

65歳超雇用推進助成金の活用事例

「65歳超雇用推進助成金は、65歳以上への定年の引上げ等や、高齢者の雇用の推進を図るための雇用管理制度の整備に係る措置を実施、または、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成する制度です。このリーフレットでは、これらの助成金を効果的に活用した事例を紹介します。

65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げや、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主にご利用いただけます。

事例1

～65歳超継続雇用促進コースを活用して定年制を廃止～

【建設業 A社（社員数40人、うち60歳以上10人）】

①事業所の雇用管理上の課題の状況

建設業界では、人手不足の恒常化と、それに伴って働く人々の高齢化も進んでいます。

A社においても近年、社員の高齢化が進行していましたが、若手社員の採用に積極的に取り組む一方で、事業を支える貴重な戦力として高齢者が年齢に関わりなく働き続ける環境を整えたいという思いがありました。

②課題への対応状況

そこでA社は、従来の定年年齢は65歳、継続雇用の上限年齢を70歳としていましたが、定年後継続雇用で65歳以上の社員も在籍していたこともあり、実態に合わせて定年制を廃止しました。

また、勤務形態の見直しにも着手し、個々の体力の低下や健康状態などを考慮し、柔軟に働ける勤務制度を構築しました。短日勤務制度・短時間勤務制度を設け、本人の希望に応じて働ける仕組みになっています。さらに、60歳以上の社員には骨粗しょう症検査を無料で実施するほか、多様な健康管理の取組みにより、社員の健康意識の向上を図ることとしました。

③課題対応の効果

その結果、高齢社員からは、「定年がなくなることで、気持ちに余裕ができて、今後の人生設計をしっかりと考えることができる」、「定年がなくなって、身体が動くかぎり仕事ができることになったのでよかったです」と職務に対し気持ちが前向きになったという声が出ています。

現在では、高齢社員はコミュニケーションの活性化に一役買っており、日常業務や研修において、豊かな経験を活かしてサポート・フォロー役を担っています。また、施工管理の分野では、高齢社員と若手社員がペアを組んで工事を担当することで、高齢社員の負担軽減を図るとともに、若手社員にとっては高齢社員から仕事を学ぶ機会となっており、一方、IT機器については、若手社員が高齢社員に操作手順などを教えており、双方向の知識共有が実現しています。

／らしく、はたらく、ともに／

65歳超雇用推進助成金の活用事例

65歳超継続雇用促進コース

事例2

～65歳超継続雇用促進コースを活用して65歳定年及び希望者全員70歳までの継続雇用へ引上げ～

【電気・設備工事業 B社（社員数38人、うち60歳以上9人）】

①事業所の雇用管理上の課題の状況

B社は社員38人のうち、60歳以上は9人と全体の約24%を占めています。従来の定年年齢は60歳、継続雇用の上限年齢を65歳としていましたが、事業遂行には幅広い分野の知識が必要であり、多くの資格取得や協力会社との折衝力が求められるなど、高齢社員の存在感は大きいことから、慣例的に60歳の定年を超えても働いてもらっていました。

②課題への対応状況

そこでB社は、今後の安定した若手社員の育成や人材確保の観点から、定年年齢を65歳、継続雇用の上限年齢を希望者全員70歳とし、役職定年も65歳まで延長することとしました。

また、定年後は勤務内容・形態を変えずに働き続けることができるとともに、本人からの希望があれば、短日勤務などにも柔軟に対応することとし、若手への技術継承やバックアップに注力できるよう、業務の見直しや負担軽減の調整も行うこととしました。

③課題対応の効果

その結果、高齢社員からは、「若手社員が成長していく姿を見るのはうれしい。若手社員が積極的な姿勢で仕事に臨んでいると、教えがいらいます。」との声が出ています。

これまでは、B社においてマニュアル化できない技術の継承は喫緊の課題でしたが、現在では、定年延長により、高齢社員が指導者として技術やノウハウの継承を担い、若手人材を育てる時間を安定して確保することにもつながっています。

／らしく、はたらく、ともに／

