

# 『高齢者の継続雇用による職場改善』

- ✓ 店舗従業員の定年を66歳に、継続雇用年齢を70歳に引き上げ
- ✓ 全従業員対象の改善提案の実施と企業内表彰制度の導入
- ✓ 高齢従業員を戦力化するためのさまざまな工夫

## 山陰松島遊覧 株式会社



所在地	岩美郡岩美町	従業員数 (パート・アルバイト含む)	20名
業種	水運業	支援機関	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、岩美町商工会ほか

## 取組の背景

- (1) 近年、遊覧船運航部門の従業員が退職があった
- (2) そのころから社内の意思疎通不足、コミュニケーション不足による従業員のモチベーション低下が顕在化していた

## 取組の内容・成果

- (1) 定年延長等、雇用に関わる制度を改善
  - ・2016年に店舗従業員の定年を66歳に延長、定年後は運用により年齢の上限なく再雇用するなど、就業規則を改正し安心して働ける環境を整備。従業員に「生涯現役」の意識が醸成され、就労意欲の向上につながった。
- (2) 高齢従業員を戦力化するための工夫
  - ・2017年に(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の企画立案サービスを利用した職場改善への取り組みを開始。
  - ・全従業員による職場環境の現状把握と問題点の洗い出しを行う「職場改善ワークショップ」の開催。従業員の意識が変化し、課題であったコミュニケーション不足の解消に繋がった。また、企業内表彰も実施し、職場改善意識がさらに大きく向上した。
  - ・知識・経験が豊富な高齢従業員と若手従業員をペアで就労させることにより、斬新なアイデアが生まれ、業務の効率化とノウハウの伝授に効果が出た。
  - ・高齢従業員のスキルを活かして、作業手順書等を作成。作業の均一化が可能となり、コスト改善意識が向上した。
  - ・外部の接客研修への従業員派遣や、国の専門家派遣制度を利用。高齢従業員のスキルアップ意識が高まった。
  - ・高齢従業員の健康管理の一環として、ストレス解消にも役立つ「菜園」を自社敷地内に設置した。
  - ・経営者から経営理念や人材目標を説明する機会を設けることにより、従業員の業務への責任感が醸成され、意識改革を図ることができた。



【高齢従業員と若手従業員のイカ干し作業】

## 今後の展望

- ・「定年制の廃止」についても検討していきたい。
- ・全従業員の職場改善意識の醸成と高齢従業員と若手従業員の連携をさらに強化し、「安心して働け・働きやすく・心地よく働ける職場づくり」を目指す。