



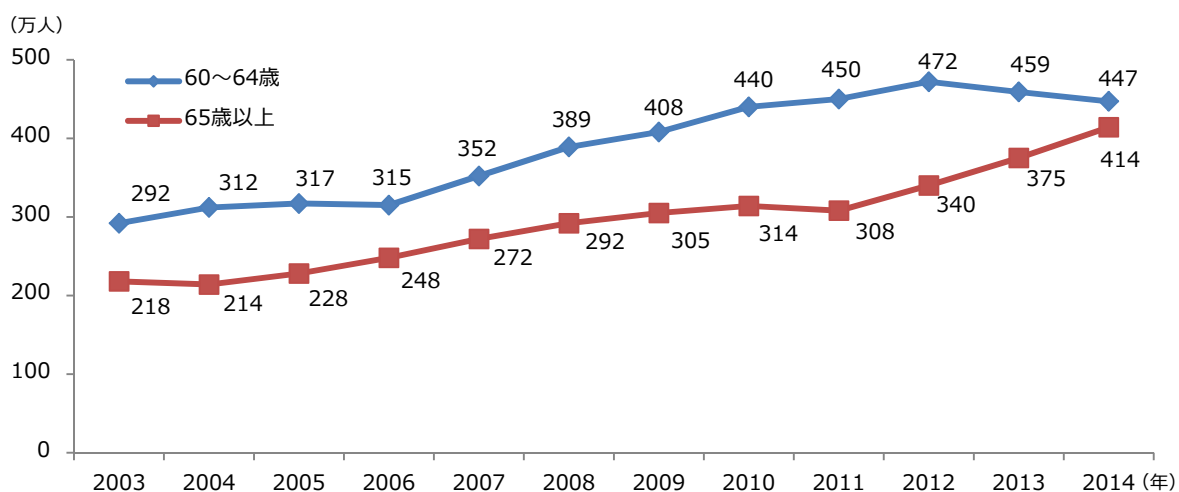
高齢者の積極的雇用(IRSME16038)

平成 28 年 11 月 4 日 神村 美紗

我が国の 65 歳以上の高齢者人口は 3461 万人（平成 28 年 9 月 15 日現在推計）で、総人口に占める割合は 27.3%となっている。前年（3388 万人、26.7%）と比較すると、73 万人、0.6% 増と大きく増加しており、人口・割合ともに過去最高となった。少子高齢化の進行により生産年齢は減少しており、労働力の確保が企業の課題となっている。

■ 高齢者雇用の現状

全産業の雇用者数の推移をみると、2014 年時点で 65 歳以上の雇用者は 414 万人となり、年々増加していることがわかる。



資料：総務省「労働力調査」

※平成 23 年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く 44 都道府県の集計結果

また、労働力人口に占める 60 歳以上の構成比は、2015 年には 19.7%と実に 5 分の 1 にのぼる。15～64 歳の労働力人口が年々減少していく一方で、65 歳以上の労働力人口は年々増加しており、会社を運営する上で高齢者が大きな役割を果たしていることがわかる。また、内閣府の調査（「平成 25 年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」）によると、高齢者の約 7 割が「65 歳を超えても働きたい」と回答しており、今後も高齢者の労働力人口は増加していくことが予想される。

平成 28 年 11 月 4 日

(IRSME16038) 高齢者の積極的雇用

■ 高齢者雇用のメリット

以上を背景に、2016 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、高齢者の就労促進をうたい、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施するとした。

高齢者の雇用を促進していくためには、労働力確保以外のメリットも考えたい。

1. 労働環境の整備

高齢者でも働くことのできる就業環境の整備や、継続雇用などの労務管理面の整備を行うことで、ひいては若年者や中堅従業員を含めた全体の労働環境が改善する。

2. 技術・技能の確保および継承

個々が経験から得た特有の技能や業務に精通した知識を活かすだけでなく、後継者へ時間をかけて継承することができる。

3. 人件費コストの適正化

勤務時間・日数にこだわらない柔軟な勤務体制を会社から提案することができ、人件費の適正化を図りやすくなる。

もちろんメリットだけではなく、健康管理や安全管理の配慮が従来以上に必要になることや、作業効率・生産性のような課題もあることを忘れてはならない。

■ まとめ

作業効率や生産性を求める単純作業は、いずれ産業用ロボットに取って代わられることが考えられるが、職人の手作業が生む繊細な作業のように、経験値があるからこそできる仕事までが取って代わられることはないだろう。そのような場面でこそ高齢者が長い時間をかけて身につけてきた技能が活かされるのであり、それは継承していく価値あるものである。高齢者雇用は単なる労働力の確保ではなく、高い品質を備えた重要な戦力である。「人材募集をしても、なかなか応募が来ない」と悩むのではなく、適材適所を鑑みて、高齢者の積極的雇用を行うことも企業戦略の一つではないだろうか。(了)