

# 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) 多彩な取組みで70歳を超えても働ける職場を実現

- ①多様な人材を適材適所に配置し誰もが輝ける職場を実現
- ②高齢者が長年培った経験や技術を活かせる職場づくりを推進
- ③新たな職域を創出し高齢者が働ける職場を実現

2022年12月号(第224号)

「70歳までの就業確保措置」(努力義務)が2022年4月に施行され、多くの企業が「70歳までの継続雇用制度導入」などの検討を開始しています。

65歳以上がすでに人口の29%を超え、働き手としての役割が急激に高まってきています。同時に若手の大幅な減少、採用が困難な中、生涯現役で活躍できる職場環境づくりが求められています。生涯現役社会を見据え、年齢の上限に関係なく雇用し、高齢者が働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業も増えています。

今回は、「令和4年度高齢者活躍企業コンテスト」で表彰された企業の中から3社を紹介します。

## 多彩な取組みで70歳を超えても働ける職場を実現

### ■ 多様な人材を適材適所に配置し誰もが輝ける職場を実現 ■

株式会社恵那川上屋(岐阜県 菓子製造・販売)は、「環喜・貫喜・大歓喜」を経営理念に掲げ、誰もが気持ちよく働ける職場づくりに取り組んでいます。社員数318人(2022年6月1日現在)中、60歳以上47人、最高年齢者79歳。

#### 【定年65歳、希望者全員70歳までの再雇用制度を導入】

2017年に、定年65歳、希望者全員70歳までの再雇用制度、70歳以降は一定条件のもと、年齢の上限なく再雇用する継続雇用制度を導入しました。制度改定の背景にあるのは、高齢社員の戦力の維持・向上を図るとともに、誰もがスキルや能力を発揮できる職場を目指すという考えです。

#### 【人事評価・賃金制度の見直しも実現】

2019年4月に、仕事と賃金のミスマッチをなくすため、職能等級制度を採用しました。この制度は、正社員が担う責任レベルを5段階の等級に区分し、それぞれの責任内容を「責任等級説明書」で定義するものです。これに合わせて、評価制度、賃金制度も新規に導入しました。

#### 【新しい職域の開発】

高齢社員の新しい職域開発にも努めています。新規事業のトマト栽培です。トマトハウスの増設や栽培業務にあたる高齢者や障がい者の増員も予定しています。また、ポリフェノールが豊富な栗の皮を粉末にして練りこんだ菓子や農家から出た規格外の野菜を使ったジュース、食品などに加工する業務に高齢者の活用を予定しています。

#### 【機器導入による負担の軽減】

高齢者の体力的な負担を軽減するために機器の導入を積極的に行っています。

- ・栗の色彩を識別する機器を導入し、視力低下をカバー
- ・栗きんとんの紙による包装作業を機械化
- ・新工場はバリアフリー化するとともに照度の高い照明を導入
- ・トマト摘み作業では、着座して移動できる作業滑車を導入 など

## ■高齢者が長年培った経験や技術を活かせる職場づくりを推進■

株式会社トーケン（石川県金沢市 総合建設業）は、他社を定年退職した高度な技術をもつ高齢者を積極的に採用したり、高齢者が遠方の現場に技術指導できる仕組みをつくるなど、先駆的な取り組みを行っています。社員数84人（2022年4月1日現在）中、60歳以上13人、最高年齢者75歳。

### 【定年65歳、希望者全員70歳までの再雇用制度を導入】

2021年2月に定年65歳、希望者全員70歳までの再雇用制度を導入しました。高齢社員には、それまで培ってきたキャリアを継続させて後継者育成に努めてもらうほか、適性を考えて新規事業や社会貢献事業に起用するなどしています。

### 【技師長制度・顧問制度の創設】

技術力と与信力向上のため、大手ゼネコンを定年退職した人材を技師長や顧問として受け入れています。技師長はフルタイム勤務、顧問は常勤ではなく、週数日、月数回の頻度で若手や中堅の指導にあたります。技師長や顧問は社内研修の講師としても活躍しており、各分野のレベルアップに貢献しています。

### 【IT活用による高齢社員の活躍促進】

建設現場と本社間の情報共有を円滑にするために、IT活用を積極的に進めています。建設現場に高性能ライブカメラを設置して遠方の現場に移動せずとも本社内で状況が把握できるようにしました。現場ライブカメラのズーム機能や高解像度、全方位確認機能などにより、熟練の高齢社員が現地の監督者に適切なアドバイスができるようになっていきます。

### 【社会貢献事業で高齢女性が活躍】

2つの地域貢献部門を立ち上げました。1つは、高齢者介護の悩みにこたえるために設立した高齢者介護施設紹介事業です。68歳の女性社員がセンター長として活躍しています。もう1つは、障がい者就労支援事業です。63歳の女性社員が細やかな気配りを発揮しています。

## ■新たな職域を創出し高齢者が働ける職場を実現■

五條運輸株式会社（奈良県大和郡山市 運送・倉庫業）は、物流センターを新設し、食品の一次加工や倉庫内作業、倉庫管理事務などの新たな職務を創出、高齢者雇用を実現しています。社員数149人（2022年4月1日現在）中、60歳以上28人、最高年齢者79歳

### 【定年制廃止と柔軟な働き方】

2017年に定年制を廃止しました。業務の拡張、特に倉庫業の業務が拡大した際に高齢者が多くなりましたが、誰もが経験を生かして活躍できる人たちで、働きぶりを見ても年齢を感じさせないため、定年制を廃止したのです。

高齢社員の労働時間は、本人の希望を尊重して決定しています。本人から「フルタイムはむずかしい」という申出があれば、希望にできるだけ沿うように、労働時間を変えています。

### 【年齢に関係ない昇進管理と人材育成】

社員区分や年齢に関係なく、能力と意欲があれば責任ある仕事を任せています。72歳の女性社員は簿記1級資格を持っており、同社の経理業務の中心的役割を担っています。パート社員であっても、責任ある仕事を任される社員には、仕事に見合った賃金を支払っています。

人材育成も、年齢に関係なく取り組んでいます。とくに資格・免許は本人の財産にもなることから、資格取得を奨励し、その費用を会社が負担しています。

### 【身体にやさしい職場環境づくりと健康経営の推進】

冷熱倉庫（マイナス30℃）を備えた物流センターには、暑さ・寒さ対策を施しています。外壁に特殊断熱塗装を施し、庫内の温度が一定に保たれており、常に快適な環境が維持されています。

また、常日頃から、会社全体で社員の健康状態を気にかけており、社員の異変にいち早く気づき、対応できる体制を整えています。本人が「大丈夫」といっても、ほかの社員が「何かおかしい」と気づいたら直ちに、経営層や管理職に連絡し、対処することが可能となっています。こうした取り組みにより「健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）」を取得しています。