Monthly Elder 高齢者雇用の総合誌



∜助成金のごあんない 冷

65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金に係る説明動画はこちら



65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め の廃止、希望者全員を対象とする66歳以上 の継続雇用制度の導入、他社による継続雇 用制度の導入のいずれかの措置を実施した 事業主の皆様を助成します。

主な支給要件

- ① 労働協約または就業規則で定めている定年年齢 等を、過去最高を上回る年齢に引上げること
- ②定年の引上げ等の実施に対して、専門家へ委託 費等の経費の支出があること。また、改正前後 の就業規則を労働基準監督署へ届け出ること
- ③1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
- ④ 高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用 管理に関する措置(※1)の実施

支給額

●定年の引上げ等の措置の内容、60歳以上の対象被保険者数、定年の引上げ年数に応じて10万円から160万円

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度を整備するための措置(賃金制度、健康管理制度等)を 実施した事業主の皆様を助成します。

支給対象となる主な措置(注1)の内容

- ① 高年齢者の能力開発、能力評価、賃金体系、労 働時間等の雇用管理制度の見直しもしくは導入
- ②法定の健康診断以外の健康管理制度(人間ドックまたは生活習慣病予防検診)の導入
- (注1) 措置は、55歳以上の高年齢者を対象として労働協約または就業規則に規定し、1人以上の支給対象被保険者に実施・適用することが必要。

支給額

支給対象経費(注2)の60%(中小企業事業主以外は45%)

(注2) 措置の実施に必要な専門家への委託費、コンサル タントとの相談経費、措置の実施に伴い必要とな る機器、システム及びソフトウェア等の導入に要 した経費(経費の額に関わらず、初回の申請に限 り50万円の費用を要したものとみなします。)

高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約 労働者を無期雇用労働者に転換した事業 主の皆様を助成します。

主な支給要件

- ①高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置(※1)を実施し、無期雇用 転換制度を就業規則等に規定していること
- ②無期雇用転換計画に基づき、無期雇用労働者 に転換していること
- ③無期雇用に転換した労働者に転換後6カ月分 (勤務した日数が11日未満の月は除く)の賃 金を支給していること
- ④雇用保険被保険者を事業主都合で離職させて いないこと

支給額

●対象労働者1人につき30万円 (中小企業事業 主以外は23万円)

高年齢者雇用管理に関する措置(※1)とは

- (1) 55歳以上の高年齢者を対象としたもの
- (2) 次のいずれかに該当するもの
- (a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等、(b) 作業施設・方法の改善、(c) 健康管理、安全衛生の配慮、(d) 職域の拡大、(e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進、(f) 賃金体系の見直し、(g) 勤務時間制度の弾力化

障害者雇用助成金

障害者雇用助成金に係る 説明動画はこちら



New!

障害者雇用相談援助助成金の創設

障害者雇用相談援助事業を実施する事業者が、当該事業を利用する事業主に障害者雇用相談援助事業を行った場合に、 助成します。

New!

障害者職場実習等支援事業の創設

障害者を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合等に、謝金等を支給します。

整理拡充

- 障害者作業施設設置等助成金・障害者介助等助成金の一部・ 職場適応援助者助成金について、加齢に伴って生ずる心身 の変化により職場への適応が困難となった中高年齢等 障害者(35歳以上)の雇用継続を図る措置への 助成を拡充
- ●障害者介助等助成金において次の措置への助成を拡充
- ・障害者の雇用管理のために必要な専門職(医師または職業生活相談支援専門員)の配置または委嘱
- ・障害者の職業能力の開発および向上のために必要な業務を担当する方 (職業能力開発向上支援専門員)の配置または委嘱
- ・障害者の介助等の業務を行う方の資質の向上のための措置

New!

特定短時間労働者の追加

助成金に共通する事項として対象となる「労働者」に週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者が「特定短時間労働者」として加えられます(対象とならない助成金もあります)。



Leaders Talk

リーダーズ トーク **No. 114**

大東建託株式会社 取締役 上席執行役員 業務本部長

素務本部長 田中良目さん

短縮 現役世代の心理 務など多 フ様な選 的な安心も高 肢を まる

たなか・よしまさ

1991 (平成3)年、大東建託株式会社へ入社。 営業統括部長、中四国建築事業部長、中国建築 事業部長などを経て、2022 (令和4)年4月に 執行役員、2023年4月に上席執行役員業務本 部長、同年6月より取締役上席執行役員業務本 部長(現職)。



度を導入しました。そこで今回 式会社。2000年代前半から、 む同社の高齢者雇 制度やグループ会社への転 制度の見直しを行い、 024 (令和6) 年9月に再雇 高齢者雇用先進企業ですが、 65歳以降の雇用を実現してい プを走り続けている大東建託株 てお話をうかがいました。 にご登場いただき、 同社取締役の田中良昌さん 用制度に 新制度を含 短縮勤 2

賃貸住宅管理戸数で業界トッ

短縮勤務と転籍制度を導入冉雇用制度の見直しを行い

についてお聞かせください。制度を導入されました。制度見直しのねらい日の短縮勤務制度や、グループ会社への転籍定年後の再雇用制度を改定し、新たに週休3~――貴社では、2024 (令和6) 年9月に、

を導入しました。また、2013年の同法の 65歳まで正社員処遇で継続する定年延長制度 状があります。理由の一つは、体力を含む健 6%の人が更新せずに退職しているという現 更新しながら働いていますが、残念ながら めています。そのうち9割以上が毎年契約を 社員は約800人で、社員全体の約1割を占 改正を機に、仕事内容や業務量を軽減する再 づけられた、2004 (平成16) 年の高年齢 きましたが、それでは働き続けるのがむずか 康の問題です。定年延長、 雇用制度を導入しました。現在、60歳以上の 者雇用安定法の改正を機に、6歳の定年後は 当社は、65歳までの雇用の確保が義務 週5日のフルタイム勤務を原則として 再雇用いずれの場

> ます。働きたくてもフルタイムでは働けない ます。働きたくてもフルタイムでは働けない 大をなんとかフォローし、元気で働けるうち は働いてほしいという思いで、制度を改定し ました。今後も60歳以上の社員の比率は高 まっていきますし、将来を見すえて、いま、 手を打つべきだと考えました。

――短縮勤務制度の内容について教えてくだ

田中 短縮勤務は再雇用の社員が対象となり 田中 短縮勤務は再雇用の社員が対象となり のフルタイム勤務でした。短縮勤務制度 は週4日勤務とし、1日の勤務時間を6時間、 のら選択できるようにしています。また、短 がら選択できるようにしています。また、短 がら選択できるようにしています。また、短 がら選択できるようにしています。また、短 を がら選択できるようにしています。とも可 を がら選択できるようにしています。とも可 を がらとなり

活躍してほしいと思っています。能で、さまざまな事情と仕事を両立しながら、

だったのではないですか。――導入にあたっては内部の調整もたいへん

設での勤務となります。勤務形態は週4、5 パートナー株式会社」というグループ会社が ているという状況もあります。「短時間でもよ で、業界全体で資格を持つ技術者が少なくなっ 田中 とができ、雇用年齢の上限は73歳です。 あります。転籍制度は同社のデイサービス施 イサービス施設や有料老人ホームなどを13 **田中** 当社には、1999年に設立した、デ によって影響が出る部門もあります。特に技 業務内容はまったく異なりますし、短縮勤務 6施設、保育関連の3施設を運営する「ケア いから働いてほしい」という思いもありました。 術部門からは難色が示されましたが、その一方 への転籍制度」とはどういうものでしょうか 勤務時間を6~8時間の間で選択するこ もう一つの選択肢である「グループ会社 たしかに部門や職種によって働き方や

していたからです。多くの人が親の介護に直働いている人がいるということを、よく耳になかには、介護系の資格を取って介護施設では、当社を退職した人の



は60歳までに学習期間や取得費用を会社で 揮できるのではないかと考えました。働くに もらうことで、グループの人材シナジーを発 事を行っていきたいという人が結構多いので 面しており、親の介護と並行して、介護の仕 してもらいます。この転籍制度は2025年 しっかりサポートし、ケアパートナーに転籍 は介護系の資格も必要になるので、希望者に す。ならば、当社のグループ会社に転籍して 4月から順次スタートする予定です。

60歳以降は定年延長と再雇用の二つの

定年後は「定年延長」と「再雇用」から選択 メリハリのある評価制度で公平性を担保

みについて教えてください。 コースがあるということですが、両者の仕組

りいません。また、定年延長後は毎年パフォー せん。6歳前と同じ評価制度で評価され、処遇 ば、毎年延長し6歳まで働くことができます。 場合は再雇用になります。普通の成績であれ マンスを評価し、平均点を取っていれば引き続 選択となります。実際にはほとんどの人が定 できるのかを会社として判断し、そのうえでの き定年延長となりますし、残念ながら下回った 年延長を選択し、再雇用を選択する人はあま までの業績などについて評価を行い、定年延長 ることになります。ただし、00歳定年前にこれ を迎えたあと、定年延長か再雇用かを選択す することができ、実際に65歳の管理職もいます。 価が高ければ65歳までマネジメント職を継続 田中 基本的に当社の定年は60歳です。定年 に反映されます。役職定年もありませんし、評 再雇用の場合は、独自の賃金バンド (区分) 定年延長の場合、報酬は60歳前と変わりま

> をつけるなど、公平性を担保できる仕組みに が、その人のがんばり次第で評価にメリハリ を設け、0歳前に比べて基本給は下がります しています。

的にどのような仕組みでしょうか。 るということですが、賃金・評価制度は具体 |定年延長の人も現役世代の処遇を継続す

ことで新陳代謝もうながすことができます。 進・昇格も年齢に関係なく厳格に評価しており、 くしています。評価によって給与差も発生し、 営業の技術職と管理部門でも多少異なります。 ありますが、職種によって大きく異なります。 加えて評価に基づいて増減する業績加算給が 田中 基本的には資格等級制度で、資格給に ありませんが、評価制度をしっかり運用する マンスが低いと退いてもらいます。役職定年は もちろん降格もあります。管理職でもパフォー いずれにしても年功序列ではありませんし、昇 技術職は資格給のウエイトが高く、手当も厚 営業職は成果のウエイトが高くなりますが、非

田中良昌さん

か。

-65歳以降の雇用制度はどうなっています

田中 再雇用の人はそのまま70歳まで再雇用 を継続し、定年延長の人は再雇用に移行します。ただし基準があり、健康面以外に評価が 平均点を超えていること、営業職の場合は最 低実績を設定しています。実際はほとんどの 人が基準をクリアし、継続して働いています。 営業以外の上限年齢は70歳ですが、営業職に は年齢上限がなく、70歳を超えて働いている 人もいます。

いかがでしょうか。――再雇用制度の改定に対する社員の反応は

田中 再雇用の選択肢を広げたことで、シニア層にとっては、その能力を発揮しながら安心して働いてもらえることを期待しています。一方で、この制度改定の背景には、シニア層だけではなく、若年層や中堅層にとっても、当社では、長く実力を発揮できるフィールドがあることに対する心理的な安心感を与えるような環境を築きたいという思いもありました。実際に働き方改革とも相まって定着率は10年前に比べると向上しており、営業職を入れると離職率は12%程度ですが、非営業を入れると離職率は12%程度ですが、非営業を入れると離職率は12%程度ですが、非営業を入れると離職率は12%程度ですが、非営業を入れると離職率は12%程度ですが、非営業を入れると離職を拡大しており、対しているというという。

現役世代の心理的な安心感をも高める60歳以降の多様な選択肢の整備が

と思っています。
し、私たちの取組みの効果も反映されているが、現在は過去最高の64スコアに達しましたが、現在は過去最高の64スコアに達しましたが、現在は過去最高の64スコア程度でした。

運転を禁止する措置を今後導入する予定です。 連転を禁止する措置を今後導入する予定です。 連転を禁止する措置を今後導入する予定です。 連転を禁止する措置を今後導入する予定です。 連転を禁止する措置を今後導入する予定です。 また、長く側いていくうえでは、健康管理 を経済を維持していますが、65歳以上の人については自動 事教習所で実施されている運転適性検査を受 はてもらい、それをクリアしなければ業務上の はでもらい、それをクリアしなければ業務上の は、長く側いています。また、安全 がのですが、65歳以上の人については自動 を経済を終上する措置を今後導入する予定です。

む企業へのアドバイスをお願いします。れてきました。これから高齢者雇用に取り組

かで、 ろいろ発生しますが、一つひとつ解決し、 と会社の思いが一致したからこそいまがある り始めます。制度スタート当初の社員の思い 社と社員の思いが一致してはじめて制度が回 安心感につながり、社員も意欲を持って仕事 ドをつくることが大切だと思います。それが 早くから0歳を超えても活躍できるフィール と思っています。もちろんその間に問題もい にチャレンジすることができます。また、 モチベーションが下がると社員はすぐに転職 えるような状況ですから、将来に不安を抱え、 ると感じています。いまは「大転職時代」とい 田中高齢化が進行し、 続していくことで効果が出てくるものです。 してしまいます。社員の離職を防ぐためには ないと、現役社員の心理的な安心も損なわれ シニアの働き方を積極的に考えていか 健康寿命が延びるな

貴社では早くから高齢者雇用に取り組ま

工儿

エルダー(elder)は、英語のoldの比較級で、"年長の人、目上の人、尊敬 される人"などの意味がある。1979(昭和54)年、本誌発刊に際し、(財) 高年齢者雇用開発協会初代会長・花村仁八郎氏により命名された。

2024 November

No.540

CONTENTS

6 次世代への技術・技能継承や 高齢社員を戦略的に活用する企業が集結

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

~独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長表彰優秀賞受賞企業事例から~

7「令和6年度 高年齢者活躍企業フォーラム」を開催

特 集

釧路スバル自動車 株式会社 (北海道釧路市) 優秀賞 |

株式会社 新日東電化 (東京都大田区)

まいばすけっと 株式会社(神奈川県川崎市)

宮田アルマイト工業 株式会社 (長野県上伊那郡宮田村)

社会福祉法人 名張育成会 (三重県名張市)

株式会社 平田自工(滋賀県甲賀市)

社会福祉法人 青谷学園 (京都府城陽市)

リライアンス・セキュリティー 株式会社(広島県広島市)

社会福祉法人 恭敬会 特別養護老人ホーム黎明館 (長崎県佐世保市)

株式会社 ケイ・エフ・ケイ小川 (熊本県宇城市)

医療法人 祐基会 (熊本県熊本市)

リーダーズトーク No.114

大東建託株式会社 取締役 上席執行役員 業務本部長 田中良昌さん

短縮勤務など多様な選択肢を用意 現役世代の心理的な安心も高まる

- 52 シニア社員を活かすための面談入門 【最終回】シニアの活躍支援のために、知っておきたい「躍進行動」 株式会社パーソル総合研究所 組織力強化事業本部 キャリア開発部 河野朝子
- 54 高齢者の職場探訪 北から、南から 第 149 回 茨城県 日新健商株式会社 サテライト水戸

- 58 **日本史にみる長寿食** vol.372 ブロッコリーは野菜の王様 永山久夫
- 59 BOOKS
- 60 次号予告・編集後記
- 61 技を支える vol.345 コンマ1ミリの精度で 実物を忠実に再現 鉄道模型製作 稲見行雄さん
- 64 イキイキ働くための脳力アップトレーニング! [第89回] 熟語穴埋めクイズ 篠原菊紀
- ※連載「生涯現役で働くとは」、「知っておきたい労働法 Q&A」、「いまさら聞けない人事用語辞典」、「ニュース ファイル」は 休載します

次世代への技術・技能継承や 高齢社員を戦略的に活用する企業が集結

令和6年度

高年齢者活躍企業コンテスト

〜独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長表彰優秀賞受賞企業事例から〜

> 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) では、 厚生労働省との共催で、「高年齢者活躍企業コンテスト」を 毎年開催しています。本コンテストは、

> 高齢者が年齢にかかわりなく生涯現役で活き活き働くために、

人事制度の改定や職場環境の改善などに、

創意工夫をして取り組む企業を表彰するものです。

厚生労働大臣表彰受賞企業を紹介した前号に続き、

今号ではコンテスト表彰式の模様とともに、

当機構理事長表彰優秀賞を受賞した 11社の取組みをご紹介します。



高年齢者活躍 フォーラム |を開催 企 業

高齢者雇用先進企業28企業・団体を表彰

続いて今回もWebでライブ配信を行った。 6年度高年齢者活躍企業フォーラム」を開催した。 務担当者らが来場するとともに、令和5年度に 個人がどのように取り組んでいけばよいのかを きと働ける社会」を築いていくために、企業や 構は10月4日 (金)、厚生労働省との共催で、「令和 緒に考える機会として開催。企業の人事・労 同フォーラムは、 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機 「年齢にかかわらず活き活

業コンテスト」の表彰式と、コンテスト入賞企 セッションを実施した。 業による事例発表、前川孝雄氏(株式会社 の創意工夫の事例を募集した「高年齢者活躍企 師)による基調講演、受賞企業を交えたトーク 造研究所代表取締役会長、 FeelWorks 代表取締役、 企業等が行った雇用管理や職場環境の改善など 同フォーラムでは、高齢者が活躍するために 青山学院大学兼任講 株式会社働きがい創

輪島忍理事長による主催者挨拶(厚生労働大臣 はじめに、福岡資麿厚生労働大臣と当機構の

> 与された。また、特別賞9社、クリエイティブ をはじめとする11社に輪島理事長より賞状が授 路スバル自動車株式会社、株式会社新日東電化 がとうございます」と受賞の喜びと感謝を述べた。 違いがなかったと思うことができています。あり のような賞をいただいて、これまでの考え方に間 てさまざまな改革に取り組んでまいりました。こ て世の中の役に立てる会社になることを目ざし は 秀賞を受賞した植松建設の植松信安代表取締役 ヤオコービジネスサービス、カナタスタイル合同 会社植松建設をはじめ、優秀賞の株式会社久郷へいる。 挨拶は代読) があり、その後に行われた表彰式で 賞2社の企業・団体名が紹介された。 会社、金城電気工事株式会社6企業に、田中誠の 一樹えん |厚生労働審議官より賞状が授与された。最優 次に、当機構理事長表彰として、優秀賞の釧 「数年前から、 厚生労働大臣表彰として、最優秀賞の株式 株式会社ドリーム、 社員が幸せになること、そし 特別賞の株式会社

齢社員の活躍の様子などが、 3者が順に登壇。自社の取組み内容と制度、 締役)、株式会社ドリーム(今釜伸也代表取締役) 浩幸氏)、株式会社久郷一樹園(久郷愼治代表取) 例発表では、株式会社植松建設 た映像と代表者の発表により紹介された。 表彰式後のコンテスト上位入賞企業による事 各職場で撮影され くごうしょう 高

ドル・シニア社員を活かす経営の新常識」と題し、 休憩後に行われた基調講演で前川氏は、

> シニアを活かしきれていない企業の課題などを 説明後、現代の企業に求められている「人を活 シニアの活躍が求められる時代背景とミドル キャリア自律の支援、シニアのモチベーション かす経営」のポイントとして、ミドル期以降の 独立行政法人 高!

挨拶を行う当機構の輪島忍理事長

変化、リスキリングなどについて解説した。

の工夫などの質問が投じられ、 処遇の維持・改善や社員の納得感を高めるため とや、高齢社員ならではの技能とその活かし方 授)と基調講演を行った前川氏から、高齢社員の ディネーターの内田賢氏(東京学芸大学名誉教 ることなどを、 た3社の代表者が取組みの姿勢や大事にしてい モチベーション向上のために取り組んでいるこ 最後に行われたトークセッションでは、コー 行動と実感に基づいて語った。 事例発表を行っ

本誌2025年1月号で掲載する予定。

なお、基調講演とトークセッションの詳細は

企業プロフィー

釧路スバル自動車 株式会社

(北海道釧路市)

1963 (昭和38) 年5月

自動車小売業

■社員数 36人(2024年9月1日現在) 9人 60歳以上

訳) 60~64歳 5人 (13.9%)

65~69歳 3人 (8.3%) 1人 (2.8%) 70歳以上

▮定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで継続雇用。以降も運用に より勤務延長。最高年齢者は71歳

本事例のポイント

和38) 年に設立された。 販売および整備などを手がけている。 して、SUBARUブランドの新車・ 釧路スバル自動車株式会社は、 自動車ディーラーと 1 9 6 3 中古車 昭昭

が互いに尊重しあい働くことを経営の柱として 力している。 制度を整備。 長とともに、 「元気なうちは働き続けたい職場」の実現に注 2021 (令和3) 年1月、65歳への定年延 希望者全員70歳まで継続雇用する 定年以降も全員が正社員で、 社員

ることに取り組んでいる。 また、社員が承認しあう良好な職場環境をつく の考えなどを遠慮なくいえる職場環境づくり 待を明確に伝えることに加え、 具体的には、 社員一人ひとりに対し役割や期 健康や家族優先

> が思い描く働き方を具体化し、 が社長と1対1の面談を実施。

可能な範囲 社員それぞれ

適材適所の人財活用を行っている。

POINT

●2021年1月から定年を60歳から6歳に延 する制度にあらためた。 長し、定年後は希望者全員70歳まで継続雇用

❷全員が正社員であり、処遇も現役時と同じこ

とから、社員間に隔たりがなく、風通しのよ

い職場環境の実現につながっている。

₫キャリア面談シートを活用し、 ❸1時間単位での有給休暇の取得や柔軟な勤務 休暇取得が増加。 ポーツ大会の応援など多様な事由による有給 を推進し、子どもの参観日や孫が参加するス に応じた柔軟な働き方の理解が進んでいる。 (1カ月) の取得周知をきっかけに、家庭環境 また、男性社員の育児休業 年3回全社員

65歳定年後も正社員と-

· 障害 · 独立行政法人高齢 求職者雇用支援機構理事長表彰

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト



世代を超えて互いに尊重しあう職場を目ざる 勤務延長が可能

北海道釧路

2024.11

企業の沿革・事業内容

П

360やスバル1000、 BARUブランドの新車・中古車販売および整 タリゼーションの進展が追い風となり、 株式会社 おもな業務としている。 を販売して業容を拡大。現在では、 車販売、整備業を開始した。高度経済成長やモー 一のSUBARU販売ディーラーとして、SU 同社は、 車検などのアフターフォロー業務などを、 (現・株式会社SUBARU)の自動 1963年に設立され、 レオーネなどの車種 釧根地域唯 富士重工業 スバル



釧路スバル自動車株式会社



上原彰人代表取締役社長

2023年5月に設立6周年を迎え、「親子2023年5月に設立6周年を迎え、「親子2023年5月に設立6周年を迎え、「親子2023年5月に設立6周年を迎え、「親子2023年5月に設立6周年を迎え、「親子

職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

社員の平均年齢は、50・8歳(2024年125%を占めている。人員確保を課題にあげる企業が多いなか、働く意欲のある社員が長く働け業が多いなか、働く意欲のある社員が長く働ける環境を整えて人員が定着することは、会社のると考え、長く働ける環境を備を推進している。ると考え、長く働ける環境整備を推進している。

とは認識していたが、具体的に把握することができる。

月1日時点)。平均年齢が年々高くなっているこ

たい」と望む社員の声を受けてのことだった。で社員満足度を高め、企業の持続的成長を目ざで社員満足度を高め、企業の持続的成長を目ざで社員満足度を高め、企業の持続的成長を目ざ若男女問わず活躍できる会社づくりを行うことまた、「ウェルビーイング実現」に向けた老また、「ウェルビーイング実現」に向けた老

改善の内容

IV

①定年の延長、勤務延長制度を導入(1) 制度に関する改善

務も可能である。65歳の定年以降も全員が正社継続雇用制度を整備。運用により70歳以降の勤するとともに、定年後は希望者全員70歳までの2021年より、定年を60歳から65歳へ延長

寺こ、整備業務など登験を舌かせ員であり、現在の最高年齢者は71歳

ないこのでは、ましている。 エンゲージメント向上につながっている。 ことに「感謝している」という社員の声があり、 ことに「感謝している」という社員の声があり、 では、整備業務など経験を活かせる業務を中

理解や尊重が得られている。 世解や尊重が得られている。 のよい職場環境の実現につながっている。高齢社員に対して体力を要する業務への配慮はするが、高齢社員は若手社員の育成や良好な職場環境の実現につながっている。高齢せるが、高齢社員は若手社員の育成や良好な職場であるため、別してりに積極的にかかわるなどして、風通しと、風通しであるが、プレイヤーとして勤

いる。が見通せることから、将来への不安を和らげてどっても、キャリアイメージや老後の生活設計とっても、キャリアイメージや老後の生活設計

②柔軟な勤務の推進

「ワークライフバランス休暇・ワークライフバランス外務」を推進している。子どもの参観日をの応援など、従来は取りづらかった事由での体みの取得が増加したことや男性社員の育児休舎の応援など、従来は取りづらかった事由での体みの取得が増加したことをきっかけに、家族の介護や孫のためなどに有休を取得する高齢社員が増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きが増えて、個々の家庭環境に応じた柔軟な働きの意味を表する。

いる。 方や休暇取得に対しての社員間の理解が進んで

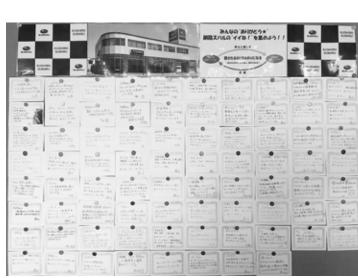
①キャリア面談シートと面談を通じた(2)高齢社員を戦力化するための工夫

に技術や経験を伝えていくことを求めている。 た対策を行うとともに、高齢社員には若手社員 面談でコミュニケーションをとり、 体力などの衰えも人によって違いがあるため、 で適材適所での人財活用を行っている。 く働き方を具体化し、期待を伝え、可能な範囲 り実施。社員の意向を確認し、個々人の思い描 の年3回、社長と1対1の面談を2022年よ 入してもらい、それをもとに4月、9月、2月 に答える「キャリア面談シート」を配付して記 の方向性、 したいこと、困っていること、将来のキャリア 全社員に対し、 モチベーションや健康面、 定年や勤務延長に対する考え方など 仕事のやりがいやチャレンジ 家族の留意点確認 必要に応じ また、

サンクスカードの掲示板

② 「サンクスカード」

に閲覧するなど、社員が興味を持って参画してて、「承認の場やコミュニケーションの場を増て、「承認の場やコミュニケーションの場を増せず」ことをうながす「サンクスカード」を2とボールペンを備えつけ、感謝したいときにとボールペンを備えつけ、感謝したいときにとボールペンを備えつけ、感謝したいときにとボールペンを備えつけ、感謝したいときにとが書かれ、全員参加の朝礼での紹介や、昼角の出りではなく、社員同仕事のパフォーマンスだけではなく、社員同



③**従業員満足度調査の実施**が互いを尊重する風土が醸成されつつある。いる。よい取組みの見える化により、社員同士

シニア世代の声を反映したものである。 2021年より年2回、従業員満足度調査を実施。無記名のアンケートのため、本音を引きま施。無記名のアンケートのため、本音を引きまた。無記名のアンケートのため、本音を引きまた。無記名のアンケートのため、本音を引きまた。無記名のアンケートのため、本音を引きまた。無記名のアンケートのため、本音を引きまた。 2021年より年2回、従業員満足度調査を

コミュニケーションの低下もあり当初は厳しい満足度調査の結果は、コロナ禍を経て生じた

なり、継続雇用を望む社員も増加している。 アが改善されている。社員の定着率も高水準と ものであったが、現在は当初の2倍にまでスコ

3 雇用継続のための作業環境の改善

①健康管理

が多く、社員に寄り添い、フィジカル・メンタ ア世代は親の介護などに配慮が必要となること とともに業務上の配慮を行い、 いように配慮している。 ル両面で、対策のタイミングが遅れることのな や家族の健康状態についてもヒアリング。シニ 談において、仕事のやりがい、 て重症化の未然防止に努めている。年3回の面 全員受診はもちろん、2次健診の受診を推奨し 会社方針として健康維持に対する考えを示す 本人の健康状態 定期健康診断の

②作業環境の改善

が小さく見づらい、打ちづらいという声を受け、 外づけのモニターとワイヤレスキーボードを設 を利用していたが、画面やキーボード、 やすい環境の整備に努めている。例えば、 ンター業務でスペースの都合上ノートパソコン 社員の要望にできるだけ早期に対応し、 マウス カウ 働き

動式照明機器導入などの改善を行っている。 井が高いことによる照明の弱さを補うための可 また、工場では暖房効率の向上、 ならびに天

4 高齢社員の声

業務課で働く上杉美智子さん (6歳) は、 子育

> 10年前から業務課に所属し、勤務している。 年ほどで正社員になった。受付業務などを経て 社。当初はパートタイム社員だったが、勤続5 てが一段落して再び働くことを望み、23年前に入

ます。 ど多様な工程や必須作業がある。上原社長は、 期せぬことが起きたりする場合もあり、それら らの部品取りつけやコーティング作業の管理な 理だが、各種書類の確認・管理、 んの仕事です」と説明する。 に対応するコントロールタワーの役割が上杉さ ですが、車は船で届くため台風で遅れたり、 望があったり、 メーカーに注文し、購入者に納車するまでの管 「お客さまから大安に納車してほしいという希 上杉さんの仕事は、 なるべく効率的なスケジュールを組むの 急いでほしいという場合もあり 受注した車の工程管理。 車が届いてか 、 予

とは、 ミュニケーションも大事にしている。 なっています」と語る。最も気をつけているこ ようにあるのですが、そのことがやりがいに けたときは、安堵と達成感を感じます。毎日の 最終的に『お客さまに納車された』と報告を受 上杉さんは、「営業担当者とやりとりをして、 「報告・連絡・相談」。営業担当者とのコ

なうちは働き続けたいと思っています」と話す。 と感じられ、 生懸命やっていればきちんと見てくれている 人の邪魔にならないように気をつけて、元気 また、「会社は社員の要望を聞いてくれますし、 いまは毎日が充実しています。若



業務課で工程管理を担当する 上杉美智子さん(63歳)

(5) 今後の課題

語る。さまざまな取組みにより、 増していくなか、「いかに活き活きとやりがい ている。 躍できる環境を実現しているが、 持って対応していくことが大事」と上原社長は 善は、若手社員の採用および定着にもつながっ な人的資源を活かしていくか、という視点を を持って働き続けてもらい、会社としては貴重 「人財の確保」が経営課題としてより重みを 高齢社員が活 職場風土の改

を含めてさまざまな検討を行っていく構えだ。 の連携などに取り組んでいく方針だ。 らなる働き方の柔軟化や介護サービス事業所と く意欲を持つ社員が安心して働き続けられるよ 今後は、社員の仕事と介護の両立に向け、 より柔軟な発想、 前例のない大胆な取組み 今後も働 さ

してきた。

求める人たちの受け皿となることで地域に貢献

株式会社 新日東電化

(東京都大田区)

1976 (昭和51) 年 | 創業

めっき加工業 ▮業種

▮社員数 97人(2024年4月1日現在)

60歳以上 28人

60~64歳 (内 訳) 12人 (12.4%) 65~69歳 15人 (15.5%)

> 1人 70歳以上 (1.0%)

▮定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで、70歳以降は運用により 年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は77歳

本事例のポイント

圏最大規模のめっき工場へと発展している。 を立ち上げるなど、着実に業容を拡大し、首都 は第2工場、 に集団移転して操業を開始した。 工業団地 き関連会社2社とが一体となって東京都京浜島 である。翌年には、ほかのめっき会社10社とめっ 区で操業していた11社のめっき業者が1976 (昭和5) 年に設立した「新日東電化協業組合. 株式会社新日東電化の前身は、 (羽田空港の北西に隣接する人工島) 1991 (平成3) 年に第3工場 1987年に 東京都城南地

者の積極的な雇用にも注力しており、働く場を 課題となっているが、 業容を拡大するなかで、慢性的な人材不足が 高齢者はもちろん、 障害

POINT

●社員に長く働き続けてもらうために65歳定 備。70歳以降も運用により年齢上限なく働く ことができる。 年、希望者全員70歳までの継続雇用制度を整

2高齢社員が安心して働けるように賃金制度を 改善し、6歳の定年までは6歳時点の賃金を 維持して働くことができる。

③高齢社員の健康状態を考慮し、 ともに負担が軽減された。 ど多様な勤務体系を取り入れたことで、 タイム勤務のほか、短日勤務や短時間勤務な 8時間のフル

●高齢者とともに障害者も積極的に雇用してお

一般の社員と同じ製造ラインで働き、

活

躍の場を生み出している。

新加 にっ

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構理事長表彰

持続可能な経営体質を構築

(東京都大田区)

企業の沿革・事業内容

П

の計9人)を転籍させて事業承継をしている。 工場を賃借して同社の第4工場とし、廃業した 年11月に、同社が所属する中央鍍金工業協同組 組合員の社員(70代4人、60代2人、50代3人 合の組合員が廃業した際には、廃業しためっき 会社新日東電化」が誕生した。また、2016 2010年4月に株式会社へ組織変更し、 と経営の分離、 団地に集団移転して操業を開始。 連会社2社とが一体となって東京都京浜島工業 よって設立された「新日東電化協業組合」である。 区で操業していた11社のめっき業者の出資に 1977年にほかのめっき会社10社とめっき関 同社の前身は、 意思決定の迅速化を目的として、 1976年に、 その後、 東京都城南地 「株式 資本



株式会社新日東電化

働く場の提供を通じ地域に貢献している。 カで、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、
りがで、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、
りがで、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、
別模を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
規模を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別で、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、
ので、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、
ので、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、
別域を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に量産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に重産型全自動めっき
別域を誇り、四つの工場に重産型全自動めっき
別域を誘うに関する
のませ、
のませ、

職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

Ш

ら20人以上を採用したが、そのうち現在も在籍 上が53人(55%)、60歳以上が23人(29%)と、 しているのは2割ほどである。 物や劇物を取り扱うため、いわゆる「3K業種」 クセスにやや難があること、めっき加工業は毒 駅からはバスで約3分と、都内としては交通ア では、東京ドーム2個分の広大な敷地内で約2 が製造部に所属している。社員比率は、50歳以 管理部の4部門で構成されており、社員の70% 証グループ、技術グループ、検査グループ)、 には苦労しており、20年ほど前より東北地方か として敬遠されがちであることから、 10社が操業しているが、最寄り駅のJR大森 高齢社員の割合が高い。京浜島という工業団地 同社は製造部、 営業部、QA技術室(品質保 人材採用

人材不足への対応として、在籍する社員にい

高齢者雇用に取り組んできた。かに長く働いてもらうかが重要であると考え、

改善の内容

TV

①定年の引上げ 制度に関する改善

65歳に引き上げ、定年後は「嘱託社員」として、65歳に引き上げ、定年後は「嘱託社員」としている。中し出があれば雇用継続することとしている。申し出があれば雇用継続することとしている。非を承継することで、50代から70代の社員を転業を承継することで、50代から70代の社員を整えた、2016年には、廃業した同業他社の事また、2016年には、廃業した同業他社の事また、2016年には、廃業した同業他社の事また、2016年には、廃業した同業他社の事業を承継することで、50代から70代の社員を整えた。70歳以降については、運用に定年を60歳から

②賃金制度の改善

につながると社員からは好評を博している。 されるため、モチベーション向上や経済的安定 の登用による賃金のアップが可能な賃金・評価の登用による賃金のアップが可能な賃金・評価は、6歳以降もマネージャーなどの上位職位へは、6歳以降もマネージャーなどの上位職位へ

③多様な勤務形態の実現

日勤務の短日勤務や、6時間勤務の短時間勤務よる体力の低下や健康状態を考慮し、週3~4正社員は8時間勤務が基本であるが、加齢に

うにした。 短時間の用事などでも有給休暇を活用できるよ のほとんどがフルタイム勤務で働いている。さ 題がない社員が多いことから、65歳以上の社員 ともできる。現在は健康や家庭の事情などの問 を取り入れた。短日・短時間勤務が適用された 1時間単位の有給休暇制度を整備して、 社員の要望をふまえ、2024年9月か 申請をすればフルタイム勤務に戻るこ

①技術向上の推進 (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

いと考えている。 術は必要としておらず、詳細な評価はなじまな いった単純化された作業が多いため、 品を治具から取り外して専用箱に収納する、と 品の穴を引っかける作業や、めっき完了後の部 て自動化されており、社員はめっき用治具に部 に基づいて、年1回、5段階の評価を行ってい いて必要な技能を項目立てした「力量評価表 能水準については、各製造ラインや各部門にお 同社のめっき加工は、加工工程自体はすべ 般社員および各部門のラインリーダーの技 高度な技

社が所属する中央鍍金工業協同組合主催の ジャーなど、技術の習得が必要な社員には、 造の各ラインのリーダーや、 を作成して計画的に研修を行っているほか、 **゙**めっき技術基礎講座」 の受講や、 なお、各部門で「グループ教育・訓練計画書」 部門のマネー 東京都鍍金 同 製

> 識・技術の習得を推進している 工業組合の高等職業訓練校への入校を勧め、 知

②高齢社員の活躍の場を広げる配置転換の実施

どの構内作業、製造部への転属ができる運用と 業務や検査部門などへの転属による負担軽減が の向上が図られ離職防止にもつながっている。 部門への転属ができるようになったことで、意欲 希望があればフォークリフトでの入出庫業務な 運転が困難になった場合は、本人と面談を行い になることが想定されることから、大型車両の もない体力的・技術的に大型車両の運転が困難 できる仕組みとしている。また、営業部所属の するめっきラインの配置転換や、専用箱の清掃 易度、体力的な負荷などが違うことから、所属 きラインを有しており、ラインによって作業の難 できるようにしている。製造部門では、13本のめっ きるように、 した。高齢社員の負担を軽減し、配置転換や他 トラックドライバー4人については、高齢化にと 高齢社員が無理なく長く働き続けることがで 心身の負荷を軽減した業務を選択

3 雇用継続のための作業環境の改善、 健康管理、 安全衛生、福利厚生の取組み

①安全衛生

須であるなど、肉体的にも負荷のかかる作業で、 厚手の服装、 安全衛生にも特段の注意が必要である。同社で つねに換気を行っており、冬はジャンパーなど めっき加工は毒物・劇物を取り扱うことから 夏は冷風機などの熱中症対策が必

> おいてハラスメント防止も含め、注意喚起を は毎月の安全衛生委員会において、 つけているほか、朝礼や年3回の職場懇談会に トの情報共有や社員からの改善提案などを受け ヒヤリハッ

図っている。

②健康管理の推進

どを少額の負担で受けることもできる。 回あたり薬代などを含み1000円で受診が可 担金を拠出し運営する診療所があり、社員は1 気軽に行える環境が構築されている。 おり、社員がメンタルヘルスなどの健康相談を 基に、生活習慣などのアドバイスや薬の処方な 能となっている。また、定期健康診断の結果を 同社の工場がある工業団地には、各企業が分 同診療所の医師と産業医の契約を締結して 同社で

③親睦会によるレクリエーション活動

会などを開催していたが、コロナ禍以降は集団 旅行を実施していた。また、年末にはビンゴ大 コロナ禍以前は、 会社と社員の折半で運営する親睦会があり、 2年に一度、 1泊2日の国内



高い技術を発揮して活躍する高齢社員

つながっている。 が活発になり、風通しのよい職場環境の実現に ション活動によって社内のコミュニケーション 時休止中だが、コロナ禍以前では、レクリエー 葬祭時の慶弔費のみを支給している。現在は一 感染によるリスクを回避するため、社員の冠婚

(4) その他の取組み

①障害者雇用



高齢者と障害者が同じラインで作業をしている

②全社員を対象とした職場懇談会の開催

いる。 を行うことで、社員の意識向上にもつながって 力している。職場懇談会でくり返し研修や啓蒙 含む社員が働きやすいと感じる職場づくりに注 ともに、速やかに改善策を実行し、 環境の改善要望などを聴き、経営に役立てると から経営に関する質問や休日の増加などの職場 起を行っている。また、職場懇談会の場で社員 修・啓蒙活動を実施しており、 や社内相談体制、 徹底、セクハラやパワハラに関する法律の解説 よび今後の展望、 職場懇談会を開催している。 イアンスの遵守などについて、くり返し注意喚 毎年3月、7月、12月に全社員を対象とした 障害者雇用などについての研 作業現場における基本動作の 会社の経営状態お 安全やコンプラ 高齢社員を

③自転車通勤者への手当、自転車保険の加入

で自転車保険に加入している。加害事故に備えて、任意労災保険のオプション交通費を支給しているほか、役職員の通勤時の食転車通勤者が約3人おり、バス代と同額の

定制度)を優良な中小のでは、



検査、梱包作業などを担当する 滝浪章夫さん(78歳)

(5) 高齢社員の声

続くかぎり働き続けたいです」と話す。分を必要としていることを感じており、体力がの有給休暇制度がとても便利ですね。会社が自し、おもに検査・梱包作業を担当している。し、おもに検査・梱包作業を担当している。

(6) 今後の課題

今後は、少子高齢化の進展により、これまで今後は、少子高齢化の進展により、これることから、働く意欲のある社員がより長く働き続けらら、働く意欲のある社員がより長く働き続けらら、働く意欲のある社員がより長く働き続けらい、重なする離職防止に向け、さらに働きやすいながでいまた、社員の病気の治療や家族の介護をいるよう、定年年齢や希望者全員継続雇用の上れるよう、定年年齢や希望者全員継続雇用の上のでは、少子高齢化の進展により、これまで、今後は、少子高齢化の進展により、これまで

開している。

いたい) に応えるべく、さまざまな取組みを展

まいばすけっと 株式会社

(神奈川県川崎市)

2005 (平成17) 年

▮業種 食品スーパー

▮社員数 2万7,949人 (2024年4月1日現在) 2,120人 60歳以上

60~64歳 訳) 1,410人 (5.0%) 65~69歳 558人 (2.0%)

152人 (0.5%) 70歳以上

∥定年・継続雇用制度

定年65歳。一定条件のもと70歳まで再雇用(パート社員は 75歳まで)。最高年齢者は74歳

本事例のポイント

株式会社が2005 (平成17) けっと」1号店を開店したことで事業がスター まいばすけっと株式会社は、 年に「まいばす イオンリテール

続けたい) と会社側のニーズ (働き続けてもら たい」という考えのもと、社員のニーズ(働き 齢に関係なく働くことができる会社にしていき 達成を果たしている。 2012年にイオンリテール株式会社より分社 拡大し、食の提供を通じて地域に貢献してきた。 以来、 高齢者雇用が社会の課題となる以前より、「年 2022 (令和4) 年には1000店舗 都市型小型食品スーパーとして業容を

POINT

❶経験豊富な高齢社員が本社や店舗で活躍でき 2000人以上活躍している。 る場を提供しており、60歳以上の高齢社員が

❸セルフレジやラベルプリンタを導入し作業負 2内部登用制度によりパート社員のキャリアアッ 社員がチャレンジできる機会が拡大した。 プを支援、他部署業務への変更も可能となり、

担を軽減するとともに、労働災害予防動画を

₫シフト管理アプリの導入で働きやすい時間帯 の選択、弾力的な勤務日数の変更が可能にな いる。 店舗のタブレットに配信し事故防止に努めて

❺店舗採用前の実践研修、正社員登用後のフォ 働く意欲の向上につながっている。 ロー研修など、 研修サポート体制の充実が

り、働く自由度が向上した。

高齢社員が活躍できる職場環! 多様なし (材の育成を推進

いばすけっと

(神奈川県川崎市)

令和 6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

求職者雇用支援機構理事長表彰

独立行政法人高齢

· 障害 ·

2024.11

企業の沿革・ 事業内容

П

06年には多店舗出店を開始し、 テール株式会社より分社化し、2016年に千 022年に1000店舗を達成した。店舗拡大 に出店を果たすと同時に600店舗を達成。 住大橋駅北店が開店したことで東京23区すべて に100店舗を達成。2012年にはイオンリ 開店したことで事業のスタートを切った。 テール株式会社が「まいばすけっと」1号店を された。その6年前の2005年にイオンリ まいばすけっと株式会社は2011年に設立 埼玉県や千葉県にもエリアを拡大し、 大田区などに出店し、2010年 横浜市、 2 川崎 2 そ



「まいばすけっと」白河3丁目店(東京都江東区)

場環境づくりを推進している。 を高めることにより、 店舗内の作業手順の見える化や働き方の柔軟性 り、首都圏への集中出店を展開したことがある。 マンションやオフィスビル1階への出店によ 成功の背景には、他社の退店跡への居抜き出店・ 高齢社員が活躍できる職

職場改善等の背景と進め方 高齢化の状況

ている。 70歳以上の割合は0・5%で152人) となっ が占める割合は7・6%で、2120人 (うち 社員2万7949人のうち、 60歳以上の社員

がスムーズになされている。 ら、諸制度の整備を進めてきた。その根底には、 を正社員に登用する「地域正社員内部登用制度 や困りごとについても一通りの見識を有してい を歩んでいく仕組みとなっており、 は必ず店長経験を積んでからその後のキャリア 仕組みをとっている。また、新規採用の正社員 を改正する際には必ず現場の意見を吸い上げる 営や労務管理を行う本部の管理部局は、 含めた組織の多様化を推進してきた。店舗の運 だけでなく、障害のある社員や外国籍の社員も いきたい」という会社の風土があり、高齢社員 年齢に関係なく働くことができる会社にして 同社では比較的高齢社員が少なかった時期か よりよい制度改善に向けた検討や協議 加えてパート社員 店舗の実情 諸制度

> 自身が得た経験や知識を組織運営に還元する好 循環の流れができている。 など、パート社員に活躍の場が与えられており、

改善の内容

(1) 制度に関する改善

①正社員の定年制と再雇用制度

を変更せずに働くことができる。 バイトに切り換えるのではなく、転居の発生し 定年後の雇用形態は、嘱託社員やパート・アル 要件を満たした場合、70歳まで勤務可能とした。 同年2月に定年後再雇用制度を導入し、 月に初の定年対象者が発生することをふまえ、 時点で定年を65歳と規定。その後2022年3 ない「地域正社員」として、待遇や職務内容等 2012年にイオンリテールから分社化した 一定の

②パート社員の定年制と再雇用制度

年齢を70歳から70歳に引き上げた。 のもと再雇用となるが、2020年にその上限 望すれば「シニアパートナー」として一定要件 ニティ社員」として勤務し、6歳の定年後、 パート社員として採用された社員は「コミュ

①内部登用制度による (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

合わせて、パート社員を正社員に登用する「地 2013年から正社員の採用を始めたことに

パート社員のキャリアアップ

経て本部スタッフへ登用されたケースもある。というでは、大学の確保はもちろん、地域を期での経験を間の実務習得と検定を経て店長に登用され、登別の確保はもちろん、地域を熟知した社員のスカが必要であり、そのためにもパート社員のスカが必要であり、そのためにもパート社員のスカが必要であり、そのためにもパート社員のスカが必要であり、そのためにもパート社員のスカが必要であり、そのとは、現場であったことから、地域正社員内部登用制度」を設けた。当時、出店域正社員内部登用制度」を設けた。当時、出店

うち約70人が社会保険に加入している。 うち約70人が社会保険に加入している。 うち約70人が社会保険に加入している。

今4人のシニアパートナーが表彰されている。 家にした表彰であり、直近の3年間では毎年2 審査による 「優秀従業員表彰」 を毎年実施して 審技にほかの社員の範とすることを目的に、推薦・ 時にほかの社員の範とすることを目的に、推薦・

①作業負担の軽減(3)雇用継続のための作業環境の改善、

セルフレジ、ラベルプリンタの導入

年にセルフレジを導入した。つねに次に行うべ年にセルフレジを導入した。つねに次に行うべきるようになった。また、以前まで見切り販売きるようになった。また、以前まで見切り販売する商品には値引きシールを手作業で貼り、レリきのボタンを押す仕様としていたが、バーコード付きの値引きシールを商品に貼ることが可能な機器の導入により、会計時の値引き作業可能な機器の導入により、会計時の値引き作業可能な機器の導入により、会計時の値引き作業可能ながっている。

②意欲に応じた労働時間の拡大

作業用具の改善

と好評である。
と好評である。
日々行う店舗の床掃除は、掃き、水拭き、乾日々行う店舗の床掃除は、掃き、水拭き、乾

③各種表彰制度の実施

②事故防止対策

災害の予防と対策を重視する同社では、年に1移動など、体に負荷のかかる作業も多く、労働店舗での業務では、商品の荷下ろしや在庫の

育にも活用されている。業姿勢などを画像つきで記載しており、新人教学働災害防止を目的とした店舗向けの掲示連絡配信し、社員への視聴をうながしている。また、配信、対働災害予防動画を店舗のタブレットにて度、労働災害予防動画を店舗のタブレットにて

③健康管理

禁止している。
禁止している。
禁止している。
禁止している。
非たは会社の建物や敷地内、社用車での喫煙をないる。
また、2020年からは就業規則を改ている。
また、2020年からは就業規則を改せ、共済会であるイオングッドライフクラブ(イヤ、共済会であるイオングッドライフクラブ(イオンがループ会社として、健康保険組合

(4) その他の取組み

①シフト管理システム・アプリの導入

リを通じて空いている店舗へ応募することで、導入。店舗人員の空き状況を見える化し、アプ2020年にシフト管理のためのシステムを



8割以上が同システムに登録している。 の勤務が可能となっており、60代以上の社員の のマッチングを実現。社員は、自身の体力や体 調面を考慮し、働きやすい時間帯と労働時間で 足を解消したい」という店舗側のニーズの双方 「働きたい」という社員側のニーズと、「人手不

②研修制度の充実

行う前にレジ室でくり返し練習を行い、その後 アップした新しい内容を学習する。店舗実践を 日目はレジトレーニングと店舗実践で、レベル マニュアルとビデオ教材を使って学習する。2 勤務シフトの申請、 みや出勤・退勤の方法、店内での立ちふるまい 目は座学とレジトレーニングを行い、身だしな 併設店舗で2日間の研修を実施している。1日 安心して業務に入れるように、研修センターと 店舗スタッフとして採用されたパート社員が 確認方法などについて業務



「優秀従業員表彰」の表彰パーティーの様子

店舗で実際にレジ業務を行う。

③社内報『まいばすけっと通信』の発行

うメッセージにもつながっている。 うした全社向けの発信が、社員のモチベーショ と店舗責任者のコメントが掲載されている。こ 様な年齢の社員が紹介され、写真とともに本人 示している。毎月1名「優秀従業員」として多 ン向上や、「年齢にかかわらず活躍できる」とい 毎月本部より社内報が発行され、全店舗で掲

(5) 高齢社員の声

重いものや高くて手の届かないところの品出し 語った。「現在は、月160時間の固定勤務です。 ちはこれからも元気に働き続けたいです. 気がつけば10年以上が経ちましたが、働けるう げていく過程が一番楽しいです。61歳で入社し、 すが、お客さまとフレンドリーな関係を築き上 えています。仕事のやりがいはいくつかありま す。新人の教育も任されていますが、作業のポ などは、店長や周りの社員が気にかけてくれま 業務や日ごろのやりがいについて次のように る』というような、人として基本的なことを伝 イントを教える前に、『あいさつをきちんとす 10年以上勤務する一海由紀子さん (72歳) は、

(6) 今後の課題

とともに現場である店舗のニーズにも耳を傾 度を導入してきたが、 よりよい職場環境構築のためにさまざまな制 状況に応じて制度や仕組みの改革を検討し 引き続き働き手のニーズ

> 働き方の面でさらなる見直しも進めていく。 児・介護にかかわらず時短勤務が可能といった に入れ検討を進めるとともに、仕事の内容や育 定年年齢の延長や定年制の最終的な撤廃も視野 ていきたいと考えている。定年制については、

たいという。 高齢社員による教育も、より活発化させていき を提供していくため、人生面でも経験値の高い の強みの一つでもある「フレンドリーな接客」 に寄り添った接客の実現を目ざしていく。同社 力するとともに、人にしかできない、お客さま 一方で、IT化などへの取組みにいっそう注

ざしていくなかで、 なって突き進んでいく。 活きと活躍できる職場づくりに、 害者、外国人など多様な人材のだれもが、 ていくことから、 そして、今後も店舗数および組織の拡大を目 高齢者はもとより、 キャリアの選択肢も広がっ 全社一丸と 女性、 障



新人の教育も担当する一海由紀子さん

宮田アルマイト工業 株式会社

(長野県上伊那郡宮田村)

1967 (昭和42) 年

▮業種 金属製品製造業

123人(2024年9月1日現在) ▮社員数 60歳以上 11人

訳) 60~64歳 (内

6人 (4.9%) (3.3%)65~69歳 4人 1人 (0.8%)70歳以上

▮定年・継続雇用制度

として活躍している。

3倍に増大するなか、

同社の成長に貢献してき

た高齢社員が、これまでと変わらず貴重な戦力

定年65歳。一定条件のもと70歳まで継続雇用。70歳以降 は運用により一定条件のもと、年齢上限なく継続雇用。最 高年齢者は75歳

本事例のポイント

郡宮田村において、1967(昭和4)年3月に、 は48歳で、2009 (平成21) 会社として設立された。現在、 アルマイト表面処理を主業とする金属製品製造 (令和3) 年の間に、 宮田アルマイト工業株式会社は長野県上伊那 売上高・社員数ともに約 年から2021 社員の平均年齢

は 含む離職率の低減を実現。 の3点に留意した取組みを展開し、 まなイベントを通じての新旧世代交流の活発化 見直し、 同社では、 定年後も評価を行い、 機械化による業務の負担軽減、 業務の貢献に見合った賃金水準の 昇給・賞与支給に反 高齢者雇用において 若手社員を さまざ

> ず社員間における公平感の醸成に努めている。 映するなど、評価基準を可視化し、 年代を問わ

POINT

❶高齢者雇用制度の段階的な見直しを行い、2 継続雇用制度を導入。70歳以降も一定条件の 022年に定年6歳、希望者全員70歳までの

もと年齢上限なく働ける制度としている。

❷本人、上長、社長の三者による評価制度を通 る。 モチベーション高く働ける仕組みを整えてい して、高齢社員がそれぞれの役割を再認識し、

❸高齢社員が持つアルマイト加工の感覚的 積する仕組みを構築した。 ハウを言語数値化。暗黙知を組織知として蓄 ジウ

4年1回の国内社員旅行、年4回の懇親会など、 流の促進を図っている。 全額会社負担のイベントを開催し、世代間交

2** 特殊な治具と機械化で作業効率もアッ。 高齢社員の感覚的人 工が業績 、ウハウを可視化 (長野県上海

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

求職者雇用支援機構理事長表彰

独立行政法人高齢

· 障害 ·

SHILLING

企業の沿革・ 事業内容

П

技術の高さや納期の確かさなどが高く評価され で現在の清水光吉代表取締役に経営がバトン 会社となった宮田アルマイト工業は、 るなど成長を続けている。 て業績が急伸し、 動車関連部品の加工に主軸を移した。すると、 タッチされ、ヘッドライトをはじめとする、自 トフォンの普及などにより売上げが減少。そこ 学機器の鏡枠類の処理を中心とした事業で順調 国有数の企業である。創業当初はカメラなど光 膜を生成させる、アルマイト処理に特化した全 反応によりアルミニウム表面に人工的に酸化被 に発展してきたが、ミラーレスカメラやスマー 1967年に創業し、 本社付近に第2工場を新設す 1973年10月に株式 電気化学



Ш 職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

えることだった」と清水社長はふり返る。その 活躍している。 点を意識して実践。 ②負担の少ない労働、 績拡大を見込んで、①労働に見合った賃金水準 の多さも課題になっていたという。最初の仕事 清水社長就任時の2005年ごろは、 「社員をどうすれば辞めさせずにすむかを考 業績はV字以上の回復を見せ、 現在は当時の社員のほとんどが会社に残り すると離職率は大幅に下が ③良好な人間関係、 さらなる業 離職者 の 3

後、

は

5代に達するなど、主力となって活躍してきた 社員たちの定年の時期が近づいてきた。 んもその一人で、40代半ばで入社している。ま 心に展開。現在6歳になる総務部長の吉沢健さ た、若手として採用した3代入社組も、いまは なお、人員の確保については、中途採用を中

現在、 年齢の上限なく継続雇用している。 用年齢を一定条件のもと70歳まで引き上げた。 022年10月に定年を62歳から65歳へ、継続雇 年齢を希望者全員6歳までに延長。そして、2 希望者全員65歳までの継続雇用としていたが、 2019年に定年を6歳から6歳へ、継続雇用 継続雇用年齢の引上げを実施。以前は定年6歳、 そこで、制度を段階的に改定し、定年年齢と 70歳以降は運用により一定条件のもと、



代表取締役の清水光吉さん(左)と総務部長の吉沢健さん(右)

IV 改善の内容

1 ①定年後も昇給・賞与支給を実施 制度に関する改善

図ってきた。定年後の継続雇用社員の賃金は日 えず喉から手が出るほど人材が欲しい状況」(清 社などをはじめ、 給月給制から時間給に変わるが、 より長く働いてもらうため、 水代表取締役) が続き、高齢社員を含め社員に している。そのため「慢性的な人材不足で、 同社周辺には東証プライム上場企業の関連会 数百人規模の大手工場が点在 待遇面でも改善を 定年前の水準 絶

賞与支給に反映させている。
定」では原則対象外とはしているものの、昇給・同様の評価を行い、「定年退職者再雇用制度規下は見られないという。また、定年後も正社員の7割を維持。これは近隣企業に比べても高いの7割を維持。

また、独自の評価表を導入しており「本人自身による自己評価」、「部門長との面談評価」、「部門長との面談評価」、「社長との面談評価」の順で評価を行うが、各段階で評価が食い違う場合、最終的に社長が面談でで評価が食い違う場合、最終的に社長が面談でが各人の役割を再認識できる点で大きな効果がが各人の役割を再認識できる点で大きな効果ががあるうえで、こうした評価制度が重要と見なしめるうえで、こうした評価制度が重要と見なしないる。

②フレックスタイム制の導入

指導している。

「同社が生産能力を強化のため第2工場を新聞等している。

指導している。

指導している。

指導している。

指導している。

指導している。

指導している。

指導している。

指導している。

に関え上でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも健康面を配慮し、避けるようがあった場合でも関係では、対している。

①高齢社員の役割の明確化(2)意欲・能力向上のための取組み

に年齢を問わず、フォークリフト、有機溶剤 もに年齢を問わず、フォークリフト、有機溶剤 をに手齢を問わず、フォークリフト、有機溶剤 でに身につけた知識や技能の活用や伝承、ベテ でに身につけた知識や技能の活用や伝承、ベテ でに身につけた知識や技能の活用や伝承といった でに身につけた知識や技能の活用や伝承といった でに身につけた知識や技能の活用や伝承といった でに身につけた知識や技能の活用や伝承といった でに身につけた知識や技能の活用や伝承、ベテ ランらしい温和な雰囲気が組織内に好影響を及 ランらしい温和な雰囲気が組織内に好影響を及

現在、高齢社員の業務としては、元部長職にはる環境経営システムの維持管理、作業手順書の作成、顧客クレーム対応、60~70代女性社員の作成、顧客クレーム対応、60~70代女性社員の上はるラッキングや製品の外観検査、配送先を近県に限定しての2~10 t 車での配送ドライバーは73歳で、フォークリフトを使用し積載のが一は73歳で、フォークリフトを使用し積載しては73歳で、フォークリフトを使用し積載に

②感覚的ノウハウの言語数値化

最適な電圧設定などの秘訣があるが、機械を18ミクロンまで可能にしている。薬品の配合や〜7ミクロンといわれているが、同社では17〜成がむずかしく、一般的に生成可能な膜厚は2ダイカスト製品のアルマイト処理は、皮膜生

ていく仕組みを整えた。

ていく仕組みを整えた。

でいく仕組みを整えた。

でいく仕組みを整えた。

でいく仕組みを整えた。

でいく仕組みを整えた。

(3)雇用継続のための作業環境の改善、

①作業環境の改善

め各種取組みを展開している。業務をシェアできるよう、作業の標準化をはじう、業務の自動化を推進。また、多くの社員でできるだけ作業者の体力的負担が生じないよ

類近くに及んでいる。

イト処理の際には酸系の危険な薬品の使用が多すべての照明をLED照明化したほか、アルマまた、作業環境改善にあたっては、建物内の

た指導を実施している

化への移行を検討している。将来的には薬品の投入についても人力から機械として、業界でも先駆的な吸引装置を導入し、在では機械で行っている。揮発した酸への対策いが、かつて人手で行っていたその配合も、現いが、か

②高齢化にともなう安全衛生の取組み

理を行っている。の吉沢さんが先頭に立ち、以下のような衛生管の後の会社全体の高齢化を見すえ、総務部長

- 師から診断コメントをもらい、本人に合わせ基準協会、産業医などの関係機関と連携。医定期健康診断は実施する医療機関、伊那労働子の排除に努めている。

③全額会社負担の社員旅行と懇親会

それらの費用は会社が全額負担している。 リクエストを募り、1泊2日の社員旅行を実施し、とベテラン双方の満足がいくよう工夫した。 そとべテラン双方の満足がいくよう工夫した。 そとがテラン双方の満足がいくよう工夫した。 それらの費用は会社が全額負担している。

(4) その他の取組み

障害者の職場定着支援

定着につながっている。は、特別支援学校を卒業後、約5年間勤務を続は、特別支援学校を卒業後、約5年間勤務を続になっている。1人の重度知的障害のある社員と人の障害者を雇用し、高齢社員が相談役を

(5) 高齢社員の声

5年前に復帰した。 退職し、長女の経営する飲食業を手伝ったあと、 齢の75歳。30年以上勤め、65歳定年を機に一度 ラッキングを担当する唐澤清子さんは、最高

離職しましたが3年前に復職したんです」も高校卒業後、3年間ここで働いていて、一度辞める前に比べてよくなりました。じつは次女が、やはり慣れた仕事のほうが楽です。待遇はた。ずっと立ち仕事で腰痛ベルトは必需品です

は大きくなっても変わらない「家族経営的な雰母娘そろって同社で働いている要因は、規模



い」と唐澤さんは語る。きがいで、「体が続くかぎりこの仕事を続けた囲気」が性に合うからだという。働くことが生

(6) 今後の課題

賃金制度の整備が必要になるという。 齢も社員によって異なるので、その対応を含め、 等の成果を上げているという。年金受給の開始年 年後の賃金を一定程度下げているが、今後は見 年の成果を上げています」と話す。現在は、定

大にともない、衛生管理の徹底にも注力していく。禍も大過なく乗り越えた同社は、今後の規模拡理について産業医と打合せを行っている。コロナ2023年7月に産業医を選任。現在、衛生管また、第2工場で勤務する社員は50人を超え、

ている。

社会福祉法人 名張育成会

(三重県名張市)

| 創業 1958 (昭和33)年

業種 福祉・介護事業

(老人福祉・介護・障害者福祉・保育事業)

∥職員数 488人(2024年1月1日現在)

60歳以上 152人

(内 訳) 60~64歳 52人 (10.7%) 65~69歳 48人 (9.8%)

70歳以上 52人 (10.7%)

| 定年・継続雇用制度

定年65歳。一定条件のもと70歳まで継続雇用。70歳以降は、 一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。 最高年齢者は81歳

本事例のポイント

社会福祉法人名張育成会は、三重県名張市とや背市で障害福祉サービス、介護保険サービス、伊賀市で障害福祉サービス、介護保険サービス、伊賀市で障害福祉サービス、介護保険サービス、付護保険サービス、が、当重県名張市と

健康管理の取組みの強化など多様な施策を講じなく、また、子育てやひとり親家庭、介護、障害などの理由から、働く時間や場所などに制約があっても力を発揮することができる職場の実制を目ざし、短時間でも働ける職場では制約の強化など多様な施策を講じないのでは、定年や年齢にしばられることを表す。

POINT

齢の上限なく継続雇用している。 就業規則により70歳以降も一定条件のもと、年10定年65歳、一定条件のもと70歳まで継続雇用。

足度向上と離職者防止につなげている。とを前提にして処遇差をつけ、正規職員の満み、正規職員はより柔軟な勤務時間とするこ❷高齢職員の希望を最優先して勤務シフトを組

③法人全体の業務分析を行い、「直接介護」と未経験や資格がなくてもできる「間接介護」に分類したうえで、高齢職員の希望や健康状態、キャリアなどを活かすことができる職務を再設計した。また、キャリア研修制度を整備した。 おおした。また、キャリア研修制度を整備した。 おおした。また、キャリア研修制度を整備した。 おおり (令和4) 年以降、健康経営優良法人の認定を受けている。

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト 独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構理事長表彰 優秀賞

> 動き方や 材が長く働ける職場づくりを進める

企業の沿革・ 事業内容

П

通所施設、障害児者相談支援、ホームヘルプサー 児童福祉事業などに取り組み、 現在の法人名に変更し、 日本初の18歳以上の自立支援も行う児童・成人 もが自分らしく輝いて生きる」を理念にかかげ、 認定こども園など幅広い支援事業を展開。 ビスなどの障害者福祉事業等、高齢者福祉事業 において障害福祉サービス、介護保険サービス、 張育成会の源となる 「その人らしくありのままに輝いてほしい、そ 貫施設として開園。 1 9 5 8 (昭和33))年10月、 「名張育成園児童寮」 1995 (平成7) 年に 三重県名張市と伊賀市 社会福祉法人名 障害児者入所 が 誰



社会福祉法人名張育成会が運営する「名張育成園成美」

に注力している。 心していつまでも働くことができる職場づくり 事を通じて輝きたい」という思いを持って、安 してその傍らにいる私たち職員も支援という仕

職場改善等の背景と進め方 高齢化の状況

Ш

県名張市は、 り、健康管理の取組み強化などを推進している。 ける体制づくりやキャリアを活かす仕組みづく 営会議において判断。そこで、多様な人材が働 欠であると、市川知惠子理事長を中心とした経 現役で働くことができる職場環境の構築が不可 齢化、近年の採用状況を重ね合わせると、生涯 さらなる人材難と、5年後、10年後の職員の高 を迎えることができているが、今後予測される ている。同法人では、新卒者を含む新たな人材 ており、介護・福祉業界では厳しい状況が続い 域のため、若年層の人材確保が特に困難となっ で全体の約31%。 職員数488人のうち、0歳以上は152人 大阪へ通勤する人が少なくない地 同法人の施設が多くある三重

改善の内容

IV

1 制度に関する改善

①雇用の上限年齢を事実上撤廃

就業規則では定年を65歳とし、 希望者は 定

実上撤廃することとした。 入している。加えて、継続雇用の年齢上限を事

働くことができる環境を整備。 望する勤務の時間帯などを最大限に受け入れて ぎり雇用契約を継続することとした。65歳以上 職員が多いことを把握。そこで、健康で働けるか が全職員の約11%を構成するほどになっている。 の職員は、 した結果、健康であるかぎり働くことを希望する 人事課が中心となり高齢職員との面談を実施 毎年所属長と面談を行い、 現在、 70歳以上 本人が希

②多様な勤務形態、 短時間勤務制度を導入

がになうこととした。同時に、正規職員はより 柔軟な勤務時間とすることを前提に処遇差をつ 規職員のすき間時間に補足的に働くのではな あることを明確にした。パートタイマーは、 区分の定義を再確認し、正規職員は夜勤も含め が少なからずあった。そこで、それぞれの雇用 よいので働くことができるとよい」といった声 離職者の減少につながった。 トを組み、空いているシフトの勤務を正規職員 く、パートタイマーの希望を優先して勤務シフ て柔軟な勤務体制に応じることができる職員で 高齢職員との面談では、「1週間に1日でも 結果的に正規職員の満足度向上とともに

(2)高齢職員を戦力化するための工夫 「介護助手マニュアル」を作成

を「直接介護」と未経験や資格がなくてもでき 法人全体の業務分析を行い、 各施設での仕事 アップを望んで介護職に就いた職員もいる。 どを自然に教える風土が醸成され、労務トラブ 職員のための介護助手マニュアル」を作成し、 の仕事と位置づけて役割を明確にし、「シニア 護職員をサポートする間接介護を「介護助手」 る は介護助手の仕事を担当し、のちにキャリア ルが減少した。また、60歳以上で入職後、最初 により、若手職員に対してマナーや職業倫理な に応募するシニアが増加。そうした人材の採用 歳以降のセカンドキャリアの職場として同法人 の管理職を定年退職した人の応募をはじめ、60 担当できるようになった。すると、大手ホテル 務経験がない高齢職員は、 職務の再設計を行った。これにより、 「間接介護」(清掃や洗濯など) とに分類。 介護助手の仕事から 介護の業 介

) 「キャリアブック」を作成

している。 めた「キャリアブック」を作成し、全員に配付アップの研修制度を開発。制度内容などをまとを引き出したいという考え方から、キャリア正規・非正規にかかわらず、全職員の可能性

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

①健康管理の取組みの強化健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

内の民間スポーツクラブを職員が利用する際、指導を行ったりする取組みを強化。また、地域に応じて産業医が再受診をうながしたり、生活全職員に対して定期健康診断を実施し、必要

になっているという高齢職員の声もある。になっているという高齢職員の声もある。という、健康診断の受診後についても、自分のペースでできる生活改善などへとつなげることができるようになってきた。スポーツクラブは高齢により、職員全体の健康管理への意識が高まれ、利用料を全額法人が負担することとした。これ利用料を全額法人が負担することとした。これ

②健康経営®(*) に取り組む

(4) その他の取組み

制度をまとめた「ハンドブック」を作成育児、介護、治療などにかかわる同法人の

し、全職員に配付した。と、全職員に配付した。と、、全職員に配付した。がいりやすくまとめた「ハンドブック」を作成れかりやすくまとめた「ハンドブック」を作成れがり、各種制度の紹介、法人全体のルールをして、妊娠や出産、育り、全職員に配付した。

ら、ルールが浸透しやすくなり、職員間のコミュ職員の視点に立ってまとめられていることか

好評を得ている。どういった配慮をしてくれるのかがわかる」とができる」、「治療が必要となった際に勤務先がている。高齢職員からは、「安心して働くことこケーションツールとしても有効なものとなっ

(5) 高齢職員の声

務が体力的にいまはちょうどよく、翌日も元気発管されたことにともない、61歳のときに入職。保育士として、同法人の「みはた虹の丘こども」に勤務を継続している。2年前までフルタイムで働いていたが、73歳から短時間勤務になり、」ので働いていたが、73歳から短時間勤務になり、日本に名張育園の経営が2010年に名張育成会へいで働いていたが、73歳から短時間勤務になり、日本に対していたが、73歳から短時間勤務になり、日本に対している。日本に対している。

くれることで安心感がある」との声が聞かれて にやりがいを感じ、「生活のリズムを大切にし いる。尾崎さんは園児の成長にふれられる仕事 若い先生たちから「経験豊富な尾崎さんがいて かつてはリーダーを務めたが、現在は役割が変 に職場へ行くことができています」と尾崎さん。 他の保育士の支援と後進育成をにない



生活支援員として勤務する福森清三さん(75歳)

保育士として勤務する尾崎清美さん (75歳)

る。

問から2時間半がトイレ清掃で、ほかに居室清

生活支援員の仕事は、1日の勤務のうち2時

掃なども行い、入所者の暮らしを陰で支えてい

福祉施設での仕事は初めてで、福森さんは

影響を与えている。 事にも誠実に取り組む姿は、 さん。「気力」が大事だと語り、 体が動く間は働いていたいと思います」と福森 ます。そのためには、働くことが心身を健やか は自分で行える人生を長く続けたいと思ってい うと思いました」と話す。それから3年になる。 なければいけない仕事ですし、少しやってみよ かり入職するのを迷いましたが、だれかがやら ですから、体験の段階でたいへんな仕事だとわ に保つ大きな要素の一つだと見聞きします。身 「できるだけ家族に世話をかけず、自分のこと 「こうした施設があることを知らなかったもの 若い職員にもよい たいへんな仕

(6) 今後の課題

さまざまな取組みの効果により、若手の確保

いう。 週2回ほど足を運び、有酸素運動をしていると 仕事も趣味も楽しんでいます」と元気に話 また、福利厚生で通えるスポーツクラブへ

す。 く

清三さん (75歳)。 支援施設「成峯」で、週4日、 自治会の活動にも励んでいるという。 で生活支援員として働いている。 2021年4月、知人の紹介で入職した福森 知的障害のある成人の入所 1日6時間勤務 土・日曜日は

(左) と人財開発課課長の川出将規さん 人事課課長の辻本博敏さん

りよい職場環境づくりに向けて今後を語った。 場所で事業を継続するためには、 互いを受け入れ尊重し合う職場づくりを進めつ 進めていきます」と気持ちを引き締めている。 もできているが、人財開発課課長の川出将で 伝えていくことに力を入れていきます」 と、よ 人事課課長の辻本博敏さんも、 気持ちよく、安心して長く働ける職場づくりを 確保が肝心です。引き続き多様な人材が互いに さんは、「今後労働力が減少するなかで、この しっかりした制度をつくり、 「多様な職員が それを職員に やはり人材の 規章

株式会社 平田自工

(滋賀県甲賀市)

1970 (昭和45) 年

自動車販売整備業

▮社員数 32人(2024年9月1日時点) 3人 60歳以上

訳) 60~64歳 (内

0人 (0.0%) 65~69歳 2人 (6.3%)

1人 (3.1%) 70歳以上

▮定年・継続雇用制度

定年65歳。70歳まで希望者全員を継続雇用。70歳以降も 運用により年齢にかかわらず継続雇用。最高年齢者は73歳

本事例のポイント

えて、 加え、 者については定年後も長く無理なく働き続けら 齢者をはじめ多様な人材に目を向けて、積極的 ている。昨今は人材確保に苦慮し、 な技術によって充実した整備サービスを提供し 検査工場開始を経て法人へ登録変更し、 事業を開始した。その後、指定整備、特定自主 滋賀県甲賀市で個人創業し、 に採用を開始。 若年層の車に対する優先順位は低くなった。加 株式会社平田自工は1970(昭和45) 各人が働きやすい職場づくりを図り、 以前と比べて車に対する価値が変化し、 事業全体に影響が及んでいた。そこで高 危険)」といわれて若手人材の確保が厳 自動車整備士の仕事は 多様な働き方を認める方針を立 自動車整備・販売 「3K(きつい、 人口減少に たしか 年に

れる環境整備を推進している。

POINT

●2023(令和5)年1月に定年を66歳から 歳まで継続雇用すると就業規則に定めた。 65歳に延長。また、65歳以降も希望者全員70

❸定年時に原則として本人の希望を確認して業 ❷2023年1月から、66歳以上の社員は本人 定を設けた。 することができるように制度を改定した。 た、高齢社員の病気療養からの復帰の際の規 日あたり1時間から3時間までの範囲で短縮 の希望と会社が認めた場合に、勤務時間を1 ま

❹リフトや大型設備器機は最新設備を導入し、 車洗車機、高圧洗浄機を使用している。 特に高齢社員が担当する洗車作業には、 自動

できるようにした。

務を決め、心身の負荷を軽減した業務を選択

(滋賀県甲賀市)

求職者雇用支援機構理事長表彰 優秀賞

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢

· 障害 ·

タ様なり 代から定年後まで細やかに働き方をサポ 、材に寄り添う制度を構築し定着をねらる

企業の沿革・ 事業内容

П

ライフを支えている。 2014年に水口東店を開設した。たしかな技 ars 土山 土山店」に屋号、 賀県甲賀市で個人創業し、 術でていねいな整備を行い、 1993(平成5)年プリモ土山店整備工場を 特定自主検査登録業者として検査事業をスター 業を展開。 株式会社平田自工は1970 (昭和45)年に滋 1985年に「ホンダプリモ土山店」を開設 1980年に個人から法人へ登録変更をし 認証取得。2006年に「Honda C のちに指定自動車整備事業に着手し 自動車整備・販売事 地域の人々のカー 拠点名を変更。



整備工場を併設する株式会社平田自工

改善の内容

IV

1 制度に関する改善

①定年制と継続雇用制度の見直し

5歳引き上げ、 2023年1月に定年年齢と継続雇用年齢を 定年65歳、 希望者全員を70歳ま

Ш 職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

ば人材確保がむずかしくなっていた。 た。よって、中高齢者を積極的に採用しなけれ る傾向があり、 営業職におけるノルマや土・日勤務が避けられ つい・汚い・危険)」との印象を持たれるほか、 少に加え、若年層から自動車整備は「3K(き と高齢社員は多くないが、 社員の平均年齢は38歳で、60歳以上は 若手の採用が厳しい状況にあっ 地域の労働力人口減 割弱

齢化、多様化が進むことを考慮し、 り、継続雇用を行うなか、今後さらに社員の高 会社を支えてきた人材が定年を迎えるにあた の円滑な継承も大きな課題となっていた。長年 また、高齢社員の技術や技能、あるいは顧客 高齢者雇用

採用した。 打ち出し、2023年12月には22歳の高齢者を わせて、中高齢者の新規採用を推進する方針を に関する環境づくりを整備した。 多様な働き方をサポートする制度の改定と合

> 員からは「定年後も家のローンが残る予定なの 上限なく働くことができる。 が備わっていれば、運用により70歳以降も年齢 りができる」との声があがった。一方、中堅社 で継続雇用とする制度を導入した。気力と体力 で、70歳まで働けるようになって安心した」と れ、仕事を通じてほかの社員や社会とのつなが れば健康や体力維持、あるいは経済的安定が図 高齢社員からは「今後も継続して仕事ができ

②6歳以上の社員は希望により勤務時間を短縮

好評である。

設定することができる。 時間を1日あたり1時間から3時間までの範囲 しやすく、社員の生活にも配慮した勤務時間を によるとし、社員の要望に応え高齢社員が対応 続雇用を希望する社員との個別の継続雇用契約 で短縮することができるように制度を改定した。 希望があり会社が認めた場合には、現在の勤務 康状態を考慮し、0歳以上の社員には本人から 2023年1月から、高齢期の体力の低下、 65歳の定年以降、継続雇用の労働条件は、

③病気療養後の復職規定を制定

場に復職可能であることを前提とはするが、会社 職場に就けるようにもした。規定に基づき本人と の判断で身体の状況などを考慮し、 遂行能力が以前と変わらず、 前提とした復職規定を制定した。復職後は職務 疾病で休職した際は、籍を残し職場復帰を大 休職前の職務・職 別の職務・

ようにし、職場復帰に関する不安を解消。できる かぎり気兼ねなく復職できる環境を整えた。 面談を行ったうえ、柔軟な就業形態に対応できる

④45歳から選択定年制を採用

広がると、社員から好意的な意見が多い。 取った後、パートやアルバイトとして週2・週 年齢を自由に設定 (選択定年) できることとし 3での勤務が可能になるなど、生活設計の幅が た。この制度により、定年退職し退職金を受け という観点で、45歳から65歳までの年次に定年 社員の意思を尊重し、多様な働き方を認める

①メンター制度と合わせてベテランの指導を実施 (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

かない。そこで、2017年から若手が行う技 やさしすぎても、厳しすぎても育成がうまくい 合わせて実施することでスムーズに育成が進 指導書と〇JTを組み合わせた効率的な指導 する指導を集中して行ってきた。メーカー整備 社員が有資格者の技術や経験とノウハウを継承 術指導とは別に、随時ではあるが、中堅・高齢 る。しかし、若手新入社員に対する技術指導は 員が技術指導を行うメンター制を取り入れてい 自動車整備が未経験の新人には、同世代の社 若手の定着率向上につながっている。 同世代社員による親近感のある指導と組み

②キャリア形成支援研修の実施

リア形成支援研修会に参加している。研修では 2020年から人材派遣会社が実施するキャ

> 性向上へのきっかけになった」との声があった。 意識することで、現在の仕事を見つめ直し、 もらっている。社員からは「自分のスキル向上を 勢を示す。高齢社員には自分のキャリアの棚卸 もらい、若手には会社が将来をサポートする姿 しと、さらなる将来を見すえるための機会として 自分のキャリアに夢や希望、将来をイメージして 生産

(3) 雇用継続のための作業環境の改善

①営業の第一線からサポート役に業務変更 健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

双方にメリットをもたらしている。 に指導・支援ができるようになり、 や知識とノウハウを通じたサポートで若手社員 を軽減することにした。結果的に、営業経験 は痛手であるが、本人の希望に添い心身の負担 務を変更した。第一線の戦力を欠くのは会社に 定年を機に、営業サポートと営繕業務などの業 営業職で第一線で精力的に勤務していた社員は の希望を確認して業務内容を見直す。65歳まで できるようにした。原則として定年時に、本人 きるように、心身の負荷を軽減した業務を選択 高齢社員が無理なく長く働き続けることがで 本人、 会社

②最新設備や機器の導入により負担軽減

にもなっている。特に、最新の自動車洗車機 など最新設備を導入しており、作業負担の軽減 機械関連にはタイヤチェンジャー、 整備に不可欠なリフトは大型・中型を採用し 近年みられる自動車整備の高度化に合わせ バランサー

防接種費用を会社が負担する「医療費補助制度」

また、2018年から、インフルエンザの予

代の高齢社員を新規採用。最新の機械により、 がついてしまう、あるいは経験がないと車の型 安全性が確保された状態でスムーズに洗車作業 た。2023年12月には洗車作業を担当する70 短時間で労力も少なく利用できるようになっ あったが、導入後は改善され、だれでも簡単に や汚れ具合に適した洗車がむずかしいところが 高圧洗浄機については、従前であれば洗車きず



最新機器を使用し洗車作業をする高齢社員

③健康管理体制の整備

を行うことができている。

社が全額負担し、 うえ、業務の内容を変更するなど対策をとれる 上の高齢社員には、 などを早期に発見できる環境を整えた。 に、35歳以上の社員には、 定期健康診断の検査項目以外を確認するため がんをはじめとする三大疾病 検査結果をふまえ、 人間ドック費用を会 60歳以 面談の

を導入し、接種率が向上した。

においても期待を持っている。 ても元気に働いてもらいたいという長期的視点 する意識が高まった。健康を維持し高齢になっ 健康管理の重要性を就業規則に規定してか 中堅社員は生活習慣を見直すなど健康に対

④弁当支給と社員旅行

食事を提供し喜ばれている。 員に弁当を支給している。 毎週日曜日は昼食の際、 クリスマスにはケーキなど、 土用丑の日にはウナ 出勤している社員全 季節感のある

高まる行事となっている。 らは大きな期待が寄せられ、 となって行き先や内容を企画している。社員か こうしたレクリエーション活動は、 年1回実施する社員旅行は、 全社的に一体感が 若手社員が中心 社員に

り組む要因になる。また、ふだん業務上はかか わりのない高齢社員と若手・中堅社員のコミュ とってよい気分転換になり、意欲的に仕事に取



年1回実施する社員旅行の様子

ニケーションの場にもなり、円滑なコミュニケー が受けられる店」という評価につながっている。 ションは職場の活気となって顧客への付加価値)高いサービスを生み、「気持ちのよいサービス

(4) 高齢社員の声

河上さんは顧客との関係について「車は運転す 巡さん (6歳)。製造業や自動車販売業を経験 2023年に大病を患ったという。 営者にとっても貴重な存在である。 で仕事をする河上さんは現役社員にとっても経 乗ってもらうといい、社内において「第三の立場 を能動的にこなす。現社長もたびたび相談に ポート、営繕作業、若手のサポート、ベトナム もいて、その対応も現在の仕事の一つである。 河上さんに担当してもらいたいと譲らない顧客 いた顧客の大半をすでに若手に託したが、まだ てもらわないといけません」と話す。担当して ながりですが、お客さまは人ではなく店につい れませんでした。車が媒体となっての人とのつ えていくので辞めようにも裏切るようで辞めら 楽な気持ちで始めたものの、 るのも、触るのも好きです。 した後、 **八技能実習生への気配りなど自ら気づいた仕事** ほかには、登録業務といった管理面の事務サ 前社長の右腕として長年店長を務めた河上伸がかれる 思いがけないできごとだったが、 38歳のときに営業職として入社した。 年々お客さまが増 車販売の営業は気 河上さんは、 自覚症状が 病気療



定年後も効率的な仕事ぶりで 営業をサポートをする河上伸滋さん(66歳)

(5) 今後の課題

取り組んできました。たくさん休みたい、 であり続けたいと思います」と話す。 が定着し、かつ能動的に能力を発揮できるよう スで仕事がしたい、療養後復帰したい、出戻っ のためにも多様な働き方ができる環境づくりに その後10年間働いてもらえると期待します。 る方向性を示す。 が命題」と語り、 にモチベーションを上げられる環境を整えてい て再就職したい。会社が利益を出すために社員 給料がほしい、技術を活かしたい、自分のペー 代表取締役社長の石田清司さんは お客さまに評判の『いつも愛想がいい店』 今後も高齢者の採用を推進す また、「例えば60歳で入社し、 「人の定着 、多く

後も思案を重ねていく。 や現場の声も吸い上げて必要な仕組みを構築 気配りで社員の小さな変化を見逃さず、 高齢社員との面談はもちろん、日々の目配り、 だれもが永年勤続に至る会社をめざし、 産業医 今

養後の復職規定に則って仕事に復帰した。

社会福祉法人 青谷学園 (京都府城陽市)

1982 (昭和57) 年 創業

障害者福祉事業

107人(2024年9月6日現在) ▮職員数 60歳以上 22人

(内

60~64歳 9人 (8.4%) 訳) 65~69歳 8人 (7.5%)

5人 (4.7%) 70歳以上

∥定年・継続雇用制度

定年選択制(60~65歳)。定年後は希望者全員72歳まで継 続雇用。72歳以降は、一定条件のもと年齢上限なく継続雇 用。最高年齢者は74歳

本事例のポイント

げている。 もって、活気にあふれた行動をする」ことも掲 職員信条として、 足』、『感動』のある福祉サービスを提供します」。 会への貢献と、ご利用者様に、 設2施設を運営している。経営理念は 社会福祉法人青谷学園は、 年に設立。京都府城陽市で、 「知性を磨き、 『生きがい』、 1 創意と工夫を 障害者支援施 982 「地域社 昭 満 和

組みを積極的に進めている 点を起き、ミドル・シニア層の活躍に向けた取 環境を整備。 休3日制の導入などを行い 活にとって不可欠な人材の定着を図るため、 人手不足が深刻化するなか、 中長期計画では高齢者の登用に力 職員が働きやすい 施設利用者の生 週

POINT

●6~6歳の選択定年制を導入。 本人の希望に より、正規職員として65歳まで働くことがで

❷高齢者の登用をさらに広げるため、 けるようにしている。 職員※の年齢上限を撤廃。 欲があれば、年齢に関係なく、 元気で仕事への意 いつまでも働 有期雇用

③ミドル・シニア層のモチベーションを高める ●高齢職員を含め、 り、高齢職員が活躍する取組みを進めている。 タルシニア化」を推進している 貸与。SNSなども積極的に活用し、 アを目指そう!」を標語に、 **涯現役!知識経験を活かしアグレッシブシニ** ため、キャッチコピーを全職員から募集。 全職員にスマートフォンを 職員が一体とな

限年齢の撤廃 いつまでも働ける環境に

アジタルシニア化」の推進も

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・ 求職者雇用支援機構理事長表彰

Ī

定年後継続雇用職員、無期雇用非正規職員を含む

企業の沿革・ 事業内容

П

年には、青谷学園相談支援事業所も開所した。 年10月に、知的障害者入所授産施設を開所した。 県奈良市のほぼ中間に位置する京都府城陽市 害者支援施設DO」にそれぞれ移行。 設青谷学園」に、2010年には、授産施設を「障 知的障害者入所更生施設、 2009年には、 高齢者雇用を積極的に進めると同時に、職員 社会福祉法人青谷学園は京都府京都市と奈良 1982年3月に設立された。 短期入所事業を行っているほか、 更生施設を 1992 (平成4) 「障害者支援施 同年4月に 2013 両施設で

生労働省の国家プロジェクト「がん対策推進企 業アクション」主催の「がん対策推進企業パー れており、2023 (令和5) 年2月には、厚 の仕事と家庭の両立支援、健康経営にも力を入



社会福祉法人青谷学園 (写真提供:社会福祉法人青谷学園)

るみん」の認定も受けている。 し」、次世代育成推進法に基づく「プラチナく には女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼ Ш

トナー賞中小規模法人部門」を受賞。

同年5月

職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

65~9歳は8人。 高年齢者は74歳である。 職員数は107人で、 70歳以上の職員は5人で、 うち6, ~64歳は9人、 最

た。 整備を進めている。 力次第で、いつまでも働けるような職場環境の 欲のあるシニアを積極登用することに舵を切っ なるなか、「まだまだ働ける」という元気で意 に重要で、職員の定着が不可欠。しかし深刻な 人手不足で、若い世代の人材確保もむずかしく 福祉の仕事では「人と人とのつながり」が特 高齢職員への配慮を深め、 自身の体力や気

IV 改善の内容

①選択定年制の導入 1 制度に関する改善

柔軟に定年を選択できるようにした。以前の60 たに導入。 度だったが、 雇用非正規職員として65歳まで継続雇用する制 従来は60歳定年で、 本人の希望により、 2023年4月、 定年後は希望により無期 選択定年制を新 60~65歳の間で

> 年度実績)の賞与が支給される。 3万6000円まで減額(支給一回ごと) になっ たが、選択定年制では65歳まで年2・05カ月(前 歳定年制では、継続雇用においては賞与が最大

できるようになった。 継続雇用の職員も、 との契約が必要で、 全員を72歳まで継続雇用することとした。それ い状況もあったという。72歳になったことで、 までは65歳以降も雇用を継続する場合、 選択定年制の導入と同時に、 老後の生活設計が立てにく 安心感をもって働くことが 定年後、 1年ご 希望者

②雇用上限年齢の撤廃

えた継続雇用、 可能となった。 撤廃した。これまでの制度では、 より、雇用を継続することができるようになった。 自身の体力や気力次第でいつまでも働くことが ることになっていたが、年齢上限の撤廃により、 でやる気のある職員も、 2023年11月、有期雇用職員の年齢上限を 継続雇用の上限である72歳を迎 無期雇用非正規職員も、これに 70歳に達すると退職す まだまだ元気

③非正規職員への人事考課制度の導入

どにも活用していく計画だ。 何を目ざし、どのようなことを努力していけば 度を導入した。職務行動を明確にすることで に反映させているが、 てもらう」のがねらい。 よいのかを考えさせ、 2022年11月、 非正規職員への人事考課制 将来的には昇給の判断な 「年齢に関係なく成長し 現在、 評価結果は賞与

①デジタルシニア化(2)意欲・能力の維持・向上のための取組み

スマートフォノ卡圣英の高令戦号は、告手戦端緒に「デジタルシニア化」を目ざしている。かし、1T機器の操作を苦手とする職員もいて、加速するデジタル化のなかでシニアが取り残されないよう、手助けする必要もあった。そこでれないよう、手助けする必要もあった。そこでれないよう、手助けする必要もあった。しくてートフォンを貸与。スマートフォンを貸与。スマートフォンを貸与。スマートフォンを貸与。スマートフォントを受り高令戦号は、告手戦端緒に「デジタルシニア化」を目がしている。

スマートフォン未経験の高齢職員は、若手職員などがサポート。仲間同士でも教えあうなどして、慣れるよう努力してもらっている。出退か時刻の記録は、ICカードからスマートフォンアプリを使った「スマホタッチ」に切り替えた。スマートフォン、パソコンを使いこなす高齢職員は徐々に増加。スマートフォンに連動したネックスピーカーなども導入され、生活支援の現場での情報共有や意思疎通に一役買っている。出退の現場での情報共有や意思疎通に一役買っている。「職場でのスマホデビューをきっかけに、家族ともSNSでつながることができた」という。



スマートフォンで退勤時刻 を記録する様子

②シニア活躍のキャッチコピーを募集

チコピーは「生涯現役!知識経験を活かしアグ るきっかけになりました」と話す。なお、キャッ のような点かと相当考えました。自分を見つめ の職場で働いていてよかったと思えるのは、 がねらい。7作品を応募したという男性職員 を目ざしていくか、 ともに、「人生100年時代」に、どんなシニア を募集した。スマートフォンの活用を広げると シニア世代職員の活躍のためのキャッチコピー レッシブシニアを目指そう!」が選ばれた。 (66歳) は、 2024年2月、 「キャッチコピーをつくるため、 考える機会にしてもらうの SNS上で「ミドル世代 . تا

③SNS活用で職場コミュニケーションを活性化

機に、コミュニケーションの活性化が期待される。と対象に、SNSのアンケートで参加者を募ったところ、13人が集まった。交流会開催後にもちいた。これまでは高齢職員等の交流の機会加者(73歳)からも、次回開催への要望が寄せら加者(73歳)からも、次回開催への要望が寄せら加者(73歳)からも、次回開催への要望が寄せられていた。これまでは高齢職員等の交流の機会はあまり多くなかったが、スマートフォング形式で、2024年2月、ランチミーティング形式で、2024年2月、ランチミーティング形式で、

(3) 雇用継続のための作業環境の改善

①健診・ストレスチェックの対象拡大健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

有期雇用の年齢上限撤廃にともなう高齢職員

ミドル・シニア交流会の様子 (写真提供:社会福祉法人青谷学園)

の増加で、よりいっそうの健康管理が必要となの増加で、よりいっそうの健康管理が必要とないまれ、定期健康診断の対象者を、従来の週ことをふまえ、定期健康診断の対象者を拡大。ことをふまえ、定期健康診断の対象者を拡大。

年1回定期的に行われている。希望者全員が参加可能なメンタルヘルス研修もに、週20時間以上の職員を対象に年2回実施。ストレスチェックは2022年4月からすで

②自己健康管理

過や自身のがんばりも定期的にSNSにアップと3年度に「節酒・減酒・休肝日・減間食キャンペーン」を実施。生活習慣病予防の取組みをとる年度に「節酒・減酒・休肝日・減間食キャンのではまず、職員自身の取がいるがら実施しよう」と20分のながのましたができない自己健康管理を、「一人ではなかなかできない自己健康管理を、

継続している。 2024年度も別の形で同種のキャンペーンをのうち37人が参加。取組みが好評だったため、い、目標達成に結びつけた。約100人の職員し、グループの仲間同士で「いいね」を送りあ

③作業環境改善

改善に取り組んでいる。にとって働きやすい環境になるよう、継続的にこのアンケート調査は現在も実施。高齢職員

④ヘルスリテラシーの向上

またその小冊子の朗読なども行っている。向上を目ざし、がん検診に関する小冊子の配付、ている。がんは、高齢職員のヘルスリテラシーのでいる。がんは、高齢になるほど発症リスクがといる。がんは、高齢になるほど発症リスクが 原生労働省の「がん対策推進企業アクショ

(4) 高齢職員の声

ころ、有期雇用上限年齢が撤廃されるという話生活支援員として活躍。ちょうど7歳になった男性最年長者の大口孝雄さん (74歳) は現在、

目標になっている。 目標になっている。現在は「乃歳まで」がの74歳になってみると、「まだまだいける」との74歳になってみると、「まだまだいける」とのですが、職員の方に強く要望されて、74歳まのですが、職員の方に強く要望されて、74歳ま

5代から長く勤務し、生活支援員として働い



(前列左から)奥由美子さん(74歳)、窪田浩子さん (63歳)、(後列左から)秋元道弘さん(66歳)、 大口孝雄さん(74歳)、芳賀雄二さん(62歳)

格試験にも合格するなど、意欲的だ。格試験にも合格するなど、意欲的だ。

「年齢制限の撤廃で一番ありがたかったのは、「年齢制限の撤廃で一番ありがたかったのは、生活支援の秋元道弘さん(66歳)。スマートフォン接員の秋元道弘さん(66歳)。スマートフォン接員の秋元道弘さん(66歳)。

(5) 今後の課題

改善に取り組んでいくとしている。 でいるのは、20代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えているといり、70代、80代の求人応募者も増えている。

リライアンス・セキュリティー 株式会社

(広島県広島市)

2000 (平成12) 年 創業

▮業種 警備保障業

▮社員数 232人 (2024年4月1日現在) 60歳以上 105人

60~64歳 (内 訳) 36人 (15.5%) 65~69歳 34人 (14.7%)

35人 (15.1%) 70歳以上

∥定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで継続雇用。70歳以降は-定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は83歳

本事例のポイント

感動」 員教育に注力し、「お客さま満足」、「お客さま キュリティー株式会社。創業以来、 の施設警備を手がけているリライアンス・セ 車場などの交通誘導警備や出入管理、 となく安定成長を遂げてきた。 2000 (平成12) 年に創業、 を追求することで、景気に左右されるこ 商業施設の駐 一貫して社 巡回など

制度を導入した。

う、全社一丸となって先進的な取組みを推進し 経験を活かして長く働き続けることができるよ 健康状況を把握することに注力し、 求められる業務であることから、一人ひとりの 活かして元気に働いている。警備という体力が 幅広い年齢層の仲間たちが、それぞれの強みを 10代の若手社員から83歳の最高齢社員まで、 高齢社員が

POINT

●2024(令和6)年2月より定年を6歳か 降も一定条件のもと年齢上限のない継続雇用 ら65歳に延長。希望者全員70歳まで、70歳以

❷高齢社員の新規採用にも積極的に取り組み、 多くの70歳超の人材を採用しており、 足の解消につながっている。 人材不

❸フルタイム勤務、短日勤務、短時間勤務など、 個別の事情に対応した柔軟な勤務制度を整 働きやすい環境を実現している。

⑤資格取得費用を会社が負担し、 図っており、多くの高齢社員が表彰されている。 する機会を提供。資格へのチャレンジが業務 め、全社員が資格取得に積極的にチャレンジ 彰制度を設け、 「月間MVP」や「年間MVP」などの社員の表 社員のモチベーション向上を 高齢社員を含

業務 **高齢社員が働き続けられる職場づくりを推進** フライアンス・セキュリティ**ー** の遂行に必要な健康管理に注力し 株式会社(広島県広島市)

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

求職者雇用支援機構理事長表彰

· 障害 ·

独立行政法人高齢

36

場の防寒対策に注力している。
場の防寒対策に注力している。また、社員の健康状況の把握に努めている。また、社員の健康状況の把握に努めている。また、社員の健康状況の把握に努めている。

への理解を深めることにつながっている。

楽しんでもらうこと」を第一に、「警備業界の

企業の沿革・事業内容

てきた。「お客さまに丁寧に対応し、この場を防犯防災システムの販売などへと業容を拡大しに、リスクマネジメントやコンサルティング、設し、施設常駐警備などの各種警備業務を中心設し、施設常駐警備などの各種警備業務を中心と年に株式会社化、本格的に事業をスタートさ2年に株式会社化、本格的に事業をスタートさ



リライアンス・セキュリティー株式会社

じて地域貢献を目ざしている。続け、地域の安全を守るとともに人材育成を通や女性、高齢者、障害者などの採用を積極的に入社して働きたい会社づくり」を目ざし、若手テーマパーク」、「西日本の警備会社の中で最も

職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

社員の年齢構成は60歳以上が全体の40%を超え、70歳以上の社員も約15%を占めている。最高年齢者は83歳で、交通誘導警備や雑踏警備をまた労働災害のリスクも小さくないことから、また労働災害のリスクも小さくないことから、また労働災害のリスクも小さくないことから、また労働災害のリスクも小さくないことから、また労働災害のリスクも小さくないことから、た高齢社員や、働くことに「やりがい」を見いだした高齢社員や、働くことに「やりがい」を見いだした高齢社員や、働くことに「やりがい」を見いだした高齢社員や、働くことで「やりがい」を見いだした高齢社員や、働くことで「おりがい」を見いだした高齢社員や、働くことで「やりがい」を見いだした高齢社員や、働くことで生活リズムが整い健た高齢社員や、働くことでも対象とは、7歳以上が全体の40%を超れる。

IV 改善の内容

○ リライアンス・セキュリティー和の数

①定年年齢の見直し 制度に関する改善

以前は6歳定年、継続雇用制度の年齢上限を

人材の採用にもつながっている。 したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職したに余裕が出てきただけでなく、他社を退職した。

②柔軟な勤務形態

③職務の負担軽減

小さいため、警備の業務からほかの職務へ切り事務職や営業職などの間接部門は15人規模と

事情もある。このため、高齢社員の負担軽減に 理や緊急対応など、業務内容が多岐にわたり 替えることはほとんどない。交通誘導警備と比 員がカバーすることにより対応している。 あたっては、勤務シフトを減らし、 簡単に配置換えや職務の転換ができないという 施設ごとの経験も必要な業務であることから もあるなど肉体的負担も大きく、また、出入管 較すると、施設常駐警備では1日10㎞歩くこと ほかの警備

①社内表彰制度 (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

MVP)」、「特別賞」、「年間最優秀警備員(年 含めた全社員 (役職者を除く) を対象とした表 社員のやる気を引き出している。 間MVP)」、「最優秀新人賞」の表彰を行い 彰制度の運用を開始。「月間優秀警備員(月間 2007年より、アルバイトやパート社員も

から感謝の声をいただく場面が増えてきたこ なっており、「求められている」という実感が 員にとっても会社にとっても大きな励みに 表彰されたこともある。お客さまの「声」は社 る機会が増えており、70代、80代の高齢社員が 若手社員や、0歳以上のシニア層も表彰を受け 選出方法に変更した。その結果、入社1年目の とから、 たが、スーパーの駐車場や店舗などでお客さま 高齢社員のモチベーションを高めている。 運用開始当初は功績重視の表彰を行ってい お客さまの「声」を重視して表彰する



最高齢は81歳で月間MVPを受賞 (86歳まで現役)

②広島県警備業協会の表彰制度の活用

増加していることで、60歳以上の受賞者の割合 では勤続年数の長い社員が表彰を受ける機会が 社員も積極的に推薦しており、 ている。 らの表彰の機会を大幅に増やす取組みを継続し も積極的に表彰推薦を行うことで、 薦も積極的に行っている。ほかの警備会社より 年からは「永年勤続 (10年・20年) 表彰」の推 員の推薦を積極的に行っているほか、2012 「優良警備員表彰」に、2006年より同社社 般社団法人広島県警備業協会が主催する 「優良警備員表彰」では、 「永年勤続表彰 60歳以上の 公的機関か

> 長意欲につながっている。 が高く、高齢社員のモチベーションアップと成

③現場の巡察による社員との

コミュニケーション向上

場で、現物を、 のヒントを得る場にもなっている。 社員とのコミュニケーションを通じて業務改善 状況をチェックし、社員に緊張感をもって業務 員の現場巡察を月1回以上実施している。勤務 にあたってもらうだけでなく、社員への声かけ、 現場の生の状況を把握するため、三現主義「現 現実に」を掲げ、 社長や幹部社

④教育の重視

る。 間性を磨く質の高い教育訓練に向きあってい 代の社員と同じカリキュラムで、警備技術と人 い」という声も寄せられている。 な質の高い教育を受けられることに感謝した 上回る教育訓練を実施している。高齢社員も20 育は30時間、現任教育は16時間と、法定時間を 同社では社員教育に力を入れており、新任教 高齢社員からは「この年になってこのよう

⑤キャリア形成支援の取組み

取得の費用を会社が負担するなど、 資格にチャレンジすることで、警備の知識およ い仕事もあるため、 者については、 会を与えている。 含め、積極的に資格取得にチャレンジできる機 会社設立以来、警備の国家資格 (検定資格) 有資格者でなければ勤務できな 交通誘導警備の検定資格取得 検定手当を支給している。 高齢社員も

契約先からの高評価を生み出している。取得者は、年齢にかかわらず成長意欲が高く、び警備技術の向上につながり、特に高齢の資格

健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み(3)雇用継続のための作業環境の改善、

①事故防止のための情報共有

②健康管理の推進

10年ほど前、建設業における社会保険への未加入が問題視されていた際に、警備業でもいち早く対応するため、社員一人ひとりと面談し、早く対応するため、社員一人ひとりと面談し、労働時間がフルタイムに近い勤務ができる非正労働時間数が通常の労働者の4分の3未満のの労働時間数が通常の労働者の4分の3未満のの労働時間数が通常の労働者の4分の3未満のの労働時間数が通常の労働者の4分の3未満のの労働時間数が通常の労働者の4分の3未満のが、警備業務は総じて肉体的な負荷が大きいたが、警備業務は総じて肉体的な負荷が大きいたが、警備業務は総じて肉体的な負荷が大きいたが、警備業務は総じて肉体的な負荷が大きいたが、警備業務は総じて肉体的な負荷が大きいちいる。

(中小法人部門)に3年連続で認定されている。省が主催する健康経営優良法人ブライト500にも注力し、その取組みが評価され、経済産業態を把握するようにしている。また、健康経営

③熱中症対策と防寒対策

防寒防水手袋を配付している。
にペットボトルを用意し、自由に現場に持っていけるようにしており、遮熱ヘルメット、ファいけるようにしており、遮熱ヘルメット、ファンも備えている。また、防寒対策も進化トファンも備えている。また、防寒対策も進化トファンも備えている。

(4) その他の取組み

①「ダイバーシティ経営」と「西日本の警備会社

「多様な人材が活躍できる環境づくり」、一西日 「多様な人材が活躍できる環境づくり」、一西日 で、多様な人材が活躍できる環境で、り、一面日 で、多様な人材が活躍できる環境で、り、一面日 で、高齢者、女性、外 で、一個を行っている。 高齢者、女性、外 で、一個を行っている。 高齢者、女性、外 で、一個を行っている。 高齢者、女性、外 で、一個を行っている。 高齢者、女性、外 で、一個を行っている。 高齢者、女性、外 で、一個を行っている。

その結果、70歳以上の採用が大幅増となり、人ルし、70歳以上の面接を積極的に実施している。インターネット求人で「シニア活躍」をアピーを強化。ハローワークの65歳以上専用の求人や2019年より、65歳以上の高齢社員の採用



| **| | |** 最高齢入社の森岡正美さん(78歳)

材不足解消に大きく貢献している。

(5) 高齢社員の声

それがやりがいになっています」と話す。客さま感動を追求してほしい』といわれており、ており、「78歳の私にもたくさんの仕事があり、となる。建築現場などの交通誘導警備に従事しとなる。建築現場などの交通誘導警備に従事したばかりで、同社史上、最高齢での入社へ社したばかりで、同社史上、最高齢での入社へがのでは、2024年2月に森間が表現しています」と話す。

(6) 今後の課題

では、ハローワークとの連携を強化し、雇のと限年齢を設けていないことをPRしながまを目ざすなど、高齢社員の増加にともない、家族の介ともに、高齢社員の増加にともない、家族の介ともに、高齢社員の増加にともない、家族の介ともに、高齢社員の増加にともない、家族の介との上限年齢を設けていないことをPRしなが用の上限年齢を設けていないことをPRしながいく方針だ。

社会福祉法人 恭敬会 特別養護老人ホーム黎明館

(長崎県佐世保市)

| 創業 1985 (昭和60) 年 社会福祉・介護事業

▮職員数 37人(2024年9月1日時点) 60歳以上 10人

訳) 60~64歳 6人 (16.2%) 65~69歳 4人 (10.8%) 70歳以上 0人(0.0%)

| 定年・継続雇用制度

定年60歳。70歳まで希望者全員を継続雇用。最高年齢者 は67歳

本事例のポイント

ため、 を維持し、さらに介護補助器具の導入、 働同一賃金の観点からも定年後も同じ給与水準 いる点に引け目を感じていた。 職員は体力の低下から若手に介護負担をかけて を任せることに現場の遠慮が生じ、 給料を減額したにもかかわらず以前と同じ仕事 な能動的に仕事に取り組んでいるが、 車いすを必要とする介護度が高い利用者が多い で家族とともに過ごせる環境を提供している。 を対象とした指定介護福祉施設 て要介護 (3~5)、および若年性認知症の人 看護職員を多く配置しているが、 社会福祉法人恭敬会は、 看取り期の介護を主軸に、 職員の介護負担は大きい。 介護保険制度にお そこで、 利用者が最期ま 「黎明館」を運 高齢職員はみ 寝たきりや 一方の高齢 定年後の 同 一労

伸び伸びと仕事に打ち込めるようになり

POINT

●定年後、8割程度に減額していた基本給、 当・賞与および退職金を定年前と同じ職務を う賃金制度を見直した。 継続する者については従前のまま維持するよ 手

2職能基準と行動基準を整備し、 酸素飽和度の測定結果を自動入力できるよう IT機器を導入して介護記録の負担を軽減し 昇格の可否を評価することとし、 の等級ごとに期待基準を明示。 た。タブレットを使い音声入力や血圧、体温 ス手当を新設し、等級ごとに金額を設定した。 上位等級への キャリアパス キャリアパ

利用者へのサービス向上につながった。 員は身体的な負担だけでなく心理的負担が軽減 遠慮なく仕事を任せられるようになり、 を進め介護負担の軽減に努めたところ、現場で

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

求職者雇用支援機構理事長表彰

世代間の介護負担ギャップ

を解消

サービス向上

黎凯

|補助器具の活用が

· 障害 ·

独立行政法人高齢

うにして負荷を軽減した。 トの活用により利用者を抱えず移乗できるよりフトの導入、スライディングボード・シーリフトの導入、スライディングボード・シークリーリフティング対応による負担軽減。入浴

企業の沿革・事業内容



施設全景・特別養護老人ホーム黎明館 (写真提供:社会福祉法人恭敬会)

した福祉サービスの提供を行っている。

職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

改善の内容

IV

(1) 制度に関する改善

高齢職員にできるだけ長く安心して活躍して①**定年制と継続雇用制度の見直し**

出されたりするケースが目立った。そこで60歳に退職したり、短時間勤務に切り替える希望がり、定年当初はこの先長く働く気力があったとり、定年当初はこの先長く働く気力があったとり、定年当初はこの先長く働く気力があったとの歳まで継続雇用する制度を導入した。

員の安心感につながっている。健康でいるかぎり長く勤務したいと願う高齢職た。65歳を超えても勤務ができる制度の導入は、た。65歳を超えても勤務ができる制度の導入は、柔軟に対応できるよう、希望者全員を継続雇用の定年年齢は引き上げず、職員の希望に対しての定年年齢は引き上げず、職員の希望に対して

②賃金制度の見直し

ションの維持につながった。と、仕事を任せる側の遠慮を解消し、モチベーと、仕事を任せる側の遠慮を解消し、モチベー軍年前の賃金・手当・賞与の維持は、同じ仕

③短日・短時間勤務の導入

用でき、高齢職員の満足度と安心感が高まった。が可能になった。段階的なリタイアメントにも活り短日・短時間勤務を認めており、職員の体力り短日・短時間勤務を認めており、職員の体力の歳に達した職員については、本人の希望によ

①キャリアパスの導入

(2) 高齢職員を戦力化するための工夫

従来取り入れていたキャリアパスは、4等級に

修受講歴および役職により判断されており、 区分 刺激するため区分を見直し、 映するものではなかった。 ずしもキャリアパスの等級に見合った能力を反 ことを検討中である。 ている。効果の検証はこれからになるが、さら リアパス基準」を整備し、給与に等級を反映し 割)と上位等級への昇格要件を規定した「キャ リアパスの等級ごとの期待基準を明確にした。 をもとに、「職能基準」と「行動基準」を整備。キャ 省の「職業能力評価基準」のモデル評価シート ラス、主任クラス、施設長クラス)し、厚生労働 に賞与および退職金の積立てに反映させていく さらに、2024年から等級ごとの職責(役 (初級係員、 (初級者、現任者、監督職、 上位等級への昇格は経験年数と資格・研 一般係員、上級係員、リーダーク 職員の能力開発意欲を 新たに6等級に区 管理職) 닏

②期待基準の明確化

人ごとの期待基準を明確にした。人ごとの期待基準を明確にした。そこで、定年後も定年前と同様に期見された。そこで、定年後も定年前と同様に期息がた全職員について「職能基準」・「行動基を含めた全職員について「職能基準」・「行動基を含めた全職員について「職能基準」・「行動基を含めた全職員ではないから」などの雰囲気が散後は正規職員ではないから」などの雰囲気が散

ようになり、「何をすれば評価されるのかがわ個人ごとに「期待基準」が明確に理解できる

①-T機器導入による記録の負担軽減健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み(3)雇用継続のための作業環境の改善、

と、音声入力や血圧・体温・酸素飽和度の測定し、音声入力や血圧・体温・酸素飽和度の測定をはじめ、いくつかの帳簿へ重複して記入するをはじめ、いくつかの帳簿へ重複して記入することがなくなり仕事の負担軽減が実現した。 ーT化は新型コロナウイルス蔓延時に加速した。病院や保健所への連絡をタブレットで入力して共有する対応を開始したことで、毎回、防して共有する対応を開始したことで、毎回、防して共有する対応を開始したことで、毎回、防して共有する対応を開始したことで、毎回、防して共有する対応を開始したことで、毎回、防して共有する対応を開始したことで、毎回、防き間に着替え直して訪問することなく連絡ができるようになった。

に合わせた居室対応ができるようになった。例外部からの電話対応も場所を選ばないだけに容易になり、各部屋の検温を記録するにもインカ易になり、各部屋の検温を記録するにもインカ現時点では限定的であるが、インカムを導入

護負担の軽減につながっている。なった。また、何度も見回る必要がなくなり介め、その人その人によって対応ができるようにめて体が起き上がったときにセンサーが鳴るたえば睡眠中に起こして検温しなくても、目が覚

②ノーリフティング対応による負担軽減

しい面もあった。

の移乗では利用者のプライバシー確保がむずか倒やけがをするリスクがあった。さらに、手動負担が大きく、また、職員、利用者の両者が転乗、移動を行う必要があった。職員の身体的な乗、移動を行う必要があった。職員が2人がかりで移

適に入浴してもらえるようになった。用者のプライバシーの保護が強化され、より快齢職員も十分対応できるようになった。また利ローラー一つで介助が可能になり、力が弱い高しかし、入浴リフト導入後は、電動のコント

トの利用は、抱える、かがむといった腰に負担スライディングボード・スライディングシー



入浴介助機器のシャワーリフト (写真提供:社会福祉法人恭敬会)

された。す必要がなくなったことで、負担が大きく軽減がかかる体勢を取らずにすみ、力をさほど費や

ぼなくなった。
取組みによって、年代を問わず腰痛の訴えがほことができるようになり、ノーリフティングの齢職員は定年前の職員と同様に入浴支援を行う齢職員は定年前の機械や器具の活用により、特に高

③休憩室の充実

(4) 高齢職員の声 でれがとれる」と特に高齢職員には大好評である。 に畳の部屋を準備するなど、「快適に過ごせて、に畳の部屋を準備するなど、「快適に過ごせて、 が過いとれる」と特に高齢職員には大好評である。

2年前交通事故に遭い2カ月間入院し、その後 身体が一番の資本、これからもがんばりたいです をして笑顔が返ってくるとうれしいです。 働いていると元気になります。 きっかけで34歳のとき入職。 育児のため自宅近くで転職先を探していたのが ましたが、タブレットを使って入力するように している。「介護記録には毎回、 調も回復し、日常生活の介助と自立支援を担当 も背骨を痛めたためしばらく休んだ。いまは体 とかかわる時間が増え、気づきが増えました」 なり簡単になりました。 松尾一重さん (2歳) は准看護師で常勤勤務。 中村スミ子さん (66歳) は准看護師で常勤勤務。 時間ができて、 「若い職員と一緒に 利用者に声かけ 時間がかかり 入居者

高瀬博子さん (7歳) は介護福祉士で非常勤勤高瀬博子さん (7歳) は介護福祉士で非常勤勤高瀬博子さん (7歳) は介護のため退職を考えたが、「少しでも働いての介護のため退職を考えたが、「少しでも働いてもらえないか」と引き止められ、週3日、各3時もらえないか」と引き止められ、週3日、各3時間の勤務に変更。「親の介護がきちんとできたうえで仕事ができていて、いまのペースがちょうどえいと感じています」

に課題があります。あと7年は働きます」できるようになった。「一生懸命に介護してもできるようになった。「一生懸命に介護してもできるようになった。「一生懸命に介護してもが、スライディングマットを利用するようになって軽く押せばいが出せずいつも軽いが出せずいのも軽いき、業様子さん(26歳)は准看護師兼機能訓売を選があります。あと7年は働きます。



中村スミ子さん(66歳)、松尾一重さん

いきたいです」いです。各年代が協力しあえる土壌を醸成して

(5) 今後の課題

リのある賃金制度の整備を進めていく。 (職能基準) と意欲 (行動基準) および職責た、60歳の定年後においても定年前と同様に能た、60歳の定年後においても定年前と同様に能た、60歳の定年後においても定年前と同様に能た、60歳の定年後においても定年前と同様に能た、60歳の定年後においても定年前と同様に能に応じた処遇になるように、段階的でもメリハのある賃金制度の整備を進めていく。

でしていく。

一方で、年齢に関係なく元気にいつまでも働
でしていく。

株式会社 ケイ・エフ・ケイ小川

(熊本県宇城市)

1991 (平成3) 年 | 創業

輸送用機械器具製造業(自動二輪・四輪 ミッションギヤ製造、減速機部品製造等)

93人(2024年4月1日現在) ▮社員数 60歳以上 14人

(内 訳) 60~64歳 7人 (7.5%) 65~69歳 5人 (5.4%)

70歳以上 2人 (2.2%)

∥定年・継続雇用制度

定年60歳。希望者全員70歳まで継続雇用。70歳以降は一 定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は76歳

本事例のポイント

2工場、 成するなど、 ケイ・エフ・ケイ小川を設立。2018年に第 ラミック部品を切削加工する量産工場として発 マシニングセンターを使用した、 川工場として操業を開始した。以来、 (平成3) 年に株式会社ケイ・エフ・ケイの小 株式会社ケイ・エフ・ケイ小川は、 1997年に工場の分社化により株式会社 2023 (令和5) 年に第3工場が完 着実に事業を拡大している。 金属部品・セ 1 9 9 旋盤機、

現。 組むとともに、 かったスキルの活用」を目的に高齢者雇用を推 同社では、 6歳超の人材の採用も積極的に行っている。 勤務時間の弾力化や作業負荷の軽減に取り 貢献度や評価結果に応じた処遇を実 「若年者への技術の継承」と「つち 60歳以降の適正な評価制度の導

4社員全員を対象とする

「報連相ふりかえり」、

クテスト」を毎月実施。これらの取組みは、

- 改善報告書」、社内ルールに関する「シット

POINT

えている。 70歳までの継続雇用制度を導入。70歳以降も の活用」を目的に、2023年に希望者全員 「若年者への技術継承」、「つちかったスキル 定条件のもと年齢上限なく働ける環境を整

26歳定年後も、 図っている。 を行い、昇給・賞与に反映。 て働ける環境づくりに努め、 年齢にかかわりなく人事考課 やりがいを持っ 定着率向上を

❸6歳以上の社員については、「所定労働時間 を図っている。 など、個々の事情に応じた勤務時間の弾力化 の短縮」、「所定労働日の削減」を可能とする

地域に寄りそった長く動ける 独自の職場コミュニケーショ

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト

求職者雇用支援機構理事長表彰

· 障害 ·

独立行政法人高齢

44

職場環境改善や社員の能力向上、コミュニ ケーションの円滑化などにつながっている。

企業の沿革・ 事業内容

エフ・ケイ小川を設立した。「謙虚・機会平等・ 年に小川工場の分社化により、 ケイの小川工場として操業を開始し、 同社は1991年に、 を経営理念とし、治工具・金型・自動車 株式会社ケイ・エフ・ 株式会社ケイ 1 9 7



株式会社ケイ・エフ・ケイ小川

部品の製造、工作機械・切削工具・生産機器類 なっている。 機部品製造、 で、自動二輪・四輪ミッションギヤ製造、減速 の販売を行うケイ・エフ・ケイグループのなか 半導体製造装置部品製造などをに

職場改善等の背景と進め方 高齢化の状況

Ш

て日々活躍している。 手へ技術を継承する役割もにない、即戦力とし 月に1人採用しており、経験豊富な高齢者は若 リテクセンター熊本)の受講生を2024年5 EED)の熊本職業能力開発促進センター 査を担当している。0歳以上では、当機構 おり、最高年齢者は76歳で、機械加工や製品検 体の約2割を占めている。70代が男女1人ずつ 60歳定年後の継続雇用者数は14人で、 社員全 (î Ĵ

改善の内容

IV

(1) 制度に関する改善

用制度を定めており、65歳以降は基準を設定し ①継続雇用の延長 2018年に [定年退職者再雇用規程] を策 定年60歳、 希望者全員65歳までの継続雇

育成)」と「つちかったスキルを活かしてほしい. 2023年に 「若年者への技術承継(跡取り 基準該当者を運用により継続雇用していた。

プランが描きやすくなり、多くの社員が安心し て働き続けられるようになった。 までに改定した。これにより70歳までのライフ との思いから、継続雇用制度を希望者全員70歳

②賃金制度と人事評価制度

雇用時の給与の減額は行わない。 給はないが、 の結果は賞与に反映している。 の希望の確認だが、 行っている。内容は健康状態の把握や職務形態 る。契約更新の1カ月前に役員による面談を 定年前の業務を継続して担当してもらってい つちかったスキルを定年後も活かせるよう、 職務内容が変わらないかぎり、 人事考課も兼ねており、 継続雇用者に昇 再 そ

を支給することにしている。 を設けていないが、社長の気持ちとして、賞与 なお、継続雇用者については、 規程上は賞与

③勤務時間の弾力化の推進

削減」が適用される。例えば、昼間は家業であ る場合、「所定労働時間の短縮」、「所定労働日の している。 も可能としており、 る農作業を行い、 60歳以上の社員が勤務時間の弾力化を希望す 夜勤のみで働くといった対応 現在3人が夜勤専属で勤務

取得が少ない人については上長から取得をうな れる職場環境を実現している。 き方を導入することで、 がすなど、それぞれの事情に合わせた柔軟な働 また、有給休暇の取得推進に取り組んでおり、 高齢社員が働き続けら

①社員の意識改革 (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

社員の意欲や能力向上を目ざしている。 グループ全体で以下の取組みを毎月実施し、

社内のルールや規定を周知するため、毎月1 で回答する。回答は管理職以上の社員が全社 え、年度初めに各自設定した「部門目標」と され、その結果を賞与に反映させている。 過去の得点も含めて回答者全員の得点が公開 就業規則、生産現場の知識なども問われる。 得られるようにつくられており、経営理念や を実施している。基本的には調べれば正解が 回「シットクテスト」(「知って得する」の意) 「報連相」に関連した15のチェック項目に加 「自己能力」のそれぞれについて自由記述式

毎月20日締めで社員全員から「改善提案」を 案を受けつけており、提案者のなかから、特 なげる仕組みを整えている。多岐にわたる提 受けつけ、業務の改善や職場環境の整備につ として毎月選出している。 にすぐれた取組みを提案した5人を最優秀者

①作業環境の整備

フィードバックを行っている。この取組みは 員分の回答を読み、適宜コメントを残して

創業間もないころから行われている。

②キャリア形成支援

セルフ・キャリアドックを導入。入社2カ月 体的なキャリア開発に向けて、会社が支援する 会社主導のキャリア開発ではなく、社員の主

> る。 面的に支援している。 会社が全額負担するなど、キャリアアップを全 前といったライフイベントごとに実施してい 1~2年、5年、10年、20年、定年2~3カ月 キャリアコンサルティングを受ける費用は

どの受講費用は、会社が全額負担で実施してい 風土なども伝え、職場への定着を手助けしている。 規採用者に対し、技術の伝承だけでなく、会社 る。資格取得を制度上奨励することで学ぶこと (フォークリフトやクレーンなど) の資格取得な 社外講習やセミナーへの社員の派遣、法的資格 し、講習受講・技能検定受講を奨励しており、 ンターとなった高齢社員は、メンティーである新 とから、その指導役を高齢社員が務めている。メ に真摯に向き合う企業風土が醸成されている。 資格取得や自己成長を支援する制度を整備 新規採用者は未経験者が6割を占めているこ

整理整頓された工場内の様子

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、 健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

スライドし運搬できる仕組みになっている。こ 高い位置に置かれ、高さを維持したまま台車に 工を行う。加工後の製品は加工前のものよりも ばれ、部品の入ったトレイを水平に移動して加 の2種類の高さに統 工前のものは台車の低い位置で加工機器まで運 工場内で加工する製品は、「加工前」、「加工後」 一した台車で移動する。加

れら以外のものは置かれておらず、 確保されている。段差も皆無であり、移動の際 トなど、すべてが整理整頓され、 工場内は、 加工用の工具から資材運搬のカー フロアにはそ 動線も広く

役立っている。 ず、工場で働くすべての社員の肉体的負担を軽 下げする工程が不要となり、高齢社員のみなら の仕組みにより、重量のある部品や製品を上げ ており、負担の軽減のほか、労働災害の防止に ヘセットするといった一連の動作を自動で行っ ラによって自動で認識し、持ち上げ、 ロボット機器を導入し、重量のある部品をカメ と呼ばれる機器を導入して対応しているほか. ては、上げ下げを補助する「チェーンブロック」 減している。特に重量のある部品の加工に関し 加工機器



なされるなど、より安全な職場環境の整備につ り進行方向を見えやすくする」といった提案が ながっている。 仕組みによって、「通路に鏡を取りつけて、 清潔さが保たれている。 につまずく恐れも少ない。 工場の床は、 天井の照明が映り込むほどの さらに、 また、 改善提案書の 清掃が徹底さ ょ

②福利厚生の充実

手渡ししている。 生日の社員を紹介し、 全社員を対象として、 社長が「誕生祝い金」を 毎朝礼時にその日が誕

家族感謝のつどい、 社内のサークル活動をはじめ、 周年記念パーティーなど、 夏祭り

ミュニケーション向上を図っている。

全社員が参加可能な交流イベントを開催

 \Box

(4) その他の取組み

①地域貢献

ある。 カー、 無料で開放している。 工場敷地内の天然芝グラウンドを地域住民に ドクターへリの発着など、 グランドゴルフや、 用途は多彩で サッ

また、 がると考えている。 活動が、地域で暮らす社員への福利厚生につな 影響調査) に協力している。 葉による腐葉土成分の河川プランクトンへの 管理活動 流域のシジミ生息状況調査 (敷地内クヌギの落 化優良工場等経済産業大臣賞」を受賞している。 工場緑化の継続推進により 宇城市有形文化財「塔の瀬石橋」 (清掃、 草取りなど) 同社では地域貢献 「2021年度緑 のほか、 砂川 の維持

②障害者雇用の推進

を行っている。 おる社員がペアを組んで一部製品の出荷作業 交通事故による中途障害の社員と、 知的障害

ンドリー補助金※などを活用し、

高齢社員を含 エイジフレ

職場環境のさらなる改善に向け、

(6) 今後の課題

0

5 高齢社員の声

月の がたいですね。 数値に追われることなく仕事ができるのもあり はとても刺激になります。また、前職に比べ実績 24年目を迎えた。 最高齢の内田親治さん (76歳) は、 『シットクテスト』、 何か悪い点があれば報告して改 「前職はスーパー勤務です。 『報連相』 のふり返り 今年で入社 毎

> てこられたことは本当に幸せなことですと話す。 れるとかえって困ります。こうして仕事を続け けます。最高齢ですが、 善するという仕組みができており、 周囲にあまり気を遣 安心して働 わ



最高年齢者で勤続24年目の内田親治さん (76歳)

·高齢者を含む労働者が安心して安全に働くことができるよう、中小企業事業者による高年齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛を予防するための専門家による運動指導等、コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組み エイジフレンドリー補助金・ に対して補助を行うもの

取得を目ざし、 基準を満たす

して認定されている。

これからも、

より上位の

「プラチナブライト企業」 取り組んでいくという。

の認定

とができる会社を認定する

「ブライト企業」

لے

熊

本県が社員が活き活きと安心して働き続けるこ 同社の取組みは社外からも評価されており、 および充実化に向けて、今後も取り組む方針だ。 むすべての社員にとって働きやすい環境の整備 医療法人 祐基会 (熊本県熊本市)

1996 (平成8) 年 医療・介護サービス業

▮職員数 128人 (2024年4月1日現在) 60歳以上 28人

60~64歳 (内 訳) 14人(10.9%) 65~69歳 10人 (7.8%) 4人 (3.1%) 70歳以上

∥定年・継続雇用制度

定年70歳。定年後は一定条件のもと75歳まで継続雇用。 最高年齢者は79歳

本事例のポイント

ライフ・バランスの向上にもつながっている。 引き上げたことが大きく作用しており、定年後 豊富な職員も必要としており、 ど介護分野事業に注力していることから、 うなど、高齢職員の戦力化に努めている。病院 対象とした短時間勤務制度の導入で、ワーク・ 度づくりに取り組んでいる。また、 施するなど、職員がやりがいを持って働ける制 も人事評価を行い、業務への貢献度で昇給を実 2022 (令和4) 年に定年を60歳から70歳へ 職による新規雇用も実現させている。これには と連携しながら、有料老人ホーム、グループホー 占めているほか、 ム、訪問介護ステーション、居宅介護事業所な 職員128人中、 60歳を超えた人材の採用も行 60歳以上が28人と約2割を 他法人からの転 高齢職員を 経験

POINT

●ボリュームゾーンである4代・5代の職員が に引き上げた。 就業規則を改定し、定年年齢を60歳から70歳 より長く働き続けられるよう、 2022年に

❸健康経営に注力しており、 ❷年齢にかかわりなく貢献度で評価して昇給。 これによって、 明るくやりがいをもって働ける職場づくりに どう貢献できるかを理解し、やりがいを持っ て働く職員が高齢層を中心に増えている。 自らの役割を把握し、職場で 職員が心身ともに

❹高齢者雇用を「福祉」ととらえず、「戦力」とし 向上につながっている ことで、ワーク・ライフ・バランスの満足度 て重視しながら、 短時間勤務制度を導入した

取り組んでいる。

令和6年度 高年齢者活躍企業コンテスト · 障害 · 独立行政法人高齢 求職者雇用支援機構理事長表彰 優秀賞

> 短時間勤務制度でワークライフバランス向上も図る 足年を70歳 へ引き上げ高齢職員を戦力化 格[®] 基[®] (熊本県熊本市)

企業の沿革・事業内容

П

業者である田代祐基氏が田代医院 住民の心身の健康と幸せのサポートに邁進して れた病院」をモットーに、外来では定期的な検 るなど、 設立し、 年に病院の増改築にあわせて帯山中央病院に改 発された臨床美術(★)の活動でも知られている。 いる。また、認知症の症状を改善するために開 プホームなどの関連施設と一体となって、地域 力を注ぐ一方、訪問介護ステーションやグルー 査や診療を通じて、 を開設したところからスタートした。1976 同法人の始まりは1963 (昭和38) 1996 (平成8) 年に医療法人祐基会を 2000年にはデイケア施設を開設す 介護事業に業容を拡大。「地域に開か 生活習慣病の予防や改善に (眼科·内科 年 創



医療法人祐基会

IV

改善の内容

(1) 制度に関する改善

①70歳定年制と継続雇用制度

が認めた場合は、75歳まで継続して働くことが可る新規の高齢者の採用も実現。70歳定年後、法人長期間働く職員が増加し、他法人からの転職によ定年を60歳から70歳へ引き上げた結果として、

職場改善等の背景と進め方高齢化の状況、

齢を60歳から70歳に引き上げた。 以ュームゾーンとなっている40~50代の職員がリュームゾーンとなっている40~50代の職員がリュームが「という思い」という思いが、「ボ

規模法人部門)」に5年連続で認定されている。 に対しても同様の姿勢を貫いている。病院経営 のみでなく、付設する介護関連施設の業務に最 が 世間度改善などに努めており、現場では高齢職員が 戦力になっている。そのため、高齢職員をはじめ とする全職員が働きやすい職場環境の実現を目 ざし制度改善などに努めており、この職員で展 さし制度改善などに努めており、この職員を関 さし制度改善などに努めており、この職員を関 さし制度改善などに努めており、この職員を関 とする全職員が働きやすい職場では高齢職員を関 とする全職員が働きやすい職場では高齢職員を関する、「健康経営優良法人(大人ので働く職員が、 と対している。

でである。 「ふるからも見から川を一つできたいな」という声があがっている。 ②短時間勤務制度の導入 「の歳まで」と思っていたが、人生設計の幅がは『60歳まで』と思っていたが、人生設計の幅がは『4べて新規採用)。 5代の職員からは「これまで

能であり、70歳以上の職員が現在4人働いている

が可能となっている。 適用を受けることができるなど、多様な働き方康状態を考慮し、「高齢者短時間勤務制度」の

務形態を決定している。

おおり、勤務形態は採用時に本人と話し合って、時間帯、勤務日数を決め、その後は本人の申し出によってあらためて話合いを行いながら勤務形態を決めている。特定のシフトのパターンを適態を決めている。特定のシフトのパターンを適能を決めているわけではなく、高齢職員の短時間勤を設けてはおらず、本人との話合いにより、勤務形態を決定している。

①人事・評価制度(2)意欲・能力の維持・向上のための取組み

★「臨床美術」および「臨床美術士」は、日本における株式会社芸術造形研究所の登録商標です。

②技術・技能承継の仕組み働きやすい職場を実現する要因の一つといえる。意思を第一に尊重する方針のため、職員にとって

を図っている。 中途採用の高齢職員に対しては、若手職員と 中途採用の高齢職員に対しては、若手職員と 中途採用の高齢職員に対しては、若手職員と と図っている。

③資格取得支援

取る、勉強熱心な職場風土が実現している。という。その結果、むずかしい資格を自主的にている高齢職員ほど、新たな資格取得に熱心だたいる高齢職員ほど、新たな資格取得に熱心だける。長く看護・介護職を行ったが、後述する福利厚生プログ資格手当の支給や、後述する福利厚生プログ

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

①健康管理・メンタルヘルス対策 健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

の平均データなども示しており、職員が心身と健康経営に関するおもな取組みや健康診断結果ら、健康経営に注力。自社のウェブサイトにて、員自身が健康であることが不可欠であることかであることかすべての患者・入居者・利用者に心のこもっすべての患者・入居者・利用者に心のこもっ

くりに励んでいる。もに明るくやりがいをもって働ける職場環境づ

定を受けている。認定する「ヘルスター健康宣言」企業として認同法人の取組みは、健康保険協会熊本支部が

②労働災害防止対策

備面からの対策にも取り組んでいる。 特に腰痛対策を重視し、形式的な体操やスト 特に腰痛対策を重視し、形式的な体操やスト 特に腰痛対策を重視し、形式的な体操やスト 特に腰痛対策を重視し、形式的な体操やスト サルッチではなく、病理的・解剖学的な知見から、「腰 神に 腰痛対策を重視し、形式的な体操やスト 特に腰痛対策を重視し、形式的な体操やスト

③女性特有の健康課題への対応

④生産性低下防止への配慮

呼吸器内科専門医への相談やSAS(睡眠時無睡眠障害を起因とする業務中の眠気に対し、



ている。 労に配慮したディスプレイなどの機器を整備し 呼吸症候群)検査を実施しているほか、眼精疲

⑤定期健康診断以外の職員の健康管理

⑥家族の介護や自身の健康ケアと仕事の両立

るための試行的・段階的な勤務制度の整備)、窓口の設置や支援体制の構築(復帰を円滑にすど、自身の病気の治療と仕事の両立に向けた定ど、自身の病気の治療と仕事の両立に向けた定にアンケートで確認に努めているほか、持病なにアンケートで確認に努めているほか、持病なにアンケートで確認に努めているほか、持病なにアンケートで確認に努めているほか、持病ないの設置や支援体制の構築(復帰を円滑にする)とは、対象を関係している。

計画のもと、取り組んでいる。 をうながす教育・定期面談の実施など、 復帰する部門の上司に対する両立支援への理解 綿密な

⑦休憩スペースの設置と活用

らわしさがなくなったと好評である。 で気軽に購入できるようになり、 私服に着替える必要があったが、 前は軽食や昼食を購入するために外出する際は どの観点から制服での外出を禁止しており、以 同士のコミュニケーションの場として機能して 病院で働く看護師などの専門職は、 いるほか、 休憩スペースは職員の休憩や食事、 同スペースに小規模販売所を設置。 着替えのわず 設置後は院内 感染管理な スタッフ

⑧熊本市が設立した福利厚生制度 「ふれあう共済」への加入

定着や採用力の向上につながっている。 福利厚生サービスが提供されているため、 旅行やテーマパークの割引きなど、さまざまな 各種慶弔費の給付金から施設利用料の補助 人材

⑨その他健康の保持
 ・増進のための
 諸策

いるほか、 事や運動、 管理栄養士による栄養指導・相談窓口の設置 健康イベントなどに取り組んでいる。 健康アドバイスアプリの利用を推奨し、 睡眠を自己管理できるよう周知して 個別の状況やニーズに適した運動指 食

4 その他の取組み

①地域貢献への関与

医療機関として地域住民の健康を守るため、

定などの健康チェックを行っている。 る際、即座に連携対応できる旨を定期的に周知 無床クリニックや介護施設で緊急に入院を要す 相談窓口を開設しており、骨密度測定、 している。また、地域イベントに参加して健康 血圧測

の一つの手段として、地域で広報を展開している。 の中心部でも展示を行い、高齢者の認知症改善 入れており、 楽しみながらつくることによって脳を活性化さ 「臨床美術(クリニカルアート)」を積極的に取り また、絵やオブジェなどを、手先を動かしつつ 認知症の症状を改善するために開発された 病院内で展示しているほか、 熊本市

②退職者向けアンケートの実施

ために望ましい取組みについて調査している。 退職者にはアンケートを実施し、 雇用継続の

すく、

働きやすい風土があります」と話す。

(6) 今後の課題

(5) 高齢職員の声

ています。上司や同僚のみなさんに相談もしや しでも手助けできたらよいなと思いながら働い に入職し、看護および介護業務を担当している。 ら働いており、とてもよい職場です」と話す。 若手職員と高齢職員が互いの長所を活かしなが 護業務も兼務している。「利用者からの笑顔や やその家族に真摯に向き合いながら、現場の介 し勤続14年。 ケアマネージャーとして、 利用者 「人と接する仕事が好きですし、 "ありがとう"の一言がやりがいになっています。 相藤由美子さん (6歳) は、2010年に入職 徳永博美さん (72歳) は2023年に同法人 患者さんを少

しいという思いがある。

また、「退職者アンケート」によると、

を維持し、職員が活き活きと、

末永く働いてほ

ぐに次の仕事を探す人も多く、年齢で能力をく

高齢者は総じて元気で、定年退職したあと、す

い」と考えていたことがあげられる。最近の

気な人は年齢にかかわらずいつまでも働いてほ

70歳定年制の導入の背景には、

理事長が

くることはできない。今後も風通しのよい組織



徳永博美さん(72歳)



介護業務を担当する 相藤由美子さん(66歳)

看護・介護業務を担当する

る拡充に取り組むことを検討している。

休暇の取得の促進など、

福利厚生制度のさらな

みやすい環境づくりに取り組んだうえでの有給 厚生の向上を望む回答が多かったことから、

シニア社員を活かすための



朝子 河野 株式会社パーソル総合研究所 組織力強化事業本部 キャリア開発部

ドバックは「提案」の形で問いかけることなど

を示す「伝え返し」や「受けとめ」、期待やフィー

「傾聴」と「問いかけ」、こちらの理解と共感

触れました。

いずれも、

自身の課題や悩みの

でした。そして、

年長者への敬意を交えた上司

「自己開示」の有効性にも 事柄だけでなく気持ち

長年の職業人生のなかでつちかってきた豊富な経験や知見を持つシニア社員。その武器を活かし、 立場が変化してい 社の戦力として活躍してもらうために重要となるのが「面談」 です。仕事内容や役割、 くなかで、シニア社員のやる気を引き出し、活き活きと働いてもらうための面談のポイントについて、人

最終回

シニアの活躍支援のために、知っておきたい「躍進行動」

面談の目的を伝えること、

相手を理解するため

第2回のテーマは面談スキルでした。基本は、

ントです。

解を阻害しシニアを孤立させるリスクを問題提 といったシニア側の遠慮や思いこみが、 司側のバイアスと、 も含めた意思疎通を支えるスキルです ニアは面談不要」、 第3回では、 面談以前の留意点として、 「どうせ変われない」 「いまさら出しゃばるまい 相互理 など上 ラシ

ことも立派な支援です。

組織全体での支援に目

を向けていきましょう。

ものですが、

験をした人、

知りたい情報の専門家に「つなぐ」 自身の上司やシニア社員と同じ経

本連 要旨をふり返って 載第1 回から第5回の

です。 さにこれらの解決に有効な機会の一つです。 スの低さを課題に感じていますが、 がシニア人材のモチベーションやパフォーマン 織全体の活性化にもつながります。 社員のモチベーションが高まり、仕事成果や組 合わせ、 の変化に際し、 上げました。シニア社員との面談は、 一回では、 期待や取組みが明確になることでシニア さらなる成長を支援する場として重要 面談の目的・効果について取り 会社の期待と本人の希望をすり 面談は、 多くの企業 定年前後 ま

する行動を紹介しました。 安心な場にすることが上司には求められていま そのような印象をポジティブに転換し、 上司の対応への不満を感じている人もいます。 キャリアを語ることへの苦手意識や不安、 キャリアに関する助言、 た。 第5回では、 特に重要な行動は、 助言 は年下上司にとってむずかし シニア社員の不安や不満を解消 気づきを与える」 「話をしっかり聞く」、 シニアのなかには 面談を

このような溝を埋めるためにも、 り受け入れることから始めるとよいでしょう。 て高次の「成長欲求」 会的欲求」 起しました。 第4回では、 や 人間は、 「承認欲求」が満たされてはじめ 再雇用・定年延長後の目標設定 を抱くものです。 居場所を実感できる 相手をよく知 上司は、

りや挑戦意欲を引き出すことも意識したいポ での外発的動機づけは働きません。 味づけ」が不可欠です。 る本人の興味や価値観と関連づけた仕事の り越えようとするとき、 社員がポストオフや年収変化など負の転機を垂 「内発的動機づけ」 開放的な対話の場づく を扱いました。 従来の ″昇進・昇給 それに替わ

時の

★本連載の第1回から最終回まで、当機構(JEED)ホームページでお読みいただけます。 https://www.ieed.go.ip/elderly/data/elder/series.html



できる支援について考えます。 員の行動特性を紹介し、それをふまえて上司に 本連載の最終回では、 活躍しているシニア社

できる仕事の機会を提供しましょう。

【仕事を意味づける】

自分にとっての仕事の意味を考える機会は意

すい環境を整え、小さな一歩から安心して挑戦

活躍するシニアが行っている 躍進行動」とは?

シニア層 (40~9歳) の実態調査で、 有の停滞期や大きな転機のなかでも前向きに と名づけました (図表)。これは、この世代特 を明らかにし、「躍進行動(PEDALモデル) 成果をあげている人に共通する五つの行動特件 ^{*}自走、 することを支える行動特性です。 株式会社パーソル総合研究所では、 仕事上の

らないことがあります。そんなとき、このよう 方法です。また、ある種の「壁」を感じるとき きることから始めてみるのは、 な行動特性をヒントに、自分が得意なこと・で とするときに、何から手をつけてよいのかわか ヒントとしてもよいでしょう。 これらに照らして行動を点検し現状を打開する だれしも、新しい役割や働き方を確立しよう 取り組みやすい

づかせさらなる実践をうながすことは、取り組

強みに気づいていない人も多いので、それに気

引き出す根本的な支援といえます。

と感じる点を具体的に称賛しましょう。自分の

躍 進 行

できるよう一緒に考えましょう。そのような対 ら強みを棚卸し、それらを異なる場面にも応用

【学びを活かす】

その人ならではの経験を傾聴し、

称賛しなが

職場にとけこむ支援につながります。

の若手相談役のアサインなどは、シニア社員が

話は、老若男女問わず、相手の前向きな挑戦を

みやすい支援です。他者からほめられることは

「躍進行動」をふまえた上司の支援

例をあげておきます。

【まずやってみる】

までに、五つの躍進行動それぞれに関する支援 ションを直接高める効果も期待できます。参考 いくつになってもうれしいもので、モチベー

ア社員との面談でテーマとなるさまざまな支援 に活かすことができます。まずは、本人の強み 「躍進行動」を理解していると、シニ

とへのチャレンジを躊躇しがちです。相談しや

の苦労を想像しやすく、失敗を恥じて新たなこ

シニア社員は、経験豊富であるがゆえに物事

図表

も 五つの躍進行動 (PEDALモテル)						
〈まずやってみる〉 P:Proactive	・失敗をいとわず、試行錯誤しながら挑戦する ・新しい仕事や業務にも、先入観を持たずにやってみる ・過去の経験や自分のこだわりにとらわれない					
〈仕事を意味づける〉 E :Explore	・自分にとっての意義や価値を報酬や肩書き以外の価値でとらえる ・全社最適、俯瞰した視点で自分の役割を理解している ・自らが価値貢献できることは何かを考える					
〈年下とうまくやる〉 D:Diversity	・年下の上司とも、良好な関係を築く ・仕事を進めるうえで、相手の年齢にはこだわらない ・年下や後輩に教わることをいとわず、謙虚に学ぶ					
〈居場所をつくる〉 A:Associate	・他部門や社外の人と積極的にコミュニケーションする・多様な人と新たな関係をスムーズに構築する・積極的に異なる意見や主張を周りから引き出す					
〈学びを活かす〉 】 : Learn	・経験したことを分析している ・応用が利くように仕事のコツを見つけている					

出典:パーソル総合研究所・法政大 実態調査」(2017年)

づけるようにかかわることは重要な支援です ものです。傾聴や問いかけで、本人がそれに気 外と少なく、語る相手がいてこそ引き出される

【年下とうまくやる/居場所をつくる】

多様なメンバーとの協業、

本人の得意領域で

連載のまとめ

ひ面談を活用しましょう。 を解説してきました。シニア社員一人ひとりを に向けて支援するための貴重な機会として、 さを活かせる影響力発揮への期待を伝え、躍進 して活躍してもらうための「面談」のポイント `成長し続ける個人゛として信頼し、本人らし 全6回にわたり、 シニア社員に会社の戦力と

高 齢 職 探 訪

第149回 茨城県

。 以 下、

「プランナー」

の協力を得て

当機構 (JEED) の70歳雇用推進プランナ

このコーナーでは、都道府県ごとに

事業と高齢従業員がともに成長 "自分たちの職場"を守り続ける

日新健商株式会社 サテ ライト水戸 (茨城県城里町)

1998 (平成10)年 ▶開業

競輪場外車券売場 (不動産賃貸事業、飲食事業 警備事業、清掃事業)

▶従業員数 88人 ※グルーブ従業員数

(60歳以上男女内訳) 男性(20人)、女性(28人) (年齢内訳) 60~64歳 10人 (11.4%) 65~69歳 19人 (21.6%) 70歳以上 19人 (21.6%)

▶定年・継続雇用制度

飲食事業は定年65歳、そのほかは定年 60歳。希望者全員65歳まで継続雇用。 最高年齢者は警備事業に勤務する75歳



サテライト水戸

 \mathcal{O}

す)」・「提灯行列」と祭り一色になります。 が盛大に開催され、 代表される豊かな水源に恵まれています。 野に恵まれ、利根川水系の霞ヶ浦、 在地の水戸市では、 太平洋に面して約190㎞におよぶ長い海岸線を 、黄門カーニバル(曲目に合わせて熱く踊りま 茨城県は、 関東平野の北東部に位置し、 阿武隈山地、 水戸駅前では 毎年8月に 八ゃ 溝^犂 山、 「水戸黄門祭り 「山車巡行」・「水 北浦の湖沼に 筑? 県庁所 東部は Ш́λ О

山や 俊貴課長は、 る人手不足への対応などの課題があり、 西地区でも首都圏への若手労働力人口の流出によ が ように説明します。 JEEDの茨城支部高齢・障害者業務課の上村の 現在では人口減少が進んでいます。 日立製作所の工場が多く発展していました 県の産業と支部の取組みについて次 「県北は、 かつては石炭鉱 また、 対策につ 県

> ますが、 がむずかしいなどの課題があります。 市とその周辺地域は県内で唯 いて相談を受けることがあります。 の制度改善については国の動向次第のため提案 国立の機関が多く、 訪問は歓迎されるも 一人口が増加してい 県南のつくば

発表や、 ター職員らの企業訪問をベ 問活動にもたいへんご協力をいただいています。 ながりにより、 コーディネーター、 は良好な関係が構築されており、 官に一堂に会していただくなど、 回の会議では各公共職業安定所の高齢者雇用担当 高齢者対策担当官が出席しているほか、 また、 プランナーとの連絡調整会議には茨城労働 JEEDのプランナーや70歳雇用推 高年齢者活躍企業コンテストへの応募な 地域ワークショップなどでの事例 生産性向上人材育成支援セン ースとした企業とのつ 職業安定機関と プランナーの訪 毎年度初

茨城県城里町

そして活き活きと働く高齢者本人の声を紹介します。

高齢者雇用に理解のある経営者や人事

労務担当者



北村卓也 プランナー

アドバイザー・プランナー歴:20年 [北村プランナーから]

「企業訪問は、感動の出会いが多々あります。 また、どの企業も『なるほど! すごい!』 と思う工夫を実践していることに感動しま す。プランナーの研修では、5年前は発表

者として、今年は受講者として臨みましたが、この5年間の環 境の激変にも柔軟に対応しているプランナーの適応力に驚き、 日々研鑽の重要性をあらためて認識させられました。サミエル・ ウルマンの『青春とは人生のある期間を言うのではなく気持ち の持ちようを言うのだ』を支えとして、これからもがんばります」

高齢者雇用の相談・助言活動を行っています

- ◆茨城支部高齢・障害者業務課の上村課長は北村プランナーについ て「2004年から20年以上の長きにわたり相談・助言活動に尽力 しています。地元企業の総務部門に長くたずさわり、その知識・ 経験からきめ細やかな助言活動を実施しています。特に教育につ いては熱心に取り組んでおり、独自につくっている資料には企業 から高い評価を得ています」と話します。
- ◆茨城支部高齢・障害者業務課は、JR 水戸駅南口より徒歩約 10 分 のところに位置し、茨城労働局は徒歩圏内、茨城県庁までも車で 約15分と、各行政機関と連携が取りやすい環境にあります。近く には日本三大庭園の一つである、「水戸偕楽園」と偕楽園下の千波 湖があり、多くの市民の憩いの場となっています。
- ◆同県では、10 人のプランナーが活動し、県内事業所訪問を実施し ています。2023年度は553件の相談・助言活動を実施し、65 歳以上への定年年齢引上げ、あるいは 65 歳を超えた継続雇用延長 の提案を122件実施しています。
- ◆相談・助言を実施しています。お気軽にお問い合わせください。

●茨城支部高齢・障害者業務課

住所:茨城県水戸市城南 1-4-7 第5プリンスビル5階

電話:029-300-1215

新橋」

さんは、 機械設備改善などのアドバイスができるので、 資料を独自に作成して訪問先事業所に提供するな て20年になります。長年の経験を反映させた教育 でつちかった知見を活かし、 同支部で活躍するプランナーの一人、 熱心に高齢者雇用の助言・提案をしてきまし 「現場を見て従業員の声を聞くことで環境や 大手メーカー総務部の人事労務管理業務 プランナーに就任し 北村卓 也》 けとなるそうです」(上村課長

どの協力を得ています

がない)、 月の予定を埋めていくものなのですが、 まったく埋まらず には、『定年退職後の予定表』があります。 ンナー活動におけるポリシーを話します。 きるだけ現場を見させてもらっています」 「北村プランナーが独自に作製した資料の 真つ白な予定表を見ると、 (行くところがない・やること 定年後にい 予定が とプラ 1 カ なか

かに『活き活きと生活するには』と考えるきっか

地域の雇用創出と地元発展を目ざし設立

式会社が運営する競輪場外発券施設「サテライト

今回は、

北村プランナーの案内で、

日新健

商株

水戸」を訪れました。

地域に地元自治体に貢献できる公益事業を設置す 的にも大規模な施設であり、 面積は2万㎡を超え、月平均3万人が訪れる全国 年にサテライト水戸を開業しました。広大な敷地 るべく準備に10年を費やし、 日々新たに健やかに事業を通して社会に貢献 を理念として設立されました。 売上げは 1 9 8 雇用の少ない 「ラ・ピス (平成10

木元和重代表取締役社長(右)、 西村英輝専務取締役 (左)

出典:株式会社週刊レース社『Add Race 2023 公営競技関係団体住所録令和5年度版』

同社は創業準備中に三つの子会社を設立しまし

(東京都)に次ぎ全国2位※を誇ります。

企業プロフィール

有限会社サン・ウエスト

- ▶設立 1995 (平成7)年
- ▶業種 清掃業
- ▶従業員数 18人

(60歳以上男女内訳)

男性(2人)、女性(12人)

(年齡内訳) 60~64歳

65~69歳 70歳以上

5人 (27.8%) 9人 (50.0%)

0人 (0.0%)

▶定年・継続雇用制度

定年60歳。希望者全員65歳まで継続雇 用。最高年齢者75歳

株式会社アイケイケイ

- ▶設立 1997 (平成9)年
- ▶業種 警備業
- ▶従業員数 44人

(60歳以上男女内訳) 男性(18人)、女性(5人)

70歳以上

(年齢内訳) 60~64歳 65~69歳

8人 (18.2%) 7人 (15.9%) 8人 (18.2%)

▶定年・継続雇用制度

定年60歳。希望者全員65歳まで継続雇 用。最高年龄者74歳

株式会社ヒット

- ▶設立 1989 (平成元)年
- ▶業種 飲食業
- ▶従業員数 20人

(60歳以上男女内訳) 男性(0人)、女性(11人)

(年齡内訳) 60~64歳 2人 (10.0%)

65~69歳 7人 (35.0%) 70歳以上 2人 (10.0%)

▶定年・継続雇用制度

定年65歳。最高年齢者71歳

構内の 業とも 変化に対応しながら、 れませんが、 れを実践してきたというのが正直なところです きます」と胸を張ります。 イト水戸を守ってきました。 業界大手の企業から見たら驚くような運用かも 力に合わせて男性はポリッシャーなどの機械を使 日新健商の木元和重代表取締役社長は、 女性はゴミ拾いやモップがけを担当しています。 日常業務と経験を積み重ね、 実績がなく、 樹木管理と清掃業務をになっています。 われわれはこの手法で26年間サテラ すべてゼロからスタートしま いままでの方法を守ってい 今後も状況に応じて 学びながらそ 三事 体

極的 車 場を利用した太陽光発電施設を設けているほ 同社では、 な社会貢献活動を展開しています。 サテライト水戸の運営とともに、 広大な駐 積

類

と館

内の床を汚してしまった際には、

す。

木

元社長は

「高齢のお客さまが、

自身の 着替えを

でも自分たちでつくってしまうので地元の業者は 自分たちでつくってしまったこともあります。

何

っかりしているのではないでしょうか」と笑い

用意して帰宅をうながし、

きれいに掃除をしてく

提供しています。 堂を運営する会社で、 、ながら、みな、きびきびと仕事に従事しています。 「株式会社アイケイケイ」は、サテライト水戸の 株式会社ヒット」 50~60代が中心。 3社のなかでは従業員が比較的 利用者に多彩なメニュ Ιţ 動きが多い立ち仕事であ サテライ ・ト水戸 , 内 ーを ゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙ 食 か ま め た

た。

平均3万人以上の来場者がある構内だけに、 カメラを設置し、 ラを装着するなどして業務をサポー. 備 有限会社サン・ウエスト」は、 をになっています。 警備員の頭にはアクションカメ 駐車台数1500台、 清掃会社として トしています。 監視 月

60 歳 が 務している人が多く在籍しています。 りについて日新健商の西村英輝専務取締役は、 は定年65歳、 れ異なる高齢者雇用制度を導入しています。 しています。 ある人が多く、 3社とも離職率が著しく低く、 の高齢従業員は、 サテライト水戸の運営を支える3社では、 6歳以降も運用により雇用延長が可能です。 希望者全員65歳までの継続雇用制度を整 いずれも制度上は65歳までの雇用です アイケイケイとサン・ウエストは定年 屋外ステージを配電を含めて、 電気や建設分野の出身で技術 開設当初から その働きぶ ヒット

勤

高齢従業員の機転と技術が施設をつくる

を設置しており 切れるほど。こうした幅広い活動を通して地 発展に貢献しています。 、消防訓 毎月11日を 館内には障害者施設でつくられたパン売場 練やAED講習などを実施してい 「サテライト水戸防災の日」 利用者からの評判もよく毎 ます。

ほかには代えがたい存在なのです」と話します。わけではありません。当社にとって高齢従業員は応募者がそれに見合う仕事を最初からしてくれるら』といって、時給を上げて人材募集をしても、り適切な対応をしてくれます。『人が足りないかれたこともあります。経験を積んだ従業員はやは

乗り切れる自信につながっているそうです。り切れたことは、今後起こりうる有事においても業を再開することができたとのこと。従業員を守業を余儀なくされた際も、人員整理を一切せず事業型コロナウイルス流行の影響で4カ月近く休

組みを紹介してくれました。

「近年は高齢従業員の健康が関心事となっている

がある人は帰宅のうえ受診をうながします。

た検温を現在も続けています。出社時に確認して、

で、健康管理の取組みとして、コロナ禍に導入し

で、健康管理の取組みとして、コロナ禍に導入し

で、健康管理の取組みとして、コロナ禍に導入し

を、インフルエンザの予防接種にあたっている

が熱がある人は帰宅のうえ受診をうながします。

また、インフルエンザの予防接種にあたっている

ダーにお話を聞きました。 今回は清掃部門で20年間働く、同部門のリー

「働けること」の感謝を胸に熱心に働く

「ここで働けて本当にありがたいです」と開口

一番、胸に手を当て感謝を口にした川崎光江さん(73歳)は、同社で勤務して20年になります。清けいに細かくちぎれるなぁ』と思うくらい細かい紙がに細かくちぎれるなぁ』と思うくらい細かい紙がに細かくちぎれるなぁ』と思うくらい細かい紙がに細かくちぎれるなぁ』と思うくらい細かい紙がでみ箱の周りに散乱していて、掃除に苦労するこでみ箱の周りに散乱していて、掃除に苦労することはよくあります」と話します。

「びんや缶は中身を空けてから分別してもらってみなさんに本当にていねいに作業をしてもらってみなさんの負担は増えますが、川﨑さんをはじめ、生ごみは乾燥させてから捨てています。 水分を減生ごみは乾燥させてから捨てています。 水分を減

継いでおり、若手従業員と2人でシフト表を作成川﨑さんはシフト作成と調整を前任者から引き



川﨑光江さん(73 歳)

しています。

工夫されていました。工夫されていました。など、ひと目でわかるようにの業務を色分けするなど、ひと目でわかるようにと話す川崎さん。シフト表はトイレ掃除など特定と話す川崎さん。シフト表はトイレ掃除など特定の業務を色分けするなど、不満につながらないよりに

川崎さんはくり返し「いま働けること、いま生 川崎さんはくり返し「いま働けること、いま生 ということはできないでしょう。本当にありが くということはできないでしょう。本当にありが くということはできないでしょう。本当にありが たいです」と感謝を述べました。

木元社長は前向きな姿勢を示していました。70歳までの継続雇用の制度をあらためて提案し、ために、北村プランナーは定年65歳、希望者全員が家族同然』の従業員がこの先も安心して働く

期待が集まります。 (取材・西村玲)り強固になって地域社会に還元されていくことにおっています。ときに制度に社員への思いを反映労使互いに感謝し合う関係性は代えがたいものに労使互いに感謝し合う関係性は代えがたいものに別ではないでは、

日本史にみる長寿食

F O O D 372

ズロッコリーは野菜の王様

食文化史研究家 ● 永山久夫

栄養の宝庫

ブロッコリーが、このところ、健康野菜の王様 のように人気を呼んでいます。

抗酸化作用の強い成分が豊富に含まれ、老化 を防ぐ作用で人気を集めているのです。私は今 年で 92 歳になりましたが、ブロッコリーが大好 きで、ゆでてマヨネーズをかけては、「うまい、 うまい」と毎日のように口に運んでニコニコ。

ブロッコリーはイタリアを中心とした地中海 沿岸が原産地といわれる、アブラナ科の野菜で す。日本には明治時代に渡来しましたが、その 栄養価が注目され 1970 年代ころからよく食べ られるようになりました。

老化を防いだり、免疫力を強化するうえで欠か せないビタミンCはホウレンソウより多く、ブ ロッコリー 100g 中に約 140mg も含まれてい ます。

ビタミンB群の仲間である葉酸は水溶性なの で、手早くゆでないと減ってしまいます。私は固 ゆでぐらいにして、コリコリと食べるようにして います。生に近い噛みごたえですが、かすかな甘 味が感じられ、長生きできそうな食感があります。

抗酸化作用で老化防止

ブロッコリーはカロテンが豊富で、ビタミンC やビタミンEも多く含まれています。どれも抗 酸化作用があり、体の細胞が丈夫になり、動脈硬 化や老化の防止などにも効果があるといわれてい ます。

豊富に含まれているビタミンEには、抗酸化 作用に加えて、血行をよくする働きがあり、脳 の若返りが期待できますから、情報化時代に働 く現代人にとっては、大切な野菜といってよい でしょう。

ブロッコリーは、濃い緑色で花蕾がふっくらと 盛り上がっていて、根元の切り口がみずみずしい ものを選びましょう。花蕾は、中央がこんもりし ていて、かたく締っているのが栄養効果も高いと みてよいでしょう。

温かい所に置くと、すぐに花蕾が開いて、黄色 くなり、日持ちも悪いので、早めに食べてしまう ことが大切です。



すぐに実践できる3ステップ。仕組みを変えたら部下が育った!

部下の育成は仕組みが9割 ~6000の現場で磨かれた実践メソッド

> サプリメントより滋養食 食べて、100歳

仕組みが

おかもと あきら 岡本 陽 著/ みらいパブリッシング/ 1650円

18

受け入れて、個々の特性を活かし、生産性を向 性別や年齢などの違いを尊重し多様な人材を

む上司に向けて、 むリーダー、管理職が増えているという。 育成やベテランのモチベーション維持などに悩 上させる組織づくりが求められる現代。新人の **結果として組織を変えていく」 方法を説く。** 「育成の仕組みを変えることで、 本書は、手のかかる部下への向き合い方に悩 「部下を変える」のではなく 人が変わり

成功事例や現場からの声も掲載されている。 法によって社員間のコミュニケーションが増え 成長を実感するという。ある会社では、この方 ステップ3まで実践することで、部下の変化、 させる」などの対応ポイントをていねいに解説 を必要以上に悩ませず「習慣化で経験値を蓄積 ンのとり方を、実践編のステップ1では、 からなる。基礎編では、おもにコミュニケーショ ための土台づくり)」と「実践編(3ステップ) できるという内容で、 る仕組みづくり」。現場ですぐに取り組むことが でも対応できるように磨いた 者が約6000の現場と向き合い、どんな企業 その方法とは、 離職者が激減、仕事の質が向上したという 人材育成コンサルタントの著 「基礎編(部下を育成する 「部下を成長させ 戦

パワーをふんだんに楽しく伝えている。

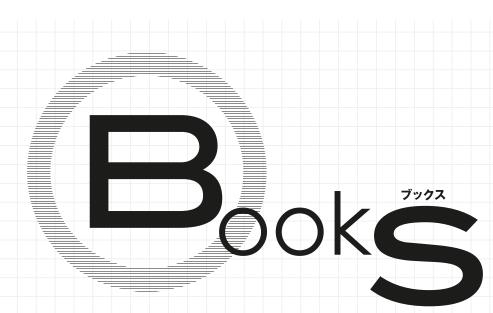
第1章では100歳に向けて、「健康力」と「長

92歳の著者が説く、食べ物の「健康サポートパワー」

偉人たちの食の知恵なども紹介しながら、 山さんは心得た。本書は、 和6) 年に93歳になったと、ご自身の年齢を明 ても知られる。今号の前ページでは、2024(介 第一人者で、「長寿食」や「健脳食」の研究者とし は強力な健康サポートパワーがある」ことを永 かしている。サプリメント類は飲んでおらず なじみだ。古代から明治時代までの食事復元の しています」 と記す生涯現役の実践者でもある。 野菜や果物、 9年間の食生活を通して、「食べ物や料理に 著者の永山久夫さんは、 本誌では「日本史にみる長寿食」の連載でお 豆などを美味しく食べて仕事を 食文化史研究家であ 食材や料理、 歴史の その



永山久夫 著/ きずな出版/ 1540円



※このコーナーで紹介する書籍の価格は、「税込価格」(消費税を含んだ価格)を表示します

身体にも心にも元気を与えてくれる一冊。

に食べて楽しく稼ぎましょう」 と呼びかける。

んの考える長寿社会の生き方だと綴り、「大い 「長く生きるためには、長く働く」ことが永山さ 取り入れたくなるような食の話題が続く。また、 免疫力アップ、不老長寿をテーマに、今日から 果が期待できるワカメの味噌汁の魅力など身近

な食べ物の滋養を説明。さらに、江戸っ子の元気・

寿力」を養うのに役立つニンニクや、

若返り効

特集

女性視点で見る 高齢者雇用

中田澄美香さん (株式会社サラダコスモ 取締役 人事部長)



JEEDメールマガジン 好評配信中!



詳しくは **JEED**

メルマガ



※カメラで読み取ったリンク先が https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/index.html であることを確認のうえアクセスしてください。



本誌を購入するには

定期購読のほか、1冊からのご購入も受けつけています。

- ◆お電話、FAXでのお申込み 株式会社労働調査会までご連絡ください。 電話03-3915-6415 FAX03-3915-9041
- ◆インターネットでのお申込み
 - ①定期購読を希望される方 雑誌のオンライン書店「富士山マガジン サービス」でご購入いただけます。

富士山マガジンサービス

検索

②1冊からのご購入を希望される方 Amazon.co.jp でご購入いただけます。



編集アドバイザー

(五十音順)

池田 誠一……日本放送協会解説委員室解説委員

猪熊 律子……読売新聞編集委員

上野 隆幸……松本大学人間健康学部教授 大木 栄一……玉川大学経営学部教授 大嶋江都子……株式会社前川製作所

コーポレート本部総務部門

金沢 春康……一般社団法人

100年ライフデザイン・ラボ代表理事

佐久間一浩……全国中小企業団体中央会事務局次長

丸山 美幸……社会保険労務士

●今号の

特集では

前号に引き続き、

高年

齢

森田 喜子……TIS 株式会社人事本部人事部

山﨑 京子……立教大学大学院ビジネスデザイン研究科

特任教授、

日本人材マネジメント協会理事長

和

編

後

記

エルダー 公式X(旧Twitter)は こちら!

最新号発行の お知らせや コーナー紹介などを お届けします。

@JEED elder



読者アンケートに ご協力を お願いします!

よりよい誌面づくり のため. みなさまの声を お聞かせください。

回答はこちらから▼



令和7年度

高年齢者活躍 募もお待ちしています。 企業コンテスト

のご

れま でいることが 高齢 は、 取 求職者 だければ らヒント 組 企業コンテストより、 者 みをご紹 岐 雇 ŧ にわたる業種の 用支援機構理 がさまざまな業界にお ながら、 高齢者雇 見てとれます。 介しました。 ぜ 用 事長表彰優秀賞受賞企業 独立行政法人高齢 企業が の \mathcal{O} 今年度のコンテストで 読者の 取 受賞企業の取 紅組み 表彰され を推進して みなさまに いて着実 7 組 お お 進

高年齢 定です。 で の などを行い 当機構 か、 6年度高年齢 模様 顚 八味のある方はぜひそちらもご覧くださ 調 は (JEED ま 本誌2025年1月号でご紹 た ました。 企業コンテス ァ 受 ーカイブ配信も行って 〈賞企業によるト では 基調講演 八卜受 10 月 賞企業の 卜 - クセ クセ 表 介す ッシ ッシ 彩式 ま

月刊エルダー11月号 No.540

- ●発行日——令和6年11月1日(第46巻 第11号 通巻540号)
- ●発 行——独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

発行人——企画部長 鈴井秀彦

編集人——企画部次長 綱川香代子

〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2

TEL 043(213)6200 (企画部情報公開広報課)

FAX 043(213)6556

ホームページURL https://www.jeed.go.jp メールアドレス elder@jeed.go.jp

●発売元 労働調査会

TEL 03(3915)6401 FAX 03(3918)8618 〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 ISBN978-4-86788-042-5

*本誌に掲載した論文等で意見にわたる部分は、それぞれ筆者の個人的見解であることをお断りします。

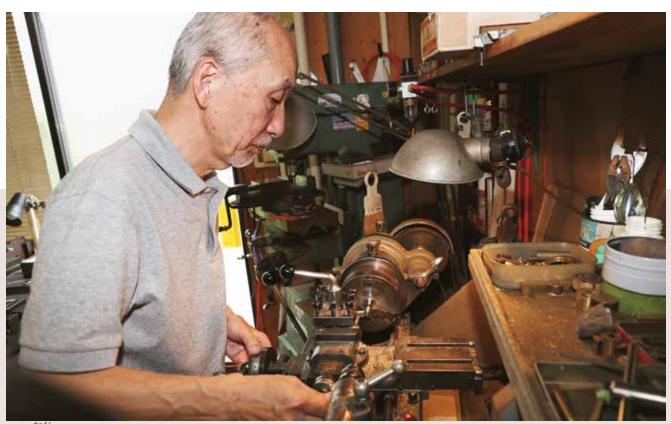
(禁無断転載)

読者の声 募集!

高齢で働く人の体験、企業で人事 を担当しており積極的に高齢者を 採用している方の体験、エルダー の活用方法に関するエピソードな どを募集します。文字量は400 字~1000字程度。また、本誌 についてのご意見もお待ちしてい ます。左記宛て FAX、メールな どでお寄せください。



61 エルダー



平面を切削するミーリング盤や円筒状に切削する旋盤などの工作機械を、

「忠実に再現するために縮尺にこだわり過ぎると、壊れやすくなったり、 走行に支障が出たりしますので、バランスを大事にしています」

メージしながら組み立てていく。 やネジ止めなどで、仕上がりをイ 部品の多くは真鍮製。はんだづけ の製造会社に依頼することもある。

ちょうどよいサイズといえます」 では持てませんので、人の手に合う、 きい分、細部の再現性も高くなり 存在感があること。スケールが大 ます。これ以上大きくなると片手

られる部品は医療機器や光学機器 を外部に発注。特に精緻さが求め 密な鋳造ができるロストワックス ら加工するほか、 められる部品を、旋盤やミーリン ぶ。コンマ1ミリ単位の精度が求 車で約200種1500点におよ で約250種700点、電気機関 るケースもある。部品の数は、ネ かかるため、完成まで3年を要す 製品によっては、下調べに時間が から完成までを一人で手がける。 に数量が必要な立体的な部品は精 グ盤などの工作機械を駆使して自 ジ1本まで含めると、蒸気機関車 顧客から直接注文を受け、設計 軸箱などのよう

スケールにこだわり過ぎず★ ★ ★ ときにはデフォルメも必要

呼ばれる部分(3ページ右上の写 車の車体を支える「担いばね」と したわむようになっている。 再現すること。そのこだわりがよ 重ねてつくられており、実際に少 れてあまり見えないが、本物と同 真参照)。完成後は車輪の影に隠 くあらわれているのが、蒸気機関 分の1サイズでできるだけ忠実に 大事にしているのは、本物を45 長さの異なる11枚の板ばねを

間の長さを本物に合わせると車輪 だと小さすぎてわかりにくくなっ 同士が近づきすぎてぶつかりそう フォルメしています。また、車軸 てしまうので、やや大きめにデ いる六角ボルトなどは、縮尺通り 「例えば、フレームに使われて 出ることもあるという。

と、本物よりも小さい分、支障が

一方で、縮尺にこだわり過ぎる



おもに真鍮でできた部品同士をはんだづけで接合する。その後、 表面 にはんだがなるべく残らないよう、きさげ作業できれいに落とす



機関車の揺れを吸収するための「担いばね(重 ね板ばね)」。稲見さんこだわりの部品の一つ



担いばねは 11 枚の板ばねを 組み合わせてできている

になるため、



細かい部品も多い。最小は 平径1ミリの六角ボルト



蒸気機関車のフレームに再現された六角ボルト。 実際に接合面の剛性を高めている



道具の数々。はんだごて、やっとこ、やすり、きさげ、ドライバーなど

蒸気機関車 C 57 のメインフレーム。見えにくい部分まで再現されている

鉄道模型づくりの楽しさを 伝えていきたい

依頼される方もいます。

お客さま

きれ

製造販売する業態にシフト。 すべて父親から学んだという。 仕事を身近に見て育った稲見さん -976年に入社。必要な技術は、 (成長期には模型店の下請けと 後 味にしていた稲見さんの父親が 946 同製作所は、 自然な成り行きで20代半ばの 併設された工房で、 円高で輸出産業が下火にな 顧客から直接注文を受けて 輸出用製品を量産した。 (昭和2) 年に創業。 鉄道模型づくりを 父親の そ É 高

の印象や走行性とのバランスにも ミリにしています. 気を配りながら製作を行っている。 縮尺通りだと約0・フミリですが、 レールから脱線しにくいように1 正確な縮尺だけでなく、 車輪のフランジ*の高さも 少し長めにしていま 見た目 の販売や修理対応も行っている。 た鉄道模型が出てきたので、 子どものころ、 入れがあります。 さまには、 また、押し入れを片づけていたら てきた列車を牽引していたEF7 記念に、東北から集団就職で乗っ (電気機関車) を注文されました。 な状態にして飾りたいと修理を 注文や修理を依頼されるお客 その模型に対する思い 親に買ってもらっ ある人は退職の

型を楽しむ人は減少傾向にある でも多くの人に伝えたいですね ていた模型店が姿を消し、鉄道模 覚まされる、そのお役に立てるこ の思い出が鉄道模型を通じて呼び とがうれしいです」 稲見鉄道模型製作所 、ウハウを含めて何でも教えま かつては商店街に一つは存在 模型をつくりたい人がい 模型づくりの楽しさを、 れば

フランジ……鉄道車両の車輪の内側の縁に設けられている、脱線を防ぐための出っ張り

(撮影・福田栄夫/取材・増田忠英)

https://inamimodel.jimdofree.com TEL:045(481)031

今回は熟語穴埋めクイズです。少し難題かもしれません。あてはまりそうな熟語 をいくつかあてはめて、試行錯誤してください。年齢とともに衰えやすいワーキン グメモリ(作業記憶)が鍛えられます。

働くための

第89回

熟語穴埋めクイズ



● ● にある中央の■ A \sim F にあてはまる漢字を1文字入れて、 二字熟語を完成させてください。

さらにA~Fにあてはまる漢字を組み合わせて、 近年の公衆衛生に関するトピックとなる熟語を答えましょう。

1	奇		2			(3	3	五	
画	А	士	敵	В	談	4	霊	С	度
	略			戦				想	
4			5	नि		(6		<i>[</i>	

4	伝		5	国		6	伊	
汚	D	髪	堤	Е	臭	猶	F	定
	料			人			告	

解				
	l	l		
答				

脳トレは、筋トレよりも早く効果があらわれます

前頭前野は年齢とともに萎縮するなど、衰えやすい部分でもありま すが、一方で、今回の脳トレのような課題に取り組むことによって、 比較的に速やかに機能向上することがわかっています。

脳は歳を重ねるごとに、どんどん衰えていくというふうに考えられ ていますが、それは違います。たしかに何もしなければ衰えますが、 脳も体の一部であり、体力や筋力と同じです。

また、脳は筋肉よりも速やかに変化する性質を持っています。よく 「脳も筋肉のように鍛えられ、使わなければ衰える」といわれますが、 実際には脳の変化は筋肉よりも早いです。

例えば、脳トレを通じて何かの見方や感じ方が変わると、それは脳 のネットワークが変化したことを意味します。研究によると、高齢者 が脳トレを継続した結果、5年経っても認知力や記憶力の衰えがみら れなかったことが確認されています。

筋肉は変化を感じるまでに時間と努力が必要ですが、脳は少しのト レーニングでも急速に変化し、その効果が持続します。

篠原菊紀(しのはら・きくのり)

1960 (昭和35) 年、長野県生まれ。公立諏訪東 京理科大学医療介護健康工学部門長。健康教 育、脳科学が専門。脳計測器多チャンネルNIRS を使って、脳活動を調べている。『中高年のため の脳トレーニング』(NHK出版)など著書多数。

策依	4 条 熟	
(本)	面 0 初 期 数 数 4 1 4 1 4 1 4 1 5 1 6 1 7 1 8 1 8 1 9 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 3 1 4 1 5 2 6 1 7 2 8 1 8 2 9 2 1 2 1 2 1 3 2 3 2 3 3 4 4 4 5 4 6 4 6 4 7 4 8 4 8 4 8 4 8 4 9 4 1 4 1 4 2 4 2 </th <th>4 4</th>	4 4
五 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	一 ③ 依 強 注 3 并 百	
	I	え答の題問】

ン

(独) 高齢·障害·求職者雇用支援機構 (JEED) 各都道府県支部高齢·障害者業務課 所在地等一覧

JEEDでは、各都道府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支援のための業務 (相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等)を 2024年11月1日現在 実施しています。



美他しています。 		2024年11月1日現在			
名称		所在地	電話番号(代表)		
北海道支部高齡·障害者業務課	〒063-0804	札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351		
青森支部高齢・障害者業務課		青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125		
岩手支部高齢・障害者業務課	₹020-0024	盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081		
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550	多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288		
秋田支部高齢・障害者業務課		潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801		
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161	山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567		
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510		
茨城支部高齢·障害者業務課	〒310-0803	水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215		
栃木支部高齢·障害者業務課	〒320-0072	宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226		
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154	前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511		
埼玉支部高齢・障害者業務課	₹336-0931	さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112		
千葉支部高齢・障害者業務課	₹263-0004	千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730		
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022	墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794		
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	"	"	03-5638-2284		
神奈川支部高齢·障害者業務課	〒241-0824	横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010		
新潟支部高齢·障害者業務課		新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011		
富山支部高齢・障害者業務課		高岡市八ケ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881		
石川支部高齢・障害者業務課	₹920-0352	金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001		
福井支部高齢·障害者業務課	₹915-0853	越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021		
山梨支部高齢·障害者業務課	₹400-0854	甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723		
長野支部高齢·障害者業務課	₹381-0043	長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001		
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842	岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823		
静岡支部高齢·障害者業務課	₹422-8033	静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622		
愛知支部高齢·障害者業務課	₹460-0003	名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385		
三重支部高齢・障害者業務課		津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255		
滋賀支部高齢·障害者業務課		大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214		
京都支部高齢·障害者業務課	〒617-0843	長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481		
大阪支部高齢·障害者業務課		摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782		
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	//	//	06-7664-0722		
兵庫支部高齢·障害者業務課		尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201		
奈良支部高齢·障害者業務課		橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232		
和歌山支部高齢•障害者業務課		和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900		
鳥取支部高齢・障害者業務課		鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803		
島根支部高齢・障害者業務課		松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677		
岡山支部高齢·障害者業務課		岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166		
広島支部高齢・障害者業務課		広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150		
山口支部高齢・障害者業務課		山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050		
徳島支部高齢・障害者業務課		徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388		
香川支部高齢・障害者業務課		高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791		
愛媛支部高齢·障害者業務課		松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780		
高知支部高齢·障害者業務課		高知市桟橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内 福岡寺中内区書 10 17 1 / / 27 書 15 11 6 7 12 1 / 27 1 /	088-837-1160		
福岡支部高齢·障害者業務課		福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310		
佐賀支部高齢·障害者業務課 「農場支部高齢・障害者業務課		佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117		
長崎支部高齢・障害者業務課		諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721		
熊本支部高齢·障害者業務課 十公志知高齢・障害者業務課		合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888		
大分支部高齢·障害者業務課		大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255		
宮崎支部高齢·障害者業務課 鹿児島末郊京場・暗宝者業務課		宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556		
鹿児島支部高齢·障害者業務課		鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132		
沖縄支部高齢・障害者業務課	⊤900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301		

令和6年11月1日発行

〈発売元〉 労働調査会



784867880425

ISBN978-4-86788-042-5 C2402 ¥458E

定価 503 円 (本体 458 円+税)



1922402004587

令和7年度

高年齢者活躍企業コンテスト

ご応募 お待ちしています ~生涯現役社会の実現に向けて~

高年齢者がいきいきと働くことのできる 創意工夫の事例を募集します

主催 厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

高年齢者活躍企業コンテストでは、高年齢者が長い職業人生の中でつちかってきた知識や経験を職場等で有効に活かすため、企業等が行った創意工夫の事例を広く募集・収集し、優秀事例について表彰を行っています。 優秀企業等の改善事例と実際に働く高年齢者の働き方を社会に広く周知することにより、企業等における雇用・就業機会の確保等の環境整備を図り、生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成することを目的としています。 高年齢者がいきいきと働くことができる創意工夫の事例について多数のご応募をお待ちしています。

取組内容

募集する創意工夫の事例の具体的な例示として、以下の取組内容を参考にしてください。

- 1. 高年齢者の活躍のための制度面の改善
- 2. 高年齢者の意欲・能力の維持向上のための取組
- 3. 高年齢者が働きつづけられるための作業環境や作業の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生の取組

主な応募資格

- 1. 原則として、企業単位の応募とします。グループ企業単位での応募は不可とします。 また、就業規則を定めている企業に限ります。
- 2. 応募時点において、労働関係法令に関し重大な違反がないこととします。
- 3. 高年齢者が65歳以上になっても働ける制度等を導入し、高年齢者が持つ知識や経験を十分に活かして、いきいきと働くことができる環境となる創意工夫がなされていることとします。
- 4. 応募時点前の各応募企業等における事業年度において、平均した1カ月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者がいないこととします。





【厚生労働大臣表彰】

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰】

最優秀賞 1編 優秀賞 2編

優秀賞 若干編 特別賞 若干編

クリエイティブ賞 若干編

※上記は予定であり、各審査を経て入賞の有無・入賞編数などが決定されます。

版 暴 令和7年2月28日(金)



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) 各都道府県支部 高齢・障害者業務課

※連絡先は65ページをご覧ください。