

# 株式会社MAYURA

## 企業プロフィール

所在地 宮城県仙台市

創立 平成23年(2011年)

業種 食料品製造業(障害者就労継続支援事業  
パン・菓子の製造、販売等)

従業員数 78人 (2023.1.1現在)



## 定年・継続雇用

定年年齢 70歳

定年後の継続雇用 定年後は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 81歳 職務内容: パン・菓子の製造、包装

## 年齢別従業員数

●正規従業員 78人

●非正規従業員 0人

60~64歳 1人(1.3%)

65~69歳 1人(1.3%)

70歳~ 8人(10.3%)

## 事例のポイント

1

### 制度の整備

高齢者を積極的に採用し、フレキシブルな就業形態を整備し、適性、健康状態等に応じて安心して働き続けられる環境を整備

2

### 賃金・モチベーション

年齢に関わらず、担当業務や評価に応じた賃金制度により社員のモチベーションを維持

3

### 技能継承と高齢社員活躍のための風土づくり

作業のマニュアル化による技能継承、中堅若手社員との作業連携により、社員間の信頼感を醸成

4

### 安全衛生、健康管理

全年代の社員により構成される安全衛生委員会において働きやすい職場環境づくりを推進

## 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

・40代～50代のミドル社員の業務ノウハウの継承を図るため、65歳定年改定の検討を行っていた。  
・従前からパート勤務制度を活用し、高齢社員の生活環境や体調などに応じた勤務シフトを取っていた。

定年を70歳に変更し、本人の希望・適性・健康状態に応じ、正社員、パートといった社員区分や、シフト軽減等のフレキシブルな就業形態を選択できるように変更した。

2

評価・処遇  
賃金・  
モチベーション

・年齢や勤続年数に応じた賃金制度では高齢者をはじめとする社員のモチベーション維持が難しかった。  
・意欲を持って業務を継続できる取り組みを検討していた。

年齢により差をつけずに、担当業務や評価に応じた賃金制度とすることで、高齢社員の能力維持や、やりがいにつながった。

3

仕事内容・就労条件  
技能継承と高齢社員活躍のための風土づくり

働きやすい職場を目指すとともに、生産性の向上や、高齢社員からの技能継承が課題となっていた。

担当業務を明確にして、全体の作業における個々の役割を意識づけるとともに「質問・確認を怠らない」風土を浸透させて社員間のコミュニケーションをスムーズにした。また、作業のマニュアル化を行って次世代への技能継承を図りつつ、高齢社員と中堅若手が作業の質と量を補いあうことで、社員相互の信頼感も醸成されている。

4

仕事内容・就労条件  
安全衛生、  
健康管理

高齢化により、加齢による視力低下への対策や労災の防止、健康維持など、安心して継続的に働くことができる職場環境づくりが課題であった。

安全衛生委員会はすべての年代の社員により構成され、LED照明の設置や業務車両の仕様統一など作業環境の改善、外部専門家による栄養指導、セミナー等による健康維持対策を実施し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

「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/advisory\\_services.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html)