

平成21年度高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(1)

【最優秀賞】

『地元ならではの』のもてなしを高齢者の知恵と技術が支える、老舗旅館の高齢従業員が安心して働ける職場作りとユニークな新職場創出

- (1) 企業名 有限会社湯元榊原館(三重県津市)
- (2) 創業 大正8年4月
- (3) 業種 旅館業
- (4) 従業員数 104名(うち60歳～64歳24名(23.1%) 65歳～69歳19名(18.3%)
70歳以上14名(13.5%))
- (5) 定年等の状況
定年65歳
継続雇用制度:一定条件の下、主に嘱託・パートとして70歳まで再雇用
現在の最高年齢者79歳(2人)
- (6) 表彰のポイント
 - 平成7年に定年を60歳から65歳に引き上げ、「会社が特に必要と認めた場合は5年を限度として嘱託社員、パートタイム社員又は臨時社員として再雇用する」旨を規定している。また、運用上は70歳まで希望者全員嘱託・パートとして雇用し、さらに70歳を超えても再雇用していること。
 - 従業員の半数以上が60歳以上であり、70歳以上も多数雇用(全体の14%)していること。
 - 隣接する田畑で行っていた米等の栽培を、マネージャーの配置等により旅館業の一部門として、高齢者がいきいきと働ける新たな職場を創出していること。
 - 高齢者と若年者のペア就労の実施により、高齢者が自発的に経験や技術を伝える環境を整備し、若年者の定着及び技能承継について実績を上げていること。
 - 各拠点のパントリー(食器、グラス類を保管する小部屋)への温蔵庫・冷蔵庫の設置、PHSの携帯により、客室と厨房間や固定電話に行き来する距離と回数を減らし、高齢従業員の負担を軽減することで、70歳を超えても働ける職場を実現していること。
 - 各人の都合に応じた60種以上の多様な勤務シフトにより、各人のペースで働ける環境を整備し、高齢者の継続勤務を可能としていること。

(別紙2)

平成21年度高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(2)

【優秀賞】

きめ細かな作業方法・環境の改善により、高齢従業員の負荷の軽減と安全性の向上を実現

- (1) 企業名 近江ニスコ工業株式会社(滋賀県野洲市)
- (2) 創業 平成5年
- (3) 業種 金属製品製造業(工業用ファスナー製造販売)
- (4) 従業員数 109名(うち60歳~64歳14名(12.8%) 65歳~69歳8名(7.3%) 70歳以上1名(一%))
- (5) 定年等の状況
定年60歳
継続雇用制度:希望者全員を主にパートとして67歳まで再雇用
現在の最高年齢者:66歳
- (6) 表彰のポイント
 - 製品容器の小型化による運搬時の作業負担の軽減、騒音対策、防臭・防塵対策、照明設備の改善、スクラップ処理方法等の改善、床の油汚れの防止対策、色シールによる材料識別方法の改善など、現場レベルにおけるきめ細かな作業方法・作業環境の改善を積み重ね、高齢者や障害者が働きやすい職場環境を整備していること。
 - 高齢者を講師とした研修の実施、高齢者を対象とした後輩の指導役を目的とする専門職群の設置、技術指導のための退職者との顧問契約の締結等、高齢者を活用した教育、技能継承に取り組んでいること。
 - 職能資格制度に基づく処遇制度に賃金体系を再構築し、統一的な人事評価制度の作成、モデル賃金の明示により、従業員の将来の目標設定や生活設計をしやすいとしたこと。
 - パート契約に際し、できるだけ個別事情に配慮し、体調や家庭の事情に応じて働きやすい就労条件を設定していること。
 - 全員参加型の5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)と現場改善活動により、安全対策とモラルアップの向上を図るとともに、休憩コーナーの設置など健康管理にも配慮していること。

平成21年度高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(3)

【優秀賞】

70歳定年制の導入と高齢従業員に対するきめ細かな配慮により、従業員が本格的に高齢化する前に、高齢になっても安心して働ける職場づくりを実現

- (1) 企業名 中村整形外科医院(青森県青森市)
- (2) 創業 昭和49年8月
- (3) 業種 医療業
- (4) 従業員数 19名(うち60歳~64歳3名(15.8%) 65歳~69歳一名(-%) 70歳以上一名(-%))
- (5) 定年等の状況
定年70歳
継続雇用制度:希望者全員を年齢上限なく正規職員として勤務延長
現在の最高年齢者:64歳
- (6) 表彰のポイント
 - 平成21年3月に定年を65歳から70歳へ引き上げ、定年後も希望者全員を上限なく正規職員として勤務延長することとしていること。
 - 60歳で定期昇給停止となるが、定期昇給分を特別手当として支給するとともに、賞与も年齢にかかわらず同率で支給する等、賃金面での配慮が行われていること。
 - 入院の廃止に伴い仕事のなくなる給食部門の高齢の職員のため、待合室の患者フォローを行う職務を新設したこと。
 - 家庭の事情や体力面等、個々の従業員の事情や希望に可能な限り配慮し、個別に勤務日数、勤務時間を設定していること。
 - 「職場活性化研修」の実施や委員会活動などにより能力開発とコミュニケーションの活発化を図っていること。
 - 平成18年の建替え時に全面バリアフリー化して床の段差をなくす等、高齢者や障害者が働きやすい職場環境を整備していること。
 - 医療機関における高齢者の活用が期待される中で、モデル的な事例になるものと考えられること。

平成21年度高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(4)

【特別賞】

手厚い健康管理支援メニューと充実した福利厚生により、従業員が心身ともに健康でいつまでも働き続けられる職場環境を実現

- (1) 企業名 株式会社キデン (山形県米沢市)
- (2) 創業 昭和53年11月
- (3) 業種 一般機械器具製造業(自動組立機械及び部品・治工具の設計、製作等)
- (4) 従業員数 42名(うち60歳~64歳3名(0.7%) 65歳~69歳1名(1%) 70歳以上5名(11.9%))

(5) 定年等の状況

定年60歳

継続雇用制度:希望者全員を1年契約の嘱託職員として65歳まで雇用(ただし、本人が希望すればそれ以降も同様に雇用)

現在の最高年齢者:78歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち、「その他(高齢者のモチベーション向上、高齢者向けの健康管理・安全衛生管理・福利厚生等に関する改善等)」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 高齢者を含む全従業員に対してTHP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)に基づく体力測定を、専門のインストラクターを招いて実施する他、高齢者向けに様々な癌検診メニューを増やすこと等により、従業員の健康管理に対する意識の向上に努めていること。
- 食堂、会議室、多目的ルーム、体育館等からなるカルチャーハウスの建設、喫茶室、ゴルフ練習場の設置等により福利厚生の充実を図り、社員間のコミュニケーションの活発化、心身ともにリフレッシュして仕事に臨める環境の整備に努めていること。

〈上記以外の内容〉

- 65歳まで希望者全員を継続雇用しており、66歳以降についても、運用により年齢制限を設けず、希望者については契約を更新し続けていること。
- 新たな業務を受注することにより高齢者と障害者の職場を創出していること。

平成21年度高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(5)

【特別賞】

70歳定年及び上限のない勤務延長制度の導入と各人の身体的な状況や希望に応じた仕事への配置や柔軟な勤務形態の導入等により、年齢に関わりなく働ける職場を実現

- (1) 企業名 株式会社虎屋本舗(広島県福山市)
- (2) 創業 元和6年(1620年)
- (3) 業種 食料品製造業(和・洋菓子製造販売)
- (4) 従業員数 36名(うち60歳~64歳6名(16.7%) 65歳~69歳8名(22.2%) 70歳以上1名(-))
- (5) 定年等の状況
定年70歳
継続雇用制度:希望者全員本人の希望する年齢まで勤務延長
現在の最高年齢者:69歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち、「人事・賃金管理、組織改編等、制度に関する改善」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 平成20年度より定年を60歳から70歳に引き上げ、定年後も希望者全員を本人の希望する年齢まで勤務延長していること。
- 年1回の面談により、個々の高齢従業員の要望を踏まえて、早朝から午前中までの勤務時間設定や会社の休日に勤務日の設定を行う等、柔軟な勤務態勢を選択可能としていること。
- 賃金を定年まで引き下げないこととしていること。
- 高齢従業員が専門家に直接相談できる機会を設け、本人の職業生活設計を支援していること。

〈上記以外の内容〉

- 新工場建設に当たって、近代的設備を導入して製造工程での作業負荷を軽減し、動線に無駄のない効率的な設計することで、高齢従業員の働きやすい環境としたこと。