

▶ ~地方新聞社における~

高齢者雇用推進の手引き

全国地方新聞社連合会
地方新聞業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1章 業界における高齢者活用の実態
- 第2章 業界における就業者の意識
- 第3章 業界における高齢者活用のポイント

地方新聞業における課題を、アンケートによって明らかにしながら業界における高齢者活用のポイントをまとめました。課題への対応策を具体的に5つの視点から、事例やアイデアと共に紹介しています。

第1章 業界における高齢者活用の実態

企業アンケート調査結果より、地方新聞各社の高齢者活用の実態について探っています。

高齢者の雇用状況としては、60歳以上の継続雇用者の人数が1社あたり平均23人、全従業員数に占める継続雇用人数の割合は、平均5.4%となっています。継続雇用者の雇用形態は「嘱託」が84.4%で、フルタイムで働いている方が84.4%です。

高齢者活用のニーズについて、高齢従業員を能力があれば「積極的に活用・雇用したい」という新聞社が、全体の86.7%。高齢従業員には、「第一線で引き続き活躍してもらいたい」という意見が最も多く(86.7%)、次いで「若手の指導役としての役割」(73.3%)が続きます。一方で、高齢従業員を活用する上で「社内の年齢構成のバランスが崩れる」ことが課題だと捉えている新聞社も68.9%あります。

第2章 業界における就業者の意識

50代従業員に、60歳以降の就労意向についてアンケート調査したところ、8割を超える人が「60歳以降も働き続けたい」と考えています。また、60歳に近づくほど、「働き続けたい」と考える人は増加する傾向があります。

50代従業員に、60歳以降も働く際に重視する条件をアンケートしたところ、半数以上の方が「仕事内容・やりがい」を重視。「賃金」や「自分の体力・健康」も、4割以上が重視する条件です。

60歳以降に希望する仕事の内容としては、50代の68%が「現在と同様の業務」を希望に対して、実際に60歳以降別の仕事に移ったという人は24.0%で、同じ仕事に就いている人は68.7%。50代従業員の33.8%が「同様の業務だが、負荷を下げしてほしい」と考えていますが、「負荷が下がった」という60代従業員は25.8%でした。

継続雇用者の満足度は、総合的には82.9%が「満足」だと回答しています。しかし、「仕事の内容」や「同年代との人間関係」に対する満足度は比較的高い一方、「給与や賞与の額」「給与の仕組みや評価の仕方」など、給与や評価に関する満足度は相対的に低くなっています。

会社に対する希望として、60歳以降も働きやすい職場にするために、「仕事内容」「勤務制度」「賃金制度」への配慮を要望しています。

第3章 業界における高齢者活用のポイント

●「高齢者のモチベーションを維持・向上する」

従業員の満足度を高めながら、モチベーションの維持・向上を図っていくことが大きな課題となっ

ています。これまでの経験やスキル、ノウハウを活かせる仕事づくりや、仕事内容に見合う賃金、体力を考慮した勤務形態などを通じて、60歳を超えても働こうという意欲を向上させていくことが重要となっています。

●「若年層の能力発揮を支援するような継続雇用の促進する」

企業アンケートでは、高齢者を「若手の指導役として期待したい」という意見が多く見られ、若者のキャリアや能力開発をサポートすることが、重要な役割として期待されています。若年層を含めた現役世代と円滑なコミュニケーションを図りながら、各世代がともに意欲を持って働くことができる企業風土づくりが重要であると考えられます。

地方新聞業における高齢者の活用推進に向けた具体的な方策について、アンケートやヒアリング調査をもとに、対応策などの要点を5つのポイントに整理しました。

① 高齢者の経験やスキル・ノウハウを活かせる仕事づくり

高齢者の活用を推進していくためには、まず、その経験やスキル、ノウハウを十二分に活用できる仕事をいかにして創り出していくか、が重要なポイントとして挙げられます。現在は、多くの会社が定年前に「希望する仕事」を聞いた上で、職場とのマッチングを図っているようです。今後は、増加する高齢者のやりがいを引き出す仕事を創出し、各分野で経験やスキル、ノウハウを活かして働いていただくことが重要になると考えられます。手引きでは、部門毎に仕事づくりの事例やアイデアを掲載しています。

② 若手の指導・育成に貢献する、高齢者ならではの役割

高齢者には若手の指導・育成という役割が強く期待されています。しかし、新聞業界特有の仕事スタイルから、技術や技能を若手に「教える」ということが難しいという意見も少なからずあります。会社にとっても、高齢者が有する経験やスキル、ノウハウを次の世代に継承していくことは重要であり、そのための仕組み作りなどの重要性も多く指摘されています。そこで、若手に対するアドバイザー的な立場であることをわかりやすく「職種」や「呼称」で示し、いつでも気軽に相談できる相手として、アドバイスを求めることができるようにしてはどうか、というアイデアもあります。

③ 高齢者が現役世代とともに働きやすい風土づくり

継続雇用が、若手や中堅社員の待遇に影響するのではないかという懸念が多く聞かれています。会社にとってみれば、現役世代と高齢者がともに力を発揮しあい、お互いが居心地良く働くことができる職場環境作りが、ますます重要になっています。そのために、お互いコミュニケーションを活発にし、理解し合える風土づくりを、会社を挙げて行っていくことが求められています。

④ 健康や意識面に配慮した雇用管理の実施

60歳を越えると、健康や体力は個人差が大きくなり、途中で退職せざるをえないケースも起こってきています。自分が希望する仕事につけなかったり、60歳を過ぎて環境が大きく変わってしまうことで働く気力を失ってしまったりすることも考えられます。

そこで、高齢者の健康状態や体力・意識を考慮して、1年ごとに状況を確認しながら、契約を更新し、雇用の継続を図っているという会社が多いようです。高齢者に適した仕事づくりだけでなく、多様な働き方が選べるような勤務形態など、一人ひとりの健康や意識面に配慮した雇用管理に積極的に取り組んでいくことの重要性が指摘されています。

⑤ 将来を見据えた制度・仕組みづくり

調査によると、再雇用制度をとりながら、国の制度や法改正のたびに対応策を講じている会社が大半であり、それらの会社では今後も制度の変更に応じて賃金制度の見直しなどの対応策が求められてくるものと考えられます。しかし、賃金制度については、継続雇用者の増加に伴う総人件費の上昇など、各社の制度や企業規模・体力などの個別の事情によるところも大きいことから、共通の課題として取り扱うことは難しい面もあります。また、継続雇用者の賃金を一律としている会社が多いため、働いている側からは、能力や仕事の成果が評価されにくく、モチベーションが上がらないという意見も多くあります。そこで、高齢者にも評価制度を導入してはどうか、また、それを賃金に反映せずに褒賞などを行ってはどうか、などの提案もあり、今後、さまざまな工夫も重要になってくるものと考えられます。