

平成30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 》

< 目 次 >

1 コンテストの趣旨	P	1
2 主なスケジュール	P	1
3 本応募用紙の記入例について	P	1
4 コンテスト応募用紙の記入例と 記入例におけるポイント	P	2



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

1 コンテストの趣旨

平成30年度で33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ています。

また、特に優れた入賞事例について、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 主なスケジュール

- | | | |
|---------|-----------|-------------------------------|
| ● 平成30年 | 4月20日(金) | コンテスト募集締切 |
| ● | 4月下旬～6月下旬 | 審査 |
| ● | 7月上旬～中旬 | 現地調査(ヒアリング) |
| ● | 7月下旬 | 本審査委員会開催 |
| ● | 9月上旬 | 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 本応募用紙の記入例について

本応募用紙の記入例を活用していただくに際し、次の点にご留意いただきますようお願いいたします。

- ◇ この記入例の内容は、過去に応募があった複数の取組事例を参考に作成・編集したものです。
- ◇ 2ページ目以降の「4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント」を紙媒体で出力する際は、A3横サイズ にしていただくと見やすくなります。

平成30年度「高齢者雇用開発コンテスト」
【応募用紙（シート1: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	カブシキガイシャ ○○○○																
事業所名	株式会社 ○○○○																
フリガナ	(カナ)	ダイヒョウトリシマリヤク					(カナ)	コヨウ タロウ									
	(役職名)	代表取締役					(氏名)	雇用 太郎									
フリガナ	〒 △△△△ - ××××																
所在地	◇◇ケン○○シ△△チョウ1-1-1																
	◇◇県○○市△△町1-1-1																
連絡先	TEL:	○○○ - △△△ - ××××					FAX:	○○○ - △△△ - ××××									
	HP	http://www.~															
事業所の概要	(1)業種等	①産業分類中分類番号 ^{※1}										26 ←					
		②主たる業種		建設用重機の製造・販売 ほか													
		③主な営業品目		○○○○													
(2)創立	1967 年（西暦で記入をお願いします。）																
	(3)沿革・事業内容	<p>当社は1967年（昭和42年）に◇◇県○○市に創業し、建設用重機の製造・販売を開始。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。</p> <p>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。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>1. 会社概要</p> <p>(1) 創業 1967年（昭和42年）</p> <p>(2) 資本金 ●●●●千円（○○現在）</p> <p>(3) 売上高 ●●●●●千円（○○現在）</p> <p>(4) 事業内容 建設用重機の製造・販売・メンテナンス 遊具の製造・設置・メンテナンス ほか</p> </div> <p>2. 沿革</p> <p>(1) 1967年（昭和42年） 創業し、建設用重機の製造・販売開始</p> <p>(2) 1976年（昭和51年） 遊具の製造・設置・メンテナンス開始</p> <p>(3) 1979年（昭和53年） ○○営業所を設置</p> <p>(4) 2001年（平成12年） ○○営業所を設置</p>															

※1 産業分類中分類番号は、平成29年度にハローワークへ提出した「高齢者雇用状況報告書」の記入と合わせてください。

<ご連絡先等>

フリガナ	(カナ)	ソウムブチョウ					(カナ)	コヨウ ハナコ								
応募担当者	(役職名)	総務部長					(氏名)	雇用 花子								
役職・氏名ほか	ご連絡用メールアドレス					soumu@sample.co.jp										

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

<記入にあたって>

- ①この記入例の内容は、過去に応募があった複数の取組事例を参考に作成・編集したものです。
- ②2ページ目以降の「4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント」を紙媒体で出力する際は、A3横サイズにしてくださいと見やすくなります。
- ③記入は 白色(空白)セル に記入をお願いします。
- ④記入欄が足りない場合は、行を挿入していただきますようお願いいたします。また、複数ページしていただくことも可能です。
- ⑤各記入項目に応じて、資料を添付していただいても構いません。
- ⑥一部の欄については、プルダウン設定をしていますので、該当する項目を選択していただきますようお願いいたします。
- ⑦応募いただきました後、審査過程で、内容確認等のため電話でのご連絡や追加的に資料を求めさせていただくことがありますので、予めご了承ください。

■産業分類中分類番号は、平成29年度にハローワークへ提出した「高齢者雇用状況報告書」の記入と合わせていただきますようお願いいたします。

■以下の項目について、分かりやすく記入していただきますようお願いいたします。

- ・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

また、参考として、「会社案内のパンフレット」や「ホームページから出力した資料」などを添付していただいても構いません。

■内容等に関して、お問い合わせさせていただくことがありますので、ご対応いただける方のご連絡先の記入をお願いします。

平成30年度「高齢者雇用開発コンテスト」 【応募用紙（シート2：定年制度ほか）】

<定年及び定年後の継続雇用ほか>

●定年年齢 歳 (定年がない場合は、「なし」と記入してください。「なし」の場合、次の●定年後の継続雇用、●今後の予定の欄の記入は不要です。)

●定年後の継続雇用^{※2} *緑色のセルはプルダウンから選んでください。

	いつから	就業規則等か運用か	希望者全員か否か	上限年齢	再雇用か、勤務延長か
制度①	定年後は、	就業規則等により	一定条件の下	75歳まで	再雇用している。
制度②	制度①の後、さらに				
制度③	制度②の後、さらに				
具体的に	選択定年制、職種別定年等、上記表では当てはまりにくいことや、継続雇用制度の実態(選考基準等)、運用で実施している場合は、その運用内容について具体的に記入してください。		当社では、平成28年4月より、職種別定年制度を導入。 ・一般職 定年65歳 (この職を上記表に記入) ・技術職、営業職 定年70歳 各職については、本人の希望・適正・評価・面談等を鑑みて、年齢にかかわらず転換が可能。 また、継続雇用においては、職に関係なく、75歳まで、本人の希望・適正・評価・面談等を鑑みて、一年更新にて実施。		

●今後の予定

今後、定年の引き上げ・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。予定があれば、その内容を記入してください。

見直しの予定	有	内容
	<input checked="" type="checkbox"/>	定年の廃止。

●現在の最高年齢者 歳 (定年年齢や継続雇用制度の上限年齢と矛盾しないか確認してください。)

※2 高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	区分	H30.4.1			現在 ^{※3}
		60歳～64歳の方	65歳～69歳の方	70歳以上の方	全従業員数等
	A: 正規従業員 ^{※4}	23人	16人	0人	155人
	B: 非正規従業員 ^{※5}	21人	18人	13人	152人
	(うち 正規従業員から継続雇用の方)	(0人)	(5人)	(5人)	
	(うち 60歳を超えて新規採用された方)	(2人)	(3人)	(2人)	
	合計 (=A+B)	① 44人	② 34人	③ 13人	④ 307人
	④に占める①～③の割合	14.3%	11.1%	4.2%	平均年齢 48.5歳

※3 原則として平成30年4月1日現在の従業員数を記入してください。但し、平成30年4月1日より前に応募する場合は、応募用紙記入時点の従業員数を記入してください。なお、その場合はそれがいつの情報かわかるよう、「H30.4.1」の日付部分を変更してください。

※4 正規従業員：雇用期間の定めのない従業員

※5 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

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

■次の区分で選択していただきますようお願いいたします。

- ・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
- ・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

■緑色の欄は プルダウン設定 をしていますので、該当する項目を選択していただきますようお願いいたします。また、表では当てはまりにくいことや運用で実施している内容(一定条件)などにつきまして具体的に記入していただきますようお願いいたします。

■緑色の欄は プルダウン設定 をしていますので、該当する項目を選択していただきますようお願いいたします。また、見直し内容があれば、具体的に記入していただきますようお願いいたします。

■原則として平成30年4月1日現在の従業員数を記入していただきますようお願いいたします。但し、平成30年4月1日より前に応募する場合は、応募用紙記入時点の従業員数を記入していただきますようお願いいたします。なお、その場合はそれがいつの情報かわかるよう、「H30.4.1」の日付部分を変更していただきますようお願いいたします。

■年齢階級別の従業員合計数を記入していただきますようお願いいたします。なお、B：非正規従業員の内数については、例示のとおり、足し上げても上段の値と一致しない場合があります。

■当欄については、年齢に関わらず、全従業員について、従業員数および平均年齢を記入していただきますようお願いいたします。

■この欄は、自動で集計されます。

< 高年齢従業員の就業状況の例 >

60歳を超えている従業員の中から、2名分の働き方を下表に記入してください。特に、65歳を超えている従業員がいる場合は、65歳を超えている従業員1名を含めて、それぞれ下表に記入してください。

	Aさん	Bさん
年齢	61歳	74歳
性別	女性	男性
雇用形態・勤務形態	正社員	パート
労働時間	フルタイム 8時間/日	4時間/日、3~4日/週 勤務
職務内容	営業	技術職
賃金	月給 約300,000円	時給 約1,200円 月平均 約130,000円
働きぶり	59歳で技術部門の部長職を経験後、当人の希望により、過去に従事した営業職を担当。 営業職を70歳定年としたことで、若手の指導やサポートをより一層安定的に行えるようになり、後輩からも慕われ、部全体の売上増加に貢献。	「〇〇技術伝承者」として、若手従業員とペア就労を実施。一時期は引退も考えたが、「機械化などにより継続勤務が可能になった」との本人談。

■次を参照のうえ、60歳を超えている従業員の中から2名分の働き方を記入していただきますようお願いいたします。特に、65歳を超えている従業員がいる場合は、65歳を超えている従業員1名を含めて、記入をお願いします。

- 雇用形態・勤務態勢
正社員、嘱託社員、パート、アルバイトなど の形態
- 労働時間
フルタイム勤務、〇日勤務/週など 具体的に記入をお願いします。
- 職務内容
配属の部門・部署、役職、担当業務など
- 賃金
月給、日給、時給などの賃金の支払方法 や 金額（およその金額でも可）
- 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など

平成30年度「高年齢者雇用開発コンテスト」
【応募用紙（シート3:応募資格ほか）】

<応募資格等>

以下の項目について、該当する場合は○を、該当しない場合は×を記入してください。（記入必須）

応募資格等 【(2)労働法令等 遵守状況】	<input type="radio"/>	平成27年4月1日～平成29年9月30日の間に、労働基準関係法令違反の疑いで送検され、公表されていない。
	<input type="radio"/>	「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県局長等による指導の実施及び企業名の公表について」(平成29年1月20日付け基発0120第1号)に基づき公表されていない。
	<input type="radio"/>	平成29年4月以降、職業安定法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく勧告又は改善命令等の行政処分等を受けていない。
	<input type="radio"/>	平成29年度の障害者雇用状況報告書において、法定雇用率を達成している。
	<input type="radio"/>	平成29年4月以降、労働保険料の未納がない。
応募資格等 【(4)時間外勤務】	<input type="radio"/>	応募時点前の自社の事業年度において、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者はいない。

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

■緑色の欄は プルダウン設定 をしていますので、該当する項目を選択していただきますようお願いいたします。
なお、記入必須となります。

平成30年度「高年齢者雇用開発コンテスト」 【応募用紙（シート4:取組内容等）】

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

事業所名	株式会社 ○○○○
○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記入してください。(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	
○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記入してください。(4行以内)）	
<p>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>	
1. 高年齢者雇用の推進等のための取組	
○高年齢者雇用の推進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>○平成21年ごろの経営難以降、新規採用が難しく、当社の主戦力である高年齢従業員の高いスキルが、定年退職により途切れ、失われることについて懸念を抱いていた。将来的な会社の維持発展のためには、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課題であった。</p> <p>○このため、平成24年10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。これに伴い、「職場制度改善プロジェクトチーム」を発足し、制度改正に取り組むこととした。</p>	
○そのために進めた取組、創意工夫の内容と効果のポイント	
<p>○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、労使・部門・年齢・性別等の各分野からのさまざまな意見を取り入れられるよう、平成24年10月「職場制度改善プロジェクトチーム」を発足。改善事項の整理と計画の策定を行うことを開始。職場制度改善PTで方針決定後、別途設置した労使からなる「検討委員会」で、従業員の希望と会社の経営効率の維持・拡大を折合せながら詳細決定する、という手続きにより、以下の事項について制度改正等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢、継続雇用年齢の引き上げ（平成25年1月・平成28年4月） ・継続雇用者の働きやすい柔軟な雇用形態制度の導入（平成28年4月～） ・賃金・評価制度の改善（平成25年10月～） ・高年齢者による技能継承（マニュアル作成、ペア就労）（平成25年10月～） ・高年齢者等を対象とした職場環境の改善・健康管理・福利厚生制度の充実（平成28年4月～） <p>○全社的に制度改正に取り組んだ結果、従業員間のコミュニケーションが盛んになり、雰囲気が良くなった。また、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。</p>	

■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をお願いします。

■上記タイトルに関する内容を中心に、取組等の概要の記入をお願いします。

■高年齢者雇用の推進にあたり、

- ・高年齢者雇用に関する経営理念や経営方針
- ・キッカケや背景
- ・経緯
- ・課題や目標
- ・取組内容
- ・実施時期
- ・効果

などを分かりやすく記入をお願いします。

2. 取組内容、創意工夫の内容
※各項目については、＜参考＞ のページの例示も参考にしてください。
※各項目に応じ、改善前と改善後の状況を比較して記入する等、内容がよくわかるよう具体的に記入してください。

(1) 制度面の改善		該当する添付資料番号(取組番号)	4-(1) ①から③
①該当する取組内容 右欄の該当する項目にレを お願いします。(複数可)	<input type="checkbox"/> 定年制の廃止 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金・評価制度の改善 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 定年年齢の引上げ <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務等柔軟な雇用 形態 <input checked="" type="checkbox"/> 継続雇用制度 <input type="checkbox"/> 役割の明示		
②上記項目の取組内容	① 定年制度の改正 創業時より一律定年60歳であったが、 一般職定年65歳、技術職・営業職定年を70歳と変更（就業規則に明記） ② 継続雇用希望者のための働きやすい制度づくり 定年以降は一定条件のもと、年齢の上限なく引き続き再雇用しているが、 再雇用者のための働きやすい短時間・短日勤務制度を構築 ③ 賃金制度の改定（根拠の明確化） 従前は、定年後の賃金は年金と合わせて定年前の収入程度となるよう 減額していたが、技能水準・就労条件・多能度に応じ、客観的な 勤務状況を根拠とする制度に変更した。		
③結果・効果	・制度改善について、好意的にとらえる者が多く、従業員全体の満足度が向上した。 ・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齢従業員が減少した。		
④結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	・定年の引上げは、年齢問わず「（経済的な面を中心に）安心して働き続けられる。」と好意的にとらえる声が多かった。特に高齢従業員からは「将来の不安がなくなった」との声が多数きかれた。 ・短時間勤務などで働いている高齢従業員からは、「働くだけでなく、地域貢献や趣味などにも打ち込める」などの声が寄せられた。		
(2) 高齢者を戦力化するための工夫		該当する添付資料番号(取組番号)	
①該当する取組内容 右欄の該当する項目にレを お願いします。(複数可)	<input type="checkbox"/> 職場風土の改善 <input type="checkbox"/> 新職場・職務の創出 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 職場コミュニケーションの 推進 <input type="checkbox"/> 従業員の意識啓発の取組		
②上記項目の取組内容			
③結果・効果			
④結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望			
(3) 能力開発		該当する添付資料番号(取組番号)	4-(3)
①該当する取組内容 右欄の該当する項目にレを お願いします。(複数可)	<input type="checkbox"/> 高齢者を対象とした教育訓練やキャリア形成支援の実施 <input type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者による技能継承		
②上記項目の取組内容	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点に取組んだ。 ①平成25年10月から、各部門のベテランの高齢従業員によりマニュアルを作成 ②経験豊富な高齢従業員と、若年従業員とで技術・技能レベルに配慮したペア就労により、技術・技能伝承のOJTを実施。		
③結果・効果	・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。 ・高齢層と若年層との間のコミュニケーションが活発化。		
④結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	・高齢従業員にとっては、指導役という役割の明確化、マニュアル作成により豊富な知識や経験を活かす場ができたことで、モチベーションが向上。 ・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。		

■どの添付資料が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いします。

■該当する項目にレ(チェック)をお願いします。(以下、同じです。)

■参考 の例示より、取組内容の概要を区分して記入していただきますようお願いします。
(以下、同じです。)
■記入欄が足りない場合は、行を挿入して、複数ページにさせていただいても差し支えありません。

■該当する項目が無ければ、空欄 でも構いません。

■どの添付資料が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いします。

(4) 職場の環境改善		該当する添付資料番号(取組番号)	4- (4)
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)	<input checked="" type="checkbox"/> ミスの防止やムダな動きの削減などの取組 <input type="checkbox"/> 疲労防止の取組	<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者が働きやすい職場環境にする取組 <input type="checkbox"/> その他	
② 上記項目の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 創業から50年が経過し、工場・機械類の故障や陳腐化及び従業員の高齢化をふまえ、高齢従業員の意見を取り入れ、工場のバリアフリー化のための計画を策定中。平成30年度より工事を着工予定であるが、一部機械の導入等を開始。 		
③ 結果・効果	<ul style="list-style-type: none"> 現在はまだ計画を策定中であり、作業の迅速化及び安全性の向上が見込まれている。 		
④ 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望			
(5) 健康管理・安全衛生、その他		該当する添付資料番号(取組番号)	資料なし
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)	<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者を対象とした健康管理・メンタルヘルス <input type="checkbox"/> 安全衛生管理	<input checked="" type="checkbox"/> 福利厚生 <input type="checkbox"/> その他	
② 取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の健康管理のための取組み（平成28年4月～） <ul style="list-style-type: none"> ①全従業員を対象にした体系的な健康指導等フォローアップの実施 ②55歳以上の従業員を対象にした従業員の栄養指導及び運動指導等の健康管理 ③40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 ○従業員の福利厚生のための取組み（平成28年4月～） <ul style="list-style-type: none"> ①60歳以上の高齢従業員へ5日間の特別休暇を付与 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）、届出、承認の簡素化 ③勤続年数に応じて旅行費用を支給する制度の導入 		
③ 結果・効果	<ul style="list-style-type: none"> 導入した制度についてはいずれも高い利用率を誇っている。 従業員の健康への意識が高まり、有給休暇取得率が向上、従業員の心身の健康づくりに一役買っている。 		
④ 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	<ul style="list-style-type: none"> 制度の主な対象者である高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、業績があがった。 		
3. 今後のさらなる取組の展望等			
<p>今後の主な取組としては、</p> <p>(1) 制度改善のうち、定年廃止</p> <p>(3) 能力開発のうち、(仮称)従業員キャリア相談室の設置を検討。</p> <p>特に(仮称)従業員キャリア相談室の設置については、定年年齢の引き上げ等にもなう働き方の見直しを検討中。</p> <p>また、最近突然の介護離職者がいたことから、今後の介護休業者や介護離職者の増加にそなえ、事前意見の吸い上げなど何らかの措置を講じたいと考えているもので、情報収集中。</p>			
<参考>			
『2. 取組内容、創意工夫の内容』の欄における各項目については、以下の例示を参照してください。			
(1) 制度面の改善			
定年制の廃止・定年年齢の引上げ・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、役割の明示 等			
(2) 高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、従業員の意識啓発の取組 等			
(3) 能力開発			
高齢者を対象とした教育訓練やキャリア形成支援の実施、高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、高齢者と若年者のペア就労) 等			
(4) 職場の環境改善			
ミスの防止やムダな動きの削減などの取組、疲労防止の取組、高齢者が働きやすい職場環境とする取組 等			
(5) 健康管理・安全衛生、その他			
高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、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)、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) 等			

■どの添付資料が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いします。

■計画中（進行中も含む。）の内容を記入していただくことも可能です。

■添付資料が無ければ、空欄でもかまいません。

<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シートをコピーして使用してください。)

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

事業所名	株式会社 ○○○○	取組番号	4-(1)①
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 (平成25年 1月の改定)	<p><資料:平成24年までの就業規則 抜粋(写)> (定年等) 第◇◇条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。 2 前項の規定にかかわらず、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、以下に掲げる者を除き、満65歳までこれを継続雇用する。 (1)直近の健康診断の結果、健康上業務に耐えられないと判断したとき (2)過去〇年間の出勤率〇%以下の者 (3)定年前3年間の人事考課が5段階評価のD以下の者</p>		
	<p><資料:平成25年1月の就業規則 抜粋(写)> (定年等) 第◇◇条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。</p>		
平成25年1月に就業規則を改正したが、実際には65歳を超えても働いている従業員があり、制度と実際の乖離が顕著となってきた。特に、技術職と営業職については、その担い手がもともと少なく、後継者の育成がむずかしいという課題が発生してきた。			
改善後 (現在)	<p><資料:平成28年時の就業規則 抜粋(写)> (定年等) 第◇◇条 労働者の定年は、一般職については満65歳、営業職及び技術職については満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、別に定めるところによりこれを75歳まで継続雇用する。</p>		
	上記のとおり、平成28年4月より職種別の定年制を導入し、継続雇用においても、職に関係なく、75歳まで、本人の希望・適正・評価・面談等を鑑みて、一年更新にて実施。		

■シート4のどの内容が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いします。
この例では、取組内容に応じて “シート別” に作成した記入例となっています。
(シート4の 4-(1) の取組を ①・②・③ に分割した記入例)

■改善前の取組内容に複数の内容が含まれる場合は、まとめた記入でも差し支えありません。(改善後も同様です。)
また、添付する資料については、該当部分の抜粋(写) でも差し支えありません。

■改善前と改善後の表題に追記していただいても差し支えありません。

<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シートをコピーして使用してください。)

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

事業所名	株式会社 ○○○○	取組番号	4-(1)②
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	○製造現場における安全管理担当者について71歳の継続雇用者1名で対応していたため、 ・フルタイム勤務の負担 ・後任者の新規採用、早期育成が難しい状況 などから、今後の体制が危ぶまれていた。 ○このため、安全管理担当者へのヒアリングを機に、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。		
改善後	短日・短時間の フレキシブル勤務制度の概要(表など)		
	平成28年4月から、継続雇用者を対象とした短日・短時間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)。 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になった。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。 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。		

■シート4のどの内容が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いします。
この例では、取組内容に応じて “シート別” に作成した記入例となっています。
(シート4の 4-(1) の取組を ①・②・③ に分割した記入例)

■改善前の取組内容についてはイメージ写真や図表を添付することがない場合には、空欄でも差し支えありません。

<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シートをコピーして使用してください。)

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

事業所名	株式会社 ○○○○	取組番号	4-(1)③
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	(改善前) 賃金体系の図表、グラフ		
	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。 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。		
改善後	(改善後) 賃金体系の図表、グラフ		
	平成28年4月から以下のとおり賃金制度を改めた。 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600万～750万円になる。 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18万～27万円になる。なお、退職金の支給時期は職種一律で65歳とし、役職については定年後も継続することを可能とした。		

■シート4のどの内容が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いします。
 この例では、取組内容に応じて “シート別” に作成した記入例となっています。
 (シート4の 4-(1) の取組を ①・②・③ に分割した記入例)

<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シートをコピーして使用してください。)

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

事業所名	株式会社 ○○○○	取組番号	4-(3)
取組内容、創意工夫の内容			
【 取組内容を記入してください。 】			
取組内容	＜高年齢従業員の高いスキルを次世代に引き継ぐ技術・技能伝承の仕組みの整備＞		
	<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25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26年10月にこれを整備。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マニュアルを活用し、平成27年から各部門の業務に必要な技術・技能のレベルを区分するようになった。</p> <p>③平成28年に策定した5段階の区分をもとに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で、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>		
	5段階評価のマトリックス、 ペア就労のマッチング見本	画像 (マニュアル表紙)	

■シート4のどの内容が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いいたします。

■改善前と改善後の表題に関して、
・改善前の内容を示すのが難しい
・創業時からの取組内容
など 改善前と改善後 を対比することが難しい場合は、表題部分を 取組内容に応じて 変更していただきますようお願いいたします。

■画像・図・イラストなどの資料を添付していただくことも可能です。

<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シートをコピーして使用してください。)

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

事業所名 株式会社 ○○○○ 取組番号 4-(4)

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

〔現在の X・Y 商品の製造ラインレイアウト(略図)〕

※各点線は、ヒトと商品の動線

○創業から50年が経過し、工場・機械類の故障や陳腐化及び従業員の高齢化をふまえ、高齢従業員の意見を取り入れ、工場のバリアフリー化のための計画を策定中。

○製造部門の計画の一例として、X・Yの商品の製造工程において

- ・“ヒトと商品がクロスする箇所”があり、危険をともなっていた。
- ・“機械から機械への重量物の移動”があり、特に、スペース等の都合により、機械C→Dの商品の移動は高低差が大きく、高齢従業員が重量物を持ち上げる作業の負担が大きかった。

イメージ写真
(高齢従業員の作業風景)

■シート4のどの内容が分かるよう 任意の番号 を記入していただきますようお願いいたします。

■画像・図・イラストなどの資料を添付していただくことも可能です。

改善後 (計画)

〔計画の X・Y 商品の製造ラインレイアウト(略図)〕

○上記内容を改善するため、

- ・機械C・Dの場所を入れ替え、“ヒトと商品がクロスする場所”をなくし、より安全かつ迅速に作業を行えるようにする。
- ・機械AとBの機能を兼ねた機械Gを新規導入し、商品の持ち運び作業を簡素化。また、機械Dを改良(コンベアの設置)し、機械Cからの移動を容易にする。

○特に、機械Dの改良は、ベテラン従業員が自ら設計した内容を組み込んでおり、この改善により、より作業の安全性の向上を見込んでいる。

イメージ写真 (機械A・Bの写真) → イメージ写真 (機械Gの写真)

■計画中(進行中も含む。)の内容を記入していただくことも可能です。

平成30年度「高齢者雇用開発コンテスト」
【 応募用紙 (シート5:アンケート/記入にあたってのお願い) 】

＜当機構のサービス等の利用状況＞

平成25年4月以降、以下の項目について、該当する場合は○を、該当しない場合は×を記入してください。(記入任意)

応募履歴	×	高齢者雇用開発コンテストに応募したことがある。
機構サービス 利用状況	○	高齢者雇用アドバイザーの相談援助を受けたことがある(または、受けている)。
	×	高齢者雇用アドバイザーの企画立案を受けたことがある。
	○	高齢者雇用アドバイザーの就業意識向上研修を受けたことがある。
	×	共同研究(生涯現役をめざす職場づくり研究)を実施したことがある。
機構助成金 利用状況	○	65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)を受給したことがある(または、申請中)。
	×	65歳超雇用推進助成金(高齢者雇用環境整備支援コース)を受給したことがある(または、申請中)。
	×	65歳超雇用推進助成金(高齢者無期雇用転換コース)を受給したことがある(または、申請中)。
	×	高齢者雇用安定助成金(高齢者活用促進コース)を受給したことがある(または、申請中)。
	×	高齢者雇用安定助成金(高齢者無期雇用転換コース)を受給したことがある(または、申請中)。
	×	高齢者雇用安定助成金(高齢者労働移動支援コース)を受給したことがある。
	×	中小企業定年引上げ等奨励金を受給したことがある。
その他 利用状況	×	その他国や公的機関の補助を受け、その改善内容が応募内容に含まれている。

【記入に当たってのお願い】

- 審査等において、内容の確認のため、資料の提出等を追加的に求めることがありますので、予めご了承ください。
- 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。
- 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】

- 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。
- 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。

4 コンテスト応募用紙の記入例と記入におけるポイント

■緑色の欄は プルダウン設定 をしていますので、該当する項目を選択していただきますようお願いいたします。
 なお、記入任意となります。