

平成26年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【最優秀賞】

高年齢従業員のフレキシブルな勤務形態、2段階構成によるペア就労など、高年齢従業員の能力・経験等を活かせるような職場づくりを推進

- (1) 企業名 株式会社 キンポーメルテック (長野県飯田市)
- (2) 創業 昭和6年
- (3) 業種 製造業 (金属製品製造業)
- (4) 従業員数 49名 (うち 60歳~64歳 5名 (10.2%) 65歳~69歳 1名 (2.0%)
70歳以上 2名 (4.0%))
- (5) 定年等の状況
定年年齢：70歳
継続雇用制度：運用で勤務延長により年齢に関係なく雇用
現在の最高年齢者：75歳

(6) 表彰のポイント

- 技術力維持のため70歳定年制とし、併せて、高年齢従業員の希望に即した出社・退社時間の柔軟化や短時間勤務等に対応していること。
- 技能伝承について、高年齢従業員と中堅従業員、中堅従業員と若年従業員の2段階構成の指導体制によってスムーズな指導が行えるようにしていること。
- 高年齢従業員の長年培ったノウハウを明確にするため、写真を中心とするマニュアル化を行い、視覚的にわかりやすいものとしたこと。
- 高年齢従業員等の作業姿勢による負担の軽減対策として、全作業台にリフターを設置するなど作業環境の改善に取り組んでいること。

平成26年度高齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【優秀賞】

「子育てタクシー」や「患者等搬送事業」による新職務の創出とこれに対応する専門性の獲得を支援。また出庫前の独自システムの導入により、免許不携帯の防止や個別のコミュニケーションの向上など作業環境を改善

- (1) 企業名 あさひ自動車株式会社（秋田県秋田市）
- (2) 創業 昭和27年
- (3) 業種 運輸業、郵便業（道路旅客運送業）

- (4) 従業員数 188名（うち60歳～64歳63名（33.5%）65歳～69歳34名（18.1%）70歳以上11名（5.9%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：65歳
継続雇用制度：一定条件の下、勤務延長により嘱託職員として年齢の上限なく雇用。
現在の最高年齢者：77歳
- (6) 表彰のポイント
 - 定年後も継続勤務意欲があり、就業規則の解雇事由に該当しなければ、年齢に関係なく勤務可能な制度を構築していること。
 - 「子育てタクシー」や「患者等搬送事業」等の新職務の創出を行い、これらの職務のための研修受講については、有給で対応していること。
 - 3ヶ月ごとに安全運転研修を実施するなど、統一的な内容・レベルの研修体制に取り組んでいること。
 - 「自動日報装置」の導入により、作業の軽減を図っているほか、各乗務員の運転免許証にバーコードを添付し、乗務前にパソコンで読み取らせないと出庫できないという独自システムを採用し、免許不携帯の防止や個別のコミュニケーションの向上等に取り組んでいること。

平成 26 年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【優秀賞】

定年制を廃止し、機材レンタル業、温泉銭湯など高年齢従業員の新しい職場の創出、また高年齢従業員の希望に即した短時間勤務等の柔軟な対応等により、高い職場定着を実現

- (1) 企業名 風月 株式会社 (北海道札幌市)
- (2) 創 業 昭和 4 2 年
- (3) 業 種 宿泊業、飲食サービス業 (飲食店)
- (4) 従業員数 2 4 5 名 (うち 60 歳～64 歳 12 名 (4.9%) 65 歳～69 歳 10 名 (4.1%)
70 歳以上 7 名 (2.9%))

(5) 定年等の状況

定年年齢：なし

現在の最高年齢者：7 8 歳

(6) 表彰のポイント

- 定年制を廃止したこと。
- お好み焼き機材のレンタル業の開設や、既存の温泉銭湯の買い取りにより、高年齢者の新しい職場創出に取り組んでいること。
- 店舗での立ち作業が困難となった高年齢従業員には、他の業務を行わせるなど柔軟な配置転換に取り組んでいること。また、高年齢従業員のニーズに即して短時間勤務等に柔軟に対応していること。
- 社長自らによるこまめな店舗巡回と、高年齢従業員とのコミュニケーションを通じた指導や状況把握により、高い職場定着に繋がっていること。

平成26年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【特別賞】(生涯現役で働ける職場事例)

従業員の高齢期に向けた新職場を設立し、業務上の安全及び従業員の安心感とモラルの向上を図るなどにより、生涯現役で働ける職場作りを推進

- (1) 企業名 白根運送 株式会社 (山梨県南アルプス市)
- (2) 創業 昭和34年
- (3) 業種 運輸業、郵便業 (道路貨物運送業、倉庫業、運輸に附帯するサービス業〔請負業〕)
- (4) 従業員数 57名 (うち 60歳~64歳7名 (12.3%) 65歳~69歳1名 (1.8%)
70歳以上1名 (1.8%))
- (5) 定年等の状況
定年年齢: 65歳
継続雇用制度: 希望者全員を勤務延長により正規社員として、本人が退職を希望する年齢まで雇用。
現在の最高年齢者: 70歳
- (6) 表彰のポイント
 - 加齢による体力低下等への安全面等の配慮から、取引先企業にて荷役等の業務を行う高年齢者受皿会社を設立し定年後も安心して働き続けられる職場を提供し、従業員の安心感とモラルを高めていること。
 - 定年後も本人が希望すれば年齢にかかわらず正規社員として働き続けられる制度としていること。
 - 毎月、外部講師を招いた合同研修を行うなど、従業員の安全に対する意識の徹底・向上を図っていること。

平成26年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【特別賞】(能力開発に関する改善)

高年齢従業員から若年従業員への技能伝承のため、「手仕上げ作業場」を設立し、マンツーマンの訓練を行うなどにより高年齢従業員を職場の戦力として活用し、高年齢従業員のモチベーションの維持・向上を図っていること。

- (1) 企業名 株式会社 山本金属製作所 (大阪府大阪市)
- (2) 創業 昭和40年
- (3) 業種 製造業 (電気機械器具製造業)
- (4) 従業員数 98名 (うち 60歳~64歳 4名 (4.4%) 65歳~69歳 4名 (4.4%)
70歳以上 2名 (3.3%))

(5) 定年等の状況

定年年齢：60歳

継続雇用制度：希望者全員を再雇用により嘱託職員として65歳まで雇用。

満65歳到達時、本人が希望し会社が必要と認めた場合は、嘱託職員として年齢の上限なく雇用。

現在の最高年齢者：75歳

(6) 表彰のポイント

- 定年後、本人が希望し会社が認めた場合は、上限を設けず雇用延長する制度を導入していること。
- 高年齢従業員の熟練技能を若年従業員へ伝承するため、「手仕上げ作業場」なる高年齢者職場を設立し、マンツーマンで若年従業員の訓練に取り組み、高年齢従業員のモチベーションの維持・向上にもつながっていること。
- 高年齢従業員と若年従業員の協同によるチーム活動やOJT、先進技術研修会などの教育訓練をより効果的に行えるようスケジュール化を推進していること。また、高年齢従業員を若年従業員の国家技能検定取得の指導役として活用していること。
- 高年齢従業員をはじめとする従業員が、より安全かつ効率的に作業が進められるようチームを編成し、課題に応じた作業施設等の改善を行っていること。

平成26年度高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【特別賞】(作業施設等の改善)

定年制を廃止するとともに、実績や能力に応じた給与体系としていること。また、ベテランでない高年齢従業員等が業務に従事できるように溶接作業工程の一部をロボット化する作業設備の整備・改善の実施。

- (1) 企業名 吉田製作 株式会社 (石川県加賀市)
- (2) 創業 昭和36年
- (3) 業種 製造業 (金属製品製造業)
- (4) 従業員数 30名 (うち 60歳~64歳3名 (10.0%) 65歳~69歳3名 (10.0%)
70歳以上1名 (3.3%))
- (5) 定年等の状況
定年年齢：なし
現在の最高年齢者：70歳

(6) 表彰のポイント

- 定年制を廃止したこと。
- 年功序列の賃金制度を廃止し、実績や能力に応じた給与体系としていること。

溶接作業工程の一部をロボット化し、作業量の平準化を図るとともに、ベテランではない高年齢従業員も業務に従事できるようにする等、高年齢者雇用の場を広げる取り組みを行っていること。