

10月は「高年齢者雇用支援月間」

●高年齢者雇用への関心と一層の理解を図るため

独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構では、毎年10月を「高年齢者雇用支援月間」と定め、事業主のみならず、広く国民に対して高年齢者雇用についての理解と協力を請うため、厚生労働省、関係機関と協力し、さまざまな啓発活動を展開しています。

経験豊かな即戦力として、シニア人材が見直される中、今回はこうした活動の一環である高年齢者雇用推進マニュアルについてみていきます。

●高年齢者雇用を戦略的に進めるマニュアル

平成25年4月より、高年齢者雇用安定法により、企業は、従業員が希望すれば65歳まで働き続けられるしくみを整備することが義務づけられました。これにより、希望すれば65歳まで働けるようになりましたが、雇用にはさらなる戦略化が求められているようです。

そこで、同機構は高年齢者雇用を戦略的に導入するための『65歳超雇用推進マニュアル』を制作。65歳以上への定年引上げ、65歳を超える継続雇用延長、定年制の廃止、再就職の受入れなどに関して、制度を見直す手順や、企業事例、チェックリストなど役に立つ情報を取りまとめました。

マニュアルの内容についてみると、まず、冒頭では、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、意欲と能力のある限り、活躍し続ける社会の構築が求められている現状を解説しています。続いて、高年齢者雇用安定法で企業に定められた①65歳以上への定年引上げ、②希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止のいずれかを実施するにあたり、それぞれの現状と、導入するにあたってのポイントや手順、制度の検討・設計方法から決定、実施、見直し・修正に至るまでが丁寧に提示されています。

●企業事例やチェックシートでより明解に

たとえば、定年の引上げについては、「『戦力』とするなら、これまでの経験を活かせる職務が一番」、「職務だけでなく職責も変えない場合（役職を変えない場合）は、賃金なども大きくは変わらないので、公正な評価・処遇を行う」、「職務や職責を変える場合は納得性が大事」など、現実的なポイントを示しています。

制度を見直すには、企業の業種はもちろん、対象者の仕事内容や役職、知識をはじめ、個人の希望、体力、家族の健康など、考慮すべき項目も多岐にわたるため、マニュアルでは企業の実例を掲載し、具体的な経緯や結果などを紹介しています。

また、もう一度現場で戦力となってもらうためには、高齢社員に対する意識啓発・教育訓練や、周囲を取り巻く社員全員に対する意識啓発も重要とし、そうした研修の事例も掲載。

さらに、「定年引き上げか、再雇用制度のままか…」の判断の参考として、定年引上げと再雇用制度のメリット・デメリット比較表なども用意されている他、自社の状況を把握するためのチェックリストもあり、細かなサポートがなされています。

●年齢に関係なく活躍できる社会の実現に向け

もうひとつ、中小企業の中には、大企業に勤務していた中高年の人材採用を期待している企業もあるようです。業種によっては専門性やスキルが欠かせないこともあり、再就職の受入れも視野に入れることが提案されています。

なお、今回、ご紹介した『65歳超雇用推進マニュアル』は、独立法人 高齢・障害・求職者支援機構のホームページ(<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html>)より閲覧・ダウンロードしていただけます。企業の向上のためにも、年齢の垣根を超えた優秀な人材確保の参考としてみてはいかがでしょうか。

INFORMATION

会員様向け特典・無料

インターネットを使ったオンデマンド型のセミナー配信サービス！

「ネットセミナー」を是非ご利用ください

- ◆インターネットに接続できるパソコンがあれば24時間いつでも、見たい時に、好きなだけ、受講可能
- ◆今月のお薦めは、「今後の注目銘柄と、株式投資のあり方」～人手不足、新技術…時代を見据えると視座をどこに置くべきか～取材から見える注目すべき業種とは（金融・株式・経済ジャーナリスト 千葉 明）
- ◆サービスのご利用は弊社ホームページ(<http://www.tomin-tmc.co.jp/>)から →「ネットセミナー」