

にほん こうぎょう
日本キャストブル工業 株式会社

企業プロフィール

所在地	岡山県備前市	
創立	昭和39年(1964年)	
業種	耐火物製造業	
従業員数	43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	
現在の最高年齢者	73歳	職務内容：研究室勤務

年齢別従業員数

●正規従業員	40人	
●非正規従業員	3人	
60～64歳	4人	(9.3%)
65～69歳	4人	(9.3%)
70歳～	1人	(2.3%)

👉 事例のポイント

1

制度の整備

- ・定年と継続雇用年齢を延長
- ・高齢者のライフスタイルも考慮し、短時間・短日勤務制度を導入!

2

技能伝承

- ・若者とのペア就労による技能伝承と高齢者のモチベーション維持

3

定年後の職業生

- ・定年前に、定年後の職業生活に関するリーフレットを配布し、働き方について考える機会を提供し、不安を解消!

4

健康管理

- ・作業前のストレッチや2次健康診断の補助、健康手帳を活用した従業員の健康管理

課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略
仕事内容・就労条件
制度の整備

・以前は定年を63歳とし、65歳まで経過措置による継続雇用、その後については特に定めることなく、健康で働く意欲があれば本人の意思確認のみで継続雇用していた。

- ・定年を65歳に引き上げ、さらに70歳まで希望者全員を継続雇用する制度を導入。継続雇用時に面談シートで意向と健康状態等を確認し、会社が期待する役割を伝えている。
- ・職責、職務内容が同じであれば、正社員と嘱託社員の賃金に差はないため、定年後に賃金が大きく減ることがない。
- ・また、短時間（午前または午後）、短日勤務制度を導入した。

2

活用方針・活用戦略
評価・処遇
技能伝承

・従業員の高齢化が進み、熟練技術者の退職に伴い技能伝承が課題となった。

- ・高度な技術を持つ熟練（高齢）従業員と若年者とのペア就労を実施。若年従業員に必要な知識・技術・ノウハウを伝えるOJTで、現場での指導・研修を中心に行っている。技能伝承という役割を与えられたことで、高齢従業員のモチベーションが向上した。

3

能力開発・キャリア
開発
定年後の職業生活

・定年後、高齢期の働き方に漠然とした不安を感じている社員が多かった。

- ・定年前に「定年後の職業人生を充実させるために」というリーフレットを配布し、ライフプランを含め、高齢期の不安の解消に役立っている。

4

仕事内容・就労条件
健康管理

・高齢化に伴い高齢従業員の筋力や体力の減退がみられ、労災事故の発生件数が増えた。また、高齢期になると既往症のある従業員が増え、それが悪化して働くことができなくなるケースが出てきた。

- ・会社が2次健康診断給付申請により費用の負担軽減を図りながら受診を促進している。また、腰痛対策として全従業員を対象に作業前のストレッチを行ったり、60歳を超える従業員には健康手帳を活用して従業員の健康の維持向上に努めている。



「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