

今後の高齢者雇用対策のあり方

1. 年金支給開始年齢までの雇用の確保策
  - 定額部分の年金支給開始年齢の引上げに合わせた段階的な定年の引き上げ。又は継続雇用制度の導入による年金支給開始年齢までの雇用の確保
  - 労使間の十分な協議による賃金・人事処遇制度の見直し
  - 上記制度を整備することは、意欲と能力のある限りは年齢を理由として離職させられることはないということを意味するものであって、当該年齢までの雇用を無条件に保障するものではなく、労働者は自らの体力、能力、適性の維持・向上に努めることが必要
2. 中高年齢者の再就職の促進策
  - 募集・採用時の年齢制限の是正（募集・採用時の年齢制限の禁止又は、年齢制限を実施しようとする事業主等に対し説明義務を課すこと等）
  - 求職者及び求人者の相互理解の促進（トライアル雇用制度・紹介予定派遣制度の積極的な活用等）
  - 事業主都合離職の場合の事業主による再就職援助（労働者の能力・職務経歴等の情報作成等による再就職支援等）
  - 労働者の能力開発等の支援（早い段階からのキャリア設計を含めた職業生活設計と能力開発支援）
3. 高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策
  - 労働者の多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保（短時間正社員制度の導入促進、起業・創業の支援、シルバー人材センターにおける派遣就労に係る相談・実施やボランティアに関する相談・情報提供等の実施等）

今後の高齢者の雇用・就業機会の確保に向け対策を検討してきた、厚生労働省の「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」が、これまでの議論をもとに報告書をまとめました（※）。

本報告書では、依然厳しい中高年齢者の雇用情勢や、今後の労働人口の変化などの社会的背景を視野におきながら、今後の高齢者雇用の基本的考え方を、「意欲と能力に応じ可能な限り社会の支え手としての役割を果せることのできるよう、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けること

雇用と年金の接続を目指して  
—「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」報告書まとめ—

のできる社会の実現を図ること。また、雇用と年金との接続を強化し、少なくとも年金支給開始年齢までは年齢が理由となつて働くことが阻害されることのないシステムを整備することが急務」と明記。

一方で、これまで年齢という要素が、企業の雇用管理上重要な役割を果たしてきたという背景や若年者雇用対策との関連性なども視野に入れながら、今後の対策のあり方を示しています。

※ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0731-3.html>

読者の声

—知識とともに大切なもの—

「待ってください！男性が倒れているんです！」

電車の出発の合図が鳴り終わるまさにその時、一人の女性が駅員に駆け寄り言いました。

彼女の指さす方を見ると、私の隣の車両に、抱きかかえられるようにして座っている人が見えま

した。駅員は大声で出発の制止を運転手に告げ、倒れている男性の

とにやってきました。駅員の問いかけに、男性は何やら答えている

のですが、かなり危険な状態である様に見えました。ですが、何分

経っても二人の問答が続いているのです。

ようやく異常に気付いたほかの駅員たちも、「タンカ！タンカ！」

と騒ぐばかり。確かに病気によつてはむやみに手を出さない方がいい場合もあるのですが、彼ら

の対応の鈍さには、苛立ちと情けなさを感じてしまいました。

もし、彼らに救急の知識あるいは駅に緊急の処置室やそれらをカ

バーできる体制があったら、もっとスムーズに事が運んでいたと思います。

駅に限らず、人の多く集まる所では、最低限の緊急時の知識と設備の普及を考えるべきだと思

す。そして、私たちも教育の一貫として、緊急時の対処方法や困った方への援助方法を学ぶべきなの

かもしれせん。あの時、車内にいた皆が自分の無力さを感じていたと思います。

しかし、私は十分間も止まった電車の中、誰も文句も言わず、むしろ倒れた男性に声を掛けたり、励ましたりしていた方々の姿に感動を覚えました。そんな温かい心を広げていくことも大切なことだと感じました。

(中居幸子)

▶投稿をお寄せください◀

「福祉について思うこと」をテーマにした投稿をお待ちしています。他のテーマや本紙内容へのご意見ご感想でも結構です。分量は700字程度。匿名でも結構です。



郵送：〒221-0844  
横浜市神奈川区沢渡4-2  
FAX：045-312-6302  
Mail：kikaku@jinsyakyo.or.jp  
いずれも「県社協企画課タイムズ係」と明記のこと