

平成 27 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 京都中央信用金庫（京都府京都市）
- (2) 創 業 昭和 1 5 年
- (3) 業 種 金融業，保険業（協同組織金融業）
- (4) 従業員数 3, 084 名（うち 60 歳～64 歳 217 名（7%） 65 歳～69 歳 55 名（1.8%）
70 歳以上 3 名（0.1%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：60 歳
継続雇用制度：希望者全員、嘱託職員として 65 歳まで再雇用。その後、一定条件のもと、嘱託職員（非常勤）として 70 歳まで再雇用。
現在の最高年齢者：72 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 6 5 歳嘱託雇用満了後も非常勤嘱託制度を導入、「返済相談対応」を高年齢職員の経験、知識等を活用する新職務として創出、支店長経験者などの嘱託再雇用者を責任者及びメンバーとした「債権管理チーム」を設置して担当させるとともに、「人財強化」を重要課題に掲げる中で若手職員への OJT にも関与し、ノウハウ等の伝承を図っていること。
 - 5 5 歳を迎える前から、定年後の働き方に関するセミナーを開催するなど、継続雇用後の処遇制度を明確にすることで、高年齢職員のモチベーションの維持・向上に努め、職員のほぼ全員が再雇用を希望する状態となっていること。
 - 6 0 歳定年後も仕事の成果に対する評価に応じて処遇される制度が明確となり、実際に 6 5 歳まで活躍する高年齢職員がいることで、若手職員も長く働き続けられるという将来像が描ける環境になっていること。
 - 大企業における積極的な高年齢者雇用、役職登用を行っていること。

平成 27 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 田村工務店（福島県郡山市）
- (2) 創 業 昭和 4 8 年
- (3) 業 種 建設業
- (4) 従業員数 6 4 名（うち 60 歳～64 歳 11 名（17.2%） 65 歳～69 歳 2 名（3.1%）
70 歳以上 0 名（0%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：なし
現在の最高年齢者：67 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 定年制を廃止したこと。
 - 主力事業を「工場内でできる作業」と「工事現場でなければならない作業」に分類し、作業負担等の理由から工事現場での作業が困難となった高年齢従業員を「工場内でできる作業」の担当とすることで、年齢に関わりなく作業を行える環境を整備したこと。
 - 短日・短時間など、柔軟な勤務を希望する高年齢従業員のため、非正規従業員（嘱託）として再雇用する受け皿会社（子会社）を設置し、高年齢従業員の多様な働き方へのニーズに応えたこと。

平成 27 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 東都金属印刷 株式会社（千葉県船橋市）
- (2) 創 業 昭和 2 7 年
- (3) 業 種 製造業（印刷・同関連業）
- (4) 従業員数 4 9 名（うち 60 歳～64 歳 4 名（8.2%） 65 歳～69 歳 4 名（8.2%）
70 歳以上 4 名（8.2%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：6 5 歳
継続雇用制度：一定条件のもと嘱託職員として年齢の上限なく再雇用。
現在の最高年齢者：8 1 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 定年を 6 5 歳とし、健康及び働く意欲があれば定年後も年齢の上限なく雇用することとしていること。
 - 賃金制度について、職種別の人事評価制度を導入し、能力や技能の達成度を評価して、賃金・賞与に反映させることで高年齢従業員のモチベーションの維持・向上に繋げていること。
 - 高年齢従業員の体力面等を考慮して短日・短時間勤務制度を導入、また勤務シフトは昼間のみとし、休暇もとりやすくなるよう工夫していること。
 - 定年後の高年齢従業員も対象とした外部セミナー受講等の教育訓練・ペア就労や多能工化による高年齢者の柔軟な配置やスムーズな技能伝承の促進の他、インフルエンザ予防接種等の会社負担を実施したこと。

平成 27 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 社会福祉法人 長生園（京都府南丹市）
- (2) 創 業 昭和 3 1 年
- (3) 業 種 医療，福祉（社会保険・社会福祉・介護事業）
- (4) 従業員数 225 名（うち 60 歳～64 歳 19 名（8.4%） 65 歳～69 歳 17 名（7.6%）
70 歳以上 6 名（2.7%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：一般職 60 歳、看護職 63 歳
継続雇用制度：希望者全員 65 歳まで嘱託職員として再雇用。その後、一定条件のもとパートとして年齢の上限なく再雇用。
現在の最高年齢者：78 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 「労働時間管理委員会」を立ち上げ、業務の見直しを行うことによる時間外勤務の大幅な削減を実施するなど、高年齢従業員の健康管理体制及び勤務体制の整備を実施していること。
 - 継続雇用の上限年齢を撤廃し、本人が希望する限り、年齢に関わりなく働けるものとしたこと。
 - 短日・短時間など柔軟な勤務制度を導入するとともに、高年齢従業員の希望に応じて新たな職場・職種への配置を行っていること。
 - 高年齢従業員の身体的負担の軽減対策として、すべてを電動ベッドに変更するなど、作業環境の改善に取り組んでいるほか、健康管理対策として腰痛等の防止に向けた研修や相談窓口を設置するなどの対策を行っていること。

平成 27 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 有限会社 フルハウスカンパニー（茨城県日立市）
- (2) 創 業 平成 12 年
- (3) 業 種 医療，福祉（社会保険・社会福祉・介護事業）
- (4) 従業員数 57 名（うち 60 歳～64 歳 10 名（17.5%） 65 歳～69 歳 15 名（26.3%）
70 歳以上 10 名（17.5%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：70 歳
継続雇用制度：一定条件のもと 75 歳まで再雇用。
現在の最高年齢者：73 歳
- (6) 主な表彰のポイント
 - 定年年齢を段階的に 70 歳まで引き上げたこと。
 - ペア就労による高年齢従業員から新人への指導体制を構築していること、また子育て世代の若年従業員の突発的なシフト変更に対して高年齢従業員がフォローを行うなど、高年齢従業員を活用できる体制としていること。
 - 職場において、健康体操を取り入れ、月会費の半額を会社が負担して定期的を実施することで健康づくりを推進し、その結果、健康面の改善に加え、転倒しにくくなるなどヒヤリハット防止にも繋がっていること。