

しょうわかこう
昭和化工株式会社

企業プロフィール

所在地 大阪府吹田市

創立 大正7年（1918年）

業種 有機酸、無機薬品、有機合成などの開発・製造・販売

従業員数 173人 （R4.10.1現在）



定年・継続雇用

定年年齢 70歳

定年後の継続雇用 2018年に70歳定年制度を導入しているが、それ以前に60歳定年を迎えている方の一部は有期契約を継続している。

現在の最高年齢者 74歳 職務内容：電気関連技術者としての業務に従事

年齢別従業員数

- 正規従業員 173人
- 非正規従業員 4人

60～64歳 11人（6.4%）

65～69歳 8人（4.6%）

70歳～ 1人（0.6%）

👉 事例のポイント

1

制度の整備

- ・ 定年延長とテレワーク導入で、高齢者が長期間働けるよう制度を整備

2

技能・技術の伝承

- ・ 技能・技術の詳細なマニュアルを作成することにより可視化。技能・技術の伝承を高齢者の役割とすることで高齢者のモチベーション向上

3

環境整備と健康管理

- ・ 休憩スペースや健康器具の設置で高齢者の健康管理。従業員の健康への意識が改善

4

資格取得補助

- ・ 長期間働くことを見据え、年齢に関係なく資格取得を推奨

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
制度の整備

・定年は60歳で、定年後希望者はシニアスタッフ採用申請書を提出した者については再雇用する制度としていたが、将来的な労働力不足が想定されていた。

・定年を70歳とし、制度導入前には従業員への説明会を実施。「働けるうちは働きたい」という高い就業意識を持つ高齢者からは、活躍できる場所が確保できてよかったとの声が聞かれた。また、高齢者の就労促進などを想定し、テレワーク勤務を導入した。

2

活用方針・活用戦略
技能・技術の伝承

・高齢者が長年培ってきた技術をいかに若手社員に伝承するかが課題となっていた。また、定年延長に伴い、高齢者に求める役割を明確化する必要があった。

・長年業務で培ってきた技術の詳細を製品標準書に落とし込み、社内で共有。高齢者にとっては技術承継を行うという役割が明確化し、モチベーションの向上につながった。他の従業員からは、自身と熟練者の技術の差が文書で明確にわかるようになり、スキルアップにつながったとの声が聞かれた。

3

仕事内容・就労条件
環境整備と健康管理

・高齢者を含む全従業員の健康維持・増進のための対策が求められていた。特に工場作業では身体的負担が大きいため、疲労回復対策が必要であった。

・高齢者を含む従業員が床で横になって休憩できるよう、休憩室を畳敷きにし、マッサージ機を設置した。
・1ヶ月に1回(2日間)健康デイを設け、食堂に血圧計・体重計を置き、従業員が自由に健康状態を確認できるようにした。
・健康増進のため、非喫煙者及び継続して禁煙している者に、禁煙奨励金を支払うようにした。

4

能力開発・キャリア開発
資格取得補助

・雇用の長期化に向け、また、高齢期に重労働から配置転換が可能となるよう、従業員のキャリア開発のしくみが求められていた。

・会社が資格取得を費用負担含め推奨している。資格取得補助には年齢制限がないため、高齢者が新たな資格を取得することで業務の幅が広がり、長期雇用でも安心して専門技能を活かして働くことができる環境整備に取り組んでいる。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

65歳超雇用推進プランナー・高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/advisory_services.html