



## 令和6年度高齢者活躍企業コンテスト

～入賞企業決定・10月4日に表彰式（フォーラム）を実施します～

JEEDでは、毎年、厚生労働省との共催で実施する「高齢者活躍企業コンテスト」において、高齢者が活躍するために各企業が行った雇用管理や職場環境の改善などの創意工夫の事例の募集・表彰を行っており、今年で39回目の開催となります。全国から応募いただいた「69編」の中から、

- ・ 厚生労働大臣表彰 6 編、
- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰優秀賞 11 編

をはじめとする入賞企業を決定いたしました（詳細は別紙のとおり）。コンテストの表彰式をはじめ、コンテスト入賞企業による事例発表、学識経験者を交えたトークセッション等を下記のとおり実施いたします。

### 令和6年度高齢者活躍企業フォーラム（高齢者活躍企業コンテスト表彰式）

（10月の「高齢者就業支援月間」（注）の行事として実施します。）

日 時：令和6年10月4日（金）13：00～16：20 【受付開始12：00～】

場 所：大手町プレイスホール（東京都千代田区大手町2-3-1）

定員等：会場参加 100 人、ライブ配信 500 人（事前申込制・先着順、無料）

※ 後日アーカイブ配信実施予定

（昨年度の表彰式の様子）  
厚生労働大臣表彰 最優秀賞  
（有限会社小川商店）

（タイムスケジュール）

13:00～13:40 高齢者活躍企業コンテスト表彰式

13:40～14:25 表彰企業の取組事例発表

株式会社植松建設、株式会社久郷一樹園、株式会社ドリーム

14:25～14:35 休憩

14:35～15:20 基調講演

「ミドル・シニア社員を活かす経営の新常識」

前川 孝雄 氏（株式会社 FeelWorks 代表取締役、  
株式会社働きがい創造研究所会長、  
青山学院大学兼任講師）

15:20～16:20 受賞企業を交えたトークセッション

コーディネーター：内田 賢氏（東京学芸大学 名誉教授）

パネリスト：事例発表企業3社、前川 孝雄 氏



（お申し込み方法）

以下のURLまたは二次元コードからお申し込みください。

<https://www.elder.jeed.go.jp/moushikomi.html>



（注） 「高齢者就業支援月間」とは

JEEDでは、毎年10月を「高齢者就業支援月間」と定め、高齢者雇用についての関心と一層の理解を図るため、厚生労働省、関係機関と協力して、高齢者雇用の啓発に係る取り組みを行っています。

※1 本フォーラムを延期・中止等する場合は、当機構ホームページで随時お知らせしますので、ご確認ください。

※2 入賞企業及びフォーラムについては、当機構発行の高齢者雇用に関する総合誌「エルダー」10・11月号でも紹介します。

お問い合わせ：高齢者雇用推進・研究部 普及啓発課

担当：竹中/青木/田中/村瀬

TEL：043-297-9527 FAX：043-297-9550

## 令和6年度 高齢者活躍企業コンテスト入賞企業一覧

(各賞内 都道府県順 五十音順)

## 厚生労働大臣表彰

賞名	企業名	所在地	主たる業種または主な営業品目	産業分類中分類
最優秀賞	株式会社植松建設	佐賀県 鹿島市	土木工事、建設工事、とび、土工工事、舗装工事等	総合工事業
優秀賞	株式会社久郷一樹園	富山県 富山市	造園緑化工事、土木工事	総合工事業
	株式会社ドリーム	静岡県 浜松市	警備保障業、福祉事業	その他の事業サービス業
特別賞	株式会社ヤオコービジネスサービス	埼玉県 川越市	警備業・保険代理店・店舗施設管理ほか	不動産賃貸業・管理業
	カナタスタイル合同会社	富山県 富山市	介護サービス付き高齢者住宅・デイサービス等運営	社会保険・社会福祉・介護事業
	金城電気工事株式会社	沖縄県 那覇市	電気設備工事業務、保安管理業務	設備工事業

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰

賞名	企業名	所在地	主たる業種または主な営業品目	産業分類中分類
優秀賞	釧路スバル自動車株式会社	北海道 釧路市	新車・中古車の販売、整備	機械器具小売業
	株式会社新日東電化	東京都 大田区	めっき加工業	金属製品製造業
	まいばすけっと株式会社	神奈川県 横浜市	食品スーパー	各種商品小売業
	宮田アルマイト工業株式会社	長野県 上伊那郡	アルマイト表面処理	金属製品製造業
	社会福祉法人名張育成会	三重県 名張市	老人福祉・介護・障害者福祉事業	社会保険・社会福祉・介護事業
	株式会社平田自工	滋賀県 甲賀市	自動車、車検、整備、損害保険	自動車整備業
	社会福祉法人青谷学園	京都府 城陽市	障害者福祉事業	社会保険・社会福祉・介護事業

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰

賞名	企業名	所在地	主たる業種または主な営業品目	産業分類中分類
優秀賞	リライアンス・セキュリティー株式会社	広島県 広島市	警備業	その他の事業サービス業
	社会福祉法人恭敬会 特別養護老人ホーム黎明館	長崎県 佐世保市	介護老人福祉施設	社会保険・社会福祉・介護事業
	株式会社ケイ・エフ・ケイ小川	熊本県 宇城市	自動二輪・四輪ミッションギヤ製造ほか	輸送用機械器具製造業
	医療法人祐基会	熊本県 熊本市	医療、看護、介護	医療業

賞名	企業名	所在地	主たる業種または主な営業品目	産業分類中分類
特別賞	ケイセイマサキ建設株式会社	北海道 新冠郡	総合建設業	総合工事業
	株式会社リチャードソンイトウ	秋田県 潟上市	金属製品製造業	金属製品製造業
	株式会社猪股建設	栃木県 大田原市	土木・鉄道土木・建築・舗装	総合工事業
	ジット株式会社	山梨県 南アルプス市	リサイクルインクカートリッジ	はん用機械器具製造業
	特定非営利活動法人 のどかの家高木	滋賀県 野洲市	通所介護（デイサービス）	社会保険・社会福祉・介護事業
	末澤緑地株式会社	香川県 高松市	造園業	総合工事業
	紀和工業株式会社	高知県 高知市	建設業（管工事、機械器具設置、水道施設、鋼構造物、電気）	設備工事業
	株式会社アキタ製作所	宮崎県 日向市	生産ライン向け搬送設備の設計・製作・据付	はん用機械器具製造業
	株式会社難波江商店	宮崎県 宮崎市	一般鋼材 非鉄金属 加工・販売	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業

賞名	企業名	所在地	主たる業種または主な営業品目	産業分類中分類
クリエイ	双葉電気通信株式会社	大阪府 大阪市	電気通信事業	設備工事業

タイプ賞	内村建設株式会社	鹿児島県 鹿児島市	建設、新築住宅、不動産、 リフォーム、リノベーション	総合工事業
------	----------	--------------	-------------------------------	-------

# 令和6年度高齢者活躍企業コンテスト 厚生労働大臣表彰等事例概要

## 厚生労働大臣表彰 最優秀賞

### 株式会社植松建設

(佐賀県鹿島市 土木工事、建設工事、とび、土工工事、舗装工事等 [ 総合工事業 ])

1933(昭和8)年に創業し(植松組)、1992(平成4)年に株式会社植松建設を設立。建設業のほか、下水道維持管理業、不動産業等を営んでいる。会社にかかわる全ての人々が幸せになることを目指す「互恵」の経営理念のもと、社長による日常的な社員とのコミュニケーションが、風通しの良い職場環境を生んでいる。

### <主な取り組み>

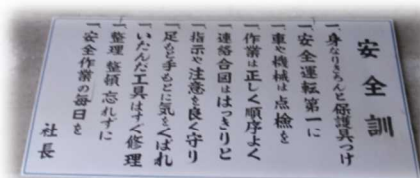
- 2022(令和4)年に就業規則を改定し、定年を廃止。社長とそれぞれ年1回面談し、想いや願いを聞いている。また、年齢にかかわらず面談時の評価も昇給に反映している。新入社員には、入社して1.3.6.12ヶ月と年4回の社長面談を行い、会社や仕事に対する率直な意見を聞き、把握と改善につなげている。
- 病気や介護、出産、子育てなど、本人の申し出に応じて柔軟に勤務形態を変更しており、職場の定着、離職の防止にもつなげている。
- より良い職場環境を醸成するために、組織活性化プロジェクトを立ち上げた。プロジェクトをリードするメンバーにベテランと若手を混合して起用し、自主的で継続的な組織改善を行っている。
- 積極的なスキルアップを推進し、資格取得費用は会社が全額補助している。さらに若手育成のための奨学金や他社における研修も制度化し資格取得を後押し。また、高齢社員には、新入社員の指導役としてペアで仕事をさせ、技能伝承の役割を与えることで、高齢社員のモチベーションアップにも寄与している。
- 建設業向けコミュニケーションツールを導入し、社内スケジュール管理だけでなく、重機の予定管理、案件のデータ、写真、動画共有と進捗管理、社員間のチャットなど、業務に幅広く活用し、高齢社員にも浸透している。
- 腰痛予防や身体負荷の軽減のためにアシストスーツの導入を進めているほか、熱中症予防対策として、各社員が自分に合った対策を取れるよう、熱中症対策費を支給している。
- 下請けや現場の警備会社の社員も含め、安全衛生や健康管理、ハラスメント研修、またチームビルディング、資産形成などの老後の備えについて、全社員研修を1年に3.4回実施している。
- 地元の耕作放棄地の有効活用のため、2023(令和5)年に農業法人を設立。建設現場の高齢社員の受け皿として、「建設現場と農作業を行き来しながら仕事ができる」「建設現場から徐々に農作業へ無理なく移行していける」職場環境づくりを目指している。



**株式会社久郷一樹園****(富山県富山市 造園緑化工事、土木工事 [ 総合工事業 ])**

創業は1875(明治8)年であるが、江戸時代から城の庭園を手掛け、富山県の環境緑化工事等の多くに携わっている。また、県の造園業を牽引する企業として、社員の独立を促して起業を勧め、業界の底上げに取り組んできた。離職者は過去6年間0人、社員の過半数は勤続20年を超えており、高い技術力に裏付けられた強い団結力が同社の強みとなっている。

- 2010(平成22)年に定年を70歳に引き上げ、さらに2019(令和元)年に定年を廃止。月給額は、年齢にかかわらず日額と日数を元に計算される単純・明確な仕組みで、60歳以降も昇給が可能な、業務の貢献度に応じた賃金制度となっている。
- 資格取得については、費用を全額会社負担としている。また、「優秀施工者国土交通大臣顕彰」の顕彰者3名が、若手への技術指導に当たりながら、高い技術を次世代へ伝えている。さらに、社長が理事長を務める富山職芸学院(大工と庭師の専門学校)においても、造園の技能を伝承している。
- 「とやま健康企業宣言」に参加して健康管理に積極的に取り組んでおり、健康診断におけるオプション検診、50歳以上の男性全員は前立腺がん検診、女性全員の婦人科検診の費用は全額会社負担としている。

**株式会社ドリーム****(静岡県浜松市 警備保障業、福祉事業 [ その他の事業サービス業 ])**

1998(平成10)年に警備会社として浜松市で創業し、警備員自身が社会の安心・安全に寄与するエッセンシャルワーカーとしての自負を持ち警備業務に当たっている。そのほか、介護事業や生活困窮者の自立支援を行っており、災害時地域避難所として社屋の提供や、地域清掃、小学校での挨拶運動・防犯教室等、地域社会への貢献にも取り組んでいる。また今後は、若者の自立支援学校の立ち上げを予定している。

- 2022(令和4)年に定年70歳、希望者全員75歳までの継続雇用制度を導入。高年齢者の配置については、遠距離や夜間業務を避ける等、管制担当者が各自の希望を確認し、過度な負担やストレスが極力かからないよう配慮している。
- 7つのコアバリューを項目としたコンピテンシー評価シートを活用して、評価・キャリアパス制度を導入している。年に4回の面談を行い、評価を昇格・昇給に反映させている。
- 従業員の夢をかなえる手助けを行うための、ドリームマネージャー(社内コンサルタント)の配置や、アニバーサリー休暇を導入している。また、師弟制度により技能の伝承を行うほか、資格取得に係る費用を会社負担とし、マンツーマン指導を行うなど資格取得をバックアップしている。91歳で交通誘導警備業務2級を取得した高齢社員も在籍している。



### 株式会社ヤオコービジネスサービス

(埼玉県川越市 警備業・保険代理店・店舗施設管理ほか [ 不動産賃貸業・管理業 ])

2010(平成 22)年に親会社(株)ヤオコーの 100%出資により、後方支援を担う企業として創業し、店内保安警備、店舗駐車場警備を行っている。

- 2019(令和元)年に定年を 70 歳に引き上げ、2022(令和 4)年に、定年 70 歳以降の継続雇用の上限を撤廃した。賃金は年齢に関わらず業務評価により毎年の昇給額や賞与額を決定している。
- 資格取得の費用面を会社がサポートしているほか、資格取得後は資格手当を支給している。また、採用後は法定研修のほかに店舗での OJT を含む社内教育を実施している。
- 採用時後 1 年間は有期雇用契約であるが、2 年次目から無期転換とすることにより、働く安心感を醸成し、複数年にわたるキャリア形成を支援している。

### カナタスタイル合同会社

(富山県富山市 介護サービス付き高齢者住宅・デイサービス等運営 [ 社会保険・社会福祉・介護事業 ])

2018(平成 30)年に設立。2020(令和 2)年に地上 10 階建て高齢者向け複合施設「シニアタウン龍宮」を開業し、介護サービス付き高齢者住宅と併せて、デイサービスや訪問介護の事業を展開している。

- 2021(令和 3)年に、定年を 65 歳から 70 歳に引き上げ。社員間の処遇の納得感を高めるために役割等級制度を軸とした人事管理制度を導入して、皆が同じ方向を向いて仕事ができるようになった。
- 「役割貢献評価シート」に、業務スキル(役割等級に応じた難易度を設定)と組織行動の各項目についての 5 段階で半期ごとに評価し、夏季と冬季の賞与に反映させ、年間の総合評価では基本給の号俸改定と昇格に反映させている。
- 介護ソフトで音声入力による介護記録を行い、作業負担の軽減を図っている。また、55 歳以上の社員について「胃がん」「肺がん」「大腸がん」のうち 1 つ以上の検診を会社負担で行っている。

### 金城電気工事株式会社

(沖縄県那覇市 電気設備工事業務、保安管理業務 [ 設備工事業 ])

1953(昭和 28)年に創業。「ワンストップ工事」を強みに、県内の電気設備工事を行っている。

- 2019(令和元)年に定年 65 歳、希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入。継続雇用の更新時に役員との個別面談を実施し、体力やメンタル面の状況を確認、本人の希望に応じた配置転換や勤務時間の調整業務内容の変更など柔軟に対応している。
- 現場の特性をもとに、ベテラン社員と若手社員のスキルレベルを考慮しながら、現場ごとにペア就労の組み合わせを決定し、技術・技能を継承している。
- 危険作業は若手社員が担うなど役割を明確にし、高齢社員は加齢に伴う体力低下を考慮して、安全かつ身体的負担の少ない作業を担当している。

## 釧路スバル自動車株式会社

### (北海道釧路市 新車・中古車の販売、整備 [ 機械器具小売業 ])

1963(昭和 38)年設立。北海道東の釧路地域唯一の SUBARU 販売ディーラーとして、車検や整備などのアフターフォロー業務や自動車保険の販売、自動車ローンも手掛けている。

- 定年 65 歳、定年後は希望者全員 70 歳まで勤務延長としている。また、1 時間単位の有給休暇の付与、家庭環境に応じた柔軟な勤務を推進し、ワークライフバランスの推進を図っている。
- キャリア面談シートを活用した社長面談を年 3 回実施し、今後のキャリアやモチベーションを確認し、健康面や介護問題等、仕事の阻害要因になりうる不安を共有している。
- 仕事を通じたやりがいの創出により、QOL の向上を目指している。「ありがとうカード」を提示することで承認、コミュニケーションの場が増え、仕事のパフォーマンス向上だけでなく、社員同士が尊重し合う風土を醸成している。また、年 2 回、社員満足度調査を実施し、課題抽出や課題解決の効果測定を行い、その分析から「年間休日を 10 日増加」の施策を生み出した。

## 株式会社新日東電化

### (東京都大田区 めっき加工業 [ 金属製品製造業 ])

1976(昭和 51)年に、東京都城南地区で操業していた 11 社のめっき業者が「新日東電化協業組合」を設立し、1977(昭和 52)年に京浜島工業団地に集団移転、2010(平成 22)年に株式会社へ組織変更した。全自動量産型めっきラインを 13 本有する首都圏最大規模のめっき会社である。

- 2023(令和 5)年に定年を 65 歳に引き上げ、希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入した。70 歳以降も本人の申出がある場合は一定条件の下、継続雇用している。加齢による体力の低下や健康状態を考慮し、短時間・短日数勤務など柔軟に対応している。
- 技能水準を「力量評価表」に基づき評価、各部門でグループ教育・訓練計画書を作成して計画的に研修を実施、中央鍍金工業協同組合主催の講座や東京都鍍金工業組合の高等職業訓練校における知識・技術の習得を促進している。個々の勤務時間等をはじめとした困りごとを相談できる懇談会を年に 3 回開催し、現場マネージャーの負担軽減と組織運営の円滑化を図っている。

## まいばすけっと株式会社

### (神奈川県横浜市 食品スーパー [ 各種商品小売業 ])

2005(平成 17)年に 1 号店を開店、2011 年(平成 23)年に まいばすけっと株式会社を設立、店舗網を拡大し、2022(令和 4)年に 1,000 店舗を達成した。

- 2012(平成 24)年に定年を 65 歳とし、2022(令和 4)年に、一定の要件を満たした者は 70 歳まで継続雇用の制度を導入。定年後の正社員は転居のない「地域正社員」となるが、基本給、手当、役職、職務内容の変更はない。パート社員は、「シニアパートナー」として一定条件の下で 75 歳まで継続雇用としており、年齢に関係なく働くことができる組織づくりを目指している。
- パート社員の正社員への登用制度（「地域正社員内部登用制度」）や、社内公募により他部署の職務にチャレンジできる制度を設けているほか、貢献度を評価して表彰する「優秀従業員表彰」でモチベーションアップを図っている。
- 各店舗のタブレットによりワークスケジュールの管理、近隣店舗も含めたシフト管理、資材発注の自動化などの作業負担軽減、効率化を図っているだけでなく、作業手順や火災等の緊急時のマニュアル、労災予防動画等を搭載し活用している。



## 宮田アルマイト工業株式会社

### (長野県上伊那郡 アルマイト表面処理 [ 金属製品製造業 ])

1967(昭和42)年創業。アルミニウムを主体とした、アルマイト処理・化成処理・電着塗装及び無電解ニッケルメッキ等の表面処理を行っている。

- 2022(令和4)年に定年65歳、一定条件の下、70歳までの継続雇用制度を導入した。空き工場の取得や、最新機器・設備を導入したことで生産能力が2倍に拡大し、勤務シフトを三交替制から二交替制への変更し、フレックス制度の導入を実現した。
- 基本的に定年の前後で職務の違いはない。定年後も、人事方針を反映させた評価表を用いて評価を行い、昇給・賞与に反映させ、会社が求める役割を伝えている。
- 社員の退社に伴い、失われてしまわないよう、高齢社員のノウハウを言語化・数値化して品質保証部門に集結させ、蓄積する仕組みを構築した。
- オリジナルの治具の製作、建物内すべてのLED化による作業環境の改善を行っている。また、業務の自動化推進や作業標準化が可能なバーコードシステムにより、身体的負担を軽減している。

## 社会福祉法人名張育成会

### (三重県名張市 老人福祉・介護・障害者福祉事業 [ 社会保険・社会福祉・介護事業 ])

1958(昭和33)年、日本初の18歳以上の自立支援も行う児童・成人一貫施設として名張育成園児童寮を開園。1995(平成7)年に同会に法人名を変更し、名張市・伊賀市で障害福祉サービス、介護保険サービス、児童福祉事業などを展開している。

- 定年65歳、一定条件の下、70歳まで継続雇用。70歳以降も一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用としている。勤務シフトは高齢職員を中心に設定し、正規職員は柔軟な勤務時間とすることを前提に処遇を上げて、正規職員の満足度向上と離職者減少につなげた。
- キャリアブックを作成し、各ステップに応じた研修制度を整備。法人全体の業務分析を行い、介護と高齢職員でもできる周辺業務に分類した上で、高齢職員の希望や健康状態、キャリア等を活かすことができる職務を再設計した。
- 職員に対して毎年「健康習慣アンケート」を行い、職場の生活習慣課題について職員間で共有。また、スポーツクラブの費用を全額法人負担とするなど健康管理の取り組みを強化し、2022(令和4)年以降、健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を受けている。

## 株式会社平田自工

### (滋賀県甲賀市 自動車、車検、整備、損害保険 [ 自動車整備業 ])

1970(昭和45)年に個人で創業し、自動車整備・販売を開始。1980(昭和55)年に法人化し、新車・中古車販売、点検・整備、保険代理店の業務を展開している。

- 2023(令和5)年に定年を65歳に引き上げ、希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入。また、70歳以降も運用により一定条件の下、年齢の上限なく継続雇用としている。60歳以上の社員は、勤務時間を1日1時間から3時間までの範囲で短縮することが可能であり、継続雇用の労働条件は、個別の契約により、社員の要望に応じて勤務時間の設定が可能となっている。また、病気療養からの復帰規定を設け、別の職務・職場に就けるよう、柔軟な就業形態に対応している。
- 高齢社員と若手社員のペア就労により、接客技術、クレーム対応術、営業技術等の実践指導を行うことで、ノウハウの伝承だけでなく、やりがいの向上とコミュニケーションの活性化を図っている。
- 高齢社員は心身の負担を軽減した業務を選択することができ、健康や働きがいの向上、エンゲージメントの可視化、課題把握による対策のためのウェルビーイングアンケートを実施している。

## 社会福祉法人青谷学園

### (京都府城陽市 障害者福祉事業 [社会保険・社会福祉・介護事業])

1982(昭和57)年に設立し、知的障害者入所更生施設(現:障害者支援施設青谷学園)を開所、その後知的障害者入所授産施設(現:障害者支援施設D0)、特定相談支援事業所(現:青谷学園相談支援事業所)を開設した。高年齢者活躍のため「生涯現役! 知識経験を活かしアグレッシブシニアを目指そう!」をキャッチコピーとして事業を展開している。

- 2023(令和5)年に、フレキシブルな定年制度として、60~65歳の選択定年制を導入し、希望者全員72歳までの継続雇用、72歳以降も一定条件の下、継続雇用としている。また、非正規職員にも人事評価制度を導入し、評価結果を賞与に反映する仕組みとしている。
- 法人全体でICTの活用・DXを推進しており、全職員にスマートフォンを貸与し、ミドル・シニアの活躍のためのキャッチコピーを、SNSを用いて職員から募集した。
- 非正規職員を対象にミドル・シニア交流会を実施し、職場のコミュニケーションを推進している。
- 週20時間以上の職員は法人負担の健康診断を実施しており、ストレスチェックは年2回実施している。また、職場環境改善・労働災害防止対策として職員にアンケートを実施している。さらに、がん対策にも注力し令和4年度がん対策推進パートナー賞(中小企業部門)を受賞している。

## リライアンス・セキュリティ株式会社

### (広島県広島市 警備業 [その他の事業サービス業])

2000(平成12)年に創業。商業施設の駐車場等の交通誘導や、出入管理、巡回等を行う施設警備を手掛けている。西日本の警備会社の中で最も入社して働きたい会社づくりを目指し、高齢者のみならず若手、女性、障害者などを積極的に採用している。

- 2024(令和6)年2月に60歳定年から65歳定年に引き上げ、希望者全員70歳まで雇用とする制度とした。70歳以上も本人の希望があれば、勤務条件を話し合い、希望がある限り継続雇用している。
- 月間MVP、年間MVPを社内で表彰、掲示するなど、モチベーションの向上を図っている。また、服装・身だしなみの点検項目を210項目設け、新任教育、現任教育では法定時間を超えて教育を実施している。
- 現場の状況を把握するため、三現主義「現場で、現物を、現実。」を掲げて、社員や幹部職員が現場巡察を行って作業状況をチェックし、社員とのコミュニケーションを通じて作業改善につなげている。
- 1人暮らしの高齢社員の希望者に会社負担で緊急通報装置を配付し、暮らしの安全に配慮。また、健康管理に積極的に取り組み、健康経営優良法人ブライツ500(中小法人部門)の認定を受けている。

## 社会福祉法人恭敬会 特別養護老人ホーム黎明館

### (長崎県佐世保市 介護老人福祉施設 [社会保険・社会福祉・介護事業])

1985(昭和60)年、特別養護老人ホーム、老人短期入所業務を開始。2000(平成12)年に介護老人福祉施設、短期入所生活介護事業の指定を受け、2016(平成28)年から生活困難者相談支援事業を開始した。

- 定年60歳、希望者全員70歳まで継続雇用。定年後に定年前と同じ職務を継続する場合は、基本給・手当・賞与及び退職金を維持し、本人の希望により短時間・短日勤務に変更することも可能としている。
- 厚生労働省の「職業能力評価基準」のモデル評価シートをもとに「職能基準」と「行動基準」を整備し、キャリアパスの等級ごとに期待基準を明示しており、指導マニュアルとしても活用している。また、キャリアパスの等級ごとに、「キャリアパス手当」を設定し、個別面談で期待基準を明確にして、職員のモチベーション向上に努めている。
- タブレット機器の導入により、音声入力を活用して血圧・体温・酸素飽和度の測定結果の入力を自動化しているほか、入浴リフトの導入により作業負担の軽減を行っている。

### 株式会社ケイ・エフ・ケイ小川

#### (熊本県宇城市 自動二輪・四輪ミッションギヤ製造ほか [ 輸送用機械器具製造業 ])

1991(平成3)年に、株式会社ケイ・エフ・ケイの小川工場として操業を開始し、1997(平成9)年に同社を設立。「謙虚・機会平等・感謝」を経営理念とし、ケイ・エフ・ケイグループの中で、自動二輪・四輪ミッションギヤ製造、減速機部品製造、半導体製造装置の部品製造を主に担っている。

- 定年 60 歳。2023(令和5)年に希望者全員 70 歳までの継続雇用制度を導入。再雇用時の労働時間は希望に応じて短時間、短日勤務が可能であり、また、希望により夜勤のみの勤務も可としている。
- 毎月、全社員に「シットクテスト」(経営理念、就業規則から生産現場の知識までを問う、横断的な内容)を実施し、得点は賞与にも反映させている。
- 毎月、全社員が「報連相」に関連したチェック項目と、年度初めに各自設定した「部門目標」「自己能力」の状況を報告し、管理職以上が全員分の回答を読み、コメントをフィードバックしている。
- 毎月、全社員が「改善報告書」として、業務上の困りごと、とその改善(案)を提出している。業務改善だけでなく、社員と経営層のコミュニケーションツールになっており、優秀な提案を毎月表彰している。

### 医療法人祐基会

#### (熊本県熊本市 医療、看護、介護 [ 医療業 ])

1963(昭和38)年に医院を開設し、1996(平成8)年に医療法人祐基会を設立。デイケアセンター、指定居宅介護支援事業所、訪問介護ステーション、グループホームを開設して、「しあわせのおもてなし」を理念として、地域包括ケア病床20床、医療療養病床56床、計76床の病院と連携し、地域で自分らしく暮らすためのステップとなる医療を目指している。

- 2022(令和4)年に就業規則を改正して、地域の他の病院に先駆けて「70歳定年」の制度を取り入れ、他の病院の60歳定年後ベテラン職員を採用し、即戦力として活用している。また、本人との話し合いにより、特定の時間数や時間帯を設けず高年齢者の短時間勤務を実現している。
- すべての職員に人事評価を実施し、貢献度などを評価し賃金に反映できる仕組みとしている。
- 入院患者の入浴時に機械浴を取り入れ、腰痛や転倒リスクなど身体的負担の軽減を図るとともに、更年期症状、更年期障害等の通院の際に特別休暇を付与するなど女性特有の健康課題について配慮しており、5年連続で健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定されている。
- 認知症の症状改善の手法として開発した「臨床美術(クリニカルアート)」を推進している。