



定年引上げ、継続雇用延長、定年制の廃止、高齢者の再就職受入れを進めていくために

『65歳超雇用推進マニュアル』 を作成しました

- 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)や「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)において、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくための環境整備を行っていくこととされています。
- 『65歳超雇用推進マニュアル』は、定年引上げなどに向けて、企業の取組みを支援したり、企業への働きかけを進めたりしていくために作成したものです。
- 平成29年度より、このマニュアルを用いて、既に定年引上げなどを行っている企業事例の普及促進や、企業への働きかけなどを進めていきます。
- マニュアルの概要については、別紙のとおりです。

【マニュアルの特徴】

企業の方に、定年引上げ、継続雇用延長、定年制の廃止、高齢者の再就職受入れを検討・推進していただきやすいように、

- ① 制度を見直すための「手順」を具体的に説明しています。
- ② 具体的な 企業事例を紹介しています。
- ③ 企業の状況を5分で知るための チェックリストを用意しています。
- ④ 再雇用と定年引上げをメリット・デメリット表で比較しています。

◆ マニュアルについては、ホームページでもご覧いただくこともできます。

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html>

お問合せ：雇用推進・研究部研究開発課
(担当：中山/米島)
TEL：043-297-9527
FAX：043-297-9550

発行：企画部情報公開広報課
TEL：043-213-6207
Mail：info@jeed.or.jp
URL：http://www.jeed.or.jp

『65歳超雇用推進マニュアル』

作成しました

定年引上げ、企業の取組みを支援したり、企業への働きかけを進めたりしていくためのマニュアルです。

① **制度を見直すための「手順」**を具体的に説明しています。

1 現状把握～基本方針の決定

- (1) 情報収集
- (2) 現状把握
- (3) トップ・経営層の理解と関与
- (4) 推進体制の整備
- (5) 基本的な方針の決定

2 制度検討・設計、具体的検討・決定

- ・制度、施策を設計
(大まかな仕事内容、役割、役職、評価方法、賃金その他の労働条件など)
- ・各職場で仕事内容を具体的に決定

人事部門など

各職場など

3 実施

- ・高年齢社員への役割の明示
- ・高年齢社員の評価・面談
- ・職域拡大、職務設計
- ・高年齢社員に対する意識啓発（キャリア研修などを含む）・教育訓練
- ・マネジメント層に対する研修
- ・社員全体に対する意識啓発
- ・健康管理支援
- ・職場環境の整備など

4 見直し・修正

- ・引き続き情報収集・現状把握を行うとともに、制度・施策の見直しを実施

② 具体的な**企業事例を紹介**しています。

- 事例 1 松元加工株式会社
- 事例 2 株式会社松屋
- 事例 3 株式会社ハクホウ
- 事例 4 サトーホールディングス株式会社
- 事例 5 ヤマト運輸株式会社
- 事例 6 有限会社おとうふ家族
- 事例 7 サントリーホールディングス株式会社
- 事例 8 大和ハウス工業株式会社
- 事例 9 株式会社IH I
- 事例 10 オリックス株式会社
- 事例 11 株式会社すかいらーく
- 事例 12 野村證券株式会社
- 事例 13 YKK株式会社
- 事例 14 京阪電気鉄道株式会社
- 事例 15 社会福祉法人愛光園
- 事例 16 平和産業株式会社
- 事例 17 株式会社ハラキン
- 事例 18 風月株式会社

55社にヒアリングしました。さらに詳しい「65歳超雇用推進マニュアル全体版」には29事例を載せています。

高齢・障害・求職者雇用支援機構作成「まんがで考える高齢者雇用」キャラクターペン田ギン子

65歳超雇用推進マニュアル全体版

検索



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

③ 企業の状況を5分で知るためのチェックリストを用意しています。

大項目	小項目	あてはまる	ややあてはまる	あてはまらなそう	あてはまらなそう
活用風土	会社にとって高齢社員は戦力であるという方針を持っている	4	3	2	1
	経営者や管理者は社員に60歳以降の社員の戦力化の大切さを働きかけている	4	3	2	1
	各職場の社員は、60歳以降の社員が会社にとって戦力であることを理解している	4	3	2	1
働きやすい職場づくり	仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の希望を考慮している	4	3	2	1
	仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の強み、弱みを考慮している	4	3	2	1
	60歳以降の社員が働きやすいよう、体制や配置などを工夫している	4	3	2	1
成長機会の提供	60歳以降の社員が力を発揮しやすい職場となるよう工夫している	4	3	2	1
	50歳以降の社員に対しても教育訓練、自己啓発支援を行っている	4	3	2	1
戦力化	長く戦力として働けるよう、若いときから専門能力・技能を身につけさせている	4	3	2	1
	60歳以降の社員には、原則としてそれまでと同水準の仕事させている	4	3	2	1
	60歳以降の社員に対しても、評価を行っている	4	3	2	1
働きかけ	60歳以降の社員にも、賞与を支給している	4	3	2	1
	60歳以降の社員と上司との面談機会を設けている	4	3	2	1
	60歳以降の社員に、勤労意欲や能力の維持・向上に努めるよう、働きかけを行っている	4	3	2	1
	会社の期待や果たすべき役割を60歳以降の社員に明確に伝えている	4	3	2	1

④ 再雇用と定年引上げをメリット・デメリット表で比較しています。

再雇用制度		定年引上げ
60歳	定年年齢	65歳
嘱託社員など	雇用区分	正社員
1年更新	契約期間	期間の定めなし(65歳まで)
役割は異なる	役割	企業により異なる(同じ場合、変わる場合、両方がある)
フルタイムが多いが、短時間、短日数もある	労働時間	フルタイム残業あり
月給又は日給月給、時給	賃金形態	月給又は日給月給
公的給付支給を前提としている場合も多い	賃金額	企業により(役割により)異なる
ない場合もある	賞与	ある
評価しない場合がある	評価	59歳以前と同じ
組織若返りの問題は生じにくい 人件費はそれほどかさまない 再雇用制度部分のみの検討でよい	メリット	モチベーションが高い 人材確保に有利 雇用管理がしやすい
モチベーションが低下する 雇用管理が煩雑(労働時間、雇用区分)	デメリット	組織若返りが遅れる 人件費がかさむ 場合によっては人事制度全体を見直す必要があるため、制度改定に手間がかかる可能性がある

ほかにも・・・

● 中小企業では、精度よりも、納得性を重視 ●

企業の方が高齢者雇用は進んでいる

「雇用は、大企業よりも、中小企業において進んでいます。仕事としてくれるのであれば、いつまでも雇ってもらいたい、といふ家族のように大事にして、高齢になってからも、本人の希望に沿って働けるよう、弾力的な雇用をしている企業もたくさんあります。」

● 賃金用語早わかり ●

※ 企業によって呼び方が異なる場合がありますので、事例を読む際には留意してください。

● 定年引上げにあたっての7つのポイント ●

14 ページ

14 ページ

14 ページ

15 ページ

16 ページ

17 ページ

18 ページ

20 ページ

18 ページ

14 ページ

17 ページ

中小企業向けページや、賃金用語解説のページ、ポイントをまとめたページなどもあります。

マニュアルは、ホームページでもご覧いただくことができます。
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html>



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers