

令和元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 医療法人社団五色会（香川県坂出市）
- (2) 創業 昭和 53 年
- (3) 業種 病院 [医療業]
- (4) 従業員数 454 名：60 歳以上 57 名（12.6%）  
うち、60 歳～64 歳 39 名（8.6%）  
65 歳～69 歳 13 名（2.9%）  
70 歳以上 5 名（1.1%）
- (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、70 歳まで継続雇用  
現在の最高年齢者：82 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 継続雇用後も賃金水準が維持され、正職員のまま勤務時間や日数を軽減できる短時間正職員制度を導入するとともに、高齢職員の個々の体力や能力に応じて業務改善や配置転換を行っている。
  - 仕事の方法や施設内環境について改善提案できる機会として、年に 4 回、各職員と所属長の間で個別ミーティングを実施するとともに、日常的に、体調等の理由で高齢職員から勤務形態に関する相談があれば、可能な範囲で希望に添えるよう、夜勤回数や勤務シフト、業務内容の変更を行うなど、高齢職員が長く働ける職場づくりに努めている。
  - 近年、60 歳以上の高齢者を複数名採用するなど、積極的な採用活動を行っている。また、採用後 1 ヶ月間は、教育担当者を決めて指導する「トレーナー制度」を導入し、高齢の新入職員の職場定着を図っている。
  - 腰痛対策のため機械入浴槽を導入したり、運搬作業の効率化のため大型台車を導入したりするなど、高齢職員の作業環境を改善している。
  - 夜勤業務においては、若年看護師とペアを組むことにより、若年職員の精神的負担の軽減や高齢職員の体力的負担の軽減を図るとともに、看護技術の継承につなげている。

## 令和元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 株式会社建設相互測地社（福島県郡山市）
- (2) 創業 昭和 44 年
- (3) 業種 補償コンサルタント業、用地補償、測量調査 [専門サービス業（他に分類されないもの）]
- (4) 従業員数 32 名：60 歳以上 10 名（31.3%）  
うち、60 歳～64 歳 3 名（9.4%）  
65 歳～69 歳 5 名（15.6%）  
70 歳以上 2 名（6.3%）
- (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、年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者：81 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 高年齢者を大きな戦力として位置づけ、「高年齢者の戦力化のためのモチベーション向上を図るための環境整備」という基本的な取組み姿勢を明確にしており、全員を正社員として雇用し、短時間勤務や隔日勤務といった柔軟な働き方を可能としている。
  - 若手社員の育成と技術の継承などを高年齢社員の役割として明確化しており、高年齢社員は若手社員への O J T や作業手順書の作成等により、培ってきた知識や経験を活かすことができ、再雇用にあたっては賃金水準を維持するなど、モチベーションの維持・向上に努めている。
  - 危険作業を回避するためドローン技術を導入し、高年齢社員と若手社員とのペアでの作業により、リスク軽減と技術の継承につなげている。
  - 40 歳以上の社員には、5 年ごとに脳ドック検診を取り入れ、年次有給休暇を通院や検診にあててもらおうなど、健康対策を講じている。

令和元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 松川電気株式会社（静岡県浜松市）
- (2) 創業 昭和 42 年
- (3) 業種 電気・通信設備工事業〔設備工事業〕
- (4) 従業員数 49 名：60 歳以上 6 名（12.2%）  
うち、60 歳～64 歳 0 名（0.0%）  
65 歳～69 歳 2 名（4.3%）  
70 歳以上 4 名（8.5%）
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：65 歳  
継続雇用制度：なし  
現在の最高年齢者：73 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 社員、協力会社、地域社会の全てが幸せになる経営の実践に取り組んでおり、身体健康、経済健康、心の健康という「3つの健康」を重視した経営理念のもと、高齢者が年齢に関わりなく生涯現役で活躍できる環境整備に努めている。
  - 定年後も役職を継続できるほか、それまでと同様の人事評価・処遇制度によって賃金水準を維持している。また、高齢従業員の希望に応じて、フルタイム勤務や短時間勤務を可能としている。
  - 資格取得者には資格手当を支給するとともに、高齢従業員も参加する技能強化のための研修会をレベル毎に定期的実施するなど、技能継承・能力開発に積極的に取り組んでいる。
  - 40 歳以上の従業員には配偶者を含め毎年、人間ドックを会社負担により受診させ、自社及び協力会社の全ての従業員には会社負担によりインフルエンザ予防接種を行うなど、経営理念に基づく健康対策を講じている。

令和元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 社会福祉法人いもどり福祉会 ケアハウス・在宅複合施設花袖  
(三重県津市)
- (2) 創 業 平成 12 年
- (3) 業 種 ケアハウス、デイサービス、訪問介護など [社会保険・社会福祉・介護事業]
- (4) 従業員数 52 名 : 60 歳以上 13 名 (25.0%)  
うち、60 歳～64 歳 5 名 (9.6%)  
65 歳～69 歳 6 名 (11.5%)  
70 歳以上 2 名 (3.8%)
- (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 歳まで継続雇用  
一定条件の下、70 歳以降も年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者 : 91 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 定年後も賃金水準を維持するとともに、管理職のほか他職種の職員からも評価を行う「全方位評価」により、昇給・賞与の支給を行うことで従業員のモチベーションの維持・向上に努めている。また、人事評価の際に従業員にアンケートをとり、希望する勤務形態にできる限り応じるなど、長く働ける体制を整えている。
  - 高齢従業員の負担軽減のためBOXシートや掃除ロボットを導入したり、安全意識の向上のため送迎車の全てにドライブレコーダーを取り付けたりするなど、従業員の作業環境の改善に努めている。
  - 毎月開催している勉強会では、高齢の熟練者が経験を発表する機会を設けるとともに、送迎ドライバーとして経験の浅い職員には、熟練者がペアとなって指導するなど、高齢従業員が活躍しやすい環境を整備している。
  - 感染症対策をはじめとして、栄養士の考案による健康社食を提供したり、指定病院への通院時に医療費の一部を会社が補助したりするなど、従業員への健康対策を講じている。

令和元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 株式会社ムジコ・クリエイト（青森県弘前市）
- (2) 創 業 昭和 36 年
- (3) 業 種 自動車教習所 [教育、学習支援業]
- (4) 従業員数 240 名：60 歳以上 42 名(17.5%)  
うち、60 歳～64 歳 28 名 (11.7%)  
65 歳～69 歳 12 名 (5.0%)  
70 歳以上 2 名 (0.8%)
- (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  
現在の最高年齢者：75 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 制度面の改善にあたっては、全社員参加のビジョン推進プロジェクトチームを立ち上げ、検討を行い、次のような仕組みを導入することにより、高齢従業員のモチベーションの維持・向上につなげ、納得度の高い制度設計としている。
    - ・ 定年後の再雇用者を「シニアスタッフ」と呼称し、再雇用時の初任給を定年前の人事評価により決定
    - ・ 再雇用後の賃金及び担当業務を人事評価によって改定する制度の導入
    - ・ 高齢従業員に対して会社が求める役割や責任を明確化し、仕事に対するフィードバックを行う機会として、四半期に一度の面談を実施
  - 年 1 回キャリアプランシートを作成し、従業員自身が受講を必要とする研修や取得を希望する資格を明確にする一方、会社からは費用面、時間的な面から支援を行っており、シニアスタッフの能力開発に資する取組を実施している。
  - 55 歳以上の従業員を対象として、肺がん検診や前立腺がん検診等のいずれかにかかる費用を会社が全額負担するなど、健康対策を講じている。

令和元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 株式会社アパレルオオタ（長崎県南島原市）
- (2) 創 業 昭和 62 年
- (3) 業 種 縫製業 [繊維工業]
- (4) 従業員数 92 名：60 歳以上 27 名（29.3%）  
うち、60 歳～64 歳 12 名（13.0%）  
65 歳～69 歳 8 名（8.6%）  
70 歳以上 7 名（7.6%）
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：定年制なし  
継続雇用制度：なし（定年制なし）  
現在の最高年齢者：75 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 令和元年 5 月に定年制を廃止した。また、65 歳以降は本人が希望する時間帯での勤務を可能としている。
  - 少量多品種の受注が増えたことを受け、約 10 年をかけて全従業員の「多能工化」を推進したことにより、指導役となる高齢従業員の専門知識や技術が生産ラインの全員に継承され、病気等による急な欠員にも対応できる体制としたほか、短時間勤務が選択しやすくなり、休暇取得の促進にもつながるなど、生産性の向上とともに高齢従業員の戦力化を実現している。
  - 高齢従業員が外国人技能実習生の親代わりとなり、教育係を務めるとともに精神的な支えとなって支援しており、大きな役割を果たしている。また、教える立場にある高齢従業員にとってもモチベーションや技術の向上につながっている。