

第2章 中高年齢者に係る調査

第2章 中高年齢者に係る調査

中高年齢者、その中でも特に求職者に対象を絞り、その実態調査を行うこととした。調査方法は、文献の調査と関係各所へのヒアリングである。それらの調査結果を精査し、訓練カリキュラム（案）の作成に繋ぎ合せている。

第1節 文献調査

基盤整備センターにおいて、中高年齢者を対象とした調査研究がいくつか実施されている。その中から「高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究」において、中高年再就職支援訓練のタイプが示されており、図表3に示す。

図表3 中高年再就職支援訓練のタイプ

↑ 職位	高い	【意識転換領域】 ・対象像：管理職の職歴 ・強み：判断力、指導力、洞察力 ・弱み：新しい職場環境に適応し、和を保つ 謙虚性 ↓ 就業意識転換訓練 ・自己の置かれている社会的な現状認識し、自らの就業意識を転換する。	【独自展開可能領域】 ・対象像：プロフェッショナルな職歴 ・強み：高い専門性+リーダーシップ ↓ ↓ ↓ (訓練不要)
	一般	【職業能力付加領域】 ・対象像：定型業務の職歴 ・強み：環境適応(協調性) ・弱み：就業可能な専門性 ↓ 職業能力付加訓練 ・基礎から実務レベルまでの段階的訓練が必要	【職業能力一般化領域】 ・対象像：特化した専門経歴 ・強み：特化の専門性(職務経験長い) ・弱み：通用性の欠如(企業固有の流儀、社内規格) ↓ 職業能力一般化訓練 ・特化した専門性を他の企業でも通用するように一般的なものに再構築(ブラッシュアップ)
		一般	高い
		← 専門性 →	

[高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書]

図表3で示しているタイプは平成13年度のものである。

また「高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究」では、「高齢者が雇用可能な仕事の内容」の具体例についても言及されているので、図表4に示す。

図表 4 高齢者が雇用可能な仕事の内容

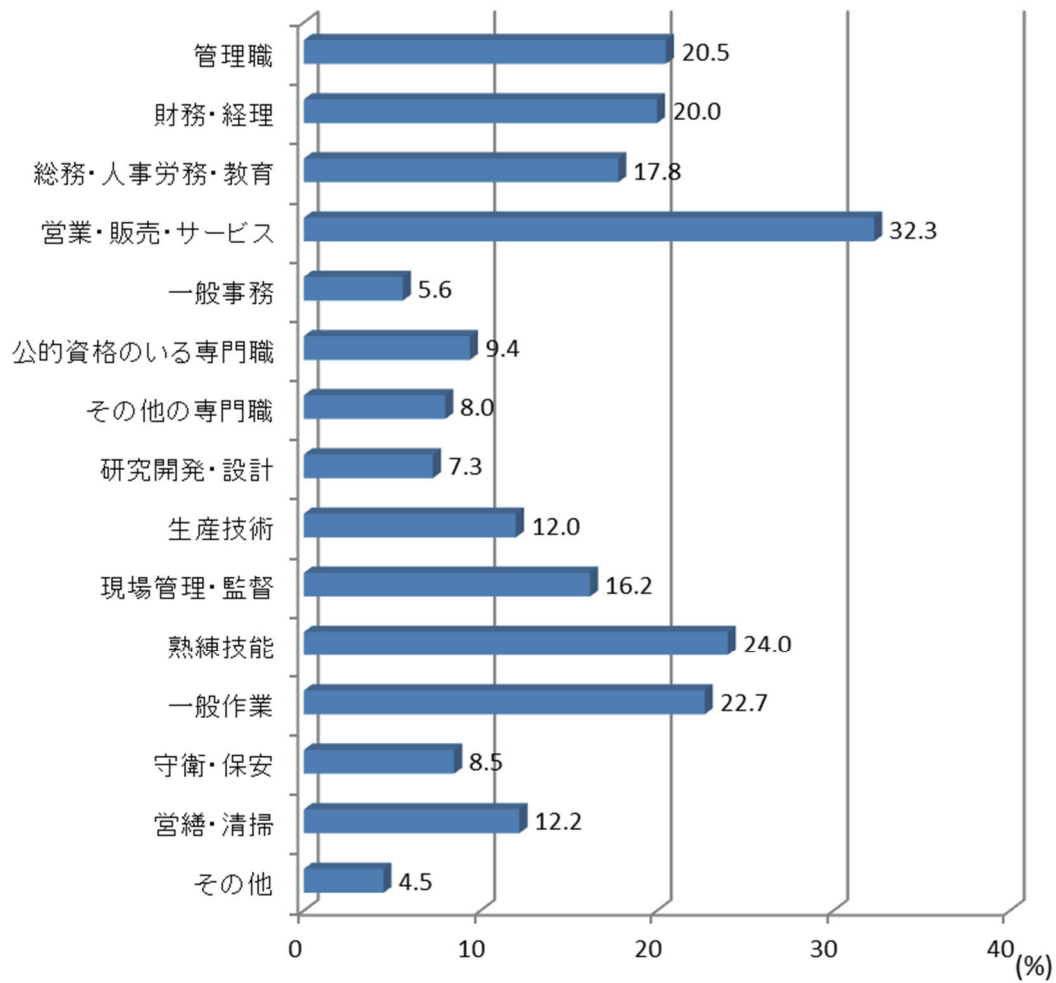
- 研究開発・技術開発・設計
 - 研究開発、企画開発、調査企画、技術開発
 - SE・技術者（通信、ネットワーク）・IT関連
 - 機械設計／電子回路設計
- 製造
 - 生産（加工、組立、仕上げ、塗装、溶接、メッキ、機械運転）
 - 生産補助（分解・洗浄、軽量・箱詰め・ラベルつけ、梱包）
 - 検査
 - 保全、保守、点検
 - 生産技術、生産管理、品質管理、工程管理
 - 在庫管理、資材管理、出荷物流、安全衛生
- 施行
 - 工事設計・見積
 - 現場管理・監督、施工管理、工程管理
 - 施工、安全衛生
- 営業
 - 営業・販売、営業支援
- 事務
 - 管理職
 - 一般事務（総務、経理、人事）
- 教育訓練
 - 教育訓練
- その他
 - 用務員、清掃
 - 組織改善、特許管理、知的財産調査保全、貿易業務

[高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書]

また日本労働研究機構がまとめた「中高年者の転職実態と雇用・職業展望」において、中途採用したい高齢者の職業能力・経験が述べられているので、図表 5 に示す。

図表 3 から図表 5 を基礎的な情報としつつ、ヒアリングを通じて現状に合わせる更新を行う。ヒアリング結果については、次節で述べる。

図表 5 中途採用したい高齢者の職業能力・経験



[中高年齢者の転職実態と雇用・職業展望]

第2節 関係各所へのヒアリング

文献調査で得られた情報を基にし、関係各所へヒアリングを実施した。調査事項は、中高年齢者再就職の労働市場、委託訓練の現状、中高年再就職支援訓練プログラム、再就職支援、管理監督者分野、営業販売分野、そして介護分野についてである。

○訪問先

東京労働局

一般社団法人 全国産業人能力開発団体連合会

一般社団法人 日本人材紹介事業協会

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

東京都 産業労働局 雇用就業部 能力評価課

石川県 商工労働部 労働企画課

株式会社ニチイ学館

マンパワーグループ株式会社ライトマネジメント事業本部

株式会社エイジェック

株式会社日本マンパワー

株式会社リクルートキャリアコンサルティング

株式会社 歩 パソコン道場 楽

公益財団法人 産業雇用安定センター

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用推進・研究部

中高年齢者再就職の労働市場について

- ・中小企業は人手不足の傾向にあり、中高年齢者の再就職の機会はあると思われる。
- ・中高年齢者の再就職に関しては、企業優位の買い手市場である
- ・中高年齢求職者に対する求人は即戦力が求められる。
- ・即戦力とは、実務能力と環境適応力である。
- ・培ってきた経験、能力を活かすためには、実務能力に長けているだけでなく、前職の職業感にこだわらない意識転換が必要である。
- ・現有能力では再就職が困難な中高年齢求職者に対する能力開発は、雇用支援のセーフティネットとして意味があると思われる。

委託訓練の現状について

- ・受講生の80%が女性である。
- ・介護に関する分野とOAに関する分野が二本柱としてある。
- ・基礎レベルから訓練し、就職の足掛かりとする。
- ・中高年齢者を対象とした要素は多くない。
- ・中高年齢者が若年者と一緒に受講した場合、習得度の違いや体力的な衰え等から中途退所してしまう可能性がある。

中高年再就職支援訓練プログラムについて

- ・中高年ホワイトカラーとすれば、対象はほぼ男性となる。
- ・スキル（職業能力）だけでなくマインド（職業意識）が重要である。
- ・中高年者に特化すると、ニーズが分化されるので、仕上がり像の設定が困難となる。
- ・今までの経験を活かすことになると、個別のカリキュラムが必要となる。
- ・能力開発の訓練だけではなく、再就職支援や意識の向上転換が重点項目である。
- ・加齢による衰えを訓練受講者自らが認識できるプログラムとして検討することが必要である。
- ・中高年齢者は記憶力が低下する。だからこそ訓練などで反復する機会を提供する必要がある。
- ・OAスキルアップ、ヒューマンスキル等は様々な就業先で活用性がある。
- ・情報リテラシーに関する知識、技術の取得は必須である。
- ・従来の職業訓練に職業意識の維持・転換などの再就職支援を組み込むことは十分な特徴となり得る
- ・効果測定には、追跡調査が必要である。
- ・可能ならば、企業実習をカリキュラムに盛り込む。職業訓練であることの提示や訓練受講に対する本気度などが図れる。

再就職支援について

- ・就職活動は6ヶ月が目安、企業側における採用指針の一つとなっている。
- ・再就職に向けて「すぐ動く」ことが重要である。ただし離職に至った経緯から、気持ちを整理する時間を設けて向かう方が望ましい場合もある。
- ・マインドリセットの支援には時間が必要である。おおむね半年。年齢が高くなるほど長くなる傾向である。
- ・冒頭でライフプランニングやカウンセリングを実施することが重要である。
- ・グループワークによる気づきの活性化、意識や情報の共有、受講生同士の切磋琢磨そしてモチベーションアップを図る。
- ・個別の就職支援は必須である。

管理監督者分野

- ・ニーズはあるが、意識の転換が不可欠である。
- ・中小企業では、「経理が出来る」だけでなく様々なことに精通していることが必要となる。
- ・経験等が個人個人で異なるので、集合訓練が馴染まない可能性があり、個別に対応する環境の提供が望まれる。

営業販売分野

- ・顧問役やアドバイス役などの、今までの窓口や人脈の活用が見込まれている。
- ・ルールや制度が作れる人、自分からニッチなものを売り込める人などが求められる。

介護分野

- ・委託訓練で実施されているが、介護人材の不足を補うという視点から様々なコースでの実施は必要である。
- ・就業者の多くが50代 高齢でも仕事出来る業界である。
- ・機械系からの転職組はややコミュニケーション力が不足気味、知らない人と話す、人と話す練習が不可欠となる。
- ・経験者との交流会でキャリアアップイメージを付与することが必要である。
- ・未経験者のキャリアルートとして、介護職員初心者研修が必須であり、充分。
- ・まず業界に入ってもらい、OJTなどで仕事の良さとこれからの意識を持ってもらいたい。
- ・未経験でも3年後に実務者研修を受講し、福祉士といった道がある。

ヒアリング結果から、図表 3 を現状に合わせて修正したものを図表 6 に示す。

図表 6 現状の中老年再就職支援訓練のタイプ

↑ コン セプ チュ アル ス キ ル (職 位)	高 い	<p>【スキルプラス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象像：管理職の職歴、実績 ・強み：判断力、指導力、洞察力 ・弱み：環境適応→立場を変えた役割 中小企業における多様な専門性 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>管理監督者分野</p> <p>目 標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前職のスキルに新たなスキルを付加 ・職務の棚卸し(ブラッシュアップ) ・職業意識の維持・転換(マインドセット・リセット) 	<p>【訓練不要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象像：プロフェッショナルな職歴 ・強み：高い専門性+リーダーシップ <p style="text-align: center;">↓ ↓ ↓</p> <p>独自就職可能</p>
	一 般	<p>【スキルチェンジ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象像：前職に拘らず、新しい職務に挑戦 ・強み：環境適応(協調性) ・弱み：就業可能な専門性 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>介護分野(社会ニーズが高く新規参入可)</p> <p>目 標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎から実務レベルまでの新たなスキルを獲得する ・職業意識の維持(マインドセット) 	<p>【スキルアップ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象像：特化した専門経歴 ・強み：特化の専門性(職務経験長い) ・弱み：通用性の欠如(企業固有の流儀、社内規格) <p style="text-align: center;">↓</p> <p>営業販売分野</p> <p>目 標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前職のスキルをさらにレベルアップする ・職務の棚卸し(ブラッシュアップ)→通用性を高める ・職業意識の維持・転換(マインドセット・リセット)
	一般	高い	

(専門性)テクニカルスキル →

変更点は、分類の視点と領域の2点である。分類の視点では、職位、専門性という軸をコンセプチュアルスキル、テクニカルスキルに変更した。領域では、意識転換領域、職業能力一般化、そして職業能力付加領域をスキルプラス、スキルアップ、そしてスキルチェンジに変更した。

図表 6 から訓練カリキュラム(案)を検討する。