

概要版テキスト

(第2部 企業も整えています！シニアが働く環境)

(村田 綾さん)

さあ、次はシニアを雇用する側、企業の視点で伺います。企業はどんなことをシニアに期待しているのでしょうか。

まずは、このマークを見ていただきたいと思います。



「シニア活躍推進宣言」のシンボルマークは、シニアが働きやすいことを示してる。定年の廃止、定年の引き上げ、シニアが働きやすい環境づくりなどを進める企業を、県が認定したもので、働く先を探すときの目安になるものです。

第2部では、シニア活躍推進宣言を中心に取材の様子を聞いていきたいと思います。

(三遊亭 鬼丸さん)

まず、一番印象に残っているのは、79歳の職人さんがいる川口の会社です。企業は、労働力や技術力のある人を求めるとは思いますが、若い職人に仕事への向き合い方を伝えるということも大切だと思います。そういう方がいる会社は、シニアになっても面倒を見てくれるんだという無言のメッセージが発信できているのだと思います。では、お話を聞いてみましょう。

(株式会社小貫金網製作所代表取締役 小貫好弘さん)

質問 「シニア活躍推進宣言」は、どんな効果がありますか？

答え ホームページを通して、求職者の方にも「シニア活躍推進宣言企業」であることを知ってもらえると、「生涯、働けるんだ」と期待を込めて入社してくれる人が増えてきています。

(三遊亭 鬼丸さん)

次に見てもらいたいのは、即戦力をシニアに求める企業です。一芸に秀でているような人を雇いたいと思う会社です。それでは、見てみましょう。

(株式会社 原 代表取締役 原 康二社長)

質問 シニアの魅力は何ですか。

答え なんととっても技術力です。仕事にまつわるものだけではなく、人生経験そのものが魅力です。

質問 年齢的な課題については？

答え 年齢も含め、国籍やジェンダーなど多様化の時代ですが、監督者の私が一番いいパフォーマンスを引き出したいと思います。

(株式会社オーム電機 取締役財務本部長 内田 幸男さん)

質問 今後の抱負と、同世代へのメッセージをお願いします。

答え 私は67歳ですが、自分の能力を認めていただいて引き続き財務という仕事をしています。今でも新しいことにチャレンジして、自分の能力を発揮したいです。同世代の人も頑張って社会貢献をしていただければと思います。

(村田 綾さん)

自分の経験や技術を活かせるとこれまでの自分を認めてもらえるようでうれしいですね。でも、技術を持っている人ではなくても働きたいという人はいると思います。

そうですね。働くことの意義についてミーティングを開いて、会社が伝えるような取り組みをしている企業もありました。老人ホームなどの配食をする会社ですが、60代くらいの人が入所者の子供の年齢に近く、気持ちがわかるということで結果的にうまくいっているようです。では、お話を聞いてみましょう。

(株式会社アミス 原 信彦さん)

質問 社内コミュニケーションはどのように取っていますか？

答え 人生100年時代です。社会人生活の折り返しは60歳です。そこからの人生をどう生きて社会に貢献するかということを社員には伝えるようにしています。

(村田 綾さん)

いろいろな働き方を見てきましたが、定年後は、役職がなくなったり、賃金が下がったりします。その一方で、高い技術や豊富な経験への期待は大きいと思います。何だか、割に合わない気もしますね。企業は、頑張るシニアに、どう応えているのでしょうか？

そうですね。取材した企業でマイスターという称号を与えている企業がありました。若い人にも尊敬の念を抱かせ、マイスター自身も自信を持つことができているようです。では、お話を聞いてみましょう。

(株式会社 キットセイコー 代表取締役 田邊弘栄さん)

質問 マイスターという称号。若手社員にも変化がありましたか？

答え 若い社員が自分の未来を想像できるようになったことが一番良かったです。

(株式会社 キットセイコー 柴内 昭雄さん)

質問 マイスターと呼ばれるのはどんな気分ですか？

答え 責任を感じるし、自分たちの技術を若い人へ伝えなければと思います。

(村田 綾さん)

ほかにも取り組んでいる企業さんはありますか。

社内でマイレージポイント制度をつくって、退職の時にポイント分の支払いをしますという制度です。では、お話を聞いてみましょう。

質問 定年後の意欲、どう引き出しますか。

答え これまでの経験や技術を引き続き活かしてほしいと思います。収入は下がる部分はあるので、モチベーションを維持できるように「賞与マイレージ制度」を導入しています。年2回ポイントをためて退職時に支払いをするという制度を設けています。