

令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト  
厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【最優秀賞】

- (1) 企業名 株式会社ササキ (山梨県韮崎市)
- (2) 創業 平成 7 年
- (3) 業種 ワイヤーハーネス製造・加工 [電気機械器具製造業]
- (4) 従業員数 220 名 : 60 歳以上 6 名 ( 2.7%)  
うち、60 歳～64 歳 4 名 ( 1.8%)  
65 歳～69 歳 1 名 ( 0.5%)  
70 歳以上 1 名 ( 0.5%)
- (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  
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 : 72 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 65 歳定年後は、本人の希望に合わせて「一般従業員と同様の勤務」と「所定労働日数又は所定労働時間が少ない勤務」を自由に選択が可能な勤務制度を整備している。
  - 「範師」の役職及び「マエストロ (巨匠)」「マイスター (匠)」「スペシャリスト (職人)」等の専門職を設け、年次を重ねた社員が専門的知識や技術を活かせる仕組みを導入している。
  - 高齢従業員を若年技能者人材育成支援等事業 (厚生労働省) の「ものづくりマイスター」として登録し、新人教育などを通じ若年技能者の育成と技能継承に取り組んでいる。
  - 人間ドック制度 (年齢により全額会社負担または半額会社負担) により従業員の高齢化に伴う健康管理を行うとともに、「アシストスーツ」を導入して腰痛防止等の労災防止対策を行うなど安全衛生・作業環境の改善に取り組んでいる。
  - 大企業・異業種等での経験・ノウハウを活用するため、マネジメント力を有する中高年齢層の中途採用を積極的に行い、その多くが管理職等として活躍している。

令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト  
厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【優秀賞】

- (1) 企業名 株式会社アールビーサポート（三重県津市）
- (2) 創業 平成 11 年
- (3) 業種 介護サービス [社会保険・社会福祉・介護事業]
- (4) 従業員数 144 名：60 歳以上 27 名（18.8%）  
うち、60 歳～64 歳 13 名（9.0%）  
65 歳～69 歳 6 名（4.2%）  
70 歳以上 8 名（5.6%）
- (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、70 歳以降も年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者：73 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 定年年齢まで減給をせず昇給できる賃金制度を導入し、定年後においても人事評価結果に基づき昇給が可能な制度を導入するなどにより、収入面の満足度を高めることで高齢社員のモチベーション維持に繋がっている。
  - 「短時間正職員制度」「週休 3 日正職員制度」を整備することで正規職員の身分のまま短時間勤務等が可能であり、またフルタイム勤務への変更も可能とすることで柔軟な勤務形態を整備している。
  - 高齢社員等が健康を維持しながら長期的に勤続できることを目的とし、受診に要した費用と薬代の自己負担分のうち一部を会社が負担している。
  - 電子カルテ化のためにタブレット等の IT ツールを導入し、身体的な負担軽減や時短につながっている。また、若手社員が中心となり高齢社員が実用的に使いこなせるよう勉強会を開催したほか、使用するフォーマットも高齢社員が容易に記載できるよう配慮している。

令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト  
厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【優秀賞】

- (1) 企業名 イオン九州株式会社（福岡県福岡市）
- (2) 創業 昭和 47 年
- (3) 業種 卸売・小売業 [各種商品小売業]
- (4) 従業員数 28,600 名：60 歳以上 9,221 名（32.2%）  
うち、60 歳～64 歳 4,777 名（16.7%）  
65 歳～69 歳 3,969 名（13.9%）  
70 歳以上 475 名（1.7%）
- (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 歳まで再雇用  
一定条件の下、75 歳まで再雇用  
現在の最高年齢者：79 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 企業合併を機にお互いの良い制度を取り入れ、新制度を構築する中で従業員が長く勤務できる制度（70 歳までの再雇用時の待遇改善等）を整備したこと。
  - 再雇用にあたっては自宅から通勤できる店舗への配属とすることで、住居移転を心配せずに勤務できる環境を構築している。
  - 資格取得にむけた受講料の半額を補助する援助金制度や専用の教育センターにおける訓練制度を導入しており、年齢や雇用区分に関係なく受講することができ、能力開発に向けた支援を積極的に行っている。技術向上のためのセミナーを受講し、合格すると名札に資格が明記されることで、社員のモチベーションアップにつながっている。
  - 特定の職種を対象としたシニアアルバイト制度を導入し、一定の条件の下、70 歳に達した方の勤務を継続できることとしている。

令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト  
厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【特別賞】

- (1) 企業名 株式会社壮健 (岐阜県各務原市)
- (2) 創 業 平成 11 年
- (3) 業 種 高齢者福祉 [社会保険・社会福祉・介護事業]
- (4) 従業員数 120 名 : 60 歳以上 47 名 (39.2%)  
うち、60 歳～64 歳 11 名 ( 9.2%)  
65 歳～69 歳 10 名 ( 8.3%)  
70 歳以上 26 名 (21.7%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢 : 60 歳  
継続雇用制度 : 希望者全員 70 歳まで再雇用  
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 : 81 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 従業員にヒアリングを行い、時間をかけて人事評価・賃金制度を作成したほか、年齢に関わらずスキル・能力に応じて活躍して欲しいという考え方から、役割・業務が変わらない限りは再雇用後も定年前と同じ賃金としている。また、家庭の事情等により従業員が希望する場合は、短時間勤務・短日勤務制度を可能とするなど、働きやすい環境整備を行っている。
  - 職務に対する高い意欲をもつ高齢従業員が後輩従業員の目標となっているほか、経験豊富な高齢従業員と新人でペア就労を実施し、人材育成を行っている。
  - ヒヤリハットがあった際に記入できる用紙を共通の場所に設置し、ヒヤリハットを収集・展開し従業員に周知することで意識の醸成を図るなど、安全確保・事故防止に努めている。

令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト  
厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【特別賞】

- (1) 企業名 前原製粉株式会社（兵庫県姫路市）
- (2) 創 業 昭和 29 年
- (3) 業 種 和粉・包装もち・鏡餅製造販売 [食料品製造業]
- (4) 従業員数 156 名：60 歳以上 40 名(25.6%)  
うち、60 歳～64 歳 7 名（ 4.5%）  
65 歳～69 歳 18 名（11.5%）  
70 歳以上 15 名（ 9.6%）
- (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
- 年齢に関係なく能力評価の実施により賃金額を設定するとともに、勤怠、仕事の状況等により昇給を実施している。
  - 高齢社員は労働時間を 1 日あたり 1 時間短縮できる制度を設けたほか、短時間勤務の勤務パターンを固定せず柔軟に設定できるようにすることで、高齢社員の希望に応じた勤務体制をとっている。
  - 年金、社会保険、健康等幅広い総合相談窓口を設置し、管理職のほか、産業医、社会保険労務士など 10 名程度の相談者を掲示し、いつでも自由に選んで相談できる環境を整備している。また、高齢者の体力低下を補うためバキュームリフト・ベルトコンベア等を導入し負担軽減を図っている。

令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト  
厚生労働大臣表彰受賞企業事例概要

【特別賞】

- (1) 企業名 株式会社美装管理（大分県別府市）
- (2) 創 業 昭和 49 年
- (3) 業 種 ビルメンテナンス業 [その他の事業サービス業]
- (4) 従業員数 41 名：60 歳以上 21 名(51.2%)  
うち、60 歳～64 歳 4 名(9.8%)  
65 歳～69 歳 8 名(19.5%)  
70 歳以上 9 名(22.0%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：70 歳  
継続雇用制度：希望者全員を 75 歳まで再雇用  
希望者全員を 75 歳以降も年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者：77 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 高齢社員を各現場に配置してペア就労を行うことで、高齢社員に現場での教育担当の立場を確立させ、若手社員は体力的に負担のかかる作業を受け持ち、高齢社員はマニュアルにしづらい注意点を適宜指導し、両者役割分担をしながら若手育成に努めている。
  - 社員の希望に合わせて所定労働時間内で勤務時間帯を固定せず柔軟に設定できるようにしている。
  - 年齢とともに骨がもろくなり転倒事故などの骨折リスクが高くなることを踏まえ、健康診断に骨粗鬆症検査を追加し予防に努めているほか、日常的に実施している巡回の中で高齢社員等から寄せられた意見・要望をもとに、清掃機器の購入を行うなど作業環境の改善に努めている。