

# Valued Company

公的助成を有効に活用し、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

## 高齢者雇用

# 職場環境の改善を図る。 「エイジフレンドリー補助金」活用事例



「ベテラン従業員は当社の宝」と語る石井氏。

菓は甘納豆、ペクチンゼリー、ウイスキーボンボンなどを製造している。石井氏の祖父が1950年に創業し、70年を超える歴史を重ねる同社。伝統的な菓子を作っていることもあり、従業員48名のうち27名が60歳以上だ。

「ウチは、どうやら居心地がいいようで、長く勤める方が多く、おかげで年齢構成が高くなりました」と石井氏は笑う。

同社の場合、高齢従業員が多いことは、むしろ事業のプラスになっている。例えば、豆を煮るときの火力や時間。もちろん標準的なレシピはあるものの、実際は素材の状態やその日の気温、湿度などに応じて現場で微妙な調整を行う。

「経験に基づくカン、これは機械やシステムで代替できません。ベテランの暗黙知が当社の経営資源です」そのため、高齢従業員が働きやすいように、環境整備に積極的に取り組んできたという。

### 安全衛生の意識が 全員に浸透するように。

その中核となるのが安全衛生委員会。会長の石井洋氏が中心にな

り、総務部長と、各部署から1名の合計9名が参加して毎月開かれる。「当社の社屋は廃校になった小学校を買って取って増築したもので、構造が複雑な上、高齢者には危険な箇所がたくさんあります。そこで、現場からの要望を持ち寄って改修の計画を議論します」

計画に基づき、手すりの設置、段差の解消、滑り止めの敷設などを可能な限り行い、改修ができない箇所には注意喚起の掲示を施してきた。

また、21年には、豆を煮る工房が高温になることから、エイジ

フレンドリー補助金(裏面参照)を活用し、大型エアコンを3台導入。35度以上あった室温を31度程度まで引き下げた。さらに、ウオーターサーバーの設置や空調服<sup>※1</sup>の支給など、熱中症対策を徹底させている。

石井氏は、「職場環境の改善に大事なものは、全員参加の風土」と語る。



廃校になった小学校を譲り受け、校庭に工場棟を増設している。



左上:事故防止のための注意喚起の掲示。右上:エイジフレンドリー補助金で設置した大型エアコン。左下:熱中症対策のウオーターサーバー。右下:重量物を持ち上げる際の負担を軽減するパワースーツを着用した従業員。

そのため、安全衛生の委員は固定せず、各部署の中で持ち回りで任命するようにしている。委員は、会議の前に改善要望をヒアリングするため、おのずと安全への意識が全従業員に浸透するのだという。

「それに、会長が委員会を主導するのも、会社が安全衛生を重視しているメッセージになっています」

八雲製菓株式会社 〒400-0062  
山梨県甲府市池田2-4-23  
☎055-253-4111  
<https://yagumo-seika.com/>

※1 風を当てて体を冷やすためのファンが付いた作業服。



「恥ずかしながら、20年より以前は、人事労務関係の制度がちゃんとしていませんでした。給与もお手盛りで決めていて、それでは従業員のやる気がそがれるだろうと、この機会

同社は、従業員の高齢化に対処するため、20年に就業規則を改定し、定年を65歳に引き上げた。<sup>※2</sup>65歳以降は、70歳まで1年更新で再雇用し、70歳以降も、本人が希望すれば雇用を続ける。その結果、現在、65歳未満の正社員は32名、65歳以上の契約社員は16名となっている。

「放っておいたら、半数以上が継続雇用という、いびつな構成になっていました。これで、従業員としても65歳まで生活が安定し、安心して仕事に打ち込めます」

とはいえ、65歳以後も、「能力が下がるわけではない」ため、給与などの待遇は大きくは変わらない。

同社は、就業規則の改定に伴い人事体系を刷新し、役割等級制度を導入した。等級は9段階に分かれるが、65歳以降は定年時の最終的な等級に基づく待遇が引き継がれる。

## 高齢化に対処するため、人事労務制度を刷新。

に整備することにしたのです」

各自の努力と貢献が公平に評価されるようになり、その評価が定年後の待遇を左右する。そのため、65歳まで等級を上げようとするインセンティブが働き、社内の活気が高まったという。

一方、役割等級ではなくなる65歳以降は、若手への技術伝承にどれだけ貢献したかで評価される。同社の強みであるベテランの暗黙知を次世代に伝えることが求められるのだが、この評価と、定年時の等級をベースに給与などの待遇が決まる。技術伝承を確かなものにするために、21年にはITを導入した。

実は、同社のもうひとつの強みがパッケージ。売り上げの約65%を他の菓子メーカーへのOEM供給や、流通などのPB受託が占めていて、この事業では、シール貼り、リボンづけ、箱折り、袋詰めなどの作業が製品ごとに多種多様に分かれる。どの製品をどうパッケージすればいいか、この知識も高齢従業員の頭の中にあるのだが、それを生産管理システムに落とし、パッケージ課で共有できるようにした。

「ベテランの知識やノウハウを頼りにしている当社だからこそ、その力を最大限に引き出したいのです。そのために、職場環境の改善や人事労務制度の整備は欠かせません。高齢従業員には、いつまでも元気で、若手の手本として働いてほしいですね」

※2 正確にいうと、65歳まで1年単位で定年年齢を選べる選択定年制。なお、65歳以降は就業時間や就業日数を短く設定することもできる。

### 高齢者雇用で活用できる主な公的助成制度(概要)

\*厚生労働省発表の2023年度施策情報に基づいて作成しています。

制度名	主な受給要件	補助率、受給金額 *中小企業の場合
エイジフレンドリー補助金 <sup>※</sup>	高年齢労働者の労働災害防止対策コース	補助率1/2 *100万円限度
	ほかに「コラボヘルスコース」もあります。	
65歳超雇用推進助成金	65歳超継続雇用促進コース	行った措置により、10万円～160万円
	ほかに「高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」「高年齢者無期雇用転換コース」もあります。	
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	60万円/人 *短時間労働者は40万円/人 *支払った賃金額限度

※「エイジフレンドリー補助金」は、2023年度の申請は締め切られていますが、2024年度の厚生労働省予算の概算要求に含まれており、2024年度も継続する見込みです。

\*上記のほかに、「高年齢労働者処遇改善促進助成金」もあります。

\*各制度の詳細は、厚生労働省HP→「政策について」タブ→各種助成金・奨励金等の制度→事業主に対する雇用関係助成金(総合案内)→雇用関係助成金を探す/<パンフレット>「雇用関係助成金全体のパンフレット(詳細版)」をご覧ください。

●八雲製菓株式会社では、「エイジフレンドリー補助金・高年齢労働者の労働災害防止対策コース」に加え、「65歳超雇用推進助成金・65歳超継続雇用促進コース」を活用しました。

(注) 記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。