



「90歳まで現役を」を合言葉に 柔軟で多様な雇用形態を構築 株式会社 ハラキン

(茨城県鹿嶋市)

I 本事例のポイント

株式会社ハラキンは1976

(昭和51)年に原菌茸センターとして創業、ヒラタケの生産販売を開始した。1999(平成11)年4月には現社名に変更し、「きのは健康寿命の維持促進に貢献する」を会社理念に、業容の拡大にまい進してきた。人間主体の経営の探求を掲げ、90歳まで現役で働ける企業を目指して、高齢従業員が活躍できる雇用形態を導入するなど、職場環境の整備に全社一丸となって取り組んできた。

本事例のポイントは次のとおり。

(1) 生涯現役を目指し、「健康寿命の維持促進に貢献する」との会社理念のもと2008年に定

年制を廃止した。

(2) 従業員の募集のために、60歳以上をターゲットとしたチラシを作成したところ、高齢者の就業意欲の高さが明らかにになり、今後もさらなる募集採用を計画、高齢者の雇用の場を増やすことに注力している。

(3) 高齢従業員が希望した休みを優先しながら、無理なく活躍できるように、柔軟な勤務時間制

度とシフトを構築。ワーク・ライフ・バランスが保てるよう配慮し、柔軟なシフトでの勤務を可能にした。

(4) 「会社は家族」という社長の強い信念のもと、高齢者を含む社員同士が互いに助け合う企業風土が醸成されることで、従業員のモチベーションが向上している。

(5) 新たに「キクラゲ包装ライン」を創設することで、高齢従業員に向けた職務の創出を実現した。

II 企業の沿革・事業内容

同社は、1976年9月に、現社長がヒラタケの生産販売を開

始、1982年4月に茨城県鹿嶋市に第一工場を建設、1988年

企業プロフィール

株式会社 ハラキン (茨城県鹿嶋市)

- ◎創業 1976(昭和51)年
- ◎業種 キノコ製造販売業
- ◎従業員数 129人
(内 訳) 60~64歳 35人(27.1%)
65~69歳 33人(25.6%)
70歳以上 7人(5.4%)
- ◎定年・継続雇用制度
定年なし。現在の最高齢者は79歳



キクラゲを手にする(株)ハラキンの原謙次代表取締役



ハラキンの工場外観

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

には同地に第2工場を建設した。創業以来40年にわたり、キノコ栽培を通じて長寿社会への貢献を目的としてきており、現在は、「ブナシメジ」、「エリンギ」、「キクラゲ」などの製造を行っている。

日本国内で流通している「キク

ラゲ」の9割が外国産であるが、同社は国産にこだわっており、その普及に向けて、独自の栽培研究を進めてきた。現在ではピンを使用した栽培技術で特許を取得し、増産体制を敷いている。

同社では、2008年に定年制を廃止したこととともない、高齢従業員の割合が増加し続けている。現在では、60〜64歳35人(27.1%)、65〜69歳33人(25.6%)、70歳以上7人(5.4%)、平均年齢55.9歳となっている。

同社が開発したキクラゲ栽培技術によって、生産量が国内でトッ

プクラスとなったこととともない、事業拡大のための人員の確保が急務となった。このため高齢者雇用の推進に取り組み、高齢従業員の増加に備えて「休憩室の移設」や「照明の増設」などの改善を実施、高齢従業員が安全で長く働ける職場環境の整備に着手した。

Ⅳ 改善の内容

(1) 制度に関する改善
・定年制の廃止

同社は、2007年までは「60歳定年、希望者は63歳まで継続雇用」という制度だったが、多くの

高齢従業員が60歳を超えても働きたいという意欲にあふれていることから、「90歳まで現役で働くことができる企業」を旨とし、2008年に定年制の廃止にふみ

切った。正社員の場合は、働く意欲と能力があれば、年齢の上限なく、雇用形態、賃金、労働時間など、これまでと同じ条件で働ける。パート従業員についても、半年ごとの契約更新により、年齢の上限なく継続できる。現在、最高齢従業員は79歳のパート従業員である。就業の希望などは、更新時に社長や総務担当者が時間をかけて面談し、健康状況などを把握するほか、改善提案も受け入れている。また、必要に応じ、従業員の家族とも面談を実施している。

・多様で柔軟な雇用形態の導入
高齢従業員の増加を予測して、より働きやすい職場の構築を旨とし、多様で柔軟な勤務形態を導入するとともに、ライフスタイルを優先し、希望した休みがとれるような体制を構築した。例えば、「午前中のみ勤務」、「週3日勤務」、「日月の週休2日」、「2週出勤後に1週休み」など、多様な勤務形態をきめ細かい話し合いで決めていく。

勤務のシフトは、各工程の責任者が決めるが、高齢従業員同士が日ごろから体調の変化などお互い



新職場として「キクラゲ包装ライン」を創設



キクラゲ栽培の生育室

の事情を理解し、譲り合いの精神で都合をつけながら決めていくため、シフト調整はスムーズに行われている。このため、高齢従業員は、それぞれのライフスタイルを尊重し合いながらいきいきと働いている。

・高齢者に特化した募集活動と チラシの工夫

健康ブームの到来により、きのこの国内需要が高まっており、同社ではキクラゲの生産増加を旨とし、新たな包装ラインを立ち上げるようになった。従業員の増員が急務となるなか、若い人材の確保が困難な状況が続いていた。そこで、2014年に経営方針の転換をはかり、応募資格をあえて「60歳以上」とし、高齢者をターゲットとする募集チラシを新たに作成して募集を開始した。リニューアルされたチラシでは、「高齢者歓迎」を前面に打ち出すとともに、同社の仕事や、「健康寿命社会に貢献する意義ある仕事」であることを訴えた。加えて、ワーク・ライフ・バランスを意識したシフトなどの魅力ある内容が応募者の増大につながった。

・会社説明会と工場見学の実施

募集チラシの一新に合わせて、会社説明会や工場見学を行い、応募者が職場に触れてもらえるように工夫した。この結果、2014年7月には50人の応募があり、高齢者の77歳を含む25人を採用、2015年11月には30人が応募し、最高齢者73歳を含む15人を採用した。このように高齢者の旺盛な応募によって、地域には働く意欲にあふれた高齢者がまだまだ数多く存在していることが明らかになった。同社では、働く意欲のある高齢者の受け皿となることこそ企業の使命と考え、3回目の募集を視野に置き、今後も一層の採用拡大を目ざしている。

(2) 能力開発に関する改善

高齢従業員の能力開発は、入社して1年間は職場の責任者や専属の従業員が指導し、その後は先輩の高齢従業員が先輩を教えるなどOJTを実施する。まずは負担が少ない包装業務からはじめ、その後収穫業務や栽培業務にも従事する場合もある。包装業務は異物の混入や、空気の充填漏れ（しゅうてん）の有無など細かいチェックが求められる

が、高齢従業員は少しでも問題があるものは出荷しないという責任感が強く、商品包装の際もよりおいしく見えるよう工夫するなど、消費者の目線に立った仕事が行われている。また、与えられた仕事以外にも、会社の庭の手入れや機械の修理、壁の塗装などにプロ並みの能力を発揮する高齢従業員もいて、自前で働きやすい装具や設備を調達・作成するなど、高齢従業員の活躍の場は広がっている。

(3) 職場の環境改善・福利厚生

高齢従業員の増加に備えて、同社では自動販売機などを備えた休憩室を2階から1階へ移設した。これは、階段を昇ることなく、いつでもすぐに休憩してもらうための措置で、高齢従業員からはいへん好評だという。また、休憩室は全面禁煙とし、喫煙者のためには、別の場所に喫煙所を設けた。

(4) 健康管理・安全衛生

新たに高齢従業員を採用する際も、「ケガなく長く働いてもらいたい」という配慮から、体力に合った職場配置を行っている。社内照明については、若者には十分な照度でも、悪天候時には高齢従業員



高齢従業員による仕込み作業

が暗いと感じることも多かったため、照明設備を増設した。また、廊下を塗装し直して明るさを確保したことで作業中の安全性も向上した。

(5) 新職場・職務の創出

高齢従業員の採用により、人員の確保ができたことで2014年8月には、新たに「キクラゲ包装ライン」を創設し、包装ラインの増強が実現した。このため年間100トン以上の出荷が可能となり、高齢従業員の採用によって、会社の売上げ増につながった。

また、製造ラインでは、一人ひとりが生産性を競うのではなく、チームとして成果を上げることが目標にして、「高品質の商品を世に送り出す」という意識を高めあっているが、とりわけ高齢従業員は、協調性や改善意識が強く、仕事もていねいで、包装後の商品チェックについても厳しい目を持っている。高齢従業員のための新職場の創出が、生産性の向上につながる。同時に、同社の企業価値を高められている。

(6) 高齢従業員の声

総務部長のAさん(70歳)は、海

外ボランティアへのあこがれが強くて、いったん同社を退職した。しかし諸般の事情により、その夢の断念を余儀なくされ、自宅で過ごしていたところ、同社の社長から声をかけられ、退職時と同じ総務部長職で復職が実現した。復職直後はフルタイムで働いていたが、現在は「2週間働き1週間休む」という勤務形態で就業している。「職場復帰はもちろん、柔軟な働き方で就業させてもらえることは本当にありがたいと思います」とAさんは語る。

Bさん(70歳)は電気工事士の資格を有し、工場の設備管理や機械の修理、部品の手配など、能力を活かした仕事で、フルタイム勤務で活躍している。仕事も正確で、若手従業員からの信頼も厚い。Bさんは、職場環境改善の視点から、工場内の照度不足を指摘し、照明の増設を提案した。さらにBさんは、廊下の壁が暗くイメージが悪いことから、自ら壁を白く塗り替えて明るくするなど積極的な人物である。

高齢従業員専用の求人採用された元自衛官のパート男性は、登

山が趣味のため週休を日曜日と月曜日に希望しているが、こうした多様な勤務形態が可能となることで、趣味と仕事を両立させている。

(7) 今後の展望

高齢従業員の長所を活かしながら雇用の拡大を図るため、より働きやすい環境整備を行うとともに、職歴の浅い高齢者の能力に見合った適材適所の配置を推進していく。具体的には自動車の運転が困難で通勤手段のない高齢従業員などのために、専用バスを準備して、自宅までの送り迎え、さらにはスーパリーや病院に立ち寄ることで、高齢従業員のニーズに応えることも視野に置いている。

同社では、「会社は家族」という社長の強い信念が、従業員はお互いに助け合うという企業風土を生み出している。また、「ぎのこは健康寿命の維持促進に貢献する」との会社理念が、健康寿命90歳に向けて高齢従業員が活躍できる雇用の場の創出につながった。今後とも、同社は飽くなき挑戦を続けていく方針である。