

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

突撃!

第1回

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

高齢社員は会社のお荷物ではない!
「パラダイス社員制度」で生涯現役

株式会社テンポスホールディングス (東京都大田区)

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

突撃!

第2回

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

高齢従業員が、出産・育児を手助け!
「イクじい・イクばあ休暇」で自身もリフレッシュ

株式会社サタケ (広島県東広島市)

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

突撃!

第3回

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

「生涯プロエンジニア®」★という働き方で
若手社員から高齢社員まで活躍する労働市場を創出

株式会社メイテック (東京都台東区)

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

突撃!

第4回

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

「アクティブ・エイジング制度」や「親孝行支援制度」で
高齢社員の“リアル”をサポート

大和ハウス工業株式会社 (大阪市北区)

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

突撃!

第5回

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

多様な人材が活躍するシャッターメーカー
長く、楽しく、生涯現役で働ける職場を実現

株式会社横引シャッター (東京都足立区)

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

突撃!

最終回

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

主役は笑顔いっぱいの高齢スタッフ!
「生きがい」を持って働けるおそば屋さん

青春のおそば屋さん (香川県綾歌郡宇多津町、運営: ココイキ福祉サービス株式会社 / 香川県丸亀市)



さまざまな業務で多くの高齢社員が活躍!!



① 飲食店プロデューサー

飲食店経営者からの相談対応や、
経営に関する企画・提案営業など



② 販売・接客スタッフ

店頭にある商品だけでなく、
カタログなどでも商品を販売



③ 軽作業スタッフ

店内の食器、
調理道具などの
商品陳列や在庫管理、
レジ打ち、品出しなど



④ 厨房機器の買取営業

買取り依頼の電話に応じて
飲食店に出向き、
機器の査定や撤去作業を実施



⑤ メンテナンススタッフ

飲食店から買い取った
厨房機器などを洗浄・
メンテナンスして商品化

社員の約3割が
60歳以上という同社。
「性別や国籍、年齢に関係なく
幅広く活躍の場を与える」という
経営方針のもと、
2005年に定年制を廃止!
仕事をしたいという意欲があれば
何歳になっても働ける環境を
整えたそうです。



どんな制度
なんだろう

ワクワク

制度名は、
「人生60歳過ぎたら
パラダイス(楽園)で
いいんじゃない?」
という森下社長の
鶴の一声から
つけられたそうです。



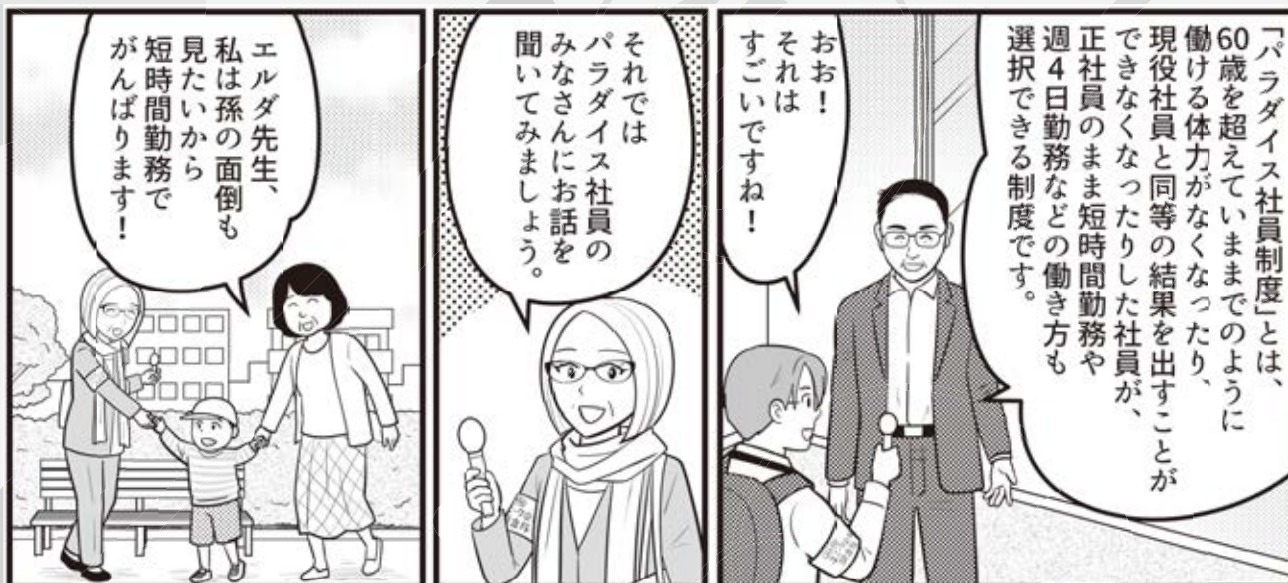
森下社長、
御社には高齢者雇用の
ユニークな取組みが
たくさんあると
うかがいましたが……。
「パラダイス社員制度」と
「パラダイス研修」について
ご紹介しましょう!



「60歳になったから、はい定年」ではなく、
働く意欲と能力があれば、
何歳になっても働いていいのです。

代表取締役社長
もりしたあつし
森下篤史さん

ようこそ! エルダ先生、得太さん!!
「自分の人生は自分で決める!」
が当社のポリシー。



図表 雇用区分と「パラダイス社員」

呼 称	勤務時間	賃金	備 考
月給制社員	総合職	フルタイム	転居を伴う異動あり
	エリア社員		同一エリア内の異動あり (転居を伴う異動なし)
パート社員	パートタイム	時給制	原則店舗限定勤務 短時間勤務・短日数勤務も可能 採用後、2カ月は有期雇用、その後は 無期雇用に移転

◎ 60歳以上で一定条件を満たしている社員を「パラダイス社員」として認定

呼 称	勤務時間	賃金	認定の条件
パラダイス社員	フルタイム勤務 または 短時間・ 短日数勤務	月給制	・勤続年数10年以上かつ60歳以上の正社員 ・会社が設定した最低限の結果を残せるか ・生き生きと前向きで仕事に取り組めるか

※同社提供資料より作成

パラダイス社員には
『長らく会社に貢献してくれた
社員に報いたい』という
意味もこめられています。が、
高い意欲を持って
働き続けてほしいことから
『生き生きと前向きで仕事に
取り組めるか』という
条件もあるそうです。



続いて「パラダイス研修」におじゃましますよ。

60以上の社員ならだれでも参加できる泊まりの研修で、研修先は全国にあるテンポスバスターズの店舗とその周辺地。

さっそく研修の模様をのぞいてみましょう。

パラダイス研修は「自分に課題を与えて成長させよう」、「自分の人生は自分で決めよう」という同社のポリシーから生まれたもの。

全国にある各店舗を視察して、「もっとこうしてみたい」、「こうしたらどうか」など、高齢社員が集まり、お互いに意見を交換する貴重な場となっている。

一日目は店舗の視察です。

受け入れる店舗の店長から商品陳列や扱う商品など、店舗の現状について説明を受けます。

なるほど、こんな陳列方法もあるのね。

この動線はもっと広くとったほうがいいな。

この展示フレームの強度、大丈夫かな。

視察後はミーティングです。

店長からどんな店舗を目ざしているかなどについて説明を受けます。

また、現在の課題や、上手くいった取組み、失敗した取組みなども参加者同士で共有します。

社長、さすがです!

得太さん、研修には私も必ず参加して、話をしているんですよ!

森下社長からはテンポスグループの成長戦略や会社の方針などのお話があり、経営者の声を直接聞くことができます。機会にもなっています。





解説

集中連載 マンガで学ぶ高齢者雇用

突撃! エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

第1回

高齢社員は会社のお荷物ではない! 「パラダイス社員制度」で生涯現役

企業プロフィール

株式会社テンポスホールディングス (東京都大田区)

創業1997(平成9)年 中古厨房機器販売、飲食店経営支援、飲食店経営

1997年に中古厨房機器の販売を行う、株式会社テンポスバスターズを創業。その後、店舗数を拡大しながら、飲食店経営、飲食店経営支援にも事業を拡大し、2017年に持株会社体制に移行し、株式会社テンポスホールディングスに商号変更。2024(令和6)年4月1日現在、全国に66店舗を展開している。

創業当初から、年齢にかかわらず人材を登用する制度を掲げており、実質的に年齢上限のない雇用を行っていたが、2005年には就業規則から定年に関する記載を削除し、生涯現役で働ける仕組みを整えている。

「パラダイス社員」制度

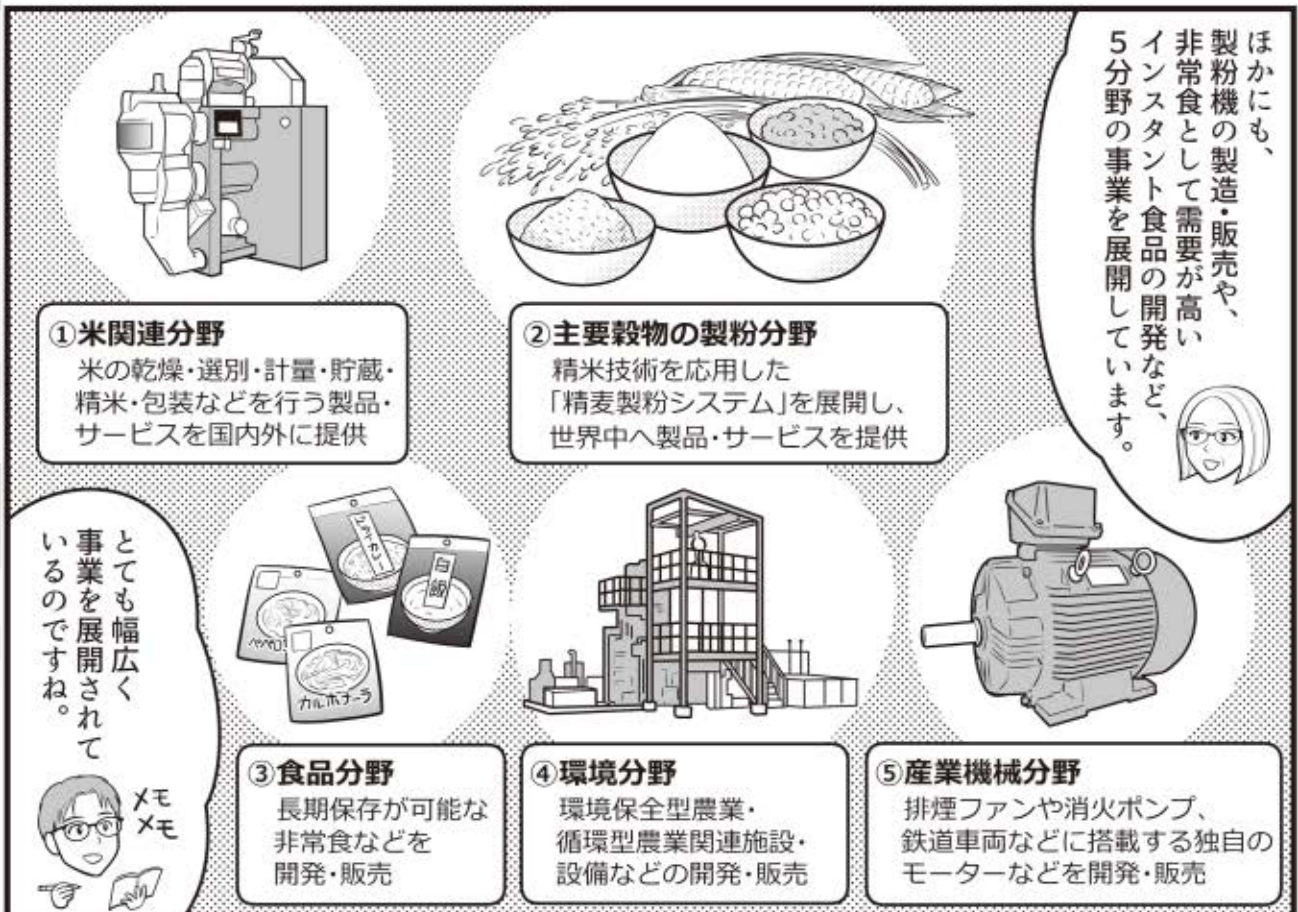
60歳以上の正社員を対象に、本人の希望があれば正社員のまま、業務上における目標や課題を緩やかに設定し、短時間勤務や週4日勤務も可能とする制度。“会社に長く貢献している人材に報いる”ために導入された仕組みだが、認定にあたっては「勤務年数10年以上」といった条件のほか、「意欲を持って働いてほしい」という思いから、「生き生きと前向きで仕事に取り組めること」を掲げている。



「パラダイス研修」制度

いくつになっても能力開発を行うという同社のポリシーから生まれた研修制度で、60歳以上の社員(※パラダイス社員以外の従業員を含む)を対象としている。参加希望者を募り実施しており、ふだんは違う職場で働く同世代の仲間と交友を深めながら、全国各地にある店舗を視察し、意見交換を行いながら、それぞれが働く店舗における業務改善や、これからの働き方などについて考える場となっている。







従業員の2割が女性である当社では、出産後も安心して働けるよう、20年前から時短勤務制度、社内保育室や屋外キッズスペースなどを設置して、従業員の子育てを支援してきました。

また、男性の育休取得も、積極的に推進しています。



おはよう
ございます

おはよう
ございます

これらに加え、孫が生まれる際に家族をサポートするために、有給休暇を取得してもらってはどうかと生み出されたのが「イクじい・イクばあ休暇」です。

男性従業員の配偶者が出産する際に付与している3日間の「特別有給休暇」に準じる形で、2016年に制度化されました。



出産直後は、上にお子さんがいるとたいへんで、人手がいりますよね。視点がすばらしいですね！

なるほど



近年、「働き方改革」が進んでいますよね。当社は以前から、従業員の声をスピーディーに施策へと反映しているんですよ。

例えば、社内保育室はいまから20年前に開設しましたが、当時広島県内で同様の施設があったのは2社だけでした。

すべての従業員がより働きやすい環境を整えていこうという流れのなかで生まれたのが、「イクじい・イクばあ休暇」制度なのです。

人事部 人事課 課長
はやしちあき
林千晶さん

最初のイクじいは僕です。
初孫もスクスク育っています！



孫と過ごすリフレッシュできて、仕事のやる気もアップします！



私がイクばあ第一号！孫の面倒を見るために申請しました。





図表1 「イクじい・イクばあ休暇」の取得日数と合計休暇日数

取得年月	職責	取得日数	プラスした 年次有給休暇	合計休暇日数
2023.09	一般職	3		3
2023.08	一般職	3		3
2023.07	一般職	2		2
2023.04	管理職	3		3
2023.02	一般職	3		3
2022.09	嘱託	2		2
2021.11	一般職	2		2
2020.08	一般職	3	6	9
2020.08	嘱託	2		2
2020.03	嘱託	3	2	5
2019.12	嘱託	3		3
2019.05	管理職	2		2
2019.05	一般職	3		3
2019.04	嘱託	3	2	5
2019.02	一般職	3	2	5
2018.11	嘱託	3		3
2018.11	嘱託	3		3
2018.02	管理職	3	2	5
2017.05	管理職	3		3
2016.12	管理職	3	4	7

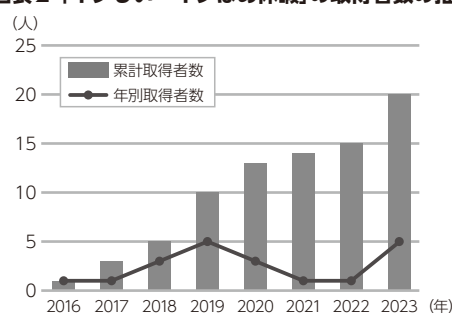
資料提供: 株式会社サタケ

合計休暇日数の平均 3.65 日

「イクじい・イクばあ休暇」は、孫の誕生日から10日以内に3日間の特別有給休暇を取得できる制度。年次有給休暇と組み合わせて活用している人もいます。

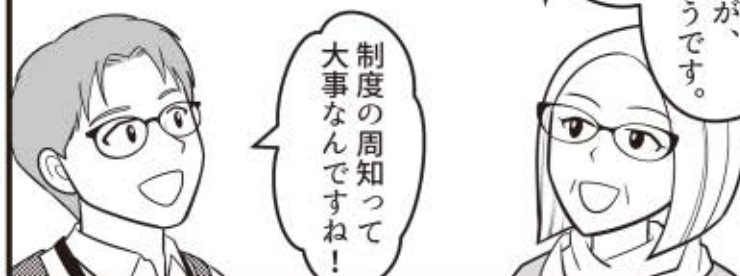


図表2 「イクじい・イクばあ休暇」の取得者数の推移



※取得年は年度ではなく暦年 一人で複数回取得した人も含まれる
資料提供: 株式会社サタケ

この制度は2016年から開始しましたが、当初は取得者が少なかったそうです。近年は人事部の周知活動が効果を発揮したのか、大きく増加しています。



そして！
同社ではほかにも、
高齢従業員にもっと
活躍してもらうための
制度を模索している
そうです。
今後のビジョンを
小林さんに
うかがってみましょう。



はい、エルダ先生。
当社では70歳までの雇用延長を見すえ、
50歳以上の従業員を対象に
「定年後どのように働きたいか？」
というアンケート調査を行ったところ、
「定年後もできるだけ長く働きたい」と
「65歳で退職したい」という回答が
ほぼ同数でした。

そのため、
できるだけ多く
働き方の選択肢を
用意することが重要
だと考えています。

例えば、テレワークや
時短勤務制度は
すでに整えています、
週3〜4日勤務を選べるように
することも考えています。



また、当社には
「サタケカレッジ」という
教育の場もあるので、
そこで講師として
後進の育成をするのも
選択肢のひとつです。
さまざまな働き方があれば
「定年後も働き続けたい」という
モチベーションにつながります。
そして、高齢従業員の希望に
柔軟に応えられる制度も整えて、
生涯現役で活躍できるサタケを
目指していきます。



〈サタケカレッジ〉

2015年に設置された社内教育機関。
ビジネスの基礎から農業・穀物加工全般にいたるまで、
従業員に総合的な学びを提供しており、
高齢従業員が講師を務めることもある。

なるほど、
自分に合った働き方を
選べるようにして、
より長く働いてもらおう
ということですね。

フム
フム



小林さん、ありがとうございます！
「イクじい・イクばあ休暇制度」を使って、
高齢従業員も育児に参加することで、
従業員の家庭も助かり働き続けやすい
環境をつくり出している
サタケさんでした。

ここで
一句！

職場を助け
家族も助ける
イクじい・イクばあ休暇制度

エルダ

以上、現場から
エルダと得太が
お伝えしました！

キリッ

次は
どの会社にも
行こうかしら。

どんな取組みに
出会えるのか
楽しみです！

うあ
うあ





解説

集中連載

マンガで学ぶ高齢者雇用

突撃!

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

第2回

高齢従業員が、出産・育児を手助け! 「イクじい・イクばあ休暇」で自身もリフレッシュ

企業プロフィール

株式会社サタケ (広島県東広島市)

創業1896 (明治29) 年 食品産業総合機械、プラント設備および食品の製造販売

1896年に日本で最初の動力式精米機を開発して以来、1世紀以上にわたって米、小麦、トウモロコシなどを中心とした穀物加工技術分野の研究・開発を重ね、世界約150カ国に製品や技術を提供する「米と食のリーディングカンパニー」。

いち早く女性の活躍推進や従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に取り組んでおり、20年以上前から時短勤務制度や社内保育室を整えるとともに、男性の育休取得の推進など、仕事と家庭の両立支援に注力。2016 (平成28) 年からは、孫が生まれる従業員を対象とした「イクじい・イクばあ休暇」を導入している。

「イクじい・イクばあ休暇」

孫が生まれる従業員が、出産する家族をサポートするために生まれた休暇制度。孫の出生日から10日以内に3日間の特別有給休暇を取得することができ、年次有給休暇と組み合わせて取得することも可能。すでに子どもがいる家庭などでは、安心して子どもの世話を任せることができ、ご家族からも喜ばれる制度となっている。



高齢者雇用制度

同社では、60歳定年、希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入している。本人が希望し会社が認める場合は、65歳以降も働き続けることができ、有資格者を中心に70歳を超えて働いている高齢従業員も多い。

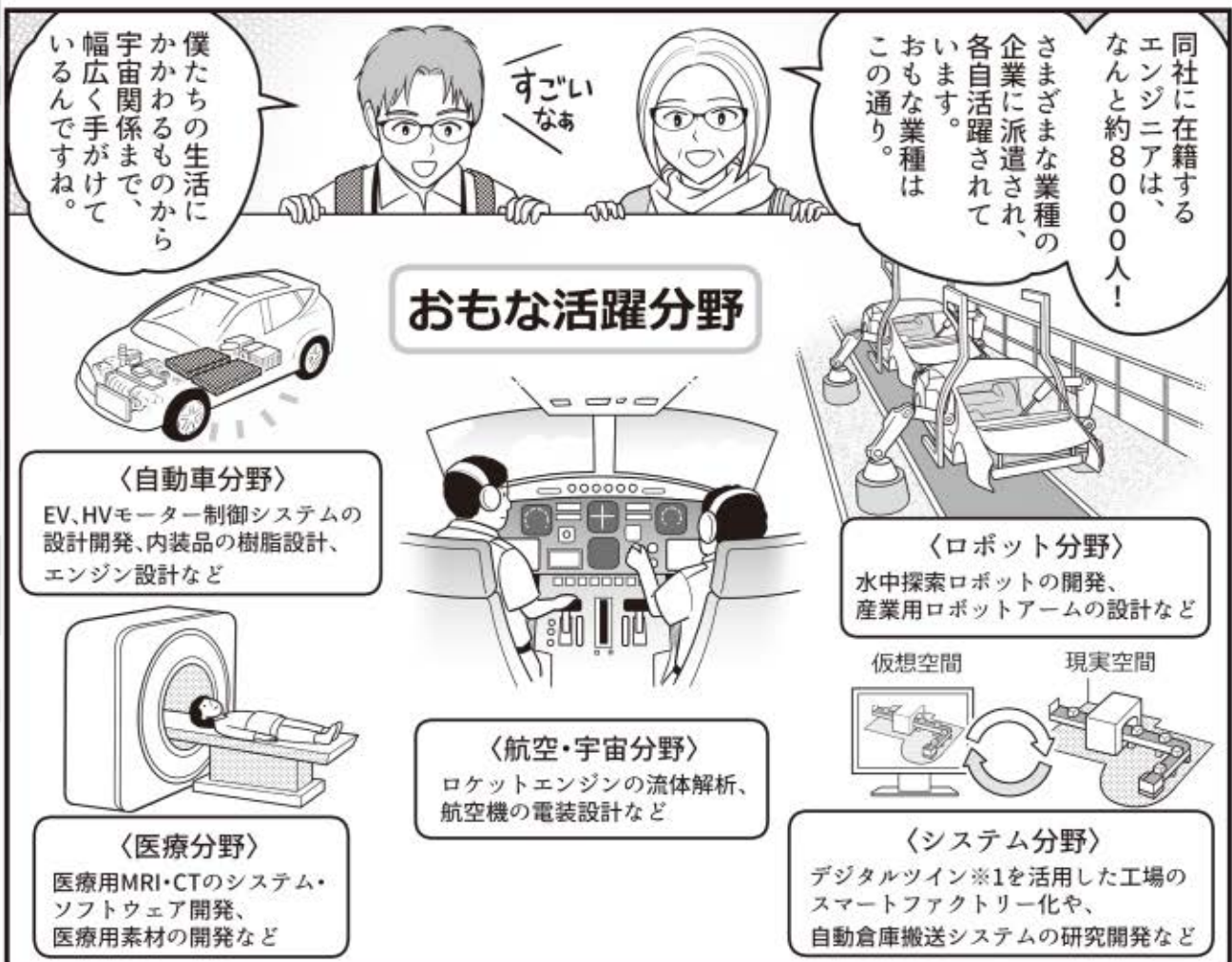
サタケカレッジ

2015年に開校した社内大学。創業120年を超える同社の歴史や、穀物加工技術をより多くの従業員に伝えるために設立されたもので、高齢従業員を中心としたベテラン従業員が講師役を務める。入社2年目以降の希望者を対象としており、基礎コースと中級コースにわかれ、穀物加工の知識や技術、プラント施設の運営、企業法務、経理などの講座が用意されている。



「生涯プロエンジニア®」★という働き方で
若手社員から高齢社員まで活躍する労働市場を創出

株式会社メイテック (東京都台東区)

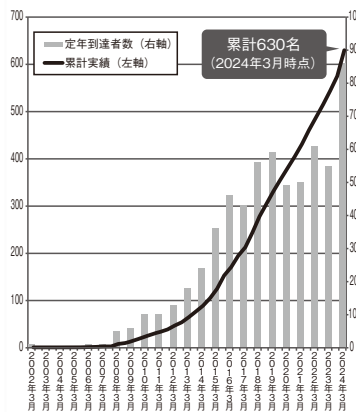


★「生涯プロエンジニア®」は株式会社メイテックグループホールディングスの登録商標です。

※1 仮想空間に現実の環境や状況をリアルタイムで再現する技術



図表1 定年到達エンジニアの推移



資料提供：株式会社メイテック

同社の定年は60歳※。ただし、60歳以降もお客さまとの契約が継続する場合は、メイテックの正社員として雇用を延長する制度があり、その場合は年齢の上限なく働くことができるんです。

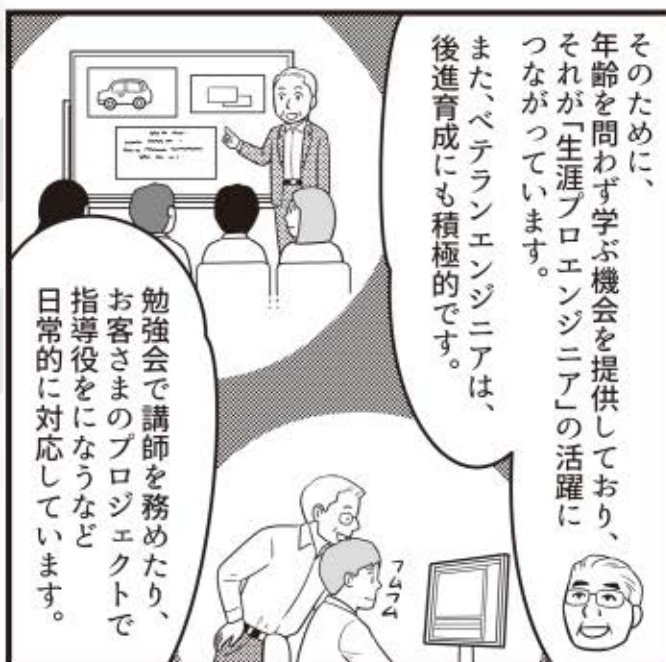
これまでに定年を迎えた社員のうち約9割が、正社員として雇用を延長し、活躍されているそうです。

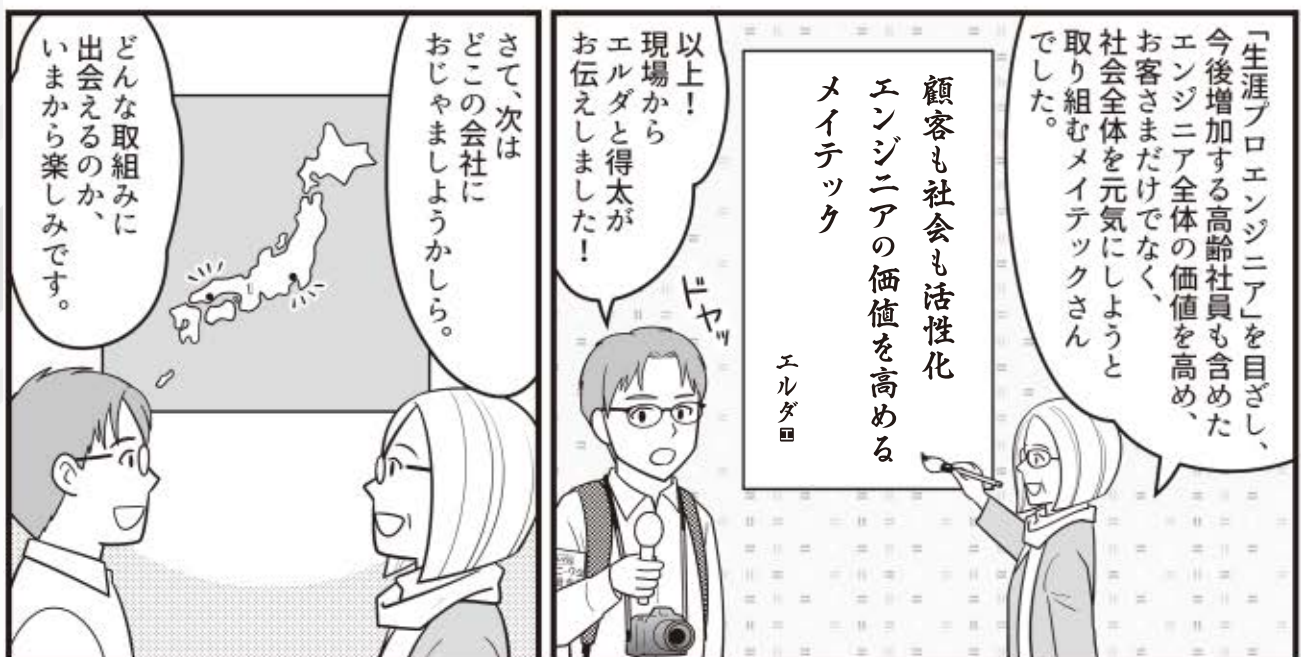
こんなに増加!



※2 取引先との契約更新がない場合等は、グループ会社の株式会社メイテック EX に転籍し、雇用継続が可能









解説

集中連載

マンガで学ぶ高齢者雇用



エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

第3回

「生涯プロエンジニア」という働き方で 若手社員から高齢社員まで活躍する労働市場を創出

企業プロフィール

株式会社メイテック (東京都台東区)

創業1974 (昭和49) 年 エンジニアリングソリューション事業

約 8000 人のエンジニアを正社員として雇用する、日本最大規模の“プロのエンジニア集団”、株式会社メイテック。大企業から新進気鋭のベンチャー企業まで、さまざまな分野・業界にエンジニアを派遣し、設計・開発領域の技術サービスを通して顧客や社会が抱える課題解決に貢献している。

定年制は設けているものの、一定条件のもと「生涯プロエンジニア」として、年齢の上限なく働ける仕組みがあり、設計・開発にかかわる「技術力」と「人間力」を磨きながら、若手からベテランまで、多くのエンジニアが活躍している。

生涯プロエンジニア

「生涯にわたってエンジニアとして活躍してほしい」という願いと敬意をこめて、60 歳以上でも第一線で活躍しているエンジニアを「生涯プロエンジニア」と呼んでいる。同社の定年は 60 歳だが、顧客との契約が継続するかぎり、正社員として年齢の上限なく働ける仕組みとなっており、2024 (令和 6) 年 3 月末時点で、延べ 600 人以上の「生涯プロエンジニア」が誕生。生涯にわたりエンジニアとしてもものづくりにたずさわることのできる機会と場の提供に努めている。



「技術力」と「人間力」を磨く、豊富な“学びの機会”

高いパフォーマンスを発揮し、成果を上げ続けるために重要な、「技術力」と「人間力」を磨くため、600 講座以上の研修を整備。各営業拠点では、エンジニア自身が主催する勉強会も日常的に行われており、若手からベテランまで、年齢を問わず多くの人材が自己研鑽に努めている。ベテランエンジニアは、自ら学ぶだけでなく勉強会で講師を務めるなど、後進育成にも大きく貢献している。

60 歳を迎えた社員に贈るオリジナル冊子

60 歳を迎えた生涯プロエンジニアに向けて、同社が作成・進呈する一人ひとりオリジナルの冊子。本人へのインタビューや職歴をまとめたもので、本人やご家族にとって記念になるだけでなく、若手・中堅社員にとっても、生涯プロエンジニアを目指してキャリアを歩んでいくうえで参考になる内容となっている。







図表1 ワーク・ライフ・バランス推進に関するおもな制度

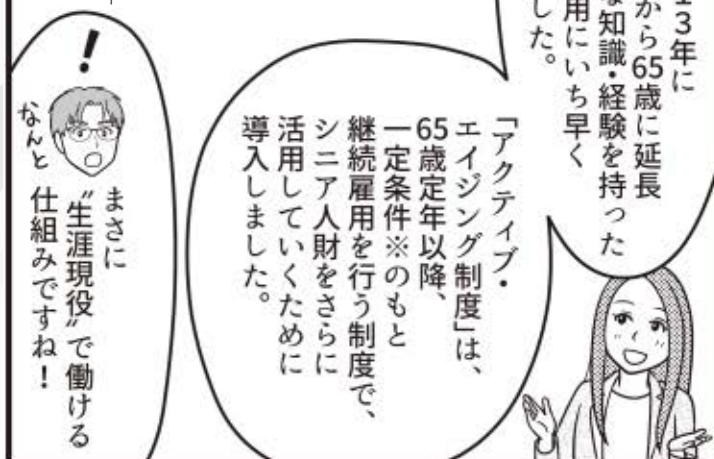
有給休暇積立制度	法定上失効する有給休暇を最大100日まで積み立てて、必要に応じて使用できる制度
時間単位有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で使用できる制度
ホームホリデー制度	家庭サービスや自身のリフレッシュ、自己啓発などを目的として年次有給休暇を計画的に取得する制度
連続休暇(Re(アールイー)休暇)	有給休暇を複数取得し、定休日を含め連続5日以上休暇を取得することを推奨する制度
介護休業制度	仕事と介護の両立を図るための制度で、介護休業の終了事由が生じるまで無期限で取得可能
親の介護に係る旅費支援補助金制度(親孝行支援制度)	遠方にいる要介護状態の親の介護に関わる理由で親元へ帰省する際の交通費相当額として、年4回を上限に、帰省距離に応じて「親孝行支援補助金」を支給する制度
テレワーク	場所に囚われることなく、自宅やサテライトオフィス、3rdオフィスなどで勤務ができる制度
フレックスタイム制度	1日の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度
在宅勤務手当	在宅勤務を行う際の水光熱費補助のための手当

資料提供：大和ハウス工業株式会社



継続雇用制度(アクティブ・エイジング制度)

65歳定年	70歳
正社員	アクティブコース(週4日勤務)(70歳まで)
	現役同等コース<技術職対象>(年齢上限なし)



※ 「健康状態」や「上司の推薦」、「職種」など

さらに、2022(令和4)年には、それまで60歳で一律に適用していた役職定年制を廃止し、60歳以降も役職任用や昇格が可能な制度に改めました。

これによって、豊富な知識や経験、高度な専門資格を持った高齢社員の活躍の場がさらに広がり、モチベーションの向上やキャリア採用における競争力も強化できたと思います。

役職定年



なかには、65歳定年で区切りをつけて退きたいという社員も一定数いますが、ここ数年は半数程度の社員が、アクティブ・エイジング制度により、65歳以降も働き続けています。

多くのシニアが活躍しているのですね!

まあ!

わーっ! 僕、インタビューしてきます!

資格を活かして、生涯現役でがんばります!

自分が持っている知見を、後輩たちに伝えていくぞ!

すごいですこと

自分の武器や強みの活かし方を知っている人財が、そのスキルを伝承し、生涯現役でがんばってくれるのは、とても頼もしいですね。

得太さん、もう一つの「親孝行支援制度」も気になりますね!

どんな制度なのでしょう?

人事部給与・厚生グループの佐藤さん、教えてください!

キラリ

「親孝行支援制度」は、介護が必要な親が遠方で暮らしている社員のための制度です。

介護のために親元へ帰省する際に、距離に応じた金額を補助しています。

人事部 給与・厚生グループ
さとうようこ
佐藤陽子さん

図表3「親孝行支援制度」利用の流れ

- ① 社員本人の情報、介護の対象となる方の情報、片道の距離などを申請してもらう
- ↓
- ② 実際に親元に帰省後、補助金申請
- ↓
- ③ 申請の翌月に距離に応じた金額を支給



制度利用の流れはこちらです。

図表2「親孝行支援制度」における支給額

片道距離	支給金額/回	片道距離	支給金額/回
200km未満	支給しない	1,000km未満	35,000円
300km未満	15,000円	1,200km未満	40,000円
400km未満	20,000円	1,400km未満	45,000円
600km未満	25,000円	1,600km未満	50,000円
800km未満	30,000円	1,600km以上	55,000円

(参考: 東京-大阪間の場合 約500km 支給額 25,000円)
資料提供: 大和ハウス工業株式会社

社員は助かるし、親御さんも喜びますね。



具体的には、片道200km以上離れて暮らしている場合に、年4回を上限に支給します。



遠方に住んでいるご両親が心配で、様子を見に行きたくても、交通費は大きな負担です。この制度を使えばもっと「親孝行」ができますね!



制度の利用には、いくつかの条件※がありますが、社員のご両親だけでなく、配偶者のご両親の介護を行う場合も利用可能です。

図表4 仕事と介護の両立支援に関するその他の制度

制度名	内容
介護休業制度	仕事と介護の両立を図るための制度で、介護休業の終了事由が生じるまで無期限で取得可能
家族の看護休暇	子、配偶者、父母、祖父母、および配偶者の父母、配偶者の祖父母の看護のために、1年間に5日を限度として休暇を取得できる制度

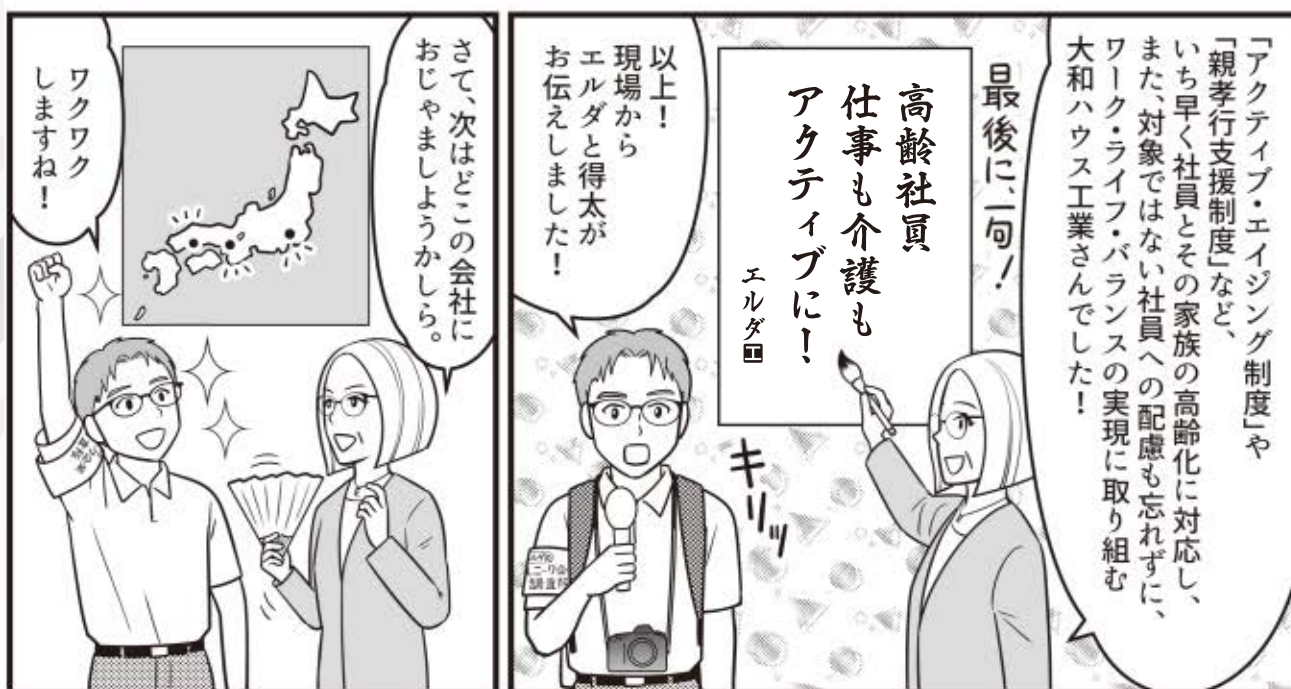
資料提供: 大和ハウス工業株式会社

たしかに、家族の介護は、その体制を整えるためにケアマネージャーさんとの打合せや、治療や入院時の病院での手続き、住まいのお手入れなど、その時々に応じて、さまざまな対応が必要になります。

そこで、この「親孝行支援制度」をはじめとした各種制度を整備し、介護休業・看護休暇と組み合わせ活用してもらい、仕事と介護の両立を図れるような仕組みづくりに取り組んでいます。



※ 親（配偶者の親を含む）が要介護認定（要介護1～5）を受けていること。盆・正月の帰省は支給の対象外



「アクティブ・エイジング制度」や「親孝行支援制度」で 高齢社員の“リアル”をサポート

企業プロフィール

大和ハウス工業株式会社 (大阪府大阪市)

創業1955 (昭和30) 年 建築・土地開発事業等

従業員4万8483人(連結、2024[令和5]年3月31日時点)、全国に54の事業所を展開する、国内トップクラスの大手ハウスメーカー。戸建住宅事業をはじめ、賃貸住宅事業やマンション事業、商業施設などの建築事業、環境エネルギー事業など、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、人々の暮らしを支えている。

2013(平成25)年に65歳定年制を導入し、2015年には65歳定年以降の再雇用制度である「アクティブ・エイジング制度」を導入するなど、高齢者雇用先進企業としても知られており、高齢社員が生涯現役で生き活きと働ける職場環境の実現に向け、さまざまな取組みを展開している。

65歳以降の再雇用制度「アクティブ・エイジング制度」

経験豊富な人財の確保およびシニア層のモチベーション向上を目的に、2013年に65歳定年制を導入。シニア人材の活躍といった成果が出ていたことをふまえ、65歳定年以降の勤務を可能とする再雇用制度「アクティブ・エイジング制度」を2015年に導入した。健康状態などの一定の条件はあるものの、年齢制限なく働くことのできる仕組みを構築するなど、まさに「生涯現役」を実現する制度となっている。

「親孝行支援制度」

遠方で暮らす親の介護を行っている社員を支援するための制度。介護のために親元へ帰省する際の旅費などの負担を軽減することを目的としたもので、距離に応じて最大5万5000円を、年4回を上限に支給している。社員の両親だけでなく、社員の配偶者の両親の介護を行う場合も利用可能とするなど、社員とその家族を支援する仕組みとなっている。



ワーク・ライフ・バランスの充実

シニア世代を含む全社員のワーク・ライフ・バランスの充実に注力しており、フレックスタイム制度やテレワークといった柔軟に働ける勤務制度のほか、時間単位有給休暇やホームホリデー制度などの休暇制度も充実。多様な人財の多様な働き方を実現している。

多様な人材が活躍するシャッターメーカー
長く、楽しく、生涯現役で働ける職場を実現

株式会社横引シャッター (東京都足立区)





※1 厚生労働省とJEEEDの共催で、生涯現役で生き生き働ける職場の実現に向け、創意工夫をして取り組む企業を表彰するコンテスト

※2 『エルダ』2022年11月号P.16-19でご紹介しています

https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202211/index.html#page=18 →



高齡社員にかぎったこと
ではありませんが、
私が社員に期待したいことは
①会社に利益をもたらすこと
②ほかの社員と協力できること
③一緒に働いていて楽しいこと
の3点。

この三つがあてはまる人材なら、
年齢や国籍、障害の有無などに関係なく、
活躍してくれるはずです。
そのため、採用にあたっては
年齢はあまり重視しません。

一方で、
社員のみなさんに
長く楽しく働いて
もらうためには、
制度や職場環境の
整備は欠かせません。
そこで以前、
働きやすい職場にするための
意見やアイデアを社員から
募ったのですが、遠慮からなのか、
なかなか意見があがって
きませんでした。

①会社に利益
②ほかの社員と協力
③一緒に働いていて楽しい

残念ですね

それではと、
私がそれぞれの現場に行って、
社員と話し、希望や思いを
把握することにしたのです。

社員に寄り添い
直接話を聞くことで、
社内制度や作業環境の
改善点を導き出して
いったのです。

こうして聞いた
意見をもとに、
社員のみなが
生涯現役で働き続ける
ことができるよう、
・病気や体力低下など
個別の事情に合わせて
柔軟に働く制度を整える
・社員の意識改革を行い、
高齡者雇用に対する
理解を深めてもらう
ことなどに取り組んで
きました。

生涯現役

高齡社員の活躍ぶりについては、
現場で話を聞いてもらうのが
よいでしょう。
わが社が誇る設計室の
ベテラン社員を
紹介しますね！

ありがとうございます！
さっそくインタビュー
させていただきます！

キラーン

3人とも65歳を過ぎてから入社しました。
みなさん1級建築士の資格を持ち、
即戦力としていまも
活躍されています。
現在は設計室でデスクを並べ、
CADを使って設計の仕事を
しています。

やましたこういち
山下光一さん
(75歳)

せきねひさお
関根久雄さん
(69歳)

かないのぶはる
金井伸治さん
(81歳)

関根さん



前職は自治体勤務で、
小中学校や環境施設などの
設計にたずさわっていました。
入社して1年なので、
まだまだ覚えることも多く、
早めに出勤してシャッターの
勉強をすることが習慣に
なっています。

コーヒーを飲みながら
じっくり勉強しているのですが、
日々の仕事はもちろん、
こうした勉強の時間も充実感に
つながっています。

夢が
叶った!

現在81歳で当社では
最高齢になります。
設計ソフトのCADは奥が深く、
長く使っているのに、
ほんの一部の機能しか
使えていないのではないかと
思えるほどです。
CADを極めるまでは
現役を続けたいですね。

先日は、会社の
「夢を叶えるプロジェクト」という
新しい福利厚生制度の第1号として、
「あこがれのスーパーカーに乗る」
という体験をさせてもらい、
最高の気分でした!
これからもますます元気に
働き続けられそうです。

金井さん



山下さん



私は毎年目標を決めて、
それを達成することが
モチベーションになっています。
今年は「使用しているパソコンの
データ整理」を目標にしました。
日々の業務の合間に、
毎日少しずつ整理を
行っています。

仕事では明確な目標を持ち、
プライベートでは趣味の旅行で
リフレッシュをして
オンとオフのメリハリを
つけることが、長く働き
続けるための秘訣でしょうか。



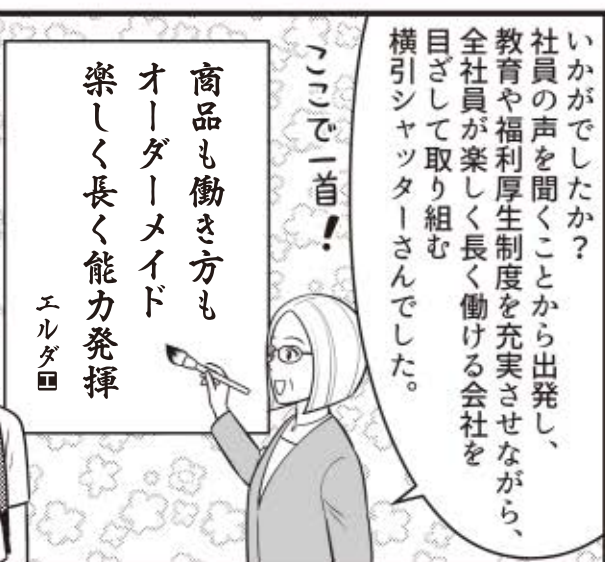
みなさん、
これまでの経歴を
活かしながら、
仕事にやりがい
を感じているよう
ですね!



みなさん
イキイキ
していますね!

自身の時間も大切にし、
ワーク・ライフ・バランスを
充実させているんですね。







解説

集中連載

マンガで学ぶ高齢者雇用

突撃!

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

第5回

多様な人材が活躍するシャッターメーカー 長く、楽しく、生涯現役で働ける職場を実現

企業プロフィール

株式会社横引シャッター (東京都足立区)

創立1986 (昭和61) 年 シャッターの製造・販売

スライド式の「上吊り式横引きシャッター」を開発し、日本全国に普及させてきたシャッター専門メーカー。駅の売店やショッピングモール、個人宅のガレージなど、同社のシャッターはさまざまな場所で使用されており、読者のみなさまも一度は目にしたことがあるのではないだろうか。

同社では、多様な人材が生涯現役で活躍できる職場環境づくりに取り組んでおり、「令和4年度高齢者活躍企業コンテスト」で、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰優秀賞を受賞。高齢者をはじめとする多様な人材が活き活きと働いている。

生涯現役で働ける職場環境を実現

70歳定年後、年齢上限なく働ける再雇用制度を整備しており、社員が生涯現役で働ける環境を整えている。定年後も給与水準を維持し、本人の希望に配慮した柔軟な働き方が可能で、社員のモチベーションアップと業績向上の好循環を実現している。

充実かつユニークな福利厚生制度

「好きな仲間と楽しく働きたい」という願いの具現化に向け、市川慎次郎代表取締役自らがさまざまなアイデアを出し、福利厚生制度の充実を図っている。社員だけではなく、その家族の分も含めた防災グッズの常備や、全社員へのオーダースーツの支給など、ユニークな取組みも多い。

高齢社員の負担を軽減する独自の取組み

自転車通勤をしている高齢社員は、「雨や雪など天候が悪い場合は出勤しなくてよい」というルールを設けるなど、高齢者に安全に働き続けてもらうための工夫を行っている。また、フレキシブルな勤務形態を整え、高齢社員の希望とニーズに配慮した柔軟な働き方を実現している。



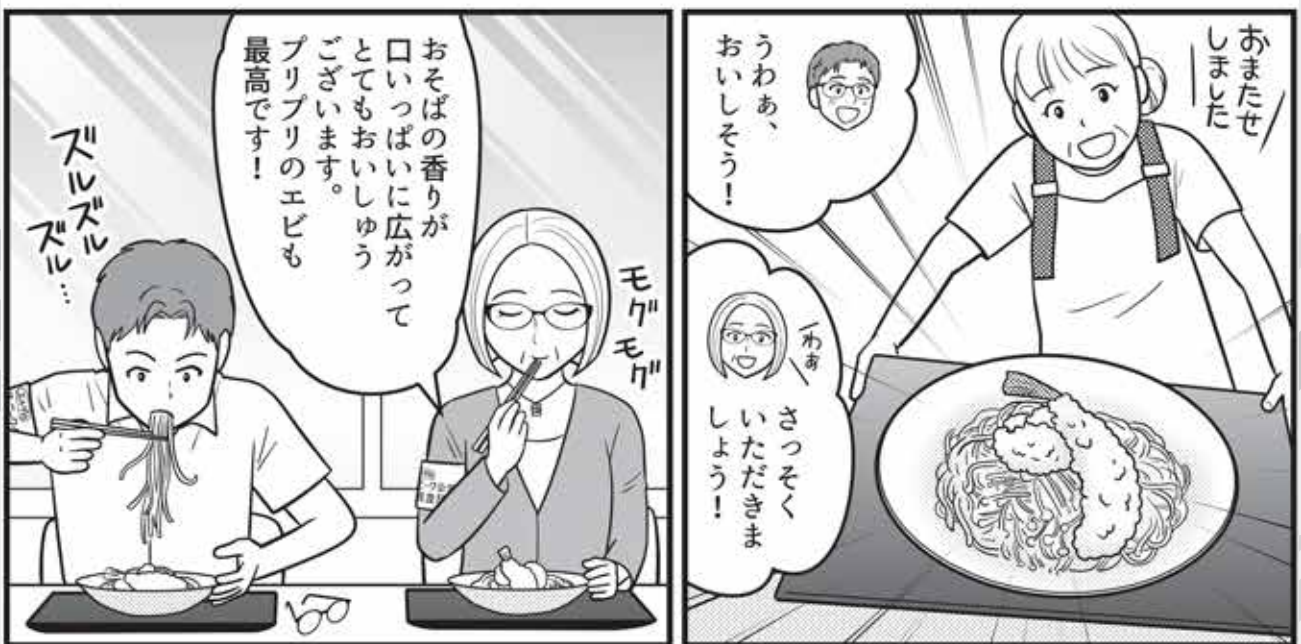
主役は笑顔いっぱいの高齢スタッフ!

「生きがい」を持って働けるおそば屋さん

青春のおそば屋さん (香川県綾歌郡宇多津町、運営: ココイキ福祉サービス株式会社 / 香川県丸亀市)













解説

集中連載 マンガで学ぶ高齢者雇用

突撃!

エルダ先生が行く! ユニーク企業調査隊

最終回

主役は笑顔いっぱいの高齢スタッフ! 「生きがい」を持って働けるおそば屋さん

企業プロフィール

青春のおそば屋さん (香川県綾歌郡宇多津町、運営: コイキ福祉サービス株式会社/香川県丸亀市)

開業2023 (令和5) 年 飲食サービス業

「60歳以上の高齢者がいきいきと働き、人生の第二章を謳歌できる場所」をコンセプトに、2023年に開業したおそば屋さん。スタッフは全員高齢者で、さまざまなキャリアを持つ高齢者8人(2024年7月現在)が、そのコンセプトに惹かれて入社し、活躍している。

代表を務める白井陽介さんが、飲食店経営のノウハウを活かして経営しており、クラウドファンディングなども活用して資金を募るなど、「青春のおそば屋さん」のコンセプトに共感する人たちの支援を得て2023年に開業した。“うどん県”である香川県で、自慢の十割りそばと、活き活き働く高齢者の笑顔を武器に、注目を集めている。

平均年齢 69.5 歳の高齢スタッフが活躍中

同店では、2024年7月現在、8人の高齢スタッフが活躍している。平均年齢は69.5歳。勤務時間は9時~14時と、10時~15時の2パターンがあり、スタッフの都合に合わせて選択することができる。

メニュー数は最少限に

お店のコンセプトとともに、手打ちの十割りそばを“売り”とする同店だが、働く高齢スタッフが覚えやすいようにと、メニュー数は最少限にした。また、高齢スタッフのためのレシピ教育や研修などの機会も設けている。

店内のレイアウトも、スタッフの転倒を防ぐため、動線を広く取るなど工夫がされている。



キッチンカーの導入をはじめ さらに高齢者が活躍できる場を拡大

2024年6月には、キッチンカーによる販売をスタートさせた。こちらもお店のコンセプト通り、高齢者の活躍の場をさらにつくっていくための取組みの一環。将来的にはフランチャイズ店舗の展開も構想している。

