

株式会社 シーピーユー

(石川県金沢市)

◎創業 1982 (昭和57)年

◎業種 情報サービス業
(ソフト開発、販売)

◎従業員数 157人

(内 訳)	60～64歳	7人 (4.5%)
	65～69歳	2人 (1.3%)
	70歳以上	2人 (1.3%)

◎定年・継続雇用制度

定年65歳。就業規則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76歳

株式会社シーピーユーは、1982 (昭和57) 年にパソコンショップ「CPU」を開店以来、未開の分野であった「パソコン用建築CADソフト」の開発に取り組み、1983年には建築CADシステム「まどりくん」の開発に成功した。翌年には株式会社シーピーユーを設立し、以降、販売拠点の拡充によって業容を拡大してきた。

「社員と家族の幸せ」を企業理念に掲げ、創業以来「いつまでも長く働ける」職場環境づくりに取り組んでいる。「生涯現役」があたり前という社風のもと、高齢従業員の活躍がよりよい職場づくりの構築に大きな役割を果たしている。

I 本事例のポイント

《POINT》

- (1) 「いつまでも働ける」職場環境づくりを実現するため、定年を61歳から65歳に引き上げ、さらに上限年齢のない再雇用制度を制定した。
- (2) 60歳以上の高齢従業員が、長年の経験を活かし、管理部門や営業部などで熟知した仕事を継続しており、60歳以前と変わらずに活躍している。
- (3) 在宅勤務によるテレワーク制度を導入するとともに、短時間・短日勤務など柔軟な働き方を実現した。
- (4) 全従業員を対象とする人事評価制度を導入。従業員のスキルレベルを業務ごとに記載し、総合スキルを可視化したスキルマップや人事考課表を改め、評価基準を一新した。
- (5) 屋上を利用した菜園や、新規多目的スペース

2019年度
高齢者雇用開発コンテスト

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」を理念に掲げ
いつまでも働ける職場づくりに挑戦
株式会社シーピーユー (石川県金沢市)



株式会社シーピーユー本社

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

スを設置し、高齢従業員と若手従業員、また社内全体のコミュニケーションの場を積極的に設けている。

1982年にパソコンショップCPUとしてスタートし、翌1983年に国内初となるパソコンによる建築CADシステム「まどりくん」を開発。1984年に株式会社シーピーユーを

設立した。以後、金沢本社のほか、北は北海道から南は福岡県まで、日本各地に12の支店・営業所を持ち、業界のパイオニアとして業容を拡大してきた。

現在は、建築・土木業向けのソフトウェア開発を中心に、ホームページ作成ツールの販売や、地域ICTプラットフォームサービスアプリ「結ネット」の配信など、幅広いサービスを提供している。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

従業員数は157人（2019（平成31）年4月1日時点）。全体の7%にあたる11人が60歳以上で、そのうち4人が65歳定年後の再雇用者である。世代別の割合は、40代が35・7%（56人）で最も多く、次いで30代が24・8%（39人）という構成となっている。

採用状況については、創業以来、中途採用が多く、同業他社を定年退職した高齢者を再雇用した例もある。

宮川昌江社長の「今いる社員を大事にする」精神のもと、在宅勤務によるテレワークや、短時間・短日勤務など柔軟な働き方を構築してきたことが、従業員の勤務を支え、高齢従業員の経験と知識の蓄積、活用につながってきた。「実年齢よりも重要なのは健康年齢。元気がなかり

は仕事を続けてほしい」という同社の考えに基づき、60歳以上の高齢従業員は、管理部門や営業部で長年の経験を活かした仕事を継続している。また、最新の技術・知識が必要となる開発部門でも、高齢従業員が責任ある仕事になることもあり、今年定年を迎える、64歳のプログラマーが活躍している。

業務に精通した高齢従業員が職場にいることで周囲に安心感を与えると同時に、若手従業員を大いに鼓舞している。

Ⅳ 改善の内容

① 制度に関する改善 ① 定年制と再雇用制度

「世の中の高齢化を見据えれば、いずれ定年は65歳になる」という宮川社長の先見のもと、同社は2009年に定年を61歳から65歳に引き上げた。65歳定年の後も運用により希望者全員を再雇用していたが、その実態をふまえて、2016年に上限年齢のない再雇用制度を制定した。制度上は、日ごろの働きぶりなどを考慮して再雇用の是非を決めることとしているが、近年は再雇用不可とした従業員はおらず、特に2012年以降に定年を迎えた従業員は、全員が再雇用により活躍している。雇用形態は原則として契約社員で、期間は1年更新としている。

②処遇（賃金）と人事評価制度

賃金は、50歳までは毎年ベースアップするよう設計されており、勤続年数に応じて上昇する。再雇用者は定年時の賃金を考慮し、フルタイムで働く人は現役時代から下がらないよう配慮されているため、モチベーションが維持されている。

また、人事評価制度では、年齢や性別にかかわらず従業員の仕事ぶりを評価しており、2019年4月からは、評価基準を時代に合ったものに一新した。具体的には、部署内の業務および必要なスキルについて、従業員のスキルレベルを業務ごとに記載し、総合スキルを可視化したスキルマップと、人事考課表の2種類の改定を行い、新制度の対象は60歳以上の高齢従業員も含む正規従業員全員とした。

③柔軟な勤務形態の運用

・短時間勤務、短日勤務

家庭の事情や、通院が必要な従業員のため、短時間勤務や短日勤務などの柔軟な働き方が可能な制度を構築している。原則、本人の希望に沿った形で勤務日などを決定し、不在となる期間については、従業員同士が計画的にフォローを行う。一例としては、他社を定年退職後、同社に再就職した65歳の再雇用者の場合、前職での人脈が豊富で他社とのパイプ役として大いに活躍しているが、持病があるため短日勤務で通院と仕事を両立させている。また60歳の従業員

が、小学生の孫の世話をするために短時間勤務を利用し、家庭と仕事を両立して働いている例もあり、従業員一人ひとりの事情を汲んだ働き方が生み出されている。

・テレワーク制度

1993年には、時代に先駆けて在宅勤務によるテレワーク制度を導入した。これは自宅から会社のネットワークにアクセスし、日報により業務内容を把握するもので、導入のきっかけとなったのは、結婚によって同社から車で2時間を超える地域へ転居を余儀なくされた女性従業員の存在であった。この従業員は、同社の創業期から製品のマニュアル作成を手がけていたが、業務の知識や文章能力の高さは余人をもって代えがたい存在であり、61歳になる現在まで26年間に渡り、テレワーク制度を活用、現在も戦力として活躍している。

その後も在宅勤務は、さまざまな家庭の事情を抱えた従業員の勤務を支えてきた。在宅勤務から通勤に戻った従業員もあり、個々の希望に合わせて柔軟に運用している。

（2）高齢従業員を戦力化するための工夫

・社内システムの担当者を任命

社内システムについては、初期設定やエラー時の対応などは、システムに詳しい人があつていたが、担当者の不在時には解決がむずかしくなるほか、担当者自身も、本来の業務が頻繁に中断されるという弊害があった。また、高齢

従業員の場合、業務自体は熟知しているにもかかわらず、新しいソフトウェアのインストールや初期設定がスムーズにできないことにより、作業の入口の段階でつまづいてしまう人が多く見られたことから、従業員のなかから、各フロアに社内システム担当者を任命し「セキュリティチーム」を発足。メンバーが業務のかたわら、社内システムに関するサポート・問合せ窓口となり、役割を明確にした。これにより、トラブルの解決がスムーズとなり、高齢従業員が本来の業務に集中できるようになったことで、組織全体の業務の効率化につながった。

・中年従業員の新規採用

他社の早期退職者や、定年退職者を積極的に新規採用している。中途採用者は採用時点で豊富な人脈を持っており、総務や営業などでコネクションを活かして活躍し、管理職になった例もある。

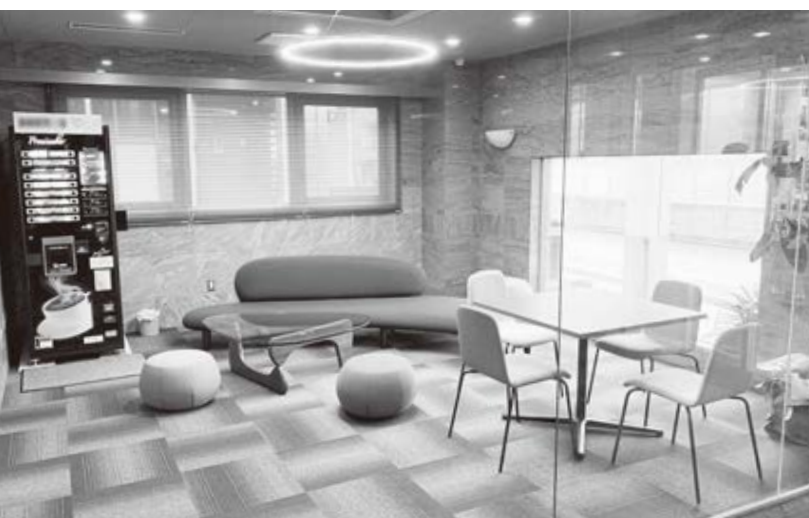
（3）意識・風土の改善

・屋上を利用した菜園づくり

喫煙所としてのみ使われていた屋上の有効活用と、コミュニケーション円滑化のための取組みとして、数年前から屋上を利用した菜園づくりに着手。トマト、ナスなどを栽培している。菜園は若手従業員が当番制で手入れをし、家庭菜園の経験豊富な65歳の本社管理部門の従業員が、収穫の時期などをアドバイス。日常業務から離れた共同作業をすることで若手従業員と高



高齢従業員のアドバイスによって栽培している屋上菜園



改装して誕生した本社1階の多目的スペース

高齢従業員の世代を超えた交流が生まれている。また、収穫物は、社内の人ならだれでも持ち帰ることができる。屋上菜園は社内全体のコミュニケーションの場となっている。

・多目的スペースの設置

本社1階の管理部門では、71歳の再雇用者を含め高齢従業員が複数人働いているが、1階に休憩スペースがなかったことから、受付近くの場所を一部改装し、従来の来客用の待ち合わせ場所としての用途に加え、従業員の休憩スペースとしても利用できるように改善した。受付横ということでも最初に目につく場所にあり、自動販売機も設置しているため、外出先から戻った

際など、従業員同士のコミュニケーションの場としての役割も果たしている。

(4) 能力開発に関する改善

業務に関連する資格取得を推奨しており、試験の内容、難易度によっては受講費用を会社負担としている。また、2015年度からは、資格手当の支給を開始した。資格取得は年齢にかかわらず推奨しており、近年では国家資格である衛生管理者試験に高齢従業員が合格。従業員全体のモチベーションアップにつながった。

(5) 健康管理・安全衛生

・時間外労働の削減、有給休暇の取得促進
同社では、2019年3月から2021年3

月までの行動計画をホームページなどで公表しているが、そのなかで、所定外労働時間の削減や有給休暇取得促進のための措置を取ることを目標に掲げている。

行動計画に基づき、業務に比較的余裕のある時期には、積極的な休暇取得や定時退社を推奨しており、各部長へ呼びかけるなど、従業員の健康的な職業生活の構築に向けて着手したところである。一カ月あたりの平均時間外労働は2017年以降徐々に減ってきているが、今後一層の成果が期待される。

・健康管理体制の強化

高齢従業員も安全衛生委員会のメンバーとなっており、安全衛生委員会では、医師からのアドバイスなどを全員で共有している。また、所定外労働時間の削減方法についての検討や全フロアに温度計を設置し従業員の体調管理に務めるなど、健康経営に積極的に取り組んでいる。

(6) 今後の展望

2019年4月、正規従業員に対する人事評価制度を導入したが、今後65歳以上の非正規従業員に対しても拡大していくことを視野に置いている。「世の中の高齢化を見据えれば、いずれ定年は65歳になる」という宮川社長の先見の明のもと、全社をあげた「いつまでも働ける」職場環境づくりは着々と進められており、さらなる高みを目指して同社の挑戦は続く。