

全世代が楽しくも厳しく、生き生きと120%の力を出せる会社に ～シニア社員は会社に貢献する人財！！～

野原グループが事業の主軸とする建設業界は、他業種に比べ、高齢化が著しいと言われています。従業員の平均年齢も確実に上昇しており、“年齢を重ねてなお、いかにいきいきと素晴らしいライフキャリアを歩むか”を会社・社員の双方にとっての重要なテーマであると考えています。

2007年前後から、シニア活躍にむけた環境を徐々に整備、2009年4月に再雇用制度を運用開始、2014年より様々な取り組みを実践しています。今後は、高齢者という枠組みだけでなく、年齢・性別等に関係なく力を発揮できるように、多様化し変化する役割・成果に対し、属性（年齢・性別・国籍等）に捉われない公正な評価・処遇を実現できるよう人事制度を改定予定です。

本号では、モチベーションの高いシニア世代(当グループではエルダー社員と呼んでいます)が、いくつになっても遠慮なく働ける会社を実現していくために、野原グループが実践してきた「シニア世代の活躍をサポートする取り組み」(人財編・変化対応力編、モチベーション編)を紹介します。



人財編

野原グループは、創業時から現在まで、社員は人財であり、社員と共に“自分たちの”会社を守り育てていくという経営哲学が受け継がれています。

<ライフデザインセミナー | 2007年度～>

- 【目的】シニア世代がキャリア設計をしっかりと描き、充実した人生を過ごす準備のサポート
- 【内容】①「生きがい」・「経済」(公的年金や家計)の側面から、定年再雇用後や退職後の生活を見通し、今からの準備の必要性や今後の行動への注意点を詳説
②再雇用制度及び退職金等の社内制度、他社事例やキャリアへの考え方の説明及び紹介
- 【対象】55～59歳の社員※2007年10月第1回開催から9回実施済(受講者延べ人数180名以上)

変化対応力(イノベーション)編

野原グループは今後、外部環境の変化に向けて、グループ体制は、イノベーション創造に向けた様々な変化・進化を進めていきます。

シニア世代の社員にも、自身から努めて変化の渦の中心を買って出る気持ちで、「楽しんで」現役を続行してもらいたい、と考えています。

<イノベーション50 | 2015年度～>

健康寿命が延び、技術革新がめまぐるしく変化の激しい時代には、これまでの「教育(学校)、仕事(会社)、引退後の余暇」という3つのステージで人生を考えるというよりも、生きること、学ぶこと、働くことはほぼ一体化していくのではないのでしょうか。そして、「変化対応力」を身に付けることが、「人生100年時代」を楽しむ基礎力になると考えています。



- 【目的】 自部署や自身にイノベーションを起こすきっかけ、モチベーションアップの機会創出
- 【内容】 ①自分と他者を知る（「どこで何がやりたいのか？何が得意なのか？大切な自分らしさは何か？」）、仕事・私生活の悩み、今後の希望や目標）
 ②会社の考え方、制度の説明
 ③働く大人の学び直し（リカレント教育を通じたアップデートや新たなスキルの獲得）
 ④Do It Ourselves(参加者全員で料理し、食事を共にしながら語りあう)
- 【対象】 55 歳以上の社員

モチベーション編

一般的な企業では、50 代後半から役割・処遇の変化が徐々に起き始め、60 歳前後でほぼ確実に変化します。野原グループは、**シニア社員が、働くことそのものにやりがい**を求め、**いかに気持ちを奮い立たせるか、といったチャレンジがカギ**になると考えています。そこで、モチベーションや働きやすさ向上の観点から、制度面の見直し、トップとの対話の機会を設けています。

<評価制度、賃金、手当等の見直し> 2020 年度も見直し予定

- 【目的】 女性の活躍推進同様、高年齢者の活躍推進についても、**全員で主旨を理解し**、会社全体が**ダイバーシティー推進の一環**として前向きに取り組んでいく。
- 【内容】 ①60 歳定年後、原則として希望者全員が 65 歳まで一年ごとの再雇用契約を実施
 ②賃金体系の見直し
 ③人事考課結果を月額給与にも反映（2018 年更新後の給料に反映）
 ④原則 60 歳役職定年
 ⑤正社員の役割等級相当に応じた日当・宿泊代

<タウンホールミーティング 50s>

タウンホールミーティングは、社員と野原グループのトップが会社課題や NOHARA' s Way(野原グループのミッション他)を共有し、直接対話する機会として、2018 年 8 月から毎月開催。2019 年 3 月には、シニア/エルダー限定会を初開催、「シニア世代の働き方」について意見交換をしました。



【目的】野原グループにおけるシニア世代の働き方を考える

【内容】①トップの考え、参加者の問題意識の共有、②懇親会

トップの考え | 誰もが働きたいように働ける会社を目指す

野原グループでは、社内 SNS を運用しており、月に数回の頻度でトップメッセージが更新されています。

その中で、シニア/エルダーに向けた内容をダイジェストで紹介します。



<目指す会社像>

“シニア層に限らず、すべての社員の方に対して、会社が目指している、期待しているのは、**全員が**

自分の持っているものを 120%使い切って仕事をしてもらう、ということです。”

“**全員がユニークな存在になれば、**当社の目指す**全員が力を発揮する会社**という理想にもぐっと近づく”

“私の当面のゴールは**年齢に関係なく働けるように**することです。”

<年功序列>

“**年功的な要素は一切排除**をされなければいけません(もちろん、経験や知識量、場合によっては会社へのロイヤリティというのは評価をされて当然です)。”

“**本来であれば、30歳でも60歳でも、同じ仕事をしていれば同じ処遇がされるべき**です。”

<活躍するシニアの共通項>

“**65歳を超えても頑張っている方**も当社には何人もいらっしゃいます。当社で活躍をされている方を見ていると、**過去の経験や知識「だけ」に頼ることなく、それを「テコ」にして、常に新しい分野や新しい顧客を開拓したり、新たな取り組みをしている方ばかり**です。”

“今あるものを**ブラッシュアップ**したり、**新しい技術や考え方と掛け合わせ**たり(1から10とか、10から100にする)、というのはこれまでの**経験や知識がもっと生かせる分野**なのではないでしょうか。”

野原グループについて

創業 420 年の歴史をもつ野原グループは、これまで建設業界を中心に建材や鉄鋼関連およびセメントなどの建設資材、道路交通標識などの販売・施工を通して、事業を拡大するとともに、時代の変化に合わせた変革や創造を繰り返しながら成長してきました。

私たちは、2020年8月より掲げる新ミッション「CHANGE THE GAME. クリエイティブに、面白く、建設業界をアップデートしていこう」のもと、これまでの知見をさらに磨き未来へつなげて、より一層社会に貢献して参ります。 <https://nohara-inc.co.jp>

【発行元】

野原ホールディングス株式会社

〒160-0022 東京都新宿区新宿一丁目1番11号

社長室(担当/齋藤、青木)

電話 : 03-6328-1576 / e-mail : nhrpreso@nohara-inc.co.jp