

2006年4月11日

～いよいよ「改正高年齢者雇用安定法」施行～
リクルートキャリアコンサルティングは、
60歳以降も働きたい従業員の方の状況を受けて
59歳対象の進路支援サービスを拡充します。

株式会社リクルートキャリアコンサルティング(東京都港区、代表取締役社長:青山銀二)は、4月1日の改正高年齢者雇用安定法(*)の施行をうけ、2006年に60歳の定年を控えた59歳の従業員向けに2006年4月1日よりサービスを拡充致します。リクルートキャリアコンサルティングは、シニア向け進路支援サービスを通して、企業の「多様な雇用」の創出支援を行い、個人の「自分らしいキャリア選択」の支援を行って参ります。

*「改正高年齢者雇用安定法」

:定年(65歳未満のものに限る)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引き上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならない。ただし、事業主は、労使協定により、 の対象となる高年齢者に係る基準を定め当該基準に基づくを導入した時は、 の措置を講じたものとみなす。

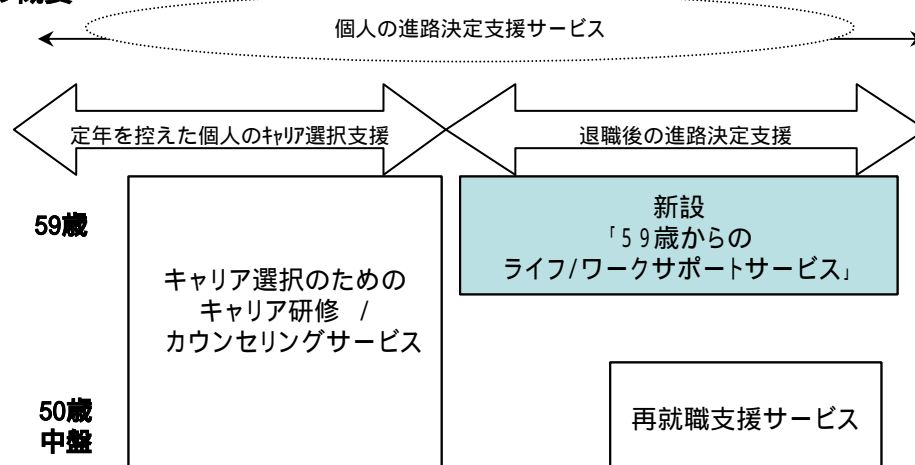
サービス拡充の概要

2005年10月に開始した個人の進路決定支援サービス(キャリア研修・カウンセリングサービス)では50代の従業員を対象に、ライフプラン・キャリアデザイン・マネープランの3つの側面から、個人のキャリア選択を支援してまいりました。

2006年4月からは、「60歳以降も働きたいが、その場合は今の勤務先ではない」という従業員に向けて、「59歳からのライフ/ワークサポートサービス」を開始いたします。

また企業への再就職にとどまらず、独立や派遣、ボランティア活動やNPO団体での活動などといった「生き方・働き方」の選択肢を広げるための情報提供・ネットワーク作りを、専門団体との提携により行います。働くシニアに向けて、一貫したサービス提供を実現します。

▶サービスの概要



【本件に関するお問い合わせ先】

http://www.recruit.jp/support/inquiry_press.html

サービス拡充の目的と背景

「改正高齢者雇用安定法」の施行をうけて、個人は「何歳まで」「どのように働くか」を問われることとなります。リクルートキャリアコンサルティングでは、昨年10月から、従業員の向けサービスを開始し、このような環境下にある企業と個人について、以下のような特徴と課題が明らかになりました。60歳以降も働いていたいと思うが、具体的な進路を決める際に、不安がある個人に向けて、様々な働き方を選択するための情報提供と進路決定支援を行います。

サービス拡充の詳細

新設「59歳からのライフ/サポートサービス」について

・基本コース:5週間のプログラム

- ライフプランやキャリアデザイン、マネープランの3つの側面で行う研修・カウンセリング
- 「模擬面接」や「職務経歴書の作成」などの求職活動に必要なスキル習得
- 独立や派遣、ボランティア・NPO 団体での活動などといった「生き方・働き方」の選択肢を広げるための情報提供・ネットワーク作りの方法

・オプション

- コース別体験サービス [提携先のサービス提供]
- 「ボランティア体験」「独立のための研修受講」「田舎暮らし」「ロングステイ」など

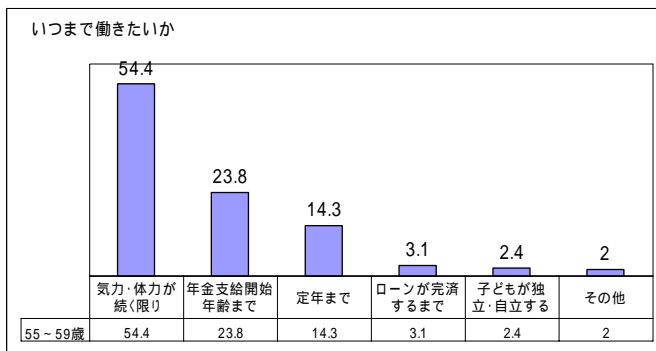
参考1▶ 60歳以降も働く意欲をもつ個人の特徴 (ワークス研究所 「シニアの就業意識調査 2006」より(*2))

*2 ワークス研究所 「シニアの就業意識調査 2006」について

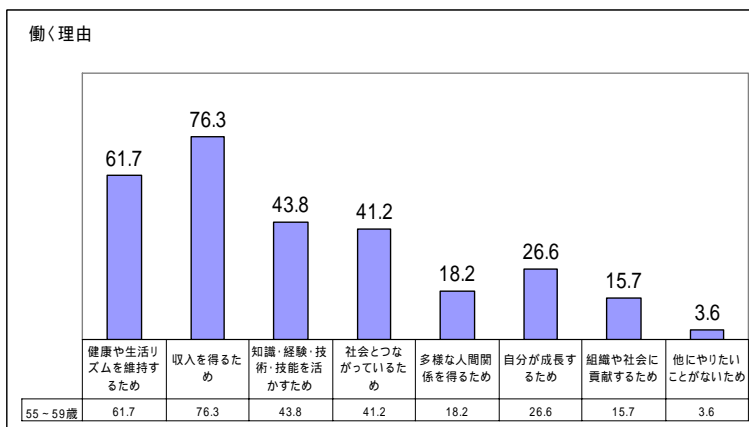
：首都圏の55～74歳の男性有業者・無業者1,200名を対象に、「高齢者の就業に関する実態と意識」を調査。

：本サービスの対象となる55～59歳の男性有業者・無業者(n=294)より

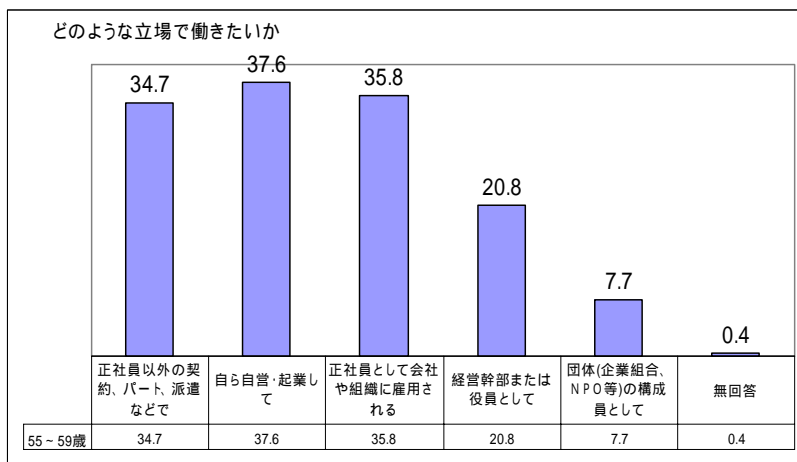
1. 企業の「継続雇用上限年齢」を超えて、「**気力・体力の続く限り**」働いていたい個人が多い
必ずしも「年金開始年齢まで」働く、という個人ばかりではない。



2. 働く理由は、「収入を得るため」と「健康や生活のリズムを維持するため」
必ずしも経済的な理由ばかりで働き続ける訳ではない。



3. どのような立場で働きたいかは「正社員として」「パート・派遣で」「自営・独立して」がほぼ同数
また NPO 等団体での構成員としての活動にも関心があり、「働く」場の価値観は多様化している。



参考2 ▶ 60歳以降も働く意欲をもつ個人の課題

60歳以降も働いていたいと思うが、具体的な進路を決める際に、不安がある。

59歳/キャリア研修参加時点でのアンケート (リクルートキャリアコンサルティングの個人アンケートより n=220)

Q: 今後、ご自分として深めて生きたいキャリア・ライフプランで抱える課題はどんなこと? (複数回答)

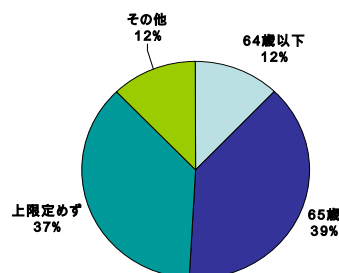
- 1位- 「自分のやりたいことを、どうやったら見つけることができるか、その手法」 (42%)
- 2位- 「自身の市場価値、何をしたいのかを明確にしたい」 (37%)
- 3位- 「これからのマネープランと合わせたライフプラン」 (26%)

参考3 ▶ 60歳からの企業の雇用の状況

(リクルートキャリアコンサルティングへ55歳以上の求人(年齢不問含む)の申し込みのあった企業アンケートより n=173)

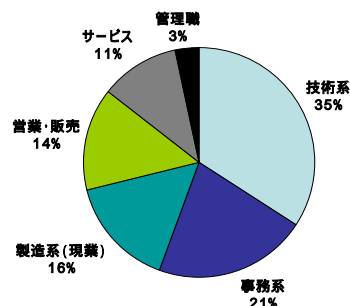
1. シニアを積極的に雇用する企業は、年齢に関わらず活躍できる人の雇用を続けたい。
再雇用時の更新年齢上限は65歳が約40%。上限は定めていないという企業も37%存在する。

再雇用の更新上限年齢



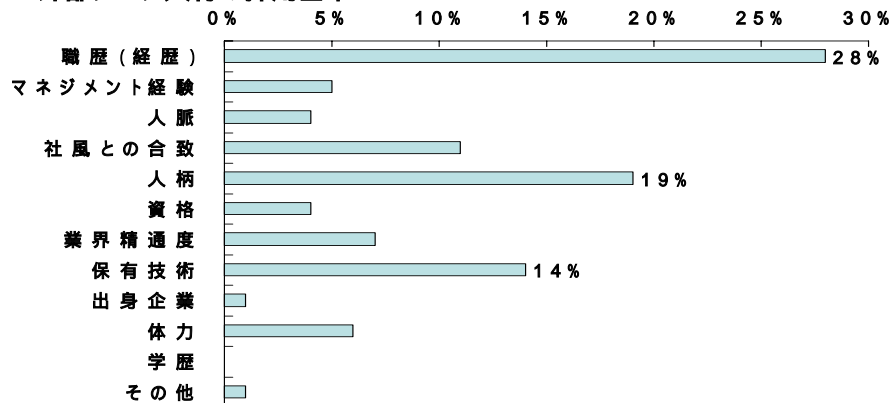
2. シニアを積極的に雇用する企業では、募集職種も多岐に渡っている。

外部シニア人材の募集職種



3. 期待することは、シニアならではの「経験」と「自社とマッチするタイプであるか」どうか。

外部シニア人材の採用基準



株式会社 リクルートキャリアコンサルティングについて

設立:2004年10月1日

資本金:80百万円

代表取締役社長:青山 銀二

従業員数:約150名

本部所在地:〒105-0003 東京都港区西新橋1-5-13 第8東洋海事ビル6F

事業内容:再就職支援事業、在籍出向支援事業、キャリア研修

URL:<http://www.recruit-cc.co.jp/>