

ホワイトカラー系での 高齢者雇用の活用事例集

これからの
高齢者雇用の
ヒントが分かる！



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

はじめに…1

◆
高齢者の雇用状況と「これから」…2

◆
シニア雇用のメリットとは！…4
～企業を支えるシニアの活躍～

◆
シニア雇用の3つのポイント！！…5

◆
シニアが活躍する企業9社…9
～ホワイトカラー系～

◆
高齢者を雇用する企業のための相談窓口…46

◆
高齢者雇用に関する支援機関の紹介…49

◆
高齢者雇用に関する助成金の案内…50



はじめに

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、年々企業の人手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、高齢者が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。

現在、31人以上規模の企業においては、希望者全員の65歳までの雇用確保措置について、ほぼ完全に整備されている状況であります。さらに、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ました。

そして、都内の65歳以上の求職者数や就業率は年々増加傾向であり、65歳を超えても働きたいと考える高齢者は多い状況です。今後の更なる高齢者の就業ニーズの高まりを見据え、個々の高齢者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、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年時代に向け、このような状況を踏まえ、東京都は、高齢者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、これから高齢者を雇用する企業の皆様向けに、高齢者雇用のポイントや配慮事項、高齢者を雇用している企業における活用事例等について、分かりやすくまとめた「ホワイトカラー系での高齢者雇用の活用事例集」を作成しました。

本冊子を通して、高齢者雇用への理解が深まり、都内企業の高齢者雇用の促進の一助となれば幸いです。

令和4年3月

東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

高齢者雇用について

高齢者の雇用状況と「これから」

労働者不足解消のカギとなり得る高齢者雇用。

まずは、シニア就業の現状を把握して
未来の雇用について考えてみましょう。



都内の高齢者の就業状況は

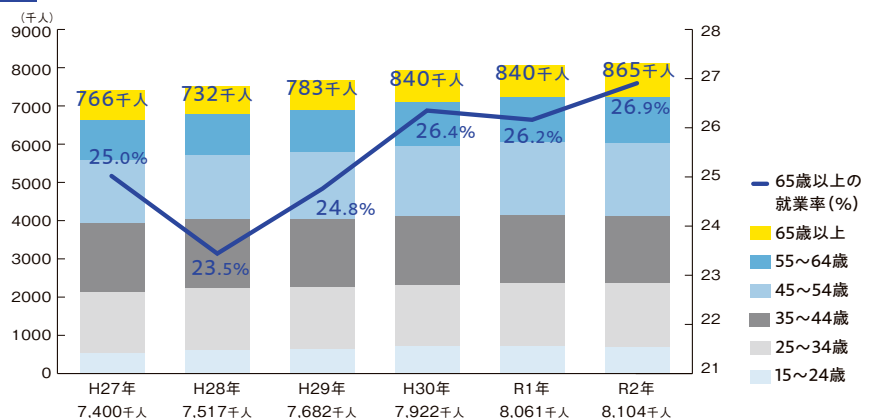
他の年齢に比べて低い水準だが、近年増加

皆さんは、都内でどのくらいの高齢者の方が働いていると思いますか。また、65歳以上の高齢者がどのくらい働きたいと思っていますか。

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。都内の65歳以上の就業者数は平成28年度から年々増加傾向であり、就業率も近年増加している状況が分かります。

令和2年度の都内の65歳以上の就業者数は、**約865千人で過去最高**になっており、就業率も**26.9%**となっています。(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



「東京の労働力(労働力調査)」(令和2年度平均)より

就業意欲のある高齢者がどんどん働いています！

それでは、ハローワークを通じた高齢者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おり、令和2年度の新規求職者数は**57,898人**となり、前年度比**3,757人増加**しています。平成28年度と令和2年度を比較すると、65歳以上の新規求職者数は**11,591人増加**しており、他の年齢層と比較しても増加数が多い状況です。(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
H28年度	217,623	96,722	37,413	37,181	46,307
H29年度	218,443	95,248	38,087	36,393	48,715
H30年度	217,517	91,841	37,534	35,557	52,585
R1年度	216,707	88,684	37,817	36,065	54,141
R2年度	225,702	91,618	39,947	36,239	57,898

「職業安定業務年報」(令和2年度) 東京労働局 令和3年11月発表



働きたい高齢者は、まだまだいます！

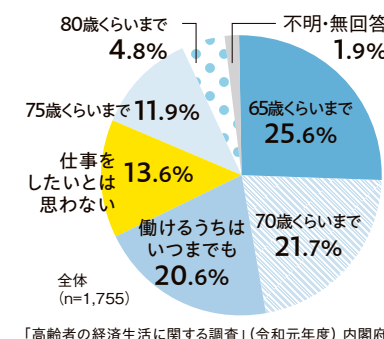
では、高齢者の方は、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいと思っているのでしょうか。右記のグラフをご覧ください。70歳ぐらゐまでが21.7%、75歳ぐらゐまでが11.9%、80歳ぐらゐまでが4.8%、働けるうちはいつまでも働きたいとする人が20.6%であり、65歳を超えても働きたいと考えている高齢者の割合は59.0%となり、**65歳以上の高齢者の就業意欲は高い**状況となっています。(図3参照)

働きたいと希望する高齢者は多くいますが、実際に就業している人は約3割です。半数以上の高齢者は就職活動をして、**企業とのマッチングが上手い**かず、就職できていない状況です。

高齢者の方で、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高齢者を活かして、企業で活躍してもらうことは、大きなメリットになると思います。

まずは、高齢者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用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、少しずつ高齢者の雇用における第一歩を踏み出していいただければ幸いです。

図3 60歳以上の就労意向と就労希望年齢



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ことが予想される中、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。

現在、就業して活躍したいと考えるシニアは多く、「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んでいます。



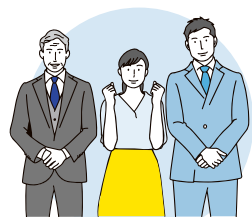
1 シニアの経験や スキルの活用

これまでの豊富な経験や知識を活かし、新しい事業の立上げにおいて準備の支援をしてくれたり、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

中堅・若手社員へのノウハウの継承・人材育成を行ってくれることで、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」であると感じてもらえる。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 シニア理解

(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. 営業・現役サポート型

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き継ぎ、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. 現役サポート型

若手や中堅社員に目配りをして、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

(出典：(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
「職業紹介業 高齢者雇用推進ガイドライン活躍するシニア5つのタイプ」2017年11月)

(2) 業務を覚えてもらおう

私たちの能力には、新しいことを覚える「流動性能力」と、過去の知識や経験を活かす「結晶性能力」の二つがあります。前者の「流動性能力」は、30代頃から既に衰え始めますが、後者の「結晶性能力」は、昨今の研究では、個人差はあるものの60代以降も伸び続けると言われています。

また、「流動性能力」が衰えたとしても、資格取得や趣味の活動を継続してきた方は、「学習習慣」が身に付いています。

シニアの方には、以下のポイントを踏まえ、反復練習を行ってもらい、記憶力低下をカバーしてもらいましょう。

POINT!



- ①時間をかけて学習する(覚える速度が落ちるため)
- ②繰り返し学習する(1回で記憶しにくくなるため)
- ③自分で記録を取る(記憶より記録を習慣化させるため)

(出典: 崎山みゆき氏(一般社団法人日本産業ジェロントロジー協会所属)の著作より)



(3) 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。シニア雇用の際には、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身体的な負担が少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

会話・対話



年齢差は、知識・経験・身体機能の差であり、考え方や行動にギャップが生まれるのは当然です。そのことを前提として、偏見を持たずに会話・対話を進めましょう。

採用したシニアを配属する際には、身近に同世代の中高年世代を配置して話しやすい環境づくりをしたり、定期的に面談を行い、業務の取組内容を確認しながら、仕事上での関係性を構築して、モチベーションの維持を図りましょう。

また、若年・中堅社員との異世代間コミュニケーションにおいては、以下のチェックポイントを活用し、採用するシニアだけでなく、受け入れる側の社員に対しても、予め事前研修を行うなど準備ができると、より効果的です。

異世代間コミュニケーション 10のチェックポイント

- ☒ 1. 経験や価値観は、世代間で異なるため、全く同じには、なれないことを知っておきましょう。
- ☒ 2. 相手の話は、自分の先入観や思い込みを外して聞きましょう。
- ☒ 3. 「年上」だから「できる・知っている」ではありません。
- ☒ 4. シニアにとって「こだわり」=「人生の軌跡」。頭から否定せず、一度は受け入れましょう。
- ☒ 5. 指示・依頼は、声高に叫ぶのではなく、しっかりと声を出しましょう。
- ☒ 6. 業界用語・新語・略語やカタカナ用語は、できる限り使わないようにしましょう。
- ☒ 7. 資料の文字は12ポイント、明朝が基本。強調するための斜体・アンダーライン・過度な多色は控えましょう。
- ☒ 8. 会話は向かい合って、声がきちんと届くように。ジェスチャー・表情も取り入れましょう。
- ☒ 9. 雑談から、体調・困りごとなどを拾い出しましょう。
- ☒ 10. 「ありがとう」「助かりました」の一言が、最高のモチベーションアップ効果となります。

これらのチェックポイントのうち、特に5・7・8は、身体機能の変化に起因するものです。20～40代の方たちには特に理解しにくいので、意識するようにしてみましょう。10に関しては、高齢期になると人の役に立ちたい・社会のために何かしたい、という心理が強く働くようになります。その気持ちに添えてあげることは、定着化にもつながります。

POINT 3 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、人事制度等の制度を見直し、社内体制を整備しながら、職場の管理職や若手・中堅社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を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・在宅勤務など、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、何をやってもら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られません。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、シニアの方にとっては能力を発揮しやすい状況になります。

シニアが活躍する 企業9社

～ホワイトカラー系～

東京都内でシニア雇用に取り組んでいる

企業9社に取材しました。

どのような企業がどんな理由で雇用したのか。

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、雇用する側・される側に

それぞれお話を伺いました。

CONTENTS

CASE 01	株式会社 アイ・エス・エス	10
CASE 02	株式会社 人形町今半	14
CASE 03	株式会社 大石アンドアソシエイツ	18
CASE 04	株式会社 アンカー	22
CASE 05	フューテックス 株式会社	26
CASE 06	ランドポート 株式会社	30
CASE 07	株式会社 SNSソフト	34
CASE 08	株式会社 ローザ特殊化粧料	38
CASE 09	株式会社 イントロン	42

シニアが活躍する
企業9社
CASE 01



COMPANY PROFILE

【設立】
1989年8月
【資本金】
1,000万円
【代表者】
代表取締役 丸山 明
【従業員】
180人
【シニア雇用数】
約15人



株式会社 アイ・エス・エス

東京都港区南麻布5-2-32興和広尾ビル2F
T. 03-6408-6195
<http://www.issinc.co.jp>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

メインは橋梁設計

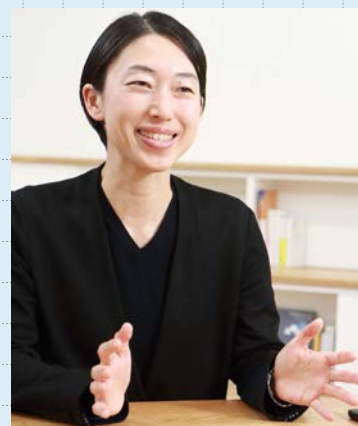
土木と建築の設計をしています。土木では橋梁の設計を得意とし、国内外で技術を発揮しています。

また、設計知識を生かしたインフラマネジメント事業として、構造物のメンテナンスなどのコンサルティングも行っています。

総務人事部長 松崎 奈々恵さん



設計を手掛けた橋梁



Q2 シニア雇用の理由は？

初めてのことも 快く引き受けてくれる

技術の強化という面で、経験値のある方を年齢に関係なく採用しています。

総務人事に採用した芹澤さん(シニア)は、「東京キャリア・トライアル65」でのご紹介後、直接雇用に至りました。社員が180名となり総務業務が溢れてきたので、そのサポートをしていただいています。

中小企業の業務は多岐に渡りますが、初めてのことをお願いしても抵抗なく快く引き受けてくださるので、大変助かっています。今から思えば、自然に会社に溶け込んでくださった印象があります。

Q3 会社にどんな影響が？

社内のロールモデルに

芹澤さんは機器やIT関係に強くて、何でも自分で調べて問題をクリアしていきます。テレワークでも「マイクをこっちに変えてみたらうまくいきました」とか、楽しんでやってくさる。経験のないことにチャレンジしていく姿勢というのは、本当に素晴らしいなと思って拝見しています。

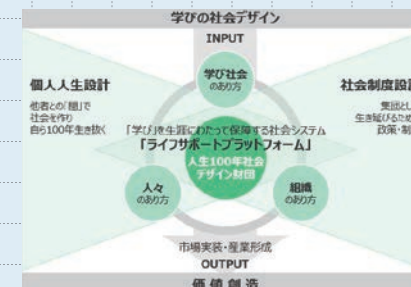
そして、ヒールを履いてシャキッとしながらも、お話するとすごく柔軟で。個人的に「こんなシニアになりたい」と憧れております。社内でのロールモデルとして、よい影響を与えてくださっていると思います。

Q4 シニア雇用のポイントは？

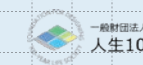
人事戦略の中で考える

企業を強くするという戦略の中で人事を考えていくと、自ずと経験豊富なシニアの力が必要だという局面に至ると思います。あまり「高齢者を雇わなきゃ」とか「多様性を入れなきゃ」と力まずに、「弊社の事業と目的って何か?」「多様性って何か?」というところから噛み砕いていくとよいのかなと思います。

また、シニアが真に必要なとされる社会を作っていくということも、今後大事な視点になってくると思っています。



人生100年社会デザイン財団HPより



一般財団法人 人生100年社会デザイン財団



松崎さんが事務局長を務める「人生100年社会デザイン財団」では、人々の生活を生涯にわたって支える社会基盤を作ることを目的に様々な活動を行っています。東京大学で生涯学習を研究している牧野篤氏を中心にフォーラムを開催するなど、様々な分野で人生100年社会のあり方を考えています。

この活動も、アイ・エス・エスの人事の考え方に反映されているそうです。



Interview with 雇用されたシニア

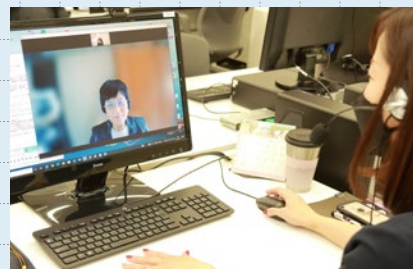
Q2

今、どんなお仕事をしています?

総務アシスタント

一般的に総務で行われる業務のアシスタントをしています。人事管理書類の処理やハローワークの申請、スキャンやコピー、ファイリングなどです。週に2回出社していますが、今はコロナ対応ということでその内1日はテレワーク勤務をしています。

いろんな新しいことを学べて、ものすごく成長しました。「これができるようになった」という達成感が、やりがいにつながっています。



Q3

心がけていることは?

手順を細かくメモ

高齢者はケアレスミスが多いです。ついうっかりということがないように、細かいところを見逃さないように気をつけています。総務の仕事も多岐に渡るので、手順を細かくメモ

しています。初めての人が見ても分かるように作ることを心がけて、抜けていることがあれば追記したりしています。一つ一つ気を抜かずにチェックするという、そんな緊張感も年寄りには必要だと思いますので(笑)。

Q4

人生の心構えを!

オープンハート

常に心を開いて人と接すること。物ごとを受け入れて、出来ることをきちんとこなすこと。そして、いくつになっても学ぶ姿勢を持ち続けること。それが自分の幸せにつながっていると思います。

Q5

働きたいシニアへアドバイス!

1からのつもりで

謙虚に、真摯に取り組む

自分はこれができると思って、それを1に戻して。

シニアの皆さんは、それぞれ素晴らしいキャリアをお持ちになっていると思います。でもそのキャリアに縛られずに1からというつもりで物ごとを進めていくと、気持ちがとても楽になって、少ないストレスで仕事ができるようになると思います。



総務人事部 角 絵理さん

生き方も働き方も女性の目標

芹澤さんの上司にあたる総務人事部の角さん。日頃のお仕事の様子を教えていただきました。

【角さん】

週に2回会社に来ていただいています。他の日にはシルバー人材センターで家具の修理をしたり、お孫さんの面倒をみると、かなりアクティブに動かれています。シニアという言葉が当てはまらない、本当に元気な方という印象ですね。

私はExcelが苦手なのですが、芹澤さんは得意。「こんなことができますか?」とお願いすると「ちょっと調べてやってみます」という感じで、必ず成果を出していただける。テレワークのZOOMの設定も難なくされて、何でもチャ

レンジする姿勢にすごく助けられています。

圧巻なのは、すごく沢山メモを取っていること。芹澤さんの個人フォルダに私からの指示を入れさせてもらっているのですが、そこには作業メモが山のように入っているんです。プリンターの使い方から封筒の印刷の仕方まで細かく作成されていて。何かあるとメモを確認しているので、芹澤さんから同じ質問をされることはないんですよ。

働き方も含めて、いろんな女性の目標になる方だと思っています。

総務人事部

芹澤 千秋 さん

経歴

園芸メーカーで13年間総務を務める。出産後、派遣会社に登録し、住宅メーカーでデータ管理などを担当。2019年より現職。「東京キャリア・トライアル65」制度を利用。(事業詳細はP.46参照)

Q1

就職しようと思ったきっかけは?

パソコン好きが生かせる仕事を

58歳で退職してからの自宅生活が、健康を害すると感じ再就職を決めました。「東京セカンドキャリア塾」で半年間学んだ後に、「東京キャリア・トライアル65」を活用してこちらに就職しました。機械好きでパソコン歴も長い私には、今の仕事は合っています。



COMPANY PROFILE

【設立】
1956年3月(創業1895年)
【資本金】
1,000万円
【代表者】
代表取締役 高岡 慎一郎
【従業員】
1,364人
【シニア雇用数】
約200人

人形町今半 株式会社 人形町今半

東京都中央区日本橋蛸殻町1-4-5

T. 03-3666-2350(代)

<https://www.imahan.com>

Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社?

明治28年創業 すき焼きの老舗

すき焼き・しゃぶしゃぶなどを中心にお料理を提供しています。人形町の本店は昭和31年に独立し、世界一のすき焼きをめざしてサービスを追求してきました。

経営理念は「お客様第一主義」。これを社員みんなが大事にして、何か困ったことがあった時には解決の判断基準にしています。

総務部副部長 佐藤 弘明さん



Q2 シニア雇用の理由は?

お客さまの高い要望に 応えるため

当社では、定年を過ぎても多くの社員が仕事を続けています。お客さまの要望に応えるためには、人生経験やものごとの考え方の幅、人への配慮といったものが大切になるからです。シニアの方が長年培ってきた経験や知恵は大切な財産だと考えていますので、働けるうちは長くお仕事に励んでほしいと思っています。

相澤さん(シニア)を雇用したのは、2019年の予約センターの立ち上げがきっかけです。それまでは18店舗それぞれで予約や様々なお問い合わせをお受けしていたのですが、一括してお電話を受ける拠点を作り、よりよいサービスを提供しようというタイミングだったんです。「東京キャリア・トライアル65」でメンバーの募集をして、相澤さんを含め複数の含めシニアを採用しました。日々人生経験を活かした電話対応をしていただいています。

大変助かっています。

予約以外にも、クレームや他の部署が答えるような専門的なことも一旦は予約センターに来ますので、対応の幅は非常に幅広いことをやっていただいています。言葉遣いとか配慮などは教えてもすぐ出来るものではありません。その点、シニアの皆さんはこれまでの社会経験の中で身に付いていますので、それをスムーズに活用しているのを見ていてと感心するところがあります。



Q4 シニア雇用のポイントは?

仕事の質の向上という視点で

労働力の確保という面はもちろんありますが、仕事の質の向上のため、そしてより良い職場環境を醸成するためにもシニアの活用はとても価値のあるものだと思います。

雇用の場というのは、ご自身が幸せに生活するために必要なものなので、どの世代の方でも働けるような場を企業はどうやって作っていったらいいか、そこでどんなふうに仕事ができるとその人にとって幸せなのかを考えることが大事だなと思います。

Q3 どう評価している?

落ち着いた幅の広い対応

語り口がとてもソフトで、お客さまの話を落ち着いて聞いていただいています。

様々な要望がありますが、例えばハレの日の特別な手配などでも、アレルギー対応や個別の要望にも細やかに対応していただい



Interview with 雇用されたシニア

ご予約センター
相澤 竹夫さん

経歴

デザイン会社に勤務後、独立し会社設立。現在もデザインの仕事を継続中。2019年より現職。
「東京キャリア・トライアル65」制度を利用。
(事業詳細はP.46参照)

Q1

就職を決めた理由は?

本業と異なる仕事でリフレッシュ

40年近くデザインの仕事をしていますが、あまり長くやっていると停滞してきますし、年齢的にも社会とズレてくる。だから少し気分を変えようと思い、限られた時間でできる仕

事はないかと探しました。

現在、5時間の勤務を週4回していますが、デザインとはまったく異なる業種なので、その時間で生活がリセットされるというか、頭がリフレッシュされるという感じがあります。

Q2

どんなお仕事?

予約センターでの電話対応

本当は人と話をする仕事はしたくないと思っていたのですが、結果的にコミュニケーションを取る仕事に導かれたというか(笑)。
最初は電話を取るってことがけっこうな恐怖でしたよ。全てのことをイチから覚えて、さらに毎日変わる情報があるので常にリセットして更新していく。思い込みでやると失敗するので気をつけています。

お客さまの思いをきちんと受け止めるためには、ファーストコンタクトがとても大切だと感じます。最初の言葉で相手の状態を感じられれば、その人に合った対応ができる。そこを丁寧にすることは随分鍛えられた気がします。

Q3

仕事に求めることは?

自分を支えるひとつの要素

生活の中に今までとまったく違う時間を作るって、なかなかできなかった。

自分の本来の仕事を支えるひとつの要素を見つけたという感じです。自分を支えるバランスみたいな。

もう少し若かったら一つの仕事に集中して野望をもって突き進んでいくでしょうけど、僕らの年代だとそういうものはもうない。いかに現状維持できるかを考えて、できることを一つ一つしていくことですかね。



ご予約センター 片野 麻衣さん

シニアを束ねる若きリーダー

ご予約センターでシニアの仕事を見守っているのは、24歳の片野麻衣さん。
この年齢差が、チームがまとまる秘訣かも?

片野: 相澤さんは作業も早いですし、常連さまでも新規のお客さまでも落ちついてやりとりされて助かっています。

相澤: ありがとうございます。本当は未だにドギマギしてるんですけど。

片野: やはり人生経験が豊富なので、柔軟に対応できるのになって普段から思います。

相澤: いろいろなお客さまがいらっしゃるので。接待にお使いになる方や、お祝い事、法事にも。ご希望にうまく添えるように機転を利かすということが大切ですね。

片野: 次々に電話が来るときは、切り替えが難しいですね。

相澤: だから常にニュートラルに電話に出られるように、体調や気力を整えて。調子が悪いとお客さまに悟られますからね。声のトーンで分かっちゃうんです。

片野: そうですね。コンディションは声に出す

Q4

働きたいシニアへアドバイス!

働くっていいことですよ

70年近く生きてきても知らないことは世の中に沢山あるので、新しく体験するって面白いことだなと。新しい人との出会いもありますから、生きていく楽しみもできる。

嫌いなことって沢山あると思うんですけど、いざ入ってみると何か新しい発見があるし、それを道しるべのようにして働いて、いいことだと思うんですよ。

いですから。

相澤: リーダーは常々「トーンを上げてね～」って声かけをしていますね。

片野: みなさん私の言うことは聞いて改善しようとしてくれて。情報が日々変わっても、すぐに対応していただけますし。

相澤: 本当に情報はいろいろ変わりますね。見落としてしまったり時々力が入るんですけども。

片野: そこにどう付いてきてもらえるか。みなさんが分かりやすいように情報をまとめていくというのがリーダーの仕事かなと思っています。

相澤: 年齢的には私の娘より若いですからね。なかなかシニアを束ねるって苦労が多いと思うんだけど、試練と思って乗り越えていただければ。

片野: とてもいい経験になりますし、助けていただいていることは多いです。(敬称略)



COMPANY PROFILE

【設立】
1997年4月
【資本金】
4,000万円
【代表者】
代表取締役 大石 聖
【従業員】
23人
【シニア雇用数】
2人

Oishi & Associates 株式会社 大石アンドアソシエイツ

東京都渋谷区代々木3-28-6-8F
T. 03-5333-4447
<http://www.oanda.co.jp>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

台所家電・生活雑貨の専門商社

英国のキッチン家電ブランドRussell Hobbsの輸入販売を手掛けています。2013年に自社ブランド「Cores」を立ち上げ、独自に商品の企画・開発も行っています。

「今よりちょっとハッピーに、今よりちょっと快適に」をスローガンに、国内のみならず、海外、特にアジアでの販売拡大を目指しています。

代表取締役 大石 聖さん



Q2 シニア雇用の理由は？

経験を借りて 具体的な課題解決を図る

弊社は若い社員が多く、活力に満ちてはいるものの、仕事の経験という点では足りないところが多々あります。

特に、品質管理の面では課題を抱えていましたので、シニアの豊富な経験を基に、具体的に部門の実績を上げて欲しいという期待がありました。

Q3 雇用の経緯は？

7年前にマッチングで

東京しごとセンターの「シニア中小企業サポート人材プログラム」において、分野別に情報提供されている人材情報を探しました。私どもが必要としていた品質管理を担う人物として、五十嵐さん（シニア）と出会うことができました。この仕組みは、採用にかかる時間も節約できず、コストも合理的で大変重宝しています。

Q4 どう評価している？

ノウハウを活かし 問題点を大きく改善

五十嵐さんは、入社3ヶ月目には具体的な目標値を提案してきました。

この会社では品質管理を改善することにより年間600万円のコストがセーブできると。そしてそれを見事に実現したんです。

彼は会議の度に、大きな黒板を使って問題点を図解していききました。「ここがおかしいから直した方がいい」「こここのバランスが取れていない」というふうに、問題を目に見えるような形にして討議を進めたんです。これは非常に分かりやすかった。

大企業という組織化された中で培ったノウハウを活かすことが、我々にとって非常に有益でした。



Q5 シニア雇用のポイントは？

合理的に解決する力

企業の大小に関わらず、大切なのは問題が起きた時に、それをどうやって解きほぐすかということだと思います。その点で経験を積んだシニアの活用は非常に有益ですね。

そして、その問題を通じて社員を成長させようとする意識があること。

全体を見る力というのも、小規模の会社にとっては価値があるのではないのでしょうか。

Interview with **雇用されたシニア**
商品統括部長
五十嵐 謙一さん
経歴

大手電機メーカー2社で開発設計・生産管理・海外工場の経営などを担う。2015年より現職。
 「東京しごとセンター シニア中小企業サポート人材プログラム」制度を利用。
 (事業詳細はP.47参照)

Q1
 就職を決めた理由は?
自分が役に立てると確信した

今まで自分が積んできたエンジニアとしての経験を、活かせる会社はないかなと思いました。

面接で社長とお会いして話を聞いた時、

この会社なら私がお役に立てると確信を持ったんです。

昔からあるものづくりの世界というのは、若い人だけではなかなか回らないところがあるので、シニアの経験が生きてと思いました。

Q2
 どのように仕事を進めた?

品質会議で
問題をひとつずつ解決

最初は品質管理と修理サービス、カスタマーサポートを見るところからスタートしました。正直言って、改善点はいくらかでもありました。

当時は商品へのクレームが多く来っていて、メンバーも追い詰められている様子でしたが、ロジカルに物事を詰めていけば必ず改善できるからと、ひとつひとつ解決していきました。

その後は開発チームなどのマネジメントを担当していましたが、今はそれも若い人に任せて、経営面で社長のサポートをしています。

Q3
 心がけていることは?
何でも率先してやる

小さい会社なので、以前なら部下に任せていたような仕事でも、まず自分でやるってことです。

例えば、修理となれば自らドライバーを持つ

て色々やる。特に最初の頃は、自分でやらないうと事実をつかめないということもありますよね。現場を把握するという意味でも、何でも自分から率先してやろうと心がけています。

そうすると、いつの間にか自分の年令を忘れて、周りの社員と同じ年齢のような気がしてきて、たまに鏡を見て「ああ、歳が違うんだな」と思うこともあるんですね(笑)。



経理部課長 小室 佳子さん

異世代間でのコミュニケーション

親子ほどの年齢差に、最初は戸惑いを感じたという五十嵐さん。
 シニアはどう見られているのか、同僚にヒアリングをしました。

五十嵐:嫌なシニアっていますか?

小 室:仕事をお願いしても「キミができるだろう」と言われるとちょっと困りますね。

五十嵐:「自分はシニアだからそんなことはしない」という感じ?

小 室:指導してくれるのはいいんですけど、拒否っていうのはちょっと。

五十嵐:偉そうにしたりとか?

小 室:偉そうなのはイヤですね。

五十嵐:付き合いづらいと思うことってありますか?

小 室:私はあまり年齢を気にせず言いたいことを伝えているので、特にそういう感じはないですね。

五十嵐:どういうふうに伝えてますか?

小 室:こうしてほしいということを、きちんと伝えるようにしています。私の伝え方が悪かったり、ちゃんと伝わってないと思う時は、確認をします。

Q4
 就職したいシニアへアドバイス!
面接の機会を多く作る

なかなかシニアの再就職というのは難しいと感じます。年の数ほど応募しろとよく言われますが、私自身もありとあらゆるところにアプローチしました。

マッチングがうまくいくことは簡単ではないと思いますので、面接の機会を多く作って、諦めずにやるのが大切だと思います。

五十嵐:私も怒られることがありますね。「あれができていません」とか色々。

小 室:五十嵐さんはとても話しやすく、仕事にしやすいですよ。多少忘れっぽいところがあるのはフォローするように気を付けてますし(笑)。

五十嵐:あの件を言っているのかな?

小 室:あの件とかあの件とか、ですね。

五十嵐:私もあまり年齢差を感じていないんですよ。ただ、やはり若い人に経験が足りないとは感じるので、そこをどう分かってやすく伝えるかですね。

小 室:五十嵐さんは資料を基に説明してくれるので、ここをこうしてほしいというのが分かりやすいです。

五十嵐:なるほど。ではそれを今後も努めないといけないですね。

小 室:お願いします。(敬称略)



COMPANY PROFILE

【設立】
2016年6月
【資本金】
330万円
【代表者】
代表取締役 増田 成衛
【従業員】
10人
【シニア雇用数】
1人



株式会社 アンカー

東京都中央区八丁堀3-27-2恒心ビル2階
T. 03-6280-2888
<https://ap-anchor.jp>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

総合広告代理店

様々な企業や自治体・業界団体に向けて、プロモーションのお手伝いをしています。内容は各メディアの扱いから、展示会、店頭プロモーション、webサイト構築、広告運用など広範囲にわたります。

強みはシニア向けのマーケティング。2019年に設立した「シニアライフデザイン協会」ではセカンドキャリアなどの情報発信をしています。

代表取締役 増田 成衛さん



「シニアライフデザイン協会」HP



Q2 シニア雇用にあたり準備したことは？

専門でやってもらう 仕事を用意

東京キャリア・トライアル65で広告業ができるシニア人材をご紹介いただき、派遣期間中の人件費を都が助成してくれるので大変助かりました。

現役社員はそれぞれにクライアントを持ち営業活動していますが、シニアの方を受け入れるにあたっては、営業ではない専門で行う別の仕事を用意しました。

現在は顧問契約を結び、主に自社HPのコンテンツ作成をお願いしています。ご自分でスケジュールを組んで、取材やライティングの業務を進めていただいています。

一のサポートをお願いすることが増えてきました。資料を見て「ここがおかしいかな」とか「ここはこうした方がいい」ということを、すぐに察知して提言していただくので、大変助かっています。



Q4 シニア雇用のポイントは？

アドバンテージを活かせる 仕事を

シニアの強みは、豊富な知識や経験に裏打ちされた問題発見能力や課題解決の提案力だと思います。

我々のような中小企業ではイチから新人を育てる余裕もなく、また、短期間に結果を出すことが求められます。そうすると、「即戦力」というのがどうしても必要になりますので、シニアの方に力を貸していただきながら事業を軌道に乗せられると話が早いかなと。

現役世代と同じ仕事をしてもらっても自ずと限界があるので、シニア独自のアドバンテージを活かして新たな付加価値を創出するような仕事を考え出せたら一番だと思います。

Q3 どのような評価をしている？

圧倒的な経験値に 助けられる

広告業は決まった商品があるわけではなく、お客様のニーズをヒアリングして課題を発見するところから関わる場合もあります。

よい提案をするためには、「そもそもの問題は何か？」が分からなければなりません。伊藤さん(シニア)は豊富な知識や経験を基に、問題点をすぐに見分けて提案できる力をお持ちです。

何があればすぐに相談に乗ってくれるので、HPのコンテンツ作り以外でも営業メンバ



▶動画あり!

Interview with 雇用されたシニア



事務局編集長
伊藤 正明 さん

経歴

大手出版会社で月刊雑誌の編集長、本部長執行役員を務める。定年後はフリーランスで新規事業の立ち上げなどを手掛ける。2021年3月より現職。「東京キャリア・トライアル65」制度を利用。(事業詳細はP.46参照)

Q1 就職を決めた理由は?

今までと文化が近く
やりやすい

東京都の「東京セカンドキャリア塾」で半年間勉強し、「東京キャリア・トライアル65」でこの会社を知りました。面白そうだなと思って

話を聞き、その場で就職が決まりました。

前職でも広告代理店との付き合いが深く、似た業界なのでやりやすいです。やはり文化が近いほうが楽ですね。

Q2 今、どんなお仕事をしています?

HPのコンテンツ作成
+ 事業へのアドバイス

メインは、会社併設している「シニアライフデザイン協会」のHP作成です。

サイトをリニューアルしたいとのことで、コンセプトやデザイン、方向性などの組み立てをしました。週に1回、コンテンツの取材と原稿作成をしてアップしています。

もうひとつの仕事は、進行中の事業へのアドバイス。「ちょっとリスクがあるからこうした方がいい」とか「ここポイントだから丁寧に」とか。事業をやっているとどうしても短いタームで考えがちですが、僕は長いタームで見ながらアドバイスするようにしています。

Q3 心がけていることは?

若い人を助けるために
シニアはいる

出過ぎないようにしながら何か聞かれたら答えるようにしています。

基本は、若い人の役に立てばいいと考えているんです。だから自分はこうしたいとかは関係なく、若い人へのヒントになればいい。そうでないと時代が進んでいかないでしょ。あくまでもシニアは次の世代のためにいる。全ての動物そうじゃないですか。

それを第一に考えて、いろいろなものを積み上げて次世代につなげていきたいと思っています。



営業本部アカウントディレクター 中川 昌平さん/同 山林 香織さん

「とにかく引出しが多い」「世代間ギャップは感じない」

若手メンバーにとって伊藤さんはどんな存在なのか、聞いてみました。
この立ち位置と距離感がうまくいく秘訣?

中川: かなり経験が豊かなので、何かあった時には相談しやすい伊藤さんというイメージです。

山林: 私が大尊敬する分野の第一人者なので、この機会にいろいろ教えていただこうと思って。席も隣なので、いろいろと噛み砕いて専門知識をご伝授いただいています。

伊藤: とんでもハッパンですよ(笑)。

山林: 伊藤さんは偉そうにもしないし、先輩ヅラもしない。

中川: 話しやすいっていうのは確かにありますね。話しやすい人。間違いなく。

山林: とてもフランクに会話を投げかけてくださるので、こちらも気負わず同じチームだと思っています。

伊藤: 会社の雰囲気気がさくだからね。

中川: 仕事以外の話でも、冗談を言い合えるといううか。世代間ギャップは全然感じない。

Q4 働きたいシニアへアドバイス!

自分のスペシャリティは何か
を考える

現役の時に会社で通用していたスキルと、個人として外で通用するスキルは別のもの。マネージメントをやってきましたと言っても、外では必要ないということも多いです。だから社会的に見て、自分はどの役に立てるのかを考えることが必要なんじゃないでしょうか。

今までのやり方に固執せず、役に立てる範囲で自分の出方を考えることだと思います。

伊藤: 新しいものの好きなんだよね。

山林: とにかく引出しが多いっていう。1つ話題をふると、5も10も出てきますから。

中川: クライアントに対して提案をしなくてはいけないという時に、伊藤さんに相談すると、自分では思いつかないようなアドバイスをくれるんです。その幅が本当にすごい。

伊藤: 自分なら絶対やらないよなと思ったことを言っちゃうの。僕なら絶対採用しないよと思うことを。すると彼はね、『うーん』って考えるから。それが楽しくて見るの。(笑)

山林: 物事の見方が多角的だし広いし深いし、とにかく思考がすごいんです。いろんな方向から考えてみるというのを学びました。

伊藤: アイデアはボーンと飛ぶと面白いものが出るんだよ。峠はね、曲がってみないと違う景色が見えないから。

中川: 勉強になります。(敬称略)



COMPANY PROFILE

【設立】
1978年10月
【資本金】
3,900万円
【代表者】
代表取締役 福田 康成
【従業員】
24人
【シニア雇用数】
4人



フューテックス 株式会社

東京都昭島市福島町2-28-3

T. 042-549-2888

<https://www.futex.jp>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

産業向けの高圧電源を開発販売

産業用機器・防衛産業向けの高圧電源や各種電源をカスタムオーダーで開発・販売しています。

産業用機器でも医療分野ではX線装置、理化学機器では電子顕微鏡などに電子銃電源が使われています。防衛産業ではレーダー用のTWT(進行波管)用電源を開発しています。

代表取締役 福田 康成さん



産業用機器向け高圧電源装置



Q2 シニア雇用の理由は？

引退する担当者に代わる人を求めた

3年くらい前ですが、それまで財務を担当していた方が84歳の高齢となり、やる気はあったのですが、体力的にはきつくなっていたらしく、後継者を育てたいとの意向もありましたので、代わりの人を探しました。

その方からの引き継ぎに当たって、教えやすさを考慮すると、60歳代以上の方を希望しました。

何人か職場体験してもらった中で重視したのは、経験や能力、財務担当者との相性もそうですが、臨機応変に対応できる柔軟性でした。キャリアシートで判断する以上に、やはり人柄が大事だということを学びました。

Q3 シニア雇用の考え方は？

バランス雇用

私はもともとシニアを積極雇用すべきという持論があります。会社には70歳以上の方が4人いますし、年齢での区別はしていません。60歳代は一昔前と違い元気だし、真摯に仕事に向き合ってきた方の豊富な経験は魅力です。定年後に完全リタイアというのはあまりにもったいないですね。

ただし、シニアを優先的に採用してしまうと、今度は若手の雇用機会が失われることになりかねない。ですので、そのバランスが重要だと考えています。

Q4 年齢への配慮はしているか？

体調不良や老老介護への目配り

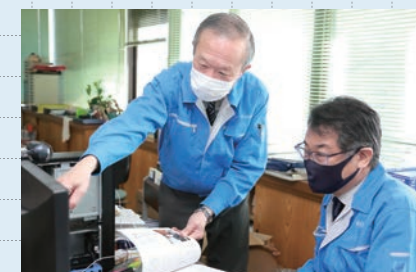
年齢が上がってくると、若い時にはなかった体調不良が出たりします。また、家族の具合が悪くなるなど老老介護もよくありますよね。

そういったところをしっかりと把握して、「何かあればそちらを優先させてください」ということは伝えて配慮をしています。

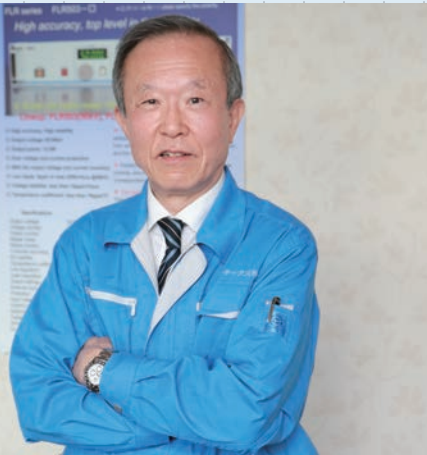
Q5 シニア雇用のポイントは？

何をしてほしいかをハッキリ伝える

漠然と「あなたの知識を活かしてください」と言うと、何か指導したり頼まれたことだけやればいいのかと誤解される可能性があります。そうではなくて、具体的にやってもらいたいことや、「あなたが入ることでこんな効果を期待している」ということをキチッと伝えるべきじゃないかなと思いますね。



Interview with 雇用されたシニア



総務部 財務・経理担当
大石 博 さん

経歴

外資系石油会社で26年間務め、その内22年間経理を担当。50歳で退職後は、派遣で経理業務を行う。2019年5月より現職。「東京しごとセンター しごとチャレンジ65」制度を利用。（事業詳細はP.47参照）

Q1 就職しようと思ったきっかけは？

年金の足しに

派遣の仕事が終わったのが68歳の頃で、年金ももらっていたのですが、それだけでは心許ないと思って仕事を探しました。それにまだ元気で動けたので、このまま何もせず家にいるよりは働きたいと思ったことが理由です。

Q2 今、どんなお仕事をしています？

経理・財務の業務全般

現在は経理全般を任されています。経理のデータを作って仕訳し、期末の決算書を作るなどです。

財務の仕事を長年メインで担当していた方が、現在86歳で今在宅勤務でされているのですが、その方をアシスタントする形でデータを提供しています。

今後は財務も引き継いでいくために、少しずつシステムをトレースするというのが実際の仕事です。総務をメインで担当されている方と相談しながら、日々の業務をしています。



Q3 心がけていることは？

我慢、そして謙虚な気持ち

同じ経理・財務といっても会社によってシステムやフォーマットが違いますので、前の方が作ったシステムを引き継ぐために、ひとつづ

つ数字をトレースして意味を理解することが必要です。誠実に、肅々と言うよう努めています。そういう意味では我慢は大事かと。

また、経理の仕事はルーチンワークでもあるので、そこは経験を活かしてそつなく正確に処理することを努めています。

そして謙虚さは大切ですよね。自己主張が強すぎる人は上とも周りとも上手くいかないと思います。新入社員と一緒に、人から何か言われたらまずは素直に受け止める。それを後でどう噛み砕くかは別として。

やはり歳をとると頑固になります。ひとつのことしか見えないようになりがちなので、謙虚さは心がけています。



コンサルティングのつもりではうまくいかない

社長の福田さんは、シニア雇用についてのイベントで講演することも多いそうです。その経験から、新しい職場に入る時の心構えを教えてくださいました。

【福田さん】

色々なシニアの方を見てきて強く感じるのは、いわゆる有名企業、大企業を定年退職した方に多い傾向として、中小企業だから技術レベルが低いだろうという思い込みがあるんです。

そして会社の問題点だけ指摘して、ここができていないと仰るだけ。でも求めるのは、現役の人たちと一緒に考え、一緒に汗を流して解決してほしいということ。

これができずに、単にコンサルティングのつもりだったら、うまくいきませんよと伝えています。

Q4 いくつまで働きたい？

状況が許せばいつまでも

つい最近までは難なく登っていた階段がしんどいと感じるようになったり、やはり体力は確かに衰えています。自分だけではなく、実は妻が身体を壊して、買い物もついて行かないといけない。老老介護の問題も迫っているのですが、自分が健康な限り、ボケない限りは働きたいと思っています。

やはり人間何かしていないと心も体も弱ってしまうと思っています。私の性格では、仕事をするのが一番健康にいいのかなという気がしますね。



COMPANY PROFILE

【設立】
1990年4月
【資本金】
2,500万円
【代表者】
代表取締役 傳馬 綾
【従業員】
9人
【シニア雇用数】
1人

Landport ランドポート 株式会社

東京都千代田区外神田2-2-19 MKビル
T. 03-3255-8388
<https://www.landport.co.jp>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

世界の夜に太陽を。ソーラーランタンの企画販売

時間も場所も越えて、太陽を持ち運ぶ。環境や社会に配慮した新時代の灯り、ソーラーランタン「CARRY THE SUN」という商品を企画販売しています。癒やしを創出する「環境にやさしい」プロダクトとして人気を博しています。アウトドア、防災用、災害医療現場、企業や自治体のノベルティなどに利用されています。

代表取締役 傳馬 綾さん



Q2 シニア雇用の理由は？

柔軟に課題解決できる人を求めた

もともとは年齢にこだわらず幅広く募集した中で、シニアの選択肢に辿り着きました。

中小企業では1人がいろいろなことをやらなくてはいけないことが多いので、経験を元に柔軟に対応できる人を求めています。

扱う商品は1つですが、大学や自治体、病院との連携、海外への事業展開など、販路があらゆる方向にどんどん広がっています。

そんなフィールドの広さにフレキシブルに対応できる人、人脈づくりにも長けた人を求めた結果、シニアの方に巡り合いました。

Q4 シニア雇用のポイントは？

経歴に惑わされず「人」を見る

シニアの方は長い間の経験は当然あるので、採用する際は経歴が立派かどうかよりも新しい環境に合わせて立場をリセットできる人かどうかを見るとよいと思います。

大企業では担当が細分化されていますが、中小企業はみんなで色々なことをやっていくというスタンス。私たちはベンチャー気質の会社でもあるので、専門的な知識というよりは総合的にいろんな経験を活かしていただきたい。そういう意味では人柄重視の採用です。業務に興味を持ってもらうことから始めて、仲間として馴染んでいただければ、任せたいことや相談したいことも増えて、活躍していただけるフィールドも広がる。

そこで始めて、今までの経験を全方位で活かしてもらうことになると思います。

「人」を丁寧に見極めることで、求める人材を得ることができるし、働く側も力を発揮できるのではないかと思います。

Q3 会社にどんな影響が？

好奇心を持って取り組む姿勢は社員の模範に

新しいことにすごく興味を持って取り組む姿勢には、他の社員も刺激を受けています。常にアンテナを張っていて、オフの日でも旅先でリサーチや営業をして「あそこの登山客がリュックに商品をぶらさげていたよ」とか。

ものすごい経歴なのにも関わらず、みんなの中に自然と入ってきてくれて、必要な時には経験に基づいたアドバイスをしてくれるんです。視野の広さ、引出しの多さと柔軟性は大きな戦力になっています。



Interview with 雇用されたシニア



アクティングアドバイザー
高橋 昭男 さん

経歴

都市銀行海外支店、酒造メーカー執行役員、関連会社社長、大学特任教授などを経て、2020年2月より現職。

「東京キャリア・トライアル65」制度を利用。
(事業詳細はP.46参照)

Q1 就職しようと思ったきっかけは？

より幅広いチャレンジを
しよう

長年、産学連携というフィールドでキャリアを積んできたので、そのスキルを活かして、今までよりも幅広いチャレンジをしたいと思ったのがきっかけです。

Q2 今、どんなお仕事をしています？

経営戦略のアドバイスを軸に
やることはさまざま

企業理念やホームページの刷新など、経営戦略についてアドバイスをしています。

事業戦略としては、海外市場をどう展開するかを相談しながら進めていて、去年はコンサルタントを使ってケニアの市場調査をしました。そして社会事業をどのように発展させていくか。私たちは、国内外の灯りを必要とする人たちに贈る活動をしているのですが、その寄付先と一緒に探したり、大学との連携では、インターン生を受け入れて指導教官もしています。毎日課題がいっぱいあるので、みんなでディスカッションして進めています。

Q3 やりがいは？

活動が広がっていくことが
うれしい

私たちがやっているのは小さな社会事業ですけれど、少しずつ知れ渡って、全く知らない業種から問い合わせが来たりする。そんな時には、どこかに支援貢献できたんだという実感が湧きますね。

企業の業績やブランド力の向上に貢献できた時は、ウェルビーイングを感じます。

Q4 心がけていることは？

リスペクトする 業務を知る
自分を成長させたいという気持ち

社員の方全員が、業務知識では自分よりも上。僕は最初はまったくのゼロ。だから業務を担当している人たちをリスペクトして、教えてもらうという気持ちで入りました。

どんなプロダクトなのか、全体の業務の流れ、経理財務、受発注… どこに課題があるかっていうのは、その業務の中に入らないと分かりませんよね。業務を知ることができれば、次に提案というのができて、それがマッチングすると課題解決に貢献できる。そうすると実感として、自分がこの歳になって成長できたと思えるんですよ。

Q5 働きたいシニアへアドバイス！

まさにボーイスカウトです

ボーイスカウトって、これまでの肩書きとは無縁で、みんなで薪割りしたりご飯作ったりしますけど、まさにあれなんです。早くご飯を炊くためには何をしたらいいか、薪が必要、じゃあ僕がやると。会社でも「こういう業務やってるの。どれどれ」と自分から入っていく。

会社のプロダクトを使ってみるところから始めて、自分もそれを好きになる。そこからが本当のスタートだと思うんですね。

新しい組織に入る時に、自分をもっと成長させたいという気持ちをPRした方がいいと思います。毎日勉強ですよ。知らないことの方が多いですからね。



取締役副社長 川添 裕史さん

採用の理由：最大の魅力は「人間力」

事業が多方面へ広がってきているランドポートさん。
トライアル65では延べ10人の紹介を受けたそうですが、高橋さんが採用された理由は？

【川添さん】

高橋さんは豊富な経験を持ちながらも、それに拘らず、日々起こることを新鮮に受け止める人。前向きに『今を生きる』という意欲は、他の方とは圧倒的に違いました。

そして、私たちの一員になろうとしてくれる。どこかに遊びに行かれたときでも、商品が

並んでいるかを見てきてくれたり、店に営業して写真をLINEで送ってくれたり。そうやって仲間になっていこうとする気持ちが最初から伝わってきました。

キャリア以前に「人間力」がすごいと感じています。私たちも学ぶところが多い方です。



ケニアでの市場調査



海外に灯りを届ける取り組み



インターン生とリモート発表会
「被災地復興プロジェクト」

海外展開や社会貢献事業の広がり、高橋さんの活躍の場が増えている。



COMPANY PROFILE

【設立】
2013年6月
【資本金】
2,000万円
【代表者】
代表取締役社長 孫 前進
【従業員】
50人
【シニア雇用数】
5人

SNSsoft 株式会社 SNSソフト

東京都千代田区神田岩本町4-12 MCC神田岩本町8階
T. 03-5295-9080
<https://snssoft.co.jp>



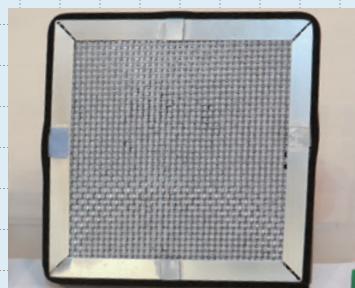
Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

ITシステム開発+エンジニアの派遣サービス

金融・証券をはじめとする様々な業種に向けて、各種システム開発やITエンジニアの派遣サービスを行っています。2019年から、新規事業として千葉大学魯云(ろうん)教授の研究グループとの共同開発をスタート、世界初となる「光触媒ボール」と「光触媒ボールinフィルター」の製品化に成功しました。今、商品化に向けて挑戦中です。

代表取締役社長 孫 前進さん



光触媒ボールinフィルター



Q2 シニア雇用の理由は？

新規事業の指南役として

光触媒ボールinフィルターの開発は、メインのITソリューション事業とは分野の違う新規事業です。

千葉大学の魯云教授の研究グループと共同で進めているこの事業を、軌道に乗せるために必要な人材ということで来ていただきました。

メーカー出身で、モノづくりの経験があるので、開発、製造、販売の業務一連をお任せしています。大学とのリレーションをうまく取ってもらいながら、確実に商品化に向けて動いてもらっています。

Q3 会社にプラスになったのはどんなこと？

最短距離の道筋を 提案してくれる

事業拡大のスピードアップにとっても貢献してくれています。

私はこの光触媒の技術を商品化できれば、社会貢献になると考えています。そのためには、シニアが持っているノウハウが必要でした。人数の少ない中小企業は、事業スタート時や事業の転換期などには、目標にたどり着くまでに紆余曲折して時間がかかってしまいます。ですが、経験豊富なシニアの方が近くにいれば、最短距離で行ける道を提案してくれます。シニアの方には戦ってきた歴史がある。その経験は中小企業にとって財産です。

Q4 シニア雇用のポイントは？

モチベーションを上げるための 評価制度と、感謝の気持ち

60歳から先の評価制度がある会社はまだ少ないし、「シニアを雇う」というところで終わっているケースが多いと思います。社会的にも「シニアを雇ってあげて奇跡な会社」という評価であったり。でも人間、社会生活を行っていく以上、達成感とか目標とか、何らかの貢献を認めてもらいたいという欲求はあると思うんです。それが65歳でも70歳でも。

働くモチベーションのためには、経験やノウハウ、技術などをきちんと評価する仕組みが必要だと考えています。

そして、感謝の気持ちは大切です。中国では人生の先輩を尊敬する文化が浸透していて、きちんと敬語を使い敬います。

シニアの方には経験を基にいろいろ指導してもらっているし、営業の社員に日本語も教えてくれて、私はとても感謝しています。感謝の気持ちがベースにあれば、信頼関係も自然と作れるのではないかと考えています。



Interview with 雇用されたシニア



光触媒事業部 営業部長
伊藤 克 さん

経歴

電子機器メーカー5社で、技術開発、プロジェクト・マネージャーなどを務める。2020年10月定年退職後、2021年2月より本職。「東京キャリア・トライアル65」制度を利用。（事業詳細はP.46参照）

Q1 就職しようと思ったきっかけは？

社会とつながりを持ちたいと

定年退職後1ヶ月でヒマを持て余すようになり、何らかの形で社会とつながりを持てる活動をしたと思うようになりました。

今回、中国系のIT系の会社が、畑違いの「モノづくり」に挑戦するということで興味が

湧きましたし、中国的な考え方も学べるといい、就職を決めました。プロジェクトのマネジメントや開発は非常に好きな分野だったので、「やってみるか」と思いました。

Q2 今、どんなお仕事をしています？

新型コロナと戦う製品を世に出す！

光触媒ボールを使用した空気清浄機を開発し、商品化するプロジェクトのマネジメントをしています。大学の先生と技術面を詰めたり、電子回路の設計、製造や商品デザイン、試験評価などの外注管理をしたり。

インフルエンザウイルスの不活化99.9%は検証済みなので、新型コロナウイルスにも効果があるという期待はあります。今、検査できる大学に申し込んでウイルス除去の検証を進めています。一刻も早く市場に出し、感染防止に貢献したいと思っています。

Q3 感じている課題とは？

モノづくり文化の整合

メイドインジャパンは、丁寧に小さな問題も一生懸命解決しようとするやり方。しっかり作れば中国市場でもベストセラーになるという

戦略なんですけど、そうすると時間はかかりません。一方、中国的なモノづくりで求められるのは、スピードで、とりあえず早く市場に出すことが優先されます。そこをどう折り合って進めていくかは課題です。

Q4 シニアが働きやすい環境とは？

正しく評価する体制

人によって働き方のスタンスが違いますよね。週3日会社に来て小遣い稼ぎでいいという人もいるだろうし、貯蓄も考えてフルに働きたい人もいます。働き方を会社と合意した上で、正しく評価してもらうことは大事だと思います。週3日働いた人をフルに働いた人のパフォーマンスと比較せずに、3日分として評価

するとか、逆に、普通の社員と同じか、それ以上の成果を上げているのだったら、それなりの対価を与える。このようにするともっと活力が出るんじゃないかなと思います。これは雇う側へのお願いですね。

Q5 働きたいシニアへアドバイス！

仕事に手を抜かない

目の前に与えられた仕事は手を抜かない。全力を尽くす。

正しく評価をしてくださいと言うためには、これだけやったというものがないと、そこに座っているだけでは評価はされませんよね。仕事の中に居眠りするようなことはないように思いますね。



スーパーバイザー 執行役員
二木 潔和さん

求職者から情報が見えにくい …マッチングの課題

同じくSNSソフトで働くシニア、二木 潔和さん。

1年前にハローワークで求職した時の経験から、情報提供の問題点を話してもらいました。

【二木さん】

求職者の立場から言うと、企業の情報があまり見えてこない。こちらの情報も企業にたどり着かない。ハローワークでの担当の方の機転がなかったら、私もこの会社に巡り合っていないと思います。

私が感じたのは、ただ一般労働者を雇うというのと、経験や知識を買うのでは、ベクトルが違うのではないかと。それをひとまとめにしない方がよいと思います。

例えば、スタートアップの企業は、まず優秀なパートナーを確保して、うまく軌道に乗せ

ることが課題だと思いますが、上手なマッチングができれば、そこにシニアが役立つことができますよね。

組織を機能させていくまでのヒントやアドバイスを、経験のあるシニアは提示できる。

シニア雇用って、社会全体的に「福祉」とか「高齢者支援」という意味合いになっている気がします。だけど実はもっと前向きに、経験や知識や戦ってきた歴史に重点を置いたもの。そこがお互い見えるようになるとういなぁと思います。



COMPANY PROFILE

【設立】
1958年3月
【資本金】
2,400万円
【代表者】
代表取締役 角屋 正雄
【従業員】
10人
【シニア雇用数】
3人



株式会社 ローザ特殊化粧品

東京都東久留米市八幡町1-1-12-52
T. 042-420-1201
<https://www.eco-cosmejp.com>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

自然素材から抽出した化粧品の製造・販売

樹木や花、野菜、果物などの自然素材からエキスを抽出する独自の技術で化粧品を作っています。65年の社歴の中で、スキนครームがないことが自慢です。

地元多摩地区の檜原村のヒノキを活用するなど、ローカル・コミュニケーションを大切にしています。

専務取締役 角屋 由華さん



最近力を入れているのは、個人や団体向けにOEMで化粧品を作るサービス「Cosmeting」。小ロットでオリジナルの化粧品を作るサポートをしています。



Q3 会社にどんな影響が？

前向きな雰囲気を作る 旗振り役

私が抱えすぎていた部分を、代わって旗を振ってくれるようなタイプなんです。「そんなことは僕から社員に伝えるよ」とか、無表情の社員に「どうせやるなら笑顔でやった方がいいんじゃない？」とか言ってくれるので社内の雰囲気がすごく良くなりました。

以前は毎朝、販売実績を発表していたのですが、数字が悪いと雰囲気も悪くなるので、なんとなく止めていたんです。そうしたら前澤さんが「昔のように発表したらいいじゃない。一人で背負う必要ない、みんなの会社なんだから」って言ってきて。そういうところが上手なんです。じゃあもうちょっと頑張ろうって、会社全体が変わってきました。

Q2 シニア雇用の経緯は？

新しい視点で広げてくれる

トライアル65で何人かシニアの方が職場体験をされていたのですが、履歴書を拝見したら、前澤さん(シニア)はweb方面や営業的なことも強そうだったので、SNSを手伝ってもらうことにしたんです。そうしたら新しい視点を入れてパーッと広げてくれたんですね。

「Cosmeting」の取り組みも、いろいろな問合わせに私が全部対応しているのは大変だからと、仕組みを作ってくれました。前向きにやっていただけるのでとても助かっています。

Q4 シニアに求めるものは？

「良い会社にしたいから手伝って」

私は、血族での事業継承者になるので、井の中の蛙にならないように、人生の先輩方に良い意味でチェックをしてほしいとお願いしています。

「この会社を単なる製造業に留まらず、スタッフみんなが楽しく働ける良い場所にしたいので手伝って下さい、多くの貴重な経験から学び取ったことを無駄にしないで教えてください」と言っています。良い会社づくりは私だけではできないことですから。

Interview with 雇用されたシニア



前澤 登 さん

経歴

大手結婚式場で営業・人事を担当。49歳で中途退社して独立。コンサルティングやイベントのプロデュースを手掛ける。2021年4月より現職。
「東京キャリア・トライアル65」制度を利用。
(事業詳細はP.46参照)

Q1 就職しようと思ったきっかけは？

新しいステージを求めて

結婚式場に25年いて、いろんな部門長を経験し、49歳で中退したんですね。阪神大震災の日に辞めると決めたんです。なんか、次のステージへ行こうと思って。ちょうどその時、東京都中高年勤労者福祉推進員養

成事業が始まって、「生涯現役」を目標にした活動をしかったので、受講しました。

その後、色々な活動をしながら友人の紹介でトライアル65事業に登録して、こちらの会社と巡り会いました。

Q2 今、どんなお仕事をしています？

化粧品づくりのネタを発信したい

主にやっているのはネット配信。
この会社のことをもっと知ってほしいと思って、You Tubeチャンネルを少しずつ充実させています。

化粧品ってほとんどの女性は興味あると思いますが、どうやって作られているかは知らないですよね。化粧品の材料が混ぜられている姿とか、石けんの作られ方とか。

ローザでは「Cosmeting」といって、化粧品を自分で作ってみたい人に力を貸すサービスもしているのですが、僕はそこに大手がやらないビジネスチャンスがあるんじゃないかと思っています。製造の裏方とか、興味を喚起するネタはいっぱいある。それをうまく発信していけたらと思っています。



Q3 心がけていることは？

「嫌。But…」で切り替える

誰でも嫌なことって必ずあるじゃないですか。でも「イヤ」と言って止まっちゃうと消極的になってしまうから、「イヤ。But…」とつけて。

例えば雪が降ってきた、寒い。でもいいじゃないか、このあとの人生何回雪が見られるかって切り替えるように心がけてますね。

前向きに、楽しいことを考えて、積極的に取り組むことにしています。

Q4 働きたいシニアへアドバイス！

新しいことに挑戦してみよう

40年間社会で揉まれて働いてきたというのは、ものすごい資産だと思っているんですよ。そのスキルとかノウハウをどうやって自分で掘り起こして、「今風」に持ってこれるかというふうにできたらいいですね。心の持ちよう、何でも挑戦できるんじゃないでしょうか。できなくなつて、やったことないんだからそれは聞けばいいんで。

そういう人たちが集まれば、働く環境もよくなるし、それに合わない人は弾き飛んでいく。「環境は自分で作っていくものだ」と思います。

人生100年時代って考えると、あとまだ30年はあるわけですからね。30年ダラダラやったら大変ですよ。やっぱり楽しまない。



生涯現役の3つの柱

職場で広報をつとめる傍ら、前澤さんは「生涯現役の会」という情報交換の場を作り運営しています。「生涯現役」の3つのキーワードを聞きました。

【前澤さん】

今思うと、49歳で「東京都中高年勤労者福祉推進員養成講座」の第1回に応募した時に、自分こそ生涯現役でいきたいと思ったのがきっかけかもしれません。これってすごく大きなことではないかと。

それで改めて生涯現役って何かなと考えて、僕は3つの柱を立てたんですよ。

1つめは「生きがい」。2つめはそれを保つための「健康」。3つめは「程よい経済」。これは僕らの合言葉です。そしてその3つを叶える

のが「仕事」なんですよ。

この会を活性化させるために、SNSで情報交換したりYou Tubeで発信するようになりました。

世の中で今一番年齢的に多いのが僕らなんです。団塊世代で一番突出しているところ。もう少し、スマホでも何でも使って、持っているお金も使えばGDPも上がるでしょう。なにせ人数が多いんだから。僕らはもっといいことやらないとダメですよ。



COMPANY PROFILE

【設立】
1991年9月
【資本金】
1,000万円
【代表者】
代表取締役 立岡 陽
【従業員】
11人
【シニア雇用数】
1人

株式会社 イントロン



東京都豊島区駒込1-35-11 SPACE I・N・T B.L.D
T. 03-5978-9601
<http://www.intron.jp>



Interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

設立31年目の建築設計事務所

住宅やマンション、商業ビルなどの設計・監理を行っています。建物を建てるだけでなく、技術的にもデザインのにも長期の使用に耐える設計を心掛けています。

新築の他にも、分譲マンションの大規模修繕工事など、改修の設計・監理でも多くの実績を積んでいます。

代表取締役 立岡 陽さん



設計を手掛けた商業ビル



Q2 なぜシニア雇用を？

ベテランの経験値が欲しい

長いキャリアの中で培った経験値は若手にはないところです。その経験値は是非活用したいと考えました。

体力が必要な部分は若手が担えばよいと思っていて、それ以外の顧客対応だとか、深いところの読み込みといったところを担ってもらいたいと思っています。

現場の監理の仕事は、設計者の立場で工事がちゃんと図面通りにできているかとか、仕様通りに規定量の塗料を塗っているかとか、そういうことをチェックしていきます。

そして現場ではいろいろなトラブルや予期せぬ出来事が起きますが、そこにどううまく対処していくかというのは、場数を踏んでいないと難しいですね。

や質において大きく異なります。体力では当然若い人に敵わないけれども、蓄えた知見では負けない。設計の仕事で言うと、年齢と経験値のバランスをどう見ていくかが大事ななという気がします。

今は仕事の流れを覚えてもらっている段階ですが、これからご自身の経験を活用して、効率的な仕事の段取りや、中堅への技術の伝承をしてもらえることを期待しています。



Q4 周りの社員との関係は？

キャッチボールの仕方を模索中

今、いろいろな物件の担当者の下について、一緒にやってもらっているのですが、担当者は仕事の出し方というところで気を遣っているように感じます。現場に行ってもらいしても、若い人と同じようには動けないので、そういう気遣いはありますね。

入社してまだ3ヶ月なので、どこまでやってもらい方が分からないこともあるのですが、その中でうまく仕事をキャッチボールしていく方法を、それぞれが考えているような感じです。

Q3 どのような評価をしている？

技術と知識の伝承を期待

この仕事は業務のスパンが長いので、実務能力のレベルを見極めるのに時間がかかるんです。

柴田さん(シニア)は一級建築士の資格をお持ちで、今まで大きな建物の現場を監理者として差配したりしてきました。その知識や能力に期待して雇用に至りました。

若い人の持つ力とシニアの持つ力は、量

Interview with 雇用されたシニア



一級建築士 柴田 正彦 さん

経歴

建設会社や設計事務所で、商業施設・共同住宅などの設計や監理の業務を経験。2021年11月より現職。
「東京しごとセンター しごとチャレンジ65」制度を利用。（事業詳細はP.47参照）

Q1 就職しようと思ったきっかけは？

ずっと現役で続けたい

勤務していた設計事務所で監理の物件数が少なくなり、不安を覚えて転職を考えました。ずっと現役で仕事をしたい気持ちが強かったので、なるべく長く続けられるところを探しました。

東京しごとセンターのシニアコーナーで段取りよくサポートしてもらい、2社目の職場体験で今の会社に決めました。

Q2 今、どんなお仕事をしています？

ここでのやり方を勉強中

今は、他の社員の方が担当している物件のサポートが中心です。図面を書いたり、大規模改修の監理と一緒にやりながら、この会社での仕事の進め方を覚えているところです。

ということかと言うと、同じ設計でもどの部分を重要視するかというのは事務所によって違うからです。

例えば費用よりデザインを優先するのか、地味でもお客さんの要望を忠実に具体化するのか、中には建築雑誌に載せることがメインというところもありますから。それによって仕事のアプローチの仕方も変わってくるので、そこを掴んでる最中です。



Q3 どんなハードルがあった？

使うソフトに慣れるのが…

設計にはCAD（設計用ソフトの総称）を使っていますが、今まで使っていたソフトと違うので、手順が違ったりコマンドの内容が違ったりして最初は面食らいました。

図面を描くという基本は一緒なんですが、操作が分からないと1本の線が描けなくなっちゃう。

本で勉強したり周りのスタッフに聞いたりして少しずつ分かってきたという段階です。もう少し慣れれば、スピードが上がるかなと思っています。

Q4 働きたいシニアへアドバイス！

柔軟な姿勢

新しい環境に柔軟に対応できるようにすることが大事だと思います。

このことは、シニアに限らず若い世代でも同じだと思いますが、今までやってきたことと、新しく入った環境が全く一緒ということはないので、あまり自分のこだわりを持ち過ぎないこと。キャリアを多く積んだ方ほど難しいことかも知れませんが、まずは、このやり方はこうなんだと会社のやり方を理解することが大切ではないでしょうか。



知識や技術を守る

マンションの大規模修繕工事を多く手掛けている立岡さん。職人を支援する団体を立ち上げ、技術のレベルを向上させる活動をしています。そこに必要な視点とは？

【立岡さん】

マンションの改修工事は一般的に12～15年に1回行われますが、世代を超えて長く住み続けるためには、しっかりとした修繕が必要です。そしてそのためには、新築時にどのように設計・建設されているかという知識や実務経験が不可欠なんです。

今、建設業は空前の人手不足。このままだと建物を改修・修繕できる優れた職人がいなくなってしまうかもしれません。

代表を務めている「大規模修繕工事・優良職人支援機構（RAS）」では、職人の技能スキルを証明する「職人マイスター制度」というも

のを作り、技術と地位を向上させることを目指しています。

同じように設計・監理の仕事も、なり手が少なくなってきた、設計事務所の存在価値も変わってきている。そんな中で、長年積み上げてきた知見と経験を若い人たちに伝承する必要を感じていますし、シニアの方には体力勝負ではないところで、今まで培ってきたキャリアを発揮してもらえると、いいと思うんです。



高齢者を雇用する企業のための 相談窓口

都内の高齢者雇用を支援する窓口と事業内容を紹介します。

東京都産業労働局 雇用就業部就業推進課

高齢者の就業支援事業において「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」の3事業の実施と、シニア雇用活用事例集を作成しています。

◆事例集での紹介事業◆「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に限定し、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して無料になります。

「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、高齢者雇用に関する支援機関が一堂に集まり、高齢者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

高齢者雇用の普及啓発

アクティブシニア就業支援センター（高齢者向け無料職業紹介所、詳細は、P. 49）

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、業種を問わず求人申込の受付をしています。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、高齢者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。

求人の受付 人材紹介 高齢者向け面接会 高齢者の就職活動支援セミナー

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高齢者の人材情報の提供や求職者と出会えるイベントの開催等、様々なサービスを提供しています。

◆事例集での紹介事業◆「シニア中小企業サポート人材プログラム」は、大手・中堅民間企業等において、概ね5年以上のマネジメント経験があるシニアを対象に、中小企業での働き方を総合的に学ぶカリキュラムを受講したうえで、企業に人材情報として提供しています。

◆事例集での紹介事業◆「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、体験（見学）中の姿を企業に実際に見てもらうことで、双方の理解を深める事業で、企業の意向に沿ったシニア人材を提供します。

高齢者の人材情報の提供 高齢者雇用に関するイベント

シニア中小企業サポート人材プログラム しごとチャレンジ65（職場体験）

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では、高齢者がその能力を活かし地域社会への貢献と共に活力ある地域社会づくりに寄与できるよう、シルバー人材センターの普及啓発、会員拡大、就業開拓、安全就業の推進、労働者派遣、就業支援講習や事務局職員の研修など様々な事業を実施することにより、都内58か所のシルバー人材センターの円滑な運営を支援しています。

企業・家庭・公共団体から発注され、2つ以上の区市町村にまたがっている仕事や、近くのシルバー人材センターが受けられなかった仕事については、東京都シルバー人材センター連合で調整しています。

シルバー人材センターの普及啓発 会員拡大・就業開拓の支援 労働者派遣事業の実施

安全就業の推進 就業支援講習の実施 職員の研修 広域の仕事の調整

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。企業や家庭、公共団体から高齢者にふさわしい短期的・臨時的な仕事を引き受けています。業務を受託する形態としては、請負契約と、発注者と就業会員と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。

請負の仕事の受付 労働者派遣事業の仕事の受付

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付しています。

高齢者向け職業訓練 就職支援 求人の受付

ハローワーク(公共職業安定所)

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・申請受理を行っています。また、都内16か所のハローワークに、「シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)」を設け、再就職を目指す高齢者の方を対象に、就職相談や職業紹介、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。

求人の受付 人材紹介 高齢者雇用の助成金の相談・申請受付

高齢者の就業相談・支援 高齢者の就職活動支援セミナー

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部

高齢者雇用に取り組む企業に対して、65歳を超えた継続雇用延長等に向けた取組や高齢者の雇用管理の改善、多様な就業機会の確保に関して、65歳超雇用促進プランナー・高齢者用アドバイザーによる相談・援助を行っています。そして、高齢者雇用に関する助成金の相談・申請受付を行っています。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による啓発活動等も行っています。

高齢者雇用に関する相談・援助 高齢者雇用に関する助成金の相談・申請受付

高齢者雇用に関する普及啓発



高齢者雇用支援

高齢者雇用に関する支援機関の紹介

◆都の高齢者の雇用に関する事業関係	
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10階 ☎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(R4.3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 中小企業センタービル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	
ワークスかつしか 〒124-0012 葛飾区立石6-38-11 葛飾区シニア活動支援センター1階 ☎03-3692-3181	
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	
◆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8階 ☎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)	都立職業能力開発センター一覧▶ 産業労働局雇用就業部 TOKYOはたらくネットホームページ 高齢者の科目▶
◆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・求職者の在住地に基に、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」	事業所の所在地・求職者の在住地に基に、管轄するハローワークがあります。 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	

高齢者雇用に関する 助成金の案内

中途採用等 支援助成金	生涯現役起業支援コース 中高年齢者が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員(中高年齢者等)の雇入れ等の雇用機会の創出を行う事業主に対して助成するものであり、中高年齢者の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現の推進を目的としています。なお、本助成金は「雇用創出措置に係る助成」「生産性向上に係る助成」の2つの支給対象措置があります。 【申請窓口】東京労働局ハローワーク助成金事務センター助成金第一係 ☎03-5337-7415 〒169-0073 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎1～3階
特定求職者雇用 開発助成金	特定就職困難者コース 高齢者(60歳以上65歳未満)や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。 生涯現役コース 65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、高齢者がその経験を活かして働き引き続き社会で活躍することへの支援を目的としています。 【申請窓口】事業所の所在地を管轄するハローワークの助成金担当部門
65歳超雇用 推進助成金	65歳超継続雇用促進コース 65歳以上への定年引上げ等および他社による継続雇用制度の導入を実施する事業主に対して助成するものであり、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。 高齢者評価制度等雇用管理改善コース 高齢者の雇用管理制度の整備に係る措置を実施する事業主に対して助成するものであり、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。 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労働者に転換する事業主に対して助成するものであり、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。 【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
高齢労働者 処遇改善 促進助成金	雇用形態に関係なく公正な待遇の確保を推進する観点から、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善に向けて、就業規則や労働協約の定めるところにより高齢労働者に適用される賃金に関する規定又は賃金テーブルの改定に取り組む事業主に対して助成金を支給することで、高齢労働者が継続して働くことができる環境を整備することを目的としています。 【申請窓口】事業所の所在地を管轄するハローワークの助成金担当部門

※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をご覧ください。

〈シニア雇用の取組事例の動画配信のお知らせ〉

この事例集に掲載した企業のうち、**動画あり!** マークのついている4社については、企業におけるシニア雇用の具体的な事例について、企業の話や職場でのシニアの様子も踏まえた「動画」を作成して、東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」高齢者の就業促進シニア就業応援プロジェクト内 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/senior/shien/project/index.html> にて配信しています。どうぞ、ご参考として、ご覧ください。



令和4年3月発行 登録番号(3) 253

編集・発行：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

所在地： 〒163-8001

東京都新宿区西新宿2-8-1

電話： 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ご覧ください。

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民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。