

## 平成25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】

マンション管理業務において、制度面の改善、能力開発支援、生涯現役で働ける職場の創出など総合的に高齢者雇用に取り組むことにより、60歳以上の従業員が6割以上を占める高年齢者の能力・経験を活かした職場づくりを推進

- (1) 企業名 大和ライフネクスト 株式会社 (東京都港区)
- (2) 創業 昭和51年
- (3) 業種 その他の事業サービス業 (総合不動産管理)
- (4) 従業員数 3,709名 (うち 60歳～64歳 1,012名 (27.3%) 65歳～69歳 1,019名 (27.5%) 70歳以上 300名 (8.1%))

(5) 定年等の状況

定年年齢：事務系管理職員 60歳、マンション等管理員 65歳

継続雇用制度：事務系管理職員は原則として希望者全員を65歳、マンション等管理員は70歳まで嘱託職員として再雇用

(70歳を超えた者については、希望者を面接の上、体力面、事務処理業務に問題がない場合は、マンション等管理員の代行要員として登録 (上限年齢80歳)。)

現在の最高年齢者：80歳

(6) 表彰のポイント

- 平成18年からマンション等管理員は65歳定年後も 70歳までマンション管理を行うフロントマネージャーとして雇用延長でき、さらに70歳以降もシニアフロントマネージャーとして登録制の代行管理員として就労機会を提供していること。
- シニアフロントマネージャーの中から優れた人材を、管理業務の品質確認やアドバイスをを行う クオリティサポーターとして登用して活用していること。
- 現場への着任前に必要な知識を付与する研修にはじまり、業務に従事してからもきめ細かいフォローアップを行うなど、フロントマネージャーの入社直後から約2年間にわたる 体系的な教育研修プログラムを構築していること。
- 独自の清掃用具の工夫や、各種資料フォーマットの改善など、現場からのアイデアの好事例を表彰する「私のとおき大賞」や顧客や同僚への気遣いを行っている好事例を表彰する「エンパシー大賞」など ユニークな表彰制度により、高齢従業員のモチベーションの向上を図っていること。

## 平成25年度高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

### 【優秀賞】

工場内の運搬設備の改善など従業員の安全確保や作業負荷の軽減など総合的な取り組みにより高齢者が働きやすい職場環境を実現

- (1) 企業名 株式会社 小島製作所 (千葉県柏市)
- (2) 創業 昭和23年
- (3) 業種 生産用機械器具製造業 (建設機械部品製造)
- (4) 従業員数 77名 (うち60歳~64歳5名 (6.5%) 65歳~69歳6名 (7.8%) 70歳以上4名 (5.2%))
- (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。運用上、65歳以降も上限年齢なく継続して就業が可能。
  - 現在の最高年齢者：78歳
- (6) 表彰のポイント
  - 台車、吊り具などの運搬設備の改善、フォークリフトの導入、加工機器のデジタル表示など作業施設の改善に取り組んでいること。
  - 作業の工夫改善提案に対する、奨励金制度を導入していること。
  - 年間の教育計画を作成して、高齢従業員を講師とした若年者へのマンツーマン形式による知識・技術の継承や外部講師による講習などの能力開発を実施していること。
  - 高齢従業員の要望に応えるため、短日・短時間勤務制度を導入し、雇用形態の多様化を図っていること。
  - 高齢者を含めた従業員の健康への意識を高めるため、外部の医療機関と連携した健康管理の取り組みを行っていること。
  - 60歳定年以降の賃金は、定年前の基本給の10%減を基本としており、65歳以降は、時給扱いであるが、時給額1,300円~1,500円と高水準を維持していること。

## 平成 25 年度高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

### 【優秀賞】

定年の延長やワークシェアリングの導入、高齢者と若年者のペア就労の取組のほか、間伐材などを使ったリサイクル製品の開発で高齢者や障害者が活躍できる新職務創出を実現

- (1) 企業名 太平紙器 株式会社 (愛媛県四国中央市)
- (2) 創 業 昭和 28 年
- (3) 業 種 紙加工品製造業
- (4) 従業員数 38 名 (うち 60 歳～64 歳 5 名 (13.2%) 65 歳～69 歳 4 名 (10.5%) 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 : 希望者全員を再雇用により嘱託社員として 70 歳まで雇用
  - 現在の最高年齢者 : 73 歳
- (6) 表彰のポイント
  - 平成 23 年から 65 歳定年と希望者全員を 70 歳まで雇用する制度を導入。一方で、60 歳以降は本人が自由に定年を決めて退職する選択定年制を導入していること。
  - 高齢従業員の家庭の事情等を考慮した、短日・短時間勤務制度を導入し、幅広い就労ニーズに対応したワークシェアリングで継続雇用に役立てていること。
  - 木炭や貝殻を利用した塗料、間伐材を利用した製品などリサイクル製品の製造による新職務の創出を行っていること。
  - 高年齢者を含む従業員の肉体的負担を軽減するため、大型エレベーターの導入など工場内の作業設備・環境の改善に取り組んでいること。
  - 技能継承と障害者の安全面への配慮から、高年齢者、若年者、障害者を組み合わせたチームでの作業を行っていること。

## 平成25年度高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

### 【特別賞】

高齢の嘱託職員が担当する利用者の送迎業務において独自のキャリア段位制度を設けるなど能力向上やモチベーションの維持・向上を図り、高年齢者を職場での戦力として活用

- (1) 企業名 社会福祉法人 順明会 (愛知県豊川市)
- (2) 創業 平成15年
- (3) 業種 社会福祉・介護事業
- (4) 従業員数 163名 (うち60歳～64歳14名(8.6%) 65歳～69歳11名(6.7%) 70歳以上2名(1.2%))

(5) 定年等の状況

定年年齢：65歳

継続雇用制度：定年後は一定条件の下、再雇用により、嘱託職員として上限年齢なく雇用

現在の最高年齢者：73歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち「能力開発に関する改善」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 施設利用者の送迎を担当する高齢の嘱託職員に対して、入社時に介護の仕事の本質や利用者の視点を学ばせるための導入教育を行うなど研修体制の充実に取り組んでいること。
- 高齢の嘱託職員中心の送迎職において独自のキャリア段位制度を作り、技能の向上を図りつつ、職員のモチベーションの維持・向上を図っていること。

(上記以外の内容)

- 正規職員が担当していた施設利用者の送迎を高齢者が働ける職務として新しく切り出したこと。
- 職員が他の職員のよい点をカードに記入する取組を行っていること。
- 高齢職員の気配りなどのノウハウを職場全体で共有化する取組を行っていること。

## 平成25年度高齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

### 【特別賞】

高齢者向けの職務の切り出しなどで地域の高齢者の就労機会をつくりだし、生涯現役で働ける職場作りを推進

- (1) 企業名 新有馬開発 株式会社 (兵庫県三田市)
- (2) 創業 昭和35年
- (3) 業種 娯楽業 (ゴルフ場経営)
- (4) 従業員数 60名 (うち60歳~64歳9名 (15.0%) 65歳~69歳5名 (8.3%) 70歳以上7名 (11.7%))

(5) 定年等の状況

定年年齢：60歳

継続雇用制度：希望者全員を嘱託職員として65歳まで再雇用。運用上、65歳以降も本人から希望があれば上限年齢なくパートタイムとして雇用。

現在の最高年齢者：79歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち「生涯現役で働ける職場事例」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- コース管理のうち「グリーンの刈り込み」と「バンカーの砂均し」を高齢者向けの短時間の職務として切り出し、隣接のニュータウンの高齢者を募集するなど、地域の高齢者の就労機会をうまくつくりだしていること。
- 社員名簿の作成や社員食堂の統一など高齢者とのコミュニケーションを大切にし、従業員の満足度を高めていること。

(上記以外の内容)

- 希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を導入し、65歳以降は運用により、健康状態や本人の希望を考慮した上で、上限年齢なく再雇用していること。
- インターネットサイトのクチコミ評価ランキングでスタッフ接客部門の近畿1位を全従業員共通の目標とする取組など従業員のモチベーションの維持・向上を図っていること。

## 平成 25 年度高年齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

### 【特別賞】

経験豊富な高齢従業員と障害者のペア就労により安全衛生管理に取り組むなど高齢者と障害者が働きやすい職場を実現

- (1) 企業名 株式会社 雲仙きのこ本舗 (長崎県南島原市)
- (2) 創業 昭和 32 年
- (3) 業種 食料品製造業 (きのこ栽培及び販売等)
- (4) 従業員数 193 名 (うち 60 歳~64 歳 13 名 (6.7%) 65 歳~69 歳 4 名 (2.1%))
- (5) 定年等の状況

定年年齢 : 61 歳

継続雇用制度 : 希望者全員を 65 歳まで再雇用。運用上、本人が希望し、健康状態が良好であれば 65 歳を超えて就業が可能。

現在の最高年齢者 : 68 歳

- (6) 表彰のポイント

募集テーマのうち「高年齢者と障害者がともに働きやすい職場とするための改善」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 経験豊富な高齢従業員が障害者の安全衛生管理のフォロー役に徹することで、事故発生を未然に防ぐ体制を構築するなどペア就労が有効に機能していること。
- 各部門の責任者が障害者の適性を踏まえて担当可能な仕事を切り出すなど、障害者を職場の戦力として活用するための取組を行っていること。

(上記以外の内容)

- 平成 18 年から定年 61 歳、希望者全員を 65 歳まで再雇用し、運用上 65 歳を超えても本人の希望、健康状態が良好であれば就業が可能としていること。
- 高齢者を含む従業員の作業負担を軽減するため、大量の商品の運搬を機械化したことや椎茸の原木を運搬するための電動キャタピラーの導入など作業施設等の改善に取り組んでいること。