

令和 7 年度生涯現役社会の実現に向けたセミナー

事例発表

2025年10月16日

株式会社サンロード

鈴木 友広

【会社紹介】

株式会社サンロード

住 所	〒634-0813 奈良県橿原市四条町417番地の1
設 立	昭和 5 3 年 6 月
従業員数	100名（国内 2 工場）
事業内容	工場からミクロのチリや毛髪を除去するための衛生対策製品の企画、開発、製造、販売
主要納品先	山崎製パン(株)、(株)不二家、キューピー(株)、凸版印刷(株)、カルビー(株)、東洋水産(株) 等
生産拠点	奈良県橿原市、福島県いわき市、中国青島市

本社工場（奈良県橿原市）



いわき工場（福島県いわき市）



青島工場（中国青島市）



【経営理念】

経営理念

- 一、私達は職場や家庭における清浄空間を創造することによって、環境にやさしい社会の実現に貢献します。
- 一、私達は常に市場の動向に深く着目し、お客様のご意向を一步先取りして提案できるシンキング・ファームに徹します。
- 一、私達は会社に係わるすべての人との出逢いを大切にし、会社を活力ある自己研鑽の場として、明るい職場と豊かな家庭づくりを目指します。

【主要製品】

衛生キャップ



サニキャップ®



コモドラインナー



電石帽®



クリーンネット



ソフト帽

異物混入対策



電石サニフィルター®



窓換気ネット



とおさないフィルター

マスク



LIKEAIR®

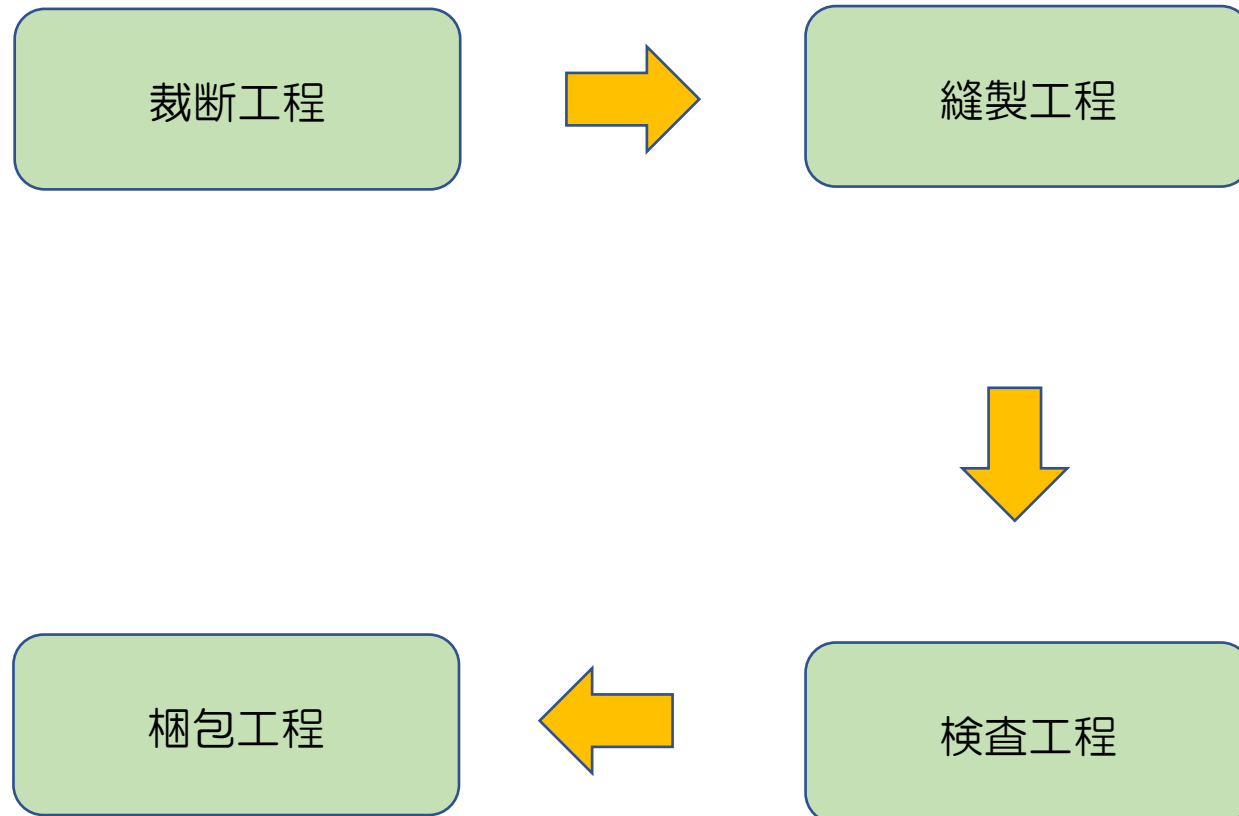


くもりま専



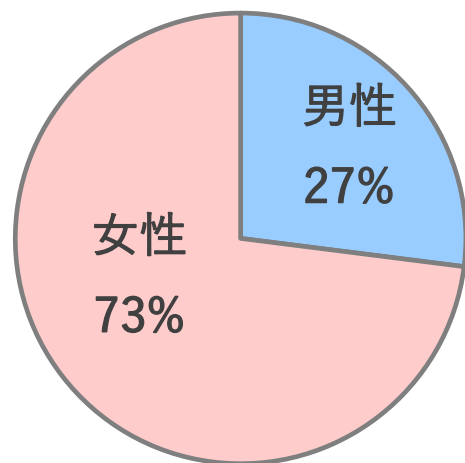
もっととるとる電石® マスク

【製品が出来るまで】



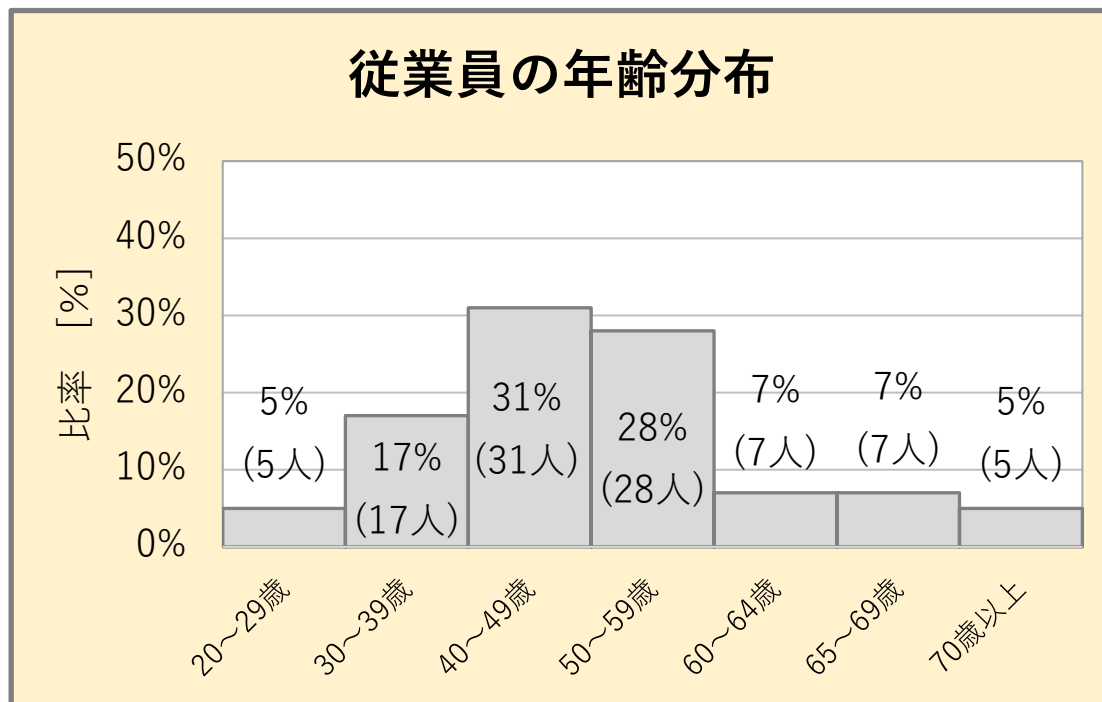
【従業員の雇用状況】

従業員の男女比率



従業員数100名

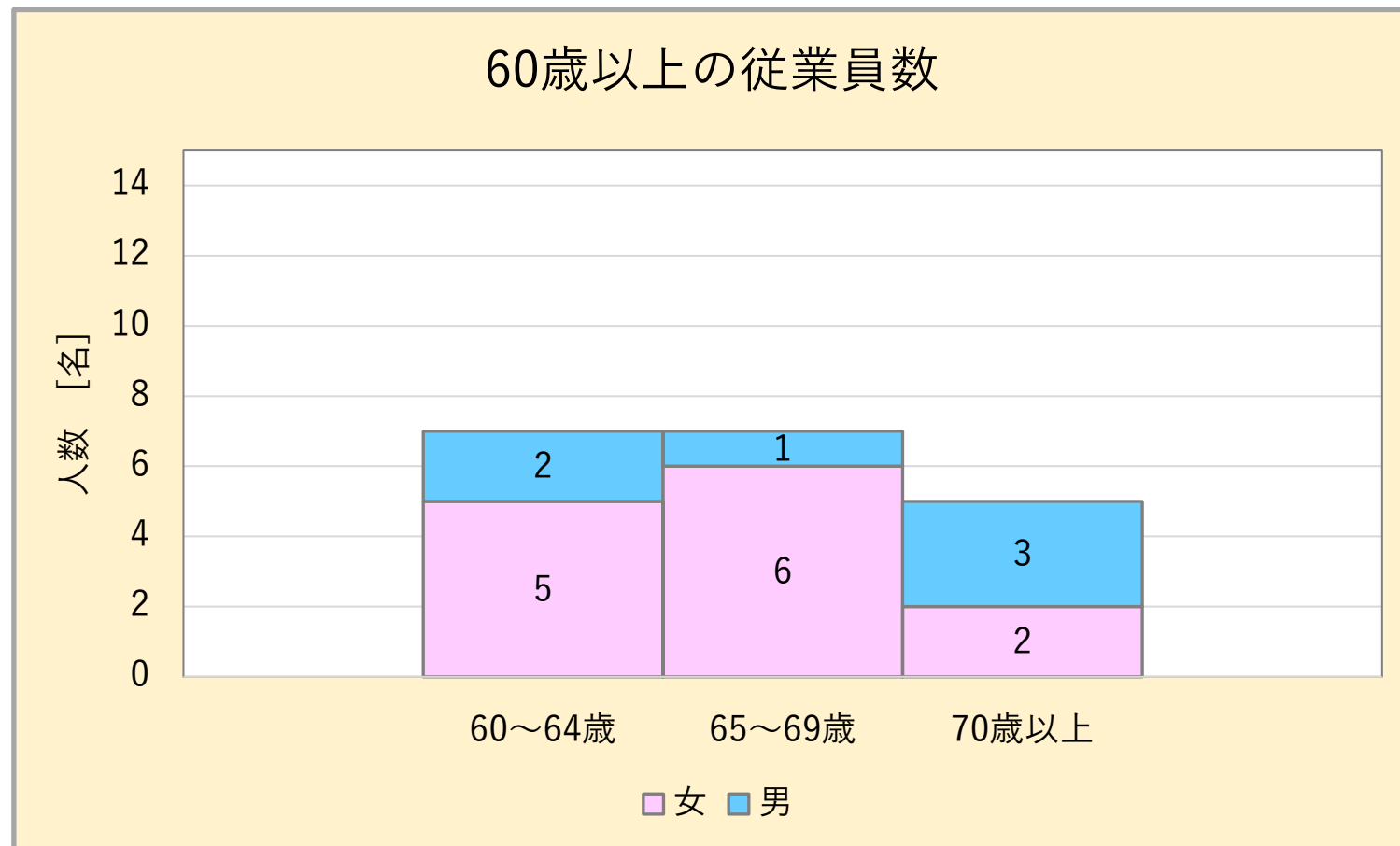
従業員の年齢分布



平均年齢：49.4歳

(2025年10月1日現在)

【高年齢者雇用の状況】



60歳以上：男性6名、女性13名合計19名

(2025年10月1日現在)

【現状の高年齢者雇用制度】

●無期雇用

- ・ 定年：65歳
- ・ 継続雇用：上限70歳まで
(但し、会社が認めた場合特例あり)

●有期雇用

- ・ 雇用上限年齢：65歳
- ・ 雇用契約期間の延長：上限70歳まで
(但し、会社が認めた場合特例あり)

【現行の高年齢者雇用制度導入の背景 ①】

要因 ①

- ・ 高年齢者雇用安定法の改正（2021年施行）
65歳までの雇用確保措置に加え、70歳までの就業機会を確保することが“努力義務”。

要因 ②

- ・ 当時、ミシン縫製の求人は、応募が少ない。
- ・ 縫製技術の習得については、一人前になるまでに時間を要する。
- ・ 体力的に就労可能である従業員が、定年60歳で退職。



生産力不足

【現行の高年齢者雇用制度導入の背景 ②】

対応策

- ・ 定年及び雇用上限年齢の引き上げ（60歳⇒65歳）



- ・ **生産力（労働力）の確保。**

現状制度の導入時期

- ・ 2019年4月に就業規則改訂

【高年齢者雇用（新規採用）の活躍事例 ①】

- 現年齢：65歳（男性）
- 入社：令和4年1月（当時61歳）
- 経歴：アパレルメーカーをはじめ、工場倉庫での荷物の受け入れ・出荷業務を40年間従事。
- 現職務：長年の経験を活かしてもらうため、製造部に所属し受け入れ・出荷業務を担当。



【高年齢者雇用（新規採用）の活躍事例 ②】

- 現年齢 : 72歳（女性）
- 入社 : 令和2年1月（当時66歳）
- 経歴 : 婦人服を中心とした縫製業に40年以上従事。
- 現職務 : 縫製技量を活かしてもらい、地元福島県のいわき工場で衛生帽子の縫製業務を担当。



【高年齢者活用についてのメリット】

- ・ 同じ業務であれば、技能の教育が不要。⇒ 即戦力
- ・ 社会人としてのノウハウ・経験が豊富。
- ・ 意識的に働く従業員が現場にいることにより、
周囲のモチベーションが向上する。

【高年齢者が活躍できる環境づくり ①】

●作業環境

- ・体に負担がかからない軽作業労働。
- ・清潔で明るい作業環境。（年間を通じて電石サニフィルターによる温度管理、LED照明による明るい室内）



【高年齢者が活躍できる環境づくり ②】

●待遇

- ・他の従業員と同じ人事評価による公平な給与体系。

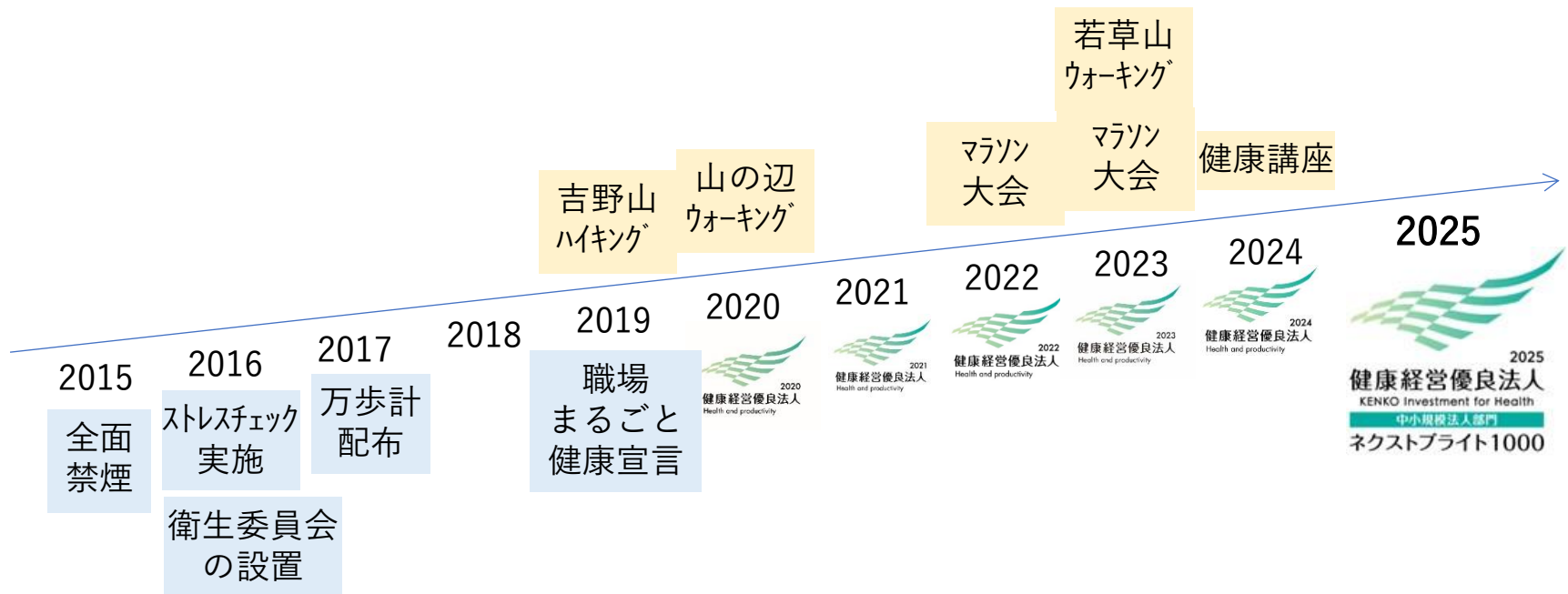
●その他

- ・有給休暇の取得：従業員平均取得率88%（令和6年度実績）。
- ・ほめほめ活動：自分以外の従業員の行動をほめる活動。
- ・自己研鑽の奨励：業務以外の内容を含み、資格取得による表彰制度。



【健康経営の取り組み】

- 健康経営優良法人に6年連続認定（2020～2025年）



【健康経営の取り組む背景】

●経営理念の実践

「明るい職場と豊かな家庭づくり」

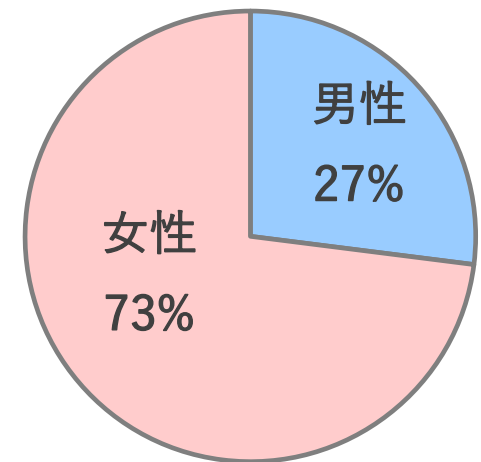
—“健康”抜きでは語れない—

●家庭と仕事を両立している女性が

活躍する職場

—家族全員の健康が大切—

従業員の男女比率



【健康管理の取り組み事例】

●リフレッシュタイム（午前/午後に各5分間、勤務扱い）

集中力低下による労働災害の防止のため、
手休め/目休め休憩を実施。



●ウォーターサーバーの設置（各階に設置、計4台）

熱中症対策、気分転換のためにいつでも利用可。



【高年齢者の活躍について】

◎代表取締役 高見より

- ・ 本来、定年がないのが理想であるが、次世代の若年層の育成、社内の組織体制等を考えると現実的には難しい。
- ・ 企業の経験と知識を持った即戦力の人材獲得の思いと、高年齢者の社会貢献意識といった労働意欲との思いが一致し、双方にとってWin-Winな関係が築ける。
- ・ 是非、これからも健康で社会貢献の意識が高く、企業の価値を高めるために頑張ってもらえる高年齢者の活躍に期待しております。

ご清聴ありがとうございました