

65歳超雇用推進助成金の活用事例

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度（賃金制度、健康管理制度等）の整備に係る措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

事例3

～高年齢者評価制度等雇用管理改善コースを活用してキャリアパス制度（賃金・人事処遇制度）を導入～

【医療、福祉業 C保育園（社員数18人、うち60歳以上3人）】

①事業所の雇用管理上の課題の状況

C保育園では、職員が望む限り生涯現役で働ける職場づくりを目指していました。しかし、保育業務は変則的なシフトによる勤務時間や長時間の立ち作業が多く、体力面・健康面に不安を抱える高齢職員にとっては、定年後の継続雇用に対して不安を感じる要因となっていました。また、高齢職員は、定年後の処遇（職務・職責を含む）・賃金体系（職務等に対応した賃金制度）がなかったため、高齢期の働き方に不安をもっていました。

②課題への対応状況

そこでC保育園は、定年後の継続雇用者の増加を図るため、専門家と相談し、高齢者の意欲と能力に応じた適正な配置及び処遇を行うことを目的に、高齢職員を対象とした「キャリアパス制度（賃金・人事処遇制度）」を新たに導入することとしました。

③課題対応の効果

その結果、高齢職員からは、「高年齢になってからの働き方が分かり、継続雇用の不安が解消された」、「これからも安心して働ける職場であることが分かった。自分に合った働き方を見つけることができた」との声が出ています。

現在では、役職に応じた職責や職務内容を明確化し、選択可能な勤務形態及びそれに応じた賃金を設定したことで、高齢職員にとっては、今後の働き方が分かり、将来の不安の解消と高齢期に働き続ける自信につながるとともに、新たに専門的なリーダーとなる高齢職員もあり、モチベーションの向上にもつながっています。

／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

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

事例 4

～高年齢者評価制度等雇用管理改善コースを活用して在宅勤務制度を導入～

【製造業 D社（社員数4人、うち60歳以上1人）】

①事業所の雇用管理上の課題の状況

D社が、公共交通機関の利用が困難な地域に立地していることから、社員は車で通勤していますが、将来的に社員の高齢化が進んだ場合、運転能力の低下や交通事故のリスク増加が懸念され、通勤手段が限られることにより、今後、柔軟な働き方がしやすい環境とは言えず「働き続けるか、引退するか」といった二者択一を迫られるような状況が生じる可能性もありました。



②課題への対応状況

そこでD社は、高齢社員が安心して働き続けられる環境を整えるため、在宅勤務制度を新たに導入することとしました。制度の導入にあたっては、社員の意見を聞き取り、専門家の助言を受けながら、在宅勤務が可能な業務内容を事前に整理しました。



③課題対応の効果

その結果、高齢社員も自宅で一部の業務を行うことが可能となり、体力や生活スタイルに応じた柔軟な働き方が実現しました。

制度導入前には、「冬場の雪道での運転が不安」といった声も寄せられていましたが、今後は特に冬季において在宅勤務の活用が進むことが期待されます。

／らしく、はたらく、ともに／

