

高齡者就業・能力開発に係る調査
事例概要

業種	設計技術者派遣業
従業員の規模	従業員130～140名。 50代 :18名、60代 :10名、65歳以上 数名。
職種	シニアエンジニアスタッフ
年齢	62
これまでに培った経験や知識	設計をやっていたがCAD使用経験なし。 管理職も経験したが、設計も現役でやっていた。 ユーザーが自社内にあり、受注や納入、メンテナンスまでやる。 これらは現在の仕事内容に合っている。
入社のきっかけ	ずっと設計をやってきており、また設計が好きだったので職種としては設計を探した。 履歴書を出しただけで採用決定。
現在の業務内容	社内営業部のサポートとして、印刷関係の仕事の初受注をねらっている。 受注した暁には本来の設計業務及びエンジニアリング業務(製作外注)を行う。
現在の仕事に必要な職業能力	営業段階で求められるのは、客が何を欲しているかのニーズの把握。 受注段階で求められるのは、何をセールスポイントとするか等の作戦立案能力。
求められる能力開発	入社後1ヶ月の訓練で現在ではCADで描くことに関しては支障がないレベルになった。 全体をまとめて納入するには責任外の業務までカバーする、いわば「エンジニアリング業務」の能力開発をしていく必要有り。
就労に対する意識	「通勤を楽に」という気持ちは強い。 満65歳まで働きたい。 気がかりとしては、健康と収入。
教育方法へのアドバイス	設計の仕事は、経験が生きてくる仕事。 設計の場合はセオリーがあるのでそれを守らせるのが教育の中心。 手法としてはOJTしかない。
会社への要望	この会社へ来たばかりでまだよく見えていないこともあるが、特に、不満はない。
会社側のコメント	
タイプ	I付加 専門能力活用

業種	設計技術者派遣業
従業員の規模	従業員130～140名。 50代 :18名、60代 :10名、65歳以上 :数名。
職種	シニアエンジニアスタッフ
年齢	61
これまでに培った経験や知識	機器設計を23年。 原価管理の仕組みを習得。 技能五輪の製図の指導員も務めた。 後にVA（原価低減）センターの長に就任。 工場で扱っていた全製品に関わり、設計者に具体的な指示や、外注管理もした。 現地工事の原価低減に取り組んだ。 また建設工事管理技師の仕事もした。
入社のきっかけ	当社の折り込み求人募集広告を見た。 当社はエンジニアリング会社への展開を志向。 職探し条件としては、まず「近く」が絶対条件。 経験を生かせる職種としては、「設計」「工事管理」を探した。 自分には原価低減・原価管理、現地工事管理、調達のノウハウがあり、それらを生かせるこの事で採用。
現在の業務内容	社内営業部のサポートとして、印刷関係の仕事の初受注をねらっている。 受注した暁には本来の設計業務及びエンジニアリング業務（製作外注）を行う。
現在の仕事に必要な職業能力	・個人の頭の中にあるものを引っ張り出して標準化すること :大企業にいたので慣れている。 ・図面を引くこと :経験が浅いので難しい。 ・できてきた図面の批判、手直し、方向性、調べ方を示す事 :できる。 ・「管理」スキル :自分は大企業にいたので出来る (中小企業では育成できないだろう)。
求められる能力開発	中小企業で部隊をまとめる時にはどういったまとめ方が良いかを勉強する必要有り。 中小企業に来て勉強しないとイケないことは中小企業で使える「ものさし」を作る事。
就労に対する意識	身体が動く限りやるのが社会人としてまっとうな姿。 世の中に役立つには自分の経験した業務でないとダメ。 技術的な進歩へのキャッチアップについては、興味がなくなったらおわり。 「若い人の仕事を奪わない」という意味で、「若い人に教える」という仕事が高齢者にとっては無難。
教育方法へのアドバイス	設計者としての若い人の教育には、「技術」「人間的なもの」の両面がある。 若い設計者と一緒に、1つの図面を元にして説明をしながら、OJT。 今の技術的な問題について教える時に、自分としてのフィロソフィーをしっかりとっておくことが必要。
会社への要望	エンジニアリング会社への脱皮のためのプロジェクトの土台作りができれば楽しい。
会社側のコメント	中小企業は、浅く広く知っている / 応用動作で対応できる人を求めている。
タイプ	IT附加 汎用能力活用 教育係

業種	設計技術者派遣業
従業員の規模	従業員130～140名。
	50代 :18名、60代 :10名、65歳以上 :数名。
職種	シニアエンジニアスタッフ
年齢	61
これまでに培った経験や知識	シートベルトの製品設計。 設計・実験及び自動車メーカーへの売り込みを担当。 「モデルチェンジの時に相手の要望を聞いてそれを開発に伝える」というタイプの営業だった。 不具合発生時の呼び出し対応など品質保証的な役割も担っていた。 それまでの顧客ニーズ収集経験を元に設計管理を6年。
入社のきっかけ	知ったきっかけは新聞折り込み広告。 CADは未経験だったが、1ヶ月CADを勉強した上でお世話になる事に。 ポイントとしては、「過去の引き続きで設計業務をやりたい」ということ。 通勤も1時間以内で考慮。設計業務については「CADができれば67～68歳でもいい」という会社はある。
現在の業務内容	社内営業部のサポートとして、印刷関係の仕事の初受注をねらっている。 受注した暁には本来の設計業務及びエンジニアリング業務(製作外注)を行う。
現在の仕事に必要な職業能力	設計に関して、技術進歩はそれほどない。 あるのは素材の進歩であるが、素材による設計の変化は、自分が扱っている分野ではあまりない。 CADの習得自体は、そんなに難しくなかった。 自分は営業の経験があるので前の会社の顧客や外注先など前の会社で培ったネットワークを生かせる。 設計としては、モノの小さい/大きいはあるものの、変わらない。
求められる能力開発	製造業では、それまでのものづくりで苦労した点が伝承されていない。 一旦上手く出来てしまうとそのままになり、作りにくい点等が反映されていない。 こういうことがきちんとできれば(今まで苦労した点を伝承している/作りにくい点を把握している)、派遣に出ているだけでも顧客に喜ばれる
就労に対する意識	働く動機としては、「設計がおもしろい」から。 これまでにいろいろな仕事に携わった経験を若い人に伝承したい、という気持ちも強い。
教育方法へのアドバイス	若い人にとっては、自分で設計したものが「ここは作りにくい」というように職人(製作担当者に評価されることが必要。
会社への要望	若い人に教育する上で一番の障害となっていることは、当社ではモノ作り自体はしていない事。 モノ作りをしているところに行かせて学ばせてやりたい。
会社側のコメント	
タイプ	I付加 専門能力活用

業種	半導体技術者派遣業
従業員の規模	25名。 60歳以上 3名。
職種	シニアコーディネーター(人事)
年齢	61
これまでに培った経験や知識	元々技術者だったが、後半20年位は人事を担当。 技術が分かっている人事を経験。 教育や再就職支援に携わっていた。
入社のきっかけ	人事をやっており、中でも人材紹介の業界を知っていたことと、語学ができたことが、入社の決め手。
現在の業務内容	人材紹介事業の責任者。 求職者が来ると面接し、リストに入れる。 求人が来ると、リストの中から適任者を選びだして、紹介する。
現在の仕事に必要な職業能力	所帯が小さいため総務部長が人事も経理も総務もやらないといけなない。
求められる能力開発	ベンチャーの場合、どの職種であろうとも「これからビジネスを作る」という事が単なる中小企業との一番の違い。 ‘起業家魂’のようなものが必要。
就労に対する意識	
教育方法へのアドバイス	
会社への要望	
会社側のコメント	
タイプ	-

業種	情報通信工事業
従業員の規模	従業員57名。 60歳以上 :13名。
職種	システム技術部担当課長
年齢	61
これまでに培った経験や知識	無線設計。 担当分野は、VHF (無線機)のハード設計。 無線技術は高周波数を扱う技術の為、自然環境等の、CADなど回路図に現わすことのできない部分の把握が重要であり、多数のケースを経験。
入社のきっかけ	設計者を求める転籍先の子会社の誘いと設計を続けていきたいという本人の希望が合致。 また、人間関係での誘いもあり。
現在の業務内容	電波 伝播のシステム設計、電波 伝播試験。施工だけでなく、調査や実験などの依頼もあり。 図面を引いている訳ではないが、無線の経験が生きている。
現在の仕事に必要な職業能力	現場で動けることが必要。 施工現場に立つことが必要な事から、会社の要請で第一級電気工事施工管理技士を取得。 電波 伝播試験などでは、回路図に現われない部分での経験が重要。
求められる能力開発	会社の規模が小さくなると施工現場に立った場合の有資格者が必要になり、資格取得が求められる。
就労に対する意識	設計の仕事が好きなので、ずっと設計の仕事をやっていきたい。 63歳位まで働きたい。
教育方法へのアドバイス	
会社への要望	開発等、もっと頭を使う 密度の濃い仕事がしたい
会社側のコメント	経験者の持つ「全体を取りまとめる」能力を求めている。 健康であればできるだけ長く働いてもらう。
タイプ	汎用能力活用

業種	情報通信工事業
従業員の規模	従業員57名。 60歳以上 :13名。
職種	システム技術部担当部長
年齢	61
これまでに培った経験や知識	無線装置設計、システム設計、後に事業企画、郵政省外郭団体への出向等。 システム関係では発展途上国での業務が多数。 この時に現場対応能力を培った。 出向に応じたのは40歳代で身体を壊したので体力を使わなくて済む職場に移りたいという理由もあり。 「行政と業界が一緒になってとりまとめる」という新たな経験をした。
入社のきっかけ	昔の仲間たちが働いている会社に入り、一緒に働きたいと思った。
現在の業務内容	歩行者 ITSの開発に取り組んでいて、この部隊の管理職。
現在の仕事に必要な職業能力	ITSの開発では異業他社の人たちと共同で開発に取り組むことから、協調性が必要。 この点について色々な人たちと一緒に仕事をしてきた経験や人脈、プロジェクトのまとめ方等が活かされている。
求められる能力開発	自分は技術に関して昔の知識しかなく、自らできる仕事の範囲が制限されている。 高齢者としては「管理する技能」を身につけていけば良い。 「教え方を教わっていけばもっと上手く教えられるのに」と強く感じる。
就労に対する意識	現在の会社で仕事を続けているのは「毎日やることがある」からであり、それは大事な事。
教育方法へのアドバイス	年取った人なりに持っているノウハウがある。 教え方が面白くないと学習者の興味が途絶えてしまう。 若い時は、そんな話より興味あることをやりたいという感じが強いが、後になるとそれらの大事さが分かる。
会社への要望	週何日の勤務というような勤務体系が取れるようになってくれると良い。
会社側のコメント	現場対応が出来る人材ということで採用。 若い人の教育を期待するが、若い人との実力の差がありすぎてなかなかかみ合わないのが現状。
タイプ	マネジメント 教育係

業種	金属加工部品製造業
従業員の規模	従業員45名。 高齢者 4名。
職種	生産部技術課
年齢	61
これまでに培った経験や知識	特級金属プレス技能士の資格を持ち、高度熟練技能者に認定された。 金属関係のモノ作りに従事。 大体5～10年周期で会社を動いている。 このように頻繁に動いていた為(その会社独自の)モノ作りの覚え方は得意になった。
入社のきっかけ	現在の会社の粘り強い熱心な誘いがあった。 当社では前に働いていた時からやりたかった事にチャレンジさせてもらえる。
現在の業務内容	A V関係の高精度・高品質に対応する、C A D・C A Mなどではできない高度な金型の製作。 若手の育成を担当。
現在の仕事に必要な職業能力	モノづくりそのものについては、熟練者なら作るモノが変わっても、身体で覚えているので勤が働く 従って新しいモノへ対応するための訓練は特に必要ない。
求められる能力開発	「若手への教え方」が分からない。 高齢者向けC A Dスクールにおける能力開発は、全く経験がない高齢者を対象にするのではなく 作りこみがわかっている高齢者(ベテラン)こそが学ぶべき。 パソコン操作は、技能者も必須。
就労に対する意識	モノ作りの仕事が好きなので、元気であればずっと続けていきたい
教育方法へのアドバイス	教える方がバラバラなことを言うと受ける方はどれが良いか悪いか判断できず若い人は迷ってしまう。 間違いのないものを教えてあげないといけない。 教え方を教えてくれる機関があれば良いと思う。
会社への要望	上司の形で教えるのならまだやりやすいのかもしれないが、今はサポートする形であり職制上は何も裏付けがなく、やりにくい面もある。 「マイスター」のように(上司ではなく)教えること専門の役職を作ってしまうのかもしれない。
会社側のコメント	技能継承の為にベテランを雇うのだが、自分の仕事は上手くできるが伝承の技術が不足。 後輩たちにうまく伝えられないという問題がある。 それをどう克服するかは非常に重要。
タイプ	専門能力活用 教育係

業種	製缶業
従業員の規模	従業員15名全て60歳以上。
職種	製造補佐兼工務補佐
年齢	66
これまでに培った経験や知識	製缶工。 地元自治体認定の「マイスター」に認定された。 主にモノ作りそのものと、製造方法の改善を担当。
入社のきっかけ	金属加工製造会社を60歳の定年退職と同時に、同社のOBで構成される今の会社に入社
現在の業務内容	製造補佐としては前の会社における金型の製作及び製作手法の改善。 工務補佐としては現在の工務にはモノを作った経験者がいないことからモノ作り経験者である自分が工務をフォローしている。
現在の仕事に必要な職業能力	製缶作業はかなりのノウハウが必要であり、その分息の長い職業。 金属そのものを理解する必要がある。 またこういう職業では、実践で使える技術を身につけていなければならない。
求められる能力開発	教育 指導面の比重が重くなっている為、教育手法の工夫が必要。 疑問に答えられるよう、指導者は知識を得ておく事が必要。
就労に対する意識	モノ作りの会社というのは、努力していれば長く勤められるところ。 働いているときの意識が非常に大切。
教育方法へのアドバイス	実質面、理論面の両方ができることが必要。 教科書的なものより実際に試してみせて、その解説ができないといけない。 互いにライバル意識を持たせる。 また資格の取得を奨励。
会社への要望	必要と認めてくればいつまでも働きたい。
会社側のコメント	意欲があり、若い人に経験の中から働くことの心構え、精神面を教え、育ててくれる人を望む。
タイプ	よろず相談 教育係

業種	設備メンテナンス業
従業員の規模	高齢の技能系社員 40名。
職種	営業担当
年齢	61
これまでに培った経験や知識	大手自動車製造業でプレス機械の設備保全やウレタン、バンパー関係の成形工場の設備保全業務。 兼業で同社の技能習得制度のトレーナーや階層教育のトレーナー。
入社のきっかけ	これからもこれまでの経験を活かして仕事ができると考えていたところ、現在の会社から声がかかった。 約4カ月の休養の後入社。
現在の業務内容	設備の保全・修理に関する受注業務の営業からその作業の作業責任者、入金管理、検収手続き、納品後のフォローまで、全て行っている。 未経験の営業活動については経験者のアドバイスを受けながらの業務。
現在の仕事に必要な職業能力	保全・修理作業は全体的な知識が求められることから、幅広い技能と豊かな経験が必要。 一つの仕事の最終プロセスまで全て自分の責任で行う為、マネジメント能力が必要。 パソコンは必須。
求められる能力開発	受注業務・営業は未経験であり今までとは別の幅広い知識や教養が求められる。 技術的な面では、技術進歩に関する新しい知識が必要。 入金されるまでの帳簿管理なども行っているため、その知識も必要。
就労に対する意識	毎日働くのはきつい。 健康で働けるうちは、長く働きたい。
教育方法へのアドバイス	「仕事の教え方」自体は、前の会社の階層教育の中で教わってきた。 ポイントは、「やってみて、やらせてみて、確かめて。」
会社への要望	
会社側のコメント	メンテナンスはベテランの人が良い。 元の職場で身につけたコストの改善提案をたくさん出して欲しい。
タイプ	汎用能力活用

業種	自動車部品プレス金型製造業
従業員の規模	従業員約110名。 20代が65%。
職種	機械加工担当
年齢	75
これまでに培った経験や知識	16歳で大手重工メーカーに養成工として入社、モノ作りの基礎を学ぶ。 プレス加工の町工場に入り、その後自営のプレス加工業を続け、自らは機械加工に転業し、汎用フライス盤を操り金型部品製造を続ける。 67歳で廃業。
入社のきっかけ	自営の工場を廃業後取引先でもあった現在の会社の社長から誘いを受けた。 生活資金も必要だった。
現在の業務内容	汎用フライス盤を使用しNCでは手間がかかるような金型の小物一品部品を製作。 指導については元からいるベテランがいるので自分からはあまり出ていけない。 新人に刃物の研ぎ方や汎用フライス盤の操作方法など機械加工の基本を教える事はある。
現在の仕事に必要な職業能力	機械加工の高度熟練技能。
求められる能力開発	機械の進歩への対応に関しては、加工の中心は同じでつけ加わるものが変わってきているだけ。 加齢により一番影響を受けるのは目。 そのため、デジタル表示計を活用して計りながら行っている。
就労に対する意識	自分で楽しさを見つけないと長続きしない。 要はやる気だけ。 やる気があれば、自分で楽しみを作れる。
教育方法へのアドバイス	教育方法としては、聞きに来たら答えるというやり方。 高度熟練技能や難しい仕事は教えようと思って教えられるものではない。 基礎以上は経験。 マニュアルを書いて渡しても現実にはできない。 マニュアルには機械の動かし方が書いてあるだけ。
会社への要望	
会社側のコメント	技能、技能者魂を若い技能者たちに伝えてもらいたい。
タイプ	専門能力活用

業種	自動車部品プレス金型製造業
従業員の規模	従業員180名。 60歳以上 約10名
職種	機械加工担当
年齢	61
これまでに培った経験や知識	大学工学部で金属工学、大学院で工業分析化学を修了。 生産スタッフとしてモノの開発 改良を行い、その後生産ラインの長を務めた。 環境測量士などの資格を持つが分析実務を行ったことはない。 分析ラインの長を務め、マネジメント能力を身に付けた。 さらに試薬の買い入れ、分析機器製造業との折衝等、全体的に経験。
入社のきっかけ	前の会社での経験 資格を生かした再就職先を探していた。 インターネットで検索したところ、環境測量士 のキーワードで同社を見つけた。 ちょうど同社は環境計量事業を新しくしようとしているところで資格を持った人を探していた
現在の業務内容	環境分析関係の法律に関する対応。 分析に関しては前の会社では15年目に分析部門の長をやっていたこともあり法律等は知っていたが、実務はやっておらず大学院時代に経験しただけ。 ただし一般的な環境分析をやっている限りはギャップは感じない。
現在の仕事に必要な職業能力	分析の細かい技術よりも「どういう法律がある」ということを知っていることが大事。 それさえわかれば後は実務経験はさほど無くても法で定められている検査方法に則ってやるだけ。
求められる能力開発	当社の分析業務の対象である浄化槽や下水道についてはまったく知らない為勉強が必要。 関連資格の習得を目指す事で学習を図っている。 分析業務でなく品質管理・ISO業務等の場合は、漫然とした知識ではなく、実務経験が非常に大切。 本にはこう書いてあるけど、本当はこうだ」ということを知っている人は強い。 「これまでやってきた経験 知識の棚卸し」というような能力開発は必要。
就労に対する意識	働く期間としては、家庭的な状況があり、わからない。
教育方法へのアドバイス	分析に関する法律知識や実際に分析の方法を見せながらの実務を教育している。 また分析の法律 制度や試験に受かる為の机上などのアドバイスを行っている。 教え方としては、向こうが聞き易い形で言うこと
会社への要望	
会社側のコメント	同氏を選んだ理由は、当社が望む資格を持っていたことと、遠方から会社訪問に来るなど、最も積極性があったから。
タイプ	生産支援管理 教育係

業種	精密部品加工業
従業員の規模	50歳以上 6名。 60歳以上 3名
職種	在庫・工程管理担当
年齢	69
これまでに培った経験や知識	万年筆の製造。 30歳の時から工場を任された。 在庫管理・製品管理・工程管理・サンプル揃え等を経験。 工程管理では、注文書を見ていつできるかの納期を管理し、職人の配置や段取りを指揮した。
入社のきっかけ	年齢を問わない技能者募集の求人広告を見て応募。 同社は、高齢者の豊富な経験を高く評価する企業だった。
現在の業務内容	精密加工部品の在庫・工程管理
現在の仕事に必要な職業能力	製品の製造から完成・出荷までの段取り・手配や進行状況の確認などの能力、管理経験。
求められる能力開発	精密部品は精度が非常にシビア 扱っている品物の数が多く名称も聞き慣れないものの為製品の知識を持つ必要がある。 ある程度の英語力。
就労に対する意識	1年に渡る失業により高齢者の再就職活動の厳しさを実感。 社長に自分の能力をうまく活かしてもらった。
教育方法へのアドバイス	教育係としての役目はほとんどない。
会社への要望	身体の続く限り、働かせてもらいたい。
会社側のコメント	様々な技術・経験・ノウハウを持つ高齢者の活用に着目。 高齢者の場合は年齢は関係ない。 大事なことは年齢ではなく、どう生きてきたか。 高齢者の活用の仕方として、毎日一緒にやっていかないとダメ。
タイプ	軽労働

業種	技術者派遣業
従業員の規模	非公開
職種	シニアプロジェクトマネージャー
年齢	65
これまでに培った経験や知識	総合エンジニアリング会社でプロジェクトマネジメントの部署に所属。 プランニング、コーディネーションスキルやマネジメントスキル、社内・顧客との組織化と調整・ネゴシエーション、目的指向の物の考え方、問題の認識と解決手法（これが一番重要）を身に付けた。
入社のきっかけ	元気もあるし、心配なプロジェクトもある、後進が育っていないという懸念もあり、子会社である派遣会社の同社に。 親会社を退職した翌日に転籍し、働き続けている。
現在の業務内容	籍が移っただけで、退職前と全く同じ仕事。 退職前にプロジェクトマネージャーとして複数案件を指揮指導していたが、それを継続。 時間の半分はプロジェクトディレクターとしての業務に、残り半分は教育・制度担当としての業務にあてている。
現在の仕事に必要な職業能力	プロジェクトマネジメントは分野が変わっても手法は同じ。 ただしプロジェクトの業種によって、その都度その業界の文化、文法、例えば業界用語や法律・規格関係、情報、顧客の特質といったものを学ぶ必要がある。 Excelなどのパソコンは必須。
求められる能力開発	
就労に対する意識	立場が変わったが、それを周囲がどう見ているかが気になる。 権限・立場をはっきりする必要がある。
教育方法へのアドバイス	習ったことを実行することによって学習者自身が楽になったか、が教育のポイントとなる。
会社への要望	基本的には一介の派遣社員であり、「どこまで個人として責任が取れるか」が心配。そこがはっきりしない。 意欲がある限り続けたい。
会社側のコメント	パソコンは必須だがそれだけではダメで、あとは今までやってきたパフォーマンスや能力で勝負するのみ。 欲しい人材は、ある分野の中の中分野のことはすべて理解しているスペシャリスト。
タイプ	マネジメント 教育係

業種	ビルメンテナンス業
従業員の規模	370名(満60歳以上のみ採用)
職種	シニアマネージャー
年齢	62
これまでに培った経験や知識	塗料メーカーの工務部(設備管理、動力管理)一筋。 塗料の生産設備、TPM、研究開発の設備などを担当。 退職後、子会社に嘱託として入社。 ビルメンテを担当して62歳で退職。
入社のきっかけ	人材銀行へ登録したところ、連絡が来た。 ちょうど当社にこのホテルの設備管理の求人が来ていた。
現在の業務内容	ホテルの立場に立って施設管理を担当している業者を見る。 これまでの3つの仕事(工務課、嘱託時代、現在の仕事)は経験としては似ている。
現在の仕事に必要な職業能力	定型的な仕事であり特に新しい知識・技能は必要ない。 始めから設備管理をやってきた人より幅広いベースがあり、現役時に経験したことが生かされている。 パソコンは常識として知らないと仕事にならない。ただしパソコンは必須条件ではあるが、それだけではない。
求められる能力開発	本業である設備管理は、いい点・悪い点とも1日で分かったが、ホテル用語が分からないので勉強中。 キャリアのある人ほどキャリアを誇示し新しい環境に上手くなじめないで、その対応策は教えるべき。
就労に対する意識	自分より2~3年以上上の人をみていると、退職後、雇用保険で1回間をおいてから、、、という人はダメ 退職後も間を置かず続けないと、続かなくなる。
教育方法へのアドバイス	
会社への要望	
会社側のコメント	オーナーからは、経営側として設備管理をどうやっていくかの道筋を立てて欲しいと言われている。
タイプ	よろず相談

業種	情報サービス業
従業員の規模	従業員5名。
職種	総務 経理
年齢	56
これまでに培った経験や知識	<p>光学関係の中小企業に勤務。</p> <p>経理を担当し、最後の10年は総務と兼務して、人事 労務 社長秘書 計画立案 親会社との関係等事務職はすべて経験。</p> <p>経理は先輩から教わり、他は講習会等で補った。</p> <p>短期職業訓練の経理事務科、PC講習、実践就労講座の総務 経理実務に通った。</p>
入社のきっかけ	<p>自宅から通える範囲で探した。</p> <p>始業時間 就業時間は制限しないとのことであり、当社に決めた。</p>
現在の業務内容	<p>総務 経理など事務部門を1人で担当。</p> <p>当社は、個人事業主に近い面と会社組織に移り変わろうという面の両面を持っている。</p>
現在の仕事に必要な職業能力	<p>総務 経理としての仕事は、業種の違いは直接関係なく多少時間がかかるかもしれないが、やってやれないことはない。</p> <p>前の会社は製造業で、今の会社はIT産業という意味の違和感としては、当社の場合顧客名がカタカナで似たような名前が多く聞き取れない。</p>
求められる能力開発	<p>単なるPCの操作方法ではなく、活用方法。講習会ならきっちり3ヶ月はやる必要がある。</p> <p>ある程度の企業に勤めた人 / ある程度の地位にいた人は大企業から中小企業、あるいはそれまで上位にいた自分が指示を受ける側になる、ということへの意識転換が必要。</p> <p>退職後に通った短期職業訓練は、自分のやってきたことは間違いなかったという自信につながり、非常にためになった。</p>
就労に対する意識	<p>働く理由としては、「一般社会、特に活力のあるビジネス社会とのかかわりがあった方が楽しい」から。</p>
教育方法へのアドバイス	
会社への要望	
会社側のコメント	<p>ベンチャー企業に不足しているのは「会社の形となるために必要な部署」であり、具体的には、総務 経理 人事 法務といったセクション。</p> <p>中小企業ではこれらが1人で全部できる人を求める。</p>
タイプ	汎用能力活用

業種	ビルメンテナンス業
従業員の規模	370名(満60歳以上のみ採用)
職種	シニアマネージャー
年齢	68
これまでに培った経験や知識	プリンター、テレックスの製造メーカーに入社。 「ユーザの立場でのコンピュータ活用」に会社生活を送る。 コンピュータを利用した生産管理システムを構築。
入社のきっかけ	親戚が当社のTVを見ていて話を持ってきてくれ、問い合わせた。 その派遣先のコンピュータシステムに対して、自分のいろいろな経験からアイデアを出せるとも感じた。
現在の業務内容	コンピュータによるエレベータの遠隔監視業務。 今の業務にはコンピュータの知識は関係ないが、業務を改善していく為の利用についてコンピュータの使い方を提案。 これにはコンピュータの導入初期からかかわり、ユーザの立場で提案ができるという経験や業務分析・システム設計の知識が役立っている。 端末がダウンした時の立ち上げ直しは深いコンピュータの知識がある自分に依頼されている。
現在の仕事に必要な職業能力	故障連絡に対して的確な判断能力が必要。コールセンター職員としてエレベータやエスカレータの知識があれば良い。 前の会社で作っていた部品と同じものがエレベータに使われていた為、エレベータの事も理解できた。 派遣先に来てからエレベータ知識の講習会はあったが、あまり役に立たず自分は技術資料で自発的に勉強した。 コンピュータの利用提案に関しては、コンピュータの導入初期から関わりユーザの立場で提案が出来るという経験や業務分析・システム設計の知識が役立っている
求められる能力開発	お客様への対応能力が必要となる。 ソーシャルコミュニケーションについて職業訓練として行うことは、意味があると思う。 安心感を与える上では、若い女性よりも高齢者の方がよいのではないかな。
就労に対する意識	高齢者として就業していく際には、何より「何事にも興味を持って自分で開拓できることが大事。
教育方法へのアドバイス	コンピュータをただ使うのではなく、今やっていること以上にコンピュータ化できないか考えることが大事、と若手に説いている。
会社への要望	
会社側のコメント	
タイプ	よるず相談