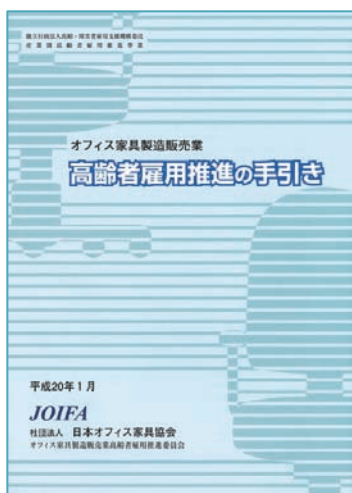


オフィス家具製造販売業 高齢者雇用推進の手引き（平成20年1月） （社団法人日本オフィス家具協会）



ガイドラインについて

>>目次

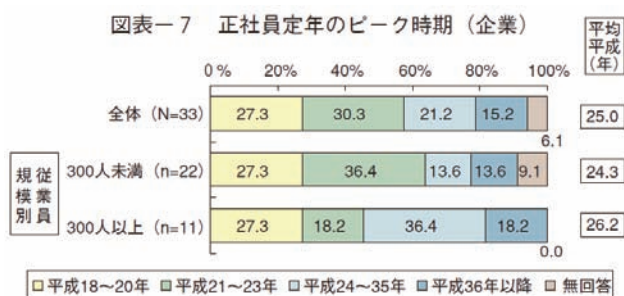
- I 高齢者雇用にあたっての現状認識
- II 高齢者雇用推進の課題と解決策
- III 参考情報

当手引きでは、詳細なデータや図表を用い、再雇用制度の工夫、モチベーション維持策、働き方、ライフプラン施策を紹介しています。中でもライフプラン施策については、研修の実施状況から企業事例まで掲載されており、充実した内容となっています。

業界の現状について

①定年者数のピーク時期

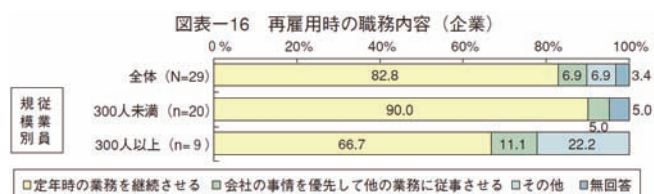
業界アンケートをみると、今後の正社員の定年のピーク時期は全体で「平成21年～23年」が最も多く30%となっています。従業員規模別に少し差があるものの、業界としては定年者数急増による経営課題は少し先送りされている状況にあると推測されます。



②従業員の定年後の就労希望

まだ定年経験のない人に対して定年後の就労意向を尋ねたところ、74%の人が就労を希望しています。従業員規模別では「300人未満」の企業で78%、「300人以上」の企業で73%の従業員が就労希望を持っており、中小企業の方が若干高いという結果になっています。今後は割合だけでなく人数の増加が予想されるため、継続雇用制度に様々な工夫が必要になると推測されます。

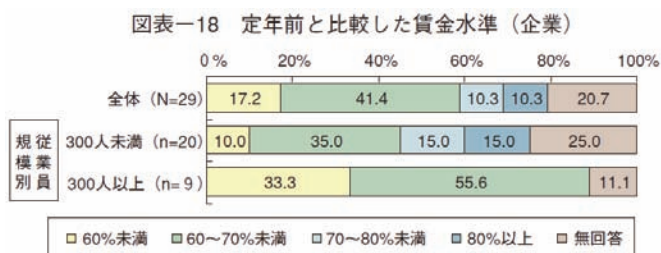
③再雇用時の職務内容



再雇用時の職務内容は83%の企業が定年時の業務を継続すると回答しています。なお、従業員規模「300人以上」の企業では、会社の事情を優先してその他の業務へ就いてもらうという企業も一部あります。

④再雇用時の賃金水準

再雇用時の賃金水準を定年前と比較すると、「60～70%未満」とする企業が約41%で最も多くなっています。さらに従業員規模別にみると「300人以上」の企業では1/3が60%未満となっています。

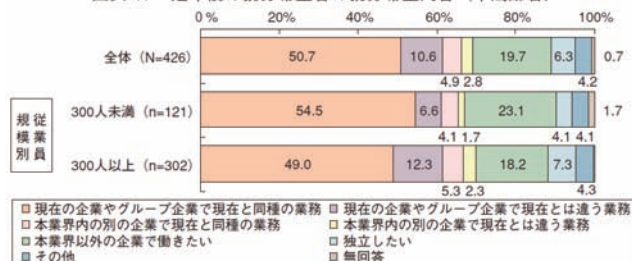


■再雇用制度のさらなる工夫

①再雇用時のミスマッチを防ぐ

中高齢者の50%が現在と同種の業務、11%が異なる業務を希望しています。定年前の早い時期より、面談等で再雇用の際に希望する職種・職務内容を把握しておきましょう。

図表-17 定年後の就労希望者の就労希望内容（中高齢者）



②高齢者の持つ潜在的な能力・経験の発揮のために

再雇用者の47%が能力や経験を活かす場が少ないと感じています。高齢者のやる気を引き出す意味からも、その原因や背景を把握しておくことが必要です。

③定年前より再教育や研修の機会の提供を

高齢者の33%が再教育や研修の必要性を感じています。技術や職務内容についてなのか、役割発揮の点であるのか、またはその他の点であるのか、どのような再教育や研修の必要性を感じているのかを把握しましょう。

■モチベーションアップの方策

①やる気をだしてもらう処遇の工夫

再雇用高齢者の不満として「仕事と処遇のアンバランス」を指摘する声が多くあります。事前説明や研修等での十分な説明と同時に再雇用のメリットも理解してもらうことが必要です。

②賃金制度の工夫

一律の賃金水準などに原因がある場合は賃金水準を見直すことも考えられます。アンケートによると定年経験のない中年齢者の68%がランクのある賃金制度が望ましいと回答しており、評価とランク制度や報酬制度の導入等でやる気を出してもらえる方策の検討が求められています。

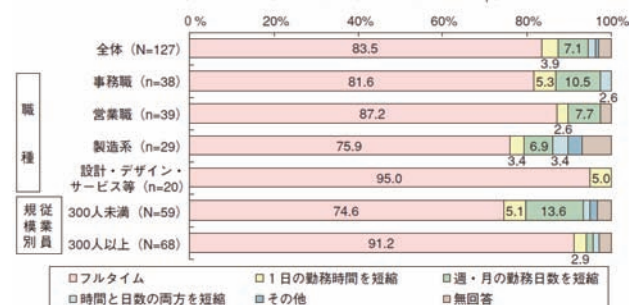
③会社や職場における高齢者雇用に対する理解の促進

高齢者の35%が会社や職場の理解に対して検討・改善の余地ありと感じています。高齢者雇用についての社内の周知徹底や再雇用者との適切で良好なコミュニケーションの維持に努めましょう。

■多様な働き方の工夫

アンケートによると定年経験者の半数以上が様々な勤務形態を選択できる工夫が必要であると感じており、ワークライフバランスを考慮した柔軟な勤務制度・勤務形態の整備が求められます。

図表-23 定年経験者の勤務形態（中高齢者のうち定年経験あり）

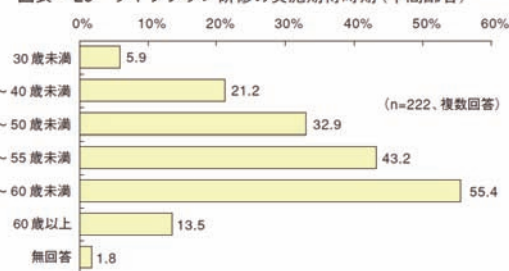


■ライフプラン研修等の充実

近年、企業におけるライフプラン研修の開催が活発になっています。当業界において、実施企業は15%ですが、必要性を感じている企業は64%となっており中高年齢者に定年後の計画を検討してもらう必要が生じています。

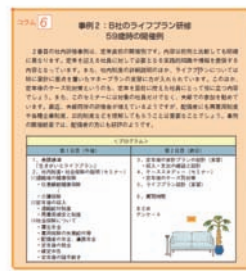
アンケートによると早期の開催を望む声が多く、各年代に適したライフプラン研修を実施する必要があります。ライフデザインやライフプラン研修は、その内容によっては、定年直前に聞いても既に対応できないようなことも多くあります。人事・労務担当者は自社のキャリアパスなどを含め、早期より従業員に対してそれらの十分な説明を行うことが重要です。

図表-29 ライフプラン研修の実施期待時期（中高齢者）



CHECK!

当ガイドラインではライフプラン研修の重要性について論じています。具体的な他社の開催例やプログラム例も掲載されており、自社で検討する際の参考材料として使用することができます。



図表-30 事例②：他社のライフプラン研修。研修内容の概要と実施方法を示す。