

3章 「50歳以上の正社員」の社外からの受け入れ（採用）状況と 企業の戦力化の取り組み

1節 「50歳以上の正社員」の社外からの受け入れ（採用）状況

1. 過去3年間における「50歳以上の正社員」の社外からの受け入れ（採用）状況

「50歳以上の者」の正社員として社外からの受け入れ（採用）状況についてみると、「過去3年間に、受け入れた（採用した）」が56.8%、「過去3年間は受け入れていない（採用していない）」が10.4%、「受け入れた（採用した）ことがある」が10.4%、「これまで一度も、受け入れたことがない（採用したことがない）」が32.3%であり、約7割弱の企業がこれまで社外から受け入れている（採用している）。

2. 受け入れのタイプごとの受け入れ（採用）人数

（1）50歳以上60歳未満の出向・転籍者の受け入れ人数

過去3年間において「50歳以上60歳未満」の者を出向・転籍で「正社員として受け入れている」企業は43.9%、「受け入れていない」は39.1%である。また、「受け入れていない企業」を含めて出向・転籍者の受け入れ人数を計算すると、平均は4.7名になる。

（2）60歳以上の出向・転籍者の受け入れ人数

「60歳以上」の者を出向・転籍で「正社員として受け入れている」企業は16.4%、「受け入れていない」は63.3%である。また、「受け入れていない企業」を含めて出向・転籍者の受け入れ人数を計算すると、平均は1.8名になる。

（3）50歳以上60歳未満の中途採用者の採用人数

「50歳以上60歳未満」の者を中途採用で「正社員として採用している」企業は71.7%、「受け入れていない」は23.7%である。また、「採用していない企業」を含めて採用人数を計算すると、平均は8.1名になる。

（4）60歳以上の中途採用者の採用人数

「60歳以上」の者を中途採用で「正社員として採用している」企業は42.6%、「受け入れていない」は47.3%である。また、「採用していない企業」を含めて中途採用者の採用人数を計算すると、平均は5.4名になる。

3. 50歳以上の正社員を社外から受け入れる（採用する）際に利用した媒体

過去3年間に50歳以上の正社員を社外から受け入れる（採用する）際に利用した媒体は、「公共職業安定所（ハローワーク）・人材銀行」が49.6%で最も多く、ついで、「出向・転籍」（47.8%）、「新聞や求人紙・誌・インターネット」（27.3%）、「親会社・関係会社」（24.5%）、「知り合い」（20.1%）、「自社の社員」（16.0%）、「民間の職業紹介機関」（10.0%）がこれに続いている。

4. 受け入れた（採用した）50歳以上の正社員の在籍割合

過去3年間に受け入れた（採用した）50歳以上の正社員の在籍割合についてみると、「100%」が34.3%で最も多く、ついで、「80%以上100%未満」（19.9%）、「50%以上80%未満」（18.6%）がこれに続いており、平均すると70.1%になる。

2節 「社外からの受け入れ（採用）者」に対する企業の戦力化の取り組み

1. 社外から受け入れる（採用する）に際して出向・転籍者・求職者に伝えた情報

過去3年間に50歳以上の正社員を社外から受け入れる（採用する）に際して出向・転籍者・求職者に伝えた情報についてみると、「仕事の内容」（「提供した」＋「ある程度提供した」の合計比率：96.1%）、「労働時間・休日」（同94.8%）及び「初任賃金」（同91.9%）に関する情報を提供した企業が多く、これに対して、「事業の将来性」（同72.0%）、「企業風土・文化」（同70.2%）及び「自社の課題・弱み」（同62.9%）に関する情報を提供した企業は少なくなっている。

2. 受け入れ者（採用者）の仕事上の能力を知るために実施したこと

社外から受け入れる（採用する）に際して、仕事上の能力を知るために実施していることは、「業務経験等について以前勤務していた会社から情報を得た」が36.7%で最も多く、ついで、「担当する業務について詳しい社員を面接に加えた」（34.0%）、「人柄について以前勤務していた会社から情報を得た」（27.4%）、「業務経験等について紹介を受けた人や会社から情報を得た」（24.9%）、「人柄について紹介を受けた人や会社から情報を得た」（19.4%）、「担当する業務を実際にやらせた」（11.4%）がこれに続いている。

3. 受け入れ者（採用者）に対する導入研修の実施状況

社外からの受け入れ者（採用者）に対する導入研修を「実施している」は57.3%、「実施していない」は41.2%である。

4. 受け入れ者（採用者）の早期の戦力化をはかるため実施している取り組み

社外からの受け入れ者（採用者）の早期の戦力化をはかるため実施している取り組みは、「積極的に声をかけている」が41.6%で最も多く、ついで、「受け入れ者の役割を事業所の従業員に周知している」（38.9%）、「職場の責任者に受け入れ者の仕事に関する要望を伝えている」（33.2%）、「受け入れ者（採用者）をサポートする担当者を決めている」（28.8%）、「経営者・経営幹部と直接話ができる機会を設けている」（26.2%）、「健康・疲労面で定期的にチェックを行っている」（25.2%）、「配属される職場の雰囲気伝えていく」（25.0%）がこれに続いている。

5. 管理職に対する受け入れた者（採用者）に関する情報提供の状況

受け入れ者（採用者）の早期の戦力化をはかるために、配属される職場の責任者（管理職）に対して、その程度、受け入れた者（採用者）に関する情報を提供しているのかについてみると、「行っている」（「行っている」41.7%＋「ある程度行っている」45.4%）は87.1%、「行っていない」（「あまり行っていない」6.9%＋「行っていない」4.1%）は11.0%であり、多くの企業は管理職に対して受け入れ者（採用者）に関する情報の提供を行っている。