

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

多様な選択肢を導入し、魅力のある職場づくりを★★

～高齢者雇用に関する工夫～

①

先日、定年を迎えた従業員が、再雇用を希望せずに退職したいと申し出てきた。定年後も戦力として考えていたのに残念だ。

見直しなきゃ 人員配置も

それは大変ですね。再雇用を希望しない理由は何だったのですか。

②

再雇用後の勤務条件が合わなかったようだ。うちは定年後もフルタイムのままなんだけど、それが嫌だったみたいだ。

体力的にも 厳しいようだ

③

定年後も定年前と変わらずにしっかりと働きたいという方やプライベートを充実させたいという方など様々な考えをお持ちの方がいらっしゃいます。高齢者の希望に応じた「勤務時間の弾力化」「専門職制度」等の制度を充実させてはどうでしょうか。

多様な働き方ねえ 導入経費には 助成金も出ます

④

「定年延長」「勤務時間の弾力化」「専門職制度」「資格制度」等の制度を整備し、定年を迎える従業員の多様な働き方を提案したところ、従業員からも評判は良く、人材確保につながりました。

人材の定着につながった

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「定年延長★+短時間勤務制度★★★」に該当

業種：製造業 従業員数：60名

定年を迎える従業員が定年後の再雇用を希望しないことがあり、人手不足につながっていたことから、人材確保のために、定年時の再雇用制度等の見直しに取り組んだ。


<再雇用制度、定年の見直し>

- 定年再雇用後の勤務について、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、ワークシェアリングを導入し、従業員の希望に応じ、弾力的な勤務を可能にした*。
- 定年年齢について、従来は一律60歳だったが、従業員自身が希望する年齢（上限65歳）を定年の年齢に設定できるようにした。

<知識経験等を活用できる配置、処遇の推進>

- 職業能力を評価する仕組みや専門職制度等を導入した。

就業規則を整備



【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
就業規則等変更の経費を助成！
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、助成金等には一定の要件があります。

- ・ 高齢者の就労環境を整えるとともに、定年年齢を引き上げる*ことで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- ・ 定年後の専門職等の選択肢を設けることで、高齢者のモチベーション向上につながった。
- ・ ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成につながった。

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！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【平成31年度厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市中種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-552-754

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com