

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。

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。

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。

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。

若手への研修も難しく
いきなり定年制を廃止するのは不安があるよ
定年制がないことを求職者にアピールしましょう
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

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】

- 65超継続雇用促進コース
定年年齢引上げ等に助成！
助成額 最大160万円

◆ 助成金には、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！

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【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-006-802

※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