

シニア雇用の活用の検討

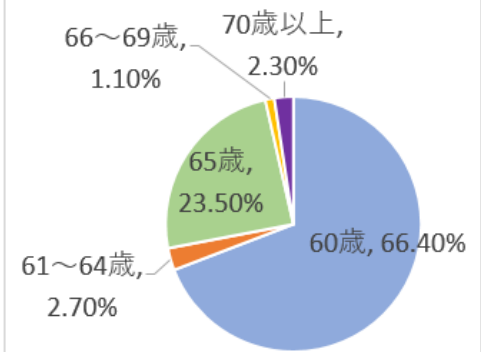


近年の労働市場において、シニア層の活躍が注目を集めています。「人生100年時代」において、健康寿命の伸びや生計費の面からも就業を望むシニアも増えています。採用困難な中、豊富な経験と知識を持つシニア人材の活用は、企業にとって非常に重要になっています。

【シニア雇用の現状】

総務省「労働力調査」によると2022年時点で60～64歳の就業率は73.0%、65～69歳では50.8%、70～74歳で34.0%。この10年間で大幅に上昇しており、特に60代前半では正社員、60代後半ではパート・アルバイトとして働く割合が増加しています。定年年齢の状況は、60歳定年が64.4%、65歳以上の定年(定年廃止を含む)は30.8%。しかし「70歳までの就業機会の確保」に対応している企業は、31.9%で微増にとどまっています。雇用継続を希望するシニア層が増加している中、企業として雇用環境の整備が必要とされます。

企業における定年制の状況



【シニア雇用のメリット】

1. 豊富な経験と知識の活用	長年培ってきた専門知識や技術を若手社員に伝承することで、組織全体のスキルアップにつながります。
2. 人材不足の解消	労働力人口が減少する中、シニア層の活用は人材確保の有効な手段となります。
3. 多様な世代間の存在	異なる世代が協働することで、新たな発想や価値観が生まれる可能性があります。
4. コスト効率の向上	パートタイムや短時間勤務など、柔軟な雇用形態を活用することで、人件費の最適化が図れます。

【シニア雇用活用のポイント】

1. 定年と退職金の検討

60歳定年65歳までの継続雇用をされている企業が多いですが、定年延長の相談も増えています。ただ退職金制度がある場合は連動するため、あわせて検討が必要になります。

2. 継続雇用制度の整備

希望者に長く働き続けられるような環境整備を検討します。あわせて企業としての人材活用と人件費を長期的な制度として検討・構築することが重要です。

①柔軟な働き方の導入	フルタイムでの勤務も含め、時短勤務や週3日勤務など企業のニーズやシニアの希望に合わせた柔軟な雇用形態の検討の重要です。希望する勤務形態を確認するために単年度契約は有効かと思われます。
②能力や経験に応じた仕事の割り振り	シニア人材の知識や経験を最大限活かすため、適切な業務配分が必要です。例えば、現場業務から管理業務へのシフトや、教育担当など従前の業務にとられない配置を検討できます。
③報酬制度の検討	定年前の報酬制度とは違う業務に連動した制度の導入も一つです。定年後の再雇用時に給与が下がる場合、多くの社員が不満を漏らし転職を選択することがあります。若手社員との給与のバランスを配慮し公平性・納得感のある給与体系の仕組みが必要です。
④健康面への配慮	やはり健康面への配慮が求められます。夜勤業務の削減や追加の健康診断などの配慮が必要です。

3. シニア雇用を支援する助成金制度

シニア雇用を推進する企業向けに、特定求職者雇用開発助成金や65歳超雇用推進助成金のような助成金制度があります。

【まとめ】

シニア雇用は、企業にとって人材不足の解消、豊富な経験と知識の活用、多様性の促進、コスト効率の向上など多くのメリットをもたらします。シニア層が活躍できる雇用制度を構築して、シニア雇用を推進していくことは、今後の雇用において重要となります。

新たな年度に状況に合わせて積極的に検討してみたいでしょうか。

榊 千佳子