

令和6年度
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

だれもが安心して働ける
持続可能な経営体質を構築

株式会社 新日東電化しんにっとうでんか
(東京都大田区)

企業プロフィール

株式会社 新日東電化

(東京都大田区)

- 創業 1976 (昭和51) 年
- 業種 めっき加工業
- 社員数 97人 (2024年4月1日現在)
60歳以上 28人
(内 訳) 60~64歳 12人 (12.4%)
65~69歳 15人 (15.5%)
70歳以上 1人 (1.0%)

定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで、70歳以降は運用により
年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は77歳

I 本事例のポイント

株式会社新日東電化の前身は、東京都城南地区で操業していた11社のめっき業者が1976 (昭和51)年に設立した「新日東電化協業組合」である。翌年には、ほかのめっき会社10社とめっき関連会社2社とが一体となって東京都京浜島工業団地 (羽田空港の北西に隣接する人工島) に集団移転して操業を開始した。1987年には第2工場、1991 (平成3)年に第3工場を立ち上げるなど、着実に業容を拡大し、首都圏最大規模のめっき工場へと発展している。業容を拡大するなかで、慢性的な人材不足が課題となっているが、高齢者はもちろん、障害者の積極的な雇用にも注力しており、働く場を求める人たちの受け皿となることで地域に貢献してきた。

POINT

- ① 社員に長く働き続けてもらうために65歳定年、希望者全員70歳までの継続雇用制度を整備。70歳以降も運用により年齢上限なく働くことができる。
- ② 高齢社員が安心して働けるように賃金制度を改善し、65歳の定年までは60歳時点の賃金を維持して働くことができる。
- ③ 高齢社員の健康状態を考慮し、8時間のフルタイム勤務のほか、短日勤務や短時間勤務など多様な勤務体系を取り入れたことで、心身ともに負担が軽減された。
- ④ 高齢者とともに障害者も積極的に雇用しており、一般の社員と同じ製造ラインで働き、活躍の場を生み出している。

II 企業の沿革・事業内容

同社の前身は、1976年に、東京都城南地区で操業していた11社のめっき業者の出資によって設立された「新日東電化協業組合」である。1977年にほかのめっき会社10社とめっき関連会社2社とが一体となって東京都京浜島工業団地に集団移転して操業を開始。その後、資本と経営の分離、意思決定の迅速化を目的として、2010年4月に株式会社へ組織変更し、「株式会社新日東電化」が誕生した。また、2016年11月に、同社が所属する中央鍍金工業協同組合の組合員が廃業した際には、廃業しためっき工場を賃借して同社の第4工場とし、廃業した組合員の社員（70代4人、60代2人、50代3人の計9人）を転籍させて事業承継をしている。



株式会社新日東電化

1カ所にあるめっき工場としては首都圏最大規模を誇り、四つの工場に量産型全自動めっきライン等を13本有している。プリンターの部品や電力量計のスマートメーター、半導体関係や自動車部品など、製品のさまざまな部品のめっき加工から素材めっき加工に至るまで、顧客の多岐にわたるニーズに対応。業容を拡大するなかで、高齢者や障害者を積極的に雇用しており、働く場の提供を通じ地域に貢献している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

同社は製造部、営業部、QA技術室（品質保証グループ）、技術グループ、検査グループ）、管理部の4部門で構成されており、社員の70%が製造部に所属している。社員比率は、50歳以上が53人（55%）、60歳以上が28人（29%）と、高齢社員の割合が高い。京浜島という工業団地では、東京ドーム22個分の広大な敷地内で約210社が操業しているが、最寄り駅のJR大森駅からはバスで約30分と、都内としては交通アクセスにやや難があること、めっき加工は毒物や劇物を取り扱うため、いわゆる「3K業種」として敬遠されがちであることから、人材採用には苦労しており、20年ほど前より東北地方から20人以上を採用したが、そのうち現在も在籍しているのは2割ほどである。

人材不足への対応として、在籍する社員に

かに長く働いてもらうかが重要であると考え、高齢者雇用に取り組んできた。

IV 改善の内容

① 制度に関する改善

① 定年の引上げ

2023（令和5）年4月に定年を60歳から65歳に引き上げ、定年後は「嘱託社員」として、希望者全員70歳まで継続雇用する制度を整えた。70歳以降については、運用により、本人の申し出があれば雇用継続することとしている。

また、2016年には、廃業した同業他社の事業を承継することで、50代から70代の社員を転籍させているほか、ハローワーク経由で60歳以上の人材を1人採用するなど、高齢者採用による人材確保にも取り組んでいる。

② 賃金制度の改善

社員の能力・意欲および会社の評価によって、60歳以降もマネージャーなどの上位職位への登用による賃金のアップが可能な賃金・評価制度を整備。65歳までは60歳時点の賃金が維持されるため、モチベーション向上や経済的安定につながるかと社員からは好評を博している。

③ 多様な勤務形態の実現

正社員は8時間勤務が基本であるが、加齢による体力の低下や健康状態を考慮し、週3〜4日勤務の短日勤務や、6時間勤務の短時間勤務

を取り入れた。短日・短時間勤務が適用された社員は、申請をすればフルタイム勤務に戻ることもできる。現在は健康や家庭の事情などの問題がない社員が多いことから、65歳以上の社員ほとんどがフルタイム勤務で働いている。さらに、社員の要望をふまえ、2024年9月から、1時間単位の有給休暇制度を整備して、短時間の用事などでも有給休暇を活用できるようにした。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 技術向上の推進

一般社員および各部門のラインリーダーの技能水準については、各製造ラインや各部門において必要な技能を項目立てした「力量評価表」に基づいて、年1回、5段階の評価を行っている。同社のめっき加工は、加工工程自体はすべて自動化されており、社員はめっき用治具に部品の穴を引っかける作業や、めっき完了後の部品を治具から取り外して専用箱に収納する、といった単純化された作業が多いため、高度な技術は必要とっておらず、詳細な評価はなじまないと考えている。

なお、各部門で「グループ教育・訓練計画書」を作成して計画的に研修を行っているほか、製造の各ラインのリーダーや、部門のマネージャーなど、技術の習得が必要な社員には、同社が所属する中央鍍金工業協同組合主催の「めっき技術基礎講座」の受講や、東京都鍍金

工業組合の高等職業訓練校への入校を勧め、知識・技術の習得を推進している。

② 高齢社員の活躍の場を広げる配置転換の実施

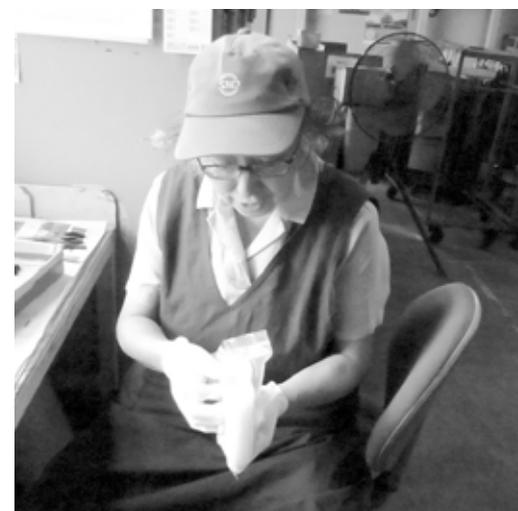
高齢社員が無理なく長く働き続けることができるように、心身の負担を軽減した業務を選択できるようにしている。製造部門では、13本のめっきラインを有しており、ラインによって作業の難易度、体力的な負担などが違うことから、所属するめっきラインの配置転換や、専用箱の清掃業務や検査部門などへの転属による負担軽減ができる仕組みとしている。また、営業部所属のトラックドライバー4人については、高齢化にともない体力的・技術的に大型車両の運転が困難になることが想定されることから、大型車両の運転が困難になった場合は、本人と面談を行い、希望があればフォークリフトでの出入庫業務などの構内作業、製造部への転属ができる運用とした。高齢社員の負担を軽減し、配置転換や他部門への転属ができるようになったことで、意欲の向上が図られ離職防止にもつながっている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

① 安全衛生

めっき加工は毒物・劇物を取り扱うことからつねに換気を行っており、冬はジャンパーなど厚手の服装、夏は冷風機などの熱中症対策が必須であるなど、肉体的にも負担のかかる作業で、安全衛生にも特段の注意が必要である。同社で



高い技術を発揮して活躍する高齢社員

は毎月の安全衛生委員会において、ヒヤリハットの情報共有や社員からの改善提案などを受けつけているほか、朝礼や年3回の職場懇談会においてハラスメント防止も含め、注意喚起を図っている。

② 健康管理の推進

同社の工場がある工業団地には、各企業が分担金を拠出し運営する診療所があり、社員は1回あたり薬代などを含み1000円で受診が可能となっている。また、定期健康診断の結果を基に、生活習慣などのアドバイスや薬の処方などを少額の負担で受けることもできる。同社では、同診療所の医師と産業医の契約を締結しており、社員がメンタルヘルスなどの健康相談を気軽に行える環境が構築されている。

③ 親睦会によるレクリエーション活動

会社と社員の折半で運営する親睦会があり、コロナ禍以前は、2年に一度、1泊2日の国内旅行を実施していた。また、年末にはビンゴ大会などを開催していたが、コロナ禍以降は集団



高齢者と障害者が同じラインで作業をしている

感染によるリスクを回避するため、社員の冠婚葬祭時の慶弔費のみを支給している。現在は一時休止中だが、コロナ禍以前では、レクリエーション活動によって社内のコミュニケーションが活発になり、風通しのよい職場環境の実現につながっている。

(4) その他の取り組み

① 障害者雇用

特に若手の人材不足に対応するため、10年前から障害者雇用を積極的に進めている。同社の作業工程は単純化されたものが多く、障害者もなじみやすい作業であることも障害者雇用が進んだ一つの要因となっている。現在、20代の社員15人のうち10人が障害者であり、正社員として障害者と高齢者が各製造ラインで一緒に仕事をしている。特別支援学校からの職場実習も積極的に受け入れており、今後も採用を続けてい

く方針だ。これらの障害者雇用の取り組みは高い評価を受けており、2019年の東京都障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞をはじめ複数の表彰を受けている。また、2022年には厚生労働大臣の障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）を受けている。

② 全社員を対象とした職場懇談会の開催

毎年3月、7月、12月に全社員を対象とした職場懇談会を開催している。会社の経営状態および今後の展望、作業現場における基本動作の徹底、セクハラやパワハラに関する法律の解説や社内相談体制、障害者雇用などについての研修・啓蒙活動を実施しており、安全やコンプライアンスの遵守などについて、くり返し注意喚起を行っている。また、職場懇談会の場で社員から経営に関する質問や休日の増加などの職場環境の改善要望などを聴き、経営に役立てるとともに、速やかに改善策を実行し、高齢社員を含む社員が働きやすいと感じる職場づくりに注力している。職場懇談会でくり返し研修や啓蒙を行うことで、社員の意識向上にもつながっている。

③ 自転車通勤者への手当、自転車保険の加入

自転車通勤者が約30人おり、バス代と同額の交通費を支給しているほか、従業員の通勤時の加害事故に備えて、任意労災保険のオプションで自転車保険に加入している。



検査、梱包作業などを担当する
滝浪章夫さん（78歳）

(5) 高齢社員の声

滝浪章夫さん（78歳）は、69歳のときに入社し、おもに検査・梱包作業を担当している。「ちょっとした用事の際に使える、1時間単位の有給休暇制度がとても便利です。会社が自分を必要としていることを感じており、体力が続くかぎり働き続けたいです」と話す。

(6) 今後の課題

今後は、少子高齢化の進展により、これまで以上に人材不足が強まると予想されることから、働く意欲のある社員がより長く働き続けられるよう、定年年齢や希望者全員継続雇用の上限年齢の引上げを見すえ、検討を重ねていく方針だ。また、社員の病気の治療や家族の介護を原因とする離職防止に向け、さらに働きやすい柔軟な勤務制度の整備にも注力していくという。高齢社員はもちろん、障害者を含めだれもが活き活き働ける職場づくりを目標としていく。