

生涯現役社会の実現に向けた雇用、就業環境の整備に関する検討会むけ説明資料

- 1、定年制度の概要、継続雇用の状況
- 2、中高年齢者の雇用
- 3、中高年齢者の能力開発
- 4、高齢者雇用の課題と提案

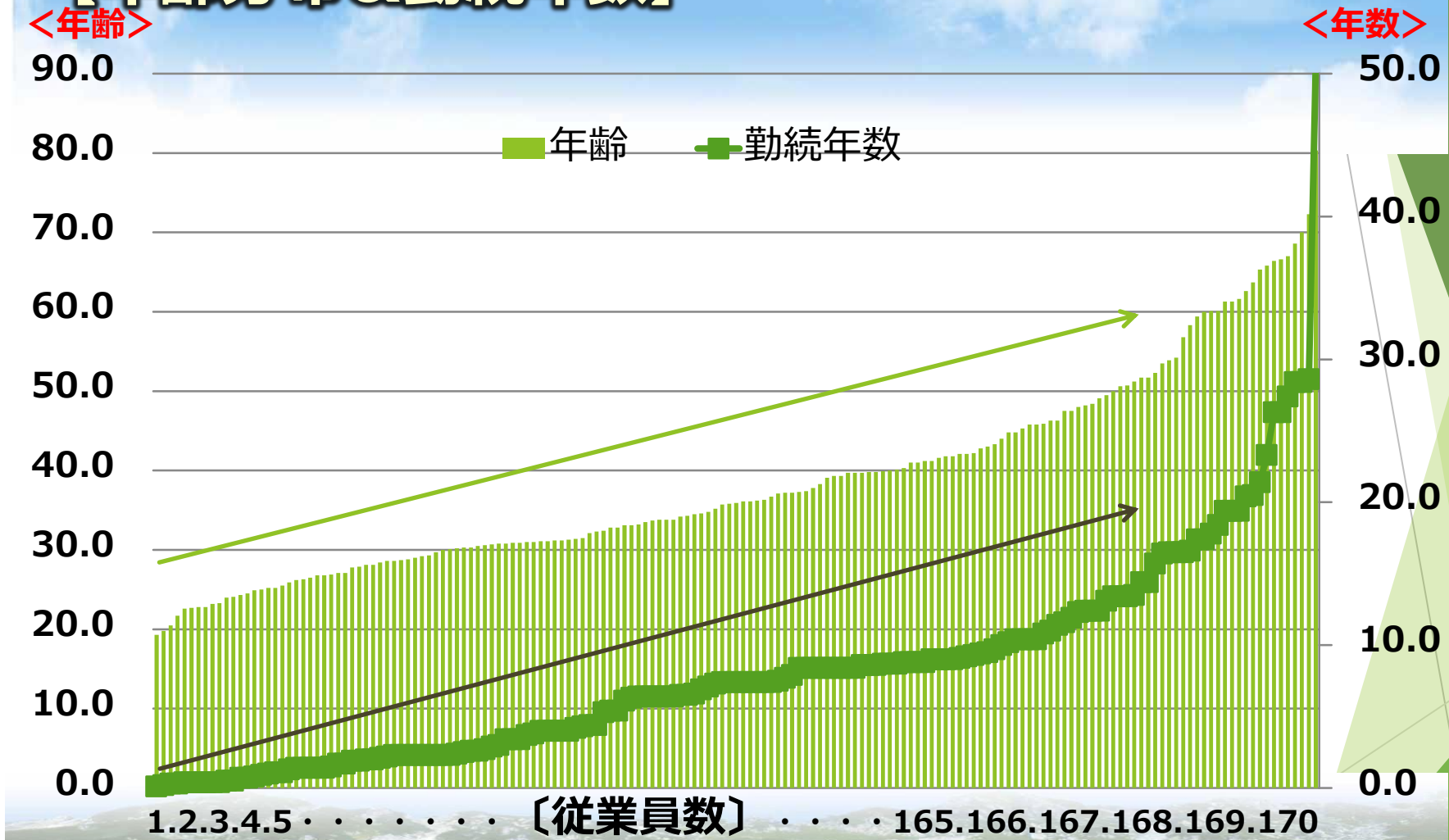
平和産業株式会社

代表取締役 八尾 泰弘

1、定年制度の概要、継続雇用の状況

- ▶ 定年制度は60歳以上で退職6ヶ月以上前に宣言で確定。全社員
- ▶ 退職金勤続年数カウントが60歳までの期間とし、退職時の基本給 * 勤続年数 * 貢献度で定められている。
- ▶ 退職して時間給のパートを選ぶことも可能。（時給1600円が最低）
- ▶ 男性72歳（パート）女性67歳（正社員）が最高齢者（会長を除く）
- ▶ 新入社員時に「自分の人生転換期は自ら決めよ。会社に定年は無いので42歳を超えたら準備すべし。先輩を見て教師とする事」と育成

従業員構成グラフ 【年齢分布&勤続年数】



定年廃止の効果

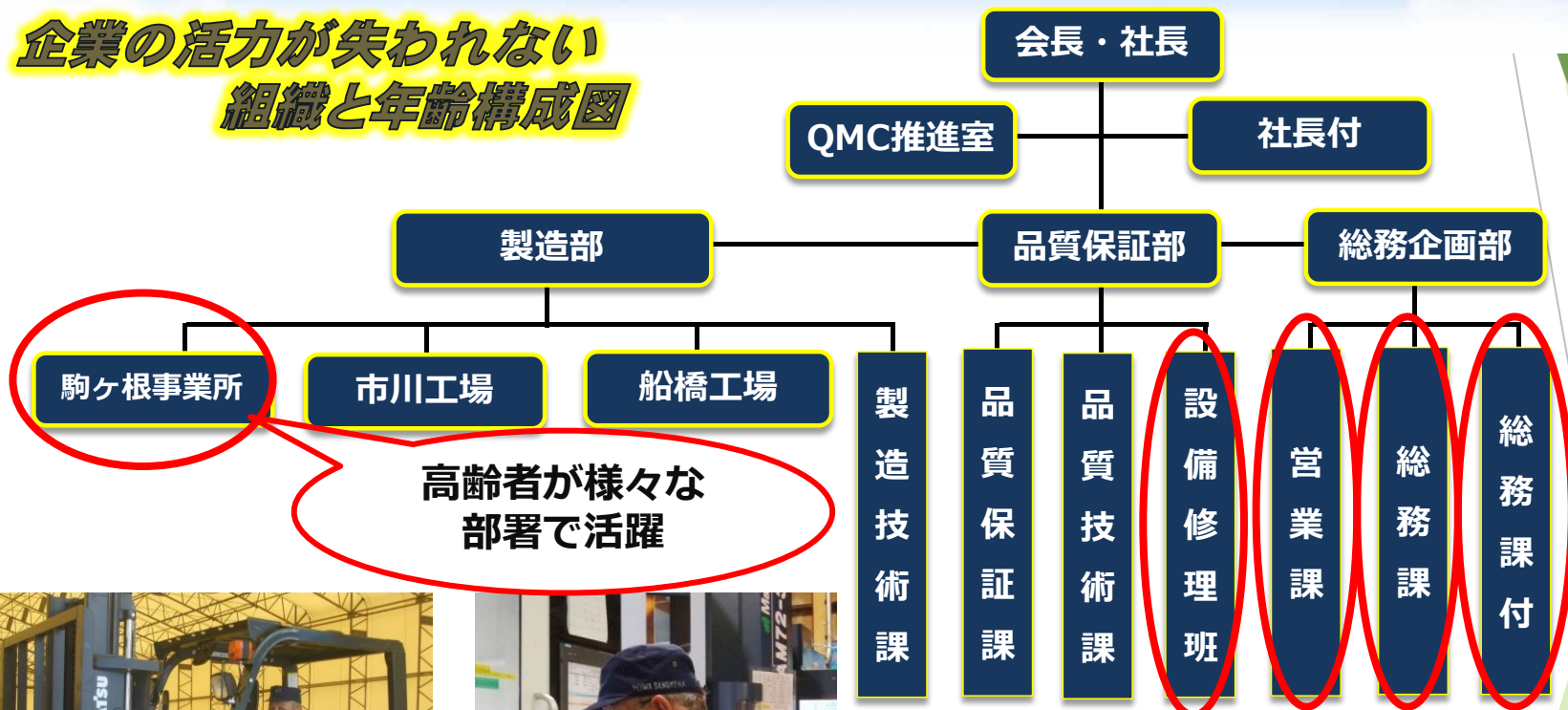
- ▶ 給与にピークがあり、下がるものであるという常識を全社員が共有
- ▶ 給与が下がるのは、後輩への富の移動であることを年長者が理解
- ▶ 退職金額のピークが存在し、退職金が次の社会人準備金という考え方をもてるようになる。（現在は引退後の生活費）
- ▶ 現役継続の最低条件が健康であることに気がつく。有給休暇取得と健康維持が連動して理解され、リフレッシュ目的の休暇取得を罪悪視しなくなる。
- ▶ 若年者にとって、すべての高齢者が教師、反面教師として受け入れられる。

2、中高年齢者の雇用

- ▶ 私が防衛省航空幕僚監部就職援護推進委員をボランティアで委託を受けている。10年の経験から55歳定年の意義を実感している。
- ▶ 大企業からの縁故、個別の中途採用実績あり。
- ▶ 55歳以上の定着率は1年継続できれば100%は5年は継続している。
- ▶ 中小オーナー会社として、早期退職で共同経営者になれる可能性を50歳程度の年齢であれば期待できる。（子育てが終わっても、現実には「グラント」から抜けられない個人がほとんどである）
- ▶ 大学との共同研究、社会人ドクター支援等で生涯現役を意識した機会を提供している

高年齢者雇用の実態

企業の活力が失われない
組織と年齢構成図



高齢者が様々な
部署で活躍



3、中高年齢者の能力開発

- ▶ 基本的に新しい技能習得は期待できない。経験を組み合わせる事が重要。総合職を期待せず、個別の作業処理能力の高さで実績をつむことで、他の社員がついてくる。（すべての高齢者は、かならず知識人である）
- ▶ 能力以前に大組織からの移動者では、企業人である「会社人」から個人である「社会人」になることを指導している。（心が能力発揮のポイント）
- ▶ 生涯現役を考えると個人事業を意識すればよい。その通過点に我々の規模の会社がある。ここで、組織を統治できればいつでも自治会、地域での貢献ができる人材となれる。（自分の社会的価値が見えるような指導）

4、高齢者雇用の課題と提案

- ▶ 大企業の雇用延長で優秀な頭脳の流動化を妨げ、65歳で社会に出されても多くの人は自力で事業など起こせないし需要もない。また、自己分析でも需要と要求の勘違い格差が大きい。よって、65歳までの大企業の雇用義務は生涯現役の妨げである。退職金の理解、定義を見直して、早期転職（第2社会人）を促してほしい。（学生時代の就職活動成果が、一生の可能性を確定してしまう終身雇用を助長している）
- ▶ 労働災害の定義がメンタル等を含めて、労働時間で評価されがちであるが血管系の病気や加齢による事故で経営者の免責される条件を定めてほしい。（高齢者を排除するバイアスがかかる）