

株式会社 難波江商店
なばえしょうてん

企業プロフィール

所在地 宮城県宮崎市

創立 大正13年(1924年)

業種 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業

従業員数 53人 (2024.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 65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歳まで継続雇用
その後、就業規則により一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用

現在の最高年齢者 72歳 職務内容：運転手

年齢別従業員数

- 正規従業員 49人
- 非正規従業員 4人

60～64歳 7人 (13.2%)

65～69歳 2人 (3.8%)

70歳～ 3人 (5.7%)

事例のポイント

1

制度の整備

定年を上げ、定年後も賃金水準を維持

2

コミュニケーション活性化・
高齢者の意識改革

作業の進捗状況をグループ管理し、部門間で適時に人員配置することにより、コミュニケーションが活性化
新入社員の研修日報を利用して暗黙知を可視化することで、ベテラン社員の意識改革にも寄与

3

技術・技能継承

個人の技術力に頼っていた技術・技能を、若年者とのペア就労により継承

4

健康管理

睡眠時無呼吸症候群の検査費用(全額)、治療費(一部)を補助
空調服の着用等、高温な作業場での熱中症対策を実施

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

・慢性的な人手不足と社員の高齢化がすすむなか、高齢社員が健康で長く働き続けられる職場づくりが求められていた。

定年 65 歳、希望者全員 70 歳までの継続雇用制度に延長し、定年後も定年前の賃金水準を維持することとした。さらに 70 歳以降も労働条件を確認しつつ、1 年毎の契約更新で働き続けることができる制度とし、高齢社員の働くモチベーション向上につながった。

2

能力開発
仕事内容・就労条件
コミュニケーション活性化・高年齢者の意識改革

・部門間での作業負担の偏りが課題となっていた。また、日常業務のマンネリ化、事故を防止する観点で業務を見直し、高年齢者の意識改革を図る必要があった。

作業の進捗状況を情報共有して適時に人員配置することにより、全体の作業効率向上、社員一人ひとりの負荷低減、部門間や高齢者と中堅若手世代とのコミュニケーションの円滑化を図った。新入社員が毎日提出する研修日報は、高齢社員にとってもそれまでの当たり前の部分や暗黙の了解で作業していたところを改めて見直すきっかけとなり、事故防止や技能継承の見える化・マニュアル化につながった。

3

仕事内容・就労条件
技術・技能継承

・金属の切断加工（レーザー・ガス溶接、穴あけ・曲げ加工、ショット加工など）について、職人的な個人の技術力が中心であり、将来に向けての技能継承に課題があった。

大型機械の操作方法などはマニュアル化できるが、マニュアル化になじまない技術については、ペア就労により教育・技能継承を図っている。



金属ショット加工におけるペア就労

4

仕事内容・就労条件
健康管理

・自身の健康を管理しきれず働けなくなった従業員を目の当たりにしたことや、感染症による職場機能の停止を体験したことを踏まえ、社員一人一人の健康管理は会社の責務と考え、全社的な健康管理に取り組むこととした。

血圧測定、年 2 回の筋肉量・体脂肪率の測定に基づく指導助言を行っている。また、睡眠時無呼吸症候群の検査費用や治療費を補助し、禁煙支援や有給休暇積極取得の励行などトータル健康管理に取り組んでいる。

健康経営優良法人 2023 に認定。令和 5 年度最優秀健康長寿推進企業県知事賞を受賞。

「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