

事例集（２）働き方の見直し

- ① 現役世代：（１）業務時間外の活動の支援等
- ② 高齢者：（２）雇用制度の見直し等
- ② 高齢者：（３）就労支援

働き方の見直し／／県外／都道府県

B—1 えひめ子育て応援企業認証制度／愛媛県教育委員会

概要	愛媛県教育委員会が、子供の教育・育成に制度面や活動面から積極的に取り組む県内企業と協定を結び、企業と行政が一体となった家庭教育の支援の充実と拡がりを目指すもの。	
基本情報	実施主体	愛媛県教育委員会
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	愛媛県内
	対象者	主に愛媛県内において事業活動を行う企業のうち、企業・従業員をあげて家庭教育支援に協力してもらう企業であって、当該制度が掲げる8項目の具体例（プログラム、下記「特徴」参照）のうち3事例以上を実施しているか、これから取組もうとしている企業
実施期間	平成22年4月～	
内容	目標/ねらい	企業と行政が一体となった家庭教育支援の充実と拡がりを目指すもの。
	成果・課題	66企業と協定を締結
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・8項目のプログラムの例としては次の通り（そのうち3項目以上に取組む企業と協定を締結）。 学校へ行こう！：従業員への学校行事への参加の働きかけや、休暇が取りやすい職場環境づくりの取組み等 子どもに働く姿を見せよう！：自社見学を実施して大人の働く姿を見せる等 子どものキャリア体験を進めよう！：子どもたちの活動のために自社施設を開放等 地域へ出かけよう！：地域の団体や学校の催し物等において自社が取組む家庭教育に関する支援策を紹介する出前講座の実施、地域の清掃活動への参加等 ・協定締結企業の取組みは、教育委員会のホームページや刊行物などで広くPRされる。 ・家庭教育についての講師の派遣も行っている。
	参考	愛媛県教育委員会事務局 生涯学習課 http://ehime-c.esnet.ed.jp/shougai/kateikyoiku/kigyoudenkei/kigyoudenkei.html

B—5 育自分休暇制度／サイボウズ株式会社

概要	<p>転職・起業・ボランティアなどのために退職した後、6年以内ならば再入社できる『育自分休暇』制度を導入。社内ではできない経験を外で積んだ後、機会があれば当社に戻りたい、という人を支援。</p>	
基本情報	実施主体	サイボウズ株式会社
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	35歳以下の男女社員
	実施期間	2012年5月～
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・自社の仕事に誇りを持ち、優秀な成績をあげる社員の「他の仕事やボランティア活動にも携わってみたい」というチャレンジ精神を前向きに応援。 ・社外で学んだノウハウを、長期的には社内に還元してもらい、企業利益につなげる。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・退職して海外青年協力隊に応募するケースなどがみられた。 ・副次的効果としては、制度導入前に退職したエンジニアやスタッフも数人が再入社。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・35歳以下の正社員を対象。転職・起業・ボランティアなどのために退職した後、6年以内ならば再入社可能。
参考	<p>https://cybozu.co.jp/company/work-style/ http://www.sankeibiz.jp/econome/news/131106/ecd1311060600003-n1.htm</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本件以外にも、在宅勤務や兼業も幅広く認めるなど、柔軟な働き方を可能とする様々な人事制度を導入。これにより、離職率が大幅に下がったほか、採用面でも会社のイメージ・アップに大きく寄与。 	

働き方の見直し／現役／県外／NPO

B-9 プロボノ・ワーカーとNPOのマッチング／認定NPO法人サービスグラント

概要	業務時間外に「プロボノ活動」をしたい職業人・企業人と、NPOや地域活動団体等とを結びつけている（400以上の団体等を支援）。社員の社外活動を推進するNEC、パナソニックなどは企業単位で当NPOと契約。	
基本情報	実施主体	認定NPO法人サービスグラント
	協力機関	社員の社外活動を推進する企業（企業等との協働プロジェクトの場合）
	関連する計画等	NPO法（特定非営利活動促進法）
	対象地域	・プロボノ・ワーカーは、東京・関西エリアで募集。 ・支援先（NPO等）は、東京・関西を中心に全国を対象。
	対象者	プロボノ・ワーカー、非営利組織（NPO・地域活動団体等）
	実施期間	2005年1月～（2009年5月に現在のNPO法人を設立）
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス・スキルや専門知識を活かして、社会的課題解決に取り組む非営利組織（NPO・地域活動団体等）の基盤強化を支援するため、チームを組み「プロジェクト型助成」を行う。 ・職業人・企業人に、自身の能力を社会に役立て、かつ自身の能力やネットワーク力を高める機会を提供する。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・プロボノ・ワーカーの登録者：3,422人（2017年7月現在）。 ・取り組んだプロジェクト：504（同。累計）。 ・経営・運営面などの人材不足を抱えるNPO側の満足度が高い。 ・職業人・企業人側も、スキルアップと人間的成長を実感。 ・当団体運営のための資金確保が課題。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・プロボノ活動（職業人として培ったスキルやノウハウを提供して、社会貢献するボランティア活動）をコーディネート。 ・プロジェクトマネジメント、調査、マーケティング、デザイン、ウェブ制作等、多様なスキルを持った20歳代から50歳代のビジネスマンが多数登録。主力は入社10年前後。 ・支援先のNPOや地域団体を厳正に審査・採択した上で、プロボノ・ワーカー4～6名からなるプロジェクトチームを編成。 ・プロボノ・ワーカーは一般に募集するほか、社員の社外活動を推進するいくつかの大手企業（NEC、パナソニック、三井住友銀行、三菱商事等）が当団体と企業単位で契約。 ・東京都、川崎市など行政とも受託の形で協働している。
参考	http://servicegrant.or.jp/ http://bizgate.nikkei.co.jp/article/84410302.html http://fields.canpan.info/organization/detail/1818539619	

B-4 社外チャレンジワーク／ロート製薬株式会社

概要	土日祝日、終業後の兼業を認める『社外チャレンジワーク制度』を導入。社員が働き方を変え、社外で多様な経験をすることをプラスに評価。個々人が成長していく中で、斬新なアイデア等が社内にももたらされ、企業の競争力強化に繋がることを期待。	
基本情報	実施主体	ロート製薬株式会社
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	入社3年目以上の社員
	実施期間	2016年2月～
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・「稼ぎ方ではなく、学び方・働き方の多様化」 ・社外の人と触れ合うことで、業務では得られない別な学びを得ることによる、本人自身の成長。 ・斬新なアイデア等が社内にももたらされ、企業の競争力強化に繋がることも期待。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・副業の希望先で最も多かったのは、ドラッグストア（薬剤師が、週末に調剤薬局において生活者と接することで勉強する）。そのほか、地ビールの製造・販売会社の起業（生産管理担当の社員）など多種多様。 ・NPO法人での活動や、故郷を活性化するために企画を考案したい。 ・60名の希望者のうち20名強が他社と兼業を開始。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者は、20代から50代まで均等に分かれ、男女や年齢層による偏りはなかった。 ・上司の理解や健康面での配慮が必要であることから、上長と本人と人事と三者面談により採否を決定。
参考	http://www.rohto.co.jp/news/release/2016/0614_01/ https://forbesjapan.com/articles/detail/15393	

働き方の見直し／現役／県内／NPO

B-11 横浜アクションプランナー／特定非営利活動法人アクションポート横浜

概要	<p>アクションポート横浜は、「NPOに興味がある・地域で何か活動したい」という若手社会人や学生と、「若い力・新しい発想を活動に活かしていきたい」と考えているNPO法人をつなぎ、地域を活性化させる地域型プロボノ団体。その中でプロボノ活動を「横浜アクションプランナー」として実施している。</p>	
基本情報	実施主体	特定非営利活動法人アクションポート横浜
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	主に横浜市近辺
	対象者	若手社会人（学生も可）、地域のNPO、市民団体等
	実施期間	2010年7月～
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・ NPO法人と若手社会人・学生をつなぎ、地域を活性化させる。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7年間で延べ30団体のプロボノを支援（延べ参加者は約500人） ・ 登録メンバーは124人（平成29年3月現在） ・ プロボノワーカーとして参加した若い世代は、プロボノ活動を通じて成長し、視野を広げることができたと実感。 ・ 世代交代がうまくいかないNPOにとって、若い世代から関心を持ってもらうこと自体が効果的な支援となっている。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「若者の力で横浜を盛り上げよう！」を合言葉に、地域のNPOや市民活動団体と連携した《地域を楽しむ、地域を知る》ためのプロジェクトを展開。 ・ チーム型・プロジェクト型（NPOサポート・プロジェクト、横浜を盛り上げるプロジェクト、他NPOとのコラボ・プロジェクト等）の活動を実施。 ・ 支援内容は、ウェブサイト・リーフレット作成、イベントの手伝い、ボランティア活動のサポート・マネジメント・助言など。 ・ プロボノワーカーは専門性よりも、NPO活動への関心を重視。 ・ 登録メンバーは、横浜在住または在勤者に加え、学生時代に横浜に縁があった社会人も多い。 ・ 地域で何かしたい若者に対して「NPO」というスパイスを発信・マッチングする目的で、若者がレポートするNPO情報サイト「spice+」を立ち上げ。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ http://yokohama-ap.jp/ ・ http://fields.canpan.info/organization/detail/1960328639 	

働き方の見直し／現役・シニア／県内／基礎自治体

B-12 川崎プロボノ部／川崎市

概要	地域貢献活動に関心のある「川崎プロボノ部」参加者と、支援を希望するNPO・地域活動団体のマッチングを行う。	
基本情報	実施主体	川崎市市民文化局コミュニティ推進部協働・連携推進課
	協力機関	かわさき市民しきん（運営事務局） （2016年度はNPO法人サービスグラントが運営事務局を務め、かわさき市民しきんが現場での活動を実施）
	関連する計画等	—
	対象地域	川崎市
	対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域貢献活動に関心のある、企業等に勤務経験のあるシニア、個人事業主、企業等に勤務している現役世代等 ・ 市内のNPO・地域活動団体等
	実施期間	2015年度～ （2017年度はかわさき市民しきんが市から受託して実施）
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「そろそろ社会貢献やボランティアなども考えたい」「仕事ひとすじの人生から、地域との関わりも増やしていきたい」というシニアや現役世代へのプロボノ活動の機会の提供。 ・ 「総務」「経理」「営業」分野で運営上の課題をスッキリさせたい地域団体の困りごとを解決する。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幅広い分野について短期間で団体を支援するプロジェクト「プロボノチャレンジKAWASAKI 2016」では、25名のプロボノワーカーが、文化・芸術や子育て、環境など6つの活動団体を支援した。 ・ プロボノワーカーは現役で働く企業人や個人事業主、シニア世代など、20代から60代以上まで幅広く参加。 ・ プロボノ活動は、①シニアにとっては「地域デビューの予行演習」となり、②若い世代にとっても、セクターの枠を超えたビジネス連携を経験することによって、社内の仕事だけでは得られない応用力がつくなど、参加者にとって意義が大きい。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ チーム型（3～5人）で団体を応援。 ・ 法律関係（NPO法人の設立、内規の制定等）や課題整理（外部から活動を評価）を含めたNPOの多様な課題に対応。 ・ そのため、職種を設定してプロボノワーカーを募集。参加希望の場合は、事前のNPOとの合同説明会への参加が必須。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ プロボノ部：http://www.city.kawasaki.jp/templates/press/250/0000089043.html ・ プロボノチャレンジ：http://www.city.kawasaki.jp/250/page/0000087817.html 	

働き方の見直し／現役／県外／企業

B-14 ナイスライフ休暇／アサヒビール株式会社

概要	<p>所定基準を満たすボランティア活動を実施する場合、年間12日間の有給休暇が認められる制度。個人申請と社内募集という2つの取得パターンがある。</p>	
基本情報	実施主体	アサヒビール株式会社
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	
	対象者	社員
	実施期間	1992年～
内容	目標/ねらい	<p>ボランティア活動、自治体の環境整備活動、全国規模のスポーツ大会運営など、社員の公に対する支援活動をサポートする。</p>
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・個人申請：毎年15名～30名が制度を利用。イベントへの参加が多い。 ・社内募集：2011年夏、東日本大震災のボランティア活動に約250名が参加。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・同社にはスポーツや音楽イベントなどへのメセナ活動の企業文化が根づいており、その社風を色濃く反映させた制度と言える。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ http://www.asahigroup-holdings.com/csr/society/contribution.html ・ http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/101216_03_h25_01.pdf ・ その他、資格取得のための通学、大学・大学院通学、語学力向上のための留学・通学、ボランティア活動、配偶者の海外転勤に伴う同行による研鑽など、自らのスキルアップのために利用できる「スキルアップ休職制度」も導入している。 	

働き方の見直し／現役／県外／企業

B-15 ソーシャル・スタディーズ・デー（資生堂の社会科）／株式会社資生堂

概要	ボランティア活動、ドナー登録や提供、献血活動、社会活動に役立つ資格・技術・知識の習得（例えば、手話、点字、救命処置など）、地域との交流（自治会やPTAなどの活動を含む）、社会問題に関する研究・観察・学習を積極的に支援。1年間に3日を限度に社員の社会活動を業務扱いと認めている。	
	実施主体	株式会社資生堂
基本情報	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	
	対象者	社員
	実施期間	1993年～
内容	目標/ねらい	通常の業務だけではなく、社員に社会貢献活動を促し、「資生堂の社会科」として学んだことを仕事に活かしてもらう。
	成果・課題	利用件数：124名、取得日：145日（2012年度）
	特徴	ボランティア休暇の場合、職場以外で活動するため個人で保険加入などの手続きが必要だが、本制度は「業務扱い」なので、会社で保険加入手続きを行うなど、個人の負担が軽減され、より積極的に活用してもらうことができる。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ http://www.shiseidogroup.jp/sustainability/community/communication/club.html ・ http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/101216_03_h25_06.pdf 	

B-17 特定非営利活動法人 二枚目の名刺

概要	「二枚目の名刺」とは、組織や立場を超えて社会のこれからを創ることに取り組む人が持つ名刺のことであり、主として会社の勤め人が企業で働きながら、自分の経験やスキルを活かしてNPOを支援するプロボノ活動をコーディネートする。それによって、社会に価値を生み出していくことを目指す。	
基本情報	実施主体	特定非営利活動法人 二枚目の名刺
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	首都圏を中心とした地域のNPO
	対象者	
実施期間	2009年～	
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援される側のNPOの成長だけを目的とせず、むしろ支援する側が「社会人として成長・変化する」きっかけを生み出すことに重点を置いている。 ・ 特に、勤め人を対象として、会社の仕事の中だけでは実現できない自分の価値観を表現する活動を側面支援。必ずしも、特定のスキルを求めるものではない。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤め人を中心に年間約100名が参加。 ・ 2017年度は約10のNPOを支援。 ・ 彼らにとっては、活動領域を広げようとしているNPOの支援をする過程で学ぶことが大きい。活動経験をヒントにして、本業に関する商品開発をする例もある。 ・ 企業にとっても人材育成効果などがある（下記特徴参照）。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象となるNPOなどの活動分野は、子供教育、女性・母親支援、医療健康、まちづくり、環境、国際問題など。支援サービスの領域は組織戦略、事業戦略、機能戦略など。 ・ 年齢層は若い層（25～35歳）が主体であったが、最近では、自身のスキルの社会還元や次のキャリアを意識しはじめている45～55歳の層の参加も増加してきている。 ・ 企業側でも、異業種のプロジェクト実践を通じた次世代リーダーの育成や社会の先進分野との出会いを通じたイノベーションなどでNPO支援活動に前向きであり、企業からの受託でプロボノ活動を行う場合もある。（現在、約10社と実施）。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ http://nimaima.com/ 	

働き方の見直し／シニア／県外／企業

B—6 アクティブ・エイジング制度／大和ハウス工業株式会社

概要	<p>労働力不足の中、経験豊富な人材の確保を企図し、65歳以降を対象に「アクティブ・エイジング制度」を導入。年齢上限のない嘱託として再雇用。対象者の7割が同制度を利用。</p>	
基本情報	実施主体	大和ハウス工業株式会社
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	65歳の定年退職者
	実施期間	2015年4月～
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人手不足の中での人材確保とシニアの活用。 ・ 世代を越えた技術・ノウハウの伝承。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象者の7割が同制度を利用、100名程度が勤務（平成29年7月現在）。 ・ ベテラン社員の持ち味である豊富な経験・人脈を営業・技術の各現場において活かせるとともに、若手社員へのノウハウの伝承を通じた人材育成に寄与。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業部門長からの推薦等に基づき、労働意欲があり、一定の業績が認められるシニア社員を「年齢上限のない嘱託」として再雇用。 ・ 対象者は、経済的な理由よりも、定年到来後もまだ働きたいと考えて当制度を利用している。 ・ 1年更新 ・ 週4日フルタイム勤務、報酬20万円／月、賞与は職員の半分程度の支給率
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2013年4月に「65歳定年制度」を導入し、正社員の定年を60歳から65歳に延長（役職も継続可）。 http://www.daiwahouse.co.jp/release/20150327094033.html http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20170321/resume/06-jirei-kikuoka.pdf 	

働き方の見直し／シニア／県外／企業

B-7 アクティブ・シニア社員／株式会社ファンケル

概要	<p>技術・ノウハウを有するシニア層の人材活用を企図し、嘱託・パート・契約社員等を問わず、65歳以降を対象に再雇用する『アクティブ・シニア社員制度』（1年契約）を導入。</p>	
基本情報	実施主体	株式会社ファンケル
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 65歳以上の社員。嘱託社員（正社員は定年が60歳。定年到来後は嘱託社員となっている）や、契約社員、パートなどを問わない。
	実施期間	2017年4月～
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技術やノウハウの若い世代への継承。 ・ シニア層の活躍できる労働環境の提供。 ・ 現役社員においては、長く働くことができるという意識が根付くことを期待。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同制度に基づく再雇用者は若干名。今後も若干の雇用を見込んでいる。
	特徴	<p>勤務日数や時間については会社が本人の希望を勘案して決定するため、それぞれのペースで柔軟に働くことが可能。</p> <p>また、年齢の上限は基本的にはない。本人の元気とやる気が続く限り、働くことができる。</p>
参考	<p>http://www.fancl.jp/news/pdf/20170410_activesenior.pdf</p> <p>http://news.mynavi.jp/news/2017/04/10/324/</p>	

働き方の見直し／シニア／県外／企業

B—3 ライジング・クルー／株式会社ドン・キホーテ

概要	<p>人手不足を補うため、シフトを細分化して「開店前の品出し事務」というジョブを切り出し、高齢者のバイトを『ライジング・クルー』として雇用（2～3時間、週2～3回の勤務）。午前中の売上が増加したほか、シニアの働き振り等が若手社員にも好影響を与えている。</p>		
基本情報	実施主体	株式会社ドン・キホーテ	
	協力機関	—	
	関連する計画等	—	
	対象地域	ドン・キホーテ・グループの各店舗	
	対象者	<p>定年退職を迎え、第一線を退いた60歳以上のシニア層を中心に主婦や学生、フリーター（約2,000人を募集）</p>	
	実施期間	2014年7月～	
内容	目標/ねらい	<ul style="list-style-type: none"> ・開店前の品出しの効率を上げる。 	
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフ全体の労働環境の改善（品出し専門のスタッフがいてくれることで、売り場スタッフは出勤してすぐに接客作業に専念できるなど、社員やパート・アルバイトのスタッフが別の業務にあてられる時間が増えた）。 ・開店直後からお客様を豊富な品揃えで迎えることができ、時間帯売上がアップした。 ・副次的な効果として、シニアスタッフが現場に立つことで、同じ世代の顧客が親近感を抱き、来店しやすくなった。また、シニアと一緒に働くことで、若いスタッフが社会人としての礼儀作法などを覚えるようになった。 	
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳以上を積極採用 ・勤務条件は、週2日以上・1日2時間以上 ・月2万円までの交通費支給や社会保険制度、社員登用制度などの待遇面も充実している。 	
参考	<p>http://www.donki.com/shared/pdf/news/co_news/1668/risingcrew_ezKN7.pdf https://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/shijou/20151007.html</p>		

働き方の見直し／シニア／県外／都道府県

B—8 70歳雇用推進助成金／埼玉県

概要	シニアに特化した就労支援の一環として、①定年制の廃止、②70歳以上への定年引上げ、③70歳以上の継続雇用制度のいずれかを新たに導入する企業を対象に、上限200万円までの助成金を支給する「70歳雇用推進助成金」を創設。	
基本情報	実施主体	埼玉県産業労働部シニア活躍推進課
	協力機関	—
	関連する計画等	働くシニア応援プロジェクト
	対象地域	埼玉県内
	対象者	県内に主たる事業所を有する企業等で、常時 ^(※) 30人以上（少なくとも1人は60歳以上）の労働者を雇用するもの。 （※期間を定めずに雇用されている、又は1か月を超える期間を定めて雇用されていること）
	実施期間	2017年度～
内容	目標/ねらい	シニアが自分の意欲や希望に合わせて働き、共に社会の担い手として活躍できる社会を実現するため、少なくとも70歳まで働くことが可能となる措置を行う企業等に対し助成する。
	成果・課題	初年度である2017年度は、計67社からの助成の申請があり、申請総額は、助成金として確保している予算を大きく上回った。
	特徴	<p>【助成額】</p> <p>①定年の廃止や70歳以上への引上げ 上限200万円 ②継続雇用の見直し(70歳以上で希望者全員) 上限100万円 ③継続雇用の見直し(70歳以上で企業の基準該当者) 上限50万円</p> <p>・2016年7月から、シニアの活躍を推進する企業を「シニア活躍推進宣言企業」に認定する制度を開始。</p> <p>・今回の助成対象となる先は、上記認定を受ける必要があるが、「①定年制の廃止、又は、定年の70歳以上への引上げ」を実施している場合には、「シニア活躍推進宣言企業」のうち、「生涯現役実践企業（三つ星企業）」に認定される。</p>
参考	<p>http://www.pref.saitama.lg.jp_gslb.ide.jp/a0813/joseikin/documents/70joseikin-bosyuuyoukou.pdf</p> <p>http://www.pref.saitama.lg.jp/a0001/room-kaiken/documents/290523.pdf</p> <p>・埼玉県では、シニア世代が自らの意欲や希望に応じて働くことができるよう、企業への働き掛けやシニア向けの就業支援事業等を多面的に実施している。</p>	

働き方の見直し／シニア／県内／企業

B—10 短時間正社員／不二物産株式会社

概要	60歳以上の高齢者に対し、病院に通院中だったり、体力的に厳しいのでフルタイムの勤務を希望しないというケースに対応するため、働く時間を短くしたり、働く日数を減らしたりする「短時間正社員」の仕組みを整備している。	
基本情報	実施主体	不二物産株式会社
	協力機関	—
	関連する計画等	—
	対象地域	—
	対象者	60歳以上の正社員や障害者
	実施期間	2011年～
内容	目標/ねらい	働く意欲がある限り、就労機会を提供する。
	成果・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者も自分の都合に合わせた勤務体系を選択できるようになったため、働く意欲がある限り、働き方のニーズに応じた柔軟な働き方の選択ができるようになった。 ・ 同業他社からの転職や業界の口コミなどで、年齢は高齢者の域に達していても即戦力になりうる人材が集まってくるため、中途採用に殆どコストがかかっていない。
	特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間や日数は、個別事業を踏まえながら細かい労働条件を設定。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/129/ ・ http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment_case/om5ru8000000auqa-att/om5ru8000000ay5c.pdf 	

働き方の見直し／シニア／県外／NPO等

B-13 生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業／松山市シルバー人材センター

概要	主な事業内容として、 ・ 高齢者の専門的スキル（取材・編集・営業・コーディネートetc.）の活用による「ミニコミ誌」制作と活用による就労機会プロデュース ・ ホワイトカラー層・専門職高齢者の掘り起こしによる就労機会の提供	
	実施主体	公益社団法人松山市シルバー人材センター
基本情報	協力機関	松山市、愛媛県
	関連する計画等	地域人づくり事業（厚生労働省）
	対象地域	松山市
	対象者	高齢者のホワイトカラー層
	実施期間	2014年～2015年
内容	目標/ねらい	・ 高齢者が自活する（support oneself）こと。 ・ 雇用創出数80人（就職者40人・シルバーセンター会員就業40人）
	成果・課題	・ 就職者：33人（2015年8月末現在） ・ シルバー人材センターへの新規登録・就業者：38人（同上） ・ 就職先は、NPOの立ち上げ、フリーライター、塾経営、大学非常勤講師、企業に再就職又は非常勤雇用等さまざま。
	特徴	・ ホワイトカラーのシニア層の就労意欲を掘り起こし、就労機会を提供する活動として、①げんえきもん倶楽部の設立、②コレカラどーそー会の活動、③久米・愛あいサロン活動などがあり、これらを活用して高齢者のネットワークを構築し、就労へと導く。
参考	・ http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2017/182.html ・ http://ameblo.jp/genekimon/	

B—2 退職高齢者の派遣事業／株式会社高齢社

概要	定年になった高齢者を対象とした人材派遣を中心に、その他有料職業紹介や請負業を実施。週2、3日など「年金プラス」の多様な働き方を提供している。	
基本情報	実施主体	株式会社高齢社
	協力機関	特になし
	関連する計画等	改正高年齢者雇用安定法、労働者派遣法
	対象地域	・登録社員募集：全国 ただし、首都圏が中心 ・企業派遣先：全国 ただし首都圏が中心
	対象者	・企業を退職委したサラリーマン
	実施期間	2000年1月会社設立
内容	目標/ねらい	・高齢者に働く場と生きがいを提供し、健康になってもらう。 ・「年金プラス」の働き方を前提に、高齢者の柔軟な働き方に対するニーズに対応した派遣先を開拓。 ・企業にとっては良質な人材の確保とコスト節減を実現。
	成果・課題	・登録社員は定年退職した高齢者を中心に募集し、現在863名。 ・就労者の最高齢は83歳。（登録者平均年齢は70歳） ・65歳までの雇用が義務化されたことや個人情報保護の徹底で新規採用が難しくなっている。 ・登録者の就労率の引き上げが課題。
	特徴	・派遣先企業は東京ガスの事業に関連する会社が約7割。 ・派遣先企業と登録者数は年々増加。派遣先企業は創業者や現経営者の出身母体である東京ガス以外が増えている。
参考	・ http://www.koureisha.co.jp/	