

# 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らう

特定社労士・人事コンサルタント 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) 生涯現役で働ける職場づくりを推進する

- ① 地域インフラを支える人材として活躍
- ② 新たな職務等で高齢職員が活躍
- ③ 高齢社員が活躍できる仕組みづくりを推進

2024年2月号(第236号)

昨年、65歳以上の高齢者が全人口の29.1%となりました。超少子高齢社会の中で、多くの高齢者が働いています。就業率は65~69歳で50.8%(男61.1%、女41.4%)、70~74歳で33.5%(男42.3%、女25.3%)となっています。70歳までは、働くことが当たり前となっています。

人手不足の中、更に高齢者の雇用を促進し、かつ安心して働ける社会を実現するために、国は「70歳までの就業確保措置」(努力義務)を施行(2021年4月)しました。生涯現役社会実現の大きな一歩を踏み出したのです。

今回は、それを先取りしている高齢者活躍推進企業3社(令和5年度高齢者活躍企業コンテスト~厚生労働大臣表彰受賞企業)を紹介します。

## 生涯現役で働ける職場づくりを推進する

### ■地域インフラを支える人材として活躍■

有限会社小川商店(島根県太田市)は、石油・食品小売・運輸事業を中心に事業を多角的に展開しています。社員数72人(2023年1月20日現在)、60歳以上26人(うち65歳以上13人)、70歳以上も5人で、最年長は76歳。

同社は、地域で役に立ち続ける会社となるために、高齢社員が長く働き続けることのできる職場づくりを行っています。

#### 【定年66歳、70歳までの継続雇用制度を導入】

2017年に定年を60歳から66歳に引き上げました。さらに2021年には、それまで明文化していなかった再雇用制度を整備し、基準を定めた70歳までの継続雇用制度を導入しました。今後は、70歳定年制、または定年制廃止を視野に入れています。

#### 【高齢社員に働きがいを提供】

スクールバス運行業務や不燃ゴミ、リサイクルゴミの収集運搬業務で、多くの高齢社員が活躍しています。例えば、運送部門の社員が、加齢により大型車両の運転が困難になった際には、スクールバスの運転へと職務を転換しています。また、高齢社員が地域児童との触れ合いやペア就労による若手への指導役も担うなど、高齢社員の意欲向上や働きがいの提供につなげています。

#### 【新規事業等に高齢社員を活用】

2021年より、クラシックカーを再生し販売する事業を開始しており、「クルマ好き」の石油部門の元部長が、その知識を活かして活躍しています。また、大型トラックや移動式クレーンなど、特殊な操作が要求される大型車両について、ベテランドライバーが持つノウハウを若手へ継承していくため、「動画によるアーカイブ化」などにも取り組む予定としています。

#### 【輸送の安全確保を徹底】

運送部門で働く高齢社員が多いということもあり、安全運転の徹底に努めています。毎日行う朝礼では、ヒヤリハットの事例を共有し、特にタイヤ交換に関する安全対策を徹底しています。また、ドライバー適性診断を行い、運転に関する長所や短所といった「運転のくせ」を測定、それぞれのくせに応じたアドバイスを行うことで、事故防止に活用しています。また、バイオリズムテストを行って、体調の変化があった際などには注意を促しています。

## ■新たな職務等で高齢職員が活躍■

社会福祉法人フェニックス（岐阜県各務原市）は、「スタッフ良し、ご利用者良し、地域良しの三方良し」を経営理念とし、社会福祉・介護事業を展開しています。職員数 193 人（2023 年 4 月 1 日現在）60 歳以上 59 人（うち 65 歳以上 41 人）、70 歳以上も 27 人で、最年長は 81 歳。

### 【希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入】

すでに、希望者全員を対象にした 70 歳までの再雇用制度を導入しました。さらに 70 歳以降も基準を設けて、年齢の上限なく継続雇用することとしています。また、2024（令和 6）年 4 月からの 65 歳定年制導入の準備を進めています。

### 【「介護助手」という新たな職務を創出】

現場スタッフ全員で、介護の専門知識や技術の必要がない周辺業務を切り出し、「介護助手」に任せられることができる仕事・役割・責任を明確にしました。介護職員が専門分野に集中できるようになり、また負担軽減につながりました。同時に中高年職員を介護職員として採用、就労機会を提供しています。

### 【スーパーバイザー制度の導入】

管理職経験があり、特に管理・指導力が優れている高齢職員をスーパーバイザーとして任命、直属の上司とは違う立場で、若手の相談に気軽にのってもらっています。若手リーダーからは厚い信頼を得ており、スーパーバイザー本人のモチベーションアップにもつながっています。

### 【介護補助機器等の導入による負担の軽減】

体力負担軽減のため、各施設で介護ロボットや介護補助機器を導入しています。また、利用者見守り支援システムの導入は、夜間の転倒防止のために頻繁な見守りを行っていたスタッフの心身の負担軽減更に、眠りの状況をモニターシケアプランに反映させることができ、ケアの質向上につながりました。

## ■高齢社員が活躍できる仕組みづくりを推進■

弥生交通株式会社（東京都中野区）は、公益財団法人東京タクシーセンターが「接客・サービス」「安全・運行管理」「経営姿勢」という視点から行う評価制度において、15 年連続で優良事業者に認定されています。社員数 92 人（2023 年 4 月 1 日現在）、60 歳以上 44 人（うち 65 歳以上 33 人）最年長 82 歳。

### 【定年65歳、70歳までの継続雇用制度を導入】

2019年4月、定年を60歳から65歳に変更しました。定年後は、健康状態などに問題がなければ70歳まで再雇用し、さらにその後も本人の希望や適性、心身の健康、評価などを見て、年齢に上限なく継続雇用しています。

### 【納得性のある賃金制度を導入】

社内に賃金委員会を立ち上げ、「同一労働・同一賃金」に配慮し、より分かりやすくすることで、社員にとってより納得性のある賃金制度にしました。特に賞与評価項目に、プラス査定してほしい項目、マイナス査定もやむなしと考える項目を賃金委員から募り、賞与に反映させています。加点項目には、表彰関係、社会的貢献度（人命救助）、お客様評価、配車の了解率などを加えています。

### 【充実した研修支援等を実施】

全社員対象に毎月2回、全体補習教育を実施しています。2回に分けることによって全員が受講できるようにしているのです。また独自に接客接遇マニュアルを作成し、社員一人ひとりが質の高い接客ができるように指導しています。更に、ベテラン社員を、伸び悩んでいる若手乗務員の相談役に任命、若手乗務員のレベルアップと離職防止および高齢社員のモチベーション向上に努めています。

### 【事故防止の徹底と健康管理】

月2回の全体補習教育では、事故防止の徹底に努めています。ドライブレコーダーの映像や年齢別の交通事故要因の分析、実際の交通事故の解説など多彩なプログラムの教育を実施し、安全・安心への気づきを喚起しています。また、65歳以上の社員を対象に、再雇用契約時に産業医から提供を受けた質問票で、運動機能や認知症などの健康状態を確認しています。