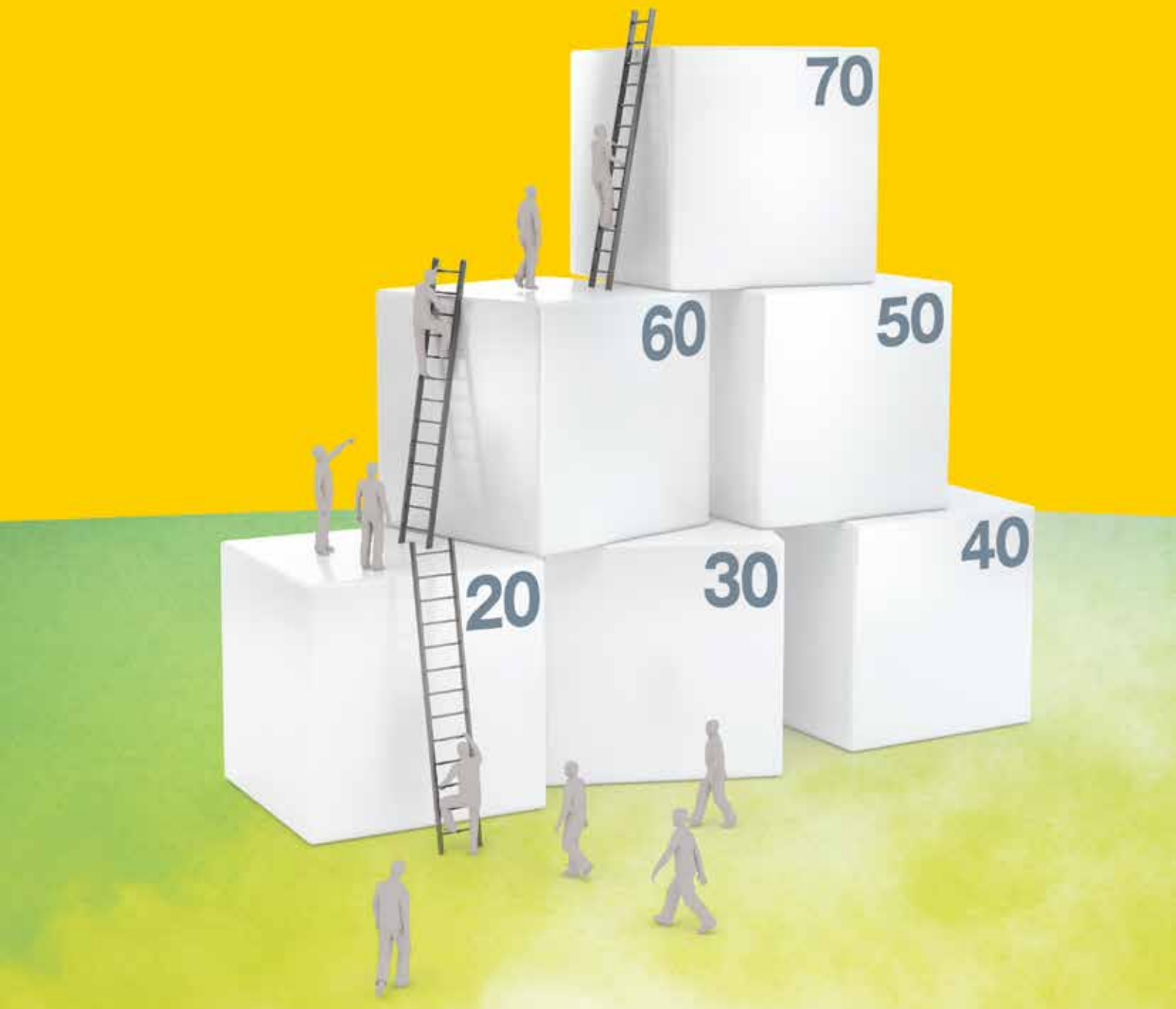
エイジフリー社会へのチャレンジ

高齢者雇用事例集



一般財団法人 兵庫県雇用開発協会

高齢者の豊かな知識や経験・・・。
それは、企業や社会の宝です。
高齢者の活躍の場を広げることで、
兵庫県をもっと魅力あふれるまちに。

はじめに

日本の人口は、平成20年の1億28百万人をピークに減少に転じており、今後も急速な減少が見込まれています。このような人口減少と一層の高齢化が同時進行する中で、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立ち、社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するために、国では「地方創生」、兵庫県では「地域創生」に向けた取り組みを推進しています。

平成24年に高齢者雇用安定法が改正され、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保措置の制度化が図られましたが、一方では65歳以降も働きたいという希望を持つ高齢者が増加しています。

65歳までの継続雇用確保を基盤としつつ、65歳以降においても多様な形態で働き、年齢にかかわりなくその能力や経験を活かして生涯現役で活躍できる社会環境を整えていく必要があります。

この度、年齢にかかわりなく意欲と能力のある方々が65歳を超えても働くことができる雇用環境づくりを促進するため、「70歳まで働ける企業」や「エイジフリー」等に積極的に取り組んでおられる企業の先進事例を『高齢者雇用事例集』として取りまとめました。作成にあたっては高齢従業員のインタビューや労務構成の図表などを盛り込み、見やすい・分かりやすい事例集をめざしました。

各事業主の皆様が、高齢者雇用に取り組まれる上でのご参考にしていただければ幸いです。

最後になりましたが、お忙しい中、取材にご協力いただきました各企業の皆さまに厚く御礼申し上げます。

平成27年12月

一般財団法人　兵庫県雇用開発協会

兵庫県内の高年齢者雇用の現状について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

高齢者雇用事例（掲載は50音順）

1. ㈱I.S.T. 加美 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
2. 社会福祉法人 淡路島福祉会 ・・・・・・ 8
3. 医療法人水光会 伊丹天神川病院 ・・・・ 10
4. ㈱ウエスト神姫 ・・・・・・・・・・・・・・・ 12
5. ㈱カネシカ ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
6. 山陽ダイヤパーサーヴィス㈱ ・・・・・・ 16
7. 新有馬開発㈱ ・・・・・・・・・・・・・・・ 18
8. 社会医療法人社団 正峰会 ・・・・・・・ 20
9. ㈱大和研装社 ・・・・・・・・・・・・・・・ 22
10. ㈱土肥富 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
11. ㈱ハマダセイ ・・・・・・・・・・・・・・・ 26
12. 播州電装㈱ ・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

高年齢者雇用に関する助成金 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

問い合わせ先一覧（ハローワーク） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

兵庫県内の高年齢者雇用の現状について

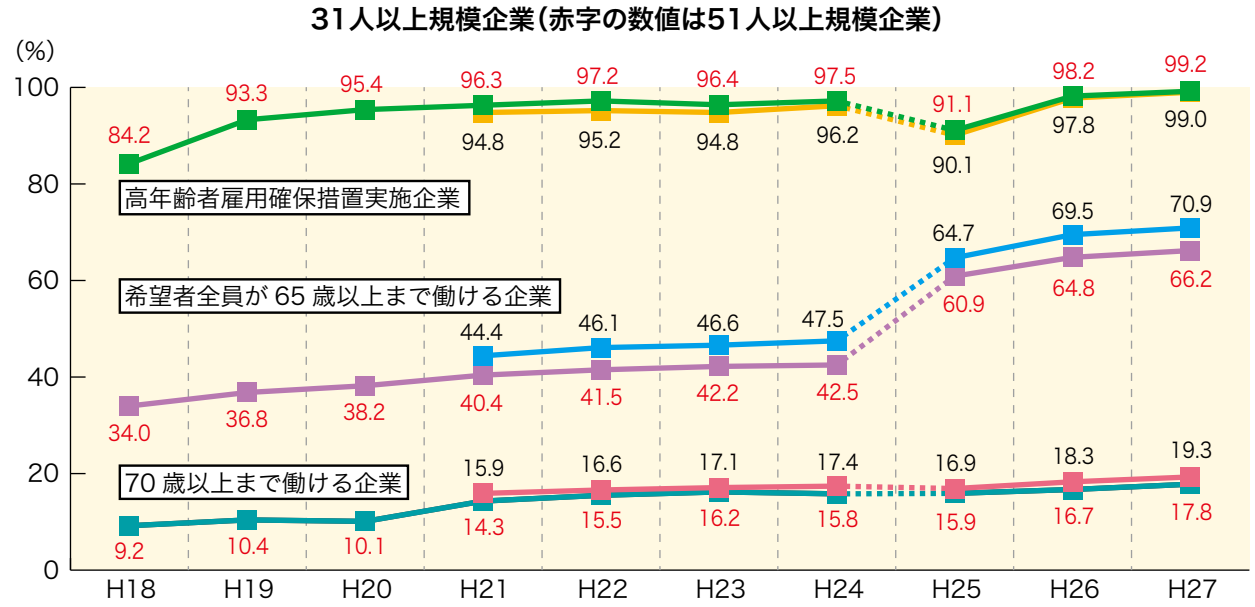
※ 2015 年 10 月 21 日兵庫労働局発表 平成 27 年「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成 27 年 6 月 1 日現在）より抜粋

高年齢者雇用確保措置の実施状況（従業員 31 人以上の企業 5,260 社の集計結果）

❶全体の状況

高年齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は99.0%（5,206社／5,260社、対前年差1.2ポイント増加）となっている。

各種指標の推移

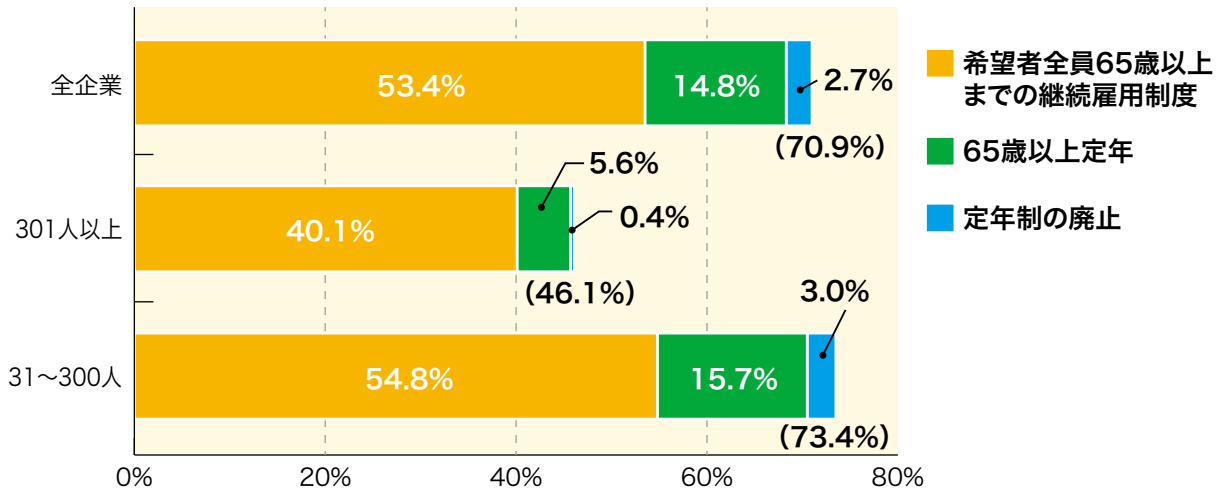


※平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

❷希望者全員が 65 歳まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は、3,728社（対前年156社増加）、割合は70.9％（同1.4ポイント増加）となっている。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業

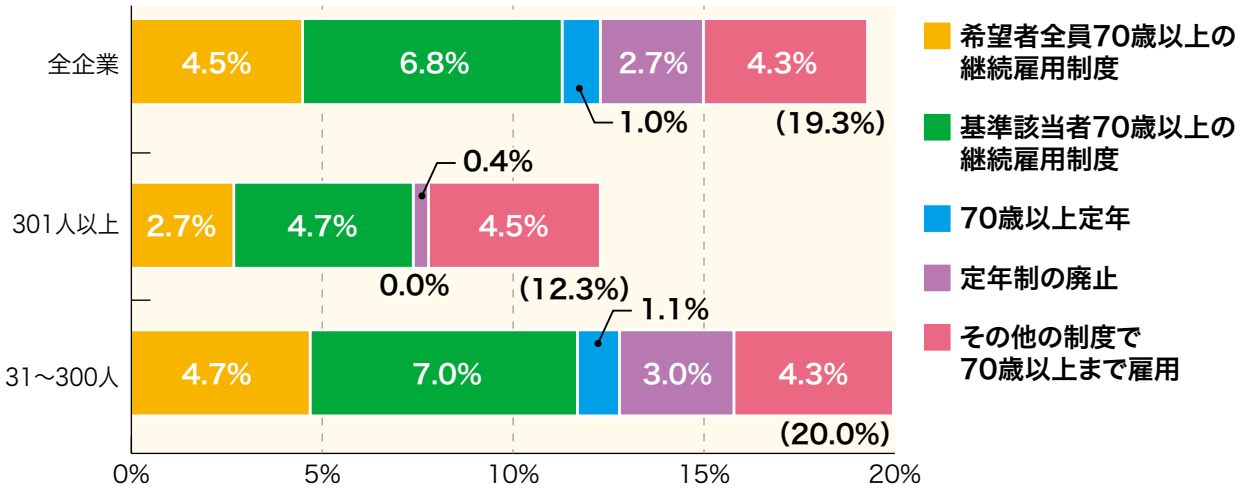


※()は希望者全員が65歳以上まで働ける企業の合計割合

❸70歳以上まで働ける企業の状況

70歳以上まで働ける企業は、1,014社（対前年73社増加）、割合は19.3％（同1.0ポイント増加）となっている。

70歳以上まで働ける企業



※()は70歳以上まで働ける企業の合計割合

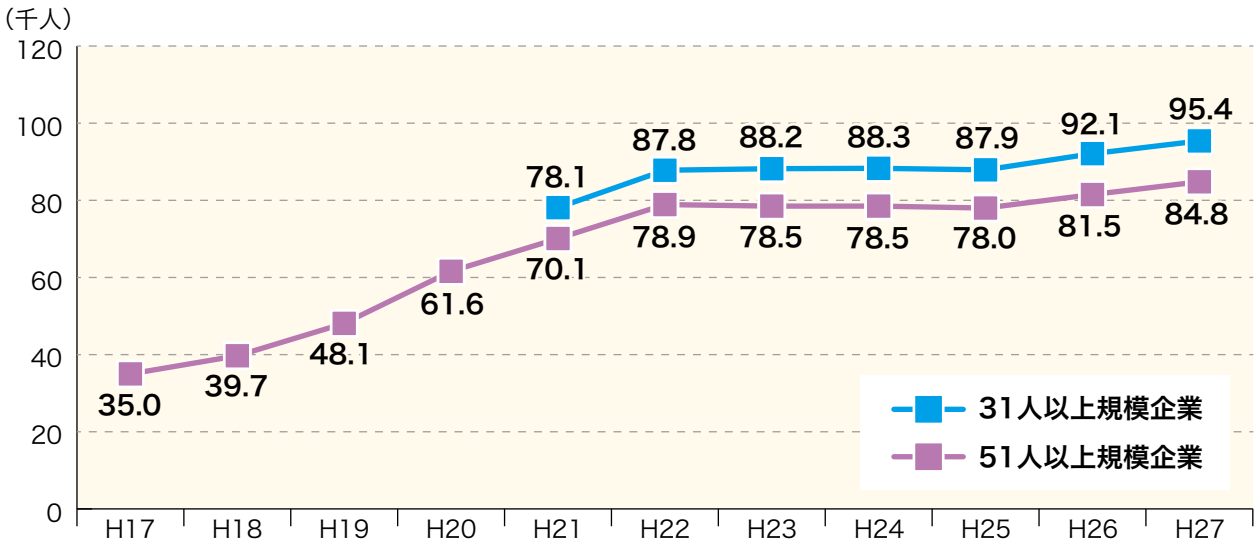
高年齢労働者の状況

❶年齢階級別の常用労働者数について

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約84,800人であり、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、約49,700人増加している。

31人以上規模企業における常用労働者数（約852,600人）の内、60歳以上の常用労働者は約95,400人で11.2％を占めている。年齢階級別に見ると、60～64歳が約61,400人、65～69歳が約26,300人、70歳以上が約7,800人となっている。

60歳以上の常用労働者の推移

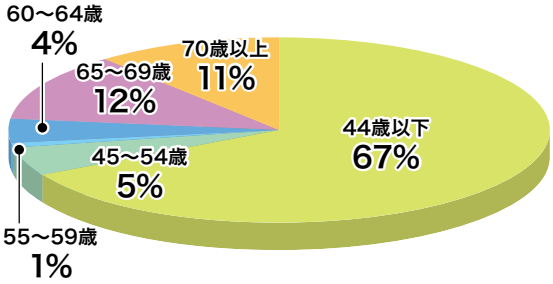


よい仕事のポイントは安全運転と健康管理

株式会社 I.S.T. 加美

雇用環境DATA

【業種】機能性複合新素材・OA機器用機能性部材の開発・製造、計量機器の製造など
【従業員数】185人（正規136人、非正規49人）
【平均年齢】42.5歳　【定年】60歳　【最高齢者】77歳
【定年後の継続雇用制度】1年契約の更新制で、正社員として継続雇用。同時に、GSLシステムによる高齢者の新規採用制度を実施。



高　齢　者　従　業　員

V O I C E

笹倉さん、竹内さん

年　齢	笹倉さん：71歳 竹内さん：76歳
雇用形態	契約社員
勤務時間	1日4時間、週5日
業務内容	笹倉さん：フォークリフトでの原料の入庫、製品の出庫 竹内さん：外注先の製造品回収と商品管理

営業車に荷物を積む竹内さん

現在担当されている仕事の内容は？

笹倉さん：フォークリフトを運転して、原料の入庫、製品の出庫を行っています。前職も合わせると、約40年間フォークリフトを運転しています。

竹内さん：計量器の部品を加工会社まで配達し、加工済みの部品を会社に持ち帰るのが仕事です。もともと当社で計量器製造の責任者をしていた経験を活かして、単に部品を運ぶだけでなく、加工に不具合がないかのチェックと技術指導も含めて外注先を回っています。

仕事を続けて良かったことは？

笹倉さん：前職の会社では、定年となる60歳までしか働くことができなかったため、定年を過ぎてもフォークリフトの運転技術を活かして仕事ができることが、非常にありがたいです。1日4時間体を動かすことが、心身の健康管理にもつながっていると感じます。

竹内さん：同年代の同僚や若い方など、いろいろな人とコミュニケーションを取ることが、ストレス解消につながっています。また、職場に来ることで気持ちにも張りが生まれますね。

仕事をする時に心がけていることは？

笹倉さん：運転技術は、年齢を重ねてもある程度向上していくものですが、私は、技術以上に大切なのが「安全」だと考えています。現在、兵庫労働基準連合会西脇事務所にフォークリフトの講師として登録させていただいていますが、運転技能講習で最初に教えるのも、公道で運転する時は5ヵ所、作業中は4ヵ所ある安全確認箇所です。仕事でも講習でも、まずは安全、次に技術をポリシーとして、40年間一度も事故を起こすこと無く、安全第一を実践しています。

竹内さん：今まで重ねてきた仕事の知識を活かせるので、仕事面ではあまり苦労することはありませんが、とにかく事故を起こさないよう、気を引き締めて運転しています。長く仕事を続けていくためにも、これからも安全な運転を心がけたいと思っています。

フォークリフト運転中の笹倉さん

地元高齢者の労働意欲を活用し会社の技術力を底上げ

所長　寺尾 通治 氏

生きがいや友だちづくりの場を提供し、「素晴らしい第二の人生を送ってもらおう」をコンセプトに、平成12年度から60歳以上を新規雇用する「GSLプロジェクト（Greatly 素晴らしく、Satisfying 満たされた、Life 人生）」に取り組んでいます。高齢者の方に1日4時間、好きな時間帯に働いていただく「GSLプロジェクト」を通して、独自の高年齢者雇用と工場の生産改革を同時に実現しています。

きっかけはものづくりの変革

当社が高齢者雇用を開始した2000年頃は、日本のものづくり企業がコストダウンを実現するため、生産現場を国内から海外へシフトする、大きな流れの中にありました。このような世情の中、当社は日本のものづくり技術が海外に流出することを防ぐ意味からも、国内生産を継続する方法を模索し、生産改革に取り組みました。

この中で注目したのが、60歳を過ぎてもまだまだ元気で働ける地域の高齢者の方です。この労働力を活用するために、まず雇用制度を改正し、正社員については、60歳の定年後も希望者は65歳まで特定社員として雇用する「継続雇用制度」を導入しました。加えて「GSL社員」として新規に高齢者を雇用し、1日4時間、週5日、午前・午後の交代制勤務に就いていただきました。その上で、どちらの雇用形態においても、健康上問題がなければ、65歳以上でも継続就労できる仕組みを整えました。

この新規高齢者雇用改革を「GSLシステム」と名付け運用したことで、生産効率がアップし、拠点を国内に置いたままコストダウンが実現しました。同時に、高齢化率が高く、求人状態も厳しかった地域社会への貢献にもつながり、会社にも高齢者にもメリットがある当社独自の新しい雇用形態が実現しました。

会社の技術向上にも貢献

GSLシステム導入にあたっては、工場内の作業を徹底的に見直し、知識や経験を必要としない「誰でもできる作業」を作り出す、職務創出から始めました。具体的には、製品の外径測定に測定治具を使用する、目視で行っていた検査作業をランプで合否が分かるよう簡易装置化する、梱包作業時に内容物の取り忘れを防ぐゲートの設置など、数々の作業を改善しました。また、高齢者がストレスなく安全に作業ができるよう、運搬装置やシャッターの電動化、ハンドクレーンの導入、段差をなくすバリアフリー化、トイレの洋式化、測定機のデジタル表示化、拡大鏡の設置なども併せて行いました。

これらの改善により、それまで現場作業に従事していた若い従業員が、新規プロジェクトへの参加、製品の応用開発、新たな技能の習得など、より高い能力が必要な仕事に従事できるようになり、知識や技術のレベルアップにつながりました。GSL社員は作業、若い従業員は研究・開発と、それぞれが違う役割を担うことで、お互いを尊重し合える雰囲気が生まれ、社内の経済効果が確実に上昇していると感じます。

長く働いてもらうために

高齢者の雇用に関しては、従業員の健康状態の見極めが、一つのポイントになってきます。その対策として、当社では敷地内の遊休の建物を改装し、「GSL会館」を設けています。これには、食事や世間話などをして高齢従業員に楽しく過ごしてもらうことに加えて、高齢者が毎日顔を合わせることで、お互いの顔色や健康状態を確認するという2つの目的があります。また、血圧計などの健康管理機器を設置するなど、高齢者の健康管理についても啓発しています。

高齢者雇用は今後、必要ではなく必然になってきます。高齢者の方に少しでも長く活躍していただけるよう、今後も制度の見直しや職場環境の改善に努めていきたいと思います。

Company Profile

世界市場占有率No.1のイメージング部材をはじめ、不燃機能繊維、天然機能繊維、ポリイミド樹脂、FRP部材、医療用部材、コンピュータシステム、機械装置・設備まで、独自の機能や付加価値を持つ製品づくりで、多様な事業を展開しています。すべての分野で優位性を保ち、息の長い製品開発を行うために、柔軟な対応力と新鮮な発想で常に新しいフィールドを切り開く「考える技能集団」です。

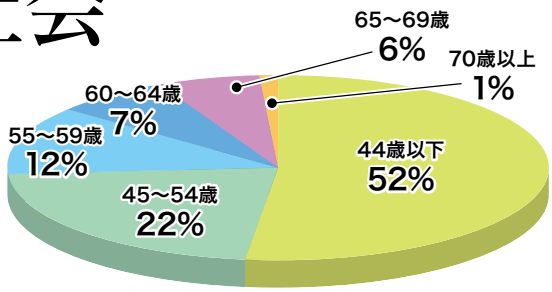
住　　所	〒679-1332 多可郡多可町加美区大袋34番地
創　　業	1988（昭和63）年5月
URL	http://www.istcorp.jp/

人と触れ合う仕事を通して心身ともに健康を保つ

社会福祉法人 淡路島福祉会

雇用環境DATA

【業種】介護事業、障害者支援事業
【従業員数】351人（正規168人、非正規183人）
【平均年齢】44歳　【定年】60歳　【最高齢者】73歳
【定年後の継続雇用制度】希望者全員を65歳まで段階的に再雇用。それ以降は、一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

菅さん、上野さん

年齢	菅さん：68歳、上野さん：67歳
雇用形態	契約社員
勤務時間	菅さん：1日8時間、週5日 上野さん：1日8時間、週4日
業務内容	菅さん：パン工房での調理、新商品の企画 上野さん：介護老人福祉施設の利用者様の送迎、施設管理

現在担当されている仕事の内容は？

菅さん：当法人の施設「ブーランジェリーコパンじとほ」の調理場で、パンづくりを担当しています。当店はいろいろな種類のパンを製造していますが、私は主に、サンドイッチや調理パンなどを担当しています。

上野さん：特別養護老人ホーム「すいせんホーム」で、車による利用者様の送迎をしています。また、朝晩の送迎時間以外は、施設の整備や電気関係の点検なども行います。

仕事を続けて良かったことは？

菅さん：前職は当法人の特別養護老人ホーム「翁寿園」で調理の仕事をしていましたが、一番の違いはお客様の顔が直接見えることです。自分が作ったパンをおいしいと言ってくださる方やパンをたくさん買って帰られる姿を目にすると、この仕事のやりがいを感じます。また、新作パンの企画にも参加しますが、自分が考えたパンが店頭に並ぶとうれしい気持ちになりますね。

上野さん：長年、仕事が生きがいでしたから、定年になっても働きたいと思っていました。今、その機会をいただけて、とてもありがたく感じています。施設が広いため、掃除や設備点検などで体を動かすことも多く、健康のためにも仕事が一番だと思います。健康で安全運転ができるうちは、仕事を続けていきたいと思います。

職場の環境はいかがですか？

菅さん：当法人にはいろいろな施設がありますが、忘年会や旅行、夏祭りなどのイベントも多く、関連施設の人と交流を図ることもでき、大変楽しく仕事をさせていただいています。また、15時で仕事が終わるため、保育園への孫のお迎えや家族との食事など、勤務が終わってからの時間も充実させることができ、働き方にはとても満足しています。

上野さん：若い従業員の方からは刺激を受けますし、利用者様は同年代ですので共通の話題も多く、お話させていただくと大変楽しいです。たくさんの人と接することができる職場は、私にとっていい環境だと感じています。

Interview

地域ネットワークを活かし、高齢者の個別の働き方を尊重

理事長　八木 康公 氏

介護事業、障害者支援事業をはじめ、多様な事業を展開する当法人では、平成18年に65歳以上でも希望があれば、1年ごとの更新で継続して働くことのできる「継続雇用制度」の運用を開始しました。また、25年にはこの制度に改正を加えるなど、いち早く高齢者雇用に取り組むとともに、時代と環境の変化に合わせ、柔軟な雇用環境をつくることで、高齢者雇用に積極的に取り組んでいます。

高齢者雇用は自由な働き方がポイント

当法人は、老人介護施設、障害者支援施設、養護老人ホームの運営をはじめ、多様な事業を展開する中で、高齢者・障害者の福祉向上に取り組んでいます。介護の業界ではありがちですが、当法人でも全体的に人材不足である点は否めず、その点からも高齢者の労働力が貴重な戦力となっています。

基本的にはハローワークを通して人材を募集していますが、南淡路という地域特性もあるのか、高齢者の間には独自のネットワークが存在します。このネットワークを活かして人柄、経験ともに優れた方をご紹介いただけることも多く、人のつながりによる雇用が一つの特徴といえます。

雇用形態、労働日数、労働時間など、体調や家庭の事情などに合わせた働き方ができれば、60歳を超えても働きたいと思っている高齢者は多く、個人に応じた働き方を認める企業姿勢が、高齢者雇用を進める一つのポイントとなっています。若い人と高齢者は、基本的にライフスタイルが違いますので、この違いをうまく活かし、働く時間などを工夫していくことで、高齢者の活躍する場をさらに広げることができると考えています。

楽しみ方も個人の意志を尊重

当法人の運営する施設は多岐にわたるため、法人全体で年に1回新人職員歓迎会を行い、新しく仲間となった職員を紹介しています。若い人から高齢者まで、さまざまな年齢の人が新人として歓迎されるため、高齢者を含め幅広い年齢の方が働く環境がごく当たり前となっています。

また、高齢従業員に限ったことではありませんが、従業員の働く楽しみを作り出すため、忘年会、新年会などのイベントも数多く開催しています。従業員の誕生日には、事業所で作ったパンやお菓子、喫茶の利用、農業で収穫した野菜など、好きなものをセレクトできる「誕生日プレゼント」や、行き先や日程を個人の都合に合わせて自由に選択できる「職員旅行」など、仕事面だけでなく、さまざまな面で個人のライフスタイル・希望を活かすよう工夫しています。これらの取り組みが、高齢従業員をはじめ、多くの従業員に好意的に受け入れられていると感じています。

コミュニケーション能力の高さ

当法人の高齢従業員を見ていると人生経験が豊富なため、どんな年代・環境の人とも合わせることができ、周りを見てうまくコミュニケーションを取ってくれていると感じます。特に、当法人には高齢者や障害のある方など、さまざまな環境の方がおられますが、お互いを補い合い、自然に役割分担ができています。その円滑な人間関係においても、高齢従業員の役割は非常に大きなものがあります。

現在は、主として介護職に就いている高齢従業員が多いのですが、今後は農業などの事業展開を進めていくこともあり、より高齢者の方に特化した職種の創出をめざしています。特に、工房などのものづくりの現場では、専門知識を持つ高齢者の方に今までの経験を存分に活かしていただくことが、従業員の教育や利用者様のサポートのための大きな力となると考えています。そのためにも、短時間労働など、個人に合わせた働き方のできる労働環境をさらに整え、高齢者が働きやすい職場づくりを進めたいと思っています。

Company Profile

老人介護施設、障害者支援施設などの運営を通して、地域の高齢者･障害者福祉の充実を図るとともに、全従業員が働きやすく能力を十分に発揮できる企業をめざしています。デイサービスセンター、障害者グループホームをはじめ、障害者就労を促進するためのパン工房や喫茶、保育所、給食センターなどの多様な事業を展開し、最近は農業にもその取り組みを広げています。

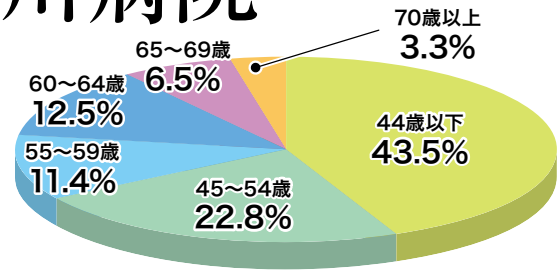
住　　所	〒656-0446 南あわじ市八木寺内373番地の1
創　　業	1986年（昭和61年）3月31日（厚生労働省社第349号）
U　R　L	http://awaji-yasuragi.jp/

患者様第一の精神を教育の力で伝承する

医療法人水光会 伊丹天神川病院

雇用環境DATA

【業種】医療機関（精神科、神経科、心療内科、内科）
【従業員数】184人（正規152人、非正規32人）
【平均年齢】50.7歳　【定年】65歳　【最高齢者】82歳
【定年後の継続雇用制度】有資格者については、本人の希望があれば、単年契約の契約社員として、年齢に上限を定めず継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

今井田さん

年齢	68歳
雇用形態	契約社員（顧問）
勤務時間	1日7時間、週3～4日
業務内容	看護師への研修プランの立案と研修の実施

現在担当されている仕事の内容は？

看護師に対する研修プランの作成と研修で使用する資料の作成などを含め、看護師教育を担当しています。当院には5つの病棟がありますが、病棟ごとに患者様の特徴が違います。例えば、高齢の患者様が多い病棟、若い患者様が多い病棟など、患者様が違うと看護の方法や注意する点も異なりますので、病棟ごとに研修内容を変えています。研修は毎月実施し、30分程度で具体的な看護技術を教え、精神科の看護師全体のスキルアップを図っています。

研修プランは、主として現場の看護師が知りたいと思っている希望を吸い上げ、それに見合った内容で計画しています。看護師研修の担当になったのは今年の4月からですが、30歳でこの世界に入り、平成16年からは看護部長として当院で勤めていましたので、看護経験は豊富です。この経験も十分に活用し、現場で必要とされる研修を実施することで、看護スキルを身につけてもらうことはもちろんですが、精神科の患者様とは何か、精神疾患とはどういうことかを体得してもらい、最終的によりよい看護を実現させることが、私の役割だと思っています。

これからの目標は？

当院は、精神に疾患を持つ患者様の治療にあたる精神科の病院です。精神科の一番難しい点は、人間らしく満足できる生活、いわゆるQOL(Quality of Life：生活の質）の内容が、患者様一人ひとり違うということです。社会で働いて生きていくことが目標なのか、家庭の中で家事などの役割を全うしていくことが希望なのか、自分の存在価値を見つけることなのか、それぞれの患者様にとって治療の到達点が違うため、看護の方法も同じではなく、一人ひとりに合わせて行うことが求められます。

私が理想としているのは、患者様一人ひとりに合わせた「人間として気持ちの通った看護」です。看護技術を教えることを通して、この思いを理解してくれる看護師を一人でも多く育てていきたいと思っています。

Interview

高齢者が活躍する職場環境は当院の誇れる伝統

事務長　伊田 佳史 氏

当院は、医療法人を設立した昭和44年から、他院に先駆けて65歳定年制度を導入し、高齢者の経験と技術を医療の現場で活用しています。若さがもたらす活動的な労働力だけでなく、経験がもたらす豊かな対応が生み出す労働力を必要とする精神医療の現場において、定年を過ぎても働ける環境は病院の伝統であり、年齢バランスに優れた労働環境の実現に役立っています。

高齢者雇用は病院の伝統

当院は、医療法人としてスタートを切った昭和44年に、伊丹市内で最も早く65歳定年制度を導入した企業であり、従業員一人ひとりにできるだけ長く働いてもらえる医療機関をめざしてきました。当時の事務長が社会保険労務士の資格をお持ちだったこともあり、近い将来、高齢者雇用が必要な時代になるとの見通しを持っておられたことから、55歳や58歳が定年として一般的だった時代に、65歳を定年と定めたことで、当院で高齢者が活躍するのは、ごく当たり前のこととして受け入れられ、歴史を重ねてきました。

併せて、精神科の看護師の採用に関しては、特に景気の波を受けやすいという特徴があります。好景気になると応募が極端に減ってくるため、一度採用した看護師にはできるだけ長く勤めてもらい、労働力を確保したいという意図もあります。そのせいか、20年以上勤めるベテラン看護師が多いこと、また、他の病院へ移ったり、子育てのために離職した人を再雇用する確率が高いことも、他院にはない特徴と言えると思います。

精神医療に最も大切な対応力

医療法人立ち上げの経緯と並んで、当院で高齢者雇用が根付いているもう一つの理由として、精神科医療の特徴が挙げられると思います。精神疾患は、同じ病名がついていても、疾患に陥った原因も現れる症状も、一人ひとりの患者様ごとに異なります。そのため、精神科の看護師には、一人ひとりに合わせた臨機応変な看護が求められます。このような看護を実践するために最も必要とされるのが、人生経験です。豊かな人生経験を持つ高齢の看護師は、患者様への接し方も柔軟で、症状が現れた場合でも、うまく落ち着かせることができる傾向が見られます。

また、当院の入院患者様は長期入院の方が多いため、ある意味、病院が社会の役割を果たしています。お花見やゲートボール大会など、病院主催のイベントが度々開催されることも、病院が社会の役割を担っていることを示す一つの特徴といえますが、理想的な社会を考えた時、若年者ばかり、高齢者ばかりの社会はバランスに欠けます。若い看護師の労働力は当然必要ですが、高齢の看護師など、多様な人材が働く環境を作ることが精神科医療には必要であり、そのためにも高齢者雇用は重視するべきだと考えています。

どこよりも長く働きやすい環境づくり

当院が、従業員に長く勤めてもらうために力を注いでいるのが、労働環境の整備です。当院では60歳を過ぎても、定年の65歳まで給与の減額も役職が変更になることもありません。また、有給消化率が約80%と非常に高いこと、残業がほとんどないことなどが社風となっており、仕事と私生活のバランスが取りやすい労働環境を構築しています。

今後の課題は、電子カルテの導入やコンピュータ化などの環境の変化に、高齢者をうまく適応させていくこと、また、国の施策にも関連しますが、委員会活動などが増えすぎると負担を感じる高齢者も多くなるため、その対策の必要性も感じています。

今後も、高齢者をはじめとして、全従業員にとって働きやすい環境を整えることで、患者様にはもちろん、従業員にも優しい病院づくりをめざしていきたいと思います。

患者様が制作した作品

Company Profile

伊丹市をはじめ、尼崎、宝塚、川西、猪名川など、隣接各市町の精神医療の担い手として、地域医療に寄与しています。
専門職業人としての技術、知識を効果的に活用するとともに、精神科の看護者としての役割を十分に理解し、医療人としての使命感と温かい心を持って患者様に接し、安全で計画的な看護を提供しています。

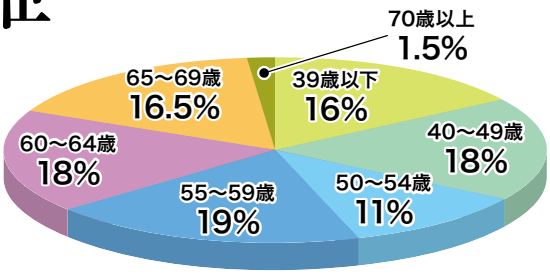
住所	〒664-0007 伊丹市北野6丁目38番地
創業	1964（昭和39）年12月
URL	https://www.itamitenjingawa-hp.com/

経験を活かし安全運転で地域の交通を支える

株式会社 ウエスト神姫

雇用環境DATA

【業種】旅客自動車運送業（乗合バス・貸切バスの運行、旅行代理業）
【従業員数】150人（正規119人、非正規31人）
【平均年齢】49.6歳　【定年】60歳　【最高齢者】70歳
【定年後の継続雇用制度】70歳まで契約社員として継続雇用。ただし、バス乗務職においては国土交通省策定の「事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル」を順守するものとする。



高　齢　者　従　業　員

VOICE

高崎さん、山崎さん

年　齢	高崎さん：66歳、山崎さん：66歳
雇用形態	契約社員
勤務時間	1日8時間（勤務ダイヤにより変動あり）、月16日
業務内容	路線バスの運転

現在担当されている仕事の内容は？

路線バスのドライバーです。一番長い路線で約40kmが担当エリアになりますが、1日平均して150～200kmの距離を運転している計算になります。何度も走って知り尽くした道ですが、慣れは油断にもつながるため、常に緊張感をもってハンドルを握っています。

仕事をする時に心がけていることは？

ドライバーの仕事で一番心配なのは、事故です。そのため、何よりも優先して安全運転に徹しています。

単にバスを運転すればよいわけではなく、お客様に安全と快適さを提供することが私たちの仕事です。そのため、発車・停車はなるべくスムーズに。また、停留

所に停車する時は、遠すぎず近すぎず、適度な位置に停車すること。もちろん、停留所で待っておられる人の見落としなど、あってはなりません。ただ、最近はスマートフォンなどに集中していて、停車しても気づかないお客様もおられます。それらの状況も含めて、運転以外の部分でも細心の注意を払うよう、心がけています。

この年齢まで仕事を続けていると反射神経や視力などは、どうしても若い人には劣りますが、運転適齢診断などによりそのことをきちんと自覚し、若い時よりもさらに安全で丁寧な運転を行っています。

仕事を続けて良かったことは？

当社は、健康状態に問題がなく、本人が希望すれば、70歳まで継続雇用していただける環境にあります。このような環境の会社は珍しいため、知人にも大変驚かれます。と同時に、65歳を超えても働ける環境を、うらやましがる人も多いです。

仕事を続けていると、気持ちにも張りが出ますし、家計も助かります。私自身のためにも、家族のためにも、仕事を続けられることは大変ありがたいと感じています。会社が門戸を開放してくださっていますので、自分自身の健康管理をしっかりと行い、会社が目安としている70歳までは、働きたいと思っています。

Interview

社員のニーズを把握し 求められる雇用環境づくりに取り組む

代表取締役社長　須和 憲和 氏

バスの運行を中心とする公共交通機関として、地域社会へ更なる貢献を果たすことが企業としての責任という考えから、経験豊富な高齢者の力を最大限に活用するため、さまざまな制度改革などを推進しています。客観性を高めるため、専門家の意見も取り入れながら、70歳までの継続雇用制度の導入、高齢者が活躍できる新たな事業分野の創出など、高齢者雇用に意欲的に取り組んでいます。

「生涯現役雇用制度」の導入

当社では、これからの社会は高齢者の力を活用することが課題との認識から、「平成26年度地域別生涯現役社会実現モデル事業」に応募し、近畿地域におけるモデル企業として選定されました。これをきっかけに、公益財団法人産業雇用安定センターの支援を受け、定年後も70歳まで契約社員として継続雇用する「生涯現役雇用制度」を導入しました。

具体的には、5回の社内検討委員会を開催し、高齢者雇用に係る会社の現状と問題点、社員のニーズ、制度導入にあたっての問題点や課題などを十分に検討しました。その上で、定年退職後、社員が再雇用を希望する場合は、満70歳まで更新できると就業規則を改訂し、それまでの67歳から更新年齢を3歳引き上げました。

この制度が整ったことにより、健康面などの条件がクリアできれば、70歳まで働き続けることができる雇用環境が現実となりました。

アンケートから見えてきた社員のニーズ

制度の導入にあたって、まずは社員のニーズを把握するために、本社と3カ所の営業所でアンケート調査を実施しました。その結果、77％の社員から「生涯現役雇用制度は必要」との回答があり、制度導入は社員のニーズにも合致していることを確認することができました。同時に、環境改善の必要性、福利厚生制度の見直しなど、今後の雇用の方向性を示す数多くのヒントも見つけることができました。

一方、「加齢に伴う被災リスクの軽減」「モチベーションの向上」「雇用勤務形態の多様化」「職域の拡大とライフプランの支援」の4つの課題が浮き彫りになりました。これらの対策としては、まず、操車場などの照明をLED化し、職場環境の改善を図るとともに、国土交通省の定める「事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル」を基本とした乗務員の健康管理をベースに、「健康状況自己申告書」を新たに作成し、対象者に提出を義務付けました。また、本人だけでなく家庭も含めた健康管理の実施と、更なる福利厚生の充実によって、モチベーションの向上を図りました。

さらに、高年齢者の高い運転技術と経験が活かせる仕事の創出と職域拡大を狙い、若手の指導育成プランの策定と、人材派遣事業者資格を取得し、地域のニーズに合わせた運転者派遣や車両管理業務の請負など、新規ビジネスへの参入も検討しています。

専門家など社外の力も活用

制度の設計と導入、および、規程作成に関しては、社会保険労務士など、専門家へコンサルティングを依頼。外部の視点を取り入れることで、自社の強み・弱みを再確認できるという、思わぬ成果もありました。もちろん、時間や労力が必要で、難しい面も多々ありましたが、社員が安心して働ける職場づくりの一助になったことは間違いなく、実際に高齢の社員から感謝の言葉もいただきました。

当社では、高齢者雇用は、企業の社会的責任・CSRの一環であり、社会全体としてさらに積極的に取り組んでいく必要があると考えています。近い将来には、60～65歳までのシニア正社員制度、および、短時間正社員制度の導入をめざし、引き続き労使協議会において検討していく予定です。

バス広告にも地域色を

宍粟市内を周るコミュニティバス

Company Profile

神姫バスグループの一員として、路線バス、貸切バスの運行を通じて、お客様や地域の期待に応えるサービスを提供し、地域社会発展の一翼を担っています。
環境保全、地域貢献活動にも積極的に取り組む中で、お客様の安全･安心を第一に、法令を順守し、いつでも安心して乗っていただけるバスとして、地域の皆様に親しまれています。

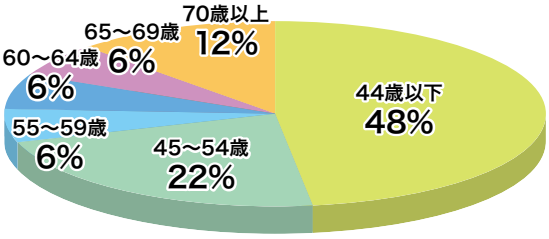
住　　所	〒678-0072 相生市竜泉町394-1
創　　業	1996（平成8）年10月
U　R　L	http://www.shinkibus.co.jp/（神姫バス株式会社）

技術は磨いて光る 何歳でも勉強と研究を

株式会社 カネシカ

雇用環境DATA

【業種】手工具および機械刃物の製造販売
【従業員数】54人（正規36人、非正規18人）
【平均年齢】44歳　【定年】60歳　【最高齢者】76歳
【定年後の継続雇用制度】希望者は契約社員として65歳まで1年更新で再雇用。その後は、技術指導者として会社が希望する場合、年齢に上限を定めず継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

上山さん

年齢	71歳
雇用形態	契約社員
勤務時間	1日8時間（9～17時）、週5日勤務
業務内容	刈刃の歪み取り

現在担当されている仕事の内容は？

機械工程で仕上がった刈刃などの歪みを、手作業で調整して仕上げる「歪み取り」を担当しています。機械で加工した刃は、100%歪みが生じます。これらの歪みは、機械では取り除くことができないため、どうしても人間の手が必要になってきます。歪みの大小はさまざまで、大きいものであれば定規を当てることですぐに分かりますが、中にはほんの些細な歪みもあり、これは見つけるだけでも数多くの経験が必要になってきます。

歪みの有無は、刃物の性能を大きく左右します。どんな歪みも見逃さず取り除くことが当社のブランド力を押し上げることにもつながるため、大変重要な作業だと胸に刻んでいます。私は、この道一筋で技術を磨いてきましたが、技術職には完成や終わりが無いというのがポリシーであり、いまだに日々勉強と研究を繰り返し、技術の向上に取り組んでいます。

これからの目標は？

現在は、自分の仕事だけでなく、若い人に技術を伝えていくための指導役も務めています。人を指導するということは、自分が技術を磨くのとは、また違った難しさがあります。

指導方法も、私が技術を学んだころとは大きく変わっていますし、性格や考え方、仕事への思いなどが一人ひとり違う若い人に、うまく技術を伝えるためにどうしたらいいのか、日々考えながら全力で取り組んでいます。

職場の環境はいかがですか？

私は長年下請けとして出入りしていた当社に、50歳を過ぎてから入社しました。だから感じることかもしれませんが、当社はとても人間関係が良く、毎日会社に来るのが楽しみです。私たちの年代は、どうしても仕事を軸に生活を考えますから、楽しく働くことは、心身の健康を保つためにも、最も大切ではないでしょうか。

技術職は、身に付けるまでは大変ですが、一旦身につけるといつまでも仕事に活かせるという利点があります。これからも体が健康で会社に求められる限り、技術を磨き続け、働いていこうと考えています。

Interview

深いコミュニケーションと人間関係が技術継承の礎

常務執行役員　泉　孝則 氏

技術力が命ともいえる刃物メーカーの株式会社カネシカでは、豊富な知識と熟練の技術を若い世代に受け継いでいくため、高齢従業員が指導役となり、現場で活躍しています。高齢従業員と若い従業員のコミュニケーションを重視し、より良い人間関係を作り上げることが、必要な技術を継承していくための礎となり、会社の技術とメーカーとしてのブランド力を支えています。

新卒採用と高齢者雇用がベストマッチ

高齢者雇用が積極的に進んだ裏には、15年前の人事採用基準の改革があります。新卒者に技術を一から教えるのは、最低でも10年という長い期間が必要なこと、また、社会人としてのマナーやルールを既に身につけていることから、それまでは中途採用を進めていました。その方向性を転換し、自分たちの技術を一から地道に教えていく路線を取った15年前から、新卒者の採用を開始しました。何も知らない新卒者に、中途半端な技術をもった人間が指導しても、自分の仕事も指導も両立しないだろうとの考えから、経験が豊富で技術力も申し分のない、高齢従業員を教育係・指導係として継続雇用することを決めました。

最初は、高齢従業員と新入社員の意思疎通がうまくいかず、ぶつかることもありましたが、お互いに言いたいこと言える場、相手の思いや考え方を知る機会を多くつくるうちに、自然とコミュニケーションが取れるようになっていきました。

今では、高齢従業員が若い世代を指導することは、わが社の社風といえるほど自然です。若い従業員も、現場で気軽に相談できる相手が側にいるのは非常に恵まれた環境であることを理解し、高齢従業員の技術を継承するべく、日々職務に励んでいます。

技術は自身の身を助ける

高齢者雇用を推進する中でさらに良かったことは、定年前の従業員が「技術を身につけ、役立つ仕事をすることが、将来の継続雇用につながる」という希望を持てるようになり、仕事への取り組み方がより真剣になったという点です。慣れ親しんだ会社で納得いくまで働きたいと思った時、自分次第でその道が開けるわけですから、当然モチベーションにもつながります。

また、当社は新しい技術を積極的に追求する社風が持ち味ですが、新技術の事前評価や製造工程の改善・構築の問題点の検討の際にも、高齢従業員の知識と経験が生きてきます。さらに、外部の技術コンサルタントへ依頼していた内容を、社内で処理できることが増え、資料づくりなどの手間の削減につながりました。当然、会社を知り尽くした従業員ですから、自らの経験に基づいて、会社の方針に沿った判断や決断ができ、提案に説得力があります。労力・時間・費用の削減と適切な提案の両面で、高齢従業員の力が大いに活かされています。

楽しい職場が働く意欲に

高齢者が退職する最大の理由は、病気や体力の低下など、健康に関わる問題です。当社では、高齢者の健康管理を重視し、無理な労働にならないよう、基本的に出勤日や勤務時間は本人の希望に合わせています。また、年齢に関わらず、毎年の健康診断とインフルエンザ予防接種を義務付け、危機管理の一環として推進するとともに、刃物を扱うことから、ケガの防止にも気を配っています。さらに、長く働いていただくためには、職場が楽しいことが大事との考えから、社員旅行や忘年会、お花見など、多くのイベントを企画し、従業員の楽しみにつなげています。

会社が必要とする姿勢を見せれば、高齢従業員はそれに応えようとしてくれます。健康と体力への配慮は必要ですが、高齢者雇用は会社を良い方向に導くきっかけと考え、積極的に検討されることをお勧めします。

Company Profile

伝統的な製造工程に新しい技術を積極的に取り入れ、常に品質向上･納期短縮･コストダウンを考えた商品づくりを行っています。特に金属加工技術は伝統的に質が高く、宇宙産業から農家の刃物まで、多様な産業に関連する加工を行っています。
全従業員が品質にこだわりと責任を持つとともに、経営者目線で自らアイデアを出し、それを実現する方法を探求し続け、常に前向きに新しい技術に挑戦し続けています。

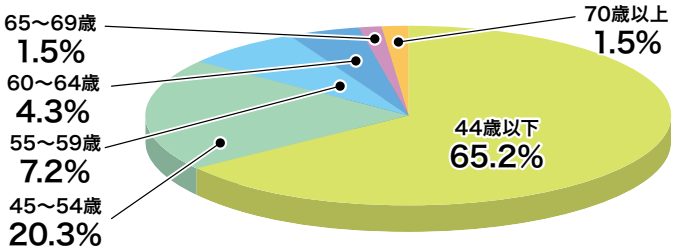
住　　所	〒673-0443 三木市別所町巴24番地
創　　業	1964 (昭和39) 年10月
U　R　L	http://www.kaneshika.com/

衛生的なリネン提供のためにスピードと判断力を磨く

山陽ダイヤパーサーヴィス株式会社

雇用環境DATA

【業種】クリーニング業、介護用品などのリースと販売
【従業員数】69人（正規52人、非正規17人）
【平均年齢】41歳　【定年】65歳　【最高齢者】73歳
【定年後の継続雇用制度】健康状態が良好であり、生産性が著しく低下していない者は、1年毎にその状態を確認し、80歳まで再雇用。



高齢者従業員

VOICE

萩本さん

年齢	66歳
雇用形態	パート社員
勤務時間	1日7時間、週6日
業務内容	リネン物の仕上げ作業

現在担当されている仕事の内容は？

クリーニングの仕上げ作業を担当しています。当社では、いろいろな洗濯物を取り扱っていますが、私が担当しているのは、病院や介護施設の利用者様の私物になります。洗濯依頼のあった洗服などを、まず一人分ずつネットに入れて分別します。その後、洗い終わった洗濯物を乾燥機で乾かし、たたんで包装しています。

仕事をする時に心がけていることは？

クリーニング業は、時間が大切です。基本的には洗った当日に仕上げまでやり終えますので、毎日スピード感をもって処理する必要があります。

また、一番難しいのは、一つ一つの洗濯物の見極めです。特に、私たちのチームが取り扱っている私物にはさまざまな洗服があり、それぞれ素材も異なるため、洗濯や仕上げの方法も違ってきます。そのため、洗濯表示マークを目安にして、洗う時間、色落ちの有無、乾燥の温度や時間などを判断していくのですが、中には表示が読めないほど薄いものや、洗濯表示を切り取ってしまっている洗服もあります。また、実際に洗濯物を触った時に、表示と素材が違うと感じることもあります。手の感触で素材を見極められるようになるには、経験しかありません。洗濯の方法を間違うと、せっかくの洗服をダメにしたり、色落ちさせることにもつながりますので、チームで相談して、素材の正しい見極めを行うように、常に緊張感をもって作業にあたっています。

また、洗濯物の中に財布や時計、最近では携帯電話などが入ったままになっていることもあるので、その点にも注意が必要ですね。

仕事を続けて良かったことは？

洗濯物の仕上げ作業は、素材などを正確に判断する必要があるため、日常的に考えるという行為を伴います。また、洗濯物をたたんだり、包装したりする作業は、手先を動かしますので、脳や体が活性化します。当社は高齢者が多いこともあり、通院などの時間もきちんと確保できますので、健康を保つ面でも、仕事をしていることは大きな意味があるように思います。

Interview

高齢者に働きやすい環境をつくり 培った知識と経験を活用

統括部長　竹内 忠司 氏

病院および介護施設などへのリネン物レンタルを主業務とし、高齢者および重度障害者を多数雇用することで地域社会に貢献しています。特に高齢者雇用においては80歳までの再雇用を基本とすることで、働く熱意のある方の生涯現役をめざしています。今後ますます必要とされる事業分野であることからも、高齢者・障害者のさらなる雇用拡大を図り、事業の発展につなげたいと考えています。

地域性と業種から高齢者雇用を推進

当社が社屋を構える姫路市林田町は、交通機関が未発達な地域であるため、若年者・中年者などは都心部への就職意識が強く、労働力が集まりにくいという地域性があります。さらに、クリーニング業は若い人に人気がある業界とは言いがたく、50歳以下の労働力が慢性的に不足している状態にあります。

このような人の集まりにくい環境に加えて、加速する少子化、また、国の施策として65歳までの再雇用を企業に義務付ける「改正高齢者雇用安定法」が成立するなど、高齢者雇用の重要性がますます高まっていることを感じていました。当社は、その流れにいち早く対応する形で定年を65歳に引き上げるとともに、再雇用の上限を80歳とし、永続雇用・生涯現役をテーマに高齢者雇用を推進する方針を取りました。具体的には、労働環境を整え、一人ひとりの従業員にできるだけ長く勤めていただくことで、労働力の確保をめざしました。

技術で会社の品質保持に貢献

当社のクリーニング業は、主に病院、介護施設を顧客としており、高齢従業員には、洗濯物の仕上げ作業を担当していただいています。設立当時は、赤ちゃんの布おむつが主でしたが、少子高齢化の流れとともに、現在は依頼される洗濯物も病院や介護施設の利用者様の私物が増えてきました。

作業の多くは半自動化されていますが、私物のクリーニングはタオルやおむつのように同じものを洗うのではなく、さまざまなメーカーが製造した、あらゆる素材の洗濯物を取り扱います。例えば、繊維の種類だけをとっても綿、ポリエステル、麻、レーヨンなどさまざまで、素材ごとに洗濯の強さや時間、乾燥温度などが違ってきます。基本的には、洗濯表示マークを見ながら洗濯方法を決めますが、同じ繊維であっても厚さ、毛足の長さ、触った感触など、それぞれ微妙な違いがあります。その特性を見極め、最適な洗濯方法を判断するために、高齢従業員の技術と経験が大いに活かされています。長年の経験、培った技術を最大限に活かし、マニュアルでは難しい微妙な違いを見極める技術が、顧客からの信頼獲得に大きく貢献しています。

環境を整え、働く意欲を促進

大きな戦力である高齢従業員にできるだけ長く働いてもらうために、会社として重視しているのが、福利厚生の充実と作業環境の改善です。年に1度の健康診断でも、本人の希望を聞いた上で検査項目を追加するなど、健康管理に気を配っています。また、本人の体力や家庭事情を考慮し、可能な限りライフスタイルに合わせて希望の職種に就けるよう配慮していることも、その一つです。さらに、工場は暑熱環境であるため、夏の熱中症対策も重要です。パンフレットなどで熱中症の症状について知識を深めてもらうとともに、室内温度を適温に保つためのエアコン完備、水分補給を自由に行うことができる労働環境をつくることによって、熱中症対策に取り組んでいます。

これらの環境改善への取り組みと80歳までの再雇用を掲げたことで、高齢者の働く意欲も向上しているように思います。自分が80歳まで働くというビジョンを持つことで、仕事に対する意欲や健康管理の意識も変わってきます。働く熱意のある方の生涯現役をめざし、会社としても日々、作業環境の改善に取り組んでいきたいと思います。

Company Profile

安全かつ衛生的でエコロジーなリネン物をお客様に提供することを指針として掲げ、日々刻々と変化する時代に、ぶれないサービスを展開しています。
少子高齢化に伴い、今後ますます必要とされる事業であることを認識し、最新設備の開発や導入を通して高品質なサービスを提供するとともに、高齢者雇用、障害者雇用を通して、地域社会に貢献しています。

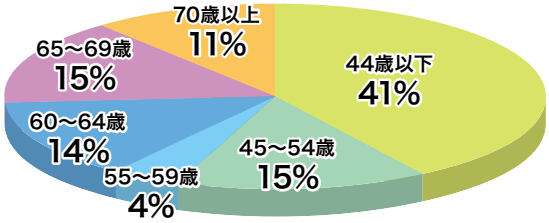
住　　所	〒679-4221 姫路市林田町林谷696-100
創　　業	1974（昭和49）年11月

働くことで健康を保ち達成感や充実感を得る

新有馬開発株式会社

雇用環境DATA

【業種】ゴルフ場運営
【従業員数】59人（正規35人、非正規24人）
【平均年齢】49歳　【定年】60歳　【最高齢者】78歳
【定年後の継続雇用制度】希望者全員を嘱託職員として65歳まで再雇用。その後は、本人の希望があれば、年齢に上限を定めず継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

西田さん・小川さん

年齢	西田さん：74歳 小川さん：66歳
雇用形態	嘱託社員
勤務時間	早朝2~3時間・夕方2~3時間 シフト制
業務内容	ゴルフコースの整備作業 （グリーンの刈り込み、バンカーの調整など）

現在担当されている仕事の内容は？

グリーンの刈込みやバンカーの砂ならしなど、ゴルフコースの整備作業を担当しています。特に、グリーンの刈込み作業は、プレーの良し悪しに大きく関わってきますので、できるだけ丁寧に作業するように心がけています。

カーブや起伏が多いグリーンの状態に合わせて芝を真っ直ぐに刈るのは、簡単なようですが、慣れなければうまくいかないことも多々あります。機械を持つ左右の手に同じぐらい力を掛け、少し遠めに目標をおいて、そこに向かってまっすぐに進むのがコツですね。

仕事を続けて良かったことは？

私は、屋外で行う仕事が好きです。ここで仕事をするまでは、ずっと内勤の仕事ばかりでしたので、退職を機に屋外でできる仕事を探していて、この仕事と出会いました。夏は暑く、冬は寒い仕事ですが、このような自然の変化を感じながら働くことが心地よいと感じています。

また、コース整備は初めて挑戦する作業でしたので、機械の歯を最初に芝に当てる時は、緊張のあまり足が震えました。でも、だんだんと機械の操作にも慣れ、自分が思っていたような整備ができると、達成感や充実感を感じ、仕事が楽しいと感じるようになってきました。年齢を重ねても新しい経験ができるというのは、ありがたいことですね。

さらに、1日仕事をするだけで、1万歩近く歩きますから、仕事が何よりの健康法だと思っています。ただ歩くだけではなく、芝を刈りながらのため、神経も使います。体も頭もバランス良く使えるので、高齢者にはとても適した仕事ではないでしょうか。

職場の環境はいかがですか？

職場の皆さんとは良い人間関係が築けていて、穏やかで働きやすい職場だと思います。早朝の仕事ですが、朝早いのは苦にならないので、自分に向いているとも感じています。会社との相談にはなりますが、できれば、体が動く間はずっと働きたいというのが、今の希望です。

中高齢者と若者が融合する 年齢にかかわりなく働ける企業を実現

代表取締役社長　谷　光高 氏

有馬カンツリー倶楽部では、ゴルフをする意欲、働く意欲を持つ人たちがいくつになっても活躍できる場を提供し、「年齢にかかわりなく楽しめるゴルフ場・働ける企業」をめざしています。平成25年度高齢者雇用開発コンテストでは「厚生労働大臣表彰特別賞」を受賞。また、フジテレビの「新報道2001」でも取り上げられるなど、楽しみながら高齢者雇用に取り組んでいます。

適性に合わせた人員配置

当ゴルフ場が積極的に高齢者雇用に取り組み始めたのは、コース整備を行う人員を見直したことがきっかけでした。コース整備は毎日行う必要がありますが、お客様がプレーしている昼間に作業ができません。そのため、正規雇用の従業員が担当すると、長時間労働につながったり、薬剤や肥料散布といったそのほかに必要な作業が滞るというジレンマを抱えていました。

そこで、コース整備専属の人材を雇用しようと考えましたが、2～3時間の短時間労働であり、早朝や夕方と時間帯も特殊であるため、このような条件にも適応しやすい高齢者を雇用することにしました。

最初は思うように人材が集まりませんでしたが、「朝の散歩代わりに7000歩グリーンで歩きませんか?」というキャッチコピーに変えて人材を募ったところ、高齢者の方の心に響いたのか、ニュータウンを中心にたくさんの応募がありました。

また、清掃作業も若い人には続きにくい仕事の一つですが、作業が丁寧なこともあり、当ゴルフ場では積極的に高齢者の方に担当していただいています。ゴルフ場の多様な仕事の中には、若い人に適した仕事と高齢者に適した仕事があります。それをうまく切り分け、適正な人材を配置することで、高齢者雇用と人材の確保、加えて、仕事の適材適所が実現したように思います。

高齢者と若者の交流が鍵に

町に近いことから、当ゴルフ場は比較的若い従業員が多いという特徴があります。そのため、高齢者雇用に際して、若い従業員とのコミュニケーションをどう取るかが一つの課題でした。その対応策として、高齢従業員の管理をできるだけ若い従業員に任せるようにしました。経験や信念をお持ちの高齢従業員を管理することで、若い従業員には、配慮や気づかいの気持ちが生まれます。逆に、高齢従業員には若い人の育成をお願いすることで、互いに足りない部分を補い合い、うまく役割分担ができているように思います。ほかにも、2つの休憩室を1つに集約したり、朝礼を実施するなど、幅広い年代の人と交流が図りやすい環境を整えていきました。

また、高齢者にかかわらず、従業員のモチベーションを上げることも職場の環境改善にとって重要です。例えば、着用率の悪かった制服を、従業員の意見を取り入れて一新したことで着用率が上がり、お客様から制服を褒められることも多くなりました。特に、女性従業員は自信がつき、それがお客様への声掛けにつながり、結果的に接客マナーが向上しました。男性従業員に関してはゴルフ好きが多いため、月2回のゴルフ研修の開催や、営業時間終了後にコースでの練習を許可するなど、働く中に楽しみを増やす工夫をしています。

高齢者の経験は、会社の財産

高齢者の採用を進めて感じるのは、今まで豊かな経験を積み重ねた高齢従業員が大変多く、その経験・仕事への姿勢に学ぶべき点が非常に多いということです。また、三田市商工会からの高齢者雇用促進セミナー講師依頼をはじめ、当ゴルフ場の取り組みが表彰されたり、テレビで取り上げられるなど、高齢者雇用への注目度が増していることも実感しています。

“生涯ゴルフとシゴト”が楽しみながら実現できる場を提供できるよう、これからも企業として努力していくつもりです。

Company Profile

北摂三田ニュータウンに隣接した都心のゴルフ場でありながら、数々の名コースを手掛けた保田与天氏設計による本格派のゴルフコースで、減農薬によるコース管理をはじめ、「環境と健康にやさしいゴルフ場」をめざしています。
また、コースメンテナンス、キャディー、レストランおよび全ての施設を自社スタッフで管理運営する、アットホームでファミリー的な雰囲気が持ち味です。

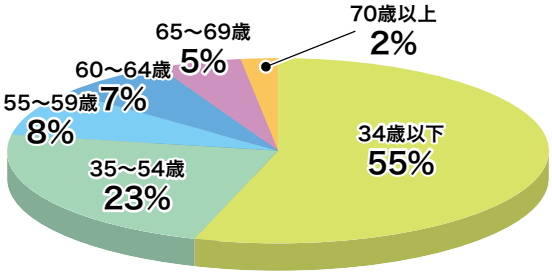
住　　所	〒669-1334 三田市中内神南山841
創　　業	1959（昭和34）年7月
U　R　L	http://www.arimacc.jp/

挑戦できる環境で志を持ち食と向き合う

社会医療法人社団 正峰会

雇用環境DATA

【業種】医療・福祉事業
【従業員数】1,053人（正規576人、非正規477人）
【平均年齢】41.7歳　【定年】60歳　【最高齢者】86歳
【定年後の継続雇用制度】希望者全員を65歳まで再雇用。それ以降は、一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

末益さん

年齢	77歳
雇用形態	パート社員
勤務時間	1日8時間、週3日
業務内容	介護老人保健施設での調理

現在担当されている仕事の内容は？

介護老人保健施設「フローラルヴィラ垂水」の厨房で、利用者様の食事づくりを担当しています。介護老人保健施設の食事は病院の食事とは違い、栄養管理の面だけではなく、食事の楽しみを提供する必要があると思っています。

基本的な食材は、ある程度調理された状態でセントラルキッチンから届きますが、そこから利用者様一人ひとりの好みに合わせて、少しずつ味を調整するのが、私たち各施設の調理場の役割です。利用者様が苦手な食材、使用してはいけない食材は一覧表にまとめ、その食材が使われている場合は、他のメニューに変更します。また、健康状態に合わせて、個々に味付けを変えるのはもちろんですが、地域や時代によっても、味の好みには若干の違いがあります。それらをできるだけ考慮し、利用者様にも、またそのご家族にも喜んでいただける食事を作りたいと、日々取り組んでいるところです。

仕事を続けて良かったことは？

現在法人からは、今までの経験を活かして、「食事提供のサービス改善と正峰会の給食システムの問題点」についての参考意見を求められています。志を持って働くことが当法人のポリシーであり、このような課題に挑戦できる環境を与えられていることは、大変恵まれていると感じています。この要望に応えるために、毎月改善レポートを提出し、少しでも給食システムが良い方向に改善されていくよう、私なりに、ゆっくりと穏やかに挑戦を続けており、それが仕事のやりがいにもなっています。

いつまで仕事を続けたいですか？

自分自身で立てた目標がクリアできなくなったと感じるまでは、働きたいと思っています。仕事を辞める時期は、自分自身を客観的に観察しながら決めるつもりです。

利用者様の「今日の食事はおいしかった」という声を少しでも長く聞けるように、まだまだ現役を続けていきたいと思っています。

高齢者雇用を拡大し、地域医療・地域介護に貢献する

総括本部 事務局長　大山 康子 氏

病院運営、在宅介護サービス、老人介護サービスを展開する当法人では、事業拡大に伴う人材不足を解消するため、65歳以上の高齢者雇用を積極的に取り入れ、保健・医療・福祉を総合的に提供できる体制を整えています。平成26年には、厚生労働省と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の高年齢者雇用開発コンテストで奨励賞を受賞するなど、その取り組みが評価されています。

最大の課題は人材不足

当法人が運営する大山病院は、過疎化が進む兵庫県の郡部に立地しているため、開院当初から人材不足という問題を抱えていました。そのため、平成15年、他社に先駆けて定年は60歳としながらも、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を整えましたが、残念ながら人材不足の抜本的な解決にまでは至りませんでした。さらに、平成19年に新規施設を開設したことから、人材不足はより顕著になっていきました。

この解決策として、主に高齢者の雇用を狙い、年齢と時間制限を撤廃した「いきいきパート」という形態で人材を募集したところ、多くの高齢者の方に応募していただくことができました。パート採用の際にはほとんど実施することのなかった「説明会」を開催し、仕事のやりがいや職場の魅力、さらには、ご自身の経験が地域貢献につながることを丁寧に説明したことも、多数の応募につながった理由かもしれません。

いきいきパートの従業員は、主に若い従業員が帰った後のユニットケアを担当していますが、2～3時間の短時間労働で、業務のすき間を見事に埋めていただいています。若い従業員のオーバーワークを防ぎながら、高齢者の方に働く場を提供することができ、法人と高齢者が互いに必要とする関係が築けたことで、高齢者雇用がどんどん定着していきました。と同時に、この募集を通して高齢者の方の就労意欲の高さをあらためて実感しました。

多様な働き方が鍵に

高齢者を雇用する上で一番大切だと感じるのは、働き方の多様性を認めることです。高齢になると、どうしても病気やケガが増えてきます。また、家族形態の変化も多く、娘の出産、家族の介護などで時間が必要な方も出てきます。当法人では、このように多様化する高齢者のライフスタイルを最大限に尊重し、必要であれば、休暇も気持ちよく受け入れ、周囲がサポートすることが当然になっています。また、できるだけ勤務日数や勤務時間など、本人の希望を優先することで、一人ひとりに最適な働き方を選択できるように配慮しています。

これからの医療・福祉には必要不可欠

当法人のような医療・福祉の現場は、ある意味「生活の場」でもあります。そこで働く人には、当然生活力が求められますが、さまざまな人生経験をもつ高齢者の方が、若い人よりも生活力は高いと常々感じています。また、病院に来る人や介護が必要な人は高齢の方が多いため、高齢者同士だと気持ちが通じ、話しやすいというメリットもあります。

さらに、国の政策として在宅介護を推進する流れがありますが、当法人でも、今後ますます力を入れていきたいと思っている分野です。この分野でも、やはり高齢者の力が必要だと感じています。介護が必要な高齢者を元気な高齢者が支えることで、現在では希薄になった「地域での支え合い」を社会の仕組みとして再構築する。これからの介護には、このような意識の変革が必要だと感じています。

高齢者が働きやすい環境を整え、その貴重な経験を医療・介護の現場で発揮していただき、高齢化社会の新たな形を創造する。当法人がその一助になることができれば、こんなにうれしいことはありません。

Company Profile

「地域とともに、あなたと生きる。」を理念に、病院運営、当法人内での在宅介護サービスおよび老人介護サービス事業を展開しています。保健･医療･福祉を総合的に提供することで、地域医療に貢献しています。全従業員が働きやすく、能力を十分に発揮できるような雇用環境整備を行うとともに、次世代育成支援対策について、地域に貢献できる企業であることを目標としています。

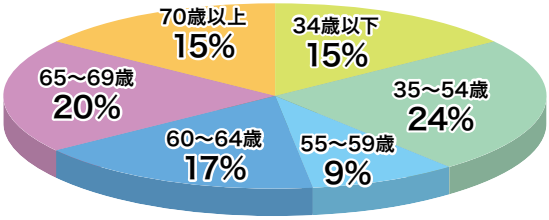
住所	〒679-0321 西脇市黒田庄町田高313
創業	1993（平成5）年6月
URL	http://seihoukai.com/

仕事を続けることで生きがいが生まれる

株式会社 大和研装社

雇用環境DATA

【業種】ビルメンテナンス（清掃・警備・設備・サービス管理）、コンビニエンス事業
【従業員数】950人（正規500人、非正規450人）
【平均年齢】51歳　【定年】60歳　【最高齢者】83歳
【定年後の継続雇用制度】希望者全員を自動的に65歳まで再雇用。その後は、本人の希望があれば、年齢に上限を定めず継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

秋田さん

年齢	83歳
雇用形態	契約社員
勤務時間	1日4時間（9:00～13:00）、週2日
業務内容	警備

現在担当されている仕事の内容は？

法科大学院の警備を担当しています。残念ながら5月で廃校となりましたので、現在は1日4時間、週2日の警備となりましたが、5月までは24時間交代制で勤務しており、泊まりでの警備にも対応していました。大和研装社に60歳で入社して23年になりますが、この間ずっと警備の仕事を担当しています。学校、駐車場、テニススクールなど、いろいろな場所での警備を経験してきたこともあり、初めての契約で、警備のノウハウやルールづくりから必要な現場などの担当を務めることが多いです。

警備の仕事の難しいところは？

警備は、一定期間で派遣される場所が変わりますので、その都度、派遣先の関係者の名前を覚えることからはじめ、人間関係を構築していく必要があります。ただ、私の場合は前職までの経験などから、勤務場所が変わったり、人とのコミュニケーションを深めたりすることが得意な方なので、この仕事に合っているように思います。

また、警備を行う場所や建物によって危険なポイントが異なるため、それを正確に見定めることが大切になります。危険な場所や気を付けなければならないケースをある程度予測して、どの状態を「安全」とするかを自分の中で設定し、ポイントとなる場面では、特に集中し、緊張感をもって警備にあたる必要があります。今までの経験上、このメリハリが、警備には最も必要だと思っています。

最近は自分の仕事をこなすだけでなく、若い人の指導を任されることも多くなりましたが、自分なりの安全の形を人に教えることは、非常に難しいことだと感じています。

いつまで仕事を続けたいですか？

私は、仕事をすることは、目的をもって生きることだと思っています。年齢がいくつになってもきちんと仕事ができれば、役割を与えてもらうことができ、やりがいと目的をもって生きていくことができます。

できれば体が続く限り、仕事という生きがいを持ち続けたいと思っています。

会社に対する愛情を育て 安心して働ける環境をつくる

常務取締役　増田 憲一 氏

ビルのメンテナンスに欠かせない清掃業や警備業など、高齢者が活躍しやすい業種を生業としている大和研装社では、他社に先駆けて65歳までの継続雇用制度を整えるなど、高齢者雇用に積極的に取り組んできました。「高齢従業員の働き無くして、会社は成り立たない」というポリシーを持ち、高齢者の経験や知恵を会社の財産として捉え、常に高齢者が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

「70歳の従業員」が当たり前

当社は多岐にわたるビルメンテナンス業、および、本社の1階に店舗を構える、神戸第1号店の「ローソン北長狭店」をはじめ、兵庫県内に6店舗のコンビニエンスストアを運営しています。これら当社が展開する事業の中で、特に高齢従業員が活躍しているのが、若者が集まりにくい業種である清掃業や警備業などです。これらの業種については、就労意欲の高い高齢者の労働力が無ければ成り立たないという側面もあり、高齢従業員が活躍することは、ごく当たり前のこととして捉えています。

実際、現在も運用している65歳までの継続雇用制度については、まだ高齢者雇用が注目を集めていなかった20年以上も前に、他社に先駆けて整えた背景があります。制度の立ち上げにあたっては、就業規則などを見直し、高齢者がより働きやすい環境となるよう、全社を上げて取り組みました。

当時から感じていたことですが、高齢者といっても一昔前とは違い、経験豊富で体力面でも問題ない、元気で意欲的な方が多くなっています。若い人では決して得ることのできない、高齢者の貴重な「経験」を仕事に活かしてもらうことは、会社にとっても大きな力となります。現在では、65歳までの再雇用は当然のことで、70歳まで元気に働いてもらうことが自然に受け入れられる雇用環境が整っています。

労働に対する感謝の心を

高齢従業員に関していえば、若い従業員以上に精神面が労働に与える影響が大きいと感じています。特に、労働に感謝する気持ちを表し、伝えることが、高齢従業員の労働意欲を大きく引き上げるポイントであるように思います。当社では、従業員の誕生日にお祝いメッセージと図書カードを贈り、従業員一人ひとりの労働に感謝する「誕生日のお祝い」を長年続けています。これは高齢従業員に限らず、全従業員に贈るものですが、特に高齢従業員からはお礼状が届いたり、図書カードを大事に保管してくれたりと、非常に喜んでくださる方が多いように思います。また、その喜びの気持ちが、会社のために働く意欲につながっていることも感じます。

そのほかにも、永年勤続の表彰を5年ごとに実施し、節目節目で心を新たにし、働くことに喜びを感じていただくための取り組みも行っています。

高齢者雇用の今後の課題

当社の高齢者は体力もあり、元気な方が多いので、健康管理に特別な配慮はしていませんが、70歳になれば必然的に体力も衰えてくるため、危険が伴うと判断される場合は配置を変えたり、就労時間を変更するなどの対応をとっています。また、使い勝手が良く軽い道具を使用していただくことも、配慮の一つです。さらに、高齢になるほど単身で暮らす従業員が増えるため、健康上のトラブルが起きた際も会社がいち早く事態を把握できるよう、緊急連絡先を毎年確認し、連絡先が変わった場合は、会社に報告するように義務付けています。

今後の課題を挙げるならば、健康問題が生じた際、その後の仕事の心配をせず、安心して検査や治療が受けられる仕組みづくりでしょうか。高齢従業員がいつまでも、安心して働ける環境を整えることで、その経験と能力を、今後も会社の大きな力として活用していきたいと考えています。

Company Profile

清掃業務、ビルメンテナンス業務を軸とし、昭和51(1976)年からスタートしたコンビニエンスストア事業など、常に時代を見据え、事業の多角化を進めています。
時代の変化とともに、事業の高度化、複雑化に対応しながらも、「現場から学び、人に学ぶ」のモットーを忘れずに、現場での工夫を重ねることで、ビル・建物オーナー様を強力にサポートしています。

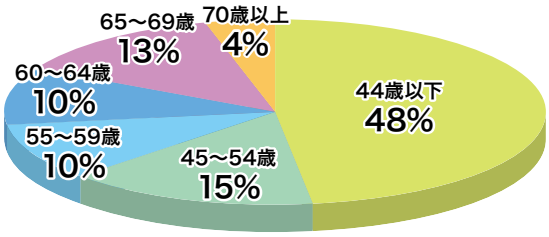
住　　所	〒650-0012 神戸市中央区北長狭通6丁目1番2号
創　　業	1956（昭和31）年1月
URL	http://www.daiwakensosya.co.jp/

忙しさに働く喜びとやりがいを感じながら

株式会社 土肥富

雇用環境DATA

【業種】釣針、サルカン、疑餌針製造販売
【従業員数】110人（正規89人、非正規21人）
【平均年齢】47歳　【定年】65歳　【最高齢者】73歳
【定年後の継続雇用制度】健康上問題がなく、当社が必要とする人材は年齢に関係なく継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

藤本さん

年齢	67歳
雇用形態	嘱託社員
勤務時間	1日8時間、週5日勤務
業務内容	商品の選別・秤量

現在担当されている仕事の内容は？

商品の選別といって、いい針と悪い針をより分けていく作業です。この仕事を長くやっていますので、一目見ると、だいたい不良品の見分けがつきます。

一言で釣針といっても、大きさや形、色などいろいろな種類のものがありますので、これだけのスピードで商品を見分けていくのは、やはり慣れが必要だと思います。また、選別の仕事は、椅子ではなく床に座って行いますが、これが私にとっては非常に楽な姿勢で、体にも負担が少なく仕事ができるので助かっています。

仕事をしていて良かったことは？

やはり、たくさんの商品を選別できた時は達成感がありますし、仕事のやりがいも感じます。私は結婚する前、5年ほど当社に勤めさせていただき、結婚を機に退職しましたが、平成元年に再就職しました。結婚前も同じ仕事をしていて、ブランクはありましたが、体が仕事を覚えていたため、復帰しても技術的な問題はほとんど感じることがありませんでした。自宅も近いですし、以前やっていた仕事に復帰でき、しかも定年を過ぎても働かせていただけることは、なかなか無いことだと聞きますし、とても幸せなことだと感じています。

また、この選別の仕事は女性が主体ですが、皆さんいい人ばかりで、良い人間関係が築けているため、仕事に集中できますね。とにかく、忙しい職場ですが、やるべき仕事がたくさんあるということは、大変ありがたいことだと思っています。

健康状態などはいかがですか？

実は、7年前に胃と腸にがんが見つかり、手術を受けました。幸い早期発見だったため、今は元気になりましたが、病気が見つかったきっかけは、会社の健康診断でした。自覚症状もなかったため、仕事をしていなければ、気づくのが遅れたのではないかと思います。

また、入院中も職場の皆さんから、仕事復帰を待っているよと励ましていただき、それが病気を早く治したいと思う一番の力になりました。今後も、体が健康で、働くことができる間は、ずっと仕事を続けていきたいと思います。

伝統の技術を引き継ぎ 世界の釣針を次世代へつなぐ

総務部長　岸本 康兒 氏

株式会社土肥富は、55歳もしくは58歳が定年の一般的な年齢であった昭和40年代、他社に先駆けて、定年を65歳に引き上げる制度改正を実施しました。加えて、健康上問題がなく、当社が必要とする人材の場合は、70歳を超えての継続就労も可能とするなど、雇用の上限年齢についてもその枠を広げて対応することで、高齢従業員の技術やノウハウを若者に伝承するシステムを構築しています。

特殊技術伝承の難しさ

当社の事業である釣針製造の工程を簡単に紹介すると、①鉄鋼などの原材料を必要な長さに切断する「線材」②先端を削って鋭くし、長さを揃える「尖頭」③釣針の形に曲げる「整型」④整型後の釣針を熱処理炉の中で加熱する「焼入」⑤釣針を強靭にする「焼戻」⑥水みがき、挽粉みがきまたは化学研磨を行う「研磨」⑦表面の仕上げとなる「メッキまたは焼付塗装」の7工程があり、この後、選別・秤量、スネル加工、包装、梱包という過程を経て、ようやく出荷されます。

これら一つ一つの工程に、それぞれ特殊な技術・技能を必要とし、一人前になるまでには、通常10年ほどの長い時間が必要と言われています。加えて釣針づくりは、非常に細かい作業を伴うこと、また、数量が格段に多いなどの特徴から、蓄積された技能やノウハウは大変貴重であり、当然、これらの技術を伝授し、受け継ぐためにも同じように多くの時間を必要とします。

会社の生命線ともいえる「技術の伝承」をスムーズに行うために、重要な役割を果たしているのが、熟練した技を持つ高齢従業員です。当社ではこのような事業の特殊性から、若い従業員への技術・技能の伝授を主な目的として、早い段階から定年を延長するに至りました。そして、定年を5年間延長したことから、高齢従業員が若い従業員の指導役としての役割を果たし、「技術伝承のために必要な時間」を多く確保することができたと思っています。

勤労意欲を引き出す社風

定年65歳、継続雇用により70歳を超えて雇用する制度を確立している当社ですが、仕事量も多く、釣針製造という緻密な仕事をこなすためには、高齢従業員が心身ともに健康であり、高い勤労意欲をもっていることが重要になってきます。

健康管理については、まだ禁煙が一般的でなかった時代から、社内禁煙を取り入れてきました。たばこを吸う人はもちろん、周りの従業員の健康も考えた対応として、当社を代表する健康管理法となっています。

また、釣針製造の7工程は、それぞれ技術に独自性があり、すべての技術が結集した時に商品が完成するという特徴があります。言い換えれば、どこか一つの工程でミスがあれば、商品は欠陥品となるため、このチーム的な役割分担が、自然と従業員の責任感を育て、高齢従業員を含め、仕事のやりがいとなっているように思えます。

さらに、当社は釣り業界を盛り上げるための活動にも積極的に取り組んでいます。例を挙げると、神戸市須磨区で開催している「土肥富杯ファミリー釣り大会」など、釣り人口を増やすための活動や、魚の餌となるプランクトンを増やすために、山に植林を行うなど、釣り環境を整える活動です。このような業界に貢献しようとする会社の姿勢が従業員の誇りとなり、仕事の意欲の一端を担っているように感じています。

100年を超えさらに高みへ

当社は、地元の方を多く採用し、地元に愛される企業として100年以上の歩みを重ねてきました。地域に密着した企業の特徴でもある家族的な雰囲気が強く、一人ひとりの従業員に会社を盛り立てようといった気概が感じられます。

会社の技術を守り、受け継ぐためにも、高齢従業員に長く活躍してもらえる会社であり続け、世界に誇れる「播州針」を守り続けていきたいと思います。

Company Profile

「余暇時代を迎える人々にフィッシングを通して健康を増進して長寿を全うして頂こう、即ち健康とひいては幸せのために寄与しよう」をスローガンに、時代の流れ、人々のニーズを敏感に感じ取り、新たな製品を生み出し続ける釣針メーカーです。
創業122年を過ぎた長寿企業として、海外輸出を主体としながら、国内レジャーフィッシングの分野にも事業を拡大し、「世界の釣針メーカー」をめざしています。

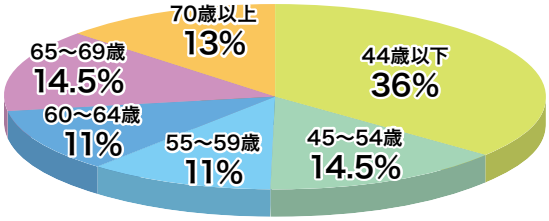
住　　所	〒673-1324 加東市新定382-3
創　　業	1892（明治25）年
U　R　L	http://www.dohitomi.com/

愛社精神を大切にし商品の価値を生み出す

株式会社 ハマダセイ

雇用環境DATA

【業種】海産物の加工・製造・販売
【従業員数】55人（正規31人、非正規24人）
【平均年齢】52歳　【定年】60歳　【最高齢者】78歳
【定年後の継続雇用制度】希望者全員を65歳まで再雇用。65歳での再雇用の希望があれば、70歳まで再雇用。それ以降は、一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

門脇さん

年齢	77歳
雇用形態	嘱託社員
勤務時間	1日8時間、カニ漁が行われる時期の勤務
業務内容	水産物の加工

現在担当されている仕事の内容は？

カニの身出し作業やトレイパックへの包装・陳列などが主な作業になります。当社に勤めて40年以上とキャリアが長いため、加工場で行われる作業については一通りすべて経験しており、現在は機械化された作業も、手作業で行うことができます。

また、香住の名物であるカニの加工だけでなく、イカやホタルイカなど、当社で扱ってきた水産物については、すべての加工を経験してきています。

仕事をする時に心がけていることは？

加工作業は経験を積めば自然と身につきますが、難しいのはどれだけ品質を保つ加工ができるかという点です。水産物ですから、素早く作業しないと、どんどん鮮度が落ちてしまいます。鮮度を落とさずに、できるだけ新鮮な商品として出荷するためには、早く処理をするための技術を身につける必要があります。

また、当社は食べ物を扱う会社ですので、何よりも衛生面を大切にしています。単に加工作業を行うことだけが仕事ではなく、食べ物を扱っているという意識を常に持ち、安全で、質の高い商品を作ることが一番の目的です。それが会社のポリシーであり、私自身も先輩から教えられてきた、加工場で働く従業員の伝統でもあります。

職場の環境はいかがですか？

紅ズワイガニは漁の時期が決められているため、加工作業がない期間もあるのですが、仕事をしている方が時間の流れも早く、充実しているように思います。また、

気持ちにも張りが出て、健康面でも良い影響があると思います。

何よりも社長さん、専務さんをはじめ、会社の方が従業員のことを真剣に考えてくださるので、このような温かい会社に長く勤められて、とても幸せです。親や親戚を含め、家族ぐるみでお世話になっており、会社は私にとって第二の家族とも言える存在です。健康で働ける限りは一生懸命働き、少しでも会社に役立ちたいと考えています。

Interview

高齢者の経験と知恵を活かして、地域産業を守り、育てる

専務取締役　島﨑 誠 氏

当社の事業である水産物の加工作業には、豊富な知識と技術が必要とされます。そのため、長年にわたり加工作業に携わるベテランの高齢従業員を継続雇用し、商品の品質維持に努めています。また、地域高齢者同士のネットワークを活かし、魚の取扱いに詳しい元漁師の高齢者を雇用するなど、年齢にこだわらず、当社の理念を理解した良い人材の発掘につなげています。

商品価値を高める加工技術

水産物の加工作業は、カニの種類、大きさ、季節、脱皮具合など、多岐にわたる基準から、見た目と手の感触で材料の状態を把握することから始まります。次に、材料の状態に合わせて、塩の量や茹で具合を調整してボイルし、一度冷やした後、最終工程としてカニの殻だけをローラーで引き上げ、身を取り出す作業を行います。

きれいに取り出せた身は「棒身」といわれ、付加価値の高い商品となります。一方、少しでも形が崩れた身は「棒崩れ」として仕分けされ、商品価値も下がります。美しい身を取り出すためには高い技術が必要になるわけですが、それだけでなく、加工中に瞬時に「棒身」と「棒崩れ」を仕分けるためにも、豊富な経験が必要とされます。

このように、加工のすべての工程において知識と経験が必要とされ、適切かつ高度な加工を行うことで、鮮度・美しさともに高い商品が生産され、結果として当社の製品価値を上げることにつながっています。高い品質を維持する観点からも、高齢従業員の経験・知識・技術が、当社の大きな武器であることは言うまでもありません。

高齢者の知恵が新商品のヒントに

当社では「五つ星ひょうご」に選定された無添加のカニ味噌「香住蟹」をはじめ、時代のニーズに合わせた商品開発を積極的に行っています。この新商品の開発にも、高齢者の知識と経験が大いに役立っています。というのも、古くから香住に伝わる伝統的な食品の加工方法や調理方法などが、新商品のヒントになることが多いためです。

高齢者から教えられた伝統的な食品づくりに若い人のアイデアが加わると、古いものが新しいものとして生まれ変わり、新たな商品が誕生します。若い従業員は自分たちには無い発想を高齢従業員から受け取ることで、高齢者を尊敬するようになります。また、高齢従業員も若い人に頼られていると感じることで、働きがいが生まれています。

新商品づくりを通して、若い従業員と高齢従業員の交流が深まることで、社内の人間関係にも良い影響を与えてくれています。

安全で、働きやすい環境を

さまざまな面で知識と経験を活かしてくださる高齢従業員の方に、できるだけ働きやすい環境で作業していただくため、工場設備にもさまざまな工夫を施しています。具体的には、水が流れる側溝の幅を狭くし、可能な限りフラットな床に整備しました。また、工場全体にオゾン発生装置を設置し、空気をオゾン洗浄することで、水産物特有の臭いを取り除くとともに、床にオゾン水を常時流して水産物から生じる床のぬめりを防ぎ、滑らないよう安全性を高めました。さらに、作業が夜になると、高齢従業員は特に視力に影響が出るため、サーチライトを設置し、夜でも昼間と同じ700ルクスの明るさの中で作業ができるように改善しました。その他にも、聴力の悪化を防ぐため極力音の出ない機械、大きな表示や音声付きの機材を選ぶなど、高齢者に働きやすい環境づくりを進めています。

60歳を超えると体力差が大きくなる傾向があるため、年齢だけで判断せず、その人自身の働く能力を見極めることが大切になってきます。その点に注意しながら、これからも高齢者の知恵と若い人の発想をベストマッチさせ、ハマダセイらしいオンリーワンの価値を作っていきたいと思っています。

Company Profile

香住港で水揚げされた新鮮なカニや独自ルートで仕入れた輸入原料を最新鋭の設備で加工し、販売しています。新鮮かつ安心・安全な食品をお届けするため、製造から販売に至るまで万全のチェック体制を敷き、「技術」＋食の基本である「安心・安全」を提供しています。その商品の品質は高く評価されており、「地域らしさ」と「創意工夫」が施された逸品として、2年連続「五つ星ひょうご」に選定されました。

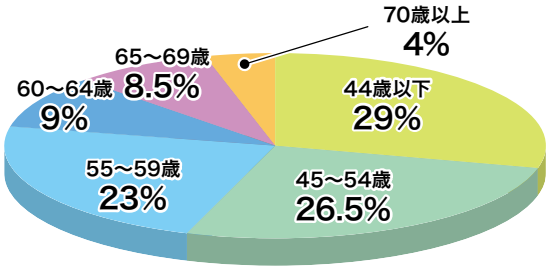
住　　所	〒669-6541 美方郡香美町香住区境1124
創　　業	1961（昭和36）年4月
U　R　L	http://www.hamadasei.co.jp/

緊張感を持ちながら正確な仕事で品質に貢献

播州電装株式会社

雇用環境DATA

【業種】建設機械用電装品「ワイヤーハーネス」の製造輸入販売
【従業員数】229人（正規58人、非正規171人）
【平均年齢】47.5歳　【定年】60歳　【最高齢者】74歳
【定年後の継続雇用制度】希望者全員を嘱託社員として65歳まで再雇用。その後は、本人の意思により継続雇用。



高齢者従業員

VOICE

冨田さん、茨木さん

年齢	冨田さん：71歳、茨木さん：67歳
雇用形態	冨田さん：嘱託社員 茨木さん：パート社員
勤務時間	冨田さん：1日6時間、週5日 茨木さん：1日4時間、週5日
業務内容	冨田さん：製品の出荷処理 茨木さん：製品の品質検査

現在担当されている仕事の内容は？

冨田さん：製品の出荷処理を担当しています。当社の製品にはすべてバーコードのタグがついていますので、それをリーダーで読み取り、製品の種類・数などが注文内容と相違ないか確認の上、出荷を行っています。

茨木さん：製品が図面通りに完成しているか、品質のチェックを行っています。電線の配線位置や長さなど、いくつかあるチェック項目がすべて正しく作られているかどうか、1点1点製品をチェックしていきます。

仕事の中で注意すべき点は？

冨田：納期遅れと未納品ですね。当社の製品は種類が多く、似たような形のものも多いため、この仕事をして7年になりますが、全てを覚えきれるものではありません。とにかく、伝票と商品の品番をしっかりチェックして、間違ったものをお届けすることがないよう、いつも気を付けています。

茨木：品質検査では、主に誤配線、端子抜け、配線の長さなどをチェックしますが、実際の製品と図面をしっかり照らし合わせることが大事です。また、寸法のチェックはメジャーを使うなど、正確さと緻密さが求められる仕事だと思います。当社の製品の品質に関わる仕事だということを自覚して、常に気を引き締めて作業にあたっています。

いつまで仕事を続けたいですか？

冨田：出荷作業を担当している仲間は同年代が多いこともあり、楽しく仕事ができる環境です。現在の目標は80歳まで働くこと。健康で、会社に貢献できる仕事が続けられるようであれば、会社で最高年齢となる80歳まで頑張りたいですね。

茨木：通勤のため、毎日1時間近くは歩いていますので、仕事を続けることが自分自身の健康につながっているように思います。明確な目標はありませんが、健康で仕事に支障が出ない間は、働いていたいと思います。

Interview

会社の財産である高齢者の知識・技術を最大限に活かせる環境をつくる

人事グループ グループ長　三浦 恒二 氏

他社を定年退職した60歳以上の男性高齢従業員と生産技術を受け継ぐベテランの女性高齢従業員。この２つの形の高齢者雇用を進めることで、生産力のアップと製品の高い品質保持につなげています。
主に建設機械などに使用される高品質なワイヤーハーネスの生産に、高齢者はもちろん、日本在住のインドネシア人など、多様な従業員の力を結集しています。

新たな職務の必要性から高齢者雇用へ

当社は昭和40年に創業し、50年という歴史を重ねてきました。この間には当然のことながら、会社の規模や業務量にも変化が生じました。高齢者雇用は、この変化の中で必要が生じ、進めてきたという経緯があります。

当社の高齢者は、主に出荷作業に従事する男性従業員とワイヤーハーネスの生産に携わる女性従業員に大別されます。このうち、出荷部門の男性従業員に関しては、ワイヤーハーネスの生産が忙しくなり、出荷作業が増えたことから、それまでは他部門などの従業員が行っていた出荷作業を新たな職務として切り離し、その担当として新たに雇い入れました。当時は、派遣社員などの働き方が普及していなかったこともあり、仕事量が大幅に増えている現状に即戦力として対応できる人材を考えた時、社会人経験が豊富な高齢者が適任であるとの判断に至りました。また、出荷作業は重い荷物を運ぶことも多いため、女性のパート従業員では体力的に厳しいと判断したことも、高齢男性を新たに雇用した理由の一つです。

高度な技術を継承する側面も

一方、生産現場で働く高齢従業員は、当社で長年ワイヤーハーネスを生産してきた女性従業員で、非常に高い製造技術を有する方々です。

ワイヤーハーネスは、建設機械の動きに関係する部品であり、欠陥品が使用された建設機械は誤作動を引き起こす可能性があるため、特に品質が重視される部品の一つです。組立作業は、電線をコネクタにつなぎ、黒いテープを巻き付けるという工程で進みますが、製品によって使用する部品がすべて違うため、正確、かつ、製品の質を保つ組み立てを行うためには、それ相応の経験とスキルが必要となります。その点、高齢従業員が組み立てた製品は、テープの巻き方ひとつをとっても、非常に質が高いのが特徴です。また、一つ一つの作業が非常に早いため、会社の生産性アップにも貢献していただいています。

このように、品質と生産性の両面で大きな役割を果たしている高齢従業員の技術を絶やすことのないよう、若い従業員を意図的に同じ部署に配属し、共に仕事をする中で自然に技術が継承できるよう、技術力の維持にも努めています。

高齢者雇用における次の課題

高齢者を雇用するにあたり、特に在庫管理を行う１階の倉庫は、夏は暑く冬は寒い厳しい環境であるため、高齢者に起こりやすい熱中症や低体温症の予防に気を配っています。また、就業時間や休日などもできるだけ本人の希望を受け入れ、高齢者にとって働きやすい環境となるように配慮しています。

今後は、60歳を過ぎても働ける高齢者が、ますます多くなると思われます。当社も同様で、長いキャリアを重ねてきた従業員の知識や経験を、継続雇用の中でどう活かしていくのか、また、70歳を超えると、体力面の低下は否めないため、製品の品質確保を第一に考える中で、いつまで働いてもらうかの見極めが、新たな課題になってくると感じています。

当社としては、そのような課題への対策を模索しながら、高齢者の知識や技術をうまく活かすことができる会社に進化していきたいと思います。

Company Profile

ワイヤーハーネスをはじめとする高品質で安全な商品をご提供するために技術力を磨き、お客様のさまざまな要求にスピーディーにお応えする多様な生産ライン、および、海外生産拠点の拡大を進めています。
お客様の製品の一部を支える当社の製品は、全世界に納入されています。今後も、品質向上、技術向上、コスト低減活動に取り組み「品質No.1企業」をめざします。

住　　所	〒675-0102 加古川市平岡町西谷25-1
創　　業	1965（昭和40）年7月1日
U　R　L	http://www.banshu.com/

高年齢者雇用に関する助成金

1. 高年齢者雇用安定助成金

高年齢者の職域の拡大・作業環境の改善、雇用管理制度の構築等を行う事業主に対して、当該取組に要した費用の3分の2（中小企業以外は2分の1）を支給、60歳以上の雇用保険被保険者1人当たり20万円上限（上限額1,000万円）。
但し、建設、製造、医療、保育または介護の分野に係る事業を営む事業主の場合は、60歳以上の雇用保険被保険者1人当たり30万円上限。

※1の助成金の詳細は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課等にお問い合わせください。
https://www.jeed.or.jp/location/shibu/hyogo/

2. 特定求職者雇用開発助成金

高年齢者（60歳以上）などの就職困難者をハローワークまたは職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成（中小企業の場合、1人につき60万円　※短時間労働者40万円）。

3. トライアル雇用奨励金

常用雇用への移行を目的として、職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者をハローワークまたは職業紹介事業者の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して、トライアル雇用奨励金を支給（1人につき月額最大4万円・最長3ヶ月間支給）。

4. 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金、受入れ人材育成支援奨励金）

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し、再就職を実現するための支援を再就職支援会社に委託した事業主に対して委託費用の一部を助成。また、当該労働者等を受け入れる企業が訓練を行う場合に係る賃金及び経費相当分の一部を助成。

※2～4の助成金・奨励金の詳細は、ハローワーク助成金デスク（神戸市中央区浜辺通2-1-30三宮国際ビル5階：TEL 078-221-5440）および最寄りのハローワークにお問い合わせください。
http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/info_hellowork.html

問い合わせ先一覧

ハローワーク

高年齢者の就職・雇用に関して、職業紹介・求人登録・雇用相談や、各種助成金等の案内等を行います。

名　称	所在地	電話番号
ハローワーク神戸	〒650-0025　神戸市中央区相生町1-3-1	(078)362-8609
ハローワーク神戸　三田出張所	〒669-1531　三田市天神1-5-25	(079)563-8609
ハローワーク灘	〒657-0833　神戸市灘区大内通5-2-2	(078)861-8609
ハローワーク尼崎	〒660-0827　尼崎市西大物町12-41アマゴッタ2F※1	(06)6428-0001※2
ハローワーク西宮	〒662-0862　西宮市青木町2-11	(0798)75-6711
ハローワーク姫路	〒670-0947　姫路市北条字中道250	(079)222-8609
ハローワーク加古川	〒675-0017　加古川市野口町良野1742	(079)421-8609
ハローワーク伊丹	〒664-0881　伊丹市昆陽1-1-6 伊丹労働総合庁舎	(072)772-8609
ハローワーク明石	〒673-0891　明石市大明石町2-3-37	(078)912-2277
ハローワーク豊岡	〒668-0024　豊岡市寿町8-4 豊岡地方合同庁舎	(0796)23-3101
ハローワーク豊岡　香住出張所	〒669-6544　美方郡香美町香住区香住844-1	(0796)36-0136
ハローワーク豊岡　八鹿出張所	〒667-0021　養父市八鹿町八鹿1121-1	(079)662-2217
ハローワーク豊岡　和田山分室	〒669-5202　朝来市和田山町東谷105-2	(079)672-2116
ハローワーク西脇	〒677-0015　西脇市西脇885-30 西脇地方合同庁舎	(0795)22-3181
ハローワーク洲本	〒656-0021　洲本市塩屋1-439-1	(0799)22-0620
ハローワーク柏原	〒669-3309　丹波市柏原町柏原字八之坪1569	(0795)72-1070
ハローワーク柏原　篠山出張所	〒669-2341　篠山市郡家403-11	(079)552-0092
ハローワーク龍野	〒679-4167　たつの市龍野町富永1005−48	(0791)62-0981
ハローワーク龍野　相生出張所	〒678-0031　相生市旭1-3-18 相生地方合同庁舎	(0791)22-0920
ハローワーク龍野　赤穂出張所	〒678-0232　赤穂市中広字北907-8	(0791)42-2376
ハローワーク西神	〒651-2273　神戸市西区糀台5-3-8	(078)991-1100

※1：ハローワーク尼崎の住所が、平成28年1月12日より上記へ移転します。　※2：電話番号が平成28年1月9日以降変更になる可能性があります。

一般財団法人兵庫県雇用開発協会

〒650-0025　兵庫県神戸市中央区相生町1-2-1東成ビル3階
TEL 078-362-6583　FAX 078-362-6613
http://hyogo-koyokaihatsu.or.jp

発行：平成27年12月

この事例集は兵庫県の委託を受けて作成したものです。