

すべての  
総務パーソンの  
心に、火を。

月刊 総務

GEKKAN  
SOUMU

3

MARCH 2025  
No.757



[特集]

# 高年齢者の経験と 知恵を生かす

[第2特集]

2025年4月から順次施行

改正育児・介護休業法への対応のポイント



FEATURES

REGULARS

13 **特集**

# 高年齢者の経験と知恵を生かす

14 **CHAPTER 1** 高年齢者雇用安定法改正と環境整備

## 2025年4月から全ての企業で「65歳までの雇用確保」義務化

【執筆】日本橋人事労務総研・社会保険労務士小岩事務所  
代表/特定社会保険労務士 小岩 和男さん

18 **CHAPTER 2** 調査結果から探る「シニアが感じる働きがい」

## 仕事に誇りを感じたいシニア 鍵は異なる世代との交流

株式会社働きがいのある会社研究所 (Great Place To Work® Institute Japan)  
シニアコンサルタント 岩佐 真裕子さん

22 **企業事例** 株式会社ササキ

## 高年齢者をはじめ全ての人が幸せに働ける環境づくり

24 **企業事例** 日本建築検査協会株式会社

## 7割が1級建築士のプロ集団 シニアの知識と経験がけん引力

44 **総務リーダーを強くする 情報アンテナ**

## ポイントは信頼関係 ネガティブフィードバックで 部下を成長させる上司になる

【執筆】マンパワーグループ株式会社 ライトマネジメント事業部 難波 猛

50 **第2特集**

## 2025年4月から順次施行 改正育児・介護休業法への対応のポイント

【執筆】エキップ社会保険労務士法人 代表社員 濱田 京子

6 3月のこよみと今月のトピックス

8 **HERO INTERVIEW**  
プレミアグループ株式会社  
代表取締役社長 グループ CEO 兼 COO  
柴田 洋一さん

29 **総務のプロに聞く  
戦略総務的“場”の発想** vol.91  
江崎グリコ株式会社  
グループ総務部 (北海道東北)  
エリアリーダー  
千葉 泰浩さん

32 **総務の現場から  
アクロクエストテクノロジー株式会社**

34 **次世代オフィスツアー** vol.24  
リンクトイン・ジャパン株式会社

48 **のぞいてみよう気になるオフィス** vol.36  
SBテクノロジー株式会社

連載

38 **人を大切にする会社づくり  
人本経営** vol.131  
小林 秀司

40 **ウェルビーイング経営の  
始め方** vol.24  
平井 孝幸

42 **キーワードで読み解く  
ビジネスのツボ** vol.24  
坪田 知己

60 **プロが教える  
技ありスマホ撮影講座** vol.11

61 **映画に学ぶ仕事術** vol.10

62 **総務のNEWS**

64 **哲ちゃんギャラリー/  
「月刊総務プレミアム」のご案内**

65 **読者アンケート**

66 **予告**

## 企業事例

## 日本建築検査協会株式会社

# 7割が1級建築士のプロ集団 シニアの知識と経験がけん引力

日本建築検査協会株式会社 (JCIA) は、2023年から70歳定年制を導入している。知識と経験、その両方が高次元で求められる業界において、シニアの力は貴重だ。同社が整備した安心して長く働ける制度は、シニアだけでなく、若い世代も引き付ける。高齢者雇用の促進に至った経緯や、柔軟で不公平感のない制度設計を取材した。

取材・文／武田 洋子

### 待遇を変えずに定年引き上げ 働く意欲を損なわない制度

JCIAは2005年の創業以来、建築物の確認検査、構造判定、住宅性能評価、建物診断などを全国規模で行ってきた。全国に約130ある検査機関のうち、国土交通大臣の認定を受ける26社の中の一つだ。求められるのは迅速で正確な建築確認業務の遂行であり、そのためには長年の経験に裏打ちされた知識が不可欠となる。

「たとえば設計図を見ただけでは、問題がないか判断が難しい場面が多々あります。そうしたときに頼りになるのが経験値なのです。非常に専門性の高い業界なので、20～30歳代よりも、ある程度の経験を積んだ40歳代以降が中心的な役割を担うこととなります」(阿部義久さん)

既存建築ストックの経済的耐用年数、検査済証のない建築物の流動化、建築物の再生など、時代の流れにより、建物診断の需要は高まるばかりで人手不足は否めない。60歳代、70歳代のベテランの活躍なくては立ち行か

くなるのが明白で、JCIAは2023年に定年を70歳に引き上げたのだ。

「当社は従業員の約8割が技術職で、約7割が1級建築士の資格保有者です。事務職は私を含め約2割しかいない。そうして、現時点で従業員118人のうち、60歳以上が48人です。仕事の内容は若手と同じですが、ベテラン従業員は最終承認などの責任を担い、かつ普段の業務の傍らOJTで若手の育成にも携わっています」(鈴木健一郎さん)

70歳の定年後も、本人と会社の希望が合致すれば継続して働くことも可能。同社では定年の引き上げに合わせて人事制度を見直し、65歳以降の従業員に4つのコースを用意した(図表)。専門職コースと管理職コースは、職務・役割とも65歳以前と変わらない。一般コースは、業務は継続するものの職務・役割が低下するパターン。パートタイムコースは短日数・短時間勤務での雇用形態となり、このコースを選択した時点で定年退職し、契約社員として勤務する。

「選択定年制を採用したので、65歳からは1年ごとにコースを変えること



管理部 執行役員

鈴木 健一郎さん



管理部 広報

阿部 義久さん

ができます。1年に1度、担当役員、管理部と当人が面談し、希望を踏まえつつ会社が承認しています。2023年にこの制度にしてから今までのところ、70歳未満でパートタイムコースを選ぶ従業員はほとんどおらず、みんなほぼフルタイムで働いています」(鈴木さん)

専門職コースと管理職コースは役職・資格手当や賞与も年齢による減額なしに支給される。一般コースは職務・役割が低下する分、給与も下がるが、年金を受給することで以前と変わらない収入レベルを保てるように設計したという。

「退職金は、65歳時点の支給額にそれ以降のシニア退職金を上積みし、定年退職時に合算支給します。収入がほぼ変わらないまま勤務を継続でき、さらに退職金が増える制度設計にすることでシニアの労働意欲を保てるのではないかと考えていたのですが、実際に満足してもらっているようです」(鈴木さん)

定年が延長される一方で待遇は変わらないため、会社としての人件費は上がる。しかし、スキルある人材の確保により生産性の向上や技術の継承のメリットが大きく、コスト分は補えるもくろみだ。実際、昨年は利益・売り上げともに上昇しており、制度改革が正しかったことが証明されている。

### 定年制度の見直し効果で若い人材の採用も増加

70歳定年には、思った以上の効果があった。最たる影響を及ぼしたのが採用だ。「収入が安定した状態で長く働ける」制度に魅力を感じるのは、他社を定年退職したシニアだけではなかった。

「ここ数年、新卒採用や若手の転職者が増え、年齢比のバランスが良くなってきています。制度に興味を持ったインターン生がそのまま入社したり、大手ゼネコンの激務よりもワーク・ライフ・バランスを重視したいと転職してきたり。うれしい変化です」(鈴木さん)

建築検査にはさまざまな業務があり、身に付くスキルが多岐にわたるの



技術者同士、互いに敬意を払う文化があるため、世代を超えてコミュニケーションは円滑。60歳代の従業員が30歳代の先輩に気軽に相談するのも日常風景

図表 65歳以降人事制度での選択コース

コース	業務内容	適用条件
シニア専門職コース (技術職・事務職)	・専門職として勤務(基本は65歳前と同じ業務を継続、職務・役割も同じ)	・業務上十分な専門性を有すること ・能力・意欲・資格のあるシニア
シニア管理職コース (技術職・事務職)	・管理職として勤務(基本は65歳前と同じ業務を継続、職務・役割も同じ)	・部長、副部長経験者 ・能力・意欲・資格のあるシニア
シニア一般コース (技術職・事務職)	・担当職の業務に従事(基本は65歳前と同じ業務を継続、職務・役割は低下)	・担当職で提示された業務に従事することを承諾すること ・毎年評価に応じ基本給変動
シニアパートタイムコース (技術職・事務職の契約社員)	・短日数、短時間勤務での雇用 ・本コース選択時に定年退職となる	・担当職で提示された業務に従事することを承諾すること

も、成長を求める若い世代には魅力的に映る。それは大企業の給与を上回るモチベーションになるのだ。若手の入社で、幅広い世代が協働する職場は活気づいている。

「チーム外の人ともコミュニケーションが取れるよう、2か月に1度、飲み物と軽食を会社が負担する交流会を開催していますが、なかなか盛況ですよ。若い人が増える中で、知識の継承は重要度を増しています。従来のままのOJTでよいのかは、課題としてこれから考えていくことになるでしょう」(阿部さん)

上司の方が年下というケースもままあるが、技術者の世界はスキルと経験が全て。その共通認識があるので、互いに敬う文化がおのずと出来上がっており、あつれきは起きにくいという。

今のところ、事業をけん引しているのは間違いなくシニアだ。しかし、そ

こばかりにフォーカスすると、ほかの世代に不公平感が生まれる恐れがある。JCIAでは若手の昇給率を厚くするなど若手~中堅社員の賃上げを徐々に進め、賃金カーブがなだらかになるよう調整しているという。ベテランに限らずあらゆる世代に満足度の高い制度作りが、事業の成長を支えていく。🔄

### 日本建築検査協会株式会社 (JCIA)

- 本社所在地: 東京都中央区日本橋3-13-11 油脂工業会館
- 代表者: 代表取締役 山崎 哲
- 設立: 2005年6月
- 従業員数: 118人(2024年11月現在)
- 事業内容: 確認検査業務、省エネ適合性判定業務、構造計算適合性判定業務、住宅性能評価業務、建物診断業務
- 企業サイト: <https://jcia.co.jp/>