

株式会社 エヌ・エス

企業プロフィール

所在地	神奈川県愛甲郡	
創立	昭和59年(1984年)	
業種	その他製造業(ブラインド)	
従業員数	180人	(R5.1.31現在)



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は就業規則により一定条件の下70歳まで再雇用
その後運用により一定条件の下年齢の上限なく再雇用

現在の最高年齢者 83歳 職務内容:ブラインドの組み立て作業

年齢別従業員数

- 正規従業員 37人
- 非正規従業員 143人

60~64歳 17人

65~69歳 20人

70歳~ 21人

事例のポイント

1

定年制度の改正

- ・ 定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、継続雇用年限は65歳から70歳までに引き上げ、選択定年制を導入

2

技能伝承、モチベーションの向上

- ・ 高齢従業員と中堅・若手とのペア就労で技能・技術の継承
- ・ 「5S・提案制度」を実施し、優秀な提案内容を表彰することで、従業員のモチベーションを向上

3

作業環境改善

- ・ 自動運搬装置、LED照明の導入により、高齢従業員の腰痛と視力低下に対応
- ・ ピッキング装置の導入により作業効率化を実現
- ・ 床面段差解消、防滑塗装、床配線の解消により転倒災害のリスクを低減



課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略

定年制度の 改正

・製造業の若手従業員離れだけでなく、平成に入社した中堅年齢層も50代を迎え、将来に不安を抱いていた。また若手従業員への技術・技能継承も課題となっていた。

・定年年齢を60歳から65歳に、継続雇用年限を65歳から70歳まで引き上げることで、従業員の不安を取り除き、技能継承できる時間も長くなった。また選択定年制を導入することにより、60歳以降の働き方について選択肢を広げることができた。

2

仕事内容・就労条件

技能伝承、 モチベーション の向上

・従前から高齢従業員には、貴重な戦力として活躍してもらっていたが、長年培った技術・技能をいかに伝承してもらうかが課題であった。

・高齢従業員が、若手・中堅従業員とペアを組み、技能・技術継承のOJTを実施している。また、外国人従業員の相談役や障害のある従業員とのペア就労も高齢従業員が担っている。
・また、「5S・提案制度」を実施し、優秀な提案内容を表彰することで、従業員のモチベーション向上に寄与している。

3

仕事内容・就労条件

作業環境改善

・高齢化に伴う視力の低下と、腰痛が課題となっていた。
平均15kgのロールを1日70~80回持ち運んでいた。

・工場内の80%の照明をLED照明に変更した。
・自動で生地を運搬するロールストッカーを導入したことで、高齢従業員の腰痛が軽減された。ピッキング装置を導入したことで、梱包時の同梱部品の自己判断がなくなり、作業効率が向上した。
・工場内の床面段差や床配線を解消し、防滑塗装を定期的実施することにより転倒災害のリスクを低減させた。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html