



令和3年度

高齢者活躍企業コンテスト

厚生労働大臣表彰

特別賞



意欲を高める職場環境や評価制度を整え  
長く生き働き働ける職場風土を創出

前原製粉株式会社 (兵庫県姫路市)

企業プロフィール

## 前原製粉 株式会社

(兵庫県姫路市)

創業 1954 (昭和29)年

業種 食料品製造業  
(和粉・包装餅・鏡餅製造販売)

従業員数 156人

(内 訳)	60~64歳	7人 (4.5%)
	65~69歳	18人 (11.5%)
	70歳以上	15人 (9.6%)

定年・継続雇用制度

定年65歳。就業規則により希望者全員を年齢の上限なく継続雇用。現在の最高年齢者は81歳

### I 本事例のポイント

前原製粉株式会社は明治末期に家業形態として穀粉業を開始、主に白玉粉を製造してきた。1933 (昭和8)年に「赤穂義士」にちなんだ「義士印」を商標登録、1954年には法人化され現在の社名となった。1965年から包装餅の生産も始め、着々と業容を拡大。高齢者を含めた従業員全員の幸福や成長を願い、個人を尊重した社風を旨とするという経営理念を掲げている。近年は高齢従業員を対象に長期雇用と活躍を推進しようと、短時間勤務制度や製造・検査工程における自動化、相談事に応じる「総合相談窓口」などを導入。年齢にかかわらずない評価制度に基づく賃金体系も取り入れ、高い意欲を持って長く働いてもらう環境づくりに力を入れている。

### POINT

- 2017 (平成29)年4月、65歳定年に就業規則を改定。定年後は年齢の上限なく希望者全員を継続雇用とした。
- 2021 (令和3)年1月から55歳以上を対象に短時間勤務を制度化し、柔軟な勤務体制が整備された。
- 賃金制度では能力を評価して賃金を設定。高齢従業員も毎年評価され、年1回の面談で勤怠状況や仕事での能力発揮の程度などを評価し、賃金を決定している。
- 高齢従業員のさまざまな相談ニーズに対応するため、「総合相談窓口」を設置している。相談には管理職全員と産業医、社会保険労務士があたり、高齢従業員が内容に応じて相談相手を選択できる。
- 原材料の投入について、完全に自動化がで



会社外観

きない箇所に、バキュームリフトや自社製作の簡易的な昇降機を取りつけ、労力の軽減を図っている。

6 熱中症対策に注力し、屋外に給水機(ウォータークーラー)を設置し、また比較的室温の高い作業場に「熱中対策水」を常備している。

## II 企業の沿革・事業内容

前原製粉株式会社は、明治末期に家業形態としての穀粉業から始まった。以来、主に白玉粉

を製造してきたが、1933年には「赤穂義士」にちなんで「義士印」を商標登録、1954年に法人化され現在の社名となり、穀粉を本格的に生産開始した。1965年から包装餅の生産も始め、着々と業容は拡大されてきた。

1994年、無菌化包装餅工場を建設、その後、品質マネジメントシステムのISO9001や食品安全マネジメントシステムのISO22000を認証取得している。現在の主な商品は白玉粉などの和粉、包装餅、鏡餅である。白玉粉は100年以上の歴史があり、無菌化包装餅は「杵つき」のこだわりが消費者に高く評価されている。加えて北海道産馬鈴薯澱粉ばいしょでんぷんのみの「片栗粉」や国内産大豆を主体に味にこだわった「きな粉」も供給している。法人化して以来、「社員の幸福と成長 能力・人格面での成長を全員が目指し、個人が尊重される風土を作る」という経営理念に基づき、高齢者はもとより障害者の雇用にも積極的に取り組み、2019年には障害者雇用優良事業所等表彰の全国表彰式において、従業員1人が優秀勤労障害者として、当機構理事長表彰を受賞している。

## III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

同社の従業員構成は、156人のうち60歳以上の従業員が計40人で25.6%を占める。年齢別内訳は60〜64歳が7人、65〜69歳が18人、70

歳以上が15人である。

同業他社に比べ、同社の高齢従業員の定着率が高い理由は、戦力となっている高齢従業員の能力を活用する観点から、体力負担の少ない職場環境づくりが進んでいることが背景にある。

なお、若い労働力の獲得にも積極的に取り組み、毎年、高卒の新卒採用を行い、製造現場へ配置している。現在の平均年齢は48.7歳だが、将来的には高齢化が進んでいくことが予想されている。

## IV 改善の内容

### (1) 制度に関する改善

#### ▼定年制の改定

2017年4月に就業規則を改定し、65歳を定年とし、定年後は年齢の上限なく希望者全員を継続雇用とした。高齢化時代の到来を見すえ、将来的に定年延長は時代の要請とされることを予見して決断した。

#### ▼勤務時間の柔軟化

55歳以上を対象に、2021年1月に就業規則を改定して短時間勤務を制度化、短時間勤務を希望する者は労働時間を1日あたり1時間短縮している。以前からフルタイム以外の勤務を希望する従業員がおり、勤務パターンを固定化せず、本人の希望に応じて柔軟に個別対応していたものを、あらためて制度化したものである。

半日勤務も可能で、勤務時間の柔軟化は従業員の定着化にも功を奏している。

#### ▼賃金制度

年齢に関係なく能力評価により賃金を設定しており、73歳の高齢従業員の昇給例もある。高齢従業員も毎年能力を評価されており、年1回の面談で本人に希望を聞きながら、勤怠状況や仕事での能力発揮の程度などを評価し、賃金を決定している。なお、高齢期に能力が低下した場合でも賃金を下げることではなく、配置転換などで対応している。

#### (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

高齢者雇用については年齢に関係なく、本人の意欲と基礎的な体力があり健康であれば、継続して勤務することを認めており、同様に採用においても年齢で限定することはない。経営理念として高齢者を含めた全従業員の幸福と成長や、個人が尊重される風土づくりを旨としている。主要な労働力は製造現場のパート従業員であり、多くは子育てを終えて4歳前後で入社した女性たちである。

その後20年近く勤務している者が多く、定着率は高い。パート従業員の昇給に際し、年収が増加することで扶養家族から外れることを望まない場合は、年間の労働時間を調整することで対処している。例えば11月が繁忙期のため、その期間中に労働時間が長くなるを見越して夏に労働時間を短くするなどの工夫をしてい

る。パート従業員のなかから契約社員に登用される場合、面接と試験などで選考している。

#### ▼総合相談窓口の設置

高齢従業員のさまざまな悩みや相談に応えるため、「総合相談窓口」を設置した。相談者は管理職全員と産業医、社会保険労務士であり、高齢従業員が相談したい相手を選べるようにしている。特定の管理職に相談できないことでも、別の管理職に相談できるよう柔軟性を持たせ、匿名でも相談可能としている。また、従業員には年2回社長や管理職が、パートについては年1回各部門長が面談を実施し、従業員の状況を把握するとともにさまざまな相談に乗ることができる体制が確立されている。

相談内容はさまざまで、全体では年金や社会保険、健康、仕事上の要望が多く、高齢従業員の場合は年金と収入の関係を気にかける者が多い。

#### ▼社内認定有資格者制度の実施

同社では業務上の必要性から社内認定資格を20年以上前から設けている。食味官能検査員、きな粉官能検査員、測定機器社内検査員など14種類あり、ISO取得の取組みをきっかけに、高齢従業員や経験者などが有する技能・技術なども参考にしつつ、独自に体系化して作成した。品質管理強化の目的から当該業務に就くには社内認定資格を持つことを条件としており、事前に社内研修で有資格者が講師となって教育して

いる。

社外資格（公的資格）も20種類以上あり、ISO内部監査員やフォークリフト操縦などが該当し、資格保持者は一覧表にして社内に貼り出している。技能を持った高齢従業員が若手に指導する場合や社内キャリア形成の指標として活用している。

#### (3) 雇用継続のための作業環境の改善、

##### 健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

##### ①機器の整備

原料の重量が社内製造品は30年近く前から1袋15kgを上限としているが、仕入れ品である和粉は1袋あたり20kg以上あるものが多いことから、原料を投入する作業は体力的



原材料米を運搬する高齢従業員





自動化がむずかしい工程に導入した自社製作の簡易的な昇降機

な負担が大きかった。そのため、バキュームリフトや昇降機を導入した。

## ② 健康管理

高齢従業員向けの法定健診に、大腸がん検診を追加した。その背景には協会けんぽ加入者には従来から大腸がん検診は用意していたが、未加入者もいたためである。また、腰痛体操や検診情報など健康管理に関する情報を逐次掲示し、年4回の全員対象のミーティングや社内SNSによる健康・安全意識の啓蒙活動で健康維持を支援している。また25年前から屋内喫煙を全面禁止にするなど、健康増進にも取り組んでいる。

さらに、作業現場のなかには高温になる職場もあり、熱中症対策が必要なことから「熱中対

策水」を支給している。これは水分や塩分などが補給できるパウダー状のもので、ペットボトルの水に溶かして使用する。給水器の台数も増やして、安全・安心に働ける職場環境を目ざしている。

## ③ 福利厚生

従業員の休憩室をリニューアルし、給茶機を複数台設置した。日本茶やコーヒーが冷・温から選べるほか、みそ汁も自由に飲めるように



従業員が自由にくつろげる休憩室には量や給茶機がある

なっている。

## (4) 高齢従業員の声

最高年齢者のAさん(81歳・男性)は80歳で採用された。ハローワーク経由でパートに応募し、会社としては年齢的な不安があったものの、元気で意欲が高かったことから採用。現在、洗濯や清掃業務を担当している。本人はかつて自営業を営んでおり、働くことにはブランクがあったが、いまは働くことで生きがいも生まれている。「週4日程度で9時から15時までの勤務はライフサイクルに合っています」と語る。

Bさん(73歳・男性)は他社を55歳で退職後、パートで入社し、勤続18年を誇る。現在は契約社員に登用され、フルタイム勤務をこなしている。業務は餅製品をつくる前工程のもち米の浸漬から蒸す工程を担当、まじめな働きぶりは若手従業員のよき手本となっている。

## (5) 今後の課題

意欲と体力があれば勤務が継続できるよう、ソフトとハードの両面での総合的な環境整備に努めて、高齢従業員が長く働くことができる職場づくりを今後も進めていく。

同社の「日本一美味しい製品を作る」という確固たる理念を支えているのは、高齢従業員の豊富な経験と技能であることから、高齢従業員が十分にその能力を発揮できる職場づくりを重視しながら、総力でいっそうの高みを目ざしていく。