

# ワークシェアリングで、雇用の拡大と生涯現役を実践 武蔵野美装株式会社

## 1. 会社概要

- ▶ 所在地： 東京都武蔵野市
- ▶ 創業： 1972年（昭和47年）
- ▶ 従業員数： 204名
- ▶ 事業内容： 建物総合管理、環境衛生業務等

東京都の西郊、武蔵野市に本社を置く武蔵野美装株式会社は、地元に着目する企業として地域住民に親しまれている会社である。当社は昭和47年、ビルの清掃や警備、設備管理等の総合管理を行う会社としてスタートした。東京ビルメンテナンス協会に加盟し、その後、駐車場管理や自治体の塵芥収集等の環境衛生分野にも進出、業容の拡大と企業基盤の充実を図っているが、とくに武蔵野市を走るごみ収集車の『エコゾウ』や『はなちゃん』は環境に優しい低公害車として、市民からも人気を博している。また、当社では、平成18年初めに品質マネジメントシステムのISO9001、および環境マネジメントシステムのISO14001を取得し、全社を挙げて業務品質の向上と地域社会への奉仕に力を注いでいる。



当社の主な取引先は、武蔵野市をはじめとする地方自治体や諸団体、警察署、消防関係から地元の金融機関、流通業等の民間企業にまで幅広く及び、現在では400件近い顧客先から愛顧を集めている。

## 2. 雇用の概況

当社には現在204名の従業員が在職しており、その業務別人員は次のとおりとなっている。従業員の身分は大半が社員であるが、65歳の定年退職後に再雇用を行っている従業員は、嘱託として1年間の雇用契約を結び、必要に応じて更新を行っている。

警備担当	28名	
清掃担当	61名	
警備保安担当	80名	
その他	35名	計204名

### 3 . 制度概要

当社では創業当初から、定年年齢を65歳としており、高齢者の雇用に意欲的に取り組んでいる。業務の形態が高齢者に適しており、それに依存する部分が多かったという事情はあるにせよ、むしろその状況を積極的に受け止めて、高齢者を即戦力として評価し、『健康で意欲のある者であれば、年齢には関係なく、生涯働いて貰おう』という創業者の考え方が伝統として根付いており、それに応じて従業員も前向きに取り組んでいることが、高齢者に優しい今日の職場を築いている。

従業員が定年を迎えようとするとき、なお継続して働きたいという希望を有する者に対しては、社長が直接に面接を行い、本人の希望や健康状態、家庭状況、意欲等を確認し、その結果にもとづいて年齢に関係なく雇用を継続している。この制度により満65歳を超えても働くことを希望する者が圧倒的に多く、現在在職する従業員の最高年齢者は83歳で、さらに82歳の従業員2名がこれに続いており、70歳以上の高齢者は29名が設備管理や警備、清掃の職場で生涯現役を実践している。

当社の継続雇用者は、社員のOBが中心であるが、高齢者雇用の実態を聞き知った社外からの希望者も居り、他の企業を定年退職した後、「第二、第三の人生」を求めて応募してくる人も少なくない。また、中には家庭の事情等で一旦退職した従業員が、再び働いているケースもある。

#### 従業員の年齢構成

合計	54歳以下	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳以上
204人	68人	31人	47人	29人	29人
%	33.3	15.2	23.0	14.2	14.2

#### 70歳以上の従業員の主な担当業務

A氏	83歳	駐車場管理	
B氏	82歳	建築設備管理	
C氏	82歳	駐車場管理	
D氏	78歳	建築設備管理	
E氏	76歳	清掃業務	
F氏	76歳	駐車場管理	
G氏	76歳	駐輪場管理	など

### 4 . 高齢者雇用の現状

#### (1) チーム編成型ワークシェアリング制度の導入

当社の従業員はフルタイム勤務が原則であるが、高齢者の場合、家庭の事情や体力等に個人差があることから、従業員の希望等を聞きながら、短時間勤務、あるいは短日数勤務を組み合わせたチーム編成型ワークシェアリングを採用している。チーム編成は原則として2名ないし3名で構成されることが多いが、現在、

この制度を利用して、4チーム14名が就業しており、雇用の拡大に結びついている。ワークシェアリングの対象となっている業務は、駐車場警備、建築設備管理、清掃の3種であり、固定的には運用せず、先に述べた高齢者の多様な就業ニーズに応じて弾力的に編成している。

ワークシェアリングの効果として、「希望する時間帯に勤務できること」、「過度な負担から軽減されること」、「年金の減額支給を避けることができる」等があり、会社としても、「チームで対応しているので欠員補充が用意であること」等のメリットがある。

また、作業チームの編成に際して、高齢者と若年従業員を組み合わせることにより、それぞれの持ち味を生かした作業の協力体制が構築され、世代の壁がなくなると同時に、サービスの向上や職場のコミュニケーションの充実に大きく寄与しており、従業員の定着率は極めて高い。

ワークシェアリングを採用する場合、「顧客先の理解と協力」が欠かせないことは当然であるが、当社では事前に顧客との打合せを綿密にするほか、チームの責任者を明らかにして定期的に顧客先との連携をとることとし、相互の信頼関係を維持するように心がけている。



## (2) 継続雇用者の賃金の決め方

当社では、定年年齢の65歳を超えて継続雇用を行う従業員の身分は嘱託であるが、その場合の賃金(時給)の決定については、定年時の賃金額を時間換算して算出し、働いた実働時間に応じて支給し、年齢や身分によって減額するという考え方はとっていない。このため継続雇用者にとっても、納得のいくレベルとなっており、一般的に危惧されている賃金の低減によるモラルの低下という現象は生じておらず、高齢者の勤労意欲は極めて高い。

また、当社では従業員の希望を聞きながらワークシェアリングによる就業形態を採用しているが、この場合、結果として勤務時間が短縮されるので、厚生年金の全額受給が可能となり、従業員としても満足度は高く、一方、会社としても法定福利費が節減できるという副次的な効果も生んでいる。

## (3) ワーク・ライフ・バランスの実践

次世代育成支援対策推進法の制定により、事業主には従業員の「仕事と家庭生活の両立」を支援するための行動計画の策定が求められているが、このことは次世代の育成のみに限らず時代の要請でもある。高齢者の場合も、「健康な限り働きたい」という希望のほかに、「自分の時間を持ちたい」という欲求を有する者が少

なくない。「家族と一緒に時間をもちたい」「自分の趣味を大切にしたい」「地域社会の活動をしたい」等を理由としているが、当社にあっても継続雇用者や家族からそのような声が聞かれる。ワークシェアリングの導入はそのためにも非常に有効であり、「仕事と家庭生活が両立できた」「ワーク・ライフ・バランスの実現につながった」と歓迎されており、勤労意欲の向上にも結びついている。

#### (4) 健康管理の徹底

従業員が働く前提として、何よりも健康であることが欠かせない。そのために労働安全衛生法をはじめとして、事業主には健康管理の実施等、従業員に対する安全配慮義務が課せられている。当社としても会社の近くの診療所の医師を産業医として委嘱し、永年にわたって従業員個々の健康管理の指導を受けている。

高齢者の健康管理もこの一環として捉えており、就労について家族の意見を聴くこともあり、とくに異常値が発見され精密検査が必要となった者には、就業場所の変更や作業密度の軽減、労働時間の短縮等のフォローアップを徹底し、産業医の許可が得られるまでは絶対に無理をさせないように配慮をしている。また、日頃から産業医や安全衛生委員会の意見等を尊重して、作業環境の改善や設備の改良等にも心がけている。

#### (5) 経営理念の徹底

当社の職場には、従業員の目に触れるところに、次のような経営理念が掲げられている。

1. 仕事を通じて、お客様の満足と、地域社会との共生共栄を図り、広く社会に貢献する。
2. 従業員の幸福と、豊かな生活を追求するために、適正な利潤を確保し、堅実な企業成長を図る。
3. 奉仕と感謝の心を持ち、日々新たに变革を図り、常に一步前進する。

この経営理念の実践に大きな力を果たしているのが、高齢者の活躍である。とくに80歳を超えた高年齢者が、「電気主任技術者」「建物等環境衛生管理技術者」等の資格を取得し、生涯現役を実践している姿は、社内の従業員の敬服を集めており、ISO9001、ISO14001の国際標準化規格の取得、維持に際しても大きく貢献をしている。

また、継続雇用の高齢者達も豊かな人生経験を活かしながら、若い人達を積極的にバックアップ、サポート役に徹しており、職場におけるチームの『和』を保つ中心的な存在となっている。

## 5 . 今後の課題

継続雇用の高年齢者に好評なワークシェアリングは今後とも充実させ、雇用の拡大に積極的に取り組む予定だが、問題となるのは従業員の希望する勤務形態と業務の効率的な運行をどのように組み合わせるかである。そこで、日頃から従業員との対話を深めて本人の希望や家庭の状況を把握するとともに、「仕事と家庭生活の両立」という問題について従業員や家族、さらには顧客先の理解を深める努力を継続したいとのことであった。

執筆者

社団法人 東京都雇用開発協会  
高年齢者雇用アドバイザー 新井 正彦