

シニア活用企業事例集



CONTENTS

はじめに	1
特集「これからの人材確保について」	2
企業事例紹介（50音順）	
1. 株式会社 オンダ製作所	4
2. 株式会社 サーラ	6
3. 島屋株式会社 スーパーセンターシマヤ ラクール飛騨高山店	8
4. 昭和造園土木株式会社	10
5. 神鋼造機株式会社	12
6. 住ま居るグループ	14
7. セントラル建設株式会社	16
8. 株式会社 高山グリーンホテル	18
9. 社会福祉法人 ぶなの木福祉会	20
10. 株式会社 マジオネット マジオドライバースクール大垣校	22
高齢者雇用に関する支援制度（事業主が利用できる支援策）	24

はじめに

我が国においては、少子・高齢化が進展し、労働力人口が減少を続ける中、今後の地域経済を考えた場合、労働力をいかに確保し、経済の活力を維持していくかが重要なテーマともなります。

こうした中で活力ある社会を維持していくためには、高齢者の社会参加を一層推進し、意欲と能力がある限り働き続けることができる社会、「生涯現役社会」の実現が強く求められております。

政府においては、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮し活躍できるよう、環境整備を図ることを目的として、令和3年4月に「改正高齢者雇用安定法」を施行し70歳までの就業確保措置の努力義務が図られました。

そのため、岐阜労働局では、令和2年度より岐阜県生涯現役促進地域連携協議会に対し高齢者が地域社会で活躍できる環境整備として「生涯現役促進地域連携事業」を委託し実施しております。

当事業においては、高齢者が就労に向けた第一歩を踏み出すためのセミナーや企業が高齢者に活躍してもらうための取り組みを紹介するセミナーを開催しています。

さらに、働く意欲のある高齢者と高齢者を採用したい企業との交流会を開催し、人と企業のマッチングを図っています。

本冊子では、高齢者雇用・活用の取り組み事例や高齢者を雇用する企業に役に立つ制度などを紹介していますので、従業員の高齢化への対応方法を検討している企業の方やこれから高齢者を採用しようとしている企業の方に、是非ご覧いただき、地域における高齢者の活躍が進み、生涯現役社会の実現に資することができれば幸いです。

今後も、岐阜労働局・ハローワークでは、企業の皆様が高齢者を雇用・活用することを支援してまいります。

厚生労働省岐阜労働局
職業安定部長 武田 和也

特集 これからの人材確保について

公益社団法人岐阜県シルバー人材センター連合会(以後、「連合会」)では、厚生労働省より高齢者が生涯にわたり活躍することを目的とした「生涯現役促進地域連携事業」を受託しています。この事業の1つとして、企業向けに高齢者の採用を促すセミナーを実施しています。この特集では、企業向けセミナーの講師をしていただいた杉原浩志(すぎはら こうし)先生に、これからの人材確保についてお話をいただきました。

杉原先生は、特定社会保険労務士の資格だけでなく、MBAを取得され、社会保険労務士法人 杉原事務所の代表として活躍中です。



杉原事務所では、

- 女性活躍推進企業認定 えるぼし
- 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業
- 新はつらつ職場づくり宣言

なども取得され、職場環境の整備にも非常に積極的に行動されています。

(連合会) 日本では少子高齢化により若年層の人口が減少するとともに、労働人口の高齢化が進んでいます。また多様性を重視する社会の流れの中で、企業に対しても従来とは違った人材確保の仕方が求められていると思いますがいかがでしょうか?

(杉原浩志先生：以後の黒文字は杉原先生)

日本の生産年齢人口は減少しつつありますが、中小企業では、依然として男性正社員の長時間労働に頼った経営が続いています。それゆえに子育て世代の夫婦においては、夫の帰りが遅いために家事は妻が中心となり、女性の社会進出を妨げています。

また、定年再雇用時の労働条件の大幅な低下やライフステージに合わせた働き方への整備が不十分であることにより、高齢者を十分活用できていません。

人材不足を解決するためには、女性活躍推進と高齢者活用しか途がないことは明白です。中小企業においても男性正社員の長時間残業を解消して夫の家事への参加をサポートするとともに、高齢者の活用にも目を向けないと、企業経営がますます難しくなります。

■時間外労働の削減

女性や高齢者の活用のために必須となる対策は、労働時間の削減です。女性や高齢者の多くは、長時

間労働に対応できないからです。これができないとどんな対策を試みても、人材不足が解消せず、旧態依然とした男性正社員の長時間労働に頼らざるを得ません。時間外労働の削減のためには、業務の情報共有を進め、業務マニュアルを整備して属人化を解消する等の対策が考えられますが、最も重要なことは、経営側が個人を尊重して本気で「時短」に取り組み、働きやすい職場環境を実現することです。

働きやすい職場になれば、離職率が抑えられ、ノウハウを蓄積した社員の流出を防ぐことができます。人材確保のための「時短」は、同時に離職率の低下にもつながるため、社内の人材不足の緩和が期待できます。

(連合会) 求職者からすると、時間外が少ないだけではなく、年間休日数が多い会社に目が向く傾向があると思いますが、会社の営業日を変えずに年間休日数を増やす工夫はありますか?

■年間休日数を多くして求人する方法

営業日の維持や人手不足のために一斉に全社員の休日を増やすことが困難な場合は、次のような取り組みを検討するといいでしょ。

【完全週休二日のコース設定の取り組み例】

- 完全週休二日の雇用管理コース(以下「新コース」)を設けて、新たに採用した社員から適用する。
- 賃金は短縮した所定労働時間に応じて設定する。
- 既存社員については、本人の希望により新コースへの転換を可能にする。

このような新コースの設定は、人材確保がしやすくなるため、人材不足の緩和が期待できます。実際にこういった対策が功を奏した企業は複数あり、年月の経過とともに、やがて新コースが会社の中心的なコースに変化してきます。ただし、休日が異なる新コースを設けることは、社内に軋轢を生みやすく、社員の意見を聴取するなど、導入に際しては社員との十分な意見交換が必要です。

(連合会) 女性や高齢者に活躍してもらうためには、フレックスタイム制の導入以外にも短時間正社員という制度の採用もあるそうですね?

■短時間正社員制度の導入

労働人口が減少する中、女性や高齢者の活用

は必須となってきますが、実際に活躍してもらうために短時間正社員の導入という手があります。

ただし、このような短時間正社員を導入するときは、パートタイマーとの区別を明確にしなければなりません。職務内容、責任の範囲、配置転換の有無などを明確に区別しておかないと社内が混乱し、不平不満の温床となる可能性があります。

■時間外労働の削減等の効果

時間外労働の削減、完全週休二日コースの導入、短時間正社員の導入などにより、子育て世代の女性や高齢者も応募しやすい企業になります。

働き方改革の1つの柱である「時短」を進めることが、人材確保につながり、離職率の低下にも寄与します。

(連合会) 女性や高齢者の採用に際して注意しておくことはありますか?

女性や高齢者に間口を広げた採用の継続には、ニーズに合った制度導入・見直しが必要です。

■女性のニーズ

子育てや家族の介護をしながら働けることができる制度を充実させる。

■高齢者のニーズ

働く目的(まだまだ健康で元気なので老後資金を貯めるためにフルタイムで働きたい、週に3日程度体調に気を付けながら社会参加したい、等)に合わせた多様な働き方を設定する。

(連合会) 既存の社員や採用したばかりの社員の離職率を抑える方法は?

時間外労働の削減以外にも次のような離職率を抑える工夫が必要です。

■採用後の頻繁な面談によるフォロー

入社直後の6か月から1年間は、頻繁な面談によりフォローを続ける。

■自信が持てるまで実地訓練を実施

職場での実地訓練を、自信を持ってできるようになるまで継続する。

■偏りのないコミュニケーションの実現

定期面談の制度化など、偏りのないコミュニケーションの機会を設ける。



杉原浩志先生

(連合会) 社員の高齢化に対して考慮すべきことはありますか?

■キャリアコンサルティング・再教育

例えば55歳とかの節目の年齢で、今後のキャリアを見直すために、キャリアコンサルティングを実施すると良いと思います。また、その結果今までと違う職種にチャレンジする社員に、再教育の機会を与えるべきでしょう。人生100年時代には、機会あるたびに勉強し直すことが大切です。

まとめ

(連合会) これからの人材確保においては、「時短」を中心とした働きやすい職場環境づくりが重要であるということですね。また、女性や高齢者に採用の間口を広げること、社員とのコミュニケーション機会を促進して、離職率を抑える工夫をすべきということですね。

杉原先生、ありがとうございました。





柔軟な発想から生まれる1万点に及ぶ製品群

JOB's KEY PERSON

株式会社 オンダ製作所
代表取締役社長 恩田 由紀さん

「オンダだから、できること」で社会貢献

今から半世紀前に「恩田製作所(創業時の屋号)」として産声を上げた当社は、創業以来お客様やご縁のある多くの皆様にご期待をいただき、育てていただきました。バルブや水栓金具の加工から始まり、毎日の生活シーンに欠かせない流体(水・温水・不凍液・油・ガスなど)に関わる製品を作っています。現在、22カ所の営業拠点を軸に、各地域のお客様のご要望に耳を傾け、新製品の開発に繋げています。



製品の開発を行うのは人です。当社では、契約社員を含む社員の育成に力を入れています。新人に対する研修だけでなく、入社後も継続してスキルアップをはかれる研修制度を設けています。また、子育て中の男女社員にも仕事を継続できるように産前産後休暇・育児休業の制度だけでなく育児短時間勤務制度などの働きやすい制度を設けて、社員の生活と福祉の向上をはかっています。

今後も、個性豊かで柔軟な発想ができる社員の力を合わせ「オンダだから、できること」を追求し続け、価値ある製品を生み出し、豊かな社会創りに貢献してまいります。

65歳まで安心して働ける会社、65歳を過ぎても無理なく続けられる仕事

当社は、配管資材の総合メーカーとして、1963年11月の創業以来、社是に掲げている「奉仕」「努力」の精神に基づき、常に創意工夫し「お客様に最適な製品をお届けしたい」との思いで、モノづくりに邁進してまいりました。

「企業は人なり」との思いから、社員の個性を尊重し、人材育成に力を注ぎ、柔軟な発想が生まれる環境づくりを大切にしてきたことにより、良い製品群を生み出すことができたと思っております。

65歳まで安心して働ける会社を目指し、契約社員を含めて職場環境の改善を続け、社員を大切にしています。

また、地域のシルバー人材センターの会員の方の採用も積極的に行っております。60歳以上の会員の皆さんそれぞれの働き方を尊重し、65歳を過ぎても無理なく働ける時間で勤務していただいております。地域のシルバー人材センター会員の皆様のおかげで、高品質・安心・安全な製品を提供し続けることができいております。



関野山 正一さん

就業者の声 雰囲気の良い職場です

私は、関市シルバー人材センターの会員ですが、株式会社オンダ製作所に派遣として働いています。工場で製品組立を担当していますが、とても良い雰囲気の職場で働き易いので、長く勤めたいと思っています。

株式会社 オンダ製作所

〒501-3263 岐阜県関市広見851番地の3

業種：製造業(配管資材の総合メーカー)

事業内容：住宅関連部材(給水・ガス等のパイプ・バルブ・継手等)の設計・開発・製造・販売

設立年：1963年

従業員数：771人(グループ会社含む)
(内65歳以上25人)





楽しい時間をプレゼントしたい

JOB's KEY PERSON

株式会社 サーラ
社長 辻井 喜久子さん

頑張ってます

仕事中心の生涯現役。今なお邁進中、各務原市在住の辻井喜久子です。2022年9月に84歳を迎えました。

平成12年4月1日、介護保険制度が施行され、「介護とはなんぞや」と世の中の関心が集まり、医療法人・社会福祉法人等が林立しました。

「老々介護」・「独居老人」また仲の良かった家族が、介護負担で精神的にも肉体的にも疲労を蓄積させていく。そんな社会現象を見ながらこの20年間介護の仕事に浸っています。

サーラは、有料老人ホーム2施設と障がい者グループホーム1施設を運営しています。

各施設の入居者さんは1施設25名程です。少人数施設である目的は全員のお顔とお名前が覚えられ、皆さん方も私たちの顔を覚えて頂けるからです。白川郷の大家族村（結）のようにと、夢見ています。

私のモットーはたのしい介護です。「楽しい残り時間をプレゼントしたい」です。

精一杯生き抜いて来られた人生の先輩諸氏にあと数年間を心置きなく過ごして頂き終焉を迎えていただく、そんな施設にしたいとスタッフ一同頑張っています。



年齢は各々の捉え方

総勢70名程のスタッフがおりますが、各事業所の90%が60歳以上です。

そして子育ても終わった、元気な働き者の職員が入居者の皆さんのお世話をし、話し相手になってくれます。

勤務体制はシフトが多種多様に有り、スタッフの希望を優先し各自無理のないよう協力し合い勤務していません。モーニングコーヒーやランチタイムも楽しみながら働いております。

年齢は各々の捉え方です。60歳で引退するもよし、80歳まで働くもよしです。

高齢になったからと言って社会の片隅で生きるより二度と生まれて来られないこの世界を、大いに満喫した方がずっと良いのではと思います。

【スタッフさんから】

喜久子社長は母親のような存在でいてくれます。仕事で悩む事もありますが、時には自分が悪者になってもスタッフを守ってくれるので、安心して働くことができます。あと、よく叱ってくれます。(笑)



就業者の声

規則正しい生活を心掛けています

石黒 政行さん (73歳)

社長から施設のオープン時に誘われましたが、病気を経験し体力的にも不安がありました。元々和食の調理人でしたが、出来るだけでも良いと言われ、勤める事になりました。

施設の食事は介護食も含まれ、食事の形態と衛生面には注意を要します。食事を提供するという事は、入居者様の健康管理に深く関わる事と思っています。

まず自分が健康であるべきと、規則正しい生活を心掛けるようになりました。職場の仲間も高齢者が多く、仕事を持つ事により生活意識が変わったと聞きます。

入居者様からの美味しかったとの声が次の仕事につながっています。



富樫さん 石黒さん

株式会社 サーラ

〒504-0832 岐阜県各務原市蘇原花園町2丁目39番1号

業 種：福祉

事業内容：住宅型有料老人ホーム・障がい者グループホーム

設 立 年：平成12年

従業員数：70名 (内60歳以上62名)



住まいと暮らしを より便利により快適にする



JOB's KEY PERSON

島屋株式会社
スーパーセンターシマヤ
ラクール飛騨高山店

店長 堺 豊さん

地域に根差した生活での「生の情報」によるご提案

私たちの主なお仕事は、店舗へ来店されるお客様への接客であり、日頃から経験豊富なスタッフからのアドバイスや知識に助けられています。

昨今ではデジタル化も進み、生活の中にはスマートフォンを始め、便利な機械が浸透しています。そんな中でも「接客」はいつの時代も人間対人間です。その地域に根差した生活をしてこられたベテランスタッフからの「生の情報」は、来店されるお客様や私にとっても大変ありがたいものです。



私たちの店舗で扱うアイテムは、食品や生活雑貨を始め、約10万種類あります。このような幅広いアイテムの中で、その季節に合わせた「おいしいもの」や「便利なもの」をその都度提案して頂ける事は、大変心強い事です。生活に携わるアイテムを提供する私たちにとり、この地域に長年生活をしてこられたスタッフの活躍には、今後も頼りにさせていただきます。



現状のスタッフの構成は、91人中23人の方が60歳以上であり、全体の約25%となっています。勤務体系につきましては、60歳・65歳になられる半年前や、定期的に本人の意向や勤務の内容を勘案し、個別に決めさせていただ

いています。体力面や家庭の事情などそれぞれの事情もある中で、活力をもって活躍する場を提供したいと考え、フルタイム勤務や短時間雇用などケースバイケースでの対応を心掛けています。



ベテランスタッフの積み重ねた豊富な経験値



お客様は、老若男女問わず幅広い年代層の方がいらっしゃいますので、私たちは「お客様毎」に快適に生活して頂くことへのお手伝いを、心掛けています。

接客販売を通して来店して頂けるお客様からの問い合わせも多く、ベテランスタッフの積み重ねた経験から出て来る「季節に合わせた食材の調理方法や便利なアイテムの使い方等々」を、お客様にご説明・ご提案する事で、お客様からの店舗への信頼感向上に繋がっています。お客様からの信頼感が向上し、自然と店舗に足を運んで頂けるお客様が増える事により、ベテランスタッフも楽しくなり、自然と活力をもって仕事に取り組むことが出来ています。ベテランスタッフの働く姿勢は、他のスタッフにも「良いお手本」となっており、好影響を与えてくれております。

今後も積み上げた暮らしの知識や・スキルを、お客様や周囲のスタッフへ伝えて行って頂く事で、「店舗にとっても、お客様にとっても、一緒に働くスタッフにとっても」大変良い「好循環」を作り上げ、ベテランも若手スタッフも楽しく活躍できる社風を作り上げていきます。

就業者の声

店舗スタッフの「縁の下の力持ち」



清水 尚子さん (65歳)

私の業務の内容は、人事関連と仕入伝票の入力、毎月の請求書チェックなどが主なものです。また、レジでの接客もさせていただいています。電話対応では、お客様の顔が見えない分、明るく元気よく受け答えが出来るようにしています！

事務所の仕事は、店舗のスタッフの方々が少しでもスムーズに仕事出来るようにと、縁の下の力持ちでいるように心掛けています。いろいろな年代の方々と一緒に仕事ができることに自分が刺激をもらって、毎日元気に働く事ができています。これからも笑顔を忘れずに、1日1日を頑張りたいと思います。

島屋株式会社 スーパーセンターシマヤ ラクール飛騨高山店

〒509-4123 岐阜県高山市国府町金桶41

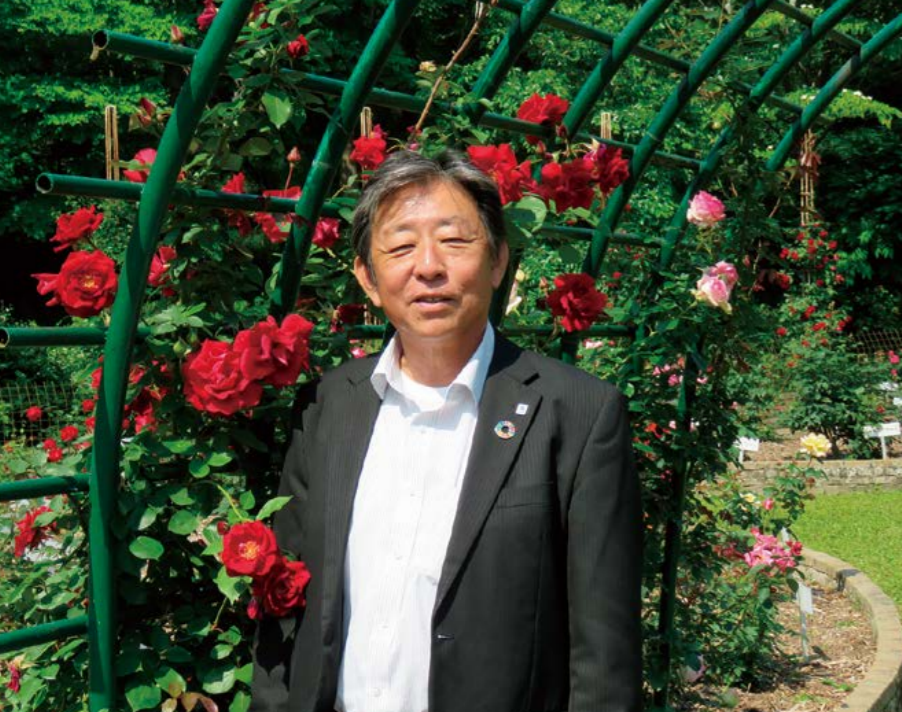
業 種：小売業

事業内容：販売

設立年：1982年

従業員数：91人 (内65歳以上10人)





再雇用の嘱託社員 も大変貴重な戦力、高齢者の中途採用も

JOB's KEY PERSON

昭和造園土木株式会社
代表取締役社長 日比 真一さん

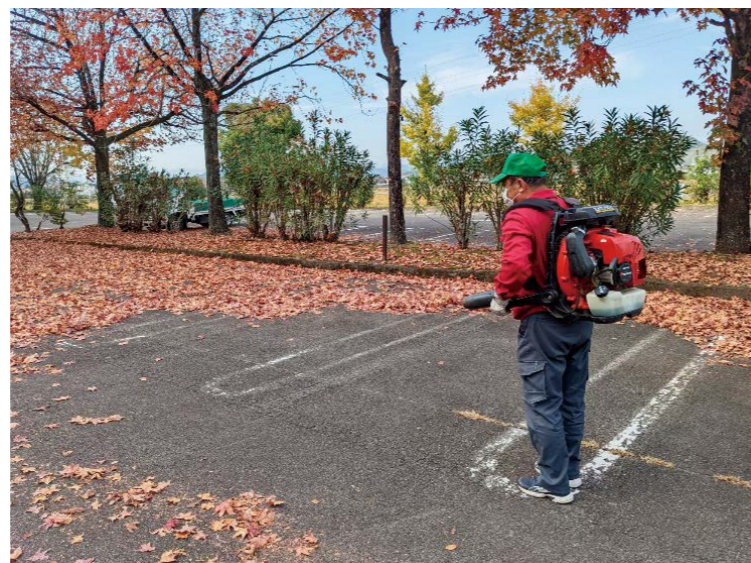
60歳を過ぎても生き生き活躍できる職場

昭和造園土木株式会社 代表取締役社長の日比真一です。当社は、個人宅の庭づくりから、土木と造園の技術を用いた公園・遊園地等の設計・施工・維持・管理を手掛けています。私たちの仕事は植物という生き物を扱う仕事のため、造るだけでなく、その後の管理が不可欠です。そのため、施設のメンテナンスや運営を指定管理業務として任されるケースも増えています。

当社の職員の職種は、営業、設計、工事、管理の4つがあります。職員については、60歳定年、65歳までの再雇用となっていますが、ほとんどの職員は再雇用となっています。中途採用もしていますが、夏暑く冬寒い現場で1日中働ける人でないと続きませんし、嘱託社員は長年培ったスキルもあり大変貴重な戦力となっています。

また、日給制の工員という形態で働いていただいている方については、特に年齢制限がありませんので、健康な方であれば高齢者の中途採用も行なっております。岐阜県百年公園や岐阜市畜産センター公園の管理業務については、82歳の人も働いています。我々は特に安全面に気を配って、高齢者の活躍をサポートしています。

さらに、百年公園、畜産センターや岐阜市北西部運動公園には、地域のシルバー人材センターからも多くの高齢者に施設の整備のお仕事に来てもらっており、工員として働く方々とともに、公園を安全できれいな憩いの場として保つことに尽力いただいています。



情熱とコミュニケーション能力、造園技術

私は、昭和造園土木株式会社に入社して以来、木曾三川造園工事、山県市ハリヨ公園整備工事、木曾三川公園センター北ゾーン造成工事等、数多くの造園工事に携わってきました。近年、公共投資が縮小傾向にありますので、個人宅の西洋風のガーデニングやエクステリア、または伝統的な日本庭園を造る仕事も行っております。

昔は、造園というと職人の仕事で、職人技が最も大切とされてきましたが、近年の造園は、自分がどのような庭を造りたいか、どんな方法で表現をするかなどをお客様に伝えるコミュニケーション能力がとても重要になっています。個性ある庭を求められる顧客には、新たなこと

に挑戦する意欲や自己研鑽に励む向上心が、とても大切です。特に造園は、土や木の知識や空間のバランス感覚など、1つの風景を造るのに身につけるべき要素も多い仕事です。

そのような状況ですので、我々の仕事には、情熱とコミュニケーション能力、造園技術が重要です。この考えの下に、当社は社員の育成に努めています。

造園に際して、設計・施工・監督を一貫して遂行できる当社ですので、その後の施設のメンテナンスや運営を任せても安心いただけるものと確信しております。



日野 智之さん (68歳)

就業者の声 いつまでも働きたい

関市にある岐阜県百年公園や岐阜市北西部運動公園で公園の維持管理の仕事をしています。実は60歳になってから造園の世界に入ったのですが、木や花のことを色々と勉強し、重機の資格や公園管理運営士など多くの資格も取得しました。

今では公園の管理の作業を指導・指示することが多くなりましたが、安全第一で進めています。剪定した樹木をチップにして堆肥にするなど、SDGsの取り組みも進めています。からだは動く限り働きたいと思っています。

昭和造園土木株式会社

〒501-1181 岐阜県岐阜市雑倉794番地の1

業 種：造園業

事業内容：造園・築庭に関する工事の設計・施工・監督、公園・遊園地等の運営及び管理

設 立 年：1974年

従業員数：70人(時給者含む)



独自の「ものづくり」を通じて社会貢献へ



JOB's KEY PERSON

神鋼造機株式会社

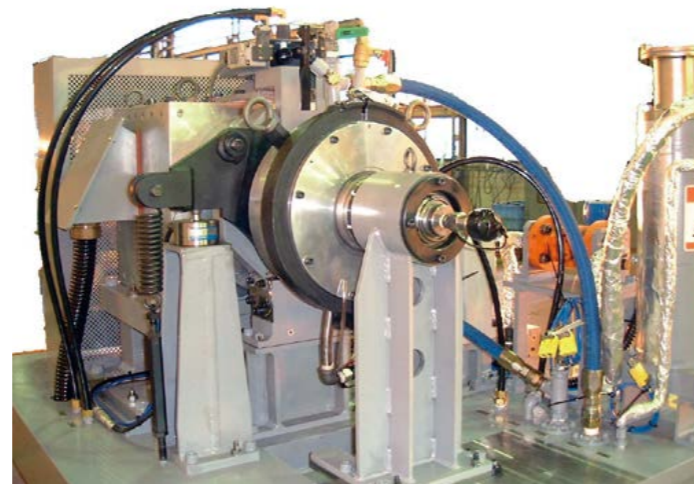
管理部担当部長 兼 総務室長 伊藤 雄二さん

ベテランから若手への「技術・技能伝承活動」の定着へ

当社は神戸製鋼グループの総合機械メーカーであり、1950年に会社設立後、70年余りにわたり、独自の「ものづくり力」を通じて高品質の製品・サービスを創出し「人と地球と環境との共生を目指したグローバル企業」として産業界及び社会にご評価をいただいております。主力製品である各種試験装置・動力伝達装置・エネルギー関連装置は、長年の経験に裏打ちされた高い技術力をベースに、日々変化するお客様の要求を実現する開発・設計力と素材・加工・組立・試運転までの一貫生産体制により、高い性能と信頼性を両立しています。

このようななか、2010年には、当社のものづくり力を支えてきたベテラン従業員の高齢化・定年退職が顕著となり、新卒・中途採用を積極的に進めてきた結果、入社5年未満の従業員の割合が全社で3割強にもおよび、長い歴史のなかで培われてきた技術・技能の伝承と若手の早期戦力化が急務となりました。そこで、各職場で伝承すべきコア技術を見極め、ベテラン従業員から若手従業員にこれらを繋ぐ「技術・技能伝承活動」がスタートしました。ベテラン従業員がトレーナーとなって若手を指導・育成するもので、現在は、主力製品の組立・配線・試運転作業や機械設備の予防保全、制御・計測技術の習得などのテーマを定め活動を展開しています。今では、これらの活動が仕事の一部として定着し若手の著しい成長に繋がっています。

このような社風の中で、他社で経験を積まれたシニアの方々も、他社で培われた経験を当社で活かして、良い部分を若手に伝承頂けることも期待しています。



小型クラッチ摩擦試験機

従業員が活躍する活気あふれる職場づくりへ

2006年の高齢者雇用安定法改正と同時に、当社も「シニア社員制度」がスタートしました。少子高齢化により労働人口減少が加速していく事が予想されるなか、当社においても長年ものづくりを支えてきたベテラン従業員の退職が深刻な問題となり、制度設計にあたっては高齢者が継続勤務できるための環境整備を軸に検討を進めました。継続勤務は、本人・会社双方の意向や本人の健康状態など、一定の要件を満たせば最長65歳までの雇用とし、各自の60歳以降のライフプランに配慮した短日・短時間勤務も制度内に織り込みました。また、シニア従業員には、技術・技能伝承への貢献を業務の第一目標に掲げていただき、計画的かつ具体的な活動を推進することで、その結果を業績評価の最優先として位置付けました。



その後、公的年金受給年齢の引き上げや、70歳までの雇用努力義務化の背景があるなか、これまでの再雇用制度の「処遇の急激な低下への不満や、各自の処遇格差がつけにくい事によるモチベーションの維持低下」といった課題に対し、ベテラン層のモチベーションアップや職場活力の向上に繋げる事を目的とし、2021年4月に65歳定年制へ移行しました。

今後もシニア従業員を大切に、尚且つ、若手従業員が躍動する活気あふれる職場づくりを進めてまいります。

就業者の声

会社への貢献と、家族との大切な時間の両立へ

1975年4月に入社、10年余り検査課で経験を積んだ後、現在の試験機組立係にて従事。自動車業界をはじめ、幅広い分野に提供してきた試験機の大半がオーダーメイドで、失敗を繰り返しながらもお客様満足度を第一にモノづくりに励んできました。今後は、若い人に自身の経験とノウハウを伝承し、更なる事業の発展に繋がりたいです。一方、休日にはお米作りと妻との旅行、5人の孫との時間を大切に、仕事と家庭の両立に励んでいきます。



小椋 幸雄さん (66歳)

神鋼造機株式会社

〒503-8505 岐阜県大垣市本今町1682番地の2

業 種：一般機械器具製造業

事業内容：各種試験装置・動力伝達装置・
エネルギー関連装置の、設計・製造・
アフターサービス・メンテナンス

設立年：1950年

従業員数：279人

関係会社：株式会社光製作所(従業員数：21人)

神造エンジニアリング株式会社(従業員数：29人)

(内65歳以上：神鋼造機単体8人、関係会社含む15人)





笑顔がいいね 😊

JOB's KEY PERSON

住ま居るグループ
総合事務部長 三戸 陽子さん

「住ま居る」は、みんなが笑顔になれる

住ま居るグループ、事務の三戸と申します。
当グループは13年前より開設をし、多治見市と土岐市で11の介護・看護の事業所を運営しております。
「心温まる介護」を理念に、どうしたらご利用者様・ご家族様、みんなが笑顔になれるのか、スタッフは日々考えながら介護の仕事と向き合っています。
私自身は「住ま居る」に就職して、今年で12年目を迎えました。介護の知識の無い私にとって、利用者様を笑顔にするスタッフさん達は「誇り」です。そのスタッフさん達が、毎日笑顔で働ける環境を作り、サポートしていくことが、私の仕事だと思っています。
振り返れば12年間、毎日楽しくお仕事をさせてもらっています。初めはパートからスタートし、短時間正社員へと働き方を変え、今では正社員として役職もいただいています。
笑顔で続けて来られた理由は、ライフスタイルに合わせて無理なく働けるよう、柔軟な雇用体制を取っている会社のお陰だと思っています。
私も、すぐに高齢者と呼ばれる年齢ですが、誰かの役に立てるうちは、定年を超えても働き続けたいと思っています。働き方を変えながら、無理なく続けられることが理想です。そしてこの働き方が、まだ若い世代のスタッフさん達が長く働ける道筋になれば良いと思っています。



150人の大家族

「住ま居るグループ」では18歳から81歳まで、幅広い年齢層のスタッフが活躍しています。最近では60歳の定年を迎えた後も、各々のライフスタイルに合った働き方が選択できることで、長く働き続ける方が増えています。

幅広い年齢層のそれぞれが良い味を出していて、例えるなら**150人の大家族**といえます。その中でも人生の先輩方の存在は大きく、会社に来て家での悩みを聞いてもらうことで、気持ちを楽にしてくれます。また若いスタッフに対しては、自分の子供のように優しく温かく、(時には厳しく)親のように見守ってくれます。皆、和気あいあいと家庭的な雰囲気の中で仕事をしています。



「住ま居る」の家庭的な雰囲気の原点は、経営者で代表取締役の井下の人柄です。経営者自身が看護師であり、現場を知っているため、スタッフの苦労もよくわかってきています。またスタッフ全員の顔と名前、更には性格や家庭環境まで理解しており、顔を合わせれば必ず声をかけてくれます。

そんな家族のような仲間と、これからも世代を超えて、共に成長しながら、長く働ける居心地の良い職場を目指していきます。



松元 つぎ子さん (81歳)

就業者の声

バス停での出会いがきっかけです♥

1年前にバス停で立ち話の相手から「ちょっとお掃除の仕事する気ない？」とスカウトされました。聞けば相手の方も79歳。そのまま面接に連れて行ってもらい働き始めました。

掃除は元々大好きで、それが仕事になってラッキーです。細かいところもコツコツと綺麗にして、役に立ってるのがうれしいです。

トレードマークはベレー帽、似合ってるでしょ(笑)。お給料で洋服を買ったり、パチンコに行ったりするのを楽しみにしています。

今は仕事をするのが生きがいです。体が動くうちは働き続けたいです。

住ま居るグループ

〒507-0901 岐阜県多治見市笠原町 2455-41

業 種：介護事業

事業内容：有料老人ホーム・デイサービス・訪問介護・訪問看護・グループホーム
居宅介護支援事業所・福祉用具

設 立 年：平成21年3月

従業員数：150名



企業は人なり、人は姿勢なり、姿勢は心なり



JOB's KEY PERSON

セントラル建設株式会社
代表取締役社長 阿部 伸一郎さん

高年齢社員と若手社員が、世代を超えた助け合いができる職場

セントラル建設株式会社 代表取締役社長の阿部伸一郎です。当社は社是として、『企業は人なり、人は姿勢なり、姿勢は心なり』をかかげ、社員を大切にするとともに、社員には、「しっかりと挨拶をする」、「礼儀正しい言動を心掛ける」といった心の姿勢を求めています。しっかりとしたモラルの上に健全な企業が育つと考えているからです。

社員の高齢化が進む中、ベテラン社員が蓄積している技術や知識・ノウハウの継承のため、2018年11月に定年・継続雇用制度の改定を実行しました。60歳定年を65歳定年に、65歳までの継続雇用を70歳まで(70歳以降 一定条件の下、年齢の上限なく再雇用)としました。事業の多角化として農業分野にも進出し、高齢社員が中心となって働く新たな職場を開発し、重機オペレータの技術で畑の植え付け準備を効率的に行うなど、建設の技術を農業にも生かしています。

繰り返しになりますが、「企業は人なり」です。高齢社員が若手社員に指導をしたり、IT機器の取り扱いに関しては若手社員が高齢社員をフォローするなど、お互いに教え合う相互補完の体制にしています。また、インフルエンザの予防接種費用を会社負担にしたり、社員のサークル活動費の一部を会社が負担するなど、社員の健康管理やリフレッシュ、社員間のコミュニケーションの向上につなげています。

当社では、高齢社員に貴重な戦力として活躍してもらうとともに、若手従業員の育成にも協力してもらいたいと思っています。世代を超えた助け合いができる職場の整備を進めていきます。

企業理念

社是
企業は人なり
人は姿勢なり
姿勢は心なり

社訓

一、人・姿勢・心の基本は、挨拶にあると知れ
一、礼儀を正し、前向きで素直なれ
一、信用を第一とし、知恵と工夫と努力で利益を追求せよ
一、反省し改善し進化せよ

綱領

我々セントラルグループ全社員は、
企業理念の根幹たる人・姿勢・心を研ぎ、
社業の繁栄を築き、地域の安全で快適な
生活基盤を創造する担い手として、
社会に貢献することを使命とする。

セントラルグループ

地域になくてもならない独創的オンリーワン企業

先代社長が昭和36年に舗装会社を設立した頃には、高度経済成長の下、業績はおおむね順調でした。しかし、私の代になった時には建設需要が激減し、同業者の大半はリストラで生き残りを図っていました。当社は真逆の道を取りました。介護事業やダンプ輸送業、交通警備業などに多角的に進出しました。

介護事業では福祉用具貸出を進めたところ、お客様の自宅の段差修正やトイレの改修などのリフォーム需要を開拓でき、住宅事業部を作って対応しました。

また、建設業の初夏の閑散期を穴埋めするために農業分野にも進出し、自然薯(じねんじょ)の栽培を事業化しました。高齢社員でも生き生きと活躍できる職場です。

当社は経営の多角化により、社員の技術を生かして、地域密着をキーワードに建築から商社、製造、介護、農業など、幅広い切り口を持つことを強みとしています。地域の山、川、道路、学校、病院、住宅など地域そのものを現場とする当社は、地域の方々に信頼され共生していく以外に生きる術がありません。そのため、心の姿勢が重要と考えて前述の社是を経営理念とし、「地域になくてもならない独創的オンリーワン企業」となることを理想としています。



元工務部 左から：T.M (66歳)、K.K (65歳)



警備アルバイト (75歳)

就業者の声 働き続けたい

自然薯農園：T.M (66歳)、K.K (65歳)

現場で培った技術を活かして重機を駆使して、自分で植えた種が実るのが嬉しい。マイペースに仕事ができるから、70歳を超えても身体が動く限り働きたい。若い世代に技術の継承もしていきたい。

警備アルバイト (75歳)

コロナ禍で前職を辞した後、警備員になりました。私の都合を考慮していただけるので働きやすいです。健康が続く限り続けていきたいです。

セントラル建設株式会社

〒509-7201 岐阜県恵那市大井町1202-4

業種：建設・総合工事業

事業内容：舗装・アスファルト合材製造
土木工事・建築・リフォーム
建設資材製造・砂利採取業
農業・警備

設立年：1961年

従業員数：111人(内65歳以上23人)





お客様、そして従業員。「人」を大切にする会社

JOB's KEY PERSON

株式会社高山グリーンホテル
執行役員 管理本部長 高野 龍一郎さん

地域の雇用創出と地域活性化にも貢献

当社の定年は60歳で、定年後は希望者全員を65歳まで嘱託社員として再雇用しております。65歳以降は一定条件のもと継続雇用も行っております。定年を迎えても体力面、健康面で支障がなく、引き続き働いていただけるのであれば、仕事を続けて欲しいと考え、本人の意向をヒアリングし、勤務時間や作業内容、体の負担を軽減しながらも、勤務を続けていただいております。

毎年、全従業員が参加して開催される新年互礼会において、永年勤続表彰を行い、みんなの前で認められるという場をつくり、モチベーションの維持・向上にも努めています。

2022年には配膳ロボットを導入し、省力化だけでなく、スタッフが接客業務に専念し、接客品質を上げられるようにも改善いたしました。

今後も高齢者に限らず、負荷の大きい作業環境の改善や作業の効率・省力化を行い、自身の労働能力と職務内容のミスマッチがないかを確認できるような仕組みづくりを、高齢従業員のためだけでなく全従業員に対しての快適な職場づくりだと捉え、取り組んでいきたいと思っております。

これからも働く意欲がある高齢者が元気に働き続ける場所を提供し続け、地域の雇用創出、地域活性化にも貢献できればと思っております。



飛騨物産館（さるぼぼ展示風景）



配膳ロボットの導入

「長く安心して働ける会社」へ

当社では2006年に就業規則を改訂し、再雇用規程を定めました。高齢者雇用安定法の改正を受けて体制を整えた部分もありますが、高齢社員からも「もう少しがんばりたい」という声があり、高齢社員の所属部署からも「まだまだ活躍してもらいたい」という声もあがったことが、現在の高齢者雇用につながったと思います。

ホテル業界では慢性的な人手不足も問題になっています。少ない人員で業務をこなす必要があり、多様な人材の活用も検討している中、知識や経験が豊富なシニア世代はホテル業界にとって貢献いただける貴重な存在と考えております。

シニア世代の従業員には戦力としてだけでなく、培ってきた経験やノウハウ、技術力を若手にしっかり教えていただく役割を担っていただいております。また、シニア世代の雇用を推進することで、「長く安心して働ける会社」という認識を若手社員にも伝えられたらと考えております。

多様な人材が活躍できる環境が求められる時代となり、高齢者雇用だけでなく、障害者雇用や外国人材など、多様な従業員が活躍するための環境や制度の整備の必要性を感じております。今後も積極的に取り組んでまいります。



就業者の声

自分に合わせた勤務体制で「無理なく活躍」を



料飲部 中野 一子さん (78歳)

入社して18年が経ちました。自分の都合や体力に合わせて働くことのできる柔軟な勤務体制が職場の環境にあり、無理なく働かせていただいております。

若い方たちと一緒に働くために心掛けているのは「自らの健康管理に気をつけること」と「自分流を押し付けないこと」です。若い人たちの考えや知識にも耳を傾け、お互いに高め合っていけたらと思っております。これからも自分の可能な範囲で精一杯がんばって仕事を続けていきたいと思っております。

株式会社高山グリーンホテル

〒506-0031 岐阜県高山市西之一色町2-180

業 種：宿泊業

事業内容：ホテル、飲食サービス

設 立 年：昭和47年

従業員数：281人

(従業員のなかで65歳以上の方の人数：54人)





のん気・こん気・げん気・いい加減

■ 体力・気力の続く限り…

ぶなの木福祉会には定年制が無く、20代から80代までのスタッフが互いに刺激し合いながら、多様な働き方をしています。

障がいのある人たちは、年齢や経験、障がいの種別、程度などいろいろです。常々「のんき、こん気、げん気、いい(良い) 加減」さが求められる仕事だなあと考えています。

特に生活を共にするグループホームの世話人の業務は資格よりも人柄や経験がものをいう事が多く、人生経験豊かな人がいてくれると安心!!という事で、当法人にとって高齢者は即戦力として必要不可欠な存在!現在39人いる世話人の約半数が65歳より上の年齢となっています。

障がいがある人もない人も、高齢者も若者も女性も男性も、みんなが「福祉」の担い手ですし、“体力・気力の続く限り”誰もが楽しく元気に生き生きと働ける職場である事が、事業を持続可能にし、共に生きる地域社会を実現していく力になると信じています。



■ 共に生きる

社会福祉法人「ぶなの木福祉会」の野田美鈴です。法人の母体、障害福祉サービス事業所「ぶなの木学園」は『共に生きる』を基本理念にして平成5年に開設しました。

「一日に2～3時間でもいい、毎日通って地域の人たちとの交流の場が欲しい。」という、切実な願いを持った障がいのある人やその家族と、その願いに共感した母親たちが力を合わせ、地域、行政の力も借りてできたものです。

必要に迫られてショートステイやグループホームなど、地域で暮らすための仕組み作りに取り組んできました。

そして経済的にも自立・自律する事が不可欠であると感じ、就労支援にも力を入れるようになりました。

郡上は中山間地であり観光地であることも生かして“稼げる農業”を目標に農作物の6次産業化に取り組み、年金+給料で生活費を得る努力をしています。



いま白鳥町、大和町、八幡町の事業所で66人がリハビリや仕事に励み、7軒のグループホームで34人が暮らしています。この人達が「親亡き後」も、地域で安心して暮らし続けられるよう支援するスタッフは総勢85人です。

私たちの仕事は、障がいのある人たちとの、支援する・支援される関係から始まりますが、一緒に過ごしていると同じ時代、同じ地域に生きる仲間としての絆がつよくなります。

利用者も職員も皆、おたがいさま・おかげさまの関係性で共に生きている…と実感できるのが、この仕事の何よりの魅力だと思っています。

就業者の声

開店以来のお付き合いです



田中 操さん (72歳)

「福祉とリサイクルの店ぶなの木ショップ」の開店当初から働き、26年になります。コロナ禍前は店番に来る施設の利用者さんと一緒に接客。気楽に入店してもらい、障がいのある人たちと自然に交流してもらえよう心掛けていました。

いまは週3回の勤務。長いお付き合いのお客が多いですが、若いママ世代の方もよく来てくれます。グチを聞いたり、子育てのアドバイスをしたり…。これも大切な福祉活動です。これからも体調に気を付けて、できるだけ長く働きたいと考えています。

社会福祉法人 ぶなの木福祉会

〒501-4601 岐阜県郡上市大和町大間見 233-1

業 種：福祉

事業内容：生活介護 就労支援B型・A型
共同生活援助事業 相談支援事業 等

設 立 年：平成5年

従業員数：85名 (内65歳以上46名)



お客様と従業員の「心と暮らしを豊かに」



JOB's KEY PERSON

株式会社 マジオネット
マジオドライバースクール大垣校
統括部総務課・主任 長房 靖之さん

ライフスタイルに合わせた働き方 (75歳まで働ける継続雇用制度)

当社は、岐阜県大垣市にある自動車教習所です。企業理念として「我が社は、人々の心と暮らしを豊かにするために、企業活動を通じて社会的価値を創造することで、社会に貢献し世界を変える」を掲げ、自動車教習をはじめ、フォークリフト等の各種講習や企業研修などを実施しています。

当社では数年前に定年を65歳に引き上げましたが、人生100年が叫ばれている世の中ですので、65歳といえはまだまだ退くには早い年代と考えています。ただ本人の人生設計も尊重する必要があります。そこで希望があれば、その後最長75歳まで働ける継続雇用制度を採用しています。継続雇用後の勤務体系については、フルタイムか短時間勤務かを選択することで、本人が描くライフスタイルに合わせた働き方ができるようにしています。現在9名の社員がこの制度を活用しています。“75歳まで”という条件は、本人達にとって非常に安心できる制度のようです。

先述の企業理念内の“人々”には、お客様はもちろん、従業員も含めて考えています。

今後も、お客様の心と暮らしを豊かにする施策、従業員の心と暮らしを豊かにする施策は何があるかを吟味し、実施してまいります。



キャリアを活かした活躍

当社では高年齢者の方には、主に下記の2職種で活躍いただいています。

【送迎業務】

送迎バスでお客様の送り迎えを行います。当社の送迎業務は基本的にご自宅へ伺いますので、毎日・毎時間、送迎ルートが異なります。また、教習に間に合うように戻ってくる必要がありますので、時間との戦いでもあります。運転経験が豊富なだけに、道路状況を加味しながら最短時間のルートを割り出して効率的に送迎してくれています。

【フォークリフト講習の講師】

こちらは、講師として勤務するにあたっては、“過去にフォークリフト業務に5年以上従事していたこと”が前提条件となります。お客様は実に様々な方々であり、年齢層も幅広く、外国籍のお客様もいらっしゃいますが、現在勤務している講師は、これまでに培った豊富な経験とコミュニケーション能力を発揮して、一人ひとりの状況に応じた講習をしています。

いずれも他企業で定年を迎えられた方が、セカンドキャリアとして、「これまでに自分が積み上げた知識・技術・ノウハウを次世代に伝えたい」という熱い思いと強い責任感を持って、業務にあたってくれています。



額額 建吉さん (70歳)

就業者の声

ジェネレーションギャップも楽しみながら、「喜びとやりがい」へ

自動車教習所に通われているお客様の送迎を担当しています。安心・安全な運転をすることはもちろん、これから自動車免許を取得しようと日々勉強しているお客様を乗せますので、常に見本となる運転を心がけています。高校生・大学生が大半ですので、孫のようにかわいい世代と、お互いにジェネレーションギャップを楽しみながら会話をしています。次第に打ち解けあって、卒業時に満面の笑みでお礼を言っていただけるのが、何よりの喜びでありやりがいです。

株式会社 マジオネット マジオドライバースクール大垣校

〒503-0858 岐阜県大垣市世安町3-16

業 種：サービス業

事業内容：自動車教習、フォークリフト講習等

設 立 年：1963年

従業員数：45人 (内65歳以上9人)



高齢者雇用に関する支援制度（事業主が利用できる支援策）

1 厚生労働省の助成金

国は高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指しており、高齢者雇用に関するさまざまな助成金を用意しています。

それぞれ一定の支給要件があり、助成金額は条件により異なります。

(1) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

60歳以上65歳未満の高齢者などの就職困難者を、ハローワークの紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に助成を受けることができ、中小企業の場合、1人あたり年間60万円が助成されます。

(2) 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

65歳以上の離職者を、ハローワークの紹介により1年以上継続して雇い入れた場合に助成を受けることができ、中小企業の場合、1人あたり年間70万円が助成されます。

(3) 65歳超雇用推進助成金

65歳以上への定年引上げや無期雇用への転換、または高齢者の雇用管理制度の整備等の措置を講じた場合に受けることができるもので、Ⅰ～Ⅲの3つのコースがあります。Ⅰ・Ⅱについては、対応のために社会保険労務士等の専門家に委託費を支出した場合に、その一部を助成する制度です。

Ⅰ. 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げ等を実施した事業主に対して助成されるコースで、専門家への委託に経費を要した場合に、15万～160万円が助成されます。

Ⅱ. 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者向け雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部費用が助成されるコースで、中小企業の場合、要した経費の額の60%が助成されます。

Ⅲ. 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対する助成コースで、中小企業の場合、1人あたり48万円が助成されます。

●お問い合わせ先

特定求職者雇用開発助成金：各ハローワーク または 岐阜労働局

65歳超雇用推進助成金：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 岐阜支部

2 専門性を持つアドバイザーによる無料相談・助言サービス

高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関して、人事・労務管理制度、賃金、退職金制度、職場の改善、就業規則の改正など、専門的な相談・助言が必要である場合、社会保険労務士、中小企業診断士など、知識・経験を有する専門家「65歳超雇用推進プランナー」や「高齢者雇用アドバイザー」に無料で相談できます。（企画立案等サービスは有料）

●お問い合わせ先：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 岐阜支部

3 県内企業の「人材確保」をトータルサポート

岐阜県中小企業総合人材確保センター（ジンサポ!ぎふ）では、企業の人材確保に関する総合支援を行います。人材確保に関する無料相談（出張・オンライン含む、要予約）や、求人登録により求人検索エンジン「スタンバイ」への掲載など、学生から高齢者までの人材確保を支援します。また、法律相談や外国人雇用に関する相談も予約制で実施しています。

●お問い合わせ先：岐阜県中小企業総合人材確保センター（<https://jinsapo.jinzai-gifu.jp/>）

※上記は令和4年度の情報であるため、必ず最新の情報をご確認下さい。

発行年月：令和5年2月

発行者：公益社団法人 岐阜県シルバー人材センター連合会
岐阜県生涯現役促進地域連携協議会

所在地：〒500-8145 岐阜県岐阜市雲井町3丁目12番地
連絡先：TEL 058-249-0228 FAX 058-248-9730



公益社団法人 岐阜県シルバー人材センター連合会
岐阜県生涯現役促進地域連携協議会

