

平成 29 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】

- (1) 企業名 株式会社 きむら (香川県高松市)
- (2) 創 業 明治 40 年
- (3) 業 種 スーパーマーケット [各種商品小売業]
- (4) 従業員数 1085 人;60 歳以上 290 名(26.7%), うち 60~64 歳 126 人(11.6%), 65~69 歳 132 人(12.2%), 70 歳以上 32 人(2.9%)
- (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 65 歳まで再雇用
運用で 65 歳以降も本人の就業意識があれば年齢の定めなく雇用継続
現在の最高年齢者 : 81 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 再雇用に際して本人の就業意識があれば年齢上限なく雇用継続し、本人が今まで通りの就業を希望する場合支障なければ役職・給与そのままに運用していること。
 - ベテランと若手ペアとなる制度導入により知識のみならず、マニュアル化が難しい経験と勘の継承を促進していること。
 - 鮮度・品揃え、調理技術、運営経験等の豊富な高齢者雇用こそ成長エンジンと位置づけ、直近 2 年間で 100 名の高年齢者を雇用していること。
 - 老齢化し継続が厳しくなった地元魚市場を買い取って自ら運営することにより地域振興に貢献していること。

平成 29 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】

- (1) 企業名 七欧通信興業 株式会社（東京都荒川区）
- (2) 創 業 昭和 44 年
- (3) 業 種 電気通信設備工事、電気通信設計業務 [設備工事業]
- (4) 従業員数 55 人；60 歳以上 11 名（20.0%）、うち 60～64 歳 5 人（9.1%）、65～69 歳 3 人（5.5%）、70 歳以上 3 人（5.5%）
- (5) 定年等の状況
 - 定年年齢：60 歳
 - 継続雇用制度：希望者全員 66 歳まで再雇用。その後、一定条件（健康、技術力）で再雇用する場合あり。
 - 現在の最高年齢者：74 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 全社の職業能力体系図や個表として技術指導員職務能力評価項目を整備し、高年齢継続雇用者を「技術指導員」として人事発令してモチベーションアップと豊富な経験を若手に伝える体制を整えていること。
 - 定年後の継続雇用時において定年前との職務内容変更比較を行い、整合性・納得性のある賃金決定の仕組みを整備していること。
 - 60 歳以上の作業員に毎日血圧測定結果の報告を義務付け、70 歳以上の高齢社員は社長自ら本人と面談し、健康管理を徹底していること。
 - 「高年齢者に配慮した職場改善マニュアル」による労働安全衛生の取組を徹底していること。

平成 29 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】

- (1) 企業名 株式会社 平和タクシー（宮崎県宮崎市）
- (2) 創 業 昭和 46 年
- (3) 業 種 タクシー業 [道路旅客運送業]
- (4) 従業員数 48 名;60 歳以上 43 名(89.6%),うち 60 歳~64 歳 7 名(14.6%),65 歳~69 歳 25 名 (52.1%) ,70 歳以上 11 名 (22.9%)
- (5) 定年等の状況
定年年齢 : 66 歳
継続雇用制度 : 一定条件のもと年齢の上限なく再雇用
現在の最高年齢者 : 78 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 定年を 66 歳に引き上げ、定年後も健康状態等の一定条件のもと年齢上限なく高齢者を雇用していること。
 - 高齢者のため職域開発として、透析患者送迎を行う医療機関の拡大、軽専門の中古車販売会社を創業していること。
 - 社員の希望を尊重した勤務シフトや交通安全月間目標を設定し、毎月提示することによる意識付け等により、働き易く安全な運行管理を行っていること。
 - 健康管理診断システム活用によって高年齢従業員の健康管理を徹底していること。

平成 29 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】

- (1) 企業名 一般財団法人 市川市福祉公社（千葉県市川市）
- (2) 創 業 平成 8 年
- (3) 業 種 訪問介護サービス [社会保険・社会福祉・介護事業]
- (4) 従業員数 220 人;60 歳以上 115 名(52.3%), うち 60~64 歳 40 人(18.2%), 65~69 歳 46 人(20.9%), 70 歳以上 29 人(13.2%)
- (5) 定年等の状況
定年年齢：65 歳
継続雇用制度：希望者全員再雇用により 70 歳まで（パート介護ヘルパーは 75 歳まで）再雇用。一定条件の業務考課（労働時間数や勤務成績など）でパート介護ヘルパーは 79 歳まで再雇用。
現在の最高年齢者：77 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 定年制を 65 歳とし、条件別に 70~79 歳までの継続雇用制度を設け、高年齢者を雇用していること。
 - 「活動記録用紙」「ヘルパーノート」の活用やヘルパーステーションで一元的な利用者ニーズ把握がされるよう業務管理体制をシステムチックに整備し、高齢者の柔軟な働き方に対応していること。
 - 優秀な高年齢パートヘルパーを「チーフヘルパー」に任命し、高齢従業員のモチベーションアップやベテランならではの対応が必要な利用者への訪問依頼、スピリットの伝承を図っていること。
 - 高齢ヘルパーを含むパートヘルパー育成を目的とした各ヘルパーステーション(4カ所)による定例会議・研修会・ケース会議による人材育成の取組を行っていること。

平成 29 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】

- (1) 企業名 株式会社 お佛壇のやまき（静岡県静岡市）
- (2) 創 業 昭和 39 年
- (3) 業 種 宗教用具の製造・小売販売 [その他の小売業]
- (4) 従業員数 35 人;60 歳以上 4 名(11.4%), うち 60~64 歳 1 人(2.9%), 65~69 歳 3 人(8.6%), 70 歳以上 0 人(0%)
- (5) 定年等の状況
 - 定年年齢：65 歳
 - 継続雇用制度：一定条件のもと再雇用により 70 歳まで雇用運用で年間を通じた高齢者変則勤務制度への登録という形で 75 歳まで勤務延長
 - 現在の最高年齢者：68 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 定年 65 歳、70 歳まで一定条件（本人の意思があり、会社が同意した場合）で再雇用する制度を導入していること。
 - 来店状況に合わせ 1 日あたり 4~8 時間の間で自由に勤務時間を選択出来る制度や月単位の自由なまとまった休暇を取得出来るセカンドライフ勤務制度、顧客情報共有システム導入で来店情報を共有化することにより高齢者が働き易い柔軟な勤務形態を実現していること。
 - 受注まで時間を要する業務等を除外し、高年齢者の勤務特性に合わせた「高齢者版多能職制度」を導入することにより、高年齢者が休暇開始時期を心配しないで顧客対応することを可能にしていること。
 - 定年後の再雇用にあたって、本人の希望に応じて、定年前と同じフルタイム勤務も選択できるようにしていること。

平成 29 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】

- (1) 企業名 株式会社 ウエスト神姫 (兵庫県相生市)
- (2) 創 業 平成 8 年
- (3) 業 種 乗合バス・貸切バス運行 [道路旅客運送業]
- (4) 従業員数 201 人;60 歳以上 60 名 (29.9%), うち 60~64 歳 27 人 (13.4%), 65~69 歳 27 人 (13.4%), 70 歳以上 6 人 (3.0%)
- (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、70 歳まで雇用運用で本人の意志があり、健康で能力があれば年齢上限無く再雇用や勤務延長
 - 現在の最高年齢者 : 78 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 健康に配慮し、モチベーション向上を図った 65 歳までのシニア正社員制度を導入し、運用では本人に就労意志があり、健康で能力があれば年齢制限無く再雇用や勤務延長を行っていること。
 - 事業内職業能力開発計画に基づき、シニア運転士を対象とした特別安全教育 (運転適性診断を活用) を実施している他、キャリアコンサルティング制度を導入・実施していること。
 - 高齢ドライバーヘルスプロモーション研究を兵庫県立大学との産学連携協定で実施しその結果を運転手にフィードバックしていること。
 - 短時間雇用の高齢社員も正規社員と同等の人間ドック並みの健康診断を実施し健康管理の重要性に配慮した取組を行っていること。