

高齢者の働き方のパターン

資料2

いつから働き方を変えるか

- 50歳代から 60歳代前半から 65歳から

どのような内容の業務を行うか

- 今までの業務 or 新たな業務
 これまでの業務経験を活かした業務 or これまでの職歴・職域に関係のない業務

どこで働くことにするか

- 今まで働いていた企業で引き続き働く
 これまでとは異なる企業で新たに働く
 企業に雇用される以外の働き方で働く
- ・ それまで培ってきた専門的技術を活かしてフリーランスとして活躍
 - ・ 自営で働く
 - ・ 地域に根ざした社会貢献活動を行うNPO等において就労

どのように働くことにするか

- フルタイム 短時間勤務 在宅勤務 パートタイム 労働者派遣
 自営就労 臨時的就労 顧問・アドバイザー的就労

具体的イメージ①

今まで働いていた企業／フルタイム勤務＜技能継承＞

- 優秀な技能を有する高齢者について、その技能を後輩に伝承させる。
- 技能を伝承するため、例えば製造業などにおいて、安全な現場を確保することなど、技能を伝承しやすい、高齢者が働きやすい職場の環境作りを推進。
- 現場の第一線で活躍する働き方もあるが、全体を統括する、あるいは、スタッフとして教育全般を担当する働き方も可能。

今まで働いていた企業／短時間勤務＜ジョブシェアリング＞

- 週の前半と後半、隔日、午前と午後、あるいは早い時間帯と遅い時間帯といったように、一つの業務を複数名の高齢者で分け合うことにより、これまでの職務での雇用を継続する。勤務時間や勤務日については互いに調整することができるため、体調や家庭の事情や地域行事にも柔軟な対応が可能。
- 労働時間が短くなる分、フルタイム勤務では負担の重い業務にも対応ができる上、互いの状況が分かり、支え合いながらの就業となることから、心理的な負担も軽減され、長く働き続けることが可能。

今まで働いていた企業／在宅勤務＜専門技術を活用した在宅勤務＞

- 設計など専門技術を持つ高齢者を、インターネットによる情報通信を利用して在宅就労の形で継続して雇用する。高齢者にとっては通勤の負担等がない勤務が可能。

具体的イメージ②

新たな企業／フルタイム勤務＜シニアサブマネージャー＞

- 店舗の営業時間が長く、無休営業の小売業において、正社員の責任者が常時勤務することは難しい。そこで、正社員の責任者が勤務を外れる時間帯あるいは休日に、顧客対応や従業員管理経験のある高齢者を「シニアサブマネージャー」として、「嘱託社員」の処遇で配置。
- 責任者の業務を代行させることから、それに相応しい処遇が必要。

新たな企業／パートタイム勤務＜シニアスタッフ店舗＞

- これまでは主としてフリーターの若者やパートタイムの主婦が担っていたコンビニエンスストア、ファーストフード店、ファミリーレストラン等での業務において、業務マニュアルの工夫や勤務時間面での配慮を行った上で、高齢者を積極的に採用。
- ファーストフード店では、注文などの接客業務において、スタッフが不足する時間帯などに高齢者を活用。
- 店内の混雑状況に応じて短時間で多くの高齢者を活用することで、回転率を上げることが可能。

新たな企業／労働者派遣＜地域の企業の共同受皿会社＞

- 地域の同業会社などで高齢者の受皿会社を設立する。それまで培ってきた技能を活用し、各社からの依頼に応じ、労働者派遣等の形で労働力を提供する。これにより、各社は必要に応じ、高齢者の技能を活用することが可能となるとともに、高齢者はそれぞれのニーズ等に応じた就労が可能。

具体的イメージ③

企業に雇用される以外の働き方／自営就労＜出身企業による自営の支援＞

- 自社のOBである高齢者がそれまで培ってきた技術、知識等を活かして企業へ専門的なサービスを提供する形で自営を開始した場合、発注先として積極的に支援。

企業に雇用される以外の働き方／臨時的就労＜NPOへの支援＞

- 経理等の管理業務や渉外業務に専任の事務職員を雇用するまでの業務量がないようなNPOにおいて、経理や営業等の専門技術、経験を持つ高齢者が、臨時的、短期的に就業し、こうした業務を担う。これにより、社会貢献活動の基盤をより一層強固なものとする事が可能。

企業に雇用される以外の働き方／顧問・アドバイザー的就労＜企業支援のNPO等＞

- 長年の知識、経験、人的ネットワークを有する企業OBが集まりNPOを設立する。中小企業や、ベンチャー企業を志す者の販路開拓等を支援。
- シルバー人材センターにおいて、経理、営業などの業務に長年従事した経験を持つ会員が、中小企業等に対し、企業の経営上のノウハウについて助言することを通じて支援。