

ふたばでんきつうしん

双葉電気通信 株式会社

企業プロフィール

所在地 大阪府大阪市

創立 昭和20年(1945年)

業種 電気通信事業

従業員数 196人 (2024.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 60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、運用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 78歳 職務内容：電気通信工事

年齢別従業員数

●正規従業員 157人

●非正規従業員 39人

60～64歳 21人 (10.7%)

65～69歳 12人 (6.1%)

70歳～ 6人 (3.1%)

事例のポイント

1

健康管理制度の整備、相談窓口の設置

健康経営®に取り組み、社員が健康で長く働き続けることができる仕組みを構築
相談窓口を設置し、産業医や社労士などが対応することにより、離職防止や勤務
軽減など早期に対応

2

制度の整備

採用難による人材不足や、高齢社員の経験・ノウハウを受け継ぎながら
競争力を維持・向上するために継続雇用制度を改定

3

賃金・モチベーション

資格取得を会社がバックアップ
資格手当を支給することによりモチベーション向上に寄与

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

仕事内容・就労条件
推進体制・風土づくり

**健康管理
制度の整備、
職場相談員・
窓口の設置**

・社員が健康で無理なく働き続けられる環境整備が課題となっていた。
・離職防止や、長期勤続における加齢による身体機能低下に伴う対応策が必要となっていた。

社員が健康で働き続けることができるために健康経営に取り組んでおり、定期健康診断の検査項目についても歯科検診など法定項目以外も対象としている。また、高齢社員には人間ドック費用を一部負担するほか、心身の負担を軽減した業務を選択できるようにした。これらの取組みが評価され、健康経営優良法人に認定された。

さらに就業規則において、勤続年数に応じて休職可能期間を長く設定するなど、長く働き続けることができるしくみを構築している。

2021年から高齢者を含めた全社員に対する「相談窓口」を設置し、管理職のほか、産業医、社労士などを対応者としていつでも相談できる体制を構築した。これにより社員の状況が随時把握でき、離職や長期の休職の予兆も把握でき、離職防止や勤務軽減対応など早期に取り組めるようになった。

2

活用方針・活用戦略
仕事内容・就労条件
制度の整備

・定年60歳、経過措置を利用した65歳までの継続雇用制度であったが、採用難による人材不足や、高齢社員の経験・ノウハウを受け継ぎながら会社の競争力を維持・向上することが課題となっていた。

定年60歳、希望者全員70歳までの継続雇用に改定し、さらに運用により本人の希望・適性、評価等に鑑みて70歳を超えて継続雇用できることとし、在籍する社員が長く働き続けられる制度とした。

3

評価・処遇
能力開発
**賃金・
モチベーショ
ン**

・社員の技術の向上を図り、業容発展と事業拡大を実現することが課題となっていた。

公的資格取得奨励制度を導入し、会社が求める資格取得費用は全額会社負担とした。併せて資格取得後は資格手当を支給している。
資格取得者の増加は、サービスの品質・安全向上、高齢社員の意欲向上、経験やノウハウの継承、若手社員の成長につながり、会社全体の業績にも貢献している。

「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