

高齢者就労を配慮した職場づくり  
就業体制を工夫し、働く意欲がある限り、就労機会を提供  
不二物産株式会社

## I 会社概要

本社所在地	神奈川県横浜市
設立年	1961年（昭和36年）
事業の種類	製造業 建築用サッシ製造・販売業及び金属部品加工業
従業員数 55歳以上の高年齢者率	20名 40.0%
定年年齢	65歳
継続雇用制度	定年後引き続き就労を希望する者は、 会社と協議の上継続雇用する。70歳以上 2名

当社は、建築用サッシ製造・施工会社として、主にビル用アルミサッシやスチールドアの製作を中心に昭和36年に横浜市内で操業を開始した。以来、地域に根ざした事業活動の中で、横浜を中心とした地域経済の発達とともに業績を拡大してきたが、いわゆるバブル崩壊を境に売上高は半減し、受注のための値引き競争は一層の厳しさを増し、現在は、生き残りをかけての経営が続いている。仕事量の確保、従業員の雇用維持がたえず経営の課題となっているが、この15年余は周囲で仕事が減少しつつも、雇用は維持してきた。

平成23年3月の定時株主総会にて社長が交替し、前社長の長男が新社長に就任した。高齢化した従業員の雇用維持、技術と経験を持った多能工化した高齢者の職場開発には引き続き力を入れている。

前社長は、働けるだけ働く機会を与えろの方針で、子会社として有限会社亀木を設立、定年後の引き続きの就労の場として提供してきた。さらに、不二物産株式会社の子会社亀木の外注先であるA社倒産に伴い、A社の業務とA社に所属していた従業員8名の全員（60歳以上3名、72歳1名）を、当社及び子会社で引き受けた上で、当社の業務を行っている。



本社外観

## Ⅱ 雇用の状況

現在、22名の従業員が在籍しており、その内容は次のようになっている。

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
22名	5名	9名	3名	3名	0名	2名
100%	22.7%	40.9%	13.6%	13.6%	0%	9.2%

## Ⅲ 制度導入の背景と制度の紹介

当社の子会社亀木の外注先の倒産に伴い、派遣していた従業員8名の全員（60歳以上3名、72歳1名）を引き受けた。しかし、当社には、現在は65歳を超えての就労に対する体制が出来ていなかったために、早急に体制を確立する必要があり、以下の制度改善を行った。

### 1. 65歳定年制の導入

親会社では、65歳までの継続雇用である関係上、就業規則を統一する必要性が発生したので、平成23年に65歳定年制を導入する共に、引き続き就労を希望する者は、会社と協議して、働く意欲がある限り、就労できるように改定した。

### 2. ペア制度の導入

高齢者の継続雇用については、個人差がある上に、従事する仕事に応じて求めている技術・技能の違いがあるので、早期就労を可能にする方法として、ペア制度を導入した。一つの作業に、技術・技能、経験がある人と経験が浅い人とをペアにし、相互に、協力し合う方法で技術・技能の伝授を積極的に行った。

### 3. ワークシェアリング制度の導入

具体的には、仕事量の変動による就労時間の変動をカバーすると共に、個人の体力や家庭の事情により制約される、就労時間の変動をマッチングさせる為にワークシェアリング制度を導入し、仕事量変動への自由度、対応性を高める方法も採用している。

### 4. 自己宣言制度の導入

1年毎の契約更新に合わせて、次の契約期間の働き方についての目標の宣言を行っている。色々な事情を抱えている人もいるので理解し合い、協力し合うとともに、自己宣言した内容は、しっかり守ることで、お互いが気持ちよく働ける職場づくりに努力している。

## Ⅳ 高年齢者雇用の実態

### ① 70歳超え高齢者の就労

会社への編入と共に、70歳を超えた高齢者を迎える事になった。受け入れにあっては、作業内容を明確にし、具体的な指示を出す事や、重量物を扱う作業から、軽量物製造への配置転換による身体的負担の軽減等、無理をせずに働ける職場作りの取り組みを行った。

さらに、数字や文字などを記憶しなければならない作業を減らす等、容易に作業できる工夫や改善を行った。

これにより 65 歳定年制への移行もあわせて、従業員全員が希望を持って働けるようになった。加えて、他年代の従業員からは、70 歳を超える高齢者が毎日、元気で就労しているのに勇気づけられると同時に、自己の健康管理の必要性を痛感したとの声を聞いている。

#### ② ペア制度による高齢者就労の実施

当社の主要業務である建築用サッシの製造に加えて、就業人員の拡大への対応として、小物精密部品製造を開始した。全くの新規作業でもあり、導入時にはそれまで行っていた事業所への技術取得研修を行い、短期間での技術・技能の習得に成功した。この新規に取り入れた作業への技術・技能の拡大には、ペア制度を積極的に導入した。この制度の導入で 技術・技能の早期体得は勿論であるが、若年者と高齢者それぞれの役割を明確にすることで、協力し合う体制ができたのは、これからの企業活動に非常に良かったと判断している。

写真は、技術取得研修により新しい技術を 70 歳を超えてから取得し、作業をするH氏。



H 氏就労風景

#### ③ ワークシェアリング制度の導入

さらに、70 歳を超えての連日勤務は、体力的にもきついのことで、隔日勤務などのワークシェアリング制度による就労を行っている。高齢者は、家族を含めて色々な事情を持っているので、必要に応じて就労できるよう制度として確立した。人工透析等、通院や自己の体力、生活設計に沿った就労日、就労時間を会社と高齢労働者同士が話し合い、仕事量の変動をふまえた上で調整して決めている。写真は脳梗塞による左足マヒの後遺症のリハビリテーションを続けながら就労しているT氏。



T 氏就労風景

#### ④ 60 歳超え身体障害者の継続雇用

身体障害者は、加齢による身体機能の低下等が早いとも言われているが、当社では60歳を超えた身体障害者も継続雇用制度を利用しており、ペア制度の導入もあり、引き続き就労している。周りの温かい協力体制もあり、働ける限り就労が可能な職場を実現している。

## V 今後の課題

当社で、65 歳定年制等を導入し、就労体制は確立できたが、最も重要なのは、仕事量の確保と、高品質、低価格へ対応である。これについては、ペア制度などで培われた共同、協力体制が効果を発揮しつつある。お互いに持っている技術・技能の提供や伝授などを通して、企業力向上

に大きな力になると想定している。

引き続き企業に求められる各種課題に対して、高齢者の技術・技能の活用、若年者の能力向上や意欲を高める方向で企業力を高め、意欲がある限り働ける体力作りや、健康管理にも十分配慮し、協力し合える会社へ進化し続けることを課題として捉えている。

執筆者

高齢者雇用アドバイザー 露木 崇夫