

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

高齢社員と障害者がペア就労で支え合い  
みんなの笑顔がはじける職場づくりを実現  
株式会社 ヴィオーラ (茨城県水戸市)

企業プロフィール

株式会社 ヴィオーラ

(茨城県水戸市)

- 創業 1962 (昭和37)年
- 業種 洗濯業(貸おしぼり)
- 社員数 40人 (2022年1月1日現在)  
60歳以上 23人  
(内 訳) 60~64歳 12人 (30.0%)  
65~69歳 9人 (22.5%)  
70歳以上 2人 (5.0%)

定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで再雇用。その後は就業規則により、一定条件のもと年齢の上限なく再雇用。現在の最高年齢者は72歳

I 本事例のポイント

株式会社ヴィオーラは1962(昭和37)年7月に茨城県水戸市で設立。2022(令和4)年で創業60周年を迎えた。開業当初から水戸市内のレストランを中心にレンタルおしぼり事業を展開。高度成長期に外食産業市場の急成長に合わせて、事業を展開している。

1977年に有限会社ヴィオーラ社となり、1993(平成5)年に株式会社ヴィオーラに組織変更した。2010年に3代目となる現社長が就任し、「日本一社員の喜ぶおしぼり会社」を目指すことを経営理念に掲げ、高齢者や障害のある人たちが積極的に雇用。全社一丸となつてだれもが生き生き働ける職場づくりを進めている。

POINT

- 2022年に「定年65歳・希望者全員70歳まで雇用する再雇用制度」を導入。また、「本人が希望し、会社が業務上特に必要と認めるときは、70歳を超えて雇用期間を延長することがあること」を就業規則に定め、生涯現役の道を拓いた。
- 50歳・60歳・65歳に到達するそれぞれ3カ月前に個人面談を行い、勤務形態(短日・短時間勤務など)について話し合い、本人の希望に沿った働き方ができるようにした。
- 高齢社員と障害のある社員がペア就労し、障害のある若手社員とベテランの高齢社員が互いを補い合つて作業の効率化を図っている。
- 職場改善や安全衛生、人間力向上、新規業務の開拓などを目標に掲げ、多彩な「わくわく



会社外観

1962年7月に設立された株式会社ヴィオラは、2022年に創業60周年を迎えた。創業当時は自宅を作業所兼事務所として使用しており、手作業で仕上げたおしぼりを水戸市内の飲食店に納めていたという。競合する同業者が少なかったことや外食産業の急成長などが追い風となり取引先が順調に増え、受注も急増。事業は着実に拡大していった。2001年にはいわき営業所を開設し、レンタルマット事業や美容室・エステ向けレンタルタオル事業を開始するなかで、2008年に業務拡張のために新

## Ⅱ 企業の沿革・事業内容

⑤ チーム」が精力的な活動を展開している。おしぼり洗い作業の自動化やおしぼり巻き取り装置の改善、リーチリフト※の採用などによって作業の負担を軽減し、安全で安心な職場づくりを進めている。

工場（社屋）を建設した。一方、少子高齢化や若者のお洒落れによる飲食店の減少を危機としてとらえており、2014年には病院や介護施設などにおけるリース着・私物の洗濯など、高齢化に目を向けた洗い物専用工場を建設するなど、現社長の目は常に時代の一步先をとらえている。

## Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数40人中、60歳以上の社員は23人で55%を占めている。最高年齢者は72歳である。2006年に初めて、当機構の高齢者雇用アドバイザー（以下、「アドバイザー」）から、高齢者雇用に関するアドバイスを受けた。当時は60歳定年制を導入していたものの最高年齢者が51歳、平均年齢が35歳前後という比較的若い年齢構成であり、会社全体が高齢化に向かっていく実感はあまりなかったという。しかし、アドバイザーから「多くの障害者を雇用する貴社においては、障害者の高齢化対策は障害のない人たち以上に検討事項が多いことから、早めに対策に着手することが望ましい」と助言され、障害のある社員も含め高齢化対策を真剣に考えるようになった。そこで翌年の2007年に「希望者全員65歳までの再雇用制度」を導入した。その後、少子高齢化・人材不足と急速に社会が変化していくなかで、同社でも若手の採用が

むずかしくなり、中高年齢者の採用が急増する過程で、高齢化対策が現実的な課題となってきた。そこで、2021年より定年年齢や継続雇用年齢の引上げの検討を開始。2022年3月に、65歳定年、希望者全員70歳まで再雇用、その後も就業規則により一定条件のもと年齢上限なく再雇用する制度を導入した。

## Ⅳ 改善の内容

### ① 制度に関する改善

#### ▼定年制度・継続雇用制度

2007年に60歳定年後の再雇用制度である「希望者全員65歳までの再雇用制度」を導入。その後高齢化が急速に進んだこともあり、2022年に定年・再雇用制度の見直しを行い、「定年65歳・希望者全員70歳までの再雇用制度」を導入するとともに、就業規則に「本人が希望し、会社が業務上特に必要と認めるときは、70歳を超えて雇用期間を延長することがある」と明記。一定条件のもと、年齢上限なく働ける仕組みとした。

### ② 高齢社員の意欲・能力向上のための取組み

#### ▼「わくわくチーム」の活動

同社における高齢者雇用対策をはじめとした、働きやすい職場づくりの中心的な役割を果たしているのが「わくわくチーム」の存在である。職場改善や安全衛生、人間力向上、新規業務の

※ リーチリフト……立って運転をするフォークリフトの一種。車高の高いフォークリフトと比べ、乗り降りをする際の負担が少ない



藤本昌宏代表取締役

開拓など、役割に応じて全5チームにわかれており、それぞれのチームが精力的に活動を展開している。月1〜2回を「わくわくデー」とし、日常業務とまったく異なるメンバーで異なるテーマに取り組む。メンバーは各セクションから選ばれた社員、パートタイマー、チャレンジャー（障害のある社員）で構成され、ほぼ全員が参加。二つのチームに所属している人もいる。

具体的には、①工場内および周辺の3S活動※1を推進する「3Sりんごの木チーム」、②健康で活き活き働ける職場づくりを進める「健康一番チーム」、③社会貢献活動に取り組む「クレド※2委員会チーム」、④高齢社員を中心とした安全衛生に取り組む「安全衛生委員会チーム」、⑤女性が活き活きと輝きながら健康に笑顔で働ける職場環境づくりの先頭に立つ「happinessなでしこチーム」がある。

わくわくチームの活動では、年齢や立場に関係なく、自由に意見をぶつけ合うことができる

ので、組織間の壁がなくなり、「コミュニケーションの向上に大きな役割を果たしている。

### ▼社長通信

2016年から6年間、ほぼ毎週、社長から社員へのメッセージとして『社長通信』を発行している。3分で読み切ることができるコンパクトな内容で会社の方針などを伝えている。

### ▼資格取得と各種研修

同社はもとも仕事に必要な資格取得の推進に注力してきたが、2022年度より、仕事に直結しない資格であったとしても、社員が希望すればその取得を支援している。これまで、溶接や介護ヘルパー、収納アドバイザーなどの資格を取得した社員もあり、社員のモチベーションアップにつながっている。また、外部から講師を招き、財務管理や生産性向上、安全衛生などをテーマにした研修会を適宜実施。社員の学びごとへの意欲を後押ししている。

### (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 の取り組み

#### ▼作業環境の改善

##### ①作業の見える化

同社では多くの病院や施設の品物を洗濯しているが、施設ごとにたまたみ方や納品の方法が異なる。特に、新規の顧客の作業方法は、必要に応じてその都度担当責任者に確認しないと作業ができないため、仕事が停滞しがちであった。そこで確認事項の多い作業は、図やイラストを



搬入用のコンベアを設置し  
高齢社員の負担を軽減

入れて、顧客名・納品日・洗濯物の進捗状況（洗濯・たたみ・作業完了）がひと目でわかる「タスカル（助かる）カード」を作成し、職場に掲示している。

#### ②作業の自動化

前述のわくわくチームの一つである「安全衛生委員会チーム」の提案で、おしぼりタオルなどの仕分け場所への供給自動化を実現した。これまでは回収したタオルが入った約20kgのコンテナを手作業で仕分け場所に搬入していたが、コンベアにセットするだけで仕分け場所へ自動搬入されるようになり、担当者の負荷が削減された。また、おしぼりケースを運搬する際、高齢社員には利用がむずかしかったカウンタース式のフォークリフトから、リーチリフトへ変えたことで乗り降りがスムーズになり、安全確保と業務効率向上につながった。

#### ▼健康管理

2021年に血圧計・体重計・体脂肪計を各事業所に設置し、社員の日々の健康管理を図っている。また、おしぼりタオルは重量物

※1 3S活動……整理、整とん、清掃からなる安全を意識した活動

※2 クレド……ラテン語で志・信条・約束



各事業所内に血圧計を設置している

であるため、運搬などの作業にはどうしても腰に負荷がかかりやすいことから、腰痛防止のため、月1回、業務終了後に講師を招いてストレッチヨガを実施している。2018年から始めた取組みだが、最近は腰痛による長期休暇をとる社員が激減した。自由参加ではあるが、社員同士の格好のコミュニケーションの場ともなっている。また、毎月月末には健康に関する情報を掲載する壁新聞「毎日いきいき通信」を発行し、社員の健康意識の啓発を図っている。

#### ▼福利厚生

コロナ禍以前は、社内レクリエーションを発売に行っており、社員とその家族を招いた運動会や、3年に一度の社員旅行、納涼祭、誕生会などを開催。これらの行事を通じて互いの距離が近くなり、風通しのよい職場環境づくりへとつながっていた。

また、福利厚生の特長の一つに「女性が喜ぶ職場づくり」があり、そこで活躍しているのがわくわくチームの「happiness」などしこチームを中心にしたプロジェクトである。部門を越えた女性スタッフが集まり、女性が喜ぶ職場づくりを検討。「バースデー休暇」やユニークな「親孝行休暇」など、社員が休みやすい環境づくりを実現している。

#### (4) そのほかの取組み

同社では、就労継続支援A型事業所を設立し、同施設で働く障害者を「チャレンジャー」と呼び、日々の業務にあたらせている。働くことでチャレンジャーの能力を引き出し、働きやすい仕組みづくりを展開していくなかで、グループの就労継続支援A型事業所を含め、現在は40人を超えるチャレンジャーが笑顔で働いている。

#### (5) 高齢社員の声

榎村久理子さん(70歳)は1989年に入社。勤続33年を誇る大ベテランだ。入社当時から柔軟な働き方をしており、働き始めた当初は午前中だけ勤務していたが、現在は週3日、9時～16時の勤務を行っている。経験豊富なスタッフとして、おしほりを巻く仕事のほかに洗い場での指示なども担当している。「気がついたら30年以上、ここで働かせてもらっています。現在の社長が働きやすい職場づくりに力を入れてくれるおかげで、社内の雰囲気もよく、毎日楽しく働いています」と笑顔がこぼれる。

榎村さんと同期入社（こんどうゆきえ）の近藤雪江さん(68歳)は、入社以来おしほりを巻く仕事一筋で、週3日、9時～16時の勤務を行っている。「立ち仕事ですが、作業の自動化も進んでおり、以前に比べると体の負担はだいぶ軽減されました。長く働いてこられたのは、例えば、けがや病気などで休みがちになったとしても、現場に戻ってきたときの周囲の温かさがあるからだと思います。もちろん、仕事そのものが楽しいというのが一番です」と笑顔で話す。「家にいるより、ここへ来れば若い人も話ができるし、元気がもらえるから、健康に気をつけて長く働き続けたい」と続けてくれた。

#### (6) 今後の課題

これからも、70歳を超えても健康で働き続けられるように、お互いを思いやる人間関係づくり、環境・機械・設備の改善に注力するとともに、社員一人ひとりが健康の維持・増進のために努力することが重要であることを、ていねいにアウンスしていく方針だ。

また、健康維持の大切さを若いときに気づくことが重要であると考え、スマートフォンの健康アプリを活用して、日々のウォーキングを推奨し、健康の維持や筋力低下の防止を目ざすほか、「健康一番チーム」や「安全衛生委員会チーム」などのわくわくチームが中心となって高齢社員の健康を守り、安心・安全に生涯現役を目標とする取組みをさらに推進していくという。