



**Q** わが社は65歳を定年とし、65歳を超えて就業している社員もいますが、制度としてはありません。中途退職者の補充求人をしていませんが、応募がなく、人材不足に何か対応策はないでしょうか。

## 高年齢者活用で人材不足の解消を

**A** 速に進行し、人口の減少傾向は今後も続くものと考えられており、慢性的な人手不足感が高まり、現実的な問題となっています。先ごろ、内閣府が行った「高齢者の経済生活に関する調査」では、収入を伴う就業希望年齢として、高年齢者の約6割程度が65歳を超えても働くことを希望しています。また、豊かな経験と能力・知識を持った高齢者は貴重な人材であり、企業においても高齢者の活用は重要です。

経済社会の活力を維持するためには、働き手を増やすことが必要となります。そうした環境整備の一環として、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるように、①70歳までの定年引き上げ②70歳までの継続雇用制度の導入③定年廃止④創業支援等措置の導入―など70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化が令和3年4月1日施行となり、55歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業等への助成金制度として、65歳超雇用推進助成金があります。高年齢者就業確保措置・助成金制度の詳細は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）か鳥取労働局職業対策課にお問い合わせください。

鳥取労働局職業安定部職業対策課  
電話0857(29)1708