岐阜県・株式会社加藤製作所
土曜・日曜は〝わしらのウイークデー〟

高齢者雇用、地域の雇用創出。一石二鳥の原動力は一枚のチラシだった。田んぼの中で背負い籠を持った高齢者がほほえみかける。工場で働いた経験は問わず、79歳も採用された。株式会社加藤製作所のある岐阜県中津川市は、県内有数の高齢化が進む地域。同社の成功にならい、地域内の他企業でも高齢者雇用導入の動きがあるほどだ。

会社訪問

設備のフル稼働が目的
人柄重視、経験問わずも魅力

土曜・日曜は〝わしらのウイークデー〟をキャッチフレーズにした60歳以上の高齢者に限ったパート募集のちらしが地域の高齢者を集めた。

ちらしにあるのは、田んぼの中で背負い籠を持った高齢者。『意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方。』ということでオチを付けたところ、総勢100人以上が応募した。

岐阜県中津川市にある株式会社加藤製作所は家電、自動車、環境、そして住宅一般と様々な業種の金属製品を製造している会社として30数社と取引。毎期、コストダウンに迫られるなかで利益を上げることを考えていくうち、カレンダーを見ると年間110日余り休日がある。「製造業として、機械が動いてナンボという世界。プレスがガーン！　溶接がジュッ！という音を毎日させたい」と加藤景司専務が土日の担い手として、選択したのが高齢者だった。

「明治21年に創業した地域の老舗企業として地域の人たちに雇用の貢献ができないかというのは前々から思っていた」という加藤専務。知り合いになった地元の大学の助教授が中津川市の高齢者意識調査を実施したところ、働きたいけど働く場がない高齢者の人たちが千人ほどいる。岐阜県中津川市は、県内有数の高齢化が進む地域であり、雇用の場も限定されており、雇用創出の場をつくりたいという意欲もあった。同社の成功にならい、地域内の他企業でも高齢者雇用導入の動きがあるとのことだ。

スタートは平成13年。当時は高齢者雇用に目を向けられていなかったが、最初は、15人からスタートし現在は32人が働いている。

当時79歳も採用されたが、現在の最高齢は72歳。社員も希望者全員をパート社員として再雇用している。

採用では経験を問わず、健康、元気さ、人柄を重視したが、それぞれのエキスパートだったため、仕事に対する意欲は素晴らしかった。

契約は1年毎の更新。時間帯は土日のみの勤務だったが、現在は平日も勤務するようになっている。時間給で給与は800円である。勤務時間は午前8時から午後5時までの4時間以上の勤務となっている。業務内容は、簡単な組み立てや機械のオペレーターで、社会保険、雇用保険は未加入である。

数に直すと月28時間勤務となっている。年金はフルに支給されている。

人件費削減の効果も大きい。高齢者は時間給800円で昇給なし賞与なし。法定外は一切いらない。15人90日雇用しての人件費は、正社員1・3人と同じ人件費だった。

尚、同社の定年で退職する正社員を再雇用する場合の賃金は、750円で、2年目に800円になるが、能力により750円から1150円となっている。

人件費削減の効果も

業務は、まず定型業務から始め、取り付き易い仕事から覚えてもらった。実質は3カ月くらいでマスターし、最終的に20代の正社員一人が付くだけとなった。その後、4年でベテランと同じくらいの域に達したと言う。

平日も勤務するようになったことでほとんどが週3・5日の勤務。時間が扱えるのかの心配があり、スタート当時15名での土日勤務に当たっては、7名の正社員をつけた。2人に1人の正社員を配置し、約1カ月のOJTを実施した。スタート当初の心配とは裏はらに、それぞれが経験はないけれども、働くことのベテランであり、仕事を覚えるのも早かったと言う。

コアは若い人　サポートを高齢者で

同社が高齢者雇用のための留意点について大事にしていることは、6つある。

一つは、「経営者の高齢者雇用の明確な方針」。会社が元気であること、コアを若者に置くことを重視する。若い人をコアにして、サポート役として高齢者に勤めてもらうというスタンスである。

2つ目は「経営者及び社員の高齢者雇用のメリットに対する認識」。3つ目は、「管理者の指導力向上と社員の多能化教育の実施」。

4つ目が「多種多様な雇用勤務形態の導入」。さらに、5つ目は『就業規則』の整備である。

6つ目は「環境整備、バリアフリー化、ユニバーサルデザイン」。高齢者雇用の関連助成金を活用し、年間、3千万円近くを活用していた実績もある。

このほか、大手を退職した人材にも目をつけるなど工夫もこらす。同社の得意先である企業を退職した人材はノドから手が出るほど欲しい。外注管理と生産管理のグレードアップに、さらには事務作業にも、欲しい人材はたくさんおり、2007年問題も人材確保のための大きなチャンスとして注目している。

労働時間設定フレキシブルに

高齢者雇用に向けて社員の労働時間もフレキシブルに設定した。高齢社員の出勤日に合わせて土日も出勤することが多くなったためだ。製造部長が、毎月シフト表を作成し、柔軟な働き方ができるような仕組みを作り上げている。

品質を保持するため、誰でも、教えられるようなマニュアルも3カ月をかけて作成した。

高齢者を雇用することの社員への理解形成には組合を通じてミーティングを重ねた。世代を超えた協調体制が必要なことの理解が不可欠だっただめだ。

高齢者雇用といった雇用の形態が変化しても品質、安全性は追求される。ミスをなくし、負担を軽くするための最大限の努力をした。畳敷きの休憩室は、横になってリラックスするために新たに設置したものだ。設備の改善も自動化を実施した。例えば、溶接ロボット近くに作業者が接近するのを防止するため、作動すれば自動的に進入を防ぐように改善した。冬期の工場内の温度が0度近くになるため、暖房設備を改善した。防音設備を自作し、騒音を80%にまで低減した。高齢者が聞き取りやすいようにブザー音を改善するなど、改善できるところは投資を惜しまないことも成功の決め手のようだ。

社員が撮影した写真を使用して募集。年齢制限あり、ただし60歳以上とのオチも効いた。

〝70歳〟元気で地域の労働力に

株式会社　加藤製作所
本社　〒508－0011
岐阜県中津川市駒場447番地の5
電話番号
0573－65－4175
FAX
0573－65－4177

高年齢者雇用アドバイザーとは？

国（問い合せは各都道府県雇用開発協会）は、企業が高年齢者継続雇用を実施する際の賃金・退職金、人事管理制度の見直しや、職場の改善・開発等について具体的な相談、助言を行うため、実務家や社会保険労務士など実務家からアドバイスを受けられる制度を実施している。

相談・助言事項は

●賃金・退職金制度に関する相談・助言等

●人事管理制度（職務基準、資格制度等）に関する相談・助言等

●職場の改善、開発等に関する相談・助言等

中高年従業員や継続雇用者等がいる職場の管理・監督者向け「職場管理者研修」と概ね45歳以上の中高年従業員を対象とした「生涯現役エキスパート研修」がある（4時間以上14時間以内で実施。有料。協会が2分の1または3分の2を負担）。

再就職コンサルタント

高年齢者の再就職を促進するためハローワークと連携して事業主に相談・援助を行う（無料）。問い合せ（都内は東京都労働局職業安定部03・3512・1653）

●その他、高齢者の雇用に関する相談・助言等

企業診断システムがある。

企画立案サービス

企業が必要とする賃金・退職金、人事管理制度の見直し、職場の改善・開発、職務再設計、能力開発、健康管理の推進等に関する改善等を、具体的かつ実際的に援助する（有料。協会が2分の1または3分の2を負担）。

高年齢者の継続雇用のための職場活性化研修