

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。

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

【優秀賞】

「トラック運転者の労働時間等の改善基準」を遵守する取組と新たな職務の創設等による70歳雇用の実現

- (1) 企業名 菱木運送株式会社（千葉県八街市）
- (2) 創業 昭和46年
- (3) 業種 運送業
- (4) 従業員数 57名（うち60歳～64歳4名（7.0%）65歳～69歳1名（1.8%）
70歳以上0名（0.0%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：65歳
継続雇用制度：一定条件の下、70歳まで嘱託社員として勤務延長
現在の最高年齢者：66歳

(6) 表彰のポイント

- 従業員の高齢化を考慮し、トラック運転の安全を確保するため、「トラック運転者の労働時間等の改善基準」に基づいて業務を遂行できるよう、改善基準の内容を組み込んだ労働時間管理機能を持つデジタコグラフを開発し、全車に搭載することにより運行管理・運転日誌を自動化し、労働時間の短縮、作業効率の向上、疲労の軽減、事故の減少に繋げ、作業方法及び作業環境を改善したこと。
また、上記に併せて「トラック運転者の労働時間の改善基準」の法令遵守に関する教育を社員全員に行い意識の向上を図るとともに、社長自らが顧客に社の方針を説明し、了解を得ていること。
- 平成20年に65歳定年制度を導入し、健康・安全面で不安が見られない限り引き続き同じ業務に同じ労働条件で従事できるようにし、賃金水準も変更しないこととしていること。さらに平成23年に一定の条件の下、70歳まで嘱託社員として勤務延長する制度を導入したこと。
- 高年齢者の新職場を創出するため、ペットフードの検査・箱詰め・梱包に係る作業やリサイクル事業を受託していること。
- 健康管理について、経営者が日々始業時の点呼を行い、運転者の健康状態を把握し、年2回の健康診断、産業医による面談等を行っていること。

平成23年度高齢者雇用開発コンテスト入賞企業事例概要

【優秀賞】

「おふくろの味」「地域の食文化」を伝承するために「高齢者の高齢者による高齢者のための企業組合」を創設し、地域の高齢女性が活躍できる職場を創出

- (1) 企業名 企業組合 ファームまあま喜ね舎 (福井県福井市)
- (2) 創業 平成13年 (平成23年企業組合設立)
- (3) 業種 食料品の加工・販売業
- (4) 従業員数 35名 (うち60歳～64歳11名 (31.4%) 65歳～69歳13名 (37.1%)
70歳以上3名 (8.5%))
- (5) 定年等の状況
定年年齢：70歳
継続雇用制度：一定条件の下、99歳まで嘱託社員として再雇用
現在の最高年齢者：72歳

(6) 表彰のポイント

- 企業組合設立に伴い、定年年齢を70歳、一定条件の下、99歳まで嘱託社員として再雇用する制度を導入していること。
- 従業員は全員女性であり、そのうち60歳以上が27人 (77.1%) と、高齢者率が非常に高いこと。
- 賃金制度について、企業組合設立以前からの全員同一時間給制度から、平成23年1月に評価制度を、平成23年4月に新賃金制度を導入し、フルタイム勤務者については、「日給月給制＝基本給＋能力給＋役職手当＋資格手当」とし、パートタイム勤務者については、「基本時給＋能力時給」とし、従業員の労働意欲の向上に繋がったこと。
- 全従業員に就労可能時間をヒアリングし、多様な就労形態に対応できる「(時差出勤勤務(区分)表)」を作成し、働きやすい就業環境を実現したこと。
- 主力の商品製造にかかる作業をマニュアル化し壁に貼ることで、誰もが指示を仰がなくとも作業がすすめられるようにし、知識や技術等をもつ高齢者の負担を減少させたこと。
- 若年従業員と熟練高齢従業員のペア勤務を実施し、高齢者が長年培った知識・技術の伝承を図ることとしたこと。

平成23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】

「パートナー制度」を導入し、繁忙期における高齢従業員の体力的負担の軽減を図り、高齢者がライフスタイルに合わせた働き方ができる制度を導入

- (1) 企業名 株式会社渋谷文泉閣（長野県長野市）
- (2) 創業 大正6年
- (3) 業種 製本業
- (4) 従業員数 168名（うち60歳～64歳16名（9.5%）65歳～69歳9名（5.4%）
70歳以上5名（3.0%））
- (5) 定年等の状況
定年年齢：60歳
継続雇用制度：希望者全員を主に正規社員として65歳まで再雇用
65歳以降も運用により、1年更新で上限年齢を定めずに雇用
現在の最高年齢者：75歳

(6) 表彰のポイント

募集テーマのうち「ワークシェアリング等による働き方の工夫」の部門において取り組みが顕著であるため表彰する。

- 繁忙期における高齢従業員の残業の負担を軽減しつつ短納期化に対応するため、平成22年7月から登録者が仕事のある時にはいつでも来て働ける「パートナー制度」を導入し、パートナー（20歳代から60歳代の35名）によって高齢従業員等が時間外勤務によりこなしていた手作業業務を担っていること。

(上記以外の内容)

- 会社の方針として、定年等を過ぎても「達者なうちは働いてもらいたい」ということを打ち出しており、高齢従業員については、個人面談を毎年実施し、個々の従業員の抱える問題や就労上の希望に配慮ができるような体制を整えており、併せて高齢従業員が働きやすい環境整備にも取り組んでいること。
- 会社が費用を負担し、印刷関係の各種公的資格の取得を奨励していること。また、平成23年5月から75歳の相談役を講師とする全従業員対象の社内研修を開始し、製本業の技術・経験のみならず仕事に対する姿勢等について指導を行っていること。
- 「自分に仕事を合わせる」という考えの下、作業方法等の改善に取り組み、フルラインオートコンピューター制御の導入による重量物運搬作業の機械化をはじめ、様々な取組を行っていること。さらに、年に一度全従業員による改善提案を募集し、改善活動を行っていること。

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

【特別賞】

定年後も後進への指導を担う「シニアアドバイザー」として活躍できる制度を確立し、併せて作業施設等のフルフラット化などにより、高年齢者が働きやすい職場を実現

- (1) 企業名 フジイコーポレーション株式会社（新潟県燕市）
- (2) 創業 昭和25年
- (3) 業種 一般機械器具製造業
- (4) 従業員数 134名（うち60歳～64歳15名（11.2%）65歳～69歳2名（1.5%）70歳以上1名（0.7%））
- (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70歳まで嘱託社員として再雇用
現在の最高年齢者：75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」及び「作業方法、作業設備・機器、治工具類等の整備・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22年6月において継続雇用制度を、「希望者全員65歳まで再雇用」から「希望者全員70歳まで再雇用」に引き上げを行っていること。
- 定年後に本人の希望で雇用形態を選択できるよう、フルタイム勤務での月給制の「準社員」、時給制の「パートタイム」などの多様な選択肢を設け、働きやすい雇用環境を作っていること。
- 「シニアアドバイザー制度」を導入し、知識・経験・技能を持つ再雇用者をラインの職制として任命することにより、再雇用者の職場内における一定の地位を確立し、モチベーションの維持・向上を図っていること。
- 高年齢者のつまずきや転倒を防ぐため、工場の床が完全にフラットになるように環境整備がされており、工具も天井から吊るす等の工夫を行い、床に物を置かないこととしていること。また、将来的には車椅子でも就労できるように高年齢者また障害者に対する配慮を行っていること。

(上記以外の内容)

- 社員全員に自社の最低限理解しておくべき技術を習得させるために「モノ作り道場」として、材料の切断から曲げ、溶接、仕上げ等を一貫して学ぶ場を設けており、その指導役に経験豊富な再雇用者を配置していること。