'20年6月 9日読 売朝

新しい働き方　戦力化する70代

勤務の柔軟性 シニア後押し

70歳以上で働く人は464万人と、10年前の約1・8倍に増えている。こうしたシニアの力を活用する職場には、健康面や働き方の配慮なども求められる。どういった工夫や仕組みがあるのか、中小企業を訪ね、話を聞いた。（桑文野）

健康管理「より大切」

「仕事があるから健康でいられる。いつまで続けられるか、一年、一年が勝負かな」。物流会社「信濃運輸」（東京都江戸川区）に勤める山本正義さん(73)は定年後の継続雇用14年目だ。現在は、千葉県流山市にある倉庫で1日に8時間働いている。

運ばれてきた荷物の箱を、行き先別に分類するのが仕事だ。3年ほど前に脳内出血で一時入院したが、ベテラン従業員として職場の貴重な戦力になっている。

同社は、定年は一般的な企業と同じ60歳だが、その後の継続雇用の契約に、年齢による制限は設けていない。「若手がなかなか定着しない状況もあり、長年の経験のあるシニアを生かさない手はない」（横塚誠・総務部長）と約5年前からそうした対応に。現在は、従業員の14%にあたる43人が継続雇用などで働く60歳以上のシニアで、うち5人は70歳代だ。

雇う側は、一人一人の体力面なども考えながらどのような仕事を任せるかを判断し、健康管理にも十分な注意を払う必要がある。

ドライバーの仕事は、夜間の運転もあって体力的な負担が大きい。「視力や体力の低下は事故につながりかねないため、運転技能の適性検査や、健康管理などがより大切になってくる」（横塚部長）

また、体力面でトラックの運転が難しくなったドライバーが倉庫の仕事でトラックを送り出す側に回ったり、残業ありのフルタイムから、1日2時間や週3日程度のパートタイムに勤務形態を変更したりと、柔軟に対応しているという。

40歳代半ばで入社した山本さんも、定年前は運転手向けの安全指導や役員の運転手などを務めていたが、60歳の時に会社からの提案で、新しくできた倉庫の仕事に移った。「最初は体力的にも大変だったが、少しずつ慣れてきて、続けられている」と話す。

台車を使って作業する山本さん。「体に気をつけながら、できる限り働き続けたい」と話す（千葉県流山市で）

体力に個人差

賃金水準も「現役」

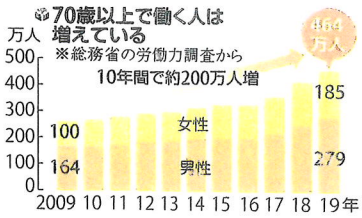
継続雇用は、定年前と比べて賃金が大きく減ることが多い。しかし、そうした待遇を見直し、責任ある仕事も任せて、シニアの意欲を引き出す動きも広がってきた。

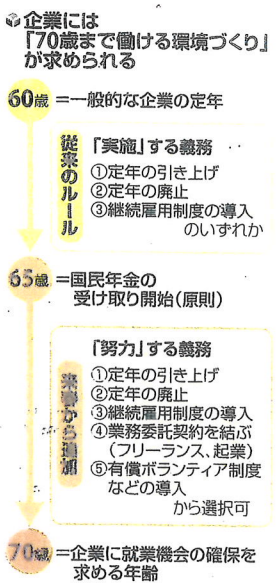
不動産会社「東邦ハウジング」（東京都大田区）で総務部長を務める吉野博三さん(71)は、業務課長だった60歳の頃とほぼ同水準の賃金を受け取っている。

同社では、若手の採用が困難だった1990年代に専門性の高いシニア人材の採用を始め、2008年には定年も60歳から65歳に引き上げた。「現役としてより長く働いてもらい、働いた分をしっかり評価している」（同社）という。

吉野さんは長年、営業を担当。土地の仕入れからマンションの建設・販売まで担い、建設計画についての地元住民への説明にも奔走してきた。会社は、そうした経験や、これまでに築いてきた信頼関係を引き続き生かしてほしいと期待する。

今春の賃金の見直しでやや減額はあったものの、吉野さんは「やりがいのある仕事を続けられ、評価もしてもらっているので不満はない」と話す。





70代前半就業率

男性41% 女性24%

総務省の労働力調査（2019年）によると、60歳代後半の就業率は男性58.9%、女性38.6%といずれも多くの人が働いている。70歳代前半も男性41.1%、女性24.2%と上昇が続いている。

3月の改正高年齢者雇用安定法の成立で、これまで企業に求められてきた65歳までの就労機会の確保が、来春以降は、努力義務として「70歳まで」に引き上げられることになった。シニアが働きやすく、働きがいのある環境の整備が進むかどうか注目されている。

60歳代後半は、それ以前の年代より、家庭の事情や能力、体力などの個人差が大きくなるとされる。独立行政法人「高齢・障害・求職者雇用支援機構」雇用推進・研究部長の矢田玲湖さんは「柔軟な勤務時間制度の導入や、きめ細かな健康管理がポイントになる。60歳代前半層も含めた人事管理の見直しが必要な企業が多い」とみている。

65歳までの継続雇用では人件費抑制のため大きく下がるのが一般的な待遇面についても、「70歳まで雇用期間を延ばしていくなら、シニアを戦力化する仕組みが重要。まずは、働きぶりに見合う賃金と評価の仕組みが欠かせない」と話す。