

平成 29 年度 高年齢者雇用開発コンテスト 応募用紙の記入にあたって

《コンテスト応募用紙記入例》

1	コンテストの趣旨	1
2	スケジュール	1
3	コンテスト応募用紙記入のポイント	2
4	コンテスト応募用紙記入例	9

1 コンテストの趣旨

平成 29 年度で 32 回目の開催となる「高年齢者雇用開発コンテスト」は、高年齢者が長い職業人生の中で培ってきた知識や経験を職場で有効に活かすために企業等が行った創意工夫の事例を広く募集・収集するものです。毎年多数の企業様にご応募いただき、審査の結果、他のモデルとなるような高年齢者雇用の取組を行っていると考えられた企業については、高年齢者雇用支援月間である 10 月に厚生労働省及び当機構から発表し、表彰式において表彰状を授与します。

また、特に優れた入賞事例について事例集を作成し、広く社会へ周知することにより、高年齢者の雇用環境の整備に係る職場づくりのアイデアの普及・促進を図るとともに、『生涯現役社会』の実現を目指すこととしています。

2 スケジュール

- ・ 平成 29 年 5 月 11 日（木） コンテスト募集締切
- ・ 5 月中旬～7 月上旬 審査・選定
- ・ 7 月中旬～下旬 現地調査
(厚生労働大臣表彰候補企業への現地調査)
- ・ 8 月上旬 本審査委員会開催
- ・ 9 月下旬 コンテスト結果の発表
- ・ 10 月上旬 高年齢者雇用開発フォーラム開催
(コンテスト表彰式)

3 コンテスト応募用紙記入のポイント

ポイント

**平成 29 年度「高年齢者雇用開発コンテスト」
【 応募用紙（企業の概要等）】**

< 企業の概要 >

	雇用保険適用事業所番号	○	○	○	○	-	○	○	○	○	○	-	○
フリガナ 事業所名	○○○○カブシキカイシャ ○○○○株式会社												
フリガナ 代表者 役職・氏名	マ化ヨウケイマワケ (役職名)代表取締役						○○△△ (氏名)○○△△						
フリガナ 所在地 連絡先	〒△△△-×××× ◇◇県○○市△△町1-1-1												
	TEL: ○○○-△△△-××××						FAX: ○○○-△△△-××××						
事業所の概要 (事業所案内等の 資料があれば添 付してください。)	(1) 創立			①産業分類中分類番号 ^{※1}		○		○					
	昭和○○年	(2) 業種等		②主たる業種		○○○○							
				③主な営業品目		○○○○							
	(3) 沿革・事業内容												
<p style="text-align: center; color: red;">・以下の項目について、分かりやすく記述してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・創業時から現在に至る沿革、事業内容の変遷 ・製造、販売等をしている製品、その特長 ・地域における事業所の特色 													

※1 産業分類中分類番号は、平成 28 年度にハローワークへ提出した「高年齢者雇用状況報告書」の記載と合わせてください。

< 定年及び定年後の継続雇用 >

定年及び定年後 の 継続雇用 ((3) は A, B, C を ○で囲んでくださ い。また、() 内の 該当する内容を○ で囲んでくださ い。)	(1) 定年	なし ^{※2} あり(年齢 <u>65</u> 歳)	(2) 現在の 最高年齢者	<u>80</u> 歳
	(3) 定年後の継続雇用制度 ^{※3} ^{※4}			
	<p>A 制度として、希望者全員を(勤務延長・再雇用)により <u>70</u> 歳まで雇用</p> <p>B 制度として、一定条件の下(勤務延長・再雇用)により _____ 歳まで雇用 * 具体的な条件 [_____]</p> <p>C 制度はないが、運用で(勤務延長・再雇用)により <u>年齢の上限なく</u> 歳まで雇用 * 具体的な運用内容 [<u>本人の意志があり健康で能力があれば再雇用している。</u>]</p>			
	(4) 今後、定年の引上げ・廃止あるいは継続雇用制度の見直しなどの予定はありますか。 該当するものを○で囲み、内容を記入してください。 ・はい(内容: <u>定年の引き上げ</u>) ・いいえ			

※2 「なし」の場合、(3) 定年後の継続雇用制度・(4) 今後の予定の欄の記載は不要です。
 ※3 A または B (場合によっては A・B 両方) による継続雇用の後、運用にさらに継続雇用している場合は「C」にもご記入ください。
 ※4 高年齢者雇用安定法の経過措置として、65 歳までの継続雇用制度の対象者に基準を設けている場合は、希望者全員が 65 歳まで働ける制度に該当しないため、当コンテストの趣旨に鑑み、応募対象外とさせていただきます。

記載欄が足りない場合は、別紙に記入して他の資料とともに添付してください。

定年制と継続雇用制度について記入してください。

- 勤務延長 「定年後も従業員を退職させることなく（雇用契約を継続したまま）引き続き雇用」
- 再雇用 「定年時点で一度退職し（雇用契約を終了し）、翌日から再度雇用」

年齢階級別の従業員の合計数を記入してください。

当欄については、年齢に関わらず、全従業員について、従業員数及び平均年齢を記入してください。

<従業員数等>

区分	60歳～64歳の方	65歳～69歳の方	70歳以上の方	全従業員数等 (年齢に関わらず)
A: 正規従業員 ^{※5}	〇〇人	〇〇人	〇〇人	〇〇人
B: 非正規従業員 ^{※7}	〇〇人	〇〇人	〇〇人	〇〇人
〔うち 正規従業員から 職種雇用の方〕	△△人	△△人	△△人	
〔うち 60歳を超えて 新規採用された方〕	△△人	△△人	△△人	
合計 (= A + B)	① 〇〇人	② 〇〇人	③ 〇〇人	④ 〇〇人
④に占める ①～③の割合	(〇〇.〇%)	(〇〇.〇%)	(〇〇.〇%)	平均年齢 42.5歳

※5 原則として平成29年4月1日現在の従業員数を記載してください。但し、平成29年4月1日より前に応募する場合は、応募用紙記載時点の従業員数を記載してください。なお、この場合はそれがいつの情報かわかるよう、「(H29.4.1 現在^{※6})」の日付部分を変更してください。

※6 正規従業員：雇用期間の定めのない従業員

※7 非正規従業員：正規従業員以外の従業員
例) パート、アルバイト、嘱託など1年ごとの更新などによる有期従業員

<ご連絡先等>

フリガナ 応募担当者 役職・氏名ほか	ソウムアキョウ (役職名) 総務部長 Mail: soumu@sample.co.jp	〇〇 △△ (氏名) 〇〇 △△
--------------------------	---	---------------------

法令要件	<input type="radio"/> 以下の○項目全てに該当する場合は○を記入してください。(※記入必須)
	<input type="checkbox"/> 労働安全衛生法違反により労働基準監督署から是正勧告を受けたことがない、又は、勧告を受けたことが既に是正している。 <input type="checkbox"/> 労働基準法違反により労働基準監督署から是正勧告を受けたことがない、又は、勧告を受けたことが既に是正している。 <input type="checkbox"/> 過去1年間において、労働保険料の未納がない。

応募内容について問合せ等を行ったときに、ご対応いただける方を記入してください。

【記入に当たってのお願い】

- 応募用紙に、具体的事項についてわかりやすく記入してください。(できるだけワープロでお願います。)
- 写真(フィルム・デジタルいずれでも可)、イラスト等については、項目ごとに改善前と改善後がよくわかるように、最終頁の<添付資料>「添付」欄内に重ならないように添付してください。
- 記入欄が足りないときは、行を補入してください。

【個人情報の保護について】

- ご提供いただいた個人情報は、当機構の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。
- 個人情報は、当コンテンツに係る資料の作成及びその他のサービス提供や事業のご案内等に利用させていただくことがあります。
- 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。

<従業員数等>

従業員数等 (H29.4.1 現在 ^{※5})	区分	60歳～64歳 の方	65歳～69歳 の方	70歳以上 の方	全従業員数等 (年齢に関わらず)
	A: 正規従業員 ^{※6}	〇〇人	〇〇人	〇〇人	〇〇人
	B: 非正規従業員 ^{※7}	〇〇人	〇〇人	〇〇人	〇〇人
	(うち 正規従業員から 継続雇用の方)	(△△人)	(△△人)	(△△人)	/
	(うち 60歳を超えて 新規採用された方)	(△△人)	(△△人)	(△△人)	
	合計 (=A+B)	① 〇〇人	② 〇〇人	③ 〇〇人	④ 〇〇人
	④に占める ①～③の割合	(〇〇. 〇%)	(〇〇. 〇%)	(〇〇. 〇%)	平均年齢 42.5 歳

※5 原則として平成29年4月1日現在の従業員数を記載してください。但し、平成29年4月1日より前に応募する場合は、応募用紙記載時点の従業員数を記載してください。なお、この場合はそれがいつの情報かわかるよう、「(H29.4.1 現在^{※2})」の日付部分を変更してください。

※6 正規従業員：雇用期間の定めのない従業員

※7 非正規従業員：正規従業員以外の従業員
例) パート、アルバイト、嘱託など1年ごとの更新などによる有期従業員

<ご連絡先等>

フリガナ 応募担当者 役職・氏名ほか	ソウムアチョウ (役職名) 総務部長	〇〇 △△ (氏名) 〇〇 △△
	Mail : soumu@sample.co.jp	

法令要件	<input type="radio"/>	以下の3項目全てに該当する場合は○を記入してください。(※記入必須)
	<p>◇労働安全衛生法違反により労働基準監督署からは正勧告を受けたことがない、又は、勧告を受けたことはあるが既に是正している。</p> <p>◇労働基準法違反により労働基準監督署からは正勧告を受けたことがない、又は、勧告を受けたことはあるが既に是正している。</p> <p>◇過去1年間に於いて、労働保険料の未納がない。</p>	

【記入に当たってのお願い】

- 応募用紙に、具体的事項についてわかりやすく記入してください。(できるだけワープロでお願いします。)
- 写真(フィルム・デジタルいずれでも可)、イラスト等については、項目ごとに改善前と改善後がよくわかるように、最終頁の<添付資料>「添付」欄内に重ならないように添付してください。
- 記入欄が足りないときは、行を挿入してください。

【個人情報の保護について】

1. ご提供いただいた個人情報は、当機構の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。
2. 個人情報は、当コンテストに係る資料の作成及びその他のサービス提供や事業のご案内等に利用させていただくことがあります。
3. 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。

平成 29 年度「高年齢者雇用開発コンテスト」

【 応募用紙 (取組内容) 】

事業所名	〇〇〇〇株式会社	
<p>○タイトル (* 貴社の取組や創意工夫の内容・効果を端的に示すタイトルをお書きください(1 行程度)) 【 取組等の内容やその効果の中で、最も強調したい点を端的に記入してください。 】</p> <p>○取組や創意工夫のポイント (* 貴社の取組や創意工夫のポイントを簡潔にお書きください(4 行以内)) 【 上記タイトルに関する内容を中心に、取組等の概要を記入してください。 】</p>		
<p>1. 高年齢者雇用の推進等のための改善</p> <p>○課題や問題点</p> <p>以下の項目について、分かりやすく記述してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでどういった状況で、どのような課題があったか。 <p>○その解決のために設定した目標、従業員に周知した経営理念や経営方針</p> <p>以下の項目について、分かりやすく記述してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> どのような目標に向けて改善、変更しようとしたか。 いつ頃から検討し、改善に取組んだのか。 改善の目標をたてるときにどのような方針を示したか。 		
<p>2. 取組内容、創意工夫の内容</p> <p>(* 改善前と改善後の状況を比較して記載する等、内容がよくわかるよう具体的に記載してください。)</p>	<p>取組内容等に対応する改善項目の番号(*別紙参照)</p>	
<p>別紙に示す改善項目の内容例を参考にして、取組内容をテーマで区分し、区分ごとに以下のような項目について分かりやすく記述してください。(10~13 ページを併せてご参照ください。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善前と改善後の具体的な状況。 改善を進める上で有効であった取組み方、進め方。 改善がうまくいくように工夫した点。 		<p>別紙に示す改善項目番号を記入してください。</p>
<p>3. 取組の結果・効果</p> <p>以下の項目について、分かりやすく記述してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> 取組の結果、業績や生産性、モチベーションの向上など、会社や従業員にとってどのように良い方向につながったか。 		

4. 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望

以下の項目について、分かりやすく記述してください。

- ・ 従業員の反響や感想、満足度、要望について。

5. いきいきと働く高年齢従業員について

- ・ 60歳超従業員の働き方

60歳超従業員の中から2人分の働き方を下表に記入してください。なお70歳超従業員がいる場合は、70歳代従業員を1人、60歳代従業員1人をそれぞれ下表に記入してください。

	Aさん(○□歳)男性	Bさん(○□歳)女性
雇用形態・勤務形態	・ 正社員/嘱託社員/アルバイト等の形態	・ 正社員/嘱託社員/アルバイト等の形態
労働時間	・ 月々出勤/週○日で○時～□時/1日平均△時間等 具体的に記入	・ 月々出勤/週○日で○時～□時/1日平均△時間等 具体的に記入
職務内容	・ 配属の部門・部署、役職、担当業務	・ 配属の部門・部署、役職、担当業務
賃金	・ 賃金支払方法（月給、日給、時給）及び金額（およその金額で可、円単位で記入）	・ 賃金支払方法（月給、日給、時給）及び金額（およその金額で可、円単位で記入）
働きぶり	・ 独自の取組、仕事への向き合い方 ・ その人ならではの仕事の進め方	・ 独自の取組、仕事への向き合い方 ・ その人ならではの仕事の進め方

6. 今後の課題等

以下の項目について、分かりやすく記述してください。

- ・ 改善に伴い、新たな課題はなかったか。
- ・ 改善のため将来的に取組みたいこと、今後の展望。

＜添付資料＞ 取組内容、創意工夫の内容に関する図・写真・イラスト等があれば添付してください。

(複数項目にわたる場合はコピーして使用してください。)

事業所名	〇〇〇〇株式会社
取組内容、創意工夫の内容 【 取組内容を記入してください。 】	
改善前	添付
	改善前の資料がない場合は、改善後のみの資料の添付でも差し支えありません。
	説明：添付資料に関する説明を記入してください。
改善後	添付
	説明：添付資料に関する説明を記入してください。

平成 29 年度「高年齢者雇用開発コンテスト」

【 応募用紙 (企業の概要等) 】

記入例

※本記入例は、過去に応募があった複数の改善事例を参考に作成したものです。

<企業の概要>

雇用保険適用事業所番号		○	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	○	
フリガナ 事業所名	○ ○ ○ ○ カブシキガイシャ ○ ○ ○ ○ 株式会社														
フリガナ 代表者 役職・氏名	ダイヒョウトリマリヤク (役職名)代表取締役					○ ○ △△ (氏名) ○ ○ △△									
フリガナ 所在地 連絡先	〒 △△△ - ×××× ◇◇県○○市△△町1-1-1														
	TEL: ○○○ - △△△ - ××××							FAX: ○○○ - △△△ - ××××							
事業所の概要 (事業所案内等の資料があれば添付してください。)	(1) 創立						①産業分類中分類番号*1		2	6					
	昭和○○年	(2) 業種等	②主たる業種			建設用重機の製造									
			③主な営業品目			○○○○									
	(3) 沿革・事業内容 当社は昭和40年に◇◇県○○市に創業し、建設用重機の製造を始めた。創業当時は取引先企業の重機据付や化学工業プラントのメンテナンス作業が業務の大半を占めていたが、昭和50年代からは遊具の製造・設置・メンテナンス業務を開始する等、事業を拡大してきた。 現在の年商は約△△億円。建設用重機の完全受注生産方式による製造が業務の大半を占めており、受注してから納品するまで比較的重量が小さい機械でも約1年の期間を要するものもある。														

※1 産業分類中分類番号は、平成28年度にハローワークへ提出した「高年齢者雇用状況報告書」の記載と合わせてください。

<定年及び定年後の継続雇用>

定年及び定年後の継続雇用の 継続雇用 ((3)はA,B,Cを○で囲んでください。また、()内の該当する内容を○で囲んでください。)	(1) 定年	・なし ※2	(2) 現在の最高年齢者	80 歳
	(3) 定年後の継続雇用制度 ※3 ※4			
	A 制度として、希望者全員を(勤務延長・再雇用)により、70歳まで雇用			
	B 制度として、一定条件の下(勤務延長・再雇用)により、__歳まで雇用 *具体的な条件【 】			
C 制度はないが、運用で(勤務延長・再雇用)により、年齢の上限なく__歳まで雇用 *具体的な運用内容【本人の意志があり、健康で能力があれば再雇用している。】				
(4) 今後、定年の引上げ・廃止あるいは継続雇用制度の見直しなどの予定はありますか。 該当するものを○で囲み、内容を記入してください。 ・はい (内容: 定年の引き上げ) ・いいえ				

※2 「なし」の場合、(3)定年後の継続雇用制度・(4)今後の予定の欄の記載は不要です。

※3 A又はB(場合によってはA・B両方)による継続雇用の後、運用にさらに継続雇用している場合は「C」にもご記入ください。

※4 高年齢者雇用安定法の経過措置として、65歳までの継続雇用制度の対象者に基準を設けている場合は、希望者全員が65歳まで働ける制度に該当しないため、当コンテストの趣旨に鑑み、応募対象外とさせていただきます。

<従業員数等>

従業員数等 (H29.4.1 現在 ^{※5})	区分	60歳～64歳 の方	65歳～69歳 の方	70歳以上 の方	全従業員数等 (年齢に関わらず)
	A: 正規従業員 ^{※6}	〇〇人	〇〇人	〇〇人	〇〇人
	B: 非正規従業員 ^{※7}	〇〇人	〇〇人	〇〇人	〇〇人
	(うち 正規従業員から 継続雇用の方)	(△△人)	(△△人)	(△△人)	/
	(うち 60歳を超えて 新規採用された方)	(△△人)	(△△人)	(△△人)	
	合計 (=A+B)	① 〇〇人	② 〇〇人	③ 〇〇人	④ 〇〇人
	④に占める ①～③の割合	(〇〇. 〇%)	(〇〇. 〇%)	(〇〇. 〇%)	平均年齢 42.5 歳

※5 原則として平成29年4月1日現在の従業員数を記載してください。但し、平成29年4月1日より前に応募する場合は、応募用紙記載時点の従業員数を記載してください。なお、この場合はそれがいつの情報かわかるよう、「(H29.4.1 現在^{※2})」の日付部分を変更してください。

※6 正規従業員：雇用期間の定めのない従業員

※7 非正規従業員：正規従業員以外の従業員
例) パート、アルバイト、嘱託など1年ごとの更新などによる有期従業員

<ご連絡先等>

フリガナ 応募担当者 役職・氏名ほか	ソウムブチョウ (役職名) 総務部長	〇〇 △△ (氏名) 〇〇 △△
	Mail : soumu@sample.co.jp	

法令要件	○	以下の3項目全てに該当する場合は○を記入してください。(※記入必須)
	<p>◇労働安全衛生法違反により労働基準監督署からは正勧告を受けたことがない、又は、勧告を受けたことはあるが既に是正している。</p> <p>◇労働基準法違反により労働基準監督署からは正勧告を受けたことがない、又は、勧告を受けたことはあるが既に是正している。</p> <p>◇過去1年間に於いて、労働保険料の未納がない。</p>	

【記入に当たってのお願い】

- 応募用紙に、具体的事項についてわかりやすく記入してください。(できるだけワープロでお願いします。)
- 写真(フィルム・デジタルいずれでも可)、イラスト等については、項目ごとに改善前と改善後がよくわかるように、最終頁の<添付資料>「添付」欄内に重ならないように添付してください。
- 記入欄が足りないときは、行を挿入してください。

【個人情報の保護について】

1. ご提供いただいた個人情報は、当機構の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。
2. 個人情報は、当コンテストに係る資料の作成及びその他のサービス提供や事業のご案内等に利用させていただくことがあります。
3. 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。

平成 29 年度「高年齢者雇用開発コンテスト」

【 応募用紙（取組内容）】

事業所名	〇〇〇〇株式会社	
<p>○タイトル（* 貴社の取組や創意工夫の内容・効果を端的に示すタイトルをお書きください(1 行程度)） 【 高年齢者のための包括的な環境改善により全社員のモチベーション・業績がアップ 】</p> <p>○取組や創意工夫のポイント（* 貴社の取組や創意工夫のポイントを簡潔にお書きください(4 行以内)） 【若年層の採用が少なく従業員の高齢化が進む中、当社の主戦力として活躍する高年齢従業員が働きやすい職場環境を整えるため、社長と各部門のベテラン従業員を中心としたプロジェクトチームが、制度や技能継承、設備の整備等を内容とする包括的な改善計画を策定し、全社一丸となって改善に取り組んだ。その結果、生産性向上だけでなく、全従業員のモチベーションもアップし、業績の向上にもつながった。】</p>		
<p>1. 高年齢者雇用の推進等のための改善</p> <p>○課題や問題点 近年、若年層の採用が少なく、既に 60 歳以上の従業員が全体の約 30%、50 歳代の割合も約 25% を占めており、今後ますます従業員の高齢化に拍車がかかることが明らかな状況であった。 また、当社の主戦力として活躍している高年齢従業員がこれまで培ってきた高いスキルが、定年退職により途切れ、失われることについても懸念を抱いていた。 以上の理由から、将来的な会社の維持発展のためにも、高年齢従業員が長く安心して働き続けることができ、かつその能力を十分に発揮できる職場環境の整備が喫緊の課題であった。</p> <p>○その解決のために設定した目標、従業員に周知した経営理念や経営方針 平成 23 年 4 月、「生涯現役を目指していつまでも働き続けられる、働いてほしい」をスローガンに据え、健康で意欲能力がある限り働き続けることができる職場づくりを目指し、「全社一丸となって」包括的・段階的に改善に取り組む方針を周知した。 同時に、この取組に現場の従業員の意見を反映させるため、社長と各部門のベテラン高年齢従業員を中心とした「職場改善プロジェクトチーム」を発足し、この場で改善事項の整理と計画の策定を行うことを開始した。</p>		
2. 取組内容、創意工夫の内容 （* 改善前と改善後の状況を比較して記載する等、内容がよくわかるよう具体的に記載してください。）	取組内容等に対応する改善項目の番号（* 別紙参照）	
<p><最初に定年制度の改善に取り組んだ></p> <p>【改善前】</p> <p>① 定年 60 歳、定年後は 65 歳まで希望者全員を嘱託として再雇用する制度（就業規則に明記）</p> <p>② 66 歳以降は運用により、会社にとって必要と認めた場合に年齢の上限なく引き続き再雇用する</p> <p>しかし実態は 66 歳以降も多くの従業員が働き続けることを希望し、また当社としてもそれを認めていたことから、制度と実態が食い違っていた。それだけでなく、高年齢従業員からは「66 歳以降は働く意欲と能力があっても働き続けられないのではないか」という不安の声があがっていた。</p> <p>【改善内容】 このような問題の解決を図るため、平成 24 年 4 月から以下のとおり定年制度を改</p>		1

<p>めた。</p> <p>① 定年 65 歳、定年後は 70 歳まで希望者全員を嘱託として再雇用する制度（就業規則に明記）</p> <p>② 71 歳以降は運用により本人が健康で働く意欲があれば年齢の上限なく引き続き再雇用する</p> <p>なお、当該制度改正は「職場改善プロジェクトチーム」で方針を決定した後、労使で構成する「検討委員会」を別途設置し、その場で従業員の希望と会社の経営効率の維持・拡大を折り合わせながら詳細を決定した。</p>	
<p><前述の定年制度の改善に伴い、賃金制度についても見直しを行った></p> <p>【改善前】 全従業員について基本給と資格手当からなる賃金制度としており、定年後の嘱託従業員については、年金と合わせて定年前の収入程度となるよう賃金を減額していた。</p> <p>定年前と同じ勤務時間で同じ仕事をしているのに賃金が減少するこのような制度は、定年後の従業員のモチベーションを下げる一因となっていた。</p> <p>【改善内容】 このような問題の解決を図るため、平成 24 年 4 月から以下のとおり賃金制度を改めた。</p> <p>65 歳定年前は、基本給と資格手当からなり、基本給は年齢や勤続年数を勘案して決定、資格手当については等級と号俸によって決定することとした。基本給と資格手当の割合は概ね 6：4 程度で、賃金額は役職についている従業員で年収 600 万～750 万円である。</p> <p>定年後は、①定年前の技能水準を 5 段階で評価した結果、②業務の繁閑に関わりなく一定時間勤務か、フレキシブル勤務かの就労条件、③担当業務の多能度の 3 点に基づき基本給を決定することとした。賃金額は月額 18 万～27 万円である。なお、退職金の支給時期は 65 歳とし、役職については定年後も継続することとした。</p>	1
<p><高年齢従業員に長く働いてもらうため、柔軟な雇用形態を導入した></p> <p>【改善前】 製造現場における安全管理担当者として有資格者のフルタイム勤務の嘱託従業員を雇用していたが、71 歳と高齢であり、いつ体力的な理由で退職を申し出てくるかわからず、仮にそうなった場合、必要な資格を有し製造工程と作業内容に精通する後任者を新規採用することも、在籍する従業員への資格取得を促進することも、時間的・コスト的に早急な対応が難しい状況にあった。</p> <p>この例のように、フルタイム勤務しか選択肢のない状況は、体力が低下したり、介護等の様々な家庭の事情を抱えたりする高年齢者にとって働きづらいものであった。</p> <p>【改善内容】 安全管理担当者に、継続して勤務することが可能な日数や時間についてヒアリングすると同時に、総務部長と各部門の責任者で全社的に実施可能なフレキシブルな勤務制度及び賃金について検討を重ねた。また、安全管理担当者が短日・短時間勤務となった場合の補助者の配置について人数及び対象者等を検討した。</p> <p>この結果、平成 25 年 1 月から、定年年齢を超えた従業員を対象とした短日・短時間</p>	1

<p>のフレキシブルな勤務制度を整備した。この制度の下で勤務する従業員は、原則として年に1度、働き方を選択し直せるようにしている（特別な事情がある場合は柔軟に対応）。またこれに伴い、同制度を利用する従業員の賃金については、従来の月額賃金を基に時給金額を算出し、同水準で支給することとした。現在、定年年齢を超えた従業員の8割がこの制度を利用して働いている。</p> <p>なお、安全管理担当者については本人の希望に併せ、一日平均約6時間の短時間勤務とすることとし、安全管理担当には補助者として新たに従業員2名を配置し、後任者育成も兼ねることが可能となった。</p>	
<p><高年齢従業員の高いスキルを次世代に引き継ぐ技術・技能伝承の仕組みを整えた></p> <p>【改善前】 製造現場における技術・技能伝承は、先輩従業員の作業を見てカンやコツ、ノウハウといったものを身に付けるという従業員任せの古いスタイルであった。このため、従業員同士のレベルや、先輩従業員とのウマがあう・あわないといった状況等に左右され、従業員の習熟度が大幅に異なっていた。このような技術・技能レベルの違いは、各部門の作業において従業員を受注品ごとのグループに分ける際に大きな弊害となっていた。</p> <p>【改善内容】 体系的な能力開発の仕組みを作る必要があると考え、次の2点に取り組んだ。</p> <p>① 平成24年10月から、各部門のベテランの高年齢従業員が中心となって基本的な技術に関するマニュアルの作成を開始し、平成25年10月にこれを整備した。なお、当マニュアルは社内パソコンの共有データベースに保存し、従業員が誰でも閲覧できるようにした。</p> <p>② 各部門の業務に必要な技術・技能のレベルを5段階に区分し、従業員を各レベルに評価した上で、一つの部門に高い技術・技能を持つ経験豊富なベテランの高年齢従業員とそれらが低い若年従業員をバランス良く配置し、ペアを組ませること、各従業員のレベルに合わせたきめ細かく質の高いOJTが可能となった。</p>	3
<p><高年齢従業員の身体的・精神的負担軽減のため、施設設備等の改善を行った></p> <p>【改善前】 工場建屋の構造上、部品の製造や組付け現場にクレーンが設置できず、また製造部品の形状が多岐にわたりハンドリフター等の導入が困難なことから、金属製の部品や仕掛品を次の工程に移動するときはジャッキを使いパレットを人力で持ち上げて行っていた。これは作業運搬時、特に高年齢従業員にとっては足腰にかかる負担が大きく、腰痛等を訴えることがあった。</p> <p>また、作業現場では十分な照度を得るように配慮していたものの、加齢に伴い視力の衰えが進む高年齢者に対する特段の配慮を行ってはいなかったため、ボルトやナット等の小さい部品のピックアップ作業や部品の組付け作業において、手元の照度が低く暗いという意見が高年齢従業員より寄せられるようになっていた。</p> <p>【改善内容】 1点目については、プレス工程で使用している軽量の鋼板を利用して、あまり力を入れなくても移動できるように工夫したパレット積載専用の台車を自社製作することとした。具体的な改善の手順としては、平成24年12月から現場で作業を行っている従業員が集まり、改善方法の検討を始め、業務の合間に試作を重ねて、あまり力を入れなくても移動可能となるよう車輪がスムーズに回る軸受を採用したり、台車が勝手に動き出さないよう足踏み式のストッパーを設けるなどし、平成25年7月から使用</p>	4

<p>を開始した。</p> <p>2点目については、当初、照明器具の増設や照度の高い物への変更という意見が出たが、コスト的な問題もあり、これに代わる改善はないか専門家に相談したところ、照明設備は従来のもでも工場建屋の天井の反射率を高めることで照度をアップできるということで、従業員の手で天井の再塗装を行うこととした。平成 26 年 3 月に再塗装を行った結果、手元の照度を従来の 350 ルクス程度から 450 ルクス程度にまでアップすることができた。</p>	
<p>元気で長く働いてもらうため、体系的な健康管理を行った。</p> <p>【改善前】</p> <p>健康管理の重要性についての認識が薄く、高年齢従業員に焦点を当てた特別な取組を行っていなかったこともあり、納期の関係で多少無理なスケジュールで作業した高年齢従業員から、「なかなか疲れがとれない」といった話が出ることもしばしばで、これが一因と思われる欠勤や通勤途上、家庭内でのケガを誘発する結果となり、休職や退職につながっていた。</p> <p>【改善内容】</p> <p>長年働いてきた高年齢従業員に報いるとともに引き続き長く働き続けてもらうため、会社として健康管理に取組む旨と各個人においても普段の生活に気を配る旨を伝えた。</p> <p>会社としては平成 26 年度から次の項目に取組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●健康管理 <ol style="list-style-type: none"> ① 全従業員を対象にした産業医による定期健康診断後の体系的な健康指導等フォローアップの実施 ② 55 歳以上の従業員を対象にしたトータル・ヘルスプロモーションの実施（外部委託による従業員の栄養指導及び運動指導等の健康管理） ③ 40 歳以上の従業員を対象に人間ドックの受診にかかる費用を全額補助対象となる従業員の約 60%が人間ドックを受診。 ●福利厚生 <ol style="list-style-type: none"> ① 60 歳以上の高年齢従業員へ 5 日間の特別休暇を付与対象となる高年齢従業員のほぼ 100%が当該休暇を取得。 ② 通院等に対応した休暇制度の整備（時間休や半日休の導入）、休暇取得しやすい環境整備（届出、承認の簡素化） 従業員の平均有給休暇取得率が約 50%から約 70%に上昇。 ③ 勤続年数に応じて旅行費用を支給する制度の導入（勤続 25 年目で 5 万円、35 年目で 10 万円を上限に支給） 対象となる従業員の約 90%が当該制度を利用。 	5
<p>3. 取組の結果・効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年延長と継続雇用制度の拡充、賃金制度の見直しについては、労使で構成する「検討委員会」で検討を重ねた結果の導入だったこともあり、従業員からも好評であった。特に高年齢従業員からは「将来の不安がなくなった」との声が多数きかれた。また、これらの改善と併せて導入した柔軟な雇用形態については、当初想定していた以上の利用希望者があり、シフトを組むのに苦心する一面もあったが、制度導入前と比べ、体調や家庭の事情を理由に退職を申し出る高年齢従業員が減少した。 ・技術・技能伝承の仕組みのひとつとして整備したペア就労では、質の高い OJT により若年従業員のレベルアップが実現したのと同時に、それまで疎遠になりがちであった、高年齢層と若年層というギャップの大きい年代間でのコミュニケーションが活発になった。また、高年齢従業員にとっては、指導役という役割が明確化されたことで、指導にやりがいを感じてもらえたという効果もあり、ペア就労導入前と比べ、技術・技能伝承が熱心に効果的に行われるようになった。マニュアル作成は、高年齢従業員の豊富な知識 	

や経験を活かす絶好の場となり、意欲的に取組んでもらうことができた。若年従業員からは、マニュアルの整備により、基本的な技術について各自で適宜確認できるようになり、スキルアップを図ることができたと好評である。

- ・パレット積載専用の台車は自社作成したこともあり、使い勝手が良く、従業員が重量物を移動する際の負担を大幅に軽減した。照明器具については、改善後、高年齢従業員から手元が暗いという意見がほとんど聞かれなくなった。

- ・健康管理を充実させた結果、従業員の健康への意識が高まった。高年齢従業員の中には、定期健康診断後の産業医によるフォローアップの過程で異常が発見され、早期治療へとつながった例もある。当該従業員は、早期発見だったということもあり、既に退院し、現在は1日6時間で週に4日働いている。福利厚生面での改善では、有給休暇取得率が向上し、従業員の心身の健康づくりに一役買っている。

- ・このように、高年齢従業員に長く働き続けてもらうために様々な改善を行い「安心して働ける職場づくり」を進めた結果、高年齢層のみならず中若年層についてもモチベーションの向上が図られ、結果、生産性が大きく向上し、業績があがった。

また、様々な改善項目に全社的に取組んだ結果、従業員間のコミュニケーションが一層盛んになり、職場の雰囲気良くなった。

高年齢従業員が各自のライフスタイルに合わせ、無理なく健康でいきいきと働き続ける姿は、中若年従業員の良い手本となっている。

4. 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望

「年齢にかかわらず働き続けることができるので、これまで以上に安心して働ける」「フレキシブルな働き方を選べるようになり、長く働き続けることができそうだ」「これまでのキャリアを活かしたマニュアル作りはやりがいもあり、また自分自身にとっても業務を見つめ直す機会となり、理解が深まった」「施設改善で作業が楽になり、身体的負担が減った」「休暇取得が気兼ねなくできる」「健康管理への意識が高まった」等、一連の取組みはモチベーションの向上や、職場の不安やストレスの解消につながったと好評である。

5. いきいきと働く高年齢従業員について

- ・ 60歳超従業員の働き方

60歳超従業員の中から2人分の働き方を下表に記入してください。なお70歳超従業員がいる場合は、70歳代従業員を1人、60歳代従業員1人をそれぞれ下表に記入してください。

	Aさん(68歳)男性	Bさん(71歳)女性
雇用形態・勤務形態	正社員	アルバイト
労働時間	週5日/8:00~17:00	1日平均 約6時間
職務内容	製造部門副長、指導員	安全管理担当
賃金	200,000円	時給 1,200円 月平均 約130,000円
働きぶり	一年を通して従業員の中で一番出勤時間が早く、非常にパワフルに仕事に取り組んでいる。	安全管理担当として、仕事ではいつでも厳しい目で社内の安全管理を行っている。

6. 今後の課題等

定年の引き上げや、職歴の浅い高年齢従業員の能力開発をどうするかという課題がある。

<添付資料> 取組内容、創意工夫の内容に関する図・写真・イラスト等があれば添付してください。

(複数項目にわたる場合はコピーして使用してください。)

事業所名	〇〇〇〇株式会社
取組内容、創意工夫の内容 【 パレット移動時の身体的負担軽減のため、パレット積載用の台車を自主製作 】	
改善前	<p><写真、図、イラスト等・改善前></p>
	説明：ジャッキを使って人力でパレット移動
改善後	<p><写真、図、イラスト等・改善後></p>
	説明：自社製作したパレット積載用台車を使ってのパレット移動

《改善項目の内容》

応募用紙（取組内容）の「2. 取組内容、創意工夫の内容」の右の欄「取組内容等に対応する改善項目の番号」の記入の際に下表を参考にしてください。

番号	改善項目	具体的内容
1	制度面の改善	定年制の廃止や定年年齢の引き上げ、継続雇用制度
		賃金・評価制度の改善
		短時間勤務等柔軟な雇用形態 (在宅勤務制度なども含む。)
		その他 (役割の明示など)
2	高年齢者を戦力化するための工夫	職場風土の改善
		職場コミュニケーションの推進
		新職場・職務の創出
		その他 (従業員の意識啓発の取組など)
3	能力開発	高年齢者を対象とした教育訓練やキャリア形成支援
		高年齢者による技能継承 (技術指導者の選任、マイスター制度、マニュアル化、高年齢者と若年者のペア就労など)
		その他
4	職場環境の改善	ミスの防止、ムダな動きの削減などの取組
		疲労防止
		その他 (高年齢者が働きやすくするための職場の環境改善)
5	健康管理・安全衛生・その他	高年齢者を対象とした健康管理・メンタルヘルス (健康管理体制、高年齢者の健康管理上の工夫・配慮)
		安全衛生管理 (5S活動、安全衛生委員会、事故防止対策など)
		福利厚生 (休憩室の設置、レクリエーション活動、生活設計相談体制など)
		その他