

高齢者雇用×働きがいのある職場づくり＝生産性向上

令和
6年度

高齢社員活躍の**コツ**セミナー プログラム



令和6年 **10**月**16**日 水 **13:30-16:00**

グランシップ 910会議室 (静岡市駿河区東静岡二丁目3番1号)

〔主催〕独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部

〔後援〕静岡労働局、静岡県、静岡市、静岡県社会保険労務士会、静岡県中小企業団体中央会、静岡新聞社・静岡放送、一般社団法人静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、一般社団法人静岡県経営者協会、公益財団法人産業雇用安定センター静岡事務所

お知らせ

高齢社員活躍の「コツ」セミナーの動画配信をご覧いただきまして、誠にありがとうございます。

アンケートご協力のお願い

動画をご視聴後、アンケートにご回答をお願いいたします。
今後のセミナー企画の参考とさせていただきます。

また、ご質問がある方は、恐れ入りますが、質問内容をアンケートにご記入ください。よろしくお願いいたします。



高齢者雇用の月刊誌「エルダー」定期配布（無料）のご案内

当機構は、厚生労働省所管の独立行政法人で、高齢者や障害者に対する雇用支援、求職者に対する職業訓練などを実施しており、その一環として、高齢者雇用の月刊誌「エルダー」を発行しております。「エルダー」は、国が進める高齢者雇用施策の動向や高齢者雇用の企業事例を紹介しており、読者の方からは高齢者雇用の参考になるとご好評いただいています。ぜひ、人事や労務ご担当の方にお目通しいただき、高齢者雇用へのご理解・ご協力をお願いいたします。



無料定期配布をご希望の方は
静岡支部（☎054-280-3622）へ
ご連絡下さい。



目 次

■ 次 第	… 3
■ 基調講演	… 4
「モチベーションが上がる評価制度導入のコツ」 70歳雇用推進プランナー・社会保険労務士 村上 友一 氏	
■ 事例発表(1)	… 25
「即戦力となるシニア採用のコツ」 太平ビルサービス株式会社静岡支店 営業統轄課長 金沢 泰宏 氏	
■ 事例発表(2)	… 37
「高齢者が生き生きと働ける職場づくりのコツ」 井上機工株式会社 代表取締役 塩原 勇一 氏	

※「キャリア人材バンクのご紹介」および「65歳超雇用推進助成金のご案内」
については、各パンフレットをダウンロードしてご覧ください。

次 第

※動画は3本に分かれています。

動画①

0:00～

基調講演

「モチベーションが上がる評価制度導入のコツ」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構70歳雇用推進プランナー
社会保険労務士 村上 友一 氏

動画②

0:00～

事例発表 (1)

「即戦力となるシニア採用のコツ」

太平ビルサービス株式会社 静岡支店 営業統轄課長 金沢 泰宏 氏

20:05～

情報提供

「キャリア人材バンクのご紹介」

公益財団法人産業雇用安定センター静岡事務所 統括参与 渡邊 正英 氏

28:57～

事例発表 (2)

「高齢者が生き生きと働ける職場づくりのコツ」

井上機工株式会社 代表取締役 塩原 勇一 氏

動画③

0:00～

トークセッション・セミナーまとめ

70歳雇用推進プランナー／社会保険労務士 村上 友一 氏

井上機工株式会社 代表取締役 塩原 勇一 氏

太平ビルサービス株式会社 静岡支店 営業統轄課長 金沢 泰宏 氏

28:02～

「65歳超雇用推進助成金」について（ご案内）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部 高齢・障害者業務課

高齢者雇用のヒント！

～モチベーションがあがる評価制度導入のコツ～

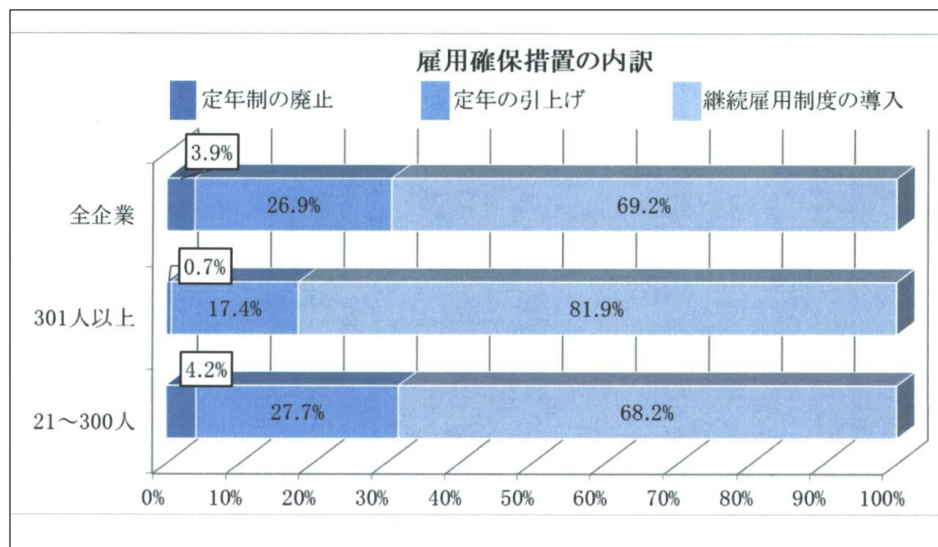


70歳雇用推進プランナー
社会保険労務士

村上 友一

高年齢者雇用確保措置（65歳までの雇用確保）

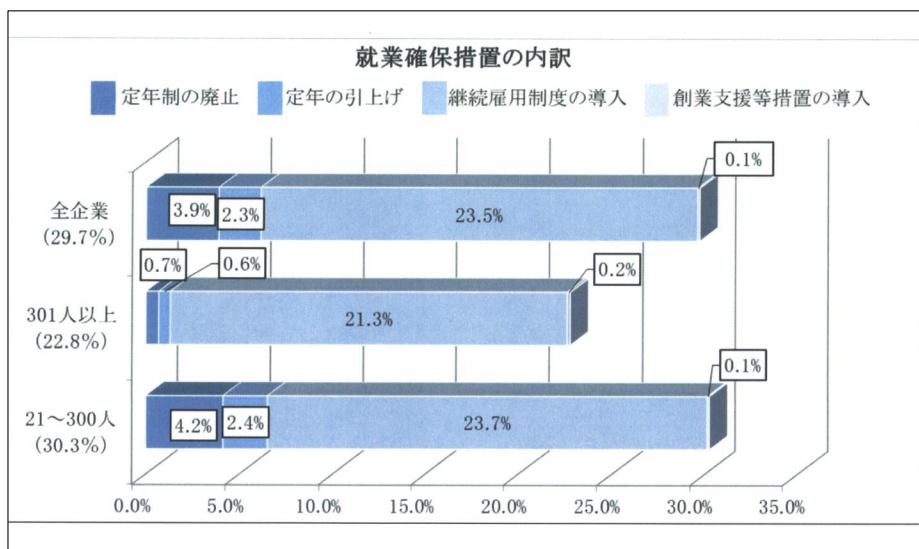
実施済みの企業は、全体の99.9%



厚労省 令和5年高年齢者雇用状況等報告

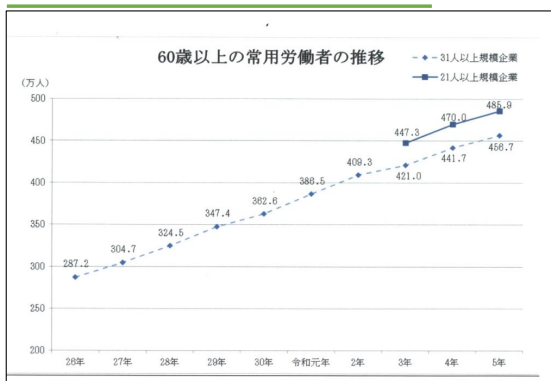
高齢者就業確保措置（70歳までの雇用確保）

実施済みの企業は、全体の29.7%



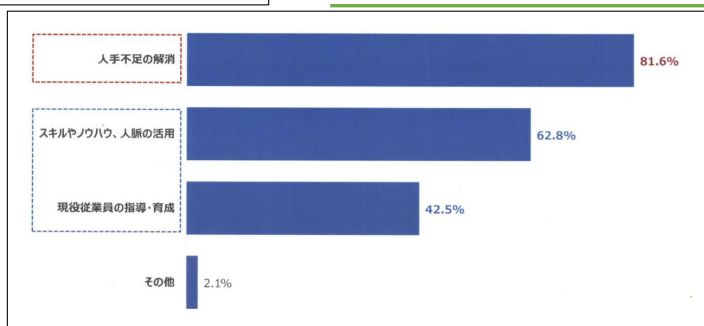
厚労省 令和5年高齢者雇用状況等報告

高齢者常用労働者の状況



厚労省 令和5年高齢者雇用状況等報告

シニア人材雇用を強化拡充したい理由



日本商工会議所 人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査

定年前（60歳頃）と比べた仕事の内容や責任の変化

定年前とまったく同じ仕事は4割 同じ仕事であるが責任の重さが軽くなるは4割

		n	まったく同じ仕事 定年前と	責任の重さが軽くなる 同じ仕事であるが、 責任の重さが軽くなる 定年前と	責任の重さが重くなる 同じ仕事であるが、 責任の重さが重くなる 定年前と	一部異なる仕事 定年前と	まったく異なる仕事 定年前と	その他	無回答
従業員数	合計	5,891	44.2	38.4	0.4	5.6	0.5	0.7	10.1
	100人未満	2,771	47.0	34.0	0.4	5.0	0.5	0.9	12.2
	100～300人未満	2,131	43.8	41.3	0.3	5.8	0.5	0.6	7.7
	300～1000人未満	694	35.9	48.1	0.4	6.9	0.6	0.6	7.5
	1000人以上	167	34.1	44.3	-	8.4	1.8	1.8	9.6

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」(2019年)【速報値】
 ※n=5,891社、(単数回答)
 ※従業員数が無回答であった回答は記載から除外。

39

60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の賃金水準

60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の水準は、平均値で78.7%

		n	30未満	30～40未満	40～50未満	50～60未満	60～70未満	70～80未満	80～90未満	90～100未満	100	100超以上	無回答	平均値
従業員数	合計	5,891	0.2	0.4	1.2	4.3	13.9	15.8	12.8	7.9	17.9	0.8	24.7	78.7
	100人未満	2,771	0.3	0.3	0.5	3.0	12.1	14.7	12.2	7.3	20.8	0.8	28.0	80.5
	100～300人未満	2,131	0.1	0.4	1.2	5.3	15.3	17.0	13.6	9.2	16.3	1.1	20.6	78.2
	300～1000人未満	694	-	0.9	2.3	5.5	17.7	19.0	12.7	7.5	12.2	0.4	21.8	74.7
	1000人以上	167	1.2	1.8	8.4	10.2	12.6	12.0	12.6	7.2	12.0	1.2	21.0	70.9

※ フルタイムで継続して雇用されている者の61歳時点の賃金水準(平均的な水準の者)

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」(2019年)【速報値】
 ※n=5,891社、(単数回答)
 ※従業員数が無回答であった回答は記載から除外。

41

60歳前半層に対する評価制度の導入状況

「評価制度導入済み」は約3割程度 「検討中」は2割程度

		n	評価制度を導入済み	評価制度の導入を検討中	評価制度を導入する予定はない	無回答
従業員数	合計	5,891	29.3	23.9	40.2	6.6
	100人未満	2,771	24.0	25.8	42.7	7.6
	100～300人未満	2,131	30.9	24.0	40.4	4.7
	300～1000人未満	694	39.0	19.0	36.3	5.6
	1000人以上	167	61.1	16.2	18.0	4.8

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2019年）【速報値】

※n=5,891社、（単数回答）

※従業員数が無回答であった回答は記載から除外。

44

高齢者雇用の現状

【職務・役割】

定年前と同じ業務を継続している、または同じ業務でも役割や責任、量、範囲を縮小している。

【賃金水準】

基本給や賞与は、役割、責任の度合、量、範囲等に応じて低下する傾向。
雇用保険の高齢雇用継続給付金への受給要件等の理由で、賃金水準が低下。

【評価制度】

定年後の評価制度の実施は3割程度。処遇への反映させる仕組み等が少ない。
また、成果や実績などのフィードバックの実施する機会がない、していない。

【活用方針・戦略】

高齢者雇用に対する社内の方向性、活用方針等が不明確。また明確であっても社内外に発信されていない。

課題

職務内容・役割と賃金水準との乖離、成果や目標達成に対する実績の確認や評価がないことにより、エンゲージメントやパフォーマンスが低下

高齢者雇用についての雇用力評価 チェックリストの内容

詳細は、P 14 をご参照ください。

雇用力評価ツール チェックリスト					
貴社の高齢者雇用をめぐる現状についてお尋ねします。以下の項目について、該当すると思われる箇所にそれぞれ1つ○をつけてください。					
領域	項目	当てはまる	やや当てはまる	当てはまりません	当てはまりません
活用方針・雇用戦略	①会社は高齢者が今後どの程度増えるのか、見込みを立てている	4	3	2	1
	②会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている	4	3	2	1
	③高齢者の生活上の事情や健康に配慮することを会社の方針として持っている	4	3	2	1
	④高齢者の処遇を考えると、60歳の正社員、パートタイマーや契約社員等の非正社員とのバランスを意識して決める方針を持っている	4	3	2	1
	⑤高齢者に期待する成果・業績について、明確な方針を持っている	4	3	2	1
評価・処遇	⑥高齢者に対して、業務目標を設定している	4	3	2	1
	⑦高齢者に対して、働きぶりや業績等の評価を行っている	4	3	2	1
	⑧高齢者の賃金は、担当する仕事や職責で決めている	4	3	2	1
	⑨賞与は、評価結果を反映している	4	3	2	1
	⑩昇給は、評価結果を反映している	4	3	2	1

＜前面へ続きます＞

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

Web版のチェックリストもご活用ください「高齢者活躍企業事例サイト」(JEED)

<https://koyouryoku.jeed.go.jp/>

雇用力評価ツール

検索



高齢者の具体的な評価

賃金設定評価 [賃金設定]

継続雇用、再雇用等の職務や就業事情を比較

- ・業務の内容
- ・業務の責任
- ・業務の範囲、その他事情

社内の同様職務をする通常の労働者と比較評価して賃金を決定

通常評価 [職務遂行能力・処遇]

更新等、年1回程度実施

- ・能力持続性・就業意欲度
- ・健康状態・身体機能低下状況

更新または雇用可否等に利用
処遇への反映

課題に対するアプローチ

役割・期待 の明確化

高年齢社員に求めること、
期待することの明確化

- ① 会社全体
- ② 高年齢ごと（個人ごと）

承認欲求 (動機づけ)

期待や役割など、やってもらいたい
ことを可視化しその実績等に対して
認めてあげる仕組み

- ① 人事評価制度（フィードバック）
- ② 処遇

ハーズバーグ

〈二要因理論（動機付け理論）〉

動機付け要因 〈満足要因〉

モチベーションを
持続的に刺激する
要素

- ☒ 達成
- ☒ 承認
- ☒ 責任(裁量)
- ☒ チャレンジ
- ☒ 仕事内容

衛生要因 〈不満足要因〉

不十分だと不満に
つながる要素

- ☐ 会社の方針
- ☐ 管理方法
- ☐ 労働環境
- ☒ 給与
- ☐ 身分

自己実現欲求
承認欲求

働きがいの実現

安全の欲求
生理的欲求

働きやすさの実現

ヒヤリング・面談資料

詳細は、P 17～19 をご参照ください。

自己申告書

部署
氏名

記入日 年 月 日

【仕事の量】
☐ 非常に多い ☐ 多い ☐ 適当 ☐ やや少なめ ☐ 少ない
 【仕事の量で悩んだこと】

【仕事の難易度】
☐ かなり難しい ☐ 難しい ☐ 適当 ☐ やや難しい ☐ 易しい
 【仕事の難易度で悩んだこと】

【職場】
☐ このままで良い ☐ 違う職場も経験してみたい ☐ 職場を変えたい
 【職場で悩んだこと】

【働き方】
☐ このままで良い ☐ 日数・時間を減らしたい ☐ 退職希望あり
 【働き方で悩んだこと】

【職場の雰囲気】
☐ かなり良い ☐ 大体良い ☐ やや乱れている ☐ 乱れている
 【職場の雰囲気について悩んだこと】

【コミュニケーション】
☐ 問題なく取れている ☐ 取れている ☐ あまり取れていない ☐ 取れていない
 【コミュニケーションで悩んだこと】

【からだの調子】
☐ 良好 ☐ 普通 ☐ 少し悪い ☐ 悪い
 【体調面で悩んだこと】

【気持ちの調子】
☐ 良好 ☐ 普通 ☐ 少し悪い ☐ 悪い
 【気持ち面で悩んだこと】

【体力】
☐ 大丈夫 ☐ 少し不安 ☐ 不安
 【体力面で悩んだこと】

※他の部署や、希望する部署へ異動したい場合は、必ず記入してください。

定年後を見据えたベテラン従業員との面談チェックシート

●ベテラン従業員とは定年後を見据えた面談を行います。面談を通して社員が定年後のキャリアプランについて考える場を提供する。会社が高齢者に何を求めているかを社員にしっかりと伝えることは、高齢者のモチベーションの維持や円滑な技能伝承を促すために大変重要です。

●面談のタイミングとしては、30歳代の半ばまでに1回目の面談を、そして定年の前よりも半年前までに2回目の面談を行うことが望まれます。

●定年後の役割や責任、定年後の働き方について会社の期待を相手に伝え、相手の希望を聞いて、すり合わせしましょう。職場内でのコミュニケーションでの悩みなども併せて聴取することが望まれます。

●本チェックシートは製造業において基本的と思われる面談チェック項目で構成されています。会社特有の事情に応じて面談時のチェック項目を新たに設けるなど工夫を凝らしてください。

●本チェックシートは人事担当者、管理職が利用することを想定しています。

(1)面談時に聞くべきこと

チェック項目	チェック項目
①定年後の働き方	☐ 定年後も働きたいのか ☐ 辞職ごろまで働きたいのか ☐ 仕事と私生活のバランスの希望等について ☐ 希望する雇用形態(正社員、契約社員、パートタイマーなど)について
②定年後の役割など	☐ 希望する役割や担当したい業務について ☐ 活かしたい得意の技術やノウハウ、経験等について ☐ 仕事に携わって会社からバックアップしてほしい点について
③技能の伝承	☐ 後輩にどのような技能を伝承するべきか ☐ 技能伝承を円滑に進めるために、会社からバックアップしてほしい点
④職場内のコミュニケーション	☐ 職場の人間関係等について
⑤体力・健康面への配慮	●③④⑤体力・健康面への配慮について確認すべきこと・面談時で聞くべきこと 参照

(2)面談時に伝えるべきこと・ベテラン従業員の希望とすり合わせるべきこと

チェック項目	チェック項目
①定年後の働き方	☐ 会社が設定している、定年後の働き方(派遣、業務内容等)を説明 ☐ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
②定年後の役割など	☐ 「定年後も能力として期待している」という会社側の姿勢 ☐ 会社側がベテラン従業員に期待する役割や責任 ☐ 会社として仕事に携わってバックアップできる点 ☐ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
③技能の伝承	☐ 技能伝承のために会社が講じている方針 ☐ 会社の方針と本人の取り組みをすり合わせる
④職場内のコミュニケーション	☐ 職場内のコミュニケーションを円滑にするための会社の取り組みについて ☐ 円滑なコミュニケーションを実現するための心構え、ポイントなど
⑤体力・健康面への配慮	●③④⑤体力・健康面への配慮について確認すべきこと・面談時で聞くべきこと 参照

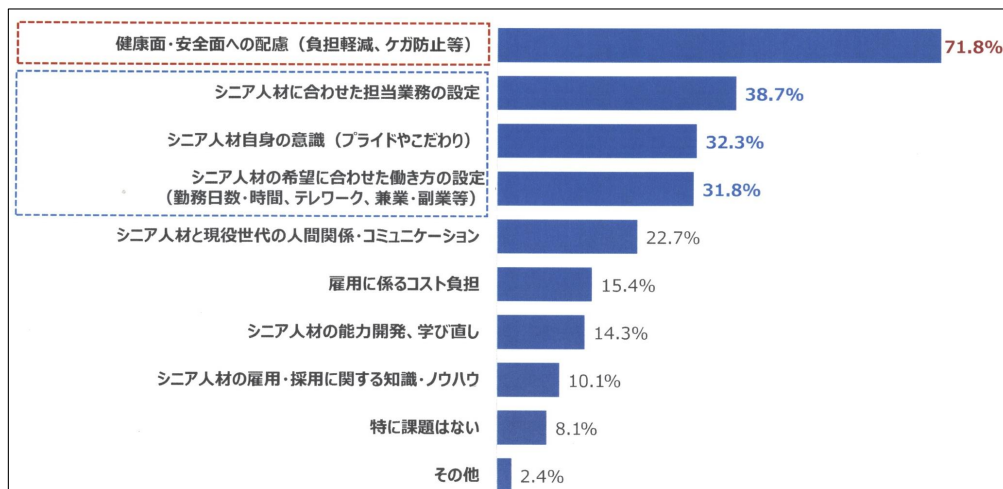
仕事内容や働き方の質、量等の把握
個人の諸事情、悩み（心身の負担）などのヒヤリング

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
高齢者雇用活用できる「ツール」集(企業用)



シニア人材雇用の課題

「健康面・安全面への配慮」が7割



日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」

評価制度の工夫

「健康に働けるか」よりも「安全に働けるか」の視点

健康面だけではなく、体力面の把握も行い、適切な業務内容、質、量で安全に働いてもらうことが重要

安全面（健康・体力面）への評価

・体力面等に関する
現状把握とテスト等
の実施

【具体的工夫内容】

- ・健康面の他、体力面への聞き取り調査
- ・簡単な体力テストの導入

【会社側の安全面に対する評価】
「エイジアクション100」
高年齢労働者の安全と健康確保のための
チェックリストの活用！

体力面等を可視化してあげることもモチベーション向上の一つとなり得る

体力面のチェック内容

詳細は、P20～24をご参照ください。

転倒等リスク評価セルフチェック票 別添2

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は cm / cm(身長) = 評価

評価	1	2	3	4	5
結果	～1.24	1.25	1.39	1.47	1.66～
身長	～1.38	～1.46	～1.65		

② 座位ステップテスト（敏捷性）
あなたの結果は 回 / 20秒 評価

評価	1	2	3	4	5
(回)	～24	25	29	44	48～

③ フังก์ショナルリーチ（動的バランス）
あなたの結果は cm 評価

評価	1	2	3	4	5
(cm)	～19	20	29	36	40～

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒 評価

評価	1	2	3	4	5
(秒)	～7	7.1	17.1	55.1	90.1～

⑤ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒 評価

評価	1	2	3	4	5
(秒)	～15	15.1	30.1	84.1	120.1～

身体機能計測の評価数字を
直のレーダーチャートに黒字で記入

ADL（日常生活活動テスト）

* 各問について、該当するものを1つ選び、その番号を口の中に、該当するものが無い場合は×を記入してください。

問1 歩行速度、どれくらい歩けますか。
1. 5～10分程度 2. 20～40分程度 3. 1時間以上 ☐

問2 歩行速度、どれくらい走れますか。
1. 走れない 2. 3～5分程度 3. 10分以上 ☐

問3 どれくらいの幅の溝だったら、とび越えられますか。
1. できない 2. 30cm程度 3. 50cm程度 ☐

問4 階段をどのように昇りますか。
1. 手すりや壁につかまらずに昇れない 2. ゆっくりながら、手すりや壁につかまらずに昇れる 3. サッさと素に、手すりや壁につかまらずに昇れる ☐

問5 正確な姿勢からどのようにして、立ち上がれますか。
1. できない 2. 手を床について立ち上がる 3. 手を床について立ち上がる ☐

問6 目を閉じて片足で、何秒くらい立っていますか。
1. できない 2. 10～20秒程度 3. 30秒以上 ☐

問7 バスや電車に乗ったとき、立っていますか。
1. 立ってられない 2. 吊革や手すりにつかまれば立っている 3. 足元や乗降の時は何につかまらずに立っている ☐

問8 立ったまま、ズボンやスカートをかけますか。
1. 着ない 2. 何につかまれば着る 3. 何につかまらずに着る ☐

問9 シェルのボタンを、開けたり外したりできますか。
1. 両手でゆっくりとできる 2. 両手で素早くできる 3. 片手でできる ☐

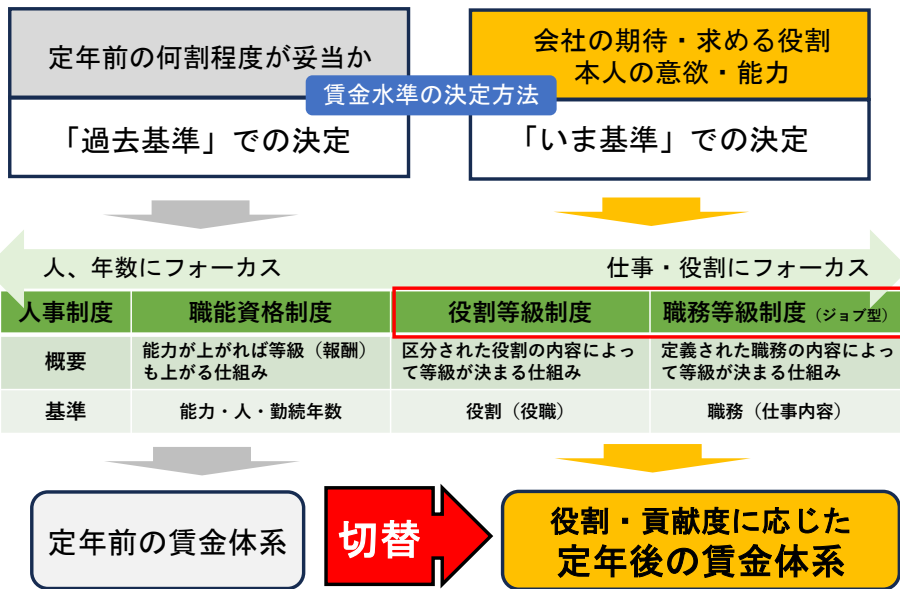
問10 洗面の上げ下げができますか。
1. できない 2. 毛布や軽い布団ならできる 3. 重い布団でも素早くできる ☐

問11 どれくらいの重さの荷物なら、10分程度持ちますか。
1. できない 2. 5kg程度 3. 10kg程度 ☐

問12 階段に正確な姿勢から、手を使わずに、上体だけを起こせますか。
1. できない 2. 1～2回程度 3. 3～4回以上 ☐

総合得点 判定 ☐

定年以降の賃金制度の見直し



ご清聴ありがとうございました



雇用力評価ツール チェックリスト

貴社の高齢者雇用をめぐる現状についてお尋ねします。以下の項目について、該当と思われる箇所にそれぞれ1つ〇をつけてください。

領域	項目	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
活用方針・活用戦略	①会社は高齢者が今後どの程度増えるのか、見込みを立てている	4	3	2	1
	②会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている	4	3	2	1
	③高齢者の生活上の事情や健康に配慮することを会社の方針として持っている	4	3	2	1
	④高齢者の処遇を考えると、60歳前の正社員、パートタイマーや契約社員等の非正社員とのバランスを意識して決める方針を持っている	4	3	2	1
	⑤高齢者に期待する成果・業績について、明確な方針を持っている	4	3	2	1
評価・処遇	⑥高齢者に対して、業務目標を設定している	4	3	2	1
	⑦高齢者に対して、働きぶりや業績等の評価を行っている	4	3	2	1
	⑧高齢者の賃金は、担当する仕事や職責で決めている	4	3	2	1
	⑨賞与は、評価結果を反映している	4	3	2	1
	⑩昇給は、評価結果を反映している	4	3	2	1

＜裏面へ続きます＞

領域	項目	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
仕事内容・就労条件	⑪高齢者には 60 歳になる前に、仕事内容や賃金、労働時間等について説明している	4	3	2	1
	⑫高齢者本人の希望に応じて、仕事内容や働く時間、働く場所を選べるようにしている	4	3	2	1
	⑬高齢者の経験やスキルが活きるように、仕事内容に工夫を加えている	4	3	2	1
	⑭高齢者が働きやすいように作業環境の改善（軽作業化、自動化、照明の改善など）を進めている	4	3	2	1
	⑮高齢者の健康施策に取り組んでいる	4	3	2	1
能力開発・キャリア開発	⑯高齢者のキャリアや働き方の希望を把握している	4	3	2	1
	⑰能力向上に努めるように高齢者に働きかけている	4	3	2	1
	⑱社員には、長く働き続けられるように、若いときから専門能力・技能を身につけさせている	4	3	2	1
	⑲社員に対して 60 歳以降の高齢期も含めたキャリアを考える機会を提供している	4	3	2	1
	⑳高齢者に対して、教育訓練（社外セミナー等）や自己啓発支援を行っている	4	3	2	1
推進体制・風土づくり	㉑経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている	4	3	2	1
	㉒高齢者雇用に取り組むための体制（担当者の選任、表彰制度、相談窓口の設置等）を設けている	4	3	2	1
	㉓上司との面談等によって、高齢者と緊密なコミュニケーションを図る工夫をしている	4	3	2	1
	㉔高齢者には会社行事やミーティングに参加するよう促している	4	3	2	1
	㉕会社として高齢者の働きぶりを確認するようにしている	4	3	2	1

以上で終わります。どうもありがとうございました。

提案書添付資料5

60歳以上高齢者簡易通常評価票

注記) ワークシートは参考査定事例を記入済みです。活用時は抹消して利用ください。

氏 名						考課査定基準; 4＝前年より向上している。 3＝前年と変化はない(又は基準)。 2＝前年よりやや低下した。 1＝前年より明らかに低下した。	
所属部門							
現 住 所							
人 事 考 課 及 び 退 職 基 準 評 価							
各項目1～4の4段階で考課し、決定評価はABCDの4段階で自動算出する。							
評価要素	着 眼 点	人事考課(本人査定年齢)					
		60	61	62	63	64	
①職務能力	1. 職務上の役割・専門分野の知識がある。	3	3	3	3	3	
	2. 職務遂行には十分な知識・経験がある。	3	3	3	3	3	
	3. 日常業務に対して適切な判断力がある。	3	3	3	3	3	
	4. 報告・連絡・相談ができる。	3	3	3	3	3	
②協調性・モラル	1. 社内のルールを守ることができている。	3	3	3	3	3	
	2. 一般常識を守ることができている。	3	3	3	3	3	
	3. 管理者の忠告、意見も聞いている。	3	3	3	3	3	
	4. 自分勝手に判断していない。	3	3	3	3	2	
③成果・意欲	1. 仕事以外にも興味を持っている。	3	4	3	3	2	
	2. 仕事は殆ど合格点である。	3	3	3	3	3	
	3. 仕事は自分から進んで行っている。	3	4	3	3	3	
	4. 仕事のスケジュールは守っている。	3	3	3	3	3	
④健康状態	1. 職務遂行に心身的な支障はない。	3	3	3	3	3	
	2. 日常特に健康上気付くことはない。	3	3	2	2	2	
	3. 業務で疲れはなく、疲れが残らない。	3	3	3	3	3	
	4. 体力的にこのまま仕事が続けられる。	3	3	2	2	2	
決定評価	評価結果(ABCD)	B	B	C	C	C	
	賃金率算出(%)	100	104	92	100	96	
	コメント;						
退職基準評価(特記事項)			普通	普通	普通	検討	検討
本人協議内容等							

注) 1. 薄青色着色部は自動的に計算又は転記します。

2. 黄色着色部は最終査定値又は上下限設定点をインプットしてください。

自己申告書

部署

氏名

記入日 令和 年 月 日

【仕事の量】

☐ 非常に多い ☐ 多い ☐ 適当 ☐ やや少なめ ☐ 少ない

【仕事の量で伝えたいこと】 []

【仕事の難易度】

☐ かなり難しい ☐ 難しい ☐ 適当 ☐ やや易しい ☐ 易しい

【仕事の難易度で伝えたいこと】 []

【職種】

☐ このままで良い ☐ 違う職種も経験してみたい ☐ 職種を変えたい

【職種で伝えたいこと】 []

【働き方】

☐ このままで良い ☐ 日数・時間を変更したい ☐ 退職希望あり

【働き方で伝えたいこと】 []

【職場の雰囲気】

☐ かなり良い ☐ 大体良い ☐ やや乱れている ☐ 乱れている

【職場の雰囲気で伝えたいこと】 []

【コミュニケーション】

☐ 問題なく取れている ☐ 取れている ☐ あまり取れていない ☐ 取れていない

【コミュニケーションで伝えたいこと】 []

【からだの調子】

☐ 良好 ☐ 普通 ☐ 少し悪い ☐ 悪い

【体調面で伝えたいこと】 []

【気持ちの調子】

☐ 良好 ☐ 普通 ☐ 少し悪い ☐ 悪い

【体調面で伝えたいこと】 []

【体力】

☐ 大丈夫 ☐ 少し不安 ☐ 不安

【体力面で伝えたいこと】 []

その他の事で、希望することや知らせたいことなどがありましたらご記入ください

定年後を見据えたベテラン従業員との面談チェックシート

- ベテラン従業員とは定年後を見据えた面談を行いましょう。面談を通じて社員が定年後のキャリアプランについて考える場を提供する、会社が高齢者に何を求めているかを社員にしっかり伝えることは、高齢者のモチベーションの維持や円滑な技能伝承を図っていくために大変に重要です。
- 面談のタイミングとしては、50 歳代の半ばまでに 1 回目の面談を、そして定年の遅くとも半年前までに 2 回目の面談を行うことが望まれます。
- 定年後の役割や責任、定年後の働き方について会社の期待を相手に伝え、相手の希望を聴いて、すり合わせをしましょう。職場内でのコミュニケーションでの悩みなども併せて聴取することが望まれます。
- 本チェックシートは製造業において基本的と思われる面談チェック項目で構成されています。会社特有の事情に応じて面談時のチェック項目を新たに設けるなど工夫をしてみてください。
- 本チェックシートは人事担当者、管理職が利用することを想定しています。

(1)面談時に聴くべきこと

	チェック項目
①定年後の働き方	☐ 定年後も働きたいのか ☐ 何歳ごろまで働きたいのか ☐ 仕事と私生活のバランスの希望等について ☐ 希望する雇用形態(正社員、契約社員、パートタイマーなど)について
②定年後の役割など	☐ 希望する役割や担当したい業務について ☐ 活かしたい自身の技術やノウハウ、経験等について ☐ 仕事に関して会社からバックアップして欲しい点について
③技能の伝承	☐ 後輩にどのような技能を伝承するべきか ☐ 技能伝承を円滑に進めるために、会社からバックアップして欲しい点
④職場内のコミュニケーション	☐ 職場の人間関係等について
⑤体力・健康面への配慮	☛(3)体力・健康面への配慮について確認すべきこと・面談時に聴くべきこと 参照

(2)面談時に伝えるべきこと・ベテラン従業員の希望とすり合わせるべきこと

	チェック項目
①定年後の働き方	☐ 会社が設定している、定年後の働き方(処遇、業務内容等)を説明 ☐ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
②定年後の役割など	☐ 「定年後も戦力として期待している」という会社側の姿勢 ☐ 会社側がベテラン従業員に期待する役割や責任 ☐ 会社として仕事に関してバックアップできる点 ☐ 会社の期待とベテラン従業員の希望をすり合わせる
③技能の伝承	☐ 技能伝承のために会社が講じている方針 ☐ 会社の方針と本人の取り組みをすり合わせる
④職場内のコミュニケーション	☐ 職場内のコミュニケーションを円滑にするための会社の取り組みについて ☐ 円滑なコミュニケーションを実践するための心構え、ポイントなど
⑤体力・健康面への配慮	☛(3)体力・健康面への配慮について確認すべきこと・面談時に聴くべきこと 参照

(3) 体力・健康面への配慮について確認すべきこと・面談時に聴くべきこと

	会社が確認すべきこと	面談時に聴くべき従業員の評価・希望
	チェック項目	面談時に記入
①就業制度	☐ 会社は半日休暇、早退制度などの自由度の高い就業制度を実施しているか	
②仕事の内容など	☐ 会社は個人差を配慮して仕事の内容・強度・時間等を調整しているか	
③作業負荷	☐ 会社は重筋作業を減らしているか ☐ 会社は素早い判断や行動を要する作業がないようにしているか	
④作業姿勢	☐ 会社は不自然な姿勢となる作業を減らしているか ☐ 会社は必要に応じて椅子などを用いて立位作業を減らしているか	
⑤作業環境	☐ 会社は暑熱職場・寒冷職場における対策をしているか ☐ 会社は適切な照度を確保しているか	
⑥安全	☐ 会社はできる限り危険な作業場での従事機会を減らしているか	
⑦作業標準	☐ 会社は作業標準を守っているかどうか確認を行っている	
⑧健康維持	☐ 会社は従業員に健康維持のための運動等に関するアドバイスを受けさせているか	

転倒等リスク評価セルフチェック票

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

あなたの結果は cm / cm (身長) = 下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
結果/ 身長	～1.24	1.25 ～1.38	1.39 ～1.46	1.47 ～1.65	1.66～



② 座位ステッピングテスト（敏捷性）

あなたの結果は 回 / 20秒下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(回)	～24	25 ～28	29 ～43	44 ～47	48～



③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）

あなたの結果は cm下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(cm)	～19	20 ～29	30 ～35	36 ～39	40～



④ 閉眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒下の評価表に当てはめると → 評価

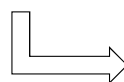
評価表	1	2	3	4	5
(秒)	～7	7.1 ～17	17.1 ～55	55.1 ～90	90.1～



⑤ 開眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	～15	15.1 ～30	30.1 ～84	84.1 ～120	120.1 ～



身体機能計測の評価数字を
Ⅲのレーダーチャートに黒字で記入

Ⅱ 質問票（身体的特性）

質問内容	あなたの回答NOは	合算	評価	評価
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか				① 歩行能力 筋力
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか		点		
3. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方 と思いますか				② 敏捷性
4. 歩行中、小さい段差に足を引っかけたとき、 すぐに次の足が出るとおもいますか		点		
5. 片足で立ったまま靴下を履くことができると 思いますか				③ 動的バラン ス
6. 一直線に引いたラインの上を、継ぎ足歩行で 簡単に歩くことができるとおもいますか		点		
7. 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信が ありますか				④ 静的バラン ス（閉眼）
8. 電車に乗って、つり革につかまらずどの くらい立っていられると思いますか				
9. 目を開けて片足でどのくらい立つ自信が ありますか		点		⑤ 静的バラン ス（開眼）

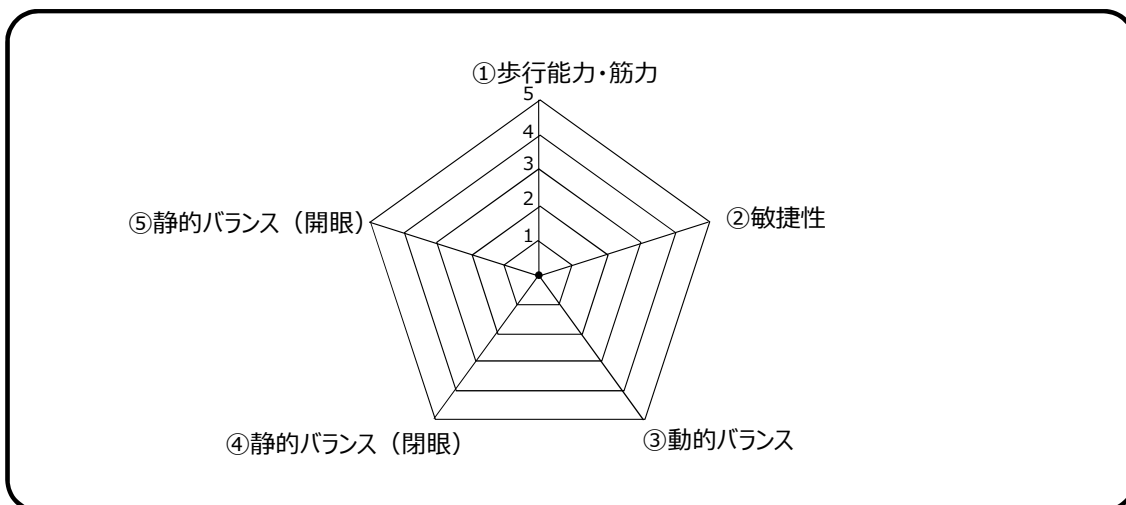
それぞれの評価結果をⅢの
リーダーチャートに赤字で記入

合計点数	評価表
2～3	1
4～5	2
6～7	3
8～9	4
10	5

質問内容	回答No.
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか	①自信がない ②あまり自信がない ③人並み程度 ④少し自信がある ⑤自信がある
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか	①自信がない ②あまり自信がない ③人並み程度 ④やや自信がある ⑤自信がある
3. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方 と思いますか	①素早くないと思う ②あまり素早くない方と思う ③普通 ④やや素早い方と思う ⑤素早い方と思う
4. 歩行中、小さい段差に足を引っ掛けたとき、 すぐに次の足が出るとおもいますか	①自信がない ②あまり自信がない ③少し自信がある ④かなり自信がある ⑤とても自信がある
5. 片足で立ったまま靴下を履くことができると 思いますか	①できないと思う ②最近やってないができないと思う ③最近やってないが何 回かに1回はできると思う ④最近やってないができると思う ⑤できると思う
6. 一直線に引いたラインの上を、継ぎ足歩行 （後ろ足のかかとを前脚のつま先に付けるように 歩く）で簡単に歩くことができるとおもいますか	①継ぎ足歩行ができない ②継ぎ足歩行はできるがラインからずれる ③ゆっくりであればできる ④普通にできる ⑤簡単にできる
7. 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信が ありますか	①10秒以内 ②20秒程度 ③40秒程度 ④1分程度 ⑤それ以上
8. 電車に乗って、つり革につかまらずどの くらい立っていられると思いますか	①10秒以内 ②30秒程度 ③1分程度 ④2分程度 ⑤3分以上
9. 目を開けて片足でどのくらい立つ自信が ありますか	①15秒以内 ②30秒程度 ③1分程度 ④1分30秒程度 ⑤2分以上

Ⅲ レーダーチャート

- 1、2 ページの評価結果を転記し線で結びます
(Ⅰの身体機能計測結果を黒字、Ⅱの質問票(身体的特性)は赤字で記入)



チェック項目

1 身体機能計測(黒枠)の大きさをチェック

身体機能計測結果を示しています。黒枠の大きさが大きい方が、転倒などの災害リスクが低いといえます。黒枠が小さい、特に2以下の数値がある場合は、その項目での転倒などのリスクが高く注意が必要といえます。

2 身体機能に対する意識(赤枠)の大きさをチェック

身体機能に対する自己認識を示しています。実際の身体機能(黒枠)と意識(赤枠)が近いほど、自らの身体能力を的確に把握しているといえます。

3 黒枠と赤枠の大きさをチェック

(1)「黒枠 ≥ 赤枠」の場合

それぞれの枠の大きさを比較し、黒枠が大きいもしくは同じ大きさの場合は、身体機能レベルを自分で把握しており、とっさの行動を起こした際に、身体が思いどおりに反応すると考えられます。

(2)「黒枠 < 赤枠」の場合

それぞれの枠の大きさを比較し、赤枠が大きい場合は、身体機能が自分で考えている以上に衰えている状態です。とっさの行動を起こした際など、身体が思いどおりに反応しない場合があります。枠の大きさの差が大きいほど、実際の身体機能と意識の差が大きいことになり、より注意が必要といえます。

詳細はホームページ参照 <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101006-1.html>

転倒等は筋力、バランス能力、敏捷性の低下等により起きやすくなると考えられます。この調査は転倒や転落等の災害リスクに重点を置き、それらに関連する身体機能及び身体機能に対する認識等から自らの転倒等の災害リスクを認識し、労働災害の防止に役立てるものです。

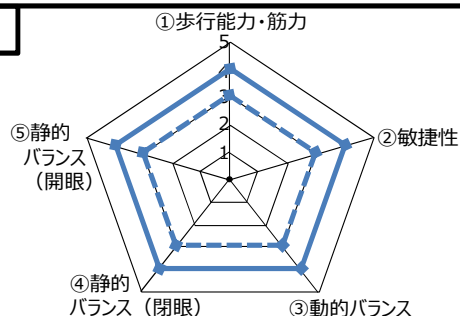
レーダーチャートの典型的なパターン

パターン1 身体機能計測結果 > 質問票回答結果

あなたの身体機能（太線）は、自己認識（点線）よりも高い状態にあります。このことから、比較的自分の体力について慎重に評価する傾向にあるといえます。生活習慣や加齢により急激に能力が下がる項目もありますので、今後も過信することなく、体力の維持向上に努めましょう。

一方、太線が点線より大きくても全体的に枠が小さい場合（特に2以下）は、すでに身体機能面で転倒等のリスクが高いといえます。筋力やバランス能力の向上、整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の削減に努めてください。

また、職場の整理整頓がなされていない場合などには転倒等リスクが高まる場合がありますので注意しましょう。

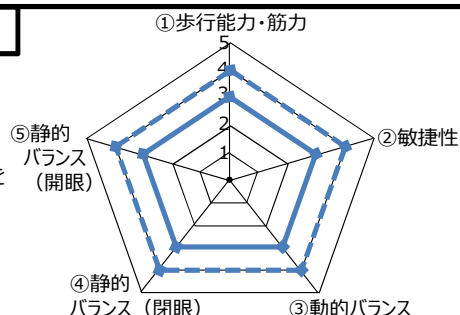


パターン2 身体機能計測結果 < 質問票回答結果

あなたの身体機能（太線）は、自己認識（点線）よりも低い状態にあります。このことから、実際よりも自分の体力を高く評価している傾向にあり、自分で考えている以上にからが反応していない場合があります。

体力の維持向上を図り、自己認識まで体力を向上させる一方、体力等の衰えによる転倒等のリスクがあることを認識してください。日頃から、急な動作を避け、足元や周辺の安全を確認しながら行動するようにしましょう。

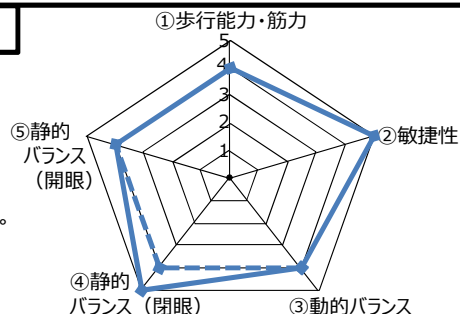
また、枠の大きさが異なるほど、身体機能と自己認識の差が大きいです。示しており、さらに、太線が小さい場合（特に2以下）はすでに身体機能面で転倒等のリスクが高いことが考えられます。筋力やバランス能力等の向上に努めてください。



パターン3 身体機能計測結果 ≒ 質問票回答結果（枠が大きい）

あなたの身体機能（太線）とそれに対する自己認識（点線）は同じくらいで、どちらも高い傾向にあります。このことから、転倒等リスクから見た身体機能は現時点で問題はなく、同様に自分でもそれを認識しているといえます。

現在は良い状態にありますが、加齢や生活習慣の変化により身体能力が急激に低下し、転倒等リスクが高まる場合もありますので、日頃から、転倒等に対するリスクを認識するとともに、引き続き体力の維持向上に努めてください。

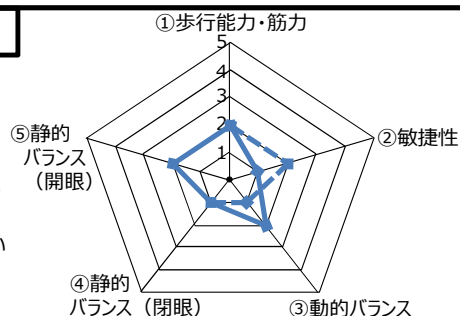


パターン4 身体機能計測結果 ≒ 質問票回答結果（枠が小さい）

あなたの身体機能（太線）とそれに対する自己認識（点線）は同じくらいで、身体機能と認識の差は小さいですが、身体機能・認識とも低い傾向にあります（主に2以下）。

このことから、転倒等リスクからみて身体機能に不安を持っており、そのことを自分でも認識しているといえます。日頃から、体力の向上等により身体面での転倒等のリスクを減らし、全体的に枠が大きくなるように努めてください。

また、すぐに転倒リスクを減らすため、職場の整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の改善等を行ってください。



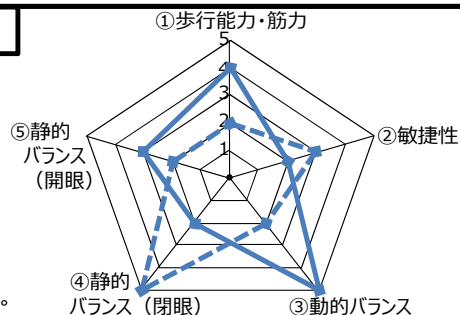
パターン5 項目により逆転している

あなたは、計測項目によって、身体機能（太線）の方が高い場合と自己認識（点線）の方が高い場合が混在しています。

このことから、それぞれの体力要素について、実際より高く自己評価している場合と慎重に評価している場合があるといえます。

転倒等リスクからみた場合、特に自己認識に比べ、身体機能が低い項目（太線が小さい項目）が問題となります。身体機能の向上により太線の方が大きくなるよう努めてください。

また、身体機能と認識にばらつきがあるため、思わぬところで転倒や転落する可能性がありますので、転倒・転落しやすい箇所の改善等を行ってください。



ADL（日常生活活動テスト）

* 各問について、該当するものを1つ選び、その番号を口の中に、該当するものが無い場合は×を記入してください。

- 問1 休まないで、どれくらい歩けますか。
 1. 5～10分程度 2. 20～40分程度 3. 1時間以上 ☐
- 問2 休まないで、どれくらい走れますか。
 1. 走れない 2. 3～5分程度 3. 10分以上 ☐
- 問3 どれくらいの幅の溝だったら、とび越えられますか。
 1. できない 2. 30cm程度 3. 50cm程度 ☐
- 問4 階段をどのようにして昇りますか。
 1. 手すりや壁につかまらないと昇れない
 2. ゆっくりなら、手すりや壁につかまらずに昇れる
 3. サッサと楽に、手すりや壁につかまらずに昇れる ☐
- 問5 正座の姿勢からどのようにして、立ち上がれますか。
 1. できない ☐
 2. 手を床についてなら立ち上がれる
 3. 手を使わずに立ち上がれる
- 問6 目を開けて片足で、何秒くらい立っていられますか。
 1. できない 2. 10～20秒程度 3. 30秒以上 ☐
- 問7 バスや電車に乗ったとき、立っていられますか。
 1. 立ってられない ☐
 2. 吊革や手すりにつかまれば立ってられる
 3. 発車や停車の時以外は何にもつかまらずに立ってられる
- 問8 立ったままで、ズボンやスカートがはけますか。
 1. 座らないとできない ☐
 2. 何かにつかまれば立ったままできる
 3. 何にもつかまらないうで立ったままできる
- 問9 シャツの前ボタンを、掛けたり外したりできますか。
 1. 両手でゆっくりとならできる ☐
 2. 両手で素早くできる
 3. 片手でもできる
- 問10 布団の上げ下ろしができますか。
 1. できない ☐
 2. 毛布や軽い布団ならできる
 3. 重い布団でも楽にできる
- 問11 どれくらいの重さの荷物なら、10m運べますか。
 1. できない 2. 5kg程度 3. 10kg程度 ☐
- 問12 仰向けに寝た姿勢から、手を使わないで、上体だけを起こせますか。
 1. できない 2. 1～2回程度 3. 3～4回以上 ☐

総合得点 判定 ☐

即戦力となるシニア採用のコツ

太平ビルサービス株式会社静岡支店
営業課：金沢泰宏



- 1 会社概要
- 2 社員構成
- 3 セカンドキャリアからの雇用について
- 4 高齢者雇用方法（効果的な求人活動）
 - ①ハローワークとの連携
 - ②公益財団法人産業雇用安定センターとの連携
 - ③求人情報会社を活用

1. 会社概要

本社概要

東京都新宿区西新宿6丁目22番1号
新宿スクエアタワー19F

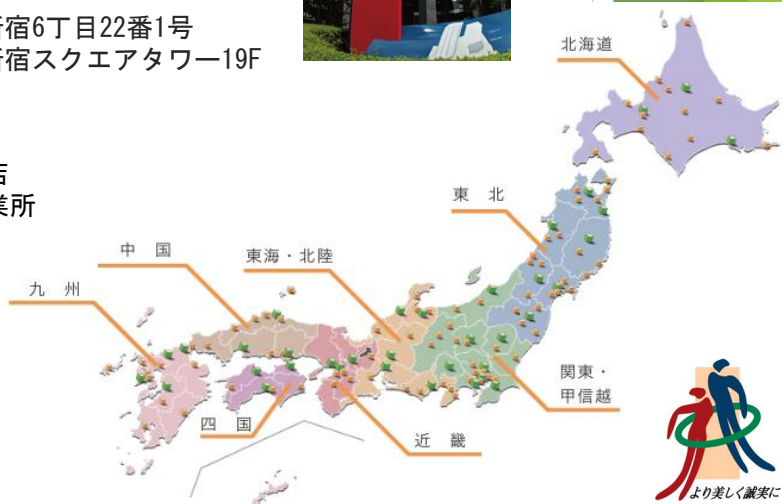


事業拠点

支店数 36支店
営業所数 95営業所

従業員数

(全国) 25,386名
(2024年4月現在)



静岡支店概要

静岡支店所在地：静岡市葵区紺屋町11-17
桜井第一共同ビル5階

従業員：約1,053名（2024年4月末現在）



静岡支店管轄営業所

営業所	所在地	従業員数
静岡営業所	静岡支店と同じ	事務所スタッフ 26名（管理課含む） 従業員 336名
富士営業所	富士市錦町1丁目3-3 ハイコーボ錦町	事務所スタッフ 5名 現場従業員 127名
浜松営業所	浜松市中央区常磐町145-1 大樹生命浜松ビル4F	事務所スタッフ 5名 現場従業員 142名
沼津営業所	沼津市高島本町16-16 高島本町ビル3F	事務所スタッフ 6名 現場従業員 219名
伊東営業所	伊東市南町2丁目2-21 ロイヤルミナミ1F	事務所スタッフ 3名 現場従業員 97名
島田営業所	島田市大津通1956-5 サンライズビル島田201	事務所スタッフ 5名 現場従業員 90名



企業理念

「お客さま側の立場で、お客さま第一主義に」
「より美しく誠実に」

太平ビルサービスは業界のリーディングカンパニーとして、社業を通じて社会に貢献することを使命として、ビルの資産価値を維持するためのサービスを総合的に考えたトータルソリューションを提供致しております。

事業概要

6つのコア事業を中心に、建物を総合管理

① 清掃



日常清掃、定期清掃、ガラス清掃、客室清掃、パブリック清掃 etc.

② 設備



電気/空調/給排水、消防・防災、電気保安、改修工事・診断、建築 etc.

③ 警備



常駐警備/巡回警備、交通誘導/雑踏警備、機械警備/保安警備、貴重品運搬警備、緊急通報サービス etc.

④ サービス



受付/案内、電話交換、プール監視、チケット販売・管理、医療関連補助 etc.

⑤ 建設



リニューアル、リフォーム/新築、調査・診断、設計、施工 etc.

⑥ マンション



事務管理、管理員業務、管理組合運営サポート、資産管理 etc.

管理物件は約580件



サウスポット静岡
(店舗・オフィス・集合住宅)
常駐設備・警備業務



島田市立医療センター(総合病院)
常駐設備・警備業務・清掃他



新静岡セノバ (商業施設)
清掃業務・警備業務



湯回廊菊屋(旅館 全71室)
客室清掃・パブリック清掃業務



サンライフ藤枝
(勤労者福祉会館)※指定管理者
運営・清掃 他



PFI事業
大田区伊豆高原学園
(校外学習施設・保養所)
※業務内容を記載※

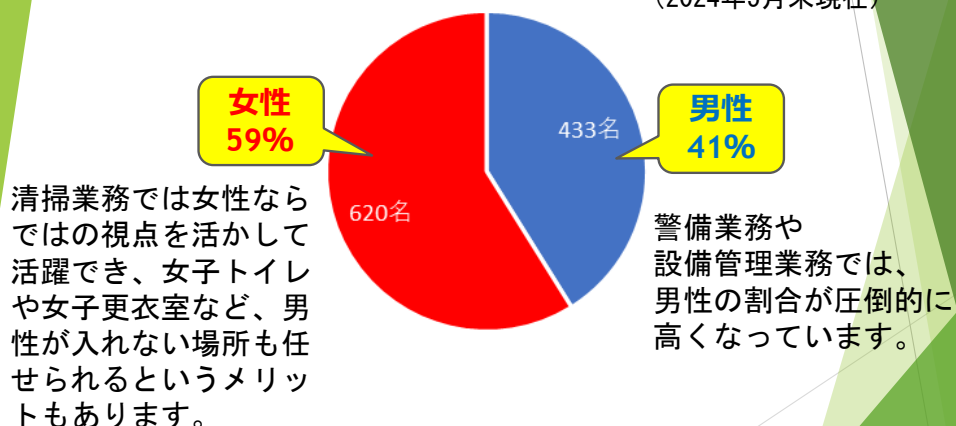


さがら子生まれ温泉会館
(温浴施設) ※指定管理者
常駐設備・清掃業務・設備管理業務

2. 社員構成

男女別人数割合

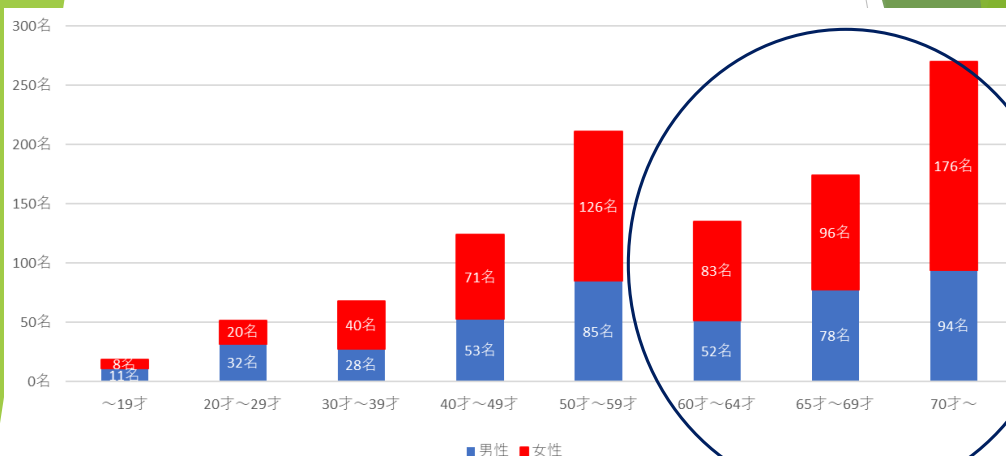
従業員：約1,053名
(2024年5月末現在)



一人ひとりの特性を活かした配置で活躍しています！

年齢別男女割合

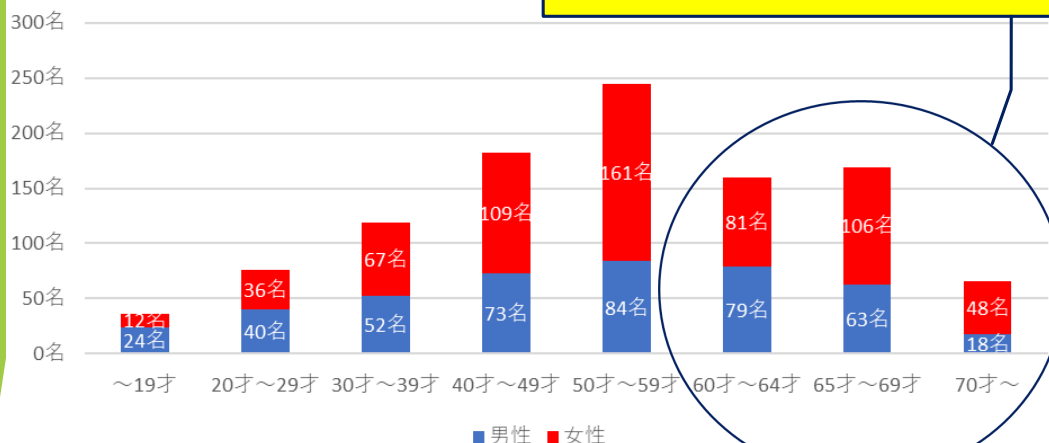
全従業員の54.98%が
60才以上である。



ビルメンテナンス業は高齢者雇用のリーディング産業

入社時における年齢

全従業員の37.51%が
60才以上での入社である。



業務内容が多岐に渡るため、
これまでの人生で培ってきた経験やスキルを活かし、
自分に合った職種で活躍できる

3. セカンドキャリアからの雇用について

セカンドキャリアとは

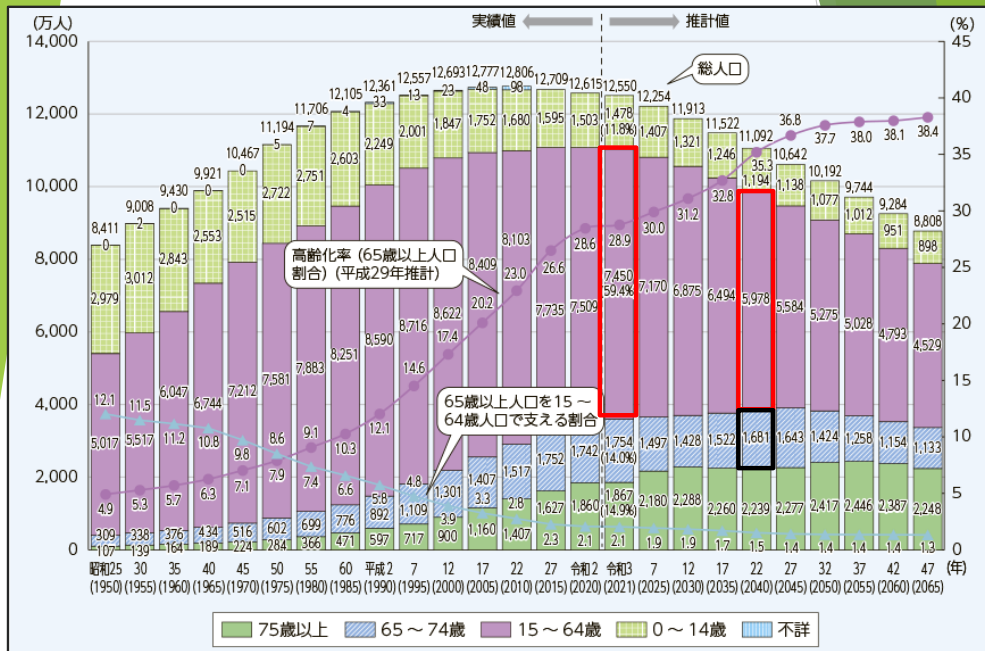
「第二の人生における職業」を意味する言葉で、
もともとは、プロスポーツ選手の引退後のキャリアを指して
使われた用語でした。

また、**会社を定年退職したあとや、出産や育児を終えた人の、
「その後の生活」を指して使われる**こともあります。

セカンドキャリアとは、**人生の大きな節目を迎えた人が、
自身のキャリアについて向き合う言葉**なのです。

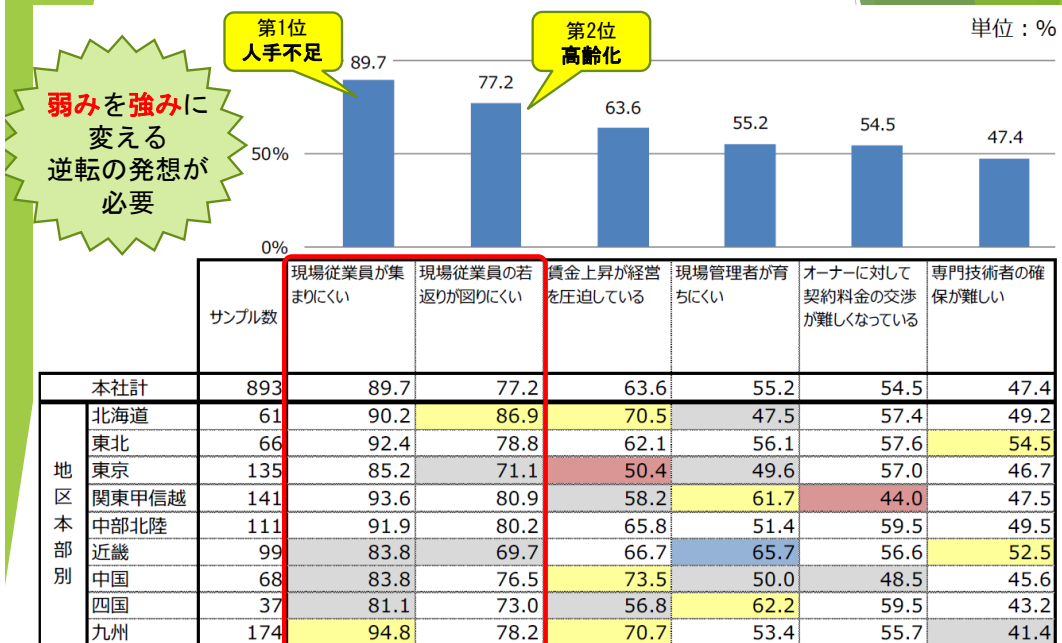
「人生100年時代」と呼ばれる現代では、セカンドキャリアは将来
を見据えたキャリアアップ、キャリア設計という意味で使われる
ことも増えてきています。

生産人口の推移



これからは高齢者が**会社の戦力**として活躍する時代！

ビルメンテナンス業界における悩みごと



高齢者が活躍できる職場づくりが課題解決のカギ

とはいえ実際は…

年々上昇する「定年退職後の入社年齢」

	60才	65才	70才	75才	80才
20年前	入社				
現在		入社			

<20年前>

定年後の再就職は60才前後の方が多く、
入社から平均10年から15年は在職していただけた。



<近年>

定年後の再就職は65才前後の方が多く、
在籍期間が短く、求人費も増加している。

安心して長く働ける制度の改正や、効果的な求人活動が必要

4. 高齢者雇用方法（効果的な採用活動）

①ハローワークとの連携

60歳以上対象

ハローワークにて開催されるシニア相談会への出席

60歳以上

シニア就職相談会

対象者

60歳以上の方

会場

ハローワーク静岡 2階会議室

持参物

雇用保険受給者の方は活動実績になりますので受給資格者証をご持参ください。

6/23 (金)

10:00~11:30

<参加企業>

★ 太平ビルサービス 株式会社 静岡支店
(公共施設の常駐管理員・ビル・施設内の設備管理員)

※詳細は窓口にお問い合わせ下さい

各市町が開催するシニア相談会へ参加しています。
過去には、静岡市・浜松・三島市・島田市に参加しました。

令和5年6月23日開催

参加者：総勢50名

内、太平ビルサービス(株)説明希望者18名
(男性17名、女性1名)
清掃業務希望者 6名 警備業務希望者 7名
設備業務希望者 2名 その他 3名

年齢 60歳～64歳 6名
65歳～69歳 6名
70歳～ 3名
不明 3名

【静岡市相談会案内文】

【シニア説明会の様子】



まだ、失業保険を受給中の方が多く、
すぐに働かなくてもいい方もいるので、
説明をするときはまずビルメンテナンス
の仕事内容を知っていただき、
今後、求職をするときに選択肢の1つに
入れてもらうことを目指しています。

シニア説明会等に参加して感じること①

他業種のことがわからず、不安を感じている人が多い

よくある質問例①

35年間、A会社で勤務をして
定年を迎えました。
現在求職活動を行っているけど、
どんな仕事があるのか？
自分に何が出来るか、わかりません。



よくある質問例②

何歳まで働くこと
が出来ますか？



シニア説明会等に参加して感じること②

ビルメンテナンス業＝簡単な仕事だと思っている

- ・清掃だったら私にも出来るでしょ。
- ・警備員でいいよ。
- ・マンション管理員はただ簡単だと知り合いから聞いた。

etc

②産業雇用安定センターとの連携

産業雇用安定センターについて

ブラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ雇用不安が高まっていた時代、1987年（昭和62年）

3月に当時の 労働省、日経連、産業団体※などが協力して **失業なき労働移動** を支援する **公的機関** として設立されました。

以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合（労働組合）などとの密接な連携のもとに、本部と全国47都道府県の地方事務所の連携による全国的なネットワークにより出向・移籍の支援事業に取り組んでいます。

主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍の成立に結び付ける「**人材の橋渡し**」の業務を **無料** で実施しています。

無料で
人材のマッチング
をしていただいて
います。



雇用調整等のニーズのある **1 企業様（送出）** と **2 雇い入れに希望の企業様（受入）** との間で人材マッチングサービスを提供しています。

※ 基本財産出捐団体

一般社団法人 日本造船工業会
一般社団法人 日本鉄鋼連盟
電気事業連合会
一般社団法人 全国銀行協会
一般社団法人 日本自動車工業会
一般社団法人 日本電機工業会
一般社団法人 セメント協会
日本化学繊維協会
日本製紙連合会
日本石炭協会
日本紡績協会
一般社団法人 日本民営鉄道協会
一般社団法人 日本船主協会

連携その1

シニア人材のマッチング（無料）

・現在活躍していただいている方

①大手工場で設備管理をしていた方が60才で退職をし、
現在は病院施設内で常駐設備員として活躍していただいている。

②大手工場にて製造管理していた方が65才で退職をし、
現在は早朝の食品工場でのラインの分解清掃で活躍していただいている。

※働く意識の高い方が多いです。入社してから、新しい業務を
覚える努力をされて、すぐに戦力になっていただいています。

ポイント

弊社担当者が産業雇用安定センター様に出向き、
ご担当者様に対し、会社説明および仕事説明を行った。

【理由】

- ・産業雇用安定センター担当者様が仕事の内容を理解していただくことにより求職者に求人票だけではなくより多くの情報が伝えられる。
- ・担当者様と顔を合わせることでいいコミュニケーションが取れる。

連携その2

リーダーシップ醸成セミナーの開催（有料）

【研修風景】

講 師：公益財団法人産業雇用安定センター 山口 克司 様
開催日：令和6年2月26日
参加者：将来のリーダー候補 20代～40代までの社員 35名

内 容：リーダーに必要な役割や意識を認識するとともに、
職場における効果的なコミュニケーション方法や
仕事の進め方を学び、信頼関係を深めて組織力を強化する。

目 的：若年層のスキルアップを支援し、
「やめない会社」を目指して年1回研修を行っています。



高齢者雇用の維持・推進とともに、
優秀な人材をいかに確保するかという点も重要です。
若年層を対象としたセミナーは、
自らの働き方やキャリア形成を考えるきっかけとなり、
将来的に長く活躍できる優秀な人材の育成につながります。

③求人情報会社を活用

アルバイトタイム社の「ドーマネット静岡」内に会社案内ページを作成



太平ビルサービスのバイト・アルバイト求人情報 | 【ドーマ】DOMO静岡 (domonet.jp)

太平ビルサービス株式会社 静岡支店 (wagasyade-saiyo.jp)

●抽出条件

期間	2024-01-01 ~ 2024-08-31
キーワード	指定なし
ステータス	指定なし

●公開実績

集計対象記事数	109
新規公開記事数	47
更新記事数	62
現在公開中記事	39

●全体集計

媒体名	PV数	WEB応募数	WEB応募率	電話応募
採用サイト	27980	38	0.14%	-
DOMO NET	60660	138	0.23%	103
合計	88640	176	0.20%	103

始めた当初はPV (Page View) 数は4,500件程度でしたが、
従業員のインタビュー欄など追加で設けたりした結果、
現在は**月あたり10,000件**ほどのPV閲覧数があります。
PV閲覧後の応募・採用率を上げることが課題です。

高齢社員のホンネを聞こう

仕事と家庭を
両立したい！



▶ 無理のない勤務時間

「長い時間の勤務ではなく、基本的に残業もないため家庭との両立がしやすく、メリハリをつけて働いています。職場の仲間とのやりとりも非常に楽しく、ココで長く働きたいな、とこっそり思っています。」

清掃スタッフ

高齢なので
未経験の仕事
は不安…



▶ 丁寧な研修で不安を払拭

セカンドキャリアで、年齢もあったので、仕事を覚えられるか、溶け込めるかなど、不安はありましたが、実際に勤務が始まると、丁寧な研修がありましたので不安がなくなり、安心して勤務する事ができるようになりました。

警備スタッフ

実際に働いている高齢者の
コメントは、求人サイトに
掲載すると効果あり！

▶ 強みを活かし、やりがいの ある役割・仕事を提供

現役時代の
経験や資格を
活かしたい



「応募のきっかけは、これまでのノウハウや資格を活かしたい、とシンプルに思いました。自分のできる仕事をより社会に活かしたいと思ったのがキッカケです。自分のできる事、やれる事をいっばいに発揮できるとすごく嬉しいですし、やりがいになります。」

設備スタッフ

ご清聴ありがとうございました。

太平ビルサービス㈱静岡支店 金沢泰宏



令和6年10月16日（水）高齢社員活躍のコツセミナー

高齢者が生き生きと働ける職場づくりのコツ



inoe 井上機工株式会社

1

令和5年度高年齢者活躍企業コンテスト
厚生労働大臣表彰「優秀賞」受賞



1年前の写真

～ 60歳以上の社員は、現在も昨年同様に活躍しています～

2



CONTENTS

1. 会社概要
2. 製品一覧
3. 従業員構成
4. 取組み内容
5. 社員の声を聴いてみましょう
6. 今後の取組み

3

1. 会社概要

商号	井上機工株式会社
創業	昭和41年4月
代表者	塩原 勇一（代表取締役）
資本金	1,020万円
本社所在地	静岡県富士宮市杉田1138
新潟支店所在地	新潟県三条市荒町2丁目23-22
従業員数	194名（2024年4月現在）
工場規模	敷地23,685㎡ 建屋4,000㎡
事業内容	電機機械器具製造業 空調用配管部品の製造
関連会社	株式会社アイ・ケイ 静岡県富士宮市山宮3507-29

4

2.製品一覧

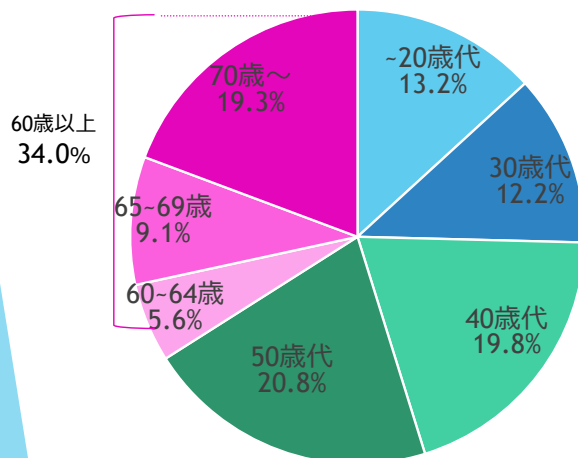
みなさまが普段ご利用されている家庭用エアコン、業務用エアコン、エコキュートをはじめ、空調機器などを手がけています。



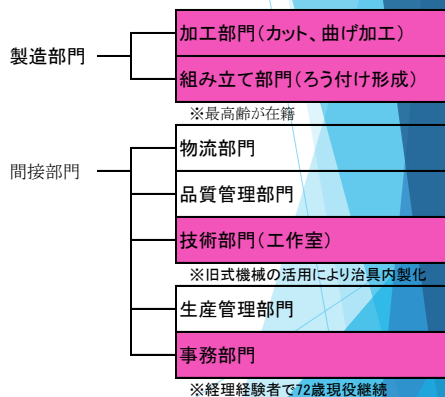
5

3.従業員構成

年齢別従業員構成



70歳以上が活躍する職場
(60代は全ての職場に在籍)



60歳以上の従業員の平均年齢70.5歳

6

4.取組み内容

- ▶ 生涯現役職場を実現する制度
- ▶ 意欲・能力の維持向上のための取組み
- ▶ 高齢者の経験と技術を最大限に活用
- ▶ 年齢に関わらず働き続けられる職場環境づくり

7

生涯現役職場を実現する制度（1）

定年制度、継続雇用制度

- ▶ 定年60歳、希望者全員65歳まで継続雇用(平成26年導入)
- ▶ 65歳以降は基準を設け、無期雇用者は70歳を第二定年として
有期フルタイマー、有期パートタイマーとして継続雇用
- ▶ さらに70歳以降も就業規則により継続雇用が可能

若年者の採用難を背景に、
いち早く高齢者活用に着目！

8

生涯現役職場を実現する制度（２）

ワークシェアリングによる多様な勤務形態を実現

- ▶ 65歳以上の高齢者は希望勤務時間に応じ、短時間勤務希望者どうしのワークシェアリングや、短時間勤務希望者による単独ラインを作成

＜様々な勤務体制＞

半日（4時間）、5.5時間、5時間、6時間、7.5時間、3時間

- ➡半日勤務の方2名を午前と午後に分けて、1名分としてカウントして仕事を組んでいる。
- ➡半日勤務以外の方は正社員がフォローする等、協力し合っている。

9

意欲・能力の維持向上のための取組み（１）

評価・賃金制度

- ▶ 賃金制度には月給制、日給月給制、時間給制があり、働くニーズに応じ、業務内容、役割も含め勤務形態を決定
- ▶ 有期雇用者についても、評価により賃金額を決定
- ▶ 全従業員を対象とした評価制度で、賃金や手当に反映
- ▶ 功績が高い社員は表彰

10

意欲・能力の維持向上のための取組み（２）

高齢者の役割

- ▶ 定年後嘱託社員にも責任のある仕事を任せる
- ▶ 嘱託社員の主な業務として「後進の育成」を就業規則に定め、メンターとして生きがいを持って後輩の指導に活躍する
- ▶ 元役職者や高い技術を持った高齢者は「アドバイザー」として、部下育成に注力

技術の伝承

- ▶ ろう付けなど、技術・技能を要する業務は高齢者と若手がペアになり技術・技能を継承

高齢者と若手のペア就労

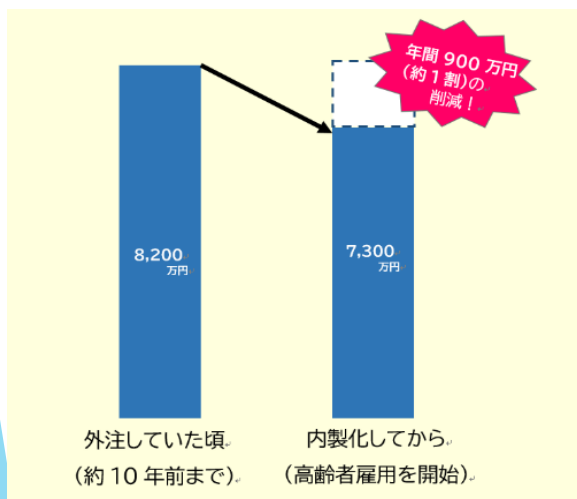
技術伝承



11

高齢者の経験と技術を最大限に活用

- ▶ 高齢者を雇用することで、旧型機械を稼働できるようになり、それまで外注していた治具製作の内製化へのシフトチェンジに成功。年間900万円のコスト削減と、内製化による短納期を実現し生産性の向上につながった。



12

年齢に関わらず働き続けられる職場 環境づくり(作業環境の改善)

- ▶ 空調設備を整え、WBGT指数計を各職場に設置し配慮
- ▶ 疲労軽減マットの活用や、作業姿勢を見直し、座ったままで作業が可能な改善を実施
- ▶ LED照明を導入し、高齢者の視力低下をカバーさらに省エネにも貢献
- ▶ ろう付け時の詰まり検査を目視から音と光に変更し、100%不良削減



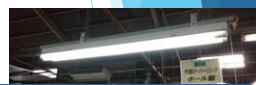
各職場に設置されたWBGT計



疲労軽減マットの活用



作業姿勢改善



LED 照明で視力低下をカバー



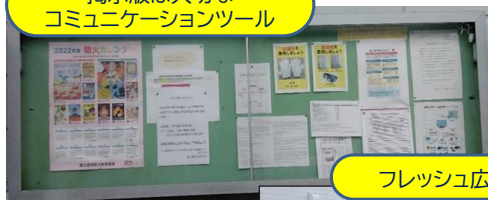
つまり100%改善

13

年齢に関わらず働き続けられる職場 環境づくり (安全衛生等)

- ▶ 車両や機械との衝突事故やつまづきによる転倒防止のため、広い通路の確保、手すり、滑り止めなどを設置
- ▶ 高齢者が多い職場であるため、あえて電子機器で確認するのではなく、掲示板を利用し連絡事項を伝達
- ▶ フレッシュ広場という休憩所を設置し、ワンコインで購入できる自動販売機を設置

掲示板は大切なコミュニケーションツール



フレッシュ広場



歩行スペースを確保した広い通路/
外階段には滑り止め加工



14

5. 社員の声を聴いてみましょう①

宮澤さん



正社員、継続雇用を経て、勤続31年

15

宮澤さん

Q1. 31年間働き続けているモチベーションの維持、アップの仕方を教えてください。

はい、こんにちは。

高齢でも、会社にお世話になって、仲間と元気に仕事ができ、若い人にまじって気持ちが若くいられるからこそ、できる喜びと感謝でやっていきたいと思います。

Q2. 現在、年下上司の方が職場に多いと思いますが、接し方で工夫されていることはありますか？

足りない所はフォローしていただき、何でも言えるような上司との関わり方を心掛けています。

16

社員の声を聴いてみましょう②

井出さん



60歳過ぎで途中入社、勤続6年

17

井出さん

Q1. なぜ、井上機工に入社されましたか？

派遣の方が、会社で旋盤を教えてくださいということだったので、旋盤は今までやったことがなかったので、機械加工の最後の追い込みと思いまして、入社いたしました。

Q2. モチベーションの維持、アップの方法を教えてください。

ろう付けの治具を作っておりますので、作業者が入れやすいよう、また、取り出しやすいようにして、いい製品ができるようにいつも心掛けております。

18

社員の声を聴いてみましょう③

吉野さん



70歳過ぎで途中入社、勤続7年、年齢84歳（最年長）¹⁹

吉野さん

Q1. なぜ、井上機工に入社されましたか？

新聞のチラシを見て、面接に来ました。
渡辺工場長の面接の時に、うちの家内も昔パートで勤めていたことを言いましたら、「しんちゃんと言えばわかるんじゃないか」というので、うちに帰って家内に聞いたら、「ボクシングのサンドバックを休み時間にたたいていた。バス旅行の宴会では空手の披露をしていたよ」と言っていました。

Q2. モチベーションの維持、アップの方法を教えてください。

井上機工に勤めているのは、2017年12月からで、当初2ク※の加工にいましたが、現在は2クの組立PAC担当で、住めば都の精神で、作業性向上、アルバイト関係なく取り組んでおります。

※2ク…第2製造課のこと。

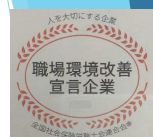
6. 今後の取組み

一
意
専
心

ふじのくに健康づくり
推進シルバー（銀）事業所



地域未来牽引企業



働き方
改革

安全で安心な働く環境を作り、全従業員が笑顔になるような会社に！

高齢者のみならず、障害者、女性の積極的な活用を

品質
改善

源流管理を推進し、基本に戻りルールを守り不良ゼロ、高品質でお客様が笑顔になるような会社に！

生産性
向上

常に新しいことにチャレンジし、生産性を上げ続けることで株主も笑顔になり、100年続く会社を目指す！

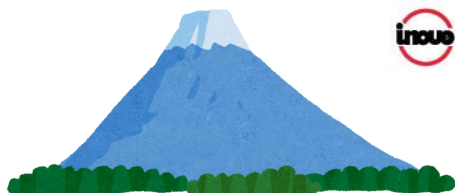
※本発表の他、「エコアクション21」「富士宮産業フェア」「ファルマバレープロジェクト」など、全社員でさまざまな取組みを行い、社会貢献を図っています。

21

これからも…

一人一人に寄り添った柔軟な対応で、
全社員が笑顔で働ける会社を目指します。

ご清聴ありがとうございました。



井上機工株式会社

22

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 高齢・障害者業務課
〒422-8033静岡県静岡市駿河区登呂3丁目1番35号
TEL 054-280-3622 FAX 054-280-3623

＼らしく、はたらく、ともに／
JEED



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
静岡支部