

5) 制度改善のための視点

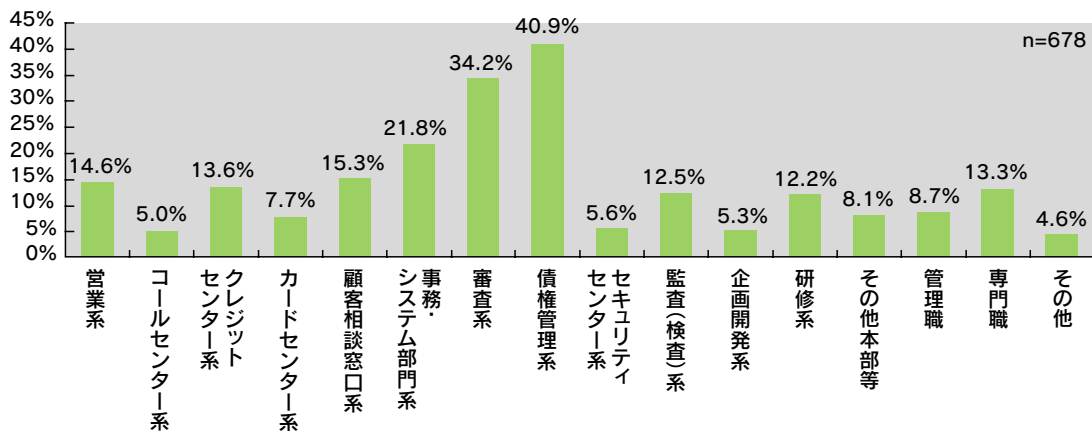
(1) 多様な職種での定年退職者活用

アンケート結果（平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」参照、以下同）によれば、現役世代の従事したい仕事、60代従業員が直前まで従事していた仕事には様々な職種があるにも拘わらず、現実に定年後に従事できる職種は限定的で、関連性が薄いことなどがわかる。

つまり現役世代の希望する職種、高齢者の経験してきた職務が多岐にわたるにも拘わらず、企業が提供している業務はほぼ限られているといえる。

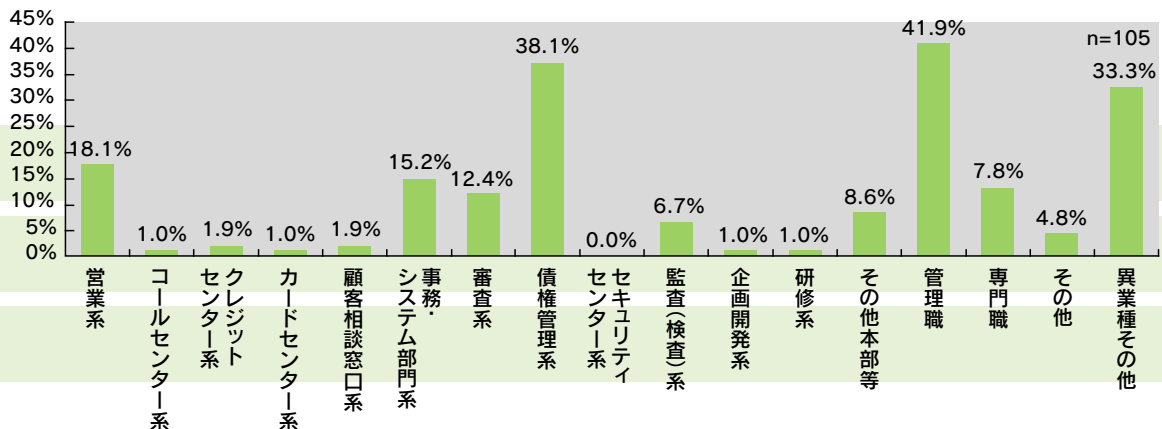
これからの高齢者雇用制度を充実させていくためには、職務のミスマッチを解消することが必要であり、これまで以上に多様な職種での定年退職者活用の方途（継続雇用の可能性）を検討する必要がある。

図表1-1 定年後に希望する職務(複数回答)



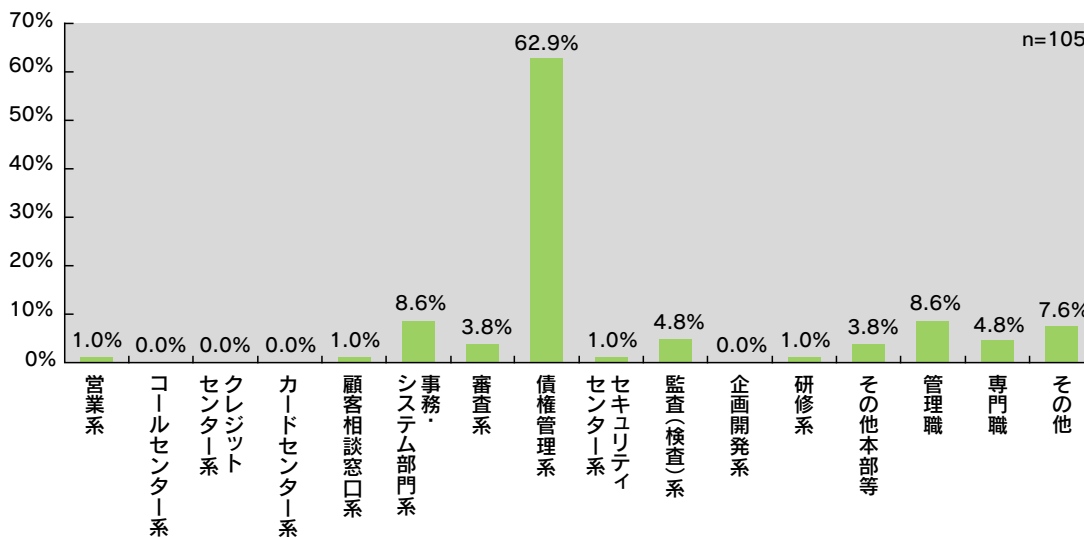
出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P45より

図表1-2 定年前10年間にける主に従事した職務(複数回答)



出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P85より

図表1-3 定年後現在従事している職務(複数回答)



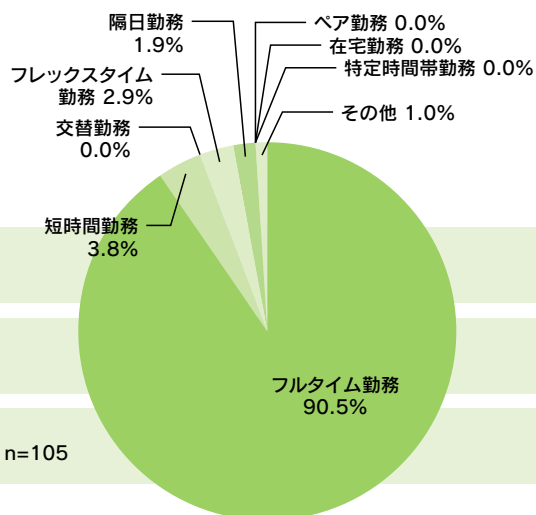
出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P85より

(2) 勤務形態の多様化

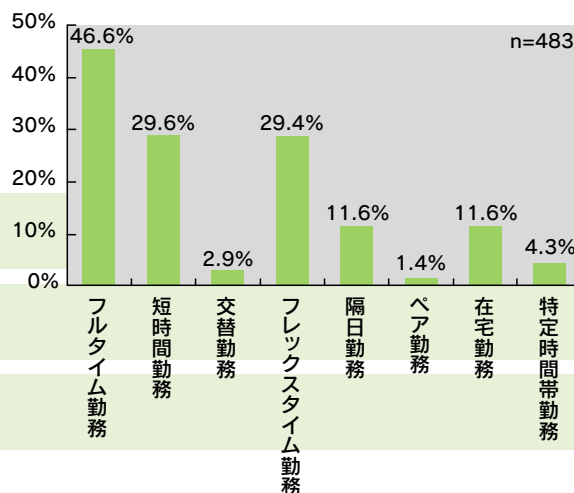
現役世代の希望する雇用形態にはフルタイム、短時間勤務、フレックスタイムなどがあるが、現在企業が提供している雇用形態はほぼフルタイム勤務に限られている。(図表1-4、図表1-5)

高齢者雇用制度において従業員の満足度を向上させるとともに意欲を引き出すためには、勤務形態を多様化し、選択肢を広げるなど、勤務時間に関するミスマッチを解消する方向で検討する必要がある。

図表1-4 現在の勤務形態



図表1-5 積極度別勤務形態(積極的に希望する場合)



出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P88、P116より

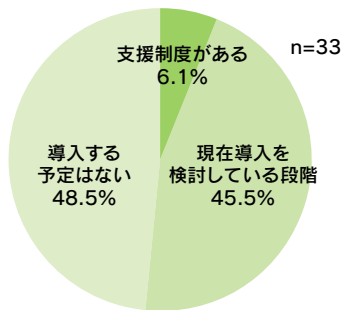
(3) 定年を迎える従業員に対する支援制度の充実

定年後の雇用が義務化の方向にあるにも拘わらず、高齢者雇用への支援制度がある企業は6.1%と10%に満たない（図表1-6）。しかし、従業員の支援制度へのニーズは高い。

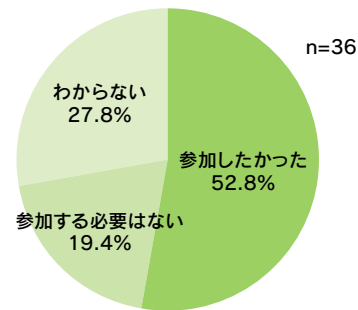
また、現役世代である45-59歳と60代従業員の回答結果（図表1-7、図表1-8）をみると、いずれも、年金や社会保険などの制度解説の他に継続雇用制度に関する解説を期待する声が多い。しかし、現在事前ガイダンスを実施している企業をみると、継続雇用制度の解説を行っている企業は皆無であった。

これからの高齢者雇用制度を充実させ、従業員の満足度を高めていくためには、ライフプランセミナーや事前説明会など定年を迎える従業員に対する支援制度を充実させていく方向で検討する必要がある。

図表1-6 支援制度の有無

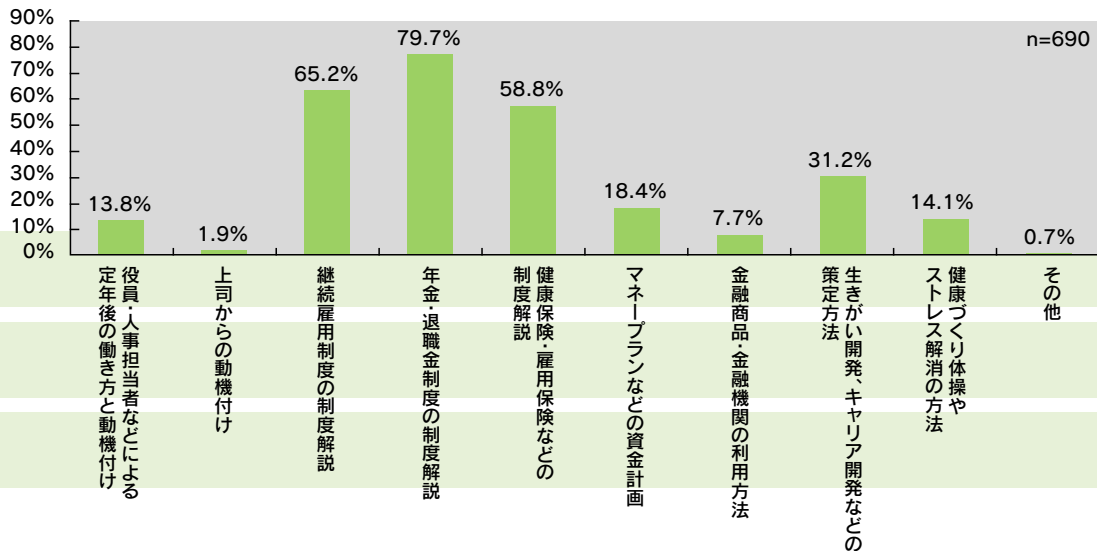


図表1-7 支援制度があった場合の参加



出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P29、P100より

図表1-8 現役従業員が事前ガイダンスに求める内容・カリキュラム（複数回答）



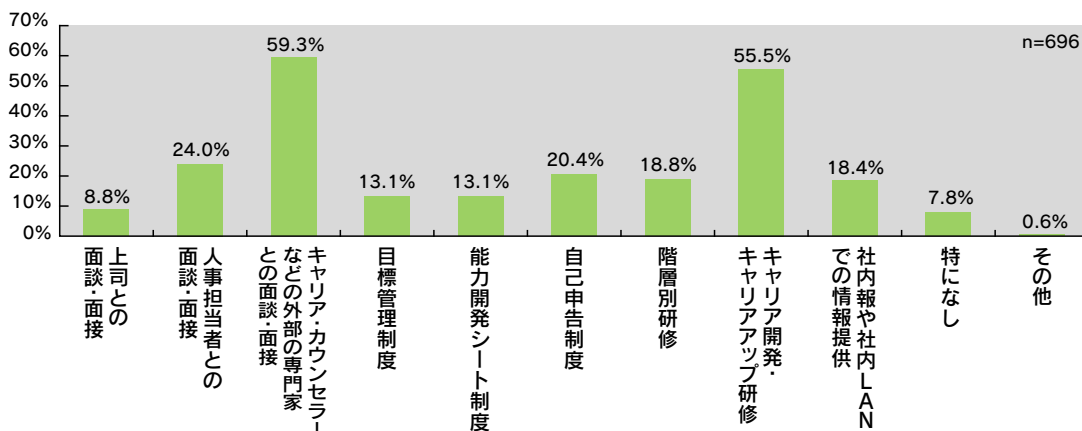
出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P69より

(4) 従業員のキャリア開発に対する早期啓発・支援

キャリア形成にふさわしい場として、上司との面談をあげた現役世代は8.8%にすぎないのに対し、企業側では73.5%が上司にその役割を期待している（図表1-9、図表1-10、以下同）。また、59.3%の現役世代がキャリア・カウンセラーなどの外部専門家に期待しているのに対し、外部専門家を考えている企業は2.9%とほとんどないに等しい回答であった。同様に、現役世代の期待が大きいキャリア開発・キャリアアップ研修（55.5%）に対しても、実施している企業は、回答企業全体の17.6%にすぎない。このように企業と従業員間のギャップは大きい。

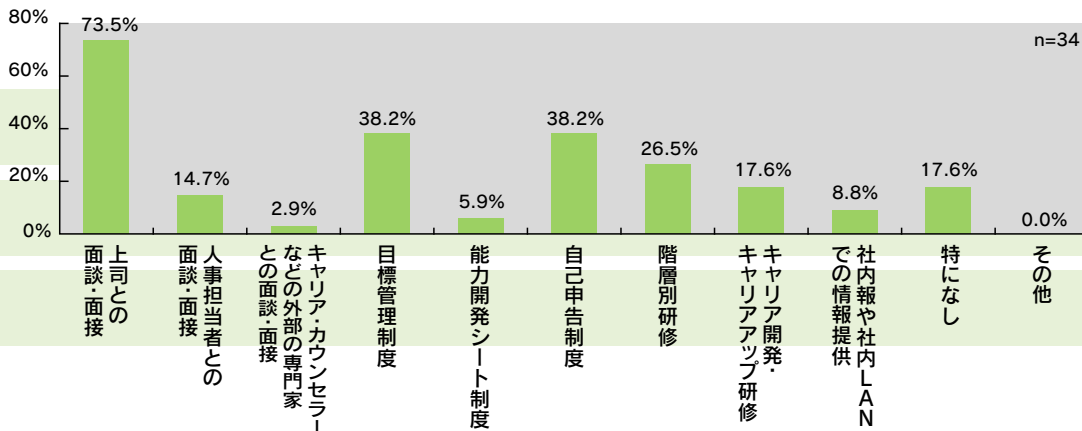
企業は、今後、従業員が早めにキャリア形成に取り組むことができるよう啓発し、支援していくことが大切である。その一方、従業員もキャリア開発を意識した業務の遂行と自己啓発に努めることが求められる。従って、キャリア開発を志向する意欲ある従業員に対し、上司がいかにマネジメントし、キャリア・カウンセラーとして機能できるかが問われている。上司となる管理層のキャリア・カウンセラー能力の向上が検討課題になる。

図表1-9 キャリアアップ、キャリア形成を考える場としてふさわしい制度（複数回答）



出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P72より

図表1-10 キャリアアップ、キャリア形成のために実施していること



出所：平成17年度「信販業高齢者雇用推進事業報告書」P33より