

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

生涯現役で働ける職場環境を創出し
社員の意欲向上と業務の好循環を実現
株式会社横引シャッター（東京都足立区）

企業プロフィール

株式会社 横引シャッター

(東京都足立区)

- 創業 1986 (昭和61)年
- 業種 製造業(シャッター等の設計・製造・施工及び販売)
- 社員数 33人 (2022年10月1日現在)
60歳以上 17人
(内 訳) 60~64歳 5人 (15.2%)
65~69歳 2人 (6.1%)
70歳以上 10人 (30.3%)
- 定年・継続雇用制度
定年70歳。運用により希望者全員を年齢の上限なく再雇用。
現在の最高年齢者は80歳

I 本事例のポイント

株式会社横引シャッターは、1986 (昭和61)年に東京都足立区綾瀬で創業。以来、各種シャッターの設計・製造・施工・販売までをトータルで請け負っている。「好きな仲間と楽しく働きたい」をモットーに、社員に寄り添う職場環境の充実に会社をあげて取り組むとともに、ものづくりの町に根を下ろした地域貢献を目標としている。

POINT

- 1 70歳定年制と、定年後の年齢上限を定めない再雇用により、社員のモチベーションアップと業績向上の好循環を図っている。定年後も給与水準を維持し、勤務形態も本人の希望に配慮した柔軟な働き方を実現している。
- 2 「好きな仲間と楽しく働きたい」、「会社が社員に寄り添っているということを感じてほしい」という経営陣の強い思いが、作業環境の改善や健康管理、安全衛生管理、福利厚生など、取組みの随所に反映されている。
- 3 社員の「多能工化」を推進。体調不良や家族の事情などで勤務できない場合でも、ほかの社員でカバーする社風が定着している。
- 4 高齢社員と若手社員が2人1組で高度な技



会社外観

術を必要とする作業に従事。こうしたペア就労の推進により、技術継承を図っている。

II 企業の沿革・事業内容

同社は1986年に、グループ会社である株式会社中央シャッターのもと、東京都足立区綾瀬に創業。社名にもなっている、『上吊式横引きシャッター』を考案し特許を取得しているほか、フォールディングゲート、パイプカーテンゲート、パイプシャッター、水平引きシャッター、水平垂直引きシャッター、門扉、防火シャッター、防火防煙シャッターなど、顧客の要望をもとに、製品設計から製造・施工・販売までをトータルに行っている。たしかかな技術と業績が評価され、2008（平成20）年には、

足立区の「足立ブランド認定企業」に認定されている。

さらに、2015年の足立区「ワーク・ライフ・バランス認定企業」認定を皮切りに、2020（令和2）年には東京都の「女性活躍推進大賞」で特別賞を受賞するなど、働きやすい職場づくりに関するさまざまな認定・表彰を受けており、多彩な取組みが高く評価されている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数33人中、60歳以上の社員は17人で、51.5%を占めている。2022年2月までは、94歳の社員が現役で活躍していた。現在の最高年齢者は80歳で設計業務を担当。週4日勤務している。

同社が特許を持つシャッターの製造には、高い技術が求められることから、経験豊富な人材が活躍できる職場環境の創出を進めてきた。人材確保のため、年齢にこだわらない採用活動を積極的に行っており、50代の社員が9人と約3割を占め、会社の牽引役になっている。

一方で、40代以下の社員は7人で、全体の約2割という状況のため、若手の採用が課題となっている。

また、障害者や外国籍の社員も就業しており、年齢や性別、国籍、障害の有無にかかわらず積極的に雇用することで、小規模企業ながらもダ

イバーシティ経営を推進している。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

以前は60歳定年、希望者全員65歳までの再雇用制度を導入しており、65歳以降も運用により希望者全員を年齢の上限なく再雇用していた。しかし、①運用では全員に雇用延長が適用されるのか不安に思う社員がいたこと、②定年到達者の技術・能力が目立った衰えが見えないこと、③特許を取得している独自型シャッターの製造・設置には熟練社員の卓越した技術が必要であること、④卓越した技術を若手へスムーズに継承すること、などを理由に、会社の未来を見すえて、2022年に定年を70歳に延長した。さらに、70歳以降についても、希望者全員、上限年齢を定めず再雇用する運用を維持している。

70歳定年を迎えた社員は、それぞれのライフスタイルにあわせて、本人が一番働きやすく、負担がかからない勤務形態としている。勤務日は週2〜5日の選択制で、フレックスタイム制度を採用しており、出退社時間にも柔軟性を持たせている。通院や家庭の事情によって休む際は、出勤日の振替えなども可能となっている。

2022年2月まで在籍しており、当時の最高年齢者であった94歳の方は、移動式シャッ

ターへ滑車を取りつける実務を担当していた。通勤の負担を軽減するため、雨天の日は休日にするなど、生涯現役で働き続けられる仕組みとしており、熟練の高齢社員が働く姿はほかの社員たちのよい手本となっていたようだ。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

同社は、年齢で給与を下げることはしていない。定年後も待遇などは一切変更せず、随時昇給も実施している。

社員の給与は職種（営業、設計、工事〈施工〉、工場〈製造〉、事務の5種類）によって、採用時点の金額が設定されており、技術の習得や経験を積むことにより随時昇給していく。昇給のタイミングは、所属長などから報告される技術の習得状況や、貢献度合いに応じて社長が判断する。賞与や退職金の支給はないが、その分を考慮した月額給与を設定しており、定年後も同様である。

同社のシャッター製造は独自開発した技術であり、同社にとって技能継承は最大の課題である。定年を迎えた社員には、雇用延長時に「若手へ技術を教えてほしい」と会社側の要望を伝えている。そのうえで技能継承が達せられた場合に昇給するシステムとなっている。以前は、「技能継承を行うと自分の存在価値がなくなるのでは」と危惧する高齢社員もいたが、昇給につながるシステムが整備されたことにより、技能継承がスムーズに行われるようになった。

また、本人の希望があれば、業務に必要なスキル習得のための研修を会社負担で受講することができるほか、高齢社員向けのパソコン教室など、社内でも教育訓練を実施している。

(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

▼作業環境の改善

最高年齢94歳（当時）の社員が、着席状態でほとんどの作業ができるように、着席時の視点に合わせて機械や作業台を設置。現在の最高年齢80歳の社員も、同じように着席状態で作業を行っている。

また、設計・事務担当者などのデスクワーク業務が中心の社員については、長時間座っても負担の少ない椅子に変更した。あわせて、ゲルフッションも購入し、負担軽減に努めている。

▼勤務形態の変更

年齢にかかわらず働き続けられる体制を整えているが、高齢社員自身から「加齢による体力面の衰えにより、従来の働き方では継続がむずかしい」と相談された場合は、作業環境の見直しに加え、勤務日数や時間を個別に変更するなど、その都度できるかぎり継続して勤務できるように配慮している。

▼多能工化への取組み

社員それぞれメインとなる職種があるが、4カ月に1度のペースで担当部署を入れ替え、社員の多能工化を図っている。このため、例えば



高齢社員が座りながら作業できるように、着席時の視点に合わせて機械を設置している

営業と設計、工事と工場、事務と営業など、日常的に異なる職種の経験を積んでおり、繁忙期の人手確保や、勤務形態の見直しにより手薄になった部署への応援が可能となっている。

▼健康管理

健康維持のために、定期的な通院が必要な社員には、病院が比較的空いている平日を活用できるよう、有給休暇の取得を推奨している。

▼安全衛生

労働災害の防止のため、工場などにあつた段差はスロープに変更、階段には色つきの手すりを設置している。また、負担軽減のため、重い物を運ぶためのフォークリフトの導入や、工場内エレベーターの設置なども行っている。そのほか、駐車スペースを改装し、社員用の駐輪場スペースを確保した。駐輪場の床は、滑り止め材を通常の1・5倍配合した素材で塗装し、より滑らないように工夫している。



全社員に支給するオーダースーツは、一人ひとりと打合せを行い、要望に応じている

▼福利厚生

社長自らがさまざまなアイデアを出し、次のような福利厚生の充実を図っている。

- ・全社員が自由に利用できる酸素カプセルの導入
- ・おせち料理やお花見弁当、防災グッズなどを、社員の家族へ支給
- ・全社員へのオーダースーツの支給、靴磨きサービス など

このように独自の発想で福利厚生を推進しており、「好きな仲間と楽しく働きたい」という願いの具現化に向け、会社と社員が一緒になって、よりよい職場環境の創出を目指している。

(4) そのほかの取り組み

2020年には、新型コロナウイルス感染症

の感染拡大を受け、地元の足立区をはじめとする自治体や行政関連団体などに、合計2400台以上のアクリルパーテーションを寄贈。「身の丈にあった社会貢献」で各所から感謝状が授与された。

また、コロナ禍になってすぐに全社員と面談を行い、どのような勤務形態を希望するかを確認。ほとんどの高齢社員が従来通りの勤務を希望するなか、工場勤務をしていた1人の高齢社員が家族への感染の懸念から従来通りの出勤を希望しなかったため、在宅勤務の方法を模索し、自宅で作業できるようにした。その際、材料の受け取りや製品の納品、会社とのコミュニケーションのために週に一度の出勤を条件に、在宅勤務への切り替えを実現した。

(5) 高齢社員の声

入社33年、78歳の熊取谷明子さんは、営業事務を中心に、伝票管理や請求書の作成などの経理業務も担当。「社員同士が『お互いさま精神』を持って働いているので、職場の雰囲気が良いからこそ、33年間働き続けることができているのだと思います」と、長期勤務のポイントを話す。購買部で部品・部材の発注管理業務を行う小林義正さん（72歳）は入社21年目。「みんなで協力して製作した製品ができあがり、工場から出荷されるときが何よりうれしいですね。わが子を送り出す気持ちで、出荷しています」と、仕事のやりがいを語ってくれた。



熊取谷明子さん



小林義正さん

(6) 今後の課題

会社と社員がWin-Winの関係になるよう、これからも高齢社員が安心して生き生きと長く働ける職場環境の構築を継続していく方針だ。他社の好事例などを謙虚に学びながら、自社に落とし込んでいくことで生涯現役で働ける職場の実現を目指していくという。また、創業支援等措置の導入も検討しており、さまざまな形で高齢社員が活躍できる環境を整えていく予定だ。