

年齢にかかわらず 働くことができる社会をめざして

～70歳まで働ける企業の実現に向けて～

今後10年で労働力人口は約440万人も減少します

思うように人材を採用出来ない。
どうしたものか…このままでは…

どこかに
良い人材は
いないのか
…ん？

俺ももう引退か…
技は誰にも
負けないんだがな…



社長さん

彼の技能、ノウハウ、人柄に人脈
もったいなくはありませんか？

彼のような社員を育てるまでは大変ですよ！
私に良い考えがあります。具体的にはですね…



独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

急速な高齢化による労働力人口の減少

人口推計(図1)によれば、今後、生産年齢人口(15～64歳人口)は減少の一途をたどり、これに伴い、労働力人口は2017年には約440万人、2030年には約1,070万人も減少し(注1)、特に若年者を採用することは困難になっていきます。

高齢者の高い就業意欲

意識調査(注2)によれば、適切な退職年齢として65歳以上(「元気ならばいつまでも働く方がよい」を含む。)と回答した人は7割を超えており、さらに別の意識調査(注3)では、6割近くの人が「70歳くらいまでまたは70歳以上まで働きたい」と回答するなど、高齢者の就業意欲は極めて高い状態にあります。

現役世代や企業の社会保障負担の増

高齢化により医療・介護などの社会保障費も増大し、現役世代や企業に重い負担がかかり、結果として社会経済全体の活力を奪いかねません。

図1 人口の推移



(資料出所) 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

(注) 2005年は「年齢不詳」の者(48万人)が含まれるため、年齢3区分の合計が総人口に一致しない。

(注1) 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2007年12月)

(注2) 内閣府「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査結果」(2004年)

(注3) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊世代の就業と生活に関する意識調査」(2009年)

安定した人材確保による企業の持続的な発展

これからの企業経営には、高齢者の高い就業意欲と、これまで培ってきた技能、技術、ノウハウ、人脈を有効活用していく人材戦略が求められます。

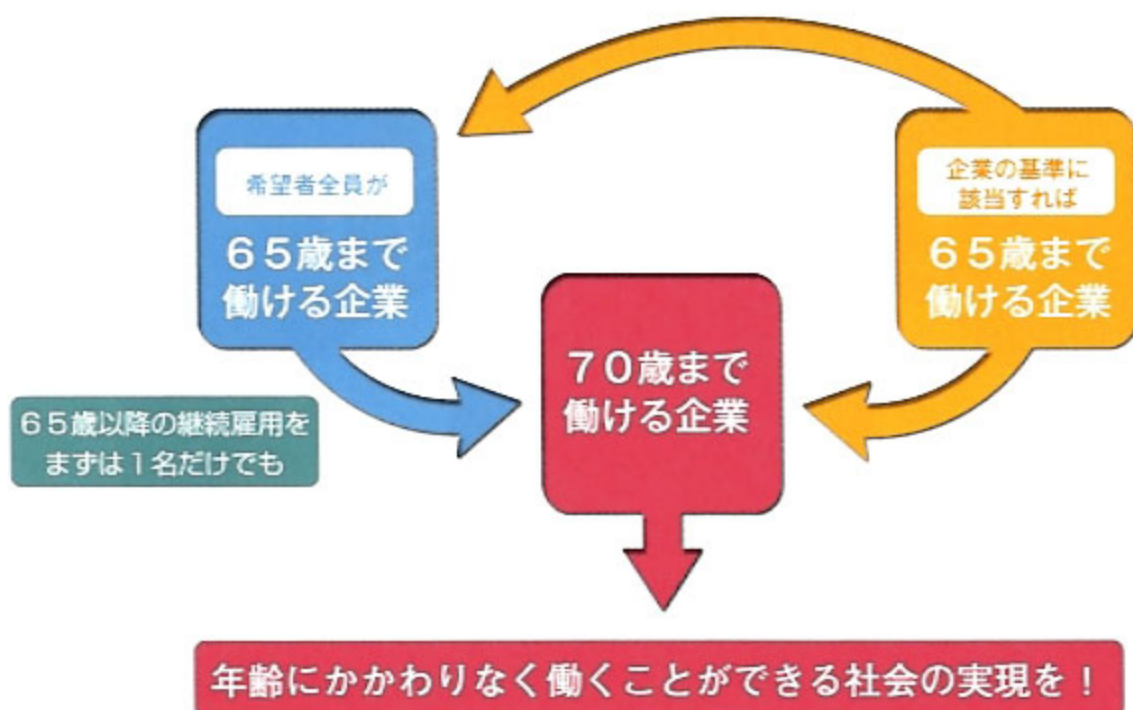
高齢者の生き甲斐・自己実現と健康増進の実現

働く意欲と能力を活かしていきいきと働くことのできる社会は、高齢者が健康的で豊かな高齢期を送る手助けとなります。

現役世代や企業の社会保障負担の緩和

高齢者が働くことを通じて、健康な生活を送り、支えられる側から支える側になることができれば現役世代や企業の負担は緩和されます。

企業・高齢者・社会全体が共にメリットを受けることができます



「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言」より



勤務体制

初めの1歩を

当初は1名だけでも、あるいは企業が必要と認める者に限るなど各企業の実情に応じた可能な方法で、まずは65歳以降の者の継続雇用を試行できないでしょうか。



人事処遇

多様な働き方が必要

65歳以降においては働く側のニーズや体力等の個人差が拡大します。また、企業の側でも、一律に雇用の場を確保することが困難となる場合もあるため、65歳以降は、多様な働き方が必要となると考えられます。



多様な働き方

高齢者の職域の開発

65歳以降の職域を開発し、若年層と高齢者とで業務内容や勤務時間等について役割分担を行うことなども考えられます。

高齢者の処遇

意欲と能力のある高齢者を十分に活用するためには、例えば賃金制度を見直すなど人事処遇制度の見直しを行うことも考えられます。

「熟練技術の確保とその伝承」

「A社」（従業員数 120 名）は、大手アパレルメーカーの子会社として創業され、高級シャツ等を製造している。しかし、親会社に対する依存度は低い。

65 歳以上の従業員は 16 名（うち 70 歳以上は 3 名）在籍している。

定年年齢は 60 歳であるが、希望者全員を継続雇用しており、上限年齢は設定しておらず、現在の最高齢者は 72 歳である。

継続雇用については一年更新の再雇用制度を採用しており、フルタイム勤務若しくはパートタイム勤務の選択制となっている。ほとんどの者はフルタイム勤務を選択している。

賃金は「技能を有する高齢者に残って欲しい」という理由から 65 歳までは定年前と同一水準を維持している。しかし、65 歳からは原則として低減していく。

従事する仕事については定年前と同じ仕事である。やる気と技術を持っていけば高齢者でも問題はない。

企業では高齢者が持つ技能の有効活用とその技術伝承が図れ、ラインの流れの検討や若手の育成・助言、作業の応援等を期待している。



「従業員の適性と会社のニーズをマッチさせた人材活用」

「B社」（従業員数 1,465 名）は県内の 36 のスーパーマーケットを中心に事業を展開し、地域に根ざしたサービスを提供している。

65 歳以上の従業員は 8 名が社員（薬剤師等の専門職）として在籍し、その他アルバイトとして 60 名が勤務している。

定年年齢は 65 歳であり、それ以降はアルバイトとして雇用することになる。定年前の業務を引き継ぐことが多いが、販売部門の従業員は生鮮加工部門で従事することが多く、顧客管理や管理部門経験者は「ナイトマネージャー」を担当することが多い。

「ナイトマネージャー」とは、店長が営業時間中いつでも店にいるわけにはいかないため、夕方から深夜の時間帯に店長の代理を担当する役であり、店舗の運営についてある程度の責任を持つため、経験と能力が必要である。アルバイトという身分ではあるが、処遇も他のアルバイトとは異なり時給も高めの設定となっている。

「パート社員」と「60 歳以上の従業員」なしに営業は考えられず、会社経営は成立し得ない。」と人事部長は話している。



高齢者雇用の条件整備について

アドバイザーにご相談下さい

「70歳まで働ける企業」を実現するためには多様な働き方に対応する人事管理制度、健康管理や職場改善、従業員のモラル喚起等の更なる雇用環境の整備が必要となる場合もあります。

そこで、高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）では、これまで高齢者の継続雇用等について取り組んできた中小企業診断士、社会保険労務士、経営コンサルタント、企業の人事労務担当の経験者など専門的かつ実務的な知識と経験を有する人達の中から「高齢者雇用アドバイザー」、「70歳雇用支援アドバイザー」を委嘱し、各都道府県で機構の業務を受託している法人（以下「受託法人」といいます。）に配置していますので、お気軽にご相談下さい。

アドバイザーによる相談・援助

相談・助言

無
料

無料で事業主の皆様を訪問し、高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・助言を行っています。

企業診断システム・仕事能力把握ツール

簡単な質問票にご記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題（例えば、職場改善、健康管理、教育訓練、人件費と処遇、継続雇用に関する意識など。）を見つけ出し、その課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。診断は無料です。

企画立案

有
料

賃金・退職金や人事管理制度の見直しなど、高齢者の雇用環境などの条件整備について具体的な改善案を作成してご提案します。

65歳までの
雇用確保措置の導入

65歳までの
希望者全員雇用確保

70歳まで
働ける企業の実現

制度導入の後も必要なフォローアップを行って支援します！

企画立案は有料ですが、事業主の負担は2分の1（一定の要件を満たす場合は3分の1）です。