

# 株式会社長谷工ライフ

－ 高齢者の能力開発で長期雇用を実現－

## <会社概要>

|      |  |
|------|--|
| 本 社  | 東京地区：東京都港区<br>関西地区：大阪府大阪市                  |
| 創 業  | 1986年（昭和61年）                               |
| 従業員数 | 3,700名（2007年6月30日現在）                       |
| 事業内容 | 不動産の管理業務、人材派遣業務、<br>教育訓練業務（マンション管理等の教育訓練）等 |

## 1. 会社概要

同社は㈱長谷工コミュニティ100%出資会社として

- ① マンション管理業務
- ② 人材派遣業務
- ③ 教育訓練業務を中心にマンション管理業務関連ビジネスを幅広く展開している。なかでも、同社が管理する研修センターは、職業訓練施設にも認定されており、マンション管理の専門的知識が学べるだけでなく、実際の設備機器等を使った体験研修によって、中高齢者が無理なく能力開発できる施設となっている。希望者には管理業務主任者さらに希望する社員はマンション管理士等国家資格

の受験指導も行うなど、同社社員以外の受講生も幅広く受け入れられており、高年齢者の就業促進に貢献している。



## 2. 雇用の概況

社員総数3,700名（うち60歳以上は2,700名。社員の平均年齢は60.8歳）

雇用形態は正社員・契約社員に分かれる。



主な職種は、ライフマネージャー（マンション管理員）、クリーンスタッフ（清掃員）他

### 3. 制度導入の背景及び制度の紹介

政府の提唱する「65歳現役社会」に先駆け、定年後69歳までの継続雇用制度を導入するなど、新たな高齢者も積極的に採用しており、60歳以上の社員の割合が75%となっている。

#### (1) なぜ高齢者を積極的に採用しているか

マンション管理業務は、設備の維持管理のみならず、様々なトラブル処理にも適切に対応できる判断能力や、対人折衝能力が求められる。豊富な人生経験によって蓄えられた高齢者の知識や能力は、早期の問題解決や快適な住居環境を維持するために重要な役割を果たすことになる。同社が積極的に高齢者を活用する目的は、こうした高齢者に蓄積された潜在能力を高く評価しているからに他ならない。

#### (2) なぜ69歳まで継続雇用を行なうか

国の取り組みの一步先を目指し、設立当初より「69歳まで希望者全員の継続雇用制度」を導入している。この長期間の継続雇用を行なう理由には、充実した研修体制を整えていることにも関係がある。

同社には他社を定年退職し、転職してきた高齢者も多く、時間をかけた研修が行われているものの、ライフマネージャーとして一人前になるには、現場に出てから2～3年を要する。そこで、少なくとも、あと5～6年程度は戦力として活躍してもらいたいということから、「69歳」に目標設定した継続雇用制度を整備されたものである。

### 4. 高齢者雇用の実態

同社は、正社員は60歳定年制としている。しかし、社員の希望があれば引き続き再雇用している。身分は契約社員とする他は定年前と同一条件としている。

継続雇用制度では、個別に柔軟な雇用条件の提示が可能になる反面、人事管理が複雑になりがちで、トラブル防止対策や高齢者が安心して働ける職場環境の整備が欠かせない。

そこで、同社が高齢者雇用のために実施されている4つの重要なポイントを以下に紹介する。

#### (1) 有期契約を反復更新する継続雇用

一般的に継続雇用は、1年の有期契約を反復更新して行なわれることが多いが、こうした場合、契約の締結・更新・雇止めを巡るトラブルも生じ



やすくなる。

そこで同社は契約締結に際して、労基法第15条に定める「労働条件の書面明示事項」のみならず、「契約更新の判断基準」や「最終契約締結時に次の更新がないこと」等についても書面で具体的に明示し、十分説明したうえで本人から署名捺印を受けている。

実務上は、本人から退職の申出がない限り、基本的に契約更新をしているが、適法かつ適切な労務管理によって契約更新を巡るトラブルを未然に防止している。

また、退職後は、少しでも早く年金受給を開始したいという高齢者の要望に応え、各契約の満了日は「満年齢到達日が属する月末の前日」としている。これは、退職により支給再開されるのが、「末日」と「末日の前日」では1カ月分の違いがあるため、年金受給者が多い会社ならではの工夫が伺える。



## (2) 多様な勤務条件で無理なくマッチング

マンション管理業務は、管理業務受託先の多様なニーズに応じ、深夜や早朝勤務、ペア勤務など様々なパターンの勤務条件で雇用する必要がある。

一方、高齢者自身も「健康のため」「生き甲斐のため」「年金が全額受給できる程度」等働き方へのニーズが多様化してきている。

そこで、365日24時間勤務が必要な業務には、働く者の立場になって、無理のない勤務条件にジョブシェアリングすることで、双方のニーズをマッチさせている。

## (3) 欠務補充の鍵を握るシニアスタッフ

管理業務の受託契約に基づくサービスの提供のため、基本的に欠務を生じさせることはできず、また多様な勤務体制において欠務の補充を如何に整えるかは頭を悩ませるところである。そこで同社では満69歳まで勤務されたOBに、さらに人材派遣のシニアスタッフとして登録してもらい、欠務が生じたときに配置を行なっている。十分な経験と実績を持つシニアスタッフではあるが、最新設備を備えたマンションへも対応できるよう現在、研修体制を整えている。

こうしたシニアスタッフによる応援体制によって、勤務する高齢者に休暇を取ることへの負担感の減少と安心を与え、委託先へのより質の高い

サービス提供に貢献している。

#### (4) 高齢者の健康維持のために

高齢者が肉体的・精神的に健康を維持しながら、長期間勤務するためには適切な健康管理が欠かせない。特にマンション管理業務では、集合住宅ならではの近隣トラブルやクレーム対応など、仕事上受ける精神的ストレスも少なくない。そのため、同社では法定健診の実施だけでなく、メンタルヘルス対策にも配慮して外部の健康管理機関と契約し、いつでも気軽に相談できる体制を整えている。

また、会社からの指導もあり毎年実施される定期健康診断も受診率100%を誇っている。

こうした様々な取組みによって、同社の69歳までの長期継続雇用制度が支えられている。



#### 5. 今後の課題

同社総務部部長大住氏によると、現在、政府が目指している「70歳まで働ける企業」の普及促進に対応すべく、継続雇用制度の見直しを検討しているとのことである。受託先の要望もあり、実質的には69歳で退職した方の約40%は2年程度延長が行なわれているため「71歳まで希望者全員継続雇用」を整備する方針で検討されている。

これまでの高齢者雇用の実績と、培ってきたノウハウがあれば、実現までそう時間はかからないとのことであるが、高齢者雇用のリーディングカンパニーならではの自負と意気込みを感じた次第である。