

B社(石油・石炭製品製造業) 従業員 約6,000人

① 定年制度の概要	・定年なし
② 継続雇用制度の概要	
運用状況等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金体系は、60歳以前は職能給、60歳以降では職務給となる</li> <li>・退職金は、勇退時に支払うのが一般的だが、60歳になった時点で支払うこともできる</li> <li>・原則として、短時間制度等はないが、会社が認めた者に対しては、有期雇用で短時間の勤務を行う場合もある</li> <li>・基本的には、60歳以後も業務内容等は変更なし</li> <li>・年金の満額受給年齢を目安として、50歳くらいからヒアリングを開始し、会社と個人のニーズで勇退年齢を決定</li> <li>・実態としては60歳以降、半数近くが継続して勤務を希望</li> </ul>
③ 高齢者雇用と若年雇用の関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造現場に関しては、高齢者の技能が必要な場面が多いので、代替性が高いとは言えない</li> <li>・営業職については、製造に比べると、代替性が高い面もある</li> </ul>
④ 高齢者雇用と有期労働契約の関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定のプロジェクトのまとめ役として有期で雇用する場合がある</li> <li>・パート的に働く場合と専門職として働く場合がある</li> </ul>
⑤ 中高年齢者の中途採用等について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最近では、全体で10～30名程度(多い時は50名程度)</li> <li>・直近では、40代で8名、50代で1名</li> <li>・即戦力として活躍できるか、キャリア・経験等を重視して採用している</li> <li>・また、社風に合致するかも重要</li> </ul>
⑥ 定年年齢(60歳)以前からの労働者の健康の維持についての取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳到達時に人間ドック(さらに任意で検査項目を増やせる)</li> <li>・健康意識付けのイベント活動</li> </ul>
⑦ 中高年齢者の能力開発について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年代層別の研修を実施、50歳代では、キャリアの棚卸し研修</li> <li>・勇退に向けて家庭面を踏まえてのヒアリングを実施(各事業所毎)</li> </ul>
⑧ 中高年女性の就業の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以前は、総合職・一般職の別があり、女性は一般職が主であったため60歳まで到達する人が少ない</li> <li>・現状、60歳以降の就業は2名</li> </ul>
⑨ 求職活動支援書の活用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社で最後まで雇うので、特に利用の希望はない</li> </ul>
⑩ その他特記事項	・特になし