

※実際の応募内容(抜粋)を掲載しています。

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1:企業の概要等) 】

＜企業の概要＞

フリガナ	ニイガタケンキョウシニングカブシカイシャ		
事業所名	新潟県基準寝具株式会社		
フリガナ 代表者	(カナ)	ダイョウトリシマリヤク	(カナ) ワタナベ トモヒコ
	(役職名)	代表取締役	(氏名) 渡邊 智彦
フリガナ	〒950-0886		
所在地	ニイガタシヒガシクナカト 新潟市東区中木戸382番地		
連絡先	TEL:	025-273-1595	FAX: 025-273-3821
	HP	http://www.kijunshingu.co.jp/	
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)業種等	①産業分類中分類番号 ^{*1}	78
		②主たる業種	リネンサプライ業
		③主な営業品目	医療関連サービス事業
	(2)創立	1963	年 (西暦で記入をお願いします。)
(3)沿革・事業内容	<p>当社は昭和38年に創業以来、福祉と経済の共存を目標にして障害者とともに働き、ともに学び、ともに歩んでまいりました。医療関連サービス事業と福祉用具関連サービス事業の二本柱でより安全でより快適なサービスの提供を目指し、従業員一同、より一層の努力をいたします。</p> <p>○業務内容 医療関連サービス(病院施設用品の洗濯・洗浄、リース・販売) 福祉用具関連サービス(在宅者向け福祉用具のレンタル・販売、消毒・洗浄)</p> <p>○沿革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昭和38年5月 新潟市西湊町通り一ノ町に本社工場を設立、初代社長に渡辺儀一が就任。 7月 社長死去にともない、渡辺トクが社長就任。 ・昭和42年10月 新潟市中木戸に本社工場を新築移動し、操業を開始する。 ・昭和43年4月 心身障害者を採用し、心身障害者雇用の第一歩を踏み出す。 10月 精神障害者の社会復帰の訓練の場として、入院患者の依託訓練の開始及び退院者の雇用により社会人としての育成に協力を開始する。 ・昭和52年3月 労働省指定心身障害者多数雇用事業所(モデル工場)として、雇用促進事業団の特別融資工場の増設・設備の充実をはかる。 9月 労働大臣より表彰を受ける。 11月 新工場完成、操業を開始する。 ・昭和57年 4月 布団類加工作業場兼倉庫を新築。 ・昭和62年11月 厚生大臣より表彰を受ける。 ・昭和63年12月 ECOL(ホームヘルスケア・サービスシステムネットワーク)に加入し、在宅介護用品のレンタル・販売業務を開始する。 ・平成4年1月 社団法人シルバーサービス振興会が定める認定基準に適合し、福祉機器・介護用品のレンタルサービスにおいて「シルバーマーク」認定証の交付を受ける。(シルバーマーク認定業者となる。) ・平成5年1月 現在地に本社工場を新築移転し、操業を開始する。 10月 財団法人医療関連サービス振興会が定める認定基準に適合し、寝具類洗濯業務において「医療関連サービスマーク」認定証の交付を受ける。(医療関連サービスマーク認定業者となる。) ・平成12年1月 福祉用具消毒保管施設・布団枕加工場を新築。 ・平成16年7月 第二工場を新築。 10月 社団法人シルバーサービス振興会が定める認定基準に適合し、福祉用具消毒工程管理において「シルバーマーク」認定証の交付を受ける。 ・平成19年11月 オゾンによるリネン消毒庫 設置 ・平成22年11月 連続式洗濯機一式 入替 ・平成24年5月 テーブルリフター 設置 ・平成26年8月 シーツ・包布スプレッダー、浴衣・病衣フィーダー 増設、ボイラー入替 		

※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「高年齢者雇用状況報告書」の記入と合わせてください。

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

65	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	70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。		定年制は2年前に導入したばかりです。その時点で定年年齢を上回っていた方は制度導入の影響を受けず、今も在籍している方もいます。 又、今のところ再雇用を希望した方は全て継続雇用しています。		

●今後の予定 *緑色のセルはプルダウンから選んでください。

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	無	内容	
--------	---	----	--

●現在の最高年齢者

80	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＞

				H30.3.1	現在 ^{※3}
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
	A: 正規従業員 ^{※4}	6 人	4 人	6 人	132 人
	B: 非正規従業員 ^{※5}	3 人	3 人	1 人	15 人
	(うち 正規従業員から継続雇用の方)	(0 人)	(2 人)	(1 人)	
	(うち 60歳を超えて新規採用された方)	(2 人)	(1 人)	(0 人)	
	合計 (=A+B)	① 9 人	② 7 人	③ 7 人	④ 147 人
④に占める①～③の割合	6.1%	4.8%	4.8%	平均年齢 46.9 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

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）】

事業所名	新潟県基準寝具株式会社
○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)）	
【 80歳まで働いてもらうための工夫 】	
○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)）	
【 希望に沿った雇用形態の見直し・従業員目線の職場環境改善 】	
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>当社では高齢者も若者も、正社員はそれぞれ一律フルタイムで担当業務をこなしていた(以前は定年制もなく、健康で意欲があつて本人が希望すれば、いつまでも雇用する体制をとっていた。)。けれども70歳を過ぎた高齢の正社員が働く意欲はあるものの加齢による体力面での衰えを感じ、勤務時間の変更を希望してきた。また、従来洗濯乾燥機周辺は、作業場内でも常に高温であり、その場での業務は体力を要するものだった。ある高齢社員が体調を崩し一週間ほど休みをとった間、他の人でその業務(技術)を知るものがおらず、大変困ったことがあった。社員が高齢化していく中、職場環境や労務管理等見直す必要性を感じていた。</p> <p>社員の健康管理を第一に考え、高齢者の体力に配慮した勤務形態や業務の見直し、長年の業務経験や人生経験の中から編み出されてきた(培われてきた)技術の継承を次世代へつなげていきたいという思いが強くなった。</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	
改善に向けて、まず今年は「希望に沿った雇用形態の見直し」と「従業員目線の職場環境改善」を行なった。	
2. 取組内容、創意工夫の内容	
<small>※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。</small>	
(1)制度面の改善	該当する添付資料番号(取組番号)
①該当する取組内容 <small>右欄の該当する項目にレをお願いします。(複数可)</small>	<input type="checkbox"/> 定年制の廃止 <input type="checkbox"/> 賃金・評価制度の改善 <input type="checkbox"/> その他 <input 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 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	フルタイム(8時間)勤務の正社員だった従業員が、長時間に渡る労働は体力的に厳しかったため、勤務時間を変更してほしいという従業員の要望を聞き入れ、6時間勤務のパートタイマーに勤務形態を変更した。
③結果・効果	この方は勤続年数45年以上でしたが、この結果、引き続き勤務できている(定年制導入時すでに65歳を超えており、定年退職の対象外)。
④結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	今後も希望者がいれば相談に応じ勤務形態の変更について善処する。

(2) 高年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 <input type="checkbox"/> 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)	
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 type="checkbox"/> 高年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"/> 高年齢者による技能継承		
② 上記項目の取組内容	<p>高齢従業員が体調を崩し一週間ほど休んだことがあった。その間、その従業員が担当していた業務内容はほかの人が全く分からず(業務の属人化)、仕事が滞り後半の部署にまで影響が出て困ったことがあった。この従業員の退職を見据えた採用(増員)と、担当業務を分散して複数人で引き継いだ。</p>		
③ 結果・効果	<p>技能伝承は現在進行形。従業員間の危機感の温度差が浮き彫りになったが、ペアでやりながら引き継ぎを行っている。</p>		
④ 結果・効果に対する従業員の 満足度及び意見・要望			
(4) 職場の環境改善		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 <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)	<input type="checkbox"/> ミスの防止やムダな動きの 削減などの取組 <input checked="" type="checkbox"/> 高年齢者が働きやすい職 場環境にする取組 <input type="checkbox"/> 疲労防止の取組 <input type="checkbox"/> その他		
② 上記項目の取組内容	<p>・洗濯物を入れる業務用ランドリーカーゴは、底の部分にあるものを取り出す際に腰を曲げて手を伸ばさないと届かず、腰に負担がきて腰痛の要因となっていた。ランドリーカーゴの底部をばね式に改造をし、重量が軽くなると底が徐々に上がってくるように変更した。</p> <p>・乾燥機などが多くある作業場内の気温がかなり高くなるため、固定式スポットクーラー、冷水器などを設置し、疲労防止・熱中症対策を行っていたが、社員増や機械の配置変更等でカバーできなくなってきた。要望を検討し、移動式のスポットクーラーを新たに設置し、固定式スポットクーラーでは冷気が届かないエリアの冷房として利用した。</p> <p>・冷水器については水分補給は冷水でなく、常温の水がよいという要望があり、3台あった冷水器を撤去し、ウォーターサーバー(コップ付)を5台設置、冷水だけでなく常温も飲めるようにした。水分補給のタイミングは、休憩時間に縛られず各自の任意で摂れるようにし、のどが乾く前に積極的に水分補給するよう促した。</p> <p>・乾燥機が複数台並ぶフロアは50℃以上の室温になることもあるため、高齢従業員が作業するには体力的に厳しいものだった。高齢従業員の体力面に配慮し、そのフロアでの作業は担当しないこととした。</p> <p>・特に腰痛のある高齢従業員にとって和式のトイレは用を足すのにつらいものだったため、工場のトイレを和式から洋式に改修した。</p>		
③ 結果・効果	<p>ランドリーカーゴの改造により楽に取り出せるようになり、作業の軽減・腰痛防止となった。冷房、水分補給、配置変更等により、体力面での負荷が減少している。特に高齢の腰痛のあるものにとって洋式トイレは快適で、いろいろな面で負担軽減となった。</p>		
④ 結果・効果に対する従業員の 満足度及び意見・要望	<p>ウォーターサーバーは、水の補充が追いつかないほど消費された。衛生的で、水道水より軟らかく感じ、飲み口が良いと好評。 洋式トイレは、大勢のスタッフから好評だった。 ランドリーカーゴのバネ式改造も好評。今後は市販のものを導入する予定。</p>		

(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)
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願ひします。(複数 可)	<input type="checkbox"/> 高年齢者を対象とした健 康管理・メンタルヘルス <input checked="" type="checkbox"/> 安全衛生管理	<input type="checkbox"/> 福利厚生 <input type="checkbox"/> その他
② 取組内容	<p>・職員玄関前のコンクリート製階段が、安全性の面で不安な声から従業員から出ていたため、階段に手すりを設置した。</p> <p>・運搬業務の担当コースを、年齢に関係なく割り振りしていた。しかし年配のドライバーは物量や移動距離を考慮し、容易なコースを担当するよう変更した。(疲労防止)</p>	
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	階段の手すりは、従業員の声で反映された形となり、好評だった。	
3. 今後のさらなる取組の展望等		
<p>皆が継続雇用を希望するような会社作り。 従業員退職予定の把握と、それに基づく計画的なリクルート活動。</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、従業員の意識啓発の取組 等

(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の実施、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) 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、高年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、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

<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。)

事業所名	新潟県基準寝具株式会社	取組番号	(4)
取組内容、創意工夫の内容			
【 作業時の負担軽減(腰痛防止)のため、ランドリーカーゴを自社で改造 】			
改善前			
説明:バネ式改造前のランドリーカーゴ。底にある製品を取る際に、腰を曲げなくてはならない。			
改善後			
説明:バネ式改造後のランドリーカーゴ。製品が少なくなると自動的に底が上がってくるため、腰を曲げなくても底にある製品を取り出しやすくなり、身体的負担が軽減された。社員が改造した。			

<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。)

事業所名	新潟県基準寝具株式会社	取組番号	(4)
取組内容、創意工夫の内容			
【 取組内容を記載してください。 】			
改善前	<写真なし>		
	説明: 添付資料に関する説明を記入してください。		
改善後			
	説明: (左)ウォーターサーバー 衛生的で、水道水より軟らかく感じ、飲み口が良いと好評。 (中)職員玄関への階段に新設した手すり 安全に昇降できるようになった。 (右)洋式改修後の職員トイレ 腰を曲げることが少なく負担がかからない。		