

▶ 職業紹介業における 高齢者雇用推進ガイドライン

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会
職業紹介業高齢者雇用推進委員会



>> 目次

- 第1章 【概要】職業紹介業における高齢者活躍のポイント
- 第2章 職業紹介事業における高齢者活躍の課題と取組資料編

職業紹介業は、近年、ITを活用して求人者の開拓や求職者の確保などの効率化を図る動きが増えていますが、マッチングやレコメンド、選考では、依然として紹介従事者の判断が重視されています。

本ガイドラインでは、自社で働く高齢従業員の活躍と高齢求職者が紹介先で活躍できるようになるための環境整備について提示しています。

第1章 【概要】職業紹介業における高齢者活躍のポイント

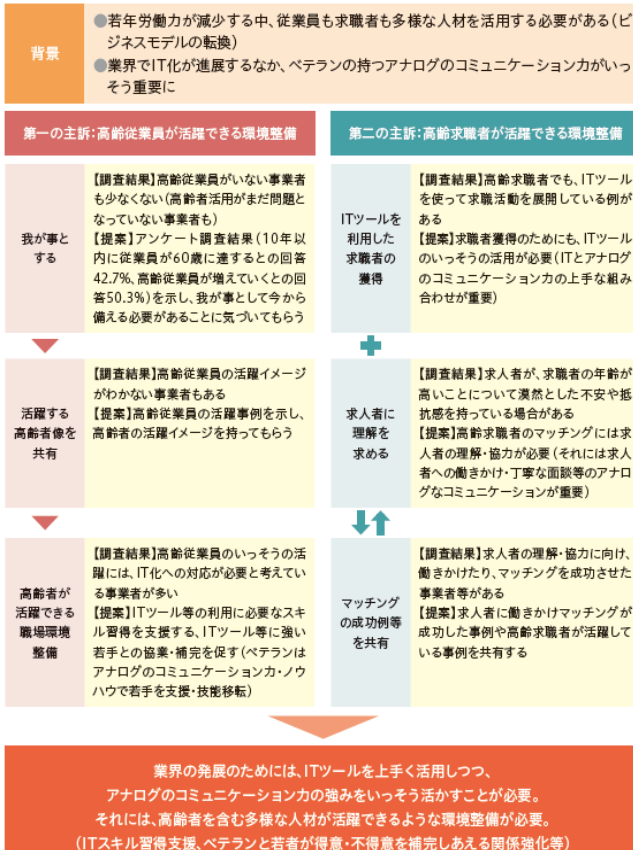
職業紹介業における IT 活用

求職者を集めようとすれば、年齢層は自ずと高くなり、能力も求める条件も多様なものとなります。多様な求職者に対応し、利益を上げていくには、ITを活用し生産性を向上させていくことが欠かせません。ITやAIを活用した新たなサービスを取り入れ、対抗していくにも、自らITを活用していくことが必要です。

ベテランのアナログスキル

求人条件とのすり合わせを図る求職者対応やマッチング、また、多様な求職者が活躍できる場を開拓し、求人者が適切に人材を獲得できるよう求人条件の設定に助言する求人開拓(営業)の場面でも、コミュニケーション力や共感力といったアナログスキルがますます重要になるとの指摘がありました。職業紹介業のIT化が進むほど、ベテランの持つアナログスキルが強みになるという声もあります。

職業紹介業における高齢者雇用推進ガイドラインの主旨



第2章 職業紹介事業における高齢者活躍の課題と取組

【高齢従業員】の活躍に向けて

1. 増加する高齢求職者への対応

■ 高齢求職者に対しては、若いコンサルタントが対応するよりも、人生経験の豊富な高齢のコンサルタントが対応したほうが、求職者に安心や信頼感を持ってもらいやすい。

■ 条件のすり合わせを行う際も、求職者の気持ちに寄り添いつつアドバイスを行い、納得感をもって、よりよくマッチングすることができる場合がある。

2. 後進の育成・サポート

■ 事業の継続・発展においては、高齢従業員の持つスキルを、後進に伝えることも重要。特に対面で行うアナログのコミュニケーションは、職業紹介業において重要な要素。

■ ITツールの使い方を社内で教え合う。

3. 能力・働きに応じた処遇

モチベーション維持のため、高齢従業員の能力や働きに応じた賃金の支払いも重要です。アンケート調査では、60歳以上の従業員を雇用している企業のうち、30.2%が高齢従業員を対象に賞与(ボーナス)の支給を行い、20.8%の企業が昇給を実施しています。

4. 柔軟な働き方(短日・短時間制、在宅就業等)

高齢従業員が働きやすい職場環境を作るためには、本人の希望に合わせて、短日・短時間勤務にして負担を軽減し、在宅就業を認めるなど柔軟な働き方を導入することも有効です。一方で、意欲のある高齢従業員にとっては、これまでと同じ働き方を継続する方が望ましい場合もあります。

【高齢求職者】の活躍に向けて

1 高齢求職者の紹介状況

1. 職種別では家政婦(夫)、マネキン、配せん人の順で多い
2. 回答企業(65.9%)のうち、紹介実績に占める60歳以上の割合は50%超
3. 「求人者が、より若い求職者を要望する」、次いで「求人者が高齢求職者の採用不安を持っている」という回答が多く、求人者の理解を得ることが最大の課題

2 マッチング成功のための工夫

1. 求職者の要望に優先順位をつける
2. 高齢者が向かないと思われる仕事を避ける(夜勤等)
3. 人物像や適性を確認し求人者にアピールする
4. 求人者に一度仕事ぶりを見てもらう
5. 高齢求職者が学べる環境をつくる

図表14 すでに実施している60歳以上の従業員の活躍に向けた取組(MA)

