

## (2) 今月のキーワード 「高齢者雇用」

日本では2013年に「65歳までの雇用確保」が完全義務化され、2021年には「70歳までの就業機会確保」が努力義務化されるなど、高齢者雇用の制度整備が進んできました。労働力人口の減少が続くなか、企業にとって高齢者の活用は避けられないテーマであり、その取り組みはこの数年で大きく変化してきています。

### 【拡大する勤続可能年齢上限の引き上げ】

企業の制度面を見ると、定年年齢を引き上げる動きが着実に進んでいます。内閣府が実施したアンケート調査によると、61歳以上を定年とする企業は2019年からの5年間で増加し3割に達しています。さらに再雇用の上限年齢も上昇しており、66歳以上まで働ける企業は半数近く、71歳以上の就業機会を提供する企業も2割にのぼるなど、企業はより幅広い年齢層の活躍を志向し始めています。

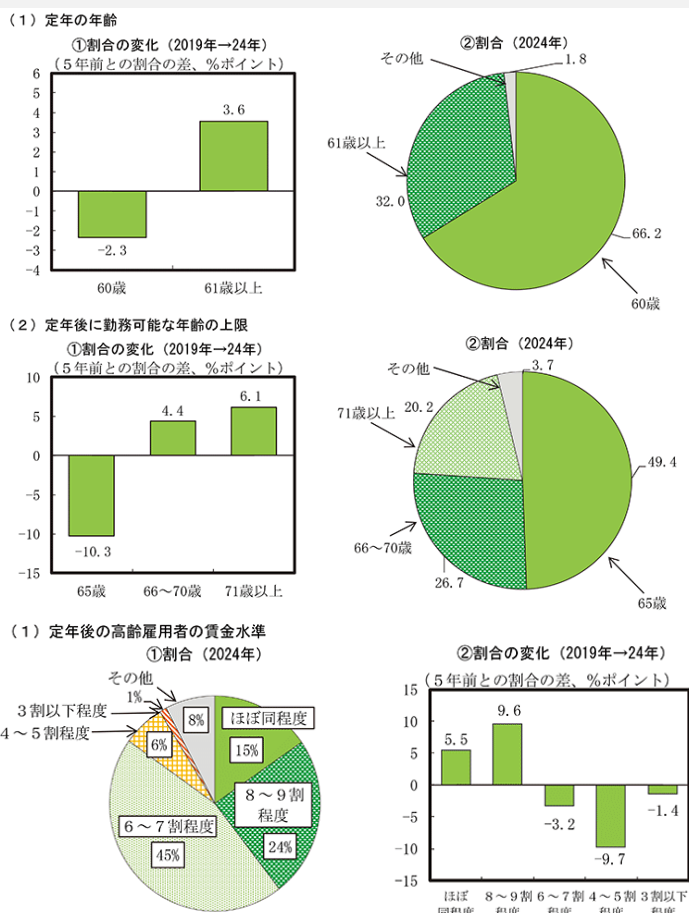
### 【縮小する定年後の賃金低下幅】

定年後の賃金水準にも変化がみられます。従来は定年を機に大幅に賃金さが下がるケースが一般的でしたが、この5年間で賃金低下幅を縮小する企業が増加しています。背景には深刻化する人手不足に加え、企業内の年齢構成のゆがみがあると考えられます。就職氷河期世代の採用抑制により、40～50代の中核人材が不足し、若手を育成・統率する層が薄くなっている企業も多い状況です。こうした企業では、高齢者に教育・指導やマネジメントを担ってもらう必要性が高まり、その期待を反映して処遇改善が進んでいる可能性があります。

人手不足が課題となるなかにおいても、高齢者雇用の拡大は単に就業者数や労働時間数といった労働力のみに戻るものではなく、それまでのキャリアのなかで蓄積してきた経験や技能、知識といった無形のストックを活かし、継承し、社会に還元していくことが求められているのだと考えられます。

### 【埼玉県シニア人材バンク】

県では、人手不足対策の推進及び企業の生産性向上を図るため、スキル・ノウハウを持つシニア人材と経営課題の解決を目指す県内中小企業とをつなぐ仕組みとして、「埼玉県シニア人材バンク」を2025年7月に開設しました。即戦力となるシニア人材の情報と、シニア人材によって自社の成長と発展を目指す企業の情報を登録してマッチングを図っています。



出所：内閣府「令和6年度 年次経済財政報告」

