

60歳以上は「銀の卵」

— 2001（平成13）年に「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。」という求人広告で、シルバーのパート募集を行いました。なぜ「60歳以上」と？

加藤 その当時は、工場の稼働率が受注量に追いつかないというありがたい状況でした。そこで土日も機械を動かしたいと考えたのですが、中津川にはアルバイトの募集をかけても応じてくれる若者がいない、また主婦も土日は忙しい、派遣社員はコストが高くて割りに合わない。だれに働いてもらえるのか悶々と考えていたところ、親交のあつた大学教授から、「中津川市在住の高齢者向け意識調査を行つたので、読んで感想を聞かせてほしい」という手紙をいただきました。調査結果を読んで、まさに天啓を得た思いでした。地元には、「働きても働く場所がない」というシルバー世代がたくさんいることを知つたのです。シルバーのみなさんは、すでに年金を受給されているので、生計

60代は「高齢者」ではない

— 採用されたシルバー社員のほとんどは工場での勤務経験のない方だったそうですね。その面での心配はありませんでしたか？

加藤 経験がないのは、若い新卒社員も同じです。毎年2・3人の新卒者を採用し、先輩の指導を受けながら、初めは簡単な仕事から覚えてもらい、だんだん難しい仕事がレベルアップしていくままで、人生経験が豊かで、コミュニケーション能力も高く、责任感も強い方が多いです。たしかに、若者に比べてカタカナの専門用語は苦手だつたり、覚えたことを忘れやすいなどの弱点もありますが、それは現場から提案された数多くの改善や工夫で補つてきました。

— 最初の募集からわずか半年後にはシルバーの二次募集をされたという事実が、高齢者雇用の成功を物語る何よりの証拠ですね。

「心の持ちよう」も キャリアの一つ

加藤 当社のシルバー社員の活躍ぶりを見ていると、60代はもう高齢者ではありません。若手社員がシルバー社員から、元気・やる気をもらい、創意工夫の知恵を授かる場面も多々あります。頼りになる存在だからです。ただ体力的な面で、作業の負担を軽減するために、ずいぶん前にバリアフリー化などの設備投資に3000万円ほどかけましたが、ありがたいことに当時、各種の公的助成金をいただくことで、ほぼまかなえました。

就労ニーズの 変化を見据えて

— 何もかもうまく行つたと受け取つてよろしいでしょうか。

加藤 これまでには確かにそういう直面することになります。それは、年金支給開始年齢の引上げで

撮影／上木鉄也

のすべてを賃金に頼る必要はない。

平日は地域活動や、孫の面倒を見るなど何かと忙しいかもしれません。が、土日限定なら働いてもらえるのではと、「土日はわしらのウイークデイ 年齢制限有り 60歳以上」と大きく掲げた折込チラシを新聞に入れました。すると、その日の朝から問合せが殺到し、およそ100人の応募者の中から14人の、「銀の卵」の方たちを採用しました。

— その後もシルバー社員を増やされています。

TOP INTERVIEW [No.5]

人生90年時代 60歳からのキャリアを 前向きにとらえよう

株式会社加藤製作所代表取締役社長
加藤景司さん

かとう・けいじ
1961年、岐阜県中津川市生まれ。愛知工業大学を卒業後、岐阜車体工業（株）に勤務。その後、三菱電機（株）に転職し、シンガポールと米国勤務を経験。1988年、（株）加藤製作所に入社。2004年、4代目社長に就任。2002年高齢者雇用開発コンテスト厚生労働大臣表彰最優秀賞、2011年第8回企業フィナンソロビーラ賞特別賞、2013年経済産業省ダイバーシティ経営企業100選認定など、受賞歴多数。また著書に『意欲のある人、求めます。ただし60歳以上』（PHP研究所）。



加藤 最初は、全員土日だけのパート社員でしたが、ほどなく「平日もお願いできないか」という声が社内で挙がるようになりました。そこで、半年後には土日に限定せずに二次募集をし、7人を採用しました。一方で、現役社員も団塊の世代が60歳を超えてきました。定年後の継続雇用も含めて、いま当社の60歳以上の社員は50人を超え、全体の約半数を占めています。雇用の上限年齢は、定めています。しかし、引退年齢は、制度で一律に決めるのではなく、ご本人に自分で判断して決めてもらっています。現在の最高齢者は79歳です。

いふことを前提として、日数や時間等は希望に沿つた雇用形態でした。生活のためというより生きがいを求めて働く人ばかりだったのです。それが可能だったのです。ですから、リーマンショックで受注が落ち込んだ時も、シルバー社員のみなさんに勤務日数を減らしていただき、正社員をリストラせず乗り切ることができました。しかし、年金が支給されなくなりました。60代前半層は、働くことで生計を維持しなければならない。フルタイム就労の希望者が増え、雇用調整も難しくなるでしょう。そこは、シルバー雇用13年の経験で培った知恵を、雇用する側・される側双方で出し合って切り抜けていかなければなりません。

いずれにしても、人生90年時代、60歳からの人生は10万時間以上あります。いつまで働く必要かなければ、と嘆くよりも、いつまで働く必要とされる」という、60歳からのキャリアを、社会全体が前向きにとらえていく姿勢が必要だと思います。