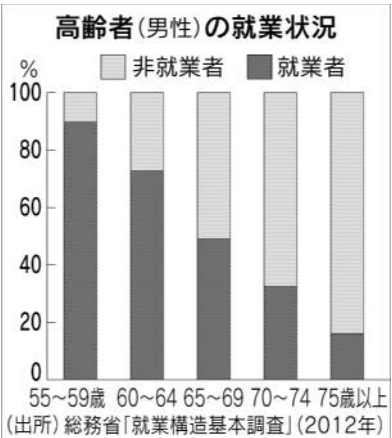


## 中小企業の人材確保 9

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれている。その対策としての高齢者の活用は、女性の活用と並んで重要項目の一つである。

内閣府が発表した2015年版高齢社会白書によると、高齢者の男性の就業割合は55歳で89・7%、60歳で72・7%、65歳で49・0%となっている。さらに会社役員を除く雇用者についての高齢者の非正規雇用の比率は、男性の場合、55歳～59歳で14・3%、60歳～64歳で57・1%、65歳～69歳で74・4%である。60歳を過ぎても多くの高齢者が働いているが、同時に60歳を境に非正規雇用の比率が上昇しているのが実状だ。

また、高年齢者雇用安定法



## 高齢者の意欲引き出す

が改正され、事業主は定年の引上げ、継続雇用制度の導入または定年の廃止により65歳まで雇用を確保することが義務付けられている。継続雇用制度には、定年到達後も退職の形をとらず継続して雇用する勤務延長制度と、退職後再び雇用する再雇用制度がある。中小企業は、継続雇用制度を導入するケースが多い。しかし、長く会社に勤めてくれた社員である。給与額を大幅に減額することが、なかなかできない経営者もいる。高齢者の雇用確保が人件費の増大につながるリスクも含む。

そして、最も難しいのが、高齢者を新たに雇用する場合だ。素晴らしい経歴、経験があっても、それが自社で発揮できるかが未知数だ。これから教育していく若い社員とは期待度が違う。高齢者がこれまで積んできた多くの経験が、自社の成長に寄与できるかを見極める必要がある。

高齢者の働く動機は、収入だけではない。生きがいや社会貢献への想いなど多様化している。また、健康状態や趣味の時間との兼ね合いなど希望する勤務形態も皆それぞれだ。中小企業がこれらに対応し、高齢者の労働意欲を引き出し活用することは、中小企業のこれからの経営課題である。(税理士 大井敏生)