

令和 2 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 株式会社大津屋（福井県福井市）
- (2) 創業 昭和 38 年
- (3) 業種 コンビニエンスストア [飲食料品小売業]
- (4) 従業員数 300 名：60 歳以上 71 名（23.7%）  
うち、60 歳～64 歳 27 名（9.0%）  
65 歳～69 歳 25 名（8.3%）  
70 歳以上 19 名（6.3%）
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：70 歳  
継続雇用制度：一定条件の下、73 歳まで再雇用  
一定条件の下、73 歳以降も年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者：76 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 夜間専門スタッフである「ナイター社員」や、原則 4 時間勤務である「ハーフ社員」や隔日勤務など社員の働き方のニーズやライフスタイルに合わせた多様な就労形態を整備している。
  - 能力を客観的に判断するコンピテンシー評価制度を導入しており、業務において求められる役割等を明確にしている。また、評価結果を賃金に反映することにより、従業員のモチベーションの向上に役立っている。
  - 自動釣銭機、A I を活用した総菜自動会計システムを導入することにより、高齢社員が緊張する作業の一つであるレジ作業に対する精神的負担を軽減している。
  - 店舗で販売している総菜は自社で製造しているが、大量に製造するため、調理には体力を要し高齢社員にとって負担が大きかったことから、自動煮炊き・攪拌機などの最新設備を積極的に導入し、調理作業の標準化、機械化を進めた。
  - 地元で生産された安心な野菜を使い、故郷の味、おふくろの味を再現させた商品開発に力を入れており、この味を再現するために、高齢社員からの助言を積極的に取り入れている。また、高齢社員と若手社員のペア勤務を行うことにより、業務の伝承にとどまらず社会常識の付与にも繋がるなど社会人としての資質の向上に役立っている。

令和 2 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 グロリア株式会社 (千葉県南房総市)
- (2) 創業 昭和 35 年
- (3) 業種 諸官公庁および民間特需のユニフォーム製造・販売 [繊維工業]
- (4) 従業員数 97 名 : 60 歳以上 28 名 (28.9%)  
うち、60 歳～64 歳 11 名 (11.3%)  
65 歳～69 歳 10 名 (10.3%)  
70 歳以上 7 名 ( 7.2%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢 : 定年制なし  
継続雇用制度 : なし (定年制なし)  
現在の最高年齢者 : 78 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 平成 28 年 11 月に定年制を廃止した。
  - 高齢社員が技術の未熟な社員に技術指導を行うとともに、役職を持つ高齢社員が中心となりマニュアルを作成して現場の高齢社員がチェックを行うことにより、会社の主力であるという認識を持ちモチベーションの維持に繋がっている。
  - 本人が健康で働く希望があるのであれば働ける会社という経営理念のもと、力を要する作業は機械の導入等によって代替・軽減することにより、長く働ける環境を整備している。
  - 機械のメンテナンスや作業改善のための器具・機械の製作を行う「保全係」を編成し、高齢社員の負担軽減を図るための作業用機械・器具の開発を積極的に行うとともに、高齢社員の体力低下をカバーするため照明・椅子・台車等の改善に取り組んでいる。

令和 2 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 医療法人成雅会泰平病院（福岡県糟屋郡）
- (2) 創 業 昭和 51 年
- (3) 業 種 医療・介護 [医療業]
- (4) 従業員数 271 名：60 歳以上 83 名（30.6%）  
うち、60 歳～64 歳 24 名（ 8.9%）  
65 歳～69 歳 32 名（11.8%）  
70 歳以上 27 名（10.0%）
- (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 70 歳まで再雇用  
一定条件の下、70 歳以降も年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者：86 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 能力・役割に応じた賃金制度・人事評価制度を導入するとともに、「ハーフタイム勤務制度」（半日勤務）の導入など高齢社員が働き続けられる環境を整えている。また、70 歳以上の高齢社員には、本人の希望を取り入れた短時間勤務を推進し、健康維持を図っている。
  - 職場の課題を把握するための従業員アンケートや、退職者に対する退職事由アンケート、職場内のコミュニケーション向上のためのアンケートなどの実施により、課題を把握し体系的に制度改善に取り組んでいる。
  - 教育訓練・キャリア形成支援のため、自主的に研修等を受講した場合に 1 例として受講料の 2 分の 1（上限 3 万円）を補助するなど、能力開発に向けた支援を積極的に行っている。
  - 介護支援用ロボットを導入して負担軽減を図るとともに、朝礼時にリーダーによる健康状態の確認をおこない自己申告しやすい雰囲気づくりを行っている。

令和 2 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 株式会社新潟アパタイト (新潟県上越市)  
(2) 創 業 昭和 63 年  
(3) 業 種 精密ばね製品組立・検査・梱包・ピッキング [電気機械器具製造業]  
(4) 従業員数 93 名 : 60 歳以上 19 名 (20.4%)

うち、60 歳～64 歳 13 名 (14.0%)

65 歳～69 歳 3 名 ( 3.2%)

70 歳以上 3 名 ( 3.2%)

- (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、70 歳以降も年齢の定めなく再雇用

現在の最高年齢者 : 75 歳

- (6) 主な表彰のポイント

- 検査治具の開発により、細かい部品選別の精度や生産性を落とすことなく高年齢社員が作業できるようになるなど作業環境の改善に取り組んでいる。また、多様な勤務時間制度を導入するほか、四半期ごとの社長面談を実施するなど高年齢社員の希望や健康状態の把握に努めている。
- 従業員と管理職を交えて業務運営を考える委員会を設置し、高年齢社員もメンバーとして参画して様々な要望を取りまとめ、必ず社長が状況把握のために自ら体験するなどして改善に取り組んでいる。
- 作業スキル認定証明制度の導入により作業ごとの習熟度を 4 段階で評価して「見える化」し、段階に応じて手当支給を決定することにより、誰もが納得でき、不公平感が生じない賃金制度としている。

令和 2 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 株式会社清水製作所（山梨県北杜市）
- (2) 創 業 昭和 53 年
- (3) 業 種 プラスチック製造業 [プラスチック製品製造業]
- (4) 従業員数 43 名：60 歳以上 13 名(30.2%)  
うち、60 歳～64 歳 6 名 (14.0%)  
65 歳～69 歳 2 名 ( 4.7%)  
70 歳以上 5 名 (11.6%)
- (5) 定年等の状況  
定年年齢：定年制なし  
継続雇用制度：なし（定年制なし）  
現在の最高年齢者：80 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 平成 25 年 3 月に定年制を廃止した。また、定年制の廃止に併せて賃金制度改定を行い、就業形態が同一の場合は賃金水準を維持している。
  - 高齢社員が「働きたい」と希望する限り長く働いてもらいたい、という方針の下、高齢社員が望む場合には運用により短時間勤務や短日勤務を柔軟に認めている。また、45 歳以上の社員には人間ドック費用を会社が全額負担するとともに、全社員に対しインフルエンザ予防接種費用を会社が全額負担するなど健康対策を講じている。
  - 経験や勤が必要不可欠な加工機械の操作のため、若手社員に対しては高齢社員が指導役としてマンツーマン方式により製造技能ノウハウを伝授するなど、実践を通じてノウハウを伝承している。

令和 2 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 英興株式会社（京都府京都市）
- (2) 創 業 昭和 22 年
- (3) 業 種 石英ガラス製品加工販売等 [窯業・土石製品製造業]
- (4) 従業員数 94 名：60 歳以上 16 名(17.0%)  
うち、60 歳～64 歳 9 名(9.6%)  
65 歳～69 歳 2 名(2.1%)  
70 歳以上 5 名(5.3%)
- (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 70 歳まで継続雇用  
一定条件の下、70 歳以降も年齢の定めなく再雇用  
現在の最高年齢者：76 歳
- (6) 主な表彰のポイント
- 高齢社員が若手社員とペアを組んで指導を行うとともに、高齢熟練者に若手社員のスキルの習得度を評価させることにより、技能伝承を行っている。
  - 石英ガラスの製品加工は機械化が難しく、熟練度や経験が重視されるなかで、手順を標準化・統一化した工程表を作成することにより、ベストな工程の共有や作業スピードのアップを実現した。
  - 加工作業により職場が暑熱環境になりがちであることから、電動ファン付き作業服の導入による暑熱環境対応や、技術部において加工補助機械・補助具の開発を進めることによる労働負荷の軽減など、従業員の作業環境の改善に努めている。