

高齢者雇用 柔軟な制度を

株式会社日本総合研究所 理事長 翁 百合

日本は今後、超高齢社会に入っていく。2025年には団塊の世代が後期高齢者となり、人口の3割が65歳以上となる。このため、65歳以上の高齢者も希望すれば就業できる環境整備を成長戦略として検討する議論が始まったが、その制度設計をどうするかは工夫が必要となりそうだ。

まず、単なる定年延長の強制は企業にとって負担になる。義務化すると、若年層を雇用しにくくなり、企業の活性化が損なわれる可能性もある。高齢者が企業に拘束されるようなフルタイムの働き方を望まない場合も多いと考えられる。

むしろ65歳になったら従業員が自分の持つ専門性や能力を生かして異なる給与体系、勤務体系で自由度のある働き方を選べる柔軟な制度にする方が、企業、高齢者双方にとって良いだろう。

また、70歳前後まで働き続けられる新しい職場に、40代、50代の頃から転職できる「第二新卒マーケット」ができることも必要だろう。

長い人生、同じ職場だけに勤めるのではなく、若い頃のキャリア

を生かして転職したり起業したりでき、豊かな生活を長く営むことが可能になれば、日本の高齢社会の印象も大きく変わるのではないだろうか。

現在、65歳の方は働き手の若年層の所得から年金を受給、支えてもらう立場だ。しかし若年層が今後縮小する人口構成を考えると、65歳以上でも健康で希望する人には仕事で所得を稼ぎ、一定程度支える立場になってもらえることが望ましい。

さらに、仕事一筋で生きてきたため退職すると社会とのつながりを一気に失ってしまうと感じるタイプのビジネスマンにとっては、適度に仕事のある生活が頭も身体も使って生きがいをもたらし、健康寿命の延伸につながるだろう。

2018年11月14日