

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
共働・共育・共生社会を実現しよう

特定社労士・高齢者雇用AD 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 生涯現役社会をつくる

- ①「90歳まで現役を」を合言葉に
- ②幅広い年齢層の職員の多種多様な能力を活かす
- ③高齢従業員もイキイキと働ける職場環境をつくる
- ④高齢従業員の経験・能力を活かし新たな職務を開発

2017年新年号 (第163号)

27.3%! 昨年公表された65歳以上の総人口に占める割合です。

総人口は最も多かった年から100万人以上、更に生産年齢人口(15~64歳)に至っては1000万人も減少しています。これを背景に多くの業界で人手不足が深刻化しています。

一方、平成27年には65歳以上の雇用者数が458万人となり、60~64歳の雇用者数(438人)を上回りました。少子高齢化と人口減少の中で、65歳以上も当たり前働く時代に入っています。

企業の持続的発展は、安定した人材確保なしには実現できません。安定した人材確保は、高齢者の更なる雇用確保なしにはありえません。

今回は、平成28年度高齢者雇用開発コンテストで表彰された企業から「高齢者の活かし方」について学んでいきたいと思えます。

生涯現役社会をつくる

■「90歳まで現役を」を合言葉に■

株式会社ハラキン(茨城県鹿嶋市 従業員数129人 きのこ製造販売業)は、「きのこは健康寿命の維持促進に貢献する」という会社理念のもと、90歳まで働ける企業を目指しています。平成20年には定年制を廃止しました。現在60歳以上は75人、最高齢者は79歳です。

同社が開発したキクラゲ栽培技術によって、生産量が国内トップクラスとなり、事業拡大が急務となりました。そのために高齢者雇用と職場改善に積極的に取り組んできたのです。

【主な改善内容】

- ①多様で柔軟な雇用形態の導入...ライフスタイルを優先し、希望した休みが取れる体制にした。例えば「午前中のみ勤務」「週3日勤務」「日月の週休2日」「2週間勤務後1週間休み」など。
- ②高齢者に特化した採用と新職務の創出...若い人材の確保が困難な中、応募資格をあえて「60歳以上」とし、「高齢者歓迎」を前面に打ち出す。更に「健康寿命社会に貢献する仕事」であること、ライフスタイルに応じた勤務が可能であることを募集チラシで訴え、応募者の増大につなげた。2014年には最高齢者77歳を含む25人を採用(応募者50人)、2015年には最高齢者73歳を含む15人を採用(応募者30人)、こうして人員を確保できたことで2014年には新たに「キクラゲ包装ライン」を創設し、会社の売り上げ増につなげた。
- ③職場環境改善、福利厚生の充実...休憩室を2階から1階に移設、全面禁煙とする。また社内の照明設備を増設し、廊下を塗装し直して明るさを確保し、安全性を向上させた。

同社では働く意欲のある高齢者の受け皿になることこそが企業の使命と考え、今後も一層の採用拡大を目指しています。

■幅広い年齢層の職員の多種多様な能力を活かす■

「職員は家族」という経営方針の下、年齢に関係なく、それぞれの能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいるのが社会福祉法人紹隆会(香川県高松市 職員数58人 保育園)です。

保育園は「園児の安全が第一」です。しかもかなりの体力が必要ということで、高齢保育士を敬遠する

法人が多い。高齢者雇用制度もほとんどが「経過措置」です。

そういう中で同法人は他の保育園に先駆けて平成 25 年には定年を 65 歳に引き上げ、定年後も希望すれば上限年齢のない雇用としました。現在 60 歳以上が 17 人、内 70 歳以上が 7 人働いています。

【主な改善内容】

- ①多様な勤務体制の実現・・・高齢職員の中には、短時間勤務をはじめ多様な働き方を望む者が増えてきたので、面談等でその希望を聞き、できるだけ要望に対応できるような勤務体制にしている。
- ②業務を見直し高齢者の仕事を創出・・・保育士の仕事でも体力が必要な業務がある一方で、保護者への対応など高齢職員の経験を活かす業務もある。それゆえ同法人では「高齢者にもできる仕事」「高齢者に向いている仕事」「高齢者にしかできない仕事」という 3 つの視点から高齢者に適した仕事を抽出してきた。

こうして、ベテラン保育士としての活躍、早朝、夜間、休日勤務での活躍、給食業務での活躍、交通誘導での活躍など高齢者の活躍の場を拡大しています。

■ 高齢従業員もイキイキと働ける職場環境をつくる ■

株式会社大観荘(福岡県筑紫野市 従業員 48 人 宿泊業)は、高齢者の就業意欲と経験知が高いことから積極的に高齢者雇用に取り組んできました。

平成 7 年には定年を 65 歳に引き上げ、平成 27 年には本人に就業意欲があり健康であれば 70 歳まで再雇用する制度を導入しました。現在 60 歳以上が 19 人、内 65 歳以上が 10 人です。

【主な改善内容】

- ①多様な雇用形態の構築・・・フルタイム勤務(従前と同じ勤務形態)、短時間勤務の雇用形態を導入し、長くかつ無理なく働ける制度をつくる。併せてモチベーションを維持向上するために、勤務形態が変わらない限り賃金の減額を行わないことにした。
- ②布団上げ・清掃など身体的負担の大きい作業を外注化・・・従来は従業員が行っていた身体的負担の大きい作業を外注化し、高齢従業員の身体的負担を軽減、お客さまへのサービスに集中できるようにした。
- ③IT 機器の導入・・・フロント会計システムを導入し、迅速な事務処理が可能となった。入力作業をタッチパネルで行えるようにし、IT が苦手な高齢従業員でも操作しやすいようにした。

その他、年次有給休暇の連続取得の推進など行い、イキイキと働ける環境を整備しています。

■ 高齢従業員の経験・能力を活かし新たな職務を開発 ■

運転手の人手不足は激しさを増しています。そうした中、株式会社陣内運送(佐賀県佐賀市 従業員 29 人 運送業)は、「年齢に関係なく元気で働き続けられる会社づくり」を明らかにし、中高齢者の更なる活躍ができるよう各種の改善と新たな職域の開発を図ってきました。

平成 20 年には定年制を廃止しました。現在 60 歳以上が 7 人、内 65 歳以上が 3 人です。

【主な改善内容】

- ①運転技能技術研修などの能力開発・・・「物流経営士」の資格を持つ者が、過重労働防止・安全運転・貨物の積載方法などの課題を抽出、各部門、ドライバーに指導を行っている。また、運転技能の維持、ブラッシュアップを目的にしてドライバースクールでの運転技能技術研修を実施。
- ②運行システムを全車両に搭載し適切な休憩時間等を確保・・・高齢化が進む同社では、適切な休憩時間の確保が大きな課題であった。そこで、この運行システムを導入し、ドライバーの運転状況の「見える化」が可能となり、休憩時間の確保や業務の負担を軽減する指導ができるようになった。
- ③「遺品整理サービス業」など新たな職域を開発・・・ドライバーとして困難になった高齢従業員のために新たな職域の開発が大きな課題であった。「運送」から「物流」に業態を転換、更に「遺品整理サービス業」を開始し、高齢者の経験や能力を活かしている。

同社は、高齢従業員の活用こそ競争力の根拠ととらえ、更に職域の開発に取り組むとしています。