

「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言——(独)高齢・障害者雇用支援機構

政府の「六五歳以上定年企業等の割合を二〇一〇年度までに五〇%」「七〇歳まで働ける企業の割合を二〇一〇年度までに二〇%」とすることを数値目標として取り組んでいることを背景に、厚生労働省と当機構では、今年度から

「七〇歳まで働ける企業」の普及促進に取り組んでいる。こうした中で今年六月に「七〇歳まで働ける企業」の普及促進を進めて行くにあたっての基本的な考え方を「提言」としてとりまと

めていただくため、「七〇歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議(座長・清家篤慶応大学商学部教授)を設置し、七〇歳以上の高齢者が働いている企業からヒアリングを受ける等、精力的に議論を重ね、この八月下旬に「提言」をとりまとめた。

「提言」の概要は以下のとおりである。

今から七〇歳まで働ける社会を目指す必要性とメリット

○我が国の高齢化率は二〇%を超え、今後も高齢化は一層進行

○我が国の高齢者の労働力率は諸外国と比べて高く、働く意欲は極めて高い

○他方、労働力人口の減少が見込まれることから、高齢者が六五歳以降も働けるようにするための働き方の見直しや企業の対応のあり方が重要な課題

○このため、今後、六五歳以降の高齢者も社会の支え手として活躍することが望まれるが、六五歳以降の雇用についての具体的な視点やあり方が示されていないのが現状

↓六五歳以降の高齢者が当たり前に働ける社会の実現に向けて取り組むことは、高齢者にとって生き甲斐・自己実現や健康の維持増進につながり、社会保障負担増の緩和にも寄与する。

六五歳を超えた就業のあり方

- ① 他企業に再就職しての就業を念頭に置くことが必要
- ② 六五歳以降の者に適した職域開発が必要
- ③ 働き方の如何を問わず、高齢者が安心して意欲を持って働ける条件整備を図ることが必要
- ④ 企業に雇用される働き方以外の自営業やNPO等における就業も選択肢の一つ
- ⑤ 生計維持の方法や時間配分のバランス(仕事+社会活動+余暇活動)など高齢者の生活全般を視野に入れることが必要
- ⑥ 人事処遇制度や勤務時間の見直しなど六五歳までの働き方も変化や対応が求められる。

今後必要となる取組

- ◆フルタイム、派遣、在宅勤務、自営、臨時的就労等様々な働き方を、念頭において具体的に職域を開発する取組を進めていくことが必要
- ◆七〇歳まで働ける仕組みを導入するための賃金・人事処遇制度や職場環境の見直しを行うに当たり、企業が専門家の支援を受けられる仕組みが必要
- ◆高齢者の中小企業への円滑な再就職の方策の検討が必要
- ◆六五歳以降の雇用についての意識改革(従前と同じ働き方ができないかもしれない)に向けた具体的な支援の検討が必要
- ◆在職高齢年金、高齢雇用継続給付を含め雇用対策等のあり方を検討していくことが期待される。
- ◆中小企業を含め高齢者の雇用就業の実態や就業率の中長期的な見通しについての調査等が必要
- ◆この提言を受けて、厚生労働省及び当機構では「七〇歳まで働ける企業」の先進事例の収集等諸事業を展開することとしている。

*提言の全文等は冊子を作成したので、ご高覧戴きたい(問い合わせ先:独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 情報研究部 電話:〇三―一五四〇―一六五六 Fax:〇三―一五四〇―一六五四)

JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き[改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
0. 労働関係法規の適用
 1. 雇用関係の開始
 2. 雇用関係の展開
 3. 雇用関係の終了及び終了後
 4. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 5. 非典型労働者・中高年労働者の就業
 6. 外国人労働者

野川忍[監修]

労働政策研究・研修機構[編]

定価: 1,575円(税込み)

