

第 I 部

総論

1章 はじめに～調査の背景とねらい

これまでの高齢者雇用対策は、主に同一企業内で65歳までの雇用機会を確保する対策を進めてきた。この理由は65歳までの雇用機会を確保する方策としてはできる限り同一企業内で雇用を確保する対策を進めることが、有効であるという判断に基づくものであった。

こうした政策を進めてきた効果もあり、制度面・人材活用面でも同一企業内での雇用機会は確保されてきた。平成24年には、常用労働者が31人以上企業のうち、定年に達した人は約43.0万人おり、継続雇用を希望した人は32.4万人を数え、そのうち実際に継続雇用された人は31.7万人であった。このように定年に到達しても希望すれば、ほぼすべての人が65歳まで働ける状況になっている（厚生労働省『高年齢者雇用状況報告』（平成24年6月1日現在）。さらに、平成24年度の高年齢者雇用安定法改正では公的年金の支給開始年齢の引き上げを受け、継続雇用制度において事業主が定める基準の撤廃により、65歳まで希望すれば働ける仕組みを設けることが義務化され、雇用確保措置の充実を図る改正が行われた。これにより65歳までの雇用確保措置の完全義務化が図られることになった。

以上のように、就業期間が長期化し、かつ60歳以降の高齢者への期待役割が変化するなかでは、60歳以降の高齢者が高齢期に能力を発揮するには、中高年期（45歳以降）に高齢期に必要な職業能力を獲得し、かつ、意識面（仕事の仕方と姿勢）で適応できるように高齢期の働き方の準備を整えておく必要がある。とくに、高齢者にとっては、自ら仕事の仕方や姿勢を変えることは難しいので、それを支援するための研修体制を企業は中高年期（45歳以降）から整備することが必要になってくる。

他方で、継続雇用の以外の視点から、労働市場全体の労働力の再配置の状況を見ると違う一面が見えてくる。平成22年度の『雇用動向調査』（厚生労働省）を見ると、「60～64歳」の年間の移動者（再雇用も含む）は35.8万人を数えるが、そのうち、「前の会社の紹介」（「再雇用」も含む）による入職者は7.1万人に過ぎず、高齢者の多くはこれまで働いてきた企業による再雇用や再就職支援よりも、「公共職業安定所（ハローワークインターネットサービスも含む）」（8.5万人）や「その他の媒体」（7.9万人）や、「縁故」（6.4万人）、「広告媒体」（4.1万人）といった人材紹介機関や入職ルートを用いて就業機会を得ている。60歳代前半層の多くが再雇用を通じて再就職をしていない状況も見える。

このため、70歳雇用を進めるには、定年延長や継続雇用制度の雇用上限年齢の引き上げを目指した就業規則の改定や労使協定の締結、更には高齢期の就業環境整備を積極的に進めていくと同時に、円滑な労働移動を進めるための対策を検討するという視点も欠かすことができない。加えて、採用（受け入れ）した中途採用者や出向・転籍者の早期の戦力化をはかるためには、採用（受入れ）時の情報の非対称性の緩和や管理職の組織行動・組織文化の違いや職場管理者の管理行動のあり方等幅広い観点からの検討が必要となる。

以上のような観点に基づいて本調査研究では、第一に、60歳以降の高齢者が自ら仕事の仕方や姿勢を変えることを支援するための研修体制が高齢期になる前の50歳代でどの程度整備されているのか、それにはどのような点に課題があるのか、を明らかにする。

第二に、50歳以降の高齢者の転職市場整備に向けた課題、採用（受け入れ）した高齢中途採用者や高齢出向・転籍者の早期の戦力化をはかるための検討材料を把握することを目的としている。

本調査研究では、こうした目的にそって、企業を対象にしたアンケート調査と55歳以上の従業員（中途採用者及び出向・転籍者）を対象にしたアンケート調査が行われ、その結果は第Ⅱ部で詳細に紹介されている。第Ⅰ部の2章から5章では、第Ⅱ部で明らかにされた主要な調査結果を、6章では、第Ⅰ部2章から5章で得られた主要な分析結果を整理したうえで、企業、従業員、行政がとるべき政策の方向を提言している。