

70歳

いきいき企業

100選

2011年版



## は し が き

我が国においては、2012年から団塊の世代が65歳を迎えはじめ、今後ますます労働力人口の減少が深刻化することが見込まれます。また、公的年金の支給開始年齢は、基礎年金部分（老齢基礎年金）が2013年度には65歳に引き上げられます。このような中で、活力ある社会の構築に向けて、高齢者の高い就労意欲と経験・技能を活かし、65歳を超えて70歳まで、さらには年齢にかかわらず働くことのできる職場づくりがますます重要になっていきます。

このため、厚生労働省及び当機構では、2008年から「70歳まで働ける企業」の先進事例の収集を進めてまいりました。本書は、全国の当機構の高齢・障害者雇用支援センターを通じて収集した、「70歳以上の方がいきいきと働いている企業」約270事例の中から、定年制や継続雇用制度の実態、また地域、業種、規模等などの観点を勘案して約100事例を選定し、とりまとめたものです。

事例の選定に当たっては、内田 賢東京学芸大学教授を委員長とする選定委員会を設置し、「70歳以上の人々が、実際にどのような仕事をし、どのような処遇等によって働いているか」を明らかにするとともに、「70歳雇用に取り組む企業に参考となるか」という観点から検討いたしました。したがって、ここに取り上げた事例は、あくまでも「70歳雇用」という観点に着目し、その実態（2011年4月時点）について収集・掲載したものであり、評価をしたり優劣をつけようとするものではありませんが、70歳雇用の実現に向けて多くの企業の取組みに際しての参考事例として紹介するものです。

厚生労働省および当機構におきましては、事業主の皆様、従業員の皆様に、高齢者雇用についてご理解いただき、就労を希望する高齢者の方々が一人でも多く70歳まで働ける社会へ、さらには年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、引き続き取り組んで参りたいと考えております。

今後とも皆様方の一層のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成23年10月

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
雇用推進・研究担当理事 姉崎 猛

# 「70歳いきいき企業100選（2011年版）」目次

(定年制度別50音順)

## － 定年の定めのない企業 －

1	株式会社	エス・アイ	(兵庫県 情報サービス業)……………	6
2	株式会社	タカミ	(群馬県 保安機器製造)……………	8
3	株式会社	トーショク	(石川県 繊維製造業)……………	10
4	有限会社	泊洋商事	(徳島県 ビルメンテナンス業)……………	12
5	株式会社	萬重	(京都府 料理飲食業)……………	14
6	社会福祉法人	南浜名湖会	(静岡県 社会福祉・介護事業)……………	16
7	株式会社	やまぐち食品	(北海道 食品製造業)……………	18

## － 70歳定年企業 －

1	有限会社	いろは堂	(長野県 食料品製造販売業)……………	20
2	株式会社	金田土木	(兵庫県 総合工事業)……………	22
3	株式会社	キャピタル	(岐阜県 娯楽業)……………	24
4	株式会社	ケーター	(兵庫県 物品賃貸業)……………	26
5	株式会社	虎屋本舗	(広島県 和洋菓子製造業)……………	28
6	企業組合	ファームまあま喜ね舎	(福井県 各種商品小売業)……………	30
7	社会福祉法人	みつわ福祉会	(兵庫県 社会福祉・介護事業)……………	32
8	株式会社	ユーニ電機	(栃木県 電子機器組立業)……………	34

## － 65歳定年企業 －

1	社会福祉法人	育陽会	エンゼル保育園 (東京都 保育所)……………	36
2	株式会社	大方工業所	(広島県 管工事業)……………	38
3	株式会社	大木製作所	(茨城県 金属加工業)……………	40
4	株式会社	オービック	(愛知県 窯業・土石製品製造請負業)……………	42
5	株式会社	大森運輸商会	(東京都 道路貨物運送業)……………	44
6	株式会社	折一	(栃木県 紙加工品製造業)……………	46
7	株式会社	化学分析コンサルタント	(東京都 化学分析計量証明)……………	48
8	株式会社	カテックス	(神奈川県 医療機器及び医療用具卸売業)……………	50
9	有限会社	関西製缶	(山口県 金属製品製造業)……………	52

10	有限会社 共同産業	(岩手県 総合工事業)……………54
11	近畿総合防災 株式会社	(和歌山県 警備業)……………56
12	社会福祉法人 けやきの杜	(東京都 社会福祉・介護事業)……………58
13	有限会社 光悠総合サービス	(千葉県 社会福祉・介護事業)……………60
14	こだま交通 株式会社	(北海道 道路旅客運送業)……………62
15	さくら警備 株式会社	(高知県 警備業)……………64
16	株式会社 三洋産業	(大分県 紙加工品製造業)……………66
17	新誠木材 株式会社	(宮城県 木材業)……………68
18	株式会社 真和サービス	(北海道 総合ビルメンテナンス業)……………70
19	須川高原温泉 株式会社	(岩手県 温泉旅館業)……………72
20	医療法人社団 前友会 前田産婦人科	(千葉県 医療業(産婦人科))……………74
21	株式会社 平本店	(香川県 うどん製造・販売業)……………76
22	有限会社 田中新聞販売	(石川県 新聞販売業)……………78
23	はごろも交通 合名会社	(沖縄県 道路旅客運送業)……………80
24	株式会社 ひまわりの会	(奈良県 社会福祉・介護事業)……………82
25	株式会社 まごころ介護サービス	(静岡県 社会福祉・介護事業)……………84
26	株式会社 マルサ	(栃木県 婦人子供服製造業)……………86
27	ラッキー交通 合名会社	(沖縄県 道路旅客運送業)……………88
28	株式会社 ユニセン	(山梨県 業務用クリーニング業)……………90

## 一 60歳定年企業 一

1	株式会社 あいあーる	(宮城県 冠婚葬祭業)……………92
2	株式会社 荒川商店	(鹿児島県 廃棄物処理業)……………94
3	社会福祉法人 伊賀市社会福祉協議会	(三重県 社会福祉・介護事業)……………96
4	株式会社 イシダエム・エス・テー	(滋賀県 計量器関連請負業)……………98
5	越後製菓 株式会社	(新潟県 食料品製造業)……………100
6	株式会社 オーテック	(佐賀県 金属製品製造業)……………102
7	株式会社 喜久屋	(東京都 クリーニング業)……………104
8	株式会社 京阿月	(京都府 菓子食品製造業)……………106
9	清正製菓 株式会社	(熊本県 菓子製造業)……………108
10	株式会社 熊谷清掃社	(埼玉県 廃棄物処理業)……………110
11	クラブ自動車 株式会社	(福島県 道路旅客運送業)……………112
12	ケイジー物流 株式会社	(千葉県 道路貨物運送業)……………114
13	医療法人社団 高信会	(宮崎県 医療業)……………116

14	医療法人 厚生会 道ノ尾病院	(長崎県 医療業) ……………	118
15	讃岐鋳造鉄工 株式会社	(香川県 鋳鉄鋳物製造業) ……………	120
16	有限会社 サンクリーン	(鳥取県 ビル清掃管理業) ……………	122
17	医療法人社団 燦壽会 サン虎の門クリニック	(東京都 医療業) ……………	124
18	三洋商事 株式会社	(大阪府 廃棄物処理業) ……………	126
19	株式会社 シガウッド	(滋賀県 木材・木製品製造業) ……………	128
20	医療法人 式場病院	(千葉県 医療業) ……………	130
21	社会福祉法人 志摩会	(福岡県 社会福祉・介護事業) ……………	132
22	鳥根マツダ 有限会社	(鳥根県 自動車卸売業) ……………	134
23	社会福祉法人 常光会	(青森県 社会福祉・介護事業) ……………	136
24	眞鋭産業 有限会社	(兵庫県 金属製品製造業) ……………	138
25	医療法人 仁慈会 東台病院	(秋田県 医療業) ……………	140
26	須佐チップ工業 有限会社	(鳥根県 木材・木製品製造業) ……………	142
27	砂田船舶 株式会社	(岡山県 港湾運送業) ……………	144
28	有限会社 住友	(大阪府 紙加工製造業) ……………	146
29	医療法人社団 全生会 江戸川病院	(千葉県 医療業) ……………	148
30	株式会社 曾我部鐵工所	(愛媛県 機械加工業) ……………	150
31	社会福祉法人 大念仏寺社会事業団	(大阪府 社会福祉・介護事業) ……………	152
32	武合金 株式会社	(新潟県 非鉄金属製造業) ……………	154
33	社会福祉法人 丹和会	(京都府 社会福祉・介護事業) ……………	156
34	テクノ電気工業 株式会社	(神奈川県 電気機器製造業) ……………	158
35	東京ガスライフバルE-D o 株式会社	(東京都 その他の小売業) ……………	160
36	株式会社 トーカイ	(香川県 生活関連サービス業) ……………	162
37	友田総業 株式会社	(山口県 自動車整備業) ……………	164
38	ナース鞆工 株式会社	(東京都 鞆製造業) ……………	166
39	長岡産業 株式会社	(滋賀県 プラスチック加工業) ……………	168
40	株式会社 中川ホルモン	(宮崎県 食料品製造業) ……………	170
41	株式会社 ナカムラ製菓	(愛知県 菓子製造業) ……………	172
42	有限会社 二幸食鳥	(鹿児島県 食料品製造業) ……………	174
43	株式会社 日本栄養給食協会	(栃木県 その他の小売業) ……………	176
44	日本綿布 株式会社	(岡山県 織物業) ……………	178
45	社会福祉法人 博寿会	(愛知県 社会福祉・介護事業) ……………	180
46	株式会社 ふたつわ食品	(富山県 食料品製造業) ……………	182
47	医療法人社団 松風会 松岡病院	(富山県 医療業) ……………	184
48	株式会社 丸山製作所	(埼玉県 金属切削加工業) ……………	186

49	株式会社 三国軽金属	(福井県 金製品製造業)	188
50	医療法人 見元会 見元回生病院	(高知県 医療業)	190
51	社会福祉法人 未来	(佐賀県 社会福祉・介護事業)	192
52	社会医療法人 明和会 医療福祉センター	(鳥取県 医療業)	194
53	協同組合 山形給食センター	(山形県 食料品製造業)	196
54	株式会社 ヤマショウフーズ	(福岡県 食料品製造業)	198
55	渡辺鉄工 株式会社	(福岡県 はん用機械器具製造業)	200

※ 注意事項 ※

- ① 各事例の内容については全て、平成23年4月時点のものです  
特に、賃金等については、地域別最低賃金額等の改訂もあり、取り扱いについては充分にご注意いただきますようお願い申し上げます。
- ② 本書においては「正規従業員」は雇用期間の定めのない正社員とし、「非正規従業員」はパート・アルバイト・嘱託等、正規従業員以外の従業員としています。「高年齢者雇用状況報告書」の「常用労働者」の定義(労働時間の長短にかかわらず、1年以上の雇用の見込みがある者 [契約期間の定めがあっても更新の見込みがあり、1年以上の雇用が見込まれる者を含む。])とは若干異なりますのでご注意ください。

# エイジフリーで生涯現役！

## 株式会社 エス・アイ

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

データ入力・加工、アウトソーシング、ホームページ作成、WEBサイト「はりまるしえ」の企画運営。一人ひとりが、力を発揮し活躍できるユニバーサルな社会の実現にチャレンジしている。高年齢雇用もこの取り組みのひとつだと考える。

所在地	兵庫県姫路市
創業	平成3年3月
業種	情報サービス業
従業員数	64人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 なし
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
平成18年、エイジフリー制度を導入。年齢に関係なく、働く意欲のある社員は本人が希望する限り働き続けることができる。また、かねてからワークシェアリングを行い勤務形態も自由出勤制度を導入しているため、社員全体で負担を分け合える環境となっている。
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 64人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
32人 (50.0%)	18人 (28.1%)	6人 (9.4%)	4人 (6.2%)	2人 (3.1%)	2人 (3.1%)

- 平均年齢 44.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	今まで培ってきたような技術をもった人材を育てるのは容易ではないこと、また若い人を指導する管理的な役割をしてもらえることで、社会も発展していくことができる。
● 高年齢者雇用のメリット	若い人の指導及び管理的役割制度の導入により、社員のモチベーションの向上。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（72歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 労働時間	原則9：00～17：30 （1日7時間 7.75時間以内）	週1回
● 職務内容	事務・データ入力	デザイナー
● 賃金	260,000円（168H／1ヵ月）	50,000円
● 本人の意見・希望	健康に留意して働けなくなるまで働きたい	健康に留意して働けなくなるまで働きたい
● その他	（自由出勤制度）対象者	（自由出勤制度）対象者

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時間給	時間給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	926円/時間	828円/時間
● 配置、職務内容	データ入力	配送
● その他配慮事項	(自由出勤制度) 対象者	(自由出勤制度) 対象者

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	1 か月ごとに実績をだし、目標を提示	1 か月ごとに実績をだし、目標を提示
● モラールアップ面	半年に1度、実績から算出し給与判定	半年に1度、実績から算出し給与判定
● 健康管理面	健康診断の実施及び産業医との面談	健康診断の実施及び産業医との面談
● その他	自由出勤制により、生活や体力に合わせた働き方ができる。	自由出勤制により、生活や体力に合わせた働き方ができる。
● 今後の課題	自宅より会社までの通勤方法	自宅より会社までの通勤方法

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社は、キーパンチャー業務という特性から比較的若い年代を中心に採用してきましたが、少子高齢化による労働力人口の減少を見据え、高度な技術を持つ人材を育てることは容易でないこと、若い社員を指導できる管理者的役割を担う人材にそのまま企業に在籍してもらわなければ、企業の発展が見込めないことに着目し、平成18年4月、年齢に関係なく働く意欲のある社員は、本人が希望する限り働き続けることができる「フリーエイジ制度」をいち早く導入しました。正規社員と非正規社員の処遇格差が社会問題となる前からこの問題に独自に取り組みました。年齢や障害にかかわらず働きやすい職場を維持するためには、制度面だけではなく、作業設備、能力開発、健康管理等についても個々の特性や状況に応じた配慮が必要です。特に「自由出勤制度」のため社員にさまざまな伝達事項の徹底には工夫が必要です。パソコンに即座に入力→プロジェクターに投影→プリントアウト→ファイル→出社時閲覧のサイクルで行っています。



# 団塊世代のもつ貴重な経験を大切に

## 株式会社 タカミ

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

大手企業の工場団地に隣接している。定年を迎える経験豊かな人には事欠かない。団塊の世代は教育訓練なしに活用できる技能を有している。創業時、建設工事の経験ある労働者の指導の下に、皆で力を合わせて森林を切り開き、1年がかりで今の工場を完成させた。

所在地	群馬県邑楽郡
創業	平成16年7月
業種	保安器具製造
従業員数	42人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 定年年齢の定めなし
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 23人
- 正規従業員以外の従業員 19人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
14人 (33.3%)	2人 (4.8%)	6人 (14.8%)	10人 (23.8%)	5人 (11.9%)	5人 (11.9%)

- 平均年齢 53.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	知識と経験の多い高齢者は古い型の機械でもすぐに扱える。
● 高年齢者雇用のメリット	豊富な経験を活かしてくれる他に、責任感のある仕事をしてくれる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（75歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	嘱託社員
● 労働時間	フルタイム勤務	フルタイム勤務
● 職務内容	看板のシルク印刷	梱包・包装作業
● 賃金	時給900円	時給750円
● 本人の意見・希望	健康であれば勤務を継続したい	年齢に関係なく働きたい

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	嘱託社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時間給	時間給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	時給850円	時給750円
● 配置、職務内容	機械加工他	機械加工他
● その他配慮事項	過去の経験を活かせるように配置	得意な仕事をしてもらう

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	工程ごとの作業をゆっくり、丁寧に行い社員同士で協力し合う	
● モラールアップ面	技能の習得が遅くても、じっと待ってやる	
● 健康管理面	休憩時間に会話を楽しみながら変わったとことがないかを確認する	
● その他	OJTの教育できる者が多いので多くの作業の習得も容易である	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

わが国における製造業には、すでに成熟した大小の企業が存在し、新たな部門への進出には必ずライバルが待ち構える。

当社は、厳しい時代に創業して7年たつが、いつもフレキシブルな思考を持つようにしている。

ある時、経済環境変化で離職をする高齢者を目にすることが多かった。このとき、踏み出したい未経験の新事業には、この分野の熟達高齢者を雇用すればそれがすぐに、可能になることに気づいた。

創業以来、定年制のない会社として高齢技能者を雇用して、直ちに彼らに技能、知識を思う存分発揮してもらっている。今の時代を生き抜く当社のノウハウである。

# 年齢にかかわらず働けることが生きがいです

## 株式会社 トーシヨク

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

創業昭和33年の歴史ある繊維メーカー。65歳定年を早い時期から導入していたが、平成21年に定年制を廃止し、健康で意欲があればいつまでも働ける環境を整備し、高齢者が長く能力を発揮し生きがいを感じられる職場を実現している。

所在地	石川県羽咋市
創業	昭和33年6月
業種	繊維製造業
従業員数	17人
資本金	15百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 なし
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 16人
- 正規従業員以外の従業員 1人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
2人 (11.8%)	0人 (0.0%)	7人 (41.2%)	5人 (29.4%)	2人 (11.8%)	1人 (5.9%)

- 平均年齢 58.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	若年者の確保・定着が困難な業種であるため、高齢者の活用が重要である。本人が希望し心身共に健全であればいつまでも働いてもらいたい。
● 高年齢者雇用のメリット	職業経験、人生経験が豊富であり従業員として信頼がおける。技能水準が高く安心して仕事を任せられる。職場の人間関係を円滑に保つことができる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (75歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	
● 労働時間	フルタイム	
● 職務内容	原糸係、雑務	
● 賃金	月給 208,000円	
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム パート	正社員フルタイム
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正社員：月給 パート：時給	正社員：月給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員：250,000円/月 パート：700円/時	正社員：250,000円
● 配置、職務内容	製造	製造

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● モラールアップ面	年齢だけで雇用形態・賃金などの待遇を引き下げることとはしない	年齢だけで雇用形態・賃金などの待遇を引き下げることとはしない
● 健康管理面	健康診断の実施	健康診断の実施

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢の従業員は若年者と比較すると体力的には劣る側面があるが、就業意欲が高く真面目であり、長い職業人生の中で培った能力や技術、社会的見識を有しており、会社にとっては余人をもって代えがたい人材である。社員教育にかかる時間や経済的負担も抑えられ、このような人材を長期に確保していくことは経営的にも重要である。当社は定年制度を廃止することにより、本人が希望し健康であれば年齢にかかわらずいつまでも働ける環境を整え、高齢者が生きがいを感じられる職場を作り上げている。一般的には定年後に再雇用されれば賃金がある程度低下する傾向があると思うが、当社では年齢だけを理由にして賃金を下げるようなことはせず、本人のやる気がいつまでも持続するよう努めている。今後急速な少子高齢化により、労働力人口の減少傾向が続く中で、経験豊富で就業意欲の高い高齢者がいつまでも長く働ける環境を整備していくことが大切である。

# 労災事故ゼロを目指し、高齢者が安心して働ける環境整備

## 有限会社 泊洋商事

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

ビルメンテナンス事業（清掃管理業務・設備管理業務・環境衛生）及びクリーニング事業の2つの事業を展開している。また、「快適な環境づくりで社会へ貢献する」を経営理念として豊富な経験を持った高齢者が安心して働ける職場環境づくりを目指している。

所在地	徳島県阿南市
創業	昭和47年11月
業種	ビルメンテナンス、クリーニング
従業員数	117人
資本金	8百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 なし
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 42人
- 正規従業員以外の従業員 75人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
36人 (30.8%)	26人 (22.2%)	16人 (13.7%)	18人 (15.4%)	19人 (16.2%)	2人 (1.7%)

- 平均年齢 51.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	豊富な経験を持った高齢者が安心して働ける環境を整備するため、定年制を撤廃した。その背景としては、絶対的なマンパワーが必要な業種であるため、基本的に高齢者も戦力として考えているからである。
● 高年齢者雇用のメリット	「キメ細やかな仕事ができる」「突発的に休んだりしない」等の利点がある。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート	パート
● 労働時間	1日4時間、週6日	1日1時間、週7日
● 職務内容	清掃業務	清掃業務
● 賃金	時給 645円	時給 1,200円
● 本人の意見・希望	元気で健康なうちは働きたい	元気で健康なうちは働きたい
● その他	1日6時間以上の勤務なし	1日6時間以上の勤務なし



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～定年制無し
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム、パートタイマー
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給月給制・時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額180,000円(男性)、月額70,000円(女性)
● 配置、職務内容	清掃・設備・クリーニング
● その他配慮事項	労災が発生しやすいような現場にはなるべく行かさないようにしている

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	作業の流れの見直しによる作業時間の短縮	
● モラールアップ面	定年制無しの生涯現役でいられる可能性の実現	
● 健康管理面	健康管理の徹底	
● その他	十分な安全教育を実施し、安全意識を持たせる	
● 今後の課題	労災事故の防止	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

ビルメンテナンスの業種は、基本的に身体を動かす仕事であり、何が起るかわからないことが多いため労災に対して細心の注意を払う必要がある。不幸にして労災事故が発生すれば、本人はもとよりその者の家族にもいらぬ心配を掛けることになる。また、会社としても大切な従業員を治療期間中の一定の期間失ってしまうことにもなりかねない。特に高齢者の場合、労災事故の発生率が高くなりやすい傾向にあるので、当社としては、なるべく、高齢者を労災の発生しやすい現場に配置しないようにこころがけている。また、高齢者の場合、床を洗うときの転倒、脚立からの転落、床みがき機等の電気機械使用に伴う事故、無理な動作による労災事故の発生率が高いので特にその点を配慮する必要がある。そのため、当社においては、本人が安全に対して注意をすることはもちろんだが、同僚労働者同士がお互いに不安全な、不注意な、いい加減な行動をしていないかチェックさせるようにしている。

# 経験豊かな高齢者が、伝統ある京料理を心をこめて提供！

## 株式会社 萬重

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

昭和12年創業の京料理の老舗。京都西陣に位置し、伝統ある京料理を数寄屋造り・民芸造りのお部屋で「おいしく、安く、あいそ良く」をモットーに経験豊かな高年齢者による高サービスでお食事を提供。

所在地	京都府京都市
創業	昭和12年12月
業種	料理飲食業
従業員数	80人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 なし
- 現在の最高年齢者 76歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 31人
- 正規従業員以外の従業員 49人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
38人 (47.5%)	11人 (13.8%)	8人 (10.0%)	6人 (7.5%)	14人 (17.5%)	3人 (3.8%)

- 平均年齢 43.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高品質・高サービスを提供する京料理では、経験豊富な高年齢者でないと顧客の満足度を得ることが出来ない。
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者の立ち居振る舞い、表情、会話でお客様が満足を得られる。高齢者自身の生きがいがづくり、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (76歳)	Bさん (72歳)
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	パート
● 労働時間	フルタイム (1日8時間)	週6日、1日5時間
● 職務内容	業務全般	接客サービス、雑務
● 賃金	月給 約300,000円	時給 780円
● 本人の意見・希望	働けることに感謝	お客様とお話しすることが楽しい
● その他	健康に注意している	健康に注意している

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	パート (週5日、1日5～8時間勤務)
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給月給	時間給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 180,000円	月額 130,000円
● 配置、職務内容	接客サービス	接客サービス、雑務
● その他配慮事項	健康(自己)管理	健康(自己)管理

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	「おいしく、安く、あいそ良く」をモットーに常に明るく、楽しく仕事をする。	「おいしく、安く、あいそ良く」をモットーに常に明るく、楽しく仕事をする。
● モラールアップ面	定年がないので、健康で意欲があればいつまでも働ける。	定年がないので、健康で意欲があればいつまでも働ける。(生活に生きがいを持つ)
● 健康管理面	定期健康診断、衛生管理	定期健康診断、衛生管理
● その他	常にお客様のご要望におこたえできるように日々精進する。笑顔を忘れない。	常にお客様のご要望におこたえできるように日々精進する。笑顔を忘れない。
● 今後の課題	若年者へのサービス向上の指導	体力低下によるサービスの質が低下しないための対応

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社は、創業から70年、京都西陣の旦那衆に育まれてきた料亭で、多くのお客様に親しまれ、ご利用いただいております。お客様にご満足いただけるためには、料理とともに大切なことは、“味のふるさと”に徹した温かみのあるもてなしです。

そのため、経験豊かな高年齢者の細やかなサービスはかけがえのないものであり、「健康で意欲のあるうちはいつまでも働いて欲しい」との基本的考えのもと、当社では、定年を定めていません。

サービスの基本は、料理の味と従業員の笑顔・あいさつ、隅々まで綺麗に整理・整頓された施設との調和ですが、これを生み出す源は調理師とサービス員、予約係、営繕係等従業員相互の連携・信頼です。

お客様に喜んでいただけることが、働くことの喜びとして「生きがい・健康」を感じ、日々精進することができます。

高齢者雇用で大切なことは、経験を尊重した相互信頼を基盤とし、生きがいや働きがいに繋がる重要なことではないでしょうか。

# 元気な高齢者で要介護者の援助を

## 社会福祉法人 南浜名湖会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

静岡県の浜名湖西岸に位置する温暖な気候の湖西市に平成5年開設した老人福祉施設。この地域は、自動車部品産業が盛んで、元気な高齢労働者がたくさんおられるので、第2の職場としてお年寄りからの癒しを受けながら年齢を問わず介護が勉強できる職場である。

所在地	静岡県湖西市
創業	平成5年4月
業種	老人福祉施設
従業員数	73人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 なし  
（健康で就業意欲があれば何歳まででも雇用する。ただし、61才を迎える年度より、給与の減額あり。）
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 46人
- 正規従業員以外の従業員 27人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
36人 (49.3%)	19人 (26.0%)	9人 (12.3%)	7人 (9.6%)	1人 (1.4%)	1人 (1.4%)

- 平均年齢 43.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	超高齢化社会を迎えるにあたり、今も人材難にある介護業界にとって高齢者雇用は必須である。また、介護業界が高齢者雇用を推進すれば、若者の雇用機会が生まれ景気回復にもつながると考える。
● 高年齢者雇用のメリット	人生経験が豊富で、世代の近いお年寄りの気持ちが理解でき、若者に無いきめ細やかなサービスが期待できる。また、在宅における介護技術を習得することで、将来において社会保障費の削減も期待できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（71歳）	Bさん（69歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート職員	パート職員
● 労働時間	1日5時間、週5日	1日3～4時間、週4日
● 職務内容	要介護者に対する機能訓練業務	在宅サービス利用者の送迎業務
● 賃金	日給 6,000円	時給 1,000円
● 本人の意見・希望	目に障害があるが、元気なので働きたい	元気なので働きたい
● その他	要介護者からの信頼がある	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	定年制がないため、形態等は健康状態により選択可。	定年制がないため、形態等は健康状態により選択可。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	61歳を迎える年度より、60歳時の本俸月額額の5分の3の額 パート賃金 時給850円～1,500円	61歳を迎える年度より、60歳時の本俸月額額の5分の3の額 パート賃金 時給850円～1,500円
● 配置、職務内容	原則として同様の業務。体力等を考慮して配置換有り。	原則として同様の業務。体力等を考慮して配置換有り。
● その他配慮事項	希望により配置換えを実施。短時間勤務を検討する。	希望により配置換えを実施。短時間勤務を検討する。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得の奨励(手当の増額) 施設内研修(年10回)	若年者への指導を含め、経験を生かした能力発揮を期待
● モラルアップ面	定年制を廃止したことによる本人の意思確認	非常勤となるが62歳まで昇給あり
● 健康管理面	健康診断(年1～2回) 体力にあった職務	健康診断(年1～2回) 体力にあった職務
● その他	期待する職員像の周知	外部評価を賃金に反映する制度の導入
● 今後の課題	勤務制度がパートに有利なためパート職を希望する傾向がある	正職員勤務を継続することが不利とならない賃金制度に改訂したい

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

介護事業主の行う介護業務は多義に亘り、一般の職務とは大きく異なる。そのためお互いの理解が不足し、その結果、様々な問題やトラブルが発生しやすい。又今後は定年後の再雇用者の増大で勤務形態も多様化することも予想される。体力・能力・経験年数、家庭環境などが様々な労働者を束ねる立場からは業務の厳選が何よりも重要と考えている。今回敢えて定年制を廃止したのは、入所者へのキメ細かいサービスを徹底するには何よりも労働者の定着が重要であると考えたことによるものである。連帯感とチームワークを大切に、目配り・気配りの充分な施設として労使共に努力し、安定した経営を目指したい。定年退職後の賃金においても様々な問題を抱えながらの出発であるが、成果を評価していくような制度を取り入れ、結果的に定着率をあげていく方針である。また何よりも人手不足の解消につながることを期待している。



# 経験と知恵が豊富な高齢者の生きがいと健康維持の職場

## 株式会社 やまぐち食品

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

札幌市郊外の恵庭市に工場を構え、道央をはじめとして北海道内全域に、豆腐や味付けいなりなどの多種多様な豆腐加工食品を出荷している。

また、少子高齢化社会への移行に伴う雇用情勢の変化を今後の経営環境にも考慮して、元気で経験豊かな高齢者を重要な経営資源と考え積極的に雇用している。

所在地	北海道恵庭市
創業	昭和26年6月
業種	食品製造業
従業員数	67名
資本金	20百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 71歳
- 定年後、一定条件の下、75歳まで再雇用  
〔本人が希望し、健康上問題がない場合及び会社が業務上必要と認めた場合は、引き続き再雇用することが出来る。〕
- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 23人
- 正規従業員以外の従業員 44人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
16人 (23.9%)	18人 (26.9%)	9人 (13.4%)	13人 (19.4%)	9人 (13.4%)	2人 (3.0%)

- 平均年齢 53歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	豆腐製造業界は朝が早く365日稼働の日配業務から若い人の敬遠する職業の一つで、入社してもなかなか定着しない。そんな中で粘り強い中・高年齢者は経験と知恵が豊富で貴重な経営資源である。
● 高年齢者雇用のメリット	近隣には全国ブランドの大手食品会社事業所が多く、特にパートタイマーの時給に賃金格差があり、若い人の定着率は低い。高齢者は健康であれば70歳まで働けることから、多少時給は低くても長く安定して働いており定着率もよく、技術と経験が伴い貴重な戦力となっている。また、高齢者の生きがいと健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (77歳)	Bさん (75歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	1日5時間、週4日	1日5時間、週4日
● 職務内容	製品の整理	製造（がんも製造）
● 賃金	時給 691円	時給 691円
● 本人の意見・希望	孫が大学卒業まで働きたい。	健康維持のために働きたい。
● その他	自家用車通勤	冬季は送迎希望

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳（社員）	65歳～71歳
● 雇用形態及び勤務形態	正社員 短日数・短時間選択	正社員及びパート 短日数・短時間選択
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等） ◆ 平均賃金額 （おおよその額）	・業務内容変更なし 月給 300,000円前後 ・業務内容・勤務時間変更 （配置換え） 月給 200,000円前後 （年金・若年給付金等勘案して支給額を決定）	・業務内容・勤務時間変更 150,000円～200,000円 ・年金と併せ総支給額はUP又は維持 ・パートは時給、能力によりUPあり。
● 配置、職務内容	営業・製造・事務等本人の希望とニーズに合わせ決定	営業・製造・事務等本人の希望とニーズに合わせ決定
● その他配慮事項	本人の生活環境および健康状態に配慮	本人の生活環境および健康状態、モチベーションに配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	交差訓練により他部門の職務を実施、スキルの幅を広げている。	最も得意分野での職務を選択、後継者の育成に関わる。
● モラールアップ面	勤務意欲等について面接、60歳以降の生活設計について把握、継続雇用を約束し安心して働いてもらう。	仕事に対するモチベーションが下がらないよう工夫、やる気のない者は他社員に影響するので嚴重処置。
● 健康管理面	健康診断結果、持病等の把握と指導	産業医による指導、メンタルヘルスチェック
● その他	60歳以降の勤務・仕事内容について面接・指導	生活環境と年金等総合的に考慮して勤務・給与を決定する。
● 今後の課題	高齢者の意識改革。	従業員全般に高齢化が進み、スムーズな世代交代を検討中。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

製造業等の90%は中小企業で働く従業員であり、ものづくり大国の幹骨を支えてきましたが、近年の高度機械化、少子化やデフレによる企業の海外移転等崩壊の危機にあります。高い技術力や経験・知識があり、健康で働く意欲のある高齢者の活用は無くてはならない大切な経営資源と捉えている。特に季節的な繁忙期及び急な休暇者の労働力不足に対処するためワークシェアリングという考え方から多様な働き方に対する融通性のある70歳以上の従業員を充てることとした。また、身体的能力の低下については、勤務時間の短縮や配置換え、送迎車の柔軟な運行時間の運用により勤務時間の急な変更にも対応出来るよう改善し高齢者が働きやすい職場づくりと環境づくりを進めている。更に当初継続雇用給付と年金額を組み合わせて給与を決めたが、年金停止等での実支給額が少なくなるという点を調整し、給与の大幅な減少がないようきめ細かく段階的な制度を導入し比較的低賃金で安定した雇用が出来るようになった。

# ふるさとの味を伝承する生涯現役パワー

## 有限会社 いろは堂

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

“炉ばたのおやき”ーふるさとの味としてこの地で20年焼きたてを提供してきたおやきの専門店。  
高年齢者社員は、長年培ってきた手作りの技術を、後輩に伝承するためにも健康で元気に生きがいを持って働いている。

所在地	長野県長野市
創業	大正14年4月
業種	食料品製造販売業
従業員数	60人
資本金	35百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 定年後、希望者全員、99歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
社員から退職の申し出があるまで勤務を継続
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 38人
- 正規従業員以外の従業員 22人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
34人 (56.7%)	8人 (13.3%)	4人 (6.7%)	4人 (6.7%)	8人 (13.3%)	2人 (3.3%)

- 平均年齢 43.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	60歳、70歳といったことについて特に差はなく、働いている限りいつまでもモチベーションを高く持って仕事ができるような環境作りを考えていきたい。
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者は細かい指示をしなくても自ら仕事を進めていき、粘り強さもあり生産性、品質維持、技術伝承に貢献している。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（69歳）	Bさん（72歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	パートタイマー
● 労働時間	フルタイム	1日7.5時間、週4日
● 職務内容	おやき製造	おやき製造
● 賃金	月給 160,000円	時給 800円
● 本人の意見・希望	若い人に経験が伝えられる	働ける事がありがたい
● その他	健康である限り働きたい	健康である限り働きたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム（正規）	パートタイマー 短日数・短時間選択可
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等） ◆ 平均賃金額 （おおよその額）	月給制 65歳がピーク  200,000円	時給 800円前後  100,000～120,000円
● 配置、職務内容	おやき製造	おやき製造
● その他配慮事項	本人の意思尊重	本人の意思尊重

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	経験者の意見を聞き新製品開発の参考とする	経験者の意見を聞き新製品開発の参考とする
● モラルアップ面	定年後も引き続き年齢上限なく働ける事がモラルアップに繋がる。	定年後も引き続き年齢上限なく働ける事がモラルアップに繋がる。
● 健康管理面	毎日の朝礼にて特に健康面について話をする。健康診断の2次検診をきめ細かく実施している。	毎日の朝礼にて特に健康面について話をする。健康診断の2次検診をきめ細かく実施している。
● その他	社長自身担当の相談窓口の設置	社長自身担当の相談窓口の設置
● 今後の課題	職場における安全確保	職場における安全確保

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者が希望すれば“元気なうちはいつまでも”働いてもらい、高齢者の持つ経験と技術を次世代に伝えていくことが当社の基本の考えです。そのためには高齢者に喜んで働いてもらえる環境を提供することが大事だと考えます。定年を70歳に延長し、さらに70歳になっても元気で健康であれば継続して働ける雇用制度の導入、また若年層への技術伝承をOJT等にて実施するようにして、高齢者に役立ち感を感じてもらっています。高齢者と若年層とのコミュニケーションを良くするためにもOJTを通じてお互いの新旧情報を共有してもらえるようにもしています。また健康面の心配もあるので当社では社長自身が相談窓口となり、いつでもどこでも相談に乗れるようにしていて、実際従業員も何でも言える気楽な雰囲気があります。朝礼等にてトップが健康、安全衛生について話す機会も多くしています。高齢者雇用について考慮すべき事は生涯現役として本人たちに役立ち感、生きがいを感じてもらえることではないかと思われまます。

# 豊富な経験こそが安全への道

## 株式会社 金田土木

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

昭和48年創業以来順調に業績を伸ばしてきた。地元にも愛され、高年齢社員の豊富な経験と知識を組み入れながら「安全第一」をモットーに、今後より一層の発展をしていきたい。

所在地	兵庫県明石市
創業	昭和48年8月
業種	総合建設業
従業員数	34名
資本金	40百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 定年後、一定条件の下、75歳まで再雇用  
〔定年年齢に達した者でも業務上の必要がある場合、会社は本人の能力、成績及び健康状態などを勘案して選考の上、退職後再雇用することがある。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔定年後、本人が希望し体力的に問題がなければ上限はなし。後方業務を主に従事させている。〕  
〔会社が必要と認めた場合〕
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 30人
- 正規従業員以外の従業員 4人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
11人 (31.4%)	10人 (29.4%)	5人 (14.7%)	6人 (17.6%)	1人 (3.3%)	1人 (3.3%)

- 平均年齢 48.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	新卒者を育成しようと採用したが、定着が思わしくないので経験の豊かな高年齢者に頼っている
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者の技術、仕事に対するモチベーションは若い社員にとって大きな励みになっているし、本人にとっても豊富な経験と知識を生かして仕事をするのが生きがいになっている。健康面でも役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	
● 労働時間	フルタイム	
● 職務内容	土木作業員	
● 賃金	約250,000円	
● 本人の意見・希望	健康であれば引き続き勤務したい	
● その他	働くことが生きがい	



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給制	日給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	250,000円	250,000円
● 配置、職務内容	土木作業員	土木作業員
● その他配慮事項	機械整備など(後方業務)	機械整備など(後方業務)

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	各種資格取得の積極的な奨励	各種資格取得の積極的な奨励
● モラールアップ面	賃金は年齢に関係なく同じ	賃金は年齢に関係なく同じ
● 健康管理面	健康診断の実施、再検査などの場合は再診の指示	健康診断の実施、再検査などの場合は再診の指示
● その他	個人面談、年金の説明	今後の処遇についての面談の実施
● 今後の課題	作業効率の低下及び体力的な低下	作業効率の低下及び体力的な低下

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

永年働いてもらえた社員が引き続き働きたいと希望し申し出た場合において、断る理由が一般的な体力的、年齢的、思想的なことが困難という理由だけで雇用を終了させることは、社員本人が「いい職業生活だった」「会社に世話になった」という思いや、やる気を断ち切ることに繋がってしまう。よって、高齢社員用に後方業務として機械整備や資材管理等の業務を多く見つけ出すことで、たとえ配置転換が伴っても、生涯現役を維持できる体制は整うのではないか。そのことが労使双方がベストな状況と考え進めてきた。安全配慮義務遂行を重点に高齢者に危険を伴う作業を極力避ける配慮をすることや職人気質の社員が多いので、賃金や福利厚生で若年層と差をつけることはない。70歳までの賃金はその社員の能力と役割で定めている。

# 堅苦しくない自然体のサービスを目指した結果、高齢者も働ける職場を実現

## 株式会社 キャピタル

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

メンバー数1,000名の設立13年目のゴルフ場であり、比較的若い正社員と、経験豊富なパート社員により運営しているが、地域の雇用の受け皿としての使命を果たしたいという経営者のニーズと、働ける間は働くことを望む従業員のニーズが一致して高齢者雇用を実現した。

所在地	岐阜県恵那市	業種	ゴルフ場	資本金	50百万円
創業	平成11年4月	従業員数	69人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳

〔正社員は定年後の継続雇用制度については、就業規則では定めていないが、会社としては、本人が希望し、会社が認めれば再雇用する方針。〕

- 運用実態あるいは運用の具体的内容

〔正社員は70歳定年であり、パート社員については、本人が就労意欲を持っている間は継続雇用する。高齢期や定年前後での給与の見直しは行わない。〕

- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 44人
- 正規従業員以外の従業員 25人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
24人 (34.8%)	15人 (21.7%)	8人 (11.6%)	12人 (17.4%)	5人 (7.2%)	5人 (7.2%)

- 平均年齢 50.5歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	岐阜県東濃の中山間地域（恵那郡山岡町、現在は恵那市に合併）で、雇用の場が少ないため、できるだけ地域の雇用に貢献したいという考えと、年齢に拘わらず意欲や健康面で問題がなければ雇用するという経営者の方針が、現在の高齢者雇用を生んだ。
● 高齢者雇用のメリット	バブル崩壊後のゴルフ人口の減少の中で設立された歴史の浅いゴルフ場で、メンバーも東海地域の中高年が中心である。メンバーは堅苦しくなく、利用しやすいゴルフ場としての雰囲気大切にしており、中高年の従業員が多いことによる気さくな対応や雰囲気に貢献している。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（71歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート	パート（短時間）
● 労働時間	繁忙期 午前8時から午後5時 閑散期 午前9時から午後5時 休憩1.5時間で実働7.5時間以内	左記の範囲内で、業務量に応じて決定し、1日の実働は4時間程度
● 職務内容	クラブハウス内の営繕	コース管理
● 賃金	時間給900円	時間給900円
● 本人の意見・希望	働ける間は働きたい	この歳で働けてありがたい。
● その他	カーペット等の修繕や清掃、器具備品の補修・交換が中心で、高所等危険作業は行わない。	手作業での草取りや樹木の手入れが中心で、無理のない範囲で短時間で勤務する。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員は1日7.5時間、年間87日の休日で年間変形労働時間制により勤務割表で勤務日を決定	70歳以上はパート社員のみ。基本的には、フルタイムだが本人希望で短時間有り
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正社員は原則月給制だが、キャディーはラウンドごとの歩合給が加算される。	70歳以上は時間給制で運用している。
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員の61歳経理事務員で250,000円程度、パート社員は時給800円から850円	時間給は、従事業務に応じて決定例えば、コース管理担当者の場合、時給900円
● 配置、職務内容	フロント・事務・レストランは異動あり、コース管理、キャディー、ハウス営繕は原則異動なし	
● その他配慮事項	年齢に着眼した労務管理上の配慮は行っていない。	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	メンバーに対する接遇等の研修を定期的に行っているが、高齢者に特別の配慮をしているわけではない。	
● モラールアップ面	堅苦しくなく、過ごしやすい雰囲気作りを原則として啓発している。	
● 健康管理面	健康診断の結果、問題があったり、本人から申し出があれば、産業医と面談する場を設けている。	
● その他	高齢者の働き方については、それぞれの希望に応じて柔軟に対応するが、制度整備までは考えていない。	
● 今後の課題	現在、賃金制度は、年功賃金ではないため、若手の賃金が上昇しにくい。高齢者活用と並行して若手の処遇改善が課題になってくる。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

地域の理解を得ながら、事業を運営しており、地域との関係づくりを意識した雇用管理を進めています。高齢者を含めて、地域の雇用の場を確保・提供したいという会社の使命と、できるだけ、働ける間は働き続けたいという従業員のニーズが合致し、自然体で70歳雇用が実現しました。格式の高い業態のため、お客様（会員）に対する適切なサービスも、長年勤続することによって得られるお客様との信頼関係から築かれる部分も多いと思います。70歳までの継続雇用制度の整備には、助成金の活用も大きな契機となっていますが、制度導入により、年齢に関わらず、自分の持てる力を無理せず発揮できる職場の実現に近づいたと考えています。現在、次代を担う若手の育成に向けた処遇改善が課題になっており、年齢層別の労働力確保と、サービスの質、人件費コストのバランスを検討し始めていますが、その場面でもベテラン社員の戦力が生きるものと期待しています。

# 高齢者・障害者多数雇用で地域雇用に貢献

## 株式会社 ケーツー

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は、病院及び施設へのリネン・衛生用品の賃貸を主たる業務としており、高年齢者の経験・熟練した技術の活用及び障害者を多数雇用することにより、地域の雇用向上に貢献している。

所在地	兵庫県加東市
創業	昭和61年3月
業種	物品賃貸業
従業員数	73人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 定年後、一定条件の下、80歳まで勤務延長  
〔定年後は本人の健康、希望によりフルタイムの正職員とパートの勤務形態があり、本人が選択する。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔80歳以降についても、健康で本人が勤務を希望し、会社が必要と認めた場合は上限なく雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 20人
- 正規従業員以外の従業員 53人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
24人 (32.9%)	14人 (19.2%)	10人 (13.7%)	15人 (20.5%)	9人 (12.3%)	1人 (1.4%)

- 平均年齢 53.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	当社の業務は病院、施設のリネン・シーツの交換業務であり衛生管理が主眼であることから、高齢者・障害者も十分業務遂行が可能であることが背景としてある。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢従業員の熟練した技術、経験が若い従業員の刺激になっており高齢従業員にとっては能力を発揮する場をもつことが生きがいづくり、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	
● 労働時間	8H	
● 職務内容	洗浄済みをたたみ、袋詰め	
● 賃金	月給 約20万円	
● 本人の意見・希望	健康な限りがんばる	
● その他	働くことに生きがい	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム パートタイムになることも選択可	正社員フルタイム パートタイムになることも選択可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正社員 月給 200,000円前後	正社員 月給 200,000円前後
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	パートタイム 時給 750円～800円	パートタイム 時給 750～800円
● 配置、職務内容	営業・洗浄・梱包・配送・事務 等定年前後は原則同じ	営業・洗浄・梱包・定年前と原則同じだが、面談のうえ調整
● その他配慮事項	高温多湿の環境とホコリに対する配慮 本人との面接・希望を反映	動線の見直しにより効率向上 本人との面接・希望を反映

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	OJTによる教育訓練を定期的に実施	改善提案、後輩への技術指導
● モラルアップ面	世間並の賃金を全員に保障	従前の賃金を大きく下回らない
● 健康管理面	定期健康診断、異常があれば通達	定期健康診断、かかりつけ医の活用
● その他	60歳以降のワーク・ライフの面接	時間外労働は原則しない
● 今後の課題	熟練した技術の伝承	熟練した技術の伝承

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者雇用について、事業主としての基本的な考え方は、高齢者・障害者とも働く意欲のある健康な従業員は会社の財産との認識が基本としてあることから、非常に大切と考えている。一方従業員は意欲を持って、ライフスタイルに合わせて働くことに生きがいを見出しています。その中に信頼関係が生まれ、企業業績も順調に進捗しています。評価できる点として、地域雇用向上に役立っています。定年制も70歳を達成しており、原則60歳以前と同じ職務を担当し、肉体的に無理な場合は配置転換も行い、勤務形態も希望によりフル・パートタイムを選択できる制度にしています。指導として、高齢・障害者の担当業務はQC向上の観点から、できるだけ担当業務を簡素化し、ミスの発生を抑え、かつ経験・熟練を生かす工夫をする。コンピューターなど高度な業務は若い正社員が担当する。労働環境は健康配慮の面から、動線を短縮し、温度・湿度にも配慮を行う。今後の課題として、かかりつけ医の活用、有給休暇の連続取得制度の取組みによりリフレッシュ休暇を考えることにより、労災事故の発生防止、一層の健康向上を目指してはどうか。

# 高齢者が技術と経験を活かして安心してやりがいを持って働くことができる職場づくり

## 株式会社 虎屋本舗

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

創業390年の和洋菓子製造・販売企業。和菓子の伝統的技能の継承と時代ニーズに対応した新商品開発を熟練高齢者と若者のベストミックスにより、ノウハウの継承を図っている。

所在地	広島県福山市
創業	元和6年(1620年)
業種	和洋菓子製造・販売業
従業員数	74人
資本金	40百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳以上の継続雇用については、個別面談により本人の希望による勤務形態を設定し、嘱託として継続雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 13人
- 正規従業員以外の従業員 61人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
25人 (33.7%)	16人 (21.6%)	9人 (12.2%)	12人 (16.2%)	9人 (12.2%)	3人 (4.0%)

- 平均年齢 49.7歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	会社にとって、高齢者雇用は単に働く職場の提供とは捉えていない。製造部門及び販売部門においても、熟練者として重要な戦力でありまた働く社員にとってもやりがいを持って生き生きと働くことが重要である。
● 高年齢者雇用のメリット	特に製造部門は熟練高齢者の持っている伝統和菓子の知識、技能の伝承と新商品の開発という重要な役割を担っている。またそのことが高齢者にとって働きがいと健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (67歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート社員	パート社員
● 労働時間	1日6時間1週5日	本人の希望の時間帯1週4日
● 職務内容	販売	製造
● 賃金	日給 6,840円	時給 1,300円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	新商品の開発を積極的に行いたい
● その他	長年の経験を活かしてお客様の商品選びの相談に応じている	新商品開発と若年者との共同作業により技能の伝承を行っている

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	基本的には本人の希望の労働時間、出勤日数に合わせている	基本的には本人の希望の労働時間、出勤日数に合わせている
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正社員 日給月給 パート社員 日給、時間給	パート社員 日給、時間給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員 月額 230,000円前後 パート社員 日給 5,500円 時間給 730円～1,300円	パート社員 日給 6,840円 時間給 720円
● 配置、職務内容	製造・販売 個別面談により調整	製造・販売 個別面談により調整
● その他配慮事項	長時間の立ち作業及び重量物作業等の肉体的負担に対する配慮	長時間の立ち作業及び重量物作業等の肉体的負担に対する配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	スキルマップ調査票を作成することにより、個人毎の能力把握を行い、最優先伝承順位の決定と多能工化に対応できる環境を整備	スキルマップ調査結果から技能伝承の優先順位に従って後輩の指導にあたっている
● モラールアップ面	スキルマップ調査票結果によりスキルアップの意識付けを実施している	後輩指導と技能伝承及び新商品開発により働きがいの高揚を図っている
● 健康管理面	安全衛生計画に基づく管理体制の充実を図っている	体調不良時の休憩室の確保と救急時の医療機関の連絡体制を整備
● その他	職業性ストレス簡易調査の実施を行い現状と問題点の把握を行い、改善を図っている。	自動包餡機を導入したことにより身体的負担の軽減が図られ、新商品開発等に積極的に携わることができ、熟練高齢者のやりがいに寄与している
● 今後の課題	年間教育訓練計画の検証と充実をはかる必要がある	加齢に伴う身体的機能低下と意欲低下をいかに防ぐかが課題である

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

企業において高齢者が技術と経験を活かして70歳を超えても安心してやりがいを持って働くことができる職場づくりには、まずハード面の対策として、作業姿勢、重量物作業による身体的疲労及び作業負荷の軽減と健康障害を解消する支援装置の開発、導入が不可欠である。さらにこれら開発・導入した作業支援装置の「作業標準マニュアル」を作成し、高齢者が安全で使い易くする工夫が必要である。次にソフト面の対策においては、健康管理体制の整備により、高齢者にとって健康面での不安の解消を図ることが重要である。さらに技能伝承と多能工化のための教育訓練制度の構築において、熟練高齢者の保有している、技能、ノウハウの作業内容、レベル、難易度等を具体的に分析し、若年者に確実に伝承するマニュアル作りが肝心である。そのためのスキルマップ評価総括表などを整備することが必要である。若年者への技能の伝承を通じて、高齢者がやりがいを持って働けるベストミックスな職場環境の整備が重要である。

# 「地域の食文化（おふくろの味）」の伝承に高齢者パワー

## 企業組合 ファームまあま喜ね舎

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

農家の婦人が中心になり、地元で採れた旬の野菜などを活用し、「おふくろの味」「地域の食文化」を大切にして食品の製造・販売している。現在35名の職員が在籍しており、そのうち60歳以上の高齢者は27名で各部署の責任者として、その技術、味付け等を伝承すべく活躍し、地産・地消のみならず、食の安全に貢献している。

所在地	福井県福井市
創業	平成23年4月
業種	食料品の加工・販売
従業員数	35人
資本金	5.35百万円（払込済出資総額）

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 定年後、一定の条件の下、99歳まで再雇用  
〔 体力・意欲を持ち合わせ健康面などで就労に問題がないこと。 〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 22人
- 正規従業員以外の従業員 13人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
2人（5.7%）	3人（8.6%）	3人（8.6%）	11人（31.4%）	13人（37.1%）	3人（8.6%）

- 平均年齢 61.6歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	消費者が求める「おふくろの味」「地域の食文化」は高齢者が長年培った技術・知識をなくしては成り立たない。また、若年労働者にこれらの食品加工技術を伝承することが重要なことである。
● 高齢者雇用のメリット	長年の経験・知識の後継者への伝承はもとより、営業時間が早朝4時より午後6時までとなっており、自分のライフスタイルに合わせて多様な就労形態を選択できる高齢者は、重要な戦力となっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（71歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正職員	パート職員
● 労働時間	週40時間、1日8時間	週25時間、1日5時間
● 職務内容	食品加工及び指導	食品加工及び指導
● 賃金	日給月給（月額160,000円）	時給850円
● 本人の意見・希望	地域の伝統的な味を若い人に伝承できることに生きがいを感じている。	自分のライフスタイルに合わせて働けることが社会参画となっている。
● その他	働くことが健康の秘訣である。	自分のライフスタイルにあわせて勤務時間を選択できる。



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	常用正職員・週40時間	パート職員・週40時間
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給月給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 200,000円	月額 150,000円
● 配置、職務内容	食品加工及び指導	食品加工及び指導
● その他配慮事項	役職者については役職手当を支給。資格手当を支給	資格手当の支給

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	人事評価制度の導入	人事評価制度の導入
● モラールアップ面	食品製造関連資格の取得勧奨	食品製造関連資格の取得勧奨
● 健康管理面	労働者が希望する就業形態の採用	労働者が希望する就業形態の採用
● その他	労働者が希望する就業形態の採用	労働者が希望する就業形態の採用
● 今後の課題	技術・地域食文化の伝承	健康管理

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者を多数雇用する場合、その高齢者の方々の就労に対する意識が多様化しており、それぞれの希望に合致した就労形態を構築しました。その中からもっとも自分に適した就労形態を選択することで、だれもが意欲と生きがいをもって就労可能となり、高齢者が力を発揮できる職場となりました。しかし、高齢者が持っている能力に差があるため、評価制度を取り入れ能力に見合った時給を支給することで、より意欲の向上が見られ、能力開発につながりました。

今回、当社では、高齢者を重要な人材と位置づけ積極的に活用するとともに、高齢労働者になった場合、就労に対する意識が減退する人が多い中、高齢者に働く目的、達成感、社会参画の必要性等を認識させた結果、多くの高齢者が意欲を持って積極的に働き、重要な労働力になりました。やはり、必要とされていることを認識させることが高齢者の戦力化につながると考えます。また、資格取得についても奨励した結果、多くの高齢者がチャレンジすることとなりました。

このように高齢者が会社にとって必要な人材となった場合には、その高齢者が会社の財産であり年齢に係わりなく就労してほしいものです。それらが高齢者が長年培った技術・ノウハウの伝承につながり、伝統等が守られるものと確信いたします。

# 高齢者の熟練した業で地域社会に開かれた職場作り

## 社会福祉法人 みつわ福祉会

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

明るく元気な、そしてやさしい介護職員の集まりで、健康で、やる気があればいつまでも働ける職場である。

所在地	兵庫県姫路市
創業	平成8年12月
業種	介護老人福祉施設
従業員数	76人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

（定年後、健康状態、本人の意思確認と事業者の考え方がマッチングすれば70歳以上でも再雇用）

- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 50人
- 正規従業員以外の従業員 26人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
39人 (51.0%)	15人 (20.0%)	5人 (7.0%)	10人 (13.0%)	6人 (8.0%)	1人 (1.0%)

- 平均年齢 45.1歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	入居者および利用者の多くが高齢者であり、その方達とのコミュニケーションをはかることができ、お年寄りへの深い理解を持っている高齢者の存在は施設にとってはとても重要な存在となっている
● 高齢者雇用のメリット	長年の人生経験・知識も豊富な職員は、若い世代の後進の指導・育成にも力を発揮してくれる

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	パート職員	
● 労働時間	主に10:00～19:00 (シフト制)	
● 職務内容	介護業務	
● 賃金	時給 800円	
● 本人の意見・希望	健康で元気なうちは、出来る限り働きたい	
● その他	本人の休みの希望等は出来るだけ考慮し、出勤日数等は調整	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正規職員およびパート職員	パート職員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正規職員は月給制、パート職員は時給制	時給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正職員は16～25万(職種、勤続年数等により異なる)	月額11万前後
● 配置、職務内容	介護・看護・調理・ケアマネジャー	介護
● その他配慮事項	パート職員については、就労希望日数、時間、休み等の希望に配慮	本人の休みの希望等は出来るだけ考慮し、出勤日数等は調整

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	定年70歳で、60歳前、60歳以降の実施のちがいはない・毎月の施設内での介護技術研修を実施	
● モラールアップ面	職員企画による施設利用者に対する年4回の旅行(1回は宿泊を伴う)及び夏・秋の祭りの行事は続いており、当日の楽しみは勿論だが、高齢者に喜んでもらいたい気持ちで働く高齢者自身にとってもリフレッシュとなる	
● 健康管理面	年1回の定期健康診断、介護職員については年2回	
● その他	高年齢を気にして悩む職員には、事情を聞き気持ちが楽になるような話をして意欲を失わないよう励ますようにしている	
● 今後の課題	その時、その時の事情に応じて課題については柔軟に対応する	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当法人の主たる業務は老人福祉施設の運営です。

まず、理事長をはじめ役員80%が60歳以上でそれぞれに他の分野でバリバリ現役活躍中の方です。

「まだ、働ける！老いていく中で利用者の気持ちが一番わかるのではないか」というのが理事長の考えです。

そのため、定年70歳に平成21年3月から取り組んでおります。

少しでも働きやすい職場とするため、希望の休暇日を聞いたり、未経験者には仕事の指導をし、体力にあった仕事を与えるというようにしております。

また、若い職員の多い中において高齢者の方が生き生きと働いているのはよい刺激であり、職員間のクッションとなっています。

よって、60歳で現役を終えた人生経験豊富な人達の雇用も推進しております。その中で高齢者の職員が元気に働いている姿はご利用いただいている皆さんにとっては大きな励みとなっています。

# 社員のみなさん、働けるうちは働いてください！！

## 株式会社 ユーニ電機

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は昭和55年創業の組み立て製造業である。本業は電子機器の基板組み立てであるが、近年は電子機器の修理や物流配送センターにまで業態を拡大している。社長自身が「死ぬまで働く」という信念を持ち、従業員にもこのモットーを呼び掛けている。

所在地	栃木県栃木市
創業	昭和55年10月
業種	電子機器組み立て業
従業員数	103人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 70歳
- 定年後、一定条件の下、75歳くらいまで勤務延長

健康状態

- 運用実態あるいは運用の具体的内容

制度としては70歳以上の規定はない。運用により75歳くらいまでの勤務延長を考えている。条件は健康状態と会社の提示する賃金に納得してもらうこととしている。

- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 60人
- 正規従業員以外の従業員 43人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
45人 (43.6%)	27人 (26.2%)	14人 (13.6%)	11人 (10.7%)	5人 (4.8%)	1人 (1.0%)

- 平均年齢 45.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	「死ぬまで働く」「人間は死ぬまで働ける」というのが社長の信念であり、それを実践している。その背景は幾多の苦難を社員とともに乗り越え、社員あっての会社であると身にしみて感じていることにある。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者は誰でも活かせる経験やノウハウを持っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	
● 労働時間	8時20分～17時20分	
● 職務内容	梱包作業	
● 賃金	時給 700円	
● 本人の意見・希望	健康なうちは働きたい！	
● その他	自宅から自転車で通勤できる	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正規従業員	パートタイマー
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	約20万円前後	約700円前後
● 配置、職務内容	正規業務のほか後継者育成	梱包などの軽作業
● その他配慮事項	本人のスキルの確認とその継承	健康状態

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	「モノづくり」に関する本人の意見・考えを尊重して職場を与える。	経験の活用
● モラールアップ面	本人の意見・熱意を尊重して仕事に取り組みさせる。	バーベキュー大会などのリクリエーション
● 健康管理面	健康診断による面談。	健康状態や治療の状態を面談確認
● その他		勤務時間はそれぞれの希望に添うようにする
● 今後の課題		職場を変える社員のモチベーション管理

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者を雇用する上で重要なのは従業員との信頼関係を構築することだという考えのもと、当社では社長自身ができる限り長く働くことを公言するとともに、従業員にも「働く意欲があるうちは働いてほしい」と呼びかけ、それを従業員が理解してくれていることが良好な経営状態に繋がっています。当社は「生きがい」を重要視して、60歳以降は全員時給制、勤務時間をそれぞれの希望に添うように改めることで70歳定年を実現しました。これは、労働に対する当社の理念と構築された従業員との信頼関係によるものであり、派生的に新しい職域の拡大も実現しました。そこではコンピュータによる情報処理や伝票処理など高度な知識が必要な業務については若手従業員が担当しますが、単純作業も多く、高齢従業員がペアで業務にあたっています。高齢者雇用について考慮すべきことは、賃金・給与だけではなく、生きがいや働きがいも重要な要素ではないでしょうか。

# 高年齢者の人生経験を活かし保育内容のレベルアップ

## 社会福祉法人 育陽会 エンゼル保育園

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

社会福祉法人設立の認可保育所である。時代の社会の要請に合わせた子育て支援事業に取り組んでいる。保育所定員は0歳児～5歳児までの定員100名である。高年齢職員による子育ての知恵が、昨今の子育て支援の視点となっている。

所在地	東京都練馬区	業種	保育所	資本金	経営母体／
創業	昭和50年9月	従業員数	38名		社会福祉法人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳以上まで再雇用する。  
 [定年65歳とし、その後は70歳までは希望者全員雇用延長を制度化している。その後も健康であれば、運用で雇用延長し元気であれば、上限80歳まで対応する。]
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
 [勤務時間は、本人の希望・申し出により短時間労働等々柔軟に運用している。]
- 現在の最高年齢者 81歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 23人
- 正規従業員以外の従業員 15人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
20人 (52.6%)	3人 (7.9%)	2人 (5.3%)	5人 (13.2%)	4人 (10.5%)	4人 (10.5%)

- 平均年齢 47.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	本事業所は、子育て支援を担う地域に根を張る児童福祉施設である。現在の時代においては、子育ての伝承が消え、核家族によって乳幼児を育てる家庭が増えた。子育ての知恵、三世代の交流を図る。
● 高年齢者雇用のメリット	親向けではなく、職員においても、子育ての知恵によって、育まれていない者が増えている。学校では得ることの出来ない人間形成にとって、大切な社会性の尊重は、高齢職員により伝承される。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	Bさん (81歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	1日5時間・週6日＝週30時間	1日4時間30分・週6日＝週22.5時間
● 職務内容	保育士助手	保育士助手
● 賃金	時給 900円	時給 900円
● 本人の意見・希望	仕事を続けることが健康の源	仕事ができることが至極の幸せ
● その他	自身の特技を生かし、園児のお遊戯会衣裳作り等も担当	午前7時出勤、保育室の鍵を外し、保育開始の準備の責任をもって行う

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	満65歳までは正規職員フルタイム、定年後はパートタイマーとして勤務	パートタイマーとして起用。勤務時間は本人の申し出による。フルタイム・短時間労働選択可能
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正規職員／月給 パートタイマー／時給 正規職員／月300,000円前後 パートタイマー／ 時給900円～950円	パートタイマー／時給  時給／900円
● 配置、職務内容	保育士助手／調理士助手／用務	保育士助手／用務
● その他配慮事項	当人の能力と体力等により、配置・職務内容を決定する	当人の能力と体力等により、配置・職務内容を決定する

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	園内研修会／園外研修会参加／職員会議／各部会参加	園内研修会／園外研修会参加／職員会議／各部会参加
● モラールアップ面	永年継続勤務表彰／職員懇親会任意参加／衣服貸与(Tシャツ・ジャージ)等	永年継続勤務表彰／職員懇親会任意参加／衣服貸与(Tシャツ・ジャージ)等
● 健康管理面	毎年一回健康診断実施／日常的に健康管理ミーティング実施	毎年一回健康診断実施／日常的に健康管理ミーティング実施
● その他	個別健康相談に応ずる。 医療機関等の紹介	個別健康相談に応ずる。 医療機関等の紹介
● 今後の課題	福祉・厚生面での内容充実	本人の特技を更に生かすことが出来る職務分担

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当保育園は、事業計画も精緻化されたものであり、PDCAの下、事業運営がスムーズに行われている。特に職員に対する教育と、職員の意見を吸い上げる方策は、順風に回転している。今後もこのトップダウンとボトムアップのコンビネーションをより一層高めることを重視したい。強いて課題を上げるとすれば、勤務シフトを職員の希望のままにしているが、ある程度のルール化が今後必要になってくると思われる。

# 熟練高齢者の技術と経験は会社の宝

## 株式会社 大方工業所

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

広島、山口、九州地区を中心に、主に設備工事業（管工事業）を地道に続けてきている老舗会社。経験豊かな高齢者と若年者の組み合わせにより、技術ノウハウ等の継承を図っている。

所在地	広島県広島市	業種	管工事業	資本金	48百万円
創業	大正12年11月	従業員数	104人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、上限年齢を定めず勤務延長または再雇用を運用により実施  
〔継続雇用の意欲を有し、且つ保有する資格や技術及び今までの経験と実績等を総合判断し、引き続き業務に対して責任を持って職務を全うすると会社が認める者を継続雇用している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔継続雇用は、原則として「再雇用」であるが、管理職等重要な職務に有る者については、その処遇については「勤務延長」として引き続き定年前と同様に扱っている。〕
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 98人
- 正規従業員以外の従業員 6人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
45人（43.0%）	12人（12.0%）	20人（19.0%）	18人（17.0%）	7人（7.0%）	2人（2.0%）

- 平均年齢 47.5歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	業種の性格から資格や専門技術が求められるが、日常の業務遂行上もっとも大切なものは経験。高齢社員の高いスキルと豊かな経験がお客様の信頼を勝ち取ってきた。この「宝」を持った高齢社員の活用は経営上必須の要件といえる。
● 高齢者雇用のメリット	高齢者本人の職務遂行による成果もさることながら、この「技術と経験」を若年者に継承することにより、企業の生産性の向上が図られることになる。また、高齢者と若年者の組み合わせが若年者の意識に良い影響を与えることにつながるため。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	嘱託社員
● 労働時間	1日5.5時間 週5日勤務	1日5.5時間 週5日勤務
● 職務内容	経理業務	資材購買業務
● 賃金	月額 約28万円（月給）	月額 約12万円（時給1,000円）
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他	経理業務に精通している専門家	もとは現場の技術職 定年前に配置転換



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員 フルタイム勤務	嘱託社員 短日数または短時間勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	定年までは月給制  月額 約25～40万円	人によって異なる 月給制または時給制 月額 約12～28万円
● 配置、職務内容	配管職、技術職、その他	主に事務職、営業職、現場管理職
● その他配慮事項	健康管理や人間関係管理に配慮	本人の希望等に対応し、無理のない勤務日数・時間、健康管理面に配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得に対する自己研鑽の奨励	資格取得に対する自己研鑽の奨励
● モラールアップ面	賃金の昇給あり	賃金の昇給あり（65歳定年後はなし）
● 健康管理面	法令に基づく健康診断の実施産業医による要所見者への面接・フォロー実施	法令に基づく健康診断の実施産業医による要所見者への面接・フォロー実施
● その他	技術・経験・能力を活かして、若年者等に対する指導的役割を担ってもらう	技術・経験・能力を活かして、若年者等に対する指導的役割を担ってもらう
● 今後の課題	若年者との組み合わせ勤務における、より効率の良い作業方法の検討	若年者との組み合わせ勤務における、より効率の良い作業方法の検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

意欲が高く、また高い技術と豊かな経験を持った高齢者は会社になくしてはならない「人材」。これらの「人材」を若年者と組み合わせることにより、技術や経験の継承だけでなく若年者の就業意識の転換にも活用することが大切である。

当社は、設備工事業（管工事、水道施設・消防施設工事等）に90年間携わってきた企業である。その職種の性格上、技術・品質・納期等が特に求められ、顧客の期待に応えるべく長年トップ以下社員全員が切磋琢磨してきている。そして職務遂行上多くの資格を必要としている。たとえば「管工事施工管理技士」、「消防設備士」、「配管技能士」等の資格は当然のように必要であるが、単に資格だけでは求められる高度な職務を果たすことができない。やはり、技術者としての豊かな経験が最後にはものを言う。このため、新入社員に対しては「資格取得」の奨励はもとより、技術ノウハウの取得を強調している。高年齢者と熟年者との組み合わせ勤務等の推進により、まさに「技術力」が維持・向上し、顧客のニーズに応えられていると自負している。

# 高年齢者・若年者が尊重し合い、助け合う

## 株式会社 大木製作所

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

大型医療機器の部品加工をメインとしている。これまで誠実をモットーに40有余年の歩み。高年齢者の雇用のポイントは、高年齢者、若年者がお互いを尊重し合い、短所をカバーし合いながら仕事に取り組むこと。

所在地	茨城県東茨城郡	業種	金属加工業	資本金	12百万円
創業	昭和23年10月	従業員数	38人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用  
〔65歳の定年後、希望者全員を70歳まで雇用している。(就業規則)〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳に到達した者でも本人が希望し、かつ業務上の必要がある場合は、本人の能力・成績・健康状態などを勘案して選考の上、雇用する。(就業規則)〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 28人
- 正規従業員以外の従業員 10人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
6人 (16.0%)	10人 (26.0%)	3人 (8.0%)	7人 (18.0%)	10人 (26.0%)	2人 (5.0%)

- 平均年齢 56.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	70歳雇用は、本人のためにもなるし、会社としても即戦力であり、ありがたい存在である。
● 高年齢者雇用のメリット	①継続作業については、技術、技能に衰えがない。 ②休みが少なくまじめに勤務してくれる。 ③本人たちもやりがいを持って働いてくれている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	・アルバイト	・パート社員
● 労働時間	・概ね週1回、1日8時間	・1日8時間、月10日～15日
● 職務内容	・後進の育成・指導。	・溶接業務
● 賃金	・時給 1,500円	・時給 940円
● 本人の意見・希望	・元気なうちは働きたい。	・頼りにされているし、ノルマはないので気が楽で、毎日が楽しい。
● その他	・教育者として欠かせない存在。	・後ろ姿で後進を十分指導できる。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	・正社員	・アルバイト ・短日数・短時間選択可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	・正社員：日給月給 ・パート社員：時給 ・正社員：月額250,000円 ・パート：時給820円～1,070円	・アルバイト：日給制 ・アルバイト：時給940円～ 1,500円
● 配置、職務内容	・製造、事務。 ・定年前後では原則同じ。 ・定年後もほとんど変わらない。	・後進の育成・指導
● その他配慮事項	・私用外出、年休等は本人の希望を優先している。	・勤務時間および勤務日数は本人の希望を優先している。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	・茨城高齢・障害者雇用支援センターの診断システムを活用。 ・必要な資格取得の奨励。	・茨城高齢・障害者雇用支援センターの診断システムを活用。 ・必要な資格取得の奨励。
● モラールアップ面	・頻繁な声掛けと、今後は、教育の実施も考慮する。	・頻繁な声掛けと、今後は、教育の実施も考慮する。
● 健康管理面	・朝礼時の顔色チェック、声掛け。	・朝礼時の顔色チェック、声掛け。ノルマを与えない。残業をさせない。
● その他	・個人差が大きいので、今後は個人指導を重点としたい。	・個人差が大きいので、今後は個人指導を重点としたい。
● 今後の課題	・体力と士気の低下。教育で対応していくことを考えている。	・体力と士気の低下。教育で対応していくことを考えている。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社で働く高齢者は、同じ仕事をしている限りは、技術・技能にまったく衰えがなく、若い人以上の仕事をする。しかし、全員がスーパーマンというわけではない。白内障で視力が低下したり、筋力、判断力が低下する人もいる。その対策として、低下した能力でも仕事のできる職場へローテーションを行っている。また、定年以降は、出勤日や勤務時間を本人の希望を優先させるマイペース勤務とし、ノルマも残業もなく、私用外出も自由にできるようにしている。これらのマイペース勤務は、精神的、肉体的な負担を軽くしており、高齢者が働きやすくなっている。自由の中にも節度を守る高齢者だからこそ可能な制度である。しかし、ローテーションするにも限界があり、また、今の若い人たちが高齢化したときもマイペース勤務が可能かどうかは判断に迷う。今後は、これらの対策として組織的な教育とさらなる職場改善が必要と考えている。

# 65歳以上も隔日勤務でリフレッシュ、わが社で何歳までも

## 株式会社 オービック

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

愛知県常滑市の地場産業である土石・窯業を中心とした陶磁器製住宅設備の生産を(株)L I X I L大谷工場(旧I N A X)から構内請負の形で受注、業務を行っている。60歳以上の高齢者雇用率は約25%と比較的高く、45歳以上60歳未満が少なく瓢箪型の従業員年齢分布を呈している。

所在地	愛知県常滑市
創業	平成12年12月(平成23年6月2日有限会社から株式会社オービックに)
業種	製造請負業
従業員数	98名
資本金	5百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳までは希望者全員再雇用、その多くは隔日勤務で1年契約の更新制。70歳以上については健康で希望者は上限を定めず雇用することを就業規則に明記している。〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数(非正規従業員はパート・アルバイト)

- 正規従業員 64人
- 正規従業員以外の従業員 34人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
62人(63.3%)	12人(12.2%)	0人(0.0%)	8人(8.2%)	14人(14.3%)	2人(2.0%)

- 平均年齢 43.0歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	少子高齢が進む社会状況の下で、高齢者雇用は喫緊の社会的課題であり、当社の方針として、経験・知識豊かな高齢者の継続雇用を積極的に進めている。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者は勤勉で、欠勤が少なく、仕事に対する姿勢も若年層の模範であり、企業にとってはなくてはならない存在となっている。

### 70歳従業員の就業状況(代表者1～2名について)

	Aさん(72歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	短時間勤務者	
● 労働時間	1日8時間、週2～3日勤務	
● 職務内容	不良品・返品解体作業	
● 賃金	時間給制 1,000円/時間	
● 本人の意見・希望	健康のために働きたい	
● その他	高齢従業員に対しても模範的存在といえる。	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～70歳以上
● 雇用形態及び勤務形態	定年65歳、通常勤務 本人の希望で退職可能	有期雇用契約 短時間勤務（短日数勤務）
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等）	月給または時間給制	時間給制
◆ 平均賃金額 （おおよその額）	180,000～220,000円／月	80,000～120,000円／月
● 配置、職務内容	工場内現業生産全般	工場現業生産全般及び補助
● その他配慮事項	作業内容により身体になるべく 負担のかからないように配慮。	短日勤務によるワークシェアで 休日倍増し休養を考慮している。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	生産性に関する改善提案制度の 実施	生産性に関する改善提案制度の 実施。熟練高齢者と未熟練若年 者、中年者との同一業務ペア作 業の実施
● モラールアップ面	70歳までの継続雇用制度の導入 により退職後長期間就業可能を 指導	70歳までの継続雇用制度の導入 により退職後長期間就業可能を 指導及び65歳以上も夏冬の一時 金支給
● 健康管理面	交通事故、労災事故防止に対す る毎朝の班単位の短時間ミー ティング	交通事故、労災事故防止に対す る毎朝の班単位の短時間ミー ティング及び健康診断結果の本 人との面談
● そ の 他		短日勤務による疲労回復と体力 維持に努める。1週間をグルー プ分け、隔日勤務による休日の 増加（1週2～3日出勤体制）
● 今後の課題		より作業の軽量化、作業改善を どう進めるか

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

70歳雇用では、如何に早く高齢従業員の疲労回復をさせるかが重要であり、疲労回復に効果的な就業形態を考える必要がある。当社のように高齢者も生産現場で働く場合、日々の作業では負担を感じない労働でも蓄積負担は大きい。加齢による疲労回復力の弱体化は、技能、経験、安全感覚等を十分発揮できなくなることが多い。従って、疲労回復しやすい就業形態導入が70歳雇用の基本である。

当社では65歳以上の大半は、一週間を単位とした短日勤務制を採用し、隔日勤務の就業形態を実施している。こうすることでマニュアル化し難い技能、経験を持つ多くの高齢者雇用ができ、自身の疲労回復も容易になっている。この短日勤務を効果的に運用するには、生産計画・詳細スケジュールの徹底など生産日程と労務配置など総合的な検討と実行、即ち総合管理が必要で、この総合管理の良否が経営者、労務担当者にとっての大切な役割となる。

# 元気で働けいつまでも

## 株式会社 大森運輸商会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

一般区域貨物自動車運送事業・精密機械運送・機械荷役事業・重量物運搬据付といった体力を必要とする業務と、運転代行管理業務・駐車場業務（羽田空港への利用者向け自家用車の一時預かりと送迎）といった比較的体力を必要としない業務を幅広く実施。高年齢者でも就業可能な業務がある。

所在地	東京都大田区	業種	運送業	資本金	18百万円
創業	昭和26年(1951年)3月	従業員数	58名		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔本人が希望すれば、健康状態に問題のない限り雇用を継続している。70歳以上の再雇用者は5人在籍している。〕
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 35人
- 正規従業員以外の従業員 23人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
10人 (17.2%)	18人 (31.0%)	7人 (12.1%)	9人 (15.5%)	9人 (15.5%)	5人 (10.4%)

- 平均年齢 55.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	当社には10年20年以上勤続の高齢従業員の運転者が多い。又彼らは多くの経験と技術を身につけており、当社の得意先からの信頼も厚く、当社にとり貴重である。
● 高年齢者雇用のメリット	最近の60代70代は昔に比べ非常に若いと感じている。当社の場合、運送業といっても手積み手卸し業務はなく、ほとんど機械での積み付けである為、むしろ経験、技術力豊かな高齢者に多くのメリットがある。又、車の運転に対しても若者より安全運転を実施している者が多い。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (72歳)
● 雇用形態及び勤務形態	臨時従業員	嘱託社員
● 労働時間	8時間	1日5時間、週3日
● 職務内容	運転代行管理業務	事務
● 賃金	日給 7,200円	日給 9,000円
● 本人の意見・希望	元気で健康でいられる為働く	元気で働きたい
● その他	長くから勤務してくれている為、すべての事に精通してきてくれて何かあった時にまとめ役として助かっている。	資格や経験を活かし、得意先の安全会議も担当。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム 遠距離出張、残業もこなす	臨時従業員フルタイム 短時間・短日数勤務者
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正社員、日給月給	日給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	250,000円～350,000円	7,200円～9,000円
● 配置、職務内容	トラック運転手	運転代行管理業務事務等
● その他配慮事項	年2回の健康診断の実行はもとより、日々の健康管理と年2回以上の安全講習会	年2回の健康診断の実行はもとより、日々の健康管理と年2回以上の安全講習会

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	入社後、運送業には多く適性検査や安全への指導があり。年数回実施されている。	入社後、運送業には多く適性検査や安全への指導があり。年数回実施されている。
● モラールアップ面	能力に応じた能力給制度がある。	能力に応じた能力給制度がある。
● 健康管理面	年2回の健康診断の他、日々顔色・体の動き等を見ていて、おかしい時はすぐ医者へ行かせる等、常にチェックしている。その為、数台のテレビカメラを常設して、夜遅く帰ってきてても歩く様子を見ている。日々の歩き方で健康状態がわかる時がある。	衛生管理者1名、安全管理者2名で常に健康管理、健康指導を行っている。
● その他		
● 今後の課題		

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

運送業は昨今、厳しい状況下であり、昇給はなかなかできないが、定年後も技術経験ある者は定年前と余り変わらない給与で、減少分を少なくして勤めてもらっている。勤務が20年以上の高齢者が働きやすいよう、ドライブレコーダの設置、車の新車化に運転席の高級化、オートマ車両の導入と、出張の時には高速道路全線ETCを使用し、年齢による運動神経の低下を補っている。70歳近くの高齢者には、運転代行業務や羽田空港送迎業務の仕事の拡大確保で、高齢者にとり働きやすい職場を作っている。平均年齢が年毎に増している当社に於いては、社員の健康管理は仕事の効率化からして欠かせないものとなる。健康を損なうと勤務の継続が難しくなることを理解させ、病気の予防に努めているが、指導しても理解しない者もいてどうしたものかと頭を痛めたが、健康を害したことで、他の社員も健康に気をを使う者が増したという現象が起きた。今後も予防には食生活が深く結びついている事を常々指導し、社員の健康を守っていかねばと思っている。

# 高年齢者は知識と経験の宝庫

## 株式会社 折一

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

ダンボールケースを中心に、紙器全般及び運送業・倉庫業を手がけ、高年齢者及び障害者にとって働きやすい企業を目指している。

所在地	栃木県日光市
創業	昭和28年8月
業種	紙加工製造業
従業員数	95人
資本金	45百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以降についても本人の希望により継続雇用している。（上限年齢なし）

- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 95人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
48人 (50.0%)	17人 (18.0%)	10人 (11.0%)	16人 (17.0%)	3人 (3.0%)	1人 (1.1%)

- 平均年齢 46.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	会社としては、働く意欲と体力があれば年齢に関係なく働けるよう、働き易い職場作りに心掛け、高年齢者に対しては業務以外の事についても常に豊富な知識や経験の取得に努めるよう働きかけている。
● 高年齢者雇用のメリット	業務外も含めて知識と経験が豊富であること。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	正社員／ダンボール製造	
● 労働時間	週40時間	
● 職務内容	ダンボールケース製造	
● 賃金	260,000円／月	
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給制 (8,000円)	日給制 (8,000円)
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 220,000円 (手当込)	月額 220,000円 (手当込)
● 配置、職務内容	ダンボールケース製造	ダンボールケース製造
● その他配慮事項		残業ゼロ

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	常時作業工程の改善に取り組む	時に後進の指導
● モラールアップ面	賃金の維持 (65歳まで)	在職中は退職金の積立 (中退金) を継続する
● 健康管理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康診断結果に伴う健康相談の実施</li> <li>完全週休2日の維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>極力残業を避け、必要に応じ若手社員と交替</li> <li>完全週休2日の維持</li> </ul>

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

- ・事業内容との関係もあるが、会社としても高齢者・障害者がともに働きやすい職場を目指しており、65歳定年制としているが、本人の希望により年齢に関係なく働ける職場であり、現在最高齢は72歳である。
- ・60歳以上の高年齢従業員に対しては常時作業改善に取り組ませている。また、65歳以降の高年齢従業員については、OJTを通して後進の指導に当たらせるなど、常に従業員の能力を引き出させるような取組みをしている。
- ・会社としては、働く意欲と体力があれば年齢に関係なく働けるよう働きやすい職場作りに心がけているが、高年齢従業員に対しては、業務以外のことについても、常に豊富な知識や経験の習得に努めるよう働きかけている。
- ・当社は、高年齢従業員の健康面には十分配慮していること、賃金や福利厚生面においても恵まれていることなどから、高年齢従業員のモチベーションやモラールは高く、働く意欲も旺盛である。

# 中高齢者と若者とのベストミックスで生涯現役を実現

## 株式会社 化学分析コンサルタント

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は、農薬の残留分析、原体・製剤分析、環境モニタリングなどのサービスを実施している。  
当社は、定年65歳であるが現実には生涯現役である。60歳未満の者は、現場で体力を要する農薬の分析等の仕事に就く。60歳以上になると、デスクワークに移り、60歳未満の者が分析したデータ等の数値チェック、報告書の検証等が主となり、互いの強み発揮している。

所在地	東京都板橋区	業種	化学分析計量証明	資本金	16百万円
創業	昭和49年4月	従業員数	41人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、99歳まで再雇用  
健康で仕事に意欲・能力がある。賃金は、勤務日数で変わる。
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
65歳定年後、本人の希望があれば、再雇用する。契約期間は1年である。
- 現在の最高年齢者 79歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 29人
- 正規従業員以外の従業員 12人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
17人 (41.4%)	5人 (12.2%)	4人 (9.8%)	7人 (17.1%)	6人 (14.6%)	2人 (4.9%)

- 平均年齢 49.0歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高年齢者は過去の経験から得た知恵と能力が発揮できるような仕事に従事している。高年齢者は、自分の業務を遂行するなかで、若者に対するOJTを実施して、若者の能力開発を担っている。
● 高年齢者雇用のメリット	1. 高年齢者は、過去に培った仕事の経験を活かして活躍している。 2. 高年齢者が持つ、経験に裏打ちされた知恵、知識が若者に伝えられる。 3. 高年齢者と若者とのグループを作り、一体となって、互いの強みを発揮しながら仕事をしている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (79歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	週3日	週2日
● 労働時間	9:30～16:00 5時間30分	9:00～16:00 6時間
● 職務内容	環境計量士。報告書のチェック	経営顧問
● 賃金	月額 160,000円	月額 100,000円
● 本人の意見・希望	仕事のやりがいがある。	会議等でオブザーバーとして参加する等、会社に貢献している。
● その他	私がいればよいのであれば働かせてほしいと発言する等、控えめだが意欲的である。	長年に亘り当社の経営の土台づくりをした功労者である。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	分析現場の仕事を外れ報告書等の検証が主な仕事。肩書きは部長であるがスタッフ業務となる	週2～3日の勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月給制  65歳までフルタイム 440,000円 65歳超短時間制 180,000～300,000円	月給制  100,000円～160,000円
● 配置、職務内容	60歳未満は現業が主。60歳以降は報告書等の検証管理が主	その人の役割によって異なる
● その他配慮事項	体力を使わないで、本人の知識知恵を活かす仕事に携わる。	勤務日数・時間は、働きやすいように本人と十分に話し合って決める。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	働きやすい環境づくりをする。自主性を重んじている。	文書の管理。会社全体の方向性の提言をする。自己啓発で能力を高めている。
● モラールアップ面	高齢者と若者のグループ活動で成果をあげている。そのなかでOJTが実施されている。	会社の中核の仕事に従事しておりモラールが高い。
● 健康管理面	35歳の時点、40歳以降は毎年、人間ドックを実施する。	毎年1回人間ドックを実施。半額を会社が負担している。
● その他	本人の能力に応じて重要な仕事が与えられている。	今までの技術、経験を後輩に継承できるような人事異動を実施している。
● 今後の課題	会社が存続できるように個人個人が能力をあげる。	本人の意向を尊重し、本人の経験、ノウハウを生かしている。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

1. 当社は60歳以後の月給は、60歳時点に比較しても下がらない仕組みとしている。
2. この仕組みをつくるために、当社は以下のように、高齢年者の生産性を高めるように工夫をした。当社の業務は、立ち仕事の分析業務と、デスクワークに分かれる。従来は、若者も高齢者も、立ち仕事とデスクワークを同じように担当していた。これを高齢者、若者の強みを活かして、生産性を高めるために、従業員が60歳になると、立ち仕事の分析業務から、デスクワークに担当を変えることにした。デスクワークでは、報告書の検証、数字のチェックをするので、高齢者は、専門知識と、長年に亘り積み上げたノウハウを仕事上で活かし、強みを発揮できるようになった。更に高齢者は、若者の能力開発を担うことが可能となった。このために、高齢者の仕事のモラールが高まった。
3. 高齢者は立ち仕事はしない。これについて、若者は自分も高齢者になればデスクワークに就くのだからと理解を示している。

# 元気な高齢者の雇用を支援、地域社会に貢献する

## 株式会社 カテックス

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

「信頼と安全性を活動の原点として平和で豊かな社会を築いてゆく」を企業姿勢として、医療機器や用具の販売並びに輸出入等の事業を展開。高齢者対策としていち早く定年65歳制を導入、その後は年齢の定めなく雇用、元気で明るい職場づくりに取り組んでいる。

所在地	神奈川県相模原市
創業	昭和52年4月
業種	医療機器及び医療用具製造・販売業
従業員数	90人
資本金	212.4百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、99歳まで再雇用  
〔定年後は、1年契約の雇用契約を締結し、健康で業務の遂行に支障がなければ年齢の定めなく雇用。賃金等の労働条件は毎年改定している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔正社員の定年は65歳、本人の希望と就業意欲に応じた勤務形態を選択できるパートタイマーとして再雇用。勤務地や職種は原則として定年前と変わらない。〕
- 現在の最高年齢者 79歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 56人
- 正規従業員以外の従業員 34人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
43人 (47.8%)	30人 (33.3%)	6人 (6.7%)	6人 (7.8%)	3人 (3.3%)	2人 (2.2%)

- 平均年齢 44.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢化時代に対応した有能な人材の確保並びに生涯現役を目指す高齢者の継続雇用を推進することによって地域社会への貢献を果たす。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者が蓄積してきた知識や技術、経験を活用し、後継者の育成や現場作業に寄与しうる人材であり、経営効率向上にも成果を挙げている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（73歳）	Bさん（79歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	フルタイム （AM9時～PM5時）	月2回、1回あたり2時間程度
● 職務内容	倉庫（入出庫及び検品）業務	倉庫（清掃）業務
● 賃金	時給：約850円	時給：約1,500円程度
● 本人の意見・希望	健康で元気であれば年齢に限りなく働きたい	元気であればできるだけ長く働きたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム 定年後は、短日・短時間勤務も 選択可	パートタイマー フルタイム・短日勤務・短時間 勤務も選択可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員 (マネージャー以上は年 俸制、他の社員は月給制) 月平均支給額 (含む賞与) 400,000円～500,000円	パートタイマー (時給制)  時給：約850円～1,000円
● 配置、職務内容	営業・総務人事・経理・開発・ 薬事・倉庫業務	営業・総務人事・経理・倉庫等 の補助的業務
● その他配慮事項	雇用契約更新時に勤務成績や業 績次第で昇給もあり	職務内容、職場は、原則として 変えない

## 65歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	65歳前	66歳以降
● 職務・能力開発面	国際ビジネスコミュニケーションやキャリア開発セミナーなどを 実施	OJTによる職場訓練の実施
● モラールアップ面	自己申告や社内公募制度を導入 (職種、勤務地等の要望に応え る)	雇用契約更新時に昇給あり
● 健康管理面	健康診断の義務化と産業医による 精査及び事後指導、希望によ り面談可	任意による健康診断受診と産業 医による精査及び事後指導、希 望により面談可
● その他	退職金制度は65歳まで継続	
● 今後の課題	マネジメント能力を備えた、企 業の将来を担う人材の確保と育 成	加齢による心身の衰えが仕事に 及ぼす影響をどのように管理し ていくか

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

変革の時代における企業経営では、社員一人一人の知恵や汗による組織づくりが求められています。明るく、楽しく、快適な職場環境を実現するためには、年齢や性別を問わず様々な社員が活躍できる多様なマネジメントが不可欠です。とりわけ、少子高齢化がますます進行している今日、高齢者の培ってきた知識や経験、技術力を貴重な財産として有効に生かすことが企業発展の重要なカギになると考えています。

当社では、いち早く65歳定年制を実施し、優秀な人材の確保に努めてきましたが、健康で元気に働きたいという高齢者の就業意欲に応える職域の提供や人手不足解消のための短日勤務や短時間勤務といった労働形態の多様化を進め、高齢者の労働適応能力を維持するための作業環境の改善にも取り組んできました。また、勤務態度や業績次第で昇給する賃金制度を導入していますが、やる気を高めると大変好評です。

# 安心・安定「生涯正社員」で会社を支える

## 有限会社 関西製缶

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

大正13年創業以来、容器製造一筋に歩む。取扱い品目は塗料缶、菓子缶、王冠等がメインで、永年の取引先にも恵まれ業況は毎期安定している。全従業員のうち60歳以上の割合が37%を占め、高齢社員が若手社員に技術伝承するOJT体制も出来ており、高齢者を積極的に活用している。

所在地	山口県下関市
創業	大正13年
業種	金属製品製造業
従業員数	27人
資本金	32百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、99歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

月給一律150,000円で、本人が希望する期間まで、そのまま勤務延長している。

- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 27人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
12人 (44.4%)	0人 (0.0%)	5人 (18.5%)	6人 (22.2%)	3人 (11.1%)	1人 (3.7%)

- 平均年齢 51.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	熟練された高齢社員の技術は貴重で今後とも若手社員へ継承(指導)していくことが必要不可欠であることから、年齢を理由に雇用を制限することなく、本人が希望すればできるだけ働いてもらう方針
● 高年齢者雇用のメリット	65歳以上は一律月給15万円にしているのので、低賃金でしかも過去の経験が生かせる人材が確保できる

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	
● 労働時間	週40時間	
● 職務内容	工員	
● 賃金	月額 150,000円	
● 本人の意見・希望	継続雇用を希望	
● その他	勤続35年 元気なうちは働きたい	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	月給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 150,000円	月額 150,000円
● 配置、職務内容	定年前と同じ	定年前と同じ
● その他配慮事項	原則フルタイム勤務	原則フルタイム勤務

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得を奨励	配置転換を可能にし、身体、精神面の負担を軽減
● モラールアップ面	定期的な勉強会の開催	定期的な勉強会の開催
● 健康管理面	定期健康診断実施	定期健康診断実施
● その他	休暇日数を増やす	休暇日数を増やす
● 今後の課題	60歳以降元気で働ける体力づくり	OJTによる若手社員の指導

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社の雇用形態は「全社員が正社員」を前提に、年齢に関係なく希望者全員を雇用することで、社員が安心かつ安定した生活が送れるよう努めてきました。ただし、こうした雇用形態をとることで人件費が固定化し、経営上の負担になることも否めません。幸い、每期赤字計上することなく今日に至っていますが、これも全社員が自分達の居場所を守るという強い気持ちで日々業務に励んだ結果だと思います。今後、当社も他社同様、原材料の高騰、受注単価の引下げ等、収益率の悪化が懸念される中、高い品質水準を維持していくには、高齢者の熟練された技術が不可欠で、その為には高齢者が元気で意欲をもって働ける職場環境が必要です。各社ごとの状況にもよりますが、相応の設備投資により、高齢者の時間短縮や作業内容の省力化等を進めるとともに、若手社員への技術継承と併せ、高齢者の豊富な経験等を社内で共有することで生産性の向上に努めることが大切と考えます。

# 高年齢者が保有する技術を使わない手はなし

## 有限会社 共同産業

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

総合工事業として土木・建設、産業廃棄物処理を行っている。60歳以上の労働者の占有率が30%と高く高年齢者が保有する技術は会社にとって重要。障害者についても3名が元気に働いている。

所在地	岩手県胆沢郡
創業	昭和53年12月
業種	総合工事業
従業員数	80人
資本金	20百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳以上の継続雇用については個別面談を行い、正社員またはパート社員として1年毎の雇用延長を行っている。〕
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 55人
- 正規従業員以外の従業員 25人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
30人 (37.5%)	7人 (8.8%)	18人 (22.5%)	16人 (20.0%)	7人 (8.8%)	2人 (2.5%)

- 平均年齢 51.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	若い世代に技術の継承を行ってもらうとともに、若手の育成に努めもらう。
● 高年齢者雇用のメリット	若い世代はパソコンやインターネットは使いこなすが、現場での経験が少ないため高年齢者による技術面のフォローが不可欠。コンクリートブロック1個積むにも技術がある。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（75歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート・フルタイム	正社員・フルタイム
● 労働時間	40時間/週	40時間/週
● 職務内容	大型車両の運転（産廃等）	1級土木施工管理技士、現場での指導監督
● 賃金	6,500円/日	7,000円/日
● 本人の意見・希望	働けるうちは働きたい	毎日の出勤はつらい時もあるが、会社からの要望があり元気に働いている
● その他	大型ダンプで産業廃棄物を運搬	若い世代の指導役



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員・パート社員	正社員・パート社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給月給	日給月給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員：192,000円(24日) パート社員：102,000円(17日)	正社員：7,000円/日 パート社員：6,500円/日
● 配置、職務内容	正社員：現場管理 パート社員：土木作業、産廃運搬等	正社員：現場での指導監督 パート社員：大型車両の運転
● その他配慮事項	健康第一とし、健康診断の結果、要検査者は再検診必須	健康第一とし、健康診断の結果、要検査者は再検診必須

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳以前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得を奨励し、経費(教材費、受験料等)を全額会社負担としている。	資格取得を奨励し、経費(教材費、受験料等)を全額会社負担としている。
● モラールアップ面	資格取得により正社員に登用	資格取得により正社員に登用
● 健康管理面	健康第一とし、健康診断の結果、要検査者は再検診必須としている	健康第一とし、健康診断の結果、要検査者は再検診必須としている
● その他	資格取得受験先において受験組と非受験組が合流し一泊の研修旅行を実施している。 60歳以降、年金の個別相談等には総務担当者が懇切に対応している。	
● 今後の課題	若い世代と高年齢層のコミュニケーションを今後も維持し、高年齢者が持つ技術を若い世代にスムーズかつ確実に伝承させる必要がある。また、高年齢者・障害者に配慮した作業機器の改善・工夫も進化させたいと考えている。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

本人の体力・健康状態に応じ臨機応変な対応が必要です。熱中症予防や寒さ対策として、特に現場では休憩時間を小まめに取りよう配慮しています。また、高年齢者へのもう一つの配慮として本人の長所を活かすこと、強みを最大限発揮してもらうことを心がけています。人には長所・短所(強み・弱み)があるのでそれを伸ばす・維持する業務への配置「ここは、貴方の出番、頼んだよ!」と仕事を任せることが重要と考えます。勿論、任せたくえでしっかり見て評価することも忘れてはならないことです。当社は、毎週月曜日、朝礼(ミーティング)を行います。一週間の業務予定を中心に目標を理解しゴールがイメージできるよう全員が事務所2階に集合します。日頃から健康管理を気遣う社長は「飲みすぎるなよ」「健康診断の結果はどうだった」など、個々に声掛けしています。現場と事務所の一体感も重要であり高年齢の従業員と事務方が毎週顔を合わせることが良いコミュニケーションに役立っていると考えます。

# 高齢者の経験を活かし地域の雇用に貢献

## 近畿総合防災 株式会社

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

和歌山市近隣地域を中心に、機械警備、交通警備、駐車場管理等の事業を運営。主にハローワークの職業紹介により採用し、働く意欲と心身共に健康である事を第一条件としている。社員が毎日健康でいきいき働ける職場として、毎回健康診断を一人も欠けることなく実施。仕事を選ぶことなく決められたことを誠実にこなし、始業時刻をきちんと守り、遅刻、欠勤もしない高齢者社員はわが社にとって必要な人材となっている。

所在地	和歌山県和歌山市	業種	警備業	資本金	100百万円
創業	昭和53年9月	従業員数	64人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳を超えてもなお健康で、毎日元気で働ける状況にあり、本人が働くことを引き続き希望していることと、業務上経験豊富な知識と、とにかく高い就業意欲をもっていきいき働いていること。〕
- 現在の最高年齢者 78歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 15人
- 正規従業員以外の従業員 49人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
8人 (12.5%)	4人 (6.3%)	5人 (7.8%)	12人 (18.8%)	19人 (29.7%)	16人 (25.0%)

- 平均年齢 63.0歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	若年者雇用が困難で定着性にも乏しい警備業務は、経験の長い高齢者が企業にとって必要な労働力であり、退職する日は高齢者が働くことから引退する日であるという基本方針に基づき雇用している。
● 高齢者雇用のメリット	年金受給者が半数近くを占めている中で、年金と併給出来る賃金の範囲内で勤務となるが、短時間勤務を希望する高齢者は、顧客から依頼される条件が比較的短時間体制のものが多いため合理的に配置できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (78歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	嘱託社員
● 労働時間	フルタイム (7.5時間)	フルタイム (7.5時間)
● 職務内容	ビル管理	ビル管理
● 賃金	時給 800円	時給 720円
● 本人の意見・希望	健康体のうちは働きたい	健康維持のためにも働きたい
● その他	顧客の信頼を受け、仕事を続けてほしいとの要望がある。	正規の責任者以外に現場のリーダー的役割である。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム 定年後は短日数・短時間により 嘱託社員になることも選択可	本人の希望があれば短時間勤務 も可能であるが、原則はフルタ イム
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員 月給 嘱託社員 時給 正社員 月給 180,000円前後 嘱託社員 時給 720円～800円	嘱託社員 時給 嘱託社員 時給 720円～800円
● 配置、職務内容	事務・ビル管理・交通誘導 定年前後では原則同じ。 定年後は面談のうえ調整。	ビル管理・交通誘導
● その他配慮事項	職場等により肉体的負担に対す る配慮、業務知識の習得の程度	職場等により肉体的負担に対す る配慮、業務知識の習得の程度

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	入社後、社内研修のほか、最初 の1週間はOJTを実施してい る。	入社後は60歳前と同様。配置転 換等により社内研修、あるいは 同行による実習により業務を習 得。
● モラールアップ面	従事する職務、有資格者は資格 手当等付加給がある。	従事する職務、有資格者は資格 手当等付加給がある。
● 健康管理面	定期健康診断により健康管理の 指導	定期健康診断により健康管理の 指導
● そ の 他	職場が30～40地域に分かれてい るので、親睦を深めるため慰労 会を年2回開催している。	職場が30～40地域に分かれてい るので、親睦を深めるため慰労 会を年2回開催している。
● 今後の課題	働きやすい職場環境をつくる。 健康を維持するため自己管理を 徹底する。	働きやすい職場環境をつくる。 健康を維持するため自己管理を 徹底する。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者雇用において重要なことは、社員との信頼関係をつくることだという考えで当社は社長自ら、できる限り長く働くことを公言し、また社員にも「働く意欲があるうちは働いてほしい」と常々呼びかけています。そのことが社員に伝わり安定した経営状態につながっています。当社は「人生のいきがい」を重要視して65歳以降は全員時給制、勤務時間をそれぞれの希望に添うよう改めることで70歳雇用を実現しました。これは働くことに対する当社の理念と構築された社員との信頼関係によるものです。またコンピュータによる情報処理など高度な知識を必要とする作業は若年社員が担当し、現場作業は単純軽作業ではありますが経験豊かな、また顧客先からも信頼のある高齢社員が業務にあたっています。高齢者雇用で考慮すべきことは賃金額だけではなく、社会との関わりや毎日が活気がある生活ができることも重要な要素だと考えます。

# 介護事業を通じて自己革新を図り社会貢献を図ろう

## 社会福祉法人 けやきの杜

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

社会福祉法人の認可介護事業である。社会の要請にあわせた障害者の暮らしを支えるための、様々な工夫を凝らした事業展開の中で、高年齢者ならではの気配りと障害者との心の通うコミュニケーション作りが、働く高年齢者労働力の原動力となっている。

所在地	東京都国分寺市	従業員数	150名
創業	昭和61年9月	資本金	経営母体／社会福祉法人
業種	第二種社会福祉事業（介護事業）		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、70歳以上まで再雇用する。  
〔定年後、本人の希望があり、事業所の業務上必要であれば70歳以上でも雇用する場合がある。〕  
〔制度化されており健康を重視して上限は75歳を目処としている。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以上は健康であれば基本的には70歳以上でも雇用する姿勢である。勤務時間は、本人の希望・申し出をベースにシフト編成を行っている。制度化されて社内に公表されている。〕
- 現在の最高年齢者 76歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 59人
- 正規従業員以外の従業員 91人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
90人 (60.0%)	29人 (19.0%)	7人 (5.0%)	10人 (6.0%)	7人 (5.0%)	7人 (5.0%)

- 平均年齢 40.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	本事業所は、中高年齢者の技術が貴重な戦力となって伝承されている。高年齢者の持つ豊富な経験・人脈を地域で福祉サービス事業に生かされることが法人の願いである。
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者の持つ経験・人脈はもとより、熟練・指導力に優れ状況変化に臨機応変な対応が出来る。何と言っても技術の伝承が大きな戦力となっている。介護者への良き相談相手でもある。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	Bさん (76歳)
● 雇用形態及び勤務形態	非常勤職員	非常勤職員
● 労働時間	1日6時間・週5日＝週30時間	1日6時間・週5日＝週30時間
● 職務内容	登録支援員	登録支援員
● 賃金	時給 950円	時給 950円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい。仕事にやりがいがある。	元気なうちは働きたい。職場の理解が高い
● その他	中高年齢者は仕事に関する責任感が高い。	介護事業にやりがいと誇りを求めている。

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	満65歳までは一般職員として勤務。定年後は非常勤職員として継続雇用	非常勤職員として起用、勤務時間・日数は本人との調整による。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	一般職員／月給25万円前後 非常勤職員／時給950円～970円	非常勤職員／時給待遇 時給950円×労働時間数
● 配置、職務内容	支援員助手／調理師助手／事務員助手	支援員助手
● その他配慮事項	本人の能力と体力等により配置・職務内容を決定する。	本人の能力と体力等により配置・職務内容を決定する。特に健康面を配慮する。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	施設内外研修会／職員会議各部会等への参加承認	施設内外研修会／職員会議各部会等への参加承認
● モラールアップ面	職員親睦会へ任意参加呼びかけ	職員親睦会へ任意参加呼びかけ
● 健康管理面	毎年一回健康診断の定期実施二次検診の促進	毎年一回健康診断の定期実施二次検診の促進
● その他	適宜個人面談実施による仕事能力のチェックによる意識の向上とメンタルヘルスへの気配りを行う。	適宜個人面談実施による仕事能力のチェックによる意識の向上とメンタルヘルスへの気配りを行う。特に70歳以上には気配りの励行を行う
● 今後の課題	福祉の向上・厚生面の充実	福祉の向上・厚生面の充実

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

中高年齢者雇用は、画一的な勤務シフト（時間や勤務日）では、全く機能しないことが多かった。取り分け60歳以上の高年齢者の戦力が不可欠な状況下にある場合は、事業所の規程にこだわらずに、個別面接による状況を踏まえて多様な勤務シフトを独自に取り入れる事が肝要である。

# 経験は宝、心のこもったサービスを提供

## 有限会社 光悠綜合サービス

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

地域に密着したサービスをモットーとしている介護サービス企業。

高年齢者職員が働きやすい環境を創り定着した職員を配置することにより、お客様に安心をあたえる。

利用者に対し固定した介護者をつけ親身になって安心感をあたえるように配慮した『心に寄り添う介護』の実践を行っている。

所在地	千葉県浦安市
創業	平成元年8月
業種	介護事業
従業員数	47人
資本金	3百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以降については、健康面等に問題がない場合上限年齢を定めず雇用している。

- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 16人
- 正規従業員以外の従業員 31人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
17人 (36.2%)	9人 (19.1%)	3人 (6.4%)	9人 (19.1%)	6人 (12.8%)	3人 (6.4%)

- 平均年齢 51.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢従業員の経験は貴重であり、本人の希望により退職するべきである。
● 高年齢者雇用のメリット	気配りや責任感等、自ら手本となり若手育成に貢献している。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（71歳）	Bさん（77歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	パート
● 労働時間	1日7時間・週5日勤務	1日3.5時間・週5日勤務
● 職務内容	介護	介護
● 賃金	月給 約250,000円	時給 1,300～1,800円
● 本人の意見・希望	健康のためにも働ける間は働きたい	健康のためにも働ける間は働きたい
● その他	経験を生かし若手の育成	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員・パート社員	正社員・パート社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制/時給制	月給制/時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月給 約230,000円 時給 930円～1,800円	月給 約230,000円 時給 930円～1,800円
● 配置、職務内容	介護サービス	介護サービス
● その他配慮事項	健康状態の把握	健康状態の把握

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得推奨	資格取得推奨
● モラールアップ面	毎月全体での社内研修・昇給あり	毎月全体での社内研修・昇給あり
● 健康管理面	定期的な健康診断の実施	定期的な健康診断の実施
● その他		本人に見合う仕事を確保する
● 今後の課題	ストレス軽減のための行事の充実	希望に応じたシフトによる継続雇用

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

介護業界は今後の高齢化社会では必要不可欠な職場であるが、労働条件が厳しいため、労働力確保（特に若年労働力）が困難で、老々介護となりつつある。労働力確保のためには高齢者雇用が避けて通れないが、一方、高齢者は加齢から来る身体諸機能と高齢者特有の特性を有しているため、このクリアーが問題となる。解決のためには定年を無くす等の人事労務制度の改善が必要。

体力を有する職場のため、身体負荷を減少させるため作業を細分化して、体力に合わせた作業が選択出来るようにする。また、従業員とのコミュニケーションを密にし、就業日数、就業時間を選択出来る勤務体制の導入。利用者へのサービスに差が出ないようにマニュアル化を実施。介護者が健康でなければ利用者へのサービスが低下するため健康管理体制の充実を図るため、健診による有所見者に対しては二次検診及び予防を含めた徹底した措置がとれる体制が必要不可欠である。

# ベテランの熟練とサービスを従業員全員に波及・拡大する

## こだま交通 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

市内法人タクシー9社中に地場本社は2社のみ。経済環境低迷、タクシー台数過剰も言われる中、高年齢従業員を先頭に、お客様の安全と安心を最重点課題としつつ、接客は常に礼儀正しくを心掛けている。

所在地	北海道小樽市
創業	昭和29年7月
業種	一般乗用旅客自動車運送事業
従業員数	63人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、再雇用

健康状態が良好、かつ勤労意欲のある者の再雇用。再雇用の上限年齢は定めていない。

- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 63人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
7人 (11.1%)	11人 (17.5%)	13人 (20.6%)	28人 (44.4%)	2人 (3.2%)	2人 (3.2%)

- 平均年齢 57.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	他の従業員の模範となり得る高齢従業員のサービス精神を維持・継続・拡大したい
● 高年齢者雇用のメリット	乗務員としての豊富な体験と、その他従業員への波及

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	シニア社員（1年契約・更新中） 勤務形態は社員乗務員に同じ	シニア社員（1年契約・更新中） 勤務形態は社員乗務員に同じ
● 労働時間	1勤務は7時35分から25時まで、 この間に5時間の休憩を挟む。 月間12～13勤	1勤務は7時35分から25時まで、 この間に5時間の休憩を挟む。 月間12～13勤
● 職務内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員
● 賃金	歩合制（およそ月200,000円）	歩合制（およそ月180,000円）
● 本人の意見・希望	接客と車の運転が嫌いでない。 健康に留意しつつ、許される限り勤務を続けたい	自分は運転業務に適合している。 安全運転に支障のない限り、今後とも働かつもり



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳（定年前）	65歳～（定年後）
● 雇用形態及び勤務形態	社員（隔勤・月12～13勤）	シニア社員（期間契約、勤務は社員時に同じ）
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等） ◆ 平均賃金額 （おおよその額）	歩合制、最低賃金保証  （月間160,000～220,000円）	社員時に同じ  （月間180,000～200,000円）
● 配置、職務内容	タクシー乗務員	社員時に同じ
● その他配慮事項	健康診断……………年に1回 運転者適性診断…3年に1回	健康診断……………年に2回 運転者適性診断…年に1回

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	64歳前	65歳以降
● 職務・能力開発面	安全・接客サービスの全員特別点呼（月2回各30分程度）	特別点呼の外、65歳後は定期的に全員の個人指導を実施
● モラールアップ面	グループ別旅行会及び労働組合主催による花見会を通じ親睦向上	
● 健康管理面	年1回の健康診断、対面点呼及び入出庫時のアルコール検知と合せた健康状態確認	年2回の健康診断、対面点呼及び入出庫時のアルコール検知と合せた健康状態確認
● その他	営業会議をベースに、従業員を5班に分け、日々の問題点に対する解決策の検討および接客等の個人指導を実施。	
● 今後の課題	利用客の高齢化に対応する接客サービス、及び玄関口までのエスコートサービス	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社が果たすべき役割はお客様を無事・安全、かつ迅速に目的地に送り届けること。その役割を十全に果たすため、特に加齢の影響が出がちな高齢乗務員については、健康状態と運転技能の低下の状況を逸早く見極め、対応を図ることが肝要と認識している。

このうち、健康状態の把握のために再雇用者の健康診断を年2回に増やし、診断の結果、再検査が必要との指摘を受けた従業員に対しては、再雇用者に限らないが、再検査を強く指導している。

高年齢者の加齢に伴う運転能力の低下に関しては、定年前の社員に対し3年に1度実施している運転者適性診断を、再雇用者は年に1回受けるようにしたほか、各人の運転記録紙を分析して問題点を洗い出し、必要な個別指導を行い、自身の運転能力の低下や健康状態の劣化を理解させるよう努めている。

また、坂道が多く、積雪寒冷という土地柄を踏まえ、一部の営業車のオートマ化や4輪駆動車の導入など、使用機材の改善により、高齢乗務員の負担軽減を図っている。

# 高年齢者と若者が協力して、地域社会の安全と発展に寄与

## さくら警備 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

高知市を中心に交通誘導警備、施設警備、駐車場警備、防犯システムの販売等の各種の警備業務を行っている。経験豊かな高年齢者と若者の組み合わせによる活気ある職場をつくとともに、70歳まで働ける企業、社会づくりを目指している。今後とも、警備業を通じ、地域企業、地域社会の安全と発展に寄与すべく努力している。

所在地	高知県高知市	業種	警備業	資本金	30百万円
創業	平成10年4月	従業員数	78人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳定年後は、これまでの勤務実績に問題がなく、且つ健康で本人が希望した場合で、会社が認めた人は年齢に関係なく70歳を超えても雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 9人
- 正規従業員以外の従業員 69人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
35人 (44.9%)	10人 (12.8%)	7人 (9.0%)	17人 (21.8%)	6人 (7.7%)	3人 (3.8%)

- 平均年齢 47.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高年齢従業員は、豊富な知識、人脈、経験等を活かして仕事に取り組んでもらいたい。そのことが企業、ひいては地域経済の活性化につながるものと確信している。また高年齢者に仕事を提供することにより地域雇用に貢献したい。
● 高年齢者雇用のメリット	①高年齢者は真面目で経験が豊富。 ②若者の指導ができる。 ③年金収入もあり、賃金コストが引き下げられる。 ④人脈も豊富で人さわりもよく、信用力も高くそれを仕事に活かしてくれる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (75歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員・フルタイム勤務	嘱託社員・週3日勤務。
● 労働時間	1日8時間勤務	勤務時間は1日8時間
● 職務内容	警備	警備
● 賃金	日給月給 日額 6,100円 月額 134,200円	日給月給 日額 6,000円 月額 72,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい。少しでも収入になればと働いている。	健康維持、少しでも収入があれば生活が助かる。
● その他	若年労働者の模範となっている。	勤務時間が少ないので、趣味などに自分の時間が使える。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員はフルタイム勤務 嘱託社員はフルタイム勤務	原則嘱託社員としてフルタイム勤務。ただ、一部の人は勤務日数を減らしている。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員は月給 嘱託社員は日給月給 正社員 月額 230,000円 嘱託社員 月額 144,000円	嘱託社員は日給月給 日給 約6,000円 月額 約144,000円
● 配置、職務内容	正社員は警備、営業、事務等 嘱託社員は警備業務	嘱託社員として警備業務
● その他配慮事項	健康管理に注意している	健康に留意して、配属先等で配慮をしている。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	年数回、社内の集合研修を行う。 資格取得の奨励。	年数回、社内の集合研修を行う。
● モラールアップ面	一時金の支給。 年数回、焼き肉パーティなどを 開きコミュニケーションを図っ ている	一時金の支給。 年数回、焼き肉パーティなどを 開きコミュニケーションを図っ ている
● 健康管理面	年一回の健康診断の受診。 夏場の暑さ対策として、氷水の 支給など注意を払っている。	年一回の健康診断の受診。 夏場の暑さ対策として、氷水の 支給など注意を払っている。
● そ の 他	面接等を行い、本人の希望に沿 った職場に配置している。	高齢者と面接等を行い、体力的 にも問題ない職場に配置して いる。
● 今後の課題		高齢者でも安心して働ける職種 の開発

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

- ①当社では70歳まで働ける企業づくりを目指しています。高齢者雇用で心配なのは体力・健康問題だと思われます。そこで当社では年一回の健康診断のほか、高齢者には二次健診を受けさせることと、日頃から面接をするなどして健康状況を把握し、対処することが重要であると考え実施しています。仕事柄危険が伴いますので面談結果を活かした配属を行っています。
- ②高齢者は経験豊富で仕事は任せられますが、体力的な問題があり、担当する業種が減少することも事実です。当社では、70歳以上の方には地下駐車場、システムの監視等、主に屋内での仕事を担当してもらっていますが、引き続き高齢者に合った職種の開発、短時間勤務、週3日勤務等の勤務形態の開発にも取り組んでいます。
- ③高齢者は体力と知識の維持が必要であると考えています。そのため65歳を過ぎても新しい知識を吸収してもらうため、年数回の集合研修を行っています。また、知識を活かしての若年者の指導もお願いしています。

# 高齢者はわが社の戦力、いつまでも働ける職場をめざして

## 株式会社 三洋産業

### ■企業の概要及び特徴

当社は昭和48年設立のコーヒーフィルターの製造会社。現在は、コーヒーフィルターを中心としたコーヒー関連器具の製造販売をはじめ、コーヒーギフト製品製造、カフェ・飲食店の経営、自家焙煎店向けPOSシステムの提案を行なうなど事業範囲を拡大してきた。社員数113名で、70歳以上2名、60歳以上8名の高齢者が在籍。ISO9001認証取得、快適職場推進計画認定事業場、障害者職場実習・職場見学協力企業認定等が示すように常に社員が働きやすい職場環境の創造のため日々改善を重ねている。今後も高齢者・障害者を含め、社員一人ひとりが明るく楽しくいつまでも働ける職場づくりを目指している。

所在地	大分県別府市	業種	コーヒーフィルター製造販売業		
創業	昭和48年4月	従業員数	113人	資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳定年後は1年更新により、希望者全員を70歳まで再雇用。70歳以降についても、本人との話し合いで上限年齢の制限なく雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 91人
- 正規従業員以外の従業員 22人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
76人 (67.3%)	20人 (17.7%)	7人 (6.2%)	4人 (3.5%)	4人 (3.5%)	2人 (1.8%)

- 平均年齢 39.0歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	当社にとって、高齢者の労働力は重要戦力と考えている。このため、高齢者が働きやすい職場環境を創造するため、高齢者向け作業機械の導入や能力開発、制度改訂を順次進めている。
● 高齢者雇用のメリット	高齢者は主に製造現場の主要ラインで活躍頂いているが、若手社員以上の正確さとスピードがある。高齢者はこの技術の伝承、若手育成の上からも欠かせない存在となっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (77歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート社員	パート社員
● 労働時間	9:00～17:00 月曜日～金曜日(土曜日は隔週)	9:00～17:00 月曜日～金曜日(土曜日は隔週)
● 職務内容	コーヒーフィルターの袋詰め、箱詰め等の製品化作業	コーヒーフィルターの束ね作業
● 賃金	時給 700円	時給 800円
● 本人の意見・希望	健康で体力が続く限り働きたい	若い人に技術を伝承したい
● その他	創業当初から在籍し、工場業務については知らないことがなく頼りにされている。	人望が厚く、正社員・パート社員を問わず教育担当として慕われている。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム (8:45～17:30、週5日勤務)	パート社員 (9:00～17:00、週5日勤務)
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	勤務条件は毎年見直し	勤務条件は毎年見直し
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月給 150,000円～200,000円	時給 700円～800円
● 配置、職務内容	コーヒーフィルター成形機から出てくるフィルターをきれいに揃えたり、袋詰め・段ボール詰め等の製品化業務	
● その他配慮事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の希望を重視し、健康面への配慮は欠かせない。</li> <li>・22年秋に高齢者雇用モデル企業助成金の活用により、機械メーカーと一緒に考案した高齢者用コーヒーフィルター成形機を2台導入。パイプレーター機能の装着により成形機から出てくるフィルターがある程度整っていることから、労働負担の軽減に大きくつながっている。</li> </ul>	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	ISOに基づく社内資格(中間検査員、最終検査員、出荷検査員等)を年齢に関係なく取得推奨し、これを通じて個々の能力アップ・職場改善に努めている。また、18～21年までの4年間、職場活性化研修を実施し、高齢者を含む社員のキャリアアップにつながった。	
● モラールアップ面	人事考課制度と面談による毎年の勤務条件の見直しにより、昇給・賞与は年齢に関係なく実施。また、毎年開催のゴルフ大会、歓送迎会等全員参加のイベントがモラールアップにつながっている。	
● 健康管理面	定期健診の励行、保健師による健康相談の実施による健康面への配慮	
● その他	全社員が一堂に会せる食堂が完備されているため、コミュニケーションがよく、正社員・パートを問わず会社方針や伝達事項等の徹底、また逆に会社経営に社員の意見が反映されやすい環境を整備している。	
● 現在検討中の課題等	健康・安全面へのさらなる配慮	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者を雇用する上で重要なことは、まず高齢者雇用に対する会社の方針を明確にし、全従業員に周知徹底することです。当社の場合、高齢者の労働力を重要戦力と位置づけています。その上で、コミュニケーションをよくすることがよい信頼関係の形成につながります。経営者と従業員間、そして若年従業員と高齢従業員間のコミュニケーションがとれやすい環境づくりが大切です。当社の場合、従業員からの作業改善提案の吸い上げや、ハード面では工場従業員が一堂に会してくつろげる食堂の整備等を行っています。

さらに、社内において高齢者向きの職域を見極め、高齢者のための作業軽減措置を工夫する必要があります。当社ではISO9001により標準化された工場ライン業務に高齢者を配置するとともに、機械の改良や作業ローテーション等により労働負担の軽減を図っています。

そして、何より大切なことは健康で、快適な職業生活を送っていただくことです。それには、本人の希望を最優先するとともに、会社としての健康面への配慮も必要などころです。

# いつまでも働ける生涯現役

## 新誠木材 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

木材チップと土壌改良の基盤材であるパークの生産を行っている。地域産業としての貢献を目指すとともに高年齢者をはじめとした労働者に雇用確保の場を提供している。

所在地	宮城県刈田郡
創業	昭和40年8月
業種	木材業
従業員数	34人
資本金	50百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、70歳まで再雇用

（一定条件については、健康であること、技能があること。）

- 運用実態あるいは運用の具体的内容

（65歳以降は本人が希望し、健康状態、体力に問題がなければ継続雇用する内規を適用する。賃金は、原則として定年時と同額とする。）

- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 28人
- 正規従業員以外の従業員 6人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
10人 (29.4%)	7人 (20.6%)	6人 (17.6%)	5人 (14.7%)	4人 (11.8%)	2人 (5.9%)

- 平均年齢 49.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	地域における雇用の場として、意欲があり、健康に支障がなければ年齢に関わりのない雇用を方針としている。
● 高年齢者雇用のメリット	特に健康に支障がなければ、後継者に働く意欲やノウハウが継承できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	嘱託社員
● 労働時間	7時間30分	7時間30分
● 職務内容	木材伐採作業	木材伐採作業
● 賃金	日給制/日額9,000円	日給制/日額9,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他	安全作業・健康管理	安全作業・健康管理

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	一年毎契約社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	日給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	270,000円	日額 9,000円
● 配置、職務内容	木材伐採作業	木材伐採作業
● その他配慮事項	安全・健康管理	安全・健康管理

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	提案による業務改善の実施	提案による業務改善の実施
● モラールアップ面	後継者への技能伝承の実施	後継者への技能伝承の実施
● 健康管理面	健康診断の有所見者については 二次検診を完全実施	持病を持つ通院、投薬等の定期的 チェック
● そ の 他	労働災害防止活動	労働災害防止活動

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社は高年齢者雇用については職務上、高年齢者の体力の低下が見られるため、特に会社としては安全面を重要視しており、安全確保と事故防止上から現場での作業及び車での移動は、高年齢者の単独行動を避け、複数名での作業とすることとしました。

高年齢者の健康管理面からは、高年齢者が出勤時に作業責任者への健康状態の申告とその確認により会社側が高年齢者の健康状況を把握するよう常に注意をしながら作業をするようにしています。

また高年齢者の作業効率、健康と余暇活動への配慮から通常の所定勤務日数より短くするワークシェアリングの導入をしました。

地域における雇用の場としてまた年齢に関わりのない雇用と後継者に働く意欲やノウハウを継承できるメリットがあります。

以上のことから高年齢者雇用についてはいつまでも働ける生涯現役を目指しているところです。

# 職務分析によりその人に合った仕事をしてもらう事で事故ゼロ

## 株式会社 真和サービス

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

ビルメンテナンス・清掃業を主たる業務とする。経験のない高齢者についても、現場毎の教育・能力開発システムを充実させることにより戦力として、うまく活用している。

所在地	北海道札幌市
創業	昭和63年7月
業種	総合ビルメンテナンス（清掃・設備・警備・除雪他）
従業員数	138人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳（定年後の継続雇用も含めて契約・パート社員は定年制なし）
- 定年後、一定条件の下、年齢に上限なく再雇用  
（一定条件については、健康でやる気があること。）
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 12人
- 正規従業員以外の従業員 126人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
29人（22%）	26人（19%）	20人（14%）	42人（30%）	17人（12%）	4人（3%）

- 平均年齢 52歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢化社会なので、健康でやる気があるのであれば働いていただきたい。家にいることはない。
● 高年齢者雇用のメリット	人間関係能力が高く、職場運営がスムーズに行く。礼儀正しい人が多いのでサービス業に適している。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	常勤 週40時間、月168時間。	隔日泊まり勤務で月12日。
● 労働時間	7：00～19：00、 7：00～11：00	8：00～翌日8：00 （23：00～5：00仮眠）
● 職務内容	駐車場管理	駐車場管理
● 賃金	月給 137,000円	月給 145,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他	若い人より気がきく	若い人のいやがる仕事もしてくれる



## 高齢者の雇用施策の現状

	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	労働時間により、契約社員、パート社員、アルバイトとして区分しているが、いずれも1年契約を更新していく。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	契約社員は月給制。パート・アルバイト社員は時給制度。
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月給者 平均138,000円。時給 平均710円。
● 配置、職務内容	駐車場管理、設備管理(ボイラー、空調、設備メンテナンス)、清掃
● その他配慮事項	職務分析を行なうとともに個人の能力及び適性を把握して、マッチングをはかり労災事故をおこさないように常に配慮している。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	年齢にかかわらず、入社した者は総て配属現場の業務に合わせて10日間程度の研修を行なう。マニュアルが原則総ての職場で作成されている。	
● モラルアップ面	管理者が現場視察をおこなうとともに、情報交換会、職場内ミーティングを毎月実施している。	
● 健康管理面	法定健康診断等の実施は勿論、個人別適性を把握し安全管理の徹底を図ると共に健康管理についても個別に自己管理するよう注意している。	
● その他	高齢者の安全等には特に注意するよう、仕事の忙しくなる年末年始やゴールデンウィークなどは、特に強化期間として各現場に注意喚起している。	
● 今後の課題	仕事のやり方等変わっていくので、職務充実・職務拡大を図っていききたい。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者は事故を起こしやすいので、職務分析を行ない仕事のハードさを把握し、無理のない勤務ができるように配慮することが必要である。具体的には健康面からの個別の状態を把握し、健康診断での要再検などの項目については、改善を指示するなどの指導をし、会社として健康に対する意識が高い事を従業員に浸透させる事が従業員個々の健康に対する取り組みを改善するきっかけになる。また、職務分析による個人個人の適性を把握し、職務配置替えによるマッチングを図るとともに業務に合わせた研修を実施するなどからも労災事故の防止に努めている。さらに管理者との情報交換やミーティングを毎月実施し、問題点や課題の把握に努め、解決策を示すなど管理者と従業員との間の風通しを良くし相互理解に努めている。このことは結果的に制度面の改善や設備面の改善に役立つものと思っており、経営計画プロジェクトの中で今後の従業員の高齢化に対応出来るよう職域拡大などに取り組んでいる。

# 徳川時代からの名湯を守るのは経験豊富な湯守

## 須川高原温泉 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

温泉旅館の経営。300年以上続く当温泉は日本でも非常に希な強酸性のみょうばん緑ばん泉。1年あたりの営業期間は5カ月間と短いですが登山や高原植物の観賞、紅葉狩りが楽しめる。ベテランスタッフによる「おもてなし」で癒しを満喫ください。

所在地	岩手県一関市	業種	温泉旅館業	資本金	36百万円
創業	昭和32年	従業員数	54人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳以降については、本人が希望し健康状態に問題が無ければ再雇用し、全体のシフトに合わせた勤務形態を設定している。〕
- 現在の最高年齢者 80歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 43人
- 正規従業員以外の従業員 11人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
35人 (64.8%)	6人 (11.1%)	4人 (7.4%)	5人 (9.3%)	2人 (3.7%)	2人 (3.7%)

- 平均年齢 55.0歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	温泉施設の管理、目配りや接客業としてお客様との会話上手な人柄を必要としており、ベテランの力に頼らざるを得ない。
● 高年齢者雇用のメリット	常識や仕事のコツを掴んでおり大きな戦力である。館内の案内は勿論のこと、国定公園に位置する当宿の周辺は溶岩、湿原、湖沼、高山植物に囲まれており宿泊やトレッキング（山歩き）のお客様へ季節ごとの見どころ情報を提供することも強みになっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（79歳）	Bさん（80歳）
● 雇用形態及び勤務形態	季節的アルバイト	アルバイト
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	玄関対応	施設管理（温泉の管理を含む）
● 賃金	日給 5,831円	日給 6,500円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	休みを多くいただきながら働き続けたい
● その他	宿の顔である玄関での下足対応が主であるが、客室の布団敷きや掃除など何でもこなす。	発電機、水道関係の管理をはじめ、掃除や宿直まで幅広くこなす。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員、フルタイム アルバイト、フルタイム	アルバイト、季節的アルバイト 本人希望に合わせている
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給月給制	日給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員 約200,000円 アルバイト 134,200円～ 154,000円	110,000円～130,000円
● 配置、職務内容	事務、施設管理、厨房	施設管理、厨房の補助的役割
● その他配慮事項	事務室へ出勤簿押印時には総務経理担当者が表情や態度を観察し、また必ず声掛けし日々の体調を確認している。	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	接客対応の基本について日々確認	接客対応の基本について日々確認
● モラルアップ面	朝礼（夕方）におけるコミュニケーション維持	朝礼（夕方）におけるコミュニケーション維持
● 健康管理面	定期健康診断と結果によるフォロー	定期健康診断と結果によるフォロー
● その他	報告・連絡・相談の徹底	報告・連絡・相談の徹底
● 今後の課題	冬期の休業期間は関連会社や県外の提携施設へ期間出向しているが景気低迷により受け入れ先も縮小傾向にあり休職期間の処遇確保が難しくなっている。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者を雇用する上で重要なことは、健康面に留意し体調を気かけたり、十分なコミュニケーションを取りながら高齢者の良さを維持する必要があるとの考えで取り組んでいます。当宿では、大きく「フロント・厨房・売店・客室・設備」5つのセクションから構成されています。全員がこのセクションのうち2つ以上をこなせるようにしています。これにより、高齢者の休日を十分確保することと、サブセクションを経験することでお客様目線に立ち、見える・気づくことでマイナス要因が早く把握できると考えるからです。接客業として、見える・気づくは重要なことのひとつです。ミスで心を痛める前に未然防止が必要です。危機意識を持ち、前の日に起こった事案等を皆で共有し「知らなかった、聞いていなかった」が無いようにすること。情報の共有は精神の安定に不可欠です。高齢者が持つ広い心と視野を活かすためにも心と体の健康をしっかり維持できるよう配慮しています。

# 妊産婦さんのケアには経験豊かなベテランパワーが不可欠

## 医療法人社団 前友会 前田産婦人科

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

「家庭的な雰囲気の中で身分・年齢に拘らず働ける職場」の創出に努め、顧客からの「ここでお産をして良かった！」の声をモットーに、従業員一丸となって安心・安全なお産を目指している。

所在地	千葉県八千代市	従業員数	51人
創業	昭和48年7月	資本金	40百万円
業種	医療業（産婦人科）		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、年齢に上限なく再雇用  
 定年後は健康で意欲がある場合は、業務内容を確認の上希望者全員を再雇用している。
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
 70歳以上の継続雇用については個別面談を行い、再雇用者のライフスタイルに合った勤務形態および時間帯との調整を図っている。
- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 22人
- 正規従業員以外の従業員 29人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
21人 (41.2%)	8人 (15.7%)	9人 (17.6%)	8人 (15.7%)	1人 (2.0%)	4人 (7.8%)

- 平均年齢 49.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	ベテラン職員には豊富な人生経験と豊かな人間性・判断力を生かし、妊産婦さんの良き相談相手として、また若手職員の模範としての役割を求めている。
● 高年齢者雇用のメリット	若年者との組み合わせ勤務によって、ベテラン職員の持つ豊富な経験を若手に継承出来、同時にそれがベテラン職員自身の能力発揮に繋がり、仕事に生き甲斐を持てるようになる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート	パート
● 労働時間	8：45～16：45 (月10日～12日)	8：45～16：45 (月10日～12日)
● 職務内容	助産師	助産師
● 賃金	時給 2,360円 (諸手当別) 毎年昇給あり	時給 2,360円 (諸手当別) 毎年昇給あり
● 本人の意見・希望	ノウハウを若年者に伝えたい	元気なうちは働きたい
● その他	夜勤なし残業あり	夜勤なし残業あり

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	原則として正社員フルタイム	本人の希望に合わせて調整
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	助産師(夜勤手当込み)の場合	助産師(夜勤手当無し)の場合
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	支給額: 400,000円(月給制)	支給額: 300,000円(時給制)
● 配置、職務内容	医師、助産師、看護師、事務、 栄養、保清等	夫々専門職であり、定年前と原則同じだが、面談の上調整
● その他配慮事項	ライフスタイルの変化には柔軟に対応	フルタイムに比べてパート勤務が著しく不利にならないよう配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	65歳前	65歳以降
● 職務・能力開発面	院内での事例研究会の開催、院外での各種セミナーへの受講を義務付けている。	
● モラールアップ面	共有スペースの清掃・飾付けは担当職員チームに任せ、運営についてもチームの自主性を尊重している。公正・公平な評価により職種毎・職場毎の相互扶助(休暇・休業時のカバーなど)を奨励している。理事会を公開し、従業員との一体経営を目指している。	
● 健康管理面	健康診断・各種予防接種を全員に漏れなく実施している。	
● その他	部屋の内装に配慮し極力病院を感じさせない雰囲気づくりを心掛けている。「従業員が幸せに働くことが顧客の幸せに繋がる」ことを標榜し、絶えず訴えている。	
● 今後の課題	高齢化・世代の交代に合わせて現在の施策を承継していくこと	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

一般に病院の看護師は時間外勤務や夜間勤務が多く、厳しい勤務条件に比べて給与水準が低いため本人自体が70歳雇用を忌避する傾向があります。そうした中で、当産院は上手に高齢者を現場に引き留め、彼女らの特長を引き出すと共に、営業面でも顧客創造に役立つ活用に成功しています。その秘訣として、以下のポイントが浮かび上がってきます。

- (1) 「お産を控えた妊産婦への相談サービス」を新設するなど、専門職としての役割を与え、当人の貢献意欲を引き出しています。(高齢者に適した新たな事業や職務・職場の創造)
- (2) 若手職員との協働の機会を設け、双方にコミュニケーション能力を磨かせています。
- (3) 定年後も、待遇面、能力開発面で極力年齢による差別をしないよう配慮しています。
- (4) 当人の体力や家庭環境に応じたフレキシブルな勤務形態を認めています。(更に当院の場合、家庭的な雰囲気の中で誰もが「相互扶助」を行える職場風土を築いています。)

# 高齢者と共に「毎日が一所懸命」をモットーに美味しいうどんを届けます

## 株式会社 平本店

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

当社は、うどん製造・販売業を行っており、元々H10年11月に親会社の工場跡地利用と高齢従業員対策として、「うどん事業部」を立ち上げたことが始まり。その後、H18年3月に(株)平本店として独立し、店舗数も6店舗になっていて、店舗を増やす毎に、地域の高齢者を中心に採用している。

所在地	香川県高松市	従業員数	82人
創業	平成18年3月	資本金	10百万円
業種	うどん製造・販売業		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以降についても、本人が希望し、特に問題がなければ上限年齢はなく雇用している。

- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 28人
- 正規従業員以外の従業員 54人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
25人 (30.5%)	8人 (9.8%)	9人 (11.0%)	19人 (23.2%)	11人 (13.4%)	10人 (12.2%)

- 平均年齢 54.7歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	元々、高齢従業員対策として始まり、地域の元気な高齢者を雇用することで事業が発展している。70歳以上の割合が12%以上と高い割合ですが、みんな元気で働いているので、会社としても、働けるうちは働いてもらいたいと思っている。
● 高齢者雇用のメリット	・真面目に根気よく働くことができる ・労働時間の調整ができる

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム	パートタイマー
● 労働時間	8時間	5時間勤務（9：00～14：00） 5日／週
● 職務内容	製麺部	調理担当
● 賃金	150,000円／月給	665円／時給 715円／時給（土、日、祝日）
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい。若手育成に貢献できたらいいと思っている。	今の仕事が気に入って働いている。自分の体調に丁度あった勤務時間だと思っている。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	能力、本人の希望等考慮し、フルタイム、パート様々な形態がある	パートタイマー
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月給制、日給制、時給制 働き方によって違う 平日(665円～700円) / 時給 土、日、祭(715円～800円) / 時給	時給制 平日(665円～700円) / 時給 土、日、祭(715円～750円) / 時給
● 配置、職務内容	定年前と原則同じ職務 店舗内では、週単位で配置換えをして、いろいろな作業ができるようにしている	定年前と原則同じ職務 店舗内では、週単位で配置換えをして、いろいろな作業ができるようにしている

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	月1回、店長、管理者とミーティングをする中で研修する。 クレーム処理の対応の研修を実施。	
● モラールアップ面	提案制度を取り入れている。	
● 健康管理面	定期健康診断は全員受診している。 健康チェックカードの作成を実施。	
● 今後の課題	店舗内での危険度の熟知徹底し、怪我等のないように指導育成。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社は、親会社の工場跡地利用と高齢従業員対策として、「うどん事業部」を立ち上げたことが始まりです。麺作り、出汁作りも社内で試行錯誤をしながら研究して作り出しました。

現在では、6店舗を展開しています。従業員も、当初10数人だったのが、今では82人に増加しました。従業員の殆どが店舗周辺の中高齢者(特に女性)を採用しています。今までに、働いた経験のない人も多く、調理、接客研修が大変でした。しかし、高齢者特有の熱心さ、真面目さを活かし、生き生きと働いてくれています。

店長の他に各店舗1名の女性リーダーを配置し、毎月1回女性リーダー会を開催し、その中で、いろいろな情報を共有したり、お互いの悩みを相談し、解決しながら成長しています。

現在、知的障害者を4人雇用しています。厨房での食器洗いの作業、清掃作業、麺作り助手等をしていますが、孫のような年齢の者を見守りながら仕事を教えたりするのは、高齢従業員が専ら担当しています。

# 高齢者が地域に新聞と笑顔をお届けます

## 有限会社 田中新聞販売

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

金沢市中心部の歴史ある街をエリアとする、創業昭和21年の新聞販売店。地域柄、高齢者のお客様が多く、高齢社員の活躍は地域にとっても会社にとっても大きな力となっている。

所在地	石川県金沢市
創業	昭和21年2月
業種	新聞販売業
従業員数	39人
資本金	7百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以降についても、健康で意欲があれば年齢に関わらず継続雇用している。

- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 13人
- 正規従業員以外の従業員 26人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
10人 (25.6%)	5人 (12.8%)	8人 (20.5%)	8人 (20.5%)	6人 (15.4%)	2人 (5.1%)

- 平均年齢 52.7歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	勤続年数の長い社員の高齢化が進んでいるが、その長い経験の中で獲得した顧客からの信頼や地域の情報は、会社の貴重な財産である
● 高年齢者雇用のメリット	毎日元気に新聞をお届け、集金に回る高齢社員の姿は、地域のお客様にも元気を与える

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	アルバイト
● 労働時間	フルタイム	1日1時間配達、月4日集金
● 職務内容	顧客管理、集金、配達	夕刊配達、集金
● 賃金	月給 約200,000円	月給 約60,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	体力に合わせて働きたい



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員 フルタイム	正社員 フルタイム
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制 (基本給+歩合給)	月給制 (基本給+歩合給)
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	150,000円～300,000円	150,000円～300,000円
● 配置、職務内容	顧客管理、集金、配達	顧客管理、集金、配達
● その他配慮事項	体力的負担に対する配慮	体力的負担に対する配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	月1回の正社員ミーティング	月1回の正社員ミーティング
● モラールアップ面	永年勤続表彰、歩合給の一部導入	永年勤続表彰、歩合給の一部導入
● 健康管理面	年1回の健康診断 イオン水製造機を設置し、いつでも自由に飲むことが可能	年1回の健康診断 イオン水製造機を設置し、いつでも自由に飲むことが可能
● その他	手作業だった広告の折り込みを機械化し、作業速度の低下を改善	手作業だった広告の折り込みを機械化し、作業速度の低下を改善

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者が長く働ける環境を整備する為、平成21年に定年年齢を60歳から65歳へと引き上げ、定年後は希望者全員を70歳まで再雇用する継続雇用制度を導入。健康で意欲があれば70歳以降も継続して雇用している。給与の一部に歩合給を導入するなど、モチベーションの向上にも取り組んでいる。制度面に関する改善のみならず、広告の折り込み作業を機械化することにより作業速度の低下を改善、健康面に配慮し社内にイオン水製造機を設置するなど、様々な取り組みを行っている。制度面と合わせて作業方法や健康管理の改善など、様々な面から高齢者が働きやすい環境を作り上げていくことが大切である。また、加齢による肉体的能力・判断能力の低下などについては、本人の自覚と他の社員の見解に差があるので、本人とよく話し合い自覚を促し、現在の能力に見合った働き方を見つけることが大切である。

健康、ヤル気、誠実の三位一体で高齢乗務員は、元気で働ける幸せを感じています。

## はごろも交通 合名会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当初、合名会社産経タクシーからスタート、その後東洋交通合名会社・東栄タクシー合名会社・丸池タクシー合名会社と4社が合併し、はごろも交通合名会社が誕生した。高齢者ドライバーのがんばりで成り立っている企業として、高齢者ドライバーの健康管理と安全運転が鍵となる。

所在地	沖縄県宜野湾市	従業員数	61人
創業	昭和35年1月	資本金	34百万円
業種	タクシー運送業		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
 { 健康で意欲のある人、そして誠実な人柄が乗務員として適した人材であり、そのような方には70歳以上でも会社は働いてもらいたいと思っている。70歳以上の乗務員が、現在4人働いている。 }
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 59人
- 正規従業員以外の従業員 2人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
4人 (6.6%)	12人 (19.7%)	14人 (23.0%)	23人 (37.7%)	4人 (6.6%)	4人 (6.6%)

- 平均年齢 58.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	健康でヤル気があり、そして、誠実で接遇態度のよい乗務員が当社が望む乗務員像である。それは、70歳以上でも変わらない基本方針である。継続雇用だけではなく、中途採用者にも同じことが当てはまる。個人差があり難しい処だが、人には接して見よ、タクシーには乗って見よ、の信念でやっている。
● 高年齢者雇用のメリット	コツコツとマジメに勤務する態度がサービス向上になり好評だ。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（73歳）	Bさん（72歳）
● 雇用形態及び勤務形態	1年契約	1年契約
● 労働時間	3勤1休制 1日7.5時間	3勤1休制 1日7.5時間
● 職務内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員
● 賃金	月 141,000円	月 175,000円
● 本人の意見・希望	自分が意欲を出せば仕事の成果に繋がる	健康の為にも出来るまで続けたい
● その他	元気で働く高齢者としてお手本になっている。	元気で働く高齢者としてお手本になっている。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	1年契約	1年契約
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	歩合制	歩合制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	昼勤 120,000円 夜勤 160,000円	昼勤 120,000円 夜勤 160,000円
● 配置、職務内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	タクシー協会の研修には欠かさず参加	タクシー協会の研修には欠かさず参加
● モラールアップ面	会社創立記念日等に優良社員の表彰	会社創立記念日等に優良社員の表彰
● 健康管理面	定健の100%実施 二次健診の徹底	毎日の血圧測定 体調チェック
● 今後の課題	体調管理と食生活の改善	両親の介護者が増えている。 企業もバックアップしたい。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

「毎日の地道な努力の積み重ね」、これから70歳雇用に取り組む企業経営にとって最も大切なことだと思います。

当社が、高齢者雇用にあたり取り組みに苦労及び注意を要した点は次の2点であります。

第一に高齢に伴う健康不良による運転事故の防止として、職場に血圧測定器を常備しタクシー乗務員に日々測定を励行させることにより、職場内で労使共に健康管理を徹底し、事故防止に取り組んでいるという意識が醸成されました。

第二に普段の業務で高齢者の長所を活かし、次の凡事徹底を貫くことを指導。

①人生経験豊かな乗務員は、その長所を生かしイライラした状態で事故を起こさないように気を配ること。

②人生経験豊かな乗務員は、常にニコニコとよい接遇マナーを守ること。

そのことは永年当社で働いてもらっている70歳の高齢乗務員はもとより中途採用される年配の乗務員も実施しております。

以上を日常的に経営者と社員が一体となって推進していく事で乗務員の健康管理と顧客サービスの向上に繋がり、高齢者雇用の継続となっております。

# ゆっくり たのしく ごいっしょに ぽれぽれの街に咲く“ひまわり”の花

「ぽれぽれ」とはスワヒリ語で「ゆっくり」「ゆったり」の意味です

## 株式会社 ひまわりの会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

グループホーム、デイサービス、訪問介護等の介護サービスを提供する会社で7ヶ所の施設がある。従業員は年齢に関わりなく生き生きと介護の業務に従事している。働く意欲と体力があれば何歳でも働いてもらっている。

所在地 創業	奈良県奈良市 1997年6月	業種 従業員数	介護事業所 204人	資本金	10百万円
-----------	-------------------	------------	---------------	-----	-------

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、70歳まで再雇用  
（会社が認めたもの、健康、意欲があるもの）
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
（70歳以降も、意欲と能力があり健康で勤務できれば上限年齢無く勤務している）
- 現在の最高年齢者 83歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 44人
- 正規従業員以外の従業員 160人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
54人 (26.0%)	42人 (20.0%)	25人 (12.0%)	37人 (18.0%)	31人 (15.0%)	15人 (8.0%)

- 平均年齢 55.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	介護の事業所は、人材確保が困難である。そのため幅広い年齢層の方々に働いていただける組織作りをしている。業務をフロー化したりマニュアルを作成し、高齢者の方も何度でも見返しができ、できるまでフォローする。働き易い仕組みづくりを目指しており、ISOもその一環として認証を受けている。
● 高年齢者雇用のメリット	介護の事業は高齢者の生活を援助する仕事であるが、高齢者は経験豊富で、若い人にはまねのできないこともある。若い人と高齢者がお互いに支えあっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（83歳）	Bさん（72歳）
● 雇用形態及び勤務形態	非常勤	非常勤、ホームヘルパー
● 労働時間	月100時間くらい	毎日訪問介護2～4時間 夜勤補助月3～7回
● 職務内容	デイサービスの看護師	訪問介護ヘルパー グループホームの夜勤補助
● 賃金	時間給、月12万円くらい	時間給＋夜勤手当*資格手当 月12～16万円
● 本人の意見・希望	働くことが好き。家族が理解してくれ協力が得られている。	仕事にやりがいを感じている。
● その他	生活に密着した医療ケアで、現場の有力な戦力と周りが認めている	訪問介護も夜勤も本人の希望を聞いて予定を組んでいる。

## 高齢者の雇用施策の現状

	65歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	無理をさせることはないが、本人の希望を聞き、通常の勤務としている。	週3日くらい
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	時間給 160,000円(介護職)	時間給 100,000円
● 配置、職務内容	本人の希望を聞いて予定表を組んでいるが、基本的には定年前と同じ職務とする。	経験が生かせる職務とする。
● その他配慮事項	体力がある仕事は若い人が担当し、若い人と高齢者が支え合うようにしている。	健康管理に特に配慮している。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	最新の情報や専門知識がつくようにキャリアアップ研修を熱心に行っている。これは全施設の職員が参加し、年齢に関係なく分け隔てなく参加できる仕組みである。	
● モラールアップ面	常に新しいこと専門性の高いことを学ぶ機会が保障され、研修に参加することによって交流が生まれ、成長ができる。能力開発と士気向上となっている。	
● 健康管理面	法定健康診断の実施とその結果についてフォローしている。	法定健康診断の実施とその結果についてフォローしている。従業員同士お互いに相談しあってコミュニケーションを深めている。
● その他	マニュアルの作成、ISO認証幅広い年齢が働ける仕組みづくり	
● 今後の課題	若年者の採用と確保	無理はしないが、元気で働き続けることができる健康と意欲の維持をする。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社では社長の口癖である「生涯現役、人は死ぬまで現役だ！」のコンセプトに基づき、人は年齢ではない『やる気と能力・経験を生かせる』そういう組織作りをすることにより、高齢者従業員にとっても仕事にやりがいを感じ、持てる能力を発揮し、経験を生かすことができる職場作りを行っています。また、全施設の職員が職務・年齢に関係なくキャリアアップ研修に参加し最新の情報や専門知識を養う機会を作ることで、お互いの交流が生まれ能力開発と士気向上に繋がっています。高齢従業員と若年従業員がお互いに支え合い働ける、そういった職場、幅広い年齢層の方々が働ける仕組み作りや多様な勤務形態、次の世代の教育・育成等高齢者が働きやすい環境や作業条件を考える事、これからの人事制度はそうあるべきだと考えています。介護サービスを提供する当社では常に利用者の為に何が必要かを考え、利用者にとって快適な空間を作り出すことが従業員にとっても働きやすい快適作業空間であると考えています。

平成23年4月時点の内容です。

# 幅広い世代で働き続けられる職場を提供

## 株式会社 まごころ介護サービス

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

静岡県中部を中心に訪問介護・地域密着型施設などを展開している介護サービス事業者。創業当時より高年齢社員の比率は高く、経験・知識を生かして若年社員へ継承するとともに、自らも会社の重要な戦力となって会社を支えている。

所在地	静岡県静岡市
創業	平成12年11月
業種	介護サービス
従業員数	213人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔 1年単位の非正規雇用契約にて就業中。 〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 89人
- 正規従業員以外の従業員 124人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
103人 (48.4%)	55人 (25.8%)	24人 (11.3%)	17人 (8.0%)	11人 (5.2%)	3人 (1.4%)

- 平均年齢 45.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	介護業界は女性が主体の職場であり、特に訪問介護など生活と密着している仕事は女性が無理なく働ける職域。高齢従業員の存在は人手不足の著しいこの業界では非常に頼もしい戦力であると期待している。
● 高年齢者雇用のメリット	若年者が苦手な部分の仕事も、高齢職員がフォローしてくれるため、バランスよく仕事の配分ができる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Sさん (70歳)	Iさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	非常勤	非常勤
● 労働時間	7:00～22:00の4時間以内	7:00～22:00の4時間以内
● 職務内容	訪問介護員	訪問介護員
● 賃金	時給 1,000～1,450円の実働給	時給 1,000～1,450円の実働給
● 本人の意見・希望	体が動けるうちは働きたい。	働き甲斐がある仕事だから、無理のない勤務で働き続けたい。
● その他	お客様からの信頼がある。	長年の経験を活かし、若手への指導・助言も行う。

## 高年齢者の雇用施策の現状

	～65歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイムまたは非常勤 パートタイム	1年間の嘱託契約社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員…月給 非常勤…時給 正社員…180,000円前後 非常勤 1,000～1,450円実働給	時給または月給 40,000～80,000円ぐらい
● 配置、職務内容	訪問介護・介護職員・介護支援 専門員等	訪問介護・介護職員・介護支援 専門員等
● その他配慮事項	作業の軽減を図るため、肉体的 負担の少ない仕事内容になるよ う、調整している。	希望により、勤務日数を以前よ り減少させた。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	～65歳	70歳～
● 職務・能力開発面	社内研修のほか、月1回程度の 社内勉強会・グループ会社主催 の介護セミナー無料参加制度あ り	社内研修のほか、月1回程度の 社内勉強会・グループ会社主催 の介護セミナー無料参加制度あ り
● モラルアップ面		
● 健康管理面	健康診断の実施	健康診断の実施
● 今後の課題	若手社員との調和・モチベー ションの維持	体力・健康面の配慮

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

規則が主ではなく、現場の高齢者社員等の立場から意見をききながら、就業形態を柔軟に整えていく姿勢が大切だと思います。

# 事業主の気持ちと責任で活躍する高齢者

## 株式会社 マルサ

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

若い女性向けのシャツ・ブラウスを縫製している。常に流行の先端を走り続けている楽しい職場の中で、高齢者の豊富な知識と技術はわが社の貴重な財産であり、後進から高い評価を得ている。

所在地	栃木県宇都宮市
創業	昭和50年10月
業種	婦人子供服製造業
従業員数	102人
資本金	30百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、一定条件の下、75歳まで勤務延長  
〔一定条件については、労働意欲がある人、会社が必要と考える人〕
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 20人
- 正規従業員以外の従業員 82人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
15人 (14.7%)	40人 (39.2%)	20人 (19.6%)	15人 (14.7%)	7人 (6.9%)	5人 (4.9%)

- 平均年齢 53.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	主婦をやりながら、通勤時間が少ない住居接近型の職場で、若い人の模範となり、老いを感じさせない人たちの集まりである。
● 高年齢者雇用のメリット	縫製は熟練者が少なく、高齢になっても指導員等で活躍でき、会社として期待は大きい。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	社員	パートタイマー
● 労働時間	9時～18時のフルタイム	9時～16時のパートタイム
● 職務内容	生産管理	ミシン縫製
● 賃金	時間給 800円	時間給 700円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気でいる間働きたい



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員・フルタイム勤務	パートタイマー・月120時間程度勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時間給制	時間給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月 約12,300円	月 約85,000円
● 配置、職務内容	縫製・指導員	縫製
● その他配慮事項	高齢者の熟練の素晴らしさが、若手にも伝わるように、企業としても積極的に高齢者の熟練した技能の大きさをアピールしている。	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	お客様の声を直接伝え、常に状況を共有する。	
● モラールアップ面	年1回社員旅行と年に2回の食事会	
● 健康管理面	年1回の健康診断の徹底	
● その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体力や能力に応じた業務への再配置</li> <li>・多様な勤務制度の希望に対し、柔軟な就業形態を採用</li> </ul>	
● 今後の課題	設備面での縫製技術の近代化への対応	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

- ①年齢が高齢ということととかく敬遠する面がありますが、一人一人を良く見てみますと、たくさん優れた面も多く、高齢者ならではの長所利点も少なくありませんし、高齢者自身が持っている長所を発揮できるようなきめの細かい配慮が重要だと考えます。
- ②高齢者雇用について、会社として本人の健康・意欲は最も重要な要素ですが、この2点については会社も従業員も、あせらず時間をかけてしっかりと取り組まなければならない事と考えます。
- ③職場のより良い人間関係作りについては、特に世代間の考えの違いに配慮し進める必要がありますが、若手が高齢者を尊敬するような仕組みづくりが効果的と考えます。
- ④高齢者の豊富な経験知識や優れた技術技能面の活用に重点を置き、実践的な教育指導に当たらせてた事により、若手からの高齢者に対する尊敬や信頼感が強まり、伝統ある技術技能の継承のみならず、高齢者と若手との業務の分担をはじめ大変好ましい職場を実現する事が出来ました。

# 高齢者は礼儀正しくて、仕事が丁寧！

## ラッキー交通 合名会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

創業から54年、地域に根ざしたタクシー会社。60歳以上の従業員比率が49.1%、70歳以上の従業員数10人（従業員比率8.9%）、高齢者のまじめさを評価している。

所在地	沖縄県糸満市
創業	昭和35年2月
業種	道路旅客運送業（タクシー）
従業員数	112人
資本金	13百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 65歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以上については、本人が希望し、健康状態も問題なければ雇用を継続している。

- 現在の最高年齢者 78歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 112人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
9人（8.0%）	17人（15.2%）	31人（27.7%）	34人（30.4%）	11人（9.8%）	10人（8.9%）

- 平均年齢 59.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢者のまじめさ・礼儀正さ・仕事の丁寧さを役立てる。現役最高年齢者78歳、65歳以上も21人おり、活躍している。背景としては、乗務員他従業員のマナー等が求められる業界であることが挙げられる。
● 高年齢者雇用のメリット	運転が丁寧且つまじめさ・礼儀正しさがわが社のプラスになる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	乗務員	乗務員
● 賃金	昼勤 115,000円	夜勤 137,000円
● 本人の意見・希望	健康で働く	元気で働く
● その他	昼勤のリーダーとして活躍しています。	まじめで社員の良きお手本になっています。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	月給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	昼勤 115,000円 夜勤 137,000円	昼勤 115,000円 夜勤 137,000円
● 配置、職務内容	乗務員	乗務員
● その他配慮事項	年間を通して野球の交流試合とゴルフコンペを開催、従業員の健康管理及び親睦を図ることにより、雇用の定着に努める。	年間を通して野球の交流試合とゴルフコンペを開催、従業員の健康管理及び親睦を図ることにより、雇用の定着に努める。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	スポーツを通して、元気で働ける体づくり。	
● モラールアップ面	スポーツを通して、社内のチームワークを育成。	
● 健康管理面	定期健康診断を実施、二次検診も勧める。	
● その他	乗務員の健康管理及び定着率向上のため、社内親睦を深めること。野球交流試合、ゴルフコンペの開催。	
● 今後の課題	野球・ゴルフ等の親睦会を通して、健康管理とコミュニケーションを深め、雇用の継続に繋げること。活動の継続。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

<p>高齢者を雇用するうえで重要なのは健康管理、体づくり、チームワークの良さであるという考えのもと、当社ではスポーツクラブを設け従業員に励行させております。</p> <p>野球部は、総員25人、平均年齢60歳、開設10年、早朝野球を中心に活動しており、毎月1回水曜日の夕方には近隣の市営球場でナイターを楽しんでいます。</p> <p>部員は、自社のみではなく地域のタクシー会社3社からメンバーを迎え交流を図っており、65歳のピッチャー兼キャプテン及び沖縄県中学硬式野球指導者(社員)が監督として指導を行い、業務終了後のキャッチボールから始め、体づくりを行っております。</p> <p>ゴルフクラブは、総員10人、2年前から活動を開始したばかりですが定期的にゴルフコンペを開催、毎月1回の懇親会等を開催しております。</p> <p>このように日々、スポーツを通して、健康管理、体づくり、社内の親睦を図った結果、高齢者の健康が増進し、退職者が減少、高齢者雇用の継続に繋がりました。</p> <p>これから高齢者雇用に取り組む事業所にとって、従業員の健康対策も重要な要素ではないでしょうか。</p>
--

# 生きがい、働きがいを感じられる、地元密着・環境対応企業

## 株式会社 ユニセン

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

甲府市を中心に県内外のホテル・病院などで使用される制服、寝具などのリネンサプライ品を提供している。特に小ロット品の対応に関して高齢者の経験が生かされている。

所在地	山梨県甲府市
創業	昭和61年9月
業種	リネンサプライ業
従業員数	110人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 63歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔希望者全員65歳まで雇用され、65歳以降についても本人の希望・体力次第で年齢にかかわらず雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 78歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 30人
- 正規従業員以外の従業員 80人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
42人 (38.2%)	22人 (20.0%)	9人 (8.2%)	20人 (18.2%)	12人 (10.9%)	5人 (4.5%)

- 平均年齢 48.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	リネンサプライに関するすべての業務に対応することとしており、特に機械化のできない特殊業務に関して高齢者の持つ経験やノウハウが生かされている。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者の持つ粘り強さ、丁寧さが商品の完成度の高さに十分反映されており、顧客からの信頼の獲得に寄与している。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（78歳）	Bさん（74歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	パートタイマー
● 労働時間	1日6時間 週5日	1日4時間 週5日
● 職務内容	衣服の仕分け・仕上げ補助	プレス仕上げ
● 賃金	月額 20万円	時給 800円
● 本人の意見・希望	できるだけ長く働きたい。	自分が納得できる仕事ができなくなるまで働きたい。
● その他	元工場長、全従業員の模範	後輩の指導役

## 高齢者の雇用施策の現状

	63歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員又はパートタイマー フルタイム又はパートタイム	嘱託社員又はパートタイマー フルタイム又はパートタイム
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	嘱託社員 (月給制)、パートタイマー (時給制) 嘱託社員 月給160,000程度 パートタイマー 時給750～830円	嘱託社員 (月給制)、パートタイマー (時給制) 65歳賃金を基準に決定
● 配置、職務内容	配送、仕分け、プレス、仕上げ、検品	仕分け、プレス、仕上げ、検品
● その他配慮事項	勤務時間及び時間帯については、本人の希望を考慮	勤務時間及び時間帯については、本人の希望を考慮・配送業務は内勤へ変更

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	部門ごとの朝礼、グループ研修を実施する。	部門ごとの朝礼、グループ研修を実施する。
● モラールアップ面	65歳までは、現在の賃金額以上を維持する。	賃金よりも働きがい重視、仕事を任せる。
● 健康管理面	年1回の定期健康診断のほか年2回の健康相談を実施する。	年1回の定期健康診断のほか年2回の健康相談を実施する。
● その他	工場全体の流れを把握させるために、できる限り多くの業務を経験させる。	60歳前の仕事を継承するが、63歳以降労働時間や職務の変更あり。
● 今後の課題	指導員を養成する、70歳程度まで働く意識を醸成する。	65歳以上は特に健康面・体力面での個人差が激しくなる。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

70歳程度まで働けるかどうか、あるいは働くかどうかは、仕事の内容や個人の健康状態・考え方によるところが大きいと考えています。契約更新時前の面談は重要で、本人から仕事のことや健康面などをできるだけインフォーマルな雰囲気できき取りすることが必要です。継続雇用する場合は、本人の意思を十分尊重し、勤務時間や時間帯など会社としてできる限り歩み寄る姿勢が必要で、本人が働いていることに対して充実感や達成感などが感じられる雇用施策が重要です。高齢者にとって働きやすい職場は、すべての従業員にとっても働きやすい職場環境になりえます。

# アットホームで明るく元気でいつまでも働ける職場づくり

## 株式会社 あいあーる

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

創業1961年（昭和36年）、仙台で冠婚葬祭互助会サービスを展開する老舗企業である。  
経験豊かな高年齢者が顧客視点で冠婚葬祭に関するきめの細かいサポートを提供する。

所在地	宮城県仙台市
創業	創業1961年（昭和36年）
業種	冠婚葬祭業
従業員数	284人
資本金	20百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、65歳まで再雇用  
〔65歳までの基準に基づく継続雇用制度を導入している。基準は定年後も会社で精勤する意欲があること、健康状態、人事評価の成績評価、能力評価などである。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳までの継続雇用期間終了後は、本人の希望があり、会社が必要と認めた時は選定基準等を参考に、年齢に関わらずに引き続き再雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 165人
- 正規従業員以外の従業員 119人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
133人（47.0%）	66人（23.0%）	44人（15.0%）	30人（11.0%）	9人（3.0%）	2人（1.0%）

- 平均年齢 45.7歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	定年60歳で65歳までの継続雇用制度を導入している。その後は、本人の希望と健康状態、会社が必要とする業績、職務遂行能力に応じて可能な限り再雇用している。
● 高年齢者雇用のメリット	顧客（会員）の年齢に近い高齢者は、顧客目線で経験を生かした会話ができ信頼を得る活動を行うことができる。また経験が不足している後輩への助言を行うことができるなど、新規開拓営業の中核にもなっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（72歳）	Bさん（71歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	5時間（9：30～15：30）	6時間（9：00～16：00）
● 職務内容	営業職（一般個人対象）	営業職（法人対象）
● 賃金	月給 108,000円	月給 166,300円
● 本人の意見・希望	気力、体力が続く限り働きたい	元気で働けるうちは頑張りたい
● その他	経験を生かし営業所後輩担当者の指導も担当する	前職での法人営業の経験を生かし外商を担当する

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員はフルタイム パート社員は短時間勤務	正社員はフルタイム パート社員は短時間勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	基本給十歩合給	基本給十歩合給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	平均 180,000円	平均 150,000円
● 配置、職務内容	営業職・事務職	営業職・事務職
● その他配慮事項	所属長が朝礼時等で健康状態や個別相談に配慮する	所属長が朝礼時等で健康状態や個別相談に配慮する

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	社内研修センターで営業教育の実施、所属長による朝礼の場を活用したレビューの実施。	社内研修センターで営業教育の実施、所属長による朝礼の場を活用したレビューの実施。
● モラールアップ面	営業成績を歩合給へ反映。同世代の顧客からの信頼や相談。	営業成績を歩合給へ反映。同世代の顧客からの信頼や相談。
● 健康管理面	産業医による定期健康診断、成人病健康診断。	産業医による定期健康診断、成人病健康診断。
● その他	当日の営業エリアまでの送迎をマイクロバスで行うなど移動の負担を軽減する。	
● 今後の課題	高齢化を踏まえて、勤務形態など高齢者の特性に合わせた人事労務施策の実施。	高齢化を踏まえて、勤務形態など高齢者の特性に合わせた人事労務施策の実施。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高年齢者雇用について、顧客（会員）の年齢層が比較的高い企業においては、顧客目線で親身になって相談や話し相手として対応できる高年齢者は営業の要として戦力化することができます。新規開拓の飛び込み営業はバイタリティある若年層でも容易ではありませんが、職務に責任感を持ち、長年の経験に有される仕事ぶりは顧客との関係性構築に一役買っています。高年齢者が明るく元気で活躍してもらうためにも、所属長による職場環境への配慮や朝礼などを通じて高年齢者の健康管理に留意することが大切です。モラールアップをはかるためにも、会社の従業員に対する期待像を明確にすることです。年齢に関わらずがんばった従業員を高く評価し、高年齢者にも営業成績を歩合給に反映させるなどの工夫が大切です。また、高年齢者の経験を活かして部下や後輩への適切なアドバイスも役にたっています。

# 率先して働く高齢者は若年者の良い見本

## 株式会社 荒川商店

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

県下一円に拠点をもち、廃品回収及び産業廃棄物処理を行う企業。働く従業員は愛社精神が強く、また、気力・体力が充実しているベテラン従業員も多く、60歳代以降の者で30年以上勤務している従業員が多数在籍している企業である。

所在地	鹿児島県鹿児島市
創業	昭和29年3月
業種	サービス業（廃品回収及び産業廃棄物処理等）
従業員数	151人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

（本人が希望し、会社が必要と認めた者については、上限年齢を設けず積極的に継続雇用を行っている。）

- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 146人
- 正規従業員以外の従業員 5人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
86人 (57.0%)	28人 (18.5%)	12人 (7.9%)	16人 (10.6%)	7人 (4.6%)	2人 (1.3%)

- 平均年齢 43.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	本人が希望し元気な内は、年齢に関係なく、働ける環境にあり、会社としても、高年齢者の技能や経験知識を活用している。
● 高年齢者雇用のメリット	責任感が強く、まじめである為仕事を任せられる。よって若年者の良い見本となっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（72歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員	嘱託職員
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	現場作業員	現場作業員
● 賃金	月額 200,000円	月額 250,000円
● 本人の意見・希望	働けるうちは働きたい	健康である限り働きたい
● その他	体力には自信がある	若年者と同じ仕事をこなしている



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員と同じ	体力等、本人の希望を考慮し個別に労働条件を決めている。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給	月給及び日給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 200,000円～350,000円	月額 100,000円～250,000円
● 配置、職務内容	廃品回収処理業務	廃品回収処理業務
● その他配慮事項	安全面・健康面	安全面・健康面

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	技能講習への参加	技能講習への参加
● モラールアップ面	月1回の安全衛生会議	月1回の安全衛生会議
● 健康管理面	健康診断の結果による配置転換	健康診断の結果による配置転換
● その他	仕事と生活のバランスに配慮	仕事と生活のバランスに配慮
● 今後の課題	安全な職場環境への配慮	安全な職場環境への配慮

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

会社としては、事故が起きることを一番気がかりにしているところであり、定年（60歳）後再雇用を積極的に希望する従業員であっても、加齢による体力・気力等の衰えには個人差があることから、本人の健康状態・職務の作業環境等を十分に把握した上、従業員個々に見合った、条件・環境に配慮して働いてもらうこととしている。また、能力のある者については、賞与等で評価を行い、高年齢者のモチベーション維持に努めている。その外にも高年齢者の役割として若年者への技能・技術を伝承する為に積極的に若年者と関わりのある仕事を与え、コミュニケーションを図れるように企業内でも工夫している。

# 経験、能力を生かした豊かな職業生活の実現を目指して

## 社会福祉法人 伊賀市社会福祉協議会

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

広域合併により誕生した三重県伊賀市（人口約10万人）にある当会（全7支所）は、社会情勢の変化を踏まえた地域福祉推進及び在宅介護サービスの提供を展開している。高齢者の雇用比率は高い（30.8%）が、長年培われた技術や知識が福祉の現場で有効に機能しており、当会の業務を推進してゆく中で、無くてはならない存在となっている。

所在地	三重県伊賀市
創業	平成16年11月
業種	社会福祉事業及び介護保険事業
従業員数	400人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用  
〔「65歳以上であっても、本会が業務上必要があると認めた職員は期間1年を単位として再雇用する」と規定し、業務遂行が可能な者は、年齢制限なく雇用することとしている。〕
- 現在の最高年齢者 79歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 108人
- 正規従業員以外の従業員 292人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
105人（26.3%）	112人（28.0%）	60人（15.0%）	75人（18.8%）	44人（11.0%）	4人（1.0%）

- 平均年齢 46.5歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	この事業は熟練の技術や知識が必要である。とりわけ、介護職員について新たな人材を確保しづらい状況にもあり、職員の能力を生かすためにも高齢者の雇用が必要である。
● 高齢者雇用のメリット	培った技術や知識が定年によって埋没させることなく、生かすことで本人自身の自己実現や健康維持につながることを期待している。若い職員に対しても潤滑的な役割や、課題解決の方法に多様性が広がる。コミュニケーションも円熟しているので安心できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（79歳）
● 雇用形態及び勤務形態	常勤職員	非常勤職員
● 労働時間	フルタイム 1週40時間	1日8時間 週3日
● 職務内容	介護職員	通所介護事業所 給食材料運搬他施設内管理等
● 賃金	日給 8,000円	時給 800円
● 本人の意見・希望	毎日いきがいを感ずる	役にたてる事が嬉しい
● その他	女性・勤続年数11年	男性・勤続年数5年

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>常勤職員</li> <li>非常勤職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>非常勤職員</li> </ul>
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	<ul style="list-style-type: none"> <li>月給 (嘱託職員)</li> <li>時給 (非常勤職員)</li> <li>嘱託職員：月額 200,000円程度</li> <li>非常勤職員：時給 850～950円程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時給</li> <li>850円程度</li> </ul>
● 配置、職務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職、事務職</li> <li>介護職、看護職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護職、看護職</li> </ul>
● その他配慮事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格を生かした業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の体力に応じた仕事内容</li> </ul>

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修会への参加</li> <li>資格取得後の資格手当金支給 (毎月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修会への参加</li> <li>資格取得後の資格手当金支給 (毎月)</li> </ul>
● モラールアップ面	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事考課制度の活用</li> <li>目標管理制度の自己管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修会への参加</li> </ul>
● 健康管理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断費用の助成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別面談実施</li> <li>産業医相談</li> </ul>
● その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生面の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生面の充実</li> <li>体力的に個人差が大きいこと への配慮</li> </ul>
● 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康維持管理の充実</li> <li>雇用手続きのマニュアル化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常の気配り・声かけ</li> <li>自己管理への意識付け</li> <li>雇用手続きのマニュアル化</li> </ul>

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

福祉の現場では、若い職員、高年齢の職員、障害を持つ職員が混在して業務に従事することになるので、それぞれの特徴を生かしながらの人事配置が必須である。高年齢の職員は、知識や経験豊富で、現場で生じる多様な課題に臨機応変な対応も可能である。利用者サービスへの配慮や行動が自然にでき、若い職員や障害を持つ職員に対しても教育訓練・技能伝承等がOJTで可能となる。このような高年齢者が有する特性が加齢に伴うハンデをカバーして余りある状況であり、高年齢者の有効活用のメリットは大きい。その他人事政策上配慮していることは、障害者と高齢者が共に働ける職場作り、役割分担指示の明確化、能力に応じた処遇(定年後の昇給制度あり)、資格保有者への配慮、カウンセリング制度の充実、提案制度や目標管理手法も試行中である。安全面では、職種により、腰痛防止ベルトの着用・プラスチック手袋の着用を義務付けている。

# 経験された職場でいつまでも安心して働ける職場創り

## 株式会社 イシダエム・エス・テー

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

(株)イシダの出資子会社で、親会社において定年に達した社員を受け入れる会社として平成7年に発足。従業員の40%以上が60歳以上で構成されており、今迄培った技能を若手社員に伝承育成し、業務の指針となっている。

所在地	滋賀県栗東市
創業	平成7年8月
業種	計量器関連請負業
従業員数	110人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
健康で働ける状態であれば、職種等を変更し継続して雇用している
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 46人
- 正規従業員以外の従業員 64人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
29人 (26.4%)	18人 (16.4%)	17人 (15.5%)	41人 (37.3%)	2人 (1.8%)	3人 (2.7%)

- 平均年齢 52.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	70歳雇用は、従業員の健康面、生きがい、更に社会貢献をするため実施。
● 高年齢者雇用のメリット	経験が豊富で、人脈もあり、安心して仕事を任せられる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	常用パート社員	常用パート社員
● 労働時間	週2日、1日5時間就労	週2日、1日6時間就労
● 職務内容	工場内清掃	工場内巡回及び清掃
● 賃金	時間給 900円	時間給 900円
● 本人の意見・希望	体力の続く限り働きたい	健康維持のために働きたい
● その他	働くことが健康維持に結びついている	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	再雇用社員 75%就労	常用パート社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給	時間給 業務により設定
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 200,000円前後	時給 900円～1,250円
● 配置、職務内容	原則、定年前と同じ	本人の希望を聞き職務は変更する
● その他配慮事項	健康状態、肉体的負担に対する配慮	健康状態、肉体的負担に対する配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得奨励・通信教育補助	資格取得奨励・通信教育補助
● モラールアップ面	評価制度の実施	本人の希望を考慮し、勤務時間、勤務日数を優先
● 健康管理面	定期健康診断の実施	定期健康診断の実施
● その他	目標管理を実施し、若年者との交流を図っている	面談を行い、本人の希望に応じ職務労働日数を設定
● 今後の課題	安心して自分らしく生きることへの支援	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

親会社において定年に達した社員を受け入れており、技能等を熟知した経験豊富な社員が在籍している。

定年退職者向けに比較的負担の軽い職務を開発して従事してもらっており、又、本人の希望に合わせて職務内容及び業務量とするため、積極的に短時間就労等を導入している。

過去数十年にわたって会社へ貢献してこられた人材を年齢においてのみ退職とするのは本人にとって淋しい事であり、会社にとっても損失である。慣れた職場環境で体力の続く限り働けることは本人にとって大いなる喜びであり、生きがいになっていると思います。

# 高年齢者の経験と元気を生かし、地域雇用に貢献する会社

## 越後製菓 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

餅、米菓、米飯、生麺 製造業で、新潟県の大手企業。繁忙期には、高齢のOBが、アルバイトで応援に来てくれるという企業文化がある。65歳を超えてからも、本人が意欲があれば継続雇用している。

所在地	新潟県長岡市
創業	昭和32年3月
業種	食料品製造業
従業員数	753人
資本金	234百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで継続雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

健康で働く意欲のある人は、65歳や70歳にこだわらず継続雇用している最高齢者は84歳である。

- 現在の最高年齢者 84歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 753人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
373人 (49.5%)	193人 (25.6%)	124人 (16.5%)	52人 (6.9%)	8人 (1.1%)	3人 (0.4%)

- 平均年齢 43.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	辞めたい人も居るので辞めやすいように、大事をとって、定年60歳、希望者全員65歳までの継続雇用としているが、実際は年齢上限こだわりなく継続雇用している。（再雇用規程に定めてある）
● 高年齢者雇用のメリット	まず若年者への技術伝承や人脈継承に寄与している。次いで高年齢者の生きがいと健康づくりに役立っていること。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（84歳）	Bさん（78歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	特別社員（当社の呼称・嘱託の性質）
● 労働時間	1日4時間、週5日勤務	フルタイム勤務
● 職務内容	電気機器のメンテナンス	社長室長（庶務全般）
● 賃金	時給 1,000円	月給 250,000円
● 本人の意見・希望	健康維持のため楽しく働く	元気なうちは働きたい
● その他	資格・経験を生かし、若年者育成に貢献	職務上の地位、資格・経験を生かし、若年者育成に貢献

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	年1回話し合いで、人によりフルタイムも時短もある。	年1回話し合いで、人によりフルタイムも時短もある。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	話し合いで人により、月給制、日給制、時給制とある。 (月給) 200,000円	話し合いで人により、月給制、日給制、時給制とある。 (月給) 180,000円
● 配置、職務内容	営業、製造、事務	製造、事務
● その他配慮事項	重量物の取り扱いには注意 健康管理に注意	重量物の取り扱いには注意 健康管理に注意

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得を奨励、受験費用補助	資格維持・更新を奨励、必要により経費の補助もする。
● モラールアップ面	仕事内容により特別昇給もある。 職場単位の忘新年会で親睦	仕事内容により特別昇給もある。 職場単位の忘新年会で親睦
● 健康管理面	定期健康診断、産業医の指導受け入れ	定期健康診断、産業医の指導受け入れ
● その他	継続雇用制度があることを周知	本人の希望により、時短を取り入れる。
● 今後の課題	継続雇用に関する周知事項を整理	継続雇用に関し実情に合わせた明文化

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

- ① 高齢者を単に『お年寄り』、『労働力』という見方や取り扱いではなく、人生の先輩、技術の師匠であるという視点で見ると高齢者が輝いてくる。
- ② 当社会長のそういう考え方を、社の方針として部課長を通じて全社に徹底させ続けている。

# 高年齢者の熟練の技と勤勉さこそ当社の強み

## 株式会社 オーテック

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

本社工場（佐賀県武雄市）と伊万里工場（同伊万里市）にて、機械金属製造業（船舶の内燃機関部品や鉄構造物の製造）を手掛ける。高い精度を要求される製品やオートメーションがなじまない製品製造現場では、高年齢社員の熟練した技術が欠かせない。

所在地	佐賀県武雄市（本社工場）
創業	昭和20年3月
業種	金属製品製造業
従業員数	37人
資本金	7百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔希望者全員65歳までの雇用となっているが、コンディション（本人の意欲と健康状態）に問題がなければ65歳以降も継続雇用しており、実態としてはエイジフリーである。〕
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 30人
- 正規従業員以外の従業員 7人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
17人（45.9%）	7人（18.9%）	6人（16.2%）	2人（5.4%）	2人（5.4%）	3人（8.1%）

- 平均年齢 45.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	長年の経験と技術の承継が難しく、常に第一線での活躍に頼らざるを得ない。そのため本人のコンディションに問題がない限り、継続雇用を勧めている。
● 高年齢者雇用のメリット	機械化では実現できない技術力を発揮してくれる。 また、誠実な勤務ぶりが後進へのよき手本となっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（71歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託従業員	嘱託従業員
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	現業班長	現業班長
● 賃金	日給 7,700円	日給 10,400円
● 本人の意見・希望	生涯現役でがんばりたい	会社から期待されるうちは活躍したい
● その他	担当部門の班長として若年者から信頼されている	担当部門の班長として若年者から信頼されている



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託従業員	嘱託従業員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給制	日給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	日額 9,000円	日額 8,100円
● 配置、職務内容	危険作業(高所作業)はさせない	危険作業(高所作業)はさせない
● その他配慮事項	体調不良時およびその後のケア(声かけ)等に細かく配慮している	体調不良時およびその後のケア(声かけ)等に細かく配慮している

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	常に現場の第一線で活躍(OJT中心)	常に現場の第一線で活躍(OJT中心)
● モラルアップ面	年齢を理由としたマイナス発言をしない	年齢を理由としたマイナス発言をしない
● 健康管理面	安全衛生面については、日頃から会社と従業員が共に意識して改善に努めている	体調不良時およびその後のケア(声かけ)等に細かく配慮している
● その他	年齢に関係なく職場の同志としての共感性や協調性が育める環境づくりに意識して取り組んでいる	年齢に関係なく職場の同志としての共感性や協調性が育める環境づくりに意識して取り組んでいる
● 今後の課題	ラジオ体操を復活させたり、喫煙教育等を実施していきたい	ラジオ体操を復活させたい健康面でのさらなる配慮

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高年齢従業員の技術に期待することは本人のモチベーションアップにも有効である反面、頼り過ぎると、若年層への技能伝承がおろそかになることが懸念された。年齢格差を意識しない職場の雰囲気社長が率先して作り出し、双方の交流を活性化させてきた。その結果、年齢に関係のない同志としての意識が芽生え、技能伝承もスムーズに行われている。

# 高年齢者の本人希望が最優先の会社です

## 株式会社 喜久屋

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

フランチャイズ形式によるクリーニング店運営会社であり、業務は各店舗への集荷および配送と、工場における衣類等の修理・クリーニング生産である。従って従業員の年齢による区分は考えていない。

所在地	東京都足立区
創業	昭和31年5月
業種	クリーニング業
従業員数	178人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、99歳まで再雇用
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 25人
- 正規従業員以外の従業員 153人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
57人 (32.0%)	53人 (29.8%)	28人 (15.7%)	25人 (14.0%)	11人 (6.2%)	4人 (2.2%)

- 平均年齢 49.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	新規雇用の若年者だけでは、作業がうまく回らない。経験と技術を有する高年齢者が一緒に作業をしながら、教育と補助をすることで技術の伝承に大いに役立っている。
● 高年齢者雇用のメリット	OJT、技術の伝承、マニュアル用技術は高年齢者が手本となる

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	1日7時間、週5日	1日7時間、週5日
● 職務内容	衣類の修理	工場でのクリーニング生産
● 賃金	時給 月約200,000円	時給 月約210,000円
● 本人の意見・希望	健康な限り続けたい	希望により定年後再雇用でパートに

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員、パート	パート
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	嘱託社員月給制、パート時給制	時給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	嘱託社員／月給198,000円 パート／月額平均約116,000円	月額 平均約110,000円
● 配置、職務内容	営業事務、衣類の修理、生産	衣類の修理、生産
● その他配慮事項	業務の経験を生かす	本人希望優先

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	OJT中心	OJT中心
● モラールアップ面	若年者と差別ない仕事	若年者と差別ない仕事
● 健康管理面	休憩時間を1時間15分に。年1回健康診断	休憩時間を1時間15分に。年1回健康診断
● その他	繁忙期後年2回懇親会	繁忙期後年2回懇親会
● 今後の課題	現行制度の維持	現行制度の維持

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

生産数量を小ロットにしたり、機械の配置を変更したりして、無理なく作業できるように改善をした。

# 高齢者は貴重な戦力・会社の大切な財産

## 株式会社 京阿月

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は和菓子の製造販売および飲食店舗展開をおこなっている。経験豊富な高齢社員は貴重な戦力であり、本人が希望し、健康で意欲があれば、65歳を過ぎても年齢にかかわらず雇用を継続していく。そして、その豊富な経験を活かして、よりよい商品・サービスを提供していきたい。

所在地	京都府京都市
創業	1940年4月
業種	菓子食品製造販売業
従業員数	40人
資本金	47百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降は就業規則上には記載されていないが、健康で意欲と能力があれば、上限年齢を設定せずに、雇用を継続する。〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 13人
- 正規従業員以外の従業員 27人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
19人 (47.5%)	4人 (10.0%)	7人 (17.5%)	4人 (10.0%)	3人 (7.5%)	3人 (7.5%)

- 平均年齢 41.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	社員の高齢化は年々進んでいるが、高齢社員の持つ豊富な経験や技能は貴重であり、年齢に関わらず長く勤務してもらいたい。
● 高年齢者雇用のメリット	技能的に優れた人材を比較的安価なコストで雇用できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	1日5時間	1日5時間
● 職務内容	菓子製造	配送
● 賃金	時給 1,000円	時給 800円
● 本人の意見・希望	元気なうちはいつまでも働きたい	元気なうちはいつまでも働きたい
● その他	会社・本人共、技能伝承を希望	特別業務に携わっており、会社は長く働いてほしい。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム・パートタイム	フルタイム・パートタイム
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	時給 800円～850円	時給 800円～850円
● 配置、職務内容	製造・配送	製造・配送
● その他配慮事項	対象者への年金相談	対象者への年金相談

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● モラールアップ面	永年表彰、親睦会	永年表彰、親睦会
● 健康管理面	2次健診まで全員フォロー	2次健診まで全員フォロー
● その他	若年層への指導	若年層への指導
● 今後の課題	体力低下に伴う職場配置	体力低下に伴う職場配置

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

江戸時代末期の1840年ごろ穀物問屋として創業、「小豆」から名を取り甘味処「阿月」を1940年開業。和菓子は歴史や伝統が重んじられており、歩んできた店の背景や歴史を土台にして、今ある店や今いる当主、職人の人たちの力を得て、続いていきます。「死ぬまで現役」を貫き、70歳、80歳になっても活躍する職人が多い京菓子業界においては、高齢者の豊かな経験や技能・技術は貴重な財産となっています。

当社は、正社員13名を含む40名程の会社ですが、高齢者は、主に製造と配送、販売、お客様からの相談等幅広く業務を担当し、1日5～8時間、週3～5日出勤のシフト制を採用しています。課題としては、職人氣質からくる若年者への仕事の引継や技能伝承がスムーズに進まないことです。一方、高齢者を長く雇用し、活躍してもらうためには、従業員同士やお客様とのコミュニケーションと健康管理が大切です。そのため、本人任せにせず、会社もしっかりとフォローしていくことが重要と考えています。

# お菓子作りは人づくり、人を作れば良いお菓子ができる

## 清正製菓 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

「月下の熊本城」「昭君の月」などの和菓子製造販売の会社。地域に愛され、高年齢の従業員が楽しく明るく働いている職場。若者とのコミュニケーションもよく、様々な面で役割分担ができています。

所在地	熊本県熊本市
創業	昭和57年7月
業種	食品製造業・菓子製造販売
従業員数	38人
資本金	50百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、会社・従業員の話し合いにより意欲があれば全員再雇用している。現在70歳以上が3名在籍。〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 29人
- 正規従業員以外の従業員 9人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
18人 (47.4%)	8人 (21.1%)	2人 (5.3%)	3人 (7.9%)	4人 (10.5%)	3人 (7.9%)

- 平均年齢 47.9歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	労働者本人の意欲があり、会社が求める健康と体力さえあれば、一向に問題なく雇用できる
● 高年齢者雇用のメリット	習熟した高年齢者は、技術だけでなくあらゆる面で企業貢献できる人材である。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（73歳）
● 雇用形態及び勤務形態	16日／月	2～3日／週
● 労働時間	8時間／日	4～5時間／日
● 職務内容	手作りケーキ、和菓子製作等	せんべい焼き、菓子見本製作等
● 賃金	9,375円／日	1,000円／時給
● 本人の意見・希望	健康維持、会社に対する感謝あり。	他の従業員と違って、午前10時ごろに出勤。見本作り等の作業をこなし、午後2～3時ごろに退社。
● その他	職場改善に対する意見は随時発言	上記勤務形態等は本人の希望

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	労働者本人の希望による勤務	労働者本人の希望による勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給制 9,375円	時給制 1,000円
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	150,000円／月額	70,000円／月額
● 配置、職務内容	一般従業者と同じ	せんべい焼き、菓子見本製作等
● その他配慮事項	機械作業、流れ作業は少ない	機械作業、流れ作業は無し

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面		技術面の伝承役、指導役
● モラールアップ面	5Sについては日頃より指導徹底	上記に準じて後進の指導役
● 健康管理面		勤務希望日数等には特に配慮
● その他		定年を65歳とする検討中
● 今後の課題		高齢労働者の増加に備えた働く場の創出

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者雇用においてもっとも大切な心得は「健康面への配慮」です。それは主に「勤務日数」「労働時間」「作業環境」「作業内容」への気配りと言えます。高年齢者は若年者のように時間に追われ淡々とした流れ作業は不向きであることが多く、若年者との役割分担は大切な業務改善となります。また、長時間勤務や週単位の勤務日数についても、当該高齢労働者と個別に話し合いながら決めていくような姿勢が企業側にも求められます。それによりモチベーションが上がり、若年者以上に有能であり、指導的な役割を担ってくれる人材となります。とくに和菓子製造のような伝統的な技能品の場合は、「職人の勘」なるものが商品の質に大きく関わっており、高年齢者の技能を大事にすることが企業の売り上げを左右する要因とも言えます。

# 大切な人と地球のために生涯現役

## 株式会社 熊谷清掃社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は、浄化槽清掃等維持管理、配管工事等各種工事、一般・産業廃棄物処理運搬・ハウスクリーニング全般等の事業を展開し、幅広く地球環境整備に貢献している。また創業以来40余年の廃棄物・水処理の経験を活かし、微生物処理によるリサイクルを提案すると共に、畜産・農業と連携し、有機堆肥による食の安全を踏まえた農作物を提供している。高年齢者雇用の取組においては、年齢に関係なく経験を活かしいつまでも働いて欲しいという願いから、雇用環境を整え、大切な地球環境を守り続けるために、多くの高年齢従業員が地域に貢献・活躍している。

所在地	埼玉県熊谷市	業種	廃棄物処理業	資本金	10百万円
創業	昭和40年4月	従業員数	35人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、99歳まで再雇用  
〔当社では希望者全員65歳まで継続雇用した後、会社が認めたものを年齢の上限に関係なく再雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 74歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 35人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
15人 (42.9%)	9人 (25.7%)	4人 (11.4%)	3人 (8.6%)	1人 (2.9%)	3人 (8.6%)

- 平均年齢 50.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高年齢従業員の長年の経験は企業にとっては財産である。本人の意欲・健康・元気があれば年齢に関係なく雇用し、社会に貢献してもらいたい。
● 高年齢者雇用のメリット	長年の経験から、仕事内容・地域特性等熟知している。若い従業員に作業内容の指導等をしていただくことで刺激へと繋がり、高年齢従業員から若い従業員へと良いサイクルが構築されている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (74歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 労働時間	7:30～16:00	7:30～16:00
● 職務内容	管理業務	作業員
● 賃金	月給/150,000円～200,000円	月給/150,000円～200,000円
● 本人の意見・希望	元気な限り働きたい	生涯現役でいたい
● その他	豊富な経験・知識から周辺地域に詳しく、業務内容を熟知され、若年従業員の良き指導者となっている。	豊富な経験・知識から周辺地域に詳しく、業務内容を熟知され、若年従業員の良き指導者となっている。



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給	月給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	200,000円～	150,000円～200,000円
● 配置、職務内容	作業員	作業員・管理業務
● その他配慮事項	健康に配慮しながら、業務については制限を設けない	健康に配慮しながら、業務については制限を設けない

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	協会研修(新しい浄化槽の勉強会)	協会研修(新しい浄化槽の勉強会)
● モラールアップ面	昇給・賞与	昇給・賞与
● 健康管理面	健康診断(年1回実施)	健康診断(年1回実施)
● その他	高齢者(60歳～)の新規採用あり	高齢者(60歳～)の新規採用あり
● 今後の課題	高齢従業員が、さらに働きやすい環境を広げていきたい	高齢従業員が、さらに働きやすい環境を広げていきたい

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社では、豊富な経験・知識を有し、意欲・元気がある高齢従業員は貴重な人材、戦力であると考え、本人の働く意志を尊重し、年齢に関わりなく活躍ができる雇用環境を整えることが重要だと考えています。当社としては、高齢従業員だからといって特別扱いをせず、健康状況等に配慮しながら業務に制限を設けないこととすることで、全従業員が、年齢差に関係なく一丸となって業務を遂行しています。このことが、高齢従業員の生きがい、仕事に対するやりがい、さらには、若い従業員の刺激へと繋がり、結果として、高齢従業員、若年従業員の良い雇用のサイクルが生み出され、また、業務に対するモチベーションの維持・向上にも有効に作用していると感じています。当社では、今日も多くの高齢従業員が日々地球環境を守り続ける為、日本一暑い熊谷で、熱く業務にあたっています。私たちの取り組みが何らかの形でお役に立てば幸いです。

# 高齢者のより良い未来を目指して走り続けます

## クラブ自動車 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

お客様の多様なニーズと変化に対応し、サービス・人材の質をより一層向上させ、タクシー・ハイヤー・観光・介護福祉事業を通じて人と社会の成長の和に新しい活力を与え続けたいと願い、走り続けている。

所在地	福島県郡山市	従業員数	198人
創業	大正7年8月	資本金	30百万円
業種	一般乗用旅客自動車運送事業		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、67歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔68歳以上の継続雇用については個別面談を行い、勤務時間を設定し、特に70歳以上は、短日数、短時間を希望する場合には再雇用。年齢の上限は特に定めていない。〕
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 187人
- 正規従業員以外の従業員 11人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
22人 (11.1%)	34人 (17.2%)	65人 (32.8%)	57人 (28.8%)	14人 (7.1%)	6人 (3.0%)

- 平均年齢 56.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	70歳以上は、短日数、短時間でも働きたいという本人の希望のもと、再雇用。希望する時間帯に無理なく働いてもらっている。若年層の乗務員が集まりにくい現状の中、意欲のある高年齢者の力は会社にとっても貴重な存在である。
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者は仕事に対する意識も高く、経験豊富であり、お客様への細やかな気配りや道案内はベテランドライバーならではである。ほとんどの高年齢乗務員に固定客がいてお客様からも非常に信頼されている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	嘱託社員
● 労働時間	5:00～13:00の間で4時間～7時間/日 月25日	20:00～4:00の8時間/日 月16～17日
● 職務内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員
● 賃金	歩合制 約116,000円/月	歩合制 約152,000円/月
● 本人の意見・希望	早朝からの勤務でも早い時間に終われるので都合がいい。元気なうちは働きたい。	夜間の方が車が少なく走りやすいので、自分にはこの時間帯が合っている。
● その他	固定客がいて信頼されている。	固定客がいて信頼されている。

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員（勤務交替シフト制） 定年後は、短日数、短時間	短日数、短時間、車両が空いている日の勤務など
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等）	正社員：歩合をもとにした月給制 嘱託社員：歩合をもとにした時給制	嘱託社員：歩合をもとにした時給制
◆ 平均賃金額 （おおよその額）	正社員：153,000～182,000円 嘱託社員：約1,279円／h	約1,000円／h
● 配置、職務内容	タクシー乗務員	タクシー乗務員
● その他配慮事項	健康管理等	健康管理等

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	介護、救急関係の資格取得奨励	介護、救急関係の資格取得奨励
● モラルアップ面	洗車機の導入により業務終了後の負担を軽減	洗車機の導入により業務終了後の負担を軽減
● 健康管理面	年2回の健康診断を実施	年2回の健康診断を実施
● その他	安全講習会の開催	安全講習会の開催、また健康管理には面談等も行い特に注意している。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

経験豊富な高年齢乗務員の存在は非常に貴重だと考えています。まだまだ働きたい、短時間で無理せず働きたい、といったような高年齢乗務員それぞれの労働意欲と、保有する車両を効率よく稼働させるために言わば隙間のような時間帯にも動いてほしいという当社の希望とが合致した形で、うまく高年齢者雇用が進んできたものと思います。タクシーの運転という業務上、事故等があるのではないので、特に高年齢乗務員には健康管理や安全運転への啓発を何よりも気をつけるのが第一です。でもそれだけではなく企業として高年齢乗務員の負担を軽減するための洗車機の導入や休憩室の整備などハード面の整備や、経験も豊富で、若い人達が入りたがらない早朝の時間帯にも文句を言わず働いてくれる、プロ意識を持つ高年齢乗務員の存在を尊重し、安心して気持ちよく働いてもらえるような職場全体の雰囲気や環境作りをすることもまた重要だと考えています。

# 高年齢者の経験を未来を担う若手社員へ

## ケイジー物流 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

国際物流と国内物流のトータルシステムの循環機能をもってユーザーのニーズに応じた物流サービスを提供する企業。高年齢者から若手社員へ「会社員としての在り方」の継承を図る。

所在地	千葉県千葉市
創業	昭和45年10月
業種	運送業
従業員数	184人
資本金	100百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員を、65歳まで再雇用  
〔定年到達後は希望者全員を65歳に達するまでフルタイム又は短時間勤務の嘱託として再雇用している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以上については、本人が希望し会社が認めた場合、パート若しくはアルバイトとして雇用する。契約更新について年齢の上限は定めていない。〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 128人
- 正規従業員以外の従業員 56人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
73人 (39.7%)	55人 (29.9%)	23人 (12.5%)	25人 (13.6%)	4人 (2.2%)	4人 (2.2%)

- 平均年齢 47.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	企業にとって、営業所の事務や親会社での構内作業等で高齢従業員の持つ豊富な経験や誠実な仕事ぶりを活かすことは貴重である。また、厳しい雇用情勢の中、地域雇用に貢献できる。
● 高年齢者雇用のメリット	設置する営業戦略会議等の各委員会では若年者との組み合わせによって高齢従業員の経験、人脈を継承する。高齢従業員にとっては能力を発揮する場をもつことが生きがいづくり、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (72歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	5時間	4時間
● 職務内容	事務員	親会社の構内清掃
● 賃金	時給 800円	時給 760円
● 本人の意見・希望	元気で働かせて頂き感謝している	元気なうちは働きたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員 フルタイム若しくは短日数契約	会社・本人相互同意のもと、パート若しくはアルバイトとして契約、更新に上限年齢なし
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	フルタイム 月給 短日数 時給 フルタイム 166,000円～300,000円 短日数 750円～1,200円	パート・アルバイト(時給)  750円～1,200円
● 配置、職務内容	定年後の配置、職務内容は基本的には定年前と同じ	個々の能力・適性と会社の要望を踏まえて決定
● その他配慮事項	希望により倉庫内で、自動車部品の加工・梱包業務	業務内容により65歳以降の高年齢者を新たに雇用する

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	部署によって異なるが、KYTを含む安全教育は全社員共通して月に1回実施している	定年到達後も従前と同様の教育を実施
● モラールアップ面	業務量を評価し賃金に反映	運転業務の場合定年到達後は業務量を減少させるが賃金の減少幅を抑え90%程度の水準とし、定年後も昇給をする
● 健康管理面	産業医による定期的な面談	産業医による定期的な面談
● その他	60歳時に定年後の生活設計に関するセミナー参加	定年後の配置等については個別面談のうえ決定
● 今後の課題	若手社員との組み合わせで高年齢者のスキルの継承を図っているが指導力の個人差解消が課題	若年者の育成能力を有する高年齢者の処遇方法について検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

- ①個人の持つ技能、ノウハウについて高年齢者と若年者の間に乖離があり、これらを伝承するためには双方のコミュニケーション能力の向上及び高年齢者の育成能力を高めて行く社員教育が必要となる。このため当社では、社内に設置している営業戦略会議、品質会議、合理化推進会議、総務委員会、ISO推進委員会等各委員会の事務局の担当に若年者をあて、高年齢者がこれをフォローする組合せとし、双方のコミュニケーション能力の向上及び高年齢者が持つ技能やノウハウの伝承が容易になるような仕組みを構築している。その結果、双方のコミュニケーション能力が高まり、技能やノウハウの伝承について成果を得られつつある。
- ②当社の運転士は第2の営業と位置付けていて、定年到達後は業務量を減少させるが、賃金の減少幅は業務の減少と比例させ、業務当たりの単価を引き下げることはない。また、定年後も昇給をしている。これらの策が功を奏し彼らのモチベーションは維持され会社の業績を支えている。

# 高年齢者の経験を活かし地域雇用に貢献

## 医療法人 高信会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

宮崎県東部の東諸地域を中心に、病院、介護老人保健施設、訪問介護ステーション等地域医療の中核をなす事業所。また、地域住民雇用の受け皿として、グループ全体で400人程度の雇用をしている。当法人は、急速に進んでいる高齢化社会の中で、安心して暮らせる毎日のために、高度な医療と充実した介護サービスを提供している。

所在地	宮崎県宮崎市	業種	医療業	資本金	40百万円
創業	平成16年1月	従業員数	196人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用  
〔65歳以降については、内規の基準により70歳まで、パートタイマーとして雇用している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳以降の雇用については、地域の雇用の受け皿としてのけん引役を果たすことも重要であることから、個別面談により「元気で働く意欲がある者」については、パート職員として雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 173人
- 正規従業員以外の従業員 23人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
114人 (58.2%)	31人 (15.8%)	22人 (11.2%)	14人 (7.1%)	9人 (4.6%)	6人 (3.1%)

- 平均年齢 41.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	事業所にとっては、どの部門も専門的技術の必要な職種のため、高齢従業員の持つ豊富な経験・技術は貴重である。また、厳しい雇用情勢の中、地域雇用に貢献できる。
● 高年齢者雇用のメリット	若年者との組み合わせ勤務によって、高齢従業員の経験・技術を継承する。高齢従業員にとっては、能力を発揮する職場を持つことが生きがいづくり、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート	パート
● 労働時間	1日8時間、週3日	1日8時間、週3日
● 職務内容	看護師	介護補助
● 賃金	日給 8,000円	時給 700円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	準職員 フルタイム 定年後は短日数・短時間により、パート職員になることも選択可	パート職員 1日8時間、週3日さらに短日数・短時間勤務も可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	看護師 月給 176,000円～ 看護師以外 日給 5,600円～ 時給 700円～	看護師 日給 6,400円～ 時給 800円～ 看護師以外 日給 5,600円～ 時給 700円～
● 配置、職務内容	看護師、栄養士、事務、介護職等の職員は、定年後も原則同じだが、面談のうえ調整する。	看護師、栄養士、事務、介護職等の職員は、定年後も原則同じだが、面談のうえ調整する。
● その他配慮事項	役職者は、役職も継続し、給与も同様とする。 夜勤は希望者のみとする。	肉体的負担に対する配慮から夜勤の免除等の制度がある。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	年1回、1か月間に12回の社内研修の実施。(特定月に各班に分けて集中的に研修を実施する)	年1回、1か月間に12回の社内研修の実施。(特定月に各班に分けて集中的に研修を実施する)
● モラールアップ面	役職、資格手当、賞与あり。	定年前と同様、役職、資格手当、賞与あり。
● 健康管理面	当事業所が、病院であることから、その利点を生かし、必要に応じて、自由に受診できる環境にしている。	当事業所が、病院であることから、その利点を生かし、必要に応じて、自由に受診できる環境にしている。
● その他	60歳時に定年後の生活設計に関するセミナー参加して、今後のライフスタイルについての指導を受ける。	定年後の配置等については、従業員と個別に面談を行い労使間で納得のうえ決定する。
● 今後の課題	若年者との組み合わせ勤務において、医療・介護における技術面の更なるスムーズな継承並びに先輩からの精神的ケアによるモチベーション向上のための効率の良い作業継承方法の検討、OJTの進め方の検討。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当法人は、地域雇用の受け皿として、医療・福祉・保健が一体となった地域医療の中核をなす複合型事業所である。

今後の更なる高齢化を見据え、地域経済の発展と医療機関として高齢者を守りながら、高齢者の雇用を確保することにおいて、当法人の果たす役割は増すばかりである。その中で、経験豊富な高齢者の技能の伝承は不可欠であり、また、一層高齢者に配慮した勤務形態等の人事管理を徹底しなければならない。

近年において、若年者の介護職就労定着率が逡減傾向にあるなかにおいて、今後も当法人が医療を通して地域経済の発展のために、中核事業所としてさらにその役割を果たすには、「働く意欲のある心身ともに元気な高齢者」を雇用することが重要である。しかし、高齢者は、加齢による筋力の低下については免れないことから、重筋作業等については、若年者と業務分担する方法や、重筋作業の軽減のため機械化できる分野についてさらに検討をすることも重要である。

平成23年4月時点の内容です。

# 高年齢者の専門性と経験は医療現場には欠かせない

## 医療法人 厚生会 道ノ尾病院

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

高年齢者雇用も65歳以上の雇用も、人事考課、健康面などを考慮して継続雇用も行っているが、職員の高齢化対策も課題の一つと考えている。

所在地	長崎県長崎市
創業	昭和35年9月
業種	精神科病院
従業員数	634人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、人事考課、本人の希望などにより雇用している。なお、66歳以上の雇用者については27名在籍している。〕
- 現在の最高年齢者 84歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 555人
- 正規従業員以外の従業員 79人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
269人 (42.4%)	174人 (27.4%)	88人 (13.9%)	67人 (10.6%)	22人 (3.5%)	14人 (2.2%)

- 平均年齢 46.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	精神科病院の看護師は、患者さんとのコミュニケーションがうまくとることが重要である。高齢者は人生の経験、人との接し方などが上手く大変貴重な戦力である。
● 高年齢者雇用のメリット	経験、技術力が最大の魅力である。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（84歳）	Bさん（78歳）
● 雇用形態及び勤務形態	短時間勤務	短時間勤務
● 労働時間	週2回（1日4時間勤務）	週3回（1日3時間勤務）
● 職務内容	薬剤師	医師
● 賃金	月額 69,000円	月額 375,000円
● 本人の意見・希望	まだ働きたい	健康面も問題なく働ける
● その他	補助的業務を遂行	経験豊富であり、勤務をお願いしている。



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	業務、職種により勤務時間設定	
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	60歳時の初任給＋在職老齢年金 ＋高年齢者雇用継続給付金	年俸制
● 配置、職務内容	基本的に同一職務	
● その他配慮事項	業務内容、配置を考慮	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳～69歳	70歳～
● 職務・能力開発面	定期的な、社内、社外研修	
● モラールアップ面	外部講師による研修	
● 健康管理面	労働安全委員会、検診時等に健康管理を促す。	
● その他	高齢者の業務内容、配置を考慮	
● 今後の課題	職員の高齢化に伴う問題解決	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当病院は一般病院と違い（精神科病院）患者様との接し方、処置方法など苦勞が多く、長年培った専門的で豊富な経験は貴重で気取らない日頃の実践を通じて若手職員へノウハウ等、受け継いでもらいたい。若手職員が不足する中、高年齢者が持つ熟練した技術・知識・経験は病院経営にとって貴重な戦力となっている。

高齢者雇用については、特に体力面を最優先し勤務時間、負担の軽い部署に配置する等、可能な限り長く勤務できるように配慮する他、若手職員とペアにて従事することで専門的なノウハウ等の伝承を図ることにより、若年労働力不足の中で労働力確保に加え、若手育成にもメリットが生まれます。

# 高年齢者の技能、技術力の有効活用こそ我社の底力！

## 讃岐鋳造鉄工 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は昭和10年創業以来、鋳物製バルブの製造からスタートし、現在は船用エンジン部品素材を中心に製造している。国内外の需要に応えられるように数多くのライセンスを取得しており、高年齢者の技術力は当社の力の源となっている。

所在地	香川県仲多度郡
創業	昭和10年2月
業種	鋳鉄鋳物製造業
従業員数	66人
資本金	75百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

60歳定年・希望者全員65歳まで5年契約で再雇用し、その後、継続雇用を希望する者は、70歳まで再雇用している。更に70歳以降も、高年齢者には技術者が多く、働けるまで雇用する慣行はある。

- 現在の最高年齢者 74歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 56人
- 正規従業員以外の従業員 10人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
24人 (36.4%)	13人 (19.7%)	11人 (16.7%)	12人 (18.2%)	3人 (4.5%)	3人 (4.5%)

- 平均年齢 47.0歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	現在、定年は60歳、希望者全員65歳、更に基準に該当する者は70歳まで雇用であるが、鉄鋼業という仕事柄、若年者がなかなか雇用できない現状を踏まえ、企業としてその技術（品質）を維持するためにも、できるだけ高年齢者を雇用し続ける方針。
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者の持つ技能・技術力は当社の宝である。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（74歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	非正規
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	工場内の現場作業	工場内の現場作業
● 賃金	日給制（24万円～25万円／月）	日給 8,300円
● 本人の意見・希望	継続して雇用してもらっていることを喜んでいる	健康維持のためにも働きたい

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員 有期雇用者
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制・日給制(65歳までは定年前と同じ給与水準、65歳以降は、毎年6%ずつ減額していく)	日給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	210,000～240,000円	10,000～12,000円
● 配置、職務内容	定年前と同じ職務	若年者への指導(技術継承)が主
● その他配慮事項		いつでも休めるように余裕をもって人員配置している

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	鑄造技術コンクールにチャレンジ 資格取得推奨	若年者への技術継承
● モラールアップ面	定年(60歳)後でも給与は下げない 人事評価制度(目標管理)	定年(60歳)後でも給与は下げない 賞与支給 人事評価制度
● 健康管理面	定期健康診断	定期健康診断
● その他		定年後の配置については本人と相談して決めている。
● 今後の課題		若年者との組み合わせによる効率化

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

創業以来、鋳鉄鑄物に関しては業界中堅クラスを維持し今日に至っています。これは頑張ってきた従業員がいればこそと思っています。その従業員も高齢となり定年を迎え出しました。業種柄なかなか若年者の雇用が進まず、定年後も継続雇用し、65歳以降も引き続き、雇用を希望する者は、殆ど継続雇用しています。70歳を超えても生きがいを感じて元気に働いている者もいます。ただ、高年齢になっても、本人のモチベーションが下がらないようにするために、賃金水準の維持、賞与の支給、人事評価等を行っています。人事評価は、全社員同じ考課表で行っていますが、高齢者に対しては、評価の割合を変えて行っています。今の高年齢者の技術力のおかげで現在の会社に育ったため、出来るだけ長く勤めて、その技能・技術力を若年者に継承すべく尽力いただくことを第一に考えてもらうようにしています。また、若年者のお手本となり、生きがいとなるように働いてもらいたいと思っています。

# 年齢にかかわらず、従業員とともに歩む企業

## 有限会社 サンクリーン

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

企業にも使う人にとっても非常に身近で重要な施設の清潔な管理を、清掃事業を通じて担っている。従業員の皆さんが働き続けたいかぎり、その職場を提供し続けることが、当社の使命であると認識している。

所在地	鳥取県米子市
創業	昭和51年
業種	清掃業
従業員数	85人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、99歳まで雇用延長のかたちで運用している
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔正社員は定年時と同一の条件で雇用延長している。パートも年齢にかかわらず本人が希望すれば同条件で契約を更新している。正社員、パートともに年齢の上限はない。〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 43人
- 正規従業員以外の従業員 42人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
27人 (31.8%)	26人 (30.6%)	12人 (14.1%)	9人 (10.6%)	8人 (9.4%)	3人 (3.5%)

- 平均年齢 48.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	清掃業は、高齢従業員への依存度が高く、長く働いてもらいたい企業サイドと働きたい従業員サイドのニーズが合致している。
● 高年齢者雇用のメリット	忍耐強く真面目で正確な仕事をしていただける方が多い。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	Bさん (72歳)
● 雇用形態及び勤務形態	常用パート	常用パート
● 労働時間	9:00～15:00	8:00～10:00
● 職務内容	ホテル清掃	事務所清掃
● 賃金	時給 700円	日給 2,000円
● 本人の意見・希望	働けるうちは働きたい	働けるうちは働きたい
● その他	複数現場を兼務	複数現場を兼務

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	パート常用	パート常用
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時給又は日給	時給又は日給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	時給 700円程度	時給 700円程度
● 配置、職務内容	シフト勤務、清掃業務	シフト勤務、清掃業務
● その他配慮事項	本人希望により勤務日数、勤務時間を調整している	本人希望により勤務日数、勤務時間を調整している

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	現場ごとに求められる清掃方法や機器等が異なるため、現場別のOJTを実施	現場ごとに求められる清掃方法や機器等が異なるため、現場別のOJTを実施
● モラールアップ面	個人差が大きいため、個別に個人面談形式で話し合いを実施	個人差が大きいため、個別に個人面談形式で話し合いを実施
● 健康管理面	配置により年1回の検診と個人相談	配置により年1回の検診と個人相談
● その他	上記以外についても、管理者が定期的に巡回し各種相談に乗っている	上記以外についても、管理者が定期的に巡回し各種相談に乗っている
● 今後の課題	要員確保の観点から出来るだけ長く勤めていただける環境整備	要員確保の観点から出来るだけ長く勤めていただける環境整備

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

清掃業は慢性的な若年者不足状態にあり、事業継続の上からも主戦力である高齢者は抜きでは事業展開は考えられない。個人的な能力や体力低下については、配置先現場を調整することである程度問題は解決できる。しかし、高齢者へのマイナスイメージに起因した、施主からの高齢者を配置すること自体に対するクレームについては、事前に高齢者を継続雇用することの必要性や、粘り強く真面目な仕事ぶり等の高齢者の特性、年齢ではなく仕事の出来栄へのクレームには迅速に対応する等のきめこまやかな事前の説明を施主に対して行ない、十分な理解を得た上で配置することが必要である。また、その際施主より要望や意見についても聞き取りを行ない、十分検討の上、従業員とその対応策やクレーム防止策、場合によっては使用機器の導入や変更について話し合い、事前トレーニングを実施してから要員配置をすることが必要である。

# 高齢者の就労意欲と経験を活かしましょう

## 医療法人社団 燦壽会 サン虎の門クリニック

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

昭和53年より人間ドックを主体としたクリニックとして診療している。

今までの経験と実績をもとに、これからも皆様から信頼されるクリニックを目標に頑張る。高齢職員の方々には、永年にわたる経験の積み重ねによって培われた医療技術や知識を活用していただき、より一層の診療精度の向上に寄与してもらえることを期待している。

所在地	東京都豊島区
創業	昭和53年5月
業種	人間ドック他健診及び内科診療業務
従業員数	66人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、一定条件（役職・担当職務経験・能力等考慮）の下、70歳まで継続雇用。70歳以降についても、必要に応じて再雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 34人
- 正規従業員以外の従業員 32人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
30人 (45.5%)	13人 (19.7%)	11人 (16.7%)	5人 (7.6%)	5人 (7.6%)	2人 (3.0%)

- 平均年齢 46.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	専門職の永年の知識は大変貴重です。本人の希望と能力を考慮のうえ継続雇用をしている。
● 高年齢者雇用のメリット	永年の経験をもとに全体の流れを見通し、イレギュラーな事柄に対しても落ち着きのある対処と、他職員への指導説明ができる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (72歳)
● 雇用形態及び勤務形態	正規職員	嘱託職員
● 労働時間	9:00～17:00 9:00～13:00(土) 週39時間	9:00～13:00 約20時間
● 職務内容	報告書作成・監督指導	フィルム・受診録管理
● 賃金	月給 約250,000円	月給 約105,000円
● 本人の意見・希望	70歳を過ぎても仕事ができることは幸せです。職場に感謝しています。	元気なうちは働きたい。
● その他	勤続30年	勤続20年

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	60歳定年後年1回条件見直しの継続雇用	65歳以降も一定条件のもと継続雇用
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	定年前給与の85%前後	半日勤務、パート勤務希望は賃金、勤務条件の変更を行う
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月給 250,000～400,000円	固定給または時給制 (月100,000～200,000円)
● 配置、職務内容	定年前と変わらず	希望に添って変更もある
● その他配慮事項	健康状態の把握	健康状態の把握

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	診療精度管理および医療事故防止のための研修と周知の徹底を行っています	診療精度管理および医療事故防止のための研修と周知の徹底を行っています
● モラールアップ面	永年勤続表彰及び賞品の授与	定年後も正規職員、嘱託に係らず賞与支給率は同一
● 健康管理面	施設内で年1回健康診断と医師の診断・診療が可能	施設内で年1回健康診断と医師の診断・診療が可能
● その他	新年会、忘年会、その他イベントを開催し、全体のコミュニケーションを執るようにしています。(新年会はお年玉を配布)	新年会、忘年会、その他イベントを開催し、全体のコミュニケーションを執るようにしています。(新年会はお年玉を配布)
● 今後の課題	バランスのとれた年齢構成で運営していきたい。	バランスのとれた年齢構成で運営していきたい。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当クリニックでは、職員が高齢になるに従い体力面での個人差が大きくなるのを考慮し、健康面や仕事量また職務内容や就業時間数に関して、本人と面談し希望等を聴取しています。また賞与支給率を正規職員と同率にすることや、若手職員とのコミュニケーションが執れる機会を積極的に設けたりして、高齢者の職場環境の向上と労働意欲を高めるようにしています。

# 高齢者の確かな経験が企業を支える

## 三洋商事 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

通信機器、電話交換機、コンピューター類のリサイクル及び産業廃棄物処理を通じて、地球に「ありがとう」を伝える企業としてCSR活動を積極的に行っている。従業員とその家族を大切にすることを社是とし、障がい者・高齢者の地域の雇用を確保して社会に貢献する企業である。

所在地	大阪府東大阪市	業種	リサイクル業	資本金	40百万円
創業	昭和32年3月	従業員数	269人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員を、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

就業規則では、「65歳以降は、本人が引き続き勤務を希望する場合、健康状態、及び能力を勘案し、賃金、労働時間及び処遇等の労働条件について双方合意の上、嘱託社員としてさらに再雇用することがある。」としている。

運用実態は、65歳以降、健康状態に問題がなければ、現状は希望者全員を再雇用している。また、就業規則では「70歳まで雇用」の文言がないが、70歳にこだわらず、本人が健康で働く意思があれば、70歳以降も雇用している。

- 現在の最高年齢者 80歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 164人
- 正規従業員以外の従業員 105人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
183人 (68.0%)	27人 (10.0%)	10人 (3.7%)	26人 (9.7%)	9人 (3.3%)	14人 (5.2%)

- 平均年齢 40.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	社是に「従業員とその家族の幸せを何よりも大切にする」とあり、売上や利益だけを追求するのではなく、従業員とその家族の幸せを、何よりも大切にしている企業として、さらに、三洋商事で働く一人ひとりが、共に働く仲間を、兄や弟、姉や妹、そして父親や母親のように想い、その幸せを何よりも大切にすることができる企業であることとしている。このような背景の中で、社員を信頼し、本人の経験を重視して、健康面で問題がなければ年齢に関係なく継続雇用している。
● 高年齢者雇用のメリット	経験に基づく作業で効率がよく、仕事が早い。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート	パート
● 労働時間	8時～17時	8時～17時
● 職務内容	OA機器解体・分別、雑務	OA機器解体・分別
● 賃金	時給 1,040円	時給 850円
● 本人の意見・希望	元気な内はずっと働きたい	まだまだ頑張れます



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員、パート	パート
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制、日給制、時給制	日給制、時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 150,000円	月額 130,000円
● 配置、職務内容	O A・通信機器等の解体分別業務	O A・通信機器等の解体分別業務
● その他配慮事項	作業環境の整備（特に夏場の空調）	作業環境の整備（特に夏場の空調）

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	毎年少しずつでも昇給をするようにしている。 本人の得意な分野で働いてもらうように配慮するようにしている。	毎年少しずつでも昇給をするようにしている。 本人の得意な分野で働いてもらうように配慮するようにしている。
● モラールアップ面	S K H（～さん付け、敬語、品格）運動で必ず敬語で話をしている。 満足度調査・360度調査で風通しの良い職場を作るようにしている。	S K H（～さん付け、敬語、品格）運動で必ず敬語で話をしている。 満足度調査・360度調査で風通しの良い職場を作るようにしている。
● 健康管理面	夏場の空調等作業環境の改善	夏場の空調等作業環境の改善
● その他	元気な内は、いつまでも来て下さいと言っている。	元気な内は、いつまでも来て下さいと言っている。
● 今後の課題	正社員化	正社員化

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

体調が急に崩れたり、知らぬ間に大きな病気を患っていた方もいるので、各自で体調管理に留意するよう指導している。また、各自の持病の把握にも努めている。体調がすぐれない時や気分が悪い時は自主申告してもらえようように風通しの良い職場を心がけている。風通しの良い風土づくりには、まず代表者がその運動を提唱することから始める。三洋商事では、かならず守るべき3つのこととして、①明るく元気に挨拶すること②掃除をこまめにする③S K H運動をすることである。S K H運動は、S：～さん付け、K：敬語、H：品格ある行動をいうが、これをバッジにして社員同士が尊敬しあう運動である。教育面では、高齢者の孤立を避け、技術的な教え合いが出来るよう高齢者が居る部署をある程度固めている。一方、夏の猛暑から来る熱中症への対応と、厳冬期の体調維持には空調設備が有効であるが、外気とオープンな工場では工夫が必要である。透明ビニールのカーテンや、足腰に冷気を伝えさせないマットの設置が有効である。順次充実してきているが、さらに充実していきたい。大切な従業員を守るための施策になっているからである。

# 一日一生、一生勉強、生涯青春

## 株式会社 シガウッド

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

「私たちは、木材と経営資源を有効に活用し、物づくりを通して成長発展し、お客様に喜ばれ地域社会に役立つ企業を目指します。」を経営理念に、2×4住宅パネル製作・木製パレットの製造及び各種パレットの販売をしている企業。

再雇用満了の方でも、生きがいを求めて、まだまだ働きたいという希望者が多く、その豊富な経験と技術を活かして貴重な戦力として会社に貢献している。

所在地	滋賀県長浜市
創業	昭和46年
業種	木材加工業（木製パレット・枠組壁工法住宅パネル製作）
従業員数	51人
資本金	36百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔定年前に個別面談を行い、継続雇用希望者には労働条件を掲示し再雇用している。65歳以降も、就労意欲があり、会社が必要と認めた場合1年更新のパート雇用として働いてもらっている。〕
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 38人
- 正規従業員以外の従業員 13人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
29人 (56.9%)	7人 (13.7%)	7人 (13.7%)	3人 (5.9%)	4人 (7.8%)	1人 (2.0%)

- 平均年齢 42.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	長年培った技術を、65歳以降も活かしたい働きたいという本人の意思（生きがいつくり）と、健康な熟練社員が貴重な存在として活躍してもらえる場が社内にあることが高年齢者雇用につながっている。
● 高年齢者雇用のメリット	知識も経験も豊富な大先輩がいることは、技術の伝承に大きく貢献している。また高年齢者が持つ余裕が社内の雰囲気をよくしている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	
● 雇用形態及び勤務形態	パート	
● 労働時間	1日4時間	
● 職務内容	建築現場ごとの副資材選別・梱包作業	
● 賃金	時給 830円	
● 本人の意見・希望	体が動くまで働きたい	
● その他	能力が高く年齢を感じさせない	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員・フルタイム	パート雇用
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	170,000円前後	800～1,100円
● 配置、職務内容	原則として職場は同じ	原則として職場は同じ
● その他配慮事項	残業なし	残業なし

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	社内研修の実施	社内研修の実施
● モラールアップ面	全体朝礼・部署朝礼・ミーティング等の実施	全体朝礼・部署朝礼・ミーティング等の実施プラス面談
● 健康管理面	定期健康診断時、成人病予防健診も同時受診可能とする。必要に応じ産業医からのアドバイスを受ける	定期健康診断時、成人病予防健診も同時受診可能とする。必要に応じ産業医からのアドバイスを受ける
● その他	安全と教育を最優先にしている	安全と教育を最優先にしている
● 今後の課題	再雇用制度実施後の細かい説明、本人の理解度の確認	得意な分野を發揮できる配置を検討する

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者を雇用する上で大事なことは、実年齢だけでなく個々の能力を見る事が重要になってくると考えます。能力が高く生きがいを求めて仕事を続けたいと思っている方は、真面目で実直です。長い間会社に貢献してくださった方が、職場を生きがいと感じているのなら、会社もできるだけそれに応えようと、進んで再雇用・再々雇用の方針をとってきました。その思いが再雇用・再々雇用人数の増加に繋がってきています。再雇用からは、残業もなく、休暇等も個人の希望が優先されます。再々雇用からは全員時給制になり、勤務時間の希望も契約更新時以外でも相談により変更が可能のように柔軟な対応を心がけています。

弊社は「安全と教育を最優先に、5Sとお客様満足の徹底追及」を目指しています。一度ご縁をいただいた人財を大事に育て、お互いが育てあうという社風の中から、高齢者の生きがい・働きがいを引き出す事ができているのではないかと考えます。

# 高年齢者から労働力を

## 医療法人 式場病院

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

入院施設があり外来患者も診療する精神神経科病院、職務内容や年齢による差別なく研修も平等に受けさせている。また60歳以上の職員の昇給も行っている。

所在地	千葉県市川市
創業	昭和11年12月
業種	医療業
従業員数	223人
資本金	66百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用  
〔65歳以降は内規で定める基準を満たす者について70歳まで継続雇用する。(意欲・健康・業務遂行能力・協調性・貢献度)〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳を超えての雇用もあり、70歳以降は65～70歳の基準を継続する。〕
- 現在の最高年齢者 80歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 109人
- 正規従業員以外の従業員 114人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
41人 (18.4%)	48人 (21.5%)	39人 (17.5%)	47人 (21.1%)	36人 (16.1%)	12人 (0.1%)

- 平均年齢 55.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	総人口に占める高齢化が進む中で高齢者を雇用し年齢に関係なく研修を受けさせ仕事をさせる。
● 高年齢者雇用のメリット	人件費の抑制、また社会保障費の抑制にもつながり社会貢献できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員 (准看護師)	嘱託職員 (正看護師)
● 労働時間	フルタイム	1日8時間、週3日
● 職務内容	病棟看護師	デイケアセンタースタッフ
● 賃金	月給 約310,000円	時給 1,750円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	健康維持のためにも働きたい
● その他		資格や経験を活かし、若年者育成も担当

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員フルタイム 定年後は短日数・短時間により 嘱託・嘱託パート職員の選択可	嘱託職員 短日数・短時間選択可 フルタイム勤務も可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	嘱託正職員 月給300,000円前後 嘱託パート職員 時給750円～1,200円	嘱託正職員 月給300,000円前後 嘱託パート職員 時給750円～1,750円
● 配置、職務内容	病棟看護師が多数だが他職種も 経験評価し勤務	病棟勤務等専門的な医療技術職
● その他配慮事項	担当エリア、重量物取り扱い等 肉体的負担に対する配慮	担当エリア、重量物取り扱い等 肉体的負担に対する配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	嘱託・正規雇用に関係なく仕事 内容、労働生産力向上のための 平等な研修	嘱託・正規雇用に関係なく仕事 内容、労働生産力向上のための 平等な研修
● モラールアップ面	定年後も昇給あり	定年後も昇給あり
● 健康管理面	健康診断及び随時の診断	健康診断及び随時の診断
● その他	引続き従前の業務が遂行できる ように個別のフォロー	定年後の配置等については個別 面談のうえ決定
● 今後の課題		経験、人脈等の高齢者の強みを どう生かすか。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当院は一定の医師・看護師を雇用していなければならない、必要に応じて職員を募集するが、専門科目が精神科、神経科ということもあってか、応募者は中高齢者が多く若手が少ない。従って当院では、少子高齢化社会の中では減少する総人口の中から労働力を生み出すことが不可欠だとの認識のもとに女性の雇用と共に年齢に関係なく労働力の活用を図っている。

当院は希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を導入しているが、65歳以上の職員が50名近くいて、それら的高齢者も当院の運営を支える貴重な労働力となっている。しかし、制度上それら的高齢者の雇用が明確にされておらず、対象高齢者に少なからず不安感を与えていた。そこで当院では不安感を解消するとともに当院が雇用する対象を明確にするため、「70歳まで雇用を継続する基準」を文書で明確にし、職員に周知することとした。基準は、「健康」「業務の習熟」「協調性」「信頼性」とし、1年ごとの更新時にも適用することとした。その結果、職員の職務への取組意欲が高まり、当初考えていたよりも大きな成果を得られたと感じている。また、メリハリの利いた人事管理が可能となった。

# 高齢者の働く意欲が組織と地域社会を元気にする

## 社会福祉法人 志摩会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護施設など、総合的な老人福祉介護事業を展開。ご利用者やそのご家族、従業員や地域の全ての人々が、年齢にかかわらず幸せな生活を享受できるよう配慮工夫を行っている。

所在地	福岡県糸島市	業種	社会福祉業
創業	昭和47年4月	従業員数	172人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、個別に就労希望を確認し、意欲がある限りは再雇用を実施。ただし、勤務形態は体力・気力等を勘案し、短時間や短日数のパートとフルタイムの嘱託職員を選択できるようにしている。〕
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 79人
- 正規従業員以外の従業員 93人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
87人 (50.6%)	47人 (27.3%)	17人 (9.9%)	12人 (7.0%)	4人 (2.3%)	5人 (2.9%)

- 平均年齢 43.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	法人にとって、高年齢雇用は社会的責任を果たすということよりは、むしろ高年齢者を活用することにより人手不足の解消と高年齢者本人の生活、生きがいを支えることにつながると思う。
● 高年齢者雇用のメリット	若年者が好まない3Kの仕事も意欲的かつ感謝の気持ちで働く高年齢者の働きぶりが若年者へ好影響を与え、組織の人員不足を緩和、生きがいに支えられた元気な高年齢者が増加すること。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（75歳）	Bさん（72歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート職員	パート職員
● 労働時間	1日7時間・月16日勤務	17:00～翌8:30・月10回勤務
● 職務内容	介護職（清掃）	夜警（監視断続的業務）
● 賃金	時給 750円	1回 7,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他	利用者の生命にかかわるような緊急性のある負荷のある業務から、自分のペースで働ける仕事へ担当が替わった。	3名のパートで勤務しているため、勤務日数が少なく、生活との調和が図れる。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員またはパート職員 フルタイム・短時間／フル出勤 ・短日数 上記の組み合わせ	パート職員 フルタイム・短時間／フル出勤 ・短日数 上記の組み合わせ
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	嘱託職員 月給 パート職員 時給 嘱託職員 月額 170,000円前後 パート職員 時給 700円～950円	パート職員 時給または日給 時給 730円～820円 日給 7,000円
● 配置、職務内容	介護職(清掃)・厨房職 定年前後では原則同一職務	介護職(清掃)・看護職・夜警 定年前後では原則同一職務
● その他配慮事項	腰を痛めるなど、重量物を持って なくなった場合は、配置転換や 担当替えを実施。	腰を痛めるなど、重量物を持って なくなった場合は、配置転換や 担当替えを実施。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	在籍中は資格取得奨励(法人が受験費用を一部負担)、定期的な社内勉強会の実施により資格取得を支援	
● モラールアップ面	資格取得による昇給(月給者は資格手当の支給、時給者は時給額の大幅増) パート社員から正職員への登用	
● 健康管理面	年2回の定期健診後、保健師と連携した面談等の実施	
● その他	エンプロイアビリティ研修の実施	個別面談の実施
● 今後の課題	グループ毎や法人全体での勉強会を実施することにより個人モラールの維持向上を図っている。この施策の継続、工夫、改善を行いたい。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者の活用を考えると、高齢者だからとりわけ特別な配慮が必要と構えるのではなく、若年者やパート従業員など、従業員区分に関係なく意欲的に働ける環境整備が効果的と考えます。当施設での事例を二つ挙げれば、①やる気があれば年齢にかかわらず資格取得に挑戦し目標達成できれば報酬アップを実施する。②高齢、出産、家族介護など、誰もが経験しそうな状況に対しては、従業員が「お互い様」の精神を持ちながら、同僚の年次有給休暇の取得や休職、勤務形態の変更などを認め合えるように促す。働きやすい環境で、従業員の定着率はあがり、組織にとってもメリットがあります。つまり、特別な配慮というよりは、勤務形態など、多少の配慮があれば、高齢者の効果的な活用ができると考えます。組織・高齢者・地域社会にメリットがある施策は各社各様。知恵を出し合い、「三方よし」の方法を模索していくことが大切だと考えています。

# 高齢社員の技と心が自動車文化を支えます

## 島根マツダ 有限会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

島根県内自動車業界でもっとも古い歴史をもち、愛するふるさと島根に根を張ってマツダ車の販売とサービスを行っている。健康で仕事に対する意欲がある限り、定年後も継続して働いていただいている。

所在地	島根県松江市
創業	昭和16年12月
業種	自動車販売・修理業
従業員数	118人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、65歳まで再雇用

業務遂行に支障のない健康状態であれば65歳まで嘱託として再雇用する。

- 運用実態あるいは運用の具体的内容

洗車業務については、65歳以降も健康状態がよければ年齢に関係なく継続雇用する。個人面談により本人の希望する1日の労働時間・月間の労働日数が選択できる。

- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 112人
- 正規従業員以外の従業員 6人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
78人 (66.1%)	14人 (11.9%)	12人 (10.1%)	12人 (10.1%)	1人 (0.9%)	1人 (0.9%)

- 平均年齢 38.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢化率全国1位の島根県にあって、民間企業としても働く場を提供していくこと。そのためにも本人が希望する労働時間を選択できるようにするなど高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う。
● 高年齢者雇用のメリット	高年齢者の長い経験で培われてきた知識技能により、古い車両の整備などでアドバイスをいただくことができる。高齢従業員にとっては、自動車文化に関わることによる働きがい、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員パートタイム	
● 労働時間	短時間勤務(1日7時間,週4日)	
● 職務内容	洗車業務	
● 賃金	時給 700円	
● 本人の意見・希望	元気なうちは現業務を続けたい	
● その他	経験を生かした後輩指導	



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員 フルタイム勤務 本人希望により短時間勤務可能	嘱託社員 フルタイム勤務 本人希望により短時間勤務可能
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	営業 事務 整備 月給 洗車 時給 営業・事務・整備 月給 150,000円～200,000円 洗車 時給 700円	洗車 時給 700円
◆ 平均賃金額 (おおよその額)		
● 配置、職務内容	営業 事務 整備 洗車	洗車
● その他配慮事項	健康面への配慮	健康面への配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得奨励援助	資格取得・維持セミナー開催
● モラールアップ面	定年後の生活設計セミナー開催	社内旅行他各種福利厚生援助
● 健康管理面	人間ドック検査	産業医による定期面談
● その他	定年後の仕事と生活に関する個人面談	個人面談による配置・職務設定 短時間勤務可能
● 今後の課題	体力に応じた作業方法の検討	職務能力・意欲の維持向上支援 より効率のよい作業方法の検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者雇用では健康管理面への配慮が重要と思います。当社では産業医による定期的面談を行っています。また体力面や生活に配慮し高齢者自身が選択できる短時間勤務制の導入や高齢者向けの業務新設・作業環境の整備を行っています。各企業が対応可能な勤務形態の設定や高齢者向け職場開発を行うなど、高齢者のニーズに応えることをお勧めします。技能伝承については高齢者と若年者が2人1組で仕事をすることにより高齢者の知識技能を若年者が日常的に習得できるようにしています。また各業務の勘・コツ・不具合箇所の改善ポイントを作業手順書に具体的に盛り込んでいけば技能伝承がより効果的にできると思います。当社では知的障害者を雇用していますが、人生経験豊かな高齢者が障害者の職場での相談役、組織内のパイプ役を果たしています。知的障害者をフォローし同時に彼らのよい面を引き出してくれています。高齢者・障害者の生きがい・働きがいを大切にしたいと思っております。

# 地域に密着し、利用者のための介護施設

## 社会福祉法人 常光会

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

平成8年創業。地域のサービス施設が出発点、その後訪問介護、特別養護老人ホーム、有料老人ホームの経営等地域のニーズの多様化に対応し着実に発展。

所在地	青森県三沢市
創業	平成8年4月
業種	老人福祉・介護事業
従業員数	136名

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、99歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔再雇用就業規則に規定し、賃金については基本給＋職務給で一般的には定年到達時の60%程度で決定している。〕
- 現在の最高年齢者 76歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 95人
- 正規従業員以外の従業員 41人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
78人 (57.4%)	36人 (26.5%)	8人 (5.9%)	7人 (5.1%)	4人 (2.9%)	3人 (2.2%)

- 平均年齢 41歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	従来、従業員の確保のために始めたが、今では高齢従業員の知識及び経験が貴重な戦力となっている。
● 高齢者雇用のメリット	仕事の熟練度と豊富な人生経験が丁度同じ年代になる入所者の信頼を得ることとなり、それが他の従業員の良い見本となっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（76歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート従業員	パート従業員
● 労働時間	1日3時間、週5日間	1日4時間、週4日間
● 職務内容	介護業務	入所者の送迎及び施設の雑役
● 賃金	700円／時間	740円／時間
● 本人の意見・希望	働けるうちは続けたい	働けるうちは続けたい
● その他	本人は健康で気力も充分	運転以外に大工仕事、園芸等何でもできる

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	原則的には常用、希望者についてはパート	健康状態に配慮し決定
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制基本給＋職務給	労働時間に応じ
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	140,000円程度	月額 50,000円程度
● 配置、職務内容	慣れた仕事を継続	慣れた仕事を継続
● その他配慮事項	労働時間等については、なるべく本人の希望に沿うよう決定	労働時間等については、なるべく本人の希望に沿うよう決定

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	施設内において、職員が講師になり定期的に勉強会を実施	施設内において、職員が講師になり定期的に勉強会を実施
● モラールアップ面	定期昇給を実施	定年後も評価により昇給させる
● 健康管理面	定期健康診断を実施	定期健康診断を実施
● 今後の課題	職員個々の介護技術の向上	職員個々の介護技術の向上

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

70歳雇用については各個人ごとに対応しているのが現状である。今後増加する高齢者に対応するためにも、高齢者を戦力として位置づけるためにも賃金体系、労働時間、職種など総合的な制度導入を早期に実現し、高齢者がより安心して働ける基盤作りの推進が必要ではないか。

# 高齢者の専門知識・経験を有効活用

## 眞鋭産業 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

金属製品製造の企業で、高齢者の経験・技術の活用、伝承が品質向上に必須。

所在地	兵庫県加古川市
創業	平成1年9月
業種	金属製品製造業
従業員数	23人
資本金	3百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、65歳まで勤務延長  
〔65歳までは健康で、本人が希望すれば再雇用となる。それ以降は本人が健康で希望し、会社が必要と認めた場合は上限はなし。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降についても、健康で本人が希望し、会社が必要と認めた場合は年齢の上限なく雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 22人
- 正規従業員以外の従業員 1人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
7人 (30.0%)	3人 (13.0%)	4人 (17.0%)	4人 (17.0%)	3人 (13.0%)	2人 (9.0%)

- 平均年齢 52.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	中小企業にとって、新卒者の採用が困難の中、経験豊富な高齢者は企業の貴重な戦力と認識している。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者の技術の後輩への伝承は企業の競争力維持のため必須

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (75歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート3日/1週	正社員5日/1週
● 労働時間	8H	8H
● 職務内容	取引先との折衝	現場製造業務
● 賃金	月給 約20万円	時給 1,500円
● 本人の意見・希望	必要とされれば働く	身体の続く限り働く
● その他	仕事をすることが生きがいである	後輩への技術指導係を兼務

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム月給・時給	嘱託社員フル・パート選択可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	後方部門は月給 現場製造は時給	嘱託社員 時給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	製造フルタイム 時給1,500円 正社員フルタイム/250,000円	時間外労働はなし 時給/1,400～1,500円
● 配置、職務内容	営業・製造	後方事務、技術指導
● その他配慮事項	本人との面接・希望を反映	本人との面接・希望を反映

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	クレーン、天井、玉掛アーク溶接は教育機関にて受講	月1回の社内研修に参加
● モラールアップ面	査定賞与有	査定賞与有
● 健康管理面	定期健康診断、産業医による面接	産業医による定期的な面接実施
● その他	60歳以後のワーク・ライフの面接	配置については面接の上決定する
● 今後の課題	仕事に対する更なるモチベーションの向上	仕事に対する更なるモチベーションの向上

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者雇用について、事業主の基本的な考え方は、中小企業にとって新卒者の採用が困難の中、経験豊富な高齢者は会社の貴重な戦力との認識が基本としてあることから、雇用維持は最優先課題と考えている。一方、従業員は意欲を持って、ライフスタイルに合わせて働くことに生きがいを見出しています。その中に信頼関係が構築されます。定年は60歳ですが健康に問題がなく、会社が必要と考えれば上限はない。加齢に伴う体力低下の場合は配置転換も考え、勤務形態も本人の希望によりフル・パートタイムを選択できる体制にしています。アドバイスとして継続雇用の運用を慣例とせず、制度として確立させ従業員に安心を与えること。高齢者の持つ経験・熟練を若い従業員に伝承する実践、外部の指導者の招聘も行い、教育制度を充実する工夫を行う。従業員のワークアンドバランスを考慮して、有給休暇の取得率アップを促進し連続休暇制度を導入してはどうか。以上の施策を行い会社の業績進捗、高齢者の一層の健康向上を目指してはどうか。

# 精神科主体に徹底して地域医療に貢献、経験豊富な従業員が意欲的に働く職場。

## 医療法人 仁慈会 東台病院

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

昭和43年6月 前理事長が地域医療に直接貢献すべく個人病院を開設。平成5年に法人化、規模も拡大し、地域住民がより利用しやすい施設とした。高年齢者の能力活用を重視した現制度の導入は従業員から好評であった。結果的に病院従業員の定着に結びつき、入院患者からも安心できるとの評価を得ている。

所在地	秋田県大館市
創業	昭和43年6月（平成5年4月に法人化）
業種	医療業
従業員数	94人
資本金	49.6百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- （65歳以降も法人が特に認めた場合は年齢に上限なく再雇用する規定を設けている。）
- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 94人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
35人 (37.2%)	35人 (37.2%)	10人 (10.6%)	8人 (8.5%)	3人 (3.2%)	3人 (3.2%)

- 平均年齢 47.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	当法人にとって、高齢従業員の持つ豊富な経験・専門性の高い技術は貴重な財産である。その財産を年齢に関係なく活用し、また後輩達に継承することが望まれる。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者の経験・技術を若年者との組み合わせ勤務によって体験的に実践でき、自然と継承できる。高齢従業員にとっては能力を発揮する場を持つことが生きがいとなり、元気に働く動機にもなっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（77歳）	Bさん（73歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	嘱託正社員
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	医師	看護師
● 賃金	年俸制	月給制
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他		作業負荷軽減のため夜勤なし。

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム	
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	正社員、月給制	正社員、年俸制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	定年時の100%	定年時の100%
● 配置、職務内容	看護師	医師
● その他配慮事項	夜勤なし	夜勤もあり

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	OJTでは指導者側に、職場での定例会議では議長役に指名し、自らの意識改革と向上を図っている。	
● モラールアップ面	OJTでは指導者側に、職場での定例会議では議長役に指名し、自らの意識改革と向上を図っている。	左に記載している事項に加え、定年後も給料は下げないでいる。
● 健康管理面	定期健診の他随時院内医師への相談が出来るように雰囲気を作成している	継続雇用後の看護師の夜勤割制を廃止した。
● その他	どんな些細な事でも気軽に相談できる雰囲気作りを心がけている。	
● 今後の課題		若年者との組み合わせ勤務における、より効率の良い作業方法の検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当法人は従来から高年齢者の保有する技術・能力の有効活用については関心を持っており、平成13年、高年齢者雇用アドバイザーから継続雇用制度の趣旨説明を受け、現制度を導入した。

規定上、労働条件等は個々人の技術・能力に応じて決めることが可能としているが、殆んどどの従業員が定年時の職務を、賃金・条件の変更なく継続雇用された。但し看護師は労働負荷軽減を図るため夜勤割制を廃止した。

一方、勤務年数が伸びる事で従業員の自己実現行動が制限されないよう、従業員が何時でも利用できる多目的ホールを病院敷地内に建築、従来どおり自己実現・社会奉仕活動に集中出来る環境を整備した。これ等は従業員に好評で、継続雇用者が意欲的に働く活気溢れる職場形成につながり満65歳前の途中退職、転職者はいない。

それぞれの保有能力を発揮し生きがいを持って働いてもらうため、規定の外にプラスアルファを周知、具体化する事が事業所、従業員双方にメリットを生む事になるのではないかと。

# 高年齢の職人技が次世代を育てる

## 須佐チップ工業 有限会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

国内第3位の森林率を誇る島根県において、その天然資源を絶やすことなく有効に活用して木材チップ等を製造している企業。伐採やチップ製造、製材には熟練した職人が必須であり、その経験豊かな高年齢の職人の指導のもと、若い人材を育成している。

所在地	島根県出雲市
創業	昭和36年6月
業種	製造業・林業
従業員数	77人
資本金	6.5百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳（山林部門は70歳）まで再雇用  
〔本人が希望した場合、山林部門は70歳、その他の部門は65歳まで再雇用している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳以降についても、本人が希望し会社が必要と認める場合は年齢制限なく再雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 79歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 70人
- 正規従業員以外の従業員 7人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
27人 (35.0%)	15人 (19.5%)	12人 (15.6%)	15人 (19.5%)	4人 (5.2%)	4人 (5.2%)

- 平均年齢 49.9歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢者の持つ優れた状況判断力や蓄積された熟練技能は現場の第一線で生かされており、これらの経験や技術は何ものにも代えられない貴重な財産である。
● 高年齢者雇用のメリット	若い年代への技術の継承及び精神面の教育ができる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 労働時間	7時間40分	7時間45分
● 職務内容	運搬	製材加工
● 賃金	月額 240,000円	月額 160,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他	働くことが健康維持に結びついている	健康管理に努め社会貢献したい



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制 (製造・加工) 日給制 (山林伐採)	月給制 (製造・加工) 日給制 (山林伐採)
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 210,000円	月額 190,000円
● 配置、職務内容	定年前と同じ職務	定年前と同じ職務
● その他配慮事項	健康と安全管理に注力	健康と安全管理に注力

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	OJTにより技能の伝承、向上を図っている。	
● モラールアップ面	高齢従業員の生き生きとした就業態度を見せることが最も効果的と考えている。	
● 健康管理面	定期健診で異常値が出た者の再検査の奨励により健康管理を強化。	
● その他	経営者自ら全従業員とコミュニケーションをとりモチベーションの維持につとめている。	
● 今後の課題	定年が形骸化しているため継続雇用制度や定年後の生活設計についてアドバイス。	継続雇用制度のあり方について周知。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

生涯現役をスローガンに個々の従業員のモチベーションの高揚を重視した労務管理が重要と考える。特に全従業員の半数を占める山林伐採従事者は、経験豊かで1人1人が熟練された技術を習得し、かつ職人気質でプライドも高いことから定年前と同一労働、同一賃金を貫いており、他部門もこれを踏襲し60歳時点で賃金の引き下げは行っていない。

人件費の高止まりという経営上の問題は残るが高齢者が若手従業員へ技能の伝承や指導をしながら自らも伐採業務の第一線で活躍しており、高齢者は職場における若手従業員の生きたお手本として互いのモラールアップにつながっている。

また、年々高齢化率が高まっているが、会長自身88歳で現在も現役で自ら陣頭指揮をとり、中高年の健康管理やリクリエーションなどを通じコミュニケーションを図りながら活気のある職場づくりを目指し、従業員1人1人に対する細やかな気配りが働きやすい職場になっている。

# 高年齢者の経験を活かし地域港湾の発展に貢献

## 砂田船舶 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

岡山県倉敷市水島港を中心に、瀬戸内海の港湾運送、海面清掃等港湾関連事業、船用品販売等を手がける企業。経験豊かな高年齢者と若者の組み合わせにより、海運の基盤を支え、ノウハウの継承を図っている。

所在地	岡山県倉敷市	業種	港湾運送業	資本金	26百万円
創業	昭和44年2月	従業員数	38人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、65歳まで再雇用

定年後、健康で意欲がある場合は、希望者全員65歳まで嘱託として再雇用。

- 運用実態あるいは運用の具体的内容

65歳以上の継続雇用については個別面談を行い、ライフスタイルに合わせた勤務形態を設定するようにしており、船員及びフルタイムを希望する場合はフルタイム勤務、短日数・短時間勤務を希望する場合は短時間勤務として再雇用。

- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 32人
- 正規従業員以外の従業員 6人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
9人 (23.7%)	8人 (21.1%)	9人 (23.7%)	6人 (15.8%)	3人 (7.9%)	3人 (7.9%)

- 平均年齢 53.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	企業にとっては、高齢従業員の持つ豊富な経験・人脈は貴重である。特に船員及び港湾関連業務については、高齢者の持つノウハウを継承し、海運日本の底辺を支えていきたい。
● 高年齢者雇用のメリット	若年者との組み合わせ勤務によって高齢従業員の経験、ノウハウを継承する。高齢従業員にとっては能力を発揮する場をもつことが生きがいづくり、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託（パートタイム勤務）	常用従業員（フルタイム勤務）
● 労働時間	1週あたり30時間未満	1週あたり40時間
● 職務内容	港湾内倉庫でのフォークリフト運転	船員（曳航船の船長）
● 賃金	時給 950円	月給 約480,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他	資格や経験を活かしたい	資格や経験を活かし、若年者育成も担当している

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	60歳定年 定年後は短日数・短時間により 嘱託社員になることも選択可	正社員又は嘱託社員 短日数・短時間選択可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	正社員 月給 嘱託社員 時給 正社員 月給 300,000円前後 嘱託社員時給 750円～1,200円	嘱託社員 時給 嘱託社員 時給 750円～1,150円
● 配置、職務内容	船員・港湾関連業務等。 定年前後では原則同じ。 定年後は面談のうえ調整。	船員・港湾関連業務等。 定年前後では原則同じ。 定年後は面談のうえ調整。
● その他配慮事項	担当業務、勤務時間等 本人希望に対する配慮	担当業務、勤務時間等 本人希望に対する配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	入社後、資格取得奨励（受験費用等援助）。社内研修のほか、月1回の社内勉強会の実施	月1回の社内研修の実施
● モラールアップ面	昇給実施及び賞与支給	定年後も定年時の基本的な処遇（賃金等）を維持
● 健康管理面	定期健康診断とその結果のフォロー	定期健康診断とその結果のフォロー
● その他	定年後の年金等生活設計に関する研修	定年後の配置等については個別面談のうえ決定
● 今後の課題	定年後に備えての意識改革等社内研修の実施	若年者、未経験者等との組み合わせ勤務における、より効率の良い作業方法の検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

社長は、常日頃から「職務に対して真摯に取り組む意欲と体力とがある限り、働いてもらう。」との考え方を持っており、会社として、この考え方を基本方針に高齢者雇用に取り組んでいる。会社は、賃金及び賞与の支給及び高齢者の継続雇用の運用において、高齢者の熟練技能とノウハウを相応に評価するよう、賃金決定の過程及び仕組みを明示するよう注力している。

一方高齢者に対しては、その持てる技能・ノウハウを日常の職務遂行に活かすとともに、それを惜しむことなく職場の後輩たちに伝承すること、及び定年到達後に勤務しているという職場のライン管理上の立場について認識・理解することを求めている。具体的には、高齢者であっても職務遂行上必要な資格保持者には相応の処遇を確保し、通常職務に就く高齢者については、1年間の雇用契約期間及び時給並びに就業時間等を設定をして、定年後の再雇用・継続雇用を行うこととしている。高齢者雇用には、画一的でなく、多様な対応が求められるように考えます。

# 高齢者の経験を活かし企業反映

## 有限会社 住友

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

小ロットから大量生産まで、食品のみならず、あらゆる包装の加工を提供しており、業界における食品包装資材の製造販売として、そのシェアは高く、関西／大阪における躍進を続けております。製品の多くは特許に基づく新製品であり、高齢者の豊富な経験に期待することが多い。

所在地	大阪府大阪市	業種	食品包装材料の製造販売	資本金	300万円
創業	1984年4月3日	従業員数	51人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

65歳以降70歳以上までの再雇用については、就業規則には制度として導入していないが、健康実態に問題なく、かつ本人の能力・経験が現在の業務推進上欠かせないことや、65歳以降もすぐに、引き続いて業務に従事できるなど、会社が必要と認めた者を70歳以上まで雇用を継続している。

- 現在の最高年齢者 83歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 38人
- 正規従業員以外の従業員 13人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
28人 (54.9%)	9人 (17.6%)	2人 (3.9%)	2人 (3.9%)	8人 (15.7%)	2人 (3.9%)

- 平均年齢 46.1歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	製品の多くは特許に基づく新製品であり、製造・加工において、高齢者の豊富な経験・実践・感覚を活かして、顧客ニーズに十分配慮した新しい製品の発案に常に期待することが大きく、そうしたことを通して、安定した企業活動を行う大きな原動力となっている。このため、知識・技能・経験を有し、かつ健康である限り、年齢に関わりなくいつまでも働いて欲しいと考えている。
● 高齢者雇用のメリット	企業が安定した活動を推進していくためには、他社と異なる伝統技能を継承していくことが基本である。このため、上記のような長年培ってきた経験・実践をベースとした優秀な技能・技術等を若い者を中心とした後輩に伝承していくことが、差別性・優位性を確保していく上で、何よりも重要なことである。その手法として、若者との協調性・コミュニケーションを中心に、人間関係の形成を図り、OJT訓練を通じて伝承・継承を行っていく。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（83歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイム・フルタイム勤務	パートタイム・パート勤務
● 労働時間	フルタイム勤務（1日8時間）	パート勤務（1日6～7時間）
● 職務内容	成型加工	手作業
● 賃金	時間給 810円	時間給 810円
● 本人の意見・希望	家庭と、地域と、仕事のバランスを保ちながら、元気なうちはいつまでも働きたい	家庭と、地域と、仕事のバランスを保ちながら、元気なうちはいつまでも働きたい
● その他	今後、若年労働力が不足していく中、高齢労働力の有効活用と併せ、経験を活かし、技術・技能の次世代への伝承	今後、若年労働力が不足していく中、高齢労働力の有効活用と併せ、経験を活かし、技術・技能の次世代への伝承

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム勤務をベースに本人の希望（健康状態・家庭事情・本人のライフサイクル等）により勤務形態を変更	①パートタイム ②フルタイム・パートタイム等本人の希望（健康状態・家庭事情・本人のライフサイクル等）により勤務形態を変更
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等） ◆ 平均賃金額 （おおよその額）	時間給制  時間給 800円～1,100円	時間給制  時間給 800円～1,100円
● 配置、職務内容	①製造・加工職 ②面談により、本人の希望（健康状態・家庭事情・本人のライフサイクル等）を考慮の上、調整する。	①製造・加工職 ②面談により、本人の希望（健康状態・家庭事情・本人のライフサイクル等）を考慮の上、調整する。
● その他配慮事項	製造現場職で活躍する他、職場全体を管理したり、若手を中心とした後輩の育成・教育指導全般を担当するケースもある。	製造現場職で活躍する他、職場全体を管理したり、若手を中心とした後輩の育成・教育指導全般を担当するケースもある。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	品質マネジメントや環境マネジメントなどISOを活用した目標計画を策定し、計画達成の実践に向けて、技術の水準化・標準化のための教育訓練の実施、自主勉強会の開催などを行っている。	先輩高齢者が後輩をOJT訓練を中心に若手を育成・指導している。現在83歳は短時間勤務であるが若手育成を担当している。
● モラールアップ面	60歳前であっても、毎年昇給制度があり、やりがいが生まれて、就業意欲が向上している。希望者全員65歳まで再雇用する制度となっていて、従業員に安心感があって、安定した仕事をしている。	65歳以降も本人が希望し、かつ会社に認められれば70歳以上まで雇用が継続できることについて、モチベーションアップに繋がっている。
● 健康管理面	定期健康診断の確実な実施。健康診断による有所見者に対する労災保険二次健康診断の相談支援と適切な事後処置の対応。さらに快適な職場環境づくりに向けて、洗面所・トイレを使い良い状態に改善（洋式トイレ）。歩行中の転倒事故防止のため、階段に手スリを設置。また、座り作業が出来るよう、また高低差を考慮した空圧式イスを導入した。	定期健康診断の確実な実施。健康診断による有所見者に対する労災保険二次健康診断の相談支援と適切な事後処置の対応。
● その他	定年退職間近になると退職後の生活に不安を抱くケースが多い。社労士による相談を実施し、定年後の生活と仕事の調和に努めている。	60歳以降は在職老齢年金と、高齢雇用継続給付金との関係で、社労士による相談を実施し、定年後の生活と仕事の調和に努めている。
● 今後の課題	①仕事の出来る健康状態の維持・管理 ②2013年から厚生年金の定額部分が、2025年から報酬比例部分が65歳支給となる。60歳以降の賃金体系の見直しが求められる。	①仕事の出来る健康状態の維持・管理 ②2013年から厚生年金の定額部分が、2025年から報酬比例部分が65歳支給となる。60歳以降の賃金体系の見直しが求められる。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

経済のグローバル化に伴って、生産の海外移転などで産業の空洞化が進行し、この間、経済は地球規模での大競争時代に入り、このため、近時の日本企業も国際的な競争力が要求されている。これに打ち勝つためには、高付加価値の商品・サービスの開発、需要の高い新分野への進出などの経営戦略が求められている。このためには優秀な技能・技術を有した人材の確保が必要不可欠である。このことは、当社においても例外ではなく、特に当社の製品の一部分が特許に基づき発売する新製品がベースとなっているため、長年培って来た高齢者の技術・経験は捨て難いものがある。そこで、健康で元気なうちは、できる限り長く働いて欲しいと考えている。さらに、こうした能力は若い人には簡単に置き換えられないものであり、OJT訓練を通じた後輩の指導・育成や、ISO9001目標達成に向けた自主勉強会への参加などにより、技能・ノウハウの伝承に努めている。このことは、高齢従業員にとっても高齢期の仕事生活の生きがいに通じている面がある。

平成23年4月時点の内容です。

# 生涯現役で働ける職場です

## 医療法人社団 全生会 江戸川病院

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

千葉県で初めて認知症病棟を開設して以来、認知症治療を中心に地域に根ざした精神科医療を行っている病院。経験豊かな高齢の看護職員と行動力のある若手職員の組み合わせで高齢化する患者様のニーズに答えている。

所在地	千葉県野田市
創業	昭和34年7月
業種	医療業
従業員数	218人
資本金	3百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、個別面談を実施の上、勤務に支障が無ければ本人のライフスタイルに合わせ嘱託職員（又はパート）として再雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 84歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 115人
- 正規従業員以外の従業員 103人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
67人（30.7%）	39人（17.9%）	35人（16.1%）	38人（17.4%）	22人（10.1%）	17人（7.8%）

- 平均年齢 52.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	人材確保の安定化と長年の経験を生かした専門技術の確保のため
● 高年齢者雇用のメリット	豊富な経験・知識・技術を生かすことで職場内強化・安定をめざす

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（75歳）	Bさん（71歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員	嘱託職員
● 労働時間	フルタイム	1日7.5時間 週3日
● 職務内容	看護師	准看護師
● 賃金	月給 約200,000円	日給 10,000円
● 本人の意見・希望	気力・体力があるうちは働きたい	健康維持のため働きたい

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員 (希望によりパートも可)	嘱託職員 (希望によりパートも可)
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給 (日給・時給あり)	月給 (日給・時給あり)
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	240,000円	200,000円
● 配置、職務内容	看護師	看護師
● その他配慮事項	勤務時間	勤務時間

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	月1回、院内勉強会を実施	月1回、院内勉強会を実施
● モラールアップ面	嘱託職員の処遇にも配慮	現役時同様嘱託職員も賞与支給
● 健康管理面	希望時産業医による面談	希望時産業医による面談
● その他	個人年金等、生活設計に関する説明会を定期的開催	定年後の配置・勤務条件は面談のうえ調整
● 今後の課題	加齢による身体諸機能の低下した高齢者の業務効率カバーのため若手とのペア	体力面の配慮と若手との組合せによる効率良い職員配置の検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高年齢者を含め、優秀な人材確保のために人事処遇制度の見直しと従業員に対して説明を徹底させ、理解と協力を得るようにする。医療業務のため高年齢者に対して最新技術を習得させるための講習会の開催の実施。また、経験豊富な知識・技術を若手に継承するための研修会を実施。

身体諸機能の低下している高齢者に安心・安全に働いてもらえるように施設の見直し（バリアフリー化等）を実施。体力面の衰えをカバーするため若年者とのペアリングによる配置を実施。更には個人面談により高年齢者のライフスタイルに配慮し、本人の希望を重視した勤務形態を導入。病院勤務ではあるが灯台元暗しとならないよう、定期健診の結果、希望者には産業医との面談を実施し、健康管理面での充実を徹底させている。

継続雇用では健康であることが最低条件であり、職員の健康管理には特別の配慮をしている。コミュニケーションを深め、悩み解消のための配慮をしている。

# 元気で、やる気があれば、いつまでも

## 株式会社 曾我部鉄工所

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

「歯車を通して、未来を切り開く」をモットーにし、世界に通用する高品質の歯車減速機を製造している。長年勤務した高齢者は、技能や経験も豊富で、会社としても重要な戦力。

所在地	愛媛県新居浜市
創業	昭和10年1月
業種	機械加工業
従業員数	95人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降も運用により、本人が希望すれば上限年齢を定めず、嘱託またはパートとして再雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 81人
- 正規従業員以外の従業員 14人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
52人 (54.7%)	12人 (12.6%)	17人 (17.9%)	8人 (8.4%)	5人 (5.3%)	1人 (1.1%)

- 平均年齢 42.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢者は長く働きたいとの希望も強く、会社も高い技能・技術を保持している高齢者から若年層への技能継承の必要性がある。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者は即戦力で、後継者の指導ができる重要な人材である。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (70歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	パート	
● 労働時間	1日8時間労働、週2日勤務	
● 職務内容	機械加工	
● 賃金	時間給 1,550円	
● 本人の意見・希望	元気な間は、会社に貢献したい。	
● その他	若年者の技術指導係	



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員 8時間労働	嘱託社員＝8時間労働 パート＝1日8時間、週2日出勤
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	嘱託社員＝日給月給 月額 220,000円	嘱託社員＝日給月給 パート＝時給 嘱託社員＝月額 150,000円 パート＝時給 1,550円
● 配置、職務内容	機械加工	
● その他配慮事項	重量物取扱等、肉体的負担に対する配慮	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得奨励（受験費用等会社負担） 社内研修および社外研修の実施	社内研修の実施
● モラールアップ面		定年後も賞与の支給あり 若年層への技術、技能指導
● 健康管理面	定期健康診断の完全実施	定期健康診断の完全実施
● その他	定年後に短時間勤務、短日数勤務を望む従業員がいた	定年後は体力面を考慮して、個別面談のうえ勤務形態の変更（短時間勤務）にも対応している。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者に活躍してもらうためには、本人が希望すれば、本人の体力等を考慮した弾力的な勤務体制の検討、導入を図る必要があると思われます。高齢者雇用の課題として、65歳以降は体力的にフル勤務が難しく、短時間勤務を望む従業員もおられたため、本人の希望があれば短時間勤務、短日数勤務に対応する方法を取り入れました。また、60歳で定年退職すると、重要な人材を喪失することになり、事業運営にも支障が出るおそれがありました。当社では、定年後は希望者全員を65歳まで継続雇用し、その後も本人が希望すれば年齢を定めず再雇用しています。また、併せて、一定の役割分担（後継者育成等）を担ってもらうことも重要な要素の一つと考えています。高齢者に後継者育成の役割を担ってもらうようにしました。重量物の取り扱いに対しては、高齢者に負担のかからない軽減策や安全対策を行った結果、高齢者のみならず全従業員の士気の向上にも繋がっています。

# いつまでも仕事を通して社会に奉仕できる喜びを!!

## 社会福祉法人 大念仏寺社会事業団

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

社会福祉事業による児童福祉施設（保育所、乳児院、母子生活支援施設など）である。65歳以降も本人の希望に応じて働ける。毎月の研修会や研究会で能力開発に取り組んでいる。ヨガ教室、クラブ活動、親睦会により健康維持と親睦が深められるようにしている。

所在地	大阪府大阪市
創業	昭和31年6月
業種	児童福祉施設
従業員数	123人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、希望者を年齢制限なく雇用し、本人の希望する勤務日数・労働時間での勤務としている。〕
- 現在の最高年齢者 82歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 108人
- 正規従業員以外の従業員 15人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
85人 (69.1%)	20人 (16.3%)	4人 (3.3%)	6人 (4.9%)	5人 (4.0%)	3人 (2.4%)

- 平均年齢 37.9歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	元気で働ける間は働いていただきたい。その背景には、仕事を通して社会に奉仕できる喜びを感じてほしいという考えがある。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢で働いている姿を手本にして、若い人が健康・自己啓発・趣味形成などに努めている。また、いろいろな年齢の人が集団の中に共存することにより、互いに学びあい教えられて、健全な組織が形成される。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（73歳）
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託	嘱託
● 労働時間	5時間（7時～13時）	7時間30分（8時30分～17時）
● 職務内容	調理師	掃除、洗濯
● 賃金	時給1,000円 夏冬に寸志10,000円	日給6,000円 夏冬に寸志10,000円
● 本人の意見・希望	体力に応じて働きたい	健康のためにも元気な間は働きたい
● その他	協会けんぽ（社会保険免除）	協会けんぽ（社会保険免除）

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正職員（60歳定年後の勤務延長）	嘱託（1年契約）
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等） ◆ 平均賃金額 （おおよその額）	月給 国家公務員の基準 （勤務施設と職種により異なる） 月額 200,000円～250,000円	時間給 現業（1,000円）／ 保育士等専門職（1,200円）
● 配置、職務内容	現役職務の延長	現役職務の延長
● その他配慮事項	退職金は65歳まで加算される	本人の希望により半日勤務も可能

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	月1回2時間の研修を実施（コンプライアンス、マナー、カウンセリング等について外部講師による研修）	
● モラールアップ面	親睦会（歓送迎会、ビアパーティ、盆踊り、スキーツアー、一泊旅行、餅つきなど）やクラブ活動（野球、園芸、音楽、演劇など）が活況	
● 健康管理面	ヨガ教室や体操教室を週1～2回開催している（地域の人も参加できる） ヨガ教室には約30名の職員が参加している	
● その他	高齢者が安全で健康に働ける施設にするために、バリアフリー、エレベーター設置、床暖房の整備をしている。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

65歳以降は、希望者には年齢制限なしで雇用し、本人の希望する勤務日数・労働時間となる。仕事を通して社会に奉仕できる喜びを感じてほしいという考えに基づき、元気で働ける間は働いてほしいと職員に伝えている。高齢者雇用のメリットは、いろいろな年齢の人が集団の中に共存することにより、互いに学びあい教えられて、健全な組織が形成されることにある。特に若い人にとっては、高齢者の働く姿は人生の手本になっている。高齢者のもつ知識経験を若い人に伝えてもらいたいので、研究会（子供の心理、食事、栄養などのテーマ）を実施して互いに勉強、研究している。また、能力開発のため、月1回外部講師による研修を実施している。健康維持と親睦のためにヨガ教室や体操教室を開催しており、園芸・演劇等のクラブ活動も盛んである。さらに高齢者が安全で健康に働ける施設にするために、バリアフリー、エレベーター設置、床暖房の整備もしている。

# 豊富な経験と優れた技術、いきいき働く会社

## 武合金 株式会社

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

非鉄金属製造業で、高齢者の技術は宝物であると考えている。高齢者の高技術労働力は、会社にとって必要な労働力として位置づけており、本人に体力と気力があれば、65歳どころか70歳になっても年齢にはこだわらない。

所在地	新潟県長岡市
創業	昭和27年8月
業種	非鉄金属製造業
従業員数	38人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降についても、本人に働く意思があれば健康状況を勘案して働ける限り働いてもらっている。〕
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 34人
- 正規従業員以外の従業員 4人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
8人 (21.1%)	4人 (10.5%)	10人 (26.3%)	9人 (23.7%)	6人 (15.8%)	1人 (2.6%)

- 平均年齢 53.8歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	・豊富な経験と優れた技術は、当社宝物であり、手放せない。 ・仕事が確実に熟練しているので若い人より速い。 ・まじめで若い人のように休むことがない。当てになる。
● 高齢者雇用のメリット	若年者への技術伝承に欠かせないだけでなく、彼らが喜んで働くことは彼らの生きがいであると同時に、健康維持に役立っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (69歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 労働時間	8時間	8時間
● 職務内容	仕上げ	仕上げ
● 賃金	時給 1,000円	時給 1,000円
● 本人の意見・希望	元気で働ける限り働きたい	元気で働ける限り働きたい
● その他	若手社員育成に貢献	若手社員育成に貢献

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	60歳以降は時給となる	60歳以降は時給となる
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	時給 1,000円	時給 1,000円
● 配置、職務内容	仕上工	仕上工
● その他配慮事項	健康管理(仕事よりも健康優先)	健康管理(仕事よりも健康優先)

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	資格取得費用は全額援助	資格維持・更新の費用を補助
● モラールアップ面	社内旅行年1回、忘新年会、ボーリング大会	社内旅行年1回、忘新年会、ボーリング大会
● 健康管理面	定期健康診断	定期健康診断 仕事より健康優先
● その他	勤務延長があることを周知	定年後の処遇については、個別面談により決定する。
● 今後の課題	将来を見据えて、若い社員の補充が必要である。	コミュニケーションは、会社と本人だけでなく、会社と家族の間も必要か。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

- ・優れた技能伝承については、会社存続の必須条件であるという考え方を周知して、高齢者を技能の師匠であると位置づけている。
- ・若い人に、高齢者のそうした精神を植えつけることに苦勞をしているが、努力を継続している。

# 働く意欲のある限り豊富な知識と経験を活用

## 社会福祉法人 丹和会

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

特別養護老人ホーム、デイサービス事業、老人短期入所事業等を行っている。基本方針は、「入居者の自主性を尊重し、より人間らしい豊かな老後を保障する。」としている。高齢者雇用については、豊富な知識と経験を、働く意欲のある限り活用していく方針。

所在地	京都府船井郡	業種	社会福祉事業
創業	昭和64年1月	従業員数	65人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用  
【なお、更に施設の必要とする者については、1年更新で70歳まで再雇用する。】
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
【満70歳までを基本としていますが、看護師、宿直職、運転士の各1名について、元気で勤務成績が良いため継続している。】
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 53人
- 正規従業員以外の従業員 12人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
26人 (40.0%)	19人 (29.2%)	8人 (12.3%)	3人 (4.6%)	6人 (9.2%)	3人 (4.6%)

- 平均年齢 47.4歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	一定の条件をクリアし、法人が必要とする者のみ、1年更新で満70歳までと規定している。しかし、年齢よりも、個人差のある体力・勤務成績等を勘案し、特に、優れた者については、個別に話し合い、永年の経験により培ったスキルを活用したい。又、一方人材確保の安定がはかれる利点がある。
● 高齢者雇用のメリット	豊富な知識と経験を活用することにより、入居者へのサービスの強化と安定に寄与。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (75歳)	Bさん (71歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託（パート勤務）	嘱託（パート勤務）
● 労働時間	3時間勤務	5時間勤務
● 職務内容	看護師	自動車の運転、利用者の送迎
● 賃金	時間給 1,400円	時間給 1,000円
● 本人の意見・希望	元気である限り人の為に尽くしたい。	働ける場があり、ありがたい。まだまだ働きたい。
● その他	自宅より近い	事故なし、何よりも安全運転

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	本人の希望を尊重し、フルタイム、パートタイム、勤務日数等、多様化させ話合いで決定。	
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時間給 1,030円	時間給 960円
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 85,000円程度	月額 50,000円程度
● 配置、職務内容	本人の希望を重視し、慣れた従来からの仕事を継続。	
● その他配慮事項	健康面をチェック。	安全面と健康面には特にチェックと配慮。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	元気であれば、65歳まで働ける場があり、安心拡大。	慣れた仕事で継続してもらえると喜ばれている。
● モラルアップ面	定年後も少しでも昇給や賞与の支給に配慮。 能力開発にも積極的に参加させる。	
● 健康管理面	健康診断の徹底。 検診結果のフィードバックにより産業医の資格を持った人の個別面接指導を実施。	健康診断結果により産業医の資格を持った人の個別面接指導を実施している。
● その他	幹部と該当者との面談を重視し意志の疎通をはかる。 特に、健康、安全、防火面を重視。	
● 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者雇用率が上昇するため、全体の人員構成のバランスに注力、若年者の採用にも配慮する必要あり。</li> <li>・配食サービスの拡大を図り、高齢者職場の確保。</li> <li>・常に「改善検討委員会」で働きやすい職場の改善・工夫。</li> <li>・若年層へのノウハウの伝承・継承による人材育成。</li> </ul>	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

今まで「65歳を超えた者でも、働く意欲と体力のある限り70歳まで働ける職場を目指す。」の議論をしてきました。それは、社会福祉の業界では、65歳が高齢者の働く限界説であり、その考え方に風穴を開けたいと考えたのです。

職員の中には、「健康である限り、いつまでも働きたい。」との希望を持っている者もいます。しかし、理事者側から見れば最高雇用年齢を設定しないと高齢者の人事ローテーションは停滞し、職員全体の平均年齢も上昇、極端に高齢者の割合が高くなります。

仕事の内容も日々大きく変化し、法人そのものの存続が危ぶまれる可能性があります。また、働く個人の能力や仕事への意欲の低下、体力低下等どうしても加齢とともに防止できない健康問題や労災事故等のことも配慮すべきです。そのために、当法人は、個々人の体力状況を第一に考え、優秀な人材については、最高雇用年齢の歯止めを頭に置きながら、個別対応で話合いを基本としています。

# 高齢者のモノの良し悪しの見極め力を最大限に活用！

## テクノ電気工業 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

現創業社長のもとに、電力トランスほか電磁コイル製造業として独自の事業領域で神奈川県下において高い存在を示し、地域での社会貢献度も高い。社長自身が70歳現役ということもあり高年齢者への理解は深く、また、労働組合の有用性も十分に理解し認めている。

所在地	神奈川県秦野市
創業	昭和25年11月
業種	29 電気機械器具製造業
従業員数	66人
資本金	22百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降については、社長自らが面談し、基本的には同一職務（営業職や外注担当など）をフルタイムで勤務できることを確認している。〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 59人
- 正規従業員以外の従業員 7人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
34人 (51.5%)	9人 (13.6%)	5人 (7.6%)	14人 (21.2%)	3人 (4.5%)	1人 (1.5%)

- 平均年齢 45.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	70歳超え社長自らの経験のもとに、60歳を超えると肉体的な衰えを感じることはやむを得ないことを認識し、高年齢社員の健康管理面に強い関心を示し、人間ドック等の健康診断の受診を奨励している。
● 高年齢者雇用のメリット	技術の独自性は熟練社員に暗黙知として醸成されることから始まり、それを若手社員に伝承するために作業マニュアル等で形式知化しているが、技術革新に際しては高齢熟練者のモノの良し悪しの見極め力の存在が欠かせない。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	
● 労働時間	フルタイム	
● 職務内容	資材（外注担当）	
● 賃金	月給 約200,000円	
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	
● その他	創業社長と共に歩む	



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員フルタイム 短日数・短時間選択可	嘱託社員 短日数・短時間選択可
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給	月給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	250,000円前後	200,000円前後
● 配置、職務内容	営業・製造・事務等定年前と原則同じだが、面談のうえ調整している。	
● その他配慮事項	時間外勤務制限・重量物取扱等、肉体的負担について配慮している。	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	OJTで現場技能の伝承	教え伝える能力の醸成
● モラルアップ面	対人関係スキルの醸成	相応の役割認識
● 健康管理面	人間ドックの受診	人間ドックの受診
● その他	60歳時に定年後の生活設計に関するセミナー参加	自主健康管理への啓発
● 今後の課題	専門職のインストラクター化	健康診断の事後措置の重点化

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

職務内容が営業から設計、製造まで幅広く、また勤務場所が社内製造現場から社外勤務まで多岐にわたっている。職務と処遇に関する整合性をとるには、年齢的な要件の配慮も不可欠である。

# 意欲、体力が続けば年齢にかかわらず働ける

## 東京ガスライフバルEーD。株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

ガス機器の販売、ガス工事が主な事業。60歳定年後も、同じ仕事に就けるので、永年の経験を生かすことができる。

所在地	東京都中央区
創業	平成20年4月
業種	ガス機器の販売、ガス工事、安全点検、メータ検針
従業員数	207人（その他に出向受入が19人）
資本金	28百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降の継続雇用は、文書で規定していない。本人から希望があれば継続雇用をする。継続雇用する場合の労働条件（賃金、労働時間等）は65歳以降も65歳までのものを引き継ぐ。〕
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 204人
- 正規従業員以外の従業員 3人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
118人 (57.0%)	55人 (26.6%)	19人 (9.2%)	10人 (4.8%)	4人 (1.9%)	1人 (0.5%)

- 平均年齢 41.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	ガス工事、設計に従事するためには、育成に10年程度を要する。65歳以上であっても、本人が働く意欲を持ち、体力が続けば、年齢にかかわらず雇用する。
● 高年齢者雇用のメリット	ガス工事には、技術の継承が求められる。ガス工事に従事する従業員は、日本ガス協会の資格を必要とする。このため技術と経験を持つ高年齢者の雇用は会社にメリットがある。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託	
● 労働時間	フルタイム勤務、1日7時間45分	
● 職務内容	工事、配管等の設計、機器のメンテナンスを担当	
● 賃金	月給 249,000円	
● 本人の意見・希望	現役時代の馴れた仕事に就けるので働きがいがある。	
● その他	自分の持つ技術・経験を生かしたい。	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	65歳迄：正社員 65歳超：嘱託	嘱託
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	65歳迄：月給制 25万円 賞与（夏、冬）50万円 65歳超も同額	65歳時点と同額
● 配置、職務内容	同じ仕事を継続する	65歳時点と同じ
● その他配慮事項	1. 残業は原則としてしない。 2. 配置転換をしない。	1. 残業は原則としてしない。 2. 配置転換をしない。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	日本ガス協会で実施するガスの資格試験を受験する。	資格は60歳迄に取得する。
● モラルアップ面	サービス向上を書いた携帯カードを従業員に配付。顧客への労を惜しまないサービス向上を生き甲斐とする。	60歳以後も現役と同じ仕事に就けるのでモラルが高い。
● 健康管理面	年1回健康診断を実施。	年1回健康診断を実施。
● その他	若い従業員を中心としたスポーツ、余暇活動は充実している。	高齢者もスポーツ、余暇活動を行っている。
● 今後の課題	若い従業員には地域活動をするよう勧めている。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

70歳雇用の推進のために、当社が配慮しているポイントは次のとおりである。

### 1. 賃金について納得を得るようにする。

60歳定年後、再雇用後の賃金がいくらになるかは、従業員の関心が高い。そこで①会社は、本人の定年前に、賃金に公的給付金を加えた金額の計算書を作成のうえ、②本人と面接して、この計算書を基に説明している。③本人は、再雇用後の収支計画を立てることが可能となり、生活の安定を図ることができる。

### 2. 働きがいを持てるようにする。

再雇用者は、長年の業務の経験を持ち、熟練した技能を持っており、これを若者に伝授し、若者から尊ばれている。これが高齢者の働きがいを高める要因となっている。

### 3. 体力に応じた仕事を担当させる。

ガス工事は屋外作業で、夜間工事もあり、体力を必要とする。高齢者は夜間とか、厳しい作業には就かないようにしている。小規模工事を主体として数をこなすようにし、場合によってはサブ（見習い、補助者）を付けることがある。

# 年齢にとらわれずお互いが必要とされる働き方を目指す

## 株式会社 トーカイ

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

病院向け寝具・手術衣などの繊維製品のリース、看護補助などの院内業務請負、福祉用具のレンタル・販売、訪問入浴サービスなど「医療・福祉」分野を中心に総合的なサービスを展開し「真に地域社会から必要とされる企業」を目指している。（本社が香川県にあり、中四国を中心に事業展開している）働く側のニーズに応じた雇用の場を創出することで高齢者を含めた従業員全員のES向上を図っている。

所在地	香川県高松市
創業	昭和37年10月
業種	サービス業
従業員数	967人
資本金	56百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、65歳まで再雇用
  - (1) 定年前直前3年間の人事考課が一定以上の者
  - (2) 定年前直近1年間の出勤率が一定以上の者（出勤率が80%以上の者）
  - (3) 心身ともに健康で、気力・体力ともに勤務が可能と認められる者
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 465人
- 正規従業員以外の従業員 502人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
545人 (56.3%)	229人 (23.7%)	102人 (10.5%)	78人 (8.1%)	12人 (1.3%)	1人 (0.1%)

- 平均年齢 42.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	現業スタッフを中心とした従業員の高齢化および働き手のニーズの多様化により、年齢にとられることなく、知識・技能・体力を総合的に勘案し、個人の特性に適した雇用の場を創出できるようにしてきた。
● 高年齢者雇用のメリット	技能の伝承と労働集約産業における人材の確保。また、人生の先輩として若年者の道德教育、人間力づくりの一役も担っている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（71歳）	Bさん（62歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート社員	嘱託社員
● 労働時間	1日5時間、月間110時間	1日8時間（フルタイム）
● 職務内容	クリーニング作業	配送業務（補佐・OJT指導）
● 賃金	時給 700円	月給 223,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	元気なうちは働きたい
● その他		これまでの経験を活かし、若年者育成を主に担当

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員・パート社員（フルタイム） 双方の合意により短日数・短時間勤務あり	パート社員（フルタイム） 双方の合意により短日数・短時間勤務あり
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等） ◆ 平均賃金額 （おおよその額）	嘱託社員 月給 パート社員 時給  嘱託社員 月給：132,000円～400,000円 パート社員 時給：最低賃金～900円	パート社員 時給  時給：最低賃金～900円
● 配置、職務内容	営業・製造・事務等。 定年前後では原則同じ。 定年後は面談のうえ調整。	営業・製造・事務等。 定年前後では原則同じ。 定年後は面談のうえ調整。
● その他配慮事項	担当エリア、重量物取り扱い等 肉体的負担に対する配慮	担当エリア、重量物取り扱い等 肉体的負担に対する配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	キャリアアップ制度（通信教育補助、資格取得祝い金、社外講習受講）	キャリアアップ制度（通信教育補助、資格取得祝い金、社外講習受講）
● モラールアップ面	定年後も賞与あり	定年後も賞与あり
● 健康管理面	年1回の定期健康診断の際に、生活習慣病予防検診を受診するよう促し、その費用を会社が負担	年1回の定期健康診断の際に、生活習慣病予防検診を受診するよう促し、その費用を会社が負担
● その他	定年3年前、2年前、1年前、6ヶ月前に個別面談を実施（定年後の配属等はその際に確認する）	契約更新前に個別面談を実施（今後の配属等はその際に確認する）
● 今後の課題	健康管理に関する施策の検討	健康管理に関する施策の検討

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

現業スタッフの年齢構成の中心が50代から60代前半となってくる中で、加齢による体力の衰えに伴う生産性の低下や離職率の増加が問題となってきた。そこで、各作業環境を把握した上で、以下の改善活動を実施した。

- ①制度：定年後に職務遂行能力に応じた格付ができる仕組みを導入し、より公平な制度に移行した。
- ②能力開発：キャリアアップ制度（通信教育補助、資格取得祝い金、社外セミナー参加）によりやる気を促した。
- ③作業設備：作業台の設置、洋式トイレに変更、空調環境の整備を行った。
- ④雇用の創出：食堂運営、清掃業務など高齢者でも働きやすい雇用を創出した。
- ⑤ワークシェアリング：短時間勤務を可能とし、勤務時間の変動を行えるようにした。
- ⑥健康管理：定期健診の際に、生活習慣病予防健診を受診できるようにした。
- ⑦面談：定年前面談（3、2、1、0.5年前）や評価面談を行い、個々人の就業状況を把握するよう努めた。

改善にあたっては、他企業の事例を参考にしつつ、現場の生の声をよく聴き、仕組み（環境）＋風土（人）づくりを大切にしている。

# 「気力・体力・知力」の3力で生涯現役

## 友田総業 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

昭和26年8月創業以来、60年にわたり自動車整備を通して車社会に「安心・安全を提供」をモットーに各種車両の点検・整備、特装サービス、リース事業、新車・中古車の販売等、幅広く事業を展開している。現在、山口県周南市を拠点として、県内8ヵ所にサービス工場を有し、職員64人中、60歳以上の高年齢者が17人を占め、高年齢者の熟練された技術が、若年層への技術伝授に活かされている。

所在地	山口県周南市
創業	昭和26年8月
業種	自動車整備業
従業員数	64名
資本金	30百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 〔定年社員の体調及び技能等双方協議する（就業規則第17条）〕
- 現在の最高年齢者 70歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 54人
- 正規従業員以外の従業員 10人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
20人 (31.3%)	16人 (25.0%)	11人 (17.2%)	9人 (14.1%)	7人 (10.9%)	1人 (1.6%)

- 平均年齢 50.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	熟練された高齢社員の整備技術は貴重であり、今後とも若手社員へ継承（指導）していくことが必要不可欠であることから、高齢社員の意向と健康面等を考慮し、継続雇用とした。
● 高年齢者雇用のメリット	熟練された高齢社員の整備技術の継承ができる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	
● 雇用形態及び勤務形態	短時間勤務	
● 労働時間	4時間30分	
● 職務内容	部品管理及び伝票整理	
● 賃金	時給 800円	
● 本人の意見・希望	体力的に短時間希望	
● その他	健康に留意し、経験を活かして元気に働いている。	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	勤務延長従来通りの勤務	短時間勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 280,000円	時給 800円
● 配置、職務内容	整備工場管理業務	整備工場管理業務
● その他配慮事項	体調等での休暇は問わない	体調等での休暇は問わない

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	メーカー等の技術研修等には積極的に参加させる	若年層への技術継承に関する手法の研究
● モラールアップ面	整備業の使命「車の安心と安全」で信頼される一人一人に	企業理念及び技術・経験の若年層への継承の有様を評価する
● 健康管理面	定期健康診断と産業医の事業所訪問での問診	定期健診の他、1年2回の産業医の問診
● その他	管理者研修等に必要に応じ参加	定年後の配置、作業内容等は個別面談で決定
● 今後の課題	交通災害・労災のない明るい職場作り	高齢者に安全・安心の職場環境作り

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

これから70歳雇用に取り組む留意点として、高齢社員が継続勤務する上で一番大事なことは、まず健康でなければならないということです。当社では「働く意欲のあるうちはいつまでも働いてほしい」と常々話しておりますが、必要な時は産業医からの指導・助言を頂いた上で、健康管理についてお互い十分な話し合いを行っています。また、作業設備面について見直しを行うことも大切です。高齢者にとって安全・安心・快適な職場づくりを実現するために、設備・施設の改善や整備機器の新規導入等についても、会社の状況に応じて対応していく必要があると思います。さらに、当社のような典型的な労働集約型の業種（自動車整備事業）は、高齢社員の永年培われた整備技術・技能を若年社員へ継承させていくことが不可欠で、高齢社員に無理なく、働きがいのある快適な職場づくり（自由に選択できる勤務体制、パートタイム労働、ワークシェアリング等）を構築していくことも必要と考えます。

# 高齢者の熟練スキルで社会貢献を図る

## ナース鞆工 株式会社

### ■企業の概要及び高齢者雇用の特徴

事業は革製品の製造・卸業。持つ人の感性を追求する（主力商品キッズアミ、学習院型ランドセル及びビジネスバッグ）など幅広いニーズに合った物を製造するために、高齢者の熟練したスキルが欠かせない。積重ねられた技術の伝承者として貴重な戦力である。

所在地	東京都足立区	従業員数	48名
創業	昭和23年8月	資本金	4,800万円
業種	革製品の製造・卸（学童ランドセル・ビジネスバッグ・旅行鞆等々）		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用  
〔定年後、65歳までは高齢者希望者全員雇用し、その後も会社が業務上の必要性和、本人の希望があれば70歳以上でも継続雇用する。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以上については、業務上の必要性和本人の希望があれば、70歳以上でも継続雇用している。基本的には正社員と同等勤務体制であるが、本人の希望・申し出により短時間労働等柔軟に運用している。〕
- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 33人
- 正規従業員以外の従業員 15人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
17人 (35.4%)	9人 (18.7%)	6人 (12.5%)	1人 (2.1%)	14人 (29.2%)	1人 (2.1%)

- 平均年齢 42.4歳

### 高齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	本事業所は子供に夢と希望を与える学童ランドセルを主力に製造している。そのためには、製品の堅固さと使いやすさが求められる。これを実現するのが高齢者の卓越した技術である。この技術の伝承が高品質の製品を生む。高齢者の熟練した技術は宝である。
● 高齢者雇用のメリット	高齢者の特質である旺盛な勤労意欲と真面目さが社内のお手本であり、生き字引となっている。若い人への指導者として安心して任せられる。また経験と人脈は貴重な財産である。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (68歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	1日5時間×週6日＝週30時間	1日5時間×週3日＝週15時間
● 職務内容	製造縫製係	製品サンプル作成係
● 賃金	時給 1,000円	時給 1,000円
● 本人の意見・希望	元気な内は会社の為に働きたい。 (会社への帰属意識旺盛)	技術を後輩に伝承したい。 (技術者としての誇り、旺盛)
● その他	責任感旺盛である	若い人との交わりが元気の源泉となっている。



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	60歳～65歳フルタイム 65歳以上はパートタイム	65歳以上からは、本人が健康であれば70歳まではパートタイムで処遇する。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	60歳～65歳・継続給付金十月給 月 200,000円～230,000円前後	時給1,000円×時間数 賃金総額は労働日数によってバラツキ有り。
● 配置、職務内容	製造補助職	企画補助職
● その他配慮事項	本人の適正。希望配慮	本人の適正。希望配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	新技術（新設備・機械）修得の定期的研鑽会の機会創出	技術の伝承のOJT（指導者）リーダーとして技術のマニュアル化の推進役として尊重する。
● モラルアップ面	若手社員人間形成のための情操教育等の教育係の位置づけによる中高年者社員のプライドを喚起する。	技術伝承の指導者としての位置づけを明確化しやる気の喚起を図る。
● 健康管理面	定期健康診断の励行／近隣医療施設との提携。	定期健康診断の励行／70歳以上は、定期的面談を行う
● その他	販売先展示会等でのデモンストラーションリーダーの役割。	技術の伝承の立場を明確化して、生涯現役の意欲増進を図る。
● 今後の課題	高年齢者向けの福利。厚生面の充実化	高年齢者向けの福利。厚生面の充実化

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当事業所は高年齢者の熟練された高い技術力で、高品質の革製品を製造し市場へ供給してきたが、技術革新で機械化されているが、緻密な部分は熟練作業に依存せざるを得ない。これは今後も当分の間継続する。この状況を高年齢者の技術力を発揮させることで乗り切る体制を維持することが重要である。これを高年齢者の技術力で維持していくことが大事である。（立場の明確化）

# 豊富なキャリアは人的資源の差別化に必要

## 長岡産業 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は、プラスチックの加工分野において、プラスチック発泡シート・フィルムをはじめ、地球環境に優しい商品もラインアップに加え、企画・加工・販売まで行っている。受賞履歴は多いが直近では、滋賀低炭素リーダー賞、滋賀労働基準協会会長賞、近畿地方発明表彰、滋賀CSR大賞を受賞している。65歳を超えても会社が必要と認めた場合は、引き続き雇用の延長をする。現在、60歳以上の従業員は全従業員の19%を占めている。

所在地	滋賀県大津市
創業	昭和29年7月
業種	プラスチック加工業
従業員数	123人
資本金	40百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、70歳まで再雇用  
〔60～64歳7項目の基準該当者を再雇用（甲種嘱託）希望者のほとんどを雇用。65歳以上会社が必要とする者を再雇用（乙種嘱託）健康・意欲を重視3ヶ月更新〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔業務の一部に高い技能、技術を必要とする部分があり、後継者が育つまでは年齢にかかわらず就労していただく（本人との面談含む）〕
- 現在の最高年齢者 72歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 112人
- 正規従業員以外の従業員 11人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
59人（48.0%）	30人（24.4%）	11人（8.9%）	17人（13.8%）	4人（3.3%）	2人（1.6%）

- 平均年齢 48.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	今後、労働力人口は減少の一途をたどる事を考えると、高年齢者の高い就業意欲とキャリア（知識・経験）は貴重、且つ優秀であり、会社として手放したくない。
● 高年齢者雇用のメリット	技術・技能の伝承について大きく期待している。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	
● 雇用形態及び勤務形態	乙種嘱託、フルタイム	
● 労働時間	週37.5時間	
● 職務内容	プラスチック加工	
● 賃金	164,000円	
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	
● その他	技術・技能の後進への指導育成	

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	60～64歳 甲種嘱託、65歳以上乙種嘱託。職務が大きく変わるものではない。	乙種嘱託
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	日給月給制	日給月給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	130,000円～230,000円	164,000円
● 配置、職務内容	プラスチック加工業務	プラスチック加工業務
● その他配慮事項	賞与・昇給は正社員の80%支給	勤務時間に配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	技術革新に呼应するため、OJT、OFF-JTを重視	定年後も教育訓練を継続
● モラールアップ面	「三方よし」の精神の下、会社の市民企業としての活動が誇りと自覚を生み出している	「三方よし」の精神の下、会社の市民企業としての活動が誇りと自覚を生み出している
● 健康管理面	健康への自主管理に加えて、管理職を中心に従業員の体調に関心を持っている	健康への自主管理に加えて、管理職を中心に従業員の体調に関心を持っている
● その他	定年後のキャリアプランについて話し合う機会を設けている	配置等については、個別面談で個人の希望と会社の要望を十分に突き合わせている
● 今後の課題	仕事と生活の調和を具現化するための方策を検討中	仕事と生活の調和を具現化するための方策を検討中

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

これからの企業経営には高齢者の高い就業意欲と、これまで培ってきた技能、ノウハウ、人脈を有効活用していく人材戦略が求められる。当社では就業規則でこそ60歳定年を謳っているが、本人が希望する場合に、健康上の問題がないこと、一定以上の勤務成績（一定以上の勤務成績とは、通常の仕事をしていればクリアできるレベル。これまでも、ほとんどの場合クリアしている）を要件として、再雇用している。定年退職により、ベテラン社員が抜けてしまうと、人材の空洞化が起こり得る。技能は一昼夜で習得できるわけではない。技術・ノウハウを伝承するプロセスは不可欠である。優秀で経験豊富な人材に定年後もできるだけ長く働いてもらいたいという会社のニーズは切実である。高齢者雇用について、考慮すべきことは賃金・給与だけではなく、高齢者自身の生き甲斐や働き甲斐も重要な要素ではないでしょうか。

# 高年齢者も出来高制意欲満々・やる気満々・元気もりもり ～高年齢者の生き甲斐は仕事から～

## 株式会社 中川ホルモン

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

食品加工販売業という業種柄もあるが、工場内の業務に於いて、高年齢者が、ごく当然のように、ごく自然に、いつまでも気兼ねなく働ける環境が整ってきている。

職場風土としては、高年齢者のコミュニケーションの場となっており和気あいあいの雰囲気である。しかし、組織人としての、挨拶の励行など職場規律は守られ、報・連・相の徹底による風通しのよいガラス張りの会社である。

所在地	宮崎県都城市	業種	食品加工販売業	資本金	60百万円
創業	昭和45年	従業員数	56人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降についても、本人から退職の申し出がなく、大きな病気がない限り、何歳まででも働ける継続雇用制度が機能している。〕
- 現在の最高年齢者 81歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 15人
- 正規従業員以外の従業員 41人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
12人 (21.5%)	11人 (19.6%)	8人 (14.3%)	10人 (17.9%)	4人 (7.1%)	11人 (19.6%)

- 平均年齢 56.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	食肉の内臓の商品化を行う食品加工業界は、求人を出しても若年労働者の応募が少なく、中高年齢者の労働力に頼らざるを得ないのが現状であり、結果的に70歳雇用をするに至っている。
● 高年齢者雇用のメリット	豊富な経験と技術を持つ高年齢者が、若手従業員の指導・育成に携わることにより、次世代への技術の伝承と高年齢者自身のモラル向上と健康維持につながっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	Bさん (81歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員	臨時職員
● 労働時間	フルタイム	1日5～6時間
● 職務内容	工場内のサブ作業	串刺し
● 賃金	月給 約90,000円	月給 約100,000円
● 本人の意見・希望	健康である限り働きたい	健康だからまだ働きたい
● その他	高年齢者は通勤手段に不自由する場合が多い。よって、串刺し工の高年齢者4,5人については、居住地が近隣であるため、毎日タクシーを手配し、合同で利用してもらっている。当然、毎日のタクシー代は会社が負担している。	

## 高齢者の雇用施策の現状

	55歳～65歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員又は短時間勤務	本人との話し合いで決定しているが、短時間勤務に変わることが多い
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	ラインは時間給制 串刺し工は出来高給制 平均月給 約80,000円～90,000円	ラインは時間給制 串刺し工は出来高給制 平均月給 約80,000円～90,000円
● 配置、職務内容	55歳以降の配置転換や職種の変更は原則として凍結している。	ラインからサブ（ラインの始業準備や後始末・清掃）への配置転換している。
● その他配慮事項	健康面安全・衛生委員会に、70歳代の複数の熟練工に時々オブザーバーとして出席してもらい、アドバイスしてもらっている。 インフルエンザの感染者が職場に出た場合、一人暮らしの高齢者には3日間自宅待機してもらい様子を見てもらっている。	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	55歳以降の配置転換等を凍結することにより、同じ職種での熟練を醸成するようにしている。	ラインからサブへの配置転換により、負担の軽減を図っている。
● モラルアップ面	60歳からは、本人が希望すれば串刺し工へ配置転換することがある。串刺し工を希望した場合は、1本でいくらという出来高給制になるので、本人の頑張り次第で時給換算で1,000円程度を稼ぐ人もいる。	
● 健康管理面	①年1回の健康診断 ②タイムレコーダーを事務室に置くことにより、事務職員が現場職員の出勤時・退勤時の顔色や様子を確認できるようにし、健康面に配慮している。	
● その他	串刺し工については、ラインの時間的制約が少ないので、本人たちの希望により、夏はサマータイム出勤とし、冬は遅い出勤・早めの退勤としている。	
● 今後の課題	体力を落とさないための方法を模索していることと、そのための助成事業がないか探しているところである。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

<p>高齢者雇用のタイミング 高齢者雇用については、急に出来るのではなく創業当時から高齢者の雇用を行っていた。</p> <p>社員参面の健康管理 体調が悪いからと仕事を休む高齢者がほとんどいないのは、出勤予定日や出勤時間を自分自身で決められるシステムを構築していることに起因していると思われる。</p> <p>従業員のコミュニケーションの場 従業員は、収穫した農産物等を、職場に持ち寄って、分け合っている「ほのぼのとした風土」があり、従業員の憩いのひとときとなり、そのことが職場における従業員間のコミュニケーションの向上に繋がっている。</p> <p>挨拶の励行と職場規律 組織においては和気あいあいのなかにも、けじめは必要であり、従業員間において必ず「さん」付けで呼び合う風習があり、社長であっても例外ではなく、全員がお互いに人格を尊重する。</p> <p>報・連・相の徹底した職場風土 従業員が、日頃から考えている意見や改善事項などは、必ず社長に伝わることから風通しの良い報・連・相が徹底されている組織になっている。</p>
--

平成23年4月時点の内容です。

# 高齢者が活気ある職場づくりを目指す

## 株式会社 ナカムラ製菓

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社の経営方針は、優れた品質を維持し、お客様に満足していただき、新たな価値の創造により一人ひとりの個性と能力を伸ばし、人と環境にやさしい企業でありたいと願っており、えびせんべいの製造・販売を通じての人づくりを目指している。健康で意欲のある限りは年齢を問わず働ける企業を目指している。

所在地	愛知県西尾市	業種	菓子製造業	資本金	13百万円
創業	昭和57年4月	従業員数	59人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで勤務延長
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以降については、会社が必要と認めた者を雇用することがある。

- 現在の最高年齢者 78歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 7人
- 正規従業員以外の従業員 52人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
18人 (30.5%)	13人 (22.0%)	10人 (16.9%)	10人 (16.9%)	4人 (6.8%)	4人 (6.8%)

- 平均年齢 49.2歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	継続雇用制度については、平成3年4月に定年60歳、希望者全員65歳の継続雇用制度を、そして平成22年には希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入した。当社の平均年齢は高い。今後も平均年齢は益々上昇していくものと思われる。 また当社では健康で意欲があれば年齢を問わず働ける企業にしたいと考えている。
● 高年齢者雇用のメリット	当社の高齢者はまだまだ元気な方も多くおり、貴重な戦力になっている。現在、すべての工程で高齢者が働いている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (72歳)	Bさん (78歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
● 労働時間	フルタイム勤務	フルタイム勤務
● 職務内容	えびせんべいの製造	えびせんべいの製造
● 賃金	時間給 800円	時間給 780円
● 本人の意見・希望	健康なうちは働きたい	健康なうちは働きたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイマー フルタイム勤務、パートタイム勤務	パートタイマー フルタイム勤務、パートタイム勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	時給制  時給 750円～1,000円	時給制  時給 750円～1,000円
● 配置、職務内容	えびせんべいの製造 定年前後では原則同じ。	えびせんべいの製造 定年前後では原則同じ。
● その他配慮事項	個人のスキルに応じた時間給を支給している。	個人のスキルに応じた時間給を支給している。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	フレキシブルな勤務形態を検討中	フレキシブルな勤務形態を検討中
● モラルアップ面	「あいさつ」などの声かけを通じて、ハウレンソウを高め、モラルアップを図る。	「あいさつ」などの声かけを通じて、ハウレンソウを高め、モラルアップを図る。
● 健康管理面	健康管理については、健康診断を毎年定期的に行っている。フレキシブルな休憩制度の創設を検討中	健康管理については、健康診断を毎年定期的に行っている。フレキシブルな休憩制度の創設を検討中
● その他	55歳時に定年後の生活設計に関するセミナー参加	雇用契約については、個人面談の上決定する

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社では平成22年には希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入し「定年引き上げ等奨励金」を活用しました。これらの助成金の最新の情報を知るのなかなか難しいのですが70歳雇用支援アドバイザーから情報を得て申請しました。当社では健康で意欲があれば年齢を問わず働ける企業にしたいと考えています。しかしそのためには賃金面・就業形態・社内でのコミュニケーション等取り組んでいく必要があります。これらについては現在取り組み中です。最高齢78歳のパートさんが元気よく働いており、他のパートさんの良い刺激になっています。高齢者が働ける企業体質にすることは、すなわち女性や若年者でも働ける企業体質になることであり、70歳まで働く取り組みは会社で取り組むメリットは大いにあると思います。業種によって、難しい面があると思いますが、日本も高齢化になってくるので、自社に合った何か取り組みをされたら良いのではないかと思います。

# 高齢者と障害者が共に働きやすい環境で地域に貢献

## 有限会社 二幸食鳥

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

創業以来鹿児島県の食にこだわり食鳥加工を経営している。鹿児島県の食を知り尽くしたグループ会社で御土産店、レストラン等を運営し鹿児島県の特産品を県内外客に提供し好評を得ている。経験豊かな高齢者と障害者が共に働きやすい環境整備に努めている。

所在地	鹿児島県鹿児島市
創業	昭和44年1月
業種	食鳥処理加工業
従業員数	267人
資本金	3百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

70歳以上の継続雇用については、本人及び家族の同意得て勤務体系を設定している。

- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 78人
- 正規従業員以外の従業員 189人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
77人 (28.8%)	54人 (20.2%)	53人 (19.9%)	62人 (23.2%)	13人 (4.9%)	8人 (3.0%)

- 平均年齢 50.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	企業にとっては、高年齢者の熟練した技能は貴重な存在であり、培った勘や経験を活かし継承してもらいたい。
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者の業務は障害者・若年者の育成が主であり、高齢従業員の能力発揮の場が働きがいになる。また、将来の高齢従業員にとっては仕事確保の安心感となり、良い職場環境が得られる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	常勤	短時間勤務
● 労働時間	1日8時間	1日4時間
● 職務内容	軽微な手作業	軽微な手作業
● 賃金	月額 約120,000円	月額 約60,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	働くことが生き甲斐であり、元気なうちは働きたい
● その他	立ち仕事に無理があれば座位で対応する	立ち仕事に無理があれば座位で対応する



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	本人の希望によりフルタイム・短時間勤務となる	本人の希望によりフルタイム・短時間勤務となる
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	嘱託社員 月給	短時間勤務 時間給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 約160,000円	時給 642円
● 配置、職務内容	65歳以上は主に技能継承のための育成指導となる	65歳以上は主に技能継承のための育成指導となる
● その他配慮事項	ライン作業や重量物取り扱いなど肉体的負担に配慮	ライン作業や重量物取り扱いなど肉体的負担に配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	マニュアル化できない高齢者の持つ経験や勤を伝承するため若年者との組み合わせによる能力アップ	高齢者は、主に若年者への技能伝承のための職務とし、教育のレベルアップに努める
● モラールアップ面	コミュニケーションが取れるよう声かけの実践や手話での会話が必要と自己啓発にも繋がっている	育成・指導業務が主な業務となり高齢者のモチベーションアップとなる
● 健康管理面	転倒を防止するため、手摺りやバリアフリーに近づけ、自動ドアに改善し安全管理に努めた	立ち仕事や重量物の作業に配慮
● その他	障害者職場定着推進チームを設置し、障害者のサポート体制を作り多くの障害者が在籍している。	通勤が負担になる高齢者や障害者の通勤を可能にするマイクロバスを導入
● 今後の課題	高齢になっても働ける健康と体力・能力が必要である	健康や安全面での配慮が必要である

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

昭和53年、ハローワークを通じて障害者雇用をしてきたことをきっかけに、ハローワークはもとより、県雇用支援協会、障害者生活支援センター、障害者職業センター、学校等の連携を密にして、障害者の雇用拡大と維持を図ってきた。障害者と健常者の「垣根」を取り払うという理念と姿勢の中で、健常者と差別することなく、常に障害者も一戦力と位置づけた。そのためにも「障害者職場定着推進チーム」を設置し障害者の働きやすい職場環境の整備を目的として、会議を開催してきた。この会議では健常者に視点を置き障害者をどのようにサポートすべきかを考え、「声かけ」の実践や手話での会話が社内のコミュニケーションの向上にもつながっている。安全面では手摺りやバリアフリーに近づけ、事故防止のための改善を行った。このような取り組みと高齢者の健康面に配慮した勤務形態の構築により高齢者雇用にもつながり、高齢者と障害者が共に協力し合って働ける環境整備が可能となった。

# 人に優しく生涯現役「大家族」になろう

## 株式会社 日本栄養給食協会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は給食の受託事業を行っている企業で、事業拠点箇所は130箇所以上に上る。自主的なワークシェアリングの実施により、多数の高齢者を雇用して、地域の雇用活性化に貢献をしている。

所在地	栃木県宇都宮市
創業	平成元年8月
業種	給食受託事業
従業員数	758人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

65歳以降についても、本人が希望すれば継続雇用している。

- 現在の最高年齢者 76歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 225人
- 正規従業員以外の従業員 533人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
409人 (54.0%)	77人 (10.2%)	98人 (12.9%)	116人 (15.3%)	49人 (6.5%)	9人 (1.2%)

- 平均年齢 42.9歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢化社会への貢献と地域貢献（当社では地産地消および環境リサイクルにも全社的に取り組んでいる）
● 高年齢者雇用のメリット	高齢者だからこそ知っていることや知恵、身に付けるいることがあり、若手の良い手本となるところが多い。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（71歳）
● 雇用形態及び勤務形態	月に21～22日勤務	月に17～19日勤務
● 労働時間	フルタイム勤務	1日5.5時間勤務
● 職務内容	調理	調理補助
● 賃金	日給 6,000円	時間給 750円
● 本人の意見・希望	続けられるまで長く働きたい。	体力を考えながら、できる限りずっと働きたい。
● その他	自宅から近い。	働くことで生きがいを感じたい。

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員またはパートタイマーで、フルタイム勤務のほか、本人希望勤務に極力対応。	嘱託社員またはパートタイマーで、フルタイム勤務のほか、本人希望勤務に極力対応。。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	日給制者：5,840～8,000円 時間給制者：700～1,000円	日給制者：5,840～8,000円 時間給制者：700～1,000円
● 配置、職務内容	本人の希望を加味しているが、殆ど定年時と同じ。	本人の希望を加味しているが、殆ど定年時と同じ。
● その他配慮事項	就業条件に本人希望を尊重する。	就業条件に本人希望を尊重する。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	①各種勉強会の開催 ②半期ごとに衛生面での優秀者・職場を表彰	①各種勉強会の開催 ②半期ごとに衛生面での優秀者・職場を表彰
● モラールアップ面	①永年勤続表彰 ②年に2回の評価結果を本人にフィードバック ③随時の個別面談	①永年勤続表彰 ②年に2回の評価結果を本人にフィードバック ③随時の個別面談
● 健康管理面	①健康診断受診の徹底 ②再検査費用の会社負担	①健康診断受診の徹底 ②再検査費用の会社負担
● その他	勤務時間・勤務日数などについては、本人の希望に柔軟に対応。	勤務時間・勤務日数などについては、本人の希望に柔軟に対応。
● 今後の課題	今後さらなるモチベーションの向上に向けた努力が必要。	今後さらなるモチベーションの向上に向けた努力が必要。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

<p>①業種の性格上から、安全衛生面での問題防止は最重要課題であり、本人が出来ると言っても、問題の有無を正確に見極める事が重要である。</p> <p>②柔軟な勤務体制の活用と要員の配置は重要な関連があり、そこから業務に対する責任感を育てることが不可欠である。</p> <p>③必要とされる専門的な技能技術は急速に進化しており、高齢者といえども専門分野に対する向上心は絶えず持ち続ける事が重要です。企業としては高齢者本人が向上心を継続していくよう刺激を与えていく事が極めて重要な課題である。その為にも絶えず新しい情報を本人に与え続ける事も企業としての課題である。</p> <p>④高齢者は意欲の減退、特に業務に対するマンネリ化が大きな課題であり、これをいかに解消するかが、顧客ニーズとの隔たりを埋めていく上において大変重要である。又、いかにして高齢者の改善意欲を維持し高めるかという事になるが、その為にはどの様な意見も取上げ吸上げる企業の取り組みへの努力が欠かせない。</p>
---

# 高年齢者の「匠の技（わざ）」を若年社員へ伝承

## 日本綿布 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

岡山県井原市を中心とするジーンズ生地生産地で高付加価値のジーンズ生地の製造を手がけている。経験豊かな高年齢者と若者の組み合わせにより、技術の伝承、ノウハウの継承を図っている。

所在地	岡山県井原市
創業	大正6年1月
業種	織物業
従業員数	53人
資本金	20百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以上については、健康状態が良好で勤労意欲があり、体力等の問題がない場合で本人が希望すれば引き続き継続して雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 78歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 43人
- 正規従業員以外の従業員 10人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
22人 (41.5%)	13人 (24.5%)	8人 (15.1%)	3人 (5.7%)	5人 (9.4%)	2人 (3.8%)

- 平均年齢 47.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高級部門のヴィンテージ・ジーンズ生地の製造技術は、長年の技能の蓄積によるもので機械設備の高度化だけでは開発できない。高齢者が持つ匠の技が、次世代の若年労働者に継承されることが、日本の繊維産業に残された高級な繊維部門の維持発展につながる。
● 高年齢者雇用のメリット	高級デニム生地の生産では、長年の経験により培われた匠の技は他に代え難いと考えている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（78歳）	Bさん（74歳）
● 雇用形態及び勤務形態	正社員	正社員
● 労働時間	フルタイム	フルタイム
● 職務内容	織布工程	織布工程
● 賃金	月給 約165,000円	月給 約160,000円
● 本人の意見・希望	元気なうちは健康維持のためにも働きたい	元気なうちは健康維持のためにも働きたい
● その他	仕事が生きがい	仕事が生きがい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	フルタイム	就業規則の改訂を予定している。65歳以降についても、希望者全員、フルタイムの70歳までの継続雇用の方向で検討している。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	継続雇用後も全員正社員で月給制 正社員 月給 16～17万円前後	継続雇用後も全員正社員で月給制 正社員 月給 16～17万円前後
● 配置、職務内容	製造部門（織布部門、サイジング（糊付け）部門、検査部門、技術指導・伝承）	製造部門（織布部門、サイジング（糊付け）部門、検査部門、技術指導・伝承）
● その他配慮事項	視力や重量物取り扱いなど、肉体的負担に配慮し、設備導入を予定	視力や重量物取り扱いなど、肉体的負担に配慮し、設備導入を予定

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	技術指導や伝承のための業務割合の増加。	技術指導や伝承のための業務割合の増加。
● モラールアップ面	若年社員への指導などで意欲向上が期待されている。	若年社員への指導などで意欲向上が期待されている。
● 健康管理面	産業医との面談	産業医との面談
● その他	負荷軽減のための設備導入（台車、照明の取換え、重量物の自動昇降）など今秋導入予定。	負荷軽減のための設備導入（台車、照明の取換え、重量物の自動昇降）など今秋導入予定。
● 今後の課題	若年者との組み合わせ勤務における、より効率の良い作業方法の検討。	若年者との組み合わせ勤務における、より効率の良い作業方法の検討。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当地域は、かつては、ジーンズなどの織物業の会社や個人事業主は約300社ありましたが、現在は約30社にまで減少しています。現在は、生産拠点が新興諸国へ移転していますが、一部の高級部門の製造技術だけが国内に残っています。こうした技術は国内の高齢者の匠の技に依存するところが大きく、こうした技術が、次世代に継承される必要があります。一方で、若年労働者に「見よう見まね」を求めるといった従来の指導では、伝承が進まず、マンツーマンの指導体制を整えることで技術の伝承がスムーズに行えるようです。能力や労働意欲に優れた高齢社員を中心に長年の経験により蓄積された「勘」をマニュアル化すると共に、高齢者の様々の作業場の負荷を取り除き、その時間を技術指導に当てることで高齢者の労働意欲の向上や技術力の向上と若年労働者の技術の向上、意識改革に繋げ、技術指導・伝承が進むように図っています。またこれまで高度な織布技術や染色技術を持ちながら廃業や事業の縮小により職を失う高齢者も多く、こうした人材をハローワークや繊維業界の情報を収集し積極的に高齢者を採用しています。

# 高齢者の存在が入居者に安心とやすらぎを提供

## 社会福祉法人 博寿会

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

特養、デイサービス施設として平成4年開設後、平成6年に環境マネジメント、平成13年に品質マネジメントのISO認証を受け、高水準の施設管理を維持している。高齢者雇用に関しても人生の先輩が必要とされる場所として処遇を含め高い意欲の維持に成果を上げている。

所在地	愛知県海部郡
創業	平成4年4月
業種	特別養護老人ホーム「やすらぎの里」
従業員数	72人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔 役職については65歳を上限とするが、65歳以降も勤務時間など本人の希望を聞きながら職務内容を変えず継続雇用している。 〕
- 現在の最高年齢者 75歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 40人
- 正規従業員以外の従業員 32人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
44人 (61.1%)	14人 (19.4%)	6人 (8.3%)	5人 (6.9%)	2人 (2.8%)	1人 (1.4%)

- 平均年齢 42.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	規則は65歳を上限としているが、本人の体力、気力、職務実績に問題がなければ施設の特徴から強健な体力とは別に利用者と同じのまなごしの存在は生きる勇気であり、いつまでも働いてもらうことに障害はない。
● 高年齢者雇用のメリット	現在の最高年齢者は75歳であり、勤務時間、職務内容には配慮するが施設の性格から高齢者が働いていることが同じ仲間、話し相手としてもその存在は貴重であり、この考え方は維持したい。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (75歳)	
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託週5日勤務	
● 労働時間	9:00～15:00	
● 職務内容	清掃入居者の話し相手	
● 賃金	時間給 850円	
● 本人の意見・希望	まだまだ働けるのでもう少し頑張る	
● その他	通勤10分であり、職員旅行、忘年会の参加が楽しい	

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託職員、原則7.5時間勤務 介護職には希望により夜勤もあり	原則は65歳までの考え方に同じ
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	年俸制度 (基本給と賞与) 月額 200,000円～280,000円	
● 配置、職務内容	介護職、看護職、調理職、事務職	
● その他配慮事項	年1回の面接によって希望、要望などを相互意見交換	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	職務ごとの仕事チェックリストの自己評価と上司評価に基づいて施設長が面接し成長度、期待度の確認	適任者は65歳まで役職継続
● モラールアップ面	誕生日のリフレッシュ休暇	誕生日のリフレッシュ休暇
● 健康管理面	定期健康診断の実施とフォロー	定期健康診断の実施とフォロー
● その他	調理担当者が自分のメニューの評価を利用者に確認することに刺激され、50歳の担当者が調理師免許を取得	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

特養施設としての魅力には豪華な設備より清潔な設備とやすらぎを提供できる職員の存在が大切とISO環境保全と品質管理部門で早くに認証を取得しその実践に努めてきた。69歳の看護師は週5日の出勤で入居者のきめ細かい観察記録を記すことで後輩看護師のよき手本となり、今でもリーダーシップを発揮しやさしく厳しい存在でもある。仕事レベルを上げることにに関して、職種ごとに数10項目にわたるチェック項目があり、たとえば介護では入浴、排泄に関する介助作業などを年1回自己評価し、それと上司の評価に基づいて年俸と賞与を決定して面接する。原則はパートをのぞくすべての従業員に適用であり、この結果によって60歳以上でも昇給することも珍しくない。高齢者雇用に関して施設長は人生の先輩として必要であり、入居者にとっては仲間であり、勤務に関しては時間、曜日など柔軟に対応可能ということで当施設にはなくてはならない存在であるとの信念であることが心強い。

# 60歳はまだまだ現役。「あと10年はがんばろう！」

## 株式会社 ふたつわ食品

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

「定年は、自分できめるもの。自分で稼いだお金で老後をエンジョイしよう」昭和59年親会社より分離。富山県砺波地方を中心に、惣菜・仕出し・弁当の製造、配達及び料理店経営。行事のお祝い、法事や各種の集いの席への料理等を提供。地域的にもよく働く女性と云われており、現在も55歳以上70%の元気な高年齢者達が働く企業。

所在地	富山県砺波市	従業員数	115人
創業	昭和59年6月	資本金	10百万円
業種	食品製造業（惣菜・仕出し・弁当の製造、配達及び料理店経営）		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用

本人の申し出により時間、日数によって給料が変わる。

- 運用実態あるいは運用の具体的内容

定年を60歳としているが、60歳に達しても気力・体力ともに60歳前とほとんど遜色なく、再雇用に支障はない。このため、再雇用時の給与・労働条件の変更ともになく、若年者と共存して働いてもらうことを考えており、仕事に対する真剣さ・責任感など高齢者の長所を生かした再雇用を心がけている。

- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 15人
- 正規従業員以外の従業員 100人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
16人（13.9%）	16人（13.9%）	20人（17.4%）	27人（23.5%）	16人（13.9%）	20人（17.4%）

- 平均年齢 58.7歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	当社は、土・日・祝日が繁忙なため、原則として全員出社としており、若年層の定着が難しい。近年は、ファミリー志向の向上から40代・50代の就業も難しくなっており、他企業で定年を迎えた人が当社で再就職するケースを大いに歓迎しているため、高齢者層が増えた。
● 高年齢者雇用のメリット	仕事に対し、頑固なまでに真剣に取り組む。責任感が強いので安心して任せられる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（74歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート	時間、日数ともに4分の3以上勤務のパート
● 労働時間	5.5H×週5日程度	6H×月17日以上
● 職務内容	惣菜製造	弁当など製造
● 賃金	月額 80,000円～100,000円	月額 100,000円～150,000円
● 本人の意見・希望	65歳到達したときに本人の申し出により正社員からパートに変更した。負担が軽減した分、ゆとりをもって勤務しているように見える。	



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員・パート（4H～8H）	パート（4H～8H）
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等）	月給制・時給制	時給制
◆ 平均賃金額 （おおよその額）	月給制 200,000円 時給制 60,000円～115,000円	月額 50,000円～90,000円
● 配置、職務内容	本人から申し出がない限り、責任のある職務に置く。申し出があった場合はできるだけ責任のない職場への配置を心がけている。	高齢であっても、年2回の賞与はしっかり支払っている。金額は寸志程度であるが、勤務意欲は持ち続けられる。（会社から必要とされていることを具体的に感じてもらいたいので）
● その他配慮事項	「70歳までがんばろう」	「定年は自分で決めて」と言っている。会社からやめてもらったことはない。

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	できるだけ責任ある職務につかせる	徐々に負担が軽減されるよう配慮する（ただし、本人にその気がない場合は現状のまま）
● モラールアップ面	できるだけ1日の雇用をお願いし、社保をかけ、やる気を出してもらう	本人の申し出があれば、時間数又は勤務日数を減らす。
● 健康管理面	健康診断を厳重に受けてもらう	疲れた様子の時は、休みを多くするか早退させる
● 今後の課題	60歳までは全く何の問題もないと思う	著しく体力が落ちた場合は、本人から申し出があるのが普通だが、認知症の症状が現れたときに、この制度の上で、どう対処すべきかわからない。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢者ほど、プライドが高いので、「あなたが必要だ」というアピールはできるだけするようにしている。

いろいろな仕事も、体力的に差し支えない限り、以前と同じようにしてもらうよう心がけている。

「私みたいな年寄りが、しゃしゃり出なくてもいいでしょ」と言われれば、「同じパートなんだから、年齢に関係なくやってほしい」と、少し強いくらいに叱ってやる気をださせる。

# 高齢職員が誇りと働き甲斐をもって働ける病院

## 医療法人社団 松風会 松岡病院

### ■企業の概要及び高年齢者雇用

精神科療養病棟：53床、精神科一般病棟：60床の病院で、理事長を含め77名のスタッフが日夜地域医療に貢献している。昨年から、70歳まで希望者全員の継続雇用を制度化し、その中に80歳の高齢職員、60歳になる障害者の社会適用訓練を受けた者が在職して病院の一員として活躍している。

所在地	富山県小矢部市	業種	病院
創業	昭和32年5月	従業員数	76人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、70歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

60歳の定年の後、希望者全員65歳までの継続雇用制度であったが、昨年希望者全員70歳までの継続雇用制度に改正した（平成22年7月28日就業規則改正・届出）。定年後の賃金は、能力維持と気力低下をきたさないように、定期昇給がないものの月例給与は定年時の水準のままとし、賞与は夏季・冬季とも25万円（計50万円）の一律支給としている。継続雇用の職務は、定年前の業務を引き続き担当し（熟練技能者として評価している）、若い職員と院内情報を共有しており、これが「生きがい・働き甲斐」の持てる職場の実現と考え、ひいては心が通う医療サービスの提供に結びつくものと確信している。70歳に到達した職員は、病院が当該職員の能力を必要とすれば面談により、勤務形態などを検討し、さらに継続雇用をお願いしている。

- 現在の最高年齢者 80歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 76人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
30人 (39.5%)	19人 (25.0%)	8人 (10.5%)	13人 (17.1%)	4人 (5.3%)	2人 (2.6%)

平均年齢 47.3歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	・働くことは人生の生きがいに当たることから、長く働き続けられる継続雇用制度は、企業としての社会的使命 ・患者さんによっては長期に治療を継続しなければならないこともあり、責任感の強い熟練した職員は、温かい医療サービスが提供できる
● 高年齢者雇用のメリット	・有資格者が安定的に確保されたこと ・リピート患者の既往歴や患者情報が豊富であるため、手厚い医療提供ができること ・勤勉な仕事生活習慣があり、ローテーションを組みやすい

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（80歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パートタイム	常勤フルタイム
● 労働時間	4H	7.5H
● 職務内容	デイケア	グループホーム世話人
● 賃金	月額 132,000円	月額 157,700円
● 本人の意見・希望	リタイアも考えるが、働くことが生きがいと考えている	職場環境と、継続雇用制度がはつきりしているので働き続けられる

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	常勤フルタイム	非常勤（パート）
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等）	月給制	時給
◆ 平均賃金額 （おおよその額）	234,000円	月額132,000円～月額157,700円
● 配置、職務内容	病棟看護師	介護補助

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年後は有期雇用とするが、職務の変更は行わず、定期昇給は停止するが、一般職の就業規則を適用して、処遇があまり変わらないように努めている。</li> <li>・院内のミーティングやカンファレンスには必ず出席し、医療現場の最前線スタッフとしての自覚を低下させないようにしている。</li> </ul>	
● モラールアップ面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者さんには安心と安らぎのある病院、職員には年齢に関係なく誇りと働き甲斐のある病院、地域には開かれた病院として、社会とパイプの太い病院を目指すことを理念としている。</li> </ul>	
● 健康管理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健診と健診結果の二次健診、福利厚生、メンタルヘルスの支援をしている。</li> </ul>	
● そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域とのつながりを大事にし、職員、患者さん、患者家族や地域の人とのオープンなコミュニケーションスペースを院内に設け、ミニコンサートや座談会などの開催を職員全員が前向きに取り組んでいる。</li> </ul>	
● 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療サービスを充実するため、高齢職員の能力を更に発揮できる職域を拡大したい。</li> </ul>	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高齢職員は他の職員と同様に活躍ができなければ、安定的雇用が図れないと考えるので、能力・意欲を低下させない体制と、補助的業務に押し入れることなく責任を持って活躍する場を設けなければならない。職員が意欲を持ちながら能力を十分に引き出して働くことが重要であり、当院ではカンファレンス、ミーティングには、高齢職員も同様に参加してもらい、職責を担う意識を高め、高齢職員が有するリピート患者等の豊富な情報を院内全体で共有している。

お客様の願いを加工するため、高年齢者の高い技能・技術を活かし信頼関係のある笑顔製造工場を目指す

## 株式会社 丸山製作所

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社では、単品部品の切削から複合部品の組立まで永年の経験と実績を活かした製品づくりを行っている。人の願いを加工し、お客様の満足度の向上を目指し、信頼関係を築く、「笑顔製造工場」をめざすことを理念としており、すべての人の笑顔のために、たえず挑戦し続け、事業活動を通じて、環境保全に取り組むと共に、お客様のニーズに合ったすぐれた品質を提供している。高年齢者の高い技術、技能を効果的に活用し、全従業員の継続的な改善活動により、従業員一人ひとりが豊かに成長し続け、いつも新鮮な気持ちと共に進化をくり返す企業になり、支えてくれる人と社会に貢献することを願っている。

所在地	埼玉県春日部市	業種	金属切削加工業	資本金	10百万円
創業	昭和33年11月	従業員数	88人		

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

〔65歳以降については、本人が希望し会社が認められた者を年齢に上限なく再雇用している。〕

- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 30人
- 正規従業員以外の従業員 58人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
40人 (45.5%)	15人 (17.0%)	13人 (14.8%)	10人 (11.4%)	8人 (9.1%)	2人 (2.3%)

- 平均年齢 47.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	長年の経験を活かし、戦力になっている。本人の働く意欲・技能があれば働いていただきたい。また信頼も厚く、努力を惜しまず取り組んでおられ、大きな役目を果たしていただいている。
● 高年齢者雇用のメリット	何事にも一生懸命に取り組み、技術、技能の伝承及び若い従業員の育成にも貢献している。協調性もあり、人の輪を大切にしている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート	短時間勤務嘱託
● 労働時間	9:00～15:00	月10日 / 9:00～17:00
● 職務内容	組立、検査、梱包作業及び生産管理	I S O 9001、I S O 14001の管理者
● 賃金	月額 90,000円	月額 70,000円
● 本人の意見・希望	健康であれば働き続けたい	専門知識、社内ノウハウを活かしたい
● その他	若手の育成に貢献	若手の育成に貢献

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	正社員・パート	パート・短時間勤務
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給	時給
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	300,000円前後/月	70,000円前後/月
● 配置、職務内容	営業・製造・ドライバー・事務 (製造：NC自動旋盤、NC旋盤、マシニングセンターを使用した切削加工)	組立・生産管理業務
● その他配慮事項	60歳以降は本人と相談して勤務時間を決定	60歳以降は本人と相談して勤務時間を決定

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	作業改善へのテーマを与える。提案・表彰制度。ISOマニュアル作成。ISO研修の実施・技術研修の実施。	作業改善へのテーマを与える。提案・表彰制度。ISOマニュアル作成。ISO研修の実施・技術研修の実施。
● モラールアップ面	ボーリング大会・バドミントン大会を開催し従業員の士気を高める。	ボーリング大会・バドミントン大会を開催し従業員の士気を高める。
● 健康管理面	定期健康診断及びフォロー・産業医の選任。	定期健康診断及びフォロー・産業医の選任。
● その他	評価チェックリスト及びアンケートを配布し、一人ひとりの現状を把握し、改善に努めている。	評価チェックリスト及びアンケートを配布し、一人ひとりの現状を把握し、改善に努めている。
● 今後の課題	高齢者を活かす為の、パートタイマー、短時間勤務、雇用形態の検討。	高齢者を活かす為の、パートタイマー、短時間勤務、雇用形態の検討。

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当社の高齢従業員は、長年の経験で培った技能・技術を活かし、非常に貴重な戦力となっております。努力を惜しまず、業務にあたっている高齢従業員は社内での信頼、社会的信頼も厚いものであると感じていると共に、現代において60代はまだ若く、パワーがあると改めて思っております。当社としては、健康で元気なうちはいきいきと働いていただきたく、高齢従業員の確かな技能・技術は若手の育成にはなくてはならないものであると考えております。高齢者雇用を行うにあたっては、十分な配慮、本人の希望に沿い話し合いながら、雇用体制を確立していくことが重要ではないでしょうか。また、全従業員区別なく自己啓発、能力向上のため、教育面の充実、さまざまな改善提案活動の推進によって、技術、技能の向上に努めています。特に、60歳以降も継続的に相互啓発の場を設け、業務に対する意識改革に努めることも大切なことではないでしょうか。

# 継続雇用は企業の底力を強化し、企業力の維持に不可欠

## 株式会社 三国軽金属

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

大手アルミ精製会社の構内において、製品仕上げと構内メンテナンス（清掃・保守）を専属下請。設立より現在まで従業員の定着率が高く、先代社長の時代から引き続き雇用している従業員を主戦力としている為、高齢従業員の比率が高くなっている。

所在地	福井県坂井市
創業	昭和57年6月
業種	金属製品製造業・メンテナンス業
従業員数	22人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降についても、体力・気力があり安全作業に支障をきたさない場合は、個別に労働条件等を協議し本人が希望すれば継続して雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 79歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 22人
- 正規従業員以外の従業員 0人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
8人 (36.4%)	2人 (9.1%)	5人 (22.7%)	2人 (9.1%)	3人 (13.6%)	2人 (9.1%)

- 平均年齢 55.8歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	体力・気力、安全作業に支障をきたさない人材は年齢に関係なく就業を推奨。先代社長より家族的連携の中で勤続年数の長い従業員多数であるため共同作業の多い職場に適合。
● 高年齢者雇用のメリット	新規採用が比較的難しいロケーション事業所で、現有労働力を維持しながら生産性を確保するのに最適。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (73歳)	Bさん (79歳)
● 雇用形態及び勤務形態	常用正社員	常用正社員
● 労働時間	週40時間、1日8時間	週40時間、1日8時間
● 職務内容	金属製品（インゴッド）のバリ取り 構内清掃	金属製品（インゴッド）のバリ取り 構内清掃
● 賃金	時給 1,000円	時給 900円
● 本人の意見・希望	体に無理がかからない限り仕事を続けたい	この年齢で他に勤務できるところも無く元気な間は働きたい
● その他	従来からの自分の持ち場の責任完遂	従来からの自分の持ち場の責任完遂

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	常用正社員・週40時間	常用正社員・週40時間
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	時給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	200,000円/月	170,000円/月
● 配置、職務内容	製品のバリ取り・構内設備の簡単な補修・清掃	製品のバリ取り・清掃
● その他配慮事項	設備補修については比較的軽易なもの	経験の長い職務に限定

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	各種研修会への参加	
● モラルアップ面	時給制により、仕事量に応じた報酬	体力・体調と必要報酬に合わせた勤務時間選択（勤務時間・日数の自由管理）
● 健康管理面	定期健康診断の実施	定期健康診断の実施、毎朝ミーティング時に健康状態の確認
● その他	一定額までは能力評価に基づく昇給	時給単価の低下抑制
● 今後の課題	世間相場より低いとされる初任給の改善	抑制された時給単価に見合う仕事の確保

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

製造業の最終段階で出荷前の業務を行う当社の業務には華々しさは無く地道で、むしろ高齢従業員に適した業務です。若年従業員が容易に入職してくれない現実もありますが、勤勉で細部に亘る業務精度の高い高齢従業員の特性を如何なく発揮できる自社の業務特性を労使双方が理解することにより、従業員も経営者もモチベーションの維持が可能となっています。ただ、加齢に伴う体力の衰えをカバーする作業環境の改善は継続雇用制度のグレードアップに必要な重要事項ですが、経費を必要とし短期に取り組むことが難しい課題です。それは工具・備品のような小さいものから機械装置のような大きいものまでトータルに長期的な軽減化・合理化を計画的に行う必要がありますがなかなか容易ではありません。日頃より意識的に少しずつ改善していく努力が必要だと思われます。益々厳しくなる経営環境の中で、仕事のクオリティを保ちつつ企業の底力として企業力の維持に貢献してもらっています。

# 患者さんに安心と信頼をもたらし、明るい職場づくりに貢献

## 医療法人 見元会 見元回生病院

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

内科、外科などの診療科目を持ち療養病床60床の病院。当職場は70歳以上の従業員が15%もあり、80歳の看護師長さんが元気に働いている。また、「健康で元気で能力があれば、年齢にこだわらない」をモットーとしている。患者さんの目線を大切に今後とも地域医療に貢献。

所在地	高知県高知市
創業	昭和39年12月
業種	医療業
従業員数	59人
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔65歳以降についても、健康で働く意欲のある高年齢者で会社が認めた人は引き続いて雇用している。現在70歳以上の高年齢者は9名いる。〕
- 現在の最高年齢者 80歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 51人
- 正規従業員以外の従業員 8人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
16人 (27.1%)	16人 (27.1%)	7人 (11.9%)	9人 (15.3%)	2人 (3.4%)	9人 (15.3%)

- 平均年齢 53.4歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	永年病院のために働いてくれた功績に報いるためにも、健康で能力のある高年齢者は元気で働けるうちは働いてもらいたいと考えている。
● 高年齢者雇用のメリット	永年培ってきた経験を活かして、高齢の患者さんに同じ目線で対応できること。真面目で責任感が強く安心して仕事が任せられ一定の成果があげられること。経験が豊富で若者の指導ができること。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (74歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員／フルタイム勤務	嘱託社員／フルタイム勤務
● 労働時間	週当たり40時間	週当たり35時間
● 職務内容	看護師	事務長
● 賃金	月給 208,840円	月給 265,000円
● 本人の意見・希望	収入にもなり、元気なうちは働きたい。	これまで培ったノウハウを社会へ還元するため。
● その他	3交代勤務もこなし、若い人の模範となっている。	総務、経理のベテランで事務はすべて任されている



## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員・フルタイム勤務	
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制	
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 約210,000円	
● 配置、職務内容	看護職、介護職、事務職、給食係など定年前の職種を引き継ぐとともに職位も引き継ぐ。	
● その他配慮事項	健康に留意	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	月1回の社内研修を行うことにより、能力の開発、維持を行う。	
● モラールアップ面	ボーナスの支給。親睦のために社内旅行を行っている。	
● 健康管理面	年2回の健康診断の実施。制度として決めていないが、病院内で治療を行う場合は医療費の一部補助もしている。	
● その他	従業員との個人面談により、従業員の労働条件の希望に配慮している。	定年後も職位はそのまま、給料のダウン率も平均20%と少ない。
● 今後の課題	高齢者が働きやすい職種の開発、勤務体制の導入開発。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当病院は働きやすい職場づくりと従業員の福祉なくしては病院の健全な発展はありえないとの考えから高齢者問題にも取り組んでいます。

労働力人口の減少時代の病院経営には、安定した人材確保が必要で、高齢者の高い就業意欲と、これまで培ってきた技能、技術、ノウハウ、人脈を有効活用する人材戦略が求められます。若者、壮年、高齢者が混在して、お互い助け合い働くことがこれからも重要であると考えています。

また同時に、高齢者が安心して仕事ができる環境づくりも大切になります。当病院は、退職後も職位の継続、フルタイム勤務を原則にしていますが、高齢者雇用の拡大には、高齢者特有の体力的な問題もあり、高齢者のための新職種の開発、短時間勤務制の導入などにも取り組んでいます。

当病院では希望者全員の70歳以上までの継続雇用制度の延長など、高齢者が70歳以上まで元気に働ける仕組み造りについて現在取り組んでいるところです。

# 地元の元気な高齢者とともに愛される施設づくりをめざします

## 社会福祉法人 未来

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

要介護認定者を対象とした施設入所から在宅者への介護サービスを実施している。介護サービス及び介護サービス以外での高齢者で対応できる業務については、高齢者雇用が可能。

所在地	佐賀県三養基郡
創業	平成15年6月
業種	介護老人福祉施設業
従業員数	120人
資本金	100百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、70歳まで再雇用  
〔定年後、希望者全員70歳までの再雇用制度を導入している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔70歳以降も、就業意欲が高く、業務に問題がない場合は、継続して雇用している。〕
- 現在の最高年齢者 77歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 98人
- 正規従業員以外の従業員 22人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
77人 (64.2%)	12人 (10.0%)	13人 (10.9%)	5人 (4.1%)	7人 (5.8%)	6人 (5.0%)

- 平均年齢 41.7歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	定年制は導入しているが、高齢でも就労意欲が高く、業務に問題がない方は、継続雇用の対象としている。
● 高年齢者雇用のメリット	働くことに生きがいを感じ、担当職務に真摯に取り組むこと。地域の高齢者活用に貢献できる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (77歳)	Bさん (73歳)
● 雇用形態及び勤務形態	パート勤務	非常勤
● 労働時間	1日5時間、週4日	1日8時間、週4日
● 職務内容	施設内清掃、環境整備	管理宿直
● 賃金	時給 700円	手当 6,500円
● 本人の意見・希望	健康でいつまでも仕事をしたい	自分の時間を有効に使いたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	常勤職員 パート職員	パート職員
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	常勤 基本給 17万円前後	パート職 時給 700円～750円
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	パート職員 時給 700円～850円 手当 6,500円	
● 配置、職務内容	看護、介護、調理、清掃、管理 宿直	調理、清掃
● その他配慮事項	技術と体力にあった職種と勤務 シフト	技術と体力にあった職種と勤務 シフト

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	施設内外で、研修に参加させ、 資格取得とスキルアップ	施設内外で、研修に参加させ、 資格取得とスキルアップ
● モラールアップ面	法令遵守に関する研修の実施	法令遵守に関する研修の実施
● 健康管理面	法定による健康診断実施（夜勤 者は年2回）	法定による健康診断実施（夜勤 者は年2回）
● そ の 他	定年制からの再雇用、継続雇用	定年制からの再雇用、継続雇用
● 今後の課題	健康で体力維持	健康で体力維持

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当施設では、定年退職者を雇用する等、意欲、能力がある間はできるだけ地域の高齢者を活用したいとの考えから、60歳の定年後、希望者全員が65歳まで再雇用できるとしていましたが「いつまでも仕事をしたい」「自分の時間を有効に使いたい」という声が多かったことから、70歳まで働ける再雇用制度にし、また外部委託で行っていた清掃等の業務も自前でこなすため、新たに高齢作業員の方を雇用し職域の拡大を図りました。

介護施設においては、体力があればこなせるものから、高度の技量と集中力が欠かせないものまで多様ですが、それぞれの技術、体力にあった職務内容と勤務形態（短時間勤務、短日数勤務）で対応しています。

高齢者活用で重要なことは、高齢者が「いきがい」を感じていきいきと働ける環境をいかに作れるかだと思います。それには、他企業、施設等の取組み等を参考にそれぞれの状況に応じた工夫が必要ではないでしょうか。

# 高年齢者の知識・経験を元に、『人にやさしい』組織づくりを

## 社会医療法人 明和会医療福祉センター

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当法人は1953年の渡辺病院設立以来、急性期の精神科医療をはじめとして、依存症・神経症・うつ病や、慢性期の精神疾患へのリハビリテーション・老人性認知症・思春期の患者のケアなどの専門的な医療を行っている。法人の行動指針である「人にやさしい」、「人を育てられる」、「心の通い合う」チームづくりを目指し、行動指針を実践した高年齢者雇用に積極的に行っている。

所在地	鳥取県鳥取市
創業	昭和28年4月（法人設立日は昭和45年9月）
業種	医療福祉業
従業員数	634人

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔60歳以降フルタイムを希望の場合は、1年更新の嘱託契約を締結。65歳以降については、本人の意向を聞き取り、業務上特に必要と判断された場合は雇用を延長する場合がある。個々の雇用条件等は本人との面談で決定している。〕
- 現在の最高年齢者 79歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 544人
- 正規従業員以外の従業員 90人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
432人（68.1%）	124人（19.6%）	39人（6.2%）	28人（4.4%）	8人（1.3%）	3人（0.5%）

- 平均年齢 38.5歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	本人の希望を最大限に尊重し、働く意思を持ち続けている間は雇用を継続する方針である。また、働くことにより本人は生きがいを持ち続け、法人組織には技術伝承などプラスの影響が考えられる。
● 高年齢者雇用のメリット	知識及び経験が豊富であり、臨機の場合の対応も安全確実である。また、若手・中堅層等への技術継承及び人材育成を期待でき、後進の指導によりより充実した生活が送れる。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	
● 雇用形態及び勤務形態	パート職員	
● 労働時間	週20時間（1日4時間、週5日）	
● 職務内容	グループホーム入居者への食事提供ほか	
● 賃金	時給 1,210円	
● 本人の意見・希望	働く意欲、体力がある限り働きたい	
● その他	元気に頑張っている	

## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
● 雇用形態及び勤務形態	1年更新の嘱託職員（勤務形態は正職員と同様）	1年更新の嘱託職員（勤務形態は正職員と同様）及びパート職員
● 賃金制度の内容 （月給制、日給制、歩合制等）	嘱託職員 月給	パート職員 時間給
◆ 平均賃金額 （おおよその額）	嘱託職員 月給 200,000円前後	時給 950円～1,200円前後
● 配置、職務内容	定年前後では原則同等な業務	原則同等だが、面談により調整の場合あり
● その他配慮事項	勤務条件の見直し等は、本人と面談のうえきめ細かく柔軟に対応。ワークシェアリングの実施により、業務の効率化等を勧案。	

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	階層ごとのマネジメント研修を実施。院内、院外研修への参加を奨励。	
● モラールアップ面	短時間正職員制度をはじめとした、7段階の勤務形態の導入によりワークライフバランスを強力に推進。仕事と家庭の両立。支援制度を徹底。	職員個々のライフスタイルに合わせた勤務形態を、面談等により相談・決定。
● 健康管理面	年2回の定期健康診断を実施。コンプライアンス制度（SOS窓口）を運用し、職員の相談に素早く対応。	
● その他	年金制度等の解説・相談を随時実施。労使委員会を活用し、職場環境改善等の検討を実施。	
● 今後の課題		加齢による体力低下等に係る業務効率等の再検討及び業務分担の再構築

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

高年齢化社会の到来により、高年齢者雇用確保は肝要な課題と思慮されます。

高年齢者は、豊富な知識・経験を有しており次世代へ技術等の継承など、今社会で必要不可欠な存在です。

やりがいを持って、いきいき働いて頂くには各職員個々のライフスタイルに合った勤務形態の導入など企業の協力が必要であり、各世代間のコミュニケーションを密接に行うことで、風通しのよい企業風土を確立することが重要です。

# 経験豊かな高齢者の多数雇用で地域に貢献

## 協同組合 山形給食センター

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

山形市及び周辺市・町を中心に、病院、社会福祉施設、幼稚園、企業等の給食、各種仕出し・弁当、パーティー料理、レストラン受託等を行っている協同組合である。経験豊かな高齢者を活かし、70歳代も5人が活躍している。

所在地	山形県山形市
創業	昭和38年6月
業種	事業所給食、各種仕出し・弁当等提供するサービス業
従業員数	382人
資本金	21百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、65歳まで再雇用
- 運用実態あるいは運用の具体的内容

65歳以降、雇用延長を希望する者があれば、1年更新契約で運用上概ね受け入れている。

- 現在の最高年齢者 73歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 88人
- 正規従業員以外の従業員 294人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
194人 (50.8%)	69人 (18.1%)	54人 (14.1%)	46人 (12.0%)	14人 (3.7%)	5人 (1.3%)

- 平均年齢 45.0歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	65歳以降働きたい希望者については、健康上問題がなければ受け入れていく方針。
● 高年齢者雇用のメリット	職員の構成上調理部門のウェイトが高いが、経験を活かしたメニューの企画や後輩の育成指導に大きく寄与してもらっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（70歳）	Bさん（70歳）
● 雇用形態及び勤務形態	準職員、フルタイム勤務	パート職員、短時間勤務
● 労働時間	1日8時間	1日4時間
● 職務内容	配送業務	調理業務
● 賃金	日給 7,000円	時給 750円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	資格（調理師）を活かしたい

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	準職員、フルタイム勤務 定年後は短時間勤務のパート職員選択も可能	準職員、フルタイム勤務かパート職員、短時間勤務それぞれ選択可能
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆ 平均賃金額 (おおよその額)	準職員、日給制  日給 6,300円～7,500円	準職員は日給、パート職員は時給制  日給の場合 6,300円～7,500円 時給の場合 750円
● 配置、職務内容	定年前後では原則として同じ	定年前後では原則として同じ
● その他配慮事項	配送業務では肉体的負担を考慮し、負担の少ないコース、時間帯を配慮。調理業務も負担の少ない時間帯を配慮	配送業務では肉体的負担を考慮し、負担の少ないコース、時間帯を配慮。調理業務も負担の少ない時間帯を配慮

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	食品衛生(食中毒、食品衛生等)、交通安全研修を定期的開催。 ・調理技能検定研修への支援等	食品衛生(食中毒、食品衛生等)、交通安全研修を定期的開催。 ・調理技能検定研修への支援等 定年以降も同様
● モラールアップ面	慣行上70歳を超え働ける場が提供されていること	慣行上70歳を超え働ける場が提供されていること
● 健康管理面	・独自の健康管理チェック表に基づき毎日健康管理の仕組みを形成 ・調理職場の暑熱対策 ・健康診断結果に対する看護師との面談	・独自の健康管理チェック表に基づき毎日健康管理の仕組みを形成 ・調理職場の暑熱対策 ・健康診断結果に対する看護師との面談
● その他	受託している事業所の作業で、体調が急変した場合の緊急連絡システムを構築	受託している事業所の作業で、体調が急変した場合の緊急連絡システムを構築
● 今後の課題	調理部門の温熱環境整備、健康管理体制の強化	調理部門の温熱環境整備、健康管理体制の強化

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

当組合は仕事の性質上、職員構成として調理部門の割合が最も高くなっています。ベテランの高齢者については、永年培った経験・知識を活かし、後輩の育成指導面あるいは給食や弁当等メニューの企画開発面で大いに貢献しております。このことから高齢者の継続雇用は、経営上大きな戦力であるとの方針に基づき、定年以降希望者全員65歳雇用となっていますが、さらに65歳以降も本人の希望により特に問題がなければ(健康面など)概ね受け入れております。高齢者雇用を推進するに当たり、様々な施策を講じ環境整備を図ってきましたが、主な点を次に挙げたいと思います。まず第1に勤務形態としてフルタイム勤務、短時間勤務の選択が可能なことです。第2に職場の暑熱対策を行ったことです。第3に高齢者を交代制のローテーション勤務から外し、勤務時間帯の選択を可能にしたことです。第4に配送部門では負担の少ないコースの選択を可能にしたこと(勤務時間帯の選択も含め)。その他、能力開発、健康管理面の取り組み等も積極的に行ったことも欠かせません。高齢者雇用を進めるためには、高齢者雇用に対する明確な経営方針、そのための施策、環境整備の大切さを改めて強調したいと思います。

平成23年4月時点の内容です。

# 永年の経験と技術、そして勤勉さで勝負！生涯現役！

## 株式会社 ヤマシヨウフーズ

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

鶏肉の加工処理及び販売業。福岡県八女市に本社及び九州工場があり、その他、青森・岡山・群馬に加工処理工場、青森・岩手・埼玉・香川及び福岡市に営業所を置いている。主な販売先は大手食肉メーカー、冷凍食品メーカーなどである。高年齢者雇用確保措置については、60歳定年、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度（年金支給開始年齢の引き上げに合わせて、2013年度までの段階的实施であり、現在は64歳まで。）を導入している。70歳以上の従業員は10名。家庭的な楽しい職場であり、高齢従業員の定着率は高く、勤続年数も長い。また、早い時期から希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入していたこともあり、60歳以上の従業員が全体の約3分の1を占めるほど高齢化は進んでいるものの、勤労意欲旺盛な活力ある職場である。

所在地	福岡県八女市
創業	昭和14年（会社設立：昭和53年3月14日）
業種	製造業（食品加工）鶏肉の加工処理及び販売
従業員数	86人（但し、全国各地の工場及び営業所等を合わせた全社では294人）
資本金	10百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、希望者全員、64歳まで再雇用（平成25年以降は、希望者全員65歳）  
〔64歳以降の一定条件としては、「健康で元気に働くことができること」。基本的に、本人から退職の申し出等がない限り、雇用を継続している。〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔64歳以降も、健康で元気に働くことができる者については、年齢に関わりなく雇用を継続している。基本的に、本人からの申し出等がない限り雇用を継続している。〕
- 現在の最高年齢者 78歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 21人
- 正規従業員以外の従業員 65人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
26人 (30.2%)	21人 (24.4%)	11人 (12.8%)	15人 (17.4%)	3人 (3.5%)	10人 (11.6%)

- 平均年齢 51.6歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	高齢化が進む地方の中小企業の中であって、食鳥加工処理及び販売をおこなっている当社では、従来より、若年者の雇用は難しく、また定着率も低かった。当社にとって高齢者は貴重な労働力であり、特に勤勉で技術力の高い高齢者は重要な戦力である。福利厚生充実や作業環境の改善等に取り組むことで、「障害者・高齢者にとって働きやすい安心安全な職場づくり」を目指している。
● 高年齢者雇用のメリット	手作業による鶏肉の解体処理作業は個人の能力に負うところが大きく、高年齢従業員の有する永年の経験と技術が必要である。また、仕事に取り組む姿勢や勤勉さなどは他の従業員の模範となっている。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（73歳）	Bさん（78歳）
● 雇用形態及び勤務形態	パート（月平均22日勤務）	パート（月平均22日勤務）
● 労働時間	1日8時間	1日8時間
● 職務内容	鶏肉の加工処理	鶏肉の加工処理
● 賃金	時給 800円	時給 700円
● 本人の意見・希望	送迎バスにより通勤が楽である。同年代の仲間が多い。	いきがいや健康のため、これからも働き続けたい。
● その他	会社の親睦旅行や同僚らとの交流が楽しみである。	健康診断等により、病気の早期発見につながりました。



## 高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～64歳	65歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員又はパート。1日の勤務時間は7時間45分、月平均22日勤務。	パート。1日の勤務時間は7時間45分、月平均22日勤務。
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	月給制・時給制	時給制
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	月額 約150,000万円	月額 約130,000万円
● 配置、職務内容	食品加工・検査・運搬作業	食品加工
● その他配慮事項	時間単位の休暇	時間単位の休暇

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	社員研修会の実施。高年齢者と若年者との組み合わせや共同作業により、技術の継承がスムーズにおこなえるようになった。	
● モラールアップ面	福利厚生充実。社員旅行などのレクリエーション行事においては高年齢従業員ほど参加率が良い。	
● 健康管理面	日頃の健康状態を常にチェック。産業医による巡回指導。健康診断結果に基づく事後指導。	
● その他	各自の身長等に合わせて作業台の高さを調整。滑りにくく乾きやすい床面。照明・空調設備。通勤用の送迎バス。	
● 現在検討中の課題等	足場をさらに安定させるため(転倒防止)のゴムマット設置。	

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

わが社にとって永年の経験と卓越した技術を有する高齢従業員はなくてはならない存在であり、貴重な戦力です。高齢者の特性を良く理解して、その優れた点を有効活用すると同時に、不安な要素を少しでも補う工夫が必要であると思います。特に体力の低下や健康面での課題については個人差が大きいため、健康診断の徹底や診断結果に基づく事後指導はもちろんのこと、「自らの健康は自らで守る」という日常的な啓発活動が重要だと考えており、産業医とも相談しながら適切な健康管理を心がけております。また、足腰の衰えによる転倒防止、視力の低下による作業ミスやケガの防止などのため、工場内の床面を滑りにくく乾きやすい素材にしたり、照明の明るさや作業台の高さなどを調整するなどしております。また、熱中症対策や衛生管理の面から温度管理には特に留意しております。当社では、近郊の中山間地域から軽車両や原付バイク等で通勤される高齢者が多かったため、交通事故防止、従業員の負担軽減等を図るため、数年前から送迎バスを運行しており大変好評を得ております。

# 就業意欲に定年なし

## 渡辺鉄工 株式会社

### ■企業の概要及び高年齢者雇用の特徴

当社は工場内の生産設備の設計から製造据え付けまでの一貫請負で、大型品であってもミクロン単位の高精度が要求される特殊技術追求型企业（一人前になるのに10年はかかる）であるところから、経験豊富な定年到達者はわが社の宝でもある。健康で働く意欲があればいつまでも雇用する。（リタイアは本人が決める）

所在地	福岡県福岡市
創業	明治19年1月
業種	はん用機械器具製造業
従業員数	91人
資本金	100百万円

### 定年及び定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後、一定条件の下、65歳まで再雇用  
〔◎勤労意欲に富む者、◎過去2年間の出勤率が90%以上、◎健康診断の結果業務遂行に問題ない〕
- 運用実態あるいは運用の具体的内容  
〔一応条件を付けた継続にしているが、事実上希望者全員を雇用している。経験豊富な定年到達者は得難い人材であり、年齢に関係なくいつまでも元気で頑張ってもらいたい。〕
- 現在の最高年齢者 71歳

### 年齢別従業員数（非正規従業員はパート・アルバイト）

- 正規従業員 74人
- 正規従業員以外の従業員 17人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
48人 (53.0%)	20人 (22.0%)	12人 (13.0%)	7人 (8.0%)	2人 (2.0%)	2人 (2.0%)

- 平均年齢 43.1歳

### 高年齢者雇用に対する方針及び考え方

● 70歳雇用に関する企業の方針及びその背景	従前から定年後も再雇用してきた。その背景は、技術力は年齢とともに衰えるものではないという考え方にある。
● 高年齢者雇用のメリット	高レベルの技術が低賃金で提供される。

### 70歳従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん (71歳)	Bさん (70歳)
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託社員	パート社員
● 労働時間	フルタイム	1日6時間
● 職務内容	営業	清掃
● 賃金	月給 約190,000円	時給 692円
● 本人の意見・希望	元気なうちは働きたい	生活のためにも働きたい
● その他	勤続50年、賞与等社員と同条件	勤続16年、家庭の特殊事情考慮

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
● 雇用形態及び勤務形態	嘱託及びパート社員、フルタイム、週3日、週1日から本人選択	嘱託及びパート社員、フルタイム、週3日、週1日から本人選択
● 賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等)	嘱託社員 月給 パート社員 時給	嘱託社員 月給 190,000円
◆ 平均賃金額 (おおよその額)	嘱託社員 月給 270,000円前後 パート社員 時給 850円	パート社員 時給 692円 (10月改訂予定)
● 配置、職務内容	嘱託社員 営業、設計 パート社員 製造、清掃等	嘱託社員 営業 パート社員 清掃
● その他配慮事項	嘱託は技術スキルに合わせて賃金決定、通勤配慮、作業環境配慮	本人の希望中心の労働条件(働きやすく、通勤しやすく)

## 60歳以降もいきいき元気に働くための従業員への施策

	60歳前	60歳以降
● 職務・能力開発面	必要資格取得等全額会社負担、業務だけでなく安全衛生関係資格等も同様である	技術力を発揮できる職場に配置
● モラールアップ面	考課及び業績連動型賞与の支給	正社員同様の賞与系数で支給
● 健康管理面	定期健康診断、産業医面談、有所見者の個別指導	定期健康診断、産業医面談、有所見者の個別指導
● その他	半日休及び積立年休の付与	半日休及び積立年休の付与
● 今後の課題	ボランティア活動のバックアップ	ボランティア活動のバックアップ

## これから70歳雇用に取り組む企業へのアドバイス

<p>※グローバル・ボーダーレス競争の中にあって、企業としての存続発展の基本を高度固有技術の蓄積による社会貢献においている。</p> <p>※この固有技術は具体的には従業員一人ひとりの中に保持しているものであり、この技術力は加齢とともに衰えるものではないと考えている。</p> <p>※技術(開発)力で生き残る企業として、次のような課題解決に努めた。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高齢者を中心とする高度技術・技能の保持者の長期雇用の推進。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◎賃金は低下してもモチベーションを下げない対策(本人の個人的な事情等極力配慮した労働条件、通勤条件等の設定、能力が発揮しやすい作業・労働環境の整備、健康診断後のフォロー管理を実施)</li> </ul> </li> <li>2. 後継技術者の育成に必要な人材(ハイヤー・フォー・フィットな人材)の確保と定着対策(学校との信頼関係の構築と入社前工場見学の実施…当社に合った人材の紹介と大切にじっくり育成の推進)</li> <li>3. 効率的・効果的な技術の伝承(一人前になるのに10年)方法の確立…現在は月1時間程度の技能伝承教室の開催。先輩の高度技術を1日も早く自分もマスターしたいと思わせる(憧れ)。</li> <li>4. 技術的な面だけではなくベテラン社員の忠誠心、感謝の気持ち、愛社精神を行動見本として示してもらうことで、若い人に本当の意味での終身雇用を実感させる。</li> </ol>
--

# 「70歳いきいき企業100選（2011年版）」掲載企業の索引

（日本標準産業分類別〈第12回改定〉50音順）

## － D 建設業 －

株式会社	大方工業所	（広島県 管工事業）	38
株式会社	金田土木	（兵庫県 総合工事業）	22
有限会社	共同産業	（岩手県 総合工事業）	54

## － E 製造業 －

（中分類別 50音順）

### 09 食料品製造業

有限会社	いろは堂	（長野県 食料品製造業）	20
越後製菓株式会社	株式会社	（新潟県 食料品製造業）	100
株式会社	京阿月	（京都府 菓子食品製造業）	106
清正製菓株式会社	株式会社	（熊本県 菓子製造業）	108
株式会社	虎屋本舗	（広島県 和洋菓子製造業）	28
株式会社	中川ホルモン	（宮崎県 食料品製造業）	170
株式会社	ナカムラ製菓	（愛知県 菓子製造業）	172
有限会社	二幸食鳥	（鹿児島県 食料品製造業）	174
株式会社	ふたつわ食品	（富山県 食料品製造業）	182
協同組合	山形給食センター	（山形県 食料品製造業）	196
株式会社	やまぐち食品	（北海道 食品製造業）	18
株式会社	ヤマショウフーズ	（福岡県 食料品製造業）	198

### 11 繊維工業

株式会社	トーショク	（石川県 繊維製造業）	10
日本綿布株式会社	株式会社	（岡山県 織物業）	178
株式会社	マルサ	（栃木県 婦人子供服製造業）	86

### 12 木材・木製品製造業

株式会社	シガウッド	（滋賀県 木材・木製品製造業）	128
新誠木材株式会社	株式会社	（宮城県 木材業）	68
須佐チップ工業 有限会社		（島根県 木材・木製品製造業）	142

### 14 パルプ・紙・紙加工品製造業

株式会社	折一	（栃木県 紙加工製造業）	46
株式会社	三洋産業	（大分県 紙加工製造業）	66
有限会社	住友	（大阪府 紙加工製造業）	146

20 なめし革・同製品・毛皮製造業

ナース鞆工 株式会社 (東京都 鞆製造業)……………166

21 窯業・土石製品製造業

株式会社 オービック (愛知県 窯業・土石製品製造請負業) ……42

22 鉄鋼業

讃岐鋳造鉄工 株式会社 (香川県 銑鉄鋳物製造業)……………120

23 非鉄金属製造業

武合金 株式会社 (新潟県 非鉄金属製造業)……………154

24 金属製品製造業

株式会社 オーテック (佐賀県 金属製品製造業)……………102

有限会社 関西製缶 (山口県 金属製品製造業) ……52

眞鋭産業 有限会社 (兵庫県 金属製品製造業)……………138

株式会社 丸山製作所 (埼玉県 金属切削加工業)……………186

株式会社 三国軽金属 (福井県 金属製品製造業)……………188

25 はん用機械器具製造業

株式会社 大木製作所 (茨城県 金属加工業) ……40

株式会社 曾我部鐵工所 (愛媛県 機械加工業)……………150

渡辺鉄工 株式会社 (福岡県 はん用機械器具製造業)……………200

27 業務用機械器具製造業

株式会社 イシダエム・エス・テー (滋賀県 計量器関連請負業) ……98

28 電子部品・デバイス・電子回路製造業

株式会社 ユーニ電機 (栃木県 電子機器組立業) ……34

29 電気機械器具製造業

テクノ電気工業 株式会社 (神奈川県 電気機器製造業)……………158

31 輸送用機械器具製造業

株式会社 タカミ (群馬県 保安機器製造)……………8

32 その他の製造業

長岡産業 株式会社 (滋賀県 プラスチック加工業)……………168

## — G 情報通信業 —

株式会社 エス・アイ	(兵庫県 情報サービス業)……………6
------------	---------------------

## — H 運輸業、郵便業 —

株式会社 大森運輸商会	(東京都 道路貨物運送業)……………44
クラブ自動車 株式会社	(福島県 道路旅客運送業)……………112
ケイジー物流 株式会社	(千葉県 道路貨物運送業)……………114
こだま交通 株式会社	(北海道 道路旅客運送業)……………62
砂田船舶 株式会社	(岡山県 港湾運送業)……………144
はごろも交通 合名会社	(沖縄県 道路旅客運送業)……………80
ラッキー交通 合名会社	(沖縄県 道路旅客運送業)……………88

## — I 卸売業、小売業 —

株式会社 カテックス	(神奈川県 医療機器及び医療用具卸売業) ……50
島根マツダ 有限会社	(島根県 自動車卸売業)……………134
有限会社 田中新聞販売	(石川県 新聞販売業)……………78
東京ガスライフバルE-D O 株式会社	(東京都 その他の小売業)……………160
株式会社 日本栄養給食協会	(栃木県 その他の小売業)……………176
企業組合 ファームまあま喜ね舎	(福井県 各種商品小売業)……………30

## — K 不動産業、物品賃貸業 —

株式会社 ケーラー	(兵庫県 物品賃貸業)……………26
-----------	--------------------

## — L 学術研究、専門・技術サービス業 —

株式会社 化学分析コンサルタント	(東京都 専門サービス業)……………48
------------------	----------------------

## — M 宿泊業、飲食サービス業 —

須川高原温泉 株式会社	(岩手県 温泉旅館業)……………72
株式会社 平本店	(香川県 うどん製造・販売業)……………76
株式会社 萬重	(京都府 料理飲食業)……………14

## — N 生活関連サービス業、娯楽業 —

株式会社 あいあーる	(宮城県 冠婚葬祭業)……………92
株式会社 喜久屋	(東京都 クリーニング業)……………104
株式会社 キャピタル	(岐阜県 娯楽業)……………24

株式会社 トーカイ	(香川県 生活関連サービス業)……………162
株式会社 ユニセン	(山梨県 業務用クリーニング業) ……………90

## — P 医療、福祉 —

社会福祉法人 伊賀市社会福祉協議会	(三重県 社会福祉・介護事業)……………96
社会福祉法人 育陽会 エンゼル保育園	(東京都 保育所)……………36
社会福祉法人 けやきの杜	(東京都 社会福祉・介護事業)……………58
医療法人社団 高信会	(宮崎県 医療業)……………116
医療法人 厚生会 道ノ尾病院	(長崎県 医療業)……………118
有限会社 光悠総合サービス	(千葉県 社会福祉・介護事業)……………60
医療法人社団 燦壽会 サン虎の門クリニック	(東京都 医療業)……………124
医療法人 式場病院	(千葉県 医療業)……………130
社会福祉法人 志摩会	(福岡県 社会福祉・介護事業)……………132
社会福祉法人 常光会	(青森県 老人福祉・介護事業)……………136
医療法人 仁慈会 東台病院	(秋田県 医療業)……………140
医療法人社団 全生会 江戸川病院	(千葉県 医療業)……………148
医療法人社団 前友会 前田産婦人科	(千葉県 医療業(産婦人科))……………74
社会福祉法人 大念仏寺社会事業団	(大阪府 社会福祉・介護事業)……………152
社会福祉法人 丹和会	(京都府 社会福祉・介護事業)……………156
社会福祉法人 博寿会	(愛知県 社会福祉・介護事業)……………180
株式会社 ひまわりの会	(奈良県 社会福祉・介護事業)……………82
株式会社 まごころ介護サービス	(静岡県 社会福祉・介護事業)……………84
医療法人社団 松風会 松岡病院	(富山県 医療業)……………184
社会福祉法人 みつわ福祉会	(兵庫県 社会福祉・介護事業)……………32
社会福祉法人 南浜名湖会	(静岡県 社会福祉・介護事業)……………16
医療法人 見元会 見元回生病院	(高知県 医療業)……………190
社会福祉法人 未来	(佐賀県 社会福祉・介護事業)……………192
社会医療法人 明和会 医療福祉センター	(鳥取県 医療福祉業)……………194

## — R サービス業 (他に分類されないもの) —

株式会社 荒川商店	(鹿児島県 廃棄物処理業)……………94
近畿総合防災 株式会社	(和歌山県 警備業)……………56
株式会社 熊谷清掃社	(埼玉県 廃棄物処理業)……………110
さくら警備 株式会社	(高知県 警備業)……………64
有限会社 サンクリーン	(鳥取県 ビル清掃管理業)……………122
三洋商事 株式会社	(大阪府 廃棄物処理業)……………126
株式会社 真和サービス	(北海道 総合ビルメンテナンス業)……………70
友田総業 株式会社	(山口県 自動車整備業)……………164
有限会社 泊洋商事	(徳島県 ビルメンテナンス業)……………12

高齢者の継続雇用に関する援助等についてのお問い合わせは、  
最寄りの都道府県高齢・障害者雇用支援センターまでお願いします。

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	F A X 番号
北海道高齢・障害者雇用支援センター	060-0004	札幌市中央区北4条西4丁目1 札幌国際ビル4階	011-200-6685	011-232-2720
青森高齢・障害者雇用支援センター	030-0822	青森市中央1-25-9 E M E 青森ビル6階	017-721-2125	017-721-2127
岩手高齢・障害者雇用支援センター	020-0024	盛岡市菜園1-12-10 日鉄鉱盛岡ビル5階	019-654-2081	019-654-2082
宮城高齢・障害者雇用支援センター	980-0021	仙台市青葉区中央3-2-1 青葉通プラザ13階	022-713-6121	022-713-6124
秋田高齢・障害者雇用支援センター	010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンビル3階	018-883-3610	018-883-3611
山形高齢・障害者雇用支援センター	990-0039	山形市香澄町2-2-31 カーニープレイス山形3階	023-674-9567	023-633-3975
福島高齢・障害者雇用支援センター	960-8034	福島市置賜町1-29 佐平ビル8階	024-524-2731	024-524-2781
茨城高齢・障害者雇用支援センター	310-0803	水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215	029-300-1217
栃木高齢・障害者雇用支援センター	320-0811	宇都宮市大通2-1-5 明治安田生命宇都宮大通りビル2階	028-610-0655	028-610-0656
群馬高齢・障害者雇用支援センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-287-1511	027-287-1512
埼玉高齢・障害者雇用支援センター	330-0074	さいたま市浦和区北浦和4-5-5 北浦和大栄ビル5階	048-814-3522	048-814-3515
千葉高齢・障害者雇用支援センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2901	043-204-2904
東京高齢・障害者雇用支援センター (平成24年1月以降)	105-0022 130-0022	港区海岸1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー14階 墨田区江東橋2-19-12	03-5400-1667 (未定)	03-5400-1688 (未定)
神奈川高齢・障害者雇用支援センター	231-0003	横浜市中区北仲通4-40 商工中金横浜ビル5階	045-640-3046	045-640-3047
新潟高齢・障害者雇用支援センター	951-8061	新潟市中央区西堀通6番町866 N E X T 21ビル12階	025-226-6011	025-226-6013
富山高齢・障害者雇用支援センター	930-0004	富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7階	076-471-7770	076-471-6660
石川高齢・障害者雇用支援センター	920-0856	金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1階	076-255-6001	076-255-6077
福井高齢・障害者雇用支援センター	910-0005	福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10階	0776-22-5560	0776-22-5255
山梨高齢・障害者雇用支援センター	400-0031	甲府市丸の内2-7-23 鈴与甲府ビル1階	055-236-3163	055-236-3161
長野高齢・障害者雇用支援センター	380-0836	長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6階	026-269-0366	026-269-0377
岐阜高齢・障害者雇用支援センター	500-8856	岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル5階	058-253-2723	058-253-2728
静岡高齢・障害者雇用支援センター	420-0851	静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7階	054-205-3307	054-205-3308
愛知高齢・障害者雇用支援センター	450-0002	名古屋市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625	052-533-5628
三重高齢・障害者雇用支援センター	514-0002	津市島崎町327-1	059-213-9255	059-213-9270
滋賀高齢・障害者雇用支援センター	520-0056	大津市末広町1-1 日本生命大津ビル3階	077-526-8841	077-526-8842
京都高齢・障害者雇用支援センター	600-8006	京都市下京区四条通柳馬場西入立売中之町99 四条S E Tビル5階	075-254-7166	075-254-7110
大阪高齢・障害者雇用支援センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル3階	06-4705-6927	06-4705-6928
兵庫高齢・障害者雇用支援センター	650-0023	神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル2階	078-325-1792	078-325-1793
奈良高齢・障害者雇用支援センター	630-8122	奈良市三条本町9-21 J R奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245	0742-30-2246
和歌山高齢・障害者雇用支援センター	640-8154	和歌山市六番丁24 ニッセイ和歌山ビル6階	073-499-4175	073-499-4179
鳥取高齢・障害者雇用支援センター	680-0835	鳥取市東品治町102 明治安田生命鳥取駅前ビル3階	0857-50-1545	0857-50-1520
島根高齢・障害者雇用支援センター	690-0887	松江市殿町111 山陰放送・第一生命共同ビル3階	0852-60-1677	0852-60-1678
岡山高齢・障害者雇用支援センター	700-0907	岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビル4階	086-801-5150	086-801-5171
広島高齢・障害者雇用支援センター	730-0013	広島市中区八丁堀16-14 第2広電ビル7階	082-511-2631	082-511-2632
山口高齢・障害者雇用支援センター	753-0074	山口市中央5-7-3 山口センタービル2階	083-995-2050	083-995-2051
徳島高齢・障害者雇用支援センター	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-2388	088-611-2390
香川高齢・障害者雇用支援センター	760-0017	高松市番町1-6-1 住友生命高松ビル8階	087-813-2051	087-813-2061
愛媛高齢・障害者雇用支援センター	790-0006	松山市南堀端町5-8 オワセビル4階	089-986-3201	089-986-3202
高知高齢・障害者雇用支援センター	780-0053	高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7階	088-861-2212	088-861-2214
福岡高齢・障害者雇用支援センター	810-0073	福岡市中央区舞鶴2-1-10 O R E 福岡赤坂ビル5階	092-718-1310	092-718-1314
佐賀高齢・障害者雇用支援センター	840-0816	佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル5階	0952-37-9117	0952-37-9118
長崎高齢・障害者雇用支援センター	850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5階	095-811-3500	095-811-3501
熊本高齢・障害者雇用支援センター	860-0844	熊本市水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階	096-311-5660	096-311-5661
大分高齢・障害者雇用支援センター	870-0026	大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3階	097-548-6691	097-548-6692
宮崎高齢・障害者雇用支援センター	880-0805	宮崎市橋通東5-4-8 岩切第2ビル3階	0985-77-5177	0985-77-5178
鹿児島高齢・障害者雇用支援センター	892-0844	鹿児島市山之口町1-10 鹿児島中央ビル11階	099-219-2000	099-219-2007
沖縄高齢・障害者雇用支援センター (平成23年12月以降)	901-0152 900-0006	那覇市字小祿1831-1 沖縄産業支援センター5階 那覇市おもろまち1-3-25	098-851-9023 (未定)	098-851-9024 (未定)

(注) 東京及び沖縄は移転する予定ですので、電話及びF A X 番号については当機構ホームページ等で  
周知することとしています。



70歳いきいき企業100選（2011年版）

---

---

2011（平成23）年10月発行

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
〒105-0022 東京都港区海岸1丁目11番1号  
ニューピア竹芝ノースタワー  
電話 03-5400-1656（雇用推進・研究部 研究開発課）

---

---

