

高年齢者 生涯現役活躍に向けた就労関係

事例集



令和5年3月

三重県生涯現役促進地域連携協議会

はじめに

労働市場月報(令和4年12月三重労働局)によると、「県内の雇用情勢は、改善の動きが継続している。」とされ、また、令和3年度三重県の労働事情(令和4年1月 三重県中小企業団体中央会)において、事業所の33.5%が「労働力不足を経営上の障害」と回答されたり、高年齢者(55歳以上の方)の雇用・就業の実態に関する調査(令和3年3月当協議会)でも「現在の従業員が不足している」との回答が39.4%を占めたりするなど、労働力に対して一定の需要があることが想定されます。

一方、労働力の供給側から見れば、生産年齢人口の減少が続く反面、高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査(令和3年3月当協議会)では、高年齢者で仕事をしている、あるいは求職中の方で「仕事を続けたい」人の割合は9割程度と高い水準にあることが示されており、その働く意欲には高いものがあります。

また、2040年までの長期を見通した際、「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—(令和2年3月独立行政法人 労働政策研究・研修機構)」において、三重県における55歳以上の労働力人口(供給)の全体の労働力人口に占める割合は2017年の30.8%から2040年の38.5%に、65歳以上については2017年の12.9%から2040年の17.7%にまで高まると推計されており、高年齢者の労働力人口が労働力不足を緩和する役割を担うことが期待されます。

こうした状況にあって、三重県では、55歳以上の高年齢者の方々の就労の拡大が時代の要請であると捉え、令和元年12月に県内商工団体、高齢者福祉団体、自治体等で構成する三重県生涯現役促進地域連携協議会を設置し、厚生労働省三重労働局から「生涯現役促進地域連携事業」を受託実施することにより、働く意欲のある高年齢者が生涯現役で活躍いただける仕組みづくりの一助とすることとしました。具体的には、県内4市(鈴鹿市、亀山市、鳥羽市、志摩市)で相談窓口の設置、セミナー・面接会の開催などのモデル事業を実施してきたところです。

その中で、高年齢者の就業希望と事業所側の労働需要が合致し高年齢者が職場で活躍している優良事例を見出せるようになるとともに、県内自治体においても先進事例が生まれていることから、それらを事例集として取りまとめることとしました。

今後は、これらの事例も参考としていただきながら、ハローワークなど関係機関と連携を図りつつ、県内の多くの地域において、地域事情を踏まえた高年齢者への求人情報の提供、就労成立に向けての事業所とのマッチングなどの取組が展開され、高年齢者を雇用いただく事業所が増加することを期待するものです。

最後に、当事例集の作成にあたり多大なご協力をいただいた皆様に厚くお礼申し上げます。

令和5年3月

三重県生涯現役促進地域連携協議会

(厚生労働省三重労働局委託事業「生涯現役促進地域連携事業」受託団体)

会長 松下 功一

目 次

1	三重県の人口	1
2	三重県内事業所の労働力の状況	1
3	三重県内の高年齢者の方々の就業意識	2
4	三重県における高年齢就業者の状況	3
5	三重県における 55 歳以上及び 65 歳以上の労働力人口推計	3
6	県内市町の高年齢者への就労支援の取組	4
	①玉城町生涯現役促進協議会	4
	②鳥羽市農水商工課（鳥羽市無料職業紹介所）	6
7	高年齢者を活用する事業所における高年齢者の活躍事例	8
	①マクセルクレハ株式会社 亀山工場	8
	②株式会社エコライクみえ 志摩事業所	10
	③国際観光旅館 胡蝶蘭	12
	④特定非営利活動法人すずか希望の里 希望の里たんぼぼ	14
	⑤デイサービスセンターはまみの里	16
	⑥サコウ食品株式会社	18
	⑦スーパーサンシ株式会社	20
	⑧ハッピー食品（有限会社 勝原産業）	22
	⑨医療法人 博仁会 村瀬病院グループ	24
	⑩有限会社プロテック	26
	⑪株式会社 志摩地中海村	28

※インタビュー内容は、その時点のものです。

【巻末資料】

(1)	高年齢求職者の生の声	30
(2)	高年齢求職者への助言ポイント	31

1 三重県の人口

総人口、生産年齢人口が大きく減少していくのに対して、55歳以上の高齢者人口は70万人台、65歳以上は50万人台で安定的に推移する推計となっています。

三重県の(推計)人口各年10月1日(出典:三重県の統計情報)

項目 年	総人口	対前年比	生産年齢人口 15~64歳	対前年比	高齢者人口 55歳以上	対前年比	高齢者人口 65歳以上	対前年比
平成29年	1,798,886	▲8,725	1,038,001	▲10,695	735,289	2,531	515,596	6,265
平成30年	1,790,376	▲8,510	1,028,740	▲9,261	737,903	2,614	520,099	4,503
令和元年	1,779,770	▲10,606	1,020,103	▲8,637	740,440	2,537	522,588	2,489
令和2年	1,770,254	▲9,516	997,052	▲23,051	739,861	▲579	522,073	▲515
令和3年	1,755,415	▲14,839	985,283	▲11,769	737,349	▲2,512	523,576	1,503

三重県の将来推計人口(出典:日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)国立社会保障・人口問題研究所)

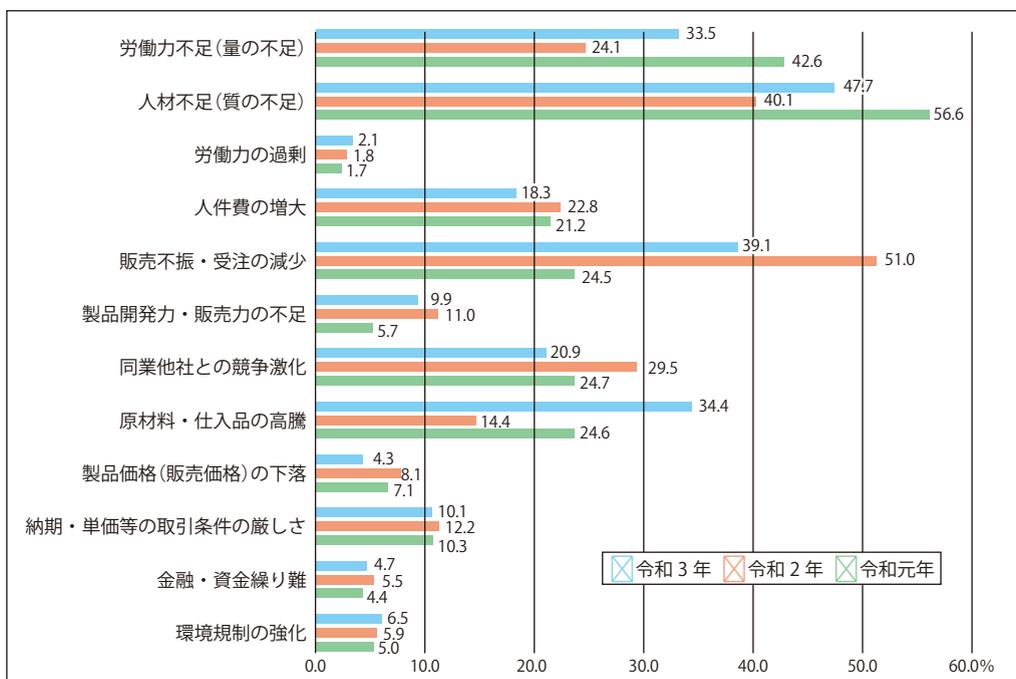
項目 年	総人口	対5年前比	生産年齢人口 15~64歳	対5年前比	高齢者人口 55歳以上	対5年前比	高齢者人口 65歳以上	対5年前比
令和7年	1,709,820		976,566		764,708		534,207	
令和12年	1,645,050	▲64,770	923,306	▲53,260	786,033	21,325	536,566	2,359
令和17年	1,575,867	▲69,183	863,977	▲59,329	779,619	▲6,414	538,945	2,379
令和22年	1,503,635	▲72,232	785,011	▲78,966	756,669	▲22,950	554,297	15,352
令和27年	1,430,804	▲72,831	727,862	▲57,149	725,447	▲31,222	547,297	▲7,000

2 三重県内事業所の労働力の状況

「令和3年度三重県の労働事情」の調査対象事業所(有効回答546)の33.5%が、経営上の障害として「労働力不足(量の不足)」を挙げています。

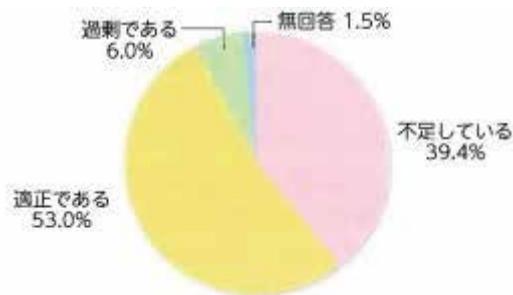
(出典:令和3年度三重県の労働事情—中小企業労働事情実態調査報告書—令和4年1月 三重県中小企業団体中央会)

【経営上の障害】



「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の対象事業所(抽出数 860)の 39.4% が、「現在の従業員が不足している」と回答しています。

(出典：高齢者の雇用・就業の実態に関する調査報告書 令和 3 年 3 月 当協議会)



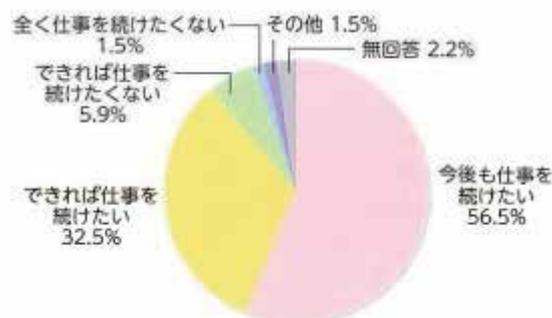
(調査数は実数、横%)

区 分	調査数	現在の従業員の過不足				
		不足している	適正である	過剰である	無回答	
全体	860	39.4	53.0	6.0	1.5	
業 種	製造業	427	34.2	56.2	8.2	1.4
	運輸業(観光に関する)	12	83.3	16.7	—	—
	卸売業・小売業	213	32.9	58.7	6.1	2.3
	宿泊業	18	61.1	27.8	11.1	—
	旅行業	2	50.0	50.0	—	—
	介護・福祉	135	58.5	40.0	—	1.5
	その他	43	39.5	58.1	2.3	—
資 本 金	なし	72	62.5	36.1	—	1.4
	300 万円未満	26	38.5	50.0	7.7	3.8
	300 万円以上～1 千万円未満	150	36.0	56.7	4.7	2.7
	1 千万円以上～3 千万円未満	371	36.7	55.0	7.0	1.3
	3 千万円以上～5 千万円未満	93	29.0	59.1	11.8	—
	5 千万円以上～1 億円未満	102	42.2	53.9	2.0	2.0
	1 億円以上～3 億円未満	25	64.0	36.0	—	—
3 億円以上	12	33.3	41.7	25.0	—	

3 三重県内の高齢者の方々の就業意識

「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の対象者：県内の満 55 歳以上の男女のうち、「収入のある仕事をしている」と「収入のある仕事をしておらず求職中である」方(抽出数 680)の 9 割程度が「仕事を続けたい」と回答しています。

(出典：高齢者の雇用・就業の実態に関する調査報告書 令和 3 年 3 月 当協議会)



4 三重県における高年齢就業者の状況

過去の国勢調査結果で就業者の割合を見ると、55歳以上、65歳以上いずれの場合も、就業者の割合は拡大傾向が見られます。

三重県における高年齢各層人口に占める就業者の割合（出典：国勢調査）

年	項目		就業者の割合		就業者の割合	
	高年齢者人口 55歳以上 A	就業者 55歳以上 B	55歳以上 B/A (%)	高齢者人口 65歳以上 C	就業者 65歳以上 D	65歳以上 D/C (%)
平成12年(2000年)	595.307	228.480	38.4	350.959	74.534	21.2
平成17年(2005年)	676.327	263.853	39.0	400.647	84.259	21.0
平成22年(2010年)	716.891	268.250	37.4	447.103	91.194	20.4
平成27年(2015年)	730.385	274.511	37.6	501.046	113.472	22.6
令和2年(2020年)	739.861	292.635	39.6	522.073	130.929	25.1

5 三重県における55歳以上及び65歳以上の労働力人口推計

55歳以上の労働力人口全体に占める割合は、経済成長と労働参加が一定程度進むベースライン・労働参加漸進シナリオによると、2017年(現状)の30.8%から拡大を続け、2040年には38.5%にまで達すると推計されています。

同様に、65歳以上の労働力人口全体に占める割合は、2017年(現状)12.9%が2040年には17.7%と推計されています。

注)「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの
→「15歳以上人口のうち、労働する能力と意思を持つ人口」を意味します。

三重県における55歳以上高年齢者の労働力人口及び全体に占める割合の推移推計

(出典：労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—2020年3月(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

区 分	55歳以上労働力人口 B(万人)	労働力人口全体 A(万人)	55歳以上の労働力人口 全体に占める割合 B/A (%)
2017年(現状)	29.2	94.7	30.8
2020年、※ベースライン・労働参加漸進シナリオ	29.6	93.8	31.6
2030年、ベースライン・労働参加漸進シナリオ	32.4	87.3	37.1
2040年、ベースライン・労働参加漸進シナリオ	30.3	78.7	38.5

※経済成長と労働参加が一定程度進むケース

三重県における65歳以上高齢者の労働力人口及び全体に占める割合の推移推計（出典：上記と同じ）

区 分	65歳以上労働力人口 B(万人)	労働力人口全体 A(万人)	65歳以上の労働力人口 全体に占める割合 B/A (%)
2017年(現状)	12.2	94.7	12.9
2020年、ベースライン・労働参加漸進シナリオ	12.3	93.8	13.1
2030年、ベースライン・労働参加漸進シナリオ	12.4	87.3	14.2
2040年、ベースライン・労働参加漸進シナリオ	13.9	78.7	17.7

玉城町生涯現役促進協議会

〒519-0414 三重県度会郡玉城町佐田 69-1

町民の皆さんの就労や生きがいづくりをサポートする団体として、次の業務を玉城町から受託。

- ① 若者から高齢者までの就労支援業務
- ② 介護保険地域支援事業の就労的活動支援コーディネーター業務
- ③ 町指定文化財の茶室である「玄甲舎(げんこうしゃ)」の利活用業務

同協議会事務局は、常勤職員 2 名、交替シフト職員 2 名の 4 名体制で運営されています。

【高齢者雇用対策注力の契機・背景】…《健康寿命を延ばすニーズに対応》



中西 事業統括員

当町では、高齢化がゆるやかに進む中で、早めにその対策に取り組もうと考えていました。また、シルバー人材センターの登録者も増えてきたことや、**健康寿命を延ばす**ことを望まれている人もいることがわかってきました。その**ニーズに応える**ため厚生労働省の生涯現役促進地域連携事業(H30~R2年度)を活用し、就業に関する相談やスキルアップ講習などを実施してきたところです。

一方で、町内にある製造業の事業所の退職者が増加する状況があり、意識啓発しながら就労を実現し、活躍につなげる対策も求められていました。

また、住民の皆さんは**高齢になっても働く意欲が高いこともあり**、製造業の退職者のみならず、幅広い高齢者を対象にしたセカンドライフセミナーなどの開催も行ってきました。

また、令和2年度に整備した「玄甲舎」を利活用する中で、雇用創出に結びつける場としても使えるのではないかとの気運が高まっています。取組の一つには、農業特産品の生産・出荷・販売を持続発展させるため、**農家への就労を進めることで後継者を育てる**といった目的もありました。

【雇用相談に関わる協議会としての役割】…《小さな相談会の開催と他機関へのつなぎ》

はじめに一人ひとりの就労ニーズを聞き取るための就労相談を始めました。**小さな相談会を始めることで、ハローワークへ行くまでには至らないという高齢者の方々がお越しになり、自分に合った働き方を丁寧に伺うことができました。**

定年を迎え、次の働き方や健康維持のために就労することを望みながらも、躊躇されていた方々がお越しになりました。身近に開催することで相談しやすい環境が整い、その中から短時間の勤務や通勤時間の短い場所など就労ニーズも見えてきました。

相談内容も、就労以外にも本人が求めてみえるものを整理すると、生涯学習講座やボランティアなど望まれることが多岐に渡るケースもあり、**他の分野の機関につなげる役割を担う**こともあります。

まずは、門戸を広げて多くの住民の皆さんにお越しいただき声を聴くことが大切だと考えています。

【町という範囲で雇用対策を行う意義】…《住居近くで働きたいとのニーズに応える》

高齢者には、住居の近くで働きたいニーズがあり、地域で取り組むことで、町内企業への情報提供がしやすいというメリットがあります。介護や農業など就労のイメージがつかみにくい分野も見学や事前に話を聞く機会を提供するなど、実際に見ることで就労に踏み切ったという方もみえました。

また、町内での取組であることから、口コミで広がることもあります。口コミにより、知っている人が働いていることが見えることで、誘い合いや自分も参加してみようという安心感につながったり、躊躇していた人が参加しやすくなるという効果も期待できます。

取組の周知は、大変重要です。SNSの活用や町の広報紙「広報たまき」で事業の取組や事例の紹介などを2か月に1回、コーナー枠を設けて掲載しています。その他にも就労時間、通勤時間が短いことを望むニーズに対応し、町内事業所へのプチ就労のカタログを作成・活用も行いました。

【他の市町に同様の取組をおすすめするポイント】…《住民の皆さんの選択肢が広がる》

住民の皆さんの就労に関する選択肢が増え、生きがいが多様化するのがよいと思います。社会のために、自分自身のために働くということを高年齢者になっても選択することができるのです。働く楽しさ、必要とされる喜びを感じ、本人の自信の回復にもつながるとともに、写真家講習など趣味や特技を活かす場に参加することで、活動の場も広がっていくのです。

また、この取組を活用し、町に合った事業展開も可能にすることができます。例えば、コロナ禍においてマスクを作成し町が買い取るマスクプロジェクトを行い、80人以上の方々が参加し、小さな就労を生むことができました。

町指定文化財の茶室「玄甲舎」では、案内人の養成や、美観整備に就労やボランティアの機会として参加いただくなどの展開も行っています。

【生涯現役促進地域連携事業終了後の取組】…《町の事業を組み合わせる継続》

国事業終了後の令和3年度からは、介護保険でのシニア層就労的活動支援の事業や町指定文化財の茶室「玄甲舎」利活用業務など、町の事業をいくつか組み合わせる継続しています。

就労支援については、対象年齢を広げ、協議会に就労等の情報が集まる仕組みを活かして就労につなげています。

また、『プチ就労』（時短、身近などの条件を含んだ就労形態）を進めることで、住民の方のニーズに対応することはもちろん、事業所の人材確保や職場環境の整備にもつながると考えています。

生涯現役とは、誰もがいくつになっても社会とつながり続けられると捉え、玉城町らしい事業展開をこれからも行っていきたいと思っています。



玉城町生涯現役促進協議会の事務所

鳥羽市農水商工課(鳥羽市無料職業紹介所)

〒517-0011 三重県鳥羽市鳥羽三丁目1番1号

農水商工課に無料職業紹介所を設置し、毎週火曜・木曜に開設(就労相談員1名)。市内在住の方や市内での就労を希望する方を対象に、市内事業所の短時間勤務の求人を中心に紹介している。

市内の人口が減り、働く世代が減少しても、みんなが幸せに暮らせる魅力あるまちづくりを行う「とばびと活躍プロジェクト」の施策の一つが、「福祉と観光の連携による市民就労促進事業」。

この働き手を求める企業と働きたい市民の方をつなげる事業を実施していくことで、鳥羽市で暮らす人々が就業を通じて暮らしが豊かになり、人から頼りにされ、社会とのつながりをもちながら、生涯イキイキと活躍できるまちをめざしています。

【高齢者雇用対策注力の契機・背景】…《観光施設従事者、観光産業への支援》



小辻 就労相談員 村山 農水商工課課長補佐

当市は、伊勢志摩国立公園内の国際的な観光都市であることから、宿泊施設が多く住込みの従業員の方が多く勤めておられました。その方々が高齢になって退職し、生活に困窮するという状況が生まれてきました。また、その方々の仕事がうまく次の世代に受け継がれていないという状況もあります。

さらに、労働力の需要側である**観光産業**は、**慢性的な労働力不足**の状態です。このままでは、鳥羽市の経済が立ち行かなくなるとの問題意識から、雇用対策に注力することとなりました。

働き手を求める旅館やホテルなどの宿泊施設と働きたい市民をつなげる取組として、令和元年度から**各施設に仕事を切り出してプチ勤務を生み出すよう依頼**してきました。ここでは、こうしてできた**プチ勤務を高齢者、障がい者、子育て世帯を対象に橋渡し**を行っています。宿泊施設では、いろいろな業務があるので、多様な人材に活躍してもらうという発想です。

これにより**正社員の業務負担が軽減**されれば、**より高いサービスに結びつく業務を担ってもらう**ことも可能になります。

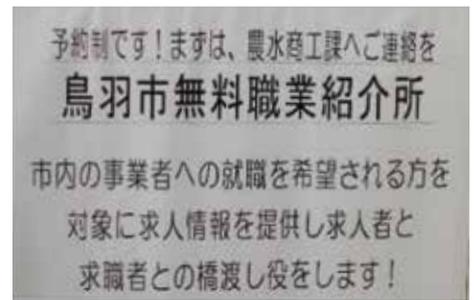


寺田 商工労政係長

【無料職業紹介所の役割】…《プチ勤務のマッチングの場、フルタイム・通年業務の創出》

当市が進めてきた**プチ勤務は、ハローワークでは取り扱われない就労形態**であるため、この**プチ勤務をマッチングする場**として、**無料職業紹介所を設置**しました。始めて3年が経過し、当初は若い相談者が多かったのですが、**若い人はネットで調べて就労につなげている**ため、最近**は60～70歳代の方に移行**してきました。しかしながら、**65歳を超えると面接を受けることも難しい状況**があり苦慮しているところ です。

当初、マッチングがうまく進まなかったため、宿泊施設に仕事の切り出しを依頼し、それを基に求人用のカタログを作成しました。しかしながら、調査時点の求人をそのまま掲載したため、希望の多い通年にわたる求人を紹介するものとはならなかったのが反省点です。今後は観光関連の事業を活用し、**切り出した業務を組み合わせ**てフルタイムや通年の業務を創出し、**マッチング件数を増やそう**と考えています。



【雇用対策に取り組んで良かったところ】…《事業所訪問による意識変化、事業所の感謝》

就労動画作成のため事業所を訪問した際、この事業所に就職した従業員の方が「責任をもてる仕事ができる本当に良かった」と目を輝かせて話す姿をみて、**働くことで社会参画につながることの重要性の理解が進んだ**ことがよかったですと思います。事業所からは、**市がハローワークの役割を担っている**と感謝されています。

【市という範囲で雇用対策を行う意義】…《求職者に寄り添った形での相談》

住民の皆さんの身近なところで、時間にゆとりを持って相談に乗ることができ、求職者の方に寄り添った形で対応できます。高齢者であってもフルタイムでの求職を望む声が多いことなど、この3年間の取組でわかってきたことも多くあるので、今後の相談事業に活かしていきたいと考えています。



【他の市町に同様の取組をおすすめするポイント】…《住民の皆さんの幸せには就労が大切》

当市では、人口減少社会の中でも、住む人々が地域に誇りをもち、イキイキと活躍できるよう、「働く」を重点的なテーマとして取り組んでいます。多くの地域で当てはまることと考えますので、**住む人々の幸せを考えながら、「雇用対策」に挑戦**していただければと思います。

【今後の取組の方向性】…《観光業界の福利厚生の実、兼業による安定収入の確保》

観光関連事業で、旅館・ホテルなどの事業者目線による業務の分解を行うなどの取組を進めたいと考えています。

通年化した業務を、高齢者、障がい者、子育て世帯で補完しつつ、今勤めている人たちの福利厚生の実、待遇改善も進むことを期待しています。自分の子どもに観光の仕事に就かせたいと思ってもらえるよう、まずは福利厚生の実が必要であると考えています。

また、**都市部から週末だけ働きに来る人や高齢者がいくつかの仕事を兼業してフルタイムと同じ程度の収入を得るような働き方も**想定しています。

一方で、経営者側の意識改革も不可欠で、仕事を切り出したときに、その業務を担っていた従業員の給与をカットするという発想でなく、より高いサービス提供のための未来への投資とご理解いただけるようにしたいと思っています。

各観光施設間の横のつながりも強化するなど、地域全体のグレードアップを図る支援も重視していきたいと考えています。



鳥羽市役所

マクセルクレハ株式会社 亀山工場

〒519-1113 三重県亀山市関町古厩 52-1



業 種	ゴム製品製造
事業内容	ゴムシート、家電製品各種パーツの製造
設 立	1943(昭和18年)年7月28日 呉羽ゴム工業(株)として設立
従業員数	346名(津工場と亀山工場の合計)
定 年	60歳
定年後	シニア再雇用制度で65歳まで延長、その後は他に適任者がいなければパートあるいはアルバイトとして継続可能

【高年齢者活用の契機】…《守衛職を高年齢者で充足したのが始まり》



城主幹 藤田 人事総務部部长

工場の守衛職で空きが出て、60歳までの人を求人していましたが見つからず、**60歳を超えた人に拡げたことが始まり**です。

その際に、三重県生涯現役促進地域連携協議会からの紹介で充足することができました。守衛職は4日間に一度の夜間勤務(17:00～8:00)であり、4人でチームを組んでいます。土日の昼勤務もありますが、月約10万円の収入なので、年金の減額もなく働くことが可能です。69歳以降も元気でやる気があれば継続も可能です。次にバリ取りの軽作業も高年齢者雇用が可能と考え、65歳以上の方を3人採用することができました。

バリ取り作業は、以前は外注していましたが外注先が業務を止めたため、内製化することとし、時給1,100円で募集することになったものです。

【高年齢者活用の意義・考え方】…《必要な業務を担える人の確保、研修での育成》

製造現場や、設計開発、生産管理、ISO、環境安全などで、定年まで勤めた社員は、定年の60歳からはシニア再雇用制度を利用でき、65歳以降は他に代わる人がいなければ、運用によりパート、アルバイトとして継続して雇用しています。また、新たに入社した高年齢者の育成については、就業規則、服務規程、安全教育などの研修のほか、**二度にわたって指導員がOJT**を行っています。

【モチベーション向上に取り組んでいること】…《人事考課による処遇、レクリエーション》

65歳までのシニアも含めて、業務上のテーマを完結できるかといった**人事考課制度を取り入れ、賃上げ、賞与に反映**させています。その他にも、モチベーション維持や世代を超えた交流を図り社内の孤立化を防ぐため、会社負担による日帰り旅行やレクリエーション活動も行っています。

【働きやすくなる環境づくり】…《照明や文字の改善》

階段を転げ落ちないように形にしたり、現場では照明を明るくする・文字を大きくするといった工夫を行っています。

【シニア、事業所へのメッセージ】…《働けるうちは働いては。他社からの人の知識に期待》

会社や公的な支援制度を知らずに退職するのではなく、**働けるうちは働いた方がいい**と思います。また、事業所においては、将来、自らも利用するかもしれないですし、**他社から入社した人の新たな知識にも期待**するものもありますので、**シニア採用の道筋を作ってはいかがですか。**

【マクセルクレハ亀山工場で働くいきいきシニア紹介・不破さん（70歳）】



就労歴	1か月
前職	給食センター職員
雇用の形態	パート社員
業務の内容	ゴム製品のバリ取り
働く時間 時間/日	4時間30分
働く日数 日/週	5日

1. 【入社に至った経緯】 《家族の介護と両立できる適職》

1年前まで給食センターで働いていましたが、体調を崩して1年間休職しました。

そんなときに紹介していただいたのが今の仕事で、**デイサービスへ母を送り出した後の時間を活用できる**ことが魅力でした。10時00分～15時30分（うち昼食休憩1時間）という働く時間帯がちょうど自分に適していました。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《家で休むより外で働くほうがいい》

家で休んでいるより外で働くほうが身体を動かしてよいと考えたのが、就職したきっかけです。

4. 【同僚の声】

《仕事は興味を持って取り組んでいる》

不破さんは、周りから**上手に教えてもらいながらうまく仕事をこなしています**。バリ取りの仕事はそんなに細かい作業ではなく、楽しみながら取り組んでもらっているようです。

6. 【他の方々へのメッセージ】

《健康のためにも、精神的にも働くのがよい》

健康であれば働きたいと常々思っています。**健康のためにも、精神的にも、働いて社会とのつながりを持ったほうがよい**のではないのでしょうか。

3. 【仕事をする上での心がけ】

《不良品をなくして良い製品を作る》

早く正確な仕事を行うことで、**不良品をなくして良い製品を作ることが大切だ**と考えています。

5. 【趣味、ストレス解消法、健康の秘訣】

《野菜づくりが生きる楽しみ》

休みの日や空いている時間で、家庭菜園での野菜づくりが健康の秘訣です。育てて食べることで、生きる楽しみにもなっています。

7. 【仕事のスケジュール】

《働き方が規則的》

勤務時間10時00分～15時30分（うち昼食休憩1時間のため、実働4時間30分）週に5日の勤務、規則的な働き方となっています。



職場の皆さんと



株式会社エコライクみえ志摩事業所

〒517-0203 三重県志摩市磯部町山田 800 番地

業 種	リサイクル施設運転管理
事業内容	リサイクルごみの分別・破碎・梱包・施設 運転維持管理
設 立	2014年（平成26年）4月1日
従業員数	17人
定 年	65歳
定年後	1年毎に契約（健康と会社が認めた場合）

【高年齢者活用の背景】…《チーム作業で負荷低減可能》

持ち込まれてくる資源ごみを受け入れるプラットフォームでは、利用をされる方にわかりやすく丁寧な対応が求められます。**高年齢者の持つ「人当たりの良さ」が活かされる職場**でもあります。

また、資源ごみの取扱いはチームを組んで行い、一人あたりの負荷を軽減していることや特別なスキル・知識が求められる職場ではないことから健康な高年齢者であれば十分な戦力になります。

働き方に関しても、基本的に「残業・休日出勤がない」ことが、高年齢者が働きやすいことにつながっていると思います。



谷奥 所長

【モチベーションアップについて】…《住民生活に大切な仕事を一定の作業ペースで行える》

循環型社会の実現が求められる中、どうしても発生してしまう資源ごみのリサイクル処理は、**住民の生活と切り離すことができない大切な仕事**となり、働く従業員のやりがいにつながっています。

作業の標準化や共同作業も進め、**業務の単純化と身体への負担軽減化**に力点を置いています。施設内では、保有設備の処理能力、リサイクルごみの保管面積に余裕を持たせていることから、処理時間に対するリードタイムの調整が可能となっています。

一定の作業ペースを保ちながら、労働時間の管理が行いやすい環境を実現していることが、**生活のリズムを整えやすく、高年齢者にとって長く働き続けられる要因**になっていると思います。

【職場の環境】…《無理はしない・させない・あわてない》

志摩事業所では、『**作業環境・人間関係・安全衛生に力を入れる**』をモットーに働きやすい環境の維持・向上に取り組んでいます。基本的には、「無理はしない・させない・あわてない」「重量物は二人以上で取り扱う」「職場の仲間同士、互いの体調管理を毎日確認しあう」を常に意識し、朝・夕礼、職場安全会議等での指示・伝達で情報の共有を行い、日課の清掃で現場の環境維持を行っています。

休日・有給休暇消化管理も徹底していることや、施設内にレストスポットやシャワー室等を完備していることも、働きやすい環境の一つになっています。

【シニア、事業所へのメッセージ】

高年齢者雇用で大切なことは、「長く働ける環境の確保」だと思います。**事業所の視点では「従業員の健康第一」、高年齢者の視点では「職場環境の良さ」がポイント**になってくるかと思いますので、私たちの取組が、今後の高年齢者雇用に関しての参考になれば幸いです。

【エコライクみえで働くいきいきシニア紹介…西岡さん(63歳)】



就労歴	8年
前職	ゴルフ場管理
好きな言葉	知識に心が入って初めて知恵となる
休日の過ごし方	庭の手入れ(剪定など)
雇用の形態	フルタイム契約社員
働く時間 時間/日	8時間
働く日数 日/月	20日

1. 【入社までの経緯】《スタートへの魅力、経験を活かす》

ゴルフ場管理業務の退職後(早期退職制度利用)、エコライクみえ志摩事業所の一期生を募集するチラシを、妻が見つけ勧めてくれたことがきっかけとなりました。これから**新規にスタートをする事業への魅力と前職の業務で活用していた資格(重機等)・経験を活かせる**と思い、応募をしました。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《一定のリズム、安定感、社会貢献》

開所メンバーということもあって、事業を立ち上げて行く面白さの中にも苦勞する場面がありましたが、**上司や仲間、そして環境に恵まれてここまでこられた**というのが正直な感想です。

入社して8年間、決められた時間にキッチリと**退社(残業はゼロ)**することができているので、常に**一定の生活リズムが刻め、体力面や精神面でも波がなく安定**していられます。

仕事も仲間と協力して行う作業が主で、**頑張り過ぎずに一定のペースで行える**ことや、リサイクル事業の安定感、市民と環境への貢献を実感できることがやりがいにつながっています。

4. 【西岡さんのある一日】

7時30分～9時

出社・体操・朝礼・始業前点検

9時～11時45分

プラットフォーム作業(重機の操作、段取り)

12時45分～16時30分

プラットフォーム作業(午前と別ライン)

16時30分～17時

清掃・夕礼・退社

3. 【どんな人】

《柔軟な身体と心で》

「**元気に働けることが何よりの喜びです!**」と、働けること自体へ感謝し、「朝の体操前にストレッチで身体をほぐす」ことを日課にしている。**58歳で業務に必要な新たな資格も取得**し、これまでの経験から培った**包容力と相手に合わせる指導方法**で若手の教育係としても活躍中。

「人は十人十色」色んな考え方があるので、相手に合わせ、**自然体で柔軟に対応**することを心がけるといふ姿勢からは、その人柄が伺える。

これから就職をめざす高年齢者には、「**まず面接の時点で、双方で納得が行くようによく話し合う**」ことが大切とし、「**採用後は、新たな気持ちで真面目に与えられえた業務に向き合うこと**」を心がけてほしいという。そのことを常に心がけています。

【上司からの声】

西岡さんには、若手の教育係としても活躍していただいています。指導する**相手の年齢に合わせ、目線を下げた教育**ができ、安全面等については厳しく、**緩急をつけた指導**ができる貴重な存在です。



国際観光旅館 胡蝶蘭

〒517-0015 三重県鳥羽市小浜町 237-1

業 種	旅館業
事業内容	料理旅館業、土産物・温泉水等の販売
設 立	1951年（昭和26年）5月1日
従業員数	88名
定 年	70歳
定年後	1年毎に更新

【高年齢者活用の背景】…《年齢という物差しで判断しない》

当社の高年齢者の勤務については、介護などの家庭の事情により制限があることを前提に、パート勤務は本人の希望に応じ、月10時間から柔軟に対応しています。また柔軟な考え方は仕事においても同様で、本人のやる気と適性を確認して、**年齢だけでは測れない経験やスキルを活かすため、適材適所な配属**を行うことで、モチベーション維持と仕事への責任感を持っていただく取組に力を入れております。

根底にあるのは、『旅館業は色んなお店が並ぶ街づくりのよう！』という考え方であり、**さまざまなサービスを行う各仕事場で高年齢者の経験値を発揮していただく**ことを大切にすることが、高年齢者雇用のポイントの一つだと考えております。



斎田支配人

【高年齢者活用メリット】…《職場の活性化へ》

個人の能力に応じた多能工化を推進し、高年齢者の方々も臨機応変な対応ができるようにすることで、内外部の環境変化に対して素早い対応が可能となったことは、**若手従業員にも良い刺激を与え、高年齢者雇用への理解の深化と職場の活性化**につながっています。

【職場の環境】…《信頼関係の質を高める》

なるべく永くお勤めしていただきたいので、身体がまず資本という考え方のもと、安全面では作業場のフラット化、労働条件では体力やライフスタイルに応じた業務内容や時間、休暇の取り易さを実現できるように相談して決めています。

また、不安なことが話せる風通しのよい職場環境がポジティブな考え方の原動力にもつながりますので**従業員との関係の質を高めるために日頃のコミュニケーション**を大切にしています。

【シニア、事業所へのメッセージ】

中途採用の場合では、求人業務に対しての経験値は重要なことですが、未経験者の方でも、これまで培ってきた経験を活かせるフィールドがあれば採用が可能です。当社の取組が、少子高齢化における労働力不足という課題に対して何らかのヒントになれば幸いです。

【胡蝶蘭で働くいきいきシニア紹介…亀井さん(77歳)】



就労歴	20年
前職	メンテナンス管理業
好きな言葉	和顔愛語
休日の過ごし方	ドライブ・家庭菜園・いろいろな応募
雇用の形態	パートタイム
働く時間 時間/日	8時間
働く日数 日/月	20日

1. 【入社までの経緯】《永く勤務ができそうに感じた》

前職のメンテナンス業務で、胡蝶蘭で仕事をする機会があり、その時に私の働き方を評価していただき、お声をかけてもらったことがきっかけです。観光業に関しては未経験でしたが、事前に職場の雰囲気も知っていましたので、**これまで培ってきた経験を活かして永く勤務することができそうと感じて、思い切って転職を決意しました。**

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《信頼してもらえる》

経営者や仲間のことが好き、胡蝶蘭が好きと思えることが何よりですね。

仕事で失敗をしても単なる指導だけではなく、適切にフォローしてもらえ、居場所を用意してくれることが嬉しくてもっとがんばろうという気持ちになれます。

日頃から何でも話すことができる職場の風土や**仕事を任せてもらっている信頼を感じることも大きな原動力**となり、素人の私がこれまで勤務することができています。

4. 【亀井さんのある一日】

- 7:30 出社「洗い場の準備、清掃業務の段取り」
- 9:00 パート社員に本日の業務分担表を配布し説明
- 9:30 ミーティングで情報の共有
- 10:00 冷蔵庫、施設の案内書など部屋のチェック実施
- 13:00 勤務体制表の作成などをパソコンで作成、宴会場の清掃、清掃後の部屋のチェック
- 15:30 退社

3. 【どんな人】(上司の中村さんから)

《働けることを楽しむ》

入社後に初めてパソコンを使用することになりましたが、今ではパート職員のローテーション表を作成し管理する傍ら、客室のチェックや掃除もこなしています。利用者満足度4.5点の評価(5点満点)がその仕事ぶりを示しています。

日頃から同僚に対して自然体と傾聴を心がける姿が安心感と信頼を生み、ITを使うなどの前向きな姿勢も職場によい影響を与えています。

私にとって父親のような年齢ですので、わからないことを沢山教えていただき、自分の把握できていない部分をカバーしてもらっています。**行動や人柄から学ぶことも多く、頼りにしています。**

また、時には意見をぶつけることもありますが、親子のような年齢差とその人柄で、周囲には摩擦があるとはとられていないようです。



中村さんと亀井さん



特定非営利活動法人 **希望の里たんぽぽ**
 ずずか希望の里

〒513-0824 三重県鈴鹿市道伯町 2403

業 種	社会福祉・介護事業
事業内容	デイサービス、ショートステイ、訪問介護など
設 立	2007年（平成19年）4月1日
従業員数	48名
定 年	70歳
定年後	本人の希望を踏まえて検討

【高年齢者活用の背景】…《以前からシニア人材を積極的に雇用》

定年を65歳から70歳に引き上げたことで、60代の方でも社会保険加入メリットのある正社員職で採用できるようになったため、その世代の雇用が進むことになりました。**あまり年齢を意識せずに積極的に雇用**するようになっていきます。

資格・条件にもよりますが、定年後の70歳以降も継続雇用を可能としています。



稲垣事務長



床波事務長代理

【高年齢者活用の意義・考え方】…《離職が少なく、適材適所の配置が可能》

離職が少ないことから、一旦入社時に適性を判断し配属を決めますが、その後、再度状況を確認して**適材適所の能力に応じた配置**を心がけています。本人からの聴き取りも踏まえて、入浴介助などの体を使う仕事から、レクリエーション、部屋掃除といった体力を要しない仕事に異動することも可能になっています。

【モチベーション向上に取り組んでいること】…《資格に応じた処遇など》

初任者研修(旧ヘルパー2級)受講や介護福祉士資格取得などでキャリアアップした場合は、規定に応じて、手当等による処遇改善を進めています。

【働きやすくなる環境づくり】…《仕事の継続は本人の意向を尊重》

年齢にかかわらず、規定の手当を支給するほか、雇用の継続は本人の意向を尊重することとしており、週2回、1日2～3時間の清掃業務を担う85歳の女性が勤務されたこともありました。

【シニア、事業所へのメッセージ】…《高年齢者雇用で経験豊富なスタッフが多数に》

当施設は**年齢にこだわられません**。働く意欲のある経験、資格のある方を積極的に採用しています。**高年齢者は離職率が低いことから、経験豊富なスタッフが多数在籍**しています。介護事業などにおかれては、離職の少ないシニアの働きやすい環境を整え、介護現場の労働力不足を補ってはいかがでしょうか。

【希望の里たんぽぽで働くいきいきシニア紹介…床波さん(58歳)】



就労歴	1年
前職	スポーツ施設の受付業務
雇用形態	正職員
業務の内容	介護施設の事務、施設利用者の送迎
働く時間 時間/日	8時間
働く日数 日/週	5日

1. 【入社までの経緯】《高齢者の採用に積極的な職場でキャリアを活かせる》

前職場では、自分がこれまで培ってきた老人介護施設の総務事務の能力を十分活かしきれていないとの思いがあり、転職活動を進めていましたが、年齢の壁もありなかなか就職に至りませんでした。

現職場は定年が70歳で、高齢者の採用を積極的に行っていて、**自分のキャリアを活かせることもあり就職につながりました。**

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《現場での「ありがとう」の言葉が励みに》

事務業務だけでなく、送迎、見守り、食事介助等デイサービス業務を行うことで、現場の「大変さ」を実感できました。事務職だけで現場を知らないと思わないと職員の団結にならないと思いますし、現場に関わってよかったです。**介護業務は素人でも、少しでも手助けになればと思い自分なりに精一杯頑張ると、他の職員の方々から「助かります」と言っただけなのが励み**になっています。

また、**利用者様に接する機会も増え**、椅子に座ることもおぼつかない方が座るのを介助したとき、**笑顔で「ありがとう」「助かります」とおっしゃっていただき、一日楽しく過ごされる姿を見ると、こちらも元気になり、仕事のやりがいを感じます。**

5. 【高齢者の方々へのメッセージ】

《積極的に支援を受けること》

年齢の壁があり、ハローワークで紹介をいただいても書類選考で落ち、面接すらしていただけない状態が続き、精神的にもつらい時期がありましたが、生涯現役促進地域連携協議会のアドバイスを受け、精神的な余裕ができました。**サポートしてくれるところを積極的に活用**することが大切かと思えます。

3. 【仕事をする上での心がけ】

《丁寧な送迎と敏速・的確な相談対応》

軽自動車で3～4名の送迎業務では、**安全で時間にゆとりを持った丁寧な運転**を心がけています。

また、医療費や育児に関する申請書類などの相談に、「**敏速・的確**」に対応できるようにしています。

4. 【趣味、ストレス解消法、健康の秘訣】

《散歩、スポーツ関連の読書》

1日1万歩目標で散歩し、自然に触れながら、**心身ともにリフレッシュ**しています。

図書館で毎月数冊本を借りて読んでいます。スポーツ全般が好きの中で、**野村克也さん関連の本がメンタル面、仕事への姿勢など、ためになることが多いです。**

6. 【床波さんのある一日】

8時半～9時半	利用者のお迎え
9時半～12時	デイサービス手伝い、ホール補助、ドライバー、トイレ誘導、機能訓練補助、昼食準備
13時～15時	事務処理
15時半～17時	利用者の送り



デイサービスセンターはまみの里

〒517-0701 三重県志摩市志摩町片田 4-23

業種	社会福祉・介護事業
事業内容	通所介護事業所（デイサービス）
設立	2019年（令和元年）9月1日
従業員数	28人
定年	上限は設けず、本人の希望・健康面で検討

【高齢者活用の背景】…《貴重な人材と捉える》

当社は、片田での開所15年目にあたる2019年に、福祉・介護の力をより集中させるため(株)志摩商会より独立し、(株)はまみの里として新たなスタートをしています。

地域的に若者の採用が難しい実情と介護事業の人材不足を背景に、従業員は当初の開所より継続して勤務してくれている方が大半となっており、それぞれの負担軽減を図る必要がありました。

そこで、**健康な高齢者を貴重な人材と捉え、業務の切出しや環境の整備を行う**ことでより長く勤務ができる職場づくりに力を入れて取り組んでいます。



小森 代表取締役社長

【高齢者活用メリット】…《年齢差がないからこそその対応》

ちょっとした心配りが自然にできる魅力が高齢者にはあると思います。**入所者との年齢が近いことも、介護を自分事として捉えやすく、さまざまな場面での対応に活かされている**と感じています。

【職場の環境】…《体力面を考慮した労働日数等の調整》

入浴や介助を行う業務にも高齢者が活躍していますが、体力面を考慮し、労働日数の調整による疲労軽減を図っています。また、腰などの負担軽減のため、パワーアシストスーツの講習を受け、導入も検討中です。

業務内容は介助のほか、調理、清掃、送迎、アシスタント（補助的業務）と分業による切り出しを行い、**業務に合わせた労働時間（3～8時間）を設定し、希望があれば、別の仕事にチャレンジ**してもらいます。当初はアシスタントで入社しましたが、働く中で介護職員初任者研修を終了する高齢者もいますので、**スキルに合わせた時給のUPを行い、高齢者のモチベーション向上**を図っています。

【シニア、事業所へのメッセージ】

介護に関する実務だけではなく、その周辺の業務を担う人材として、**高齢者が現場で活躍できる環境を整備することが人材不足への対応として必要不可欠**になってきています。

高齢者雇用が企業にとってのメリットを生み出し、また、高齢者も介護の現場で働くことで介護の知識を吸収し、その知識が自分や周囲に対する介護対応につながれば、双方にとってよい結果となります。経験のある方、また未経験の方もぜひ、ニーズの多い介護福祉の業界に進んでいただければ幸いです。

【はまみの里で働くいきいきシニア紹介…井上さん(68歳)】



就労歴	11年
前職	ホテルの清掃
好きな言葉	これからの人生、悔いのないよう行動
休日の過ごし方	映画鑑賞、カラオケ、お風呂でゆっくり
雇用の形態	パート社員
働く時間 時間/日	5時間
働く日数 日/月	20日

1. 【入社までの経緯】《得意なことで貢献》

清掃の仕事に一区切りをつけていたころ、知人から求人の情報をいただいたことがきっかけです。送迎に関しては未経験で少し不安もありましたが、「車の運転が好きなこと」「介護業界の将来性が高いこと」「**利用者に必ず必要な仕事で地域の社会貢献になる**」等の理由から、思いきって入社することを決意しました。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《周囲との良好な関係、感謝の言葉》

入社当初は、先輩が親身になって指導をしてくれたので随分救われたと感じています。

働く上で周囲との関係は、非常に大きな部分を占めるので、**普段から仕事をよく見てもらえ、生活のことなど気楽に相談に乗ってもらえる職場環境があったから働き続けることができています。**送迎車両も利用者の環境に合わせた種類を設定しているのでスムーズな運転ができています。

また、**利用者やそのご家族から直接、お礼を言っていただける場面が多いところはやりがい**になっています。

4. 【井上さんのある一日】

(労働時間 5時間)

- 8:00 出社「送迎車両の点検」
- 8:15 朝礼（当日の車両の分配確認など）
- 8:30 準備（車椅子の積載など）を行い、利用者を迎えに出発
- 10:00 迎えより帰社、利用者を降ろす。
- 10:30 退社（15時迄休憩）
- 15:00 出社
- 17:00 送りより帰社
- 17:30 退社

3. 【どんな人】（上司から）

《どうせならプラスに考える、人当たりのよさ》

これからの人生を悔いのないように生きたいとおっしゃる井上さん。**介護の仕事もポジティブに捉え、これから迎える自身の将来にとっても必要不可欠なことなので、せっかくだから仕事をしながら勉強もしようという、プラスに考える柔軟な**ところがあります。

色んな方に出会えることをメリットに捉え、感じたことや得られた知識は自分のためにもなり、周囲の方へもアドバイスができると笑いながら話されています。

他人のメリットにも喜びを感じる感性が丁寧な運転や利用者への対応に現れているのかも知れません。

井上さんは人当たりがいいので、話がしやすく周囲からも慕われる存在で、人気があります。

さらに、仕事も柔軟に捉え、新しいこともこなしていただけるありがたい存在で、人柄と合わせて心強い味方です。



田口 センター長



サコウ食品株式会社

〒517-0023 三重県鳥羽市大明西町5-5

業種	観光・食品販売業
事業内容	ドライブイン運営、食品製造加工・卸売業
設立	1977年（昭和52年）12月
従業員数	51名
定年	65歳
定年後	1年毎に更新（勤務状況、能力を見て判断）

【高年齢者活用の背景】…《積み上げてきた経験を活かしていただく》

当社は、製造卸直営店の「伊勢志摩みやげセンター王将」でのみやげ販売業が主な業種となることから、お客様への対面販売（接客）において力を発揮してくれる方を必要としています。

どうしたら売れるのか？買っていただけるのか？商品の説明からレイアウトなど、考え出すと、ものすごく奥が深くなるのですが、ポイントはお客様に共感していただけることにあります。**シニアはご自身の経験から「他者と喜怒哀楽の感情を共有する」ことに長けている方が多くて、お客様に共感していただける接客ができる方が多いことが活用の大きな理由の一つになっています。**

お土産を買う理由や動機などの心理的な要素に対して、自然に働きかけることができるのは、人生経験の豊富なシニアならではの思いです。



酒匂 代表

【高年齢者活用メリット】…《リピーターが増える》

シニア世代の「親しみやすい雰囲気」は、他の世代にない武器です。話がしやすい雰囲気と安心感、自然と礼儀を伴った言葉づかいが身につけているので、**お客様に次回も利用していただける動機を与え、そのような実績が、販売を「難しい」から「面白い」へと変化させ、店内の活性化につながっています。**

【職場の環境】…《コミュニケーションとモチベーション》

業務に関して、特別な区別はつけていませんが、業務量や配置については柔軟な対応を実施し、体力面や家庭の事情等を考慮し、休憩時間や休暇を取得しやすい職場環境を設けています。

また、**日頃からコミュニケーションを大切にし、上下関係なく、気軽に相談ができるような安心感を持ってもらうとともに、情報や価値観の共有化も図っています。**

シニアであっても改善意識の高い人からの提案は積極的に受け入れ、本人と相談のうえ、責任のある仕事を任せるなどのモチベーションアップにつながるマネジメントを実施しています。

【シニア、事業所へのメッセージ】

私たちの職場には、他業種から入社されたシニアの方も多数活躍されています。「働きたい」「人と接したい」という強い気持ちが何より大切だと感じていますので、これから就職をお考えのシニアの方は、ぜひ気持ちを前向きに進んで行っていただきたいと思います。

シニア雇用に関心のある事業所様には、シニアならではの適性を活かした配慮により、高齢化社会における労働力不足解消の一環として、雇用を促進していただければと思います。

【サコウ食品で働くいきいきシニア紹介…東さん(72歳)】



就労歴	7年
前職	小売業
好きな言葉	為せば成る為さねば成らぬ何事も
休日の過ごし方	家庭菜園
雇用の形態	パートタイム
働く時間 時間/日	6~8時間
働く日数 日/月	16日

1. 【入社までの経緯】 …《お客様とのコミュニケーションとやりがいに魅力》

以前から小売業に勤務していましたが、22年前に、人とのふれあいの楽しさ、努力による成果をもつと実感できる職場を色々探していました。サコウ食品は、仕事内容及び労働条件が自身の希望に合ったため、転職を決意しました。**人との関わりとやりがいを大切にしたいという明確な目標**を持っていたため、迷わずに面接を受け、採用された時はとても嬉しかったです。65歳定年後は、パートタイム社員として継続勤務しています。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《仕事の奥の深さを楽しむ》

お客様に喜んでいただける接客を心がけ、「商品・値段・売れ筋」などの知識や情報を取り込み、お客様の雰囲気や世代別に応じた紹介ができるように工夫するなど、**みやげ物販売の奥の深さを感じています**。「どうしたら買ってもらえるのか?」ということを常に考え、行動をすることで売上につながる醍醐味が楽しくなり、接客するという緊張感も家庭では味わえない体験と前向きにとらえています。



観光で来られる方が多い土地柄、リピーターのお客様もいて、素直に喜びを感じることも励みになっています。

観光で来られる方が多い土地柄、リピーターのお客様もいて、素直に喜びを感じることも励みになっています。

4. 【東さんのある一日】

9時～10時 開店の準備
10時～16時 販売・商品出し・発注
16時～17時 精算・点検・閉店業務

3. 【どんな人】

《自分磨きで成長を楽しむ》

自ら進んで海外のお客様とコミュニケーションするため、外国語を学んだり、旅行先の歴史を調べて知識に取り入れるなど、**日頃から自分磨きを意識し、成長を楽しんでいる**そうです。

仕事に関しては、「**お客様は神様**」「**笑顔を絶やさないと**」「**スタッフとの協調性を大切にすること**」を心がけているそうです。

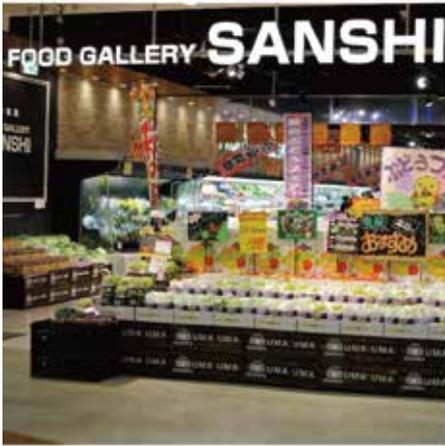
健康に関しては、家庭菜園とウォーキングで汗を流すことでリフレッシュされています。

これから就職を目指す高齢者には、「販売の仕事は、**お客様とのコミュニケーションでは、人生経験が活かされ、スタッフとの関わりからは協調性が養えます**」「奥の深さも魅力です！チャレンジをしてください」といいます。

前向きでチャレンジ精神の旺盛な東さんの姿は、若い世代の同僚にも、よい刺激を与えているようです！



東さんと同僚の竹内さん



スーパーサンシ株式会社

〒513-0806 三重県鈴鹿市算所二丁目 5 番 1 号

業 種	小売業
事業内容	スーパーマーケット事業, ネット宅配事業, ネットスーパー外販事業、約 40 年前に全国に先駆けてスタートした「宅配サービス」は、新型コロナ禍で更に拡大
設 立	1973 年 (昭和 48 年) 6 月 7 日
従業員数	2,570 名
定 年	65 歳
定 年 後	年 1 回の面接で能力面に問題なければ更新(同店舗(部門)での継続あり)

【高年齢者活用の背景】…《経験等を踏まえて適材部門で活躍いただく》

当社は、前社から通算して創業 74 年。三重県北勢・中勢エリアを中心にスーパーマーケットを 13 店舗運営しています。20 のグループ会社を有し、「スーパー」という業態にとらわれることなく、柔軟な発想で多岐に渡る業界で事業を展開中です。

少子高齢化により労働人口が減少しているなか、鮮魚加工、旅館・飲食店勤務など、**専門性が高く経験も豊富なシニアの採用を積極的に進めています。**

スーパーマーケットの中には、農産・水産・畜産・グロサリー(食料雑貨)・宅配ピッキング・宅配ドライバー(資源ごみ回収も)・庶務など様々な部門があり、**本人の経験や資格、希望などを考慮したうえで、適材部門において OJT も活用しながら活躍の場を設けています。**



坂倉 教育採用担当チーフ

【高年齢者活用メリット】…《幅広い年代の方々との円滑な意志疎通が可能》

シニア層は社会人経験があり**幅広い年代の方々との接し方が身につけているため、部門内でもコミュニケーション能力を発揮し、いきいきと働いてもらっています。**

【働きやすい職場環境づくり】…《ソフト・ハード両面から働きやすさを追求》

積極的な声掛け、生活スタイルに合わせたシフト時間の調整(基本的には固定のシフト)を行うとともに、社内 SNS・売り場コンクールを通じた他店舗との情報共有、動画の視聴による作業内容の理解促進を図っています。

また、特に夏場の塩分・水分補給のため、**職場に無料のドリンクサーバーを設置**しています。

さらには、極力労災を出さないよう、**安全衛生委員会で具体的なリスクを踏まえて検討し、対策を実行**に移しています。

【シニアへのメッセージ】

未経験・無資格でも活躍されている方は沢山みえます。男女問わずシニアが活躍できる業務もございますので、スーパーサンシへのご応募をお待ちしております！

【スーパーサンシで働くいきいきシニア紹介…鈴木さん(78歳)】



就労歴	17年
前職	会社員（製造業）
好きな言葉	人にやさしく
休日の過ごし方	家でごろ寝
雇用の形態	パートタイム
働く時間 時間/日	5時間
働く日数 日/月	12日

1. 【入社までの経緯】 …《前の会社にいた人の勧誘を受けて入社を決断》

前の会社にいた人がスーパーサンシで働いていて、その人が退職するので代わりに働かないかと勧誘があり、自らも働きたいと考えていたので、その勧誘を受けて入社しました。

前の会社とは業種が異なりますが、気にはなりませんでした。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《体力を使うのが健康によい》

店内カゴを一度に25～30も運ぶ作業があり、**体力を使うので、健康によい**と思いました。おかげで病気をすることもありません。

店内カゴを移動させるとき、狭いスペースで作業をするため、**お客様の邪魔にならないように、迷惑をかけないように、気をつけています。**



5. 【高齢者の方々へのメッセージ】

与えられた仕事を一生懸命やることが、一番大事です。

3. 【どんな人】（上司から）

《店舗・お客様のために日々努力》

非常に頑張ってくださいとあり、店舗・お客様のために日々尽力されています。

また、**私どもがなかなか気づかないことも自ら提案いただき、改善の取組を進めていただいています。**

お客様への接客も素晴らしく丁寧に対応いただき、感謝しております。

4. 【健康の秘訣】

《仕事を頑張ることで体調もよい》

仕事が充実していて、食事も美味しく感じます。多いときは、1日に20,000歩も歩いているので、足も丈夫です。

海外旅行を楽しんでいた時期もありました。

6. 【鈴木さんのある一日】

16:30～21:30 店内カゴの整理整頓が中心
他の部門の後片付けも

ハッピー食品(有限会社 勝原産業)

〒516-0012 三重県伊勢市通町4 4 8 - 1



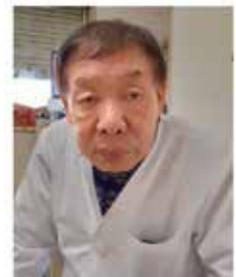
平安時代の「斎王の食事」を
復元した弁当

業種	食品製造業
事業内容	総菜製造及び販売、老人ホームの給食、企業内の食堂運営、スーパーマーケットへのテナント出店
設立	1978年(昭和53年)2月
従業員数	60名
定年	70歳
定年後	雇用形態はパート 年齢の上限は設けず、本人との面談で更新

【高年齢者活用の契機】…《求職者が多い高年齢者に着目し、長期勤続可能者を選択》

理想は若年者を雇用し長期育成することにあります。採用後の離職リスクがありますので、**求職者が多い高年齢者層に着目して、働き方を工夫し永く勤続していただける方を選択**しています。

高年齢者雇用においては、仕事の切出しに工夫を行い、適材適所での配置や、これまで培ってきた経験を活かせる場を提供することで、永く勤続していただけることが実証されています。



勝原 代表取締役社長

【高年齢者活用の意義・考え方】…《求職需要に見合う雇用で成果実現が可能》

資本が少ない企業では、理想を追い求めるのではなく、**現実の求職需要に見合う雇用を行うことで成果を出す**ことが可能になります。個人の能力の高さにこだわり過ぎず、組織全体で考え、**普通のこと**ができる人が活用される仕組みをつくることを意識しています。

【モチベーション向上に取り組んでいること】…《社長自ら採用面接、組織全体でバックアップ》

採用にあたって社長自ら面接を行い、よく話を聞いたうえで、高年齢者が活躍できそうな業務に就いてもらっています。入社早々は負担をかけ過ぎず、**補足が必要な部分は全体で補う**ことで、安心して働くことができ、それが定着率の向上につながり、職場の雰囲気もよくなっています。

【働きやすい職場環境づくり】…《手作業を機械化することで、高年齢者の負担軽減》

従来の手作業を機械化する対策を行っています。野菜の皮を剥く設備や卵の殻を割る設備を導入するなど、**設備投資が高年齢者の負担軽減**につながっています。

【シニア、事業所へのメッセージ】…《やれることを整理し勤続。層が厚い高年齢者の活用を。》

高年齢者の方は、**自身がやれることを整理**し、能力が発揮できる職場で**永く勤続**していただきたいと思います。

人手不足に対応するためには、年齢層に合わせた業務の仕組みに視点を置き、**層が厚い高年齢者を活かしながら、継続雇用ができる環境の整備が必要**と感じています。

【ハッピー食品で働くいきいきシニア紹介…宮本さん(67歳)】



就労歴	1年4か月
前職	魚の加工、販売
休日の過ごし方	野菜づくり
雇用の形態	パートタイム
働く時間 時間/日	4時間30分
働く日数 日/週	3日

1. 【入社までの経緯】…《協議会職員からの紹介をきっかけとして入社》

定年退職後、色んな仕事を探していましたが、なかなか見つからず、**協議会担当職員さんの紹介をきっかけとして**、今の仕事を選びました。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《「ありがとう」の声掛けがモチベーションに》

職場の人たちに恵まれ、今の仕事を続けたいと思いました。

職場の**スタッフ同士の助け合い**があり、**お互いに「ありがとう」の声掛け**をすることで**仕事のモチベーション**が上がり、やりがいをもって仕事できています。



3. 【仕事をする上での心がけ】

《細心の注意で食品扱い》

食品を扱う仕事なので、細心の注意を払い、ミスがないようにしています。

4. 【趣味、ストレス解消法、健康の秘訣】

《体を動かすこと 野菜づくりとその野菜の料理》

健康のために気を付けているのは、**なるべく体を動かす**ということです。

家の掃除や買い物をする事、また、**野菜を作っている**ので、**その野菜で料理をして家族に喜んでもらう**ことが**ストレス解消**になっていると思います。

5. 【高齢者の方々へのメッセージ】

仕事についていけるか不安でしたが、職場の人たちに**助けていただきながら**、今の仕事を続けることができているので、**自分に合う環境や仕事がきっと見つけれ**ると思います。

6. 【宮本さんのある一日】

- 9:30 ~ 11:50 配膳の準備、盛り付け
- 11:50 ~ 12:40 各入居者の居室へ配膳車を移動
夜の準備
- 12:40 ~ 14:00 食器洗浄、片付け

医療法人 博仁会 村瀬病院グループ

[特別養護老人ホーム ひまわり苑]

〒513-0801 三重県鈴鹿市神戸3丁目12-10



業種	医療・福祉
事業内容	病院・有床診療所・地域包括支援センター・在宅介護支援センター・居宅介護支援事業所・訪問看護・訪問リハビリ・通所リハビリ・デイサービス2か所・老健・特養・ショートステイ2か所・グループホーム・ケアハウス・高齢者向賃貸マンションなど市内17事業
設立	1957年（昭和32年）6月
従業員数	650名（グループ全体）
定年	60歳
定年後	再雇用制度で65歳まで延長、その後は体調と相談しながら、非常勤嘱託職員として継続可能

【高齢者活用の契機】…《高齢者の希望に合う職種が多くあるので雇用を開始》

アルバイト程度の収入で特殊な時間帯のため、若者を採用するのは難しいですが、シニアには「年金を受給しながら空き時間に社会参加をしたい、ちょっと肩の力を抜いて働きたい、給与もある程度欲しい、定年後まだまだ元気で現役並みの働き方で活躍したい」等の希望がある中で、当グループにはこうしたシニアに適した職種が多くあるため、その雇用に取り組むようになりました。



原田 人事課長

【施設における高齢者の活用】…《多職種で高齢者が活躍》

職員間の壁がない良好な関係の中で、送迎ドライバー（パート）・守衛（パート）・看護師（常勤・パート）・介護職員（常勤・パート）など多職種にわたって活躍してもらっています。

【モチベーション向上に取り組んでいること】…《生活に合わせた柔軟な勤務時間の調整》

高齢者もキャリア支援をねらいとした資格取得制度等が活用できるほか、若手職員も含めて働きやすくなる（継続する）取組として、ある程度の希望を聞き、生活に合わせた柔軟な勤務時間の調整を行えるようにしています。

【シニアへのメッセージ】…《空き時間を、患者様・利用者様の満足、幸せのために使っては》

当グループでは、時代の変化に合わせて「常に前進」しながら、みなさまから「選ばれる病院・施設」を目指して努力を重ねています。また、選んでいただいた患者様・利用者様が満足し、幸せになっていただくことを目標に、全ての職員が一丸となって精進しています。

皆様の空き時間を、患者様・利用者様の満足、幸せにつなげる時間に見ませんか。

【村瀬病院グループ ひまわり苑で働くいきいきシニア紹介…川副さん(65歳)】



就労歴	7か月
前職	車製造の技術職・管理職
好きな言葉	感謝の言葉『ありがとう』
休日の過ごし方	家族とショッピング及び外食、家事手伝い
雇用形態	契約職員
業務の内容	デイサービス利用者の送迎・その他雑務
働く時間 時間/日	8時間と4時間の組合せ
働く日数 日/週	5日

1. 【入社までの経緯】…《タイミング良く紹介を受け、現場確認も行い入社決定》

前職では41年間、車製造のエンジニア及びマネジメントを経験し、65歳定年後も健康維持のため、体のケアと人との触れ合いを大事にしたいと考えていました。また、過去に義母が特養ホームに入所した経験から異業種の福祉に関わりたいと思っていました。

そうしたとき、生涯現役促進地域連携協議会の鈴鹿相談会で相談したところ、**タイミング良く本職場を紹介され、現場確認も実施し、条件にマッチしたため、選択し、入社に至りました。**

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《想いが伝わるのが感謝とモチベーションに》

高齢者の福祉事業が拡大する中、送迎の仕事でその一助となり貢献できることは、利用者の素直な声が聞けることもあり、第2の仕事として自身にプラスになると捉えています。

職場環境における**不安が解消され慣れるまでは時間と経験を要しますが、一人前になれば、自身の想いが伝わるようになり、そのことが働かせていただいている感謝とモチベーション維持**、さらには思いやり、やさしいケアにつながっています。

施設として困っていた道路補修を自らの判断と技術で行い寄与できたことでも、やりがいを感じました。

5. 【高齢者の方々へのメッセージ】

《定年後に適した送迎ドライバーの仕事》

高齢化社会において、介護職員の求人が増加傾向にありますので、**定年後に長期的に働きやすい送迎ドライバーの仕事は、健康面でも、精神的にも適している**と思います。

福祉に関心を持ち、送迎ドライバーに興味がある方は、**相談や現場確認を通して、チャレンジしてみてください。**

3. 【仕事をする上での心がけ】

《安心安全への心配りとゆっくり丁寧な運転》

お客様(利用者)が**快適に通所できるよう、安心安全への心配りとゆっくり丁寧な運転**に心がけています。特に身体が不自由で注意を要する方については、介護士とともに安全配慮を心がけてサポートします。

仕事経験が浅い時期には、**問題点やわからないことについて、自己判断でなくケアマネージャーあるいはベテラン職員に相談し、アドバイスを**いただいています。

仕事上のストレスをためないよう、セルフケアに努めています。

4. 【趣味、ストレス解消法、健康の秘訣】

《早寝早起きと1日1万歩のウォーキング》

早寝早起きの習慣と『1日1万歩』のウォーキングを実践し、健康づくりに心がけています。

特にウォーキングは、認知症予防やストレス解消に効果があるので継続していきたいと思えます。

6. 【川副さんのある一日】

<8時間勤務の場合>

8:30～9:30 デイサービス利用者の迎え

9:40～ ショートステイ利用者の迎え

10:00～15:00 受診送迎/病院へ赴き検体・薬・配布物等の授受/その他雑務

15:00～15:40 デイサービス利用者の1便目送り

15:40～16:30 ショートステイ利用者の送り

※4時間勤務の場合、朝夕の送迎間の勤務がありません。

有限会社 プロテック

〒516-0803 三重県伊勢市御園町王中島 132-2



業 種	業務請負業／人材派遣業
事業内容	伊勢志摩地域の様々な事業所、工場、施設におけるサービス、清掃など請負を中心とした業務
設 立	2004年（平成16年）
従業員数	30名
定 年	70歳
定年後	1年毎に本人の希望、健康状態を考慮しながら検討

【高年齢者活用の意義】…《少子高齢化の中で、労働力確保に必要》

少子高齢化が進む中で、**高年齢者の雇用は労働力確保のために重要**です。当社で働いてもらっている**太田さん**のように、**元気で明るくそして前向きな考え方で、常に感謝の気持ちを忘れないという姿勢は、若い世代の意識改革にも寄与**しています。

「高年齢者の豊かな経験が若い人を励まし、若い力が高年齢者を助ける」
そうした**共栄する社会の構築につながることを期待**しています。



木山代表と太田さん

【高年齢者採用の考え方】…《採用にあたっては「やる気」が大事》

採用にあたっては、その方の**「やる気」が一番大事**と考えているので、**年齢で線引きをすることはありません**。高年齢者に係る**健康や安全上の課題**については、たとえば清掃業務では仕事が「できる」「できない」の判断は本人が最も理解されているので、**十分対処できることと捉えています**。

【モチベーション向上に取り組んでいること】…《できる仕事を同じ目線で考える》

加齢による体力低下は避けられない部分がありますので、**従業員に寄り添いながら、対話を行い、できる仕事を同じ目線で考えることを大切に**しています。

【働きやすい職場環境づくり】…《柔軟な勤務シフト、日頃のコミュニケーション》

本人の希望を聞きながら、日数や時間など柔軟な勤務シフトを組んでいます。ストレスを溜めることは、本人にも業務にも支障が出てしまいますので、**日頃のコミュニケーションを大切に**しています。

【シニア、事業所へのメッセージ】…《清掃業務は高年齢者の特徴を活かせるやりがいのある仕事》

清掃業務は、出来映え＝仕事の成果となり、一目でわかることから、高年齢者の特徴である「経験と丁寧さ」を活かせるやりがいのある仕事ですので、**未経験の方もぜひチャレンジ**してください。企業には、高年齢者の経験や強みを活かす視点で採用していただけたらと思います。

【プロテックで働くいきいきシニア紹介…太田さん(73歳)】



就労歴	8年
前職	サービス業
大切にしている言葉	感謝
雇用の形態	パート社員
働く時間 時間/日	4～8時間
働く日数 日/月	24～25日

1. 【入社までの経緯】…《70歳まで採用可能とのことで未経験の清掃業種にチャレンジ》

転職は求職中の65歳のとき。70歳までなら採用可能ということで未経験の清掃業種にチャレンジしました。

当初は不安もありましたが、わからないことは積極的に訊く姿勢と持ち前のプラス思考で取り組み、今では上司からの信頼も得られるようになっていきます。

2. 【仕事上の心がけ・やりがい】

《感謝の気持ちと「ありがとう」の言葉》

仕事をしていくうえで、色んな考えの方と向き合う必要があります。

十人十色、考え方が違っていても当然なので、まずは受け入れてみて、自分だけの視点で判断しないようにしています。

毎日仕事ができること、清掃業務で身体を動かし健康増進になること、そして給与をいただけることに感謝しています。

「感謝の気持ちを忘れないでいられる」ことが人生の幸せです。

清掃業務中にお客様や関係者から「ありがとう」と言われるのが素直に嬉しく、また、清掃の成果(出来栄)を直接確認できることもやりがいにつながっています。

4. 【健康の秘訣】

《手料理と十分な睡眠》

特に運動はしていませんが、「**自身で料理を作ること**」「**睡眠時間をしっかり確保すること**」を心がけています。

休日の前や少し疲れが出たなと感じたときには、レモンハイを楽しんでいます。

3. 【どんな人】(上司の竹本リーダーから)

《その考え方や行動が若い世代のお手本に》

仕事に向き合う姿勢に感心させられます。

いつも一生懸命だし、会社のことを思って行動してくれていることに感謝しています。

シニアならではのアドバイスをさせていただくことも多く、**その考え方や行動は、若い世代の方にもお手本・目標としてほしい**なと感じています。

わからないことはその都度訊いていただくので、それにきちんと応えることで風通しのよい職場になっています。



竹本さんと

5. 【太田さんのある一日】

- 9:00 出社 トイレ見回り
- 9:20～10:30 大浴場清掃
- 10:30～15:00 トイレ、ロビー等清掃
(途中お昼60分休憩)
- 15:00～16:00 大浴場タオル補充等
- 16:00～ラスト 館内掃除機、風呂場脱衣場清掃

株式会社 志摩地中海村

〒517-0403 三重県志摩市浜島町迫子 2619 番地 1



業 種	宿泊業
事業内容	ホテル宿泊業、飲食業(レストラン2か所、カフェ3か所) アクティビティ事業(クラフト工房、マリンアクティビティ) 販売業(ショップ3店舗、オンラインショップ)、婚礼事業
設 立	1989年(平成元年)12月8日
従業員数	124名(2023年2月1日現在)
定 年	正社員60歳、パートタイマーは設定なし
定年後	嘱託社員やパートタイマーとして継続勤務

【高齢者活用の背景】…《勤労意欲ある高齢者の活躍の場の創出が地域活性化に》

人口的にもたくさんの人を抱えるには難しい地域ではあるのですが、志摩地中海村は、「地域社会の豊かさづくりに貢献する」という行動指針を掲げ、**できる限り地元の人を採用して、地元の人で志摩の良さを伝えていきたい**と考え、**10代～70代の幅広い年齢層のスタッフ**が笑顔で活躍しています。

高齢者の方は近隣地域での就労ニーズが高いことも踏まえ、**就労意欲のある高齢者の方が活躍できる場を創出することが地域活性化につながると考えています。**



坂 支配人

【高齢者活用メリット】…《若手とフォローし合える組合せで高齢者の経験を活用》

例えば、レストランの厨房では、さまざまな年齢層の方が働いていますが、それぞれの特性や強みを活かすことができれば、職場の雰囲気は向上していきます。

高齢者は経験を伝え、若手は高齢者の身体的能力の低下を補うなど、苦手なことをお互いがフォローし合えるコミュニケーションから、チーム力が上がり、職場全体の成果へとつながっていきますので、組合せを検討するなど、高齢者のメリットが出せるような工夫を意識しています。

【働きやすい職場環境づくり】…《全社員との社長面談、資格取得の費用支援など》

ご縁があって入社いただいた社員ですから、やる気を持って**永く働いていただくため「制度、環境、風土」を意識**しています。同時に、社員とのコミュニケーションを大切にしたいと考えており、**年1回全社員との社長面談を実施**しています。また、自己成長につながればと**各種資格取得の費用支援**もしています。

【シニア、事業所へのメッセージ】

異国情緒のある職場で働くことで、非日常を感じることもできると思います。**高齢者の方には、さまざまな視点で環境を楽しんで働いていただきたい**と思います。高齢者を雇用する**事業所様には、高齢者の特性を活かすことで、組織を活性化していただければ**と思います。

【志摩地中海村で働くいきいきシニア紹介…西さん(74歳)】



就労歴	2年
休日の過ごし方	力まずリラックスして過ごす
雇用の形態	パートタイム
働く時間 時間/日	4時間
働く日数 日/月	16日

1. 【入社までの経緯】…《事前の職場見学で職場の雰囲気がわかり決心》

孫の世話などもあり、50歳頃から決まった仕事とは距離を置いていましたが、**70歳代に入って外の空気を吸いたいという思いが強くなり、就労活動を始めた**ものです。

調理が好きなことが、この仕事を選択した理由です。

仕事から離れていた期間の長さや年齢から非常に不安が大きかったのですが、**事前に職場見学をさせていただき、職場の雰囲気がわかったことで面接を受けようと決心**ができ、入社に至りました。

2. 【働き続ける理由・やりがい】

《社会と関わりながら収入を得られる》

大きな視点ですが、**仕事を通じて社会と関わりながら収入を得られることが魅力**です。

自分を取り巻く環境が変わって、少し物足りなさを感じていたこともあり、**仕事が良い刺激**になっています。

職場はいろんな年齢の方が働いていますが、**何でも聞ける雰囲気があり、コミュニケーションが取りやすい**ので助かっています。

4. 【ストレス解消法、健康の秘訣】

《買物でわくわく気分、歩くことで健康増進》

買物の際に新しい物や食材など**興味のあるものを見ながら、わくわくした気分**を味わっています。

健康に良いことは特別にはしていませんが、**通勤時に駐車場から片道10分程歩くことが健康増進**になっていると思います。行きは早歩きですが、帰りはゆっくりと志摩地中海村の風景を楽しみながら歩いています。

3. 【仕事をする上での心がけ】

《わからないことは何でも訊くようにする》

季節イベントに限定した食器や器具など、初めて取り扱う品物もある中で、**わからないことは何でも訊くようにしています**。

仕事の開始時は厨房器具の取扱いが多いのですが、時間が経つとお客様が召し上がった食器の取扱いも増え忙しくなってきます。**割れ物も多いため、慌てずに慎重に取り扱う**ことを心がけています。

5. 【西さんのある一日】

8時～11時30分

洗浄後の厨房器具拭き取りと片付け
食器類の拭き取りと収納や陳列

(扱う品物が大から小まであり、集中しているとあっという間に時間が過ぎるそうです)

(1) 高年齢求職者の生の声

〔年齢に関して〕

- ①ハローワーク求人票で、年齢不問と記されていても、実際には年齢制限があることが多い。
本音では年齢制限したいのであれば、年齢制限該当事由に基づき、明記してほしい。
- ②非常に年齢の壁を感じます。求人票から面接を希望しても、年齢で紹介状を取ることができない。せめて、面接だけでも受けさせていただけませんか。
- ③年齢で判断をしてほしくない。事業所で採用は65歳までとか年齢規定が定まっている場合は仕方ありませんが、そうでない場合は、年齢にかかわらず面接にて判断をお願いしたい。

〔不採用の理由に関して〕

- ④ハローワークで紹介状を取り、面接を受けても採用されない。なぜ採用されなかったのか、本当の理由がわからないことが多い。はっきりと理由を教えていただき、改善できることなら直したいと思う。

〔職場見学・職場体験に関して〕

- ⑤福祉関連の仕事にも興味があるが、どうしても大変なイメージがある。現実の職場実態を知るために、無料で参加できる体験会をもっと増やしてほしい。
- ⑥入社後のトラブルを防止する意味でも、企業には事前の職場見学を積極的に受け入れていただきたい。

〔労働条件に関して〕

- ⑦求人票は用紙だけなので、見える部分に限りがあり、せっかく入社できても労働条件に違いがあり、退社しました。企業には、面接時にもう少し詳細を伝えてもらいたいと思います。
→（この「労働条件の違い」とは、通勤手当が全額支給されないとか、聞いていた仕事と異なる仕事を命じられたといったことです。）
- ⑧求人票には職務内容を詳しく掲載してほしい。スーパーのカート回収職に採用されたが、実際はカート回収よりも雑務が主な仕事であった。

(2) 高年齢求職者への助言ポイント

- ①給与が低くても、すぐに否定するのではなく、仕事の内容を重視してほしい。
- ②これまでの経験をもとにした第1希望に執着することがあるが、違う仕事も向いていることがあるので、第1希望にこだわらず、幅広に考えてほしい。
- ③ハローワークや協議会に委ねてしまうのではなく、自らも積極的に動いてもらいたい。(自分で活動する人が就労成立に結びつきやすい。)
- ④今までの経歴は忘れて、事業所の意向に沿って仕事をしてほしい。我を出さないようにすることが大事である。

生涯現役★ 輝くシニアライフ



「高年齢者 生涯現役活躍に向けた就労関係 事例集」

発行年月：令和5年3月

発行者：三重県生涯現役促進地域連携協議会

所在地：〒514-0009 三重県津市羽所町700番地 アスト津3階

連絡先：電話番号 059-261-6153

FAX 059-261-1762

Eメール mie-s.genekisk@zb.ztv.ne.jp

URL <https://mie-geneki.com/>

※令和5年4月以後の連絡先は次のとおりです。

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

三重県雇用経済部障がい者雇用・就労促進課

電話番号 059-224-2461

Eメール syurou@pref.mie.lg.jp