

「70歳まで働ける企業」 を目指して



2011年提言

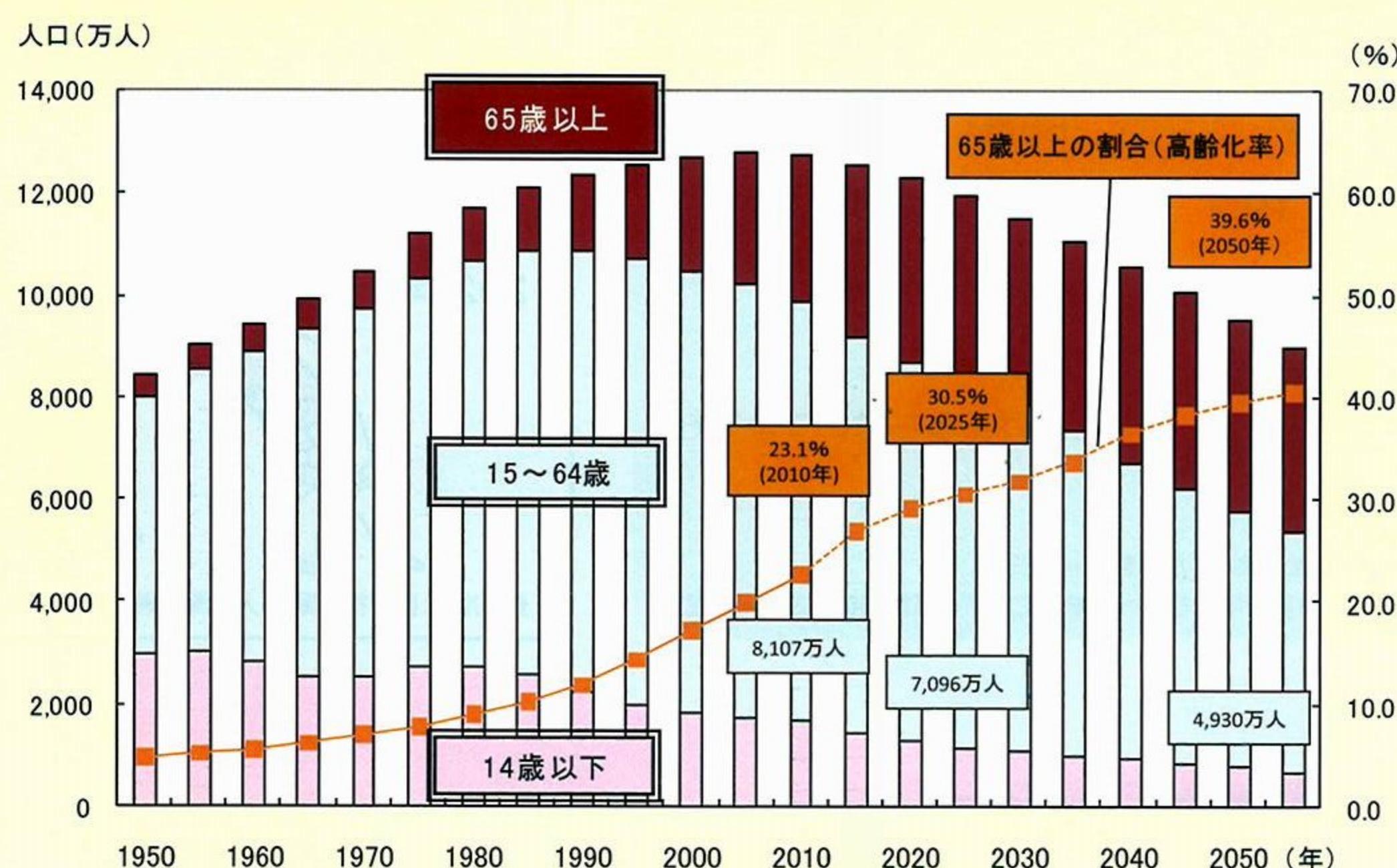
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が設置した「70歳雇用実現プロジェクト会議」(座長 清家篤 慶應義塾大学商学部教授・塾長)では、70歳雇用の拡大を目指す基本的考え方や具体的な取組みの方向性をテーマに議論を重ね、検討の結果を2011年3月、「「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して(2011年提言)」として取りまとめました。このリーフレットでは、その内容をわかりやすく紹介します。詳しい内容については、パンフレット(「70歳まで働ける企業」の取組みの進展・拡大を目指して)をご参照下さい。

◆なぜ今、「70歳まで働ける企業」を目指すのか

2012年から団塊の世代が65歳を迎えはじめ、高齢化がさらに急速に進んでいきます。

	現在	2025年	2050年
【65歳以上の人口の割合(高齢化率)】	23%	30%	40%
【15~64歳の人口(生産年齢人口)】	8,107万人	7,096万人(▲1,011万人)	4,930万人(▲2,166万人)

急速に進む我が国の高齢化



資料出所:2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年は総務省統計局「人口推計」10月1日現在(概数値)
2015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」

このような人口・労働力の減少の本格化と一層の高齢化が同時進行する時代に、経済・社会の活力を維持し、安心・安定した生活を実現するためには、あらゆる人が意欲と能力に応じて働き、社会の支え手となる「全員参加型」社会を構築する必要があり、特に高齢者の活躍の場を拡大し、70歳まで働ける社会を実現することが切実な課題となっています。

70歳現役社会の姿—2025年までを展望して

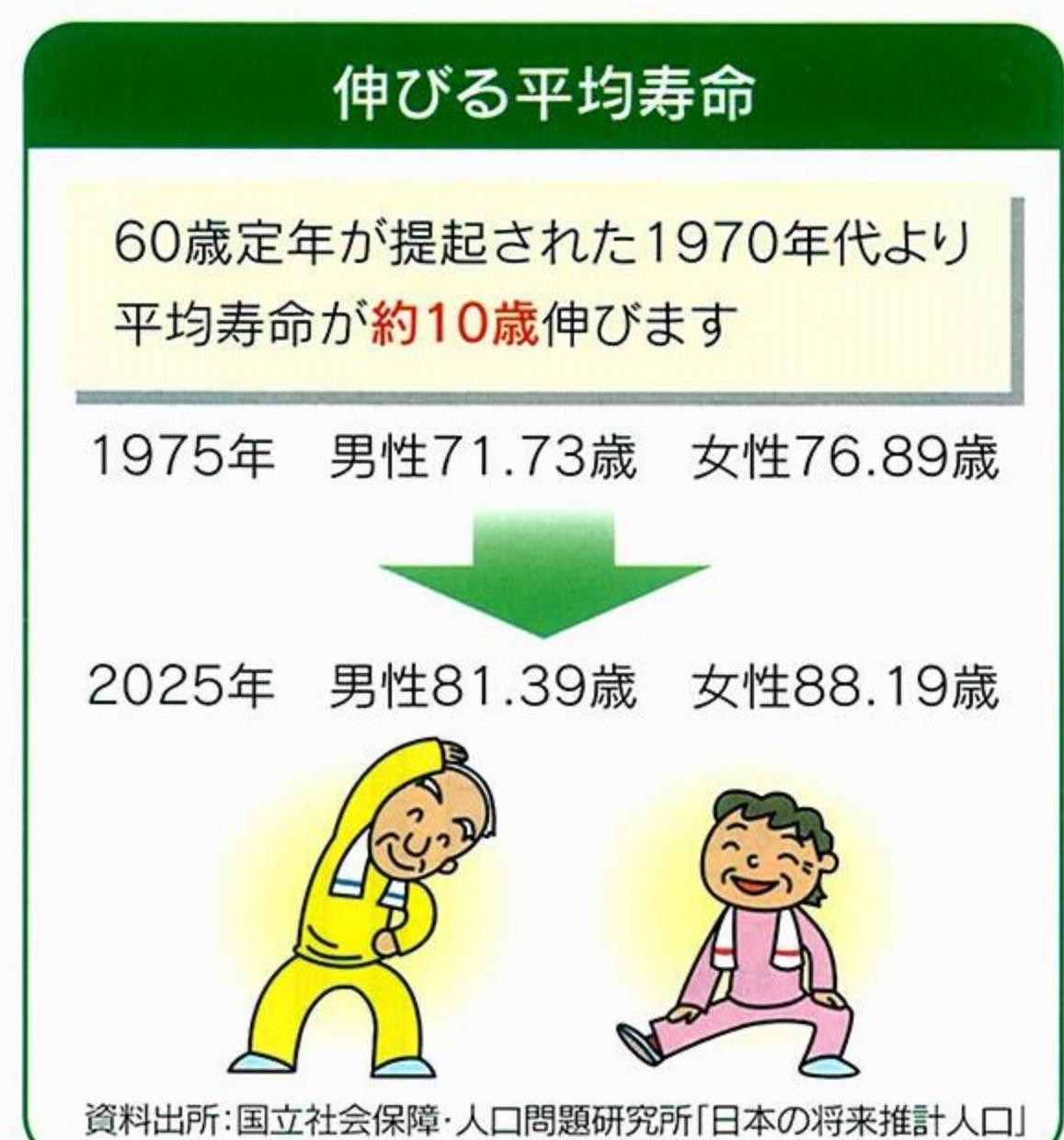
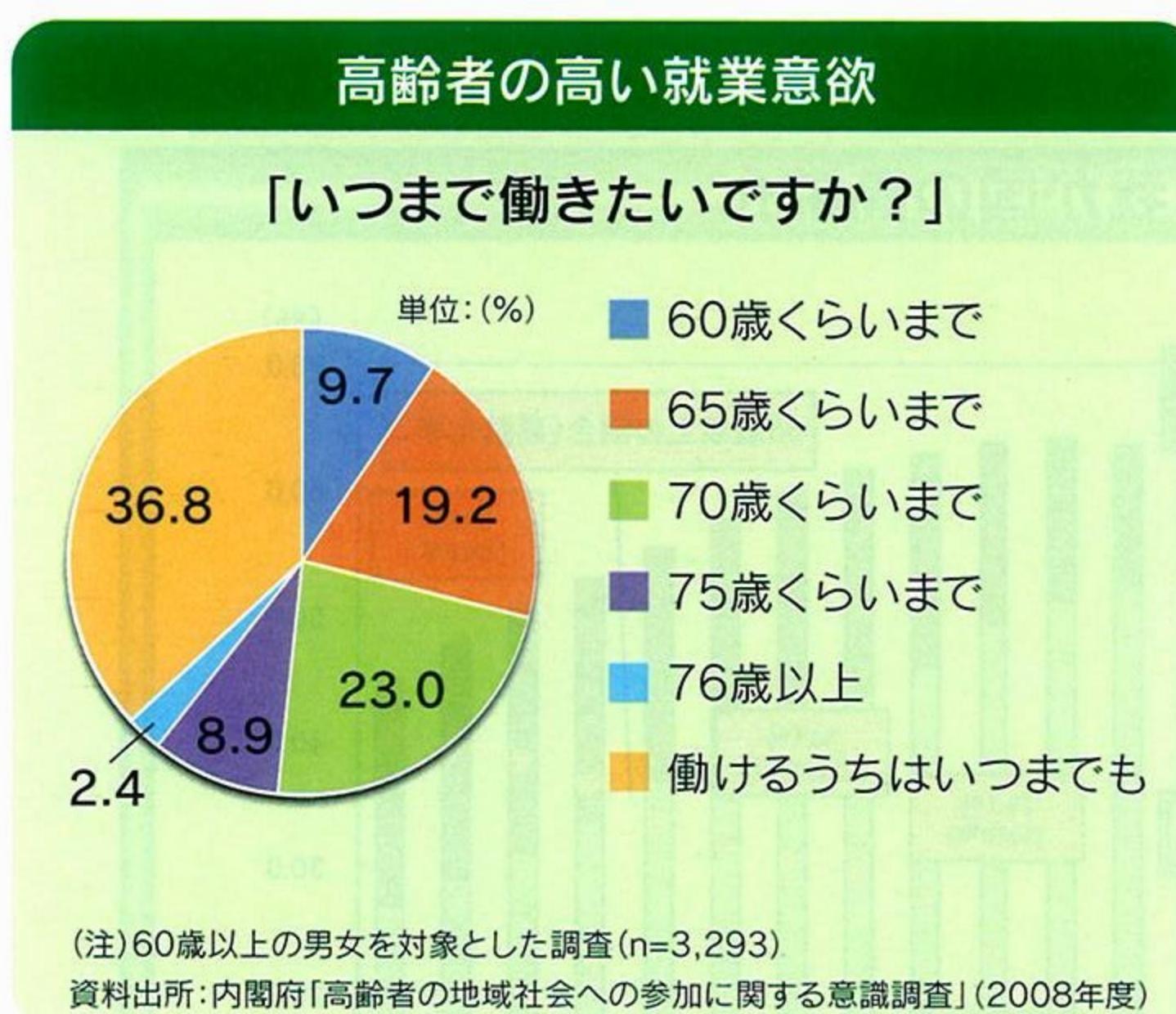
◆2025年までを展望して

今後、急速に高齢化が進む我が国社会においては、次のような理由から、特に2025年までは、現在講じている高齢者雇用対策をさらに充実させ、さまざまな手を打っていくことが求められます。

- ① 年金の支給開始年齢の引上げスケジュールが2025年には完了し、65歳までは年金が支給されない社会が到来します。それまでに高齢者が働いて生計を維持していくようにする必要があります。
- ② 団塊の世代が、前年の2024年には全員75歳に到達します。これまで、団塊の世代を主眼に65歳までの雇用確保のための対策を重点としてきましたが、今後は団塊の世代が65歳を超えて75歳ぐらいになるまでは活躍できるような対策を講じていくことが必要になります。

◆高齢化の進行で変わる「70歳」の位置づけ

高齢化の進行とともに「70歳」の位置づけが大きく変化していることも念頭に置く必要があります。働く意欲や平均寿命からみても、2025年には70歳まで働くことが当たり前の社会となると考えられます。



◆70歳パワーは貴重な社会資源

高齢者は、職場や地域社会で活躍することに限らず、家庭において働く世代の子育てをサポートすることによって若い人達が心置きなく働くことができるようになるなど、労働市場のみならず、地域や家庭において、多様な役割が期待されています。

労働力の絶対数が減少し、一人ひとりが貴重な働き手となる今後の我が国においては、世代間で補い合い、支え合いながら、国全体の人的パワーを最大化していくことが重要となります。

「70歳まで働ける企業」の実現に向けた取組み

高齢者の活躍が企業発展の条件!

企業が内外の環境変化や経営状況の変動を乗り越えて長く存続するためにも、**高齢者が企業の中で尊重され、いきいきと活躍する姿が見える**ようにすることにより、若者も企業のために懸命に働きたいと思うような企業となることが重要です。

また、**高齢者の知識や経験を十分に活かす**ことができれば、高齢者の市場ニーズに的確に応える商品やサービスを提供でき、**今後の高齢化社会のなかで生き残る企業となる**ことが可能になります。

各企業においては、次のような順序を踏んで「70歳まで働ける企業」を実現することが期待されます。

企業にも高齢者にも
メリットのある働き方を

実現へのステップ

◆まずは65歳以上雇用で一步前に

調査によると約3分の2の企業が70歳雇用への取組みが必要との認識を持つていますが(※1)、現実の雇用には至っていない企業も多く見られます。

しかし、65歳以上の従業員が3名以上在籍する企業の半数以上では70歳以上の従業員が働いている(※1)ことを見れば、**70歳雇用の実現に向けての「初めの一歩」として、まずは当初は1名だけでも良いので65歳以上の雇用に取り組むことが効果的**であると考えられます。



◆特別なことではない70歳雇用

70歳雇用を実現している企業の事例をみると、70歳雇用は必ずしも特別のことではなく、普通の企業が普通の70歳労働者を双方にメリットのある形で自然体で雇用している実態が明らかになっています。

したがって、まずは、**70歳雇用が難しいと考える「意識の壁」を取り除いていたくことが重要です。**

65歳を超え70歳まで、さらにはその先の雇用については、65歳までと異なり、年金の受給を前提として考えることができるため、企業にとっても高齢者自身にとっても、働き方の自由度が高まります。企業にとって、**賃金や労働時間など待遇面について、より自由な制度設計でベテランを活用できるメリット**があります。



◆70歳雇用制度化への道

すでに運用により70歳雇用を実現している企業では、さらに70歳雇用が制度として明確化され定着するよう、「**制度化への道**」へ踏み出していただくことが重要です。

できるだけ多くの企業が制度化へと踏み出せるようにするために、「勤務形態の多様化」、「健康管理」、「仕事の開発・確保」、「個別の労働条件設定」、「行政による支援の充実」、「作業・職場環境整備」などの**条件整備が鍵となる**ので(※1)、これらの**条件整備に行政、企業、社会が一体となって取組むことが必要**です。

※1 2008年に当機構が実施した「高年齢者雇用確保措置の実態と70歳まで働く企業実現に向けた調査研究」による。

「70歳まで働く企業」に向けて、具体的には…

賃金体系等の整備

継続雇用後は、同じ仕事を継続していても賃金が下がり、昇給や賞与の支給対象外となる事例が多く、高齢者の意欲を阻害し、持っている能力を活かせなくなることもあります。

仕事への評価を何らかの形で賃金に反映させるなど、働く人が納得できる高齢期の賃金のあり方についての検討が重要です。

労働時間、勤務形態の多様化

高齢者の希望する働き方が実現するよう、フルタイム就労だけでなく、短日・短時間勤務、在宅勤務など、多様な勤務形態を設定することも重要です。

情報機器等をうまく活用することにより、多様化に伴う個別管理のコストや手間を軽減することも可能です。



きめ細かな職場改善

大幅な改善でなくとも、例えば、座って作業ができるようにしたり、ベルトコンベアの速度を遅くするといった働きやすくする工夫を加え、職場環境について日常的にきめ細かな改善を行うことにより、生産性が低下することなく高齢者が就業し続けることが可能になります。

「70歳まで働く企業」

技能、経験等の若者への 伝承を確実に

高齢者が有する貴重な技術、技能、ノウハウが的確に次の世代に継承されるようにするためにには、効果的な指導、助言の仕方を検討、工夫し、これを高齢者が身に付けるためのマニュアルの開発、研修の実施などに取組むことが重要です。



積極的な健康管理対策を

疲労が蓄積しないような作業強度の設定や十分な休憩時間の確保、健康状態に配慮した柔軟な勤務時間制度、持病のある人への通院時間の配慮などを行うことも重要です。

高齢者にも能力開発の機会を

高齢者は若年者に比べて既に十分な技術・技能を有しているとはいえ、技術革新や生産システムの変更等により新たな知識や技術を習得する必要が生じる場合もあります。

このような場合には、企業は高齢労働者についても他の労働者と分け隔てすることなく教育訓練の機会を持つるように配慮することが大切です。



独立行政法人
高齢・障害者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています。