

65歳超雇用推進助成金の活用事例

高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇用転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して一定額を助成します。

事例 5

～高齢者無期雇用転換コースを活用して高齢従業員の雇用契約更新の不安を解消～

【小売業 E店（従業員数408人、うち60歳以上48人）】

①事業所の雇用管理上の課題の状況

E店では、若い世代の採用が厳しい中、従業員の高齢化が進んでおり、多くの店舗で経験豊かな高齢者を戦力として確保することが必要となっていました。また、有期雇用の高齢従業員からは、毎年更新前に雇用契約の更新可否に不安をもっているとの声が上がっていました。

②課題への対応状況

そこでE店は、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、定年年齢を65歳、継続雇用を希望者全員70歳まで、それ以降は基準を設けて再雇用する制度とするとともに、有期雇用の高齢従業員の無期雇用への転換を推進することとしました。

③課題対応の効果

その結果、有期雇用の高齢従業員の契約更新の不安を解消することができ、高齢従業員からは「無期契約になって、ほっとしている。」といった声が、若手従業員からは「長く安心して働ける」との声が出ています。

高齢従業員が長く働くことにより、j高齢従業員のノウハウ継承と若手のスキルアップが図りやすくなっています。高齢従業員が若手従業員の精神的な支えになり、職場のコミュニケーションに好影響を与えているほか、役割の明確化と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

高年齢者無期雇用転換コース

事例 6

～高年齢者無期雇用転換コースを活用して、意欲を持ってより長く働ける職場環境を整備～

【製造業 F社（従業員数156人、うち60歳以上40人）】

①事業所の雇用管理上の課題の状況

F社では、若年層の労働力確保に積極的に取り組む一方で、高齢者の新規採用も積極的に行っています。高齢化社会の到来を見据え、年齢にかかわらず意欲と体力のある限り長く働き続ける仕組みづくりが必要であると考えていました。

②課題への対応状況

そこでF社は、高齢者の長期雇用と活躍を推進するため、有期雇用の高齢社員を無期雇用労働者に転換する制度を導入しました。

無期雇用転換制度の導入と併せて、55歳以上の社員を対象に就業規則を改定して、短時間勤務※を制度化し、柔軟な勤務体制を整備しました。

※半日勤務も可能

③課題対応の効果

その結果、同業他社と比べて高齢社員の定着率が高く、安定的な人員確保につながっています。

現在では、高齢社員はライフサイクルにあった働き方や、生きがいを持って働き続けており、そのまじめな働きぶりは若手社員にとって良き手本となっています。

＼らしく、はたらく、ともに／

