

ホワイトカラー系の 高齢者雇用 活用事例集



 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 48
- ▶ 高齢者雇用に関する支援機関の紹介 51
- ▶ 高齢者雇用に関する助成金の案内 52



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労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、わかりやすくまとめた「ホワイトカラー系の高齢者雇用 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6年3月
東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

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。



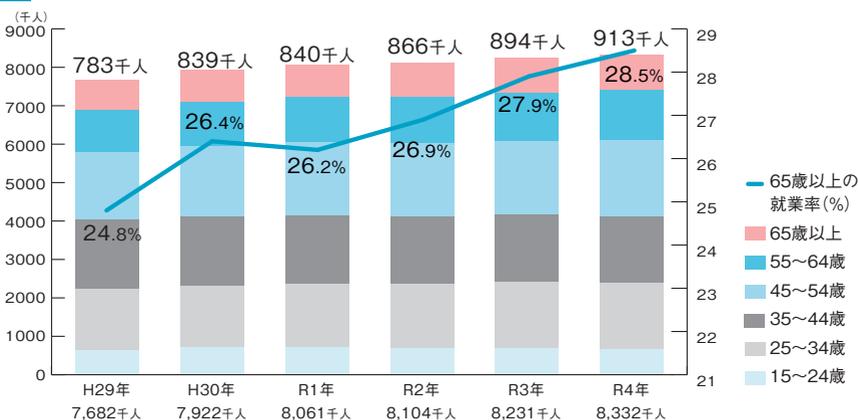
都内の高齢者の就業状況は 他の年齢に比べて低い水準だが、近年増加

皆さんは、東京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。都内の65歳以上の就業者数は平成29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4年度の都内の65歳以上の就業者数は、**約913千人で過去最高**になっており、就業率も**28.5%**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4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います。令和4年度の新規求職者数は**65,338人**で、平成30年度と令和4年度を比較すると、65歳以上の新規求職者数は**12,753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
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
R3年度	241,033	93,106	42,490	39,114	66,323
R4年度	233,822	86,374	41,396	40,714	65,338

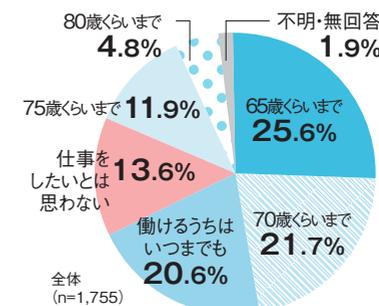
「職業安定業務年報」(令和4年度)東京労働局



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)

図3 60歳以上の就労意向と就労希望年齢



「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)内閣府

働きたいと希望する高齢者は多くいますが、実際に就職している人は約3割です。半数以上の高齢者は就職活動をして、**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。

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」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)

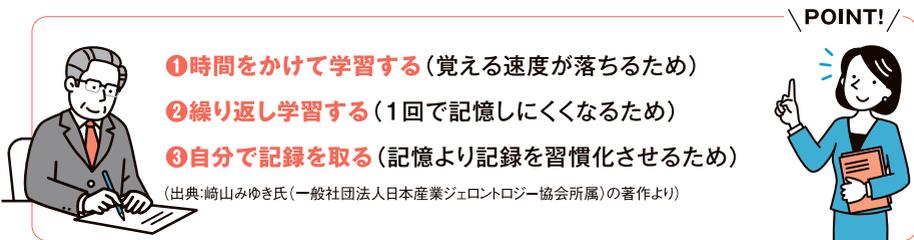
(2) 業務を覚えてもらおう

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2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続けてきた方は、「学ぶ習慣」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)

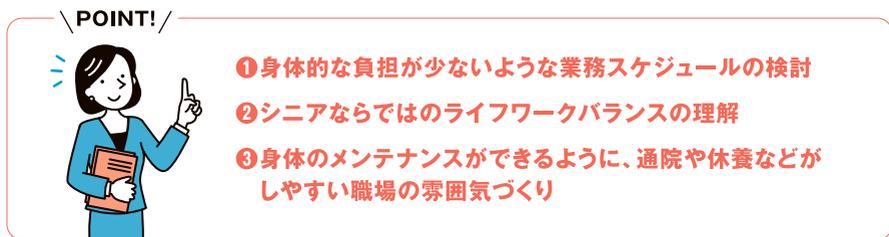
(3) シニア世代のライフワークバランスを考慮しよう

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。

シニア雇用にあたっては、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、身近に同世代の中老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、若手・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覚えておきましょう。
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. シニアの方でも見やすい資料の作成を心掛けましょう。
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。その気持ちに応えてあげることが、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、人事制度などの制度を見直し、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まれます。

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。





case 01
ALPHA BRAIN CONSULTING

アルファブレンコンサルティング株式会社

東京都渋谷区神宮前6-28-5宮崎ビル5F
T. 03-6450-5164(代)
<https://www.alb-c.com/>



【設立】2013年
【資本金】1,000万円
【代表者】代表取締役 宮崎弘晃
【従業員】61人
【シニア雇用数】9人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社?

経営コンサルティングにシニアを活用

製造業を対象に、経営コンサルティングを行っています。
中でも「シニアエキスパート事業」では、さまざまな専門知識を持つシニアにコンサルタントとして活躍いただいています。
まだまだ世の中の中の役に立ちたいシニアをクライアント企業に紹介し、課題解決へ導くプログラムを提供します。
リアルに経験したシニアの知見は、とても喜ばれています。

営業ディレクター
上倉 明弘さん



Q2 なぜシニアに着目?

シニアは「生きる事例」

シニアがこれまでの経験の中で多くの課題を解決してきたことは、シニア本人にとって財産だと思うんですね。

退職してしまうとその財産は使い道がなくなってしまいます。

シニアがこれまで解決してきた課題と同じ課題や悩みを持った企業さんっていらっしゃるんですよ。そういった企業にシニアの方の経験を活かすっていうのは非常に有効かなと思っています。

実際、顧客の課題に対し、事例を交えて成功例や失敗例を伝えてもらうと、納得してもらうことが多いですね。

やはり問題の本質を理解した事例っていうのは、お客さんに刺さるんですよね。

ですが、作業には他のシニアメンバーも伴走しながら一緒に作り上げ、会社の財産として活用しています。



Q4 シニア雇用のポイントは?

リスペクトの気持ち

一番は尊敬の念を持って接することができるかどうかだと思います。

40年以上仕事をされて、さらに我々の事業に参画いただく大先輩なんですよ。

なので、リスペクトして接していかないと失礼に当たります。

駒としてシニアを使うのであれば、雇用しない方がいいと思っています。

あとは、常に一緒に仕事できるかという人柄を見極めるのも非常に重要だと思います。

面談時には1人の目だけではなく、社内の何人も目を通して、我々の会社で長く活躍していただける方かどうかを見てもらうようになっています。

Q3 雇用にあたり準備したことは?

スキルの見える化「棚卸し」

シニアのこれまでの経歴を体系化する「棚卸し」資料を作成します。

トライアル期間を使って、シニアにご自身の歴史を紐解いてもらい、それを元にヒアリングを繰り返してスキルの洗い出しをしていきます。

完成したものは「シニアエキスパート」として企業にご案内する資料となります。

シニアの方にとっては大変な作業になりま

interview with 雇用されたシニア

動画あり!



シニアエキスパート

大山 光彦さん

経歴

大手航空会社に42年勤務。営業からマネージメント、人事まで様々な分野の仕事を経験。57歳の時に自らキャリアコンサルタントの資格を取得。2019年より現職。「東京キャリア・トライアル65」を利用。(事業詳細はP.48参照)

Q1 再就職までの経緯は?

65歳の壁

67歳で会社を退職、半年間じっとしていたのですが、やはり社会に出ないと生きている気がなくて仕事を探しました。

ところがいろんな会社にエントリーをして、キャリアコンサルタントを募集している企業に

応募しても、65歳を超えていると面接にすら至らない。とりあえずは短期のアルバイトなどもしてみたのですが、「やりがい」という点で物足りなくて、もっと自分に相応しい仕事をしたいと「東京キャリア・トライアル65」に登録。こちらの会社を紹介いただきました。

Q2 今、どんな仕事をしている?

企業の人材育成をサポート

「シニアエキスパート事業部」では、いろいろなキャリアを積んだシニアが活躍しています。私もその1人として、クライアント企業の人材育成をサポートしています。

具体的には、導入している人事制度をチェックして問題点や課題を指摘し、適切な対処法をお伝えしています。課題に応じた研修を立案し、実施しています。

Q3 新しい職場に不安はなかった?

「棚卸し」が役立った

当初はどんな仕事ができるのか不安でしたが、今は思った通りの仕事ができているので解消しています。

実際に仕事をスタートする前に、これまで

の人生の「棚卸し」をサポートしてもらったことも大きいです。

私の人事関係の仕事の経験が、エキスパートとして使えるかもしれないので磨いてみましょうということになり、これまでやってきたことを全部書き出しました。

それを俯瞰的に、営業目線で見ると、これは他の企業にも役立つノウハウ・スキルだというものを持ってもらうんです。そのやりとりの中で、自分のセールスポイントがスッキリと見えってきました。

Q4 今の仕事のやりがいは?

経験が活かせる

これまで培ってきた経験やノウハウが活かせる場所ですね。

アルバイト的な業務だったらその場限りで

終わってしまいますが、自分が提供したものが企業の成長につながったり新しい価値を生み出したり、そんな変化を見ると、なんとも言えない責任感とやりがいを感じます。

Q5 働きたいシニアへアドバイス!

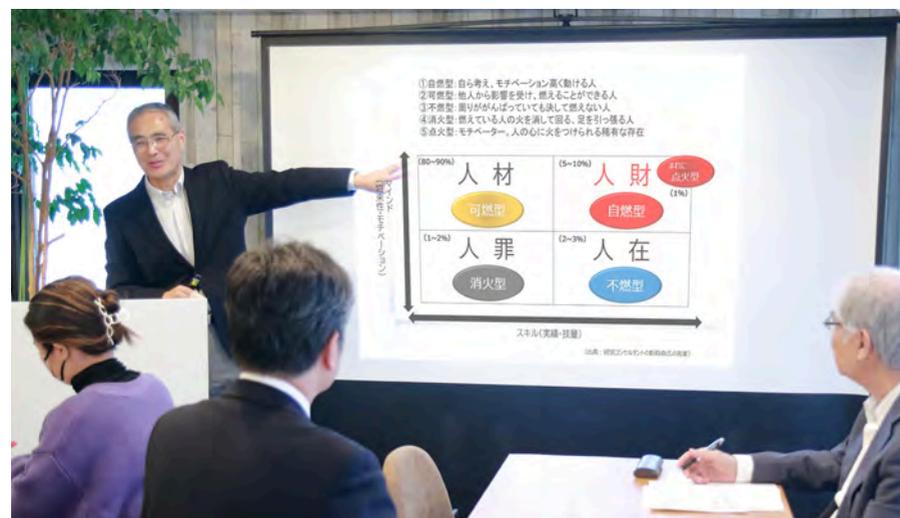
気力
チャレンジする気持ち

何事も気力からだと思います。

とりあえずは仕事を探すこと。社会との接点が生まれると、人のために役立っているという気持ちが出てきます。

次に、より「やりがい」が見出せる仕事探しをすると思います。

チャレンジする気持ちが若さを維持する秘訣です。





case 02

株式会社サルバス・ケイエヌ設計

東京都台東区蔵前1-8-3オザワビル3階
T. 03-5809-2357

【設立】2013年
【資本金】1,000万円
【代表者】代表取締役 後藤研一
【従業員】17人
【シニア雇用数】9人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

技術を社会に活かす企業を目指して

住宅や大型施設の電気・情報設備、空調及び給排水・衛生設備の設計業務、施工及び工事監理業務、一般労働者派遣、有料職業紹介業などを行っています。

社名のサルバス (SALVUS) とは、安全を意味するラテン語で、社員は技術力の向上だけでなく技術者としての心構えを身につけて社会に貢献できるように心掛けています。

代表取締役

後藤 研一さん



Q2 シニア雇用の方針は？

経験は問わない

60歳代というのは、まだ可能性がいっぱいある世代だと思っています。会社を定年になって新しく始まる人生の中で、自分の好きなようにやりたいことをやってみればいいというのが基本にあります。

高齢者だからといって働く内容を限定する必要もない。未経験でもやりたいことができる、そういう場所を提供するのが私の仕事じゃないかと考えています。

そして、高齢者であっても、社会の中で自分が当てにされているという状況は非常に大事ではないでしょうか。それが、生きがいを持つということになる。

会社が少しでも活躍できる場となればと思っています。

Q3 どんな配慮を？

見本を見せる教育

経験を問わずに雇用するには、社員教育の仕方を変えなければダメですね。

僕らの世代は大体「自分で考えろ」と言われて放っておかれましたけど…。

それを180度変えて、先に答えや見本を提示する。それを真似てやってもらう。少なくとも3回は教えてあげる。

今回の雇用でも、まず電気回路の図面の

読み方をレクチャーして、そういうものを次にCADを使って作ってみるといったカリキュラムを組みました。

分からないものが分かるというのは、やっぱり人間として嬉しいことじゃないですかね。



Q4 シニアに求めるものは？

「やる気」を持って人生を謳歌してほしい

「やる気」という言葉の中には、好奇心の塊があると思うんですよ。そして、好奇心はいろんなことを生み出します。

会社としても、今やっている仕事だけではなく、他の芽が芽生えるなら育てたいという気持ちもある。だから、好奇心のある人は、会社にも貢献しながら、それを軸にして他の勉強もされたいと思いますよ。

可能性をどんどん引き出して、定年後の人生を謳歌することを期待しています。

interview with 雇用されたシニア

▶動画あり!



CADオペレータ

村井 美環さん

経歴

銀行の外為課で17年間、海外向け送金の担当を勤める。

2023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.48参照)

Q1 再就職までの経緯は?

仕事探しに苦労した

17年間勤めた銀行を65歳で定年退職し、すぐに就活を始めました。

ところが、Web登録してもハローワークでもいい結果がもらえず途方に暮れる日々を送っていました。

何か新しいことをやってみたいと思っていたところ、初心者でも大丈夫な会社があると

いうことを聞いて、この会社を紹介されました。「経験なくてもやる気があればよい」と、そういう風に受け入れてくれる会社があるんだと、もうびっくりしました。

とは言え、今までまったく無縁だった世界で、パソコンも図面も苦手な方で不安だらけでしたが、社長の「60歳代はまだまだ子ども。いつまでも勉強した方がいいよ」「この年齢でCADを覚えられたら、そんなに悪い話じゃないと思わない?」という言葉で決めました。

Q2 入社後の印象は?

徐々に不安が解消

トライアル期間の1ヶ月に、教育のカリキュラムを組んでいただきました。

まずは、社長直々に「電気とは?」という概論の授業。歴史とか、「電気は世界につながっている」というようなスケールの大きいお話でした。



図面の読み方もまるで分からないので、社長が一生懸命説明してくださるんですけど、

実際はチンプンカンプンで…。

でも「電気はイメージだからそのうち分かってくるよ」ということで。大学生になったような気分でした。



それから、CADの操作についても、初心者の私のために担当者をつけてもらっています。

何回も同じことを質問しているっていう自覚は自分でもあるのですが、それでもまるで初めてのように教えてくださったり、言い方を変えたり、もう本当に辛抱強く教えていただいています。

今、少しずつ操作ができるようになって、面白いと思えるようになってきました。そのうち独り立ちできる日が来るのかなという、微かな希望が出てきたところです。

Q3 心掛けていることは?

感謝して、一生懸命やる

貴重な時間を費やして丁寧に教えてくださるので、とにかくひとつずつ覚えて自分のものにしていこうと思っています。

まったく未経験なのに、正社員で入れていただいたので、一生懸命がんばろうという

思いが強いです。また、みなさんが働いているのをサポートする形で、役に立ちたいという気持ちもとても大きいです。

Q4 助けられていることは?

同期からの叱咤激励

私と同じ「東京キャリア・トライアル65」を利用して入社した同期がいます。

彼は無類のCAD好きで探究心旺盛。私が仕事を覚えられなくてちょっと弱音を吐くと、「逃げる」「頑張らないと」「勉強が足りない」と叱咤激励が飛んできます。

そしていろいろ教えてくれるんですよ。CADのマニュアルを作って渡してくれたりとか。

この年になって新人同期というのも珍しいと思いますが、その存在にはとても助けられています。

Q5 働きたいシニアへ

一歩を踏み出す勇氣

シニア年代になると、新しいことをするのは無理という気持ちが一番前に立つと思います。私も最初の社長との面接では、ちょっとできないかもと思って話を聞いていました。

でも、誠意とやる気があればうまくいくということがあったので、キャリアはゼロでも一生懸命やれば必ず道は開けると思います。

interview with 雇用されたシニア

▶動画あり!



CADオペレータ

川口 眞一さん

経歴

容器製造機械メーカーで設計・営業・生産管理を経験。退職後、東京都民間委託訓練でCAD科を受講。

2023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.48参照)

Q1 再就職までの経緯は?

CADを使う仕事がしたい

この会社に来るまで3社に勤め、全て図面に関係する仕事をしていました。

65歳を過ぎた頃にCADを使って仕事をしたいと考えるようになり、会社を辞めて東京都民間委託訓練に通いました。

その後の就職活動は、やはり実務経験が

ないというところで難航しましたが、運良くこちらの会社に拾っていただきました。

面接で社長に「未経験でもやる気さえあればよい」と言っていたので、「本当ですか!?!」と。もう一気にやる気になりました。

トライアルの期間は、電気の図面の読み方やCAD操作を練習するカリキュラムを組んでいただいたので、不安なく入社することができました。

Q2 今、どんな仕事をしている?

念願のCADオペレータ

電気設備用CADを使って図面を作成しています。CADの操作と電気の業務内容が分かってくると、どんどん興味が湧いてきて、ものすごく面白いです。専門用語もたくさんあるので、パワーポイントで資料を作って要点をまとめています。

ベテランの先輩方が親切で、分からないことを質問しても嫌な顔もせず答えてくれます。なるほどと思うことも多くて、毎日が刺激的です。知識を早く習得して追いつきたいと思っています。



Q3 今後の目標は?

もう「やる気」になるしかない

社長から、「CADをやるんだったらオペレーターじゃなくて設計も見据えてやってみたら」



研究・開発次長 鈴木幸司さん

若きリーダー鈴木さんとシニア2人が対談。
職場でのコミュニケーションをテーマに話し合ってもらいました。

鈴木: 僕はまずは朝の挨拶が一番重要かなと。あとはやっぱり普段の声かけですね。その人が悩んでいることとか、今困ってることとか、自分も声かけてもらったことで深く話しちゃうということが結構あったので。

村井: 鈴木さんはテキパキとしている。声が高い。誰に対しても同じ態度。シーンとしての設計室でもコロコロコロって笑ってくださるから、いっぺんに雰囲気が変わりますね。

川口: それから指示が具体的。やり方を2回か3回繰り返し教えてくれるので、メモを取る時間も増えますし質問もできるので、すごく助かっています。

村井: 若いのに、シニア年代には3回は説明が必要だというのがよくお分かりで。

鈴木: いえいえ。僕は新人の頃、物覚えが悪くて1回で覚えられなかったんですね。その経験があったので。

という話もいただき、半年後に第二種電気工事士という国家試験を受けるつもりです。それを目標に勉強して、会社ではCADの業務を覚えていく。

両立していけば免許も取れるし仕事にも役立つということで、会社に参考書も用意していただきました。もうやる気になるしかないですよ。

川口: それはすごく安心感になります。こちらからすれば。

村井: 私は若い女性の方とまだあまりおしゃべりできていないので、勤務以外の時間に機会を作っていきたいです。やっぱり仕事はある程度、心を開いてやっていきたいので。

鈴木: 女性陣が賑やかになるのはいいですね。

川口: 僕にとっては、娘と同じくらい歳が離れているので、敬語を使った方がいいのかどうか…でもやっぱり先輩ですからね。

村井: 最近ちょっと普通の会話もできるようになってきたんじゃない?

川口: まだまだごちなくて…

鈴木: 川口さん、僕の方が大変ですよ。年下って数えるくらいしかいないですから。

川口: あ～ 年上のメンバーをまとめるのもなかなか難しいでしょうね。



case 03



秋元ステンレス工業株式会社

東京都荒川区西尾久7-58-13
T. 03-3894-6091 (代)
<https://a-s-k.co.jp/>



【設立】1964年
【資本金】1,000万円
【代表者】代表取締役社長 秋元晶晴
【従業員】27人
【シニア雇用数】6人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

厨房機器の製造・販売

創立は昭和5年。飲食店向けの道具の製造を始めたことからスタートしました。

調理台やグリル、焼物器など、業務用ステンレス厨房機器の設計・製造・販売を行っています。

現在4代目社長として、会社の存続と発展へ向けた揺るぎない覚悟で、社員・家族を守り、顧客満足度を高めていきます。

代表取締役社長

秋元 晶晴さん



Q2 会社にどんな課題が？

家族経営の ウィークポイントが露呈

コロナで飲食店からの受注が激減して、売り上げが半分になってしまったんです。

その時に初めて、それまでの杜撰な経理が露呈しました。

毎月決算ができる会計事務所に変えたりしてみたのですが、社内の体制が追いつかずどう頑張っても月の決算を出すのに1ヶ月遅れになってしまいました。

皮肉にも結局そういう能力がうちの会社にはなかったというのが一番大きな課題でした。

そんな中で社長を引き継いで、もう何とかしなくてはと、危機感を感じ、眠れない日々が続いていました。

Q3 シニアに何を求めた？

豊富な経験と専門性

身内だけで体制を改善しようともがいても、どうもうまいかない。どこかギスギスして、何がダメなのかさえ分からない状態だったので、これはもう社内に外から人を入れよう。

他の会社で経験を積んで、専門的な知識も豊富な人が必要だと考えました。

実際雇用が決まり、業務に入ってもらおうと、どこがどんな風に悪かったのかとハッキリ見えたというか。恥ずかしながら、本物の経理の力ってすごいんだと感じた瞬間でした。

Q4 会社にどんな変化が？

資金繰りや 社内の体制が改善

7月が決算なのですが、12月に変則決算という形にして新しくスタートしました。

銀行とのやりとりがスムーズになって設備の入れ替えなど長期の計画も立てられるようになりましたし、数字を精査して営業方針を判断するということもできるようになりました。

また、社内体制を整えるため、働き方改革のご時世に合った就業規則の細かいチェックをしてもらいました。社員にとっても会社にとっても風通しのよい明瞭なものができたことは、非常に大きな成果でした。

社員との距離も縮まり、相互にものを言える環境が整ってきたと感じています。

自分もようやく気が楽になって、眠れるようになりました。

Q5 シニア雇用のメリットは？

頼ってもいい…より むしろ、頼るべき存在

やはり良いことも悪いことも含め豊富な経験をお持ちなので、今後さまざまな課題解決に貢献してくれると思っています。

仕事のスピードも経験則があるので信じられないくらい早く驚いています。

頼ってもいい…というよりもむしろ、頼った方がいいんじゃないかと思っています。

interview with 雇用されたシニア

▶動画あり!



総務部部长

柳澤 浩さん

経歴

電子部品製造会社で営業管理・生産管理など広くマネジメントに関わる。

2023年7月より現職。「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」を利用。(事業詳細はP.49参照)

Q1 就職しようと思ったきっかけは？

キャリアを活かせるもの作りの現場が好き

定年退職した後、2社別の企業に入ったのですが、結果的にちょっと自分のやりたいこととは違っていったんです。

その時に、自分は何をやりたいのかということをもう一度掘り起こして考えてみました。

それでやはり、もの作りの現場が好きなので、キャリアを活かせるこちらの会社に入社を決めました。

Q2 どんな仕事をしている？

総務から経営サポートまでさまざま

最初の1ヶ月は会計の洗い出しをしました。ちょうど決算月だったので、売掛金や買掛金勘定が合わなくて、細かい数字の整合性がとれない。

そこで、2年前まで遡ってスクリーニングするという作業をひたすら行いました。決算を終了させないことには次のステップへ進めないじゃないですか。そこは、壁をひとつ越えなくちゃいけなかったの。

それが終了して2ヶ月目からは、社内の現



状の把握。会社に何が足りなくて何が必要なのか、問題点の抽出をやり出した時に、いろんな課題が出てきました。

まずは働き方のルールの見直し。会社の発展を考えると社員を大事にする方針を明

確にした方がよいと思い、福利厚生面の改善していきました。

Q3 やりがいは？

やってみようと言ってくれる

例えば就業規則を改訂するにあたって、私が「基礎基本が大事」と提言したことを経

営陣が理解してくれる。

大企業並みに手厚い就業規則が出来上がりましたが、原理原則は大企業も中小企業も同じだと思っているんです。

社員が満足するとサービスの質が向上して、それが顧客満足につながり、結果、売り上げが増加する。それを実現するために、自分の責任も強く感じていますし、反対されることなく「やってみようよ」と言ってもらえるので、やりがいはすごくあります。



総務部 榎本千佳さん

事務を担当する秋元社長の姉、榎本千佳さんと対談
経営改革のカギはコミュニケーション

柳澤：榎本さんは、身内にしか見えない会社の事情もウィークポイントもわかるじゃない。そういう面ではすごく助かってる。

榎本：私はもう反省です。柳澤さんの経験の豊かさを横で感じながら、私の今までのやり取りは雑だったなとか、こういう言い方をすると相手が納得するんだとか。

柳澤：元々この会社って挨拶の励行っていうのはないでしょう。でも挨拶はコミュニケーションの基本だよな。

榎本：そうですね。私は詳しい仕事内容のことは分からないから、挨拶くらいしかできないんですよ。でも身内のいいところで、ブラブラ工場に行けば、どういう気持ちで仕事してるんだとか、今後どうしていきたいとか、意見も聞けたりするので、

たわいもない会話って大事だなと思う。

柳澤：そうそう、率先して声をかけるとか、気遣うとか、話しやすい雰囲気を作るとか、すごく大事。いま経営改革を進めているけど、ゴールに持っていくためには信頼関係を築かないといけないし。

榎本：お互いに理解ができるように努めることですな。

柳澤：でも最近、見てると社内が明るくなってきた感じもあるよね。

榎本：ホントに、ホントに。

柳澤：ま、何遍も言ってるけどさ、2歩進んで3歩下がる時もあるから、3歩進んで2歩下がる時もあるから。この6か月間っていうのは間違いなく1歩は進んでるよね。



case 04

株式会社 オージ

本社
東京都北区神谷1-1-1
T. 03-3912-3111(代)
<http://www.kk-oji.co.jp/>



【設立】1955年
【資本金】3,000万円
【代表者】代表取締役 榎本正悟
【従業員】55人
【シニア雇用数】3人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

バス部品の製造・販売

日本で初めてバスのメモリーチャイム(降車ボタン)を開発した会社です。取付場所に合わせた縦・横・パイプ取付型のメモリーチャイムや高輝度LEDを採用した行先表示器、後方注意灯などを主力製品に事業を展開しています。

東京の本社と連携し、茨城県の自社工場で設計と製造を行っています。

代表取締役社長

榎本 正悟さん



Q2 シニアに何を求めた？

会社の風土を変えてほしい

私が会社を継いだ時に、長年続いた会社独自の「常識」というのが蔓延ってしまっていて、それを変える必要がありました。

会社の課題としては例えば、今日どのくらいの量を生産したのか、不具合はどれくらいあるのかという数字が見えない、工場でいくらお金を使っているのかも分からないという、私にとっては信じられない状況でした。

それでもそれなりに利益が出ていたのですが、やり方を変えれば利益はさらに2倍にも3倍にもなるはずだと考えました。

状況を変えるためには、社内で育った人ではなく、外部で経験と実績を積んだ人が望ましかったわけです。

それを実際使えるように工夫してもらったことが大きいですね。業務がリアルに把握できるようになって、本社と製造部門の距離感が少しずつ縮まりつつあると感じています。

また、私が考える方向性が現場に合っているかどうかを確認できるのも助かっています。



Q3 会社にどんな変化が？

製造部門に活気が出てきた

畑山さんに入ってもらう前から製造部門の社員たちの業務への姿勢が、受け身体質から自発的に変わってきたように思います。

以前コンサルタント会社に提案されて、生産量や不適合を共有する「視える化ボード」を導入していたのですが、作ったことに満足したのか形骸化していたんです。

Q4 シニア雇用のメリットは？

やはり経験値

上場している会社で働いていたシニア人材の場合、その業界の中で会社が生き残る最適な手法をご存知なので、それをうまく自分の会社にはめこんでいくことができれば、成長につながると思うんですね。

大きな会社であれば、もうすでに我々が悩んでいることはやり尽くしているはず。対策がうまくいった結果、会社が大きくなっているということなので、その知見を役立たせることができるのは1つメリットだと思います。

interview with 雇用されたシニア

▶動画あり!



製造部門長

畑山 基治さん

経歴

自動車メーカー(購買)、自動車部品メーカー(人材開発)、フリーランス(コンサルティング)など。2023年1月より現職。「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」を利用。(事業詳細はP.49参照)

Q1 就職しようと思ったきっかけは?

コロナの影響で…

直前まで続けていたフリーランスの事業が、コロナの影響を受けて行き詰まってしまったことです。

一方、年齢的にも体力的にも現役世代だったので、組織人として「まだまだやれる」自負がありました。シニア中小企業サポート人材プログラムでは、登録してから1年間にも

紹介がなかったので、就職は無理なのかなと思っていましたが、この会社に見つけていただいて正直驚きました。

Q2 今、どんな仕事をしている?

製造部門長として
組織改善を

つくば工場の製造部門で、品質やコスト、納期などのマネジメントを担当しています。

入社した時に社長から「つくばで何が起きているのか分からない、経営判断する材料がない」と相談を受けたんです。

そこで、活用されていなかった「見える化ボード」をちゃんと使おうと考えました。

例えば生産数や不良率といった数値、残業時間などを、みんなが見られるようにしました。会社がいまどんな状態にあるかとか、何が課題なんだろうということを共有できる環境が作れたのではと思っています。

それから、毎朝リーダー6人を集めてショートミーティングを始めました。それまで個々にやりとりしていたことが共有されて、効率的に助け合えるようになったと思います。



Q3 やりがいは?

ひとつずつ前に進んでいる

周りの人から以前と比べて活気が出たと言われると、本当によかったと思います。

やろうとしたことが少しずつ形になって、みんな同じレベル感で理解が進んできました。

次はこうしようという前向きな意見も出てきて、自分にとっても励みになっています。



設計部門長 柿崎将規さん

つくば工場で畑山さんと同じく部門長として設計部門を率いる柿崎将規さん。「見える化ボード」の効果を実感しています。

柿崎: 「見える化ボード」をうまく活用されていますね。

畑山: 折から、みなさんの自発的な意見交換の場を作りたいと思っていたのと、まず情報を一箇所に集めたいと思っていて、これ誰も使ってないだったら、勝手に使っちゃおうと。

柿崎: リーダーだけではなく、最近現場の方もボードの前で話してるのを見かけて、すごい変化だなと思って見えています。

畑山: どうやらリーダーの人たちも「見ておいて」って言ってくれてるみたいなんです。これまで、自分たちの会社の売上げがどれくらいかとか、忙しいのはいつまでかっていう情報がほとんど共有されてなかったようなんですね。別に隠し立てす

Q4 働きたいシニアへアドバイス!

決してあきらめないで

就職活動は困難を極めますが、めげないでください。100通応募して内定ゼロはザラです。でも会社は万の数ありますから。

必ず自分を活かせる道があるので、気持ちを切らさず、諦めずに取り組んでください。

るものは何もないので、オープンにしてみんなに見てもらいたいです。

柿崎: 設計部門も最近は、情報の共有化しているのをやり始めて。製造部門をお手本にさせてもらっています。

畑山: 自分もトライアンドエラーしながら中身や書き方を変えているんです。1番の目的は、みんなが会社のこと職場のことを自分ごととして考えてもらいたい。そのペースができてくるとある感じです。

柿崎: メンバーが自発的に動いたり提案したりするための仕掛けを作るのが、まあ我々の使命ですかね。

畑山: そうですね。これからもっとレベルを上げていきたいですね。



case 05

社会福祉法人シルヴァーウィング

東京都中央区新富1-4-6
T. 03-3553-5228
<https://www.silver-w.jp/>



【設立】2001年
【理事長】石川公也
【従業員】170人
【シニア雇用数】34人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな団体？

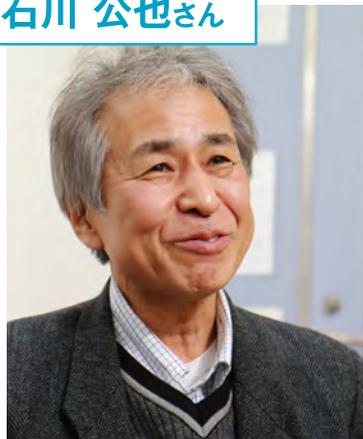
老人福祉施設の運営

特別養護老人ホーム、老人デイケアセンター、訪問介護事業所など、5地点に老人福祉施設を展開しています。

平成25年度に東京都の「課題解決型職場環境整備事業」に採択され、介護記録の電子化、介護ロボットの導入、テレワークでの障がい者雇用を3つの柱として取り組みを進めています。

理事長

石川 公也さん



Q2 どんな課題が？

テクノロジーに強い人材がない

例えば、介護記録の電子化を進める場合、従来手書きだったものを電子化することで介護士や看護師、栄養士が情報を共有しやすくなるのですが、当然、全職員がその記録を打ち込むことができなくてはならないわけです。すると教育係が必要になるという課題が出てきました。

また、介護ロボットを導入する場合には、アクセスポイントをどこに設置するといったことをメーカーとやりとりしなくてはならない。

障がい者雇用についても、テレワークでの仕組みをどう組み立てるか。

そういった技術的なことを担当してくれる職員がいないかなというところで募集をしました。

Q3 どう評価している？

幅広く対応してくれる

事務系の仕事と言っても1日中椅子に座っていることはほとんど無いんです。

例えば車椅子を押し回すという手伝いを求められることは多いのですが、そこになかなか馴染めない方も中にはいます。鈴木(シニア)はOKということで、現場に馴染んで仕事をしてくれています。

そして何と言っても、メーカーとのやりとりなんて他にできる人材がないし、現場の職員の中から育成するわけにもいかない。となるとやっぱり、外から来てもらう他ないですね。

今、日本は国を挙げて介護現場にテクノロジーを導入しようとしているんですよ。そうすると、いろいろなメーカーが新しい製品を開発して、実証試験をしたいと依頼してくるんですよね。鈴木(シニア)には、その窓口になってもらって、新しいシーズとこちらのニーズを結びつける役割を担ってもらっています。

Q4 シニア雇用を考えている企業へメッセージ

変革の時代、シニアが即戦力に

介護の現場では、今までと全く違う仕事が出てきています。この変革の時代の中では、おそらく他の業種でも今まで想定していなかった仕事が出てくると思うんですよ。

そうなった時に、外でいろいろな経験を積んだシニアに来ていただくというのは、非常にプラスだと思っています。当然柔軟性あってのことですが、応用を利かせてもらえます。

定年を迎えて新しいスタートを切るとなると、経験を活かして何か仕事をしなければということですから、そういう人材の方が来てもらいやすいし、また長年の経験を持っている分、即戦力にもなってもらえる。

そして何より世の中のことをよく分かっていますね。

interview with 雇用されたシニア

▶動画あり!



IT担当

鈴木 康祐さん

経歴

音響機器メーカーで電子回路設計や商品企画に従事。

2023年1月より現職。「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」を利用。(事業詳細はP.49参照)

Q1 再就職までの経緯は?

新しくチャレンジしてみたい

定年退職してから再就職までに間があったので、その時に、働くということや自分のこの先の人生についていろいろ考えたんです。

ちょうど、コロナ禍でエッセンシャルワーカーという言葉が聞くようになったのも、考えるきっかけになりました。

私は、それまではいわゆる利益を追求する

会社にいたのですが、そういうことをこの先も続けていくのかと。もう少し実際に世の中の役に立つような、直に「ありがとう」と言ってもらえるような仕事をするべきかなと考えました。

それに、人生は1回しかない中で、今までしてこなかった経験をして幅を持たせたいと思ったんです。

そんなワケで同じような職種ではなく、チャレンジの方を選びました。

Q2 どんな仕事をしている?

介護機器の保守・管理など

介護ロボットのメーカー比較や導入、定着、メンテナンス、修理といった一通りの管理をしています。

また、補助金申請や館内設備の保守管理、業務効率を上げるためのサポートなど、さまざまな仕事があります。

例えば、IT機器の使い方が分からないとか、調子が悪いといった時に対応したり、バッテリーや電球の交換も担当したりします。

介護職として働いている人は、やはり体力的にも時間的にもキツイ業務をしていると感じます。私の仕事は、介護の業務が楽に改善されたり、タイムセービングになったりするようサポートする側ですが、現実には日本の施設の中でロボット導入はあまり進んでいないと思います。

なぜならコストがかかったり、機器の操作が

定着しづらいという問題がある。そこが課題でもあるのですが、私の役割としてやりがいでもあるのかなと思っています。

Q3 心がけていることは?

相手の立場に立った素早い解決

まずはスピードですよね。そこに困った人がいるということを考えて、介護機器が壊れた時は、直るまでの空白時間をできるだけ少なくしたいと思います。

メーカーの修理体制やメンテナンスコスト、直ったものがちゃんと当初の出荷基準に達し

ているかなどを、きちんと調べて判断するようにしています。

Q4 働きたいシニアへ

過去を忘れてゼロスタートで

まず前職と比較しないことですね。華々しく活躍されてきた方もいらっしゃると思いますが、それを一旦ゼロにして、この場所で自分が何ができるのか、この環境に合った方法は何かという目線で、地道に1つ1つ考えていった方がよいと思います。

いきなり前職の手法を取り入れても、反発を喰らうだけだと思うんですね。



主幹 堀越 昇さん

同僚の堀越さん対談 介護の現場あれこれ

堀越: 鈴木さんはとにかく取り乱さず対処してくれるので助かります。私なんかいきなり想像もつかない仕事 came するとパニックになりますけど。

鈴木: 大抵のことが初めてなので、大抵が分からないんですよ。分からないことが前提なのでパニックになり得ないんです。

堀越: 泰然とやってくれてるので、こちらも落ち着きます。

鈴木: 堀越さんは緻密できちりしていますね。私は資料の整理が苦手だから、すごく助けられています。

堀越: まあ、お互い補い合うことはありますね。
鈴木: 業界や会社が違って仕事の進め方や考え方も違って、未だに戸惑いを感じます。

堀越: 介護業界はまだFAXを使っている、勝手が違って苦労することもあります。

鈴木: 確かに、DX化とかペーパーレス化しているのはあまり進んでないですね。ただ、やっぱりこれまでの慣習の中でこうやってきたということに対しては、多少の疑問を持たないと、新しく人が入ったって意味がないので。

堀越: 改善していきたいですね。



case 06

サンブロードバンド株式会社

東京都千代田区岩本町3-4-6
トナカイタワーズビル7階
T. 03-5829-8909
<https://www.san-group.co.jp/>



【設立】2002年
【資本金】1,000万円
【代表者】代表取締役 菅野典之
【従業員】26人
【シニア雇用数】1人

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

メインの事業はITエンジニアの派遣と、業務系のシステム開発で、インフラ環境の設計・構築には強みがあります。

またBPO事業、フードコンテンツ事業、撮影・動画制作配信事業、地方創生支援なども行っております。コアとなる事業をゆるぎない柱としつつも、新しいサービスの開発にも取り組み、次の10年を見据え未来に向けた事業展開を目指しています。

ICTソリューション部 マネージャー

樋口 裕美さん



Q2 なぜシニア雇用を？

足りていない部分を補ってほしい

私が担当しているITエンジニア管理や営業というポジションは、常に人手不足を感じておりました。

営業以外のバックオフィス業務も兼務でやっているのですが、トラブル対応などが入ると営業活動に時間を割くことが困難になることもあり、専任で営業活動を補ってくれる人がどうしても欲しかったんです。

ITの営業経験がある人と考えた時に、シニアの活用は大いにありなんじゃないかと思いました。それから若者とのシナジーという面でも期待しました。

当社のエンジニアは20代から40代までおりますが、彼らと連携して戦略を立てていける方、違和感なく一緒にやっていける方がいいなと思っていました。

「自分は営業だけ」という感じではなく、一緒に長く付き合っていきたいと思える人を希望しました。

を続けてくださっていて、営業活動を止めることなく進めてもらえています。人数も少なく教育に割ける時間は限られているので、そこは本当に助かっています。

それから、コミュニケーション能力が高いので、20代30代の女性スタッフとも気さくにやりとりされています。雑談が始まった時にも興味を持って話に入ってきてくださったり、ふとした時に気を配って声をかけてくださったり、そういうことが自然にできる方って感じです。

頼りがいのある先輩という存在です。



Q4 シニア雇用のポイントは？

経験値と人柄が会社にマッチするか

まずは会社やスタッフとフィットする人柄があるかどうかが大前提ですね。その上で、経験値を活かしたポジションで活躍してもらえる場を用意すること。

長所を把握して専門職として稼働いただくと即戦力になっていただけたと思いますし、ご本人、会社双方でそれぞれの理解が進むと、会社としてできることも広がるのではないかと思います。

Q3 どんなことがプラスに？

案件を前に進めてくれる

営業の幅が広がったと感じます。経験が豊富なので、ポイントのみお伝えしたら自らの営業スタイルで動いていただけています。

私が動けない時でもお客様とのコンタクト

interview with 雇用されたシニア



ICTソリューション部 営業

横田 尚也さん

経歴

ITシステム開発のSEとして25年間、人材派遣の営業・管理として20年間従事。

2023年11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.48参照)

Q1 再就職しようと思った理由は？

お金とやりがい

まずは、自由に使えるお金を稼ごうと思ったのが1点。年金だけではとても足りないの。

もうひとつはやりがいです。何も仕事をしていないとハッキリ言って面白くない。一時期6ヶ月くらい家にいたことがあるのですが、どん

どんだらけてしまってダメですね。

知人を見ても、何十年も仕事してきた人間が急にやめると体調が悪くなったり、うまくいなくなる人が多いです。

自分にとっては仕事をしている環境が一番いいと思っています。

Q2 どんな仕事をしている？

IT人材の派遣営業

ずっとITの業界でSEをやってきて人材派遣の経験も長いので、業務にはすぐ役立っています。案件と人材のマッチングがうまくいった時は、やはりやりがいを感じますね。

この仕事って若い人の定着率がすごく低いんです。ITの営業は、例えばどんなシステム言語があるとか、どんなパソコンがあるとか、SEの仕事はどういう順序で行うとか、全部勉強しないとイケないし、しかも日々進化しているので、変化についていくのも大変なんです。全然知識のない若者を教育しようすると多分2〜3ヶ月はかかると思います。

私は元々やっていて、業界のことやお客さんも知っていたので、すぐに仕事に入ることができました。最初にいろいろな資料をいただいて、データ化するところから始めました。

ただし、今までの経験をもとに自分で片付けようとしてしまいがちなので、必ず報連相を忘れないように心掛けています。

Q3 気をつけていることは？

身綺麗に整える

社内には女性も多いので、清潔感だけは気をつけています。社長にはスーツを着てくる必要ないと言われていたんですが、我々の世代はスーツ着てないと逆に不安になるんですよね。だから今、自分的に少しラフと思う格好を選ぶようにはしています。

それから、業務でも人間関係でも失敗した経験を頭の中に入れておくようにしています。

ITの業界は日進月歩で変わっていくので、昨日までのやり方でできたものが今日になったらあまり良くないと言われることもある。

だからアンテナを張って、いろんなやり方というのを考える。

成功体験よりむしろ失敗体験の方が役に立つと私は思っています。

Q4 働きたいシニアへ

壁を作らないで

会社によっては、シニアはシニアの人たちだけ、若い人は若い人たちだけで分けているところもありますが、こちらの会社はそれが全くなって、同じように仕事をしています。

会社の上の人も多分相当気をつけているのではないかと思います。若い人の中に混じって仕事をする時に大事だなと思うのは、自分が壁を作らないことだと思います。

自分から壁を作ってしまったらもうおしまいです。ですから壁があるなど感じているとしたら、乗り越えるためには、時々冗談や他愛のない話をしたりするのも大事ですよ。

「あのおじさん、何言ってるの?」と思われるかもしれないけど、もう自分の家族と思ってオープンになってみるとよいと思います。





case 07



タイキ株式会社

東京都墨田区向島4-20-10
T. 03-3623-1161
<https://www.taikijapan.jp/>



【設立】1966年
【資本金】3,150万円
【代表者】代表取締役 川口茂樹
【従業員】36人
【シニア雇用数】8人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

ゴム・スポンジの加工業

メインの事業は、自動車のランプに内装されているゴム・スポンジの加工です。防水や緩衝の用途に使われています。

他にも、キッチンのレンジフードなどの厨房関係や、建築・土木部材に内装されているゴムやスポンジの成形・加工を行っています。

東京本社の営業部隊と連携し、製造工場と甲府事業所に生産ラインを構え、独自の加工技術で高品質の製品を提供しています。

取締役 総務部長兼経理部長

河野 泰士さん



Q2 なぜシニア雇用を？

工場長のポストを担う人を探して

今回の雇用にあたっては、製造工場の工場長をしていた前任者が辞めてしまって、ポストが空いていたんです。工場長の経験があって、無理なく通勤できるエリアに住んでいる人という条件で探していました。

求める人材としては、まず原材料をどれくらい仕入れたらよいかという生産管理、いつまでに出荷するかという納期管理、そして当社が長年培ってきた技術を理解できて、品質管理を担える人。



製造工場

それから、工場で働く10人は年齢がバラバラなのですが、彼らをうまくまとめて人員の回し方などをコントロールしてくれる人、さらに本社の営業とのやりとりも多いので、その連絡調整も行える人ということで、経験豊富なシニアが最適と考えていました。

Q3 シニア雇用のメリットは？

費用対効果

当社は6、7年前から、東京キャリア・トライアル65からの紹介で何人かシニアを雇用しています。ISOの環境の専任者や、品質管理の担当者、営業全体のマネジメント担当などで力を発揮してもらっています。

大きなメリットは、高い能力がある人を探れるということですね。費用対効果を考えると、欲しい人材を受け入れることが可能なので、よいシステムだと思います。

シニアの強みは、長い経験に裏付けられた仕事の質と手堅い手法です。社員のお手本になっている上、何より若い社員を指導してもらえるのが会社にとってはメリットです。

それから、いろいろな助成金や補助金の申請の経験がある方も多いので、非常に助かっています。

Q4 配慮していることは？

勤務日数は希望を優先

現在、シニアの方が8人いますが、何日勤務するかというのは本人の希望を重視しています。週に3日か4日の人が多いですね。テレワークで勤務している人もいます。

それぞれの体力や年齢、健康状態を考慮して、希望に沿えるようにしています。

interview with 雇用されたシニア



製造工場 工場長

猪俣 正典さん

経歴

自動車製造会社で工場の責任者を務める。定年後はゼネコンや通信会社などで勤務。2023年11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.48参照）

Q1 再就職しようと思った理由は？

社会と関わりを持つ

仕事を辞めてブラブラしていたのですが、家で寝ていてもつまらないんですよね。暇でしようがなくなって、やっぱり社会とつながっていたいと思いました。起きる時間が遅くなるとだんだん家族に邪魔にされるしね。

それでエージェントに頼んである会社に入っ

たのですが、仕事が現役並みにキツかったです。週5日毎日8時9時から、仕事の密度も濃くて、ちょっと体力的に無理を感じたので4ヶ月で辞めました。

そんな時にこちらの会社の紹介があって、うまくマッチングしたという経緯です。

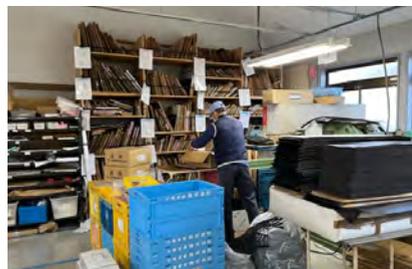
Q2 どんな仕事をしている？

製造工場のマネジメント

社長から工場長を探していると言われてお受けしました。

マネジメントの経験はあるので、最初から特に不安はないのですが、新しく人間関係を構築したり、この会社の仕事の仕方を学んだりしているところです。

実際世の中に使われる製品を出しているという充実感がありますね。やる以上はできるだけ会社の利益に貢献できるようにしていきたいです。きちんと成果を出さないとと思っています。



製造工場

Q3 シニアが働きやすい環境とは？

労働時間が短いこと

経験上、70歳近くになる人間が毎日フルタイムで働くというのは負荷が大きいと感じています。同年代の仲間を見ても、そういう働き方は少なくなってきましたから、やはり週3日か4日くらいがいいのかなと。

自分の身体と相談することが大切です。

Q4 働きたいシニアへ

無理のない範囲で

もう現役の時ほど体力的にも無理もきかないので、あまり背伸びをせず、だんだん負荷を下げながら仕事をするのは大事かなと思います。

そうした上で体力と機会があれば、働くことはいいですね。僕は75歳までは働きたいと思っています。



会社顧問

同じく「東京キャリア・トライアル65」の紹介でこちらの会社に再就職した会社顧問。現役時代に培った分析のスキルを役立させています。

会社に入り、自分の経験から何が貢献できるかと考えた時、最初に会社の状況分析をやらせていただきました。

まずは月例会議の中身を見て、運営の仕方やアジェンダの作り方などに改善の余地があったので、提案を行いました。営業部の月例会議については甲府事業所のメンバーも巻き込んで再スタートし、それぞれのプロジェクトがどう動いているとか、課題を認識し合いながら改善していくという取り組みを続けています。

また、工場を含めて全体が参加する生産会議も月に1回行って、その両方を企画運営しています。

生産会議では、営業部で作った方針が工場にも共有されて、生産のコスト意識が出てきたと思います。横とのコミュニケーションが密になった感覚はありますね。

さらに、組織をうまく回すためのタスク分析も行いました。それぞれの持ち場の役回りがはっきりしてきたし、営業としての動き方も変わってきたのではないかとと思っています。



case 08



株式会社ポロロッカ

東京都文京区本駒込6-15-9
T. 03-5810-1781
<https://pororoca.co.jp/>



【設立】2022年
【資本金】1,000万円
【代表者】代表取締役 篠田修史
【従業員】8人
【シニア雇用数】5人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

日本の文化や技術を「見直す」

日本に昔から伝わる「良きもの」を未来に残したいという考えのもと、広告やイベント、プロモーション、商品開発を行っています。代々の事業者が築き上げた文化への思いや、後継者不足で消えてしまいうような技術。

それらを「伝える」ことを使命として、取り組みを広げています。

代表取締役

篠田 修史さん



Q2 なぜシニア雇用を？

会社の理念を理解し 伴走してくれる

僕が考えている事業のコンセプトを、シニア年代の人は素早く理解してくれるんです。

例えば、いまSDGsと言われますが、そんなことは日本人って元々やってましたよね。お茶碗が欠けてもくっつけ直して使っていたとか、ゴミはちゃんと分別して捨てていたとか。

そんな、日本人が当たり前に行ってきたことにフォーカスして、もう一度「元に戻す」ということをしていきたい。そして、未来の子ども達に繋いでいきたいと思っているんです。

そういう考えを話すとシニア年代の人にはすぐに伝わる。僕よりも人生の先輩で、長く歩いてきた経験があるので、すべてを語らずとも思いを汲んで具現化のお手伝いをしてれています。

シニアの方々には、この会社の礎になってもらいたいと伝えています。それはゆくゆくは未来の子ども達の礎になるはずだと。

僕が会社に若手を入れる前にシニアを入れているのは、そのベース作りのためです。



日本の伝統文化や技術を発信する「直会～naorai」丸の内KITTEにて

Q3 どう評価している？

適材適所で力を発揮

社内の若い世代を育てるためにもシニアは必要だと考えています。

PRを担当している元広告マンのシニアは、孫ほども年の離れた若い社員を広報として育て上げようとノウハウを惜しみなく伝えています。

別のシニアは、前職で培った営業経験で商品を売り込んでもらっている最中ですが、とにかく真面目でサボらない。自ら考えて動いてくれています。

またあるシニアは、非常に明るくて対応力がある。日々困難なことも多いのですが、「大丈夫、社長がやってること面白いから。絶対誰かが理解してくれる」と言ってくれる。

その一言で勇気づけられるんですよ。

Q4 シニア雇用のポイントは？

伝承の蓄積

「東京キャリア・トライアル65」はどの企業もやった方がいいと思います。

そして、この世代の人たちの知識、経験、考え方、思いを、次の世代に伝承するべきです。シニアが5人いれば、それだけの伝承の蓄積ができるじゃないですか。

彼らの経験則をパッケージにして若い人たちがいる会社に売り込めばいいんですよ。

そういう中小企業がいっぱいできれば、僕はめちゃくちゃいいと思います。

interview with 雇用されたシニア



事務・経理

小池 富美子さん

経歴

医療事務を始め、いくつかの会社で事務系の仕事に従事。

2022年より現職。

「東京キャリア・トライアル65」を利用。

(事業詳細はP.48参照)

Q1 なぜ再就職を？

社会とつながっていたい

定年後も仕事をして時間を有効に使いたと思っていました。それまで住んでいた神奈川県で仕事が見つからなかったため、引っ越して東京で探しました。幸運にもユニークな社長に巡り会い、こちらの会社に決まりました。

今、一人暮らしをしながら電車で会社に通っています。ラッシュにも慣れましたよ。

Q2 どんな仕事をしている？

事務・経理を一手に担う

事務全般です。電話対応と経理のデータ入力、税理士さんとのやりとりなどを1人で行っています。地道にコツコツが信条です。経理で100円合わない時でも、ひとつずつ過去を遡れば原因が分かりますでしょ？

絡まったものを紐解く作業が好きなんです。

Q3 やりがいは？

乗り越える面白さ

会社の事業にはすごく共感しているので、ぜひ一緒に走って行きたいと思っています。

やっぱり日本の良さと日本人が一番感じていることだと思うし、私もぜひ残していきたい。仕事を進める困難さはあると思いますが、打破していけばいいだけなので。

今をちゃんとやっていけば、必ず扉は開くと考えています。

Q4 働きたいシニアへ

弾力をもって 視野を広く

高齢者になると頑固になるんですよ。

でも一歩引いて譲ってみるというのはとても大事。今までの経歴にこだわらないで柔軟な目で見ると、違う世界が見えてきますよ。



営業企画室

木村 敏明さん

経歴

大手販売店で製品企画開発・営業などに従事。幅広く顧客と接してきた。

2022年より現職。

「東京キャリア・トライアル65」を利用。

(事業詳細はP.48参照)

Q1 なぜ再就職を？

体が動くうちは働きたい

定年後はいろいろなサイトに登録していたのですが、コロナ禍でなかなか職探しがうまくいきませんでした。営業職だったのでシニアの求人数も少なかったようです。

そんな中、こちらの会社の立ち上げに参画することになって、営業で力を発揮してもらいたいということで入社しました。

Q2 どんな仕事をしている？

ガラスコーティング剤の営業

日本製のガラスコーティング剤の営業をしています。フッ素やシリコンなどの有機物の入らない無機物100%素材で、とても堅くて汚れが落ちやすい環境に配慮した商品です。

営業は、前職の知り合い業者への売り込みと、新規まわりとの両方を行っています。飛び込み営業は苦でも何でもありませんが、なかなかマッチングがうまく行っていないのが心苦しいところです。社長には期待されているので、成果に結びつくようがんばらないと。

Q3 やりがいは？

動けることがうれしい

新規営業が多いので、人に会う機会が増えるのは楽しいです。

それから動けるっていいこと自体がいいですね。ちょっとお腹が出てきたし、たくさん歩くことは健康にもいいかなと思っています。

展示会場に営業に行ったりもしますが、そこそこ広いのでネタを拾いながらたくさん歩いています。





case 09



株式会社サンアメニティ

東京都北区王子3-19-7
T. 03-3927-2311
<https://www.sunamenity.co.jp/>



【設立】1979年
【資本金】5,000万円
【代表者】代表取締役社長 吉澤幸介
【従業員】1800人
【シニア雇用数】804人

interview with 雇用した企業

Q1 どんな会社？

全国規模のビルメンテナンス

清掃・設備管理・警備・受付業務など、ビルメンテナンスに関することを幅広く取り扱っています。

指定管理者制度に基づく指定管理者として、スポーツ施設や温浴施設など公共施設のほか、東日本大震災の復興拠点となる「福島県大熊町交流ゾーン」などでも運営管理を行っています。

代表取締役社長

吉澤 幸介さん



Q2 なぜシニア雇用を？

業務の主力

ビルメンテナンス業は労働集約型産業とされていますが、とにかく人が必要となっています。

今、どの業界も人手不足だと思いますが、当社は特にその影響が大きいため常に募集をしている状態です。職種の特性上、シニアの方に助けていただくところが大きいです。

勤務時間についても、朝から夕方までのフルタイム業務というより、週2〜4日、1日3〜6時間という短時間勤務が多いので、シニアのニーズにもマッチしていると思います。

短時間でもいいから外に出てお金を稼ぎながら運動したり、同年代とのコミュニケーションを楽しんだり、そういう場にもなっているのではないのでしょうか。実際、業務をしている方の半分以上はシニアです。

人によっては、さまざまな資格を有していることもあり、スキルやノウハウの共有促進に貢献していただいています。責任感が強く能力の高い方が多いので、周囲に良い影響をもたらしてくれています。

そのような能力を持つ人材を社内で育成しようとする、実務経験を積む時間がかかりますが、他で経験を積んで資格も持っているシニアに来ていただけるとなると、即戦力となって大変助かっています。



シニアが業務に就いているスポーツセンター

Q4 シニア雇用のポイントは？

身体能力の衰えに配慮する

シニア年代でも元気な方が多いですが、若い頃と比べ体力の衰えに自覚のない方も中にはいます。

思ったよりも足が上がらず段差につまずいて転倒してしまう、バランスを崩した際にリハビリでできず転倒してしまう、薄暗いところは若者より見えづらいなど、身体的な制約を理解することが大切だと思います。

Q3 どんなメリットがある？

対応力の幅と安定感

長年の経験からか、業務の円滑な進行やコミュニケーションに長けている印象があります。

施設の利用者さんが困っている時に答えてもらったり、対応力の幅はシニアならではですね。施設運営者にとっては、そういう潜在的な要望はあると思います。

interview with 雇用されたシニア



電気設備管理

松田 清美さん

経歴

紙器製造工場で電気設備管理を33年、ビルメンテナンス電気管理を約20年担当。2020年4月より現職。「東京しごとセンターしごとチャレンジ65」を利用。
(事業詳細はP.49参照)

Q1 再就職しようと思った理由は？

引退するのはもったいない

ずっと電気設備の仕事をしてきて、まだ健康なので続けようと思いました。

「しごとチャレンジ65」に登録してすぐに、こちらの会社を紹介していただきました。

面接して現場を見て、問題ないと判断して入社しました。

技術職としては経験があるので違和感なく仕事を進められています。

Q2 どんな仕事をしている？

スポーツ施設の設備管理

台東区のスポーツセンターの地下にある設備管理室に常駐して、電気・空調・給排水・衛生の管理をしています。

24時間の管理を8人のメンバーで交代しながら行っています。具体的には、毎日の電気や水道の使用量を調べて、異常がないかをチェックするのがルーティーンの仕事です。

なるべく省エネで稼働した方が施設にとってもプラスになるので、数値の変化で、電源の入りっぱなしや水道の漏れなどを注意して見るようにしています。

実際、トイレのバルブが壊れて水が出っ放しのことがあり、それを迅速に発見できた際には、今までの経験が役に立ったかなとやりがいを感じました。



Q3 心掛けていることは？

ヒューマンエラーを無くす

世の中で起きているいろいろな事故も、突き詰めればヒューマンエラーだと考えています。

それを防ぐには、繰り返し確認するしかない。大丈夫だと思っても、さらに1回もう2回、納得いくまで確認。そんなことを心掛けています。

それから、コミュニケーションも大事ですね。一緒に働いているメンバーとは時間差で勤務するので、情報共有のためのノートがあるので



設備課 課長 鈴木健一さん

職場をマネジメントしている鈴木さんに、松田さんのプロフェッショナルな仕事について伺いました。

松田さんは、第三種電気主任技術者とエネルギー管理士という国家資格を持っているのですが、これはちょっとやさそとじゃ取れない難しい資格なんですよ。その資格を持っている人は少なく、高給を出す企業も多いので、実は人材を確保するのは大変なんです。

こういう施設には資格者を1人は置くように規定されることも多いので、松田さんにはすごく役立っていただいています。

それから、松田さんは過去に大きな病院

です。今日あったこととか、これに気をつけてくださいとか、明日業者さんが来るから対応してくださいとか、全部書いて引き継いでいます。読んだらハンコを押して「確認しました」と。

管理業務は1人ではできないので、細かな連携はとても大事です。

Q4 仕事とは？

生き甲斐です！

自宅は農家なのですが、老人ばかりでも元気なんです。仕事を持っていると人生にハリが出るのかなと感じているので、私も長く働きたいと思っています。今でも足りないところを勉強したり、やりたいこともあるので、そのためには健康であることがベースですよ。健康だったら何とでもなっちゃうんですよ。

の設備管理もされているんです。病院で電気にトラブルがあると人命に直結するので、そこを経験されているということは、やっぱり安全管理を第一に考えて業務にあたっているという信頼がありますね。

こういう仕事って裏の裏なので一般にはほとんど知られていないと思うのですが、松田さんのようなプロフェッショナルが安全を支えています。常に勉強や確認を怠らない意識の高さには頭が下がります。

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」等の事業の実施と「高齢者雇用活用事例集」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.51）

東京都・区市の支援と厚生労働省の許可を受け、都内10ヶ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うイベントの開催等、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）

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等、様々な事業を実施することにより、都内58ヶ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ヶ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

高齢者を雇用する企業のための相談窓口

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。

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ヶ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。

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・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。

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

<p>◆都の高齢者の雇用に関する事業関係</p> <p>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▶</p>	
<p>◆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</p> <p>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▶</p>	
<p>◆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（R6.3月時点）</p> <p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>ワークかつしか 〒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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>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</p>	
<p>◆シルバー人材センター事業関係</p> <p>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</p>	
<p>シルバー人材センター（都内58ヶ所）</p> <p>都内シルバー人材センター一覧▶</p>	
<p>◆都の高齢者向け職業訓練の実施機関</p> <p>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▶</p>	
<p>◆国の高齢者就業支援機関</p> <p>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▶</p>	
<p>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▶ 都内16ヶ所のハローワークに高齢者を対象とした「シニア応援コーナー」があります。</p>	
<p>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</p>	

高齢者雇用に関する 助成金の案内

助成金 中途採用等支援	<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の拡大(45歳以上の中途採用率の拡大等)を図った事業主に対して助成するものであり、中途採用の拡大等に取り組む事業主への支援を目的としています。</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> <p>※左記名称は令和6年度から変更になる可能性があります。</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(60歳以上)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。</p> <p>成長分野等人材確保・育成コース</p> <p>特定求職者雇用開発助成金の他の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、助成金の額が通常の1.5倍に上がります。 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歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入を実施した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。</p> <p>高齢者評価制度等雇用管理改善コース</p> <p>高齢者の雇用管理制度の整備に係る措置を実施した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。</p> <p>高齢者無期雇用転換コース</p> <p>50歳以上で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した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。</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>
改善促進助成金 高齢労働者処遇	<p>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。</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>

※上記は、令和6年3月現在の情報です。

※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5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6年3月発行 登録番号(5)145

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)バナックス・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皆様のご理解とご協力を願っています。詳細は、上記の「TOKYOはたらくネット」をご覧ください。