

2章 50歳以上の正社員を対象にした教育訓練政策と実施状況

1節 50歳以上の正社員を対象にした教育訓練政策

1. 教育訓練の内容—「専門知識・技能取得のための研修」vs「意識改革に関する研修」

50歳以上の正社員を対象にした教育訓練の内容は「専門知識・技能取得のための研修」（「専門知識・技能取得のための研修が重要である」7.8%＋「どちらかと言えば専門知識・技能取得のための研修が重要である」25.7%）を重視している企業は3割強、これに対して、「意識改革に関する研修」（「意識改革に関する研修が重要である」12.3%＋「どちらかと言えば意識改革に関する研修が重要である」50.8%）を重視している企業が6割強を占めている。

2. 意識改革の取り組みの担い手—「意識改革は会社全体」vs「意識改革は職場の管理職」

50歳代以上の正社員の意識改革の取り組みの担い手は、「意識改革は会社全体」（「意識改革は会社全体でも取り組む必要がある」34.7%＋「どちらかと言えば会社全体でも取り組む必要がある」56.0%）と考えている企業は9割強を占め、「意識改革は職場の管理職」（「意識改革は職場の管理職に任せておけば問題ない」0.8%＋「どちらかと言えば意識改革は職場の管理職に任せておけば問題ない」5.4%）は1割にも満たない。

3. 60歳以降で必要となる能力—「第一線で働く能力」vs「現役世代の力になる能力」

60歳以降で必要となる能力は、「第一線で働く能力」（「60歳以降でも第一線で働く能力が必要である」23.5%＋「どちらかと言えば60歳以降でも第一線で働く能力が必要である」36.4%）を重視している企業は6割弱、これに対して、「現役世代の力になる能力」（「60歳以降は現役世代の力になる能力が必要である」6.6%＋「どちらかと言えば60歳以降は現役世代の力になる能力が必要である」30.6%）を重視している企業は4割弱を占めている。

4. 教育訓練の方法—「集合研修」vs「自己啓発のための支援」

50歳以上の正社員を対象にした教育訓練の方法は「集合研修」（「集合研修が重要である」7.7%＋「どちらかと言えば集合研修が重要である」34.9%）を重視している企業は4割強、これに対して、「自己啓発のための支援」（「自己啓発のための支援が重要である」6.0%＋「どちらかと言えば自己啓発のための支援が重要である」47.9%）を重視している企業は5割強を占めている。

5. 集合研修の方法—「講義形式」vs「討議形式」

50歳以上の正社員を対象にした集合研修の方法は「講義形式」（「集合研修を行うとしたら「講義形式」が適切である」4.9%＋「どちらかと言えば集合研修を行うとしたら「講義形式」が適切である」35.7%）を重視している企業は4割強、これに対して、「討議形式」（「集合研修を行うとしたら「討議形式」が適切である」9.1%＋「どちらかと言えば集合研修を行うとしたら「討議形式」が適切である」46.9%）を重視している企業は6割弱を占めている。

2節 50歳以上の正社員を対象にした教育訓練の実施と課題

1. 「60歳以降の職業生活について考える研修」の実施状況とその必要性

「60歳以降の職業生活について考える研修」を「実施している」は11.2%、「実施していない」は87.4%である。なお、「実施している」企業のうち、「退職準備のための研修のなかで実施している」は7.7%、「独立した研修として実施している」は3.5%である。

60歳以降の職業生活について考える研修を「実施している」企業のなかで、第1に、研修対象者の年齢をみると、「50歳代のみ」が72.9%を占め、残りは「40歳代及び50歳代の両方」が17.4%を占め、「40歳代のみ」（1.4%）は2%にも満たない。

第2に、過去3年間に、「キャリアの棚卸し」、「意識変革（60歳以降の働き方・心構え）」及び「60歳以降の会社の雇用制度」に関する研修内容についてどの程度見直しを行ったのかについてみると、3つの研修内容のうちで、見直した比率（「大幅に見直した・新たに加えた」＋「ある程度見直した」＋「少し見直した」）に注目すると、「60歳以降の会社の雇用制度」（57.6%）で見直した比率が最も高く、ついで、「意識変革（60歳以降の働き方・心構え）」（54.1%）、「キャリアの棚卸し」（34.8%）の順になる。ただし、「キャリアの棚卸し」については「該当する内容がない」が26.6%存在している。

他方、「60歳以降の職業生活について考える研修」を実施していない企業に、こうした研修がどの程度必要であるのかを尋ねた結果をみると、「必要である」（「必要である」6.2%＋「ある程度必要である」48.4%の合計比率54.6%）が「必要でない」（「あまり必要でない」31.9%＋「必要でない」9.2%の合計比率41.1%）を約13ポイント上回っている。

2. 「退職準備のため研修」の実施状況と研修の変更状況

「退職準備のため研修」を「実施している」は16.4%、「実施していない」は82.3%である。退職準備のための研修を「実施している」企業のなかで、第1に、過去3年間に研修内容についてどの程度変更したのかを尋ねた結果、「変更した」（「大幅に変更した」1.3%＋「ある程度変更した」13.2%＋「少し変更した」25.0%）は39.5%、「変更していない」は50.7%である。

第2に、研修対象者を研修導入時からどのように変更したのかについてみると、「導入時から対象者全員で現在も対象者全員」が57.6%で最も多く占め、ついで、「導入時から希望者で現在も希望者」(23.7%)がこれに続いている。対象者を変更した企業(「導入時は希望者で、現在は対象者全員」2.6%+「導入時は対象者全員で、現在は希望者」3.6%)は1割にも満たない。また、研修対象者を「対象者全員」かあるいか「希望者」かという観点でみると、「対象者全員」(「導入時から対象者全員で現在も対象者全員」57.6%+「導入時は希望者で、現在は対象者全員」2.6%)が60.2%、「希望者」(「導入時から希望者で現在も希望者」23.7%+「導入時は対象者全員で、現在は希望者」3.6%)は27.3%になる。

3. 50歳以上の正社員に対して実施している研修

50歳以上の正社員に対して実施している研修についてみると、「専門知識・技能取得のための研修」が29.9%で最も多く、ついで、「マネジメント能力向上のための研修」(21.8%)、「メンタルヘルス研修」(21.5%)、「健康・体力に重点を置いた研修」(12.7%)、「公的資格取得の研修」(11.4%)がこれに続いている。

4. 50歳以上の正社員に対する自己啓発を促進するための支援策

50歳以上の正社員に対する自己啓発を促進するための支援策についてみると、「公的資格取得への援助」が28.1%で最も多く、ついで、「社外のコース・講座の紹介・あっせん」(19.4%)、「専門知識・技術についての情報提供」(19.2%)、「通信教育に対する経費援助」(19.0%)、「自己啓発への動機付けについて管理者を指導」(12.1%)がこれに続いている。

5. 50歳以上の正社員に対する教育訓練に対する課題

50歳以上の正社員に対する教育訓練の課題についてみると、「本人がいまさらという意識で教育訓練を嫌う傾向がある」が35.7%で最も多く、ついで、「高齢者の能力レベルをそろえるのが難しい」(25.5%)、「高齢者は個人差が大きく集合研修はなじまない」(19.4%)、「職場の管理職が高齢者を上手く指導していない」(13.3%)がこれに続いている。

6. 50歳以上の正社員の意識改革についての管理職の役割に関する評価

50歳以上の正社員に対して60歳以降も働いてもらうための意識改革について、職場の管理職がどの程度役割を果たしているのかについてみると、「果たしている」(「果たしている」8.7%+「ある程度果たしている」41.3%)が50.0%、「果たしていない」(「あまり果たしていない」35.8%+「果たしていない」12.1%)が47.9%と評価が分かれている。

7. 50歳以上の正社員の意識改革について管理職がサポートする内容の研修の必要性

管理職研修のなかに「50歳以上の正社員に対して60歳以降も働いてもらうための意識改革」を管理職がサポートするような内容の研修がどの程度必要であるのかについてみると、「必要である」（「必要である」7.6%+「ある程度必要である」50.6%）が58.2%、「必要でない」（「あまり必要でない」30.2%+「必要でない」8.5%）が38.7%であり、「必要である」が「必要でない」を約20ポイント上回っている。