
高齢者雇用企業事例集

～70歳現役社会の実現に向けて～



福岡県
70歳
現役社会
づくり



福岡県70歳現役応援センター

はじめに

我が国においては、医療や福祉、介護制度を整えて世界一の長寿社会を築きあげてきました。長寿社会の実現はまさに、人類の夢であり、誇るべきことであります。このような社会の中で、多くの高齢者は元気で、能力が高く、働きたい、社会に貢献したい、という意欲にあふれています。

こうした高齢者の皆様の気持ちにこたえとともに、少子高齢化の進行により生産年齢人口が減少する中、社会の活力を維持していくためにも経験・知識が豊富な高齢者が活躍できる、豊かな長寿社会を実現することが求められています。

福岡県では「65歳から高齢者」といった意識を改め、年齢にかかわらずそれぞれの意思と能力に応じて、70歳になっても働いたり、NPO・ボランティア活動などに活躍することができる、選択肢の多い「70歳現役社会づくり」に取り組んでいます。

この事例集は企業の皆様に高齢者雇用についてご理解いただき、これから取り組みを実施される際の参考としていただくことを目的として、様々な形で高齢者が活躍している県内外の企業を紹介させていただいております。多くの企業でご活用いただければ幸いです。

平成24年3月

目 次

- 03 「70歳現役社会」とは
- 04 福岡県70歳現役応援センターについて

福岡県内

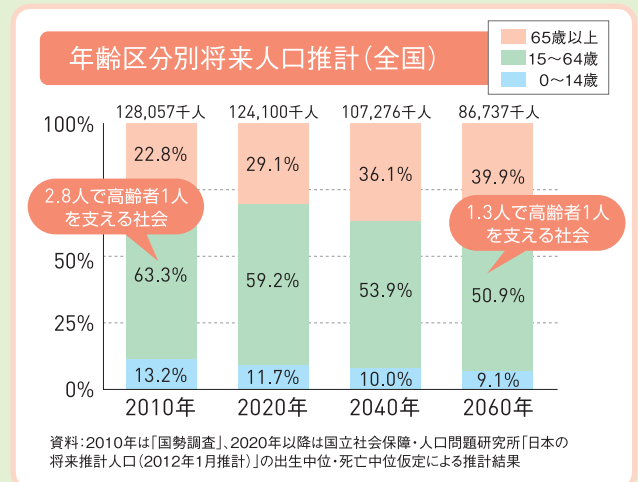
- 05 有限会社サンローズ
- 06 株式会社戸畑ターレット工作所
- 07 株式会社高田工業所
- 08 株式会社創建サービス
- 09 文化タクシー株式会社
- 10 介護サービス九州株式会社
- 11 木下株式会社
- 12 堀永殖産株式会社
- 13 有限会社港工作所

福岡県外

- 14 株式会社高齢社
- 15 エヌ・ティ・ティ・コム チェオ株式会社
- 16 未来工業株式会社
- 17 株式会社加藤製作所
- 18 西島株式会社
- 19 一富士フードサービス株式会社
- 20 有限会社サウスヴィレッジ
- 21 協同組合アルタ・ホープグループ
- 22 企業組合大分電気サービス

「70歳現役社会」とは

- わが国の65歳以上の高齢者の人口は、2010年の2,924万人から50年後の2060年には18.4%増加し、3,462万人になることが予想されています。(2060年の人口は「日本の都道府県別将来推計人口」による推計値。以下同じ)
高齢化率も23.0% (2010年)から39.9%(2060年)になり、2.5人に1人が高齢者となる超高齢社会が到来します。
- 社会の支え手である生産年齢人口(15歳から64歳)は減少し、2010年に2.8人の生産年齢人口で1人の高齢者を支えていた人口構造が、2060年には1.3人で1人の高齢者を支える構造へと変わります。
社会保障給付費が増大する一方、社会の支え手側の人口は減少し、社会経済の活力維持が課題となります。
- 一方、高齢者の多くは元気で、これまで培ってきた豊富な経験や知識を活かして、働きたい、社会貢献したいと望んでいます。
こうした高齢者の気持ちに応えるとともに、超高齢社会における社会経済の活力を維持していくためにも、高齢



者が活躍できる、真に豊かな新しい社会づくりに取り組む必要があります。

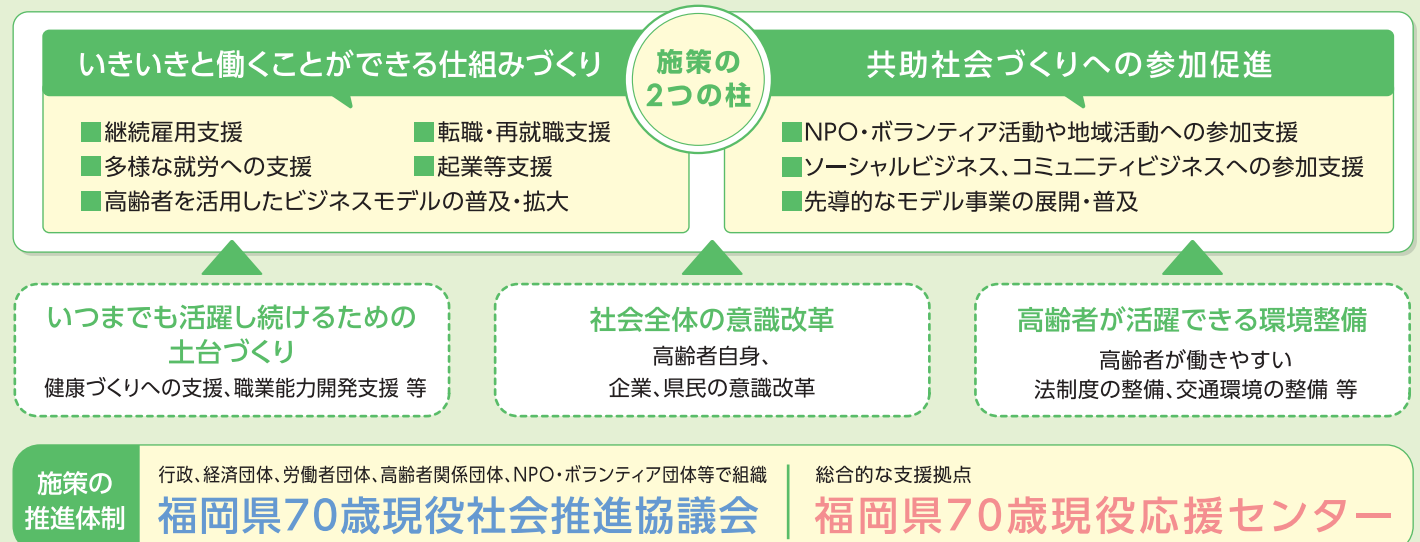
このため、本県では、高齢者が年齢にかかわらず、それぞれの意思と能力に応じて働いたり、NPO・ボランティア活動などを通じて社会で活躍し続けることができる、選択肢の多い社会「70歳現役社会」づくりに取り組みます。

「70歳現役社会」づくり施策の概要

- 65歳を過ぎての継続雇用の促進、再就職支援、派遣やシルバー人材センターといった多様な就労への支援など、高齢者がいきいきと働くことができる仕組みづくりを進め、高齢者の就業を促進します。
- 「新しい公共」の担い手であるNPO・ボランティア団体の活動や地域活動、ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスへの参加など、高齢者の共助社会づくりへの参加を促進します。
- これらの施策を効果的に進めるため、「いつまでも活躍し続けるための土台づくり」、「社会全体の意識改革」、「高齢者が活躍できる環境整備」の3つの施策にも取り組み、70歳現役社会の実現に向け総合的に施策を進めます。

「70歳現役社会」の実現

年齢にかかわらず、それぞれの意思と能力に応じて、70歳になっても働いたり、NPO・ボランティア活動等を通じて社会で活躍し続けることができる選択肢の多い社会



福岡県70歳現役応援センター

福岡県70歳現役社会推進協議会をはじめとする関係機関とのネットワークを活かして、高齢者の皆様の就業や社会参加など、多様な選択肢を提供する総合支援拠点です。



■センターの取り組み

高齢者の皆さんの活躍の場を拡げます

- 応援センター職員が県内企業を訪問し、70歳まで働ける企業や高齢者の派遣を受け入れる企業を拡大します。

職場や地域で活躍したい高齢者の皆さんを応援します

- 専門相談員が、就業や社会参加を希望する皆さんの相談に応じ、それぞれの経験や技能、知識を活かすことができる進路を提案し、就業や社会参加のマッチングを行います。

70歳現役に向けた意識啓発に取り組めます。

- 企業向けセミナー
企業経営者、人事担当者を対象に、高齢者雇用のメリットや勤務制度改善のノウハウ等についてわかりやすく説明します。
- 従業員向けセミナー
自分の職歴からみた得意分野や不足する能力の再確認と、職場や地域で必要とされる能力の維持・向上について、わかりやすく説明します。
- ソーシャルビジネスセミナー
中高年の方を対象に、ソーシャルビジネスの立ち上げのノウハウについて説明します。

地域で活躍する「ふくおか子育てマイスター」を養成します ～今夏に窓口を設置～

- 豊かな経験を持つ高齢者が、地域の子育ての現場で活躍する「ふくおか子育てマイスター」認定のための窓口を、平成24年夏、応援センター内に設置します。

[住所]

福岡市博多区博多駅東1-1-33 はかた近代ビル 5階
ご利用時間／月～金曜 9:30～18:00(祝日、年末年始を除く)

TEL **092-432-2512** | FAX 092-432-2513

有限会社サンローズ

■従業員の知識と経験が財産

北九州市小倉北区で 婦人服や雑貨、宝石、ギフトなどを中心に販売を行っている玉屋サンローズ。こちらを経営する有限会社サンローズは平成14年に廃業した小倉玉屋の元従業員が集まって起業した会社です。社名は、玉屋グループが使うバラの柄の包装紙にちなみ「バラの花が太陽のように輝くように」と命名されました。

「販売業において最も重要なものはお客様との信頼関係や商品知識。こういったものを育むには長い期間が必要です」と崎山社長は語ります。

小倉玉屋時代に培ってきたサンローズ従業員ひとりひとりの知識や経験は、現在のサンローズにとって大きな財産となっています。



生き生きと働けるような職場づくりを進めています。

また、各従業員がそれぞれ手作業で作成、管理していた顧客情報、販売、集金管理情報について、システムを導入して一元化することにより、従業員の負担を軽減するだけでなく、突発的な病気などで担当者が対応できない場合にも他の従業員がサポートに入りやすい環境を作ることができました。

■平成21年から定年は70歳

現在、従業員は15人。そのうち6人が60歳～64歳、2人が65歳以上です。人が財産という同社では、高齢従業員が安心して快適に働くことができるようにさまざまな取り組みを行っています。

制度面では、65歳以上の従業員には月に12日ほどの休みを設け、ゆったりした勤務体制を組むようにしています。平成21年からは定年を70歳とし、将来の雇用不安を解消しました。

特に就業環境面では、従業員の意識調査を行い潜在的な就業ニーズを明らかにして、賃金制度、休日、教育制度、高齢者の選択就業制度など改訂を行い、中高年の従業員が



信頼関係や知識は経験とともに培われていきます。

■生涯現役の人生二毛作目

信頼関係や知識は経験とともにますます培われる一方、健康については年を重ねていく中で不安も大きくなります。同社では毎日の朝礼で社員の健康状態を確認するほか、始業前にラジオ体操を実践するなど従業員の健康に対しても気を配っています。

「人生80年という世の中で60歳以降の人生は長いものです。これまでの経験を生かして『生涯現役の人生二毛作目』の仕事(会社)を自分たちで作るのもよいのでは」と崎山社長。サンローズ従業員の生き生きとした仕事ぶりは年齢を感じさせません。

有限会社サンローズ プロフィール

- 所在地／北九州市小倉北区
- 業種／小売業(高級雑貨等)
- 創業年／2003年
- 従業員数／15人
- 最高年齢者／67歳
- 高齢者雇用制度／70歳定年、一定の条件のもと年齢に関係なく継続雇用

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	0	2	3	1	6	2	0

熟練した技術と経験を、業務強化に生かして

株式会社戸畑ターレット工作所

■ 非鉄金属の切削加工を行う会社

株式会社戸畑ターレット工作所は、昭和37年に(株)戸畑製作所より独立し、「ターレット旋盤」による水栓金具の切削を開始。その創業以来、住宅設備機器関連部品や電力機器関連部品を中心に、非鉄金属の精密加工を行っています。平成18年には自動車産業にも参入。多くのノウハウと経験をもった63歳のベテラン技術者を技術部長に迎え、若手の育成と業務強化を図っています。

■ 業務を支えるベテラン技術者

「当社では、非鉄金属の鍛造や切削加工、アルミダイカストなどを行っています。このアルミダイカスト部門において、現在67歳の技術部長に働いていただいています」と話すのは、経営管理部の池田部長。アルミダイカストとは、金属製の精密な鋳型の中に、アルミニウムを溶かした合金を流し込み鋳造する方法。ダイカスト製品は精度が高く、成形性に優れた特長を持っています。



ベテラン社員の活躍する姿は若手社員の刺激になっています。

「このアルミダイカスト部門には、当初研修を受けたばかりの若い社員しかおらず、その受け皿がまだ確立されていませんでした。そこで、かつて同じ業界で働かれていたベテランの方をある人にご紹介いただいたのがご縁で、現在、技術部長を務めてもらっています。採用当時の年齢は63歳。前社を退職され現役を退かれてはいたものの、持っておられる技術や経験、ノウハウは非常に高いものがある。ちょうどその頃、当社では自動車産業に参入したことで、業務内容の強化が急務でしたから、ぜひうちで若手を育ててほしいと希望しました」。



第二工場外観

単に製品を量産するだけなら、現場の若手社員だけでも十分にやれるといいますが、お客さまから新しい製品を求められる際、あるいは新規事業を立ち上げる時には、やはりベテランの腕と経験が不可欠と池田部長は話します。

■ お客様からの信頼がアップ

「お客さまとの打ち合わせでも、ベテランの技術部長がその場に入ることによって、お客さまの安心感や信頼がぐっと増します。おかげで安定した取引が行われるようになりましたね」。

こうして60歳を越えた方が現場で活躍する姿は、若い社員にも大きな刺激を与えているとか。「自分も長く現役で働きたい」「この人を見習おう」といった個々の思いが、現場のモチベーションアップにつながっていると言います。

「当社ではこれ以外の部門でも、間もなく65歳を迎える人がいますが、長い時間の中で培った技術と経験はたいへん貴重。ぜひ当社としても継続して現場に残ってもらいたいと思っています」と池田部長。会社としても熟練した腕を持つ人材の確保に、積極的に取り組んでいきたいと考えています。

株式会社戸畑ターレット工作所 プロフィール

- 所在地／北九州市小倉南区 ●業種／製造業 ●創業年／1962年 ●従業員数／94人 ●最高年齢者／67歳
- 高齢者雇用制度／60歳定年、一定の条件のもと65歳まで継続雇用
(65歳以降についても社員の意欲、能力に応じて会社が認めた場合は雇用)

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	67	11	4	4	7	1	0

株式会社高田工業所

■「人」がTAKADAの財産

北九州市八幡西区にある高田工業所は、製鉄や化学、石油など様々なプラントの建設や、その点検保守を手掛ける会社で、日本全国、さらには海外にも進出しています。

このような業務には高度な熟練技能が求められ、社員の多くが国や県、北九州市から様々な技能表彰を受賞しています。

また、近年はパワー半導体製造等に使用する超音波切断装置など新たな分野にも進出しています。



■ベテラン社員による技能伝承

同社では近年、人材育成に力を入れており、新入技能社員は入社後半年間、北九州市若松区にあるTAKADA研修センターで集中して基礎技能を学びます。そこで講師として新入社員を指導するのは60歳以上の「シニア社員」。

同社では、現役世代の社員は現場の最前線で業務に当たるため、新入社員の教育に人員を割く余裕がありません。一方で、60歳を超える社員が比較的多く在籍しており、この世代の社員が持つ豊富な経験を活かし、新入社員研修をはじめとする様々な研修の講師として活躍しています。

下川取締役によると半年間の集中研修により基本的技能を習得して現場に出るようにしたことで新入社員の定着率が上がったそうです。研修指導の中心的人物である人材開発部の福田さ



んは71歳。福田さんが持つ素晴らしい熟練技能と人柄が若手の技能伝承には必要不可欠となっているそうです。

■健康を維持しながら働けるスタイル

また、同社を定年で退職後、プラントの建設、保守における安全責任者として働く方もいます。この業務は通常のプラント建設に係る能力だけでなく現場全体を見渡せる能力、そして危険個所があっ



超音波切断装置を製造する
「精密装置製作工場」

た場合に改善指導する能力も求められ、こうした能力を身に着けるには長年の経験が必要です。また、工事がある時に一時的に仕事を行うスタイルをとり、フルタイムではないことも、健康を維持しながら長く続けられている理由のようです。発注者からも好評で、中には「またあの人をお願いしたい」という依頼もあるそうです。

株式会社高田工業所 プロフィール

- 所在地／北九州市八幡西区
- 業種／建設業(プラント建設)
- 会社設立年／1940年
- 従業員数／1,800人
- 最高年齢者／71歳
- 高齢者雇用制度／60歳定年、一定の条件のもと65歳まで継続雇用

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	1,005	112	167	221	279	15	1

働きたいという意欲を受け止め積極的に雇用

株式会社創建サービス

■ 65歳以上の従業員が123人

博多区にある株式会社創建サービスは、ビルメンテナンス業を行う会社。業務には設備保守管理や保安警備などがあり、その主軸となる清掃管理業務では60歳以上の方が多く働いています。従業員数571名のうち、65歳以上は123人を数え、現在、最高齢は78歳。年齢にかかわらず、働く意欲がある人は積極的に雇用を継続したいと考えています。

■ 確かなバックアップ体制

株式会社創建サービスの主力業務である清掃業務では、主にパートタイム制を導入。業務はチームで行われ、ビルの規模にもよりますが、一人の社員と4～5人のパートさんがチームを組んで仕事を進めています。

「高齢者の皆さんにご希望をお聞きしていると、65歳以降も働きたいという意欲をお持ちの方がたいへん多いことに気づかされます。弊社では、こうした意欲ある方たちを積極的に雇用を継続したいと考えています」と、お話を伺った大黒専務取締役は語ります。

高齢者雇用を推進する上で課題となるのが健康管理。同社では月に2～3回は管理担当者が巡回をし面談を行う他、年1回会社負担で健康診断を実施しており、あわせて本人の体力を考慮しながら負担の少ない勤務先への配置等を行っています。また、突然の体調不良などで従業員が欠勤する場合に備え、本社では代務班を設け随時フォローするようにしています。

「弊社では、初めて清掃業務に携わるという初心者の方も少なくありません。そうした方にスムーズに業務に就いてもらえるよう、入社後すぐに実務研修を実施。



会社の主軸業務である清掃管理業務は、65歳以上の従業員が支えている。



また、月1回の研修会も継続しており、モップやほうきの使い方を習得する基本的な技術指導や、洗剤などの材料の名称などを学ぶ勉強会なども行っています」。

こうした同社のバックアップ体制もあり、新規採用者の3か月定着率は70～80%と高水準を維持。

■ 経験豊富な高齢者は大きな戦力

「パートさんの中にはその人間性がお客さまに気に入られ、『もうしばらくうちで働いてほしい』といううれしい要望もあつたりするんです。会社としても顧客側から好かれるような人間性は一番大切なことだと思っています。どの業務でも同じかも



「これからは高齢者の積極雇用を行います」と話された大黒専務。

もしれませんが、基本的には個々が確かな人間関係を築き、信頼を得ていくことが最も大切。それが仕事の継続につながり、長期雇用にもつながっていくのでしょうか。経験豊富な高齢者の雇用は、弊社にとっても大きな戦力の一つ。今後も高齢者雇用を積極的に行っていきたいですね」と大黒専務取締役は語ってくださいました。

株式会社創建サービス プロフィール

- 所在地／福岡市博多区 ●業種／ビルメンテナンス業 ●会社設立年／1987年 ●従業員数／571人
- 最高年齢者／78歳 ●高齢者雇用制度／65歳定年、一定の条件のもと70歳まで継続雇用
(70歳以降についても社員の意欲、能力に応じて会社が認めた場合は雇用)

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	124	33	53	95	143	71	52

働きやすい環境づくりで、みんなイキイキ現役

文化タクシー株式会社

70歳以降でも雇用

「安全・安心・快適サービス」がモットーの文化タクシー株式会社。平成17年に、定年を60歳から62歳に引き上げ、さらに20年4月からは、「70歳に達するまでは希望者全員を一年更新で継続雇用する。なお、70歳以降も本人が希望し、健康であれば引き続き雇用する」と改善。時代に先駆け、いち早く高齢者雇用の取り組みを推進しています。

「意欲」があれば、年齢は関係ない

「うちで働きたいという人は基本的に、働く意欲がありさえすれば、別に断る必要はないと思っています」と、きっぱり語る西方豊喜営業部長。現在、社員数は120人を数え、その約半数が60歳を越え、うち5人が70歳以上の現役で頑張っています。お客さまを目的地まで安全に、快適に、かつ笑顔で届けるのが文化タクシーのミッション。そこで、同社では週1回、講習会を開き接客力の向上を推進。タクシー運送業にとって安全運転の能力は最も求められるもの一つであるため、定期的に早良警察署や保険会社から安全指導を受ける講習会も開き、こうした取り組みが実って事故率は大幅に減少しました。「タクシードライバーの場合、年齢はあまり関係ない、というより接客や安全運転の面では年齢が高いことはメリットとして働くことが多いのです」。

売上・利益をもたらすのは従業員であるから、働きやすい環境づくりを進めるのは会社の仕事と考える文化タクシー(株)。タクシードライバーは隔日勤務とはいえ、一昼夜勤務であるため、心身の疲労が蓄積されることも考えられます。そこで同社では、こうした通常の勤務が無理な人に対して、月8日程度の勤務制度を導入。平成18年8月から実施しており、安全な業務遂行を徹底されています。



安心できる職場環境づくり

福利厚生面では、大分県の湯布院に保養所を確保。また、福岡市中小企業福祉協会に加入して、社員旅行費用や健康診断費用の助成を受けたり、タケノコ堀りのイベントを開催するなど、手作りの施策を工夫しています。さらには、会社の退職金とは別立てで支給するべく、中小企業退職金共済制度に加入。「社員からは平成8年の増額改善に続き、さらに改善に努力してほしいとの要望があり、会社としても努力を続けて、従業員が安心して、また文化タクシーに勤めていることを誇りにできるように制度を充実させていきたいと考えています」と西方部長。

こうしたさまざまな取り組みが認められ、平成20年度には、高年齢者雇用開発コンテストで優秀賞を受賞。「経営環境が厳しくなっているタクシー運送業ですが、高齢者の社員の人も安心して働く職場環境を提供し、また乗務員一人一人が安全運転をめざし、交通事故0運動を毎年実施することにより、それが会社の業務向上につながっていく」と今後の展望を力強く語ってくださいました。



「会社のいろんなサポートには感謝しています」と話す従業員。

文化タクシー株式会社 プロフィール

- 所在地／福岡市城南区
- 業種／タクシー業
- 会社設立年／1950年
- 従業員数／132人
- 最高年齢者／75歳
- 高齢者雇用制度／62歳定年、一定の条件のもと年齢に関係なく継続雇用

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	14	9	8	22	52	22	5

介護サービス九州株式会社

■ 16人が65歳以上

福岡市早良区に本部を構える介護サービス九州株式会社の従業員数は113人。うち60歳以上が34人、そのなかの16人が65歳を越えています。業務内容は訪問介護サービスや、デイサービス、グループホームなど多岐にわたり、体力が必要とされる介護業務でありながら、多くの高齢者が活躍しています。

■ 高齢世代が定着率が高い

介護サービス九州株式会社の業務で主軸となっているのが訪問介護サービス。一人の利用者に対して3人程度のヘルパーがローテーションで担当しています。利用者宅を訪問して調理や掃除、入浴介助などさまざまな仕事をこなしており、「当然、体力的にハードな面もありますが、ここで働いている方は皆さん元気なんですよ」と、業務部の小代部長は語ります。若い世代よりも高齢世代の方がこの仕事への定着率が高く、「その理由の一つは、年齢を重ねた人ならではの経験の豊かさと、懐の深さがあるからかもしれません。利用者の方のなかにはまれに厳しい要望を申し出られる方もいらっしゃいますが、人生経験の豊富な人ほど大らかな態度でそれを受け止めることができ、対処できるのではないのでしょうか」。



利用者の方と近い立場で手厚い介護を行う高齢者。

介護という仕事はまず人間関係が基本にあり、何よりも利用者の方に信頼されることが大切。60代のヘルパーのなかには、自分の親を介護した経験を持っている人もおり、そうした自身の経験も業務に生かしながら、利用者の方と近い立場で手厚い介護を提供しています。

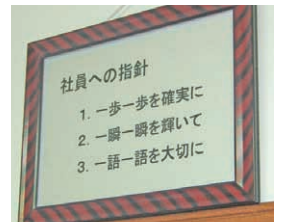


「もちろん、介護サービスに初めて挑戦するという新人さんもあります。そうした人たちには、先輩ヘルパーが最初の訪問に同行し、適切なケアを指導。また当社では、2か月に1回、パートさんも含めた全職員に対して研修を実施。外部から講師を呼んで口腔ケアの技術指導や介護保険制度の概略の説明など、さまざまなテーマを設けながら、技術向上を図っています」。

■ 働く人がたちがまず健やかであること

同社のモットーは、「心が健康、体が健康」。働く人たちがまず健やかな心身を備えてこそ、真に適切な介護が提供できると考えています。

一般に、仕事に就く最初の理由には収入の確保があげられますが、この介護サービスにおいては「人の役に立ちたい」「困っている人をなんとかしてあげたい」という使命感を持っている人が多いのも特徴の一つ。小代部長が最後に結んだ「明るい笑顔が見えたとき、それが私たちの一番の喜び」という言葉が、介護サービス九州株式会社の社風そのものを表しています。



社内には、社員への指針が掲げられている。

介護サービス九州株式会社 プロフィール

- 所在地／福岡市早良区 ●業種／介護事業 ●会社設立年／2000年 ●従業員数／113人 ●最高年齢者／71歳
- 高齢者雇用制度／60歳定年、一定の条件のもと65歳まで継続雇用
(65歳以上についても社員の意欲、能力に応じて会社が認めた場合は雇用)

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	45	9	8	17	18	12	4

「定年廃止」で、ずっと安心して働ける会社

木下株式会社

■ 経験に基づく配慮がこもったおもてなし

久留米市にある木下株式会社は久留米や佐賀、福岡で葬祭や婚礼、ホテル事業を手掛けている会社です。同社では様々な部門で多くの60代、70代の社員が職務に従事しており、60歳以上の割合は全社員の2割を超えています。

葬儀や婚礼といった仕事は、お客様との信頼関係が重要。長年の経験を持つスタッフの方々の配慮がこもった対応は、お客様から感謝の声をいただくことも多いそうです。

■ 40年も前から定年廃止

同社は定年がない会社。定年を廃止したのはなんと今からおよそ40年も前の昭和48年のこと。「企業の活力は社員の愛社精神から生まれる。社員に愛社精神を持ってもらうためには、会社と運命共同体としなくてはならない。」また「職を奪うことはその人を死に追いつめることになる。」という前社長の思いから定年廃止に踏み切ったそうです。ほとんどの企業が55歳定年であった当時としては非常に画期的な取り組みでした。定年制を廃止するということは社員が退職時期を自分で決めるということです。この取り組みにより社員が先行きに不安を抱くことなく安心して働くことができるようになりました。

会社にとっては退職金の負担が将来大きくなることが考えられます。同社ではこの課題の解決と社員に対する「幸福の



先取り」の観点から退職金制度を廃止し、退職金の前払いともいえるべき「豊かな人生積立資金」を創設しました。これは退職金に見合う金額を毎月、給料とは別に支払うもので、社員はこの資金を将来の生活資金として積み立てたり、あるいは住宅ローン返済に充てるなど将来への不安解消につなぐよう活用しているそうです。

■ 名誉のため、役職名は終身

また、役職については、社員の名誉を重んじるために役職を譲っても役職名は終身のものとし、例えば〇〇部長が役職を後進に譲った場合でも「部長」という肩書はそのまま退職時まで使用するということです。

制度導入当時、このような取り組みはまさに未知への挑戦ともいえるものだったと思われます。しかし長年の取り組みを重ねた結果、60代、70代の社員の方々はいきいきと働き、これまで積み重ねてきた経験に基づく後進への指導など会社の中でなくてはならない存在となっているようです。

木下株式会社 プロフィール

- 所在地／久留米市
- 業種／冠婚葬祭業、宿泊業
- 会社設立年／1948年
- 従業員数／179人
- 最高年齢者／81歳
- 高齢者雇用制度／定年なし

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	65	11	25	35	20	13	10

「70歳還暦」で生涯現役の職場づくりへ

堀永殖産株式会社

平均年齢は60歳

みやま市にある堀永殖産株式会社は、栗の渋皮煮などを作っている食品加工会社で主にお菓子屋料理の食材として製造されています。

同社の従業員の平均年齢はほぼ60歳と、規模が100人以上の企業では福岡県内でも有数の平均年齢の高い会社です。

会社の定年は60歳ですが、健康状態がよく本人も働く意欲があり、会社もそれを認めた場合は雇用を継続しているそうです。

高齢者が戦力となれるような職場環境づくり

「もともと高齢者を積極的に雇用する考えがあったわけではありません。この地域で操業を続けていく中で、若い人たちは都市部に就職するので求人を出してもなかなか応募がない一方、高齢者が多数応募してきたので自然とこうなりました。今後、地方ではこういった企業が増えていくでしょうね」と堀永晋作社長。

高齢化が進む地域では、労働力を高齢者に頼らざるを得ないのが現状。しかし、同社ではむしろこのことをプラスにとらえ、高齢者が戦力となれるような職場環境づくりを目指しています。堀永社長は「高齢者が多いからと言って特段の取り組みはやっていません」とお話しされましたが、転倒防止のための滑りにくい床素材を



採用したり、照明設備を明るいものに変えたりと、高齢者が働きやすい環境づくりを実現。また、食事会や社員旅行などの社内行事を積極的に開催することで、従業員同士の絆づくりも大切にしています。

元気な60代、70代の方々

「自分たちが作ったものを買ってもらうためには、購買者を育てる必要があるのではないのでしょうか。海外に工場を建ててコストダウンが図れたとしても購買者がお金を持たないのでは物が売れなくなってしまいます。また一般的に使われている『60歳で還暦』という考えは人によっては引退勧告に思えるようです。だから私は“70歳還暦”という言葉を使っています。この考えなら60歳を過ぎても、まだまだ現役でいられます。彼らの力を生かせれば、海外に工場を移す必要はありません。」と堀永社長は力説します。

同社で働く60代、70代の方々は本当に元気で「70歳還暦」がぴったりの方々でした。



地域の高齢者が戦力です。



堀永殖産株式会社 プロフィール

- 所在地／みやま市
- 業種／製造業（食品加工）
- 会社設立年／1970年
- 高齢者雇用制度／60歳定年、一定の条件のもと99歳まで継続雇用

有限会社港工作所

創業50年以上の金属加工会社

大牟田市で昭和36年に鉱山機械や部品の製作や修理を行う企業としてスタートした有限会社港工作所は、その技術を活かし製品や部品の試作品など「多品種、小ロット」を手がける金属加工会社です。

精密加工を支える二人の社員

取引先からの依頼は100分の1ミリレベルの精密な加工が求められるものが多く、他社でできない加工を持ち込まれることもよくあるそうです。

また、扱う素材も様々でそれらの特性により加工の仕方も変わってくるため、加工には相当な技術力と知識が要求されるそうです。

このような加工になくてはならないのが、現在60歳を超える2名の社員の方々です。

同社では数年前に定年を60歳から65歳に引き上げました。小宮工場長によると「我が社でもコンピューターによる加工が主流になっていますが、お二人の加工技術はコンピューターを超えるいわゆる『匠』の技術であり、この会社にとって貴重な財産」と話されました。



精密な加工を行うには匠の技術力が必要。



工に関する知識は相当なもので、若手社員だけでなく中堅社員からも相談があるほど。お二人は社員の将来の目標としてみられているようです。そう思われるのは、確固たる技術、知識があるから。お二人からは「自分には簡単な仕事は持ってこないように。難しい仕事を持ってきて」と言われているそうです。同社としてはこれからの課題として「お二人の熟練技術を若手に伝承していくこと」をあげられていました。

これまで日本の精密加工技術を支えてきたのは従業員規模もが少ないいわゆる町工場でした。しかし近年こうした企業が後継者不在などの理由により廃業するなどして、技術伝承ができなくなってきました。このような中で匠の技術を持つ社員を有する同社の役割は今後ますます重要なものとなってくるでしょう。



永年にわたり培ってきた技術を若い従業員に伝承。

定年延長で高度な技術を活用、伝承

金属加工の技術を習得するのに10年から15年かかる中で、お二人の長年の経験に基づく技術や素材加

有限会社港工作所 プロフィール

- 所在地／大牟田市
- 業種／製造業(金属加工)
- 会社設立年／1961年
- 従業員数／20人
- 最高年齢者／65歳
- 高齢者雇用制度／65歳定年(65歳以降についても社員の意欲、能力に応じて会社が認めた場合は雇用)

年 齢	～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～
人 数	10	2	4	2	1	1	0

一人でも多くの高齢者に働く場と生きがいを

株式会社高齢社

■ 最高齢は83歳

同社は東京ガスOBの上田研二氏(現代表取締役会長)が平成12年に設立した、高齢者を専門に派遣する人材派遣会社です。

上田会長は、気力や体力を十分に持っている先輩方が定年後、遊びだけでは満足していないことを知り、定年後の人たちに「生きがい」「働きがい」「仲間との付き合いの場」を提供したいという思いからこの会社を設立されたそうです。

当初はガス機器の使用前点検や検針など、主にガス関連の業務に携わっていましたが、年々派遣先が拡大し、一般事務や営業業務、レストランでの業務なども受注しています。

定年がない同社の登録者の最高齢はなんと83歳。この方は昨年まで車両運転の補助員として活躍していました。

派遣先からも好評で、「(経験者なので)即戦力になる」「高齢者ならではの経験を活かしてもらっている」などの言葉をいただいています。

■ 人材が最優先

同社では「人材を最優先に考える。次が取引先。そして株主」との考え方から従業員のことを最優先に考えた取り組みを行っています。

「登録者の方に社員証を発行し、また、定期的に社内報を作成するなど登録者の方々に少しでも現役時代のような所属意識を持ってもらうようにしています。会社の冷蔵庫には缶ビールを常備し、夕方にお見えになった登録者には



その缶ビールでもてなし、会社を「仲間との付き合いの場」になるよう心がけています。また、日ごろは他の登録者との交流が少ないので、年に2回登録者の交流会を実施し登録者同士の交流のきっかけになっています。」と上田会長。

■ 高齢者の活用は必要不可欠

これからの高齢者雇用について上田会長は次のようにお話しされました。「少子高齢化がますます進んでいく中で高齢者の活用は必要不可欠です。年金を受けながら無理なく働いていただくために



人材が最優先とおっしゃる上田会長。

はたまたま人材派遣という形態が適していたのですが、人材派遣業に関しては法が定めるいくつかの規制が高齢者にそぐわないため高齢者の派遣においてはそういった規制が何とかならないかと思います。また、定年になってから訓練や研修を受けてもなかなか身につきません。これからは定年前に定年を見越した職業訓練を行政・企業・個人が応分な負担をする等の方法で実現できないか考えています」



様々な業務に高齢者を派遣。

株式会社高齢社 プロフィール

- 所在地／東京都千代田区
- 業種／人材派遣業
- 創業年／2000年
- 登録社員数／483人
- 最高年齢者／83歳
- 高齢者雇用制度／定年なし(新規登録は75歳まで)

エヌ・ティ・ティ・コム チェオ株式会社

■「在宅」という働き方

皆さんがインターネットでなにか困ったときに利用する電話相談窓口。一般的にはコールセンターと呼ばれるオフィスにスタッフが机を並べかかってきた電話に対応するのですが、同社ではまず「在宅電話サポート」スタッフが対応し、対応できない案件についてはオフィスに引き継ぐ形式を取っています。

また、「在宅電話サポート」とは別に「訪問設定サポート」と呼ばれる自宅から直接ご家庭に訪問しインターネットの設定などのサポートを行う業務があります。

同社森本部長によると「これらはCAVA*制度と名付けられたもので、もともとは高齢者の方をターゲットに想定していたものではなく、オフィスまでの通勤が困難な子育て中のお母さんでも対応できるような在宅制度として考えたもの」ですが、60歳以上のスタッフが「在宅電話サポート」5%程度、「訪問設定サポート」で10%程度いらっしゃるそうです。

*CAVA: .com Advisor & Valuable Agent



在宅でフレキシブルな働き方

■「雇用」にとらわれないフレキシブルな働き方

どちらの業務も同社と個人による業務委託によるもので、雇用の形をとってはいません。報酬は1件あたりいくらというようになっており、スタッフは9時から21時



まで(2012年4月現在)の間で希望に合った時間に業務に従事することができるうえ、急な予定変更にも対応できます。また、基本的に年齢による制限はありません。こういったところが高齢者の就業ニーズに合っているのかもしれない。「急にお孫さんを預かるようになった場合でもすぐに対応できることから本人だけでなくご家族からも喜ばれております」と森本氏。

■ スタッフ間の意見交換会も開催

一方で「在宅」業務ゆえ、他のスタッフとの交流が少なくなりがち。このため、年に1回程度各地で「交流会」を開催し、スタッフ間の意見交換会を行っています。ここから派生し、スタッフ同士による独自の勉強会が開催されるなど思わぬ効果も出ているようです。

なお、これらの業務を行うには一定レベルのインターネットに関する知識が求められます。NTTコミュニケーションズが実施するインターネット検定「.com Master」を取得することを条件とすることでその能力を確認しています。

エヌ・ティ・ティ・コム チェオ株式会社 プロフィール

- 所在地／東京都港区
- 事業内容／インターネット検定事業、ICTサポート事業、ICT研修事業、販売推進事業
- 設立／2002年
- 従業員数／約1,300人
- CAVAスタッフ最高年齢者／73歳
- CAVAスタッフ年齢制限／なし

社員自らが「70歳定年」導入を提案し実現

未来工業株式会社

海外からも視察がある会社

未来工業株式会社は、電気設備資材、給排水設備、ガス設備資材の製造販売を行う会社です。スイッチの裏側の「スライドボックス」という商品は国内8割のシェアを誇り、創業以来46年間赤字なし、平均経常利益率15%の超優良企業です。

また「ノルマなし」「残業なし」「ホウ・レン・ソウ禁止」などユニークな経営手法で知られ、全国を始め海外からの視察が後を絶ちません。

ケチケチの目的は

「常に考え、本質を見極める」こと

未来工業は、こまめに消すためにつけられた紐付きの蛍光灯、機械を購入するのが勿体ないからとタイムカードがないなど「ケチケチ会社」としても有名です。しかしながら、このケチケチの裏には「常に考える」という経営方針が全社員に徹底されています。会社内には至る所に「常に考える」という看板が掲げられており、社内提案制度やQC活動も盛んです。参加賞として500円貰える社内提案制度は年間1万件を超えるとのことでした。



「常に考える」という文字が、階段や廊下、工場内の至るところに掲げられる。

阪本総務課長さんは、「蛍光灯の話はおもしろいからとテレビでとりあげられるけれど、あれで電気代をケチろうということもあるが、本当の目的は自分で判断できる人になって欲しいということなんです。明るいんだったら消し、暗いんだったらつけると。本質的に何があるのか知らないのか、そこを見極める人間に一人ひとりがならないといけない。そういうシンボリックなもの」とのことでした。



社員が喜ぶことをやれば、会社の利益が上がる

未来工業では、70歳定年制を平成18年に導入。現場からの声で70歳定年制は実現したとのこと。60歳までは年功序列賃金で、60歳以降は定期昇給停止。また60歳から70歳までの間に、各個人で定年を決めるシステムです。

山田相談役は、「うちは先ずやってみる。70歳定年をやったら生産性が落ちるとか言うけど、経験ないのに言うのは間違っていると思う。だからやってみる。やってみて駄目だったら、また65歳に戻せばいい」と話されていました。

阪本総務課長は、「社員が喜ぶことをすればいいものができる。それが利益に繋がる。人件費が高くなってもそれ以上に働いてくれればいい。不安があれば社員は縮こまるので、出来るだけ不安を取り除き、みんなが伸び伸びと働く会社にする。70歳定年はそんなところから導入しています」と話されていました。

社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを出すことによって、会社が最高の利益を上げるという未来工業、そこには「人を大切にする」という会社の方針が明確に表れていました。

山田相談役は、「よく人財っていうよね。人材だと材料になるんだよ。材料扱いして、された方は働くかってことだよ。財産にしまさなきゃ儲からない。だから人材の「ざい」は財産って書いて説明するんだよ」と力強く話されていました。



「何でもやってみる」ことが大事という山田相談役

未来工業株式会社 プロフィール

- 所在地／岐阜県大垣市外・輪之内町
- 事業内容／電気設備資材、給排水設備およびガス設備資材の製造販売など
- 創業年／1965年
- 従業員数／789人
- 最高年齢者／66歳
- 高齢者雇用制度／70歳定年(60歳から70歳までのフレックス定年制)

株式会社加藤製作所

■ 社員の約半数が“パートシルバー”

株式会社加藤製作所は、明治21年に鍛冶屋として創業し、戦後は三菱電機中津川製作所の協力会社として板金加工を行い、現在ではプレス板金部品の総合メーカーとして家電、自動車、航空機など様々な部品製造を手がけています。

社員100名のうち、60歳以上の“パートシルバー”が45名在籍しており、最高齢は78歳です。

■ パートシルバーを中心にコンビニ工場が実現

加藤製作所で、60歳以上のパートシルバーを新たに雇用し、このシルバー社員が中心となって土日の工場を動かすという試みを行ったのは平成14年でした。年中無休のコンビニエンスストアの発想から、年間110日ある土曜・日曜・祝日の休日も稼働させることで工場の稼働率を向上させ、売上や利益に繋げようと考えたためです。

「意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方」と呼びかけところ、なんと100人以上の応募が殺到したとのこと。元大工さん、元魚屋さん、元JRマン、元証券マンなどいろいろな職業の方が応募してきたそうです。働く意欲のある元気なパートシルバーのおかげで、目標だった365日稼働の「コンビニ工場」はほぼ順調に実現できたそうです。

土曜・日曜は、わしらのウィークデイ。

意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方。

（株）加藤製作所
〒930-0011 福井県福井市4-7番地5 TEL:075-455-4175 FAX:075-455-4177 代表 加藤 孝司

60歳以上の採用募集に100名を越す応募が殺到



リーマンショックの影響で現在、工場は平日のみの稼働になっていますが、パートシルバーは製造現場、品質管理、総務、業務開発など同社の全部門で活躍しています。

加藤社長は、「隗より始めよ、先ずやってみることです。1年ぐらい辛抱して、色々不平不満も聞きながらやってみるとそれなりにってきます。高齢者の人たちは手足じゃない。同じ仲間としてみなきゃやっていけない。最終的にはそこじゃないかな。仲間として雇うつもりじゃないと長続きはしない」と話されました。



これからも高齢者の力を借りてものづくりを続けるという加藤社長

そんな加藤製作所の今後は、「日本でものづくりをしていくためには、地域密着になるか、どこにも負けない差別化で全国と取引できるようにするか、その二つしかない。うちは差別化を図り、世のものづくりの礎になるような思いでこれからも続けていきます。それができるには、若手だけではなく、高齢者の人たちの力も借りるベストミックスです。そのために高齢者の人たちを雇い続ける。若手は先を切り開くパワーがあるし、推進力はあるけど、後方支援で高齢者の経験を活かしたい。それがこれからの世の中が一番いい形だと思う。もともと今に始まった訳じゃなく、昔の古き良き日本の姿、親子三世代とかそういった原点回帰みたいなものじゃないかな」とのことでした。

株式会社加藤製作所 プロフィール

- 所在地／岐阜県中津川市
- 事業内容／家庭電器器具部品、自動車部品、住宅建材騒音防止機器（防音壁、消音機）、航空機部品の製造など
- 創業年／1888年
- 従業員数／95人
- 最高年齢者／78歳
- 高齢者雇用制度／60歳（60歳以降は年齢に関係なく希望者全員をパート社員として雇用）

「定年制」ではなく、社員のやる気を引き出す「引退制」

西島株式会社

■メイン取引先は大手自動車メーカー

西島株式会社は、主に自動車関連の専用工作機を製造している会社です。従業員140名の中小企業である西島の取引先は、トヨタ自動車、日産自動車など国内全自動車メーカーをはじめ、三菱重工業、日立製作所など大企業ばかり。

絶対的な性能と安全性が必要とされる工作機械の市場で、西島が支持される理由は「1,000分の1ミリ」を操る匠の技術です。

■会社を支える「1,000分の1ミリ」を操る熟練工

西島では、「一流の製品は、一流の人格から」をモットーに、全社員一丸となった製品づくりが行われています。また、受注後の設計・材料調達から組立までの全工程の内製化による「自社一貫生産体制」を整えており、セクション毎に厳しい品質管理がなされています。この原動力となる社員のやる気を引き出す仕組みの一つが「引退制」です。

西島では大正13年の創業以来、一度も定年制を敷いたことがなく、高齢に達したことによる退職は、週5日8時から17時まで8時間働けることを条件に、社員自らが決めています。この「一生現役」でいられる仕組みが、「熟練工」たちのやる気を支えています。

西島社長は、「モノづくりは人づくり。人が育たない、あるいは人が続かない社風では、モノづくりも、会社も続かない。うちのような製造業には、ベテランの経験や技術は欠かせないんです。ベテランたちも、若手から頼りにされることでやる気になる。そのやりがいや責任感って、会社にとっても、ものすごく大きなパワーです」と話されました。



独自の経営方針を貫く
西島社長

■若い管理職を支えるベテラン社員

西島では、20～30代で課長職、40～50代で部長職、部長職の後は平社員として若い管理職の下で働くという独自の人材配置を採用しています。課長は若い



社員とのコミュニケーションがとりやすく、ベテランと若手の橋渡し役も務めています。

ベテラン平社員の役割は、「技術を追求し進化すること」「若手社員への技術技能ノウハウの伝承」とのこと。ベテラン社員が支えることで、若い管理職も自信を持って仕事をしています。



勤続60年表彰を祝う
兵藤さん夫妻と西島社長

勤続60年、現在78歳の兵藤さんは、「顧客からの開発依頼は常に新しいものを求められ、お客様を満足させるために日々技能の研鑽に努めています。西島の魅力は、新しいことが出来ること、ものづくりへの生きがいを感じることで」と話されました。

西島では、長年貢献してきた社員に対する感謝の気持ちを伝える目的から、「勤続50年、勤続60年表彰制度」を設けています。勤続50年以上5名、60年以上2名がものづくりの中心で活躍しています。

西島社長は、「日本には天然資源もレアメタルも何もない。あるのは『人』という財産だけです。それを年齢で切るのはおかしい。健康で元気でいる限り、その人の働き甲斐、生き甲斐に結び付けて、社会で役立ちながら、次の世代を育てていく。こういう仕組みをつくるのがこれからの日本にとって大切だと思います」と熱く話されました。



若手とベテランが一緒になって作業を進める。
互いの長所の組み合わせが西島㈱の強みだ。

西島株式会社 プロフィール

- 所在地／愛知県豊橋市
- 事業内容／自動車関連専用工作機械、全自動超硬丸鋸切断機など
- 創業年／1924年
- 従業員数／140人
- 最高年齢者／78歳
- 高齢者雇用制度／定年なし

高齢者の経験と知識が、確かな「食」を支える

一富士フードサービス株式会社

■ 全国に7支社、1,000ヶ所以上の事業所

1901年、大阪福島に開店した1軒の大衆食堂「一富士」は、徹底した衛生管理のもと清潔な店づくりに努め、当時の大衆食堂のイメージを一新しました。

その食堂「一富士」が現在の「一富士フードサービス(株)」の原点です。

創業当時から徹底した衛生管理を武器に、食堂から仕出し・折詰弁当事業、集団給食業務等、あらゆるフードサービスを手掛け、時代のニーズに対応し事業を拡張。今では企業、学校、福祉施設等といった様々な場所で給食サービスを提供し、全国に7支社、1,000ヶ所を超える事業所を展開。安心・安全な食事を1世紀以上に渡り提供し続けています。



■ お客様と信頼関係を築いている 高齢者の存在は欠かせない

「弊社では、食に関する専門的知識と経験豊富な技術・技能が求められる業務内容ですから、長年フードサービス業務に携われ、更に人生経験に長けた高齢者の皆様は、貴重な財産として活用することが事業の性格上必要不可欠と考えています。常にお客様と接する現場では、長年に渡りお客様と信頼関係を築いている方の存在は欠かせないものです。」と人事教育部の方は話されました。

経験豊かな高齢者の方は、フードサービス事業に欠かせない接遇や若者にはない衛生に関する知識・ノウハウを持ち、調理技術に長けています。勤務態度が真面目で、責任感が強く、リーダーシップが期待されますので、ベテラン社員の方を講師に若手社員を対象とした調理講習会を開催したり、事業所内でのよきアドバイザーとして他の社員を適切に指導したり、調理技術・衛生に関する知識・技術の伝承をすることができるそうです。



■ エルダー社員制度を導入し、 65歳まで雇用可能に

平成18年から60歳定年に達した職員については、エルダー社員制度を導入し、健康で勤労意欲があれば65歳まで雇用できるようになっています。65歳以降についても会社が必要とする場合は、パートナー社員、パートタイマー等、有期雇用社員として、本人の状況にあった働き方で仕事が続けられます。そのため、年2回の人事考課を実施し、職員の健康状態の確認にも努めています。

また、高齢者の快適な職場形成にあたり、職場環境にはしっかり配慮すると共に、毎月1回、安全衛生委員会を開催して、職場環境を常に確認し、安全に対する意識の喚起を行っています。

万一、事故が発生した場合は、事故事例の情報を各支社に伝え、その都度、整理整頓の大切さ等を促し、事故の再発防止に努めて、高齢者だけでなく働く人全てにやさしい職場を目指しています。

一富士フードサービス株式会社 プロフィール

●所在地／大阪府大阪市

●業種／給食請負業 ●高齢者雇用制度／60歳定年、定年後65歳までエルダー社員制度による再雇用

有限会社サウスヴィレッジ

■ 職員は近隣農家の家族たち

平成9年岡山県が農業振興策として農業体験交流施設「おかやまファーマーズ・マーケット“サウスヴィレッジ”」を設置しました。(有)サウスヴィレッジが指定管理者となり、施設内において、体験農業や農産物販売、飲食店などの事業を行うため近隣農家が出資して(有)サンファームを立ち上げ、サウスヴィレッジが誕生しました。しかし、平成22年施設は閉鎖となりましたが、翌平成23年、地元がやるならという条件で、施設は県から市に譲渡され再開されました。この時(有)サウスヴィレッジと(有)サンファームが合併し、新たな(有)サウスヴィレッジとして指定管理者となり、施設運営全般を行うこととなりました。新サウスヴィレッジの職員は、(有)サンファームの職員が主で、近隣農家の家族たちです。

■ 定年がない会社

平成23年サウスヴィレッジ設立と同時に、職員は役員を除き全て契約職員となりました。契約期間は1年、毎年契約更新が必要ですが定年はありません。本人の意思で退職するまで働くことができます。

「ここでの業務は、事務や飲食施設など一部農作業との関連が薄い業務もありますが、大部分は農園作業



や農産物販売・加工等農業に関連しており、農業に関する知識・経験が必要です。もともと農家の家族である職員の知識・経験がなければやっていけません。体が続く限り働いてもらいます」と藤井統括部長は言います。長く働いてもらうためにも健康保持には配慮しており、健康診断に成人病検診を取り入れ高齢者の健康管理に留意し、精密検査の必要がある場合は再審を徹底しているそうです。

■ 一番の安心は“いつまでも働ける”こと

販売所の主任さんに話を聞いたところ「いつまでも働けるということが一番安心できます。その分健康には気を使っています。」「お客様の“ありがとう”の声が何よりの活力源」だそうです。

また、直売所に納める野菜などは、地元農家の高齢者が納めるケースが多く、自分の商品を買ってくれる人がいてありがたい。と、野菜作りに喜びを感じており、地元農家の高齢者の生きがいにもなっているそうです。



堀永殖産株式会社 プロフィール

- 所在地／岡山県岡山市
- 業種／農業サービス
- 高齢者雇用制度／定年なし

高齢者が健康で、楽しく、生き活きと、70歳を過ぎても働き続けられる職場

協同組合アルタ・ホープグループ

■ 60歳以上が従業員の14.1%

(協)アルタ・ホープグループは、佐賀市内にスーパーマーケット3店舗を運営する協同組合です。営業時間は、朝9時から夜11時(日曜日は夜10時)、夜間営業も行っています。

従業員255人のうち60歳以上が36人(14.1%)働いていますが、特に高齢者向けの業務といった区分はなく、青果、鮮魚、精肉、製パンなど様々なセクションで高齢の方が活躍しています。

■ 70歳まで働ける職場づくり 「いけいけ70運動」を展開

60代の方は嘱託またはパートとして採用し、70歳以降はアルバイトとして雇用を継続しています。また、従業員は組合が直接雇用するという形態をとっており、スーパーの生鮮部門で働く人も、パン屋で働く人も、肉屋で働く人も、全て(協)アルタ・ホープグループの従業員です。



馬場人事部長は「同じ組合の中で雇用内容が変わることがないように、組合が直接雇用しています。うちでは従業員間の話し合いを頻繁にやっており、店舗運営における問題や改善策などをよく話し合っています。70歳まで働ける職場づくり「いけいけ70運動」もその土壌の中で生まれたものです。よく協同組合は経営が難しいと言われるが、うちは従業員でよく話し合って運営することで経営にもいい面が出ています」と話されていました。

■ 高齢従業員向けの職域創設で、職場全体が活性化

高齢従業員向けの職域として、レジ周辺の軽作業や接客を担当する「お客様サービス係」、夜間の店舗責任者である「ナイトマネージャー」を創設するなどの取組を行っています。



ナイトマネージャーを置いたことで、正社員の残業に頼っていた夜の勤務シフトが改善され、正社員の残業が減ったと言います。また各店舗に1名配置されている「お客様サービス係」によって、レジスタッフの業務の軽減につながったほか、高齢者の方々の経験をもとにした接客によりお客様の評判も高まったとのこと。

その他、物品運搬を容易にするためのリフターの設置やミニキャリー導入による運搬作業など、女性や高齢者でも容易に商品を移動することができるよう職場環境の改善に努めています。また、定期健康診断後に医師や薬剤師による健康相談会を実施し、従業員の健康にも配慮しています。

賃金については、年金などに配慮した形で設定しておりますが、業績に応じた勤務形態などは今後の検討課題とのことです。

佐久間理事長は「うちは高齢者雇用に特別に取り組んでいる訳ではなく、基本的に従業員の採用にあたり年齢を考慮しないということだけです。これまで普通に組んできたことが結果として高齢者の雇用につながっています」とさらりと話されていました。



様々なセクションで高齢の方が活躍

協同組合アルタ・ホープグループ プロフィール

- 所在地／佐賀県佐賀市
- 事業内容／小売業(スーパーマーケット)
- 創業年／1993年
- 組合員数／255人
- 最高年齢者／75歳
- 高齢者雇用制度／60歳(希望者全員70歳まで再雇用。70歳以降は年齢に上限なくアルバイトとして雇用)

企業組合大分電気サービス

■ 培った技術を生かすために立ち上げた組合

大分電気サービスは九州電力の配電部門のスペシャリストだったOBたちで組織する企業組合です。定年退職後も自分たちの技術や知識を引き続き活用したいとの思いから、平成14年に立ち上げました。現在、組合員は81名、平均年齢は67歳で、定年制はありません。

■ 個々人の体調や経験に応じた仕事を割り振り

組合員が行う業務は九州電力及び関係会社から付託された業務が主で、その他に九州電力の若手社員の育成・技術伝承等の業務も行っています。また、官公庁や一般家庭の電気設備の点検・管理、大分市が運営する訓練校での電気工事の講師など、これまでに培った技術が生きるものばかりです。

また、同組合では、組合員が無理なく得意な仕事をやれるよう、個々人の体調や経験に応じた仕事の割り振りを行っています。「大分電気サービスは企業組合。会社とは違います。仕事のノルマなどはもちろんありませんし、組合は配電部門のみで構成されているので、組合員が苦手な仕事をやらされストレスを抱えるといったこともありません。利益を上げることよりも、組合員各々が自分の得意な分野で地域に貢献し、コミュニケーションを取り、いつまでも元気で活躍できる場であることが大事なのです」と理事長は話されました。



高圧受電設備の保守点検（測定作業）。



柱上作業に備えての、電柱に昇る訓練風景。

■ 全員が「経営者」。組合員の格差がない企業

同組合では、組合員各々が「経営者」という認識を持っており、全員平等の環境を実現しています。九州電力社員時代の役職はなく、立場はフラットです。賃金についても、勤務日数はそれぞれですが、理事長を含む全ての組合員が同一の単価で働いています。組合員の一人は「格差がないので、全員が同じだけの責任を持ちます。そのため、事故や怪我についても自己責任という意識を持ち、より一層注意をして仕事に取り組むようになりました」と話されました。



高所作業車を利用した作業。

再雇用制度で同じ環境に身を置き継続的に働き続けるのとは違い、会社の組織、役職から一度自分を切り離し、皆が新たな気持ちで仕事に向かい、生涯現役で活躍できるシステムを持っていることがこの組合の特長だといえます。

企業組合大分電気サービス プロフィール

- 所在地／大分県大分市
- 業種／電気工事業
- 創業年／2002年
- 組合員数／81人
- 最高年齢者／82歳
- 高齢者雇用制度／定年なし



福岡県70歳現役応援センター