

第3章 中高年社員の活用状況と職業キャリア支援

第1節 活用状況

1. 中高年社員の現状

調査対象企業における45歳以上59歳以下の中高年社員比率は「30%以上50%未満」(43.3%)が最も多く、ついで「10%以上30%未満」(38.7%)がこれに続いており、平均すると、31.8%になる。これを経営特性との関連でみると、第一に、業種別には運輸業で中高年社員比率が大きいのに対し、情報通信業と卸売・小売業・飲食店・宿泊業の比率は小さい。第二に、正社員規模との間には有意な傾向はみられない。また、高齢者活用との関連で60歳代前半比率別にみると、比率の大きさに比例して中高年比率も高くなる。

2. 出向・転籍先の確保状況

中高年社員を対象とした出向・転籍先の確保状況についてみると、第一に、「出向・転籍先がある」企業が半数近く(47.5%)にあり、第二に、3年前と比べた確保状況については「変わらない」(36.8%)とする企業が多くなっている。

こうした確保状況を経営特性との関連でみると、業種別には、第一に、出向・転籍先が多い業種は金融・保険・不動産業で、少ない業種は医療・福祉である、第二に、3年前に比べた確保状況の変化については、医療・福祉で「変わらない」が多いという特徴がみられる。他方、規模別には、規模の大きさに比例して出向・転籍先が多くなるが、3年前の変化については規模の大きさとの間に有意な傾向はみられない。

3. 60歳までの社内活用の状況

45歳時点で在籍していた正社員を「100」とした場合の60歳時点で自社内に在籍している者の指数は「95以上」(32.1%)が最も多く、「90以上95未満」(15.6%)、「30未満」(13.4%)、「80以上90未満」(11.2%)がこれに続いており、平均すると、75.1%になる。これを経営特性との関連でみると、第一に、業種別には、建設業と製造業で比率が高く、医療・福祉で低い。第二に、規模別には、規模の大きさとの間に有意な傾向はみられない。

4. 61歳以降の活用状況

59歳時点で在籍していた正社員を「100」とした場合の61歳時点の活用状況は、「自社内での直接雇用」が7割強(73.2%)が最も多く、転職、独立開業、引退などの「その他」(22.5%)がこれに2割強で続き、「子会社・関連会社での雇用」(3.4%)、「請負契約への変更」(1.0%)はわずかである。

これを経営特性別にみると、第一に、業種には、すべての業種で「自社内での直接雇用」が多くなっているが、運輸業で顕著に見られる。また、金融・保険・不動産業では、「子会社・

関連会社での雇用」が多くなっている。第二に、規模別にみると、規模が小さい企業ほど、「自社内での直接雇用」が、これに対して、規模が大きい企業ほど、「子会社・関連会社での雇用」が多くなっている。

第2節 職業キャリア支援

1. 60歳以降の職業生活を考える場の提供

調査対象企業のおよそ4社に3社(76.9%)が60歳以降の職業生活を考える場の提供を実施しており、その主要な提供内容は「上司との面談」(55.2%)であり、ついで「自己申告を通して」(33.6%)、「人事部門の担当者との面談」(29.1%)がこれに続いている。

こうした場の提供状況を経営特性との関連でみると、業種別には、第一に、実施比率が高い業種は金融・保険・不動産業である。第二に、提供内容については金融・保険・不動産業で「人事部門の担当者との面談」「自己申告を通じて」が多くなるのに対し、情報通信業では「上司との面談」が、製造業で「ライフプラン策定のための研修」がそれぞれ多い。規模別には、第一に、実施比率は規模の大きさに比例して多くなり、第二に、提供内容については大規模企業ほど「キャリアプラン策定のための研修」と「ライフプラン策定のための研修」といったこれからの職業生活、人生設計などの研修が多くなる。

2. 管理職に対する60歳以上社員活用の情報提供

管理職に対する60歳代社員の活用情報の提供について、積極的に行っている企業は4割強(「行っている」14.3%+「ある程度行っている」31.6%)、消極的な企業は5割強(「あまり行っていない」47.4%+「行っていない」5.1%)と実施状況が分かれている。

これを経営特性との関連でみると、第一に、業種別には、運輸業、医療・福祉、建設業で積極的に情報提供を行っている反面、サービス業で消極的である。第二に、規模別には、概ね、規模の大きい企業ほど、積極的に行っている。また、60歳代前半比率別には、比率が高くなるほど、積極的に情報提供している企業が多くなっている。