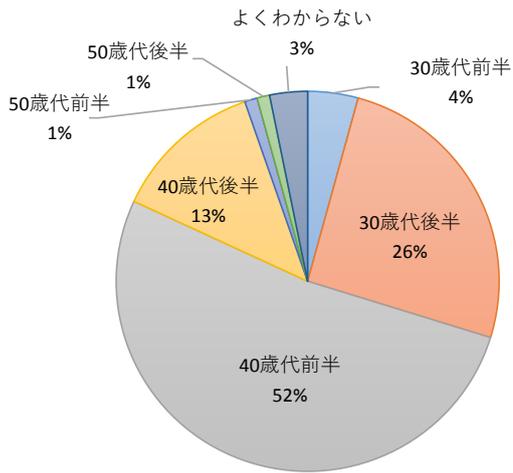
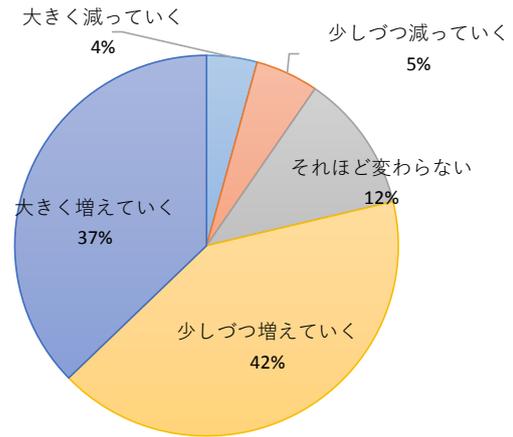


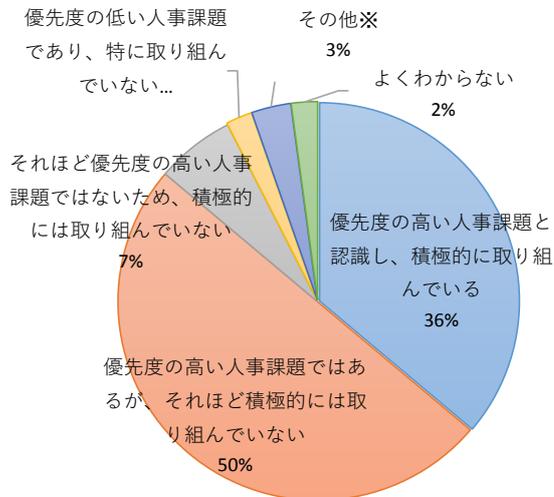
■社員の平均年齢



■50歳以上のシニア社員数は、今後10年間でどのように変化していく予測か



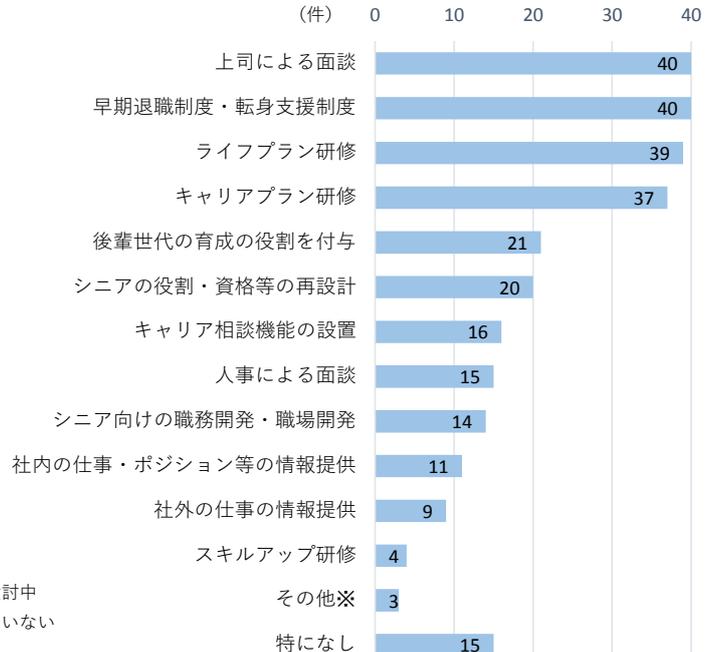
■シニア社員の活用・活性化に対する課題認識と取り組み状況は



※その他：

- ・若手に技能、技術の伝承を積極的に行っている
- ・優先度の高い人事課題。まずは要員配置、雇用の確保への対応を優先して検討中
- ・人事は優先課題だと考えているが経営層はそう捉えていないため取り組んでいない

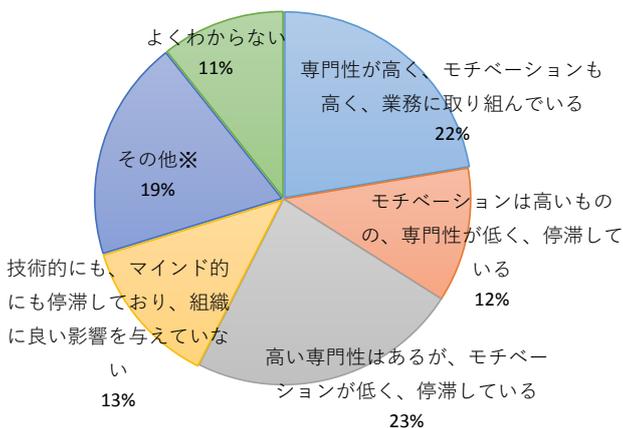
■シニア社員の活性化策として、実行している施策は（複数回答）



※その他：

- ・グループ内関係会社での活用を優先
- ・利益を生み出す外勤職、間接スタッフである内勤職で、処遇に大きく差をつけている
- ・60才以降の再雇用制度の実質運用

■シニア社員の現状について、総じてどのように感じるか

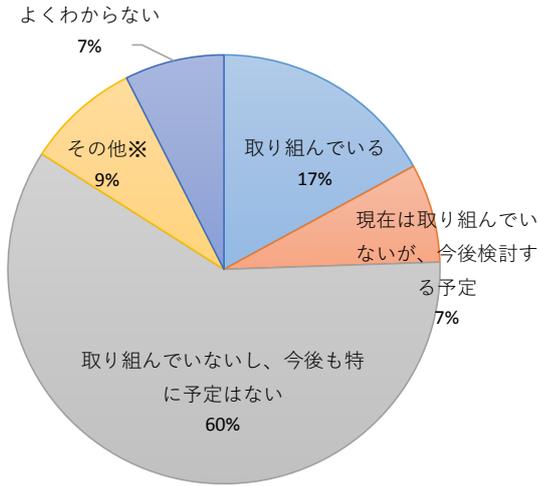


※その他：

- ・淡々と、業務を遂行している
- ・個々のシニア社員によって異なる
- ・良い影響を与える人、良い影響を与えていない人に分かれている
- ・まだらで一概に言えない
- ・業績が芳しくない中で、現役社員も含めた適正人員化を図っており、再雇用が重荷になっている
- ・マインド、スキルともにばらつきが大きい
- ・意欲面で、個人によるばらつきが大きい
- ・専門性が高かつプライドも高いので、職位者相当の業務を求め続け、そのための配置が会社側としては難しい
- ・モチベーション、専門性の高さは個人差が大きい
- ・個々人によって異なり一概に言えず。会社としてフォローできていない裏返し

■「第四新卒」とも呼ばれる

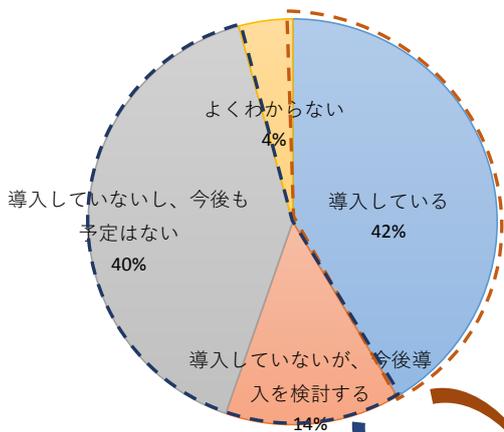
40～50歳代の中途採用に取り組んでいるか



※その他：

- ・通常の中途採用と同様、職種別に必要に応じ実施
- ・特定分野での専門性の高い人材に限り取り組んでいる
- ・取り組んでいないものの、今後はどうなるか分からない
- ・特に年代を限定せず、募集ポジション要件に合う人材ということで採用する
- ・過去は実施していたが、今後は抑制する
- ・取り組んでいない。今後シニア世代の活用と併せて検討していく課題と認識している
- ・不足職種に限定して中途採用を検討
- ・特定の年代を意識的に採用していることはないが、人物本位で採用している
- ・年齢にはこだわらない

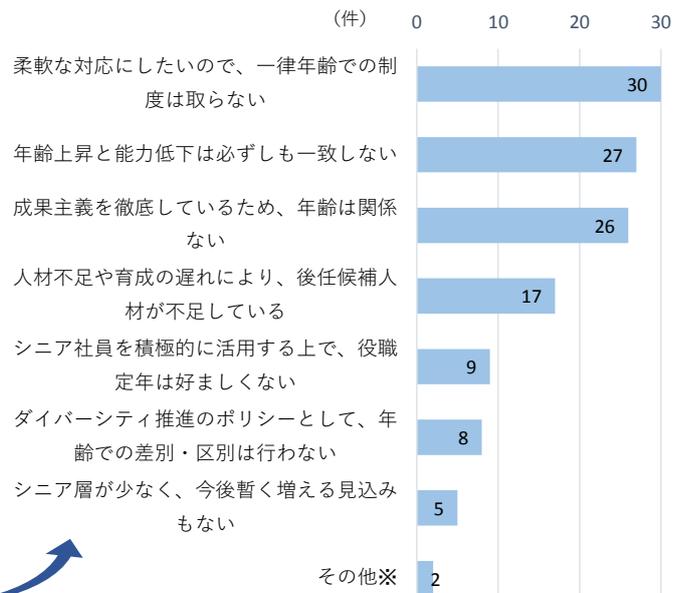
■「役職定年制」を導入しているか



<役職定年を導入していない場合>

<役職定年を導入している場合>

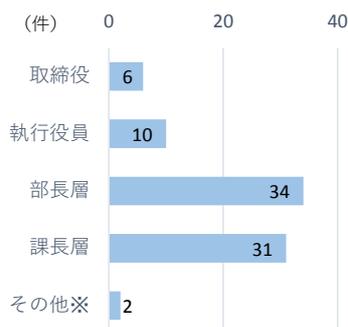
■役職定年を現在導入していない理由（複数選択）



※その他：

- ・過去には導入していたが、上記理由により廃止した
- ・役職ではなく、全社員に対し一定年齢時点で職務を見直す対応を行っている

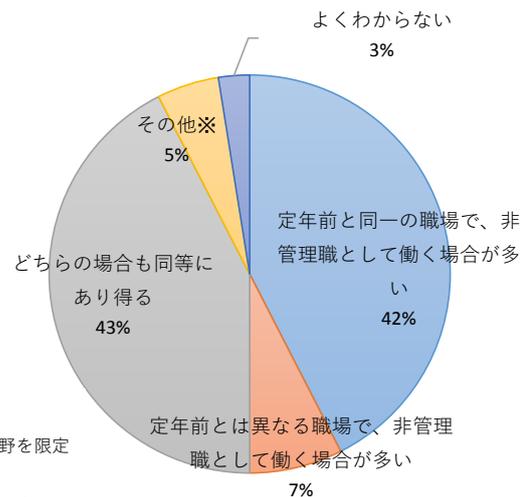
■役職定年の対象はどの層か（複数選択）



※その他：

- ・課長層以上
- ・役職者全員

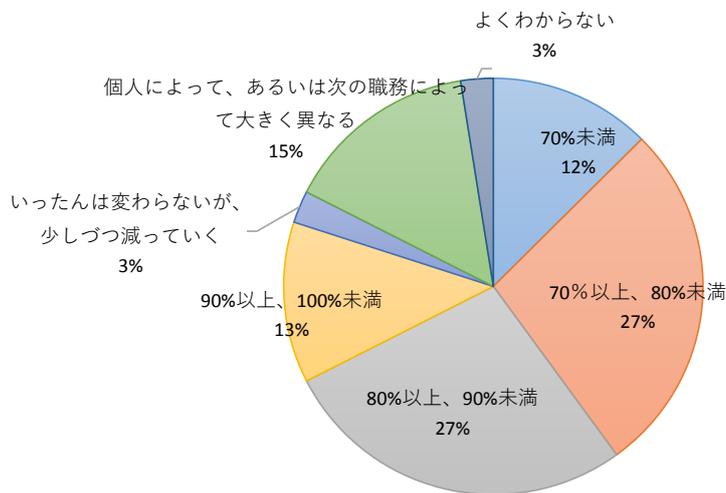
■役職定年後の職務はどうなるか



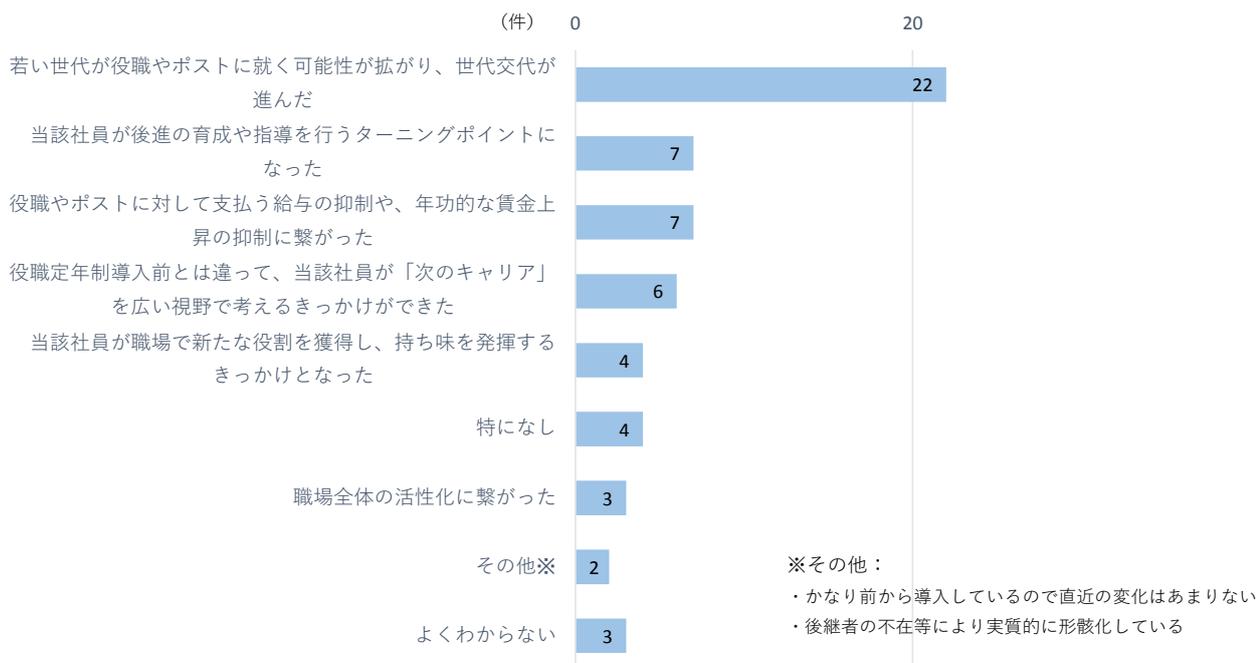
※その他：

- ・専門職管理職として分野を限定して職務遂行する
- ・ライン職からは外れるのみ

■ 役職定年前の年間給与を100とした場合、  
役職定年時の給与水準は概ねどの位か



■ 役職定年制の導入効果は（複数選択）



■ 役職定年制による課題は（複数選択）

