

令和5年度 高年齢者活躍企業コンテスト 応募様式の記入にあたって

《 コンテスト応募様式記入例 》

< 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	本応募様式の記入例について	P	1
4	応募様式の記入例と記入におけるポイント	P	2

1 コンテストの趣旨

令和5年度で38回目の開催となる「高年齢者活躍企業コンテスト」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等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された企業等については、10月に表彰式を開催し、厚生労働省及び当機構から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、企業等における雇用・就業機会の確保等のアイディアの普及・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

●	令和5年	2月28日(火)	コンテスト募集締切
●		3月上旬～7月下旬	審査
●			現地調査(ヒアリング)
●		9月中旬	コンテスト結果の発表
●		10月上旬	コンテスト表彰式開催

3 本応募様式の記入例について

本応募様式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 コンテスト応募様式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。

令和5年度「高齢者活躍企業コンテスト」 【応募様式（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								
代表者	(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															
連絡先	◇◇県○○市△△町1-1-1															
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										○○○○				
事業所の概要	(2)創立	1977					年（西暦で記入ください。）									
	(3)沿革・事業内容	<p>1. 会社概要 当社は1977年（昭和52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60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。 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> <p>2. 沿革 (1) 1977年（昭和52年） 創業し、建設用重機の製造・販売開始 (2) 1986年（昭和61年） 遊具の製造・設置・メンテナンス開始 (3) 1988年（昭和63年） 建設用重機のリース事業を開始 (4) 2011年（平成23年） ○○営業所を設置</p>														

※1 産業分類中分類番号は、令和4年にハローワークへ提出した「高齢者雇用状況等報告書」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 コンテスト応募様式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白色の空白 または 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 または 枠を広げて いただきますようお願いいたします。また、複数ページにしてくださいことも可能です。
- ⑤各記入項目に、必要に応じて資料を添付していただいても構いません。
- ⑥緑色の欄については、プルダウン設定をしておりますので、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のご提出をお願いすることがありますので、予めご了承ください。

※応募様式は、左側の図シート1～シート3のみ Excel形式 となります(記入例p.2～5)。

■産業分類中分類番号は、令和4年にハローワークへ提出した「高齢者雇用状況等報告書」の記入と合わせていただきますようお願いいたします。

■下記の項目について、分かりやすく記入ください。

- ・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。

令和5年度「高齢者活躍企業コンテスト」 【応募様式（シート2:定年制度ほか）】

<定年及び定年後の継続雇用ほか>

*定年制度及び継続雇用制度並びに退職事由及び解雇事由について定めている就業規則等の該当箇所(他の条文を引用している場合は当該条文も含む)の写しを添付してください。

<継続雇用制度の例>

- ①希望者全員継続雇用を就業規則等に規定している場合
- ②対象者基準を満たした者に限る継続雇用を就業規則等に規定している場合

●定年年齢 歳 (定年がない場合は、「なし」と記入ください。
「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 ^{※3}
制度①	定年後は、就業規則等により	希望者全員を	70歳まで	再雇用している。
制度②	制度①の後、さらに 制度はないが、運用により	一定条件の下	年齢の上限無く	再雇用している。
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ください。 また、特殊関係事業主や他の事業主による継続雇用制度を導入されている場合も、こちらに記入ください。 70歳以上の継続雇用については、本人の希望・適性・評価等を鑑みて、一年更新にて実施。 もっとも重視する点は本人の健康状態であり、健康診断の結果をもとに、毎年の面談でその点を話し合っている。			

※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、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。

※3 「再雇用」とは、定年時点で一度退職し(雇用契約を終了し)新たに雇用契約を締結するもの、「勤務延長」とは、定年年齢に到達した者を退職させることなく(雇用契約を継続したまま)引き続き雇用するものをいいます。

●創業支援等措置の導入 *緑色のセルはプルダウンから選んでください。

*創業支援等措置を実施している場合は、就業規則等の該当箇所(他の条文を引用している場合は当該条文も含む)の写しを添付してください。

導入している制度に○を記入してください。	イ 業務委託	<input type="radio"/>	ロ 自社が実施する社会貢献事業	<input type="checkbox"/>
	ハ 自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業	<input type="checkbox"/>	ニ 自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業	<input type="checkbox"/>

※4 上記に該当する場合は、追加で書類の提出を依頼する場合があります。

●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、導入している制度について上限年齢の引き上げなどの予定はありますか。その内容を記入ください。

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

(記載例) 令和5年4月より定年年齢を65歳から70歳へ引き上げ予定。
創業支援等措置の導入を予定(業務委託契約)。

●現在の最高年齢者 歳^{※5} (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。)

※5 従業員の方の最高年齢者を記入ください。

<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	現在 ^{※6}
	R5.1.1			全従業員数等
A:正規従業員 ^{※7}	23人	16人	0人	155人
B:非正規従業員 ^{※8}	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

※6 原則として令和5年1月1日現在の従業員数を記入ください。但し、令和5年1月1日より前に応募する場合は、応募様式記入時点(R5.1.1)の日付部分を変更)の従業員数を記入ください。

※7 正規従業員：雇用期間の定めのない従業員

※8 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 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

■下記の区分で選択ください。
 ・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

■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ください。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)は具体的に記入ください。

■プルダウン設定 をしていますので、該当する項目を選択ください。

■プルダウン設定 をしていますので、該当する項目を選択ください。また、「見直し内容」欄には、具体的な内容を記入ください。

■原則として令和5年1月1日現在の従業員数を記入ください。ただし、令和5年1月1日より前に応募する場合は、応募用紙記入時点(「R5.1.1」の日付部分を変更)の従業員数を記入ください。

■年齢階級別の従業員合計数を記入ください。
 なお、B:非正規従業員の内数については、例示のとおり、足し上げて上段の値と一致しない場合があります。

■役員は原則、従業員に数えないものとしてください。

■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ください。

■この欄は、自動で集計されます。

<創業支援等措置対象者>

創業支援等措置の上限年齢	70 歳	現在の最高年齢者	69 歳	R5.1.1	現在 ^{※9}
--------------	------	----------	------	--------	------------------

※9 原則として令和5年1月1日現在の従事者数を記入してください。但し、令和5年1月1日より前に応募する場合は、応募様式記入時点(R5.1.1)の日付部分を変更)の従事者数を記入ください。

	65歳～69歳の方	70歳以上の方
創業支援等措置従事者数	2 人	0 人

<定年前後における処遇条件等について> (記入必須)

従業員に占める高齢者の割合が多い職種のうち、定年後においても雇用が継続されている同一の高年齢者1名の定年前と定年後の雇用状況等について記入ください。

	定年前 (定年廃止事業所は処遇の変更前 ^{※15})	定年後 (定年廃止事業所は処遇の変更後 ^{※15})
年齢	60歳	67歳
雇用形態	正社員	嘱託社員
労働時間 ^{※10}	フルタイム8時間/日	6時間 4日/週
定年後の雇用制度 ^{※11}		継続雇用
支給形態 ^{※12}	月給	日給
基本給 ^{※10}	約300,000円	約250,000円
主な諸手当 ^{※10}	役職手当、特殊作業手当、通勤手当	特殊作業手当、通勤手当
手当額 ^{※10}	約35,000円	約25,000円
手当の変更理由 ^{※13}		役職から外れたため。
職務内容	技術部門の管理職	技術部門の指導担当
職務の具体的内容 ^{※14}	<ul style="list-style-type: none"> 溶接部門に20年勤務。 部門の管理責任者として製品全般の管理及び人事処遇面の管理を担当。 長年の技術・経験から発注業者からの信頼関係もあつく、会社の欠かせない戦力となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳の役職定年により管理責任者を退いたことから業務量・責任は減少。 体調面から勤務時間短縮の要望があり定年後は短時間規定に基づき勤務時間・日を短縮することとした。 現在はこれまで培った技術を若手の指導する教育担当として活躍している。

■以下を参照のうえ記入ください。

※10 原則応募月の前月における労働時間、基本給、諸手当、手当額を記入ください。

※11 「定年後の雇用制度」は、再雇用・勤務延長など定年後の雇用形態を記入ください。

※12 「支給形態」は、時給・日給・日給月給・週給・月給を記入ください。

※13 「手当の変更理由」は、定年前後において手当が変更された合理的理由を記入ください。

※14 「職務の具体的内容」は、定年前後で仕事の量・質・責任の加重・働き方がどのように変化したかを記入ください。

※15 「定年を廃止」された事業所は、直近において働き方が変わったことにより処遇が変わった時点(健康上の理由により勤務時間を短縮、役職定年制により役職を降りた時期など)を基準として記入ください。

4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

■下記を参照のうえ、従業員に占める高齢者の割合が多い職種のうち、定年後においても雇用が継続されている同一の高年齢者1名の定年前と定年後の雇用状況等を記入ください。

- 雇用形態
正社員、嘱託社員、パート、アルバイトなど の形態
- 定年後の雇用制度
継続雇用、定年延長など 定年後の雇用形態を記入ください。
- 労働時間
フルタイム勤務、〇日勤務/週など 具体的に記入ください。
- 支給形態
時給・日給・日給月給・週給・月給 を記入ください。
- 基本給、手当額
金額(およその金額でも可) を記入ください。
- 職務内容
配属の部門・部署、役職、担当業務など
- 職務の具体的内容
定年前後で仕事の量・質・責任の加重・働き方がどのように変化したかを記入ください。

【補足説明】

●他の事業主による継続雇用制度とは

改正高年齢者雇用安定法の施行により、継続雇用の対象となる高年齢者が65歳以上70歳未満の場合、自社、特殊関係事業主に加え、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用する制度が可能になりました。特殊関係事業主等(特殊関係事業主または特殊関係事業主以外の他社)で継続雇用する場合には、自社と特殊関係事業主等との間で、特殊関係事業主等が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。

●創業支援等措置とは

70歳までの就業確保措置のうち、以下の雇用によらない措置を指します。
創業支援等措置の導入に当たっては、創業支援等措置の実施に関する計画を作成した上で、過半数労働組合等(※)の同意を得る必要があります。

- ・70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ・70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
- a.事業主自らが実施する社会貢献事業
- b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

※労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者をいいます。

●「他の事業主による継続雇用制度」及び「創業支援等措置」の詳細はこちらをご覧ください。

(パンフレット 高年齢者雇用安定法改正の概要) <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694688.pdf>

令和5年度「高年齢者活躍企業コンテスト」 【応募様式（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×をプルダウンから選んでください。（記入必須）

応募資格等 【労働法令等 遵守状況】	<input type="radio"/>	令和2年4月1日～令和4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労働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）及び「裁量労働制の不適正な運用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労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」（平成31年1月25日付け基発0125第1号）に基づき公表されていない。
	<input type="radio"/>	令和4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"/>	令和4年4月以降、労働保険料の未納がない。
	下記項目は、左右のいずれか該当する項目についてプルダウンから選んでください。	
	「企業全体の常用雇用労働者（除外率により除外すべき労働者を控除した数）が43.5人以上である」場合※は、国の定める「障害者雇用状況報告書」（令和4年6月1日現在）の提出対象となりますので、↓の下の2項目も記入ください。 ※貴社が、公団、公庫等の一定の特殊法人の場合は「38.5人以上」に読み替えてください。	
	<input type="radio"/>	令和4年6月1日時点で、常用労働者数が43.5人以上である
	<input type="radio"/>	令和4年6月1日時点で、常用労働者数が43.5人未満である
	↓	
	<input type="radio"/>	令和4年6月1日時点の障害者雇用状況報告書を、ハローワークに提出済みである。
<input type="radio"/>	上記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。	
応募資格等 【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。

応募いただきました後、審査過程で、内部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。

4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

■プルダウン設定 をしていますので、各項目についてプルダウンから選んでください（記入必須）。

■左右のいずれか該当する項目についてプルダウンから選んでください。
「43.5人未満である」に該当する場合は、矢印↓ 以下の2項目は、記入不要です。

シート4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

※応募用紙は、ここから Word 形式となります（記入例 p.6～14）。

事業所名	株式会社 ○○○○
1. 高齢者雇用の推進等のための取組	
○高齢者雇用の推進のために設定した目標・活用方針	
<p>制度改善により高齢者が健康でいきいきと働くことのできる職場づくりを目指す。 高齢者が長い間につちかった高度な技術・技能を「マニュアル化」し、全従業員のレベルアップを図る。</p>	

■高齢者雇用の推進にあたり、貴社が設定されている基本的な目標や活用方針などを、1～3行程度で記入ください。

2. 取組内容、創意工夫の内容
※②欄は、高齢者雇用の推進するために行われた取組内容の運用実績（対象者数・頻度等）を具体的に記入ください。

<p>(1) 高齢者の活躍のための制度面の改善</p> <p>例えば以下のような例が考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年制の廃止、定年年齢の延長、65歳を超える継続雇用制度（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）の導入 ・創業支援等措置（70歳以上までの業務委託・社会貢献）の導入 ・賃金制度、人事評価制度の見直し ・多様な勤務形態、短時間勤務制度の導入 ・各制度の運用面の工夫（制度改善の推進体制の整備、運用状況を踏まえた見直し）等
--

■どの添付資料が分かるよう 任意の番号 を記入ください。

①取組内容	該当する添付資料番号（取組番号）	(1)
	<p>① 定年制度の改正 近年、当社を長年支えてきた従業員の高齢化が進み、平成30年4月には全従業員の2割超が60歳以上となった。また、制度上、継続雇用は65歳上限としていたが、実際にはベテランの能力・知識が業務上必要不可欠であるため、65歳を超えても働いてもらっている従業員が複数いた。 さらに、当社の従業員構成は50代がボリュームゾーンで、事業の中核を担っている。10年後を見据えると、今いる従業員がより長く働ける制度を整備し、蓄積された能力・知識を活用することは当社の発展に不可欠と判断し、令和3年4月より定年年齢を60歳から65歳に変更、希望者全員について再雇用年限を65歳から70歳までに変更した。（就業規則に明記） なお、70歳以降について、運用により、本人の希望・適性・評価等に鑑みて年齢の上限なく再雇用している。</p> <p>② 賃金制度の改正（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、人事評価制度の導入により、評価結果を反映させた賃金制度に変更した。</p>	

■この欄では、貴社における取組内容のうち、（1）高齢者の活躍のための制度面の改善に関する概要を記入ください。

■可能な限り具体的（数値を示すなど）に記入ください（審査の参考）。

■記入欄が足りない場合は、表を適宜拡大して、複数ページとなっても差し支えありません。

シート4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

2②①における運用上の工夫、取組の効果、従業員の満足度及び意見・要望	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢の延長は、組合との協議を重ね、中高年齢者への説明会を実施した上で導入した。 ・従業員からは、年齢を問わず「(経済的な面を中心に)安心して働き続けられる。」など、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。特に高年齢者からは「将来の不安がなくなった」との声が多数聞かれた。
------------------------------------	---

<p>(2) 高年齢者の意欲・能力の維持向上のための取組</p> <p>例えば以下のような例が考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者のモチベーション向上に向けた取組や高年齢者の役割等の明確化(役割・仕事・責任の明確化) ・高年齢者による技術・技能継承の仕組み (技術指導者の選任、マイスター制度、技術・技能のマニュアル化、高年齢者と若年者のペア就労) ・高年齢者が活躍できるような支援の仕組み (職場のIT化へのフォロー、力仕事・危険業務からの業務転換) ・高年齢者が活躍できる職場風土の改善、従業員の意識改革、職場コミュニケーションの推進 ・中高年齢者を対象とした教育訓練、キャリア形成支援の実施(キャリアアップセミナーの開催) ・高年齢者による多様な従業員への支援の仕組み (外国人実習生や障害者等への支援・指導役、高年齢者によるメンター制度) ・新職場の創設・職務の開発 等 	
---	--

① 取組内容	該当する添付資料番号(取組番号)	(2)	<p>社長と各部門のベテラン高年齢者を中心としたプロジェクトチームを結成し、事業活性化のため以下の取組をしている。</p> <p>① ベテランのノウハウの共有化 各部門のベテラン高年齢者が中心となり作業マニュアルを作成。高年齢者のアイデアにより、文章だけではわかりにくい工程を撮影し、社内LANにて動画を共有。</p> <p>② ベテランから若手への技能継承 経験豊富な高年齢者の中から上司の推薦等により「技術指導員」を任命し、若年者とのペア就労により、若年者のレベルに応じた技術・技能伝承のOJTを実施。</p> <p>③ 外国人技能実習生の世話役 経験豊富な高年齢者(複数名)を世話役に任命し、仕事上の指導・教育はもとより、異なる文化や価値観を持った実習生が職場になじめるよう、他の従業員との橋渡し役や、生活上の相談にも応じている。</p>

■どの添付資料が分かるよう 任意の番号 を記入ください。

■この欄では、貴社における取組内容のうち、
(2) 高年齢者の意欲・能力の維持向上のための取組
に関する概要を記入ください。

■可能な限り具体的(数値を示すなど)に記入ください(審査の参考)。

■記入欄が足りない場合は、表を適宜拡大して、複数ページとなっても差し支えありません。

シート4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

<p>②①における運用上の工夫、取組の効果、従業員の満足度及び意見・要望</p>	<p>(①、②について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者にとっては、技術指導員という役割の明確化、作業マニュアル・動画の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。 ・若年者からは、作業マニュアル・動画の整備により、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。 ・ペア就労では、質の高いOJTにより若年者のレベルアップが実現。 <p>(③について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊密なコミュニケーションにより、業務の円滑化が図られている。 ・実習生には優秀な人材が多く、技能習得への積極的な姿勢に刺激されて、教える側の高年齢者のみならず、周囲の従業員のモチベーションアップにつながっている。
--	---

(3) 高年齢者が働きつづけられるための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生の取組
 例えば以下のような例が考えられます。

- ・作業環境の改善(高年齢者向け設備の改善、作業姿勢の改善、配置・配属の配慮、創業支援等措置対象者への作業機器の貸出)
- ・従業員の高齢化に伴う健康管理・メンタルヘルス対策の強化(健康管理体制の整備、健康管理上の工夫・配慮)
- ・従業員の高齢化に伴う安全衛生の取組(体力づくり、安全衛生教育、事故防止対策)
- ・福利厚生の充実(休憩室の設置、レクリエーション活動、生涯生活設計の相談体制) 等

<p>①取組内容</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="605 1178 1249 1251"> <p>該当する添付資料番号(取組番号)</p> </td> <td data-bbox="1249 1178 1389 1251"> <p>(3)</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="605 1251 1389 1325"> <p>社長と各部門のベテラン高年齢者を中心としたプロジェクトチームを結成し、職場環境改善のため以下の取組をしている。</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="605 1325 1389 1398"> <p>① 職場の安全確保のための取組み(令和3年度)</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="605 1398 1389 1682"> <p>(1) LED 照明の導入 高齢化による視力の低下を補うため、工場の照明を白熱灯からLED照明に切り替えを行った。また、高年齢者が勤務する精密作業場においては、LEDの手元照明を設置。</p> <p>(2) 転倒防止対策の実施 床の凹凸や配線によるつまずきや、滑りによる転倒事故を防止するため、工場床面の段差解消、防滑塗装を実施。(バリアフリー化)</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="605 1682 1389 1883"> <p>② 従業員の健康管理のための取組み(平成31年4月～) 55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を実施。</p> </td> </tr> </table>	<p>該当する添付資料番号(取組番号)</p>	<p>(3)</p>	<p>社長と各部門のベテラン高年齢者を中心としたプロジェクトチームを結成し、職場環境改善のため以下の取組をしている。</p>		<p>① 職場の安全確保のための取組み(令和3年度)</p>		<p>(1) LED 照明の導入 高齢化による視力の低下を補うため、工場の照明を白熱灯からLED照明に切り替えを行った。また、高年齢者が勤務する精密作業場においては、LEDの手元照明を設置。</p> <p>(2) 転倒防止対策の実施 床の凹凸や配線によるつまずきや、滑りによる転倒事故を防止するため、工場床面の段差解消、防滑塗装を実施。(バリアフリー化)</p>		<p>② 従業員の健康管理のための取組み(平成31年4月～) 55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を実施。</p>	
<p>該当する添付資料番号(取組番号)</p>	<p>(3)</p>										
<p>社長と各部門のベテラン高年齢者を中心としたプロジェクトチームを結成し、職場環境改善のため以下の取組をしている。</p>											
<p>① 職場の安全確保のための取組み(令和3年度)</p>											
<p>(1) LED 照明の導入 高齢化による視力の低下を補うため、工場の照明を白熱灯からLED照明に切り替えを行った。また、高年齢者が勤務する精密作業場においては、LEDの手元照明を設置。</p> <p>(2) 転倒防止対策の実施 床の凹凸や配線によるつまずきや、滑りによる転倒事故を防止するため、工場床面の段差解消、防滑塗装を実施。(バリアフリー化)</p>											
<p>② 従業員の健康管理のための取組み(平成31年4月～) 55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を実施。</p>											

- どの添付資料が分かるよう 任意の番号 を記入ください。
- この欄では、貴社における取組内容のうち、(3) 高年齢者の雇用継続のための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生
- に関する概要を記入ください。
- 可能な限り具体的(数値を示すなど)に記入ください(審査の参考)。
- 記入欄が足りない場合は、表を適宜拡大して、複数ページとなっても差し支えありません。

	<p>③ 従業員の福利厚生のための取組み（令和2年4月～）</p> <p>(1) 60歳以上の高齢者へ5日間の特別休暇を付与</p> <p>(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</p>
<p>②①における運用上の工夫、取組の効果、従業員の満足度及び意見・要望</p>	<p>(①について)</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業場の照明がLED化されたことにより、作業の効率性が向上するとともに、安全性も確保された。 これまで、床の凹凸、配線により、転倒事故が懸念されたが、床のバリアフリー化により、リスクが軽減された。 事前に意見を聞き、実態に即した工事等を行ったため、特に高齢者からは働きやすくなったと好評を得ている。 <p>(②、③について)</p> <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。 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、業績が上がった。

シート4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

(4) その他上記(1)～(3)に含まれない高年齢者の雇用に関する取組

・リクリエーションを通じた地域貢献

社内リクリエーションの一環としてパン焼き等をしていたが、地元自治会の催事への出品をきっかけに地域住民にも開放、会社内で料理教室を実施し、地域貢献に寄与している。

パン焼き、その他の調理については、前職にて経験のある高年齢者が、調理用の窯についても、経験のある別の高年齢者が担当しており、地域からも期待されており、モチベーションの向上につながっている。(料理教室開催時は業務扱いとしている。)

・禁煙教室の実施

禁煙したいけれど禁煙できないという従業員の声を契機に、産業医を講師とした禁煙教室を実施(令和元年度は6回)し、禁煙成功者に「表彰状」を授与している。特に年齢の制限は設けていないが、大半が高年齢者であり、当人の健康増進に寄与している。

■この欄では、貴社における取組内容のうち、上記(1)～(3)に当てはまらない事項について記入ください。

■なお、審査において応募企業等が行った、高年齢者雇用に関する取組の一部として、評価を行うこととしています。

■該当する事項がなければ 空欄 でも構いません。

(5) 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者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高年齢者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。

3. 今後のさらなる取組の展望等

今後の主な取組としては、以下を予定している。

・定年廃止又は継続雇用年齢の引上げ

高年齢者の持つスキルを活用するための方策を検討する。

・(仮称)従業員キャリア相談室の設置

定年年齢の延長等の過程で、従業員が職務に関連して様々な疑問等を持っていることが分かったので、これに対応するため、設置に向けて検討する。

・介護離職者対策

今年度介護による離職者が複数いたため、今後の対象者増に備えて、社長による全従業員へのヒアリングの実施を検討中。

・工場内のエレベータ設置

現在、工場1階と2階の移動には階段を利用しているが、高年齢者の負担軽減のため、エレベータ設置を検討中。

■今後、実施を予定されている取組があれば、この欄に記入ください。

■検討段階の事項であれば、現在の検討状況について記入ください。

シート4 コンテスト応募様式の記入例と記入におけるポイント

取組内容に関する<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下表をコピーして使用してください。)

事業所名	株式会社 ○○○○	取組番号	(1)
取組内容、創意工夫の内容 【 取組内容を記入ください。 】			
改善前	(改善前) 賃金体系の図表、グラフなど		
	<p>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>		
改善後	(改善後) 賃金体系の図表、グラフなど		
	<p>令和3年4月から以下のとおり賃金制度を改めた。</p> <p>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している。基本給と資格手当の割合は概ね6：4程度。</p> <p>定年後は、以下の項目ごとに定年前との役割などの割合を数値化し、個人ごとに賃金額を算定している。定年前と同一職種でフルタイム勤務の場合は、概ね8割程度の賃金額となるケースが多い。短時間、短日勤務を選択した場合は時間数に応じて減額となるが、時間当たりでは概ね8割程度となり、フルタイム勤務の場合と同水準である。</p> <p>事前に個人面談し、説明の上で適用しているため、賃金や待遇に関する不満などは少なくなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務内容 仕事の難易度、工作中や事前・事後に判断を求められる度合いなど ・職務責任 職務遂行に関する責任、他の従業員に対する指導責任の度合いなど ・職務転換 職種の変更、職場の変更（転居を伴う／伴わない）、短時間、短日勤務の適用など 		

■取組内容のうち、どの内容が分かるよう 任意の番号 を記入ください。
この例では、取組内容に応じて “表を分けて” に作成した記入例となっています。
(『取組内容等』に記載した取組番号 (1) の取組を ①・② に分割した記入例)

シート4 コンテスト応募様式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	(2)
取組内容、創意工夫の内容			
【 取組内容を記入ください。 】			
取組内容	<p><高年齢者の高いスキルを次世代に引き継ぐ技術・技能伝承の仕組の整備></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29年10月から、各部門のベテランの高年齢者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30年10月にこれを整備。なお、当マニュアルは社内LAN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31年4月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した。</p> <p>③平成31年4月に策定した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者とそれらが低い若年者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>		
	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; display: inline-block;">5段階評価のマトリックス、 ペア就労のマッチング見本</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 10px; display: inline-block; margin-left: 20px;"> <p>画像 (マニュアル表紙)</p> </div>		

■取組内容のうち、どの内容が分かるよう 任意の番号 を記入ください

■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 変更してください。

シート4 コンテスト応募様式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	(3)
取組内容、創意工夫の内容 【 取組内容を記入ください。 】			
改善前	 画像 (天井の白熱灯)		 画像 (床の段差・配線)
	<ul style="list-style-type: none"> 照明は天井の白熱灯のみであり、細かい作業を行う際には従業員が、それぞれ工夫をしていた。 床の段差・配線については、従業員が歩く際に気を付ける必要があったほか、台車による搬入・搬出作業等の障害となっていた。 		
改善後	 画像 (作業台手元の LED 照明)		 画像 (床の段差解消工事跡)
	 画像 (床の防滑塗装)		
<ul style="list-style-type: none"> 天井の照明を LED に代えたほか、作業台の手元にも LED 照明を設置し、格段に見やすくなった。(手元照明は作業者が自由に位置を変えられる仕様としている。) 床の段差・配線を解消するための工事を実施。併せて防滑塗装を実施し、転倒等のリスクを軽減した。 			

■取組内容のうち、どの内容が分かるよう 任意の番号 を記入ください

【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。
- 応募様式に、具体的事項についてわかりやすく記入ください。
- 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、枠を広げてください。

【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。