

あきた こうぎょう
秋田ファイブワン工業株式会社

企業プロフィール

所在地 秋田県秋田市

創立 昭和50年(1975年)

業種 繊維製品製造販売業(紳士服及び婦人服の
スーツ、ジャケット、コート、カジュアル等)

従業員数 76人 (2025.1.1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、就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用
その後、就業規則により一定条件の下年齢の上限無く再雇用

現在の最高年齢者 73歳

職務内容: ミシン縫製パーツ、AMは社内清掃(トイレ、ホール等)

年齢別従業員数

● 正規従業員 48人

● 非正規従業員 28人

60~64歳 2人 (2.6%)

65~69歳 7人 (9.2%)

70歳~ 3人 (3.9%)

事例のポイント

1

定年延長と継続雇用制度等の整備

できる限り長く働きたいという
ニーズを踏まえ、
定年を65歳に引き上げ
70歳以降も継続雇用制度を整備

2

人材育成と技術継承

新たな自己評価制度導入と
多能工育成を目的とした技術継承の
仕組みにより個人の成長と組織全体の
技術力向上を推進

3

ICT化の推進による業務効率化

ICT化の推進による
各種業務のシステム化と
ペーパーレス化により、
業務を効率化

4

働き方の柔軟性と意欲向上

従業員の声を反映する小集団ノート制度や
高齢従業員を対象とした
勤務間インターバル制度により
意欲と健康を支える働き方を推進

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略

定年延長と 継続雇用制度等の 整備

人手不足の影響に加え、可能な限り働き続けたいと希望する高齢従業員が多くいる状況があった。

経験豊富な高い技術を持つ人材が、生涯現役で働くことができる職場づくりが必要と考え、定年 65 歳、継続雇用制度希望者全員 70 歳に改訂した。さらに一定条件の下 70 歳以降も継続雇用制度を導入。定年引上げ前に退職した従業員に声掛けをし、希望者をパートで再雇用。

2

評価・処遇

能力開発・キャリア開発

人材育成と 技術継承

評価が責任者中心で行われていたため、自分の強みや改善すべき点が明確ではなかった。また、ベテラン従業員から若い世代への技術継承や、従業員が気兼ねなく有給休暇を取得できる環境の整備が必要だった。

新たに自己評価制度を導入し、従業員と責任者の期待値のすり合わせやフィードバックの機会を提供。自身の強みや改善すべき点が明確になる等、企業全体のパフォーマンス向上に寄与。また業務にゆとりがある際は、ベテラン従業員による若い世代への技術継承を進め、多能工育成を目的とした「着縫い勉強会」を開催し、一人で 1 着を仕上げる取組みを通じて、技術力の底上げと人材育成を図った。

3

活用方針・活用戦略

推進体制・風土づくり

ICT化の推進に よる業務効率化

従業員の身体的負担軽減が課題となっていたほか、作業の属人化や情報共有の非効率性も業務の質や生産性に影響を与えていた。

ICT化を推進し、業務効率化と作業負担の軽減を目的として、3つの取組みを実施した。生産ラインの出来高を見える化する「人事生産性システム」、成果物の中間検査結果を記録する「検査管理システム」、タブレットを活用した「ペーパーレス化」の導入。これらの取組により、経済産業省から「次世代を担う繊維産業企業 100 選」に選定されている。

4

推進体制・風土づくり

働き方の柔軟性と 意欲向上

定年延長等に伴い、高齢従業員の負担を軽減し、より長く意欲を持って働くことのできる取組を検討していた。

55 歳以上の高齢従業員を対象に、勤務終了後から次の勤務時間開始までに 9 時間以上の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入。オンとオフの切り替えがしやすくなり、ワーク・ライフ・バランスの向上に寄与。また、従業員の声を反映する小集団ノート制度も活用し、働きがいのある職場づくりを進めている。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70 歳雇用推進プランナー・高年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/advisary_services.html