

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を実現する

- ①定年制を廃止し、生涯現役で働ける職場を実現
- ②生涯にわたって活躍できる仕組みをつくる
- ③高齢社員が安心して働ける職場環境を整備

2025 年 1 月号 (第 245 号)

「健康であれば生涯現役で働いてほしい」(株式会社ドリーム)

2024 年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果によると、「定年の引上げ」企業は 1.8 ポイント増加し、定年廃止を含めると企業全体の 32.6%、70 歳までの就業確保措置の実施済み企業も、2.2 ポイント増加し、企業全体の 31.9%となっています。高齢者雇用が、制度上からも着実に推進されています。

今回は、創意工夫を重ね、高齢者がイキイキと働ける職場づくりを実現している企業 3 社を紹介します。いずれも 2024 年高齢者活躍企業コンテストでの受賞企業です。

生涯現役で働ける職場を実現する

■定年制を廃止し、生涯現役で働ける職場を実現■

株式会社植松建設(佐賀県鹿島市 社員数 40 人)は、「互恵」という経営理念を掲げ、会社にかかわるすべての人が幸せになることを目指しています。また、教育投資も積極的に行い、人材育成にも取り組んでいます。60 歳以上 10 人、最高年齢者 75 歳(2024 年 4 月 1 日現在)

【定年制を廃止】

2022 年に定年制を廃止しました。それまでは、定年 65 歳、継続雇用の上限 70 歳でしたが「だれもが働きやすい職場」「生涯現役で働ける職場」を実現するために導入しました。

【柔軟な勤務制度づくり】

定年制廃止に伴い、勤務形態の見直しに着手しました。個々の体力の低下や健康状態などを考量し、短日勤務や短時間勤務制度を設け、本人の希望に応じて働ける仕組みにしました。また、自身の病気や家族の介護、出産、子育てなどに伴う、勤務形態の変更は可能です。こうした取り組みが人材の定着や離職防止につながっています。

【誰もが意見や提案ができる職場づくり】

社長が常に現場を回り、社員とのコミュニケーションを図っており、社員が自らの考えを伝えたり、提案しやすい雰囲気醸成しています。また、年 1 回、社員全員から社内設備の充実や機材購入の提案を募っており、社員が意見や提案がしやすい職場環境となっています。高齢社員も一役買っています。豊かな経験を生かして、サポート・フォロー役を担っているのです。

【人材育成への積極的取組み】

若手社員から身につけたい技術について希望を聞き、高齢社員が現場で直接指導を行うことによって、技能継承を行っています。また高齢社員と若手社員のペア就労を行い、若手社員は高齢社員から仕事のやり方を学ぶとともに高齢社員の負担軽減を実現しています。

更に高齢社員を含めた全社員を対象に「資格取得支援制度」を導入、資格取得に必要な講習代や教材、交通費などの費用を会社が全額負担しています。

■生涯にわたって活躍できる仕組みをつくる■

株式会社ドリーム(静岡県浜松市 警備業など 社員数 74 人)は、社名のごとく夢を後押しすることを会社の使命ととらえ、だれもが生涯にわたって活躍できる仕組みづくりに邁進しています。

60歳以上47人 最高年齢者93歳（2024年4月1日現在）

【定年70歳・希望者全員75歳までの継続雇用を実現】

以前は、定年60歳、希望者全員65歳までの継続雇用制度でした。ただ社員の高齢化が想定され、また65歳以降も多くの人材が働いていることを踏まえ、2022年定年70歳・希望者全員75歳までの継続雇用制度に改定しました。75歳以降も運用により希望者は年齢上限なく継続雇用しています。

【社員の夢実現を支援する制度を導入】

個々の社員が描いた夢の実現を会社が支援するというもので、民間団体が認定する社内コンサルタントを配置しています。希望者は月1回の個別面談とグループワークを実施し、本人の思いや希望に耳を傾け、夢の実現を会社全体でバックアップしているのです。

例えば、最高年齢者93歳のAさん、91歳の時「夢-国家資格を取りたい」。会社のためにも自分のためにもと日夜奮闘し、見事、交通誘導警備2級試験に合格！大きな話題となりました。

【新人教育の充実と師弟制度の整備】

警備業法で定める20時間の法定研修に加え、その内容を深掘りして10時間をプラスした計30時間の新人教育を実施しています。さらに、入社3か月を目途に、経営方針や社内制度の理解を深めてもらうため、地元の寺で2泊3日の研修を実施しています。

また、「マスター」と呼ばれる上長と、「パダワン」と呼ばれる部下の子弟制度を導入し、技能伝承を行う仕組みを構築しています。

【アニバーサリー休暇の新設】

結婚記念日や誕生日を自己申告することで、特別休暇を取得する制度を導入しました。「結婚を後押ししてお祝いしたい」「家族との有意義な時間を過ごしてほしい」という思いからです。また、採用が厳しい中で、高齢者はもちろん、若手採用のきっかけの一つにすることもねらいとしています。

■高齢社員が安心して働ける職場環境を整備■

金城電気工事株式会社（沖縄県那覇市 社員数38人）は、経営理念の1つ「働きがいのある職場をつくる」に基づき、雇用の安定と技術継承の両立を目指しています。60歳以上9人、最高年齢者78歳（2024年4月1日現在）

【定年65歳・希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入】

今後の安定した若手社員の育成や人材確保の観点から、2019年に65歳定年及び希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入しました。70歳以降も運用により年齢上限なく働ける仕組みとしており、70歳超の社員2人が、現場から内勤に転換して活躍しています。

【ペア就労等により若手社員に技術継承】

「重量物の運搬や高所などでの危険作業は若手社員が担当する」などと役割を明確にし、高齢社員が負い目を感じることなく働けるようにしました。同時に高齢社員が長年培ってきた技術、技能を継承すべく、若手社員とのペア就労を行っています。ペア就労を行う際は、あえてペアを固定せず、毎回個々のスキルレベルに合わせた組み合わせを考え、配置しています。

【高齢社員が働き続けるために作業負担の軽減】

高齢社員の加齢に伴う体力の低下を考慮し、高所作業や重労働などは行わないようにし、心理的なストレスを与えないように業務を計画しています。また、図面作成・工程管理など事務的な業務を切り出して配置することで、技術継承に集中できるようにしています。

【改善提案制度と相談窓口の設置】

だれでもコスト削減や職場のモチベーション、会社のイメージアップなどに関して、社長に改善提案を行うことができます。また、総務課長も相談窓口となっており、健康面の相談だけでなく、労働条件や職場内の規律、定年制や再雇用制度についても相談できる体制となっています。

また、毎朝のラジオ体操時に健康チェックを行っています。それにより社員も自身の健康に留意するようになり、体調管理に万全を期して勤務するようになりました。