



厚生労働省委託事業  
岐阜県生涯現役促進地域連携事業

# シニア活用 企業事例集



GIFU 2021

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

# C O N T E N T S

---

はじめに .....	1
特集「これからの高齢者雇用について」 .....	2
企業事例紹介 (50音順)	
1. 清川株式会社 岐阜支店 .....	4
2. 株式会社 パコラ 一般社団法人 しあわせ計画 .....	6
3. 株式会社 駿河屋魚一 .....	8
4. 株式会社 壮健 .....	10
5. 株式会社 高垣組 .....	12
6. 株式会社 田口鉄工所 .....	14
7. NPO法人 たじみ学童保育センター つちびと .....	16
8. 東海牛乳株式会社 .....	18
9. 株式会社 ひだホテルプラザ .....	20
10. 株式会社 HOTTO .....	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

岐阜県では、人口減少や少子高齢化・景気の回復基調等を背景に、令和元年8月まで15か月連続、有効求人倍率2倍超の状況が続き、人手不足が続いていました。

ところが、令和2年に入ると、新型コロナウイルス感染症の影響により有効求人倍率が急激に低下し、求職者をめぐる雇用情勢は一転して厳しい状況となりましたが、令和3年10月からは感染者数急減により再び人手不足になるなど、不安定な状況が続いています。また、県内では、慢性的に人手の確保が困難で従業員不足が続く業種もあります。

法制度の面では、令和3年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの定年引上げや定年制の廃止等、70歳までの就業機会の確保についての措置を講じる努力義務が生じています。さらに、令和4年4月からの年金制度改正法の施行により、年金をもらいながら働き続ける環境整備も進められることとなります。

さて、令和2年度から当連合会が行なっている「岐阜県生涯現役促進地域連携事業」では、高年齢者が生涯にわたり活躍することを目的として、次のようなセミナーや交流会を開催しています。

- ①高年齢者が就労に向けた第一歩を踏み出すためのセミナー
- ②企業が高年齢者に活躍してもらうことを推奨するセミナー
- ③働く意欲のある高年齢者と高年齢者を採用したい企業とのマッチングを図る交流会

本冊子では、高年齢者雇用・活用の取り組み事例や高年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年齢者を採用しようとしている企業の方に、是非ご覧いただきたいと思います。

今後も、岐阜県生涯現役促進地域連携協議会では、企業の皆様が高年齢者を雇用・活用することを支援し、持続的な企業経営に役立つ活動を続けてまいります。

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

# これからの高年齢者雇用について

**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、高年齢者雇用促進のための事業の1つとして高年齢者に就業を促すセミナーを実施しています。この特集では、高年齢者向けセミナーの講師をしていただいた森俊昭先生に、高年齢者雇用の活用の仕方についてお話をうかがいました。

森先生は、りそな銀行、KDDIにて営業、総務人事、人材開発等を経験されるとともに、MBAを取得され、現在はNPO市民社会研究所理事としてキャリア・アドバイザーとしても活動中です。



**(連合会) 日本では少子高齢化による若年層の減少で、労働人口の高年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雇用のあり方が求められていると思いますがいかがでしょうか？**

(森俊昭先生：以後の黒文字は森先生)

人生100年時代と言われ久しくなりますが、定年後も生涯現役で働きたいというニーズは年々高まってきました。60歳以上は9割、70歳以上も4割がこれからも働きたい希望があると新聞記事にありました。

これからも多くの定年退職者が生まれます。そして、働きたい高年齢者を雇用しないという選択肢はありません。高年齢者雇用の活用しだいで企業の業績の良し悪しが決まる時代が間もなくやってくることでしょう。

定年後に雇用延長で働くことが当たり前になり、中小企業では実質雇用延長の期限も設けないところもあります。まさに働けるうちはいつまでも働いてほしいということです。

## 高年齢者雇用の活用方法

**(連合会) 高年齢者雇用の活用方法について、ご意見を伺いたと思います。**

### ■雇用延長

まず雇用延長についてです。但し、ここに1つの問題があります。中小企業ではその人なりの仕事ぶり、会社への貢献度や人物像も社員が少ないだけはっきりしていて、雇用する側も安心できる部分があります。

ところが、大企業などでは社員数も多くその人について十分把握できていないこともあり、雇用延長した人が果たして本当に会社の役に立っているのかという疑問符が付きます。中には暇つぶしのために雇用延長でもしておくかと考える社員もいて「やる気のある人とやる気のない人」とが同居する場合もあります。雇用延長したことでかえってその部署の業績が低下したり、会社全体の士気低下につながったりして、雇用延長のマイナス面ばかり出てしまうケースもあります。雇用延長が新たな問題を生むパターンです。

### ■高年齢の転職者・定年退職者の雇用

一方で、定年後あるいは雇用延長後にもう一度新たなチャンスを見つけて働きたい人も多くいます。

このような人たちを雇用したい企業側は、定年退職者(高年齢者)を外部からどのように雇用、活用していくかについて考えてみたいと思います。

### ■能力主義・成果報酬型

まず、マネジメントや技術継承や重要なポストとして雇用する場合ですが、雇用した人を戦力にするには、能力主義を取り入れることはどうでしょうか?成果報酬型でもいいし年俸型でもいいと思います。賞与額を評価後のランク付けで明確にするなどです。

### ■入社時の面接・伝えること・適材適所

入社時の面接も大事です。本人の言葉から今までの経験やキャリア、能力を聞き取り、能力に裏付けられた条件を提示すればいいと思います。会社の現状と期待を包み隠さず話し、相手からも本音の部分を引き出せればそれだけで本人の意識が変わります。そして、やる気のある社員かどうかを見極めることができます。



経営者は入社後の一定の期間（6か月～1年）は密にコミュニケーションを取る（ヒアリングする等）ことで雇用した人の仕事ぶりを中心に人物を知っておくことが大切です。雇用された人はなによりも経営者の目を最も気にするからです。そこで経営者から信頼や期待されていることを知れば、さらに戦力として張り切ることでしょう。逆に、経営者にとって不満があるなら、しっかり伝えることで誤解を解消することもできます。また、若手社員を教えないといけないということに固執することなく、若者と共存しながら仕事をやっていくことも伝えれば、雇用された人も若返った気持ちとなり相乗効果も期待できます。そして、なによりも経験豊富な高齢者こそ適材適所に配置することが重要です。

#### ■今いる社員への説明

最後に、最も大切なことは高齢者を雇用する意味と意義を、経営者から今いる社員にきちんと説明することです。今いる社員から歓迎されて入社することが高齢者にとって最高の働くモチベーションになり、最高の入社プレゼントになるからです。

#### ■能力や経験に期待しない雇用の場合

次に人手不足解消等で雇用したい場合（マネジメントや技術継承や重要なポストでない場合）です。この場合も暇つぶしの仕事をと考えている高齢者は避けなければなりません。会社に新風を吹き込むどころか士気低下につながります。やはりここは人物本位です。新しいことを覚えようとする意欲、素直さがある、プライドを前面に出さない、「前の会社では…」と言わない等々を見極めながら面接をしてください。

体調面や年齢的な衰えもありますから可能な範囲で出勤日を調整する（週4日とか・短時間等）ことも必要かもしれません。また、仕事の分担制や、短時間勤務を採用し同時に2名を雇用する等、臨機応変な対応も必要となるでしょう。社内では若者と共存して働くことは言うまでもありません。

### 高齢者雇用の意味・意義

**（連合会）そもそも企業が高齢者を雇用する意味や意義とは何でしょうか？**

#### ■高齢者への期待・企業イメージの向上

企業が高齢者を雇用する意味は、まず高齢者

は基本的にまじめ、ねばり強いという点にあります。無断欠勤や遅刻をしないことが若手社員のお手本になると思います。対外的なトラブルにも経験を生かした大人の対応ができたり、社内トラブルでも年配と若手の潤滑油的な存在も期待できます。このようなことから、高齢者雇用は企業の事業継承のみならず将来の発展成長のためには必要不可欠だと考えられます。具体的には、

- 意欲のある高齢者をうまく活用することは企業全体の活力の向上につながる。
  - 年齢に関係なく働く意欲のある人が働き続けられる場を提供して、社会に貢献することができる。
  - 高齢者雇用を積極的に行っている企業として世の中に伝えることで、企業のイメージ向上につながる。
  - 企業イメージが上がることで、若者の雇用へも良い影響を与えることができる。
  - 取引先や顧客企業や取引銀行等に注目される。
- 以上のことがあげられるでしょう。

そして、事業継承・技術継承にも時間とゆとりをもって企業は取り組むことができると思います。

### ま と め

**（連合会）高齢者の雇用に際しては、高齢者としっかりと話し合いを行なってお互いの期待を伝えることや、今いる社員にも雇用する意味と意義をきちんと説明すべきということですね。**

**森先生、ありがとうございました。**





## JOB's KEY PERSON

清川株式会社 管理本部  
経理部・岐阜総務経理課  
課長代理 早瀬 弘和さん

培われた知識・経験を絶やさず次の世代に

## ◎ 明るく話しやすい、風通しの良い職場づくり

管理本部の早瀬です。現在、当社には男女問わず55歳以上の高年齢者が10名おり、従業員の割合では25%になります。この数字は卸売業の事業所としては多いほうではないでしょうか。職種では営業職・事務職・作業職とそれぞれの部門でご活躍いただいています。当社には様々な年齢の従業員がいますが、やはり長年培われた知識や経験は、個人に限らず会社としても大きな財産となっています。その財産を絶やすことなく次の世代、その次の世代へと受け継いでいくことが会社を永續させるうえでも大切だと考えます。そのような考えのもと、社内での勉強会や定期的な親睦会を開き、風通しの良い明るい職場環境づくりをしています。そういったコミュニケーションの場をつくり、誰もが話しやすく、頼みやすい職場環境づくりをしています。高年齢の方には話しにくいとか頼みにくい等といった、年齢を理由にした障害が発生しないようにしています。そのような取り組みの結果、当社では若年齢者から高年齢者まで遠慮は一切ありません。

また、当社には福利厚生のひとつとして社内食堂があります。岐阜の企業で自社食堂を運営している企業は少ないと思います。これは創業当時から続けており、創業者の想いから現在まで続いています。食事時には決まった席がなく、フリーアドレスのこういったことも風通しの良い職場環境の構築に一役かっていると感じています。

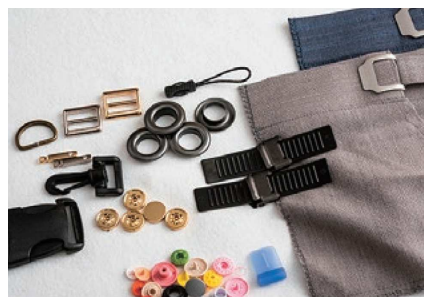




## □ 多様なスタイルでいきいきと働ける場を…

当社は1950年に大阪で創業し、1955年に岐阜支店を開設し、本年で創業71年を迎える服飾付属品卸商です。服飾付属品とは、洋服に使われているボタンやファスナー等のパーツのことを指します。洋服には様々なパーツが使われて、実際に着用する服ができあがっています。岐阜地区のアパレル産業は第2次世界大戦終了後に発展し、アパレルの元となる織物生地を生産地に近く、近隣から比較的容易に入手できたこと、労働力が豊富であったこと、衣服の需要が高かったことで急速に発展し、地域周辺の産業の勃興に大いに貢献した歴史があります。当時は今では考えられないような賑わいがあったわけですが、時代が移るにつれて現在ではその面影は無くなりつつあります。

そのような中で今後も続く少子高齢化に対応し、高齢者の豊富な経験・知識を活かした、いきいきと働ける場の提供を目的として当社は取り組んでいます。豊富な技術、技能者、有資格者等を流失させ、長年培った能力を活用できないことは会社にとっては大きなマイナスになります。当社は定年後の再雇用制度を積極的に活用し、人材不足という課題に取り組んでいます。また、経済産業省の健康経営優良法人認定制度を取得し、ワークライフバランスを重視した多様な働き方の構築に取り組んでいます。



### 就業者の声

### 年齢に関わりなく力が発揮できます

私は入社して19年になります。当社へは転職して入社し、正社員と定年後の再雇用で現在に至っています。私が感じるのは年齢に関係なく力が発揮できる職場であり、人間関係が良好であるということです。同年代からは仕事を教えた人が上司になってやりにくいなどという、サラリーマン川柳のようなことも聞きますが、当社にはそれはありません。やはり『人財を大切に!』、これが当社の強みだと思います。



巖野 高明さん (67歳)



### 清川株式会社 岐阜支店

〒500-8281 岐阜県岐阜市東鶉2丁目35番地

業 種：服飾付属品卸売業

事業内容：服飾付属品の販売

設 立 年：昭和33年

従業員数：40人 (内65歳以上 4人)



## JOB's KEY PERSON

一般社団法人 しあわせ計画

サービス管理責任者 村井 真由美さん

個性を大切にできる会社でありたい。

### ○ 挑戦することが好きです!! (笑)

一般社団法人しあわせ計画（障がい者就労支援A型事業所）のサービス管理責任者の村井です。今はこの役職についていますが、若い頃は大型トラックの長距離ドライバーをしていました。当時から男だから女だからと捕らわれずに、やりたいことに挑戦する気持ちが強かったです。

そんな私が福祉の仕事に携わるきっかけは母の介護からでした。デイサービスに行く母を見送る立場から、逆の受け入れる側に興味を持ちました。子育てしながらヘルパーの資格を取り、高齢者介護の世界へ飛び込みやりがいを実感しました。必要だと思えば介護福祉士の免許も取りました。

ここでまた挑戦心が湧いてきます。「若い世代への援助も行いたい」との心の変化が起きました。障がい者就労支援施設で働きたいと転職をし、サービス管理責任者、社会福祉士の資格も取得しました。

しかし資格を取得してもそれで終わりというわけではありません。学校では習わないような事にいくつも体当たりしながら、一生勉強との思いで頑張っています。

人にはそれぞれ得意不得意があり、それがそれぞれの「雑多」な力です。仕事の中で、「雑多」の強みを出せるこの会社が私は好きです。

障がいがあっても人には強みがあり、高齢者と言われる年齢になっても働きたい気持ちのある方は若いです!! その気持ちを応援しつつ、これからも自分自身の経験と知識を生かしながら、関わる皆さんの為に少しでも役に立てればと日々挑戦しています。





## □ 働く意欲のある人に、働ける環境を作る。

一般社団法人しあわせ計画は、平成29年開所の障がい者就労支援A型事業所です。

緑に囲まれたカントリー調の建物で、株式会社パコラの請負作業を行っています。

従業員（利用者さん）は毎日パンの製造や包装、清掃等の作業を行っています。暑いなかで作業に追われながら、各自が仕事への責任をもって、生き生きと働いています。

株式会社パコラは長年障がい者雇用に携わっており、代表の考えが「働く意欲のあるうちは、働ける環境を作りたい。」というものです。

私たちの会社の強みは、これが出来ないと働けないではなく、その人の状況に寄り添いながら出来る作業を考えるという事です。

以前80代まで元気に働いていた方がみえました。

時代の変化で福祉の制度も、変わってきています。我々の思いを制度が阻むこともあります。私たちの会社で出来る対応を常に考えて、働き続けられる環境を作っていきます。

しあわせ計画には、現在19歳から66歳の従業員（利用者）が在籍しています。少しずつ高齢化が進んでいますが、従業員1人1人が強みを出し合い会社を支えています。

長年働いてきた会社を退職するとき、皆さんが「頑張った！」との思いを持ち、次のステップに進めるような会社でありたいです。



### 就業者の声

### 65歳で利用者から 従業員になりました

3年程前から「しあわせ計画」の利用者として働いてきました。

65歳の時点での福祉サービスの更新ができませんでしたが、会社から「一般の従業員として再採用をするので、今まで通りに働いてほしい」との提案がありました。利用者から従業員に変わり、以前と同じ週4日勤務で働いています。仕事内容も変わらずパンや籠の運搬、パンの梱包です。

体が元気なうちは働きたいと思っています。

そして仕事の後は、家に帰って相撲などのテレビを見ながらの晩酌が楽しみの一つとなっています。



後藤さん（66歳）



## 株式会社 パコラ 一般社団法人 しあわせ計画

〒501-3265 岐阜県関市小瀬874-3

業 種：福祉

事業内容：就労支援A型事業所

設立年：平成29年

従業員数：38人



## JOB's KEY PERSON

株式会社 駿河屋魚一

取締役 人事・総務部長 吉本 俊一さん

## ◎ 地元根ざした安心安全な“食”のサービス

株式会社駿河屋魚一の吉本と申します。私たち駿河屋魚一は創業88年、地元高山でスーパーマーケット運営を中心として、地元ホテル、旅館、介護施設、病院などに食材を配達する外販事業部、白川村に食材を配達する移動販売事業部、高齢者のお客様を中心とした宅配事業部など、地元のお客様に食を中心としたサービスの提供を幅広く行っている会社です。

さらに飛騨の食文化を大切にしつつ、より豊かな食卓と一歩先の暮らしをみんなで作っていく場の提供（フレッシュラボ）も行っています。

グループ企業としては食品加工工場も運営しており、多くの事業で活躍していただける人材が必要となっています。

おいしくて安心安全でより新鮮な食品を提供するためには、従来から働いていただいている高齢者の従業員の方々の活躍が欠かせません。パートタイマーとして働いている従業員の方の約36%が60歳以上であり、70歳を超えて働いていただいている方も多くおみえになります。仕事の内容も、販促に関わる仕事から生鮮部門、惣菜部門、レジ部門のほかに、加工調理、商品の品出し補充、商品の配達、店舗の清掃と、それぞれの分野で欠かせない存在です。



お客様にご満足を、社員にやりがいと豊かさを



## □ 自分のペースでいきいきと働ける環境づくり

飛騨地方においては、人口減少に加え、近くに大きな大学もなく、アルバイトで働いていただけの学生の方もごくわずかで、正社員としての雇用も含めて慢性的な人員不足の傾向が小売業においてもあるように思います。そんな中で、正社員の定年後の再雇用、65歳以上の高齢者の方の雇用の継続は重要な対策のひとつとなっています。

駿河屋を長年支えてくれた味、商品づくり、なじみのお客様とのつながりなど、その中心には高齢になったベテラン社員、途中で入社された高齢者の方の活躍があります。こういった方々が働いていただく中で、いちばん注意しなければならないのが、転倒災害などの労働災害事故の発生です。店内の段差をなくし、手すりをつけるなど、今まで気づかなかった労働環境部分の見直しも早急に必要になってきました。

高齢者の方々が無理することなく、ご自身のペースでいきいきと継続して働くことのできる環境づくりをすることが、会社にとっても安定的な経営をするうえで大切になると考えています。



### 就業者の声

### お客様からのあたたかいお声が私の原動力です！

平成9年に先代の社長からお声を掛けていただき入社しました。惣菜部門に配属され、今日まで勤めさせていただいていることに感謝しています。

長く働くには、自分の健康と家族や会社の上司、周りの皆様方の支えがあることは勿論ですが、何より自分が発案したものが商品化され、お客様から美味しかったというお声をいただけることがいちばんの原動力となっています。

これからもお客様に喜んでいただける商品づくりに努めていきます。



豊口 夕起子さん (74歳)



## 株式会社 駿河屋魚一

〒506-0054 岐阜県高山市岡本町2丁目45番地1

業 種：小売業

事業内容：スーパーマーケット、食品卸事業、移動販売、宅配

設立年：昭和40年

従業員数：299人 (内65歳以上 41人)





## JOB's KEY PERSON

株式会社 壮健

代表取締役社長 細野 和人さん (左側)

(右隣は専務取締役の杉山 美幸さん)

## ◎ 働く人たちと作り上げた人事評価・賃金制度

株式会社 壮健 代表取締役社長 細野和人と申します。当社では希望者全員65歳までの継続雇用から、希望者全員70歳までの継続雇用制度に改定し、従業員の皆様が長く活躍していただけるよう環境整備を行っております。

この制度を改定する足場として、現場の皆様に意見を聞き、議論を重ねながら人事評価・賃金制度を改定し、導入しました。これは従業員の皆様と共に作り上げた制度として、現在も皆で改定を行っております。

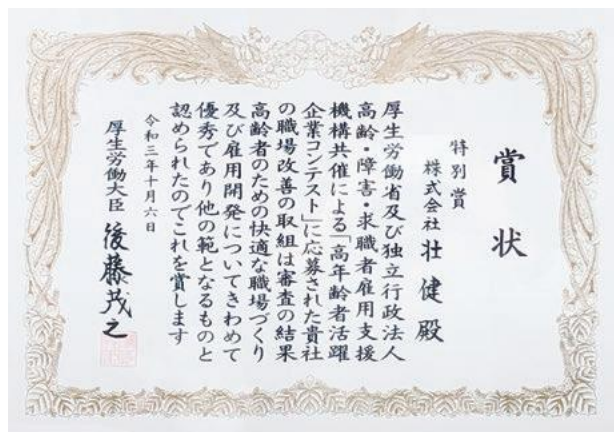
これらの足場を準備するのに1年以上かかってしまいましたが、2020年10月より希望者全員再雇用を70歳まで引き上げました。また、雇用条件も役職、業務内容に変わりが無ければ、再雇用後も定年前と同じ賃金にするなど、皆様に継続して働いていただきやすい環境整備を心掛けております。

また業務に関しては、『出来ない事ではなく出来る事』、『苦手な事ではなく得意な事』にフォーカスし、お一人ごとに持っている能力や個性を生かした業務内容になるよう皆で考えて、『出来る事』はやる、『出来ない事』は組織や仲間、コンピューターやロボット機器等でフォローしていく。そういう考え方で業務に従事していただいております。

勤務時間についても、それぞれの実情にあった勤務形態を選択していただき、決して短距離走にならぬようマラソン型で勤務していただきたく、柔軟に対応させていた

だいております。中でも、ご高齢な従業員さんには「バトンを繋ぐ」という事もお願いしております。例えば、新人さんと2人一組で業務にあたっただき、色々な事を伝え、指導していただく。そんな事もマラソン型の一つと考えております。

将来的には3世代が同じ職場で働ける、そんな職場を理想に掲げて日々改善を図っております。



令和3年度「高齢者活躍企業コンテスト」  
厚生労働大臣表彰特別賞を受賞

出来る人に、出来ることを、出来るだけ長く

## □ひとりひとりがより高いパフォーマンスを発揮

株式会社 壮健は、2000年に訪問介護事業を開始しました。2009年に小規模多機能型居宅介護施設「陽だまりの宿」を開設、その後も老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅の設立など、業容を拡大してきました。

「若手、中堅、高齢者それぞれが、個々のスキル・能力に応じて、多種多様な介護業務のうち、より適した業務に従事し、適材適所により高いパフォーマンスを発揮することで、利用者様にベストサービスを提供させていただく」ことを旗印に掲げて、地域に根ざした活動を展開しています。

当社では、高齢の従業員の雇用継続のために、作業環境の改善や安全確保・事故防止にも取り組んでいます。入浴装置やリフトを導入する浴室改修や、体力的な負担を軽減できる車いすやロボット掃除機の導入を行いました。また、ヒヤリハットを収集し、個々の利用者様の状況に応じた注意点を見える化して展開しています。

今後は、介護関係施設の拡大も視野に、組織全体のパフォーマンスを高めるとともに、高齢従業員が活躍し易い業務実施フローの見直しなど、高齢者雇用の促進と業務サービスの質を担保した新規分野への参入も進めていきます。



### 就業者の声

## ご利用者様からの暖かい言葉が喜びです！

藤村 千恵子さん (70歳) (写真前列の右から2番目)

ここではシフトの融通を聞いてもらえるので、体力面やプライベートとのバランスが取りやすいです。職員はお互いにサポートし合うことに協力的であり、また出来ないことや不得意な介助などを優しく教えてくださる環境なので、楽しく、働きやすいと感じています。

今のところ体力的にも不安はないので、この先も動ける限りここで働きたいと思っています。また、利用者様とのコミュニケーションも取れており、休み明けの出勤時には、「会いたかったわ」と言ってくださることが喜びであり、やりがいに繋がっています。

杉山 信子さん (74歳) (写真前列の左から2番目)

私は基本的に曜日固定の勤務になっています。他の曜日に追加勤務が発生する場合も前もって相談してくださるので、安心して勤務できています。また有給休暇が取得し易い環境であることや、皆が私自身のことをよく解ってくれているということも、長く勤務できている理由です。スタッフの皆がお互いのことを助け合い、お互いに配慮し合うことができて職場だと実感しています。

時に立場や年齢など関係なく相談したりされたりして、今はコロナが許ませんが、一緒に食事などをして時間を共有し親睦を深めています。

ご利用者様より「今日の夜勤？嬉しいわ」と言っていただけることが、とても嬉しいです。



## 株式会社 壮健

〒504-0941 岐阜県各務原市三井町2丁目14-1

業 種：医療・福祉

事業内容：訪問介護、訪問看護、障がい者支援、居宅介護、小規模多機能型居宅介護、住宅型有料老人ホーム、サービス付高齢者向け住宅

設 立 年：平成11年

従業員数：120人 (内65歳以上 37人)





## JOB's KEY PERSON

株式会社 高垣組

常務取締役 総務部 部長 信田 清久さん

## ○ 世代を超え、 地元 roots して働く大切な社員

株式会社高垣組の信田と申します。当社は「郡上踊り」で皆様に親しまれる岐阜県郡上市八幡町に本社を置き、総合建設業を営んでいます。設立は昭和35年であり、会社も還暦を過ぎています。地元の岐阜県や愛知県を中心にRC工法による大型物件（マンション・商業施設・病院等）の請負建築、郡上市では官庁をはじめ、地元企業の請負建築、一般個人住宅の新築・増改築を行っています。

業界では建築の請負を主とした地方ゼネコンといったポジションにいます。社員は年齢も幅広く、10代から70代まで在職しています。定年を65歳に定めてから20年以上経っており、現在は65歳を過ぎてからも仕事に従事されている社員の方々もおられます。

また、当社は就職等でいったん郡上を出ていかれた方が、故郷へそれぞれの理由でUターンされる中途採用者も多く在職されています。特筆すべきは親子孫3代にわたって当社に勤めてみえるご家族もありますし、現在も親子で勤務している社員がいることも当社の誇りでもあります。当然、就業者の平均年齢も60歳を超えています。会社の方針としての『働けるうちは働きましょう』という精神が、社内の雰囲気や社員の支えになっています。



地域と暮らしに新たな豊かさを築く



## □ ワークライフバランスに配慮しています

当社は現場の監督を主に行う仕事だけでなく、積算業務・設計営業等、多種にわたって仕事がありますので、資格を有している方はご自分に合った仕事を選んでいただけます。また再雇用の際には、今後のライフワークに沿った勤務時間をご相談させていただき、定年前の就業と比較し、体と心の健康に配慮した勤務を選択して、さらに永く勤めていただけるように配慮するよう心がけています。



**【実例①】** 定年後、週休3日制にして積算業務に従事しながら、地元の友人たちと20年振りに毎週のゴルフを再開し、生活リズムを取りながら旧友との交流を深めている方。



**【実例②】** 事務職として、定年後はパートタイムに切り替えて出勤時間を少し遅らせ、家庭菜園の時間を増やしつつ、たまに後輩達に野菜の差し入れをしてくださる方。



**【実例③】** 現在72歳、まだまだ現役として建築の営業、見積り、お客様からの相談・要望に最前線で取り組んでみえる方。

以上のように、お一人お一人のライフスタイルとライフワークを受け入れさせていただいています。

### 就業者の声

## 体力の続く限り 働いていける職場環境があります

私は今年65歳になり、当社で定年を迎えることとなりました。建築現場監督として仕事に従事してきましたが、定年前から体力の続く限り当社で働きたいと決めていました。諸先輩も現在も在職されており、働きやすい環境は整っていますので、何ら不安を感じることなく働いていけると思っています。



石井 孝裕さん (65歳)



## 株式会社 高垣組

〒501-4204 岐阜県郡上市八幡町旭1035

業 種：総合建設業

事業内容：建築・土木請負

設立年：昭和35年

従業員数：69人 (内65歳以上9人)



### JOB's KEY PERSON

株式会社 田口鉄工所  
取締役 田口 薫さん

町工場で出来る、最先端の技術と職場環境

## ◎ ロボットが開く企業の可能性

田口鉄工所 取締役の田口薫です。当社は旋盤やマシニングセンターといった機械を使用して鉄製品を加工しています。私達が取り組んでいる仕事は精密で繊細な先端技術を必要とするものです。また、当社ではロボットの利活用に注目しています。従来の製造業ではどうしても力が必要であるために、男性社員の必要性が大きかったのですが、ロボット導入や自動化を行えば女性でも同じように働くことができると考えたため、現在では女性比率が40%前後まで増えています。

最近ではロボットを含む自動化の設計・製造・組立などを行う「ロボットシステムインテグレータ（ロボットSler）」事業を始めました。特に中小企業でも導入が可能なように「小さな規模でロボットを取り入れ、既存の製造ラインを活用できる」ようなシステム構築を考えております。

また、若い世代へ「理工学系」の興味を育てるために「ロボットアイデア甲子園」（Sler協会主催）といったイベント開催等を行っています。

このような新しい事業には若い世代が力を発揮しております。当社では年齢・性別に関係なく社員が長く仕事を続けていくことが出来る環境作りに辛勞辛苦しております。その中でロボットは頼もしい存在です。





## □ 女性活用と高齢者のスキル

かつて女性は結婚、出産を機に職場を離れるのが通常とされていました。仕事を続けたくても続けられない環境であったと思います。

ですが、当社では昔から事務職を中心に結婚・出産後も長く働いてくれる女性社員が多くいました。当時から、出勤日や出勤時間を工夫し出産後も働ける環境づくりを行った結果、現在では製造現場の女性社員も出産後の職場復帰が叶えられるようになってきました。

このような先輩の姿から「働き続けること」に対して疑問を持たない雰囲気が出来上がってきたのだと思います。

また、働き方の選択肢があることが、定年再雇用を迎えた社員にも良い影響となり、長く働き続け易くなってきています。もし当社で高齢者を新たに雇うとすれば、高スキルでマネジメント能力に優れた人など、かなりハードルの高いものを要求すると思われる。しかしそれは、個人の持っている経験や能力を尊重したいという思いからです。男女を問わず自分が積み上げてきた能力を評価され、一生働き続けられるような企業風土を醸成し、それが地域に波及し社会に貢献できればと考えています。



### 就業者の声

### 経験と体験を活かす

私たちは、結婚を機に地元を離れ大垣に移り住みました。出産後、育児中に今の会社と出会い、以来30数年働いてきました。昭和の時代、育児中の女性が気持ちよく働ける環境は多くはありませんでした。

ですが、当時から子育てのために休暇や早退を申請しても男性社員からも嫌な顔をされることはほとんどありませんでした。そのような環境だったので長く勤めることができたのだと思います。

特に女性は子育てが終わっても、親の介護など家庭の環境に影響されることが多いので、フレキシブルに働き方を調整して貰えるのは大変有難かったです。

私たちは60代ですが、当面は70歳を目指して頑張ります!!



北島さん (69歳)

山田さん (65歳)



## 株式会社 田口鉄工所

〒503-0986 岐阜県大垣市中曾根町319-1

業 種：製造

事業内容：金属加工

設 立 年：1951年4月

従業員数：50人 (内65歳以上5人)





## JOB's KEY PERSON

NPO法人 たじみ学童保育センター つちびと  
理事 稲垣 玲子さん

子どもたちに寄り添い、一緒に成長できる。  
素晴らしい仕事です。

## ◎ やりがいのある職場をめざして

NPO法人たじみ学童保育センター「つちびと」の理事と保育支援部を兼務している稲垣玲子と申します。主任支援員として保育の現場にも入っています。

私と学童保育との出会いは、友人が声を掛けてくれたことです。その頃の学童保育の仕事は知名度も低く、労働条件は決して良いとは言えず、離職率も高い職種でした。待遇を良くし、長く働ける環境を整え、良い人材を確保育成することが、一番子ども達の為になる。理事長の西崎が先頭に立って呼びかけ、賛同した保護者会の役員がNPO法人を立ち上げました。丁寧に働く環境をつくり、待遇を改善してきました。

そして、多治見市からの学童保育の法人委託を受け、「つちびと」は多治見市の委託事業者となりました。現在多治見市内で7クラブを運営し、550人の子ども達が利用しています。

学童支援員は70名ほどが在籍しています。その半数以上が高年齢者職員であり、クラブの中心となり保育に取り組んでいます。若者には負けないくらい元気いっぱい活躍しています。

学童保育は「放課後のおうち」とも呼ばれています。子ども達一人一人に寄り添い、子どもと話し、考え、悩みながら、成長を間近で見守ることのできる仕事です。同時に保護者の方達とも子どもの成長を共に喜びあえる、やりがいのある仕事だと思っています。私はこの仕事に出会えて本当に幸せです。そして子ども達、保護者の方々、理事、支援員の仲間達に感謝の気持ちでいっぱいです。



## □「つちびと」で長く働きたい

3年前にアルバイトの定年を65歳から70歳に延長しました。さらに令和3年度より、70歳から73歳へ延長しています。これは多数の職員からの『つちびとで長く働きたい』との要望で実現しました。

小学生を対象とした保育業務は日々楽しいこと、うれしいことも沢山ありますが、体力的な問題、けがなどの他に精神面も大変なことも沢山あります。それでも、この職場で長く働きたいと考える人が多くいるということはとてもうれしいことです。

職員の働く意欲を低下させないように、またその貢献度に見合った賃金を受けとれるように検討を重ね、今後も『長く働きたい』という気持ちを大切にしたい職場づくりに努めていきます。

学童で働くことの最大のメリットは1年生から6年生までという長い期間の成長を見続けることができ、子どもと一緒に成長できる仕事と言えます。また、職員は一定の期間働くと『放課後児童クラブ支援員認定資格』を取得することができます。この資格を年齢に関係なく受講してもらい、専門性を身につけ、長く活躍してもらいたいと考えています。



### 就業者の声

### 子どもたちのパワーが私のエネルギーです

学童保育支援員になるきっかけは妹からのアドバイスでした。学童保育がどんな仕事かも分からない私に、「学童の仕事をやってみたら」と紹介してくれたのです。

働き始めてからは多くの楽しい事があり、時には大変な事もありました。「たじっこクラブ」の子どもたちや保護者の方々、学童支援員の仲間にも恵まれ励まされ、居心地の良い時間が今日まで繋がってきました。振り返ってみると、もう20年以上になりました。

毎日子どもたちと接し、勉強や遊びをとおして楽しい時間を一緒に過ごしています。子どもたちのパワーを受け止めることで、私自身のエネルギーにもなっているようです。これからも安心安全に心掛けながら、いつまでも頑張りたいと思います。



廣瀬 真理子さん (67歳)



## NPO法人 たじみ学童保育センター つちびと

〒507-0826 岐阜県多治見市脇之島町7-39-2

業 種：福祉

事業内容：学童保育事業

設 立 年：平成18年

従業員数：70人(内65歳以上 10人)





## JOB's KEY PERSON

東海牛乳 株式会社  
取締役 井尾 泰隆さん

# 社員とその家族を幸せにする

## ◎ 65 歳定年制の採用

東海牛乳株式会社取締役の井尾泰隆と申します。経営に関わる業務、中でも採用や人事、社内制度の策定・改善には主となって携わっており、社員の皆さんと毎日楽しく仕事をしております。当社では、65歳に定年を延長し、それ以上の方にも引き続きパート社員として勤務して頂くことで、多くのベテラン社員の皆さんに活躍し続けて頂いています。おかげさまで規模・業容ともに少しずつ拡大傾向にあり、新卒者や中途採用の正社員・パート社員の採用も増えていますが、新しい仲間に対して、技術を継承したり、真摯に仕事に取り組む姿勢を示して頂いたり、高年齢者には重要な役割を担って頂いております。

現社長が就任後の2008年頃から新卒採用を導入しました。新卒採用を開始して数年間は、すぐに辞める人が続出したことから、会社にとって最も大切なのは「社員」であると気づき、理念の一部に『社員とその家族を幸せにする』という言葉を取り込みました。その後は、社員の負担を軽減するため、新たな生産設備を導入したり、余裕を持った人員体制にしたりと、働きやすい環境づくりを進めてきました。

また、毎年1,2品目のリニューアルや新商品を発表しています。社員全員が商品開発に関わることができ、若手やベテラン、正社員やパート社員を問わず、広く意見を求めながら商品開発を進めています。社員全員で試飲をすることも多々あり、「自分が関わった商品」として、商品への愛着も湧きます。

これからも、「更なる品質向上」「会社全体の向上」など多くの課題の解決に向けて、高年齢者の経験や知恵が役立つと信じています。



## □ おいしさで健康づくり

経営理念は、「おいしさで健康づくり」。安心・安全で信頼できる、牛乳をはじめとした飲料をお客様にお届けすることをポリシーにしています。品質の安全を第一に考えることによって取引先から厚い信頼を得るとともに、新たな取引先へ広めることができました。

また、大手並みの生産設備であるESL機(Extended Shelf Life (品質保持期間の延長)、機器等の洗浄・殺菌レベルを向上させ、賞味期限の延長を可能にする)を早期から導入し、従来は7日間だった賞味期限を、14日間に延ばすことに成功しています。

当社では、生乳100%の牛乳や乳飲料だけでなく、果汁100%の「あじわいシリーズ」も製造・販売しています。社員みんなのアイデアにより、新製品開発も継続していきます。良いアイデアを得るため、多様な働き方を受け止めることも経営課題であると認識しています。子育て世代の女性や高齢者により一層活躍してもらうためには、柔軟な勤務時間・勤務体制への対応力や評価制度の見直しが必要となりますが、社員とその家族を幸せにするために取り組んでいきます。



### 就業者の声

### 健康である限り社会に役立ちたい

77歳になっても現役で働かせてもらっています。食品に関わる仕事ということで神経を使いますが、妻と一緒にいくスーパーやドラッグストアの店頭で並んでいる自社製品を見ると、自分も社会に役立っていると実感できます。健康である限りこの会社で活躍できたらと思っていますので、ミスがないように気を付けながら日々の仕事に取り組んでいます。



久野 敏雄さん (77歳)



## 東海牛乳株式会社

〒503-2304 岐阜県安八郡神戸町丈六道66

業 種：畜産食料品製造業

事業内容：牛乳・乳飲料・清涼飲料水の企画・製造・販売

設立年：昭和40年(明治16年創業)

従業員数：92人(内65歳以上10人)





## JOB's KEY PERSON

ひだホテルプラザ

取締役 総務管理部長 杉本 敦司さん

働く人  
多岐にわたるホテルの仕事、  
にあった職場で活躍

## ◎ 働く人それぞれの体力・家庭事情にマッチした現場・働き方

私は、ひだホテルプラザ総務管理部の杉本敦司と申します。ホテルの経営に関わるとともに業務運営、人事にも携っており、社員との日頃の対話を大切にしております。

ホテルの仕事は多岐にわたります。フロント・レストラン・営業・会場備品設営・レストラン補助・仕入・経理・施設管理と様々です。多くの仕事があるのと同様、様々な年齢の社員が必要となります。これまでの経験や、適材適所の観点から、高齢者の就業は、非常に心強い面が多々あります。

当社では、これまでの業務経験、就業意欲、体力等を判断し、それぞれの社員にあった職場を選択しています。まずは健康第一で、元気に働けること、体調に問題ないことを重視し、健康診断等も積極的に受けてもらいます。それぞれの体力や家庭事情も考慮し、就業可能な時間と現場作業とのミスマッチが極力起こらないよう、事前のヒアリングもしっかり行います。高齢者の方の作業で、体に負担のないよう、備品の購入や作業場内の改善を進め、長く健康で働ける現場づくりにも配慮しています。高齢者の方は、経験豊富で、段取り等に工夫が出来、地道にコツコツ仕事に取り組んでもらえる方が多くいらっしゃいます。そのため、会場設営業務や食器の管理、施設管理や仕入といった業務に就いてもらい、若手への手本や、技能・経験の伝承も含め、全社的にバランスよく就業いただいています。



## □ アットホームな職場の雰囲気を大切に

当社は昭和47年（1972年）に当時としては新しいスタイルのホテルとして創業し、現在まで、高山のランドマークホテルとして、多くのお客様にご愛顧頂きました。皆様方のおかげで、今年で創業50年を迎えることが出来ます。新型コロナウイルスの影響から、現在は大変厳しい状況ですが、以前は、地域のお客様に加え、国内外のお客様で、大変活況を呈しておりました。

当社は創業当時から、家庭的な雰囲気やサービスを大切にし、お客様はもちろん、社員間でもアットホームな雰囲気を大切にしてきました。

企業の働き手の現状としましては、今後益々人手不足が進みます。加えて少子高齢化がこれに拍車をかけ、人材確保が困難になると予想されます。歳を重ねられても元気に働くことが出来、また就業意欲を持った方は多くいらっしゃいます。当社としましては、そのような、健康で気力・体力が充実され、働く意欲をお持ちの高齢者の方には、是非就労いただき、また長く活躍していただきたいと考え、高齢者雇用を進めています。



### 就業者の声

### 素晴らしい職場で若い人達と一緒に頑張っています

私はこの会社にお世話になって来年で35年になります。ずっと同じ部署に所属しております。今はコンピューターの時代で、若い人達についてはいけませんが、長年の経験を生かし若い人達と一緒に頑張っております。

仲間達は、私の高齢をやさしく思いやりの心で助けて下さいます。本当に素晴らしい職場であると思っております。これからも、一緒に働く方々にも元気をあげられるよう明るく、大きな声で挨拶をし、健康で感謝を忘れず働かせていただきたいと思いますと思っております。



## 株式会社 ひだホテルプラザ

〒506-0009 岐阜県高山市花岡町2丁目60番地

業 種：宿泊業

事業内容：ホテル、レストラン、温浴施設

設 立 年：昭和47年（1972年）

従業員数：155人（内65歳以上21人）





## JOB's KEY PERSON

株式会社HOTTO

専務取締役 吉川 幹さん

## ◎ 人づくりが出来る会社は、継続できる

専務取締役の吉川幹です。私は20代から介護の世界に入り、現場で一から学びながら従事してきました。現在は会社全体の運営に携わせて頂いています。

私たち「株式会社HOTTO」は、建設業を運営している「株式会社吉川組」により、介護・福祉事業を担うために、平成17年4月に誕生しました。当初は居宅介護支援事業から始まり、徐々に事業を拡大していき、平成24年10月に分社化をして、現在の形となっております。

私たちの事業理念の中に「**No Border more order (枠に捉われず、願いを受容し続ける)**」という言葉があります。自社のサービスは介護保険サービスが中心で、制度上のルールに則ってサービス提供をする必要があります。当然対象とならないサービス内容もありますが、制度の枠に捉われずに手段を探し、ご利用者の在宅生活が継続できるよう支援していく、との想いを皆が持っています。

### 「人づくりが出来る会社は、継続できる」

これを旨として人間形成を第一に考え、日々努力しています。仲間を大事にすることでお互いに成長ができ、それが人づくりとなり、誰もが入りたいと思う会社、入れてよかったと思える会社を目指しております。

## ◇ 高齢者スタッフは大切な仲間です

平成29年7月より更なる支援を考え、高齢者専門の宅配弁当事業を始めました。この部署は当社の中でもスタッフの平均年齢が高く、61.5歳となっており、半数が70歳以上です。みんな生き生き働いてくれています。

今後（本年）は住宅型有料老人ホームも開設をし、そこでも高齢者スタッフの活躍に期待をしています。



こんにちは！介護のHOTTOです

## □ スタッフみんなが働きやすい職場へ

当社は年齢で、雇用や働き方についての判断をすることは無いようにしています。大切なのは、仕事に対する意欲と人柄だとの考えからです。年齢を重ねることで、体力面など心配なことも増えます。しかし若い方であっても、様々な事情から考慮すべき事があります。そのため、高齢者だからと「特別扱い」はせず、他の方と同様に公平に判断するように心掛けています。皆にとって必要なことは何かを考えて取り組むことが大切だとの思いからです。

作業にあっては、新人の頃は先輩が付添い同行しております。研修期間は習得状況を見ながらそれぞれのペースで設けています。

健康面については、全員が定期健康診断を受け、必要に応じて健康相談の機会を設けます。また、インフルエンザの予防接種等をスタッフは全額補助、家族には半額補助で受けて頂きます。夏の猛暑の時期には、対策費を各部署に支給し対応をしています。

また、個人面談を実施しており、会社と話す時間をしっかりと取るようにしています。そこで普段の悩みや仕事の相談をすることができます。

これから更に、スタッフの高齢化も進んでいくと考えられます。高齢スタッフが過去の経験を活かした提案等をしてくれることは有り難い事です。みなさん仕事に対する意欲が高いので、その姿勢を見てアドバイスをもらうことは、現場の活性化に繋がり、若手の育成にも大きく貢献しています。

そうした中で、所属するスタッフが働きやすい職場環境を提供できるよう、一人一人と向き合っていきたいと考えております。



### 就業者の声

### ちょっと役に立ってるなあ♡

70歳を迎え仕事をさせてもらえるか心配でしたが、「大丈夫ですよ。」と言ってもらい、宅配弁当の調理員として働き始めました。仕事の内容は、調理されている食材を盛り付けたり、お客様で食べにくい方のために細かく刻んだりなどしています。以前喫茶店をしていた経験も活かして、効率の良い仕事を心がけています。仕事に来て、ちょっと役に立っているなあ、と思えるのが元気の源になっています。若い方と一緒に頑張っているのが楽しいです。



伊藤さん (77歳)



## 株式会社 HOTTO

〒507-0072 岐阜県多治見市明和町2-41-1

業 種：福祉

事業内容：福祉サービス事業

設立年：平成17年

従業員数：80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（※令和3年度は申請多数のため令和3年9月24日受付終了）

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、最大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へ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 高齢者雇用に限らず「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3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4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

---





## シニア活用 企業事例集 GIFU 2021

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