

高年齢者雇用アドバイザーの支援事例

1. 「確定拠出型の年金制度運用」×定年年齢引き上げ

2. 「高齢期の職種転換」×健康管理への解決

3. 人手不足×高齢従業員の遠慮×高齢者の働きやすい職場づくり

4. 定年年齢引き上げのメリット or デメリット

5. 賃金制度見直しのポイントと働く意欲の天秤

6. 企画立案サービスによる高齢者の職務開発、処遇改善、職場改善策の提案

7. 研修サービスによる高齢従業員のモチベーション向上

〈凡 例〉

企業名

【業種】

〇〇〇業

【従業員数】

●●●人

「改善事例のテーマ」

① 企業が抱えている課題、問題点

② 高年齢者雇用アドバイザー
が提案した改善策

③ 高年齢者雇用
アドバイザーの助言を
受けた後の成果など

株式会社A社

【業種】

食品雑貨総合卸業

【従業員数】

31人

「確定拠出型の年金制度運用」

×

定年年齢引き上げ



「確定拠出型の年金運用への移行」に伴い、現行の賃金及び退職金制度の見直しが課題として浮き彫りとなった。

これをきっかけに、定年年齢の引き上げについて考えることとした。



● 定年年齢引き上げに伴う経営への影響度など判断できるよう、アドバイザー活動に裏付けされた情報等をもとに、具体的な指標を企業に提示。

● 高齢従業員への定年年齢引き上げに関する意識調査の必要性も唱え、労使双方で納得いく制度の構築を提案した。

月
日



アドバイザーの提案を受けて、定年65歳、希望者全員を70歳まで再雇用する制度の導入に向けて、現在動いている。

B建設

【業種】
建設業

【従業員数】
141人

「高齢期の職種転換」 × 健康管理への解決



建設業という業種柄、高齢者が同じ仕事を継続するのは難しいと考え、高齢従業員については、別の事業・職種で活用することにしてきた。

しかし、60歳を過ぎてから慣れ親しんだ仕事を移るといふ点に、企業と従業員共に大きな不安を抱えていた。

1. 職種転換を行う場合でも、健康管理は会社にも社員にとっても重要なポイントになる。
2. 会社の健康経営に関する状況把握を開始。
3. その結果をもとに、健康管理体制の改善を提案した。



まずは、懸案であった緊急の際の休養室を設置した。

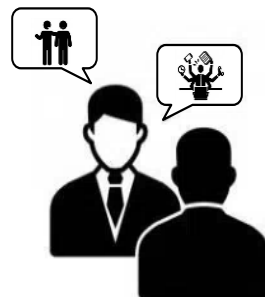


株式会社C社

【業種】
食料品製造業

【従業員数】
34人

人手不足
×
高齢従業員の遠慮
×
高齢者の働きやすい職場づくり



人手不足から高齢者に頼らざるを得ない状況であったが、その高齢者も70歳を過ぎると辞めていく風潮があった。

原因を調べたところ当時、短時間勤務について運用はされていたものの就業規則等に明文化されていなかったため、高齢者は「迷惑では…」と遠慮してしまっていた。

【高齢従業員が遠慮をせず、本人が希望する限り働くことができる仕組みづくり】

- ・70歳以降の高齢従業員を対象とした短時間勤務・短日勤務の制度化
- ・高齢者に負担にならない作業を担当させる

【職場環境の改善】

改善の際に利用できる助成金の紹介！



70歳以降は本人の希望に応じて労働日数を少なくしてでも働ける制度を設けた。



助成金を利用して、工場の照明を蛍光灯からLED照明に変更し、高齢者の働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

社会福祉法人D会

【業種】

社会福祉事業

【従業員数】

423人

定年年齢引上げの メリット or デメリット



慢性的な人手不足から、高齢者の活用には積極的だった。

しかし、業務に関するスキルや、意欲の面で個人差が大きくなることへの対応に苦勞しており、高齢者雇用に関する制度の更なる拡大には躊躇していた。



人材確保の観点から定年年齢を引き上げている社会福祉法人が増えていることを伝えた。

その上で、「定年年齢65歳への引き上げと、それに伴うメリット・デメリット」について説明し、現状において改善を要する点について具体的内容を助言した。



アドバイスを受け、3年後の定年年齢引上げを目標に動き出し、それに併せて人事考課の制度化も立ち上げることになった。
また、アドバイザーの訪問をきっかけに高齢者の改善に向けたプロジェクトチームを立ち上げ、職場環境の改善に向けて取り組み始めた。



社会福祉法人E会

【業種】

老人福祉施設

【従業員数】

103人

賃金制度見直しのポイントと働く意欲の天秤



定年後、再雇用者の【働く意欲の低下】と拡大しがちな【個人能力差】への対応に苦慮していた。
アドバイザーから「賃金制度の手引き」が送付されたことをきっかけに、アドバイザーの訪問を依頼した。

「根拠のある基準にもとづいて再雇用後の賃金を設定しなければ、公正・公平性が損なわれ、高齢者の理解も得られない」としっかり説明した上で、賃金制度見直しの際に気をつけるべきことを提案した。



賃金制度の見直しの方向性も明らかになったことで、今後制度を具体的に改善すことにした。



株式会社F社

【業種】
縫製業

【従業員数】
41人

企画立案サービスによる 高齢者の職務開発、処遇改善、 職場改善策の提案



【課題】

定年65歳を導入し、高齢者の活躍の場は確保したが、
従業員の高齢化による生産性の低下と
高い技術を持つ高齢者の定年退職が課題だった。

提案書

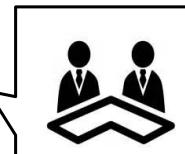
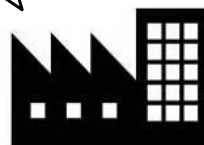
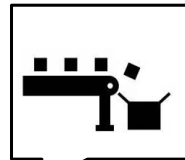
①生産性低下防止対策

指揮命令系統のフラット化、工場レイアウトの変更案、職場の環境改善により、作業負担軽減と生産効率の改善策を提案。

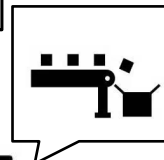
②高齢者のモチベーション対策

スキルマップを活用した評価制度と技能伝承制度、柔軟な就業形態を考慮した継続雇用制度を提案。

企画立案サービスにより、
経営者・高齢者へのヒアリングや、
職場環境・作業状況調査を実施した。



課題一つ一つに対する具体的な改善提案を、早速実施した。



高齢者雇用安定助成金を活用し、作業環境を改善した。

社会福祉法人G

【業種】
介護福祉業

【従業員数】
63人

研修サービスによる高齢従業員のモチベーション向上



【課題】

深刻な人手不足で、若年者の新規採用が難しく、ベテラン職員に頼らざるを得ない状況だった。

しかし、人件費抑制のため、55歳以降は一律昇給をストップさせていることから、ベテラン職員のモチベーションが低下している。



研修サービスによって、ベテラン職員の意欲・能力の喚起・改善を促し、組織人としての心構え等を改めて意識させることを目的に研修を実施。

①「組織とは何か？」生涯現役で活躍する就業意識の向上
組織人としての役割、報・連・相をはじめとした仕事の原理原則等を講義。

②「仕事生活チェックリスト」を使用した気づきと改善の促進
仕事生活チェックリストの記入・採点・集計の各作業を通じ、受講者の現状把握、生涯現役にに向けた自己の強み・弱みを発見する。

③改善計画の発表
仕事生活チェックリストの自己診断を元にグループワークを行い、今後の改善計画を作成・発表し、決意表明を行う。



常日頃の言動を再確認でき、今後の人生・社会生活に役立てたい。



高齢者の活躍が期待されていることがわかった。目標を立てて頑張りたい。

受講者の声

事業主の声

研修後、職場内の交流が活発になり、生き生きとした姿が見られるようになった。普段研修の機会が少ないこともあり、モチベーションの向上に繋がった。

