

## 優秀賞

# 働きやすい制度や職場環境を整えて 高齢社員の持つ技術や技能を若手社員へ継承 グローテック 株式会社 （宮城県黒川郡大衡村）

### 企業プロフィール

## グローテック 株式会社

（宮城県黒川郡大衡村）

- 設立 2016（平成28）年
- 業種 生産用機械器具製造業（産業用の自動生産設備  
および省力化装置等の企画・設計・組立・据付）
- 社員数 67人（2025〈令和7〉年9月12日現在）  
60歳以上 14人  
（内 訳）60～64歳 6人（9.0%）  
65～69歳 6人（9.0%）  
70歳以上 2人（3.0%）
- 定年・継続雇用制度  
定年65歳。定年後は、最長70歳までの継続雇用制度を導入。  
さらに、本人が希望すれば健康状態などを考慮のうえ、70  
歳を超えても就業可能であることを就業規則に明記。最高  
年齢者は74歳

### I 本事例のポイント

グローテック株式会社は、工場の自動化と省人化に貢献するFA（ファクトリーオートメーション）設備を設計・製造するスタートアップ企業として、2016（平成28）年に創業した。事業基盤を構築するには、設計、製造、管理などの各部門に高度な技術力と経験が不可欠であると考え、創業当初から他社を定年退職した経験豊富な人材を、公益財団法人産業雇用安定センターなどを通じて採用。即戦力として、また若手社員への技術・技能の継承を期待して活躍を促進し、現在も経験豊かな高齢者を積極的に採用している。

さらに、社員が安心して長く働ける環境を整えるため、2023（令和5）年に定年年齢を65歳に引き上げるとともに、最長70歳までの継

続雇用制度を整備した。また、正社員やフルタイムで勤務する契約社員を対象にフレックスタイム制度を導入しているほか、本人からの希望があれば短日勤務などを可能とし、負担を軽減して勤務を継続できる環境も整備。高齢社員も十分に能力を発揮できる職場環境が会社の成長を支えている。

### POINT

- ① 創業以来、豊富な知識や経験、高い技術力を持つ人材を、産業雇用安定センターなどを通じて積極的に採用している。
- ② 2023年に定年年齢を60歳から65歳へ、定年後の継続雇用を65歳から70歳へ引き上げた。さらに、70歳を超えても就業可能であることを就業規則に明記した。
- ③ 65歳以降は、体力や健康状態を考慮して週の勤務日数を個別に選択可能としている。



グローテック株式会社

④2020年に完成した新社屋に社員食堂、ス  
ポーツジムを設置。「健康経営®(★優良法人)  
の認定(主催・日本健康会議)を受けている。

## II 企業の沿革・事業内容

工場の自動化と省人化に貢献するFA設備の  
一貫生産を主力事業に、近年は各種プラント施  
設におけるインフラ事業、金属研削などを行う  
精密加工事業も展開して成長している。創業時  
は社員5人での始動だったが、社名に込めた「新  
しい力で、新しいものづくりに挑戦・成長して  
いく」という企業理念に賛同・共感したメンバ  
ーが次々と加わり、いまでは社員数67人に拡大。  
各分野のプロフェッショナルが集まり、企画、  
設計、加工、組立、出荷および現地での設備立  
ち上げまで1社で完結できる体制が整ったとい

う。同社の手がけるFA設備は、国内はもとよ  
り海外の工場にも導入されている。

## III 高齢化の状況、 職場改善等の背景と進め方

新しいものづくりに挑戦するといえ、その  
基本や根本的なものは変わらないとして、創業  
以来、豊富な知識や経験、高い技術力を持つ高  
齢者を積極的に採用して事業基盤を築いてきた。  
産業雇用安定センターをはじめ、ハローワーク、  
知人の紹介を通じて高齢者を正社員や嘱託社員  
として採用。さまざまな業界で技と経験をうち  
かかってきたベテランが集まり、さらに、その能  
力を発揮できる環境を整えてきたことが同社の  
強みとなっている。

成長企業として新卒者など若手が徐々に増え  
る一方で、70代になる社員もあり、会社の成長  
を支えている高齢社員がより安心・安定して働  
けるよう、制度や職場環境を改善する必要性を  
感じるようになり、改善の取組みに着手した。

## IV 改善の内容

### (1) 制度に関する改善

①定年年齢の引上げと継続雇用制度の改定  
当初は定年年齢を60歳、定年後の継続雇用を  
65歳までとしていたが、即戦力として、また若手  
の育成をにない活躍する高齢人材が多い現状を

ふまえ、2023年7月に定年年齢を65歳に、継  
続雇用を最長70歳に引き上げた。さらに、本人  
が希望すれば健康状態などを考慮のうえ、70歳  
を超えても就業可能であることを就業規則に明  
記した。定年引上げ前に60歳以上で正社員とし  
て採用した社員は、引き続き正社員として雇用し、  
処遇を維持。また、現在65歳以上の社員のうち  
2人は、運用により正社員として雇用している。  
嘱託社員については、本人の希望や業務内容  
に応じて1週間の勤務日数を個別に選択可能と  
し、健康面や家庭生活と仕事の両立に配慮した、  
働きやすい環境を整備した。65歳以上の嘱託社  
員6人のうち4人は、負担軽減のため週3〜4  
日の短日勤務を選択している。

制度改定と働きやすい環境を整えたことによ  
り、働くことに意欲を持つ高齢社員が、より安  
心し、安定して勤務を続けることができるよう  
になった。なお、定年引上げ前に55〜59歳で採  
用された正社員6人は、今回の制度改定により  
雇用形態が変わることなく65歳まで安定して勤  
務できることになった。

創業からの9年間で87人の社員を新規採用  
し、入社日時点で60歳以上であった12人のうち、  
11人(2025年9月12日現在)が元気に勤務  
している。

### ②賃金制度・人事評価制度の改善

2023年に職能等級および職能給制度を導  
入し、各人の職務遂行能力に応じて賃金を決定

★「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

する仕組みに改定した。60歳以上であっても正社員はこの制度の対象である。

2024年には人事考課制度を新たに導入し、5段階の査定を行い、その結果を昇給に反映させることとした。嘱託社員は原則として人事考課制度の対象外となるが、業務への貢献度に応じて賞与に反映させている。

### ③フレックスタイム、短時間勤務制度の導入

すべての正社員とフルタイムの契約社員を対象にコアタイムのないフルフレックスタイム制度を導入している。対象社員は個別に労働時間の調整が可能となるため利用者は多く、ワーク・ライフ・バランスが向上。子育て世代の社員にも好評で、すべての世代が働きやすい職場環境の実現に大きく寄与している。

### (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

#### ①高年齢社員による技術・技能継承の仕組み

高年齢社員には、経験や技術を活かし、おもに新入社員への実務指導を任せている。具体的には、新卒社員に対するマンツーマンのOJTを導入し、3～6カ月間にわたり技術や知識を教えていく。組織全体の技術力向上が図られるうえ、高年齢社員は自身の知識・スキルを伝えることにやりがいを感じることができている。

#### ②IT化・DX推進における高年齢社員への配慮

工程管理や予定確認システムを導入し、細かい数字の管理負担を軽減している。

また、社員にはノートパソコンを貸与するが、



明るくておしゃれな印象の社屋エントランスホール

見えづらいという高年齢社員には大型モニターも貸与している。

システムの操作が不安な社員に対しては、周囲の若手社員がサポートしている。

### (3) 雇用継続のための作業環境や作業の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

#### ①社員の健康増進に向けた取組み

独立行政法人労働者健康安全機構宮城産業保健総合支援センターからの案内で、研修「高齢労働者の安全と健康の確保について」を受講するなど、高年齢社員本人の意識だけではなく、企業側としてもけがなどのリスク回避や職場環境の見直しなどを行っている。

2022年に社屋を増築した際には、社員の健康増進を図るためトレーニングマシンやシミュレーションゴルフを導入したスポーツジムを併設した。昼休みや終業後に活用され、健康促進が仕事のパフォーマンス向上にも貢献している。



栄養バランスのよい献立が食べられる社員食堂。社員の99%が利用する

また、社屋周辺に飲食店や商店が少ないため、新社屋には社員食堂を設けている。健康増進に配慮して栄養バランスのとれたメニューを提供して社員から好評を得ており、ほぼ全員が利用している。また、「働き続けたい」と思ってもらえる社屋にするため設計にもこだわっており、大きな窓のある食堂はカフェのようなスペースとなっている。売店や給茶機も設置し、勤務開始前や休憩時間には世代を問わず団らんの間ともなっている。

#### ②余暇の充実

仕事と余暇の充実を図るため、地元プロ野球チームの年間シートを契約し、社員に観戦機会を提供。年1回は会社全体観戦イベントを開催し、社員間の交流促進の場となっている。

### (4) その他の取組み

#### ①中高年人材の積極的な採用

産業雇用安定センターなどからの人材紹介の



受入れは、一方的に紹介を受けるだけでなく、事業運営上必要なスキルや経験を同社からオファーし、適した人を積極的に採用している。再就職援助計画の対象者の紹介も受けており、最近では50歳以降の地域の中高齢者を積極的に受け入れている。

## ②ピークタイムを避けた出勤時間

所定の就業時間は、始業9時、終業17時30分としており、ほかの製造業の事業所の一般的な始業時刻より30分から1時間ほど遅いため、通勤時の渋滞に巻き込まれず、「時間に余裕をもって出勤できる」と社員から好評である。

## ③サンクスギフトの導入

社員同士が気軽に感謝の気持ちを伝えられる環境づくりとして、「サンクスギフト」を導入している。これは、感謝の気持ちを簡単に送り合える社内SNSサービスで、感謝の気持ちが可視化され、受け取った人だけでなく周囲の社員もやりとりを共有できる。若手社員と高齢社員のやりとりもあり、世代を超えたコミュニケーションの活性化や社内全体の雰囲気向上につながっている。

## (5) 高齢社員の声

三品実さん(69歳)は、前職を定年退職した後、再就職で、産業雇用安定センターを通じて入社して7年。ものづくり一筋の職業人生でつちかった技術と経験を、機械組立チームのリーダーとして、また若手社員の育成に活かし、フルタイ

ム勤務を続けている。現在、新卒で入社した新人の育成になっており、「成長していく姿をみられることがうれしいです」とやりがいを語る。さらに、「新入社員が技能検定を受けられるような環境をつくっていききたい」と今後の目標を話す。

尾形正泰さん(72歳)も前職を定年退職後の再就職で、67歳のときに入社。品質管理のスペシャリストとして、知識や経験を活かしてISO

認証取得を主導し、品質管理責任者として業務を遂行しつつ、社内監査員の育成研修も手がける。品質管理の仕事にやりがいを感じており、「身体が続くかぎり勤務していきたい」と話す。現在、週3日の勤務で負担を感じることなく継続できているという。「週の勤務日数や曜日が選択できますし、始業が9時で、一般的な会社よりゆとり出勤できるのもよいです」と語る。

## (6) 今後の課題

制度改定や職場環境の改善は、働くことに意



若手社員にFA設備の組立てを指導する三品実さん(69歳)(左)



経験を活かして品質管理部門で活躍する尾形正泰さん(72歳)

欲的な高齢社員のモチベーションをさらに高めており、種澤直樹社長は「高齢社員は、自分の持っているものを若手社員に伝えたい、なんでも聞いてほしい、という姿勢で元気に仕事をしています。そうした思いに若手社員は応えていて、お互いにサポートし合う、よい風土ができてきたと思います」と社内の雰囲気語る。社長自らも社員を家族のように思い、気さくに接してコミュニケーションを大事にしている。

現在新たな工場の建設を計画しており、地域雇用の拡大を進めながら、地域とともにさらなる成長を目指している。

創業以来、労働災害ゼロを継続しており、今後も安全衛生管理に注力しつつ、すべての世代にとって働きやすく、意欲があれば何歳まででも働ける職場環境の実現に向けて、種澤社長は「人を大事にすることを基本として、時代に合った制度を順次整備し、よりよい職場づくりを推進していきます」と力強く語る。