

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

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉) 生涯現役社会を実現しよう

- ① なぜ70歳までの雇用か
- ② 高齢者雇用先進企業から学ぶ
- ③ 助成金を活用しよう

2011年6月号(第103号)

日本は世界で1, 2を争う長寿国です。現在平均寿命は女性86歳、男性80歳です。(世界保健統計2011)これが2055年には女性90歳、男性83歳になると推計されています。長寿化は本来は喜ばしいことです。「不老長寿」の夢が一步一步実現しているからです。

しかし、この長寿化が言いようのない不安感をもたらしています。長寿化を支える社会的基盤がぜい弱だからです。大きな要因が2つあります。一つは、公的年金制度をはじめ社会の制度が急激な高齢化の実態に追い付いていないということ、もう一つは多くの企業で採用されている60歳定年制という雇用慣行です。平成18年4月に改正高齢法が施行されて5年になりますが、65歳までの希望者全員の雇用が確保されている企業は50%弱でしかありません。これでは長寿社会を支えることはできないと思います。

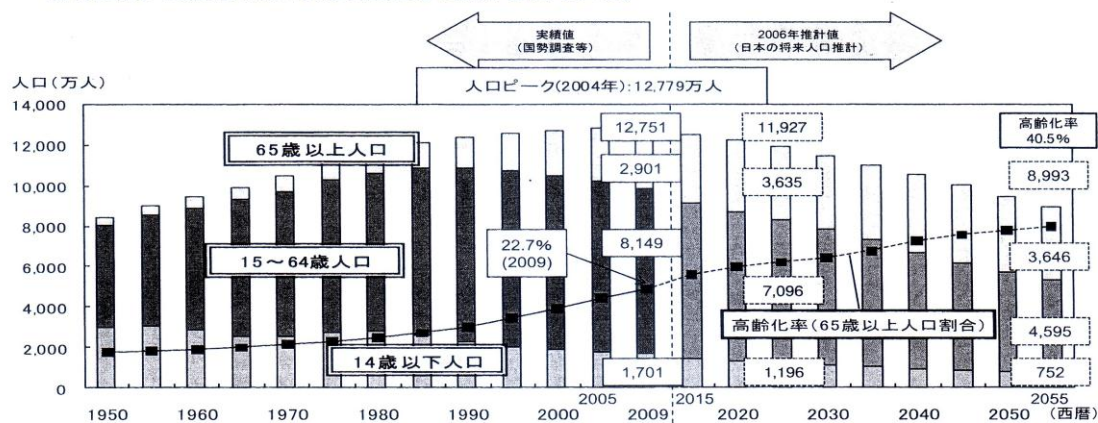
誰もが年齢にかかわらず働ける社会の実現、これこそが「長寿化を支える社会的基盤」の大きな一歩になるのではないのでしょうか。

生涯現役社会を実現しよう

なぜ70歳までの雇用か？

少子高齢化が急激に進んでいます。以下に掲載した図表をじっくりとご覧ください。

人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料：総務省統計局「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計、中位推計」

すでに、日本の人口は減り始めています。14歳以下の年少者と生産年齢である15歳以上65歳未満の人口が減少に転じているからです。しかも来年2012年から団塊の世代が続々と65歳を迎え、65歳以上人口が急激に増えることとなります。2025年には3,635万人、高齢化率30.5%で実に3人に1人が65歳以上になると推計されています。

労働力人口の減少と急激な高齢化の進展の中で、経済社会の活力を維持していくためには、若年者や女性の活用とともに高齢者を65歳を超えて70歳まで、さらには年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働ける社会を作り上げていくことが必要ではないのでしょうか。

それだけではありません。超高齢社会を見据え、年金の支給開始年齢が引き上げられています。2年後の

2013年4月からは、厚生年金報酬比例部分も65歳まで段階的引き上げられます。65歳までは年金が全くでない時代が到来するということです。それゆえ少なくとも65歳までの希望者全員の雇用が待たなしに問われています。

高齢者雇用の先進企業から学ぶ

では、先進企業はどのように高齢者を活用しているのか。

事例1 医療法人信和会 高嶺病院

従業員数 108名（正規95名、非正規13名）

～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
46人 (42.6%)	19人 (17.6%)	15人 (13.9%)	11人 (10.2%)	11人 (10.2%)	6人 (5.5%)

・定年 なし（平成4年導入） ・最高年齢者 84歳（平成22年4月時点の内容）

高齢者が働きやすい職場づくり

- ・多様な勤務形態 高齢者の個々の事情にも配慮し、隔日勤務（週20時間）、半日勤務（週20時間）、1日6時間（週30時間）、早朝勤務、遅出勤務など
- ・作業環境の改善 病院新設にあたり、動線の最短化を行った。スタッフステーションから4方向に病室をつくり、迅速に対応が取れるようになるとともに熟年看護師の負荷も軽減したなど。

高齢者雇用のメリット

- ・高齢職員の活躍の姿や当院の高齢職員への対応は、将来の高齢職員にとって仕事確保等の安心感をもたらした。
- ・高齢者の後輩に対する様々なアドバイスは、看護援助の幅を広げるとともに、職場内の雰囲気も良好に保つようになった。
- ・定年廃止に伴い、年齢や体力に応じた柔軟な勤務形態や勤務時間を導入したことで、高齢職員の定着率が向上し、人員の安定確保につながった。

事例2 有限会社 あらいぐま（クリーニング業）

- ・定年 70歳（平成21年3月導入）
- ・従業員32名の内、11名が60歳以上 ・最高年齢者 72歳（平成22年4月時点の内容）

高齢者が働きやすい職場づくり

- ・重量物を取り扱う仕事の軽減など 例えば①洗濯物のカゴにキャスターを取り付ける、②スプリング式で底が上がってくるカゴを導入する、③職場全体に照明を増設する、④階段に手すりを取り付けるなどおこなった。
- ・健康面に配慮し、かつ誰もが欠勤者の仕事をカバーできるように多能工化し、休暇を多く取れる体制にした。

高齢者雇用のメリット

- ・定年延長は高齢者が安心して働けるようになり、高齢者の技術・知識・経験を活かし、丁寧な行き届いたサービスができるようになるとともに従業員のモチベーションアップに効果があった。

助成金を活用しよう

高齢者の雇用延長や働きやすいように職場改善を行った企業には助成金が支給されます。

中小企業定年引上げ等奨励金

従業員300人以下の企業が、65歳までの定年引き上げや70歳までの希望者全員の再雇用制度などを新たに導入したときは、10～160万円の助成金が支給されます。

高年齢者職域拡大等助成金

新たに希望者全員が65歳まで働ける制度または70歳まで働ける制度を導入し、かつ高齢者の職域を拡大（高齢者が働きやすい事業分野への進出や就業可能となるような作業環境の改善など）したり、高齢者の雇用管理制度を整備（賃金制度・評価制度の整備、短時間勤務制度や在宅勤務制度の導入など）した企業に対して支給されます。

助成額は、当該取り組みにかかる経費の3分の1（限度額500万円）

助成金も活用しながら高齢者を活かし、活力ある企業を目指していきましょう。

参考文献：『エルダー2011年5月号』『70歳雇用先進事例集』（独立行政法人 高齢・障害者支援機構）