

こと京都株式会社



企業プロフィール

所在地 京都府京都市

創立 平成14年（2002年）

業種 農業（九条ねぎ）

従業員数 204人 （2025.1.1 現在）

定年・継続雇用

定年年齢 70歳

定年後の継続雇用 定年後は、就業規則により一定条件の下75歳まで再雇用
その後、運用により一定条件の下年齢の上限なく再雇用

現在の最高年齢者 80歳 職務内容：九条ねぎの調整作業

年齢別従業員数

●正規従業員 64人

●非正規従業員 140人

60～64歳 9人（4.4%）

65～69歳 17人（8.3%）

70歳～ 17人（8.3%）

事例のポイント

1

定年延長による長期的な人材の確保

定年延長と継続雇用制度の整備により、
従業員が年齢に関係なく安心して
働き続けられる環境を整備

2

従業員の意欲・能力の向上

定期的な目標設定と評価を通じて、
従業員の意欲・能力の向上を支援する
「成長支援制度」を導入

3

健康管理体制の強化

日常的な健康管理支援を通じて、
従業員が安心して働き続けられる
健康経営を推進

4

防災体制強化と継続的な備え

BCPの策定と定期防災訓練等により、
事業継続力と
従業員の防災意識を高める体制を構築

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

**定年延長による
長期的な
人材の確保**

創業当初から「従業員には長く働いてほしい」という社長の思いはあったものの、それを制度として明文化していなかった。また、親の介護や自身の健康・体力面で不安など、働く上での悩みを気軽に相談できる環境整備が十分ではなかった。

定年 70 歳、継続雇用制度を一定条件の下 75 歳までに改訂。さらに運用により本人の希望・適性、評価等を鑑みて年齢の上限なく継続雇用可能とし、従業員が安心して長く働き続けられる制度とした。

2

評価・処遇

**従業員の
意欲・能力の
向上**

個人の成長や達成度を客観的に把握しづらく、継続的な人材育成の仕組みが十分に整っていなかった。

3 カ月ごと（4 月、7 月、11 月、1 月）に目標設定と自己評価を行い、面談による評価を給与や昇給に反映する「成長支援制度」を導入。これにより、従業員の意欲・能力の維持向上。自身のキャリアプランに活用できる仕組みを整備。

3

推進体制・風土づくり

**健康管理
体制の強化**

従業員が健康を維持しながら、無理なく働き続けられる職場環境の整備が課題となっていた。

従業員が健康に働き続けられるよう健康経営に取り組んでおり、社会保険未加入者も毎年健康診断を実施。55 歳以上対象のがん検診規定も制定し、希望者は健康診断受診時に腫瘍マーカー検査（費用の半額免除制度）を受診できる仕組みを構築。その他、全工場に血圧計の設置、全従業員を対象に健康習慣に関するアンケート調査を実施し、結果をフィードバックする等、日常的な健康管理を支援。

4

推進体制・風土づくり

**防災体制強化と
継続的な備え**

災害時の被害を最小限に抑えるだけでなく、事業の継続や早期の復旧、従業員の防災意識を高めることが重要な課題となっていた。

2020 年から「防災指針書」として B C P（事業継続計画）を策定し、自然災害への対応方針を明確にしている。これに基づき、年一回の防災訓練（避難訓練、A E D 講習、炊き出し訓練等）の実施。台風発生時には、「台風対策期間」として、社員が団結して対策を強化。さらに、能登半島地震の発生時には、迅速に被災地に支援物資を送付し、数回の炊き出しを実施。

「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