

すえざわりよくち

末澤緑地 株式会社

企業プロフィール

所在地 香川県高松市

創立 昭和4年（1929年）

業種 造園業

従業員数 17人 （2024.1.1現在）



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は就業規則により希望者全員を75歳まで継続雇用
その後、運用により一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用

現在の最高年齢者 81歳 職務内容：公園の樹木管理

年齢別従業員数

●正規従業員 12人

●非正規従業員 5人

60～64歳 0人（0.0%）

65～69歳 1人（5.9%）

70歳～ 5人（29.4%）

事例のポイント

1

柔軟な勤務形態

ライフプランや希望に応じた業務内容、役割と柔軟な勤務体制による人材確保

2

技術・技能継承

高齢社員と若手社員のペア就労による技能継承と後進育成

3

キャリア形成支援

資格取得費用を会社負担し、高齢社員を含め、資格手当を支給

4

作業環境の改善、安全衛生

作業改善による生産性向上と希望者への法定項目外の検査と保険指導、会社負担によるインフルエンザ予防

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

仕事内容・就労条件
**柔軟な勤務
形態**

・従業員の高齢化、若年層採用が困難なことによる人材不足により、高齢者の経験・ノウハウが不可欠となっていた。

高齢者一人一人のライフプランや希望に応じ、業務内容や役割、勤務形態も含め個別に勤務を調整し、技術の継承など業務内容に応じて高齢社員にも賞与を支給している。

また、業務内容を明確化し、新たに高齢者を採用することで人材の確保につなげている。

2

活用方針
技術・技能継承

・剪定や伐採、石積など経験を擁する高い技術の継承が課題となっていた。

高齢社員と若手社員をペアで配置することにより、技術や現場でのノウハウの継承を行うと同時に、高齢者が高所作業や力仕事を行わなくてもよい仕組みとした。

また、月1回のミーティングにおいて全員が業務に対しての意見を述べることで、個々の責任感の向上とモチベーションの低下を防いでいる。さらに、高齢社員との個別面談において「後進の育成」を業務内容として提示し、造園技術の継承・教育・指導を明確に依頼することにより高齢社員のモチベーションアップにつなげている。

3

能力開発・キャリア
開発
**キャリア形成
支援**

・公園整備等を行うにあたって、求められる資格保有者の確保が課題であった。

業務に必要な資格取得を促進するため、受講料や受験費用を会社負担とし、施工管理、公園管理運営士など一定の資格に対しては毎月資格手当を支給することとした。積極的な資格取得は技術・品質の向上と作業の安全管理に役立っている。

4

仕事内容・就労条件
**作業環境の
改善、安全衛
生**

・人力による広範囲にわたる草刈作業は、作業時間や作業負担が大きく、高齢者にとっては重労働であった。



乗用草刈り機を導入し、作業時間短縮、作業能率向上とともに作業負担を軽減し、生産性の向上につながった。



また、定期健康診断を実施する際は、希望者には法定外の検査及び保険指導を行い、インフルエンザの予防接種を会社負担で実施している。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html