

# 株式会社 丸和食品

## 企業プロフィール

所在地 和歌山県和歌山市

創立 昭和42年(1967年)

業種 食堂運営(調理食品)

従業員数 55人 (2025.1.1現在)



## 定年・継続雇用

定年年齢 60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  
その後も運用により一定条件の下、上限年齢なく再雇用

現在の最高年齢者 74歳 職務内容:調理(仕込み)部門の作業及び指導

## 年齢別従業員数

正規従業員 45人

非正規従業員 10人

60~64歳 7人 (12.7%)

65~69歳 2人 (3.6%)

70歳~ 3人 (5.5%)

## 事例のポイント

1

### 継続雇用制度と賃金維持

定年後も安心して働く継続雇用制度と賃金維持の仕組みを整備

2

### 柔軟な勤務制度と環境改善

高齢社員の体力や生活に配慮した柔軟な勤務制度と環境改善

3

### 健康・安全管理の徹底

健康診断や衛生管理を徹底し、社員の健康意識と安全性を向上

4

### 技能継承と若手育成支援

マニュアルとOJTを活用し、高齢社員による技能継承を推進

## 課題

## 改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略

評価・処遇

継続雇用制度  
と賃金維持

- ・高齢社員が元気に活躍している一方で、定年後の雇用継続や待遇に不安を感じる社員も多く、安心して長く働く制度の整備が求められていた。

定年は60歳のまま、希望者全員を70歳まで雇用。70歳以降も健康状態や評価を踏まえ継続雇用可能。定年前と同じ職務内容であれば給与・賞与は減額せず支給する制度を整備。高齢社員が安心して長く働く環境を整備し、モチベーションの維持と職場への定着率向上に大きく貢献している。

2

仕事内容・就労条件

柔軟な勤務制度と環境改善

- ・高齢社員の体力低下や家庭事情に対応できる勤務制度が不十分であり、作業環境の暑さや負担が離職の要因となっていた。

60歳以上の社員には、体力や生活状況に応じて、1日1~3時間の短時間勤務が可能な柔軟な勤務制度を導入。厨房では電気調理器やスポットクーラーを使用し、作業環境を改善。また、スライサー使用で作業効率も向上し、負担軽減と定着率向上に貢献している。

3

仕事内容・就労条件

健康・安全管理の徹底

- ・重労働の現場で社員の健康維持が課題となっており、事故防止や衛生管理の意識向上も必要とされていた。

健康診断に加え、がん検診を全社員に実施（費用は会社負担）。さらに半年ごとに血管年齢・血圧・体組成の健康測定で意識強化を図り、朝礼での安全衛生共有を徹底。社員の健康意識とコミュニケーションが向上し、事故防止と職場の安定につながっている。

4

能力開発・キャリア開発

技能継承と  
若手育成

- ・食品衛生管理や調理技術が属人的で、若手社員への技能継承が体系化されておらず、育成に時間と労力がかかるっていた。

食品衛生管理や調理技術など、属人的になりがちな技能についてマニュアル化し、OJTと併用して技能伝承を実施。高齢社員が指導役となり、若手が失敗してもフォローできる環境を整備。風通しの良い職場づくりにより、若手の成長と高齢社員の活躍が両立し、職場全体の活性化につながっている。

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