

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
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・65歳超雇用推進P 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) 人生 100 年時代 生涯現役で活躍できる職場を実現する

- ①高齢従業員の技能、経験等を活かせる職場を実現
- ②だれもが安心して働ける職場を実現
- ③高い意欲をもって長く働いてもらう環境を整備

2021 年 10 月号 (第 211 号)

8 万 6510 人! 厚生労働省が老人の日(9 月 15 日)に合わせて公表した 100 歳以上の人数です。11 年連続で過去最多を更新しています。しかも今年度中に 100 歳を迎える方は 43,633 人。まさに人生 100 年時代の到来です。

それを見据えた働き方が求められています。その第一歩が「70 歳までは当たり前働ける社会」の実現です。すでに、「70 歳までの就業確保措置」(努力義務)が 4 月 1 日から施行されています。

今回は、先取りして生涯現役で活躍できる職場を実現している企業 3 社を紹介しします。3 社は令和 3 年度高齢者活躍企業コンテストで最優秀賞などを受賞された企業です。

人生 100 年時代

生涯現役で活躍できる職場を実現する

■ 高齢従業員の技能、経験等を活かせる職場を実現 ■

株式会社ササキ(山梨県 電気機械器具製造業)は、会社発展のカギを握るのは熟練技術者の技能ととらえ、高齢技術者を積極的に活かせる職場づくりを行っています。従業員数 222 人のうち、60 歳以上は 6 人とまだ少ないですが、最高年齢者は 73 歳で「範師」として活躍しています。

【定年 65 歳、希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入】

2005 年に定年年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げました。更に希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を導入。71 歳以降は、運用により会社が認めた者は継続雇用しています。こうした制度改定は、採用難の中、中高齢者の採用獲得にもつながりました。

【高齢従業員が「範師」「ものづくりマイスター」として活躍】

- ①**範師の役職を創設**・・・長年にわたり製造工程を担当してきた高齢従業員を「範師」に任命しています。範師は、新人など後輩の技術指導を行う、また、外国人研修員や工場見学者などへの対応も担当しており、会社の顔として活躍しています。また、技術者としてのキャリアに専念できる専門職制度「マエストロ(巨匠)」「マイスター(匠)」「スペシャリスト(職人)」「アーティザン(熟練工)」を設けました。
- ②**ものづくりマイスター制度の推進**・・・厚生労働省の若年技能者人材育成支援等事業「ものづくりマイスター」に役員をはじめ 5 人の高齢従業員が認定され、新人教育などを通じて、積極的に若年技能者の育成と技能継承に取り組んでいます。
- ③**各種資格取得を奨励**・・・国家認定資格所持者を写真付きのピラミッド図で社内に掲示しています。資格などの見える化は、モチベーションアップはもとより、適材適所の配置や生産性アップにつながっています。

【高齢従業員が安心して働ける職場環境を実現】

・**LED 照明やアシストスーツの導入などによる作業環境の改善**・・・高齢化による視力の低下を補うため、工場の照明を白熱灯から LED 照明に切り替えました。エアコンも天井埋め込み型に切り替え快適な職場環境を実現しています。身体的に負荷のかかる作業が多いため、腰痛防止や高齢従業員の労働災害防止のためにアシストスーツを導入しました。作業時間短縮にもつながっています。更に作業動線やレイアウトを変更するなどして、様々な個所の改善も進めています。

ラジオ体操や人間ドックの実施により従業員の健康管理も心掛けています。

■だれもが安心して働ける職場を実現■

株式会社アールビーサポート(三重県 介護事業)は、「自分の歳は自分で決めるべき」という理念のもと、年齢にかかわらず働ける制度を整備し、相乗効果で優秀な人材確保を実現しています。職員数 144 人のうち 60 歳以上 27 人、最高年齢者 73 歳。

【定年 66 歳、希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入】

2015 年、2017 年の 2 度にわたり制度を改定し、定年 66 歳、希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入しました。また、70 歳以降も一定の条件のもと年齢の上限なく継続雇用しています。

【賃金・評価制度を改善し多様な勤務形態を整備】

- ①賃金制度の改善・・・以前は、60 歳以降は賃金を一定の割合で減額、昇給停止となっていました。それゆえ、高齢職員の中にはモチベーションの低下がみられ、退職者も出ていました。そこで、60 歳時点での賃金引下げと昇給停止を廃止し、定年まで昇給することにしました。
- ②評価制度の改善・・・従来は上司や施設管理者が評価をしていましたが、同部署の複数のスタッフで評価し合う「全方位評価方式」を導入。自己評価を含む全方位評価を第 1 段階、管理職による評価を第 2 段階、理事長評価を第 3 段階とする評価方式に改めました。
- ③多様な勤務形態の整備・・・正規職員が規定の労働時間、日数で勤務が難しくなった場合に備え、正規職員の身分のまま短時間勤務や短日勤務ができる「短時間正職員制度」「週休 3 日正職員制度」を整備し、人材の流出抑制を図っています。

【最新機器の導入などにより高齢職員の負担を軽減】

移乗介護などの介助時の負担軽減のためアシストスーツを 20 台各部署に配備。更に車いすのまま入浴できる「リフトライナー」、寝たきりの方が横になったまま入浴できる「ストレッチャー」を導入しました。

新たに導入した業務用ロボット型自動掃除機も高齢職員の負担を大きく軽減しました。

同社では、職員の健康管理にも注力しています。栄養士が栄養のバランスを考えた「職員給食」を提供したり、リハビリスタッフが、希望者に無償でマッサージを施術するなどしています。

■高い意欲をもって長く働いてもらう環境を整備■

前原製粉株式会社(兵庫県 食料品製造業)は、「社員の幸福と成長(能力・人格面)を全員が目指し、個人が尊重される風土を作る」という理念に基づき、高齢者はもとより障がい者の雇用にも積極的に取り組んでいます。従業員数 156 人のうち 60 歳以上 40 人、最高年齢者 81 歳。

【定年 65 歳、希望者全員を年齢の上限なく継続雇用する制度を導入】

2017 年に 65 歳定年制を導入しました。高齢化時代の到来を見据え、将来的に定年延長は時代の要請とされることを予見し決断しました。更に定年後は年齢の上限なく希望者全員を継続雇用しています。

【柔軟な勤務制度と能力評価による賃金制度を設ける】

55 歳以上を対象に、希望者については労働時間を 1 日あたり 1 時間短縮できる短時間勤務制度を導入しました。また、半日勤務も可能です。こうした勤務時間の柔軟化は、従業員の定着率向上にも寄与しています。

賃金は、年齢に関係なく能力評価により決定され、73 歳の高齢従業員も昇給した事例があります。年 1 回の面談で本人の希望を聞きながら、勤怠状況や仕事での能力発揮度を評価し決定しています。

【社内認定資格制度等によるキャリア開発に高齢従業員が活躍】

同社では業務上の必要性から社内認定資格を設けています。現在、食味官能検査員など 14 種類があり、高齢従業員や経験者が有する技能、技術なども参考に独自に体系化し作成しました。また社外資格も 20 種類以上あり、資格保持者は一覧表にして社内には貼り出しています。技能を持った高齢従業員が若手を指導する場合やキャリア形成の指標として活用しています。

【負担を軽減するための機器を導入】

原料は 1 袋 20kg 以上のものがあり、原料を投入する作業は体力的負担が大きかった。そのためバキュームリフトや昇降機を導入し、負担の軽減を行いました。

同社では、休憩室をリニューアルしたり、給茶機を複数台設置するなど福利厚生の実施も図っています。