

仕事のスキルを地域に生かす、働く世代のまちづくり

**大阪ええまち
アカデミー**



東成・生野の シニアのためのええ会社探求

リーダー 山本 哲史

メンバー 芦田 智至、吉崎 浩真、山田 重昭



①実践プランの背景・課題 (応募した時のこと)

- 2040年に向けて労働力人口1,400万人足りない「労働供給制約社会」を迎えることから、シニアの労働市場への参画は社会課題としても重要
- 日本では65歳(60歳)定年が一般的だが、定年後も働き続けることを希望する人も多い(男女とも約8割は定年後も就業希望。一方、受入4割)
- シニアの健康,Well-beingにも長く働き続けられる社会が形成されることに意義があるのでは

②やってみようと思ったこと・着眼点 (チームになって考えたこと)

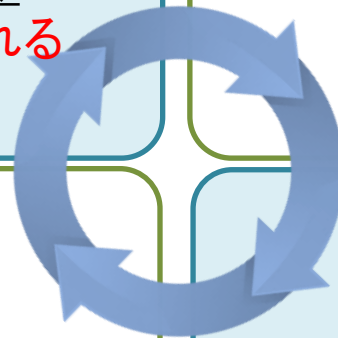
- 65歳以上も活躍できる企業はどんな企業?また、65歳以降も活躍できるシニアはどんな人?それが分かれば、企業や個人(シニア)にとってのヒントになるのでは、と考えた
- 特に、大阪に多い中小企業で、実践リーダーの地元(東成区・生野区)にフォーカス

④現場見学・トライアル (チームでやってみたこと)

- インタビュー項目の検討(企業経営者向け、シニア従業員向け) ※一番時間をかけたところ
- 企業へのインタビュー訪問
- インタビュー記事まとめ・公開

③事例調査・文献調査 (チームで調べてみたこと)

- 65歳以降も働きたい人はどの程度いるか
- 65歳以降も働きたい理由はなにか
- 65歳以上はどのような仕事をしているか
- その他、関連する事項



これまでの取り組み（中間共有会A・B）

活動テーマ

65歳超えで働ける地域企業の事例をまとめて公開
（シニアにとっての地元のええ会社リスト）

高齢者が活躍する企業へのインタビュー及び個人へのインタビュー
をまとめた記事をSNSで発信する



キックオフ以降の取り組み

今後の予定

10.02 キックオフミーティング

1.28 経営者団体の会合参加予定

□取材先の確保（現在、3社程候補）

10.20 チームミーティング

2025.2月中 経営者へのインタビュー（可能であれば、従業員向けインタビュー含む）

□取材実施、記事投稿

11.06 チームミーティング

11.20 チームミーティング

2025.2.15 初回インタビュー実施
（東成区：株ニシト発條製作所）

11.30 チームミーティング

2025.2.20 noteへ記事公開
「東成・生野のシニアにとっての“ええ会社”探求」

12.15 中間共有会A

<https://note.com/azconnect/m/md50942e5a1e8>

12.21 経営者とのミーティング

1.16 チームミーティング



東成生野の
**シニアにとってのええ会社
100社**
のようなサイトへまとめる

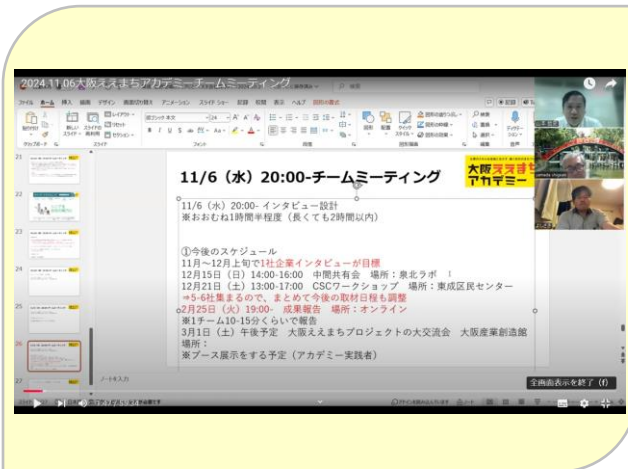
活動記録

(各種調査、現地見学等を通じてわかったこと、感じたことなど記入しましょう)

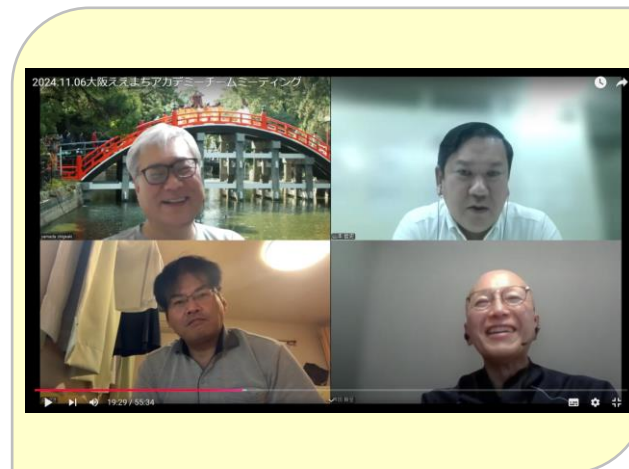
仕事のスキルを地域に生かす、働く世代のまちづくり

大阪ええまち アカデミー

- 最初4回のミーティングでは、主にインタビュー項目をどのようにまとめるかをディスカッションしました。
- 最終的に「高齢者が活躍できる会社」をインパクト／アウトカムと設定したインタビュー項目を作成（次項）



ミーティングの様子



ミーティングの様子



ミーティングの様子

活動記録

(各種調査、現地見学等を通じてわかったこと、感じたことなど記入しましょう)

仕事のスキルを地域に生かす、働く世代のまちづくり

大阪エヌまち
アカデミー

11.30 チームミーティング

インパクト／アウトカム	インタビュー項目
1 高齢者が活躍できる会社	
① 定年制の廃止、定年の引上げ	60歳以上を採用した事がありますか？人材不足と言われる中、御社で行っている策があれば教えてください。 吉崎さん
② 多様な勤務形態（時短、フレックス、在宅、休暇制度等）	何かしらシニア向けの制度はありますか？
③ 作業環境改善（体力低下をカバーする方法等）	例えば、時短、健康診断追加、作業環境の改善など。
④ 健康維持（高齢者向けの健康診断項目追加等）	なぜ、その取り組みを始めましたか？
⑤ 評価（高齢期の人事評価、技能継承等に対するインセンティブ）	こういったスキル、マインドがある方を採用したいですか？（定年を引き上げても雇い続けたいか？：山本追記） 吉崎さん
⑥ 世代間のコミュニケーション	世代間コミュニケーションの工夫は何かおこなってますか？ ※技能・技術継承の視点をどう考えてますか？定年が長引くことによるプラスの影響、マイナスの影響両面で。 吉崎さん
⑦ 社会的課題対応（人口減による若手人材採用難等）	シニアを採用・雇用継続することで果す貴社の社会的責任に対するお考えはありますか？ 山田さん
⑧ その他	シニア採用に当たっての公的補助・インセンティブとなるもの（雇い続けるインセンティブ）があれば、定年延長、廃止などを考えてみてもよいですか？ 山田さん

企業への取材へ

ヒアリングシートに基づ
く経営者向けインタ
ビュー



実際の就業状況も含む
シニア従業員へのイン
タビュー

写真提供：
(株)ニシト発條製作所(大阪市東成区)



⑤実践プランの再設定

(③④を経てチームで検討し直したこと・やってみたからこそ分かったこと)

□もともとの想定では、複数社のインタビューを考えていたものの年末～1月と、企業側への取材日程調整が難しかった...

□AI活用により、後の記事編集の工程は相当削減できる(後述)

⑥今後の活動プラン(今後1～2年の活動イメージ)

□シニアの活躍する東成・生野の会社を引き続きインタビュー

□なるべく経営者だけでなく実際に働いているシニア従業員のインタビューも行い、シニアになっても活躍するためのヒントを得る

□コツコツ活動을続けて、シニアにとってええ会社100社みたいな特集にしたい
※現実的には月1回くらいの企業インタビューなので数年かかるかも

⑦実践編で作った広報物、ツール等

<https://note.com/azconnect/m/md50942e5a1e8>

note

🔍 キーワードやクリエイターで検索

ログイン

会員登録



運営しているクリエイター



SATOSHI YAMAMOTO

東成・生野のシニアにとっての“ええ会社”探求 📡

📖 1本

東成区、生野区にあるシニアが活躍する会社を紹介。シニアが活躍するええ地域、東成・生野をフィーチャーします。本プロジェクトは大阪ええまちアカデミーのプロジェクト成果発表の一部...[もっとみる](#)

フォローする

記事 月別

東成・生野のシニアにとって“ええ会社”探求プロジェクトとは

「東成・生野のシニアにとって“ええ会社”探求プロジェクト」は大阪府（の受託を受けて実施するNPOサービスグラント関西）が実施する「大...



SATOSHI YAMAMOTO

8分前



⑦実践編で作った広報物、ツール等

□取材インタビューのヒアリングシート

シニアが活躍する“ええ会社”インタビューシート		インタビュー企業／回答者
1. 基礎調査		
基礎調査項目	回答	
① 事業内容		
② 全従業員数、年齢別構成、男女比		
③ 現在の定年年齢		
④ 60歳以上で現在在籍している人数※男女人数別		
⑤ 定年年齢を超えて在籍している人数 ※男女人数別、その理由		
⑥ 60歳以上で新規に雇用した人数 ※その理由		
⑦ 定年の引上げ・廃止の意向 ※その理由		
⑧ 60歳以上を雇用継続・新規雇用する際の不安点		
⑨ 60歳以上を雇用継続・新規雇用する際に期待する点		
⑩ 60歳以上の雇用継続・新規雇用する際の貴社が考えている具体的な課題		
2. インパクト（アウトカム）から考えるインタビュー項目の設定（経営者向け）		
インパクト／アウトカム（高齢者が活躍できる会社）	インタビュー質問	
① 独自の理念、価値観	高齢者雇用における貴社のスタンス、特徴、大切にしていることは何かありますか？	
② 定年制の廃止、定年の引上げ	60歳以上を採用した事はありませんか？人材不足と言われる中、御社で行っている事があれば教えてください。	
③ 多様な勤務形態（時短、フレックス、在宅、休暇制度）	何かしらシニア向けの制度はありますか？	
④ 作業環境改善（体力低下をカバーする方法等）	例えば、時短、健康診断追加、作業環境の改善など。	
⑤ 健康維持（高齢者向けの健康診断項目追加等）	なぜ、その取り組みを始めたか？	
⑥ 評価（高齢期の人事評価、技能継承等に対するインセンティブ）	どういったスキル、マインドがある方を採用したいですか？（定年を引上げても雇いたい？：山本道記）	
⑦ 世代間のコミュニケーション	世代間コミュニケーションの工夫は何かおこなってますか？ ※技能・技術継承の視点をどう考えてますか？定年が異なることによるプラスの影響、マイナスの影響両面を。	
⑧ 社会的課題対応（人口減による若年人材採用難等）	シニアを採用・雇用継続することで果す貴社の社会的責任に対する考えはありますか？	
⑨ その他	シニア採用に当たっての公的補助・インセンティブとなるもの（雇い続けるインセンティブ）があれば、定年延長、廃止などを考えてみてよいですか？	
⑩ その他	こういう取り組みをしたらシニアが活躍できそうと思うことは何かありますか？	

3. シニア従業員向けインタビュー項目		
インタビュー内容	インタビュー上の注意点	
① 定年後、何歳くらいまで働きたいですか？	クローズドクエッション。理由もふくむ訪ねてもよいかも。	
② 定年後も働き続けるコツはありますか？ ・マインドセット ・体力面、健康面でのコツ ・コミュニケーション面でのコツ	ご自身の体力面や就業時間など働き方の工夫、経営者や後輩との付き合い方など、あなたが思うコツはありますか？（現役時代との違いを踏まえて）	
③ （会社に対して）こういうところを改善してもらえればもっとシニアが働きやすくなると思われることはありますか？	不満を聴くのではなく、より良くするにはどうすれば？という聞き方になるように注意	
当日追加ヒアリングする質問内容		
④ 会社からの期待役割を伺えられていますか？	後輩などへの指導など会社からノ期待値を把握しているか？	
⑤ 特に、若い世代とのコミュニケーション面をご本人としてはどうとらえていますか？	必ずしもポジティブな面だけではないかも。ある意味、シニアの愚痴を聴くことで今後の改善点が見えるかも、という質問意	
⑥ （仕事に限らず）定年後の生きがいは？シニア後の展望？	大げさなことではなく、趣味とかクロージングの質問として使う。	

企業の概要を掴むための質問
 経営者向けのインタビュー項目
 シニア従業員向けのインタビュー項目
 ※特に、従業員向けインタビューは項目を一部事前配布して当日を迎える方が望ましいです（あまり言葉が出てこないため）

⇒取材時に必要な情報を引き出すための質問リスト

⑦実践編で作った広報物、ツール等

□取材記事を効率的に作成するノウハウ(AI活用)

AIレコーダーで取材音声データを全文字起こし(3~5分程度)



文字起こしデータ(wordファイル等テキストデータ)をChatGPTへ



「インタビュー風の記事を作成してください。」と指示



概ね2,000文字程度のインタビュー風記事が作成される(1,2分)



取材対象者にインタビュー風記事データを渡して内容確認依頼



修正があれば、修正後にnoteへ貼り付けて公開

1時間程のインタビューを単純に文字起こしすると概ね**ワード20枚、2万文字程**
(一般的な文庫本が10~12万文字)

2000文字程度のインタビュー風の
記事に要約
手作業だとすごい手間が...



ChatGPTへ文字起こし
データ(約2万文字)の
UPと記事依頼

インタビュー風の記事
(2,000文字程度)が生
成される



02-15 Meeting_ シニア活躍企業の取り組...
ドキュメント

インタビュー風の記事にしてください。

インタビュー形式の記事を作成しました。ご確認ください。

Senior Employment

インタビュー：シニアが活躍する企業の取り組みとは？

——本日はお忙しい中、お時間をいただきありがとうございます。まず、貴社がシニア雇用に力を入れている背景についてお聞かせいただけますか？

「私たちの会社では、60歳を超えても働き続けられる環境を整えることを大切にしています。日本全体で少子高齢化が進む中で、シニアの方々の経験やスキルを活かすことが企業としても必要ですし、社会的責任の一環として考えています。」

——具体的にはどのような取り組みをされていますか？

ChatGPT にメッセージを送信する



検索する



取材先からの修正依頼

ニュアンスを伝えるだけで文字起こしデータからエピソードを拾って記事を追記してくれる

創業者の話と併せて、「家族のようにその方が残りの人生をどう生きるのが良いかをちょこっと考えてあげる」というニュアンスのインタビュー内容があったと思いますが、その点も追加できますか。

Senior Interview

I：その「家族のような会社」という理念が、現在のシニア支援にもつながっているんですね。

：はい。弊社では、単に「働けるかどうか」ではなく、「その人が残りの人生をどのように生きるのが良いか」も考えます。仕事がすべてではないかもしれませんが、シニアの方にとって「働くこと」が生きがいになる場合もあります。だからこそ、ただ雇用を続けるのではなく、一人ひとりの人生に寄り添いながら、どんな働き方がその方にとってベストなのかを一緒に考えていくことが大切だと思っています。

I：それは非常に温かい考え方ですね。まさに会社が従業員の人生を支える存在になっていると感じます。

：ありがとうございます。今後もその理念を大切にしながら、シニア社員が持つ専門知識や経験を活かせるような仕組みを作り続けたいと考えています。

1 件の編集を加えました

創業者のエピソードに加えて、「家族のようにその方が残りの人生をどう生きるのが良いかを考える」というニュアンスを反映しました。さらに細かい調整が必要であれば、お知らせください！

【取材記事vol.001】最年長は85歳！東成のシニア活躍企業：ニシト発條製作所

♡ 3

SATOSHI YAMAMOTO
2025年2月20日 19:31

初回は、株式会社ニシト発條製作所（本社：大阪市東成区）に訪問して、同社のシニア活躍の状況を、専務取締役の西尾光司さん、73歳現役で活躍されている従業員のTさんにお話を伺いました。

▼ 目次

- 1. 西尾専務へのインタビュー
- 2. 73歳現役従業員のTさんへのインタビュー
- 3. 会社情報

1. 西尾専務へのインタビュー



㈱ニシト発條製作所 専務取締役の西尾光司さん

インタビュアー（以下、Y）：本日はお時間をいただきありがとうございます。まず、御社が取り組んでいる「シニア活躍企業」としての経営について教えていただけますか？

西尾さん（以下、西尾）：こちらこそ、ありがとうございます。弊社では、60歳を超えた方々が活躍できる職場環境を整えることを大切にしています。今のところ、最年長の社員は85歳で、70代、60代の社員も多く在籍しています。一般的に60歳で定年を迎えるのが通例ですが、弊社では定年後も希望があれば働き続けられる仕組みを設けています。

noteに記事公開
※記事のタイトルも
ChatGPTに依頼できる

♡ 3

2. 73歳現役従業員のTさんへのインタビュー



Tさん：パネ製造の様子

シニアの働き方と若手育成 ～ 73歳現役社員の挑戦 ～

現在、大阪府ではシニアが活躍する社会を目指し、さまざまな取り組みを行っています。その一環として、60歳以上で仕事を続けている方々へのインタビューを実施しました。今回は、73歳になった今なお現役で働き続ける同社のTさんに、仕事を続ける秘訣や若手育成についてお話を伺いました。

病を乗り越え、現役続行

Tさんはこれまでに三つの大病を経験。しかし、10ヶ月の休養を経て、現在はフルタイムに近い形で勤務を続けています。「8時から5時で働いていたのが、今は9時から5時になって、少し楽になりました。でも、働き続けることで健康を維持できていると感じます。」
実際に、Tさんは3ヶ月に一度の定期検診を受けながらも、仕事と健康のバランスを取りながら日々を過ごしています。

仕事のモチベーションと若手育成

Tさんが長く働き続けられる理由の一つに、「若手の育成」があります。現在、30代の若手が増えてきたことを受け、これまで培ってきた技術や知識を次世代に伝えることを重要視しているとのこと。

「仕事を教えること自体が、やる気につながるんです。若手が成長していく姿を見ると、また頑張ろうという気持ちになりますね。」
ただし、若手との世代間ギャップを埋めるための特別な工夫はしていないそう。で、「ポジティブな気持ちを持っていれば大丈夫」と笑います。とはいえ、教え方には配慮し、聞きやすく分かりやすい指導を心がけているとのこ

今後の活動案内 PR 等

連絡先:

取材先も募集しています！

noteの初回記事にプロジェクトの概要と併せて、取材先の募集をおこないっています。

連絡先もそちらに記載していますので、本プロジェクトにご興味のある方はこちらからご連絡頂ければと思います。

初回記事

<https://note.com/azconnect/n/n5aea66df403a>

東成・生野のシニアにとって“ええ会社”探求プロジェクトとは



SATOSHI YAMAMOTO
2025年2月20日 15:46

「東成・生野のシニアにとって“ええ会社”探求プロジェクト」は大阪府（の受託を受けて実施するNPOサービスグラント関西）が実施する「大阪ええまちアカデミー2024」から生まれたプロジェクトです。

※大阪ええまちアカデミーとは？

「大阪ええまちアカデミー」は、現役で働く世代を対象に、地域活動プロジェクトの立ち上げや運営などが学べる講座

「そのうち」よりも「今のうち」からまちづくり！ 大阪ええまちアカデミー2024 | 大阪ええま...

eemachi.pref.osaka.lg.jp



5. プロジェクト開始時の取り組み

2024年10月～2025年2月中旬現在の取り組みですが、まず中小企業経営者向けのインタビュー項目の設計、シニア従業員へのインタビュー項目の設計。2025年2月以降は企業インタビューを行っていく予定です。

【取材対象企業】

下記要件を満たす企業を募集しています。

- ①65歳以上の従業員が在籍している中小企業
 - ②大阪市東成区内、生野区内に事業所のある中小企業
 - ③経営者と65歳以上のシニア従業員にインタビューできる企業
- ※特に小規模な企業（概ね従業員数20名以下）だと尚可

取材にご協力頂ける企業さまは下記までご連絡いただけますと幸いです。

東成・生野のシニアにとって“ええ会社”探求プロジェクト
担当：山本 哲史

連絡：yzrc2011あつとまーく@mail.com

スパム対策のため、「あつとまーく」は@に変更してご連絡ください。





実践リーダー
山本 哲史

以前から地元の“ええ会社”にフォーカスした記事をまとめたいと考えていましたが、今回のアカデミー実践編に参加することで、シニアにとっての“ええ会社”としてコンセプト化できてよかったです。今後も継続的に実践できればと思います。



実践メンバー
芦田 智至



実践メンバー
吉崎 浩真



実践メンバー
山田 重昭

(感想)

経営者のインタビューを実践してみて、小さな会社でもシニアの雇用について、かなりよく考えているということが分かりました。一般的なサラリーマンである私にとっては、自社の経営者もここまで考えているか気になったところです。

(感想)

東成区・生野区の中小企業の経営者の集まりに参加させて頂き、ディスカッションできたことで、地域創生の一端を垣間みることができて、貴重な経験となりました。ありがとうございます。

(感想)

経営者の考えておられていることがよく分かったのが大きな収穫でした。現場では色々な課題があるのだらうなとおもっていましたが、今後の人口構造上シニアの活用は必須なので、経営者の考え方を聞いたのは参考になりました。