

平成 23 年度高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

【最優秀賞】

「いけいけ 70 運動」を提唱し、高年齢者雇用の推進体制の整備や人事評価に基づく賃金制度、能力開発支援、作業施設の改善、新たな職務の創出等総合的な取組により、70 歳以上まで活躍できる職場を実現

- (1) 企業名 協同組合アルタ・ホープグループ（佐賀県佐賀市）
- (2) 創 業 平成 5 年
- (3) 業 種 小売業（スーパーマーケット）
- (4) 従業員数 259 名（うち 60 歳～64 歳 18 名（6.9%） 65 歳～69 歳 17 名（6.6%）
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 70 歳まで嘱託社員として再雇用
現在の最高年齢者：73 歳

(6) 表彰のポイント

- 平成 20 年に継続雇用制度について、「希望者全員 65 歳まで嘱託社員として再雇用」から「希望者全員を 70 歳まで嘱託社員として再雇用」に引き上げ、更に 70 歳以降も運用により、一定条件で再雇用する制度を導入していること。
- 70 歳までの継続雇用制度の導入が単なる継続雇用制度の延長で終わることのないよう、高年齢者が健康で楽しく生き活きと 70 歳を過ぎても働き続けることができるような職場を目指して「いけいけ 70 運動」を提唱していること。
- 「いけいけ 70 運動」を実践するため人事部長を委員長に高年齢者（嘱託社員）や職場責任者をメンバーとする「いけいけ 70 運動推進委員会」を設置し、高年齢者の健康管理やワークシェアリング、勤務シフト、教育訓練、処遇の問題等について総合的に取り組んでいること。
- 契約更新時に本人の希望を優先して無理なく働き続けることができるようにしていること。また、勤務形態についても本人が希望する勤務時間帯で働くことができるような制度（全従業員に対して）としていること。
- 高年齢者向けの職域として、レジ周辺の軽作業や接客を担当する「お客様サービス係」、夜間店舗の責任者である「ナイトマネージャー」を創設したこと。ナイトマネージャーの配置により、正社員の残業に頼っていた夜の勤務シフトが改善され、正社員の残業の削減に繋がったこと。
- 高年齢者と障害者の新規採用者には 6 か月間支援担当者を配置し、また、相談窓口を設置するなど、高年齢者と障害者の職場定着に向けた支援体制を整えていること。
- 高年齢者（嘱託社員）が教育訓練担当者となり、ノウハウのマニュアル化を進め、OJT、OFF-JTを通じて技能伝承を行っていること。