

平成22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】

高年齢者の職域の拡大、負担軽減、安全確保、健康管理等に総合的に取り組み、正社員として70歳以上まで活躍できる職場を実現

- (1) 企業名 四国交通株式会社（愛媛県松山市）
- (2) 創業 昭和40年
- (3) 業種 タクシー業
- (4) 従業員数 72名（うち60歳～64歳21名（29.2%）65歳～69歳5名（6.9%）70歳以上1名（1.4%））
- (5) 定年等の状況
定年70歳
継続雇用制度：一定条件で75歳まで再雇用
現在の最高年齢者73歳
- (6) 表彰のポイント
 - 平成20年に定年を60歳から70歳へ引き上げ、一定条件で75歳まで再雇用する制度を導入しており、再雇用者を含め全員を正社員、同じ勤務条件（給与体系、勤務時間等）としていること。
 - 「松山観光文化コンシェルジュ」初級・中級やホームヘルパー2級の資格取得を奨励するとともに、専用の車両を導入して観光タクシー及び福祉タクシー事業を展開し、この業務に高齢ドライバーを充てることにより、比較的身体的負担が小さく高年齢者がその知識・経験を活かして働ける新たな職域を開発していること。
 - 高齢ドライバー等の作業負担を軽減するため、
 - ・市内各所に待機場所を設置し、いわゆる「流し営業」を削減する
 - ・当直勤務の場合は1回の乗務ごとに最低5分間の休憩を取ることを制度化する
 - ・配車システムの改善や自動洗車機の設置等の取組を行っていること。
 - 全車にドライブレコーダーを設置し安全運転に対するチェック体制を強化した他、全車オートマチック車の採用、ヘッドライトの高輝度ハロゲンランプへの交換、安定性のあるラジアルタイヤの装備等により、高齢ドライバーの安全運転に配慮した取組を行っていること。
 - その他、新規採用者の2種免許取得費用や免許取得までの生活支援を行い、未経験の中高年齢者を積極的に採用している、社長や幹部も交えて従業員みんなで話合いのうえ仕事のルールを決める風通しのよい職場づくりを行っている、産業医による健康相談を月1回実施している等、総合的な取組を行っていること。

平成 22 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】

高年齢者や障害者を貴重な「人財」ととらえ、その能力の発揮を促すための人事面や作業環境面での不断の改善を実施

- (1) 企業名 赤津木材工業株式会社（茨城県日立市）
- (2) 創 業 大正 5 年
- (3) 業 種 木材・木製品製造業
- (4) 従業員数 34 名（うち 60 歳～64 歳 6 名（17.6%） 65 歳～69 歳 5 名（14.7%） 70 歳以上 3 名（8.8%））
- (5) 定年等の状況
定年 65 歳
継続雇用制度：希望者全員を「社員」として 70 歳まで雇用
現在の最高年齢者 75 歳
- (6) 表彰のポイント
 - 定年は 65 歳であるが、定年前と同じ「社員」として希望者全員が 70 歳まで働く事ができ、70 歳以降も運用により継続雇用していること。また、定年後も役職が継続し、管理職手当が支給される、定年後の賃金は定年前に個別面談により決定する、定年後も賞与を支給する等、高齢従業員が働きがいを持てるように人事制度を工夫していること。
 - 高齢従業員に対して若年者への技術・技能の伝承が重要な役割であることを明確にし、高年齢者と若年者のペア就労及び高年齢者を講師とした OFF-JT により、技能継承に取り組んでいること。
 - 高年齢者や障害者の事故防止や作業負担軽減のため、従業員の意見や提案を尊重し、自作による電動昇降機の導入や作業動線の見直し、段差のフラット化、機械安全操作手順書の作成等の作業方法等の改善に努めていること。
 - 各工程の作業を主軸作業と付帯作業に区分し、作業負担の少ない付帯業務を高年齢者に割り振ることにより、高年齢者が働きやすい職務の創出を図っていること。
 - 障害者を多く雇用（6 名（17.6%）、うち 60 歳以上 3 名（8.8%））し、高年齢者と障害者がともに働く職場を構築していること。

平成22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】

高年齢者の健康に配慮した取り組み等により年齢に関わりなく働ける企業を実現し、70歳以上の高年齢者を多数雇用

- (1) 企業名 堀永殖産株式会社（福岡県みやま市）
- (2) 創業 昭和45年
- (3) 業種 食料品製造業
- (4) 従業員数 145名（うち60歳～64歳28名（19.3%）65歳～69歳16名（11.0%）70歳以上21名（14.5%））
- (5) 定年等の状況
定年70歳
継続雇用制度：なし
（運用により70歳以降も1年ごとの更新制で継続雇用）
現在の最高年齢者79歳
- (6) 表彰のポイント
 - 平成20年に定年を60歳から70歳に引上げ、70歳以降も運用により健康状態を見ながら1年ごとの更新制により継続雇用しており、実質的に年齢に関わりなく働ける企業となっていること。
 - 実際に多数の高年齢者を雇用しており、特に70歳以上の高年齢者が多数就業していること。
 - 高年齢者の個別の事情に配慮するとともに疲労の蓄積を防止するため、6時間の短時間勤務や月16～17日等の短日数勤務を選択可能としていること。
 - 作業場の床面、作業台、照明、空調設備の改善等、高年齢者の安全・健康に配慮した作業環境の整備に取り組んでいること。
 - 産業医による健康相談を月1回実施するなど、高年齢者の健康管理に積極的に取り組んでいること。また、定期的なレクリエーション行事の実施等により、高年齢者が楽しく働ける職場づくりに努めていること。

平成22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】

細やかな健康管理・安全衛生管理への配慮を行い、高年齢者が年齢に関わりなく働ける制度を導入

- (1) 企業名 株式会社日向屋（宮崎県東臼杵郡門川町）
- (2) 創 業 平成7年
- (3) 業 種 食料品製造業
- (4) 従業員数 50名（うち60歳～64歳8名（16.0%）65歳～69歳1名（2.0%）70歳以上4名（8.0%））
- (5) 定年等の状況
定年 70歳
継続雇用制度：一定条件の下、再雇用により主に嘱託職員として年齢に関わりなく雇用
現在の最高年齢者 72歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち「人事・賃金管理、組織改編等、制度に関する改善」及び「高年齢者向けの健康管理・安全衛生管理・福利厚生等に関する改善、高年齢者のモチベーション向上のための工夫、その他の改善」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 平成21年に定年を65歳から70歳に引上げ、70歳以降も本人の能力・健康状態を勘案して、主に嘱託職員として年齢に関わりなく再雇用することを就業規則に明記していること。また、60歳以降の働き方について、正社員就業とパート就業とを面談により選択できるようにし、更にパート就業については、フルタイム、短時間、短日数等多様な勤務形態を選択可能としていること。
- 業務記録・清掃状況の確認、従業員の着衣チェックと併せて従業員の健康状態の把握を行う専任者の設置、体調不良者を自宅まで送迎する体制の整備、健康・就労に関する個人面談の実施、柔軟な休憩取得の推奨等、高年齢者の健康管理や安全衛生管理についてきめ細かな取組を行っていること。

(上記以外の内容)

- レイアウト変更や床面のバリアフリー化、重量物運搬作業の改善、おにぎり成形や製品計量作業の機械化、作業台の改善等の作業設備等の改善に、従業員の意見を尊重しつつ、自ら器具を試作する等により手作りで取り組んでおり、高齢従業員が働きやすい職場づくりに努めていること。

平成 22 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】

従業員の声を活かした総合的な作業環境の改善により、安全で高年齢者が働きやすい職場づくりを推進

- (1) 企業名 有限会社松活（福岡県糟屋郡）
- (2) 創 業 昭和 57 年
- (3) 業 種 飲食業
- (4) 従業員数 53 名（うち 60 歳～64 歳 8 名（15.1%） 65 歳～69 歳 7 名（13.2%） 70 歳以上 2 名（3.8%））

(5) 定年等の状況

定年 60 歳

継続雇用制度：希望者全員を主に嘱託職員として 70 歳まで再雇用
健康で働く意欲と能力がある者は期限延長あり

現在の最高年齢者 71 歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち「作業方法、作業設備・機器、治工具類等の整備・改善」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 労働災害防止リスクアセスメント調査及び職場改善のための従業員アンケートの結果に基づき、
 - ・ 厨房のレイアウト変更や食器棚の高さの統一による運搬・収納作業の負担軽減
 - ・ 床面の補修・フラット化、側溝の改善による作業場の安全性の向上
 - ・ その他、作業台・洗浄機の更新、床面の塗装による明度の向上、休憩用椅子の設置等の改善

に取り組むなど、総合的な作業方法・作業設備等の改善により、安全で高年齢者が働きやすい職場づくりを行っていること。

(上記以外の内容)

- 平成 21 年に継続雇用制度の改善を行い、希望者全員を 70 歳まで嘱託として再雇用し、70 歳以降も健康で意欲と能力がある者は期間を延長することとしていること。
- 代行運転業務を新規事業として立ち上げ、60 歳代の高年齢者を新規雇用し、高年齢者の職域を拡大したこと。また、地域貢献と高年齢者の雇用拡大のため、鮮魚店の立ち上げを進めていること。