

株式会社オークビルメンテナンス

～信頼できる高齢者を短時間勤務で活用する取り組み～

◆会社概要◆

本 社 東京都千代田区
創 業 1982（昭和57年）年
従業員数 約160名（2007年1月1日）
事業内容 ビルの清掃・管理・維持
病院清掃 等

1. 企業の概要

同社は 1970（昭和 45）年の大阪万博でインド館の清掃業務を請け負った会社から分社されて、1982（昭和 57）年に設立された。以後、東京地区において清掃管理業務と衛生管理業務を展開し、現在に至っている。

同社の売り上げのほとんどを占めるのは清掃管理業務であるが、受注単価が低下し続けているため、足元の売上高は伸び悩んでいる。

同社の従業員数は約 160 名で、うち 12 名が正社員である。従業員のうち 8 割程度は女性である。女性用トイレの清掃等、男性では難しい業務が多いため、このような比率になっている。

従業員の年齢層としては、60 歳前後が最も多く、60 歳以上の従業員は全従業員の半数を超えている。

従業員の勤続年数は 3～4 年の人が多く、10 年以上働いている従業員は正社員を除いて 15 名程度である。同業界の東京地区では、多くの人たちが 50 歳代後半からビルメンテナンスの仕事に携わるようになり、おおよそ 2～3 年で他のビルメンテナンスの会社に移っていく人が多いそうである。65 歳前後の人



であれば、4つ程度の企業を経験している人が多いとのことである。

2. 高齢者雇用を始めた背景・目的

ビルメンテナンス業界は、現場で清掃管理を行う人を正社員として雇用することが難しいこともあり、待遇がそれほど良いわけではない。また、若い人はあまり応募してこない。そのため、応募してくるのは自ずと中高齢者に限られてしまう。さらに、労働時間も短い場合が多いため、世帯主であれば年金受給者でないと生活の維持が難しいようである。

このような状況であるため、同社だけでなくビルメンテナンス業界全体としても、高齢者を雇うことは当たり前のことで、高齢者がいないと事業が成り立たないとのことである。

また、同社の正社員の定年年齢は、高年齢者雇用安定法改正を見据え、数年前に、60歳から65歳に引き上げている。

3. 高齢者雇用制度（慣行）の概要と導入プロセス

同社の就業規則では、全従業員の定年年齢は65歳となっている。定年以降も、多くの場合は68歳まで働き続けられることが多いようである。健康で動けるようであれば、70歳以上でも働くことが可能なようである。同社では慢性的な人手不足が続いているため、働けるようであれば働いて欲しいと考えているようだ。

同社の仕事は、だいたい2週間程度で、言われた事がこなせるようになる。多くの場合、68歳まで働き続けられるため、60歳を過ぎてからの採用でも、ほとんど問題はないようである。

4. 高齢者雇用を行っている職務・勤務形態・労働時間・処遇等

実際にビルメンテナンスの仕事をする、「ほとんどの人は、仕事を始める前よりも痩せるほどの運動量ですよ。朝早いから夜も早く寝るし、働けば働くほど健康になります。お金も貰えて健康になって、いいことづくめですよ。」と同社の管理部部長の柳沢昭義氏は言う。

具体的にどのような仕事かという点、同社で働くアルバイト社員の仕事は、現場の違いはあるが、内容はほとんど同じである。どの現場でも「掃き・拭き・ゴミ捨て・トイレ・給湯」である。大きく違うのは、その頻度と建物外部の清掃があるかどうかだけである。

現場によって異なることもあるが、多くの場合は、朝6時頃から顧客の始業時刻である9時頃までに清掃を完了させるため、労働時間は1日3時間程度が多くなる。また、外部者の入室に厳しい現場では、顧客の始業時刻である9時から清掃開始というところもある。

現場に配属される人数は、その現場での作業量に応じて、1人職場もあれば10数人がチームになって働く職場もある。人間関係が煩わしいからと1人職場を希望する高齢者もいれば、社会との関係を持つためにも複数の人と一緒に働くことを希望する高齢者もいる。

現場集合現場解散の直行直帰で毎日働くため、現場と近い場所に住んでいることが、応募する側としても会社側としても、好都合となる。同社としては交通費支給の負担が減り、アルバイト社員にとっては通勤に関する苦勞や時間が減るためである。

アルバイト社員は、多くの場合、時給1,000円～1,200円で雇用される。時給の違いは労働時間の長短によることが多いようだ。1日の労働時間が2時間であれば1,200円程度、それ以上長い労働時間の場合は、1時間あたり1,000円に設定しているようである。

5. 高齢者雇用を行っている従業員の特徴

同社で働いている高齢者は、60歳前後で採用されることが多い。同業他社は、大手であれば60歳定年、中程度の規模であれば62～63歳定年を実施している企業が多いため、その企業を退職した経験者が応募してくる場合もある。ビルメンテナンス業界とはまったく関係のない業界から、アルバイト社員となる場合もある。未経験者でも60歳以上で採用されることも多い。

同社で働いている高齢者は、若年者とは違って、突発的に休むことはほとんどないとのことである。柳沢部長は、「高齢者は習慣になってしまえば、必ず来てくれる。忌引き以外では、ほとんど休まないんじゃないかな」と言う。



実際、同社でも大企業の役員を勤めたアルバイト社員が現場で清掃の仕事を元気よく行っているとのことである。

同社では、多くの場合、契約を更新できるかどうかは、仕事振りを見ていればわかるようである。具体的には、清掃で使う雑巾やスポンジをどこに置いたか忘れてしまうなど物忘れが激しくなったり、動きが緩慢になったりということで、目に見えやすいものを判断材料にしている。これまでの経験上、65歳前後で、ミスや健康上の問題が目立つようになるとのことである。

一方、労災については、あまり年齢とは関係がないようである。

6. 高齢者雇用制度導入後の変化や影響

同社の事業は、もともと高齢者を雇用することが前提であるため、特に制度導入前後で変化があるわけではない。制度上では、65歳までの雇用であるが、実態としては68歳くらいまで雇用されていることもあり、特に制度化しているからこそその影響もないようである。

7. 高齢者雇用や高齢者の職域開発についての工夫

同社の仕事の特徴として、各現場で仕事の負荷が異なることがある。かといって、時給をそれぞれの現場で変えるわけにもいかないのが、同社では、その現場で働くことになる応募者や従業員に対して、「この仕事は楽ですよ」、「この仕事はキツイで



「この仕事は楽ですよ」、「この仕事はキツイですよ」と、事前に言っている。なるべく働いている人の不満を減らそうとする取り組みの1つである。

さらに、複数の従業員が働く職場では、やはり人間関係が問題になることがある。そこで同社では、正社員が現場を回って、従業員の不満や愚痴を聞くことで、大きなトラブルになる前に従業員のストレスを解消させたり、さまざまな情報を収集したりしている。また、同社には、現場で働きながら管理もする現業社員が10名程度おり、正社員と同様の対応を行っている。

8. 問題点と解決方策・今後の課題

現在、景気も回復しており、何より同社が必要とする高齢者は、募集しても応募してくる高齢者の反応はあまり良くないようである。団塊の世代が定年退職を迎え始めるが、柳沢部長は、「ビルメンテナンスの業界には来てくれないのではないか」と言う。

一方、ビルメンテナンスの仕事は、従業員が誰もいない顧客の仕事場が現場となることが原則であるため、同社と顧客の、同社と従業員の信頼関係がとても重要になる。買い手市場であればまだしも、売り手市場となっている現在、質の高いアルバイト社員の採用は喫緊の課題となっている。

柳沢部長も、「顧客に信頼してもらえない。そのためには高齢者が頼りだ。採用の時の人を見る目が重要だ」と語る。柳沢部長はこれまでの経験から、履歴書を見て面談すれば、おおよその判断できるようである。これまでも、それほど大きいトラブルは生じていないとのことである。このように人を見る目を養うことは、どの企業にとっても今後も重要となるであろう。