

シニア雇用等活躍事例集

現場から学ぶ、シニア活躍のヒント

シニアの力、企業への力



 東京都産業労働局

東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1 TEL 03-5320-4664

 東京都産業労働局

目次

- p.1 はじめに
- p.2 シニアの雇用状況と「これから」
- p.4 シニア雇用のメリットとは
～企業を支えるシニアの活躍～
- p.5 シニア雇用の3つのポイント
- p.9 シニアが活躍する企業 8 社
- p.44 シニアを雇用する企業等のための相談窓口
- p.47 シニア雇用等の支援機関の紹介
- p.48 シニア雇用に関する助成金の案内



はじめに

本格的な超高齢社会、人口減少が進む中で、年々企業の人材不足が大きな課題となっています。経済社会の活力を維持するためには、シニアが蓄積してきた多様な能力と経験を活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めていくことが求められています。

令和3年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、65歳から70歳までの就業機会の確保措置について、企業に対して努力義務が設けられ、令和7年4月からは経過措置も終了し、65歳までの雇用確保が完全義務化となりました。

そして、都内の65歳以上の求職者数は増加傾向にあり、関連調査からも65歳を超えても働きたいと考えるシニアは多い状況です。今後の引き続きシニアの就労ニーズを見据え、個々のシニアの意欲や能力等に応じて働き続けることができるよう、再就職や起業、副業・兼業のような新たな働き方や生きがい就労などの活躍の場の整備・支援が必要とされています。

人生100年時代、このような状況を踏まえ、東京都は、シニアの方々がこれまでの能力や経験を活かして、様々な働き方をしながら生きがいを持って活躍できる社会を目指し、様々な取組を実施しています。

この取組の1つとして、これからシニアを雇用する企業等の皆様向けに、シニア雇用のポイントや配慮事項、シニアが活躍している企業における成功事例等について、わかりやすくまとめた「シニア雇用等活躍事例集」を作成しました。

本冊子を通して、シニア雇用等への理解が深まり、都内企業のシニア活躍促進の一助となれば幸いです。

令和8年3月

東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

シニアの雇用状況と「これから」

人材不足解消のカギとなり得るシニア雇用。
まずは、シニア就業の現状を把握して
これからの雇用について考えてみましょう。

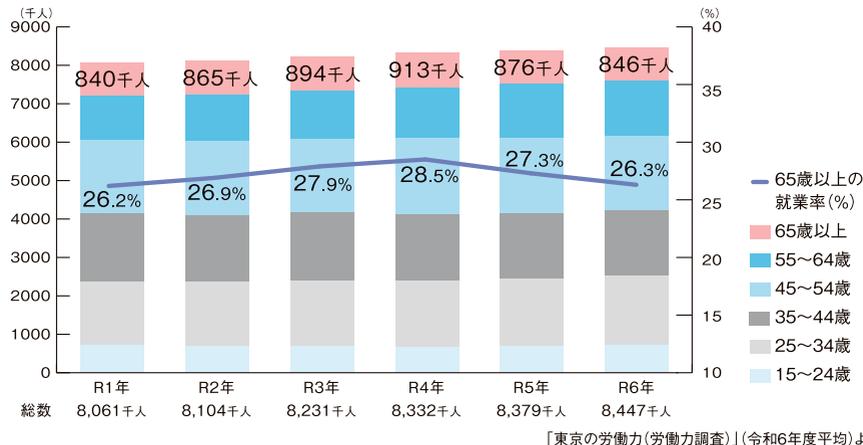


都内のシニアの就業状況は 増減あるものの、横ばいで推移

皆さんは、東京都内でどのくらいのシニアの方が働いていると思いますか。また、65歳以上の方がどのくらい働きたいと考えていると思いますか。

まずは、東京都の65歳以上の就業者数及び就業率について、下記のグラフをご覧ください。令和6年度の都内の65歳以上の就業者数は約846千人となり、就業率は26.3%となっています。直近三年間では減少傾向にありますが、ほぼ横ばいで推移しており、令和元年度から比較すると、増加していることがわかります。(図1参照)

図1 都内の年代別就業者数と65歳以上の就業率の推移



就業意欲のあるシニアがどんどん増えています!

それでは、ハローワークを通じたシニアの新規求職者数を見てみましょう。下記の表のとおり、65歳以上の新規求職者数は増加しています。令和6年度の新規求職者数は約7万人で、2年連続で増加しており、増加幅も大きくなっていることがわかります。(図2参照)

図2 中高年齢者の新規求職者数

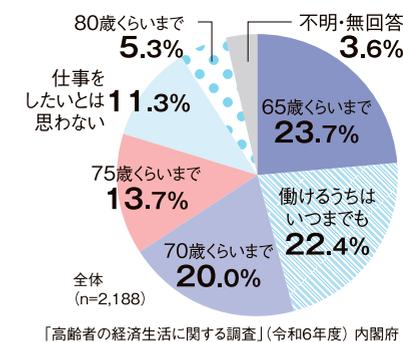
	全体	45~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
R2年度	225,688	91,605	39,946	36,239	57,898
R3年度	241,017	93,095	42,485	39,114	66,323
R4年度	233,805	86,370	41,385	40,712	65,338
R5年度	230,632	81,184	40,937	42,493	66,018
R6年度	235,648	77,645	42,313	45,248	70,442

「職業安定業務年報」(令和6年度)東京労働局



では、シニアの方は、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいと思っているのでしょうか。右記のグラフをご覧ください。70歳くらいまで働きたいと回答した人は20.0%、75歳くらいまでが13.7%、80歳くらいまでが5.3%、働けるうちはいつまでもが22.4%となっています。65歳を超えても働きたいと考える割合は約61.4%で、**65歳以上の方の就業意欲は高い**状況となっています。(図3参照)

図3 60歳以上の就労意向と就労希望年齢



働きたいと希望するシニアは多くいますが、実際に就職している人は約3割です。半数以上のシニアは就職活動をして、**企業とのマッチングが上手くいかず、就職できていない**状況です。

シニアの方で、働く意欲があり、能力や経験もある方はたくさんいます。企業にとっても、長年の能力や経験のあるシニアを活かして、企業で活躍してもらうことは、大きなメリットになります。

まずは、シニア雇用のポイントや配慮事項等について、様々な企業における活躍事例を参考にしながら、知識を得て理解いただければと思います。本冊子を通じて、シニアの雇用等における第一歩を踏み出していただければ幸いです。

シニア雇用のメリットとは ～企業を支えるシニアの活躍～

シニア雇用は多くのメリットがあります。
経験豊富なシニアがいることで
会社全体が活性化され、
さらには企業の成長に繋がるケースも。



シニア雇用のメリット

今後、少子高齢化が進んで生産年齢人口が減少していく中、これまでのキャリアによる知識や人脈を持つシニアの活躍は、企業にとって、これからの企業の成長を支える一つの柱になると思います。

「これまでに培ってきた知識やノウハウを企業の中で活かしたい」と考えて、積極的に仕事に取り組むシニアが多く活躍しています。

1

シニアの経験やスキルの活用

これまでの豊富な経験を活かし、新しい事業の立上げにおける準備を支援してくれたり、問題が生じた際には様々な解決方法を提示してくれる。



2

社員育成の強化

若手・中堅社員へノウハウを継承し、人材育成につなげることで、社員のレベルの底上げができる。



3

従業員全体の定着・会社イメージ向上

シニアが活躍する企業として、若手社員からも「長く安心して働ける環境」と感じてもらえる。外部の方からの企業評価があがる。



シニア雇用の3つのポイント

シニアを活用するにあたり、経営者や人事担当者には、
押さえておくべき3つのポイントがあります。
このポイントを押さえて、効果的にシニア雇用を成功させていきましょう。

POINT 1 シニアを知る

(1) 活躍するシニアのタイプを把握しよう

活躍するシニア人材には、いくつかのタイプがあります。これまでのキャリアや本人との面談で、どのような業務が適切かを判断していきましょう。

シニアの雇用に成功している企業は、従来の業務フローの改善や若手社員の育成等に、その経験を積極的に取り入れ、社内を活性化しています。

活躍するシニア人材の5つのタイプ



営業
タイプ

① 人脈活用・新規開拓型

前職で長く営業として勤め、そこで築いた人脈を活用するなどして新規開拓をするタイプ

② 現役世代サポート型

現役世代社員の営業スキル向上や自らのネットワークの引継ぎ、若い世代の育成等をするタイプ



カウンセラー
タイプ

③ シニア×シニア型

高齢化した社内において、経験を活かしてシニアにカウンセリングを行うタイプ

④ 現役世代サポート型

若手や中堅従業員に目配りをして、上から目線ではなく、真剣に相談に乗るタイプ



専門職
タイプ

⑤ 顧問・専門事務職型

有益なアドバイスをする顧問や、事務や経理等のスペシャリストタイプ

(2) シニア世代のライフワークバランスを考慮しよう

シニアには、視力や聴力の低下などの様々な身体的変化や、高血圧・腰痛などが発生します。また、注意力・柔軟性・俊敏性・平衡性などが少しずつ衰えます。そのため、身体のメンテナンスのために病院への通院をする方もいると思います。

それから、親や配偶者の介護などの家族のライフイベントにも影響を受けやすい傾向があります。

シニア雇用には、予めこのようなシニア世代のライフワークバランスを理解して、想定しておく必要があります。



POINT!



- ① 身体的な負担がないような業務スケジュールの検討
- ② シニアならではのライフワークバランスの理解
- ③ 身体のメンテナンスができるように、通院や休養などがしやすい職場の雰囲気づくり



POINT 2 職場環境の整備

(1) シニア雇用の社内体制の整備

シニア雇用を進めていくためには、人事制度などの制度の見直し、社内体制を整備しながら、職場の管理職や若手・中堅職員の理解を得ることも重要なポイントです。

人事部門と現場がともに、シニア雇用の問題意識を共有し、意見の吸い上げや会社全体への周知もしやすい体制を整えておくことが望めます。

① 柔軟な勤務形態

フルタイム・短時間勤務・テレワークなど、ライフワークバランスに配慮した柔軟な勤務形態が提供できるようにしていきましょう。

② 任せる仕事の明確化

資格の有無や、前職の企業規模にとらわれず、今までやってきた業務内容や、関わってきた期間などを考慮し、何をやらせようかを明確化しておきましょう。

③ 能力に見合った賃金

成果を出したのに、賃金が低く変わらない。これでは、モチベーションが上がりません。各個人の努力が報酬に反映されるような賃金制度の工夫が必要です。

POINT!



(2) シニアの能力の把握と共有

シニアのキャリアやスキルなど、これまでの経験や資格を人事以外の関係部署の社員の中で共有することも大切です。

資格の有無や前職の企業規模にとらわれず、どのような業務内容をどのくらいの期間関わってきたのかを明確にして、スキルを把握しておきましょう。

シニアの方の「できること・できないこと」が見えてくることにより、企業にとってはシニアの活用方法が明確になり、シニアの方には能力を発揮しやすい状況になります。



POINT 3 社員全体の意識啓発をする

(1) シニアが受け入れられる職場をつくる

シニアと若手では価値観が違うこともあり、心理的距離が遠くなりがちですが、会社や管理職がきっかけや仕掛けを作って距離を縮め、相互理解が進むようにすると良いでしょう。

業務効率化のためにタブレットを導入した会社の中には、若手がベテランに使い方を教えている会社もあります。教わるだけだった若手が逆の立場を経験し、ベテランの苦労が分かるだけでなく、ベテランにとっても若手の「強み」を理解する機会となり、両者の距離が近くなったといえます。

ある調査によれば、シニアと一緒に仕事をした経験のある若手や中堅はシニアに対する評価が高くなっています。



(2) シニア雇用はすべての社員へのメッセージ

シニア雇用の取組は単に会社対シニアの問題ではなく、すべての世代の社員を含めた会社対全社員の問題であることを忘れてはなりません。

若年中堅の社員にとって、会社のシニア施策は自分たちの将来を占う重要な手掛かりです。会社の取組の如何によって社員の会社に対する信頼感が高まることもあれば、揺らぐこともあります。

シニア雇用には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、すべての社員がそのメッセージを注視していることを忘れてはなりません。

(出典：(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳雇用推進マニュアル」2020年12月)



シニアが活躍する 企業8社

東京都内でシニアが活躍している企業8社に取材しました。

どのような企業がどんな理由で雇用・活用したのか。

そしてそれぞれ実際の職場での様子、

成功に結びつけるポイントなど、

雇用等する側・される側にそれぞれお話を伺いました。

interview

 CASE 01 (株)レスカ p10	 CASE 02 (株)小泉製作所 p14	
 CASE 03 (株)イソメディカル システムズ p18	 CASE 04 (福)新宿区 福祉事業団 p22	 CASE 05 (株)ザ・クラシック ツアーズ p26
 CASE 06 (株)アンカー p30	 CASE 07 (株)クラウドナイン p34	 CASE 08 (福)虹旗社 p40



Accuracy and Reliability RHESCA 株式会社レスカ

東京都日野市日野本町1-15-17

T. 042-582-4711 <https://www.rhesca.co.jp/>

【設立】1955年

【資本金】4,000万円

【代表者】代表取締役社長 秋山 公司

【従業員】24人

【シニア雇用数】3人



Interview with

雇用した企業



代表取締役社長
秋山 公司さん

Q1 どんな会社？

理化学機器および試験機の製造・販売

創業70年。電子部品の表面強度や粘着力などを計る試験機を、開発製造・販売しています。

「見えないものを数値化する」ことをミッションに掲げ、技術を磨いてきました。少数精鋭のチームがそれぞれにプロジェクトを進め、大学・官公庁や民間企業の研究開発、品質管理に役立っています。

Q2 シニア雇用のきっかけは？

事業を戦略的に進めたい

これまでの課題として、開発プロジェクトや営業展開などで、きちんとした計画を立てたり成果を想定したりという「戦略」が欠けていると感じていました。特に、管理職のスキルという点、つまり、ヒト・モノ・カネをバランス良く使って収益を上げ、若い人を成長させるということには課題がありました。

管理の肝となる部分を学ぶためには、そういう経験のある人に日常的に指導いただくのが一番早い。その環境を作ろうと思ったのが一つのきっかけです。

Q3 シニアをどう評価している？

フラットな感覚

西村さん(シニア)は、中小企業だからとか、自分がやってきた仕事はこうだからといった決めつけは全く無く、今までの学びをこの会社で応用するにはどうすればいいかを考えてくれます。今の営業部で足りないところはどこなのかを探し出して、支援するというスタンスです。

そして、「これは必要だ」と思ったことを押し付けたりはせず、なぜ必要なのかを納得してもらうまで懇切丁寧に話をします。そこはやっぱり人生経験豊富なことに加え、とても紳士的な西村さんの人柄なんだと感じます。

それから、経営的な視点をお持ちのところ。西村さんが入ることで、業界全体のニーズや事業展開の方向性、マーケティングの視野が入ってくるようになりました。

Q4 配慮したことは？

融合するための場所づくり

一般社員と実務で関わらないコンサル的な業務なので、「一緒に働いている」という意識が芽生えるまでには時間がかかりました。「突然来て、いろんなことを言う」と。だけど社長の鶴の一声で「彼を受け入れなさい」というのも、やっちゃいけないと思いました。

ですので、まずはシニアと周りのメンバーが融合するために、意見交換会の機会やモノが言える場所を作っていこうにしました。今はもう板について、私が何もなくても自然に交流ができています。

Q5 シニア雇用のポイントは？

何をしてもらうかは話し合いで

一番初めに西村さんと共有したのは、会社の経営に関するビジョンです。それに対して西村さんの役割は何か、という禅問答みたいなことを続けました。かつての就業環境とまるで異なる中小企業に気持ちを変えて来てくれる方に対して、以前と同じ役割を担ってもらうのは違うと思います。みなさん難題への対応力を持っていて、その経験と知識を買おうと考えると、仕事の振り方は変わるはず。この点が経営者の器量ではないかと思っています。

働き方についても、顧問として年棒制にしています。出勤日も時間も決めず、好きな時に来て下さいという形です。これまでの働き方を変えて、仕事以外の生活を大事にしたい面もあると思うので、我々もそのつもりでいいといけなそうですね。

Interview with

雇用されたシニア



営業顧問
西村 誠司さん

経歴

大手化学企業で国内外の事業開発や組織運営・体制整備に従事。2024年4月より現職。「シニア中小企業サポート人材プログラム」を利用。 ※令和7年度事業終了

Q1 再就職しようと思った理由は？

経験を活かしつつ、家庭を大事に

40年勤務した会社では、やりたいことができず、ある程度成果も挙げることができましたが、家庭に負担を強いてきたという反省もありました。退職後は、仕事を探すにしても、経験を活かしつつ、できるだけ家族との時間も持てるような職場があればいいなと思いながら、就活を始めました。

今は勤務の日数や時間に自由度があり通勤時間も短いので、家庭との両立がうまくできています。

Q2 今、どんなお仕事をしている？

営業顧問として、マネジメント支援

販売促進の戦略化や、マネジメントの支援をしています。前職で長く事業開発をしてきて、何を作ればどういふところにどれくらい売れるのかということや、組織をマネジメントすることもやってきましたので、その知見を活かしたいと考えています。

ただ、それは社員の皆さんと相当深く話し込んでいかないと、本当の意味での会社の課題や強み、弱みは分からない。社員のみならずの頭の中にはあると思うのですが、それを組織として明文化して共有しておくことが大事です。その上で、どういう戦略が取れるのかということ系を系統立ててやる。

そうした、会社の内部の分析、そして市場環境や政治経済を含めた外部の分析、この両方をやっているところです。最近ようやく具体的な提案ができるようになってきたという感じがしています。



Q3 心がけていることは？

基本のキは、話をよく聞くこと

自分の言いたいことは二の次にして、まず

は相手の言いたいことを十分聞くことです。まったく違う会社に来たわけですから、考え方もルールも仕組みも文化も全て違います。簡単に提案が通るなんてことはなく、やはり新しい考え方には抵抗があるのが当たり前。それは実感しました。そして分かったふりをしないこと。



営業顧問 西村 誠司さん 対談 技術顧問 畑 季延さん

同期入社の技術顧問 畑 季延さんと、日頃感じていることを語ってもらいました

誰しも、自分のことを理解していないと思う人の話は受け入れられないですよね。この人の言うことなんか聞きたくないと思われたら、中身の良し悪しは関係なく話が通らない。

ですので、結論を急ぎ過ぎず、時間をかけて人間関係を作っていくということだと思います。

西村 入社してちょうど1年半ですね。
畑 そうですね、お互い中サポ(シニア中小企業サポート人材プログラム)の卒業生ということで、いろいろ話をしましたね。
西村 研修を受けたベースが同じだったので、心強かったですよ。
畑 私はもう70を超える年になるので、シニアとしてのワークライフバランスを大事にしたいなと思っています。こちらの会社でフルタイムではない働き方を認めていただけてよかったなと思います。
西村 同感です。昔の365日24時間みたいな働き方をもう一度やろうとは思いませんし。とはいえ、ある程度経験を活かした仕事はしたい。そういう意味では勤務体系を整えていただけて、ありがたいですね。
畑 一方でね、若い方々から見た時に「あのじいさん、たまにしか会社に来ないぞ」みたいに言われても嫌なんですよ。やるべきことをやって皆さんに信頼されたいというのもある。その辺の

バランスが難しい。
西村 これは致し方なしですが、できるだけ社員の皆さんに寄り添って仕事をしていくことかな。
畑 それもね、世代間ギャップっていうんですかね、そういうのも感じるのでも、「けむたいおじさん」と言われないようにしていかなきゃと思ってるんです。
西村 その距離感はホントに悩みどころですね。出過ぎて余計なお世話と言われてたくはないし、何もしてないと言われても困りますから。でも時間とともに距離感が縮まっているのは実感します。徐々に、自由な意見交換もできるようになってきました。やはり時間が必要なんですね。
畑 確かに。初めて「畑さん、ちょっと相談乗ってもらえませんか？」って言われた時は、もううれしくてしょうがなかった。
西村 少しずつ、こちらが何を知っているのか、何ができるのかを理解してもらえたようになったんでしょうね。我々は、理解してもらうための工夫や努力を、地道にしていこうということですね。



株式会社小泉製作所

東京都足立区梅田3-26-10

T. 03-3852-2101 <https://www.koizumi-mfg.co.jp/>

【設立】1956年

【資本金】4,000万円

【代表者】代表取締役 小泉 哲也

【従業員】65人

【シニア雇用数】27人



Interview with

雇用した企業



営業部長
井上 仁さん

Q1 どんな会社？

「ものづくり」に徹底してこだわる

1951年、カメラケースメーカーとして創業。以来、基本を大切にしながら「ものづくり」への創意工夫を凝らしてきました。受け継がれた技術をもとに、自社ブランドを中心とした革小物の製造・販売を行っています。

また、光学製品の製造では自社工場での一貫生産体制を築き、お客様の要望に応じています。

Q2 シニア雇用のきっかけは？

外からの新しい視点を導入したい

弊社は75年の歴史があり、長く勤めている気心の知れた従業員も多く、良くも悪くも変わらずやってきました。

近年、町工場が閉鎖されたり技術が廃れていったりという時代の中で、やはり先代社長から受け継いだものを繋いでいきたい、今の時代に即したものづくりを進めたいという思いがありました。

社内にいる者だけで課題の解決が難しくなったりと、外の世界で知見を積み上げてきたシニアの力を借りたいと思ったのが、まず最初のきっかけです。

Q3 シニアをどう評価している？

足りないところを補ってくれる

実はこれまで人事部というものがなく、求人票なども私が書いたりしていたんです。

若林さん(シニア)にはまず人事として採用周りをお願いしました。多分今までの会社とは、必要な人材や、採用する際にどこを見なければいけないかという点が異なると思うんです。そこを理解して柔軟に進めてくれるのが一番ありがたいです。

さらに若林さんからは、社内のいろいろな規程を明文化するべきという意見をいただきました。長年、暗黙のルールでなんとなく来ていたのを、しっかり基準を明記して共有しましょうと。

様々な申請事項についても、今まで口頭

で済ませていたのを、ちゃんと書類で残すとか、そういう本来あるべきなのになかったものが、やっと形になりつつあるのでとても助かっています。

Q4 トライアル期間はどう活用？

テーマを設定

若林さんを採用して以降、何人が「東京キャリア・トライアル65」を活用しています。トライアルの2ヶ月間では、「こういう業務をお願いします」という形でテーマを設定して、継続採用を判断するための材料としています。

例えば、製品の材料を探してきてもらうとか。もちろん営業職などは2ヶ月で成果を出すことが難しい場合もありますが、ミッションをどのようにクリアするのかを見極める期間として活用しています。

それから、新しい環境に馴染めるかどうかを見るためにも貴重な機会だと思います。やはりコミュニケーションがうまくいかないと、本採用は難しい。今までのプライドが邪魔をして溶け込まず、マッチングがうまくいかなかった方もいらっしゃいました。

中小企業は採用のコストも考えるとあまり失敗できないので、会社、シニア双方にウィンウィンなどともいい制度だと思います。



Interview with

雇用されたシニア



人事・総務担当

若林 善則さん

経歴

22年間人事・総務の仕事に従事。採用や労務関係、法務やコンプライアンス関係まで幅広く携わる。業務改善・健全経営・組織改革への提言も行ってきた。

2024年10月より現職。

「東京キャリア・トライアル65」を利用。

(事業詳細はP.44参照)

Q1 再就職までの経緯は？

職探しに難航

退職後は、管理部門の仕事をしたと思って求人を探しましたが、65歳を超えているとほとんどないんですよ。妥協して、警備会社の派遣で、暑い中、道路工事現場に立ったりしましたが、やはり自分の経験やキャリアを活かした仕事で、社会との関わりを持っていたいと思いました。

その後、「東京キャリア・トライアル65」で、担当者に親密に相談に乗ってもらい、こちらの会社に採用が決まりました。

Q2 今、どんなお仕事をしている？

人事と総務を担当しますと
伝えた

最初に社長と面談した際に、「どんなことを必要としているか」を聞いたんです。すると、いろいろなルールが曖昧で、本社としての機能がはっきりしない部分があったので、私に何かできそうかなと思いました。それで、自分のキャリアを活かせる人事・総務を担当することになったんです(笑)。

まず、はじめに手を付けたのは、本社部門の業務分担を明確にすることでした。「経理・総務・人事」それぞれの部門の業務一覧表を作成し、その上で担当者を改めて決めるというやり方にしました。

ある程度それができたら、業務の重複や漏れを防ぎ、効率化、責任の明確化、従業員の役割理解促進、人事評価への活用を可能にする「業務分掌規程」を作ろうと思っています。他にも会社運営に必要な規程やルールを作っていこうと思っています。

就業規則など人事面での規則も刻々と法律が変わっているので、改定が必要だと考えているところです。

Q3 周りの反応に変化は？

徐々に話を聞いてくれるように

社員の皆さんはキャリアの長い方がほとんどで、会社設立時から間もなく入社された方もいます。内側にいる社員から見れば今まで特に問題なく、暗黙の了解で仕事を進めてきたわけです。例えば、何か購入したいものがあ

ると、口頭で社長に「これ買っていいですか」ということで成り立ってきたんですね。それを、外から来た人間が「ルール作ったからその通りやって」と言って、書類での申請や記録を残すということをやろうとしている。これは「ちょっと面倒臭いなあ」と思って当然だと思いますし、実際そういう抵抗は感じました。

改善をしていく上で大切だと思っているのは、まずいろいろな話をよく聞くことです。総務という仕事は、社員のみなさんのサポート役ですから、今までやってきたことや困っていることをヒアリングして、改善策を練っていく。その時に、これまでの歴史の中で積んできた様々なノウハウを尊重した上で、具体的な提案をしていくことが大切だと思います。

今は信頼関係も構築できて、少しずつ頼りにされるようになってきたかなと感じます。私が進めていることが一つひとつ会社の形になっているのが見えるので、とてもやりがいを感じています。



Q4 働きたいシニアへ

年を取っていても「新入社員」

新しい会社に入る時には、どんなに年を取っていたとしても「新参者」として扱われるので、まずはみんなと仲良くなることからスター

トです。その会社に慣れ親しんで、良好な人間関係を築きながら、少しずつ自分の個性を出していくとよいと思います。いつの間にか上から目線になったり、無意識のうちに自分のキャリアを見せびらかしてしまったり、そういうことはありがちかもしれませんが気をつけたいです。相手には何も響かないし、逆に反感を買うだけです。

大事なのは、やはりコミュニケーションをどう取るか。特に、人事とか総務というのは、人間が好きであること、分け隔てなく人を見て接することが前提になります。技術的なことは勉強すればすぐできますけど、一番大事なのはコミュニケーション能力。それは本社部門のスタッフに限らず、他の部署でも同じかもしれませんね。まずはニュートラルな姿勢で、目の前の課題に向き合うことをおすすめします。

就労継続支援B型事業所

「ビットバイビット」

小泉製作所は、2024年12月に就労継続支援B型事業所を開所しました。障害がある人が社会参加し、働くスキルを身につける場所として支援しています。

革小物の製作をしているベテランスタッフを支援員として配置。小泉製作所が長年培ってきた、ものづくりへのこだわりと技術が、形を変えて継承されています。





ISO MEDICAL SYSTEMS 株式会社イソメディカルシステムズ

東京都千代田区神田神保町3-2-8

T. 03-3234-5131 <https://isomed.co.jp/>

【設立】1960年

【資本金】2,000万円

【代表者】代表取締役社長 大島 知之

【従業員】100人

【シニア雇用数】2人



Interview with

雇用した企業



総務経理部課長
東田 直樹さん

Q1 どんな会社？

医療機器の企画・製造・販売

整形外科分野の老舗として「メーカー部門」と「ディーラー部門」の2つを設け、日本全国の医療機関に高品質な製品とサービスを届けています。

メーカー部門では、オリジナルの手術用医療器具を医療機関と共に開発し自社にて製造。ディーラー部門では商社として、病院やクリニックへ医療機器を納めています。

Q2 シニア雇用のきっかけは？

気軽なマッチングに 魅力を感じた

シニアの方の採用を希望したというよりも、気軽に試せる「東京キャリア・トライアル65」自体に魅力を感じて利用させていただいたという経緯です。これまで人材派遣会社を利用してきたのですが、なかなか雇用が定着せず、マッチングの難しさを感じていました。

この制度は、1ヶ月間お互いにお試しができるということが非常にいいと思い、利用してみることにしました。まずは多くを求めず、お互いにマッチし合えるかに重点をおきました。

Q3 シニアをどう評価している？

想定以上に恩恵を受けている

最初は簡単なデータ入力と書類整理だけをお願いする目的であったため、正直、シニアの経験とかノウハウを活かすところまでは全く考えてなかったんです。私自身、営業から総務経理に異動になったばかりでしたので、総務経理に知見のある佐野さん(シニア)から色々話を伺っていた時に、他にも協力してもらえる可能性があることに、初めて気づいた



次第です。まだ右も左も分からずという中、佐野さんは経理や総務、人事、会社のシステム的なものまで経験のある方で、まさに渡りに船。個人的に協力してもらって、会社のDXの促進やBCPの取り組みなどに助言をいただいています。相談したことに対して、プラスアルファをつけて返してくれるので、大変助かっています。

他の社員にとっても、仕事に対するプロ意識と粘り強さを間近に見ることで、仕事への向き合い方を学ぶよい機会になっています。

会社の困りごとに明確に答えてくれるところは、やはり経験の裏打ちがあってこそ。

貴重な「戦力」として捉えています。

Q4 シニアの強みとは？

長期的な視点

目先の利益や短期的な成果だけではなく、数十年先の事業の継続性や、企業の信頼性といった長期的な視点から物事を捉えることができること。

例えば、この会社も100人規模と大きくなって、だんだん仕組みを見直さなければいけないタイミングなのですが、佐野さんからは、役職に対しての明確な基準づくりを進化させた方がいいという意見をいただきました。

それが将来的に、若い人がキャリアアップする時の一つの指標になるし、従業員を評価するための人事制度にもつながるからと。

この会社の先を見据えて、制度やルールを整えていく提案をしてくれる点は、やはり長年の経験があり、会社組織というものを理解されているからこそだと思います。

Interview with

雇用されたシニア



営業支援課

佐野 正則さん

経歴

65歳まで外資医薬品医療機器のファイナンス部門に従事。

2025年3月より現職。

「東京キャリア・トライアル65」を利用。

(事業詳細はP.44参照)

Q1 再就職までの経緯は？

働き方を模索して転々と...

ここへ来るまでいろんなところに登録して、4社くらいを転々としてきました。ずっと外資系の会社にいたので、一般の日本企業でどんなところが自分に合っているのか、シニアがどんな風に扱われるのかが、分からなかったんです。

転々とするうちに、自分がどういうレベルを求められて、どういう力を発揮すれば会社にマッチするのかが、だんだんと分かってきたという感じです。

そういう意味では、1ヶ月のトライアル期間というのは大変有効だと思います。

Q2 今、どんなお仕事をしている？

商社部門のデータ入力

前職の医療業界での経験を生かして、商社部門のデータ入力をしています。大事にしているのは、業務の目的を理解すること。ひとつひとつの業務が会社にとってどんな目的があるのかを考えてやるようにしています。

例えば、請求書に書かれていることを見て、これはどんな取引のためのものなのかを考える。一連の流れの中の、どこかの部分をやっているのか、何が問題なのかを、自分の経験と突き合わせながらやる。

ただ言われたことを右から左に流しているのでは仕事としてダメだと思っています。



Q3 心がけていることは？

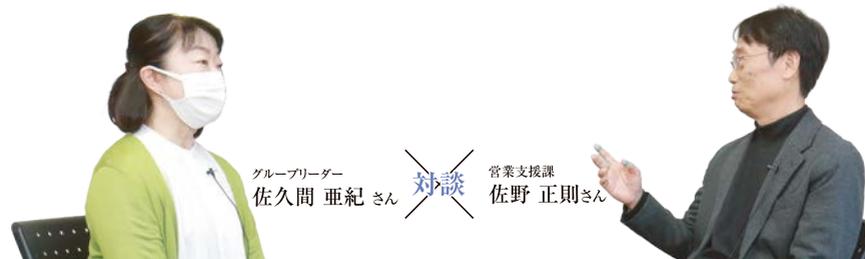
外資系からのマインドセット

自分の40年の経験と照らし合わせると、これが正しい正しくないというのは自分の中にあるわけです。いろいろとトライアンドエラーしてきているから。

でも、それを伝えることがこの会社にとっていいかどうかは、よくよく考えるべきと思っています。なぜなら環境が全く違う。会社の規模

も使える資金も、そこにかけられる人数も全てが違うわけなので、前職での正解が別の会社でも正解かと言うと全く違います。この点は、中小企業に転職した方が意外と見落としがちなポイントかもしれません。

そして、ハッキリ言うのをよとする外資のやり方は控えた方がいいですね。まずは日本の会社の仕組みや上下関係、組織の成り立ちを理解することが大事だと思います。



外資系との文化の違いを日々感じている佐野さん
女性への対応にもチョット戸惑いが...

佐野 以前働いていた外資系の会社では、ハッキリ主張する女性が多くてちょっと怖かったんですが、こちらの女性は雰囲気が全然違うのでびっくりしています。素直にコミュニケーションが取れるというか。

佐久間 佐野さんはまったく違う会社に勤めていた方なので、学ぶことも多いです。経験が本当に豊富で、こちらからの依頼に対してのレスポンスが素晴らしく早い。分からないこととか、エクセルに関していろいろ教えてくださるのでとても助かっています。

佐野 ここがよくないっていうことは言えるんですが、解決方法を答えられないケー

Q4 どんな働き方をしていきたい？

健康を第一に

会社に出かけて働ける健康な心身を維持したい。でも会社で働くだけではバランスが悪いんです。趣味で畑をやっている、今までと全く違う、自然の中で野菜を育てるということを楽しんでいます。仕事と半分半分くらいでやるとちょうどいいですね。

スモあって、この返事でよかったのか、ずっと考えたりして...

佐久間 いえいえ、会社のシステム的に対応できないこともありますし。アドバイスをいただけると、こういうやり方はどうかって考えられます。

佐野 本当はチャットがあって、思いついた時にパッと聞いていただくといいですね。

佐久間 そうですね。席が離れているので、リアルタイムで聞ける環境があるといいですね。

佐野 いい意味で距離感がありますよね、この会社。

そういう点も私にとっては新鮮です。チャット...欲しいですね。

シニアが活躍する
企業8社
case.4

新宿区立下落合地域交流館



社会福祉法人新宿区社会福祉事業団

東京都新宿区北新宿3-27-6

T. 03-5348-4777 <https://www.shinjuku-sj.jp/>

【設立】1994年

【資本金】1,000万円

【代表者】理事長 小池 勇士

【従業員】207人

【シニア雇用数】20人



Interview with

雇用した企業



事務局次長
豊嶋 敏雄さん

Q1 事業内容は？

高齢者向け施設の運営

「その人らしくいきいきと」暮らせる空間をお届けするために、特別養護老人ホームや在宅サービス、通所介護のデイサービスなど、幅広く運営しています。

こちらの新宿区立下落合地域交流館では、新宿区から委託を受けて、60歳以上の区民の方に健康増進やいきがいに役立つサービスを展開しています。

Q2 シニアに何を期待した？

人生経験を活かしてほしい

地域交流館に通ってくださるのは高齢の方が多く、直接対応させていただくのも、年齢に近いシニアの方が一定数必要と考えています。

施設では、利用者楽しく快適に安全に過ごしてもらうことが求められます。シニアの方は今までの人生経験から、そうした配慮ができる目をお持ちかと思えます。館の運営にとって有益な情報や、見過ごせないとこへの気づきなど、見方が異なる部分を役立たせていただきたいです。

若い職員も多いので、採用にはできるだけ年齢の幅を持たせて、目が行き届かない部分を減らしたいと考えています。

Q3 シニアをどう評価している？

利用者の目線に立った対応

利用者との年齢が近いということで、コミュニケーションがスムーズにいく点は確実にあると思います。



また特に、利用者の目線に立った危機管理の部分には、大変助けられています。例えば、ここに段差があるからこう解消した方がいい

いとか、クッションにすると一歩出にくいとか、そういうことに気がついて先回りしてくれる。

それから、館の運営についても、リピーターを増やして事業を盛り上げていくために、何をしたらよいかといった長期的な視野をお持ちです。現場の対応の中で、一直線になりがちな部分を俯瞰的に見られるのは、シニアのよさですよ。

新しいことにチャレンジする、好奇心が旺盛なシニアも大勢いらっしゃいます。実際、私どもの施設で働くシニア世代は、スマートフォンやパソコンを活用してハツラツと業務に取り組んでいます。そうした姿勢は、世代を超えてよい影響を与えてくれていると思います。

Q4 シニア雇用のポイントは？

シニアの強みを活かす

そうした「痒いところに手が届く」というんでしょうか、シニアの方が持ち合わせている視点や感覚は、福祉業界に限らず、さまざまな場面で活かせるのではないかと思います。

60歳を過ぎたからといって、体力が急に落ちているわけではないですし、一定以上キャリアや技能を兼ね備えた方については、その経験をどんどん役立たせていただきたいです。

社会参加の機会が多いことは生きがいにもなるので、活躍の場がもっと広がっていくことに期待を寄せています。

私どもも、シニアを積極的に活用する方針がまだ十分でないと感じていますが、埋もれているところを底上げするために、行政と民間の力を融合させてどんどん前に進めていければと思っています。

Interview with

雇用されたシニア



蔭山 隆英さん

経歴

65歳まで食品会社に勤務し、販売・卸売・小売業に携わる。

「東京セカンドキャリア塾」を経て2024年10月より現職。「しごとチャレンジ65」を利用。（事業詳細はP.44参照）

Q1 再就職までの経緯は？

東京セカンドキャリア塾で
これからの生き方を考えた

定年で退職した後、半年間、東京セカンドキャリア塾に通い、シニア世代の多様な働き方を学びました。

セカンドライフを具体的に考えると、いろいろな方向性があるんですね。自分で起業するとか、NPO法人に行くとか。

講師の先生からのアドバイスや職場体験もあって、こういう仕事もあるんだなという発見がありました。

私は40年間サラリーマンで企業が相手の

仕事でしたので、今度はなにか地元の方々と関わり合いを持った仕事がしたいなと思ったんです。とにかく、人に貢献できることをということでここを選びました。

Q2 初めての環境に不安は？

まさに「しごとチャレンジ65」

こういう分野の仕事は初めてだったので最初は不安がありましたが、チャレンジしようと思って。館長や周りの方々がきめ細やかに教えてくださるので、なんとか続けることができます。職場の雰囲気がとてもよいので楽しく仕事をしています。

Q3 仕事のやりがいは？

「ありがとう」の言葉

受付をする際には、いらっしゃった方との対話を大事にしています。帰り際に「ありがとう」とか「今日楽しかったよ、また来るね」とか、そういう声を聞くことが一番うれしいです。会員の方がお友達に声がけされて、「連れてきたよ」なんてこともあるんです。そんな広がりがあると、やりがいを感じます。



先日、合唱サークルのみなさんがコンクールで優勝したんですよ。ここでずっと練習していたのを見ていたので、自分のことのようにうれしいですね。それから、若い職員の方と一緒に仕事することでリフレッシュできるのはとてもいいです。若い方の考え方を聞いたり、ちょっと相談されたりすることも、自分にとってはよい刺激になっています。

Q4 働きたいシニアへ

ぜひ、東京しごとセンターに

東京セカンドキャリア塾で一緒だったメンバーと、時々クラス会を開いているんです。割と同じ世代の方が多いので、情報共有しながら



蔭山 隆英さん



新宿区立下落合地域交流館 館長
小林 比呂子さん

館長の小林比呂子さんに、シニアの印象を聞きました

当館は60歳以上の高齢者がお使いになれる施設ですので、まずは優しく丁寧に接して下さるキャラクターの方を望んでいました。1日40人程度の利用者がいらっしゃいますが、蔭山さん（シニア）はいつも受付でこやかに話しかけていらっしゃって、もはやチーム下落合の一員としてなくてはならない存在になっています。

園芸の専門知識もお持ちで、若い職員に花壇の手入れの仕方を教えてくださったり。

ら「最近どう?」という感じで。

みなさん様々な進路を歩まれていて、自分の経験を生かした仕事をしていたり、喫茶店をやろうとしていたり、NPOで海外になて人もいます。やっぱりそれぞれに思いがあるんですね。

何もしないで老後を楽しんでいる人もいますが、そろそろ退屈してきたと言うので、「東京しごとセンターに行ってみたら?」と話しています。まずは仕事の選択肢を広げて、それから働く環境についても、自分の希望する条件を詳しく説明するとよいと思います。私の場合はフルタイムではなく、働きながら自分の余暇も楽しみたいということで週3日の勤務にしています。体力的にもベストかなと思っています。

蔭山さんは動作も機敏で、まだまだお元気でいらっしゃいます。

働きぶりを見てみると、もう年齢は関係なくなって思うようになりました。年齢の括りではなく、お人柄とか意欲というのがすごく大事。受け入れる側としても、こうあらねばならないと型にはめるのではなく、その方に合った働き方で役立っていただくという発想をしようと思っています。



株式会社 ザ・クラシックツアーズ

東京都港区新橋1-1-13 クロスコープ新橋
T. 03-6447-4010 <https://hgkk.co.jp/>

【設立】2005年

【資本金】1000万円

【代表者】代表取締役 小木曾 誠

【従業員】7人

【シニア雇用数】6人



Interview with

雇用した企業



代表取締役

小木曾 誠さん

Q1 どんな会社？

特色あるツアーをプランニング

「旅のマエストロ」として、テーマ性の高いツアーを企画している旅行会社です。

世界中の音楽会から厳選してご紹介する「音楽鑑賞の旅」や、専門家が現地で解説をする「講師同行の旅」、海外の見本市や企業・工場の視察をサポートする「視察の旅」など、記憶に残る個性的なツアーを提供しています。

Q2 シニア雇用の経緯は？

求む！シニア

私どもの従業員はほぼ全員シニアなのですが、加えてお客様もシニア層、さらに旅行のプランナーやコーディネーターも、ほとんどが50代から70代の方なんです。ですので、管理業務をしていただく方も最初からシニアの方を希望していました。

私どものように小さな会社には、業務全般に目を向けられる人が必要です。そういう意味でも、社会経験が豊富なシニアの方がよいと思い、紹介してもらいました。

1ヶ月のトライアル期間で、遠藤さん(シニア)の管理業務としての対応や考え方、振る舞いなども大丈夫だと思いました。逆に言うと遠藤さんにOKしてもらえるかどうか、そっちの方が心配でしたね。

Q3 シニアの良さは？

思いやり

みんなそれぞれにいろんなことを抱えていて、例えば家族に健康問題があるとか、ちょっとした事件事故のようなこともあります。お客さんも含めて、そういうことはとても多いんです。そこを理解して思いやれたり、想像できるというのは、やはり年齢を重ねないとなかなかできない。自分もこの年齢になって感じますが、20代30代の頃はそんな思いやりは持ってなかったと思います。

旅行会社として大事なものは、人に対する思いやりとかホスピタリティ、役立ちたいという気持ち。そのマインドに、プロフェッショナル

としての冷静な判断とか対処法が付いてくる。当社のシニア社員たちも、日々起こるいろんなトラブルにすぐ親身になって対応しています。そういうのを見ていると、やはりスキルよりマインド、そしてシニアの強みはこの「思いやり」であると感じます。

Q4 シニア雇用のポイントは？

働き方はそれぞれ

働き方改革とか多様性とか言われていますが、働き方というのは100か0ではなく、その中間があっていいなと。いろんな働き方がある、いろんな価値観を認めることが大切だと思います。

皆さん仕事全てではない。それぞれライフスタイルを持っていて、家庭のいろいろな課題とか趣味とか、そういうことにも時間を割いている。出勤日や休日の希望には、なるべくフレックスに対応するよう心がけています。

お試しって大事!

「東京キャリア・トライアル65」を知ったのは東京商工会議所から送られてきたダイレクトメールでした。何気なく見て、「へーっ、なるほど」って感じます。お互いが見極められるというのがとてもいいと思いました。

やはり、採用する際には年齢に関わらず責任を感じますし、すぐ勇気が要るんですよ。昔だったら極端に言うところ、一生面倒みなきゃいけないのつもりでいましたから。

とてもいい制度なので、東京都に会社があっただけよかったなとつくづく思っています。

Interview with

雇用されたシニア



総務・経理

遠藤 由美子さん

経歴

銀行の総務、日用品メーカーで総務・経理・発送管理などに従事。
2025年4月より現職。
「東京キャリア・トライアル65」を利用。
(事業詳細はP.44参照)

Q1 再就職しようと思った理由は?

働けるうちは

やはり年金だけでは生活に不安だというのは漠然と思っていたんですね。社会貢献やボランティアっていうのも興味があったので、退職したタイミングでいろんなところへ行ってみたのですが、交通費などの経費もかかるし、自分の時間を安く切り売りしてるような感覚にもなって、生きがいとするには物足りなさを感じました。まだ仕事ができる感覚が残っている間に、できる限り仕事をしてみようかなと思い、仕事を探すことにしました。

Q2 仕事探しは順調だった?

履歴書の書き方に
衝撃を受けた

「東京キャリア・トライアル65」に登録して何社か応募していたのですが、ある日、運営事務局の担当の方からインタビューのお誘いがあったんです。その時に、自己PRの仕方や熱意の伝え方、アピールポイントをまとめていただいて、目からウロコの衝撃を受けました。私たちの世代は、新卒の時にあまり自己アピールしなくても就職できたので、苦手な人が多いと思います。ああ、こういう書き方をするのかと思って、本当にビックリしました。

年齢がネックになると思っていたのですが、経験や知識が強みになることも知ることができました。

でも、「東京キャリア・トライアル65」の1社目は不調で、とても落ち込んでしまっ。コンテンツにやられたような気持ちになっていたのですが、担当の方が熱心に電話やメールで励ましてくださって、自信を取り戻せました。

Q3 今の会社を選んだ決め手は?

社長の熱意で新しい世界に

面談の時に、社長が会社を熱く語る姿勢に感銘を受けました。旅行業というのは初めてだったのですが、トライアル期間に、うっかり「面白そうだな」と思っちゃったんです(笑)。あとから、これは大変なところに来ちゃったぞと思ったんですが、周りの方がほとんど同年代で、みなさん知識がとっても豊富なんです。もう雑談ひとつひとつがとても面白くて、気づき

も多くて。新しい業種に興味を持たせてもらっています。

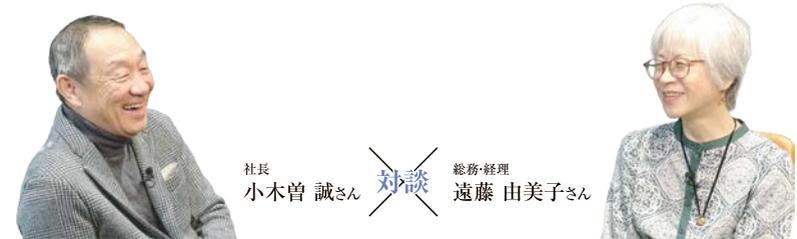
Q4 働きたいシニアへ

勇気を持って飛び込んで

やりたいことを仕事にする最後のチャンス。経験を活かして働くこともできますし、あまり苦手意識を持たずに、初めてのことに挑戦してもいいと思います。なかなか面接に辿り着け

ず心が痛い時もありますが、再就職した友人との情報交換や、紹介してくれる担当者を頼るなどして、諦めずに探しましょう。シニアは、アピールの仕方やポイントが分からないので、協力してくれる人を見つけるといいですよ。

女性で仕事を辞めてしまう人も多いかもしれませんが、何かある分からないので、仕事は大事に続けた方がいいと思います。切実な話、お金の面でも、ある日突然自分が世帯主になったりすることもありますから。



社長

小木曾 誠さん

総務・経理

遠藤 由美子さん

シニア職場のコミュニケーション

社長 遠藤さん、うちの会社に来ていただいて7ヶ月?もっと長くいていただいているような気がしてるんですけど、どうですか?

遠藤 みなさま方が教えてくださることも多いですし、助けられながらやっています。

社長 確かに親切な人たちなので(笑)。ただ皆さんそれぞれ違うキャリアで長くやってきて、やり方が違いますよね。それをまとめていくのは結構大変じゃないですか?

遠藤 自分の経験だけで判断してはいけなくなってというのは思っていて、こうだと思ってたことも、1回これでいいんでしょうか?と確認することを心がけています。言葉足らずで「やっといってくれ」と思ったよ」という部分があると支

障が出ますし、私が間違えて受け取ることもあるかもしれないので。

社長 お互いの思い込みっていうのはありますよね。みなさん、それなりにできてきた人たちなので、自分のやり方を当たり前だと思ってるところもあるかもしれませんね。

遠藤 はい。なので、しつこく聞いてます。これでいいですか? って(笑)

社長 容易に想像はつく、そのやりとりは。確かにね。

遠藤 でも本当に温かい職場だと思います。社長 いやもうほんと、遠藤さんはじめ皆さん思いやりっていうか、できることは手伝いますという雰囲気が蔓延してます。それはほんとにありがたい。大人の集団っていう感じですよ。



株式会社 アンカー

東京都中央区新川2-5-2 新川エフビルディング7階
T. 03-6280-2888 <https://ap-anchor.jp/>

【設立】2016年

【資本金】1000万円

【代表者】代表取締役 増田 成衛

【従業員】13人

【シニア雇用数】3人



Interview with

雇用した企業



代表取締役
増田 成衛さん

Q1 どんな会社？

シニアMKTとデジタルプロに強い広告会社

当社の強みはシニアマーケティング(シニアMKT)とデジタルプロモーション(デジタルプロ)。様々な企業・自治体・業界団体に対し、シニア市場の細かな分析に基づいた広報戦略やイベント企画などを提案しています。

併設の「シニアライフデザイン協会」では、アクティブシニアに役立つ情報を取材し、定期的に発信しています。

Q2 シニアに何を求めた？

知識と経験からの即戦力

当社は設立当初から、シニアマーケティングに強い会社としてやっていこうという方針があったので、まず、社内にシニアがいることは必須条件でした。

そして、当社のような中小零細の企業では、社内のルールや制度が整っていないことも多いんですね。それが、他の組織で長年働いてきたシニアの方にアドバイスをもらうことによって、ちゃんとした組織として成り立っていくところはあると思います。

それから、やはり経験からくる引き出しが多いところ。例えば「クライアントが求めているのは、こういうことなんじゃないの?」ということを深く洞察してくれる。若い人には想像が及ばないところをフォローして、「だからこういう資料があった方がいいよ」とか、「こういうトークが分かりやすいよ」ということを教えてくれるんですね。そこはシニアならではの良さだと思います。

Q3 シニアをどう評価している？

コミュニケーション力と チャレンジ精神

私はよく谷口さん(シニア)のことを「コミュニケーションお化け」と言っているんです。若手社員とも積極的に話をし、関係性も良好です。若い人たちとも対等に話し合いながら進めていくことができるというのは、一番重要なところかもしれないですね。

これまで来ていただいたシニアの中にはう

まういなかったケースもあるのですが、やはりコミュニケーションが困難な場合が多かったように思います。

例えば、上から目線の言い方で若いスタッフが抵抗感を覚えてしまったり。そういう場合は、どんなにスキルや能力が高くても定着しない印象があります。

それから谷口さんは、こちらからお願いしたことを絶対にノーと言わない。「わかりました、やっておきます」といつも即答です。それが過去に経験があるなしは関係なく、初めてのことで「勉強になるから」と。そういうチャレンジ精神は素晴らしいと思います。

Q4 シニア雇用のポイントは？

ジョブを明確に

いろいろあると思いますが、当社の場合最も大切なのは、高齢者の方々にやっていただくジョブを明確にしておくことだと思います。

これまでの経験をそのまま新しい仕事にスライドしようとしても、そもそも企業規模や文化が違っているので必ずしも当てはまらない場合が多いのです。それよりもやっていただくジョブをきちんと決めておき、仕事をしながら徐々に企業の全体像を把握してもらうのが自然で良いと思います。

これは会社の業種業態によって異なると思いますが、広告会社の場合は売り物が客観的な形になっていないものなので、具体的にジョブを用意しづらいんです。でも、漠然と「何ができますか?」ではなくて、例えば営業サポートといった形でやってもらう活用スキームを決めておくことは必要かなと思っています。

Interview with

雇用されたシニア



セールスサポート

谷口 明美さん

経歴

広告会社のマーケティング部門、系列シンクタンクに勤務。

2022年3月より現職。

「東京キャリア・トライアル65」を利用。

(事業詳細はP.44参照)

Q1 再就職の経緯は？

どうせやるなら面白いことを

前職の契約が終わる時に「東京キャリア・トライアル65」を知って、どんな感じかなと思いを申し込んでみたんです。

紹介された1社目がこちらの会社です。募集内容は、会社が併設しているシニアライフデザイン協会のコンテンツ作りでした。まだ動き出したばかりでここから一緒に作っていくという段階でしたので「チャレンジしたら面白いかも」と考えました。どうせやるんだったら、新しい、ちょっと面白いことをやりたいなと思ったんです。悩むことなくスルッと決めました。

Q2 心がけていることは？

絶えずアップデート

前職と同じ広告会社ですが、会社の規模もタイプも異なります。こちらはwebなどのデジタルが中心なので、これまでの経験が通用するとは限りません。

知らない分野については代表がレクチャーの機会を作ってくれたので、新しく学びました。同じ広告会社でも、やったことがないことを改めて挑めるのはすごく楽しくて、ちょっと得た感じです。

足りない部分は絶えずアップデートし、新たな気持ちで仕事と向き合うようにしています。デジタルに関する知識やスキルは、若い皆さんのほうが詳しいので、年齢やキャリアに関係なく、リスペクトすべき部分はリスペクトするようにしています。

Q3 やりがいは？

様々な世代と目的を共有

20～60歳代まで様々な年代の方と、仕事という共通の目的の下に繋がりをもてること。今、若手のスタッフと一緒に新しいプロジェクトを企画中で、新しいお客様も開拓しているんです。それぞれが遠慮なく自分の考えやアイデアを出し合っ形になる。そのプロセスがすごく楽しいです。

一緒に仕事をしている感覚なので、年の差は忘れていきますね。時々冗談で「おばあちゃん」なんて言われたりしますが、それは事実なので受け止めなくてはならないと思いますし、変に気を使われる方がいやですよ。年

取っているのはそのままなので、「それを受け入れてください」と言っています。(笑)

Q4 働きたいシニアへ

仕事の選択肢を広げて

仕事を探すときに、あまり自分を決めつけて「これやりたい」と思い込まない方がいいかな

という気がします。持っているスキルにこだわりすぎると、すごく狭い範囲で仕事を探すことになってしまう。

少し間口を広げて「自分に何ができるかな」という心構えしていると、意外に自分が活躍できる場があることに気づくのではないのでしょうか。自分にこういう面があったんだとか、こういう面白い世界があったんだというのが発見できるかもしれません。



マーケティングセールスリーダー
小山 雄輔さん

セールスサポート
谷口 明美さん

異世代間のコミュニケーションで大切なことって？

谷口 どうです？ちょっと年齢が違う人と働くって。

小山 僕はあまり気にならないというか、年が離れ過ぎていると、お互いが知っている領域が違うじゃないですか。お互いに得意分野が違うみたいなの。それがハッキリしているので、逆に役割分担が明確にできるのかなと思います。

谷口 そうだね。若い人たちの仕事では新たな知識を得られるし、みんな優しく丁寧に教えてくれるよね。すごくありがたいて思ってる。

小山 「ここどうしたらいいですか？」っていう話をお互いができるっていうのは、すごくいいです。

谷口 そうね。年齢が違うから話しにくいって思ったことがない。なんか同じ土俵で話している感じ。

小山 谷口さんが若い人とコミュニケーション

ンをとる上で、これが大事だと思って思うことはなんですか？

谷口 よく言われていることだけど、柔軟であること、決めつけない。柔らかい心で相手の意見を受け止めるってこと。

小山 そうですね。僕もやっぱり「話を聞くこと」かな。シニアの方って結構、自分の知ってることを伝えたい思いが強いので、こちらの質問に対して被せて回答してきたり、自分の考えを押し付けてくる人が多いんですよ。谷口さんは、こちらの質問をしっかり聞いた後に話をしてくれるし、分からないことは分からないって素直に言ってくれるので、気軽に話せます。

谷口 若い人の方にも受け入れてくれる空気がすごくあるね。これからもよろしくお願ひします。

小山 こちらこそよろしくお願ひします。



cloudnine 株式会社 クラウドナイン

東京都千代田区内神田2-7-8 第15岡崎ビル5階

T. 03-3527-1833

<https://cloud9-inc.jp/>

【設立】2021年

【代表者】代表取締役 加藤 晃

【従業員】16人

【シニア雇用数】12人



Interview with

雇用した企業



代表取締役

加藤 晃さん

Q1 どんな会社？

システム開発&「シニア事業」

経験を積んだIT技術者を派遣するSES(システムエンジニアリングサービス)業務を柱に、システム開発やWEBコンサルティングなどのIT事業を展開しています。

「シニア事業」では、シニアメンバーが自分のスキルや興味に合わせて事業をプロデュースしていきます。現在12名のシニアそれぞれが、プロジェクトを進めています。

Q2 シニア雇用の経緯は？

「ピヨピヨだから助けて」

私はこの会社を立ち上げる前に、清掃会社の統括をしていたのですが、その時に出会ったシニアが大変優秀でマネジメント能力に長けていたんです。シニアが持っているキャリアを活かせる場があれば、ものすごく価値があるものになるというのが実際の体験としてありました。それが、シニアを活用する今の事業形態につながっています。

会社を立ち上げたばかりの頃は、何から始めればいいのか分からず不安しかなかったんです。経営者としてピヨピヨなので誰か助けてという感じ。そんな時に「東京キャリア・トライアル65」で上場企業の役員をしていたシニアの方と巡り合いました。ぜひ私の相談に乗ってくださいと話をして、承諾いただきました。

私はがむしゃらに進むタイプなのですが、それを横から見られて「ちょっとこうした方がいい」とか「この辺を計画的に考えた方がいい」といったアドバイスをしてもらったり、資金繰りや運用の仕方などを教えていただいています。

Q3 シニアをどう活用している？

シニアが主役

システム開発の分野では今、古いシステムを改修して新しくしていかなければいけない段階なのですが、古いシステムがどういう思想で作られているかを分かっているのは、シニア世代のエンジニア。システム障害などの事故を防ぐためには、設計を理解しているシニアは

なくてはならない存在です。

そこで当社では、プログラムやSEの経験が豊富なシニアの方に、若いエンジニアの育成をしてもらうという事業を展開しています。シニア世代と若者がタッグを組んでシステムを一新していく形を取りながら、知識や技術の伝承をねらっています。

また「シニア事業」では、シニアが主体となって事業を構築していきます。例えば自治体向けに、街並みを活性化する企画を提案するなど、さまざまな事業にチャレンジしてもらっています。

やはりこれまでいろいろな経験をされているので案件がスムーズに進みますし、ゴールに向かう時の選択肢が多くて提案の幅が広がるのがとてもいいと思います。

Q4 シニア雇用を考えている企業へ

どうすればキャリアが 活きるか

昭和の時代の方は働くのが大好きで、元氣いっぱいだと感じます。「働かないと落ち着かない」という人もいるくらい。

とても勤勉ですし、キャリアを活かして臨機応変に動ける方も多い。ですので、その人をよく見て、どうすればその人が活きるかを考えていただければと思います。

一方、健康面を配慮してバックアップ体制を構築しておくことは必要です。何かあった時の連絡先を聞いておくとか、何人かのチームで動くようにするとか、緊急事態を具体的に想像しながら備えておくことは非常に大事だと思います。

Interview with

雇用されたシニア



相談役
榎 徹さん

経歴

医療分野での研究、エンジニア、輸送装置開発会社の役員など。
2022年9月より現職。
「東京キャリア・トライアル65」を利用。
(事業詳細はP.44参照)

Q1 再就職の経緯は？

今までと関係のないところで自由にやりたい

退職して最初の2か月は、興味が赴くまま趣味に没頭していました。それなりに楽しかったのですが、東京都で「東京キャリア・トライアル65」をやっていると女房から聞いて、応募してみようと思ったのがきっかけです。

40年同じ仕事で最後は経営に携わり、前の会社のノウハウは門外不出のため、業態の全然違う会社を探してもらいました。初めて社長とお会いした時アグレッシブな印象で、一緒に仕事したら面白そうだなと思いました。

Q2 今、どんな仕事をしている？

ハラルマップを発信

社長のサポート業務を中心に、プライベートシマークの取得・維持管理などを行っています。

「シニア事業」でいま進めているのは、ムスリム向けのレストランガイド。ハラルフードを提供するレストランをマップに示して、安心して入ってもらおうという主旨です。

日本はイスラム教徒に対する知識が希薄で、彼らの食事への配慮もあまりない。それが彼らの「日本には行きづらい」という理由にも



なっていると思うので、ギャップを解消したいんです。ムスリムの若い人たちにもっと日本に来てもらって、交流が盛んになればと思っています。

Q3 心掛けていることは？

死ぬまで勉強

新しい知識や情報を毎日積極的に取り入れています。そうしないと、どんどん退化していくような気がしますよね。周りの同年代の方でも、何もせずにいるのを見ると、「本当に老いていくよ」と不安になります。

やっぱり朽ちていだけじゃつまらないじゃないですか。私は最後の最後まで、死ぬまで勉強したいなと思っています。

Q4 働きたいシニアへ

新しい名刺で交流を広げて

友達の輪を広げてみませんか。今から新しい友達を作って、またもう1回社会に貢献したらいかがですかというのは、ちょっと推薦したいですね。

私の同世代の人たちは、それぞれ成功して悠々自適な人が多い。クラス会で会うともう名刺なんかもらうこともないし、これから友達も増えないんだよねとか言ってるわけですよ。



相談役
榎 徹さん

事業推進部
内ヶ崎 民和子さん

同い年対談その1「シニアの仕事と健康」

榎 働くためには健康が基本ですけど、周りを見てると、頭か足腰でどちらかが弱くなっていく気がしますね。

内ヶ崎さんはどっちも大丈夫そう。スーパーウーマン状態なんで。

内ヶ崎 運動ってかなり脳を使うことだと思っていて、健康に過ごすこと=運動することかなって単純に思っています。

榎 座り仕事で頭使う人は余暇で体を動かし、肉体労働者は余暇に本を読んで頭を働かす、そういうバランスが必要なんだと私は思います。

内ヶ崎 この前、家で企画書を印刷しようとしたら、突然、プリンターが動かなくなりました。ネットで調べても原因はわからず。でも、ネジを外して分解して、何とか復活させたんです。

ただ新しい人との出会いがある毎日は新鮮です。私はこの会社に入ってから、今まで会ったこともなかった政治家とか大使館の方とか、これまでは決して縁のなかった業種の方とも会う機会をいただいて、非常に刺激になりました。

名刺がバンバン増えて、いろんな知識が「うわっ」と入ってくるんですよ。社会に参画している感覚がすごく素敵だし、間接的にも世の中の役に立っているかなと思って、ちょっと嬉しいですね。

榎 汗びっしょりになりましたが、その瞬間の達成感と喜びはすごかったです。要するに、体と脳を両方動かしたってこと？

内ヶ崎 そうそう。その後にお腹がすいてきた。それは健康的ですね。

内ヶ崎 はい。だからやっぱり体を動かすこと。同時にたくさん食べることも不可欠。仕事もね、健康じゃないとできませんから。腰が痛くて会社に行けなかったら、だんだん気持ちもダメになってくるじゃないですか。

内ヶ崎 そうですね。やはり健康第一ですね。榎 頭の方も、怠けさせると、どんどんダメになるので、新しい勉強を欠かさないというのも大事です。体を動かすというのと両輪だと思います。

Interview with

雇用されたシニア



事業推進部
内ヶ崎 民和子さん

経歴

保険会社や銀行、電気メーカーなどでシステム開発。

2023年6月より現職。

「東京キャリア・トライアル65」を利用。

(事業詳細はP.44参照)

Q1 再就職の経緯は？

「シニアってすごい」に背中を押された

これまで、システム管理部門のプログラマーやSE、プロジェクトマネジメントに従事して、何十年もシステム開発の世界に身を投じてきました。

両親の介護で退職して10年間のブランクの後、再就職しようといくつも応募したのですが、すべて年齢で門前払い。そんな時に出会ったのが「東京キャリア・トライアル65」だったんです。そこでエンジニアとして応募して、こちらの会社と巡り合いました。

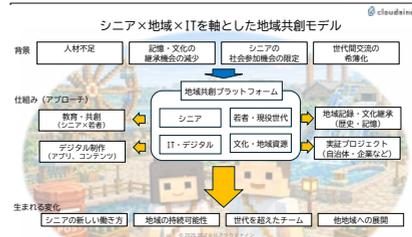
加藤社長と面談した時に、「シニアってすごいんですね」という、その言葉に惹かれました。経験を活かすだけでなく、新しい何かにもチャレンジできるかなと思いました。

Q2 今、どんな仕事をしている？

自治体へ企画提案中

一つは、シニアのIT技術者が活躍できる場所作り。日本では「2025年の崖」と言われているように、今まで作ったシステムが一斉に動かなくなっていくという課題があるんです。それを救えるのは、当時システムのベースを作ったシニア世代。シニアが貢献できる場を広げるために策を練っています。

もう一つは、自治体へのプロジェクト提案。バーチャル空間の中に自治体のかつての街並みや施設を再現して、その中で遊べる学べる、文化を残す、経験を次の世代に伝えていくという壮大なプランです。次の世代にも引き継いでいけるものを作りたいと思っています。



Q3 心掛けていることは？

わくわくすること！

新しい仕事をつらいと思わず、わくわくすることですね。なにか楽しいこととか、やりたいと

思うことを広げていくと、いろんな人と繋がるし、わくわくも大きくなっていくと思います。

もう一つ、心掛けているのは健康。ズンバというダンスフィットネスで、楽しすぎてインストラクターにまでなっていました。

Q4 働きたいシニアへ

これまでの経験が「総合力」に

シニアの皆さんは何十年と働いてきて、その経験、知識は計り知れなく、すごいものを

持っているのです。そのことにまず自信を持ってほしいと思います。

なにかトラブルが起きた時、考えられるいくつかの対策案を駆使して苦勞の末に解決したり、業務以外のいろんなことを学んできたり、そうした経験がシニアの「総合力」となっていると思います。それを「資産」として活かす気持ちを持ってほしいです。

それから加藤社長がよく言うのですが、社員は一緒に仕事をする仲間だと。上下関係にとらわれず、そういうニュートラルな意識でチャレンジしてほしいなと思います。



相談役
榎 徹さん

対談

事業推進部
内ヶ崎 民和子さん

同い年対談その2「お互い影響を受けていること」

榎 内ヶ崎さんのフットワークの軽さは本当に尊敬に値します。次々いろんなことを手がけて、バンバン前に進んでいくのはすごいなと思います。

内ヶ崎 うーん、そうですね。自分のことを自分で言うと、熱しやすく、冷めにくい。

榎 冷めにくい。素晴らしい。

内ヶ崎 榎さんに最初に会った時、「おっ、教授だ」と思った。何を聞いても答えてくれる、百科事典のような。

榎 そんなに持ち上げないでくださいよ。

内ヶ崎 例えば営業先でも、「榎さんがいたら、きっとここで信頼されてオッケー出るな」と思うんですよ。

榎 そうですか。営業で使ってください。営業ってちょっとコツがあって、自分たち

を売り込もうと思うとうまくいかないんですけど、「皆様方に絶対貢献できません」という観点で話すと、結構すっと受け入れてもらえるんですよ。

内ヶ崎 やっぱ聞けばなんでも答えてくれる。そういう場面があったら電話してください。

榎 駆けつけます。ひょっとしたら、お風呂入ってダメかもしれないけど。

内ヶ崎 お風呂入っても来てください。

榎 お風呂入るの、朝5時ですけどね。

内ヶ崎 私も5時には起きてますよ。

榎 そういところはやっぱりお互い年寄りですよ。

内ヶ崎 だめですよ(笑)、自分で年寄りなんて言ったら、これからもよろしく願います。



杉並保育園

社会福祉法人 虹旗社

東京都杉並区成田東1-18-8

T. 03-3312-5851

<https://www.ans.co.jp/u/kohkisha/>

【設立】1971年

【代表者】理事長 小山 豊

【従業員】135人

【シニア雇用数】34人

(※シルバー人材センター利用含む)



Interview with

活用した企業



本部事務局長
杉浦 英祐さん

Q1 事業内容は？

設立から54年、地域に根ざした保育園

杉並区を拠点に、認可保育園3カ所と就労継続支援B型事業所等を運営しています。

保育園では食育や自然体験に力を入れ、子どもたちの生きる力を育てています。

より良い保育をするためには、より良い職場環境を整えることが不可欠と考え、それを目標として取り組んでいます。

Q2 シニア活用の方針は？

年齢にはこだわらない

私たちの保育園では、ただお子さんを預かるだけでなく、質の高い保育を作っていきたいという思いがあります。そのためには、子どもをみる大人の数は多い方がよく、多様な人材を必要としています。そして、子どもが成長をする上では、老若男女、いろんな大人と関わった方がよいと考えています。

雇用等する際は、特に年齢は関係なく、「子ども達の成長の一助を担っていただければ」という考えをベースにしています。いま、シニアの方が34人活躍していますが、皆さん、やる気と熱意がある方ばかりです。

Q3 シニアならではの良さは？

朗らかな対応

子どもたちから見れば、シニアの方はおじいちゃん・おばあちゃんにあたります。子どもたちへの対応が、孫に対するように朗らかである点は、シニアの良さだと思います。子どもたちがより安定しますし、落ち着いて過ごせるように感じます。

若手の職員にとっても、シニアは雰囲気や和らげてくれる存在。すごく助かっているという話をよく聞きますし、どんなことも嫌がらず謙



虚に対応していただいて、そうした姿勢が他の職員にもよい刺激となっています。

Q4 シニアへどんな配慮を？

できないことは無理せずに…

子どもと一緒に走ったりなど体力的にできないこともあるかと思うので、そういうところは無理せずに、できる範囲のことをやっていただくようお願いしています。

最初の面談で、ご本人から勤務時間の希望や心配ごとなどをお聞きして、考慮した上でお勤めの仕方を決めました。



園庭でサンマ焼き

昼間のおうち

保育園は、子どもたちが1日のうち多くの時間を過ごす場所。保育時間が長い園児の場合は、朝から夜まで12時間過ごす場合もあります。家庭のようにホッとくつろげて、安心して生活できる場所でありたいという思いを込めて、こちらの園では「昼間のおうち」と呼んで保育を行っています。

職員は「先生」ではなく、時に「お父さん、お母さん」「おじいちゃん、おばあちゃん」。家庭なら言えるわがままや、一人ひとりの思いを、あたたかく受け止める大人たちが子どもの成長を支えています。

Interview with

就業しているシニア



保育補助

林 治子さん

経歴

65歳まで幼稚園の教諭。

6年のブランク後、シルバー人材センターに登録。トライアルを経て71歳で現職。「シルバー人材センター・トライアル就業」を利用。（事業詳細はP.45参照）

Q1 再就職までの経緯は？

シルバー人材センターに入会

65歳で退職をしてから専業主婦となって両親の介護をしていたのですが、4年後に両親が続けざまに亡くなりまして。数年はバタバタと過ぎてしまったのですが、ある時雑誌にシルバー人材センターの求人載っているのが目に留まったんです。

行ってみると、私の話を丁寧に聞いてくださって、よかったですら保育園での補佐のお仕事をしませんかとお勧めされました。でももう何年ものブランクがありますし、実はちょっと転んで

しまっ膝を痛めていたので少し不安も。

すると、トライアルというのが利用できると言うんですね。そこで3日間、試しに働いてみたところ、なんとかできそうなという気持ちになったんです。

保育園の方からもいいお返事をいただいたので、思い切って外に飛び出してみることになりました。

Q2 今、どんなお仕事をしている？

1歳児の保育補助

1歳児のクラスに入って一緒に遊んだり、玩具の消毒をしたりなど、主に子どもたちの見守りを担当しています。

幼稚園の教諭をしていた時は3歳児からしか見ていないので、1歳児の集団というのは私にとって初体験。最初は全く勝手が違うのでビックリしました。

段々とお話がうまくなって「いただきます」が言えるようになったり、片付けができるようになったりと、目に見えて成長していくんです。それを身近に感じることができるとてもうれしく、楽しく過ごさせていただいています。

小さいお子さんからエネルギーをもらって、私も元気になっていくような気がしています。



Q3 シニアが働きやすい環境とは？

勤務時間への配慮がありがたい

最初にシルバー人材センターが私の希望を聞いて、週に2回、午前中4時間の時間帯というスケジュールを組み立ててくださいました。今までの生活リズムを変えずに働けるというのは、とても助かっています。

新しい環境で働くことで、自分がどんなふうに疲れるか、体力面だけではなく精神的に気を使ったりもありますので、午後はゆっくり休んで回復するというリズムでスタートしました。

今は1週間の生活リズムが定着してコントロールできるようになったと思います。2日間という限られた勤務でご迷惑をかけないように、健康維持には気をつけています。

シルバー人材センターからのトライアル派遣で、求人チャンネルが増えた

今回のシニア活用では、シルバー人材センターに登録しているシニアを、東京しごと財団のトライアル派遣で紹介してもらいました。

シルバー人材センターではちょうど新しい分野で派遣先の開拓をしていて、保育の分野にも広げたいとのことでお話をいただきました。無料で3日間のトライアルができるのですが、その期間にお互いマッチングするかどうかが、様子を見ることができず。

1番のメリットは派遣手数料が安いこと。我々は社会福祉法人なので、毎年決まった資金の中でやりくりしないといけません。人材派遣は費用が高いというイメージがあったのですが、シルバー人材センターの場合は公益

Q4 働きたいシニアへ

勇気を持って飛び込んで

新たに何かをしたいと思った時に、ちょっと扉を開けてみる勇気を持ってほしいと思います。ダメだったら「ごめんなさい」と言って、また違う扉を開けたら別の出会いがあるかもしれない。そうしたご縁を探せる機会があれば、ぜひ一歩踏み出してチャンスを掴んでいただきたいなと思います。

私自身は思わぬ仕事を紹介ただけて、飛び込んでよかったなと思っています。この歳になっているんなことを知ることができて社会勉強にもなっていますし、何より毎日楽しいです！

本部事務局長
杉浦 英祐 さん



法人なので、想像よりずっと現実的な条件でした。これならいけると思い活用することになりました。

また、運営体制もしっかりしているので信用できると思います。今回の活用にあたって、最初の面談はセンターの方も同席されて、具体的な仕事内容について話し合いました。

保育の現場は人手不足の課題を抱えています。我々も常に人材を求めて募集をかけていますが、なかなか難しいところがあります。そういう意味では、シルバー人材センターからの紹介によって求人チャンネルが増えることは、とてもありがたいと思っています。

シニアを雇用する 企業等のための相談窓口

都内のシニア雇用等を支援する窓口を紹介します。

※令和8年3月時点

東京都産業労働局 雇用就業部就業推進課

「シニア就業応援プロジェクト」として「東京キャリア・トライアル65」「東京セカンドキャリア塾」「シニアしごとEXPO」等の事業実施と「シニア雇用等活躍事例集」を作成しています。「東京キャリア・トライアル65」は、知識や経験のある65歳以上のシニアの派遣就業をサポートし、都内の企業を活性化することを目的にしています。派遣就業の職種は、事務職・営業職・IT技術職等のホワイトカラーを中心に、派遣就業期間の派遣人件費や通勤交通費を都が全額負担しています。派遣就業後における直接雇用の紹介料等も都が負担するとともに、登録企業に対してシニア活用に関するコンサルティングを実施しています。

「東京セカンドキャリア塾」の65歳以上コースでは、就業に役立つ講座を受講したシニアと企業とのマッチングを図る「企業合同説明会」を実施するとともに、シニアを活用するためのポイントや事例等を学べる企業向けの「オンライン講座」を行っています。「シニアしごとEXPO」では、シニア雇用等に関する支援機関が一堂に集まり、シニア就業に関する講演やセミナー等を行うとともに、東京労働局と連携して、企業とのマッチングを図るシニア向けの就職面接会を実施しています。

東京しごとセンター シニアコーナー

概ね55歳以上の方を対象に、就業相談や個別のキャリアカウンセリングの実施、求職活動に役立つセミナー等を実施しています。企業を対象には、働く意欲と能力を持ったシニアの人材情報の提供や求職者と出会うイベントの開催等、様々なサービスを提供しています。

「しごとチャレンジ65」は、65歳以上の方を対象に職場体験(見学)の機会を提供し、職場や仕事への不安を解消するとともに、求職者の人柄を実際に見てもらうことで、双方の理解を深め、企業の意向に沿ったシニア人材を提供します。

アクティブシニア就業支援センター

東京都・区市の支援と厚生労働省の許可を受け、都内10か所(分室含む)に設置されている、概ね55歳以上の方を対象にした無料職業紹介所です。企業や団体からのシニア向けの求人情報について、業種を問わず受付をしています。求職者との個別面談を行った上で、求職者の紹介をしています。各センターにおいて、シニア向けの面接会や就職支援セミナーなども実施しています。国の雇用関係助成金を取り扱う無料職業紹介事業者です。

プラチナ・キャリアセンター(公益財団法人東京しごと財団)

50歳以上の人材のセカンドキャリアを支援するため、副業や兼業等の多様な働き方を推進する拠点として令和6年6月に開所しました。50歳以上の人材への支援に加え、業務委託という新たなアプローチで中小企業等の「人手不足」解決を支援しています。

- 企業と副業や兼業等での働き方を希望する人材双方に対する相談窓口の運営
※専門家(社会保険労務士、税理士、中小企業診断士)の相談も可能です。
 - 副業・兼業人材の活用や社員のキャリア自律等に係る各種セミナー
※同じ悩みを持つ人事担当者同士のネットワーキングも実施しています。
 - 副業人材と出合いの場となるマッチングイベントの実施
 - 副業・兼業に関する情報収集等もできるコワーキングスペースや副業・兼業人材と打合せができる会議室の提供
- センターの趣旨にご賛同いただいた賛助会員企業も随時募集しています。

東京都シルバー人材センター連合(公益財団法人東京しごと財団)

東京都シルバー人材センター連合は、都内58か所にあるシルバー人材センターの活動を支援している団体です。

シルバー人材センターの普及啓発や会員拡大、就業機会の開拓・安全就業の推進、労働者派遣事業、就業支援講習や職員研修など、高齢者が培ってきた知識や経験を活かし、地域社会でいきいきと活躍できるよう、様々な事業を展開しています。

また、複数の地域にまたがるような仕事や、近くのシルバー人材センターが引き受けられなかった仕事の依頼については、東京都シルバー人材センター連合で調整を行っています。

「シルバー人材センター・トライアル就業」は、「お願いしたい仕事はあるけれどシルバー人材センターに依頼できるか」「シルバー人材センターにはどのような会員がいるのか」といった不安や疑問を解消するため、最大5日間のトライアル就業により無料でシルバー人材センターを試す機会を提供しています。

シニアを雇用する企業等のための相談窓口

都内シルバー人材センター

シルバー人材センターは、都内の58か所の区市町村に、法律に基づき設置されている公益法人です。各地域にお住まいの60歳以上の方が会員登録し、様々な仕事に従事しています。

シルバー人材センターで引き受ける仕事は、高齢者にふさわしい臨時的かつ短期的(概ね月10日程度以内)またはその他の軽易な業務(概ね週20時間を超えないことを目安)です。

業務を受託する形態としては、請負契約と、発注者と就業会員の間に指揮命令関係がある労働者派遣契約の2種類があります。

都立職業能力開発センター(高齢者向け職業訓練)

都内の職業能力開発センターでは、概ね50歳以上の方を対象に、新たな職業に就くため、就職に向けて必要な知識・技能を学ぶ職業訓練を実施しています。訓練生に対して就職支援を行うと共に、企業からの求人情報を受け付けています。

ハローワーク(公共職業安定所)の「シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)」

ハローワークでは、企業からの高齢者向けの求人を受理するとともに、企業ニーズに合った求職者を紹介しています。高齢者雇用に関する企業向けの助成金の相談を行っています。また、都内16か所のハローワークに、「シニア応援コーナー」を設け、再就職を目指す高齢者の方を対象に、就業相談や職業紹介、面接の受け方など就職活動支援セミナー等を行っています。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部

高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部では、70歳雇用推進プランナー及び高齢者雇用アドバイザーが企業に対し、高齢者雇用に関する相談、援助を行っています。また、高齢者雇用に関する助成金の相談・申請受付や、高齢者雇用に係る講演などを行う地域ワークショップ等の啓発活動等もを行っています。



シニア雇用等の支援機関の紹介

◆都のシニア雇用等に関する事業関係		
東京都 産業労働局 雇用就業部 就業推進課 高齢者就業担当 〒163-8001 新宿区西新宿2-8-1 都庁第一本庁舎21階 ☎03-5320-4664 東京都産業労働局雇用就業部のホームページ「高齢者の就業促進」のメニューへ▶		
◆都の雇用や就業を支援するためのしごとに関するワンストップサービスセンター		
東京しごとセンター シニアコーナー 〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター内 ☎03-5211-2335 東京しごとセンターのホームページ「55歳以上の方」のメニューへ▶		
◆アクティブシニア就業支援センター 高齢者無料職業紹介所 都内10ヶ所(R8.3月時点)		
新宿わく☆ワーク 〒160-0022 新宿区新宿7-3-29 新宿ここから広場 しごと棟5階 ☎03-5273-4510		
シルバーワーク中央 〒104-0032 中央区八丁堀3-17-9 京華スクエア1階 ☎03-3551-9200		
サボしながわ 〒141-0033 品川区西品川1-28-3 中小企業センター1階 ☎03-5498-6357		
大田区いきいきしごとステーション 〒144-0051 大田区西蒲田7-49-2 大田区社会福祉センター7階 ☎03-5713-3600		
はつらつシニアいたばし 〒173-0004 板橋区板橋2-65-6 板橋区情報処理センター6階 ☎03-5943-1300		
はつらつシニアいたばし分室(WORK'S高島平内) 〒175-0082 板橋区高島平8-29-1 板橋区立高島平ふれあい館1階 ☎03-3935-1811		
わくわくサポート三鷹 〒181-0013 三鷹市下連雀4-17-23 三鷹市市民協働センター1階 ☎0422-45-8645		
いきいきワーク府中 〒183-0055 府中市府中町2-25-1 中央文化センター5階 ☎042-336-4871		
はつらつワーク稲城 〒206-0802 稲城市東長沼2112-1 稲城市地域振興プラザ4階 ☎042-379-1333		
立川商工会議所無料職業紹介所 〒190-0012 立川市曙町2-1-1 JR立川駅ビルルミネ1階 ☎042-522-4611		
◆50歳以上のキャリアサポートと企業の人材確保を後押しする拠点		
ブラチナ・キャリアセンター 〒105-0001 港区虎ノ門2-2-1 住友不動産虎ノ門タワー20階 ☎03-6426-5588 ブラチナ・キャリアセンターホームページ▶		
◆シルバー人材センター事業関係		
東京都シルバー人材センター連合 〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター内 ☎03-5211-2312	シルバー人材センター(都内58ヶ所) 都内シルバー人材センター一覧▶ 	
◆都の高齢者向け職業訓練の実施機関		
都立職業能力開発センター(高齢者向け職業訓練) 産業労働局雇用就業部 TOKYOはたらくネットホームページ 都立職業能力開発センターご案内ページ▶		
◆国の高齢者就業支援機関		
ハローワーク(公共職業安定所) 事業所の所在地・求職者の在住地を基に、管轄するハローワークがあります。 都内ハローワーク一覧(17ヶ所) 東京労働局ホームページ▶		
ハローワーク(公共職業安定所)「シニア応援コーナー」 東京労働局のご案内ページ▶		
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 高齢・障害者業務課、高齢・障害者窓口サービス課 〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階 【高齢者雇用の相談・援助の窓口】☎03-5638-2794 【高齢者雇用の助成金の窓口】☎03-5638-2284		

シニア雇用に関する 助成金の案内

支援等助成金	<p>中途採用拡大コース</p> <p>中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用拡大を図る事業主に対して助成されます。</p> <p>【申請窓口】 事業所の所在地を管轄するハローワーク</p>
特定求職者雇用開発助成金	<p>特定就職困難者コース</p> <p>高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。</p> <p>成長分野等人材確保・育成コース</p> <p>特定就職困難者コースの支給要件をすべて満たし、更に一定の要件を満たす場合、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額の助成金を支給されます。 本コースには、「成長分野」と「人材育成」の2つの助成メニューがあります。</p> <p>【申請窓口】 事業所の所在地を管轄するハローワーク</p>
65歳超雇用推進助成金	<p>65歳超継続雇用促進コース</p> <p>65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、実施した措置等に応じて一定額を助成します。</p> <p>高齢者評価制度等雇用管理改善コース</p> <p>高齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度（賃金制度、健康管理制度等）の整備等に係る措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。</p> <p>高齢者無期雇用転換コース</p> <p>50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇用転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して一定額を助成します。</p> <p>【申請窓口】 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部 高齢・障害者窓口サービス課 ☎03-5638-2284</p>

※各助成金の詳細については、申請窓口にお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/) をご覧ください。



令和8年3月発行 登録番号(7)76

【編集・発行】 東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1
☎03-5320-4664

【印刷】 (株)パナックス・ジャパン

★東京都産業労働局雇用就業部ホームページも参考にしてください。

高齢者雇用に関する支援事業等をご紹介します。

「TOKYOはたらくネット」<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



★公正な採用選考のために

東京都では、就業の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、上記の「TOKYOはたらくネット」をご覧ください。