

技能継承のため、定年制廃止を



～時短・生産性を向上させる工夫～

①

うちの従業員もだいぶ年齢層が上がってきたなあ。さらに高齢化が進むと、若手への技能継承も問題になってくる。

御社の定年制度や再雇用制度はどのようになっていくのでしょうか。

若手への研修も難しくなっている

②

定年年齢は60歳で、再雇用する際の上限年齢は65歳までにしているんだよ。技能継承には時間もかかるから、定年年齢や再雇用の上限年齢をもう少し伸ばそうとは思っているんだけどね。

例えば、思い切って定年制を廃止するというのはどうでしょうか。

いきなり定年制を廃止するのは不安があるよ

③

もちろん、ただ単に定年制を廃止するだけではありません。重要なのは、高年齢者層の個々の成果や能力が適正に評価される仕組みも導入することです。その仕組みによって、その方の能力や成果が適切に賃金や雇用継続に反映されるのであれば、不安は解消されるのではないのでしょうか。

定年制がないことを求職者にアピールしましょう

それなら定年廃止を実行してみるかな

④

定年制を廃止した上で、新たな人事評価システムを導入したところ、従業員は年齢にかかわらず、自身の能力が最大限に発揮されるよう努力するようになり、企業全体の売上向上となりました。また、技能継承のためのOJT制度も創設し、ベテラン従業員から若手社員への技能継承も人事評価の対象としています。

定年制廃止でもモチベーション向上！人材確保につながった！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「定年制の廃止★+設備投資★★★=★★★★」に該当

業種：製造業 従業員数：50名

業界の性質上、製造現場だけでなく、営業部内でも設計図面のチェックや、設計変更に対応できる知識が不可欠で、その習得には長い時間がかかっていた。また、高齢化社会により、従業員の高齢化が進んでおり、技能継承が問題となっていた。

<定年制の廃止※>

- 定年制を廃止し、合わせて能力が適切に評価される人事評価システムを導入した。
- 技能継承のため、OJT制度を設け、希望するベテラン従業員に若手への教育を担当させた。

人事評価システム創設へ向けた社労士のコンサルタント費用も助成可能！！



【65歳超雇用推進助成金】

- 高年齢者雇用環境整備支援コース
高年齢者の雇用機会を増やすための設備導入※経費を助成
助成率 最大75%
上限額 最大1,000万円
- 65歳超継続雇用促進コース
定年年齢引上げに助成！
最大160万円
- ◆常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、一定の要件があります。

- ・技能継承制度が確立したことで、高年齢者層に新たな就業機会が確保され、また、若手従業員にもスムーズな技能継承が進んだ。
- ・今までは、定年年齢に達したことを機に退職する従業員がおり、人手不足につながっていたが、定年制を廃止したことで、人材確保につながるとともに、求職者に対し、アピールができるようになった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com