

## 平成 28 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 株式会社 ハラキン (茨城県鹿嶋市)
- (2) 創 業 昭和 51 年
- (3) 業 種 きのこ製造販売 [林業]
- (4) 従業員数 129 名 (うち 60 歳～64 歳 35 名 (27.1%) 65 歳～69 歳 33 名 (25.6%)  
70 歳以上 7 名 (5.4%))
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：なし  
現在の最高年齢者：79 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 「健康寿命 90 歳へ 90 歳まで現役で働ける企業を目指す」という経営理念のもと、高年齢者の雇用及び活用を進めていること。
  - 応募資格を「60 歳以上」とした従業員募集により積極的に高年齢者の新規採用を行っており、その結果として、多数の高年齢者を雇用していること。
  - 高年齢従業員が無理なく継続して働けるように短時間勤務制度を導入するとともに、それぞれのライフスタイルに合わせて希望した出勤日数で勤務できるよう、多様で柔軟な勤務形態を導入していること。
  - 事業拡大により職務を創出したことにあたって、新たに高年齢者を採用するとともに高年齢者を中心とした配置とすることで、高年齢者の職域を拡大したこと。

## 平成 28 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 有限会社 おとうふ家族（茨城県笠間市）
- (2) 創 業 平成 15 年
- (3) 業 種 豆腐・惣菜の製造、販売〔飲食料品小売業〕
- (4) 従業員数 89 名（うち 60 歳～64 歳 20 名（22.5%）65 歳～69 歳 21 名（23.6%）  
70 歳以上 9 名（10.1%））
- (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、70 歳まで雇用  
現在の最高年齢者：79 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 定年を 65 歳とし、70 歳までの継続雇用制度を設けているとともに、制度にはないが運用により年齢の上限のない継続雇用を行っていること。
  - 「その仕事、80 歳までできますか？」をテーマとして、身体的負担の大きい作業を機械化するなど職場環境改善を行っていること。
  - 高年齢従業員の希望を踏まえ、製造部門では勤務時間帯を 10 通りに設定、移動販売部門では従業員本人がライフスタイルに合わせて出勤日及び勤務時間を決められるようにするなど、柔軟で多様な雇用形態を導入していること。
  - 雇用制度改革とともに従業員の意識改革を図り、業務目標の明確化やシニアブラザー制度などの教育体制の整備、高年齢者向けのマニュアル等教育資料の作成および見直しを行っていること。

## 平成 28 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 テクノスチールダイシン (栃木県宇都宮市)
- (2) 創 業 平成 13 年
- (3) 業 種 建築用鉄骨製品の製造 [鉄鋼業]
- (4) 従業員数 48 名 (うち 60 歳~64 歳 6 名 (12.5%) 65 歳~69 歳 1 名 (2.1%)  
70 歳以上 3 名 (6.3%))
- (5) 定年等の状況  
定年年齢 : 70 歳  
継続雇用制度 : 一定条件のもと再雇用により、嘱託職員として年齢の上限  
なく雇用  
現在の最高年齢者 : 75 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 平成 27 年 8 月に定年を 70 歳に引き上げ、定年後も健康状態等の一定条件のもと年齢に上限なく嘱託職員として引き続き雇用していること。
  - 技術・技能資格者の計画的な確保のために高年齢の熟練従業員を指導役として技能資格取得を目指す従業員に助言・指導を実施することで、従業員の資格取得及び高年齢従業員のモチベーション向上に取り組んでいること。
  - 高年齢従業員が職場での事故を起こしていない実績の分析を踏まえ、高年齢従業員から経験則による改善意見を出してもらい、職場環境の改善、健康で安全な職場づくりに活かしていること。

## 平成 28 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 エバオン 株式会社（大阪府大阪市）
- (2) 創 業 昭和 12 年
- (3) 業 種 軸受製品の販売 [機械器具卸売業]
- (4) 従業員数 101 名（うち 60 歳～64 歳 6 名（5.9%） 65 歳～69 歳 13 名（12.9%）  
70 歳以上 5 名（5.0%））
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：70 歳  
継続雇用制度：希望者全員を再雇用により、嘱託職員として年齢の上限なく雇用  
現在の最高年齢者：76 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 定年を 70 歳とし、定年後も健康で働く意欲があれば年齢に上限なく嘱託職員として引き続き雇用していること。
  - 高年齢従業員の継続雇用のため、身体的負荷の少ない職種への転換コースを設けていること。
  - 継続雇用者に対してもモチベーション向上のために人事考課を行うとともに、人事考課を賞与の算定に反映していること。
  - 営業職の技能伝承のため、高年齢の営業担当者を講師として集合研修を実施、若手従業員とペアで顧客訪問を実施してノウハウの伝承を行っていること。
  - 元役職者の社内呼称を工夫して職場での職員の困惑を解消、加齢による身体機能低下を踏まえた安全対策など、働きやすい職場づくりを実施していること。

## 平成 28 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 紹隆会 高松保育園・高松第二保育園（香川県高松市）
- (2) 創 業 昭和 22 年  
※平成 28 年 7 月 1 日に同法人を設立し、保育園の運営を宗教法人勝法寺から同法人へ移行。
- (3) 業 種 保育所〔社会保険・社会福祉・介護事業〕
- (4) 従業員数 60 名（うち 60 歳～64 歳 2 名（3.3%）65 歳～69 歳 8 名（13.3%）  
70 歳以上 5 名（8.3%））
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：65 歳  
継続雇用制度：希望者全員を勤務延長により、年齢の上限なく雇用  
現在の最高年齢者：89 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 定年を 65 歳に引き上げ、定年後も希望者全員を年齢に上限なく引き続き雇用していること。
  - 職務分析を行い、①高年齢者にもできる仕事、②高年齢者に向いている仕事、③高年齢者にしかできない仕事という 3 つの視点から、高年齢者の職務を創出していること。
  - 若手職員や子育て世代の職員との明確な役割分担で、それぞれが補完的役割を果たすとともに働きやすい配慮がされており、高年齢者を身体的な負担が少なく経験を発揮できる業務で活用していること。

## 平成 28 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 株式会社 大観荘 (福岡県筑紫野市)
- (2) 創 業 昭和 39 年
- (3) 業 種 旅館 [宿泊業]
- (4) 従業員数 48 名 (うち 60 歳~64 歳 9 名 (18.8%) 65 歳~69 歳 10 名 (20.8%)  
70 歳以上 0 名 (0%))
- (5) 定年等の状況  
定年年齢 : 65 歳  
継続雇用制度 : 一定条件のもと再雇用により、70 歳まで雇用  
現在の最高年齢者 : 68 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 60 歳以降も定期昇給を行うとともに、定年後の再雇用にあたっては定年前と勤務形態が変わらない限り賃金の減額は行わず、再雇用後も定期昇給と賞与支給を行っていること。
  - 定年後の再雇用にあたって、本人の希望に応じて、定年前と同じ勤務形態、短時間勤務もしくは週 3 日の勤務を選択できるようにしていること。
  - 高年齢従業員の体力低下に伴い、身体的負担が大きい業務を外注化することとし、高年齢従業員は他の業務に就いて継続して勤務できるようにしたこと。
  - I T 機器の導入にあたって、I T 機器の操作が苦手な高年齢従業員の意見を踏まえて操作がしやすいようにカスタマイズをした機器を導入し、高年齢者が働きやすい職場環境を整えていること。

## 平成 28 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 株式会社 陣内運送（佐賀県佐賀市）
- (2) 創 業 昭和 38 年
- (3) 業 種 一般貨物運送業 [道路貨物運送業]
- (4) 従業員数 29 名（うち 60 歳～64 歳 4 名（13.8%） 65 歳～69 歳 3 名（10.3%）  
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：69 歳
- (6) 主な表彰のポイント
  - 「年齢に関係なく元気で働ける会社づくり」を目指して、職種別及び勤続年齢別の教育訓練や健康管理・事故防止対策を行っていること。
  - 従業員の高齢化、加齢に伴う視力・判断力の低下によりドライバー業務が難しくなる従業員のため、職務変更による雇用継続を可能とするべく、運送業から物流業への業態転換を実施して職務の創出を行ったこと。
  - 高年齢従業員の経験やノウハウが活かせる新たな職域（遺品整理サービス）を開発したこと。