

平成 29 年 7 月 31 日
株式会社日本政策金融公庫
総合研究所

日本公庫総研レポート「働くシニア世代、支える中小企業」を発行
～再就職・再雇用・定年延長などに関する高齢者人材の働く事情・働きがい・企業側の対応とは～

日本政策金融公庫総合研究所では、日本公庫総研レポート「働くシニア世代、支える中小企業」を発行しました。

近い将来、労働力不足が見込まれるなか、シニア世代就業者の活躍は不可欠です。特に、中小企業では、シニア世代の活躍により、採用難に直面している若年層の不足を補う需要もあります。

一方、働くシニア世代各人の技能・経験・健康・経済事情は、さまざまであり、その就業動機や意識の多様性について、経営者の確かな理解がなければ、十分な活躍を導けないかもしれません。

本レポートでは、シニア世代就業者を主対象としたアンケート調査などを実施し、その働く理由と就労の現状、個々の意識の特性を整理し、活躍を促すポイントなどについて明らかにしました。

本レポートの概要は以下のとおりです。

本レポートの概要

1 シニア世代の活躍による企業のメリットは何か ～ 成功事例調査から

本件では、シニア世代就業者の活躍を促し成功している中小企業を対象に、インタビュー調査を実施しました。その結果から、シニア世代の活躍によるメリットを整理したところ、①労働力不足への現実的な対応策になる、②人件費の低減につながる、③法や行政の要請に応えられる、④技能や経験の継承が図れる、⑤シニア世代社員が模範になり、職場の雰囲気づくりに貢献する、⑥シニア世代社員ならではの働きが期待できる、⑦誰もが働きやすい職場環境につながる、などがあげられます。特に、シニア世代のための各種の取り組みは、良好な職場づくりを促し、ひいては、負担や事故の減少、採用や定着率の向上、社外評価の高まりなどにつながります。今日の「働き方改革」にも通じるものです。

2 シニア世代に活躍してもらうために必要なことは何か

シニア世代の活躍のために重要なポイントとしては、①定年や再雇用の年齢を柔軟にする、②勤務条件などにも柔軟に対応する、③シニア世代社員の活躍を確実に認め、本人と周囲に伝える、④シニア世代社員の能力が生きる機会や場を積極的に提供する、という4点があげられます。特に、③については、会社や周囲のために役立っていると本人が実感することが、働きがいを感じるうえで鍵になります。加えて、成功事例企業では、お互いのコミュニケーションが大切という指摘が多くなされており、彼らの活躍を積極的に取り上げて社内外にアピールし、イメージ向上やモチベーション向上につなげた例もあります。④の有効性も高く、例えば、人脈を活かした営業などでシニア世代社員が活躍し、若手社員以上の成績をあげている事例などがみられました。能力を活かす適切な機会が与えられれば、シニア世代社員は予想以上の輝きをみせることがあり、同時に、企業も組織力の向上が図れます。

※本レポートの全文につきましては、[こちら](#)をご覧ください。

<お問合わせ先>

日本政策金融公庫 総合研究所 中小企業研究第二グループ（担当：海上^{うなかみ}）

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-9-4 大手町フィナンシャルシティ ノースタワー Tel 03-3270-6070