

第6章 企業・従業員からみた60歳代前半層を対象とした 「60歳代の働き方を相談・支援する」仕組み

1節 企業からみた60歳代前半層を対象とした「60歳代の働き方を相談・支援する」仕組み

1. 「相談・支援する」仕組みの導入状況

60歳代前半層を対象にした「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みを「導入している」企業は7.9%、「導入していない」企業は89.6%である。こうした傾向を60歳以降の職業生活を考えるための支援策別にみると、第一に、60歳以降の職業生活の相談やアドバイスができている企業ほど、第二に、60歳以降の職業生活を考える場を多く用意している企業ほど、「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みを導入している企業が多い。

さらに、「期待する役割」を知らせる仕組みの状況別にみると、第一に、知らせる仕組みが機能している企業ほど、第二に、上司が重要な役割を果たしている企業ほど、第三に、会社から管理職へ積極的に情報提供を行っている企業ほど、「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みを導入している企業が多い。同様に、「能力・意欲を知る」仕組みの状況別にみると、第一に、従業員の能力や適性を積極的に把握している企業ほど、第二に、働き方の希望を積極的に把握している企業ほど、「60歳代の働き方などを相談・支援する」仕組みを導入している企業が多い。

2. 「相談・支援する」仕組みの必要性

「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みを導入していない企業において、今後、こうした仕組みがどの程度必要であるのかについてみると、7割弱の企業は必要である（「必要である」9.8%+「ある程度必要である」57.0%）と考えている。こうした傾向を60歳代前半層の雇用の雇用形態別にみると、60歳時点を契機として、期待する役割が現役時代（59歳以下）と変わる非正社員の企業ほど、「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性を強く認識している。

2節 従業員からみた60歳代前半層を対象とした「60歳代の働き方を相談・支援する」仕組み

1. 「相談・支援する」仕組みの導入状況

60歳代前半層を対象にした「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みが「導入されている」企業の従業員は40.6%、「導入されていない」企業の従業員は56.1%である。こうした傾向を継続・雇用者の60歳代前半層の雇用形態別にみると、「継続・非正社員」ほど、「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みが導入されている。「期待する役割」を知らせる仕組みの状況別にみると、第一に、知らせる仕組みが機能している企業の従業員ほど、第二に、管理職への情報提供を積極的に行っている企業の従業員ほど、「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みが導入されている。「能力・意欲」を勤務先が知る仕組みの状況別にみると、従業員の能力や適性を積極的に把握している企業の従業員ほど、「60歳以降の働き方などを相談・支

援する」仕組みが導入されている。

2. 「相談・支援する」仕組みの満足度

導入されている「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みについて、従業員はおおむね満足している（「満足している」24.3%+「ある程度満足している」58.6%）。こうした傾向を継続・雇用者の60歳代前半層の雇用形態別にみると、「継続・非正社員」ほど、「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みについて満足している。

3. 「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性

「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みが導入されていない企業に勤務する多くの従業員で、こうした仕組みが必要であると考えており、具体的には「必要である」（33.6%）と「ある程度必要である」（44.6%）をあわせた肯定的な回答が8割弱に達している。こうした傾向を継続・雇用者の60歳代前半層の雇用形態別にみると、「継続・非正社員」ほど、「60歳以降の働き方などを相談・支援する」仕組みの必要性を強く感じている。