

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、教えがいられます。」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／



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／



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／

