

Ⅱ．高齢者雇用を考えるうえでのポイント

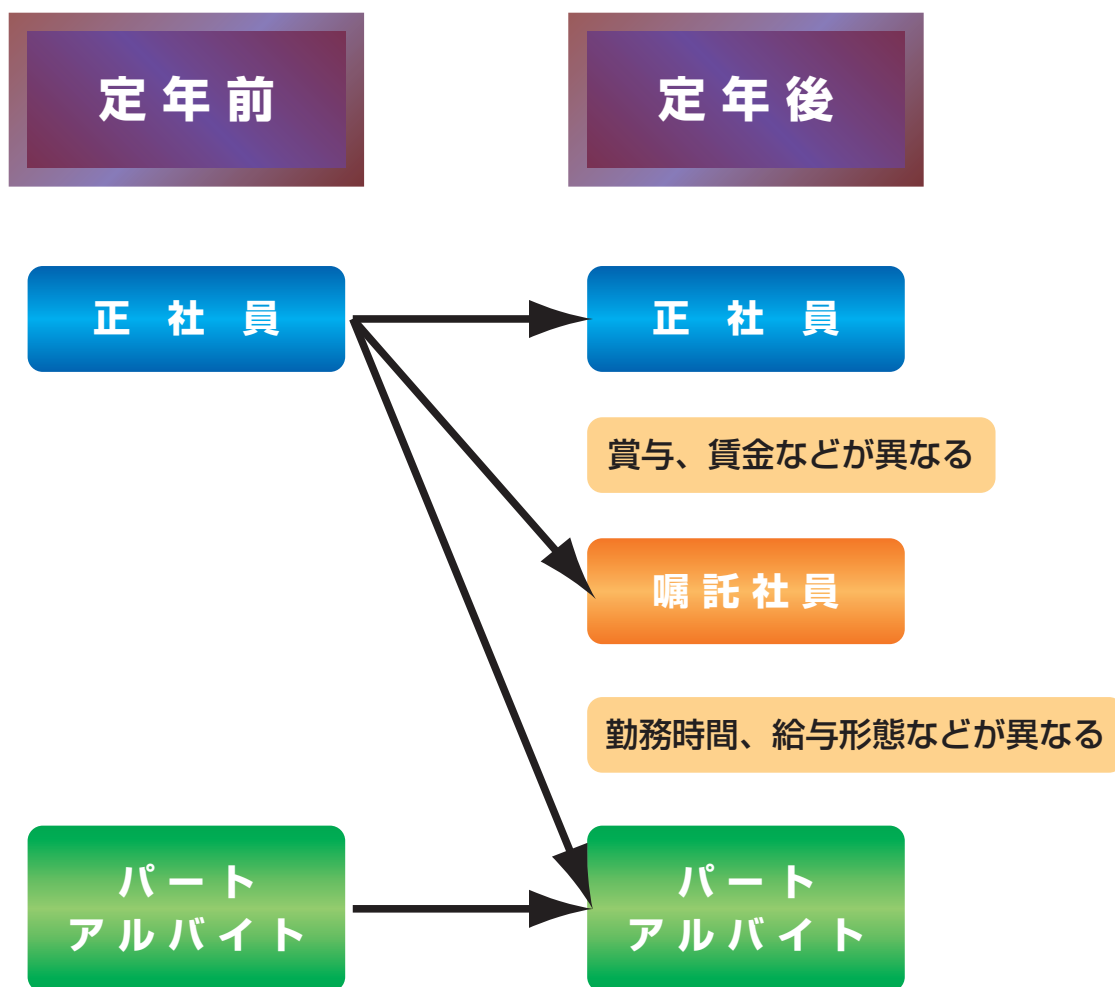
1．従業員のライフプランを考えていますか

定年後の就業を考えた場合、60歳を迎えてから検討するのでは対応が遅れてしまいます。60歳を迎える前から、事前に準備しておくことが重要となります。

外食産業の特徴としては、従業員の多くが「パート・アルバイト」従業員によって成り立っているという点をあげることができます。定年前後の雇用形態としては、下図のように正社員の再雇用だけでなく、パート・アルバイト従業員の再雇用についても考えていく必要があります。

外食産業では、パート・アルバイト従業員は正社員よりも60歳に到達する人の数も多く、継続雇用の際には配慮が必要です。

◆ 定年前後の雇用形態



2. 高齢者の再雇用にあたって必要な準備

定年後の就業を考えた場合、定年前の職域や専門性などによって、ライフプランも異なってきます。特に、就業環境が大きく変化する場合には、事前に様々な準備が必要となります。こうした点をふまえ、企業では

- ①本人の職歴を考慮した人材の適性配置
- ②資格取得や自己啓発に関して本人が選択できる職場の導入の検討
- ③各種教育研修の実施

などを進め、再雇用の対象となる高齢者が意欲を持って勤務できる体制を整えておくことが大切です。

社員にキャリアプランを考えさせましょう ～定年後もキャリアは続きます～

定年間近の従業員の処遇を考えることが第一ではありますが、定年時に納得のいく再就職ができるよう、定年以前から社員に定年後のセカンドキャリアを考えておいてもらうことも会社の役目と言えます。

セカンドキャリアについては40、50歳代から考えはじめても早すぎることはありません。会社のジョブローテーションや人事状況をふまえ、最適なタイミングでのライフプランセミナー、生涯設計セミナー等を企画していきましょう。これらのセミナーや研修は外部のパートナーとともに企画している企業も少なくはありません。



3. 高齢者雇用のポイント・留意点

現時点では高齢者雇用対象者が少ない企業が多く、雇用の手続きも個別に行うことができていますが、今後対象者が増えていった場合に備え、事前の準備や高齢者雇用体制づくりは必須となります。

企業内で高齢者雇用を円滑に進めるにあたっての流れを以下に示します。

