

## 本ガイドラインから得られる10のヒント

### Q1. 若いほうがいい！ なぜ高齢者なのか？

- A. 高齢化が進み、人口が減り始めています。人口構造が変化し、少子高齢化・人口減少社会を迎えつつあります。若年層従業員の採用はますます難しくなりそうです。
- A. 一方、元気一杯で有能なベテラン（高齢者）が増えるでしょう。
- A. 国も高齢者雇用を推し進めており、ベテランが働きやすくなる法律が制定されています。

👉 第1章 p8～p12 参照

### Q2. 継続雇用制度や人員構成など、他社の状況は？

- A. 業界各社の継続雇用制度はどのようになっているのでしょうか？
  - ・定年制度がある企業は3割弱で、企業規模（売上高）が大きいほど定年制度を備えている割合が大きくなります。
  - ・定年制度がある企業で、定年年齢は「60歳」が7割を超えていますが、「65歳以上」も3割弱あります。

👉 第2章 p15～p16 参照

- A. 業界各社の人員構成はどのようになっているのでしょうか？
  - ・1社あたりの平均就業者数（専属外注含む）は約12人です。また、年齢構成は30～50代では各世代とも相応に在籍しているものの、20代以下は極端に少なくなっています。
- A. 企業が考える従業員の過不足感は、40代以降では「適正」ですが、30代以下の若年層で「不足」していると感じています。

👉 第2章 p13～p14 参照

### Q3. 定年後の雇用形態はどうなっているの？

- A.** 定年制度がある場合、定年後の継続雇用の制度については、再雇用制度（一旦定年退職した後、再び雇用する制度）、勤務延長制度（定年自体を延長する制度）が多数を占めています。
- なお、継続雇用制度とは、上記の制度を含めた定年年齢に達した従業員を引き続き雇用する制度の総称です。
- A.** 定年後の雇用制度自体を定めていない（個別対応している）企業も存在しています。

👉 第2章 p16～p17 参照

### Q4. 継続雇用者を採用するときの条件や賃金は？

- A.** 継続雇用する場合の採用基準については、7割の企業が何らかの基準を定め、その基準に達した者を採用しています。
- A.** 具体的な採用基準としては、「本人の働く意志」、「健康面」、「定年前の就業状況」、「賃金・処遇の見直し」などがあります。

👉 第2章 p17～p18 参照

- A.** 継続雇用者の賃金制度は「日当制」が最も多く、その他には「能力・業績給」、「固定給」などがあります。「個別対応」という例もあります。

👉 第2章 p19～p20 参照

### Q5. 定年後働くという場合、何歳くらいまで？ その理由は？

- A.** 「定年後も働きたい」と考えている従業員は約9割にもなり、「定年後働きたくない」従業員は約5%に留まります。
- A.** 従業員が考える「何歳まで働きたいか」については、約半数は「65歳」を希望していますが、「70歳以上」も4割を超えています。

👉 第2章 p21～p22 参照

**A.** 従業員が考える「定年後も働きたい理由」については、やはり「収入が必要」が最も多いものの、「働いていた方が体にいい」、「仕事で必要とされる」という意見もみられます。

👉 第2章 p22～p23 参照

## Q6. 定年後の仕事の内容は？従業員が気にすることは？

**A.** 従業員が考える「定年後就労したい職務」については、7割近くが「現在と同様の職務」を希望しています。多くの人が職務の変更は望んでいないことが分かります。

👉 第2章 p23 参照

**A.** 従業員が考える「定年後就労を行うにあたって気になる条件」の第1は、「自分の体力・健康」です。「賃金」は2番目となっています。

👉 第2章 p24 参照

## Q7. 企業が定年後の人を活用する理由とその課題は？

**A.** 企業が「60代を活用する理由」については、7割が「60代でも問題なく働ける。長年培ってきた経験やノウハウが貴重である」と答えています。

👉 第2章 p26 参照

## Q8. 60代のやる気を引き出すには？

**A.** 当ガイドラインでは実際に従業員のやる気を引き出すことに成功している企業の実例を紹介しています。

- ・60代の長所をさらに生かす工夫
- ・60代の加齢に伴う能力低下をカバーするための工夫
- ・気力の衰えをカバーする誘因策（インセンティブ）の工夫
- ・その人の持っている気概を活かし、評価する工夫

👉 第3章 p29～p37 参照

## Q9. 公的な助成金はあるのか？ 利用するにはどうすれば良い？

- A. 高齢者雇用関連の公的助成策についての情報は、厚生労働省や独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構などから得られます。
- A. 情報を入手するには、各機関の窓口やウェブサイト経由で、あるいは社会保険労務士などに直接相談する方法があります。

👉 第4章 p40～p42 参照

- A. 公的助成策を受ける条件の1つに就業規則の整備があります。本ガイドラインでは就業規則を作成するポイントを例示しています。

👉 第4章 p43～p45 参照

- A. 就業規則と同様に、雇用保険も公的助成策を受ける条件となる場合があります。本ガイドラインでは雇用保険の概要説明、加入方法、保険料などについて説明しています。
- A. 加入するには、各機関の担当窓口に向かうか、あるいは社会保険労務士などに直接相談する方法があります。

👉 第4章 p45～p46 参照

- A. 外注技能者の場合はいわゆる「一人親方」に該当します。本ガイドラインではこの外注技能者に関する公的支援策、労災保険、退職金制度についても情報を提供し、簡略な説明をしています。公的助成策を利用するときの道筋となるよう努めました。

👉 第4章 p46～p48 参照

## Q10. ゼネコンの高所作業制限があるが、どうすればいいのか？

- A. 当業界では就労意欲旺盛な60代従業員が多数存在するにも関わらず、年齢による高所作業制限が就労上の大きな障害となっています。本ガイドラインでは高所作業制限に対する工夫事例を紹介するとともに、高所作業制限に替わる新たな基準について問題提起を行っています。

👉 第3章 p38～p39 第5章 p50～p52 参照