

65歳超雇用推進助成金

① 65歳超継続雇用促進コース

助成の対象 65歳以上の年齢への定年の引上げ、定年の定め廃止。希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成。



② 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

助成の対象 高齢者の雇用管理制度の整備等を実施した事業主に対して助成。
 ○高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入又は改善
 ○高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度の導入又は改善
 ○高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
 ○法定外の健康管理制度の導入 等



③ 高齢者無期雇用転換コース

助成の対象 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成。



特定求職者雇用開発助成金

① 特定就職困難者コース

令和5年3月31日までに雇用された場合の情報です
 令和5年4月1日以降に雇用する方については、65歳以上の方も新たに対象となる予定

助成の対象 高齢者(60歳以上65歳未満)、障害者、母子家庭の母等の就職困難者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる(※)事業主にして助成。
 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること



② 生涯現役コース

令和5年3月31日で廃止予定

助成の対象 雇い入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者(雇用保険の高年齢被保険者)として雇い入れる事業主に対して助成。



※助成金については支給要件がありますので、詳細は下記までお問い合わせください。

助成金に関するお問い合わせ先

65歳超雇用推進助成金については (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 (摂津市三島1-2-1) 高齢・障害者窓口サービス課 **TEL:06-7664-0722**

特定求職者雇用開発助成金については 大阪労働局 助成金センター (大阪市中央区常磐町1-3-8中央大通FNビル9F) **TEL:06-7669-8900**

東大阪市はシニア人材の積極的な活用を支援します!

少子高齢化が進む中、本市では、働く意欲のある高齢者が活躍し続けられるような環境づくりを進めています。高齢者の働く場を創出することや、働きたい高齢者と企業のマッチング支援などに取り組んでいます。豊富な知識や経験をもつシニア人材の積極的な活用を支援します。



【本書に関するお問い合わせ先】
 55歳以上の方のためのシニア向け就職支援事務局
 〒577-0056 東大阪市長堂一丁目8-37 ヴェル・ノール布施4階(就活ファクトリー東大阪内) 電話:06-4306-5360
<https://www.city.higashiosaka.lg.jp/0000033797.html>
 東大阪市都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室 電話:06-4309-3178
 協力:ハローワーク布施
 (当事業は株式会社パソナが受託運営しています)

2023年3月発行

東大阪市内事業者さまへ

シニア人材活用ガイド



人生100年時代!! シニアの力で東大阪をもっと元気に

少子高齢化が進み労働人口が減少していく中で、東大阪市では豊富な知識や経験をもつシニア人材の積極的な活用を支援しています。市内事業者の方に共に取り組んでいただけるようシニア人材活用事例等を本書にてご紹介します。ぜひご一読ください。

ぜひ!!
シニア雇用の
参考に

- シニア人材活用事例
- 最新の助成金情報

シニア人材活用事例 シニア人材を積極的に活用し成功されている企業にお話を伺いました。

シニア人材の採用を検討している企業はこちらもご活用下さい

大阪ハローワーク 事業主の方へ



産業雇用安定センター 事業主・企業の支援



東大阪市 事業主・企業の 高齢者雇用支援



業界未経験のシニア人材を5名採用し、シニア人材が活躍できる環境づくり



従業員の半数以上が55歳以上、シニアの力で世界に誇れる東大阪のモノづくりを



フセハツ工業株式会社

本社:東大阪市西堤本通西1丁目3番43号
 設立:1950年10月
 従業員数:46名(内、55歳以上の従業員数12名)
 事業内容:スプリング類の製造並びに加工販売/
 建築用、スポーツ用及び家庭用金物類の製造並びに加工販売/鋼線及び鉄線類の販売



Q1 シニア人材を採用したきっかけ

業務拡大のため採用を検討していたところ、**産業雇用安定センター**から紹介してもらいました。**業界未経験**であるものの、誠実で安心感のある人柄に惹かれて採用し、**即戦力**として活躍してくれています。その後も60代の方を新たに5名採用し、製造現場や出荷・配送部門で活躍してくれています。

Q2 工夫していること

現場環境の改善

力が必要だった**工具を改善**したり、完成品を入れる**収納箱を軽量化**して持ち運びやすくすることで、**力仕事にかかる負担を軽減**しました。

シニアの長年の経験や知識は財産

シニアの豊富な経験や知識は**貴重な財産**です。経験値を尊重し、**信頼して仕事を任せる**ことで、本人のモチベーションアップにつながっています。

定期的な個人面談の実施

フラットなコミュニケーションで信頼関係の構築に努めています。健康面や仕事以外のことでも**何でも相談しやすい環境**を整えています。

半日有給休暇の制度化

無理なく仕事が続けられるように制度化しました。通院や介護など、**プライベートとの両立**のため活用されています。

社長から一言

豊富な経験値に加えて、**理解力や柔軟性**もあり、即戦力として活躍してもらっています。仕事に取り組む姿勢においても、**時間管理や業務の正確性**などお手本となる仕事ぶりで、周りの社員に対しても良い影響を与えています。今後の活躍に期待しています。



代表取締役社長 吉村 篤 様

働くシニア社員から一言

信頼して仕事を任せてもらっているので、やりがいに繋がっています。力仕事でも負担が軽くなるような工夫をしてもらっているので、無理なく作業ができています。社長との個人面談では、仕事だけでなくプライベートの話も気軽に相談できるので、安心して働いています。



株式会社盛光SCM

本社:東大阪市岸田堂西2丁目8番25号
 設立:1967年2月
 従業員数:37名(内、55歳以上の従業員数29名)
 事業内容:照明事業部/開発、設計、製造・販売
 ダイカスト事業部/金型設計、製造・販売



Q1 シニア人材を採用したきっかけ

高品質で付加価値のあるモノづくりを目指すためには、収益を上げるだけでなく**従業員一人ひとりのスキルアップ**が必要であると感じ、豊富な経験やノウハウを培ったシニア人材を採用しました。今では**従業員の半数以上がシニア世代**です。



Q2 シニア人材を採用してよかった点

高品質なモノづくりの実現に向けて、現場が大手企業と同じ意識レベルで取り組むという新しいビジョンを具現化するために、一緒に現場の組織改革を行う伴走者が必要でした。これまでに培った**経験や技術を次世代に繋いでもらう**ことで、会社の新たな道を切り開き、組織改革の一端を担ってもらっています。他の従業員と一緒に現場に立ちながら、お手本となって指導してくれています。



事務所と現場スペースの境目をなくし仕切りや段差のないフラットな空間に



いつでも気軽に休憩したり、ランチミーティングにも使えるようにソファやキッチンを設置

社長から一言

シニア世代の中には、「モノづくりが好き」、「現場で働きたい」という理由から、モノづくり企業への転職を考える方もおられます。シニアの方が持つ、**圧倒的なネットワーク**や**長年の経験値**は大きな魅力であり、宝です。そういったシニア人材の力を効果的に活用し、世界に誇れる東大阪のモノづくりのさらなる発展、向上に挑みましょう。



代表取締役 草場 寛子 様

最高齢80歳のシニア社員から一言

これまでの豊富な経験があるからこそ、正確に、短時間で作業をこなせています。モノづくりが好きで、技術的に難しい案件でもどうすれば可能になるか考えると活力が湧いてきます。週4日勤務ですが、通院などの予定があるときは休暇を取ったり、時間を調整したりしながら、自分のペースで無理のない範囲で働いています。最近会社のリフォームで、工場内にあった数センチ程度のちょっとした段差も無くなり、より働きやすい環境となり助かっています。