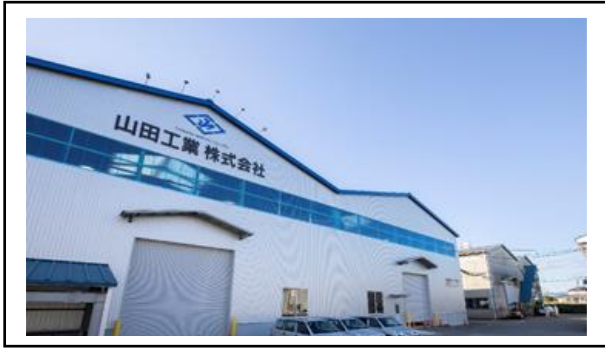


やまだこうぎょう
山田工業 株式会社

企業プロフィール

所在地	富山県富山市
創立	昭和13年(1938年)
業種	化学プラント・環境プラント機器、一般産業機械、鋼構造物等の製造
従業員数	69人 (R4.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢	60歳
定年後の継続雇用	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、年齢の上限なく勤務延長
現在の最高年齢者	79歳 職務内容：旋盤職人

年齢別従業員数

- 正規従業員 50人
 - 非正規従業員 19人
- | | |
|--------|-------------|
| 60～64歳 | 5人 (7.2%) |
| 65～69歳 | 13人 (18.8%) |
| 70歳～ | 5人 (7.2%) |

👉 事例のポイント

1

勤務形態の整備等

- ・ 体力やライフスタイルに合わせて勤務時間・日数を弾力化!
- ・ Uターン採用等、高齢者の積極採用!

2

モチベーション

- ・ 定年の賃金を定年前の80%以上とすることでモチベーションを維持

3

作業環境の改善

- ・ 社員の高齢化に合わせ、老朽化した作業場などを改善

4

技能継承・コミュニケーション

- ・ 若手従業員とのペア就労で技能継承
- ・ 若手から高齢従業員にIT機器の操作を教え、コミュニケーションが活性化

課題

改善内容・効果

1

評価・処遇
仕事内容・就労条件
勤務形態の整備
等

- ・継続雇用上限年齢を65歳から70歳に延長するにあたり、体力低下や家庭の事情でフルタイム勤務での継続に自信が持てないとの声があった。
- ・ものづくりの現場に必要な、経験の積み重ねによる確かな技術を確保する必要があった。

- ・短時間・短日数勤務制度を導入したことで、仕事とプライベートの両立ができるようになったとの声が多い。
- ・また、長年蓄積した専門知識や技術、経験があれば、高齢者でも積極的に採用している。

2

活用方針・活用戦略
モチベーション

- ・高齢従業員の比率が高まってきたことから、定年後のモチベーション低下を防止する必要があった

- ・全員が定年前の賃金の80%以上となるようにして、モチベーション維持につながっている。通常業務以外の作業を評価することで、定年前の97%の賃金を達成している従業員もいる。

3

仕事内容・就労条件
作業環境の
改善

- ・事務所は白熱灯、工場は水銀灯で、高齢者の眼には負担が大きかった。
- ・溶接作業では無理な姿勢で作業することが多く、高齢者の身体的負担となっていた。



- ・事務所および工場の照明をLEDに変えたことで高齢者の眼への負担が軽くなった。
- ・ターニングロールを導入し、タンク自体を回転させることにより、作業者本人は常に同じ姿勢で溶接できるようになり、身体への負担が軽減された。



4

推進体制・風土づくり
仕事内容・就労条件
技能継承・
コミュニケーション

- ・マニュアルだけでは伝えきれない、ものづくりの現場で不可欠な技能・技術の伝承と若手社員の育成と、世代間の信頼関係・コミュニケーションの構築が求められていた。

- ・経験豊富な高齢社員を各班（溶接、製缶、旋盤）に分散して配置し若手とペアを組ませることで、質の高いOJTによる技術・技能の伝承ができるようになった。また社内の情報伝達のためのタブレットを導入し、若手が高齢社員に操作を教えることでコミュニケーションが取れ信頼関係の構築に繋がっている。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

65歳超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