

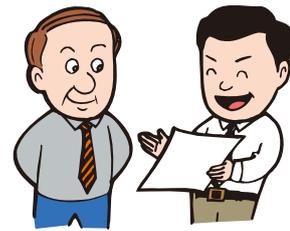
高年齢者雇用のポイント

高年齢者を活用すると業績が上がる??

『日本でいちばん大切にしたい会社』などの著書でおなじみの坂本光司氏(法政大学大学院創造研究科教授)は、「高齢者に嫌われた企業に未来はない」と、喝破しています。

その理由としては…

- ① 15歳から64歳までの生産年齢人口が20年間で1200万人減少し、65歳以上が1400万人増加するため、高齢者が活躍しなければこの国はもたない
- ② 人口の年齢構造が大幅に転換するため、高齢者がマーケットの中心になる
- ③ ソフトサービス化社会が進展し、人財集約型産業が時代の旗手になる
- ④ 高齢者が働かないと年金、税収面でこの国はもたなくなる
- ⑤ 見識が優れている高齢者が多数失業している
- ⑥ 高齢者が活躍している会社は業績が高い



これからの日本は人口がどんどん減っていきます。そして、今経済活動に従事している15歳から64歳までの方も2000年から2020年のわずか20年間で、およそ1200万人も減少してしまいます。

わずか、20年間で1200万人減少するということは、東京都の人口相当がこの間にいなくなってしまう、ということです。

一方で、65歳以上の高齢者は2000年から2020年の20年間で、1400万人増加すると見込まれています。

高年齢者活用のメリットとは

高年齢者は、豊富な知識・技術・経験が蓄積しているのに加え、会社への忠誠心が若年者と比較して圧倒的に高いといわれています。また、就労意欲も他の先進諸国に比べると、格段に高いのが特徴です。

●人件費が節約できる

年功序列型賃金制度を採用している企業の場合、高齢者の賃金は高く、この先も高給を払い続けることを思うと、高年齢者の雇用に対して、マイナスイメージを抱くのも無理はありません。しかし、再雇用制度の導入により、新たな雇用契約を結べば、賃金を中心とする労働条件の変更もしやすく、加えて、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付を上手く活用すれば、賃金の減額分をこれらの制度で補填する事ができるので、手取りの減額も常識の範囲内に抑えることができます。

●知恵が活かせる

ヒトは加齢とともに体力こそ衰えはするものの、知力や経験は加齢とともに蓄積されていきます。企業は、高年齢者の経験に裏打ちされた「知恵」を活用することができます。また、高年齢者は人脈も豊富なことから、そのような目に見えない貴重な資源を廉価で手に入れることができるのです。

●勤務態度がよい

勤労意欲のある多くの高年齢者は礼儀正しく、勤務態度が良好です。無断欠勤などは、皆無とっていいでしょう。昨今、無断欠勤をしても何とも思わない若年労働者と比較した場合、企業から見ると、安心して雇用することができる「信頼できる労働力」といえます。

●助成金の受給ができる

高年齢者雇用を先進的に進めた場合、労働保険料を財源とした「もらいきり」の助成金を受けることができます。助成金は、「法律より上回る施策」に支給されることが多く、「法律に規定された施策」には支給されません。高齢者雇用の場合、時代の流れを読み、政策を先取りした企業だけが受給できる特典となります。

高年齢者活用のポイント

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために諸条件の整備に努めるものとされています。

●募集・採用に当たって年齢制限の禁止

雇用対策法が改正され、募集・採用における年齢制限が禁止されました。労働者を年齢のみで判断するのではなく、仕事内容や技術・能力を中心に判断するようにしましょう。

●職業能力の開発及び向上

高年齢者が持つ知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施しましょう。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用しましょう。

●高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うなどして、身体的機能の低下の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発をしましょう。

●高年齢者の知識、経験などを活用した処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度の整備を行うことにより、その知識、経験を活用できる配置、処遇を行いましょ。

●勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間の制度の弾力化を図りましょ。

●高年齢者雇用アドバイザーの活用

高年齢者雇用確保措置を講ずるにあたって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事制度の見直しを図るため、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーを活用しましょ。

