

元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市東区香椎4-11-17-201

TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582

(今月の言葉)

- ① 先進企業に学ぶ
- ② 高齢者雇用は企業業績を向上させる
- ③ 高齢者雇用の課題
- ④ 各種助成金を活用しよう

2010年3月号(第92号)

「高齢者に焦点を当てた社会制度とビジネスモデルを確立し、アジアが追従するような戦略を描く時」日経新聞は今年1月1日の特集記事「ニッポン復活の10年」で、高齢者雇用の必要性を強く訴えました。

ご存知のように、日本は急速に超高齢社会に突入しています。65歳以上の高齢者は2010年時点で22.6%、30年で30%台に乗り、50年時点では37.8%に達するといわれています。まさに日本の人口の3分の1強が65歳以上となるわけです。高齢者の活用抜きには、日本を活力ある社会として維持・発展させることはできないと思います。

この高齢化は、日本だけの問題ではありません。韓国・中国をはじめとしたアジアも欧州もあとを追うように高齢社会に突入しています。それゆえ、世界最速で少子・高齢化が進む日本は、先駆者としての優位な位置にいるわけです。

今回は、「長寿を強みにする経済」の最大の課題である「高齢者雇用」の現状と展望について考えたいと思います。

高齢者を活用しよう

先進企業に学ぶ

㈲フォーレ白老【従業員110名(内60歳以上37名、最高齢者70歳)、生椎茸栽培業：平成21年1月現在】では定年制がありません。つまり本人が希望すれば年齢に関係なく働くことができます。

フォーレ白老の勤務形態は、「5日勤務1日休日」が基本ですが、希望により「4日勤務2日休日」も選択可能です。いずれも1日8時間のフルタイム勤務ですが、健康・体力に自信の無い高齢者には1日4時間のハーフタイム勤務も用意しています。この弾力的な勤務形態が、高齢者の継続勤務を可能にしています。

また、高齢者が働きやすいように、肉体的負担を軽減(生椎茸の採取作業では、キャスター付きのコンテナを使用するなど)したり、安全対策(高所作業はさせない)などを行っています。「働き方を3パターンの勤務形態から選べるので体に無理なく働きやすい」「各班に作業を任せてもらえ、責任を持って仕事に取り組めるので働きがいがある」フォーレ白老で働く高齢者の声です。

宇佐パン粉㈲【従業員54名(内60歳以上19名、最高齢者72歳)、食料品製造業：平成21年1月現在】の定年制は65歳です。定年後は会社が必要と認めた者については年齢制限なしで継続雇用するとしています。

65歳までは従業員のほとんどが1日8時間のフルタイム勤務で働いていますが、65歳からの雇用形態は嘱託またはパートとして個別対応しています。勤務時間もフルタイムにするか短時間(6時間)にするかは各人の希望に応じています。

高齢者対策として、自動化設備を導入し作業負荷軽減を図り、働きやすい職場環境をつくっていきました。また残業削減にも取り組んでいます。

高齢者雇用は企業業績を向上させる

高齢者雇用には4つの強みがあるとされています。

- (1) **習熟性** 豊富な専門的知識・経験を備えた「即戦力」を確保できます。また、広い人脈を活用したり、技術指導・技能伝承に貢献できます。
 - (2) **経済性** 再雇用すれば、その時点で給与の見直しを行うことができます。また年金や基本給付金などを活用して相対的に低い賃金で雇い入れることができます。
 - (3) **勤勉性** 高齢者のほとんどは、勤勉な仕事生活の習慣があります。この高齢者の勤勉性は、会社の宝です。
 - (4) **変動性** 定時・定日にこだわらない弾力的な勤務形態で雇い入れることができます。
- 以上の高齢者雇用の4つの強みを活かせば、収益力の高い企業に成長することができます。

高齢者雇用の課題

最大の課題は、高齢者の意欲と能力をいかにして持続させるのかということです。成り行きに任せれば「定年前OB化」「定年後腰掛仕事」による生産性低下を招いてしまいます。では、どうしたらそれを避けることができるか。

(1) ゴールを生涯現役とする

北京オリンピックでも2つの金メダルを獲得した北島康介選手。その勝利の要因の1つがゴールの設定の仕方にあっただけとされています。彼はスポーツ医の指導により、ゴールをプールサイドではなく振り返ってみる電光掲示板にしたとされています。そうすることによってゴール直前の気の緩みを是正したわけです。それはなにを意味するか。ゴール直前になれば誰でも気に緩みは避けられないということです。仕事においてもしかりです。定年＝仕事のゴールとするならば、「定年前OB化」「定年後腰掛仕事」は避けられません。それを避けるためには、できるだけ定年年齢を引き上げるか無くして、生涯現役で働ける職場にしていく以外にはないと思います。

ただこれは現在の仕組みではなかなか難しい。その他の課題としては、

- (2) 健康に留意し、弾力的な勤務体制をとる
- (3) 能力を活かすことのできる仕事につける
- (4) 仕事成果に応じた賃金・処遇にする などがああります。

各種助成金を活用しよう

高齢者雇用には、各種助成金が用意されています。主なものをあげると

(1) 中小企業定年引上げ等奨励金

65歳以上への定年の引き上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度又は定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度の導入や勤務時間の多様化を行う事業主に対して、実施した措置および企業規模に応じ、10～160万円が支給されます。

(2) 特定求職者雇用開発助成金

高齢者(60歳以上65歳未満)や障害者、母子家庭の母親などの就職困難者や65歳以上の者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して支給されます。

短時間就労者 60万円(30万円) 短時間以外就労者 90万円(50万円) ()内は大企業

(3) 高年齢者等共同就業機会創出助成金

45歳以上の高年齢者等3人以上が、共同して新たに法人を設立し、高年齢者等を労働者として雇い入れて継続的な雇用・就業機会を創出する場合に、費用の一部が助成されます。(上限額500万円)

参考文献：『70歳雇用先進事例集2009年版』(高齢・障害者雇用支援機構)