

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・65歳超雇用推進 PL 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グツジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 生涯現役社会の到来

- ①農業へ進出し、高齢社員の活躍推進
- ②安心して働ける職場づくりに注力し、高齢社員の活躍推進
- ③若手社員の技術・技能の指導役で、高齢社員の活躍推進
- ④70歳を超えて働ける制度を整備し、高齢社員の活躍推進
- ⑤キャリア支援を行い、高齢社員の活躍推進

2022年4月号(第217号)

「70歳までの就業確保措置」(努力義務) 昨年4月に法律が施行され、「生涯現役社会」の実現に大きな一歩を踏み出しました。

少子高齢化は更に進んでいます。2020年と2021年(いずれも9月15日現在)を比較すると、65歳以上の割合は28.8%から29.1%に拡大、15歳未満は12%から11.8%に減少しています。この30年で生産年齢人口(15~64歳)は1000万人以上も減少しています。

企業にも大きな影響をもたらしています。求人募集してもなかなか人が集まらない。特に若手は採用できない。一方高齢社員が一大戦力となって活躍しているなどです。

今回は、定年引上げや継続雇用延長に積極的に対応し、高齢社員が大きな戦力として活躍している企業の取組を紹介します。

生涯現役社会の到来

■ 農業へ進出し、高齢社員の活躍推進 ■

セントラル建設株式会社(岐阜県 建設業など)は、高齢社員を貴重な戦力ととらえ、積極的に活かせる職場づくりを行っています。社員152人のうち60歳以上は47人(2021年10月末現在)。75歳以上も3人働いています。

【65歳定年、希望者全員70歳の継続雇用制度を導入】

2018年11月に定年を60歳から65歳に引き上げました。同時に希望者全員70歳までの継続雇用制度を整備しています。運用では希望者は70歳以上でも雇用しており、最高年齢者は80歳です。60歳以上の方の新規採用も行っています。

【高齢社員は農業や交通警備事業で活躍】

建設の仕事に負担を感じ、本人が希望する場合は、農業(自然薯栽培)あるいは交通警備の仕事に移ってもらっています。同社は、20年ほど前に建設の仕事が激減した時に、農業に進出しました。リストラをせずに働き続けてもらうためです。建設重機を使って畑づくりを行うなど建設業の経験を活かすことができ、今では、当時の2倍以上の社員となっています。

■ 安心して働ける職場づくりに注力し、高齢社員の活躍推進 ■

間口ロジスティクス株式会社(大阪府 物流・倉庫など)は、シニア社員が多様な経験や能力を活かし、安心して長く働いてもらうための環境整備づくりを行っています。社員3322人のうち60歳以上は617人(2021年8月末現在)。70歳以上も90人が働いています。

【65歳定年、70歳までの再雇用制度を導入】

2020年4月に定年制を改定し、60歳から65歳に引き上げました。同時に70歳までの再雇用制度も導入しました。運用では健康で意欲がある方には、70歳以降も働いてもらっています。シニア向けの合同説明会にも参加し、シニア採用の取り組みも進めています。

【エイジフレンドリーガイドラインを活用し安心・安全な職場づくりに注力】

シニア社員が大ぜい働いていることを踏まえ、安心して働ける環境づくりと労働災害防止の観点からガイドラインを組織的に理解し、各職場で実施する取り組みを進めています。

例えば、「飛び出し注意」などのPOPを危険個所の見えやすい場所に掲示、フォークリフト運転時の危険予知マップ、過去の労災がどこでどのように発生したか、もしくは発生しそうな場所をヒヤリハットマップにして注意を促す、「通行禁止」などの文字とイラストで注意を呼びかける安全発信ボードを掲示など行い情報共有を行っています。

■若手社員の技術・技能の指導役で、高齢社員の活躍推進■

株式会社ベルジョイス(岩手県 スーパーマーケット)は、高い技術・技能を有する高齢社員を若手やパートナー社員の指導役として、戦力化を進めています。社員 4595 人(パート 3489 人含む)のうち 60 歳以上は 3 割(2021 年 7 月末現在)。

【60～65 歳の選択定年制を導入】

2019 年 3 月、定年を 60 歳から 65 歳に延長しました。同時に、本人の意思で満 60 歳、61 歳、62 歳、63 歳、64 歳での定年を選択できる制度にしています。定年に達した社員が引き続き就業を希望する場合は、退職金を清算したうえで、希望者全員を 1 年単位の契約更新で満 65 歳まで雇用します。65 歳以降の社員も希望した場合は、原則として年齢の上限なく有期契約社員として再雇用しています。

【若手の指導役として活躍推進】

新たな役職も設け、若手社員への技術継承と教育面の役割を担ってもらっています。高齢者雇用の目的について、同社は次のように考えています。「長年の経験、能力、技術を活かし、中堅から若手社員のレベルアップを目的とした教育、技術指導を担っていただき、組織強化をはかること」

同時にIT機器の操作が苦手な高齢社員の支援も行っています。

■70 歳を超えて働ける制度を整備し、高齢社員の活躍推進■

株式会社セキュリティロード(宮崎県 警備業)は、「地域でいちばん貢献できるシニアになる」を目指し、活躍できる職場づくりを行っています。社員 630 人のうち 60 歳以上は 51%(2021 年 4 月末現在)。

【70 歳を超えても働ける制度の導入】

管理スタッフの定年は 65 歳、希望者は 70 歳まで 1 年ごとの更新で継続雇用、警備スタッフは定年 70 歳、希望者は 75 歳まで 1 年ごとの更新で継続雇用できる制度を導入しました。

【互いに認め合う文化の醸成に取り組む】

シニア社員の活躍に向けて、5 年ほど前に「プロフェッショナルレポート」というツールを導入しました。管理スタッフが、警備スタッフと一緒に働く同僚に向けて、感動や感謝の気持ちを伝えるものです。現場の警備スタッフは、常に上司に見られているわけではなく、ほめられることもほとんどありません。そこでこうしたツールを活用し、見られること、認められることが生き生き働くきっかけになると信じて、取り組んでいます。納得性のある評価制度も導入し、定年後の社員にも継続して行い、成長を促しています。

■キャリア支援を行い、高齢社員の活躍推進■

株式会社りそなホールディングス(東京 銀行業)は、多様な人財が活躍し、多様な価値観が混ざり合う「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組んでおり、その一環として高齢社員の活躍推進を行っています。

【65 歳までの選択定年制、70 歳までの継続雇用制度を導入】

超高齢化を見据え、シニア社員の経験、ノウハウを活かすことに早めにトライしたほうがよいと考え、2019 年 10 月に継続雇用の上限年齢を 70 歳に引き上げました。更に 2021 年 4 月に 60～65 歳の選択定年制を導入しました。

【モチベーション維持向上のため、キャリア研修を拡充】

シニア人財が活躍のステージを広げていくためには、より若い年齢から長期スパンで自分のキャリアを考え、強みを磨いていくことが望ましいと考え、キャリア研修を拡充しています。とくに 50 代前半と 50 代後半の社員には、キャリアのふり返り、スキルの棚おろしのほか、60 歳以降のライフプランやマネープランを考えたり、60 歳以降も活躍している先輩社員と座談会を行うなどの研修を行っています。生涯にわたって生き活きと活躍するためのイメージを持ってもらうためです。