の出荷額では、外装タイル前年比 7%減、内装タイル同 19%減、床タイル同 16%減、モザイクタイル 7%減と全ての品目で減少している。(図表 3-9、図表 3-10)

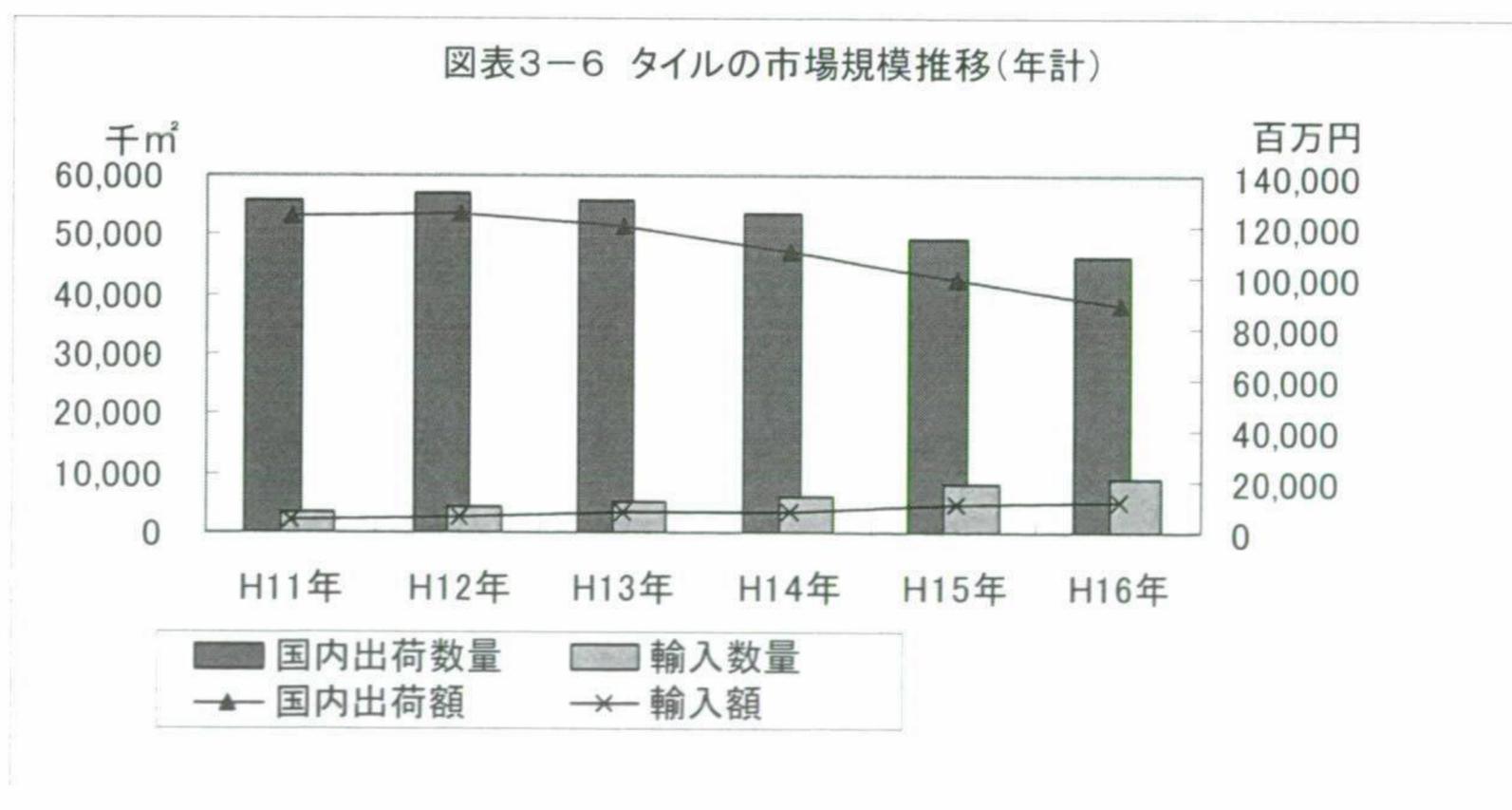
図表 3-5 タイルの市場規模推移 (年計)

(単位:千㎡、百万円、%)

	H10年	H11年	H12年	H13年	H14年	H15年	H16年
国内出荷数量	66,848	55,837	56,915	55,745	53,765	49,366	46,429
前年比	-	-16%	2%	-2%	-4%	-8%	-6%
輸入数量	3,247	3,617	4,365	5,312	6,163	7,969	9,147
前年比	-	11%	21%	22%	16%	29%	15%
出荷数量計	70,095	59,454	61,280	61,057	59,928	57,335	55,576
前年比	-	-15%	3%	0%	-2%	-4%	-3%
国内出荷額	147,015	123,990	125,186	119,621	110,242	99,478	88,610
前年比	-	-16%	1%	-4%	-8%	-10%	-11%
輸入額	5,216	5,039	5,547	7,534	7,960	10,679	11,582
前年比	-	-4%	10%	36%	6%	34%	8%
出荷額計	152,231	129,029	130,733	127,155	118,202	110,157	100,192
前年比	-	-15%	1%	-3%	-7%	-7%	-9%

(出所:資料、国内 H15 年まで「平成 15 年度窯業・建材統計年報」、H16「窯業建材統計年報」、輸入は「財務省貿易統計」)

図表 3-6 タイルの市場規模推移 (年計)



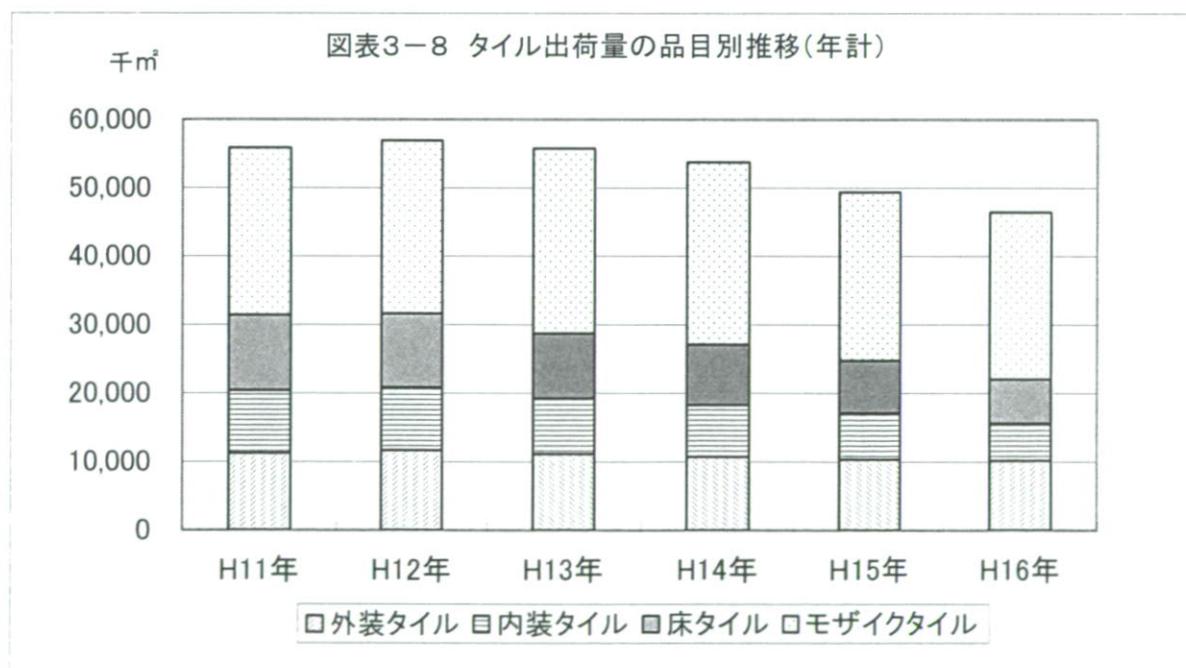
(データ:図表 3-5 をもとに政策科学研究所作成)

図表3-7 タイル出荷量の品目別推移(年計)

(単位:千㎡)

	H10年	H11年	H12年	H13年	H14年	H15年	H16年
外装タイル	12,770	11,189	11,627	11,106	10,710	10,340	10,119
前年比	-	-12%	4%	-4%	-4%	-3%	-2%
内装タイル	11,209	9,147	9,172	8,064	7,561	6,686	5,408
前年比	-	-18%	0%	-12%	-6%	-12%	-19%
床タイル	12,456	10,997	10,751	9,499	8,771	7,672	6,466
前年比	-	-12%	-2%	-12%	-8%	-13%	-16%
モザイクタイル	30,413	24,504	25,364	27,076	26,722	24,667	24,436
前年比	-	-19%	4%	7%	-1%	-8%	-1%
合計	66,848	55,837	56,914	55,745	53,764	49,365	46,429
前年比	-	-16%	2%	-2%	-4%	-8%	-6%

(出所:資料 H13 年まで「雑貨統計年報」、H14 年から「窯業建材統計月報」)



(出所:図表3-7をもとに政策科学研究所で作成)

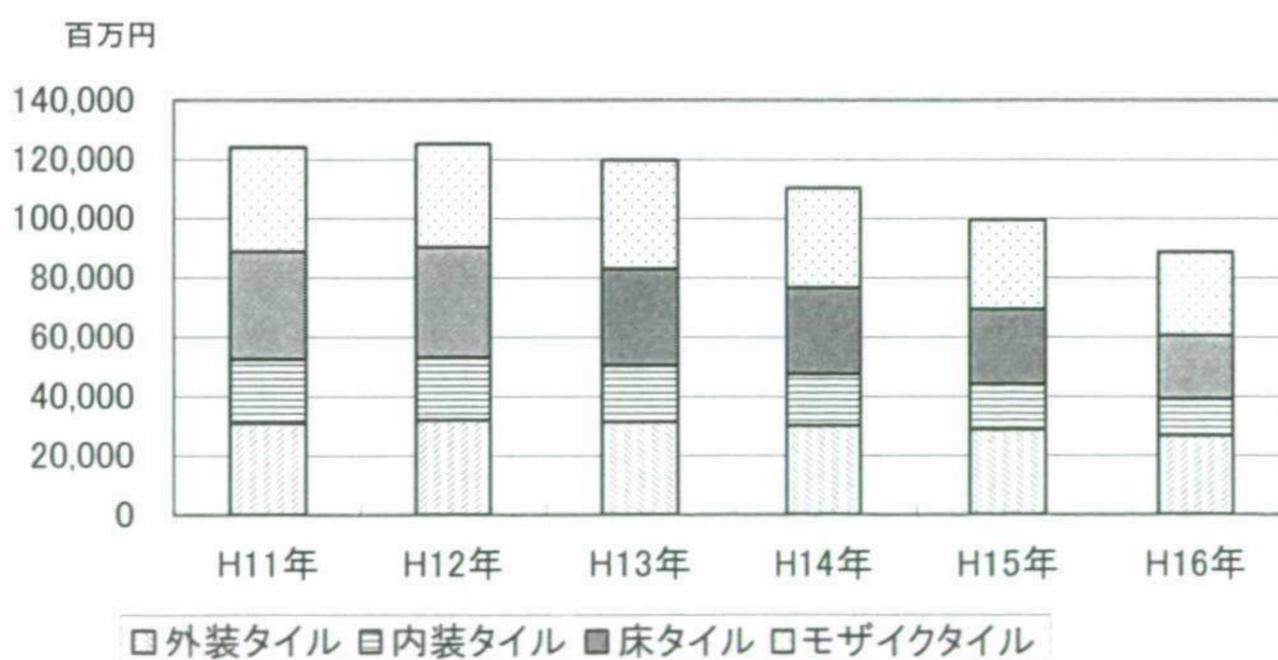
図表 3-9 タイル出荷額の品目別推移 (年計)

(単位:百万円)

	H10年	H11年	H12年	H13年	H14年	H15年	H16年
外装タイル	34,671	30,909	31,964	31,344	30,099	28,749	26,702
前年比	-	-11%	3%	-2%	-4%	-4%	-7%
内装タイル	26,147	21,466	21,001	19,045	17,430	15,204	12,391
前年比	-	-18%	-2%	-9%	-8%	-13%	-19%
床タイル	39,315	36,409	37,259	32,538	29,051	25,269	21,333
前年比	-	-7%	2%	-13%	-11%	-13%	-16%
モザイクタイル	46,882	35,207	34,962	36,695	33,662	30,256	28,184
前年比	-	-25%	-1%	5%	-8%	-10%	-7%
合計	147,015	123,991	125,186	119,622	110,242	99,478	88,610
	-	-16%	1%	-4%	-8%	-10%	-11%

(出所: 資料 H13 年まで「雑貨統計年報」、H14 年から「窯業建材統計月報」)

図表3-10 タイル出荷額の品目別推移(年計)



(出所: 図表 3-9 をもとに政策科学研究所で作成)

## ②世界市場

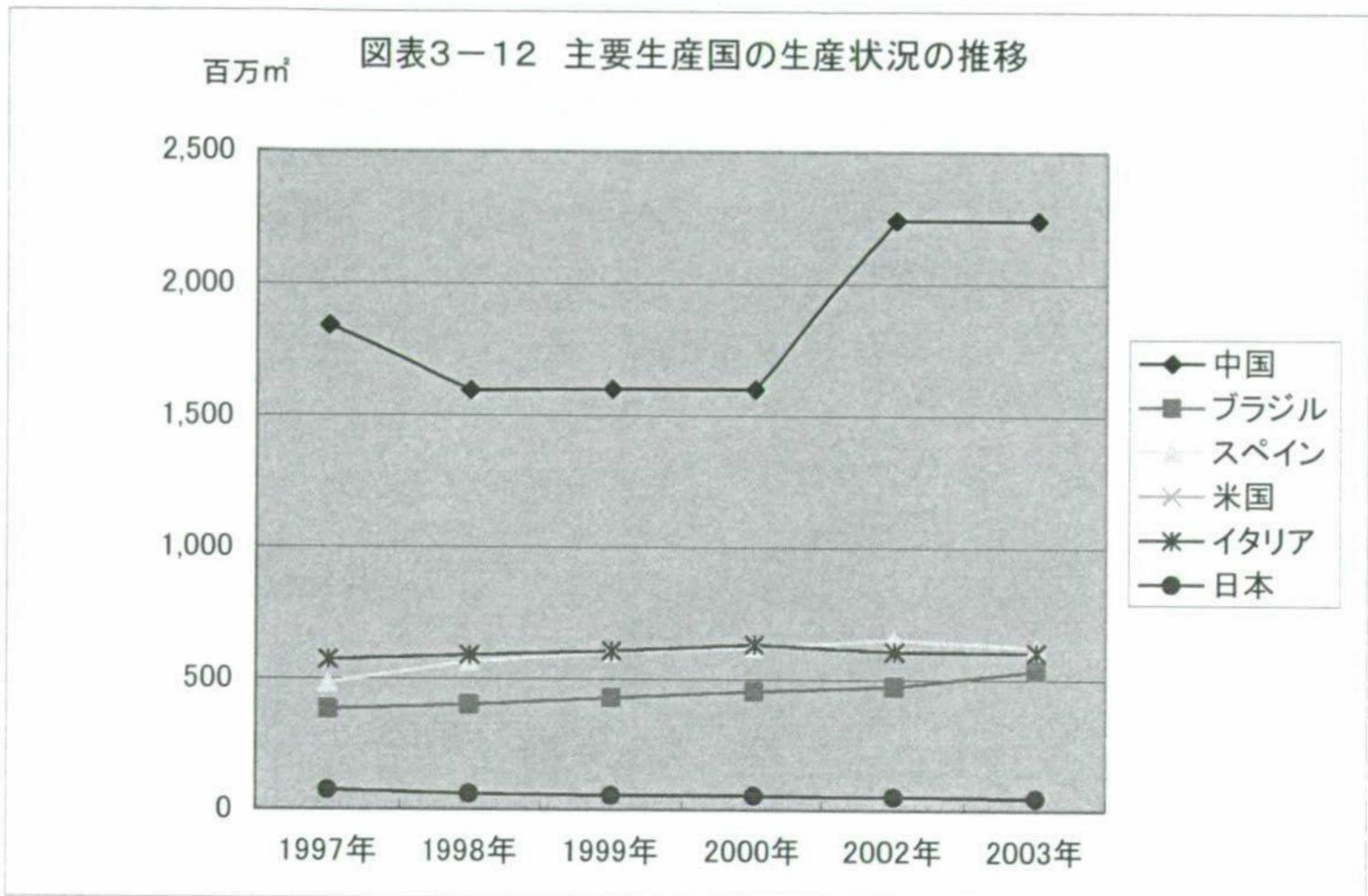
世界市場全体におけるタイルの生産状況をみると概ね増加傾向にある。世界のビッグフォーである中国・イタリア・スペイン・ブラジルの4カ国の生産量は他国を圧しており、中でも中国は2,240万m<sup>2</sup>と他国より一桁多く、断突状態にある。また、ほとんどの国が右肩上がりか悪くとも横ばいの状態にある中で、日本はタイルの生産量において年々減少傾向にあり、順位も際立って低下している。(図表3-11～図表3-16)

図表3-11 タイル・全世界の近年の生産状況

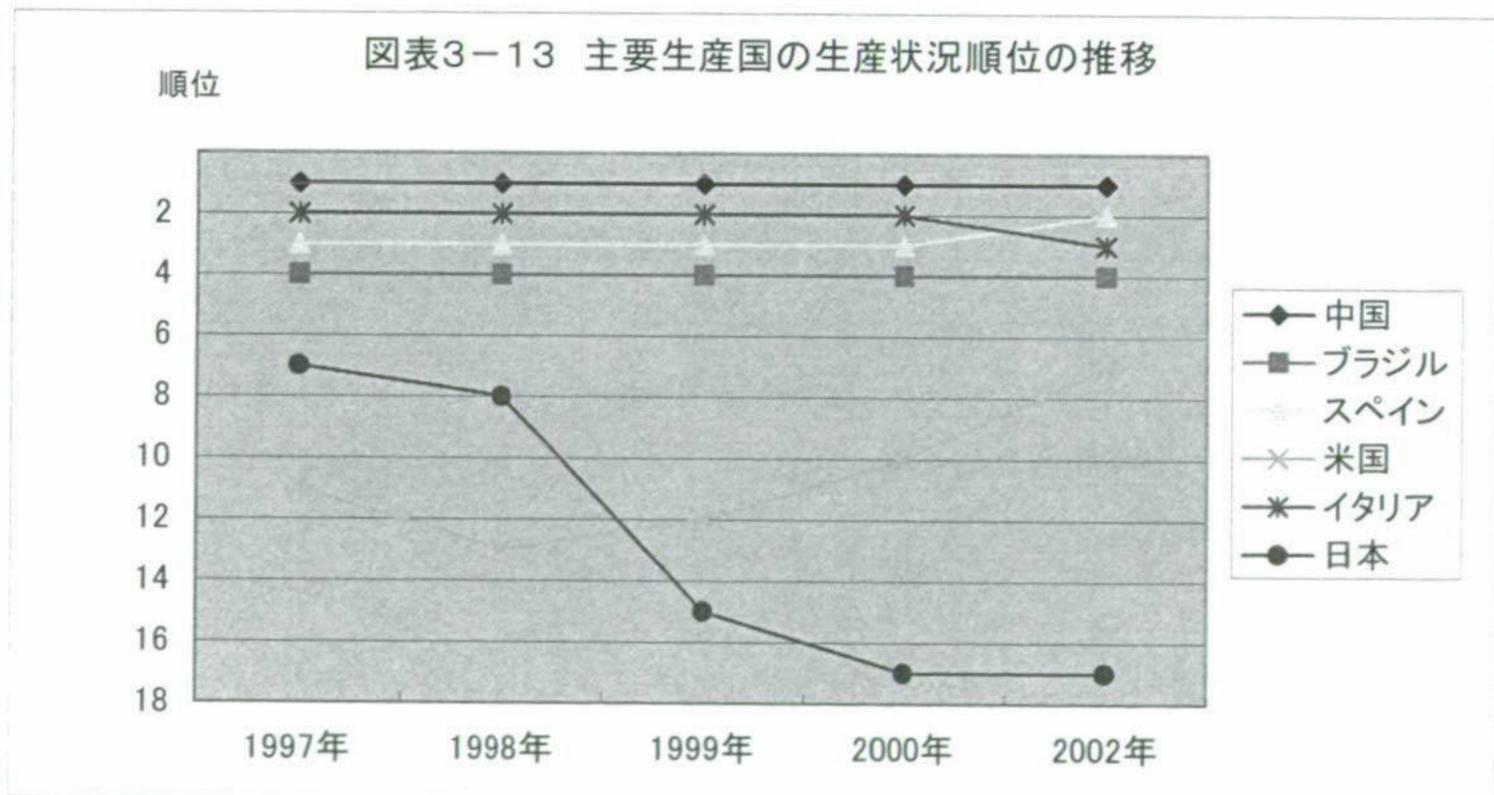
主要生産国・生産量						(単位:百万m <sup>2</sup> )					
順位	国名	1997年	1998年	1999年	2000年	2002年	2003年	総売上高 (100万US\$)	総労働者数 (人)	労働者一人 当りの年間 生産量 (m <sup>2</sup> /人)	労働者一人 当りの年間 売上高 (千US\$/人)
1	中国	1,842	1,594	1,600	1,600	2,240	2,240	11,125	306,000	7,320	36.4
2	イタリア	572	589	606	632	606	603	5,875	30,264	19,925	194.1
3	スペイン	485	564	602	621	651	624	3,954	25,200	24,762	156.9
4	ブラジル	383	401	428	453	473	534	-	22,170	24,087	-
5	インドネシア	63	60	130	200	-	-	-	-	-	-
6	トルコ	148	154	150	175	162	189	-	9,950	18,995	-
7	メキシコ	100	123	130	130	-	-	-	-	-	-
	日本	73									
8	インド	62	70	85	97	-	-	-	-	-	-
9	イラン	49	54	60	71	-	-	-	-	-	-
10	米国	59	59	62	68	61	61	795	8,300	7,349	95.8
	日本	60									
11	台湾	54	99	88	68	-	-	-	-	-	-
12	ポルトガル	55	60	60	64	72	70	389	4,700	14,894	82.8
13	ドイツ	58	64	64	62	54	58	444	4,941	11,739	89.9
14	マレーシア	52	42	45	58	-	-	-	-	-	-
15	タイ	60	48	70	56	-	-	-	-	-	-
	日本	54									
16	ベトナム	不明	18	29	55	-	-	-	-	-	-
17	韓国	46	48	39	52	56	56	6	1,773	31,585	3.4
	日本	54									
	日本	46									
18	エジプト	不明	38	42	50	-	-	-	-	-	-
19	フランス	51	54	50	49	34	34	228	1,897	17,923	120.2
	合計	4,212	4,199	4,394	4,615	-	-	-	-	-	-
	世界全生産高	4,682	4,592	4,823	5,071	-	-	-	-	-	-
	※ 日本の順位	7位	10位	15位	17位	-	-	-	-	-	-

注：2003年中国のデータは2002年のもの。

(出所：全国タイル工業組合、第10回世界タイルフォーラムレポートより)



(出所：図表 3-11 をもとに政策科学研究所で作成)



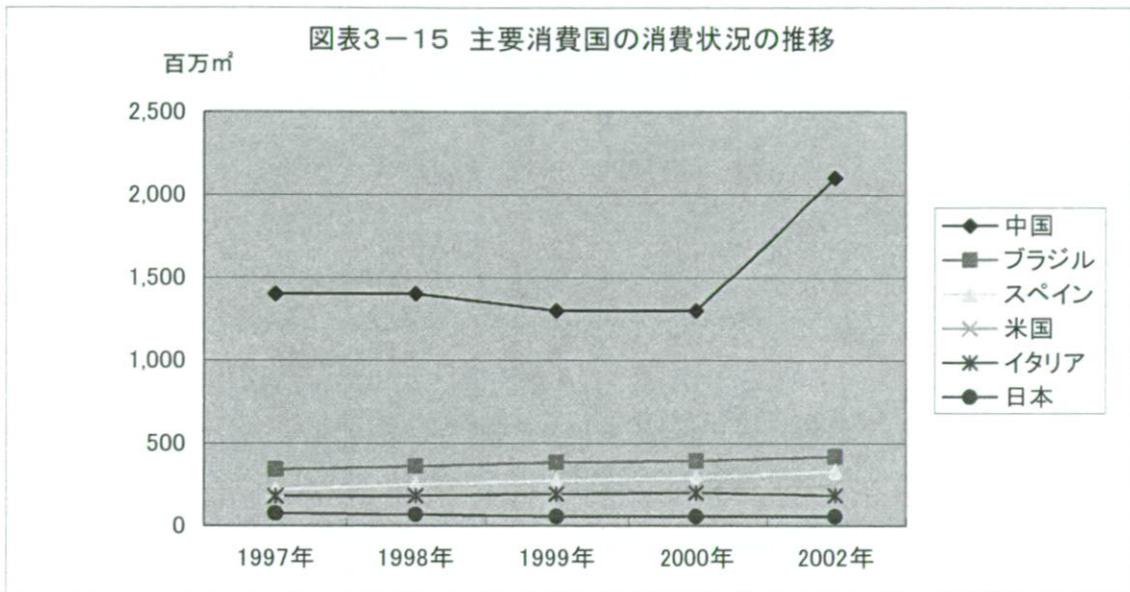
(出所：図表 3-11 をもとに政策科学研究所で作成)

タイルの主要消費国の消費状況をみると、全世界では緩やかに消費量は上向いている。主要消費国は中国、ブラジル、スペイン、米国、イタリアであるが、各国とも概ね拡大傾向をみせており、生産同様、中国一国が突出して世界一位の消費国となっている。日本は消費面でも生産面同様縮小傾向にあり、順位も一桁台から二桁台へと低下している。

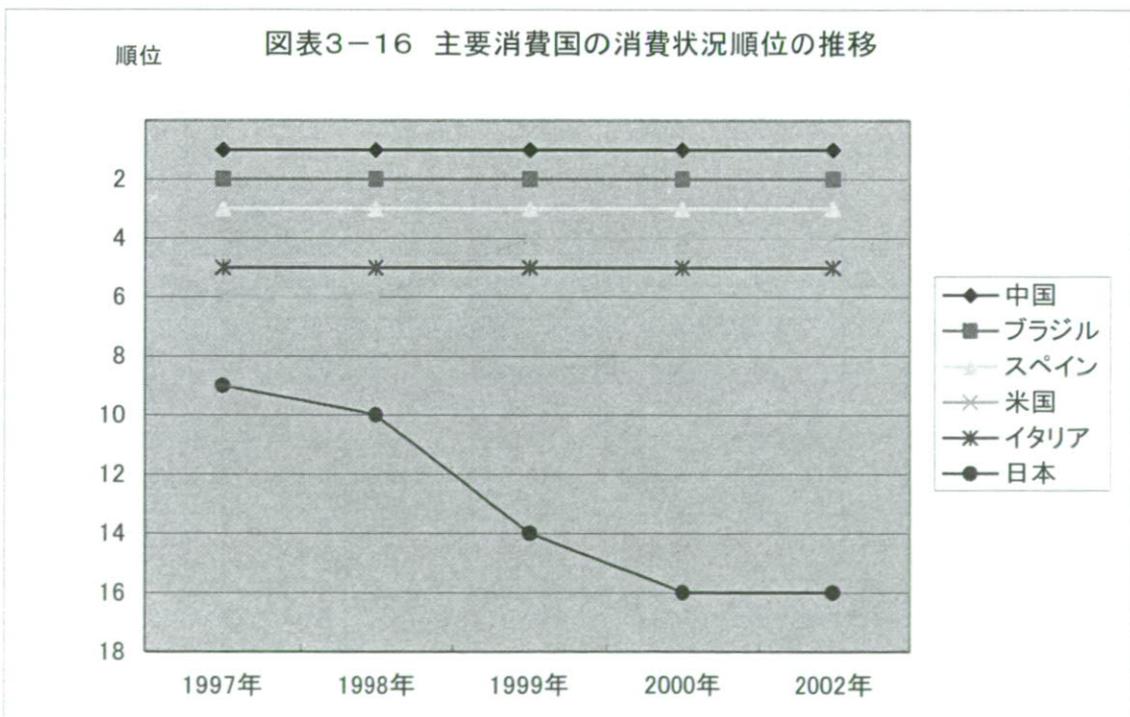
図表 3-14 タイル・全世界の近年の消費状況

主要消費国・消費量		(単位:百万㎡)					
順位	国名	1997年	1998年	1999年	2000年	2002年	人口一人 当りの使用 量 (㎡)
1	中国	1,400	1,400	1,300	1,300	2,102	1.6
2	ブラジル	340	359	383	393	417	2.4
3	スペイン	218	250	273	290	329	8.0
4	米国	157	177	207	220	242	1.0
5	イタリア	180	182	192	200	183	3.2
6	ドイツ	193	196	192	184	157	2.0
7	インドネシア	60	36	95	164	-	-
8	フランス	100	108	114	122	112	2.0
9	トルコ	111	101	100	114	90	1.3
	日本	75					
10	メキシコ	69	80	87	100	-	-
11	インド	56	60	85	97	-	-
	日本	67					
12	台湾	48	100	86	70	-	-
13	ポルトガル	49	54	56	68	62	6.0
14	ポーランド	57	56	57	67	-	-
	日本	56					
15	イラン	42	47	54	65	-	-
16	ベトナム	不明	18	29	55	-	-
	日本	57				日本 56	日本 0.5
17	英国	38	46	46	53	56	
18	韓国	40	42	44	49	99	2.1
19	タイ	60	40	50	45	-	-
	合計	3,293	3,419	3,506	3,713	-	-
	世界全消費高	4,025	4,164	4,226	4,587	-	-
※	日本の順位	9位	11位	14位	16位	-	-

(出所：図表 3-11 と同じ)



(出所：図表 3-14 をもとに政策科学研究所で作成)



(出所：図表 3-14 をもとに政策科学研究所で作成)

#### (4) タイル業界の課題

##### ① 業界全体

新設住宅着工・マンション着工戸数はここ数年それぞれ 115 万戸～120 万戸とほぼ横ばい傾向で推移しているが、タイルの落ち込みが激しい<sup>5</sup>ことから、業界全体として次のような「需要喚起対策」<sup>6</sup>に取り組んでいる。

##### -----業界全体として取り組む需要喚起対策-----

多様な建築仕上げの材料・工法が登場している中で、ユーザー・設計者等に対してタイル仕上げが再認識されるよう業界として以下の活動を推進。

##### 1. 野丁場建築物

###### ①「建築デザインとタイルの表現力」の発刊

設計者等に対し、様々なタイルにより表現された建築物の施工例集を作成し、タイルによる設計意欲の増進を図る。

###### ②設計者講演会の開催

全国タイル業協会 9 支部において、その地域の若手設計者に対し、著名設計家によるタイルに係わる講演会の開催。

##### 2. 住宅

###### ①「素敵な住まいとタイル」の発刊

戸建住宅の各部位におけるタイル施工例を紹介し、エンドユーザーにタイル仕上げ採用の気運を高める。

###### ②タイルメーカー及び商社を通じ、上記施工例集をエンドユーザー、ハウスメーカー及び工務店等へ配布する。

##### 3. 営業マンセミナーの開催

当業界各社の営業担当者がそれぞれの得意先に対し、タイルの優位性を紹介しうる知識を有するよう、営業マンに対するセミナーを支部毎に開催する。

##### 4. 展示会への参加

東京・大阪などの主要都市で開催される建材等の展示会へ共同出展する。

<sup>5</sup> 月刊タイル 2005. 3号 (社)全国タイル業協会 第46回業界懇談会から 都築専務理事報告から抜粋

<sup>6</sup> 社団法人全国タイル業協会より

## ② メーカー<sup>7</sup>

燃料や顔料の高騰による影響が大きく、経営環境は厳しい。システム化・パッケージ化された商品などによりエンドユーザーに訴求できる商品開発が求められている。

## ③ 商事<sup>8</sup>

3月頃まではどこも忙しい状況で、場所によっては技能工の不足が深刻化している。4月から秋口までは不需要期で例年このパターンが繰り返されている。

建設業者の直接輸入や産地直売・ネット販売の増加により、流通がカットされる傾向にあり、タイルと関連した商品をセットで販売するなどトータルな対応が必要となっている。

工事店と連携して資金面、営業面などで協調する必要があることから、営業のレベルアップも求められている。

## ④ 工事<sup>9</sup>

現在、ディベロッパー、設計事務所、ゼネコンなどで計画段階の建築工事の数は大変多いといわれている。しかし、タイムラグが2~3年あるため、当業界に仕事が回って来るには時間がかかるという。タイルを多く使う建物として学校・病院などが挙げられるが、このような物件でもタイルを使わないところが増えているとされる。当業界でできる需要喚起策として「タイルを張る場所をどうやって増やしていくか」ということが議論されている状況にある。

「タイル工事業経営状況アンケート調査結果」(社団法人全国タイル業協会平成16年6月 調査対象275社中158社から回答)によると、受注状況・受注件数・受注価格がいずれも減少するなど厳しい状況が続いている。技能工の需給状況を見ると「バランスが取れている(48%)」「先行き過剰(32%)」「不足する(19%)」(図表3-17)となっており、回答結果は割れているが、技能工の高齢化や若い技能工不足の問題が背景にあるとの指摘<sup>10</sup>がみられる。

---

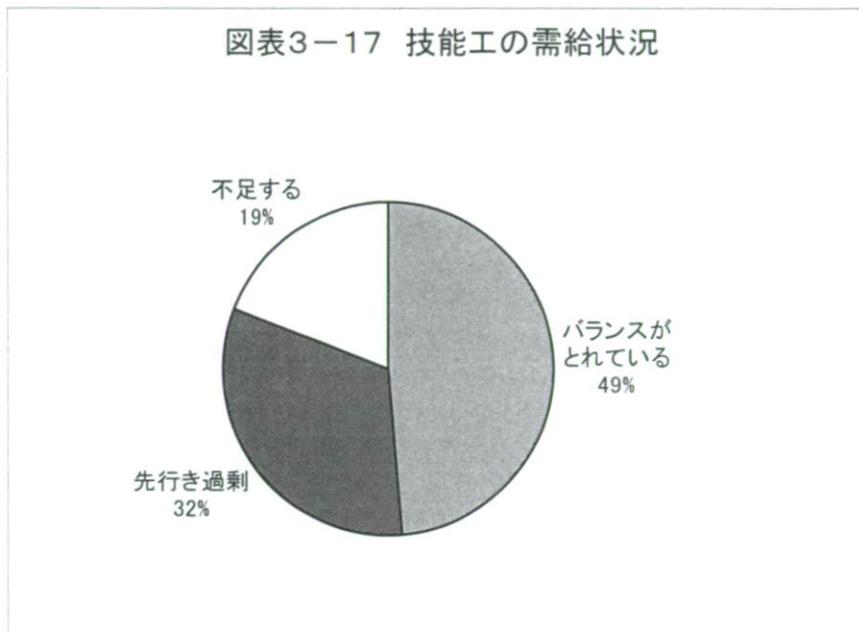
<sup>7</sup> 月刊タイル 2005. 3号 (社)全国タイル業協会 第46回業界懇談会から INAXビル建材商品部・猪子慎一郎長報告から抜粋

<sup>8</sup> 月刊タイル 2005. 3号 (社)全国タイル業協会 第46回業界懇談会から 今村周平商事部会長報告から抜粋

<sup>9</sup> 月刊タイル 2005. 3号 (社)全国タイル業協会 第46回業界懇談会から 佐野直光工事部会長報告から抜粋

<sup>10</sup> 月刊タイル 2004. 8号 (社)全国タイル業協会 第45回業界懇談会から 佐野部会長報告から抜粋

図表3-17 技能工の需給状況



(出所：月刊タイル 2004. 8号 (社) 全国タイル業協会第 45 回業界懇談会  
[工事部会報告] をもとに政策科学研究所で作成)

タイル工事業の課題を経営面から整理<sup>11</sup>すると、以下のとおりになる。

➤ **無理なコスト削減の要求**

一方的に無理なコスト削減を要求され、タイル工事業者としては、それを受け入れざるを得なくなる。

➤ **タイル諸仕様の決定の遅れ**

設計者の段階で使用の細部の決定が遅れることが多く、結果的にゼネコンとの契約の遅延につながってしまう。

➤ **契約締結の遅延**

ゼネコンとの契約の締結が細部にまでなかなか決まらないことが多く、そのまま実際の工事が進んでしまうのでタイル工事側の主張が通りにくい。

➤ **前工程の遅れによるタイル工事期間の短縮**

前工程の遅れにより、タイル工事のスタートが遅れるにもかかわらず、タイル工事の完了時期は当初どおりのため、突貫工事、夜間工事を強いられる。

➤ **前工程の品質に問題**

コンクリートの打設やモルタルの品質が必ずしも十分ではないことがある。

<sup>11</sup> タイル工事業高齢者雇用推進懇談会での議論を元に整理したもの。

## (5) 各種統計に基づくタイル工事業界の現状

タイル工事業界そのものを採り上げた公的な統計は見当たらないため、タイル工事業界を含むと考えられる公的な統計データをもとに、産業計や建設業計などのデータとの比較を交えながら、タイル工事業界の現状を俯瞰した。

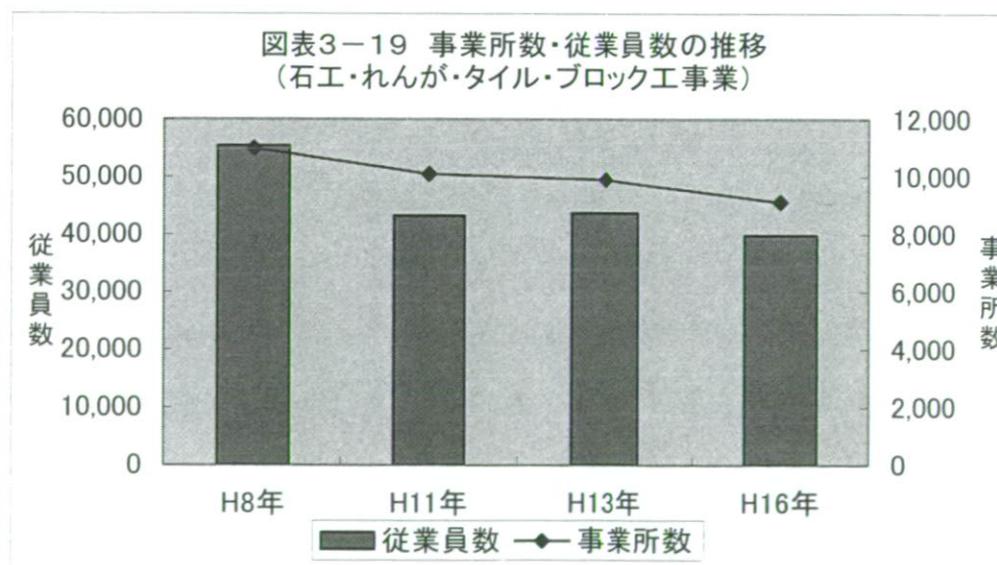
### ① 事業所・従業員

事業所・企業統計調査（総務省統計局）に基づく「石工・れんが・タイル・ブロック工事業」<sup>12</sup>の事業所数・従業員数、および国勢調査（総務省統計局）に基づく「れんが積工、タイル張工」の就業者総数は、減少傾向にある（事業所・企業統計調査の結果は図表 3-18 および図表 3-19、国勢調査の結果は図表 3-20 および図表 3-21）。タイル工事業においても同様に減少傾向にあると推定される。

図表 3-18 事業所数・従業員数の推移（石工・れんが・タイル・ブロック工事業）

	(単位:人、数)			
	H8年	H11年	H13年	H16年
従業員数	55,346	43,227	43,731	39,790
事業所数	10,983	10,090	9,907	9,128

(出所：平成 16 年事業所・企業統計調査（総務省統計局）)



(出所：図表 3-18 をもとに政策科学研究所で作成)

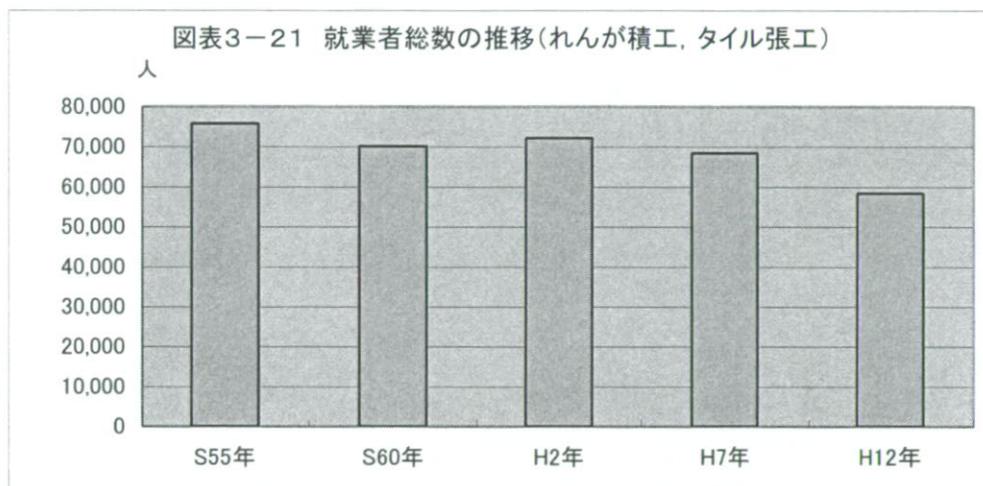
<sup>12</sup> 総務省統計局 平成 16 年事業所・企業統計調査産業分類一覧表による区分。

図表 3-20 就業者総数の推移（れんが積工，タイル張工）

	S55年	S60年	H2年	H7年	H12年
就業者総数	75,757	70,073	72,144	68,426	58,414

(単位:人)

(出所: 国勢調査報告 抽出詳細集計結果 (総務省統計局))



(出所: 図表 3-20 をもとに政策科学研究所で作成)

## ② 労働時間・給与・労働者

賃金構造基本統計調査（厚生労働省）をもとに、「産業計」「建設業」「職別工事業（タイル工事業が含まれる）」の年齢別労働時間・給与額・労働者数の比較を行なった。

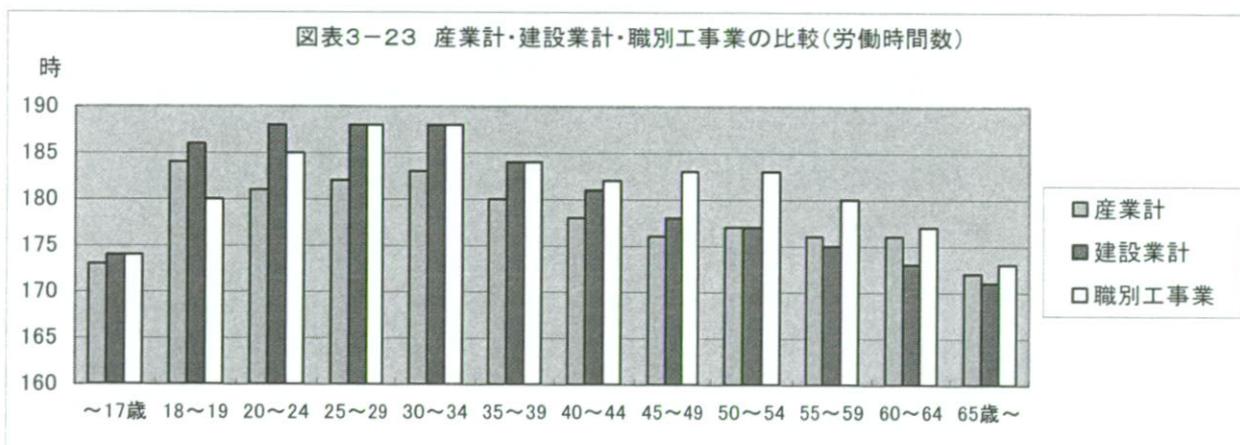
### (a) 労働時間

「職別工事業」における労働時間数（月間一人あたり）を年齢階層別にみると、18～19歳層では「産業計」「建設業計」に比べ短いですが、25～39歳層では概ね「産業計」より長いものの「建設業計」とほぼ同様の水準にある。また、40歳以上の中高年齢層では「産業計」「建設業計」に比較し「職別工事業」の労働時間が最も長い結果となっている。（図表 3-22、図表 3-23）

図表 3-2 2 産業計・建設業計・職別工事業の比較（労働時間数）

【労働時間数】		(単位:時)											
		～17歳	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳～
産業計	所定内実労働時間数	167	171	168	166	166	165	166	166	167	166	168	167
	超過実働時間数	6	13	13	16	17	15	12	10	10	10	8	5
建設業計	所定内実労働時間数	172	174	174	172	172	172	172	171	171	170	169	168
	超過実働時間数	2	12	14	16	16	12	9	7	6	5	4	3
職別工事業	所定内実労働時間数	172	172	175	176	176	175	175	176	176	175	173	171
	超過実働時間数	2	8	10	12	12	9	7	7	7	5	4	2

(出所：平成 15 年賃金構造基本統計（厚生労働省）)



(出所：図表 3-22 をもとに政策科学研究所で作成)

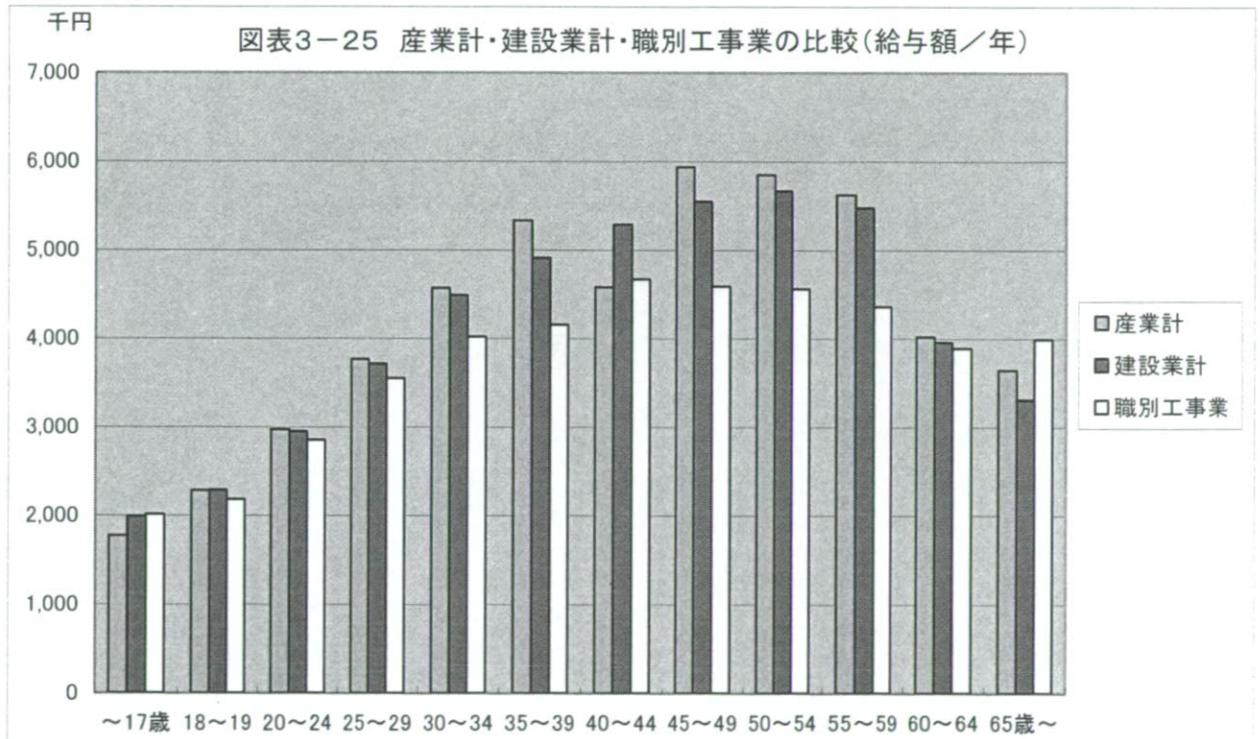
(b) 給与額

「職別工事業」における給与額（年間）を「産業計」「建設業計」と比較すると、概ねどの年齢階層においても低い傾向が見られる。特に 30 代・40 代・50 代での格差が大きい。但し、17 歳以下および 65 歳以上の層では逆に「産業計」や「建設業計」を上回っている点は特徴的である。(図表 3-24、図表 3-25)

図表3-24 産業計・建設業計・職別工事業の比較（給与額／年）

〔給与額〕		(単位:千円)											
		～17歳	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳～
産業計	きまって支給する現金給与額／月	143.4	180.2	215.8	260.1	310.2	357.0	282.5	392.4	388.9	376.9	283.0	264.0
	きまって支給する現金給与額／年	1,720.8	2,162.4	2,589.6	3,121.2	3,722.4	4,284.0	3,390.0	4,708.8	4,666.8	4,522.8	3,396.0	3,168.0
	年間賞与その他特別給与額	49.8	117.7	381.5	642.9	845.0	1,049.0	1,189.5	1,229.4	1,182.9	1,101.8	622.9	475.6
建設業計	きまって支給する現金給与額／月	163.6	183.7	220.8	265.2	317.5	346.2	372.8	389.6	401.0	389.6	295.5	257.0
	きまって支給する現金給与額／年	1,963.2	2,204.4	2,649.6	3,182.4	3,810.0	4,154.4	4,473.6	4,675.2	4,812.0	4,675.2	3,546.0	3,084.0
	年間賞与その他特別給与額	27.5	83.0	300.7	533.0	678.3	754.9	814.0	872.7	857.1	801.9	412.9	222.9
職別工事業	きまって支給する現金給与額／月	164.9	177.6	224.2	269.5	300.1	311.5	346.3	345.3	348.0	334.1	302.3	315.7
	きまって支給する現金給与額／年	1,978.8	2,131.2	2,690.4	3,234.0	3,601.2	3,738.0	4,155.6	4,143.6	4,176.0	4,009.2	3,627.6	3,788.4
	年間賞与その他特別給与額	32.1	47.6	160.9	315.4	417.8	415.8	514.3	445.6	384.2	352.3	263.8	201.3

(出所：平成15年度賃金構造基本統計(厚生労働省))



(出所：図表3-24をもとに政策科学研究所で作成)

(c) 労働者数

平成15年賃金構造基本統計(厚生労働省)に基づき「職別工事業」に従事する労働者数の年齢別構成を「産業計」「建設業計」と比較すると、25～44歳層では職別工事業の労働者数が最も少ないのに対し、55歳以上層では職別工事業が最も多いという対照的な結果となっている。産業計や建設業計と比べて相対的に若中年層では少なめであるが高齢層では多めであるとい

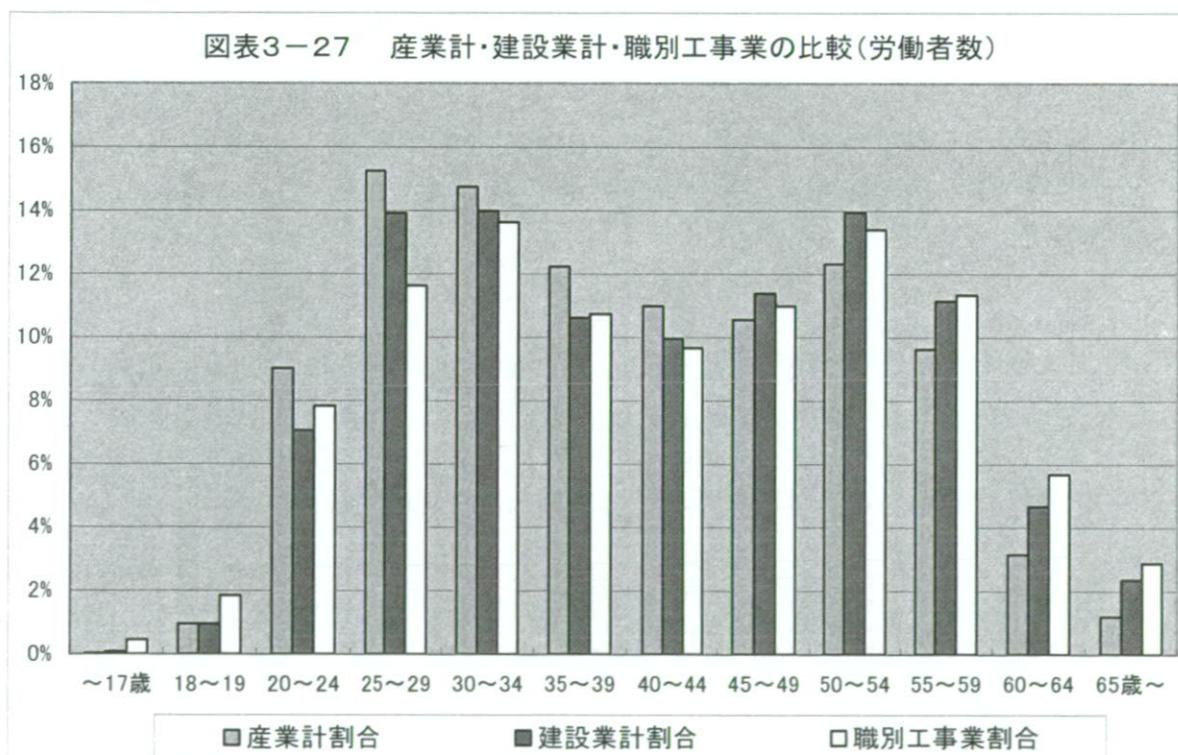
う年齢構造がうかがえる。(図表 3-26～図表 3-29)

図表 3-26 産業計・建設業計・職別工事業の比較 (労働者数)

	【労働者数】 (単位:十人)												
	～17歳	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳～	全労働者
産業計	535	19,787	186,551	315,601	305,261	253,209	227,354	218,573	255,046	199,264	65,080	24,753	2,071,013
産業計割合	0.03%	0.96%	9.01%	15.24%	14.74%	12.23%	10.98%	10.55%	12.32%	9.62%	3.14%	1.20%	100.00%
建設業計	129	1,625	12,065	23,816	23,930	18,163	17,049	19,483	23,861	19,069	7,993	4,030	171,211
建設業計割合	0.08%	0.95%	7.05%	13.91%	13.98%	10.61%	9.96%	11.38%	13.94%	11.14%	4.67%	2.35%	100.00%
職別工事業	87	353	1,496	2,224	2,608	2,054	1,850	2,102	2,564	2,169	1,086	550	19,141
職別工事業割合	0.45%	1.84%	7.82%	11.62%	13.63%	10.73%	9.67%	10.98%	13.40%	11.33%	5.67%	2.87%	100.00%

(出所:平成15年賃金構造基本統計(厚生労働省))

図表3-27 産業計・建設業計・職別工事業の比較(労働者数)



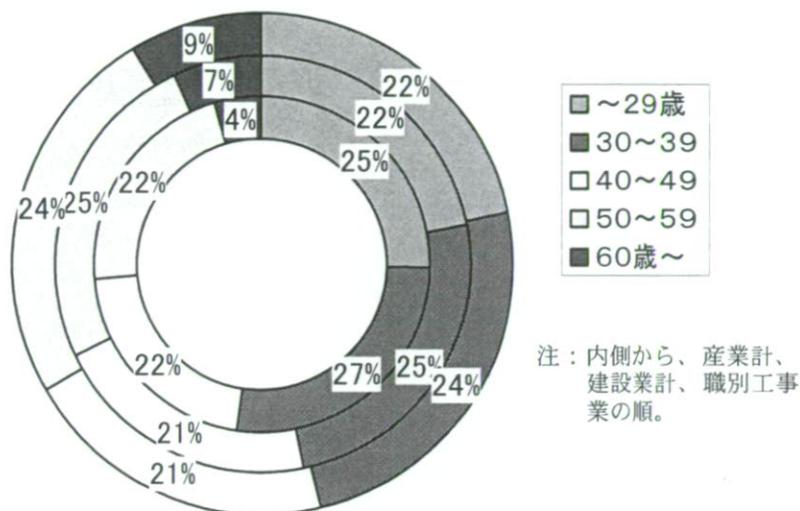
(出所:図表 3-26 をもとに政策科学研究所で作成)

図表 3-28 産業計・建設業計・職別工事業の年齢構成比較

業種	年齢				
	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～
産業計	25.23%	26.97%	21.53%	21.94%	4.34%
建設業計	21.98%	24.59%	21.34%	25.07%	7.02%
職別工事業	21.73%	24.36%	20.65%	24.73%	8.55%

(出所:図表 3-26 をもとに政策科学研究所で作成)

図表3-29 産業計・建設業計・職別工事業の年齢構成比較(労働者数)



(出所：図表 3-28 をもとに政策科学研究所で作成)

また、国勢調査に基づき過去 20 年間の年齢別構成比の推移を見てみると、20 歳代~40 歳代層の割合がほぼ一貫して低下している一方で、50 歳代以上層の割合が急激に増加しており、高齢化の進展が顕著であることがうかがえる。(図表 3-30~図表 3-32)

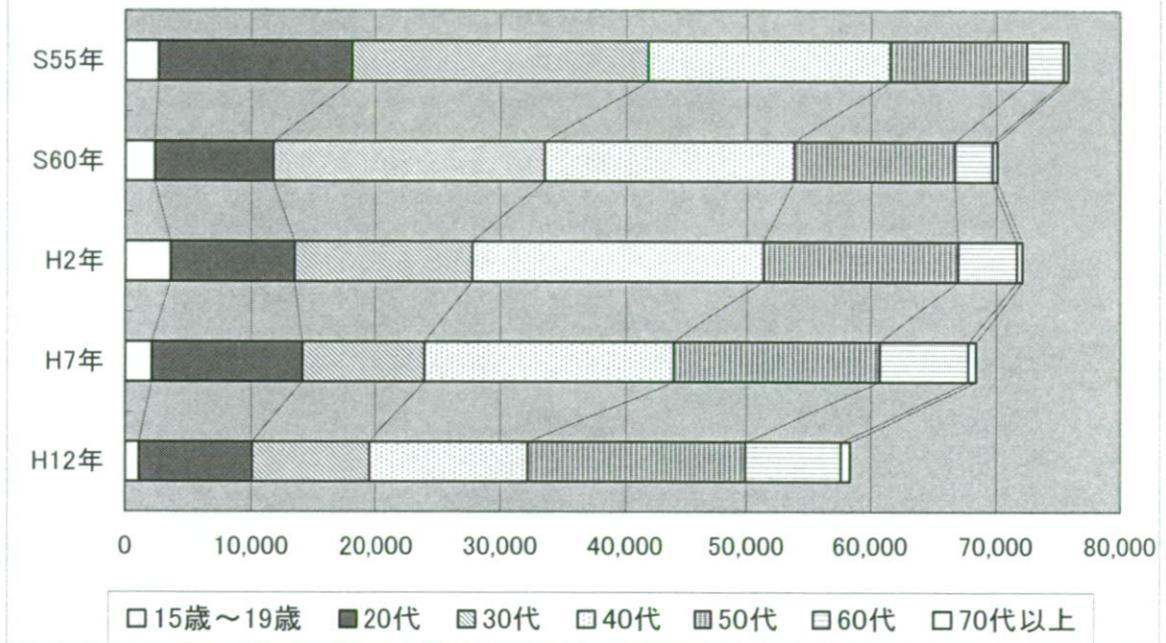
図表 3-30 れんが積工，タイル張工の年齢別就業者数

(単位:人)

	15~19歳	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
S55年	2,641	15,383	23,759	19,798	10,873	2,938	366
	3.5%	20.3%	31.4%	26.1%	14.4%	3.9%	0.5%
S60年	2,340	9,417	21,760	20,338	12,856	2,990	372
	4.1%	14.5%	30.3%	29.7%	16.9%	3.9%	0.6%
H2年	3,581	9,875	14,319	23,510	15,677	4,728	454
	5.0%	13.7%	19.8%	32.6%	21.7%	6.6%	0.6%
H7年	2,096	11,991	9,862	20,041	16,722	7,092	622
	3.1%	17.5%	14.4%	29.3%	24.4%	10.4%	0.9%
H12年	1,083	8,999	9,426	12,721	17,696	7,781	708
	1.9%	15.4%	16.1%	21.8%	30.3%	13.3%	1.2%

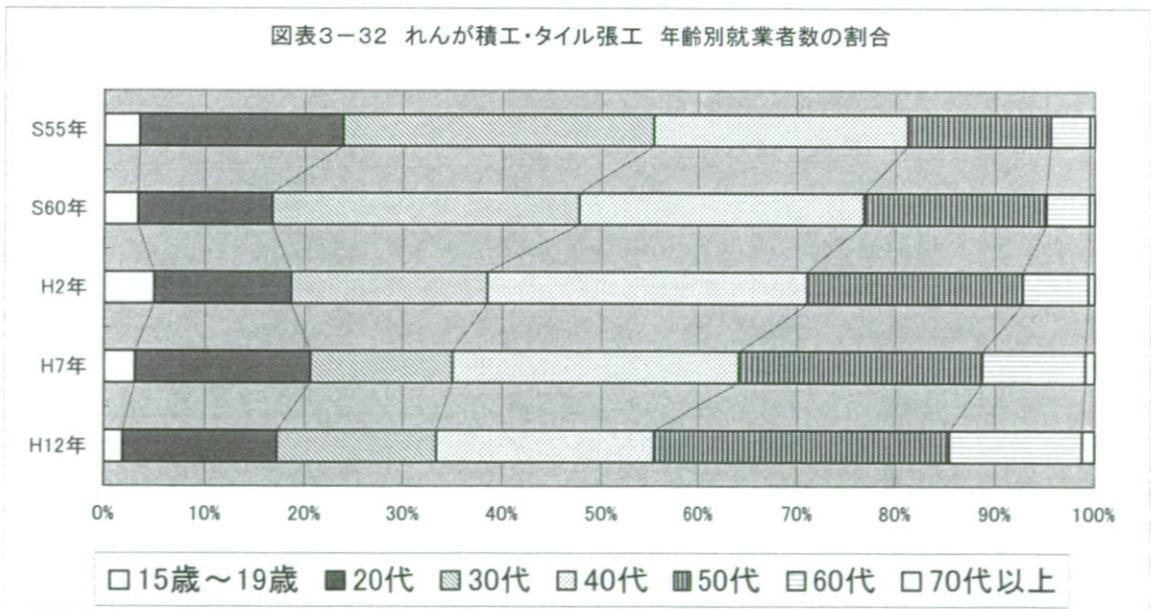
(出所：国勢調査報告 抽出詳細集計結果 (総務省統計局) をもとに政策科学研究所で作成)

図表3-31 れんが積工・タイル張工 年齢別就業者数の推移



(出所：図表 3-30 をもとに政策科学研究所で作成)

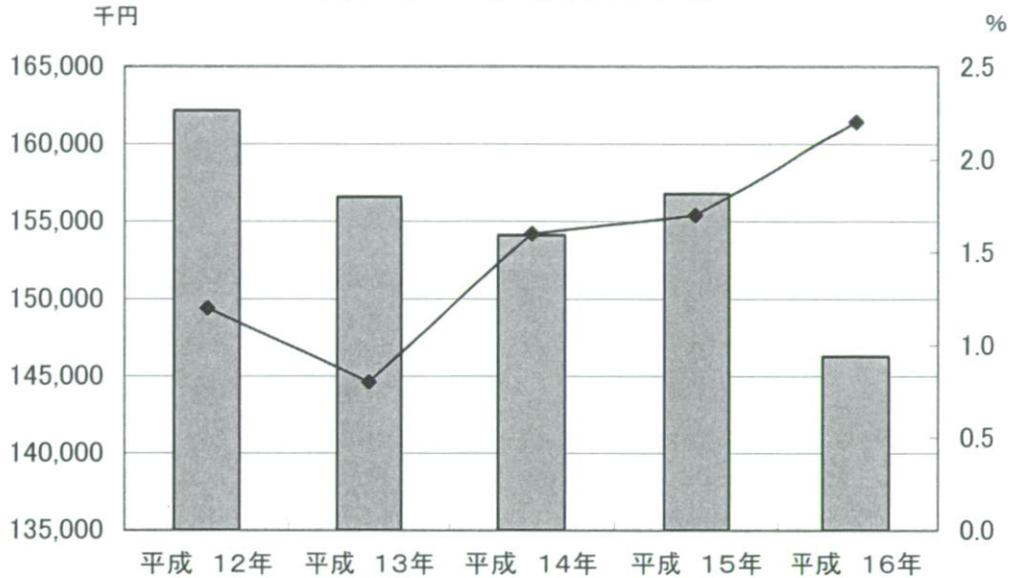
図表3-32 れんが積工・タイル張工 年齢別就業者数の割合



(出所：図表 3-30 をもとに政策科学研究所で作成)

次に、公的な統計ではないが、タイル工事業界について財務面から集計した統計であるTKCの経営指標<sup>13</sup>を用いて、当業界の実像を計数的に明らかにする。

図表3-33 タイル工事業における売上高・売上高経常利益率の推移  
(平成11年～16年・黒字企業平均)

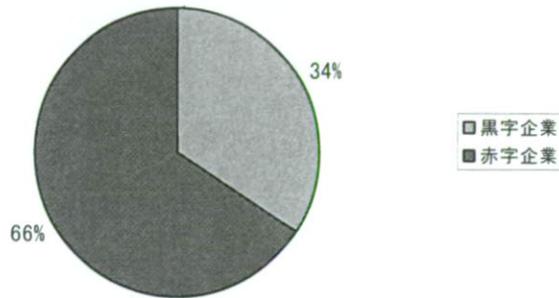


TKC の経営指標を用いて直近 5 年間におけるタイル工事業界の業績推移 (当期利益黒字経常企業のみ限定した場合<sup>14</sup>) をみると (図表 3-33)、売上高推移はやや弱含みであるものの、売上高経常利益率は平成 13 年を底として改善しつつある。この背景には、需要の減少という構造要因による売上の伸び悩みを、筋肉質な体質への改造という経営努力によって克服してきた努力があったのではないかと推察される。当期利益ベースでみた全企業に対する黒字企業の割合をみると、平成 14 年以降上昇しており、約 1/3 強が黒字企業となっている (図表 3-34)。

<sup>13</sup> TKC 加盟会計事務所の関与先企業の財務データを集約したものであり、そのカバー比率は国税庁調べの全国の法人件数に対し、約 9% 弱の法人件数を収録しているといわれている。

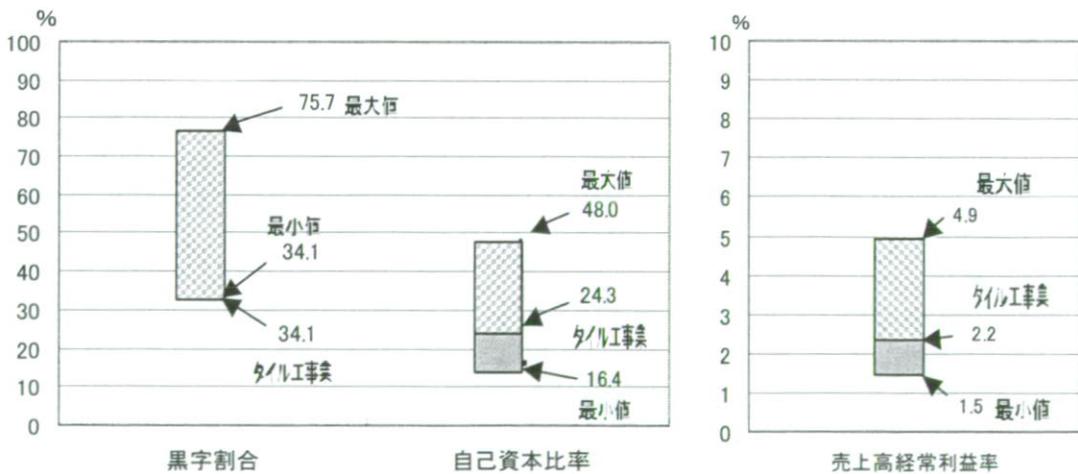
<sup>14</sup> TKC 経営指標の各年版より作成。

図表3-34 タイル事業の黒字割合  
(平成16年1月～12月期)



建設工事業の中でのタイル工事業の位置づけを見る（図表 3-35）ために、その他の建設工事 34 業種との比較をした結果、黒字割合ではタイル工事業が最も低く、売上高経常利益率は 2.2%と、最低ラインではないものの、平均 2.7 には及ばない。ただ、自己資本比率は 24.3%と平均を下回っている。

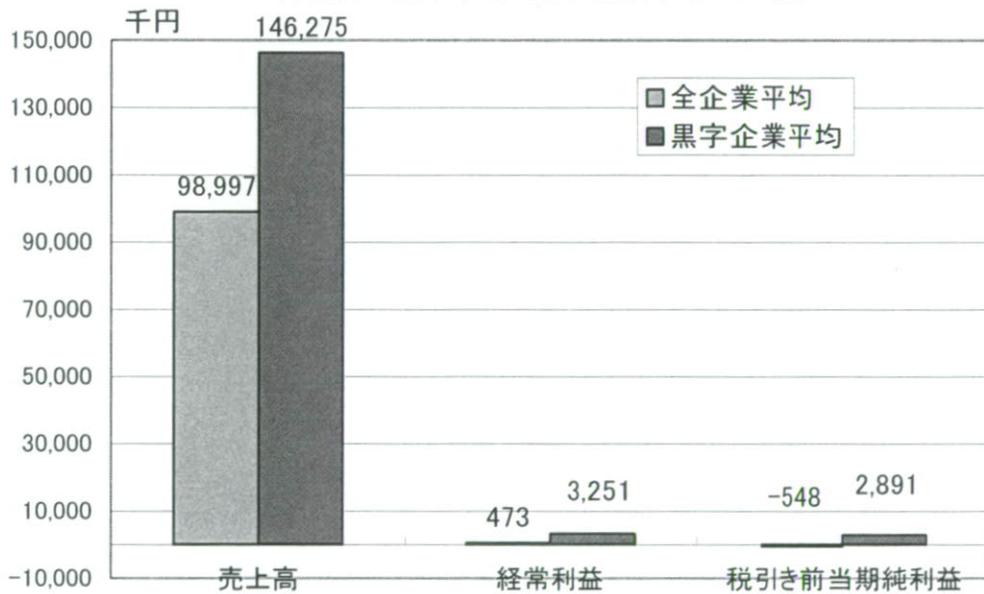
図表 3 - 3 5 タイル工事業の他の工事業との比較  
(平成 16 年 1～12 月期、黒字企業平均)



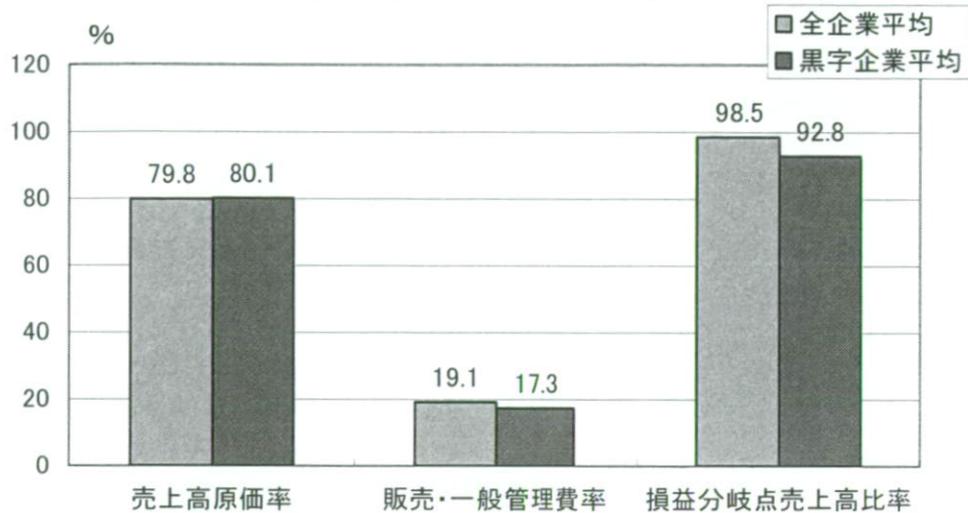
直近のタイル工事業の財務状況を TKC の調査対象全企業とその内の当期利益黒字企業に分けてみると（図表 3-36）、全企業平均では、税引き前当期利益率が赤字となっていることが特徴的である。黒字企業だけのグループと全企業との違いを明らかにするために、まず売上高原価率をみると、全企業は 79.8%と、黒字企業の 80.1%を僅かに下回っているに過ぎない（図表 3-37）。

売上高原価の最大構成因子である材料費、労務費、外注費の合計に着目すると、両者ともほとんど違いが見られない。一方、損益分岐点売上高と販売費・一般管理費を比較（図表 3-37）してみると、全企業の損益分岐点売上高比率は 98.5%と、黒字企業の 92.8%に比べ高いこと、また、全企業の販売費・一般管理費比率は 19.1%と、黒字企業の 17.3%と比べ、やはり高い。両者の違いは、売上高原価にあるというよりは、受注量と経営管理のあり方に依存していると考えられる。即ち、黒字企業は、より多くの受注を獲得できているのみならず、コスト管理も徹底して行っているといえる。黒字企業は、経営努力の点で、全企業を上回っていることが明らかである。

図表3-36 タイル工事業における収益状況(平成16年度1月～12月期)(全企業平均と黒字企業平均の比較)



図表3-37 タイル工事業におけるコスト構造(平成16年1月~12月期)  
(全企業平均と黒字企業平均の比較)



なお、懇談会での議論において、この経営指標による一社あたりの売上高が過少であるとの意見がみられた。この指標によると一社あたりの売上高は約1億円であるが、「全国タイル業協会の加盟会社で売上高3億円を切るところは全体の1割を切る程度ではないか」との意見が出された。また、「TKCの対象企業は比較的規模の小さい企業が多いのではないか」との指摘もみられた。

## 2. タイル工事業における高齢者雇用制度の特徴

ここでは、委員各社に実施したアンケート<sup>15</sup>をもとに、各社における従業員の年齢構成に関する分析を行なう。今後、高齢者雇用の対象となる年齢層の特徴を把握することによって、各社の実態に沿う形で今後の人員増加を予測し、対応を検討していく上での基礎的な情報を整理する。また、各社の高齢者雇用制度の概要と利用実態、基本的な考え方を調査し、タイル工事業における高齢者雇用制度の特徴を踏まえながら、現在の問題や今度どのような課題が考えられるのかを分析し、抽出していくこととする。

### (1) 設立年・資本金・売上高について

4社はいずれも設立から長い歴史をもつ会社であり、4社の資本金の平均は

<sup>15</sup> 以下では本懇談会において実施した委員各企業に対するアンケートに基づいた分析を行うため、特に断りのない限り、各社とは委員企業4社のことを指す。アンケート調査項目は参考資料のとおり。

34 百万円、売上高の平均は 1, 954 百万円である。

	設立年 (業歴)	資本金 (百万円)	売上高 (百万円)	従業員一人当たり 売上高 (百万円)
A社	1948年 (57年)	50	3,000	71
B社	1953年 (52年)	10	574	115
C社	1959年 (46年)	45	1,843	47
D社	1949年 (56年)	30	2,400	83
合計	-	-	7,817	-
平均	(53年)	34	1,954	68

## (2) 従業員数について

総従業員数は、最も多いA社が42名、最も少ないB社が5名である。4社とも正社員比率が8割を超えている。外注技能工数は、最も多いD社で250名、最も少ないC社で20名であり、ばらつきが見られる。

	総従業員数 (人)	正社員数 (人)	正社員 比率 (%)	社内技 能工数 (人)	技能工 率 (%)	外注技能 工数 (人)
A社	42	35	83	3	7	140
B社	5	4	80	0	0	50~100
C社	39	35	90	0	0	20
D社	29	25	86	0	0	250
合計	115	99	86	3	0	510
平均	29	25	86	0.75	3	128※

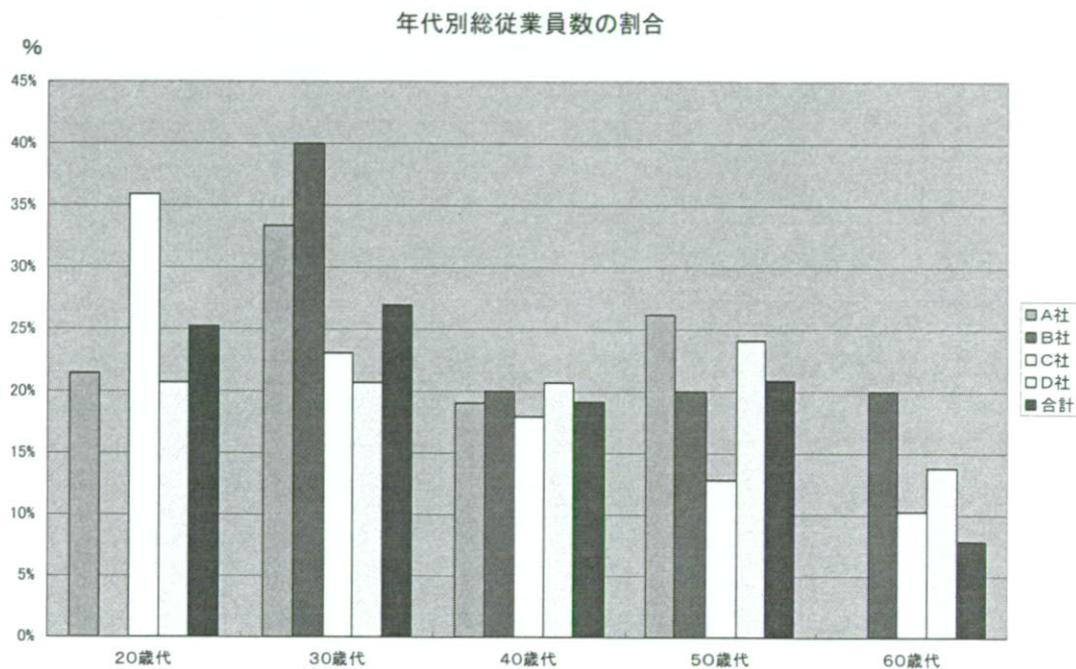
※ 外注技能工数の平均は、B社100名で算出した。

## (3) 従業員年齢構成について

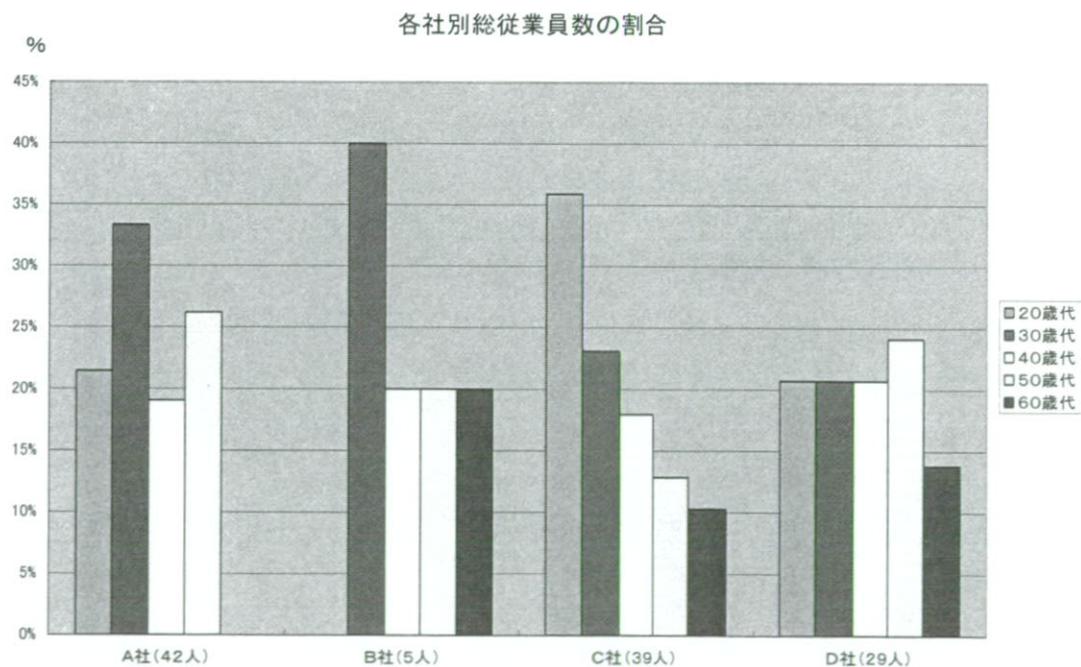
従業員年齢構成について、全体合計から各年齢階層別に見ると、4社のうち3社で、30歳代が最も多く、ついで20歳代・50歳代・40歳代の順である。C社は20歳代が最多となっている。

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	合計
A社	9 (21%)	14 (33%)	8 (19%)	11 (26%)	0	42 (100%)
B社	0	2 (40%)	1 (20%)	1 (20%)	1 (20%)	5 (100%)
C社	14 (36%)	9 (23%)	7 (18%)	5 (13%)	4 (10%)	39 (100%)
D社	6 (21%)	6 (21%)	6 (21%)	7 (24%)	4 (14%)	29 (100%)
合計	29 (25%)	31 (27%)	22 (19%)	24 (21%)	9 (8%)	115 (100%)

図表 3 - 3 8 : 年代別総従業員数の割合



図表 3 - 3 9 : 各社別総従業員数の割合



(4) 労働力の需給状況について

① 労働力の確保状況について

4社中3社が「全体としては労働力が不足している」と回答しており、そのうち、30代以下については4社とも「不足している」との回答である。30代以下の労働力の不足が大きな問題であると認識されている。

	全体として	60歳以上 高年齢層	40,50代 中年年齢層	30代以下 若年齢層
A社	不足している	(対象者なし)	確保できている	不足している
B社	不足している	確保できている	確保できている	不足している
C社	確保できている	確保できている	確保できている	不足している
D社	不足している	確保できている	確保できている	不足している

特に、30代以下の若年齢層は各社とも課題となっており、各社とも対応に苦慮している状況がうかがえる。

	不足（または過剰）の職種・資格等およびその調整方策、課題等
A社	公共投資が減少し、建設業の熾烈な受注競争により、タイル工事の受注粗利益の減少と共に、技能工養成の為、高卒求人を取り止めと、5年間営業・工事管理職の求人も停止していたが、本年新人を入社させる。
B社	タイル工事会社が一般に知られていなく、タイル工事業従事者＝職人と捉えられがちで、採用は縁故・知人関係に頼っているが、なかなかこれといった人材がいない。過去の採用例から、職人からの転職者はタイル工事の実態を知っており、即戦力化し易いが、従業員として採用したい者は職人としても優秀で、若くても大きな工事の職長が務まり、元請からの信頼も厚く、ただでさえ若い職人が不足しているので、二の足を踏んでしまう。
C社	募集してもなかなか採用までいかない。
D社	施工管理担当の技術職（大学・専門学校・高校の建築学科卒業者）を毎年2人募集をしてきたが、応募者がいないこともある。また、入社しても3年未満でほとんどが退社してしまうのが現状である。3年でやっと戦力として期待できる力が備わる時なので、非常に苦慮して状況である。（過去5年で歩留り30%）今の建築専門工事業のおかれている状況（3K・労働時間が不規則で長い・低賃金）では、将来の夢も持てないのかもしれない。厳しい労働条件に見合う年収を支払えば留まるかもしれないが、契約単価がこのように下がり、また受注先の倒産による工事代金の未回収が重なり、当社の財力も急激に低下し、その余力もないのが現状である。

(5) 各社の高齢者雇用について

① 定年制度および定年前後の支援制度について

各社とも定年年齢は、60歳である。また、各社とも定年前後の支援制度として定められた制度はない。

	定年年齢	支援制度の有無
A社	60歳	無
B社	60歳	無
C社	60歳	無
D社	60歳	無

② 継続雇用制度について

各社における継続雇用制度の導入状況については、各社とも再雇用制度を採用しており、選択肢として示した勤務延長制度の採用は0であった。再雇用制度の導入開始時期を見ると、2000年から2002年であり、比較的最近である。

最高年齢は、65歳までが2社、上限なし及び定めていないが各1社である。

	制度の有無	再雇用制度	導入開始時期	最高年齢
A社	有	○	2000年	65歳まで
B社	有	○	2002年	上限なし(1年毎の契約)
C社	有	○	条文としてはないが過去より実施している	定めていない
D社	有	○	2002年	65歳前後まで

③ 継続雇用制度利用の現状

制度として「希望者全員を社内で継続雇用している」がC社、「会社の選定基準を満たした対象者のみを雇用している」が3社である。

	希望者全員を社内で継続雇用	会社の選定基準を満たした対象者のみ雇用	現在は未整備だが今後選定基準を検討していく予定	その他
A社		○		
B社		○		
C社	○			
D社		○		

④ 継続雇用制度の運用基準

継続雇用を実施する際の選定基準として挙げられていた項目を見ると、以

下のように2つに分けて考えることができる。

●業務上の必要性に関する項目

「その部門で部長以上が必要とする場合」「今後も定年時の力量を当面維持できると思われる者」「当社に不足している能力を有する人材」「定年退職者と同程度の能力を持つ後任者が補充できない場合」

●継続雇用者の属性に関する項目

「健康で継続希望のある人」「年収が合意に達した場合」

⑤ 定年退職者・継続雇用希望者・継続雇用利用者の人数

各社ともほぼ毎年1名程度の定年退職者があり、継続雇用を希望する者は全員継続雇用されている。

	(年)	定年退職者数 a(人)	継続雇用 希望者数b (人)	実際の継続 雇用者数c (人)	定年者の中で継続雇 用を希望した割合 [b/a]	継続雇用希望者の中 で実際に制度を利用 した割合[c/b]	定年者の中で実際に 制度を利用した割合 [c/a]
A社	2002	0	0	0	-	-	-
	2003	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	2004	1	0	0	0.0%	-	0.0%
B社	2002	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	2003	0	0	0	-	-	-
	2004	0	0	0	-	-	-
C社	2002	0	0	0	-	-	-
	2003	1	1	1	100.0%	-	100.0%
	2004	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
D社	2002	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	2003	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	2004	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
4社合計	2002	2	2	2	100.0%	100.0%	100.0%
	2003	3	3	3	100.0%	100.0%	100.0%
	2004	3	2	2	66.7%	100.0%	66.7%

⑥ 継続雇用制度の利用実態

A 雇用期限・契約期間・最高年齢

契約期間は1年更新となっており、最高年齢65歳まで、あるいは上限なし、定めなし、65歳前後など、各社ばらつきがある。

	期限の有無	契約期間	最高年齢
A社	有	1年毎に契約見直し	最大65歳まで
B社	有	1年毎に契約見直し	上限なし
C社	有	1年毎に契約見直し	定めていない
D社	有	1年毎に契約見直し	65歳前後まで

## B 継続雇用の選択時期

継続雇用の選択時期は、概ね 58～59 歳となっている。

	選択時期
A社	58～59歳
B社	58歳頃
C社	59歳の時
D社	58歳以降特に定めていない

## C 継続雇用利用時の身分

嘱託職員もしくは契約社員という形態である。

	身分
A社	嘱託職員
B社	嘱託職員
C社	嘱託職員
D社	契約社員

## D 従事職務

4社とも「現職務と同じ職務に就く」となっている。現職務に就く理由としては、「本人の職歴を活かす」「他に代わる人材がない」「当社に不足している営業力が特に優れている」などである。

	従事職務
A社	現職務と同じ職務に就く
B社	現職務と同じ職務に就く
C社	現職務と同じ職務に就く
D社	現職務と同じ職務に就く

## 継続雇用利用時の職務を決めた理由

	定年前の現職務	定年後の新職務	その理由
B社	営業・工事管理	営業・工事管理	本人の職歴を活かすため
C社	営業事務	営業事務	本人の職歴を活かすため
C社	物流管理	物流管理	現職を活かす
D社	営業所長	営業所長	他に代わる人材がないため
D社	同業他社営業部長	営業部長	当社に不足している営業力が特に優れているため
D社	工務課副部長	工務課副部長	社内LANを担当し、他に代わる人材がないため

### E 勤務形態・勤務曜日・勤務時間

B社を除き、正社員に準じている。

	勤務形態等
A社	正社員に準ずる
B社	週休2日制（休日は土日祭日および会社の定める休日） 1日7時間労働
C社	正社員に準ずる
D社	正社員に準ずる

### F 賃金（公的年金等との組み合わせ）の考慮

賃金・賞与については、公的年金等の組み合わせを、4社中3社が考慮している。昇給については、1社のみが考慮している。

	賃金	昇給	賞与
A社	考慮している	考慮していない	考慮している
B社	考慮していない	考慮していない	考慮していない
C社	考慮している	考慮している	考慮している
D社	考慮している	考慮していない	考慮している

### G（記入者の感覚として）賃金および制度・仕事内容への利用者満足度

賃金への満足度は、以下のとおりであり、D社が低くなっている。ただし、制度・仕事内容満足度は、10割となっており、賃金への満足度と比較し、特徴が見られる。

	賃金満足度	制度・仕事内容満足度
A社	8割程度	8割程度
B社	8割程度	8割程度
C社	わからない	わからない
D社	2割程度	10割程度

### H 特別な配慮

配慮の有無は、2社ずつに分かれた。配慮内容は、休日・勤務時間・業務負担の削減・健康管理である。

	配慮の有無	配慮内容
A社	特別な配慮は行っていない	—

B社	配慮を行なっている	1. 週休2日制（正社員は1年単位の変形労働時間制） 2. 1日7時間労働（正社員は通常労働日8時間） 3. 特に帰社の必要がない場合は、連絡を入れれば営業先等からの定刻前に帰宅可 4. 営業・工事管理に専念できるよう、品質・安全管理等の社内担当業務を極力外す
C社	配慮を行なっている	健康管理
D社	特別な配慮は行っていない	—

### ⑦ タイル工事業で高齢者に適した職域・職務

高齢者に適した職務・職域は、適する理由から次の3つにまとめられる。

#### ○安全性の重視

軽作業業務（安全第一であるため）

営業のみで工事（現場）管理を行なわない工事管理に伴う周辺業務（現場管理は体力が必要であるため）

管理・総務経理部門職（デスクワークによる周辺業務が多々あるため）

#### ○業務遂行能力・力量の重視

営業部門職（人と人との繋がりが重要であるため）

技術部門職（特注の一品生産品であり臨機応変な対応が必要なため）

#### ○経験の重視

教育リーダー（職務経験並びに高度な技術力の若手への伝授のため）

### ⑧ 高齢者雇用推進上の課題

推進上の課題は、賃金に関するもの（年功賃金体系の見直し、成果給の見直しなど）、年齢層別のバランスに関するもの、高齢者のパソコンスキルに関するものなどがある。

### ⑨ 今後の対策・検討すべき課題

若年層の採用難が続いており、このままでは技術の継承を含め事業の存続さえも危ぶまれるため、若年者の安定した採用およびその定着が優先課題である。安定採用およびその定着支援の役割を高齢者雇用によって担うことが期待される。

小企業の場合には、経営者が従業員の能力特性・家庭事情などに配慮した処遇や賃金等の労働条件が提示できる強みがある。この強みにより、きめ細かで温かみのある高齢者雇用が推進されることが期待される。

## 第4章 高齢者雇用促進に向けての論点及び課題

アンケート結果の分析を踏まえ、懇談会では様々な角度からタイル工事業における高齢者雇用促進に向けての論点と課題が議論され、検討された。

### 1. 懇談会の論点

#### (1) 職務と高齢者雇用の関係について

高齢者の期待される役割や能力・体力・力量などの関係について、議論がなされ、高齢者に適した職務・職域は、安全性を重視した分野（軽作業業務、工事管理に伴う周辺業務、管理・総務経理部門職）と業務遂行能力・力量を重視する分野（営業部門職、技術部門職、教育リーダー）との認識が得られた。今後は、実際の継続雇用にあたり、60歳前後の人がどういう気持ちを持っているのか、また、会社（特に中小企業）にとって、必要な能力は何かなど、その能力を判断する基準を明確にする必要がある。

#### (2) 若年層が夢を抱けるための高齢者の役割（安定採用とその定着支援）

アンケート結果から、タイル工事業界が世間一般に知られているとは言いがたい状況にあることや、建設業に対する3K・労働時間が不規則で長い・低賃金などのイメージから採用が難しく、かつ、採用しても定着が難しい状況であることが伺われた。

七五三現象（入社して1年で7割、2年目には5割、3年目には3割になる）という風潮が広くみられ、新人や若手の定着については、懇談会でも「特定の業界で何とかなる問題ではない。」「一業界で何とかなる問題ではない、ここは発想を変えなければならない。」などという問題提起と議論が行われた。

今後は、若年層の確保・定着のために定年後の高齢者にできることは少ないのではないかという視点から、雇用の継続と若年層の労働力確保とをセットで考えていくことが求められる。高齢者が長年培ってきた専門知識と経験を若年層支援にも振り向けてもらうという考え方である。そこに高齢者に対する望ましい役割職務を検討する余地があるのではないか。

#### (3) 外注技能工との連繋について

アンケート結果では、外注技能工からの転職は即戦力となるが、採用したいものは技能工としても優秀であり、採用により若い技能工が減ってしまうことから、採用に二の足を踏むとの意見がみられた。関連して、外注技能工との連繋について、議論がなされた。今後は、技能工から社員となるケース、

社員から技能工となるケースなど様々なケースが考えられるので、詳細に事例調査し、有効に機能している事例を収集し、それを役立てていく必要がある。

また、外注技能工のモチベーション向上の観点から、国家資格であるタイル張り技能検定に関する議論が行われた。現状では、技能士資格（1級、2級）を保有していても賃金等処遇面で特別に優遇されるわけではなく、資格取得のためのインセンティブが機能していないのが実情である。また、工事受注に際し、技能士資格を有する技能者の有無が競争条件を左右する、あるいは、受注額の上乗せを発注者に求めることができるような制度的裏付けが必要との意見が出された。

## 2. 高齢者雇用促進に向けての課題

### (1) 高齢者に対する継続雇用制度の内容とその留意点

#### ① 中小企業を対象とした継続雇用制度のあり方

中小企業においては、経営者が高齢者の力量、意欲、態度、これからの貢献度から家庭事情までに配慮した処遇や賃金等の労働条件が提示できる強みがあるが、一方で、制度化に対しては、リスクを伴う面がある。個別対応と制度化のバランスをどのように考えるか検討が必要である。

#### ② 続雇用希望者への対応

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、継続雇用制度の導入が義務化され、基本的には希望者全員を雇用する対応が必要となっており、前向きな方向での検討が必要である。ただし、労使協定により対象となる労働者にかかる基準を定めた場合には、この基準に該当する労働者を対象とすることについても認められており、今後、実際に継続雇用制度を導入し活用していくためには、提示する職務内容、選定基準をどうしていくかを検討していかななくてはならない。その際に、希望者の細かなニーズ（希望地域、希望職務など）にどう対応すべきか等もあわせて検討が必要となる。

### (2) 継続雇用に対応しい職務内容と求められる能力・資質

高齢者に相応しい職務内容や求められる能力・資質について検討したところ、以下の三点にまとめることができた。総じて言えば、専門知識と経験が

大切であるが、引き続き議論を詰めていく必要がある。

### ① 高齢者に相応しい職務内容

- 営業部門における相応しい職務  
(例) ・人脈（ネットワーク）構築を要する職務  
・長い経験を要する職務
- 工事部門における相応しい職務  
(例) ・技能伝承などの教育的役割  
・体力を要さない工事業務の周辺業務  
・臨機応変な対応を要する技術業務  
・長い経験を要する職務
- 業務部門における相応しい職務  
(例) ・体力は要さない管理業務
- 総務・経理部門における相応しい職務  
(例) ・体力を要さない総務業務

### ② 求められる能力・資質

- パソコン操作  
(例) 若手が現場で写真をとって会社のパソコンに送信し、経験豊富な年配者が、その画面をみて適切な指示を出すという使い方やゼネコンとの電子取引などの操作など
- 人間関係づくり、コミュニケーション力
- ストレス耐性がある

### ③ 体力面での配慮

- 高所作業
- 早出や残業への対応

## (3) 高齢者雇用拡大の前提条件と高齢者に期待される役割

### ➤ 若年層が夢を抱けるタイル工事業への対応

タイル工事業界においては若年層の労働力確保がなかなか厳しい状況にある。これは、各社独自ではなかなか改善が難しい問題である。しかしながら、安定採用のために整備すべき条件として、外注技能工の登用や技術専門校・公的訓練施設の活用などの対応を模索する途があり得る。

今後は、業界全体として若年層の働き甲斐を高めるためにその阻害要因を軽減する途を検討する必要がある。特に、若年層にとってはストレスの多い職種であることから、ストレス対策を含め、高齢者との望ましい役割分担の

検討などが求められる。

#### ➤ 高齢者に期待される役割

高齢者は、多くの専門知識と経験を有しており、教育的役割や若年層の指導育成を担うことで、業務ノウハウの伝承や、若年層が定着しやすい環境作りにも貢献できるものと考えられる。

#### ➤ 懇談会での議論

懇談会では、高齢者雇用対策を進めるにあたり、当業界の抱える最も大きな問題は、若手の不足により、新陳代謝が不十分であること、即ち、若手社員が不足するため、社員が高齢化してもいつまでも職方として使わざるを得ないという点が指摘された。

また、社員が高齢化しても、若手層が思うように入社して来ないので、社員の平均年齢は毎年上昇を続けるのみであるという意見や、若年層が入社してくれるようになれば、高齢社員をもっと活用できる余地が出てくるといった意見もみられた。

なぜ、若年層の入社やその定着が進まないかといえば、それはタイル工事業界が抱えている次の根本的な問題に因る面が大きい。即ち、①受注単価の下落、②長すぎる手形サイト、③低すぎる現金回収比率の三つである。受注環境をめぐる経営課題が大きいのしかかっているといえる。

若年層が夢を抱くことができ、有効な高齢者雇用を進めていくためには、その前提として上記三点のような当業界固有の経営課題について、その取引先や外注技能工を含めて根本的に解決していくことが強く望まれる。本事業を進める際には、タイル工事業界の問題を中心に据えつつも、外注技能工など関連職種にも目配りしつつ、トータルに検討することが必要といえよう。

## 第5章 来年度以降の事業に向けて

### 1. 次年度の事業内容とその考え方・留意点

#### (1) 基本的方向

- \* 今年度の懇談会の検討内容を踏まえた視点を枠組みとして「タイル工事業高齢者雇用推進ガイドライン」のための基本的方向性を示し、草案を作成する。
- \* 今年度は事業の範囲をタイル工事業を主体として進めてきたが、来年度事業を進めるにあたっては、タイル工事業を主体としつつも、タイル工事業界の高齢者雇用促進をトータルに検討するため、可能な範囲でタイル工事施工の主たる担い手である外注技能工との関係も視野にいれつつ検討することとする。

#### (2) 事業内容

##### ① 高齢者雇用を促進する制度的受け皿の整備

実務的に継続雇用を行なうための制度的受け皿を整備するため、以下の視点から検討を行なう。

- \* 継続雇用制度における対象者の選定基準の整備
- \* 継続雇用制度・就業規則の整備
- \* 継続雇用希望者の意識調査
- \* 先進事例調査（外注技能工との連繫、技術専門校の活用など）

##### ② 働きがいのある職場の創造に資する好事例の収集

高齢者にとっても、若年層にとっても働きやすい職場の創造に資するため、以下の視点から検討を行ない、好事例を収集する。

- \* 高齢者に相応しい職務開発
- \* 若年層の定着支援につながる高齢者の担う職務開発
- \* 体力に配慮した職場環境整備

#### (3) 考え方・留意点

次年度以降の事業を進めていく上で、以下の点について留意する必要がある。

- ① 従業員が定年後も生き生きと働き続けるための意識の転換を図ること（従業員への意識付け）
- ② 本事業を「後ろ向き消極的」施策ではなく、「前向きな」施策という位

置づけにして活用すること

- \* 高齢者雇用がひいては若年層にもいい影響を与え、従業員の質の向上と優秀な層の採用に資する。

## 2. 次年度以降の事業の進め方（具体例として考えられる内容）

### （1）平成18年度事業

- ① 懇談会メンバー企業以外の他企業にもアンケート（一案として企業サイド、従業員サイドの併行調査など）あるいはヒアリング調査を行い、業界内他企業の意向・動向を把握するとともに先進事例を抽出する。
- ② 業界内先進事例が不十分な場合には必要に応じて、他業界における先進事例について調査を行い、タイル工事業の事業推進に参考となる方策を抽出し、検討する。
- ③ タイル工事業界の意向・動向や特性を踏まえたガイドラインの草案を作成する。

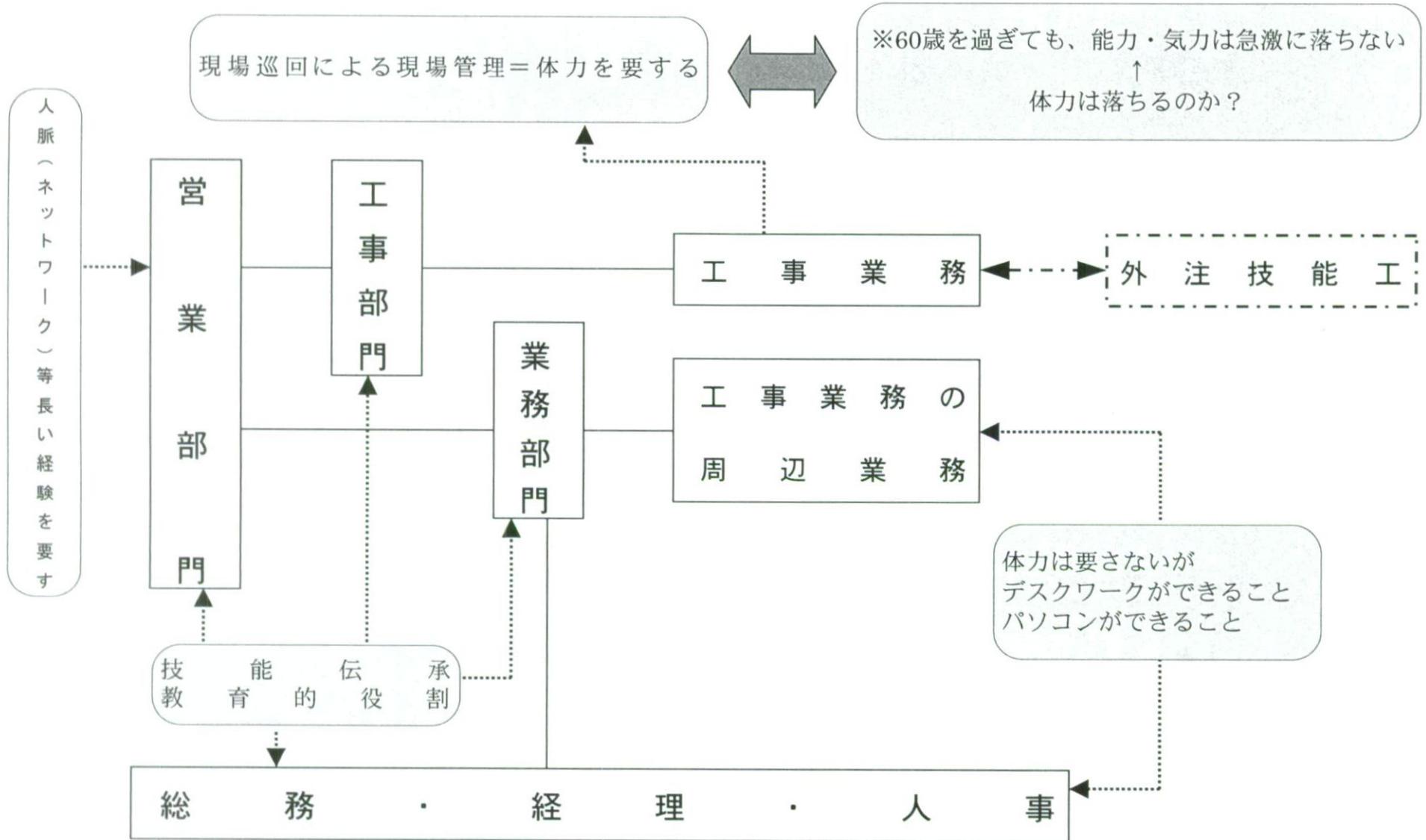
### （2）平成19年度事業

- ① 草案を踏まえたガイドラインを策定する。
- ② ガイドライン普及用のパンフレット等を作成し、説明会などにおいて周知を図るとともに、各種PR・広報活動を展開する。

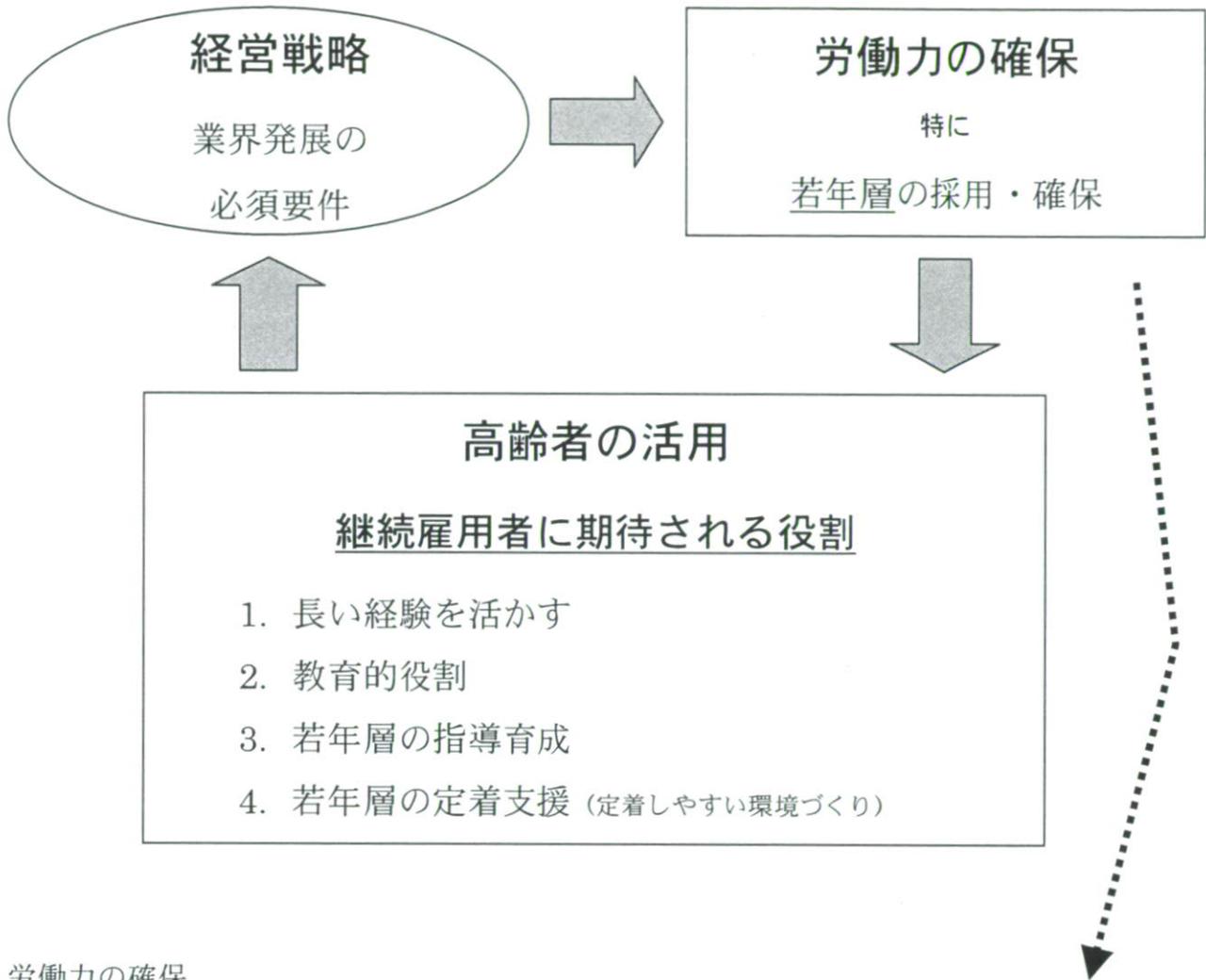
## 参考資料

1. タイル工事業における職務と高齢者雇用の関係
2. 当業界の課題と継続雇用者に期待される役割
3. タイル業界の高齢者雇用についてのコンセプト
4. アンケート調査項目

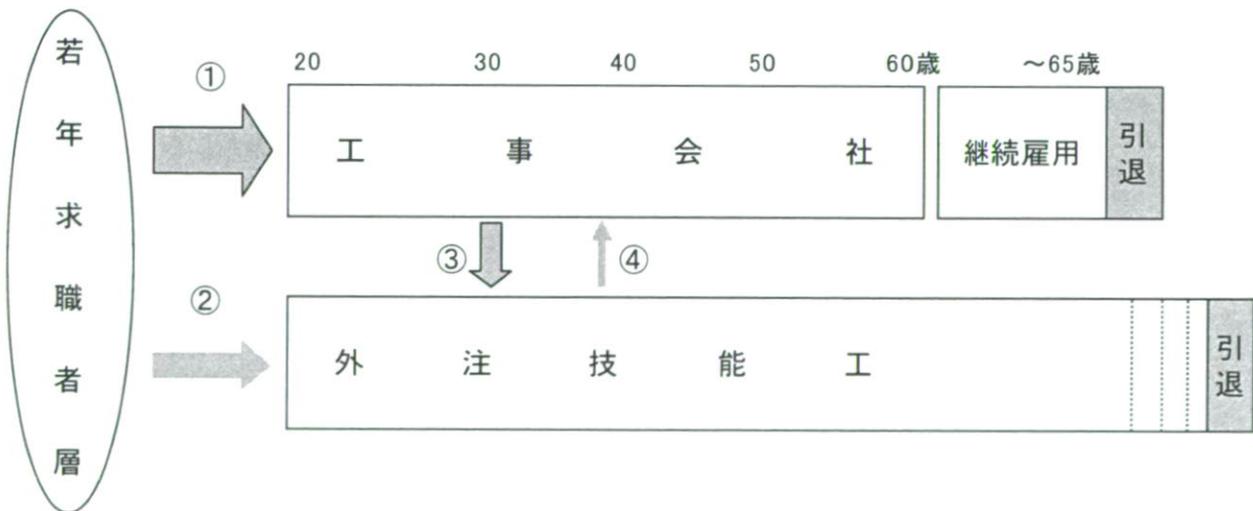
1. タイル工事業における職務と高齢者雇用の関係



2. 当業界の課題と継続雇用者に期待される役割



労働力の確保



- ① 工事会社の若年層確保問題
- ② 外注技能工層の若年層確保問題
- ③ 工事会社による外注技能工層採用育成支援
- ④ 外注技能工層から工事会社への中途転職

### 3. タイル業界の高齢者雇用についてのコンセプト

#### (1) タイル業界の問題点

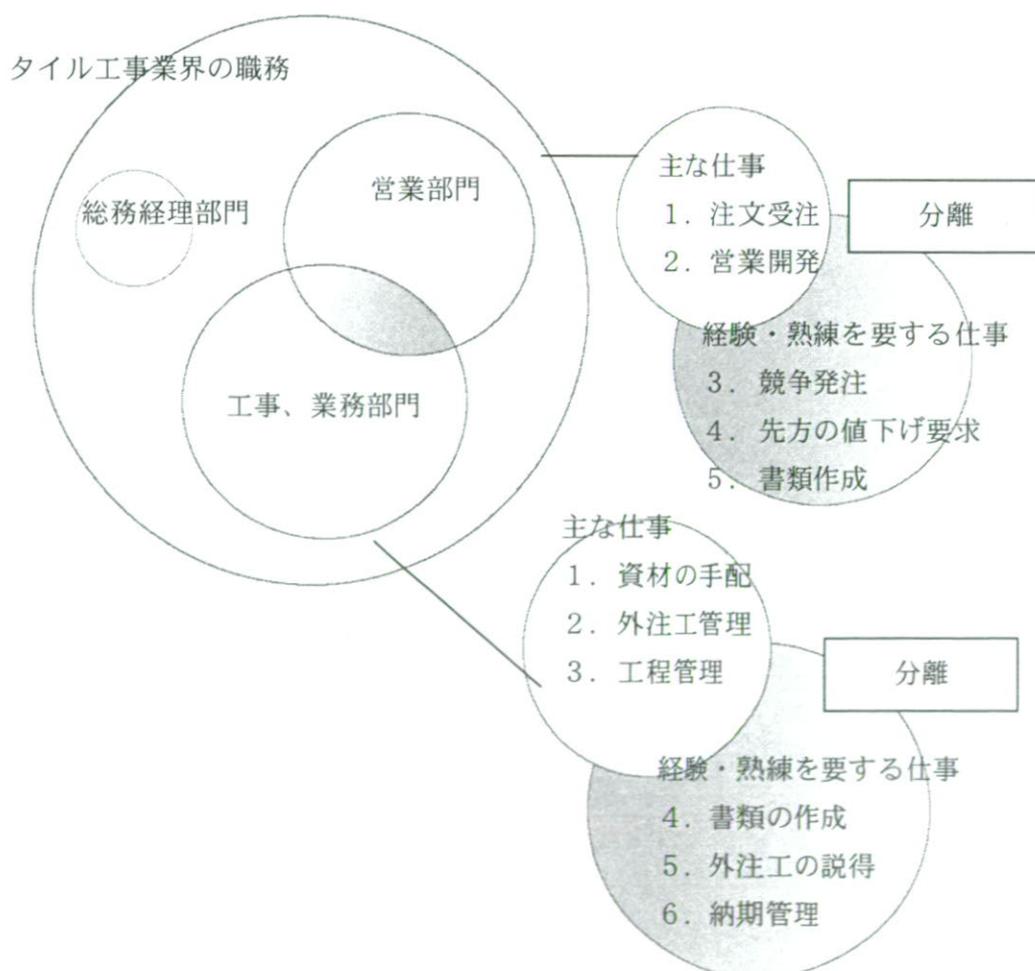
建設工事の減少と、競争の激化が見込まれるなかで、タイル業界は、IT 技術、光触媒などの新技術を積極的に導入し、ますます業務改善、コスト削減を行う必要がある。

しかし、新しい技術を取り入れるために、積極的に新人や異業種の人間を採用しても、入社後の定着率が悪く、活躍するまでに至らないケースが多く見られる。この状況を改善するために戦略的に高齢者雇用を活用する必要がある。

#### (2) 業務内容の見直し

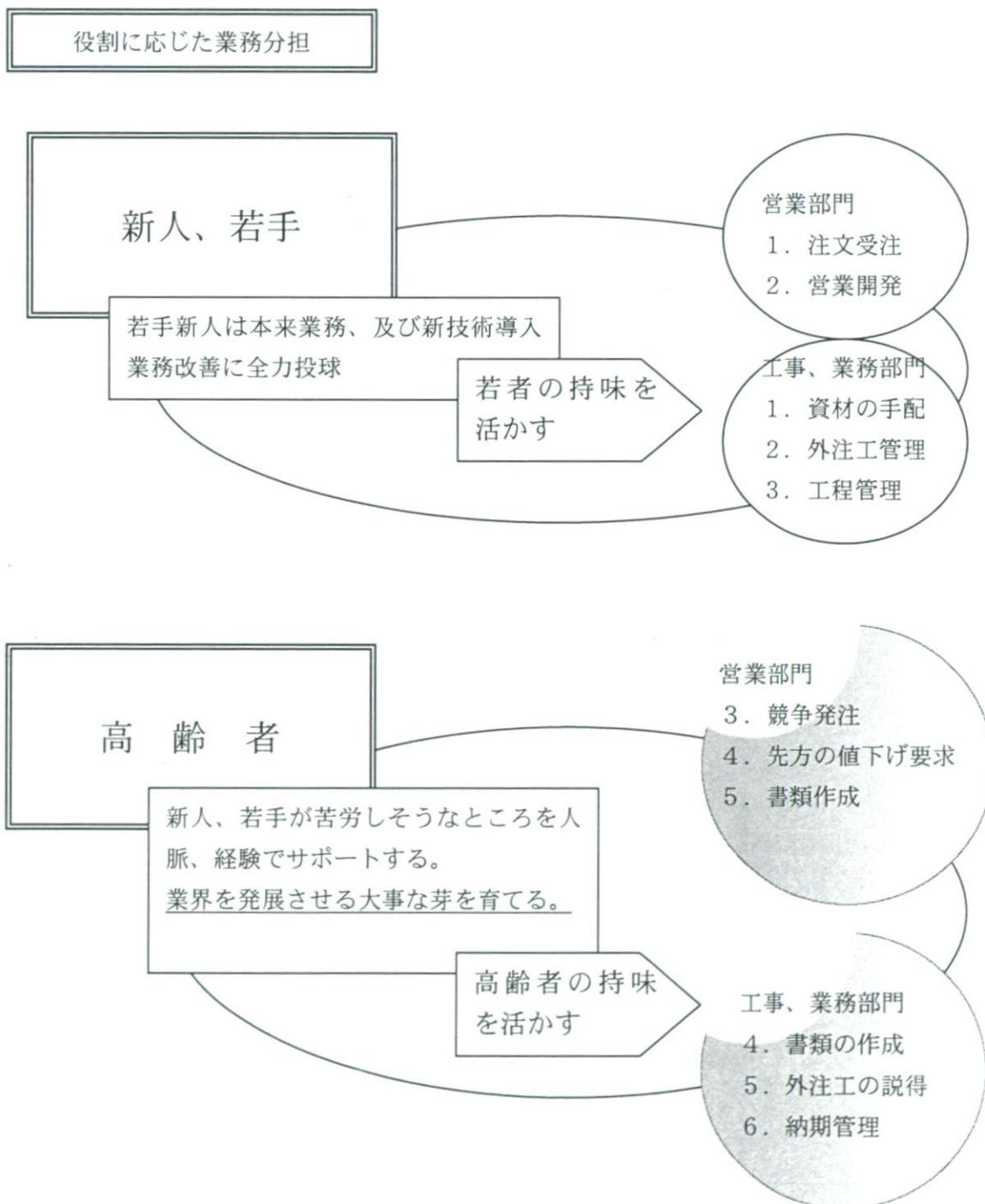
タイル業界の仕事には、業界特有の苦勞があり、その苦勞につまづくことが若手、新人の定着率の低下につながっているものと思われる。若手、新人は本来の仕事に全力投球してもらい、業界に定着してもらうことが大事である。

そこで苦勞する部分を切り離し経験者によるサポートを行う。これにより定着率の向上仕事の効率化を目指す。



### (3) 戦略的な人材活用戦略

労働人口が減少する前に戦略的な人材育成戦略を行い、将来の労働力を確保するとともに、業界全体の業務改善を行う。それにより、業界全体の体質を改善し、低成長下でも利益を生み出せるような構造に作り変えることが大事である。



#### 4. アンケート調査項目

##### (1) 企業概要について

###### 1) 企業属性

- ①基本属性 ②売上高
- ③従業員数（うち正社員数、正社員の年齢構成（20代、30代、40代、50代、60代以上）、労働力の需給状況）

###### 2) 業務体系（組織図、部署の概略、職務名、職務内容）

##### (2) 高齢者雇用制度の概要について

###### 1) 定年制度の有無

###### 2) 定年前支援制度の有無、その内容（例：セカンドライフ設計支援等）

###### 3) 定年後支援制度の有無、その内容（例：斡旋制度等）

###### 4) 継続雇用制度の有無（再雇用制度、勤務延長制度）

##### (3) 継続雇用制度について

###### 1) 継続雇用制度の概要

###### ①継続雇用制度の内容

- a) 継続雇用制度利用の現状（希望者全員、会社選定基準を満たした者）
- b) 選定基準の概要

###### ②過去3年間の定年退職者数（うち継続雇用を希望した人数、実際に継続雇用された人数）

###### 2) 継続雇用制度の利用実態について

###### ①雇用期限の有無

###### ②雇用延長の選択時期（例：55歳時、55～59歳の間等）

###### ③その後の社員身分（例：社員、嘱託、シニア社員等）

###### ④継続雇用制度利用時の職務

###### a) 現職継続

###### b) 現職継続にこだわらず、配置換え等を実施（パターンを記入：出向等）

###### ⑤労働時間

###### ⑥賃金設定の方法（賃金、昇給、賞与、公的年金との関連、満足度）

###### ⑦継続雇用の際の配慮の有無（例：職場環境への配慮、本人への周知方法があるか、満足度等）

##### (4) 高齢者雇用に関する考え方について

###### 1) タイル業界における、高齢者雇用に適した職域

###### 2) 高齢者雇用を推進する上の課題（例：コスト等経営上の課題、人事管理上の課題、等）

###### 3) その他、特徴等

###### 4) 今後の対策・検討すべき課題