

伸和ピアノ 株式会社

(千葉県千葉市)

- ◎創業 1970(昭和45)年
- ◎業種 ピアノの買取り・販売・修繕・調律・配送業務
- ◎社員数 119人

60歳以上	14人		
(内 訳)	60~64歳	5人	(4.2%)
	65~69歳	4人	(3.4%)
	70歳以上	5人	(4.2%)
- ◎定年・継続雇用制度
定年なし。現在の最高年齢者は81歳

《POINT》

(1) 安定して生活するには安定して働くこと

伸和ピアノ株式会社は1970(昭和45)年、レコード盤を各店舗に配送するレコード配送事業で創業。その後、エレフトーンやピアノなどの大型楽器の配送へと業容を拡大させた。さらに高度経済成長の波に乗って順調な経営が続き、2010(平成22)年には本社を移転し、事業内容も創業当初の配送事業から、ピアノの修理、さらには弾かなくなったピアノの買取り・整備・輸出などへと拡大。倉庫内ピアノ移動部門を新設したことで、高齢社員を積極的に採用しており、高齢者が生き生き働ける職場の創出を通して地域社会に貢献している。

- が重要であるという考えのもと、定年制を廃止。高齢社員のモチベーション向上につながった。
- (2) 社員の生活に合わせて働き続けられるように、時間有給休暇制度を導入。また、短時間勤務制度もあり、自身の都合のよい日・時間で働くことができるようにし、個別の事情に対応した働き方ができる制度を整備した。
- (3) 評価制度を導入しており、さらに今後に向けて、全員同額の第一基本給のほか、同一労働同一賃金を意識した形で職場ごとの特性に応じた第二基本給の導入を検討している。
- (4) 社員の健康や安全に配慮したさまざまな取組みを実施している。重量のあるピアノ配送は大きな事故やけがにつながりかねないことから、安全衛生に注力している。

令和2年度
高齢者雇用開発コンテスト

(独) 高齢・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

高齢者を積極的に採用し
だれもが生涯現役を目ざせる職場環境を実現

伸和ピアノ株式会社
(千葉県千葉市)

I 本事例のポイント



会社外観

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

伸和ピアノ株式会社は、1970年に創業。千葉県船橋市に拠点を置く楽器店にて、レコード盤を各店舗へ配送する業務を開始し、次第にエレクトーン、ピアノなどの大型楽器の配送を行うようになった。その後、配送事業からピアノの修理、弾かなくなったピアノの買取り・整備・販売事業へと軸足を移行していった。海外展開にも力を入れており、国内で買い取ったピアノを修理し、主に中国や東南アジアへ輸出販売する事業が伸長。年間約1万8000台を輸出し、売上げの9割を占めている。日

本製ピアノの需要は大きいため、しばらくは安定的な事業展開が期待できるが、飛躍的に拡大することはないと予測から、今年から本格的に楽器の買取り販売部門を新設した。2020（令和2）年3月には西日本エリアの拠点として関西支店を開設した。

中古であっても納入先からは、「このようなよいピアノがくるとは思わなかった」など、感謝の言葉をもらうことが多い。それが社員の励みとなっており、各社員が一層の技術向上を目指している。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

119人の社員のうち、60歳以上は14人（全員男性）で全社員の11・8%を占める。70歳以上は5人（4・2%）となっている。新規卒業者の定期採用はなく、随時中途採用の募集を実施。ある程度専門性が必要な仕事ではあるが、採用にあたってはやる気や人柄を重視している。20〜30代を合わせると40人（33・6%）で、若い層が主力となっている一方、50代は30人（25・2%）で、今後は高齢者層の増加が予測されることから、高齢社員が長く働き続けられる職場環境の構築を進めてきた。

職種は、楽器店や個人宅へのピアノの運搬や、ピアノの査定・買取り・引取りを行う「ピアノ

ノ仕入部門」、買い取ったピアノをクリーニング・修理・塗装・調律し、新品同様に仕上げる「ピアノ工房部門」、買い取ったピアノの倉庫への積下ろしやメンテナンスを終えたピアノを輸出入コンテナへ積み込む「倉庫内ピアノ移動部門」、そして「事務部門」の4部門で構成されている。

現在、高齢社員は主に「ピアノ工房部門」でのクリーニング・修理、「倉庫内ピアノ移動部門」でのピアノの積下ろし・積み込みに従事している。2016年に新設された倉庫内ピアノ移動部門は、主に倉庫内にてピアノを移動する部署で、高齢者を積極的に採用した。同社の業務は作業によつては数年の経験が必要な工程もあり、40〜50歳ぐらいまでに技術を身につけてもらい、その後の活躍につなげてもらう。一方、「ピアノ移動部門」は専門性があまり必要でないことから、50〜60代で中途入社した社員でも活躍できる場となっている。

Ⅳ 改善の内容

（1）制度に関する改善

● 定年制の廃止

「安定して生活するには安定して働くことが重要であり、そのためには経済的な裏づけが必要である」という創業者の理念のもと、2016

年8月に定年制廃止を就業規則に明文化した。

●勤務制度の見直し

柔軟な勤務制度として、始業時間を8時・8時30分・9時、終業時間を17時30分・18時のいずれかから選択できるようにした。また、自身の都合のよい日・時間で働くことができる短時間勤務制度がある。さらに、時間有給休暇制度を導入したことで、定期的に通院している社員や子育て世代の社員に歓迎されている。会社として有給休暇100%取得を推進しており、有給休暇を取得しやすい環境が構築されている。

●賃金制度

2021年4月からは賃金制度の見直しを予定している。まず、成果給を取り入れ、やる気がある者の給与を増やすこと、また、全員同額の第一基本給と、同一労働同一賃金を実現するため職場ごとの特性に応じた第二基本給を組み合わせた賃金制度を検討しており、来年の4月から新制度の具体化を目標としている。

諸手当としては、皆勤手当、子育て支援手当、禁煙手当が全社員対象に支給される（短時間勤務の社員は勤務時間数により支給額が異なる）。さらに、ピアノ仕入部門の社員に対しては、身嗜み手当（散髪代など）が加わる。これは主に外回りを担当するため、担当社員、ひいては会社に対してよい印象を持ってもらうために支給されるものである。

なお、退職金制度についても見直しを進めて



おり、加入中の中小企業退職金共済に加えて、自社での追加的な退職金を用意する方向で検討中である。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

●障害者雇用と後進の育成

2014年に、高齢社員が特別支援学校の職場体験指導を担当したことがきっかけとなり、特別支援学校を卒業して入社した社員の指導を高齢社員が担当している。現在、全社員119人のうち知的障害者5人、精神障害者1人、視覚障害者1人が、ピアノ工房部門でピアノのクリーニング・修理業務に従事している。

2019年には「千葉市就労準備支援室・ユニバーサル就労ネットワークちば」からの紹介で、他社を2年以上休職していた男性を職場体験後、社員として採用した。職場体験では最高年齢者の社員が指導を担当、本人の希望によりピアノのクリーニング業務に従事し、安定した

成果を上げている。このように高齢社員が後進の育成に大きく貢献している。

(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

●作業環境の改善

作業が快適に行えるよう、屋上の換気装置から常に新鮮な空気を取り入れるとともに、1年を通して工房内の温度管理を行っている。また、作業で使用する有機溶剤などによる健康被害防止のために、年2回、社内の環境測定と、特定化学物質等健診を実施し基準をクリアしている。

●作業場の個人ブース化

ピアノ工房部門の作業スペースに個人の専用ブースを設け、必要な工具類や消耗部品を一式取り揃えている。その都度歩いて取りに行く時間的・体力的負担が軽減され、作業効率・生産性が向上した。

●照明のLED化

ピアノ工房部門の天井照明をLEDに変更した。LED化することで、視力が低下傾向にある高齢者に働きやすい環境を整備した。高齢社員からは目の疲れが軽減しただけでなく作業効率も上がったと好評である。

●健康管理

全社員が使用できるトレーニングルーム（冷暖房完備）を新設した。ウォーキングマシン、複合マシン、ベンチプレス、ストレッチグッズが備えられており、特にウォーキングマシンは



ウォーキングマシンを使用して運動中の高齢社員

高齢社員からの人気が高い。

また、ピアノ工房部門内の休憩室に血圧計を設置しているほか、社内共有スペースに体組成計を設置した。毎月最低1回は測定し、個人が専用ノートで数値を管理することを奨励したことで、社員一人ひとりの健康に対する意識が向上した。

さらに、年に1回実施しているストレスチェックでは、部署や性別だけでなく、年齢別の判定を注意深く確認しており、課題に応じて衛生委員会での対策を講じている。また、アンケートを実施することで具体的な内容が把握でき、職場環境の改善に役立っている。

●安全衛生

重量（約250kg）のあるピアノを扱う業務であり、ピアノが倒れることによって起こる事

故やけがを未然に防止するため、労働災害防止活動に注力している。2カ月に1回、約4時間の勉強会を開催しており、実際に起こった労働災害の事例を紹介し、それを防ぐための具体的な対策を示すなど、事故防止に努めている。

そのほか、労働災害を防止するための環境整備にも努めている。例えば、作業場と階段を隔てている扉では、不用意に作業場から扉を開けると階段を昇降中の社員にぶつかってしまい、ケガをする恐れがあった。そこで、カメラを設置して防災扉の押し手側に液晶モニターを取りつけることで、作業場の中から階段の状況を確認できるようにした。なお、カメラは施設内のさまざまな場所に設置しており、録画することによって作業状況や災害リスクの低減に努めている。

(4) その他の取組み

季節（年6回）ごとに、エントランスから事務部門スペースにかけて社内を飾りつけし、職場の雰囲気明るくしている。また、文化・芸術活動支援に力を入れており、ピアノコンサートの開催やクラシックコンサートの後援を行っている。

(5) 高齢社員の声

最高年齢社員（81歳）の山内さんは60歳で入社、フルタイムの非正規社員として勤続21年を誇る。当初は本体塗装仕上げを担当していたが、本人の希望により現在は、ピアノの部品交換・ク

リーニング業務に従事し、80歳を超えた現在も前線で活躍している。「輸出用のピアノの作業では、かぎられた時間で作業する必要があるので、たいへんだがやりがいもある」と話す。

(6) 今後の課題

今後、さらなる人事制度の見直しを行い、すべての社員を正社員に改め、そのうえで短時間勤務などの弾力的な雇用の実現を目指すとともに、賃金制度の見直しも視野に置いている。また、人間ドックや脳ドックの受診など健康面への新たなサポート制度を検討しているなど、高齢社員が長く活躍できる職場環境の創出に向けて全社一丸となって邁進していく。



ピアノ工房部門の専用ブースで仕事をする最高年齢社員（81歳）の山内さん