

## 第2章 アウトプットの種類と概要

### 第1節 出力票の紹介（レーダーチャート）

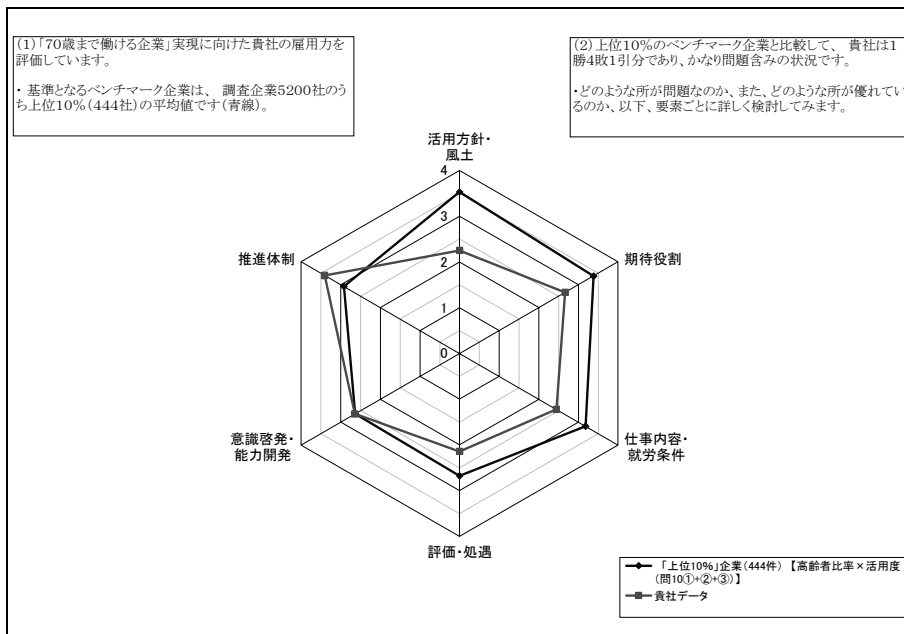
分析結果はレーダーチャートからなる出力票の形式である。レーダーチャートに表示されるのは当該企業の得点だけではなく、「高齢者活用の高パフォーマンス企業」（後述）の得点も同時に表示されており、両者を比較することで当該企業はベンチマークたる先進企業との差を認識できる。

レーダーチャートは前掲図表 4-1-1 のチェックリストの 1 ページ目から 3 ページ目にある高齢者活用の現状に対する質問につき、回答企業の得点と「高齢者活用の高パフォーマンス企業」の得点が視覚的に比較できるように表示されている。図表 4-2-1 では 6 つの大項目それぞれの平均得点が比較されている。この平均得点は、大項目を構成している小項目（大項目ごとに小項目数は異なり、4 から 9 項目）の平均値である。図表 4-2-2～図表 4-2-7 では、大項目別に、構成要素である小項目間を比較できるように表示されている。以下、試行段階で実際にアドバイザー委員が使用した 7 種類のレーダーチャートの例を示す。

#### 雇用力 6 要素

6 種類の大項目について、それぞれの平均値とベンチマークデータとの比較である。

図表 4-2-1 雇用力 6 要素



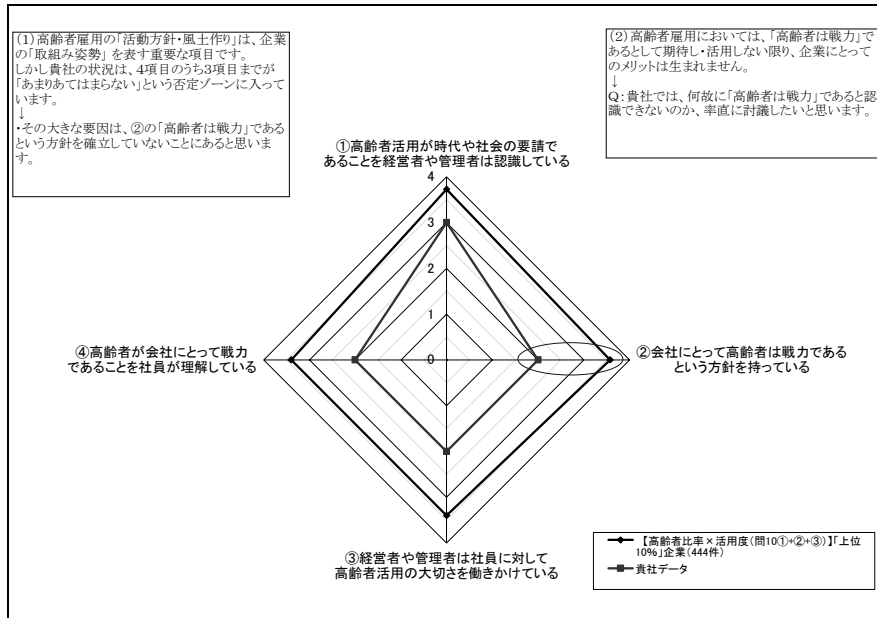
出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

## 活用方針・風土作り

大項目「活用方針・風土作り」の4つの小項目の回答状況とベンチマークとの比較である。

図表 4-2-2 活用方針・風土作り



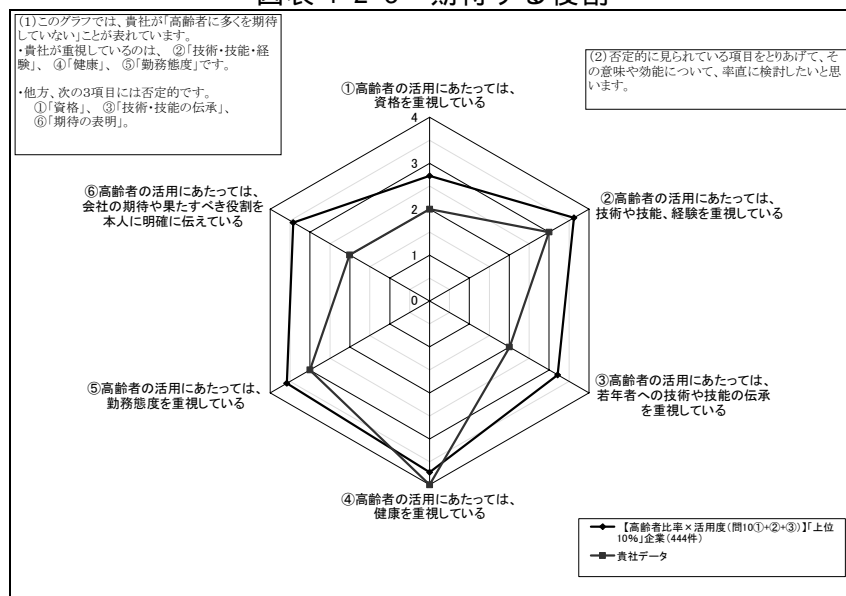
出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

## 期待する役割

大項目「期待する役割」の6つの小項目の回答状況とベンチマークとの比較である。

図表 4-2-3 期待する役割



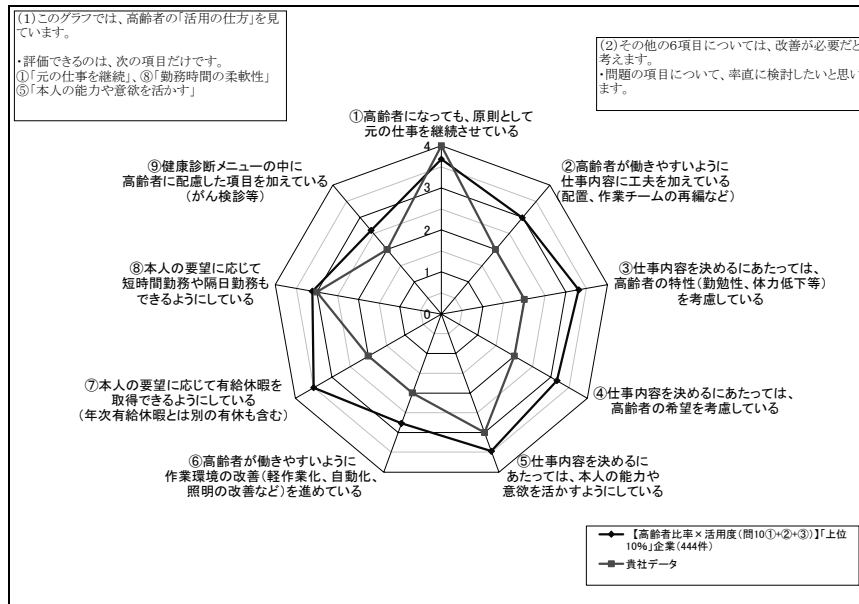
出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

## 仕事内容・就労条件

大項目「仕事内容・就労条件」の9つの小項目の回答状況とベンチマークとの比較である。

図表 4-2-4 仕事内容・就労条件



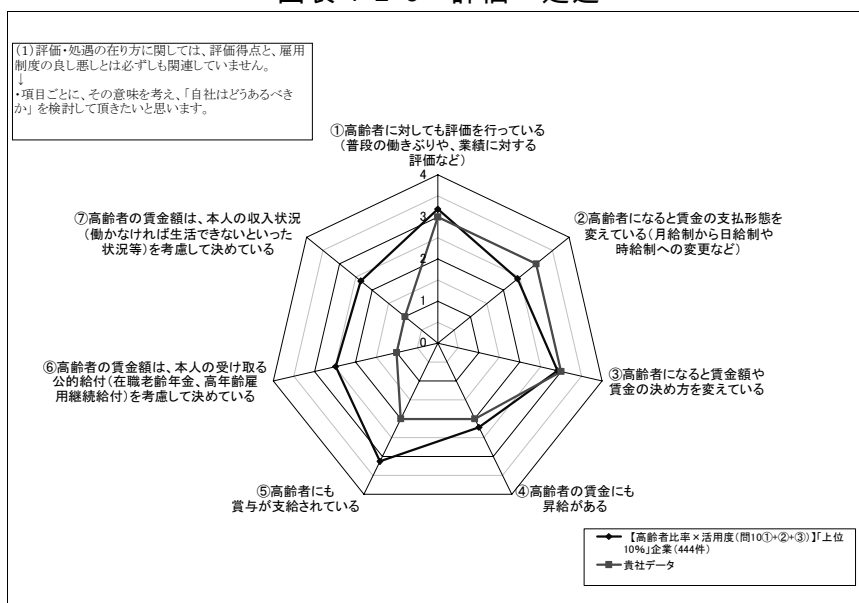
出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

## 評価・処遇

大項目「評価・処遇」の7つの小項目の回答状況とベンチマークとの比較である。

図表 4-2-5 評価・処遇



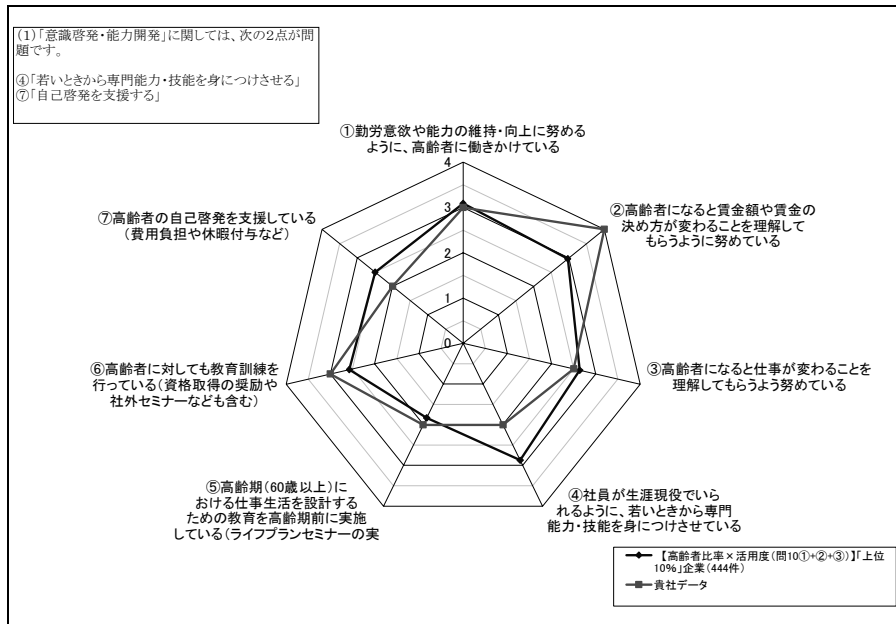
出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

## 意識啓発・能力開発

大項目「意識啓発・能力開発」の7つの小項目の回答状況とベンチマークとの比較である。

図表 4-2-6 意識啓発・能力開発



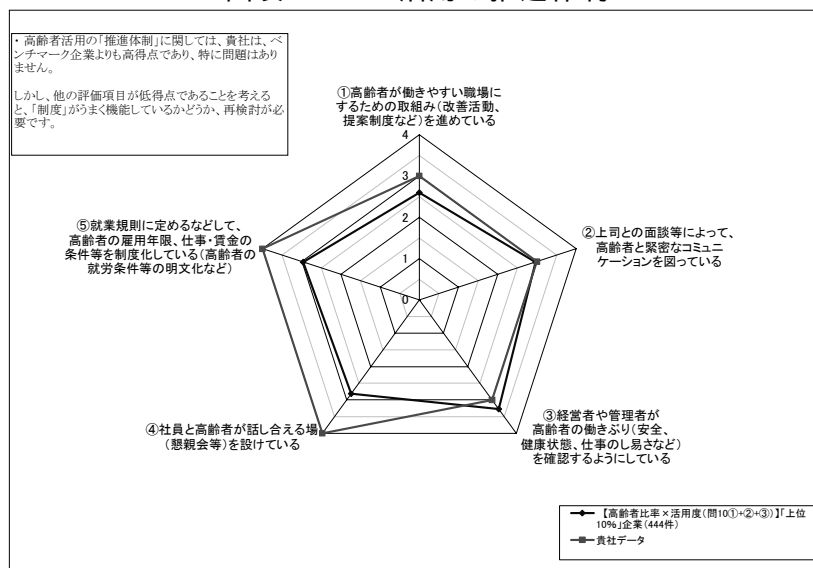
出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

## 活用の推進体制

大項目「活用の推進体制」の5つの小項目の回答状況とベンチマークとの比較である。

図表 4-2-7 活用の推進体制



出所) アドバイザー委員作成資料

注) 表中のコメントはアドバイザー委員が独自に作成したものである。

データ表とレーダーチャートにより、企業の回答状況、すなわち企業の取組みの程度が分かりやすく表示され、企業は自社の高齢者施策の強みや弱みが分かり、またアドバイザーにとっては高齢者活用推進に向けた説得、アドバイスのキーポイントが明確化し、アドバイス活動が円滑になる。

## 第2節 ベンチマーク企業との比較

回答企業の得点と比較されるのは「高齢者活用の高パフォーマンス企業」の得点である。「高齢者活用の高パフォーマンス企業」は高齢・障害者雇用支援機構が2009年2月に実施した調査（『70歳まで働ける企業』実現に向けた課題と方向に関するアンケート調査）に回答した企業であり、以下のプロセスを経て「高齢者活用の高パフォーマンス企業」と判定されたものである。

1) 同調査の問2「貴社の従業員数は。(派遣社員や請負社員は除いてお答えください)」における回答で65歳以上の高齢者雇用比率を算出し、以下のように得点化した。

- ・0パーセント……………1点
- ・0.01～2.5パーセント未満……2点
- ・2.5～5.0パーセント未満……3点
- ・5.0～7.5パーセント未満……4点
- ・7.5～10.0パーセント未満……5点
- ・10.0～15.0パーセント未満……6点
- ・15.0～20.0パーセント未満……7点
- ・20～30.0パーセント未満……8点
- ・30.0パーセント以上……………9点

2) 問20「高齢者を雇用する理由として、貴社は以下の点をどの程度重視していますか。」(9項目からなる質問で、各項目につき、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」、「重視していない」の4つから選んで回答)のうちの3項目、すなわち、

高齢者の管理能力・指導力を活用したいから

高齢者の専門能力(専門知識・熟練技能・人脈等)を活用したいから

高齢者の特性(労働意欲・信頼性・勤勉さ等)を評価しているから

の回答を得点化した。具体的には、

「重視している」 4点

「やや重視している」 3点

「あまり重視していない」 2点

「重視していない」 1点

として得点化する。3項目の回答の得点を合算すると3点から12点となる。

3) 上記の1)と2)で求めた得点を合算して「高齢者活用得点」を算出、全回答企業の上位10パーセント(444社)を抽出した。

「高齢者活用得点」の高い企業ほど高齢者活用が進んでいると考えられる。このようなプロセスを経て抽出された「高齢者活用の高パフォーマンス企業」をベンチマーク企業とし、チェックリスト回答企業の回答状況(得点)と比較できるようにしている。

### 第3節 アウトプットに対するアドバイス

チェックリスト回答企業は6つの大項目ごと、また大項目内の計38の小項目それぞれについて「高齢者活用の高パフォーマンス企業」と比較できるようになっているが、自社が高パフォーマンス企業に得点で劣っている場合、どうすれば追いつけるのかに企業が関心を示したり、また、アドバイザーの方が企業担当者に気付かせるきっかけとなる情報を必要とすることが考えられる。その場合、当該企業と同じ業種や規模であれば効果的な例示になる。

章末の参考資料はアドバイザーから企業へのアドバイスの際に有用と思われる事例を簡略化して掲載している。いずれの事例も公刊されている文献から引用しており、この参考資料に掲載された事例をアドバイザーがより深く知ることができるように、引用文献も掲載されている(P.169~P.185を参照)。