

少子高齢社会における高齢者の活躍機会の拡大について

平成21年7月9日
東京商工会議所

1. 少子高齢社会における高齢者への期待と役割

少子高齢化の進展により、わが国の人口に占める65歳以上の高齢者の割合は、今世紀半ばには4割に達すると見込まれている。本格的な超高齢社会を迎えるわが国において、生きがいや働きがいを持って活躍する高齢者は、わが国経済の活性化や地域社会の維持・発展に必要不可欠であり、次世代の育成や教育支援など多くの分野で貢献することが期待されている。

また、高齢者が長年培った経験と能力を有効に活かしながら技術やノウハウを伝承したり、第二の人生に生きがいを見出していくことは、社会全体の労働の質と量の増加につながるだけでなく、若年労働力の採用が困難な中小企業にとっては、今後の生産活動やサービスの維持を支える大きな存在になると考えられる。

いわゆる「団塊の世代」は、2007年から60歳に達し定年を迎えているが、最近生まれた世代に比べ倍以上の人口を擁しており、この世代の大量退職は急激な労働力の不足という問題だけでなく、わが国の競争力の維持、技能の伝承面からも、水準の低下が懸念されている。

意欲ある高齢者の就業を促進することは、これまで社会に支えられる側であった高齢者が、積極的に支える側にまわることにもなり、現役世代の社会保障負担増の緩和にも寄与すると認識し、積極的な支援と環境整備を進めるべきである。

2. 高齢者の活躍機会の拡大するための制度整備

高齢者が生きがいや働きがいを持って活躍するためには、(1) 自らの生活設計や健康・体力などの個人的事情を踏まえて選択できるような、多様な活躍機会の開発や起業支援、(2) 雇用の流動化を促進していくことが必要であり、(3) 将来的には、自らの能力や体力などに応じ希望すれば年齢にかかわらずいつまでも働き続けることのできる社会を目指すことが重要である。

なお、当面は、改正高齢法への対応状況や課題等を整理するとともに、法律

の趣旨に則った、(4) 65歳までの雇用確保措置への対応が喫緊の課題である。

(1) 多様な活躍機会の開発や起業支援

高齢者にとっては、雇用という形態だけでなく、NPO活動等の社会活動やボランティアなど地域の多様な活動に積極的に参加できる仕組みづくりが必要である。

高齢者が起業する場合は、ソーシャル・ビジネスなど総じて規模の小さなものになることが予測されるため、現行の公的融資制度になじみにくい点もあることを考慮し、少額資金で足りるような事業については、これに見合う資金を援助するための方策や経営全般における支援も不可欠である。

高い就業意識を持った高齢者の能力を活かすため、技術や技能の継承については、一企業内だけでなく、広く企業間で継承できるネットワークの構築、高齢者が他の企業や地域ボランティア等へ活躍の場を広げるためには、民間企業や団体など多様な橋渡し役の機能の拡充・強化も求められる。

(2) 雇用流動化の促進策

高齢者の多様な働き方に対応して働く場所を提供していくためには、従来のハローワークや民間の人材紹介会社が個々に行う職業斡旋・紹介では限界であり、さらなるマッチング機能の向上や工夫が必要である。今後は、ハローワークと民間の人材紹介会社などが協働して効率をあげる一方で、多重登録による過当競争やカウンセリング機能の低下などの弊害を解消していくための、官民連携の体制を構築すべきである。

民間・公共部門のマッチング機能強化と合わせて、中小企業は、高齢者雇用の大きな受け皿になると考えられるため、地域単位で高齢者の技術・技能や職業経験を登録し、これを地域の中小企業等に提示しつつ、雇用機会を開拓していくような仕組みを検討すべきである。

技術やスキルが目に見えにくいホワイトカラー系の職務については、生産現場と同様に知識・技能の可視化を進めることや、高齢者の意識のギャップを埋めるため、高齢者に対するキャリアコンサルティングの強化も求められる。第二の職業人生で新たな分野に挑戦したいと考える人には、体験的な実習を組み込んだ職業訓練（高齢者向けの有期実習型訓練）も有効であるし、働き方だけでなく、働く場所の多様化を進めることにより、特にITリテラシーを高めるなどして、職場を離れても働ける環境（例えば、テレワークなど）を整えば、高齢者の就業機会は大きく拡大することが可能となる。

(3) 希望すれば年齢にかかわらずいつまでも働き続けることのできる社会
(生涯にわたるキャリア設計の支援体制)

職業人として、年齢にかかわらず、働く意思と能力のある限り職場で活躍できるようにするためには、健康をはじめ、技術・技能やノウハウ、人脈といった広い意味での職業を蓄えるとともに、早い段階から長い職業人生を見据え、自らキャリア・マネジメントを行なうことが必要である。生涯における就業生活の期間が長くなっていくことを認識し、その生涯の各段階に応じたキャリア支援の取組みを構築できるよう支援する体制が望ましい。特に、キャリアコンサルタントの活用など、生涯にわたるキャリア設計を支援するような基盤づくりや、高齢者の「これから」の仕事や暮らしについて、相談できる地域のワンストップ窓口を整備・拡充すること等が必要である。

(65歳以降の雇用継続について)

現行の60歳定年制については、多くの企業が維持すべきと考えている現実もあり、現実に即した対応が必要である。一方では、様々な事情から65歳を超えてもさらに働き続けることを希望する高齢者の増加も見込まれるため、多様な働き方の選択肢やその支援策の充実が望まれる。

65歳以降の雇用については、個人差の大きい健康面や能力、あるいは高齢者自身の意思の尊重といった観点から、年齢をもとに一律に法定化することは慎重な検討を要する。60歳台前半層にも増して、65歳以降においては労働者側のニーズや体力等の個人差が拡大するので、一律に雇用の場を確保することが困難な職種や職場が出てくることが懸念される。65歳以上の雇用については、高齢者が自ら適した労働や職場を適正に判断できる支援体制も整備することが望まれる。

(高齢者の定義の見直し)

わが国では平均年齢が伸長し、高齢者の多様化も進んでいることから、一定年齢以上の者を、一律に「高齢者」として扱うことについては見直す時期にきていると考えられる。個人差が大きい高齢者について、社会保障や雇用等の制度で一律に定義せざるを得ない場合でも、実態を十分に検証し国民の理解を得られる水準とする必要がある。

(4) 65歳までの雇用確保措置への対応

高齢者の雇用を阻害すると考えられる要因として、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付などの制度による就労調整があるが、これらを働き方に中立な制度に改めるべきである。特に、在職老齢年金については、働く意欲のある人々の

勤労意欲を減退させないよう、60歳以上65歳未満の高齢者についても、65歳以上の高齢者に対する現行制度と同様に、月額賃金が48万円を超えても賃金の増加2に対して年金額の停止を1の減額に止める仕組みに制度改定すべきである。また、公的給付の活用で企業負担が低く抑えられるメリットがある一方、処遇の決定方法が硬直的になるケースもあるので、企業向けに、上手な活用方法をPRする必要がある。

高齢者を雇用し続けるためには、賃金・人事処遇制度や職場環境の見直しが必要となる企業も多いので、コンサルタントなど専門家を派遣するなどの支援策や、高年齢層の雇用者比率が一定以上の企業を認定するなどの優遇策も、取り組みを促すインセンティブとなる。特に、中小企業に対しては、既存の助成金制度の総合的な見直しと合わせて、実効性の上がる支援が求められる。

3. 高齢者の活躍機会の拡大に向けた企業の取組

企業にとって、65歳までの雇用確保をさらに進めていくには、解雇や労働条件不利益変更の規制、年功序列賃金や終身雇用をどう考えるか、今後さらに議論を深めていくべきであり、将来的には、年齢にかかわらずだれもが活躍できるような組織づくりに取り組むことが求められる。そのため、仕事・役割・貢献度等の年齢以外の条件を基軸とした賃金制度、多様な働き方やキャリアパスなど、処遇体系の抜本的見直しは避けて通れない。また、今後とも意欲と能力のある高齢者を積極的に活用していくには、個々人の能力や健康面に加え、「短時間で働きたい」「定年退職前より軽微な仕事につきたい」などの本人の希望なども勘案し、仕事内容や就労形態に応じた賃金設定が求められる。

高齢者の能力や体力に応じた職務の適正なマッチングや、短時間勤務などの活用など柔軟な働き方を進め、仕事と生活（介護等）の両立を支援することも重要になってくる。

高齢者がこれまで培ってきた技術やノウハウを伝承・継承していくという観点からは、新たな職務を設けて、例えば、現場の第一線で活躍する働き方もあるが、全体を統括する、あるいはスタッフとして教育全般を担当する働き方も提案していくべきである。

一方、高齢者の活用には、世代間のバランスを考慮することも重要となってくる。定年到達者の増加に伴い、職務の確保や組織活性化とのバランスなど、高齢者の雇用増が、新規採用の抑制や若手・中堅層のモチベーションに影響を及ぼさないように十分な配慮が必要であろう。

以上