

人生100年時代のシニア層活躍推進に向けた機構の 取り組みおよび東北地方の企業の好事例の紹介について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用推進・研究部

はじめに

わが国には、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な課題があり、こうした課題を克服し、わが国の成長力を確保するためには、年齢や障害の有無に関わらず誰もが生きがいをもって、有する能力を最大限に発揮できる社会を創りつつ、全員参加型社会の実現を図ることが重要になります。

そのため、当機構は、厚生労働省所管の独立行政法人として、高齢者、障害者、求職者、事業主など様々な利用者の方に、総合的な支援を実施しています。

このうち高年齢者雇用については、令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法により、企業は65歳までの高年齢者雇用確保措置^(※1)の義務に加え、70歳までの高年齢者就業確保措置^(※2)の努力義務が課せられたところです。

上記を踏まえ、当機構では、生涯現役社会を

実現するため、企業における70歳までの就業機会の確保の取り組みを進めるための支援を行うとともに、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発・向上・職域開発・職場改善等の取り組みのための支援、助成金の支給等、事業主への様々な支援を実施し、年齢に関わりなく働ける企業の普及および促進を図っています。

本稿では、高年齢者雇用に関して機構が実施する業務および東北地方の企業における好事例をご紹介します。

1 機構で行っている

高年齢者雇用に関する業務

具体的には以下の業務を行っています。

- ①高年齢者の雇用の安定のための助成金支給
- ②70歳までの就業機会の確保に向けた相談・援助
- ③実践的手法の開発

(※1) 高年齢者雇用確保措置…①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講ずることの義務づけ

(※2) 高年齢者就業確保措置…①70歳までの定年の引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止といった雇用による措置と、④70歳まで継続的に業務委託を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度といった雇用によらない措置のいずれかの措置を講ずることの努力義務化

④生涯現役社会の実現に向けた啓発・広報活動

(1) 高齢者の雇用の安定のための助成金(65歳超雇用推進助成金)の支給

65歳超雇用推進助成金は、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を目的として事業主に対して助成するもので、次の3コースを設けています。

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上まで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対して、定年等の年齢の引上げ幅、当該事業主に1年以上継続して雇用される60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて一定額を助成します。

○高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者の雇用推進を図るために雇用管理制度(賃金・人事処遇制度、労働時間、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。

○高齢者無期雇用転換コース

50歳以上で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、対象者数に応じて一定額を助成します。

※助成金の詳細は下記HPをご覧ください。

また、制度説明の動画を掲載しております。

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

(2) 70歳までの就業機会の確保に向けた高齢者の雇用に関する相談・援助

企業において、高齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発および向上、職域開発・職場改善等に取り組む必要があります。

また、これまで以上に、高齢者の戦力化を進めていくためには、定年の引上げや継続雇用延長に取り組むことが求められます。

そこで、当機構では、社会保険労務士、中小企業診断士、経営労務コンサルタント等、専門的・実務的能力を有する人材を65歳超雇用推進プランナーおよび高齢者雇用アドバイザー(以下「65歳超雇用推進プランナー等」という。)として委嘱し、各種サービスを行っています。

具体的には、機構で蓄積している専門的知見をもとに65歳超雇用推進プランナー等による企業へ的高齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、70歳までの就業機会の確保に向けた継続雇用延長・定年引上げ等の制度改善に係る提案型の相談・援助を行います。

また、企業からの要望に基づいて、高齢者雇用を進めるための実践的な改善策を提示します。

さらに、企業の要望に合わせて企業の職場管理者に対する研修や中高年齢従業員に対するモチベーションアップのための研修を行います。

(3) 実践的手法の開発

企業における高齢者を戦力化していくための課題やニーズを十分に把握し、その解決や改善のためのポイントの明確化を行うとともに、高齢者の職域拡大や賃金・人事処遇・研修プログラム等に係る実践的手法の開発を行っています。

また、産業毎の労働力の高齢化の状況や、置かれている経営環境、求められる労働者の能力、就業形態等の諸条件の差異を考慮し、産業別団体内に推進委員会を設置し高齢者雇用に関する具体的な実態把握や課題解決の方策・提言について検討を行い、ガイドラインとしてとりまとめています。

また、開発した実践的手法は、報告書としてまとめるほか、企業において現場活用することを想定して、その概要を高年齢者雇用に関する取組みの参考例としてホームページ等を通じて提供しています。

さらに、65歳超雇用推進プランナー等が、企業への相談・援助活動を行う際の説明ツールとして活用するほか、自らの知識、相談・援助スキルの向上のための教材としても活用しています。

(4) 「生涯現役社会の実現」に向けた啓発活動の実施

企業における高齢者の雇用のための職場改善事例等を募集し、それを普及させるためのコンテストを実施しています。コンテストにおける好事例は毎年10月の高齢者就業支援月間に開催する「高齢者活躍企業フォーラム」において表彰するとともに、その取組事例の発表等を行っています。また、企業の創意工夫等の改善事例の発表および意見交換等を行う地域ワークショップや、シニア社員のキャリア形成や健康管理等をテーマとして学識経験者の講演と先進的な企業の事例発表を行うシンポジウム等を通じて「生涯現役社会の実現」に関する理解の促進に取り組んでいます。

さらに、70歳までの就業機会の確保に向けた定年引上げ等を実施した企業事例の収集にも取り組んでおり、高齢者雇用に関する企業の具体的な対応事例や高齢化対策等を70歳雇用事例サイトや成果物等により広く国民および企業に周知を図り、「生涯現役社会の実現」に向けた気運の醸成に努めています。

※70歳雇用事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp>



2 各都道府県支部窓口のご紹介

機構では、47都道府県に高年齢者雇用に関する窓口(支部高齢・障害者業務課)があり、以下の支援・啓発業務を行っています。

※各都道府県窓口は下記 HP にてご確認ください。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

(1) 相談・援助の実施

企業等からの要請等に基づき、65歳超雇用推進プランナー等が企業を訪問し、次の業務を行います。

○相談・助言サービスの提供(無料)

人事管理制度の整備、賃金・退職金制度の整備、職場改善、職域開発などについて、専門的・技術的な相談・助言を行うほか、制度改定のマニュアルや他社の取組みの好事例を提供します。

また、70歳までの雇用機会確保等に向けた高年齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行います。

○企画立案サービスの提供(有料)

相談・助言によって明らかになった課題解決を図るため、解決策を提案し企画立案サービスを行います。

○就業意識向上研修の実施(有料)

企業における高年齢従業員の戦力化を支援するために、企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。高年齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修と中高年齢従業員を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

○企業診断システムの活用(無料)

企業診断システムを利用して、高年齢者を活用する上での企業が抱える課題を診断(見える化)し、先進企業と比較しながら自社の高年齢者雇用力の強みと弱みを把握することで、課題解決策をアドバイスします。

(2) 地域ワークショップの開催

毎年10月～11月に、「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」を開催しています。主な内容は70歳までの就業機会の確保に向け高年齢者雇用に取り組む先進的企業事例に関わる講演などです。今年度の東北地方における開催予定は下記表のとおりです。

(3) 助成金の申請窓口

助成金の申請窓口として、制度のご紹介やご相談などの周知・広報業務および申請書の受付、点検、調査などの業務を行っています。

■令和4年度「生涯現役社会の実現に向けた地域ワークショップ」開催予定一覧

開催地	開催日	場 所	お申込先
青森	10/18 (火)	アピオあおもり (青森市中央3-17-1)	青森支部高齢・障害者業務課 TEL. 017 - 721 - 2125
岩手	10/27 (木)	いわて県民情報交流センター (アイーナ) (盛岡市盛岡駅西通1-7-1)	岩手支部高齢・障害者業務課 TEL. 019 - 654 - 2081
宮城	11/11 (金)	宮城職業能力開発促進センター (多賀城市明月2-2-1)	宮城支部高齢・障害者業務課 TEL. 022 - 361 - 6288
秋田	10/25 (火)	秋田県生涯学習センター (秋田市山王中島町1-1)	秋田支部高齢・障害者業務課 TEL. 018 - 872 - 1801
山形	10/20 (木)	山形国際交流プラザ (山形ビッグウィング) (山形市平久保100)	山形支部高齢・障害者業務課 TEL. 023 - 674 - 9567
福島	10/20 (木)	福島職業能力開発促進センター (福島市三河北町7-14)	福島支部高齢・障害者業務課 TEL. 024 - 526 - 1510
新潟	10/6 (木)	朱鷺メッセ新潟コンベンションセンター (新潟市中央区万代島6-1)	新潟支部高齢・障害者業務課 TEL. 025 - 226 - 6011

3 東北地方の企業における好事例のご紹介

令和3年度高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰優秀賞

株式会社ベルジョイス (岩手県盛岡市)

～部門指導からIT機器による発注まで高齢従業員の持てる力を最大限に引き出し高齢者を戦力化～

創業 1951(昭和26)年
業種 スーパーマーケット(飲食料品小売業)
従業員数 4,499人(内60歳以上1,368人)
定年 65歳。希望者全員を年齢の上限なく再雇用。
(2022年8月現在)

株式会社ベルジョイスは、岩手県を中心に宮城県、青森県に展開するスーパーマーケットチェーンです。“新鮮さ”と“安さ”、そして“安全・安心”をモットーに、食品スーパーマーケットの「ジョイス」、「ベルプラス」、「ロッキー」、食品ディスカунティング・スーパーマーケット「ビッグハウス」、「スーパーロッキー」、「スーパーアークス」、会員制ホールセールクラブ「ビッグプロ」の7ブランドを展開。岩手県に50店舗、宮城県に7店舗、青森県に1店舗の計58店舗を運営しています。

基本理念にある「ここになくてはならない」存在となるために、ベテラン従業員が率先して



スーパーの写真

中堅から若手従業員を指導し、相互研鑽により全員が魅力ある人材になることを目標に、日々の食生活の経済性向上に少しでも貢献できる店づくりに励んでいる企業です。

■制度改正の背景

従業員の高齢化は以前から進んでいましたが、旧定年年齢の60歳ではまだまだ若く、働く体力も気力も衰えていないことから、従業員、そして労働組合からも定年延長について要望がありました。また、各店舗で長年働いている高齢従業員たちは、スキルが高く、店舗についても熟知しており、おのずと新規採用の従業員やパート従業員の教育を行っている状況でした。こうした実態を受け、2019年3月に定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。

■高齢従業員を戦力化するための工夫・取組内容

(1) 制度に関する改善

定年引上げの際、定年を原則65歳とする選択定年制を導入しました。本人の意思で満60歳、満61歳、満62歳、満63歳、満64歳の五つの年齢から定年年齢を選択できる制度です。

正社員は60歳到達時に会社と面談を行い、定年年齢を選択します。本人が希望すれば役職を継続し、処遇についてもそのまま継続します。

店舗所属のパート従業員は、各店舗の店長との面談により、定年年齢を選択します。原則、従来の条件のままとします。実際のところ、大半の従業員が65歳定年を選択しています。定年後は、希望者全員を年齢の上限なく再雇用し、毎年契約更新します。

(2) 高齢従業員が指導役として役割を果たす

店舗の高齢従業員が中心になって新人教育を行うこととし、指導役の高齢従業員は、会社のマニュアルにプラスして自らの経験から得たポイントを若手に伝授しています。高齢従業員にとって後進の指導はやりがいとなり、「若い世代との接点ができる楽しく仕事ができている」という声が聞かれています。

(3) リリーバー制度の導入

本社所属の高齢従業員が「リリーバー」として近隣の店舗に出向き、各担当部門で指導を行う「リリーバー制度」を導入しました。最近では新型コロナウイルス感染症における感染者の濃厚接触者が出勤停止になった際に、リリーバーが応援に入るなど、制度の有効性が高まっています。

(4) IT 機器を扱えるよう徹底指導

システムの変更などでIT 機器操作が必要になった従業員に対し、各部門トレーナーやリリーバーが随時指導にあたっています。



トレーナーによるマンツーマン指導

機器操作を苦手とする高齢従業員には、マンツーマンで時間をかけて、一緒に機器を操作しながら、くり返しわかるまで指導することで、多くの高齢従業員が使えるようになりました。



切創防止手袋の着用

上記の取組みの他、年齢制限を設けない昇格制度や労働災害防止のための安全衛生管理、職場改善など、高齢従業員が若々しく生き生きと働ける職場づくりに日々取り組んでいます。