

高齢者継続雇用制度について

H 1 9 . 1 0 . 1 9

B社（金融・保険業）

目 次

1. 職員区分の概要
2. 60才以前の人事制度・運営の概要
3. 継続雇用制度導入の経緯
4. 継続雇用制度の概要
5. シニアアソシエイト制度の概要
6. 今後の方向性

1 職員区分の概要

■職員区分

- ・業務内容に応じ、6区分に大別
 - －内務職員・医務職員・労務職員・得意先担当職員・営業管理職・営業職員
- ・医務職員・営業職員については、法改正以前から定年後の継続雇用を実施
- ・その他については、法改正を機に継続雇用制度を導入

1

【職員区分】

職員の区分		概要	勤務地	H19/3末 在籍 ※出向者除
内務職員	総合職	・一定期間の実務期間を経た後、企画立案・折衝調整・営業・管理業務にわたる業務全般に従事する職員	・国内・海外の全事務所	3,959名
	業務職	・一定期間の実務期間を経た後、事務の指導・統括業務、営業・管理業務に従事する職員 ・一般職からの職員区分変更者が大半	・採用時の居住地から通勤可能な事務所	3,284名
	一般職	・定型的な事務・営業補助業務に従事する職員		2,326名
医務職員		・診査・査定等の医的業務に従事する職員	・国内・海外の全事業所	97名
労務職員		・保安、用務、乗務職務に従事する職員	・採用時の居住地から通勤可能な事業所	18名
得意先担当職員		・契約保全等の職務に従事する職員		62名
営業管理職		・営業拠点管理業務・教育職務を基本に拠点管理業務の補佐等に従事する職員	・国内・海外の全事業所	2,096名
営業職員		・保険募集等の職務に従事する職員 ・比例給中心の給与体系	・採用時の居住地から通勤可能な事業所	49,353名

2

2 60才以前の人事制度・運営の概要

■ 処遇体系

- ・ 年功要素を薄め、職責・成果評価中心の処遇体系

■ 職務配置イメージ

(1) 総合職

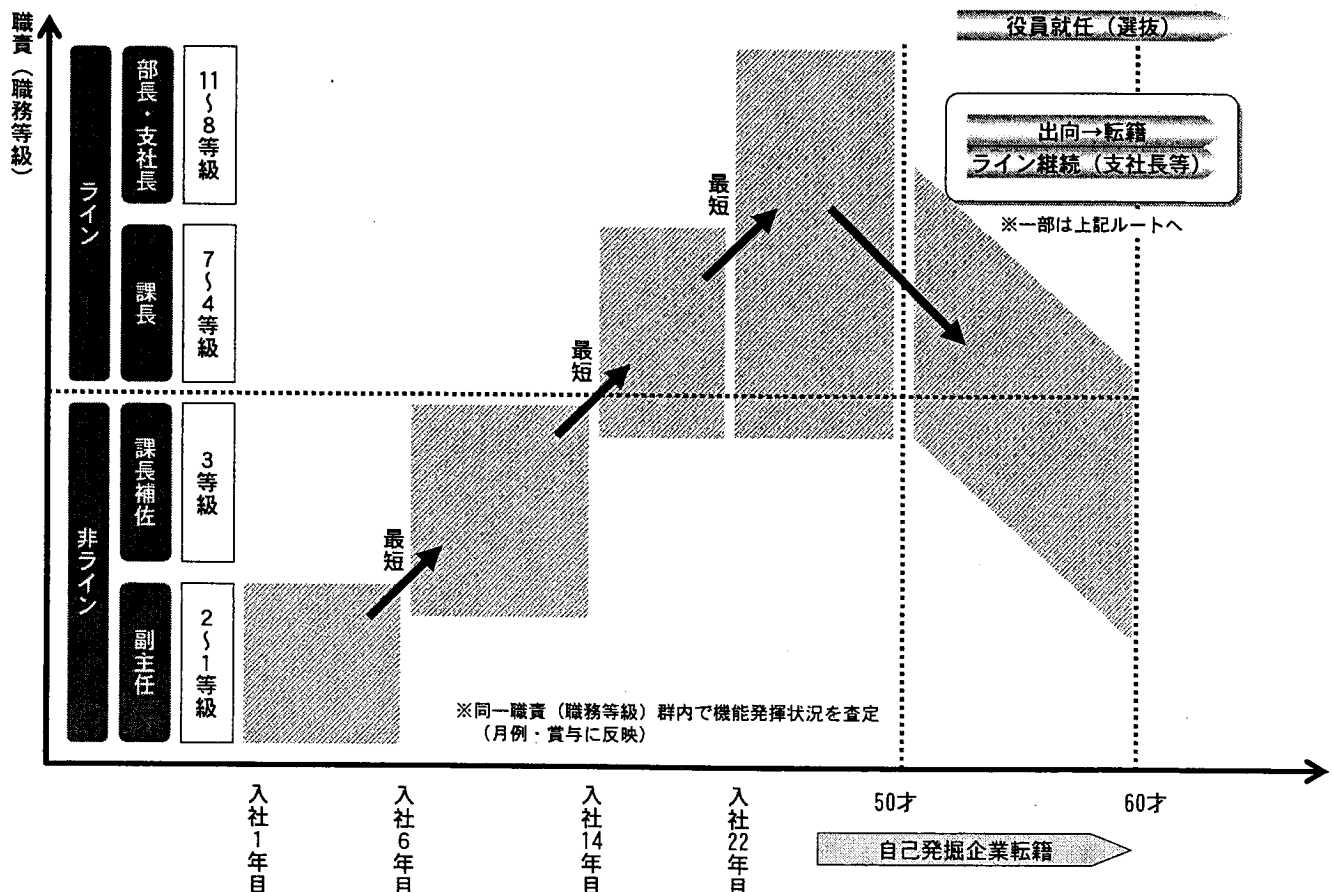
- ・ 入社後、経験と能力の伸長により、上位役職に登用
- ・ 50才以降、個々人の機能発揮に応じて、順次ライン職務を離任

(2) 業務職・一般職

- ・ 多くは事務系職務に配置され、一部の優秀層が管理者的職務に従事

3

【処遇体系イメージ（総合職）】



4

3 継続雇用制度導入の経緯

■導入検討時の状況

- ・ 求められるお客様対応スキルが高度化
- ・ 定年直前層の多くは、定年前もしくは過去にお客様対応職務を経験

■導入目的

- ①当該層が有する豊富な知識・経験を、高度化するお客様ニーズ対応に活用
- ②保険契約事務に関する高度な専門知識を、後任育成に活用
- ③定年後の人生設計支援による当該層及び職員全体のE Sの向上

■制度の枠組

- ・ 継続雇用制度を導入
 - －対象層の就労ニーズ・健康状態が区々
 - －定年延長の場合、全体の労働条件の大幅な見直しが必要

5

【定年直前層の配置職務】

<総合職>

営業フロント領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支社法人職域マネージャー ・ セグメントマネージャー ・ (チーフ) エージェンシーマネージャー ・ 年金設計役 ・ 財務営業部長 ・ 財務審査役 ・ リーシングマネージャー ・ ローンマネージャー
検査・コンプラ領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 検査役 ・ コンプラ担当部長
アンダーライティング領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約査定役 ・ 支払査定役 ・ 契約業務役
お客様申出対応領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支社お客様担当室長 ・ お客様相談役
その他領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支社マネージャー (総務・事務担当)
出向	

<業務職・一般職>

事務領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務主任 ・ 非役付
営業フロント領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人融資営業主任 ・ ライフプラザ店長
お客様申出対応領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ サービスアドバイザー
その他領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支社マネージャー (総務・事務担当)

6

4 継続雇用制度の概要

■継続雇用制度の区分

①シニアアソシエイト

- ・原則として、希望者全員

②シニアスペシャリスト

- ・弁護士・数理人等の高度専門スキルを有し、会社が必要と認めた者

③特別嘱託

- ・専門スキルを有し、会社が必要と認めた者

7

【継続雇用制度の概要】

	シニアアソシエイト	シニアスペシャリスト	特別嘱託
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として希望者全員（ただし、健康状態・機能発揮状況を基準に一部除外） 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門的能力（弁護士・数理人・アンダーライター等） ・資質を有し、かつ当該業務に必要不可欠と会社が認めた者 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な能力・資質を有し、かつ当該業務に必要不可欠と会社が認めた者
雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> ・1年更新の有期労働契約 ・法の定めに基づき、65才迄段階的に引上げ 	<ul style="list-style-type: none"> ・1年更新の有期労働契約（65才迄） 	<ul style="list-style-type: none"> ・1年更新の有期労働契約
給与体系	<ul style="list-style-type: none"> ・日給制・職責成果比例 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々に設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々に設定
勤務地	<ul style="list-style-type: none"> ・本人希望に基づき、会社が指定（社宅適用なし） 		

8

5 シニアアソシエイト制度の概要①

■対象者

- ・原則として希望者全員

■雇用形態

- ・1年更新の有期労働契約（更新上限は65才迄段階的に引上げ）

■担当職務

- ①役付層：既契約アフターサービス、新規お客様向け保険・年金相談等
- ②事務担当層：支社内営業部での職員補助業務・後任育成

■勤務形態

- ・原則週5日、1日7時間勤務（但し週2～5日の中で会社が勤務日数を指定）

■勤務地

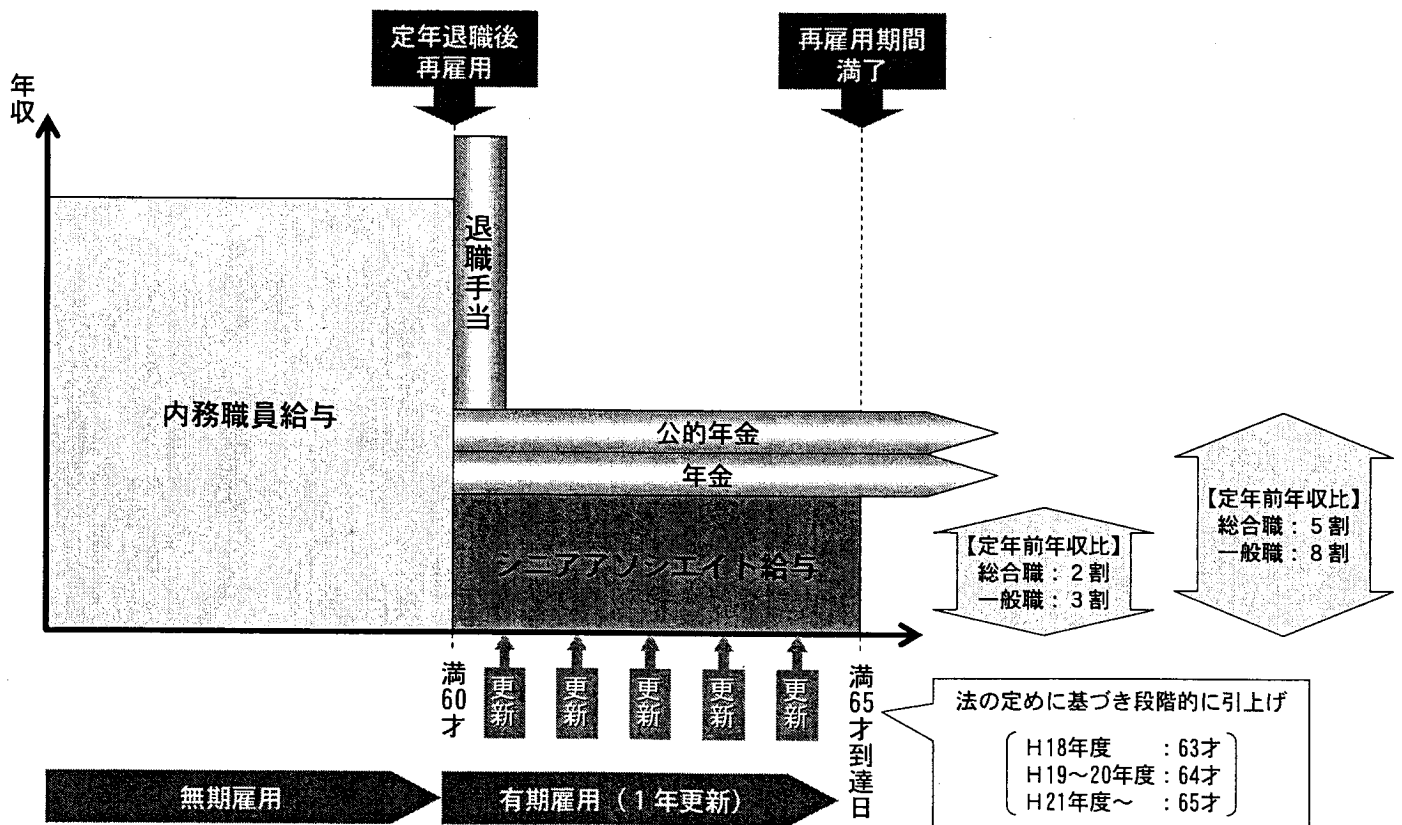
- ・本人希望に基づき決定

■給与

- ・日給制 <基本日額（全層一律）+職務成果日額（査定結果で変動）>

9

【定年退職前後の給与水準イメージ】



10

5 シニアアソシエイト制度の概要②

■移行実績

- ・対象者の約3分の1（結果的に希望者全員が移行）
 -当初想定以上の希望があり、また経験領域での再雇用を望む声も大

■勤務実態

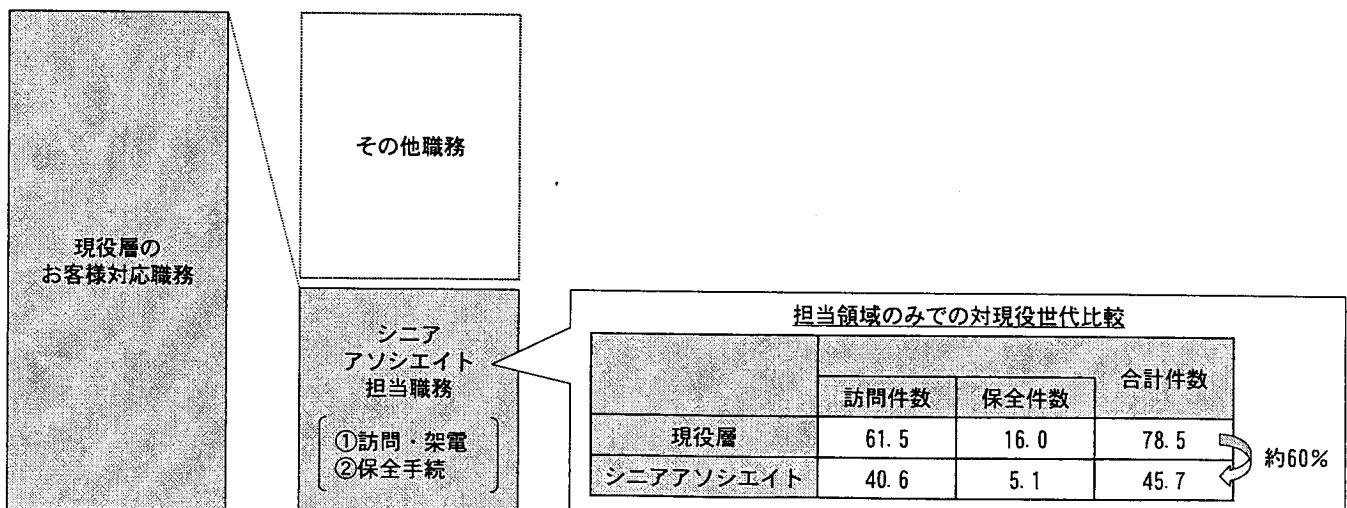
- ・定量的な基準に対する遂行状況は、同一職務を担う現役世代の約6割程度

11

【シニアアソシエイト移行状況】

	H18年度		H19年度	
	対象者数	希望者数	対象者数	希望者数
役付者	172名	54名	210名	82名
事務担当者	24名	3名	26名	8名
合計	196名	57名 (29%)	236名	90名 (38%)

【お客様対応職務実績比較】



12

6 今後の方向性

■高齢者活用の必要性の増大

- ・お客様サービスの充実に向けた人員配置の拡大

■活用の方向性

- ・単純な一律的な対応の拡大よりも、機能発揮状況に応じ、人材を個々選定・活用する道を拡大
- ・現役層に近い機能発揮を期待し、定年前配置職務を中心に配置（処遇も見直し）