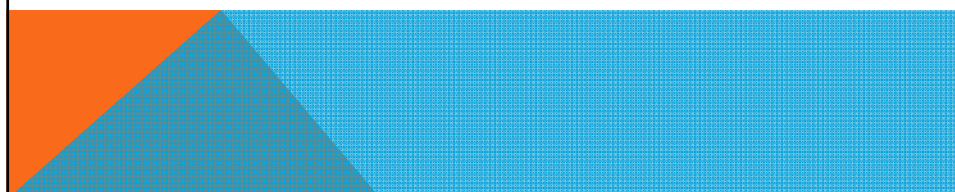




高齢労働者を評価する: 世界的な状況

- 産業化した世界の人口は高齢化している。
- 途上国の将来の課題
- いたるところに多くの高齢労働者
- この傾向が継続する

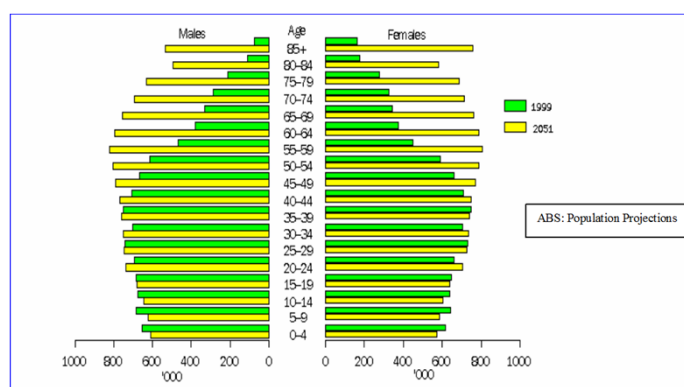


高齢労働者を評価する：オーストラリア

- オーストラリアの人口全体の高齢化
- 定年を迎えるベビーブーム世代
- 減少する若年世代
- 人口規模維持水準を下回る出生率
- 課題・問題提起
 - 労働力参加率
 - 労働力不足
 - 小売はどのようにして、適切な労働者供給を確保できるか？

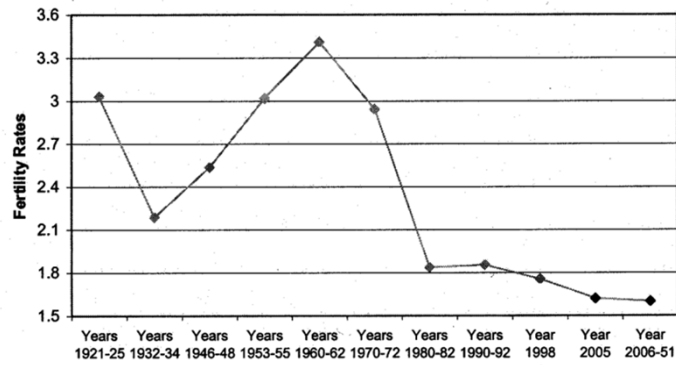
高齢労働者を評価する

オーストラリア統計局による人口推移



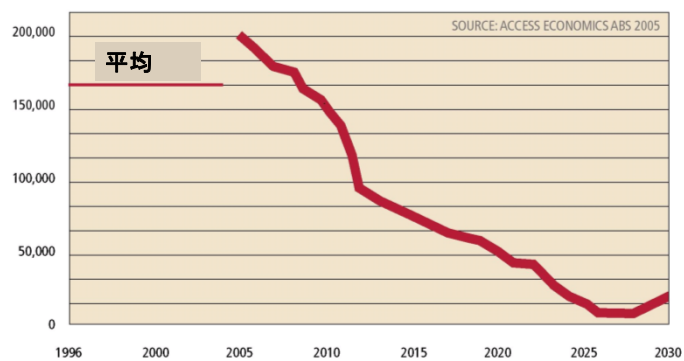
高齢労働者を評価する

オーストラリア出生率 1921~2051年 (出典:オーストラリア統計局 Cat No 3301.0)



高齢労働者を評価する

オーストラリアの労働年齢人口の増加



高齢労働者を評価する

- これらの課題に取り組む際、高齢労働者が果たす役割とは
- 多くは働きたい / 働き続けたい：
 - 収入のため(特に世界金融危機以降)
 - 自尊心のため
- 組合活動が重要である

商業部門の高齢労働者を評価する

高齢労働者は：

- スキル、知識、経験がある
- 雇用適性スキルがある
- 忠誠心、根気、質をもたらす
- 生産的、意欲がある

商業部門の高齢労働者を評価する

- 職場に安定をもたらす:20~24歳の労働者と比べて転職の割合が1/5である。従って、使用者にとって、「代替え費用」の削減になる。
- 企業の集団記憶の維持を助ける - 従って、同様のものを再び一から開発するコストを削減できる。
- 病休取得の可能性が低い
- 安全に作業する- 労災に遭う可能性が低い

(出典:オーストラリア統計局)

商業部門の高齢労働者を評価する

高齢労働者は以下のように小売業に価値をもたらすことができる:

- 労働参加率の懸念解消に役立つ
- 労働力/スキルの不足を改善
- 顧客基盤の多様性を反映する
- 部門そして自身に対して貢献する
- 高齢労働者に価値があるとすれば、彼らを惹きつけ、維持するためにどのような戦略が必要か？

高齢労働者を評価する

高齢労働者を取り巻く問題:

- コスト- より高い
- 経営側の態度- 多くのマネージャーは30~50歳
- 「ブロッカー」の認識
- 体力
- 差別 / 偏見

高齢労働者を評価する

- オーストラリアは高齢労働者の労働参加を推奨している
 - 熟年労働者の失業率 - 3.3%
 - 国内失業率 - 5.2%

高齢労働者を評価する

- 高齢労働者を後押しするオーストラリア政府の役割
 - より長い労働生活の浸透を承認
 - 年齢差別監視コミッショナーの指名
 - 調査 - 法改正調査委員会
 - 研修支援/ 再研修/スキルの承認
 - 安全な作業環境づくり
 - 作業環境評価/ 再設計

高齢労働者を評価する

- 高齢労働者雇用へのインセンティブ
 - 高齢労働者雇用への減税
 - 熟年労働者の税補正 - 毎年\$500
 - 老齢年金の変更- 使用者は現在75歳まで老齢年金を支払わなければならない
- 年金ボーナス構想

高齢労働者を評価する：使用者の役割

- ディーセントワーク/ 尊敬
- 労働者の働き甲斐
- 平等な雇用アクセス/ 権利
- フレキシビリティー/ 保障を伴った
- 家庭の所用の承認

高齢労働者を評価する：使用者の役割

- 研修 / 再研修/ スキルの承認/ 資格マッピング
 - 適切な方法
 - 適切な教材/ 講師
 - カスタマイズ
- 健全な作業環境
 - 安全な輸送/ 第三者による暴力
 - 作業設計を調整/ プロセス