



令和5年度高齢者活躍企業コンテスト ～入賞企業決定・10月6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38回目の開催となります。全国から応募いただいた「63編」の中から、

- ・厚生労働大臣表彰 5編、
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰優秀賞 6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5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5年10月6日（金）13：00～16：00 【受付開始12：00～】

場 所：イイノホール（東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビルディング）

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
（株式会社恵那川上屋）



（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

13:40～14:10 基調講演

「多様な人材が活躍できるダイバーシティ・マネジメント

：管理職の役割が鍵」

佐藤 博樹氏（東京大学 名誉教授）

14:25～16:00 トークセッション

「70歳就業時代のシニア社員戦力化～入賞企業に聞く」

コーディネーター：内田 賢氏（東京学芸大学 教育学部教授）

事例発表・パネリスト：有限会社小川商店、社会福祉法人フェニックス、井上機工株式会社

（お申込み方法）

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>



※専用フォームからのお申込みが難しい場合、下記お問合せ先にご連絡ください。
お電話で対応させていただきます。

（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。

お問合せ：高齢者雇用推進・研究部 普及啓発課
担当：竹中/関口/新明/田中
TEL：043-297-9527 FAX：043-297-9550

令和5年度 高年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	有限会社小川商店	島根県 大田市	石油・食品小売、運輸、自動車整備	各種商品小売業
優秀賞	社会福祉法人フェニックス	岐阜県 各務原市	社会福祉・介護	社会保険・社会福祉・介護事業
	井上機工株式会社	静岡県 富士宮市	空調用配管部品の製造	電気機械器具製造業
特別賞	弥生交通株式会社	東京都 中野区	一般乗用旅客運送事業（タクシー）	道路旅客運送業
	株式会社尾賀亀	滋賀県 近江八幡市	石油製品・砂糖卸売業	その他の卸売業

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	株式会社マエカワケアサービス	神奈川県 横須賀市	介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業
	社会福祉法人 白女林	福井県 坂井市	老人介護福祉業	社会保険・社会福祉・介護事業
	社会福祉法人みまき福祉会	長野県 東御市	社会福祉・介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業
	株式会社YKA	岐阜県 岐阜市	介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業
	株式会社石吉組	三重県 志摩市	土木・建築一式工事	総合工事業
	社会福祉法人天神会	岡山県 笠岡市	第1種・第2種社会福祉事業	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
特別賞	株式会社MAYURA	宮城県 仙台市	障害福祉サービス事業（パン・菓子の製造販売、アクセサリー制作、レストラン業務）	食料品製造業
	株式会社ドリームリンク	秋田県 秋田市	飲食店チェーンの運営、食材輸入、酒蔵経営等	飲食店
	奥羽警備保障株式会社	山形県 山形市	警備業	その他の事業サービス業
	一般社団法人シニア・環境技術支援協会	東京都 港区	廃棄物処理施設の建設・維持管理等に関する技術支援業務	技術サービス業（他に分類されないもの）
	株式会社高根運送	山梨県 北杜市	道路貨物運送業	道路貨物運送業
	昭和土建株式会社	愛知県 一宮市	総合建設業	総合工事業
	甲西高周波工業株式会社	滋賀県 湖南市	鉄鋼製品の表面熱処理加工等	金属製品製造業
	有限会社あいネット	奈良県 天理市	介護事業	社会保険・社会福祉・介護事業
	湊興業株式会社	和歌山県 和歌山市	造園業	総合工事業
	特定非営利活動法人十人十色	鳥取県 鳥取市	社会福祉事業（グループホーム等）	社会保険・社会福祉・介護事業
	社会福祉法人津山福祉会	岡山県 津山市	介護サービス	社会保険・社旗福祉・介護事業
	株式会社わたなべ生鮮館	岡山県 岡山市	各種商品小売業（生鮮食料品、生活雑貨）	各種商品小売業
	株式会社クック・チャム	愛媛県 新居浜市	食料品製造業（外食・惣菜）	食料品製造業
	野中建設株式会社	佐賀県 佐賀市	土木工事業	総合工事業
	有限会社大輝商事	沖縄県 那覇市	持ち帰り・配達飲食サービス業	持ち帰り・配達飲食サービス業

厚生労働大臣表彰 最優秀賞

有限会社小川商店

(島根県大田市 石油・食品小売、運輸、自動車整備 [各種商品小売業])

創業は元禄元(1688)年(屋号「たばこや」)。小売り・雑貨店からはじまり、砂利、砕石等の運搬、石油製品の販売、不動産事業や飲食事業を展開している。地域に必要な、地域のインフラを支えるサービスの提供を通じて、お客様・社員・会社・地域の4つの満足を追求している。

<主な取り組み>

- 2017年に定年を60歳から66歳に引き上げ(JEEDの65歳超雇用推進助成金を活用)、併せて選択定年制を採用している。さらに、2021年に、70歳までの再雇用について基準を策定した。その後も、基準を設けて75歳まで継続雇用、以降も運用により一定条件で年齢の上限なく継続雇用している。2015年にJEEDの企画立案サービスを活用して定年年齢や再雇用後の賃金の見直しを行い、定年引上げに伴い、2018年に、賃金に年齢給と職務給を導入した(職務給は従事する業務内容によって決定)。
- 社員の高齢化に伴う負担軽減を考慮した職務転換を可能としている(大型車両からスクールバスの運転へと転換する等)。
- 定年後も人事評価を実施しており、社員の年齢にかかわらず「情報収集力/発信力、整理力」「柔軟性」「チャレンジ性」などの項目を設定し、自発的・自律的な人材の育成方針を明示し、併せて会社の求める人材像と期待する成果を明確にすることにより、社員のモチベーション向上につなげている。
- 業務改善に費用を要するものについては、一定額まで現場で決裁を可能とし、業務のスピード感と自律性を重視している。また、部門長だけではなく、社長に直接、業務改善の提案をメールで届けることができ、提案内容が業務に反映された場合は、賞与や賃金に反映される制度としている。
- スクールバスの運行、ごみ収集など、地域のニーズに応じつつ高齢社員の雇用の受け皿ともなる多様な業務展開と、島根県内での災害発生時の緊急対応などで発揮される機動力で、地元企業、自治体から頼りにされている存在となっており、そのことが、働く高齢社員の誇り、働き甲斐になっている。
- ヒヤリハットの事例を朝礼の際に共有するなど社員に安全意識が浸透するようにしている。
- 運輸部門ではドライバー適性診断を行い、「運転のクセ」に応じたアドバイスを提供することで、交通事故防止に活用するほか、バイオリズムテストにより、体調の変化があった場合は、注意を促している。



代表取締役 小川 知興氏



社会福祉法人フェニックス

(岐阜県各務原市 社会福祉・介護 [社会保険・社会福祉・介護事業])

地域ぐるみで「自立支援」と「リハビリテーション」に力を注ぎ、ダイバーシティ型人財確保・育成・定着の仕組みをつくり、現在 29 事業所を展開している。

定年 60 歳、希望者全員を 70 歳まで再雇用、以降も基準を設けて年齢の上限なく継続雇用している。ケアマネージャー等のベテラン職員に在宅勤務を認め、フレックスタイム制により、ニーズに応じた働き方を選択可能とし、ワークライフバランスを図っている。定年後も、賃金は 60 歳到達時の基本給を据え置いている。

「介護助手」という新たな職務の創出や、介護ロボットや介護補助機器の導入等により、介護業務の機能分化と質の向上を図るとともに、高齢者の就労機会を確保している。

意欲・能力向上の取組として、「スーパーバイザー」に任命されたベテラン従業員による後進リーダー育成や、中高年齢からのキャリア支援として介護福祉士実務者研修等を毎年実施している。

4 つの事業所エリアごとに役職者と現場スタッフのチームを設け、毎月 1 回他のエリアを互いに訪問し、「環境整備チェックシート」で部署相互の監査を行っている。これにより常に職場環境がアップデートされ、職場コミュニケーションと業務改善を兼ねた取組となっている。



井上機工株式会社

(静岡県富士宮市 空調用配管部品の製造 [電気機械器具製造業])

配管部品や空調機械部品、冷凍冷蔵機器部品を製造し、エアコンや鉄道車両向け熱交換器に使用されるパイプ加工から家庭用・業務用エアコンやエコキュートをはじめ、空調機器等を広く手掛けている。

定年 60 歳、希望者全員を 65 歳まで再雇用、その後基準を設けて 70 歳まで継続雇用、以降も、運用により一定条件で年齢の上限なく継続雇用している。65 歳以上については、働く側の希望に応じて、1 日の勤務時間を 4 ～ 5 時間に短縮する等の短時間勤務や 1 週間の勤務日を減らす短日勤務に変更することができる。継続雇用を希望する際の面談では、働く側の希望に応じた勤務形態や、各人の貢献度・評価結果に応じて賃金や手当等を決定している。

元役職者や高い技術を持った高齢者には、「アドバイザー」「シニアアドバイザー」の呼称で部下育成と上長のサポート役に注力させるとともに手当に反映する等、モチベーションの維持・向上に取り組んでいる。

ろう付けなど、技術・技能を要する業務は、高齢者と若手がペアとなり、技術や技能を継承している。また、高齢社員が旧型機械を稼働させ、外注業務の内製化に成功し、コスト削減と短納期を実現した。

空調整備、LED 照明、広い通路の確保、階段への手すり、滑り止めの設置など、各所の工夫と作業改善等により、高齢社員が経験や知識を発揮してより長く活躍できる職場づくりに取り組んでいる。



弥生交通株式会社**(東京都中野区 一般乗用旅客運送事業(タクシー) [道路旅客運送業])**

「お客様の足として社会に貢献すること」を企業理念とする。労務管理と事故防止を徹底し、モットーである「安全安心運行」に沿って、サービスを提供している。

定年 65 歳、その後基準を設けて 70 歳まで再雇用、以降も基準を設けて年齢の上限なく継続雇用している。勤務形態はライフスタイルに合わせて勤務日数、始業・終業時刻を選択可能としている。雇用形態や年齢を問わず幅広く人選した賃金委員会を立ち上げ、従業員の意見を反映した歩合制廃止の賃金制度に改正した。人事評価は加点式で、加点項目に表彰関係や顧客評価等を細かく分類し、従業員のがんばりが賞与に反映される制度としている。

タクシー車内設備のデジタル IT 化で、タブレット画面一つで様々な操作を行えるようにし、作業負担を大きく軽減した。また、独自の接客接遇マニュアルの作成や若手従業員の相談役を依頼する等、高齢者が活躍できる仕組みを確立している。感染症対策、健康管理とメンタルヘルス対策、事故防止教育を実施しているほか、認知・生活機能対策など徹底した労務管理と事故防止対策を実施している。

株式会社尾賀亀**(滋賀県近江八幡市 石油製品・砂糖卸売業 [その他の卸売業])**

創業は安政 3 (1856) 年 (当時は燃料油脂を販売)。滋賀県内に 16 か所のガソリンスタンドを運営する TCS 事業部や、県内法人向けに石油製品卸売業を営むエネルギー事業部、食品事業を営む食品事業部の 3 部門を事業の柱として展開している。

定年 60 歳、希望者全員を 80 歳まで再雇用している。定年前に定年後の業務内容や勤務形態等について面談し、健康状態等に応じた勤務が続けられるよう、70 歳まで、75 歳まで、80 歳までの 3 段階の短時間勤務制度を設けるとともに、変形労働時間でシフトしている。定年後の社員に対しても人事評価を行い、65 歳まで賞与を支給している。年 2 回の社長面談とチームへの貢献度、業務の獲得項目によるポイント制により、賞与を考課している。また、人事評価を時間給等に反映するほか、アドバイザー給や技術給等といった手当を設けている。

定年後の社員は基本的にフルサービスのガソリンスタンドに配置して若年層の指導的役割を担い、勤務地は自宅に近い場所に変更する等の配慮をしている。50 歳以上の社員には、退職後の働き方や定年後の給与等について、JEED の中高年齢従業員研修 (生涯現役ライフプラン研修) を実施している。

株式会社マエカワケアサービス

(神奈川県横須賀市 介護事業 [社会保険・社会福祉・介護事業])

神奈川県南部を中心に介護保険事業 17 事業所、栄養管理、訪問リハビリ、保育施設の 3 部門を運営している。

定年 60 歳、希望者全員を 70 歳まで再雇用、以降も運用により一定条件で年齢の上限なく継続雇用している。高齢社員や定年前の正社員を対象に「短時間正社員」や「パート社員」への転換制度を設け、柔軟な勤務形態を実現している。

社員同士や利用者も含め、感謝の気持ちを形にする「サンキューカード制度」等や、改善提案者に手当が支給される「業務改善提案制度」の運用で、社員が積極的に参画する職場づくりを実施している。

ICT 化を推進し、タブレットで入力・管理するための「介護記録システム」、コミュニケーション活性化のための「社内チャット」やスマホを使った「送迎支援システム」等を導入している。

社会福祉法人 白女林

(福井県坂井市 老人介護福祉業 [社会保険・社会福祉・介護事業])

高齢化社会に適切な複合的サービスを提供する施設に介護サービスを拡充し、幅広い地域に根差したサービスを提供して地域に密着した法人運営を行っている。

定年を 65 歳まで引き上げ、希望者全員 70 歳まで再雇用、その後運用により一定条件で 73 歳まで継続雇用、以降も運用により一定条件で 77 歳まで継続雇用している。60 歳以降は職員が「勤務に制約なし」「シフトに関してのみ一部制約」「シフト及び職務内容に一部制約」の 3 区分から雇用形態を選択でき、雇用形態別に合わせて賃金体系を整理している。

60 歳前後に「生涯現役」と「ライフプラン」について考える JEED の就業意識向上研修を実施し、職場の活性化及び生涯現役意識の醸成を行っている。

社会福祉法人みまき福祉会

(長野県東御市 社会福祉・介護事業 [社会保険・社会福祉・介護事業])

特別養護老人ホームを中核にデイサービス、訪問介護、訪問看護などの介護事業と障害者就労支援事業を展開している。

定年 65 歳、希望者全員を 70 歳まで再雇用、70 歳以降も臨時職員として、運用により年齢の上限なく継続雇用している。個別面談や「評価チェックシート」等をもとに、仕事や健康の状況について確認し、高齢職員の役割や働き方等の調整している。

さらに介護の補助的仕事や利用者の送迎などの身体的負荷が小さい業務への担当に変更するほか、障害者施設での障害者とのペア就労、食事提供・掃除・洗濯業務等の新たに拡大した職域で働くなど、高齢職員が幅広く活躍している。

外部講師を招聘して腰痛予防対策の研修やリフト等の福祉機器の積極的な活用、同法人で勤務している理学療法士等への相談環境の整備、施設内のプールとトレーニングセンターの利用の無料化など、高齢職員の健康増進のサポートを実施している。

株式会社 YKA

(岐阜県岐阜市 介護事業 [社会保険・社会福祉・介護事業])

創業時にデイサービス事業を開始し、入居施設への需要の高まりから、その後、有料老人ホームや7時から20時まで対応できるデイサービスを開設している。

定年は廃止している。これにより、従業員の心理的安全性と組織への帰属意識が向上した。勤務時間が異なる多様な人材を確保し、従業員が希望するライフステージに合った勤務形態を実現している。

専門職（看護・介護職）の高齢化に伴い、新たにケアアシスト職（介護補助）を創設し、専門職との役割や責任の違いを明確化することで、精神的な負荷を減らし、仕事を継続できるようにした。

定期面談を通じ、負担を感じている従業員には配慮して業務内容を変更している。分かりやすい作業マニュアルの作成、IT化フォローによる全体のITリテラシー向上等、働きやすい職場づくりを実現している。

株式会社石吉組

(三重県志摩市 土木・建築一式工事 [総合工事業])

大正15（1926）年創業。土木工事を中心としていたが、海洋土木工事や建築工事、不動産事業にも事業を拡大し、その後、福祉事業にも進出し、鳥羽市において介護付有料老人ホームを営んでいる。

定年60歳、希望者全員を65歳まで再雇用、その後、基準を設けて70歳まで継続雇用、以降も運用により一定条件で年齢の上限なく継続雇用している。70歳以降も本人の意向を確認しながら部署異動・短時間勤務等を決定している（介護職は20種類以上の勤務形態から選択できる）。福祉事業では、定年後も基本給や手当は変わらず、人事評価に基づいた賞与を支給し、介護職の賃金の納得感を高め、離職率の大幅な低下を実現している。

作業船における操船技術や重機作業の安全確保、汚染対策のみならず、現場管理や営業、渉外など様々な分野において、高齢社員がこれまで培ってきた技術や心構えなどを教えることで、若手社員に業務継承している。

また、福祉事業においても、作業環境の見直しや介護用スライドシートやスライドボード、パワーアシストスーツを導入し、作業負担を軽減している。

社会福祉法人天神会

(岡山県笠岡市 第1種・第2種社会福祉事業 [社会保険・社会福祉・介護事業])

特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、障害者支援施設等の18の事業を運営し、福祉サービスを提供している。

定年65歳、希望者全員70歳まで再雇用、以降も運用により一定条件で年齢の上限なく継続雇用している。さらに、70歳以降も職員と面談を行い、勤務日数、勤務時間等を柔軟に対応し長く働けるように配慮している。定年後も業務内容に変更がなければ定年前の賃金を適用し、人事評価ではポイント制で賞与に加算している。

肉体的に負担の少ない職務への変更や、腰痛ベルト、ノーリフトケアのための機器導入等、高齢職員の作業負担に配慮している。

費用を法人負担して介護職員初任者研修の参加を支援することや、併設する就労支援B型施設で高齢職員が指導員として、障害者と作った野菜を施設内のカフェで提供すること等により、モチベーションの向上やダイバーシティの実現を図っている。

また、施設内保育園を設置し、子育て世代の職場定着にも寄与している。