

雇用延長制度について

C社(卸売・小売業)

雇用延長制度の趣旨

1. 基本設計

- 改正高齢法の趣旨に則り、雇用延長を希望する社員にできる限り65歳迄の雇用を提供すること
- 社員の多様な価値観に対応し、雇用延長のみならず早期退職も含めた複数の選択肢を提供すること
- 高齢者を取り巻く実態を十分踏まえた上で高齢者の知識・経験を適正な処遇で最大限に活用すること

雇用延長の基本方針

1. 継続雇用制度の導入

継続雇用対象者の基準を設定

(原則希望者全員を対象とするが、評価・健康の観点から基準を設定)

2. 定年前に選択年齢(57歳)を設定し、多様な選択肢を提供

① 雇用延長(57歳で専任職転換 + 60~65歳の間、嘱託再雇用)

(専任職)

各分野で長年培った知識・経験と能力を発揮すると共に次世代に伝承することを目的とし、必要に応じ住居移転を伴わない勤務又は事業会社への出向勤務が予定される職掌

② 通常定年(60歳定年／現行通り)

③ キャリア支援金取得(55~57歳の間に早期退職)

制度の定着に向けて

対象者への情報提供 (多様な選択肢の判断材料)

1)「キャリア選択ワークショップ」

制度説明のほか、キャリアプランやマネープランに関する情報の提供

2)「マネープランのご相談」

外部専門家(フィナンシャルプランナー)を紹介し、マネープランに関する相談の受付

3)キャリアカウンセリング室

上司・カンパニー人事担当と話をした上のキャリア及び選択に関する相談の受付