



## 高齢者（定年後）雇用の成果と課題

高齢者の雇用の安定を図るため、平成24年4月に高齢者雇用安定法が改正され、法律第78号として公布、平成25年4月から施行されました。改正法によれば、就労希望者全員を段階的に65歳まで雇用するために、雇用者は定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかの措置を講ずることが義務付けられています。

安芸高田市においても、将来に亘つての就労人材確保は主要な行政課題であります。少子高齢化が進んだ本市では、大変厳しい雇用状況があります。私は、これまで「もやい」による助け合い、男女共同参画社会による女性の社会進出や多文化共生社会による外国人の雇用施策の展開を図ってきました。中でも経験豊富な高齢者（定年退職後）雇用は、重要な課題として捉えています。（以下、高齢者（定年退職後）は高齢者と称する。）

一般的に労働者を雇用する上では、能力・仕事内容・成果の面を根底に考えますが、高齢者雇用の場合は、職場（組織）への貢献度や成果というよりも、生活支援の観点から雇用しているのが現状であります。この様な状況下では、高齢者雇用には限界があり、継続はむずかしいと思われまます。

新規採用時では長期間の人材育成が必要ですが、高齢者の採用の場合は、既に能力を有

しており、研修なしで即戦力としてその能力に賃金を払うという特性があります。雇用者はどうすれば採用した高齢者が職場（会社）に大きく貢献できるか、活用策を考える必要があります。高齢者の採用にあたっては、高齢者のために仕事をつくるのではなく、適材適所に応じた活用策を考える必要があると思えます。



高齢者の賃金について考えると、定年前の賃金と比較して高い金額は求めない反面、ある程度融通の利く（自由な）働き方を希望される場合も多いため、雇用人の命令による転勤・出張がないなど、働く場所・働く時間など雇用人の指示命令には限度があります。

定年前の仕事内容と同じ場合は、勤務実績や成果に応じて賃金を決める事が出来きますが、仕事内容が違う場合は、職責や仕事量の調整が必要となり、賃金水準が下がることは

やむを得ません。高齢者の労働意欲を高めるために、このことを丁寧に説明し理解を深め、合意形成を図ることが大切です。

高齢者がいきいきと働くためには、労働意欲と姿勢を高めることが必要です。もちろん仕事を行う上で高度な専門的技術を有していることは有効的ではありませんが、それ以上に必要なことは、新しい役割をもった仕事により活躍していく意識や姿勢です。そのためには、健康的・意欲的に、定年前の地位や働き方に固執するなどの過去の実績にとらわれず、新しい役割を前向きに考えといった気持ちの切り替えが大切です。また、新しい役割に沿った人間関係を構築する事も大切であり、職場の若い同僚の立場や目線で考え、助言を行うことが大切となります。さらには、仕事を行う上で、自身の情報機器の操作や処理能力が必要であると考えます。定年のかかり前から、定年後の働き方について考え、必要な準備をしておくことが大切です。

