

## TOPICS

## VOL.240

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com

E-mail : info@co-js.com

TEL 028-902-1500

FAX 028-6 01-7024

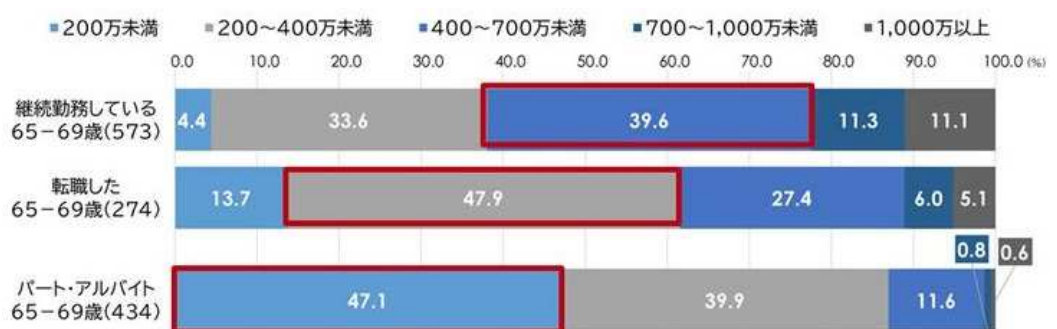
## 「正社員として20年以上勤務した60代」の就労実態調査

(株)パーソル総合研究所は、この2月に標題の調査(企業規模100人未満の5,000人を対象)結果を発表しました。高齢化が進む中、ポスト団塊世代の60代は約1,834万人を超えるとともに、70歳までの就業機会を確保する努力義務も課されています。少子高齢化と労働力不足が深刻化する中、多くの企業が豊富な経験を持つ60代の人材を雇用していますが、本調査では、職業キャリアの大半を正規雇用で勤務してきた60代の働き方の実態を明らかにした上で、彼らを組織の中核的な戦力として位置づけ、その能力を十分に引き出す仕組みづくりに対する提言を行っています。以下にその内容を抜粋します。

## 1. 60代の就労実態

60代の雇用形態は、60代前半の約90%が、60代後半の3分の2程度が定年再雇用、契約・嘱託社員等の正社員である。正社員の約90%はフルタイム勤務であり、パート・アルバイトは少数派となっている。

給与をみると、元々勤めていた企業での継続勤務者の収入が高く、60代前半・後半ともに「400～



700万円未満」、転職者では「200～400万円未満」、パート・アルバイト「200万円未満」がボリュームゾーンになっている。

60代は、正社員であっても半数以上の人には人事評価もなければ、昇給・昇格も適用されない。役職登用機会がある人は、60代前半継続勤務者の約4分の1程度である。

## 2. 60代就業者のプロフィール

60代就業者の約85%が「就労するにあたって配慮が必要な病気やケガはない」と回答しているが、約半数が同時に自身の健康に不安を感じている。

60代の金融資産保有額は、約6割以上の人が「2,000万円未満」。なお、就業者と非就業者に大きな差はない。

60代前半・後半ともに、非就業者より就業者の方がお金への不安を持っている。

### 3. 仕事の満足度

60代前半の約半数、60代後半の半数以上が現行の仕事に満足し、「働けていること」「生計を維持できていること」に対する満足度が高い。

60代前半の継続勤務者で給与・賞与が下がった人は、「自分の価値が低下した」「会社員としてのキャリアが終わった」「モチベーションが下がった」「忠誠心が下がった」との回答が多い。

給与・賞与が下がった人は、金銭の処遇ではなく仕事の内容に満足を見出している。

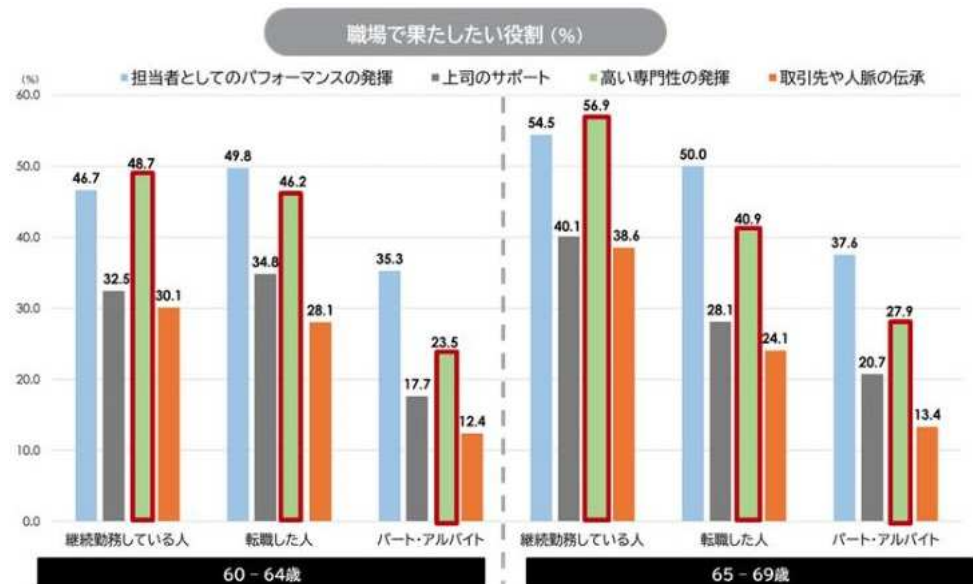
### 4. 職場の期待と本人の役割認識

職場での自分の役割を重要だと感じている人は約半数に留まる。

専門性がある社員

等でも自分の役割を重要だと感じる人は約60%弱。

「自分が果たしたい役割」として、「担当者としてのパフォーマンス発揮」と「高い専門性の発揮」との回答が多いが、いずれの項目についても役割としての認識が低い。



### 5. 調査結果からの提言 (パーソル総合研究所上席主任研究員 藤井 薫 氏)

役割認識の低さは事業主側にも原因がある。位置づけの見直しと個々の役割を明確化にし、本人とすり合わせる枠組みが必要だ。

雇用区分の切り替え時での給与・賞与の引き下げは企業にとって一般的な施策だが、年齢基準による一律の引き下げは、モチベーションの低下リスクが大きい。安易に年齢基準へ逃げることなく、役割に応じて個別に是々非々の処遇見直しを行う必要がある。

基幹戦力人材には相応の専門性やスキルが要求される。若年層からのキャリアデザインや人材育成を専門性重視の方向へ切り替える必要がある。

働く個人としては、誰しも加齢に伴って時間の貴重性が増していく。役割や仕事内容、金銭処遇と同じように勤務日数・時間も重要である。例えば、「週3日だけがっちり働く」など「よく働き、よく遊ぶスタイル」は、ポスト団塊世代の価値観にフィットするのではないだろうか。

以上