労働新聞　（第3種郵便物認可）　令和5年12月11日

高齢者紹介モデルに転換を

業界向け指針公表へ

同年代社員で面談が有効

民紹協

職業紹介事業の11団体、1250社を会員とする全国民営職業紹介事業協会（紀陸孝会長）は、職業紹介事業者向けに、自社の高齢従業員の活用と高齢求職者の紹介推進を促すガイドラインの作成を進めている。すでに案をまとめており、来年1月には公表する予定。少子高齢化による人材不足のなか、若年層の紹介を主体とする従来のビジネスモデルから、高齢求職者主体のモデルへの変革を促すのが狙い。同じ目線を持つ高齢従業員が面談し、コンサルティングする有用性を指摘する一方、求職者の登録システムなどを導入し、従業員のIT技術を教育する必要性を訴えている。

ガイドラインは、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の委託を受けて作成する。職業紹介事業者全般で活用できるものにするとともに、求人企業に高齢求職者を紹介する際のポイントを盛り込む。

ガイドラインでは、「高齢者」を60歳以上と定義する。高齢者雇用を推進する背景として、これまでのビジネスモデルを維持し続けることが難しい現状を指摘するとした。

少子高齢化によって労働人口が減り、若い求職者を大量に集めて紹介する従来のモデルが成り立ちにくくなっているとし、高齢求職者が増えつつあるなかで、多様な能力や経験を持つ高い年齢層の求職者を紹介するモデルへの変化を求めるとしている。

高齢求職者の紹介に当たり、社内の高齢従業員が対応する有用性も解説する予定。同じ年代の目線からコンサルティングすることで、前職を辞めた理由や今後どうなりたいかを聞き出し、求職者の能力やマッチする仕事を把握できるとする。

高齢従業員を社内で活躍させるためには、ITツールを活用できるように教育する必要がある点も強調する。ITスキル研修の対象を高齢従業員にまで広げたり、若手従業員との協業で学びを促す方法を提案する。高齢従業員から若手に対しては、これまでの経験で培ったノウハウやコミュニケーション術などのアナログスキルを教え、若手からはデジタルスキルを教えて、お互いに補完し合う職場環境を整備するよう勧める。

求職者はインターネットを通じて求職活動を進めるケースが多いことから、紹介事業者側でもITツールを取り入れていくよう促す。求職者の登録管理システムや面談に利用するオンライン会議システムなどの導入も求めていくとしている。

ガイドラインの完成は、今年1月初旬を予定している。すべての会員企業に配布するほか、JEEDのホームページ上に掲載する。