

事業概要

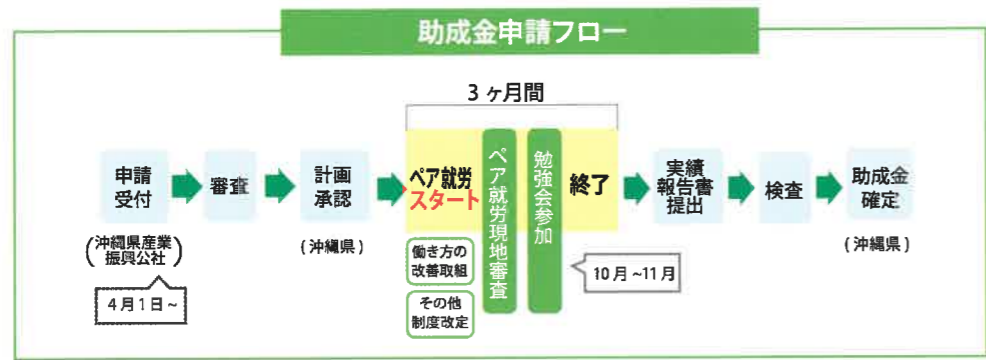
生涯現役スキル活用型雇用推進事業とは



加えて

- 「働き方の改善にかかる制度」を新しく事業所に導入する計画を立てる** → **追加取組 1社につき5万円**
- 65歳を超える高齢者雇用確保措置を実施している**
例：定年の廃止、66歳以上の定年制度、66歳以上の継続雇用制度の導入等 → **追加取組 1社につき5万円**
- ペア就労に中堅社員を指導役として追加し、高年齢者従業員、中堅社員※若年者の3者で実施**
※31歳から54歳の正社員で在籍2年以上の方 → **追加取組 1社につき5万円**

- 対象企業**
- 従業員が65歳まで働けるよう「定年の廃止」「定年の引き上げ」「継続雇用制度」のいずれかの措置を講じている県内の中小事業主であること
 - 企業全体で常時雇用する労働者の数の上限を300人以下とし、かつ中小企業基本法の「中小企業者」に定義される事業主であること
 - 県内にて設置届を提出している雇用保険適用事業所であること
企業には個人、特例社団法人、一般社団法人、公益社団法人、特例財団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働組合、協同組合、協業組合等含む
 - 過去6ヶ月以内に事業主都合による離職者がいないこと
 - ペア就労を県内事業所において3ヶ月実施すること
- ※その他の要件等についてはお問い合わせください



生涯現役スキル活用型雇用推進事業

活用事例集



若手とベテランのペア就労を通して企業の活性化を応援します！

「ペア就労」とは？

高年齢者従業員と、新規に雇用された若年者がペアを組んで同じ業務に携わることにより、若年者への技能継承を実現する就労形態をいいます

助成金

沖縄県内の中小企業等で、新たに採用した若手社員（若年者）とベテラン社員（高齢者）とのペア就労に取り組み、併せて高齢者雇用確保措置の実施や働き方の改善などから、人材育成や人材育成定着を図る企業に対して助成金を交付します。

セミナー

それぞれの企業にとっての「働き方改革」を推進するため、高齢者の就業促進、労働参加率の向上、雇用・労働・職場環境の改善などをテーマにしたセミナーや勉強会を行っています。



人情くるまや三和自動車株式会社

Company Profile

設立／1968年 本社所在地／浦添市 代表者名／金城 宏 業種／サービス業
事業内容／新車・中古車販売、車検・整備・板金塗装・保険・レッカーサービス等
従業員数／16人（うち正規雇用16人）

[高齢者雇用確保措置]

定年／65歳

高齢者雇用状況／61-65歳1人 66歳以上1人

ペア就労内容

スキル保持者より

- 車検整備のルーティン作業と安全な作業工程に関する知識
- 一般整備の故障初期診断とコンピュータ診断機による判定方法
- タイヤチェンジャーとバルancer正確かつ安全に使用する技術
- 分解整備記録簿への正確な記入方法



若年者

若年者がペア就労で身につけたスキル

スキル保持者より

技術のみならず安全面も同時に学ぶことができ、長年の経験を持ったスキル保持者が直接指導する事によって若年者の戦力化となり期間中事故やケガも無く終えることができた。

中堅者より

スキル保持者と中堅者で違った仕事へのアプローチ方法を指導でき幅広い考え方を提供してもらえた。また、役職それぞれの立場を確認しあうことで将来の展望や夢を描くことができるようになった。

中堅者より

- 日々のスケジュールの立て方（作業台数の目標と実績の確認）
- 他部署との連携や報連相の徹底の指導
- お客様への的確な整備内容の説明



働き方の改善 『時間単位の有給休暇取得制度』

社会福祉法人可愛福祉会

Company Profile

設立／1993年 本社所在地／宜野湾市 代表者名／新垣 善正
業種／医療・福祉 事業内容／保育園の運営（可愛保育園、きらら保育園）
従業員数／68人（うち正規雇用49人）

[高齢者雇用確保措置]

定年／60歳 労使協定を定め経過措置を利用した65歳までの継続雇用制度の導入
高齢者雇用状況／61-65歳3人 66歳以上2人

ペア就労内容

スキル保持者より

- 園の目指す、または行っている保育スタイルを学ぶ
- 保育に関する書類やおたより帳の書き方
- 遊びの中や子ども同士でのトラブルなどの際の子供への声掛けや対応
- 登園、降園の際の保護者への連絡やコミュニケーションの取り方



若年者

若年者がペア就労で身につけたスキル

スキル保持者より

ペアで組むことで質問しやすい環境ができ、効率よく学び改善することができるため、早期戦力化に繋がった。またコミュニケーションをとる機会が増えるので、若年者が職場に溶け込みやすく、職場の雰囲気もより良いものにできた。加えて、若手のエネルギーや新しい発想により職場内の活性化にも繋がった。

中堅者より

スキル保持者と中堅者の2者から学ぶため、質問しやすく学びやすい環境ができ、若年者の早期戦力化、スキル形成に繋がった。三世代で働き方について学び見直し、覚えることができるので、園全体の働き方について改善する機会になった。

中堅者より

- 毎日行う基本的な業務、日報を学ぶ
- スキル保持者が研修や休みなどでいない日の補助
- 行事の際の業務内容
- クラス単位ではなく、園全体で協力する体制を学ぶ



スキル保持者より

- 園の目指す、または行っている保育スタイルを学ぶ
- 保育に関する書類やお便り帳の書き方
- 遊びの中や子ども同士でのトラブルなどの際の子供への声掛けや対応
- 登園、降園の際の保護者への連絡やコミュニケーションの取り方
- 園の行事計画、流れ、進行について学ぶ



若年者

若年者がペア就労で身につけたスキル

スキル保持者より

ペアを組むことで質問しやすい環境ができ、効率よく学び改善することができるため、早期戦力化に繋がった。またコミュニケーションをとる機会が増えるので、若年者が職場に溶け込みやすく、職場の雰囲気もより良いものにできた。加えて、若手のエネルギーや新しい発想により職場内の活性化にも繋がった。

中堅者より

中堅者もスキル保持者のスキルを学ぶため、次世代のベテラン育成にもなり更に、園内の雰囲気も良くなった。また各世代の働き方や考え方を知り、園のスタイルや経営方針の改良に役立った。

中堅者より

- 毎日行う基本的な業務、日報を学ぶ
- スキル保持者が研修や休みなどでいない日の補助
- 行事の際の業務内容
- クラス単位ではなく、園全体で協力する体制を学ぶ



働き方の改善 『配置調整による有給休暇取得支援制度』