

5. 諸条件の整備について

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を実現するためには、年功的賃金や退職金制度を含む賃金・人事処遇制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職場改善・職域開発等、様々な条件整備に取り組む必要がある場合があります。そのような場合には、以下のような点に留意することも有効であると考えられます。

(1) 賃金・人事処遇制度の見直し

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、次のような事項に留意することも有効であると考えられます。

① 能力、職務重視の制度への見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しを図る（この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも考慮した、計画的かつ段階的なものとなることが望ましいと考えられます。）。

② 職業能力評価基準の整備と活用

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現を図る。

③ 多様な選択が可能な制度の構築

勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能となるような制度の整備を図る（この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うことが望ましいと考えられます。）。

(2) 高年齢者の職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、公共職業能力開発施設や民間教育訓練において実施される職業訓練を積極的に活用すること等により、必要な職業訓練を実施する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入等の機械設備の改善、作業の平易化等の作業方法の改善、照明等の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等にも対応できるようにすることにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力が十分発揮できるよう配慮する。

(4) 高年齢者の職域の拡大

労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、高年齢者の身体的機能の低下等の影響が少なく、能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発を行う。