生涯現役社会実現に向けたワークショップ 2026 開催報告

令和８年 10 月 14 日、生涯現役社会実現に向けたワークショップ 2026 を宮崎県立芸術劇場イベントホールにおいて開催した。本ワークショップでは、「地方から日本の働き方を変える、えびの電子工業の『人が育つ仕組み』とは？」をテーマに、県内企業の経営者や人事労務担当者等約 70 名が参加し、事例発表及びトークセッションを通じて、高年齢者雇用の推進や多様な人材が活躍できる職場づくりについて考えた。



１．事例発表

自社ブランドは『優秀な社員』を目指して
～若手とベテランの『覚悟と選択』～

津曲 慎哉 氏
（えびの電子工業株式会社 代表取締役社長）

事例発表では、創業 51 年を迎えるえびの電子工業株式会社の人材育成や働き方改革の取組について紹介いただいた。同社は宮崎県内６拠点で約 560 名が働く製造受託企業として事業を展開している。



同社では、少子高齢化による人材不足への対応や事業承継を契機として、「自社ブランドは優秀な社員」という考え方のもと、人材育成を経営戦略の中心に据えた取組を進めてきた。かつて社内には、「休まず働く人が評価される」「年功序列」「管理職は男性中心」といった固定観念や無意識の偏見が存在していたが、現場からの声に耳を傾けながら改革を進めたことが紹介された。

具体的な取組として、有給休暇取得率 100%への取組、男性育児休業の推進、勤務間インターバル制度、仕事と介護や不妊治療との両立支援など、多様なライフステージに対応できる職場環境づくりを実施している。さらに、パートと正社員の柔軟な転換制度や再入社パスポート制度など、誰もが働き続けられる仕組みづくりにも取り組んでいる。

また、同社独自の加点式育成型人事制度「成長チェック」が紹介された。この制度は、社員の成長や取組を評価するもので、有給休暇取得や人材育成活動も評価対象としている。評価基準を見える化し、育成面談を行うことで、社員が納得感を持って成長できる環境づくりを実現している。

高年齢者雇用の面では、60 歳以降も能力や経験を活かして活躍できる仕組みを整備している。一般社員向けの評価項目から、シニア社員には「後進育成」や「心と体の健康管理」を新たな評価項目として位置付け、役職を後進へ譲りながらも、豊富な経験や知識を後輩育成という形で企業へ還元できる制度設計が行われている。

こうした取組により、有給休暇取得率 100%超の実現や女性管理職比率の向上、平均勤続年数の増加などの成果が生まれ、「グッドキャリア企業アワード 2022 大賞」を受賞するなど高い評価を得ていることが報告された。

2．トークセッション

「若手とベテランの『覚悟と選択』がもたらす高年齢者雇用」
～体力・能力に応じた「貢献の再定義」と労使を繋ぐ「納得の対話」～

事例発表に続き、津曲 慎哉氏、向田 俊哉氏（宮崎労働局職業安定部長）、峯松 和憲氏（社会保険労務士・70 歳雇用推進プランナー）によるトークセッションを実施した。



セッションでは、「高齢者活躍は特別な施策ではない」を共通認識として、育児・介護や障害者雇用で培われた多様な人材活用の考え方を、高年齢者雇用にも応用できることが示された。高齢化が進む宮崎県では、人手不足というより「人の構成が変わった」と捉え、企業の発想転換が必要であることが強調された。



（１）「覚悟と選択」

第１部では、高年齢者雇用に対する固定観念の見直しについて意見交換が行われた。

「70 歳まで働くには定年延長が必要」「高齢社員は配慮の対象である」といった従来の考え方に対し、えびの電子工業では定年後も本人の能力や役割に応じて活躍できる仕組みを整え、企業と社員双方が変化を受け入れる「覚悟」と「選択」が重要であることが紹介された。

（２）「貢献の再定義」

第２部では、高年齢社員の役割や評価の在り方について議論が行われた。

体力的な変化により、夜勤や多能工業務などが難しくなった場合でも、その代わりに後進育成や技能伝承によって企業へ貢献できるという考え方が示された。同社では、「同じ仕事を安く続けてもらう」のではなく、「年齢に応じた新たな価値を評価する」という発想で制度設計が行われている。

また、近年の最低賃金上昇や年金制度の変化を踏まえ、高年齢者が安心して働き続けられる処遇や納得感のある賃金制度の重要性についても話し合われた。

（３）「納得の対話」

第３部では、年上部下と年下上司の関係性について意見交換が行われた。

若手社員からは「過去の価値観を押し付けないでほしい」、ベテラン社員からは「遠慮せず頼ってほしい」「評価は言葉で伝えてほしい」といった双方の期待や要望が紹介され、世代間の相互理解と対話の重要性が共有された。

また、高年齢者雇用の成功には制度だけでなく、「年上の部下」と「年下の上司」の双方が歩み寄り、納得できるコミュニケーションを重ねることが必要であることが確認された。

3．65 歳超雇用推進助成金・生産性支援訓練の説明及びプランナー等紹介

最後に当機構で運営している高年齢者雇用に関する助成金、及び生産性向上のための訓練内容について概要を説明した。また機構では７０歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーに委嘱し、企業への訪問を通じて雇用制度の改善や職場環境の整備に関する相談援助・企画立案等のサービスを提供している。宮崎県ではプランナー3 名とアドバイザー2 名の先生方がこの業務を担当しており、事業主に対して紹介を行った。



4．まとめ

今回のワークショップを通じて、高年齢者雇用は単なる法令対応ではなく、多様な人材が能力を発揮し続けるための職場づくりの延長線上にあることが共有された。特に、えびの電子工業株式会社の事例からは、働き方改革、人材育成、世代間の対話を一体的に進めることで、若手とベテランがともに成長しながら企業の持続的な発展につながることが示された。

参加者はそれぞれ、自社における高年齢者雇用の推進に向け、「来週やること」を一つ決めて持ち帰り、今後の取組につなげる契機となる有意義なワークショップとなった。