

平成 30 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 ホテルゆのくに (石川県加賀市)

(2) 創 業 昭和 38 年

(3) 業 種 旅館、ホテル (温泉旅館) [宿泊業]

(4) 従業員数 133 名;60 歳以上 44 名(33.1%)

うち、60 歳～64 歳 22 名 (16.5%)

65 歳～69 歳 8 名(6.0%)

70 歳以上 14 名(10.6%)

(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

一定条件の下、70 歳まで再雇用

運用で 70 歳以降も本人の就業意思等を条件に、年齢の定

めなく雇用継続

現在の最高年齢者：83 歳

(6) 主な表彰のポイント

- 年齢にかかわらず、本人の希望などに応じて、働くペースを変えるオーダーメイド式の働き方を取り入れ、高齢の従業員からの申し出に応じ、勤務日数を減らす、勤務時間数を減らすなどして、雇用の継続を図っている。
- 高齢者に多い長期療養者への定期的なフォローアップや復職時の配置転換のほか、一時退職後の復帰を認めるなど、雇用の安定に取り組んでいること。
- 週 1 回以上のミーティングを行い、その際に改善提案を直接呼びかけることにより提案を活発化させるとともに、外部の委託業者にも改善提案の取組を広げていること。
- 階段の手摺り、自動ドアの設置及び配膳台車、テーブル、椅子等の軽量化など、高齢者が働きやすい環境改善に徹底して取り組んでいること。
- 事業所においてインフルエンザの予防接種を実施し、フロントは全額会社負担、それ以外は一部会社負担し、インフルエンザの予防に努めている。

平成 30 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】

- (1) 企業名 株式会社 すかいらくホールディングス（東京都武蔵野市）
- (2) 創業 昭和 37 年
- (3) 業種 フードサービス事業全般 [飲食店]
- (4) 従業員数 83,953 名;60 歳以上 3,531 名(4.2%)  
うち、60 歳～64 歳 2,411 名 (2.9%)  
65 歳～69 歳 1,110 名 (1.3%)  
70 歳以上 10 名 (0.0%)
- (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 70 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
- 高齢者が働きやすい環境整備に努めながら、70 歳までの継続雇用制度を整備している。特に、女性パート従業員が正社員に登用されて店長を勤め、定年後の継続雇用でも店長を続けて好業績をあげている。
  - 労使及び自社健康保険組合による検討委員会において「健康で長く働き続けることができる会社」を主題として話し合い、最終的にはトップが定年延長を決断。
  - 社内報にて 60 歳を超えて活躍している従業員を紹介。30 年勤続クルーは、店長以上の 3,500 人が集まる基本方針発表会で永年勤続表彰を行い、従業員のモチベーションアップにつながるとともに、他の従業員のロールモデルになっている。
  - 接客方式、店舗内清掃やレジ操作方法などの業務説明を動画マニュアルで行い、スマートフォンからの視聴を可能とすることにより、利便性が増した。動画で視覚に訴求する点が、高齢者にもわかりやすいと好評。

平成 30 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 東急コミュニティー（東京都世田谷区）  
(2) 創業 昭和 45 年  
(3) 業種 マンション・ビル総合管理 [不動産賃貸業・管理業]  
(4) 従業員数 9,310 名;60 歳以上 5,231 名(56.2%)  
60 歳～64 歳 1,506 名(16.2%)  
65 歳～69 歳 3,020 名(32.4%)  
70 歳以上 705 名(7.6%)

(5) 定年等の状況

定年年齢：60 歳 ※定年年齢は 60 歳。60 歳到達時に、65 歳までの勤務延長（一定条件あり）、65 歳まで契約社員として再雇用、退職のいずれかを選択。

継続雇用制度：希望者全員を 65 歳まで再雇用

一定条件の下、事務員は 70 歳まで再雇用

一定条件の下、技術員は 72 歳まで再雇用

一定条件の下、管理員は 75 歳まで再雇用

現在の最高年齢者：75 歳

(7) 主な表彰のポイント

- 現場の人材確保、高い技術や能力の保持を目的に、技術員・事務員の 65 歳までの勤務延長を実施（延長後の処遇はほぼ正社員と同等）。また、契約社員としての再雇用後の継続雇用限度年齢を職種別に引き上げた（事務員 70 歳、技術員 72 歳、管理員 75 歳）。
- プロキャリアパス制度を導入。退職の時に一定基準を満たした社員は退職事由にかかわらず、再入社試験を受けることが可能。また、採用試験のうち、筆記を免除。
- 高年齢者採用時の研修が充実。特に管理員に対する導入研修をはじめとして、一定期間後にフォローアップを行い、基礎知識向上と品質向上に努めるとともに、管理員を育成するインストラクター、相談対応を行うマネージャーを配置している。
- 勤務先が同業他社、同一日による勤務でないことを条件に短時間勤務従業員の兼業を認めている。

平成 30 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】

- (1) 企業名 東部タクシー 株式会社（鳥取県鳥取市）
- (2) 創 業 昭和 51 年
- (3) 業 種 タクシー業 [道路旅客運送業]
- (4) 従業員数 29 名; 60 歳以上 23 名 (79.3%)  
うち、60～64 歳 6 名 (20.7%)  
65～69 歳 15 名(51.7%)  
70 歳以上 2 名(6.9%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：定年の定めなし  
現在の最高年齢者：72 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 平成 27 年に就業規則を見直し、定年年齢 70 歳、継続雇用制度は一定条件の下、100 歳としていたところであるが、平成 30 年 2 月から定年を廃止し、年齢による離職を全廃した。
  - 「健康で働く意欲と能力がある限りはいつまでも働ける職場」をスローガンに、従業員の健康診断率 100%を達成し、有所見者は必ず再受診するよう指導している。また、保健師による健康指導やストレッチ体操の導入、休憩室の設置など健康面の取組を行っている。
  - 基本の勤務形態は隔日、日勤・夜間勤務であるが、体力や視力の低下した高齢者は夜間勤務から日勤勤務にするなど、従業員の健康面・希望に応じた柔軟な勤務シフトを設けている。
  - 県内観光情報等に精通した高齢者を部長とした観光事業部を設置し、鳥取観光マイスター制度の取得促進、オリジナルツアーの開発など、高齢者の持つノウハウを活用した事業を展開している。また、自社内に「高等観光専修学校」を設置し、接遇マナー向上等を目的とした教育訓練の場を確保している。

平成 30 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 有限会社 ウェルフェア三重（三重県伊勢市）
- (2) 創 業 平成 14 年
- (3) 業 種 介護付有料老人ホーム、グループホーム等 [社会保険・社会福祉・介護事業]
- (4) 従業員数 105 名;60 歳以上 12 名(11.4%),  
うち、60 歳～64 歳 5 名(4.8%)  
65 歳～69 歳 5 名(4.8%)  
70 歳以上 2 名(1.9%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：66 歳  
継続雇用制度：希望者全員を 70 歳まで再雇用  
一定条件の下、年齢の定めなく雇用継続  
現在の最高年齢者：79 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 平成 30 年 4 月に定年を延長（60 歳→66 歳）するとともに、継続雇用制度も延長（66 歳→70 歳）。併せて、賃金・賞与、退職金、社内検定制（報酬加算）も処遇改善。
    - ・ 賃金：職務に変更がない場合、60 歳到達時の賃金水準を維持
    - ・ 賞与：66 歳までの支給額を増額
    - ・ 退職金：中小企業退職共済金に加え、退職慰労金を支給
    - ・ 社内検定：社内検定の受験資格を年齢制限なしとし、合格者の等級に応じた一定額を加算
  - 介護業務を利用者に触れる直接業務とそれ以外の間接業務に分け、間接業務（掃除、洗濯、リネン交換等）について、シニア層等に特化した「分業制度」を導入した結果、離職率の改善及び人件費の縮減を実現した。
  - 夜勤なしの正社員、短時間勤務など、本人の希望に応じた多様な働き方ができる人事制度を採用。

平成 30 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 エフコープ生活協同組合（福岡県篠栗町）
- (2) 創 業 昭和 58 年
- (3) 業 種 生活協同組合 [各種商品小売業]
- (4) 従業員数 2,661 名;60 歳以上 529 名(19.9%)  
うち、60 歳～64 歳 266 名(10.0%)  
65 歳～69 歳 165 名(6.2%)  
70 歳以上 98 名(3.7%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：70 歳  
継続雇用制度：なし  
現在の最高年齢者：83 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 定年年齢 60 歳、継続雇用上限 65 歳から、平成 28 年に定年年齢の 70 歳まで引上げを行うとともに、賃金制度の見直し、短時間勤務選択制度の適用及び福利厚生制度の継続を進めた。
  - 60 歳時に柔軟な勤務形態の選択が可能になることに併せて、高年齢者の戦力化を図る新職務として、夕食宅配事業の創出等に取り組んでいる。
  - 50 歳以上のフルタイム職員を対象に、職場のさらなる活性化と生涯現役としての活躍を目的とした「生涯現役エキスパート研修」を実施している。