

令和 6 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 株式会社植松建設（佐賀県鹿島市）
- (2) 創 業 昭和 8 年（1933 年） （植松組として創業）
- (3) 業 種 土木工事、建設工事、とび、土工工事、舗装工事等〔総合工事業〕
- (4) 従業員数 40 名：60 歳以上 10 名（25.0%）
うち、60 歳～64 歳 6 名（15.0%）
65 歳～69 歳 2 名（ 5.0%）
70 歳以上 2 名（ 5.0%）
- (5) 定年等の状況
定年年齢：なし
継続雇用制度：なし
現在の最高年齢者：75 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 病気や介護、出産、子育てなど、本人の申し出に応じて柔軟に勤務形態を変更しており、職場の定着や離職防止に繋がっている。
 - より風通しの良い職場環境を醸成するために、組織活性化プロジェクトを立ち上げ、定期的に社員の意見や提案を引き出している。
 - 資格取得費用を会社が全額補助し、積極的なスキルアップを推進している。また、高年齢社員と新入社員をペアにし、仕事の指導役及び、技能伝承の役割を担うことで、高年齢社員のモチベーションアップに寄与している。
 - 建設業向けアプリケーションツールを導入し、社内のスケジュール管理だけでなく、重機の予定管理、案件のデータ、写真、動画共有と進捗管理、社員間のチャットなど、業務に幅広く活用し、高年齢社員にも浸透している。
 - 腰痛予防や身体負荷の軽減のためにアシストスーツの導入を進めているほか、熱中症予防対策として、各社員が自分に合った対策を取れるよう、熱中症対策費を支給している。
 - 地元の耕作放棄地の有効活用のため、令和 5 年（2023 年）に農業法人を設立。建設現場の高年齢社員の受け皿として、「建設現場と農作業を行き来しながら仕事ができる」、「建設現場から徐々に農作業へ無理なく移行していける」職場環境づくりを目指している。

令和 6 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 株式会社久郷一樹園（富山県富山市）
- (2) 創 業 明治 5 年（1875 年）
- (3) 業 種 造園緑化工事、土木工事〔総合工事業〕
- (4) 従業員数 19 名：60 歳以上 7 名（36.8%）
うち、60 歳～64 歳 3 名（15.8%）
65 歳～69 歳 0 名（0.0%）
70 歳以上 4 名（21.1%）
- (5) 定年等の状況
定年年齢：なし
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
- 月給額は、年齢にかかわらず日額と日数を元に計算される単純・明確な仕組みとし、60 歳以降も昇給が可能な、業務の貢献度に応じた賃金制度となっている。
 - 資格取得については、費用を全額会社負担としている。また、「優秀施工者国土交通大臣顕彰」の顕彰者 3 名が、若手への技術指導に当たりながら、高い技術を次世代へ伝えている。
 - 「とやま健康企業宣言」に参加して健康管理に積極的に取り組んでおり、健康診断におけるオプション検診のほか、50 歳以上の男性全員は前立腺がん検診、女性全員の婦人科検診の費用を全額会社負担としている。

令和 6 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 株式会社ドリーム（静岡県浜松市）
- (2) 創 業 平成 10 年（1998 年）
- (3) 業 種 警備保障業、福祉事業〔その他の事業サービス業〕
- (4) 従業員数 74 名：60 歳以上 47 名（63.5%）
うち、60 歳～64 歳 9 名（12.2%）
65 歳～69 歳 18 名（24.3%）
70 歳以上 20 名（27.0%）
- (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
75 歳以降も運用により希望者全員を、年齢の上限無く継続雇用
現在の最高年齢者：92 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 高年齢者の配置については、遠距離や夜間業務を避けるなど、管制担当者が各自の希望を確認し、過度な負担やストレスがかからないよう配慮している。
 - 7つのコアバリューを項目としたコンピテンシー評価シートを活用して、評価・キャリアパス制度を導入している。年に4回の面談を行い、評価を昇格・昇給に反映させることで、社員のモチベーションアップや一人一人のスキルアップに繋げている。
 - 師弟制度により技能の伝承を行うほか、資格取得にかかる費用を会社負担とし、さらにマンツーマン指導を行うなど資格取得支援にも力を入れている。91歳で交通誘導警備業務2級を取得した高年齢社員も在籍している。
 - 従業員の夢をかなえる手助けを行うための、ドリームマネージャー（社内コンサルタント）の配置や、アニバーサリー休暇を導入している。

令和 6 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 株式会社ヤオコービジネスサービス（埼玉県川越市）
- (2) 創 業 平成 22 年（2010 年）
- (3) 業 種 警備業、保険代理店、店舗施設管理等〔不動産賃貸業・管理業〕
- (4) 従業員数 66 名：60 歳以上 51 名(77.3%)
うち、60 歳～64 歳 3 名(4.5%)
65 歳～69 歳 27 名(40.9%)
70 歳以上 21 名(31.8%)
- (5) 定年等の状況
定年年齢：70 歳
継続雇用制度：一定条件の下、年齢の上限無く再雇用
現在の最高年齢者：75 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 賃金について、年齢にかかわらず業務評価により毎年の昇給額や賞与額を決定している。
 - 資格取得の費用を会社がサポートしているほか、資格取得後は資格手当を支給している。また、採用後は警備業法で定める法定研修に加えて、店舗での OJT を含む社内教育を実施し、外部労働市場から未経験者の積極的な採用・定着支援を行っている。
 - 採用後 1 年間は有期雇用契約であるが、2 年次目から無期転換とすることにより、働く高年齢者の安心感の醸成と、複数年にわたるキャリア形成を支援している。

令和 6 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 カナタスタイル合同会社（富山県富山市）
- (2) 創 業 平成 30 年（2018 年）
- (3) 業 種 介護サービス付き高齢者住宅・デイサービス等運営〔社会保険・社会福祉・介護事業〕
- (4) 従業員数 35 名：60 歳以上 11 名（31.4%）
うち、60 歳～64 歳 2 名（ 5.7%）
65 歳～69 歳 6 名（17.1%）
70 歳以上 3 名（ 8.6%）
- (5) 定年等の状況
定年年齢：70 歳
継続雇用制度：一定条件の下、年齢の上限無く再雇用
現在の最高年齢者：74 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 社員間の処遇の納得感を高めるために役割等級制度を軸とした人事管理制度を導入した。
 - 「役割貢献評価シート」を導入し、業務スキル（役割等級に応じた難易度を設定）と組織行動の各項目について、5 段階で半期ごとに評価し、夏季と冬季の賞与に反映させるとともに、年間の総合評価を基本給の号俸改定と昇格に反映させている。
 - 介護ソフトによる音声入力を活用して介護記録の作成を行うなど、作業負担の軽減を図っている。また、55 歳以上の社員については、「胃がん」、「肺がん」、「大腸がん」のうち 1 つ以上の検診を会社負担で行っている。

令和 6 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 金城電気工事株式会社（沖縄県那覇市）
- (2) 創 業 昭和 28 年（1953 年） （金城電気商会として創業）
- (3) 業 種 電気設備工事業務、保安管理業務〔設備工事業〕
- (4) 従業員数 38 名：60 歳以上 9 名（23.7%）
うち、60 歳～64 歳 4 名（10.5%）
65 歳～69 歳 3 名（ 7.9%）
70 歳以上 2 名（ 5.3%）
- (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
70 歳以降も一定条件の下、年齢の上限無く継続雇用
現在の最高年齢者：74 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 継続雇用の更新時に役員との個別面談を実施し、体力やメンタル面の状況を確認、本人の希望に応じた配置転換や勤務時間の調整、業務内容の変更など柔軟に対応している。
 - 現場の特性を元に、ベテラン社員と若手社員のスキルレベルを考慮しながら、現場ごとにペア就労の組み合わせを設定、技術・技能の継承を行っている。また、デジタル化の推進に伴い、ペア就労の際に若手社員からベテラン社員へデジタル機器の操作を教える役割を持たせることで、コミュニケーションの活性化にも繋がっている。
 - 危険作業は若手社員が担うなど役割を明確にすることで、加齢に伴う体力低下を考慮しつつ、高年齢社員は安全かつ身体的負担の少ない作業を担当している。