

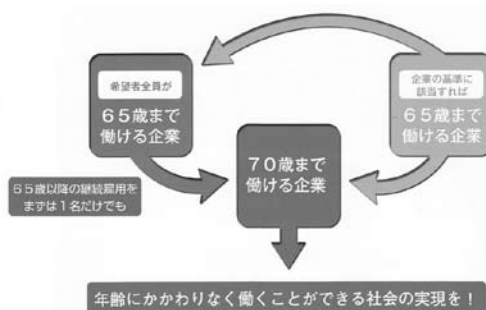
# 「インクルーシブ」の目

## 年齢にかかわらず働くことができる社会の実現

年金の支給開始年齢引き上げを受け（平成25年4月から65歳）、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」で、企業に「定年の廃止」や「定年引き上げ」、「継続雇用制度の導入」の、いずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付け、平成18年4月より65歳まで企業各社が取組みを開始、その後「70歳まで働ける企業の実現」、更には「年齢にかかわらず働けることができる社会の実現を目指して」と矢継ぎ早に、今後の目指す方向が変化している。（図1）

### 雇用確保措置の実施状況

高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況など、平成22年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）の現状把握を参考に、「70歳雇用を経ている年齢にかかわらず働くことができる社会の実現」の経過について考える。



（図1）高年齢者雇用の今後の方向

の上昇）となっている。大企業のほとんどが雇用確保措置を実施している。また、中小企業では特に、31～50人規模企業での実施割合の上昇が顕著である。

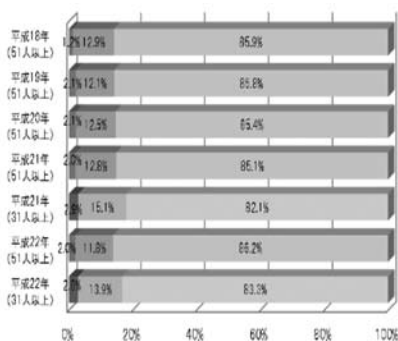
### 雇用確保措置の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢について現在の義務年齢である64歳を上限年齢としている企業は10・1%、法の義務化スケジュールより前倒しして65歳以上を上限年齢としている企業（定年の定めのない企業を含む）は89・9%となっている。

### 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定め廃止」により雇用確保措置を講じている企業は28%（同0.1ポイントの低下）、「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は13・9%（同1.2ポイントの低下）、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を

講じている企業は83・3%（同1.2ポイントの上昇）となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が増している。（図2）

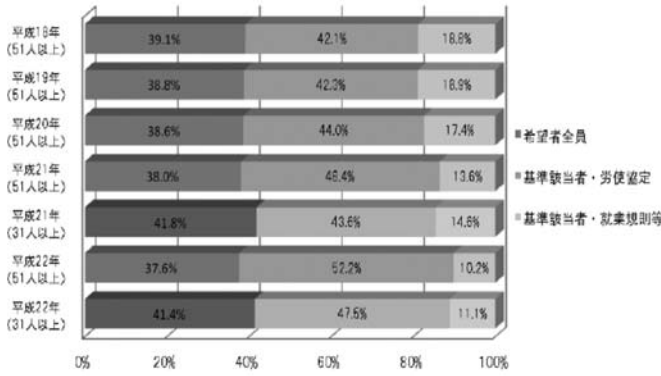


（図2）雇用確保措置の内訳

### 継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業のうち、希望者全員を対象とする制度

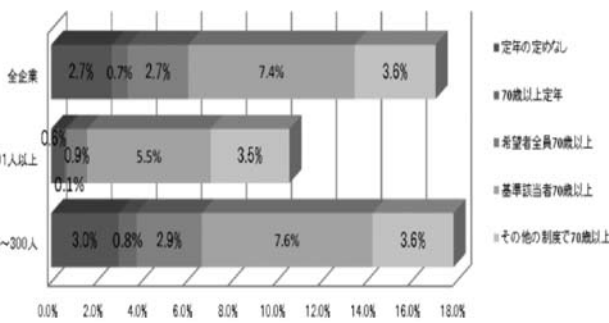
を導入している企業は41・4%（同0.4ポイントの低下）、対象者となる高齢者に係る基準を労使協定で定めた制度を導入している企業は47・5%（同3.9ポイントの上昇）、法に基づく特例措置による基準に基づく制度を導入している企業は11・1%（同3.5ポイントの低下）となっている（図3）。



(図3) 継続雇用制度の内訳

**希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況**  
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は46・2%（同1.6ポイントの上昇）

「70歳まで働ける企業」の割合は17・1%（同0.8ポイントの上昇）となっている。



(図4) 70歳まで働ける企業

企業規模別に見ると、中小企業では17・9%（同0.9ポイント上昇）、大企業では10・4%（同0.4ポイントの上昇）となっている（図4）。

**雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向**  
31人以上規模企業における60歳〜64歳の常用労働者数は177万人（同13・9%増加）。51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、78万4千人から162万人に増加（107・0%の増加）している。

31人以上規模企業における65歳以上の常用労働者数は65万7千人（同8.5%増加）。51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、26万5千人から59万3千人に増加（123・4%の増加）と、高齢労働者は引き続き増加傾向にある。

**希望者全員が65歳以上70歳まで働ける企業の普及**  
60歳代前半の雇用確保を図るため、希望者全員が65歳以上まで働ける制度の導入に取り組み、今後団塊の世代が60歳前半にさしかかり、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられる時期に当たり、65歳までの安定的な雇用は当然である。また65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発を行い、

更に「年齢にかかわらず働くことができない社会」のメリットとが得られる社会を実現するため企業は積極的に取り組む必要がある。

「年齢にかかわらず働くことができない社会」のメリット  
これからの企業経営には、高齢者の高い就業意欲と、これまで培ってきた技能、技術、ノウハウ、人脈を有効活用していく人材戦略が求められる。

また、働く意欲と能力を活かしていきたいと働くことのできる社会は、高齢者が健康的で豊かな高齢期を送る手助けとなる。

更に、高齢者が働くことを通じて、健康な生活を送り、支えられ側から支える側になることができれば現役世代や企業の負担は緩和される。

今、「生物多様性」維持が話題になっている。人も生物の一員として少子高齢化等を真剣に考え、「年齢にかかわらず働くことができる社会」を目指し、健康で長生きをして、細やかでも「種の保存」につとめるべきではないだろうか。

【資料】厚生労働省 平成22年「高齢者の雇用状況」集計結果他  
(中小企業診断士 布施光義)