

■ 70歳迄の就業機会確保に向けて

少子高齢化が進行する中で、労働力の確保は事業継続において大きな課題となっています。令和3年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会確保が企業の努力義務となりました。70歳まで働ける仕組みをどうするか、高年齢者が生き生き働ける職場環境の実現に向けた専門的な講演や、すでに高年齢者を積極的に活用している先企業の事例をご紹介します。



■ 日時 令和3年10月26日火曜日 13:30~16:30

■ 会場 とちぎ男女共同参画センター パルティホール

■ 主催 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部

■ 後援 栃木労働局・栃木県・(一社) 栃木県商工会議所連絡会
(公財) 産業雇用安定センター栃木事務所・下野新聞社
とちぎテレビ・宇都宮コミュニティFMミヤラジ

■ アクセス 交通機関利用

JR宇都宮駅西口8番乗り場から関東バスで約25分
(日光東照宮、今市車庫、船生、山王団地、石那田方面)
とちぎ男女共同参画センター停留所下車徒歩2分

自家用車利用

東北自動車道宇都宮 I Cより宇都宮方面へ6km
宇都宮環状線より日光街道を日光方面へ1.2km



■セミナー内容

I 県内企業の改正高齢法への取り組みについて 栃木労働局職業安定部職業対策課 町田 広明 氏

II 70歳迄の就業機会確保に向けて ～70歳迄の雇用延長のポイント～
株式会社新経営サービス人事戦略研究所マネージングコンサルタント 森中 謙介 氏

中堅・中小企業への人事制度構築・改善コンサルティングを中心に活躍。
各社ごとの実態に沿った、シンプルで運用しやすい人事制度づくりに定評がある。

著書

「現状分析から始めるシニア再雇用・定年延長」
「社員300名までの人事評価・賃金制度入門」
「9割の会社が人事評価制度で失敗する理由」
「社内評価の強化書」（三笠書房）などがある。



III 事例発表

- ①株式会社グリーンデイズ 代表取締役 林 書緯 氏
- ②特定非営利活動法人キャリアコーチ 会長 高木 義博 氏

IV トークセッション

V 65歳超雇用推進助成金のご案内 栃木支部 助成金担当

今回は、オンラインLIVE中継

0 主催者挨拶

・独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部 支部長 狩野 琢哉 氏

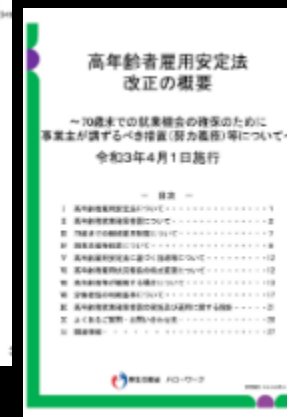


65歳以上の高年齢者人口は、
4月現在3,630万人（総務省統計局）
3人に1人が高年齢者になろうとしています。
又、改正高年齢者雇用安定法が施行され
生涯現役社会の現実味が帯びてきました。

I 県内企業の改正高齡法への取り組みについて

・栃木労働局職業安定部職業対策課 町田 広明 氏

・県内高年齢者雇用状況集計結果
・高年齢者雇用安定法改正の概要



Ⅱ 70歳迄の就業機会確保に向けて ～70歳迄の雇用延長のポイント～

・株式会社新経営サービス人事戦略研究所マネージングコンサルタント 森中 謙介 氏



株式会社 新経営サービス



- ・まず取り組むべきことは？
⇒シニア雇用のビジョン/課題の明確化
- ・成功事例に飛びつくのは危険
⇒先進企業も長いプロセスの中で最適化
- ・シニアの職域構築、能力再開発含め、組織開発の抜本的な取り組みが理想



はじめに～本セミナーでお伝えしたいこと～

70歳までの就業機会確保に向けて
企業がまず取り組むべきことは？

↓

高年齢者(シニア)雇用の
ビジョンを明確にすること

生涯現役？ 技能伝承？ 多様な働き方の表現？
我が社にとっての「あるべき」シニア雇用(活型)の変とは？

3 ©2021 Workday Service Co., Ltd. All Rights Reserved.

から始める雇用延長（定年延長、継続雇用）

シニアが明確になれば、人事制度改革の方向性も見えてくる

雇用延長の推進に向けて、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する際「定年延長」や「継続雇用」の推進には、以下の点を留意する必要があります。

① 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。

② 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。

③ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。

区分	特徴
人事制度 継続型	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。 ■ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。 ■ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。
人事制度 非継続型	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。 ■ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。 ■ 定年延長や継続雇用の推進は、人事制度（年功・経験・賃金）を改革する上で、重要な役割を果たします。

4 ©2021 Workday Service Co., Ltd. All Rights Reserved.

Ⅲ 事例発表

①株式会社グリーンデイズ代表取締役 林 書緯 氏



- ・「あぜみち」高年齢者地域コミュニティの場
- ・働く意欲の高い高年齢者を積極的に雇用
- ・いつまでも働け、誇りを持って業務に従事
- ・生涯現役を目指す高年齢者が輝ける舞台

②特定非営利活動法人キャリアコーチ 会長 高木 義博 氏



- ・就職を目指すニート・フリーターや、引きこもり就労困難な若者を対象に、高年齢者が就労支援コーチとして、寄り添いながら背中での働くことの喜びを気づかせる

IV トークセッション

特定非営利活動法人キャリアコーチ
会長 高木 義博 氏

株式会社グリーンデイズ
代表取締役 林 書緯 氏

進行：工藤 規プランナー

- ・高年齢者雇用に取り組まれたきっかけは？
- ・今後社員の年齢構成に対する取り組みは？

V 65歳超雇用推進助成金のご案内



栃木支部 助成金担当
海老澤 清 氏

事業主および社会保険労務士の皆様へ

- ◇65歳超雇用推進助成金 3コース
- ・65歳超継続雇用促進コース
- ・高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- ・高年齢者無期雇用転換コース

