

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・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経験と個性を活かし誰もが活躍できる職場を実現
- ②定年制を廃止し、高齢社員の戦力化を実現
- ③高齢社員の持つ技術、技能を若手社員に継承

2025 年 12 月号 (第 254 号)

68万6061人と3619万人

前者は、昨年1年間の出生数、後者は65歳以上の人口です。出生数は70万人を割り、出生率も1.15で過去最低、一方総人口に占める65歳以上の割合は29.4%となり過去最高。ますます少子高齢化が進んでいます。

65歳以上の高齢社員の活躍なくして、日本の企業、社会の発展なしです。今回は、生涯現役で働ける職場を実現している3社を紹介します。いずれも令和7年度高年齢者活躍企業コンテスト(厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構共催)で表彰された企業です。

生涯現役で働ける職場を実現する

■経験と個性を活かし誰もが活躍できる職場を実現■

グリーンリーフ株式会社(農業・食料品製造業)は、「感動農業」「人づくり、土づくり」を経営理念に掲げ、高齢社員の豊かな経験を活かした活躍の場を構築し、だれもが活躍できる職場環境づくりを目指しています。

社員数126人(2025年5月30日現在)のうち60歳以上17人、そのうち70歳以上は7人で全体の約6%を占めています。最高年齢者82歳。

【定年70歳、定年後も自力で出勤できるかぎり継続雇用】

高齢社員の多くは、20年近く勤務し、長年にわたる経験と知識を活かして貢献しています。元気で意欲のある高齢人材を安定的に確保する必要があると判断し、70歳定年制を導入したのです。

また、70歳以上の方が働いている現状を踏まえ、「70歳を過ぎても本人が希望し、自力で出社できる場合は勤務を継続できる」というユニークな規定を設けました。これは、各部署から選出された社員1名ずつで構成される「就業規則作成委員会」の発案によるものです。

【働き方は「働き方ポジション選択シート」で柔軟に対応】

「働き方ポジション選択シート」の導入により、社員が自身の状況に応じて柔軟な働き方を選択できるようになりました。選択シートは、四半期ごとの面談で申告・修正ができます。例えば、子育て中の社員は、時間給社員(限定職)に移行することで子供の体調不良時に速やかに帰宅できるなど、家庭環境に配慮した働き方が可能となりました。子育て期間終了後には再び正社員になることができます。

【「チョコ案」制度と社内保育施設を整備】

「チョコ案」制度とは、社員が日常業務の中で感じる小さな改善点を提案できる仕組みです。現場の声を反映することで、働きやすい職場環境を推進しています。実際、この制度を通じて、昇降機やハンドリフトの導入が実現でき、作業負担の軽減、安全性の向上に寄与しています。

更に職場に隣接した保育所を整備しました。社員は子供の近くで働き、何かあると内線で確認でき、安心して働けます。一緒に働く社員からも好評です。

■定年制を廃止し、高齢社員の戦力化を実現■

株式会社マイネットシステム(情報サービス業)は、「社員が会社を好きになって、やりがいのある職場にする」ことを目標に掲げ、IT業界ではまれな定年制廃止を実施、社員が長期的なキャリア形成を描ける環境を整備しました。

社員数82人（2025年4月1日現在）のうち60歳以上8人、そのうち65歳以上2人。最高年齢者75歳（営業職）。

【定年制の廃止】

以前は定年60歳、その後嘱託社員として65歳まで再雇用としていましたが、会社の成長の根幹は人材、60歳以上の社員も戦力として活躍してもらいたいと、2023年に定年制を廃止しました。また、短時間正社員制度も導入しています。

社員には、「会社が社員に求める能力、期待する役割」を明確に説明し、企業と社員双方にとって納得性の高い制度として導入しています。

【人事評価制度と納得性の高い賃金制度の整備】

60歳時点での賃金の一律減額は行っていません。それは、60歳になっても技術力やマネジメント力が落ちることはないと考えているからです。60歳以降も能力や貢献度をきちんと評価し、それに見合う報酬を提供するために人事評価制度の見直しを行いました。

また、評価制度との連動を図るため、役職・等級別の月額給与バンド（上限額から下限額まで幅を持たせた賃金制度）を設定し、社員への公平性、納得性を高めています。

【多様な働き方の導入】

短時間正社員制度、勤務時間の短縮、フレックスタイム制度、1時間単位の有給休暇制度を導入しています。高齢社員からは、孫・家族の送迎、通院などのために短時間勤務を希望する者もあり、好評です。

また、リモートワークも可能としています。現在10人が活用しています。大病を患った高齢社員も、通勤時の体力的な負担が軽減され、体調に合わせた働き方で勤務できています。

同社は、対面コミュニケーションの強化にも取り組み、風通しのよい企業風土をつくっています。例えば、社長が週1回、本社、東京事務所、長野事務所を訪問し、社員との信頼関係の構築、成長支援を促すための1on1ミーティングを実施しています。

■高齢社員の持つ技術、技能を若手社員に継承■

グローテック株式会社（工場の自動化、省力化設備の設計、製造業）は、2016年の創業以来、高度な技術力や経験を持った高齢者を積極的に採用し、事業基盤を築いてきました。更に若手への技術、技能の継承も実現しています。創業時5人の社員数は67人（2025年9月12日現在）に拡大。60歳以上14人（うち65歳以上8人）最高年齢者74歳。

【定年65歳 70歳までの継続雇用制度を導入】

2023年7月に定年を60歳から65歳に引き上げました。更に定年後の継続雇用も65歳から70歳とし、70歳以降も就業可能であることを就業規則に明記しました。会社の成長を支えている高齢社員により安心して働けるように制度を整備したのです。

定年引上げ前に55～59歳で採用された正社員6人は、今回の制度改定により雇用形態が変わることなく65歳まで安心して勤務できるようになりました。

【高齢社員による技術・技能継承の取組】

高齢社員には、主に新入社員への実務指導を任せています。具体的には、新卒社員に対するマンツーマンのOJTを導入し、3～6ヶ月にわたり技術や知識を教えています。これにより、組織全体の技術力向上が図られ、高齢社員も自身の知識・技術を伝えることによりやりがいを感じています。

一方、工程管理や予定確認システムを導入し、細かい数字の管理負担を軽減し、システムの操作が不安な高齢社員に対しては、若手社員がサポートしています。

【健康づくりへの積極的な取組】

2022年に社屋を増築した際に、トレーニングマシンやシミュレーションゴルフを導入したスポーツジムを併設しました。昼休みや終業後に活用され、健康促進や仕事のパフォーマンス向上に貢献しています。

また、社屋周辺に飲食店が少ないこともあり、食堂を設けました。健康増進に配慮した栄養バランスの取れたメニューを提供し、社員から好評を得ており、ほぼ全員が利用しています。またこの食堂は大きな窓のあるカフェのようなスペースとなっており、団らんの場となっています。