

わたなべすいさん  
株式会社マルワ渡辺水産



企業プロフィール

所在地	兵庫県美方郡
創立	昭和52年(1977年)
業種	水産物加工・スーパーマーケット・旅館
従業員数	434人 (R4.1.1現在)

定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用、その後、運用により希望者全員を80歳まで再雇用

現在の最高年齢者 86歳 職務内容：自社賃貸物件の管理

年齢別従業員数

●正規従業員 273人

●非正規従業員 161人

60～64歳 67人 (15.4%)

65～69歳 61人 (14.1%)

70歳～ 47人 (10.8%)

👉事例のポイント

1

人事評価制度と賃金制度の整備

- ・人事評価制度の導入により、評価結果を反映させた賃金制度に変更

2

技能伝承

- ・知識が豊富な高齢従業員による、技術伝承、新人や販売員への教育を実施し、コミュニケーションを活性化

3

作業環境の改善

- ・照明交換や床の修繕で高齢者が働きやすい職場に

4

勤務時間・就労場所の柔軟化

- ・高齢従業員の体力や家庭状況を考慮し、勤務時間や就労場所を柔軟に制定

## 課題

## 改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略  
評価・処遇  
**人事評価制度  
と賃金制度の  
整備**

・定年後の賃金を年金と合わせて定年前の収入程度となるようにしていたが、同じ仕事をしているのに、年金額で差が付くというのは不公平であり納得できるものではなかった。

・人事評価制度の導入により評価結果を重視し、それを反映させた賃金制度に変更した。個人個人の年金額を意識しないので、一つの仕事に対する単価が客観視でき、明確になったため、従業員からは年齢を問わず安心して働き続けられるなど、好意的に受け入れられている。

2

仕事内容・就労条件  
**技能伝承**

・近年は魚を捌けない若年者が多く、スーパーでは食べられる状態にして客に提供する必要がある。

・高齢従業員が魚への知識を活かして「魚の扱い方や捌き方」を新人やスーパー販売員に対して教育している。これにより、高齢従業員と若手の信頼関係も醸成され、コミュニケーションも活性化した。

3

仕事内容・就労条件  
**作業環境の改  
善**

・高齢従業員が増えたことで、身体的な衰えによる事故が増加する恐れがあった。

・視力等の衰えた高齢従業員等の安全確保のため、天井にLED照明を導入し、床の凸凹・配線による、躓きや滑りによる転倒事故防止のため、店内を改装した。

4

仕事内容・就労条件  
**勤務時間・  
就労場所の柔  
軟化**

・高齢従業員の体力の変化や家庭状況に応じて、より長く働き続けられる環境整備や仕組みづくりが求められていた。

・定年後、高齢者に合う仕事や、希望する地域の事業所への配置転換もできることとした。例えば、70歳を超えた高齢ドライバーの方を長距離運転から短距離運転に変えたり、重い荷物を持つスーパーの仕事から比較的体が楽な旅館の勤務に異動したり等、体力の減退を無理せずに受け入れて働けるようになった。

「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](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html)