

#### 企業プロフィール



令和4年度 高年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

みんなの笑顔がはじける職場づくりを実現

会社。ヴィオーラ(衆城県水戸市)

高齢社員と障害者がペア就労で支え合い

#### 株式会社 ヴィオーラ

(茨城県水戸市)

| 創業 1962 (昭和37)年

|業種 洗濯業(貸おしぼり)

| 社員数 40人 (2022年1月1日現在)

60歳以上 23人

(内 訳) 60~64歳 12人 (30.0%)

65~69歳 9人 (22.5%)

70歳以上 2人 (5.0%)

#### | 定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで再雇用。その後は就業規則により、 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72歳

に合わせて、事業を展開している。

2

現役の道を拓いた。





# | 本事例のポイント

業を展開。高度成長期に外食産業市場の急成長内のレストランを中心にレンタルおしぼり事年で創業の周年を迎えた。開業当初から水戸市7月に茨城県水戸市で設立。2022(令和4)年、株式会社ヴィオーラは1962 (昭和37)年

ている。 1977年に有限会社ヴィオーラ社となり、1993(平成5)年に株式会社ヴィオーラに組織変更した。2010年に3代目となる現社長が就任し、「日本一社員の喜ぶおしぼり会社」長が就任し、「日本一社員の喜ぶおしぼり会社」を目ざすことを経営理念に掲げ、高齢者や障害のある人たちを積極的に雇用。全社一丸となってだれもが活き活き働ける職場づくりを進めている。

ることがあること」を就業規則に定め、生涯たときは、70歳を超えて雇用期間を延長すたときは、70歳を超えて雇用期間を延長すまで雇用する再雇用制度」を導入。また、「本まで雇用する再雇用制度」を導入。また、「本

50歳・60歳・65歳に到達するそれぞれ3カ50歳・60歳・65歳に到達するそれぞれ3カ原書のある若手社員とですって前との高齢社員をでいる。 高齢社員とで書のある社員がペア就労し、高齢社員とで書のある社員がペア就労し、高齢社員とで書のある社員がペア就労し、が互いを補い合って作業の効率化を図ってが互いを補い合って作業の効率化を図っている。

3

Φ開拓などを目標に掲げ、多彩な「わくわく 職場改善や安全衛生、人間力向上、新規業務

#### W P O I N T

な職場づくりを進めている。によって作業の負担を軽減し、安全で安心取り装置の改善、リーチリフト※の採用など取り装置の改善、リーチリフト※の採用などのはがある。

チーム」が精力的な活動を展開している。

# 企業の沿革・事業内容

するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新り、手作業で仕上げたおしぼりを水戸市内の飲食店に納めていたという。競合する同業者が少なかったことや外食産業の急成長などが追い風となり取引先が順調に増え、受注も急増。事業は着実に拡大していった。2001年にはいわき営業所を開設し、レンタルマット事業や事業は着実に拡大していった。2001年にはいわき営業所を開設し、レンタルマット事業やするなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するなかで、2008年に業務拡張のために新するながある。



が変化していくなかで、

同社でも若手の採用が

会社外観

一方、少子高齢化やギ工場(社屋)を建設した。

時代の一歩先をとらえている。
物専用工場を建設するなど、現社長の目は常に着・私物の洗濯など、高齢化に目を向けた洗い食店の減少を危機としてとらえており、201食店の減少を危機としてとらえており、201

# ||| 職場改善等の背景と進め方

るようになった。そこで翌年の2007年に「希 望者全員6歳までの再雇用制度」を導入した。 障害のある社員も含め高齢化対策を真剣に考え 対策に着手することが望ましい」と助言され、 ドバイザーから「多くの障害者を雇用する貴社 いる実感はあまりなかったという。しかし、ア 年齢構成であり、会社全体が高齢化に向かって が5歳、平均年齢が35歳前後という比較的若い は60歳定年制を導入していたものの最高年齢者 高齢者雇用に関するアドバイスを受けた。当時 アドバイザー(以下、「アドバイザー」)から、 5%を占めている。最高年齢者は2歳である。 においては、障害者の高齢化対策は障害のない 人たち以上に検討事項が多いことから、早めに 2006年に初めて、当機構の高年齢者雇用 その後、 社員数40人中、 少子高齢化・人材不足と急速に社会 60歳以上の社員は23人で57

なく再雇用する制度を導入した。 では、高齢化対策が現実的な課題となってきに、65歳定年、希望者全員70歳まで再雇用、そに、65歳定年、希望者全員70歳まで再雇用、そに、65歳定年、希望者全員70歳まで再雇用、その後も就業規則により一定条件のもと年齢と継続雇の後も就業規則により一定条件のもと年齢と限されてきるがずかしくなり、中高年齢者の採用が急増するなく再雇用する制度を導入した。

### 改善の内容

][V

# ▼定年制度・継続雇用制度(1)制度に関する改善

2007年に60歳定年後の再雇用制度であるフラーで条件のもと、年齢上限なく働ける仕組みとで、2007年に60歳までの再雇用制度」を導入するとともに、就業規則に「本人が希望し、一種の会社が業務上特に必要と認めたときは、70歳を対するとともに、就業規則に「本人が希望し、一種の高いで、2007年に60歳定年後の再雇用制度であるフラーで条件のもと、年齢上限なく働ける仕組みとである。1000年間であるファーで条件のもと、年齢上限なく働ける仕組みとであるファーを表情が表情である。1000年間であるファーを表情が表情である。1000年間では、1000年間ではある。1000年間である。1000年間である。1000年間である。1000年間である。1000年間では、1000年間では、1000年間では、

# ▼「わくわくチーム」の活動(2) 高齢社員の意欲・能力向上のための取組み

職場改善や安全衛生、人間力向上、新規業務のでいるのが「わくわくチーム」の存在である。な働きやすい職場づくりの中心的な役割を果たして同社における高齢者雇用対策をはじめとした、

※ リーチリフト……立って運転をするフォークリフトの一種。車高の高いフォークリフトと比べ、乗り降りをする際の負担が少ない

ジャー が参加。二つのチームに所属している人もいる。 ら選ばれた社員、 テーマに取り組む。メンバーは各セクションか 日常業務とまったく異なるメンバーで異なる 開拓など、役割に応じて全5チームにわかれて している。月1~2日を「わくわくデー」とし、 それぞれのチームが精力的に活動を展開 (障害のある社員) で構成され、 パートタイマー、 チャレン ほぼ全員

が活き活きと輝きながら健康に笑顔で働ける職 なでしこチーム」がある。 場環境づくりの先頭に立つ「happiness 生に取り組む「安全衛生委員会チーム」、⑤女性 委員会チーム」、④高齢社員を中心とした安全衛 チーム」、③社会貢献活動に取り組む「クレド※ 活き活き働ける職場づくりを進める「健康一番 を推進する「35りんごの木チーム」、②健康で 具体的には、①工場内および周辺の35活動※1

係なく、自由に意見をぶつけ合うことができる わくわくチームの活動では、年齢や立場に関



ので、組織間の壁がなくなり、コミュニケーショ ンの向上に大きな役割を果たしている。

クトな内容で会社の方針などを伝えている。 している。3分で読み切ることができるコンパ 社員へのメッセージとして『社長通信』を発行 2016年から6年間、 ほぼ毎週、 社長から

# 資格取得と各種研修

どをテーマにした研修会を適宜実施。 ぶことへの意欲を後押ししている。 師を招き、財務管理や生産性向上、安全衛生な 格を取得した社員もおり、社員のモチベーショ 接や介護ヘルパー、収納アドバイザーなどの資 すればその取得を支援している。これまで、 直結しない資格であったとしても、社員が希望 に注力してきたが、2022年度より、仕事に ンアップにつながっている。また、外部から講 同社はもともと仕事に必要な資格取得の推進 社員の学 溶

### (3) 雇用継続のための作業環境の改善: 健康管理、安全衛生、 福利厚生の取組み

### ①作業の見える化 作業環境の改善

そこで確認事項の多い作業は、 ができないため、 応じてその都度担当責任者に確認しないと作業 なる。特に、新規の顧客の作業方法は、必要に いるが、施設ごとにたたみ方や納品の方法が異 同社では多くの病院や施設の品物を洗濯して 仕事が停滞しがちであった。 図やイラストを

> 入れて、顧客名・納品日・洗濯物の進捗状況 篊

タ

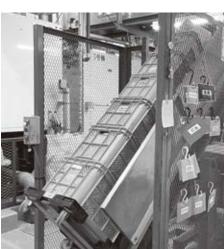
濯・たたみ・作業完了)がひと目でわかる 示している。 スカル (助かる) カード」を作成し、職場に掲

### ②作業の自動化

減された。また、おしぼりケースを運搬する際 これまでは回収したタオルが入った約20㎏の と業務効率向上につながった。 たことで乗り降りがスムーズになり、 式のフォークリフトから、リーチリフトへ変え 高齢社員には利用がむずかしかったカウンター 自動搬入されるようになり、担当者の負荷が削 コンテナを手作業で仕分け場所に搬入していた などの仕分け場所への供給自動化を実現した。 生委員会チーム」の提案で、おしぼりやタオル 前述のわくわくチームの一つである「安全衛 コンベアにセットするだけで仕分け場所へ 安全確保

### 健康管理

図っている。また、おしぼりやタオルは重量物 事業所に設置し、 2021年に血圧計・体重計・ 社員の日ごろの健康管理を 体脂肪計を各



搬入用のコンベアを設置し 高齢社員の負担を軽減

体脂肪率测定

142

社員の健康意識の啓発を図っている。社員の健康意識の啓発を図っている。また、毎月月末には健康に関する情報をいる。また、毎月月末には健康に関する情報をいる。また、毎月月末には健康に関する情報をいる。また、毎月月末には健康に関する情報をいる。また、毎月月末には健康に関する情報をいる。また、毎月月末には健康に関する情報をいる。また、毎月月末にはどうしても腰であるため、運搬などの作業にはどうしても腰であるため、運搬などの作業にはどうしても腰

### ~福利厚生

つながっていた。

が近くなり、風通しのよい職場環境づくりへとなどを開催。これらの行事を通じて互いの距離などを開催。これらの行事を通じて互いの距離会会や、3年に一度の社員旅行、納涼祭、誕生会会に行っており、社員とその家族を招いた運動コロナ禍以前は、社内レクリエーションを活



各事業所内に血圧計を設置している

い環境づくりを実現している。

い環境づくりを検討。「バースデー休暇」やユニークな「親孝行休暇」など、社員が休みやすがわくわくチームの「happinessなでがわくわくチームの「happinessなでがおくり」があり、そこで活躍しているのぶ職場づくりを検討。「バースデー休暇」やユニークな「親孝行休暇」など、社員が休みやすい環境づくりを実現している。

# (4) そのほかの取組み

同社では、就労継続支援A型事業所を設立し、同社では、就労継続支援A型事業所を含め、現在は40人が、日々の業務にあたらせている。働くことでび、日々の業務にあたらせている。働くことでが、日々の業務にあたらせている。働くことでが、日々の業務にあたらせている。働くことでが、日々の業務にあたらせている。働くことでが、日々の業務にあたらせている。

## (5) 高齢社員の声

を対象、関子さん (70歳) は1989年に入社。 を動いています」と笑顔がこぼれる。 を日楽していたが、現在は週3日、9時~中だけ勤務していたが、現在は週3日、9時~中だけ勤務していたが、現在は週3日、9時~か指示なども担当している。経験豊富なスタッフとして、おしぼりを巻く仕事のほかに洗い場での指示なども担当している。経験豊富なスタッフとして、おしぼりを巻く仕事のほかに洗い場での社長が働きやすい職場づくりに力を入れてくの社長が働きやすい職場づくりに力を入れてくの社長が働きやすい職場づくりに力を入れてくの社長が働きやすい職場づくりに力を入れてく動いています」と笑顔がこぼれる。

ここへ来れば若い人とも話ができるし、元気が もらえるから、 のが一番です」と笑顔で話す。 てきたときの周囲の温かさがあるからだと思い 長く働いてこられたのは、例えば、けがや病気 比べると体の負担はずいぶん軽減されました。 事ですが、作業の自動化も進んでおり、以前に は たい」と続けてくれた。 ます。もちろん、仕事そのものが楽しいという などで休みがちになったとしても、 日、9時~16時の勤務を行っている。「立ち仕 樫村さんと同期入社の近藤雪江さん(8歳) 入社以来おしぼりを巻く仕事一筋で、 健康に気をつけて長く働き続け 「家にいるより、 現場に戻っ

## (6) 今後の課題

にアナウンスしていく方針だ。 に努力することが重要であることを、ていねいに、社員一人ひとりが健康の維持・増進のために、社員一人ひとりが健康の維持・増進のために、社員一人ひとりが健康の改善に注力するととも り、環境・機械・設備の改善に注力するととも これからも、70歳を超えても健康で働き続け

ざす取組みをさらに推進していくという。というの健康を守り、安心・安全に生涯現役を目が、「健康一番チーム」や「安全衛生委員会チーム」などのわくわくチームが中心となって高齢が、「健康一番チーム」や「安全衛生委員会チーム」などのわくわくチームが中心となって高齢が、「健康維持の大切さを若いときに気づくまた、健康維持の大切さを若いときに気づく