



令和3年度

高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞



多様性を受け入れ、人を大事にする経営で
だれもが生き活きと長く働ける職場に
株式会社 ミフネ (愛知県豊田市)

企業プロフィール

株式会社 ミフネ

(愛知県豊田市)

創業 1978 (昭和53)年

業種 自動車部品製造
(金属製品製造業)

社員数 188人

(内 訳)	60~64歳	3人 (1.6%)
	65~69歳	2人 (1.1%)
	70歳以上	7人 (3.7%)

定年・継続雇用制度

定年70歳。希望者全員年齢の上限なく再雇用(3カ月間の有期契約・更新あり)。現在の最高年齢者は80歳

I 本事例のポイント

株式会社ミフネは1978(昭和53)年、自動車部品を製造する個人会社「御船鉄工」として創業。1981年に法人会社となり、1990(平成2)年に株式会社ミフネを設立。トヨタ生産方式を取り入れてその後も飛躍し、現在、豊田市内に二つの工場を構える。自動車部品を中心に手がけ、型設計・製作から配送まで自社で行う体制を整え、毎日約2000種類の製品を出荷している。

高齢者雇用に取り組むとともに、障害者、外国人も積極的に雇用し、多様な人材を活かして事業を推進する職場環境を実現している。

POINT

1 2011年、年齢にかかわらず体力が維持

できて働く意欲がある人には長く働いてもらいたいとの考えのもと、それまで60歳としていた定年年齢を70歳に引き上げた。

2 2020(令和2)年には、定年後の再雇用の契約更新方法について、就業規則上明文化した。

3 再雇用では、役割や働き方について本人と会社の双方の納得性を高めるため、3カ月ごとの契約更新時に社長と直接面談し、体調や通勤、担当業務について話し合い、契約の延長や退職を決めている。

4 70歳超の社員には、バックヤードの仕事など安全性を重視した仕事を切り出して、無理なく長く働けるようにしている。

5 他社を定年退職した高齢者を積極的に採用している。また、社員全員が「チームミフネ」の一員として、経営方針や受注情報などを共有し、一人ひとりが高い意識と意欲を持つ

ことができる職場環境づくりに努めている。

II 企業の沿革・事業内容

同社の前身である御船鉄工は、トヨタ関連企業に勤務していた梅村敏代表取締役会長が1978年に創業した。夫婦2人で始めたが、二宮尊徳の「積小為大」(「小さな努力を積みめば、いづれ大きなものになる」という意味)を理念に掲げ、小さな改善を積み重ねるなかで技術力、生産力を高めて取引先の信頼を獲得し、事業を拡大。自動車部品プレス、溶接、金型製作を手がけて成長を続けている。常に、より効率的な生産体制の整備に励み、2018年には、株式



会社外観

会社ミフネとなってから2棟目となる工場を建設した。

大きな変革期を迎えているといわれる自動車業界にあって、「良質廉価な一気通貫のものづくり」を特徴とし、多品種少量生産に対応する技術力・生産力と、製造から配送まで一貫して自社で行う体制、そして多様な人材を受け入れ、活かし、年間約3000種類の製品をつくり、自動車生産を通じて社会に貢献している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

全社員188人のうち、60歳以上は12人(男性8人、女性4人)で、高齢社員の割合は6.4%。70歳以上は7人である。社員の平均年齢は38歳。

梅村和弘代表取締役社長は2013年に二代目の社長に就任した当時、「人を大事にする会社でありたい」と決意。「モノづくりにはチームワークが欠かせません。そのためには、社員一人ひとりを尊重することが大切です」と思いを語る。

それから8年。この間に70歳の定年を迎えた社員は2人だが、他社を定年退職した高齢者も積極的に採用している。一方、新卒者の採用にも取り組み、社員の年齢は19歳から80歳までと幅広い。新卒の障害者の採用も毎年継続しており、現在7人の障害者が働いている。また、外



梅村和弘代表取締役社長

国人を直接雇用しているほか、技能実習生を受け入れており、国籍、年齢、障害の有無、性別などにかかわらず、それぞれの持つ能力を活かすことで企業の発展につなげていくダイバーシティ経営を推進している。

「高齢者にとって安全な仕事の仕方や障害者にとってやりやすい方法は、ほかの人にとっても同じであり、さまざまな社員と一緒に働くことで日々学びがあります」(梅村社長)

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

▼定年年齢の引上げ

2011年に、それまで60歳としていた定年年齢を70歳に引き上げた。年齢に関係なく体力が維持でき、働く意欲がある人には長く働いてもらいたいと考える一方で、少子高齢化により、

定年年齢はいずれ上がっていくことを見据えて実施した。当時、50代の社員はわずか、社員にとっては実感の持てない定年年齢の引上げだったそうだが、現在では、「安定した給与をもらいながら70歳まで働ける環境が整っていること」が「ありがたい」という社員の声が聞かれるようになった。

また、定年を70歳としたことにより、ほかの企業を定年退職した人を採用しやすくなった。大企業に勤めていた人や、モノづくりとは異なる仕事をしてきた人なども採用している。会社と社員双方の納得性を重視した雇用契約を交わすことにより、だれもが前職を引きずることなく、「チームミフネ」の一員として活躍している。

▼再雇用制度の明文化

70歳超の高齢社員を、一定条件のもと有期契約の嘱託社員やパート社員として再雇用している。以前は定年後の再雇用について就業規則などに明文化することなく、事務的な面談のうえ、再雇用を行っていた。これを2020年に改め、定年後再雇用の契約更新方法を就業規則に明記した。なお、再雇用の上限年齢は定めていない。

また、役割や働き方については、本人と会社の双方の納得性を高めるため、契約期間を3カ月間とし、更新時に社長と直接面談し、本人の健康状態や勤務形態の希望、通勤や仕事上の問題点を話し合い、双方が納得して契約の延長や

退職を決めている。契約期間を3カ月間とした理由について、梅村社長は「健康への配慮もありますが、社員は通勤に車を使用しており、朝夕のラッシュと重なります。そのため、20〜30分の運転を社員が不安に思うことがあるのではないかと、家族が心配しているかもしれない、そんなことを3カ月ごとの面談で話すことにより、ふだんから話しやすくなるだろう」と考えました」と話す。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取り組み

▼3カ月ごとの面談

契約更新時の面談は事務的なものではなく、仕事に対する思いなども含めて梅村社長が高齢社員の話に傾聴し、時には悩みを寄り添い、高齢社員の働く意欲を引き出している。希望する勤務時間などにきめ細かく対応していることも、長く働きたいという意欲につながっている。

▼道具を工夫して仕事を継続

社員の声を聞き、道具を工夫するなどして安全の確保、生産性の向上に取り組み改善チームを設置している。高齢社員のための工夫では、例えば検査業務は視力が低下するとむずかしくなるが、一目で個数が確認でき、製品が見やすくなる箱をつくり、仕事が続けられるようになった。

▼「チームミフネ」の一員として情報を共有

高齢社員を含めて社員全員に常に、経営方針や受注情報などを伝えることで、全員が「チー

ムミフネ」の一員として会社経営の一端をになうという意識と、意欲を持って仕事に取り組める風土の醸成に努めている。

朝礼などには全員が参加し、品質、納期、会社の経営状態など何も隠すことなく伝えている。

▼良好な職場の雰囲気醸成

社員が親睦を図る機会を随時設けており、高齢社員も一緒に楽しんでいる。また、梅村社長は毎朝7時に出社して二つの工場をまわり、全社員とあいさつを交わし、時には声をかけて体調などを気遣い、話をしやすい職場づくりを進めている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

▼高齢になっても働ける仕事の創出

従来は、高齢になってもそれまでと同じ仕事を継続していた。しかし、加齢による身体機能の低下などから、体力や仕事能力の低下が見られることも多くなる。そこで、安全を考慮し、65歳以降はメインのラインを外れて、主に改善チームとして社内の声を聞き、道具の改善や仕事のやり方を工夫する役割になっている。70歳を超えると主にバックヤードの仕事を行い、例えば、製品を収納する箱の整理や運搬などオフラインの仕事を切り出して、高齢社員が安全に長く働けるようにしている。

▼個人の事情に配慮した柔軟な勤務体制

3カ月ごとの更新時の面談では、勤務日数や

勤務時間短縮などの希望があれば聞き、それぞれの事情に配慮して柔軟に対応している。これにより、短時間勤務で早く帰宅することができ、農業をしたり、孫を迎えに行けるなど、仕事を続けながら自分に合った生活を楽しむことができるようになったと好評を得ている。

また、社員は60歳を迎えた時点で働き方を選ぶことができ、短時間のパート勤務に変わることも可能である。

このような柔軟な勤務体制は他社を定年退職した人たちからも喜ばれており、高齢者の採用につながっている。

(4) 高齢社員の声

最高年齢社員の田井中政二さん(80歳)は、他社を定年退職後に68歳で入社し、フルタイムで週5日、製品を出荷するために収納する箱の整理・整とん、各出荷場所への運搬などの作業に従事している。「会社の発展のために自分の力が必要とされていると感じられることがやりがいになっています。必要な箱を必要とときに必要な量を供給できるよう、表示を明確にすることに気をつけています。仕事をするのが健康につながっています。ストレスチェックはいつもA評価です」と語る。

田井中さんと同じ仕事をしている佐野勇次さん(77歳)も他社を定年退職し、さらにもう1社で雇用上限年齢まで勤めた後、70歳で入社した。短時間勤務制度を利用して、9時から15時



完成した製品を収納する箱を運搬する田井中政二さん



収納箱を整理する佐野勇次さん

まで週5日のペースで働いている。「仕事がスムーズに流れるよう、重要な役割をになっていると感じています。作業にあたっては、工場の『5S』を心がけています」と仕事を語り、「体力の続くかぎり長く勤めたい」とこれから語る。



検査業務に集中する畑中令子さん

畑中令子さん(72歳)は、56歳で入社して、定年後に再雇用社員となり、現在は9時から16時まで週5日、検査業務に就いている。「この工場で製造される製品が世界各地で使われていると考えると気が抜けません。チームミフネの一員であることに誇りを感じています」と語り、「若いメンバーと一緒に仕事ができるのが活力をもらっています。仕事ができることが喜びです」と言葉が続けた。

(5) 今後の課題

自動車産業は大きな変革期にあり、梅村社長は「迅速かつ柔軟に変化できる企業体質を構築することが求められています。しかし、社員一人ひとりを大切にできる姿勢を変えることなく、すべての社員がここで長く働きたいと思える会社を目指していきます」と語る。