

人手不足時代！

経験を有効活用！

シニア雇用を考える

TEL 095-825-1132
FAX 095-827-3658
E-mail info@nagatakaikei.co.jp
URL <http://www.nagatakaikei.co.jp/>

○65歳までの雇用確保対策 99%が実施済み！

企業には65歳まで人材を雇用する“高齢者雇用確保措置”が義務付け(2004年改正)られており、厚生労働省によれば、2016年6月現在、31人以上の企業の99.5%で制度導入済みで、5社に1社は70歳以上まで働ける制度になっています。

高齢者雇用確保措置は次の3つのいずれかの体制整備を指しています。

- 1.定年引上げ：60歳定年を65歳以上定年へ変更すること
- 2.継続雇用制度の導入：希望者全員が65歳以上で働ける制度
(継続雇用する企業は勤務先だけでなく、一定のグループ企業でもOK。)
- 3.定年の定め廃止：文字通り定年制度をなくすこと

制度導入済み企業の8割が“継続雇用制度”を選択しており、うち68.6%は希望者全員が65歳以上まで働ける制度になっています。

老齢厚生年金受給年齢に達している人を除外する経過措置もありますが、こちらを適用している企業は31.4%にとどまりました。

○制度導入コストは助成金でカバー!?

現在利用できる助成金(65歳超雇用推進助成金)は次のとおり。

★65歳超の継続雇用促進向け

高齢者雇用確保措置で一定要件を満たすのが条件

- 例：65歳への定年引上げ(20万円/人～)
- 66歳以上への継続雇用(10万円/人～)
- 定年廃止(40万円/人～) など

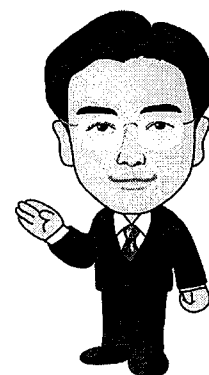
★高齢者の雇用環境整備の支援

雇用環境整備計画を実施することが条件

- 例：機械設備等の導入(経費の60%)
- 例：雇用管理制度の対象高齢者1名当たり28.5万円

★高齢者の無期雇用転換向け

50歳以上の有期契約労働者を無期契約へ転換するのが条件。
対象者1名当たり48万円支給等。



○シニア世代の実態は？

★働く人の5人に1人はシニア

全就業者6,465万人の20%は60歳以上の高齢者で、その割合は増加傾向にあります。

★継続雇用は非正規で

継続雇用での雇用形態は、正社員(45.8%)、正社員以外(68.7%)、グループ関連会社正社員(4.7%)、グループ関連会社の正社員以外(8.6%)と、非正規採用の割合が高くなっています。

★シニアの8割が“働きたい！”

シニア世代の就業意欲は非常に高く、全体の8割が働きたいと答えています。内訳は、70歳位まで働きたい(21.9%)、75歳位まで(11.4%)、80歳位まで(4.4%)のほか、働けるうちはいつまでも(42%)など。



○シニア雇用のポイントは？

実際の継続雇用実施企業への調査結果から、シニア雇用のポイントを探ってみましょう。

★“継続雇用後も仕事は変わらない” 8割

継続雇用者の業務は“定年前とまったく変わらない” 4割、“同じ仕事だが責任の重さが変わる” が4割という結果でした。

★賃金のあり方はさまざまな意見も…

仕事と同じなら賃金を下げるべきではない、雇用確保のための再雇用だから賃金低下も構わない、現役世代の賃金確保のため高齢者の賃金調整してもよい、など賃金については意見が分かれています。

★シニアの健康確保の仕組みが必要！

シニア世代の雇用で必要なこととしては、健康確保の取り組みという回答が35%と第1位。処遇改定(31%)、新たな勤務シフトの導入(20%)、設備や作業環境の整備(11%)などがこれに続きます。

スタッフからのご挨拶

MS第3課 尾下泰治

入社して23年目になりました。
ここ数年、日本初、経営決断応援ソフト『明快経営』の開発に携わってきました。
修正を重ね、最終版をリリースします。
現在の財務体質を分析、課題をピックアップし、具体的な解決策リストより解決策を選び、実行できているか進捗状況をチェックします。
自信を持って提供できますので、お客様の経営が良くなるよう、『明快経営』とともに、より一層お役立ちできるよう努めてまいります。

