

高齢者が働きやすい社会を作るために

3年1組 4班

1. はじめに

現在、以前よりも多くの高齢者が働くことを希望するようになっている。なぜ、以前よりも多くの高齢者が働くことを希望するようになっているのだろうか。また、そのような高齢者が、どうしたらより良い環境で働けるのだろうか。それを考察した。なお、ここでいう高齢者は、「定年を迎えた者」とする。

2. 研究要旨

生活レベルの維持などの理由で高者就業者数が増加した。それに伴い、彼らを受け入れる企業の割合も上昇した。その背景には、財団法人や政府による助成金などの存在が大きいと考えられる。助成金にも様々な種類があり、異なるニーズに対応してきている。

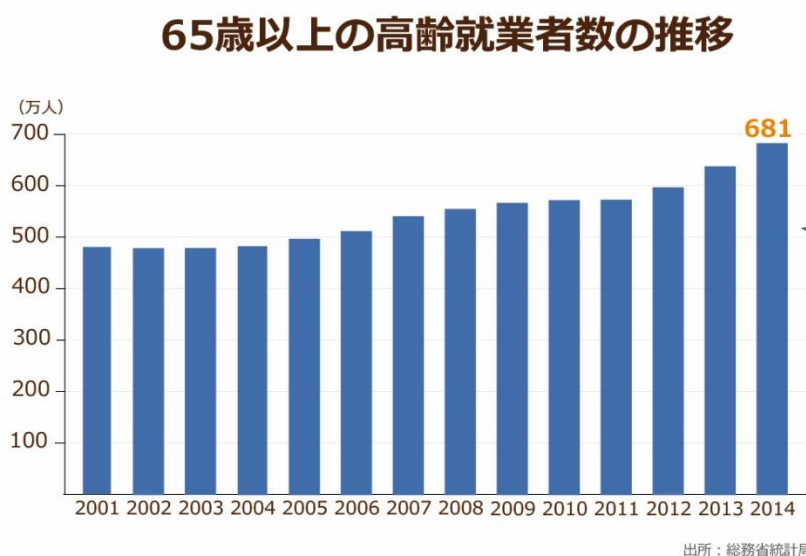
これからも高齢者に対する更なるサポートすることで、労働人口の減少に対応すると共に、高齢者の社会進出にも繋がると考えられる。しかし、その際には、新卒採用など、若者の就業ともうまく折り合いをつけていくことが求められる。

3. 研究目的

以前に比べ多くの高齢者が働くようになった理由や動機、きっかけを探り、それを踏まえてどのようにしたらより良い環境で働けるのか、あるいは高齢者にどのようなサポートをするべきなのかを考える。

4. 研究内容

① 65歳以上の高齢就業者数の推移



このように、年々高齢者の就業者数は増加しているのがわかる。この背景には、年金の減少や平均寿命の伸長などが挙げられる。

② 高齢者が働くようになった理由や動機、きっかけ

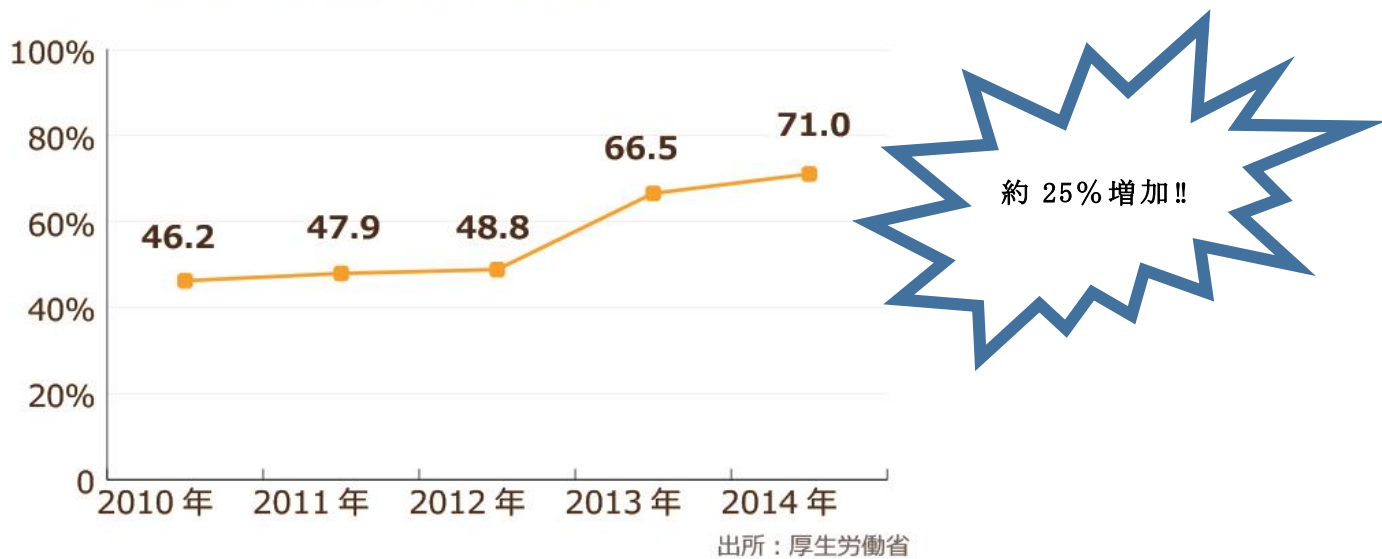
就業理由	割合（男性）	割合（女性）
自分と家族の生活を維持するため	53.9%	46.6%
生活水準を上げるため	4.9%	6.0%
健康に良いから	9.6%	9.3%
いきがい、社会参加のため	11.8%	12.5%
頼まれたから、時間に余裕があったから	12.1%	10.8%

出典：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

高齢者が働く理由には、年金の減少により、生活水準を保つことが困難になったり、仕事に生きがいを求めたりなどといったものが挙げられる。

③ 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合



このように、年々 65 歳以上の高齢者を受け入れる企業は増加しており、その割合は、2010 年から 2014 年にかけて、約 25 パーセント上昇している。

④ 高齢者雇用を促進するための企業への助成金（一例）

《 65 歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース） 》

概要

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、高年齢者の雇用環境整備の措置を実施した事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給します。

主な受給要件

本助成金は、企業内における雇用の機会の増大を図るための雇用環境整備の措置を、

次の(1)、(2)により実施した場合に受給することができます。

(1) 雇用環境整備計画の認定

高齢者の雇用の促進を図るための次の[1]、[2]のいずれかの「高齢者雇用環境整備の措置」を内容とする「雇用環境整備計画」を作成し、当機構理事長に提出してその認定を受けること。

[1]機械設備の導入等

[2]雇用管理制度の導入等

(2) 高齢者雇用環境整備措置の実施

(1)の雇用環境整備計画に基づき、当該雇用環境整備計画の実施期間内に「雇用環境整備措置」を実施すること。

《支給額》

以下の(1)、(2)のいずれか低い額を支給します。(千円未満は切捨て、上限1,000万円)

なお、生産性要件を満たしている場合は< >の割合または額となります。

(1)支給対象経費(高齢者雇用環境整備措置の実施に要した経費で、計画実施期間内に契約発注、納品、制度の施行等を行い、支給申請日までに支払いが完了したものに限る。)の60%<75%>(中小企業事業主以外は45%<60%>)。

(2)当該高齢者雇用環境整備措置の対象となる(導入または改善された機械設備、作業方法または作業環境を通常使用する業務に従事している者、見直しまたは導入された雇用管理制度または健康管理制度に基づき雇用管理または健康管理が実施されている者に限る)1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者1人につき28万5千円<36万円>を乗じた額。

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構)

5. 考察

このように、年々就業を希望する高齢者は増加しており、それに合わせて高齢労働者を受け入れる企業の割合も上昇している。それに伴い、高齢者を受け入れる企業に対する金銭的支援を行う財団も設立された。

しかし、2013年度「高齢者雇用安定助成金制度」においては、定年を控えた高齢者を雇い入れた事業主と、高齢者が働きやすいように職場を整備した事業主を支援するというもので、高齢者の転職雇用に対しては一人当たり70万円の支給で2013年度の目標は2025人、職場環境の整備に対しては500万円の支給で945件の目標が設定されていたものであったが、2013年度の実績は、転職雇用者に対する支給はたったの1件、職場環境整備の助成も48件に過ぎず、約70億円の予算のうち99%が使われずに余ったなどの事例もあり、助成金制度が効果的に使われていないなどの問題点も露見した。

また、高齢者の働く理由は多様であり、高齢者のニーズに合わせた企業側の対応も求められているということもわかった。(パートタイム労働を希望する、あるいは正社員としての就労を希望する、など。)

6. 結論、展望

近年、高齢者雇用を取り巻く環境が多様になっていることを踏まえ、より労働市場全体を通じて、多様な就労の選択肢を確保していくことが必要とされると考えられる。そこでは、個々の企業労使の自主的・自律的な取り組みが尊重されるべきだろう。

しかし、若年者雇用など労働市場全体に及ぼす影響も考慮されなければならない。高齢者の雇用が必要以上に増加すれば、新卒採用への影響など、将来を担う若者の雇用が阻害されかねないからである。また、労働市場の活性化を停滞させ、国の活力低下をもたらす可能性もある。

それを解決しつつ、高齢者のニーズに応えるためには、高齢者の雇用促進に向けて企業、労働者、労働組合、国などそれぞれがそれぞれの役割を果たすべきだと考える。

雇用確保以外にも、高齢期の生活の安定に向けた多様な施策の展開が求められるだろう。例えば、雇用政策・福祉政策両面からのセーフティネットのあり方の検討が不可欠だろう。企業年金制度の柔軟化・多様化の早期実施なども有効な対策のひとつだろう。

また、企業内だけではなく、企業外も通じた雇用確保（子会社間、資本関係のない企業、産業雇用安定センターを活用したもの等も含む）も法律上の雇用確保をするべきだ。

7. 参考文献、ページ

- ・濱口桂一郎 『日本の雇用と中高年』 筑摩書房
- ・大久保幸男 『日本の雇用：ほんとうは何が問題なのか』 講談社
- ・総務省統計局 2014 65歳以上の高齢就業者数の推移 6月14日
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2013np/index.htm>
<https://www.minnanokaigo.com/news/kaigogaku/no69/>
- ・日本経済団体連合会 2011 今後の高齢者雇用のあり方について 7月31日
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/080gaiyo.pdf>
- ・内閣府 2004 高齢者の就業：意識と現実 7月31日
http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/pdf/06ksha0302.pdf