



TOPICS

高齢者雇用の推進の取組事例①

～豊富な経験や能力発揮の場を提供～

定年・継続雇用制度の概要

(株)ノジマ（本社：横浜市、小売業）では、平成25年4月に定年を60歳から65歳へ引き上げ、また令和2年7月には、定年後の継続雇用に向け、再雇用契約の年齢上限を80歳までとする就業規則を新たに策定している。

（高齢者雇用の状況）令和4年4月1日時点

65～69歳：36人、70～74歳：27人、75～79歳：4人、80歳以上：2人

高齢者雇用を推進している理由

現在、日本では健康寿命が延び続け、「人生100年時代」と言われている反面、定年後の働き口が少ないとの問題意識のもと、同社では、定年後も80歳まで雇用することが、高齢者の雇用機会を創出する動きが社会全体に広がるきっかけになることを目指して高齢者雇用に取り組んでいる。

また、高齢者を雇用することは、同世代の顧客からの根強い支持があるだけでなく、若い従業員のよき指導者や相談相手になってもらえるなど、企業としてのメリットも大きいとしている。

高齢者が働きやすいように工夫していること

無理のない範囲で働けるように、働く日数や時間数をそれぞれの健康面や事情に合わせて柔軟に調整できるようにしている。また、あえて高齢を理由に仕事を制限せず、若い従業員と同じ職場とするとともに、同様の指標で評価することにより、他の世代からの刺激や張り合いを感じられる環境づくりを進めている。

今後の課題・計画

高齢従業員の増加に伴い、契約更新時の健康状態の把握をよりきめ細かに行うため、既存の健康診断だけではなく、健康管理体制の更なる充実を図っていくこととしている。



【業務中の高齢者】