

2 さまざまな場面で高齢者が戦力となります

2-1 おいしい豆腐を作り続けるために

(1) 負担を軽減しベテランの力を引き出す

・肉体的負担の重い業務に就いている高齢者を短日・短時間勤務にすることにより負担の軽減を図ったり、高齢者の働きやすさのためにできるところから職場環境を見直すことが重要です。

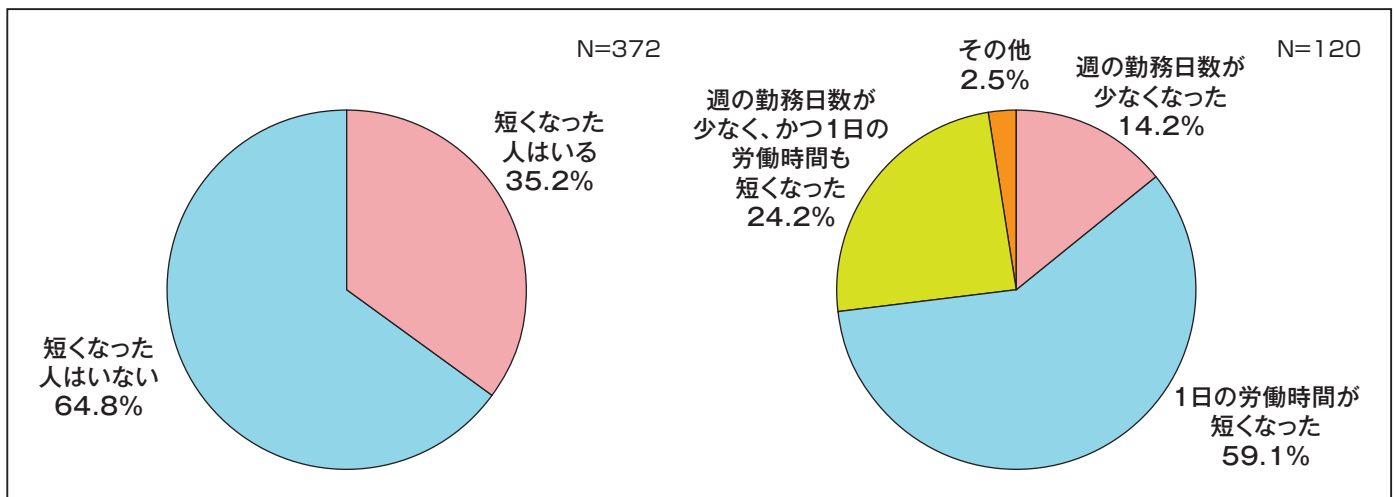
豆腐づくりには、「作業中の中腰作業が多い」、「大豆や豆腐を運ぶ事で重労働が多く発生する」、「早朝から夕方まで長時間、働く必要がある」といった肉体的負担がつきものであることは否めない事実でしょう。

負担の軽減のためには、負担の重い仕事を長く続けられないために短日・短時間勤務で働いてもらうことや、職場環境を改善して負担そのものを軽減することが考えられます。

すでに3割を超える豆腐屋さんで60歳到達を契機に勤務時間を短くして働いている方がいます。

その場合、週の勤務日数を短くするよりも、1日の労働時間を短くする豆腐屋さんの方が多くなっています。(図表2-2)

【図表2-2】 60歳以降の従業員の勤務時間の変化



豆腐屋さんの声

本人からの要望や、やむを得ない事情が無い限り、定年前と同じ業務内容、仕事に就いてもらっている。就業時間は正社員時代の3分の2、出勤日数は週3日程度となっている。

また、従業員、とりわけ若年従業員の場合は、少々の職場環境の問題箇所には気づかずに作業しがちですが、体力や敏捷性の若干衰えた高齢者だからこそ気が付く職場の問題箇所、改善すべき仕事のしくみもあります。したがって、無駄を省き業務の効率化を図るという視点から、作業姿勢、作業環境、重量物運搬方法等を見直し、問題箇所や改善すべき点があれば一つひとつ改善していくことが必要になります。このように、仕事や職場環境の改善を同じ豆腐屋さんで働く従業員全員の働きやすさ、ひいては業務の効率化につなげるといった発想が求められます。(図表2-3)

【図表2-3】 職場環境の問題とその対策例

職場環境の問題	対策の例
作業中の中腰作業が多い	<ul style="list-style-type: none"> ・コルセットの着用 ・作業台の活用・高さの配慮
大豆や豆腐を運ぶ事で重労働が多く発生する	<ul style="list-style-type: none"> ・台車の活用 ・少量ずつ運搬
大量の水や油を使うことから冷熱作業が多い	<ul style="list-style-type: none"> ・スポットクーラーの使用 ・扇風機や換気扇の常時使用



豆腐屋さんの声

中腰作業が多い点が60歳以上の従業員が働く上での大きな問題である。今までは、寄せ桶を洗う時に桶の中に洗剤をいれて前かがみで洗っていたが、製造が終わった後の抜き水槽を利用して、その中で立ったままの姿勢で洗えるようにした。また、重い物は若い人や男性に持ってもらうようにしている。このほか、適宜、床が滑らないように滑り止めを塗ったり、毎日欠かさず洗浄している。



豆腐屋さんの声

早朝から夕方まで長時間にわたって働く必要があるので、早番を週2日ずつローテーションでまわしたり、パート社員の出勤時刻や勤務時間をその日の作業の状況に合わせて臨機応変に調整している。重い物を持つ点については、中腰にならなくても済むように台を作ったり、重い物を一度に運ばなくても良いよう台車を利用して数回に分けて運んだり、二人で持つといった工夫をしている。

(2) ベテランの働く意欲を高める

- ・おいしい豆腐づくりを続けていくために、若手・中堅社員に対して高齢者が自身の保有する高い技術を伝えていくことも重要です。
- ・高齢者が誇りを持って働くことのできるような環境づくりを行うことが高齢者の働く意欲を高めることにつながります。

おいしい豆腐づくりを続けていくためには、若手・中堅社員に対して高齢者が自身の保有する高い技術・技能を伝えていくことも重要です。

また、こうした技術・技能の継承というプロセスを経ることで若手・中堅社員とのコミュニケーションを図ることも、働きがいのある職場づくりのためには欠かせません。

そもそも高齢者が働く目的は金銭目的だけではありません。加齢に伴う体力の低下を防ぎたいという意識や、社会との接点を持つことにより人の役に立っているという意識、また、自身の培ってきた豆腐づくりの技術・技能を後世に伝えたいという気持ちも強いはずです。

誇りややりがいを持って働くのと、ただ惰性で毎日の仕事をこなすのとでは、仕事の成果に雲泥の差が出ることは明らかです。高齢者のこうした気持ちに応えることが、働く意欲を高めることにつながっていくのです。



豆腐屋さんの声

現在65歳を超えるベテランが1人おり、がんもどきを揚げる仕事をしている。余人をもって代えがたい技量を持っており、周囲の社員もそれを認めている。この人には長く勤めてもらいたいと思っている。

(3) 豆腐づくりに興味のある方を新たに採用する

- ・豆腐づくりに興味のある方を新たに雇用し、仕事を任せることで、社長の活動範囲を広げたり、社員の負担を軽減することも考えられます。

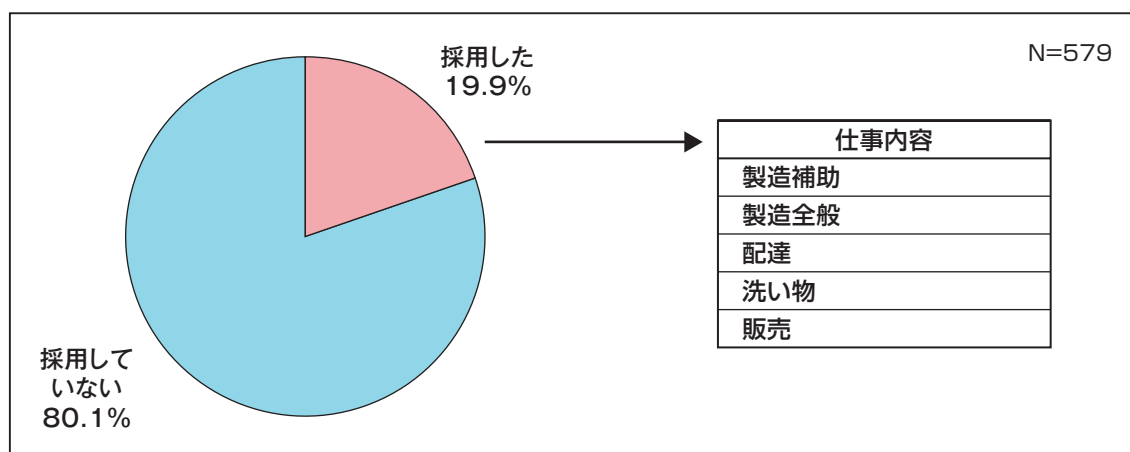
豆腐づくりに興味のある方を新たに雇用し、店番をやらせたり、補助的な作業に就いてもらうことで、社長の活動範囲が広がったり、他の社員の負担を軽減することができます。

アンケート調査結果によれば、過去5年間で新たに50歳以上の方を採用した豆腐屋さんは2割となっています。豆腐づくりやその補助作業、配達や洗い物といった仕事に就いて働いています。

(図表2-4)

なお、採用に当たっては、ハローワーク（公共職業安定所）を活用することも考えられます。ハローワーク経由で採用すると、賃金相当額の一部が助成されることもありますので、検討してみてください。

【図表2-4】 過去5年間の50歳以上の方の採用の有無と仕事内容



豆腐屋さんの声

60歳代のパート従業員は、毎日の生産計画を見ながら、凝固剤を豆腐の種類・大きさごとに均等にグラム数を計るという業務を行っている。

【特定求職者雇用開発助成金】

新たにハローワーク等の紹介により高齢者等を雇い入れた場合

新たにハローワーク等の紹介により高齢者（60歳以上65歳未満）、障がい者等を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主、また、65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金相当額の一部が助成されます。

◎特定就職困難者雇用開発助成金

【主な受給の要件】

高齢者（60歳以上～65歳未満）、障がい者等の就職困難者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れること。

【受給額】

対象労働者 (一般被保険者)		支給額		助成対象期間	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業
短時間労働者以外	高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	50万円	90万円	1年	1年
	重度障害者等を除く身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6か月
	重度障害者等※1	100万円	240万円	1年6か月	2年
短時間労働者 ※2	高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	30万円	60万円	1年	1年
	身体・知的・精神障害者	30万円	90万円	1年	1年6か月

(※1) 重度身体・知的障害者、精神障害者、45歳以上の身体・知的障害者

(※2) 週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者

◎高齢者雇用開発特別奨励金

【主な受給の要件】

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに1週間の所定労働時間が20時間以上かつ1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れること（派遣雇用や有期契約雇用の場合も契約の実態から判断して1年以上の雇用継続が確実に見込まれると認められる場合は対象となります。）

【受給額】

対象労働者	支給額		助成対象期間
	大企業	中小企業	
週当たりの所定労働時間が30時間以上の者	50万円	90万円	1年
週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	30万円	65万円	1年

■お問い合わせ：都道府県労働局（職業安定部）または最寄りのハローワーク

2-2 おいしい豆腐をたくさんの方に買ってもらうために

(1) おばちゃん、おじちゃんのを借りる

- ・ 人生経験豊富な高齢者の方に売り場に立ってもらい、自分の言葉で豆腐のおいしさを語ってもらうことも売上向上につながります。

せっかくおいしい豆腐をつくったのなら、それをたくさんの方々に買ってもらい、食べてもらうことで「おいしい」と言ってもらい、喜んでもらいたいものです。

そのためには、おいしい豆腐をいかに売るのか、といった視点が重要になります。ただ、「買ってください」というのではなく、「お客さん、この豆腐食べてみない？そのままでもおいしいし、こういう食べ方もあるよ」といった相互の会話・コミュニケーションや信頼関係が重要になります。その上で、「実際に食べてみておいしかったら継続的に買ってもらえる」ということにつなげていったらいかがでしょうか。

こうした売り方が得意なのは、人生経験豊富な高齢者の方たちです。おばちゃん、おじちゃんのを借りて、おいしい豆腐をたくさんの方に買ってもらい、「おいしかった」「食べてよかった」と喜んでもらうといった発想も求められます。



豆腐屋さんの声

シルバー人材センター（注）から紹介された65歳以上の女性4人がパート内の店舗でローテーションを組んで働いている。彼女たちはマニュアルにあるようなありきたりな表現を使わず、自分の言葉で豆腐のおいしさを表現してくれるので、同年代のお客さんだけでなく、若いお客さんからも信頼を受けている。

（注）シルバー人材センターとは、定年退職者などの高齢者に「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業）」を提供する公益法人です。

センターは、企業や公共団体、地域の家庭などから請負又は委任契約により仕事（受託事業）を受注し、会員として登録した高齢者の中から適任者を選んでその仕事を遂行します。雇用関係を必要とするなど、仕事の内容によっては、無料職業紹介事業や一般労働者派遣事業により実施することになります。

お問い合わせ：社団法人 全国シルバー人材センター事業協会

（電話：03-5665-8011 E-mail：zsk@sjc.ne.jp）

(2) 直販市等イベントに積極的に参加する

- ・直販市等イベントに積極的に参加し、同業者や消費者の声を聞きましょう。

地元の採れたて野菜や農産物、特産品、加工品がズラリと並ぶ、にぎやかな直販市にでかけたことはありませんか。

直販市は生産者と消費者が直接触れ合う機会として、また、出店している同業者同士の横のつながりを得る機会としても、貴重な存在となりつつあります。

なにより、直販市のような場で実際に高齢者の方が自分でつくったお豆腐を売れば、「おいしい」という消費者の声を直に聞くことができます。それが「生き活きと働く」ということにつながっていくでしょうし、お客さんのナマの声を聞くことで、おいしい豆腐づくりにさらに磨きがかかることにもなりましょう。

豆腐・油揚げ製造業界でも、「関東豆腐まつり」「関西豆腐まつり」といった地域のイベント、また、都内の大規模イベント会場を借りて開催される「豆腐フェア」などがあります。

こうしたイベントに積極的に出て行き、消費者との接点を持つということが、お店の発展はもとより、働いている人のことを考えたり、業界全体をよくしていくことにつながっていくのではないのでしょうか。

平成21年11月8日に開催された関東豆腐まつりの様子



出典:全国豆腐油揚げ商工組合連合会ホームページ

2-3 高齢者と障がい者が助け合いながら働く職場づくり

- ・ 高齢者と障がい者がともに助け合いながら働いている豆腐屋さんがあります。

地域に根ざした豆腐屋さんを目指したとき、地域の人で豆腐屋さんに勤めたいという意欲のある人であれば積極的に雇用する、というのがこの業界の基本戦略となるでしょう。それがたまたま高齢者であったり障がい者であったりすることなのではないでしょうか。健常者の若い人がなかなかこの業界に入ってこない状況下、障がい者の方の特性を理解した上で働いてもらえるのであれば、健常者よりも貴重な戦力になることもあるのです。



豆腐屋さんの声

工場の作業内容をできる限り細分化して単純化を図り、障がい者にもできることは任せると根気よく時間を掛けて訓練し、高齢従業員の体力的負担を軽減するように工夫した。これにより以前に比べて高齢者が体力を使うことも少なくなり、「高齢者と障がい者がお互いに協力し合いながら働ける職場になり、職場も明るくなってきた」という。

がんもどきに具材を入れてこねる作業は高齢者が担当するが、それ以外は障がい者が担当している。高齢従業員は、まだ社会で役に立ちたいという思いが強い。素直に生き生きと働いている障がい者の人たちと一緒に働けることで自分達も元気をもらっている、という思いが強いという。孫のような人たちと一緒に仕事ができる、自分達をいつまでも頼りにしてくれる人がいる、ということがやりがいにつながっている。



写真出典: 齊藤商店おやべ(「障害者雇用好事例集」富山県庁ホームページ)
高年齢者雇用開発コンテスト「高齢者と障害者がともに働きやすい職場」部門
高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰受賞(平成21年度)