



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## 高年齢者の雇用状況はどうなっている？

### ～「60代の雇用・生活調査」より～

#### ◆60代男性の就業が増加

平成25年度の改正高年齢者雇用安定法施行により、高年齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「60代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成21年の調査と比べて、男性高年齢者の就業について、以下のような変化がみられました。（55歳時に雇用者であった人の数を100として数値化）。

- ・ 65～69歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（17.2→24.0）
- ・ 定年直後に無業であった割合の低下（60～64歳層：18.2→13.0／65～69歳層：28.4→18.4）
- ・ 65～69歳層で55歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（6.1→10.8）

#### ◆賃金の変化と会社の説明対応

定年後雇用継続の前後では、8割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしていますが、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が35.9%、「変わっていない」とする人が50.3%でした。雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は8割程度に上り、賃金減少幅は2～5割が過半数を占めています。

#### ◆高年齢者の就業意欲は高い

現在60～64歳層で仕事をしている人に65歳以降に仕事をする意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は1割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になってからも就業意欲を持っている層は少なくないと言えそうです。

## 大卒内定率が大幅に改善 女子学生は過去最高に！

### ◆大卒内定率は4年連続で改善

文部科学省と厚生労働省は、今春卒業予定の大学生の就職内定率（昨年12月1日時点）を公表しました。

全体の内定率は80.3%（前年同期比3.7ポイント増）で4年連続の改善となり、同時期の内定率が80%を越えるのは6年ぶりで、これは2008年9月のリーマンショックの影響前の80.5%とほぼ同じ水準にまで回復したことになります。

今回の結果は、企業の業績回復や人手不足を背景に、企業の採用意欲が高まったことが大きな要因だったとされています。

一方、就職希望率（大学院などに進学せず就職を希望する学生の割合）も77.7%と過去最高となりましたが、就職希望者約43万8,000人のうち、約8万6,000人がまだ内定を得られていないとみられています。

### ◆女子学生の内定率は過去最高の81.9%

男女別では、男子学生の就職内定率は78.9%（前年同期比2.7ポイント増）、女子は81.9%（同4.7ポイント増）となり、12月時点として調査を開始した1996年以降、最高の内定率となりました。

また、文系の内定率は79.4%（同4.6ポイント増）であり過去最高の伸び幅で、地区別でもいずれも前年同期を上回るなど就職状況が改善されているのがわかります。

### ◆金融機関が女子学生を積極的に採用

文部科学省はこの公表結果について、「景気の回復を受け、金融機関を中心に女子学生の採用意欲が高まった」と分析しています。

メガバンクでは、産休や育休を取りやすい職場環境を整えるために、窓口業務などを担う一般職を昨年よりも多く採用をするなど、女性を積極的に採用しようという姿勢が感じられます。

政府の成長戦略で「女性の活躍推進」が掲げられているなか、これからは女性の採用を増やすことで企業の成長につなげることが新たな課題とも言えそうです。

## 厚労省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」

### その内容は？ 注意点は？

#### ◆通達が出た理由

企業は、妊娠・出産、育児休業等を「理由」として、従業員に対して不利益取扱いを行ってはなりません（男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等）。

例えば、妊娠中・産後の女性従業員や子を持つ従業員が、時間外労働や休日労働・深夜業をしない、育児時間を取る、短時間勤務を請求するなどを理由として、解雇や雇止め、減給を行うこと、非正規社員とするような契約内容変更を強要すること等は、不利益取扱いにあたります。

一方、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が依然として高い水準で推移していることや、昨年10月23日に男女雇用機会均等法9条3項の適用に関して最高裁判所の判決（広島中央保健生活協同組合事件）があったことなどを踏まえ、この度、厚生労働省より、「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達」（1月23日）が出されました。

#### ◆通達の内容

通達では、①妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合、原則、男女雇用機会均等法に違反する（＝妊娠中の軽易業務への転換を「理由として」降格したものと解され、不利益取扱いにあたる）としています。

また、②妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反する（＝妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される）としており、注意が必要となります。

#### ◆不利益取扱いとならない場合

ただし、①業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、②契機とした事由または当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき等の場合は、違法とはならないとしている点にも注意してください。

## 従業員の健康増進と生産性向上を両立させる！

### 「ワーク・エンゲイジメント」

#### ◆「ポジティブなメンタルヘルス対策」を行うための方法論

「職場のメンタルヘルス対策」と言えばこれまで、うつ病を発症させないためにはどうすべきかといった対策や、休業後の職場復帰など、ネガティブな心の健康問題への対処法を考えるのが一般的でした。

しかし、最近では、「従業員がいきいき働く」、「従業員の意欲・やる気を高める」といった、ポジティブな対処を行うことをメンタルヘルス対策の目標とする考え方が広まっています。

その方法の1つとして注目されているのが、「ワーク・エンゲイジメント」の考え方です。

#### ◆仕事を“やりたい”

ワーク・エンゲイジメントとは、オランダ・ユトレヒト大学のウィルマー・B・シャウフェリ教授により提唱された概念で、「仕事に誇り（やりがい）を持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」と定義されています。

日本ではしばしば「ワーカホリック」が問題となります。ワーカホリックもワーク・エンゲイジメントも、仕事に没頭している状態であるのに変わりはありませんが、仕事を“やらされている”感の強いワーカホリックに対して、ワーク・エンゲイジメントは仕事が楽しく、“やりたい”状態であるのが大きな違いです。

#### ◆これからの従業員管理に欠かせない概念

ワーク・エンゲイジメントが高い人は、心身の健康度が高く、組織に愛着を感じ、生産性も高いと言われており、従業員のワーク・エンゲイジメントを高める要因についても、現在研究が進んでいます。労働力人口が減少して限られた人材の中で最大の成果をあげることが求められている現状、ぜひ押さえておきたい概念と言えます。

### オフィス石野よりひとこと

#### ■働くことの意義…

高齢者の就業意欲は高く、60歳を過ぎても仕事をする人は確実に増えています。

経済的理由により働かざるを得ない方もいらっしゃると思いますが、体力的に問題がなければ、自分に合った働き方を選んで働くことは本人にとっても、社会にとっても意義のあることだと思います。

また「大卒の女子学生の内定率は過去最高」と、明るいデータも出ています。

しかし現状は、依然子供を産み育てながら働くことへのハードルは高いように感じます。

今回のテーマの一つにあった「ワーク・エンゲイジメント」。

私は初めて知ったのですが、皆さんご存知でしたでしょうか？

あらゆる世代が自分なりの働き方を見つけ、「仕事が楽しく、“やりたい”状態」でいられたらいいですね！