

令和4年度  
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・  
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

創業時から高齢者雇用が根づいた企業風土で  
76歳以上も安心して働ける環境づくりを推進  
株式会社 セイセイサーバー (静岡県静岡市)

## 企業プロフィール

### 株式会社 セイセイサーバー

(静岡県静岡市)

- 創業 1965 (昭和40)年
- 業種 ビルメンテナンス業(その他の事業サービス業)
- 社員数 302人 (2022年1月1日現在)  
60歳以上 151人  
(内 訳) 60~64歳 36人 (11.9%)  
65~69歳 40人 (13.2%)  
70歳以上 75人 (24.8%)

#### 定年・継続雇用制度

定年65歳。定年後は一定条件のもと75歳まで再雇用。その後も一定条件のもと、年齢の上限なく再雇用。現在の最高年齢者は86歳

#### I 本事例のポイント

株式会社セイセイサーバーは、1965(昭和40)年に静岡ビル管理株式会社として静岡県静岡市(旧清水市)において創業。創業者の杉山正男氏が55歳で公務員を退職後、「定年退職後もまだまだ元気に働くことができる機会をつくりたい」と10数人でスタートした会社だ。創業当時は定年55歳が一般的であったが、同社は創業と同時に65歳定年制を導入。そこには「お年寄りや障害者など、弱い立場の人たちも自分ができる仕事をしながら、社会貢献できるような仕組みのある社会を築きたい」という創業者の思いが込められている。2007(平成19)年には2代目社長で現在理事長を務める杉山一成氏がNPO法人を立ち上げ、障害者のための就労継続支援事業所「ハートランド」を開所。

清掃業を中心とした就労継続支援事業をスタートさせた。

「掃除は心である」を社訓とし、市民が明るく幸せな生活を送る一助となることを目指してきた同社。現在は3代目の長田きみの氏が引き継ぎ、いまの時代感覚をとらえて「だれもが仕事を楽しめる」職場環境づくりを目指している。

#### POINT

- 1965年の創業時から65歳定年制を導入。2020(令和2)年に、一定条件のもと75歳までの再雇用制度、また76歳以上も会社が認めた場合、契約期間を更新する場合がある旨を就業規則(嘱託規程)に明文化した。
- 新卒採用を一切行わず、他社で活躍してきた55歳以上の早期退職者や、特に65歳以



会社外観

1965年に静岡ビル管理株式会社の名で創業。創業者が公務員出身であったこともあり、庁舎の清掃の仕事を中心に事業をスタートさせた。1989年4月に株式会社セイセイサーバーへと社名変更し事業を拡大。人々が生活す

## II

### 企業の沿革・事業内容

- ③ 定年退職者は、希望により「永年スタッフ」として登録できる仕組みを導入。退職して数年経過後も、会社の求人とスタッフの希望条件とをマッチングさせて、再雇用をサポートしている。
- ④ 社内報やイベントを活用し、社長をはじめ他部署社員との相互コミュニケーションを高め、高齢社員の帰属意識向上を図り、永年勤続につなげている。

上のシニア層をターゲットに積極的に採用している。

## III

### 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数302人中、60歳以上の社員は151人で50・0%を占めている。80代の社員も14人在籍しており、最高年齢者は86歳である。高齢社員の20%は10年以上の勤続者であり、こうした永年勤続者に同社の事業は支えられてきた。創業時から必然的に高齢者が働きやすい職場づくりに努めてきたことが、高齢社員の定着につながったといえる。

高齢社員が働く理由には「元気なうちは働きたい」、「仕事を通じて社会と接点を持ちたい」、「収入を得て孫にこづかいをあげたい」など能動的な動機が多い。他方、親族が遠方で暮らすなど独居の高齢社員も一定数おり、会社を緊急時の拠り所と考えている高齢社員もいるようだ。

## IV

### 改善の内容

#### ① 制度に関する改善

▼ 定年制度と継続雇用制度の見直し  
創業時から定年年齢を65歳と定めている。66



長田きみの代表取締役社長

現在、新卒採用は一切行っておらず、他社で活躍してきた早期退職者や他社からの55歳以上、特に65歳以上の人材をターゲットにして積極的に採用活動を行っている。設備業務において必要となる関連資格を保持している社員に対しては、資格手当を付与して給与面でサポート。「永年勤続者はもちろん、後継の人材にもこれから長く勤務してもらいたい」と思っています。75歳くらいでリタイアする方が多いので、安心して働けるように、社内の環境整備に取り組んできました。今後も高齢社員のモチベーションを維持するための改革を続けていきま」と長田社長は話す。



ビルの設備管理業務を行う高齢社員の様子

歳以上については雇用形態を時間給のパート・タ  
イマー・アルバイトへ転換するなどの運用で、  
年齢の上限は定めて再雇用していたが、200  
9年に嘱託規程を新たに定め、1年ごとに雇用  
契約を更新する運用を試験的に導入。2020  
年に改正高齢者雇用安定法が成立したのを機  
に、定年後の再雇用と社外の定年退職者の再雇  
用については75歳までを契約期間とするとも  
に、76歳以上についても契約を更新することが  
あることを就業規則（嘱託規程）に明文化した。  
これにより会社は人材確保が安定的になり、  
「雇ってもらえるかぎり働きたい」と、社員たち  
の安心とモチベーションアップにもつながった。

▼賃金と人事考課制度  
定年後の賃金については、原則として昇給は  
行わないが、社会情勢により基本給の底上げが  
必要と認められた際には実施。また、定年前の業務  
内容、役割、勤務形態に変更がなければ定年前  
と同額の給与を支給している。

## (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

### ▼再就労を推進する「永年スタッフ登録」

定年退職者は、定年後のライフプランと再雇  
用の意思確認をしたうえで、「永年スタッフ」とし  
て登録する仕組みがある。退職後数年経過した  
場合でも、同社の求人と、永年スタッフの希望  
条件をマッチングさせて再雇用をサポートする  
というもので、ビル設備管理、電気、エネルギー、  
衛生など業務関連の資格保持者には、同社から  
再雇用を依頼することも多い。再雇用となった  
場合でも、継続して勤務している社員と同様に  
選任手当や資格者手当を支給している。

### ▼就労継続支援事業所と業務相互支援による 人材育成

高齢社員の作業負担軽減のため、現場統括責  
任者や指導者、就労継続支援事業所「ハートラ  
ンド」の指導員など、作業者ではなく、統括指  
導や教育がメインとなる現場での就労プランを  
作成し、個人面談で業務転換を打診している。

### ▼若手社員と役割分担し協業

現場でのメイン作業は体力がある若手社員が  
にない、作業補助を高齢社員が行うペア就労で  
役割を分担し作業に従事している。また、高齢  
により車の運転ができない社員には、若手社員  
が現場まで送迎するといったサポートも行って  
いる。

### ▼現場改善提案制度

「現場改善提案制度」は、同社で30年以上続

いている職場改善のための提案制度である。現  
場で働く全社員が普段から業務で悩んでいるこ  
とに着目して、改善提案を行うもの。病院の設  
備管理を担当する高齢社員から出された「電動  
ベッドの電池残量チャッカーをつくってみては  
どうか」といった発明に近い提案から、「若手  
がこつしたら働きやすい」という視点からの改  
善案まで、気負いなく提出されている。

### ▼社内勉強会の実施

業務内容に関する社内勉強会を実施してお  
り、高齢社員を含む熟練社員が持ち回りで講師  
役を務めている。また、外部から講師を招いて、  
顧客満足（CS）向上や清掃・ビル管理にかか  
わる作業・法律・制度、労務などをテーマとし  
た勉強会も実施している。

## (3) 雇用継続のための作業環境の改善、

### 健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

#### ▼健康経営優良法人宣言

60歳以上の社員が半数を占める同社では、社  
員の健康を第一に考えて、2021・2022  
年に「健康経営優良法人」に認定された。健康  
診断受診率は100%、人間ドックの受診率は  
70%を達成している。また、2018年からは、  
熱中症対策として、毎年7月に冷感マスクと塩  
分補給食品を全社員に配付したり、今般のコー  
ナ禍においては消毒用アルコールと会社オリジ  
ナルのマスクを全現場に設置したりしている。

▼法定外福利厚生制度の導入

社員が勤務外でのけがや病気により通院または入院し、欠勤しなければならぬ事態となった場合に、通院・入院費用および治療費の一部を負担する制度を導入している。この制度は例年10人ほどが利用しており、「本当に助かった」と感謝の声が届いている。慶弔見舞金制度では、すべての社員やその家族の結婚・出産のお祝い金と死亡弔慰金、傷病見舞金を支給して、ライフイベントをサポートしている。

▼安否確認システムの導入

社員の安否確認のスピード化と連絡体制を強化するため、個人の携帯電話、スマートフォンなど、デジタル機器で安否確認ができる連絡網システムを導入した。

▼コミュニケーション活性化の取組み

創刊35年の社内報『あかしや』を毎月発行している。もともとは会社から社員への情報発信型の媒体だったが、2019年より社員による社員のための媒体へ転換。本社スタッフが所属現場を訪問して取材をすることで、互いに顔見知りになり、コミュニケーションが活性化した。また、社員からの投稿や応募コーナーを設けたところ、「毎月楽しみにしている」という声が多くなった。社長が当月誕生日の社員一人ひとりに直筆のバースデーメッセージを贈るコーナーは、1年で全社員を紹介することができ、社員間でも大きな話題になるそうだ。

(4) 高齢社員の声

57歳で入社した金谷明洋さん(68歳)は、冷凍機、ボイラー、運転・保守管理などの関連資格を保持し、市立病院の施設設備管理になう。「温度管理の不調を修理した際にはお客さまから感謝され、やりがいを感じました」と話す。管理業務は労働時間が長いことから、先月から勤務日数を減らしたが、いつも笑顔で元気に職務を全うしている。

水野勝之さん(80歳)はもともと自営業を営んでいたが、70歳のときに当時の顧客だった同社の現会長の紹介で入社した。清掃設備の貯水槽設備作業・点検における現場監督を担当。「高齢になって働かせてもらえるのが嬉しい。仕事が続けられるかぎり働きたい」と話す。

増田美知恵さん(72歳)は65歳で入社し、官公庁の施設の清掃を担当する。「障害のある社員とペアで仕事に就いています。仕事が続けられるかぎりがんばります」と力強く話す。

浜本テイ子さん(81歳)は78歳のときに入社。公共施設の清掃を担当している。「だれに見られても恥ずかしくない仕事がいいですね。仕事があることはありがたいし、誇りに思っています」と仕事へのこだわりを語る。

大澤晴美さん(66歳)は、子育てが一段落した42歳で同社に入社。初めて清掃の仕事に就いたという。「仕事を始めたばかりのころ、当時の社長が『いつもきれいにしてくれてありがとう

うー』とねぎらってくれたことが原動力になり、いまも仕事を続けています」と話す。

(5) 今後の課題

高齢社員と若手社員との協業と、さらなる帰属意識の向上が今後の課題だという。

「高齢社員の方々には、ボリューム層となっている40代の社員のメンターになってもらいたいと期待しています。高齢社員は仕事に対して責任感と熱意が強い方たちが多く、そうした精神面の部分も若手には受け継いでほしいですね。逆に、高齢社員と協業ができる若手社員を育てることも必要になってきています」と総務部の西英子さんは話す。55歳以上を積極的に採用していることから、今後増える高齢社員を若手が支え、相互に支え合う仕組みづくりを目指す。高齢社員の能力を最大限に引き出す同社の取り組みと、社会インフラを支える同社の事業は、これからも社会に大きな貢献をしていくことだろう。



(前列左から) 浜本テイ子さん、大澤晴美さん、(後列左から) 水野勝之さん、金谷明洋さん、増田美知恵さん