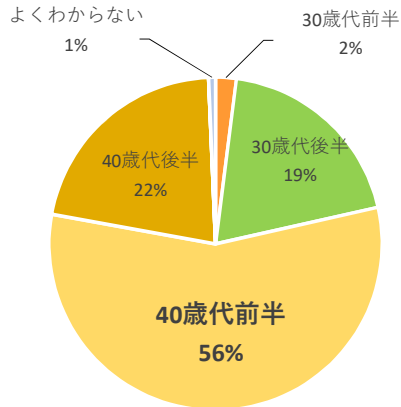
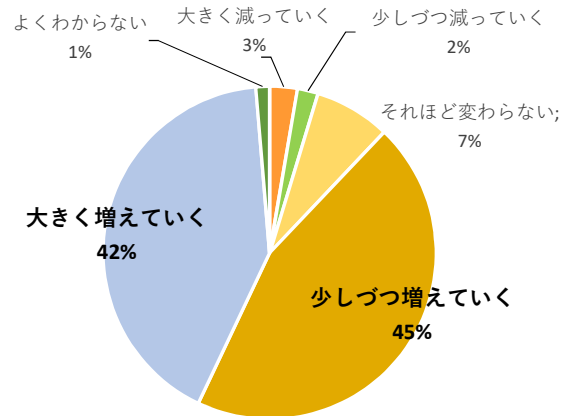


Q 1. 社員の平均年齢

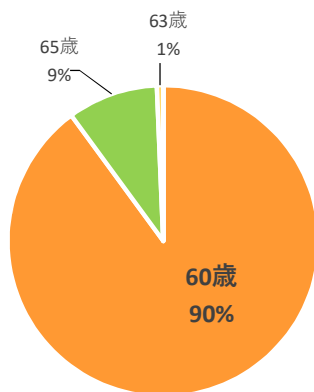


Q 2. 50歳以上のシニア社員数は、今後10年間でどのように変化していく予測か？

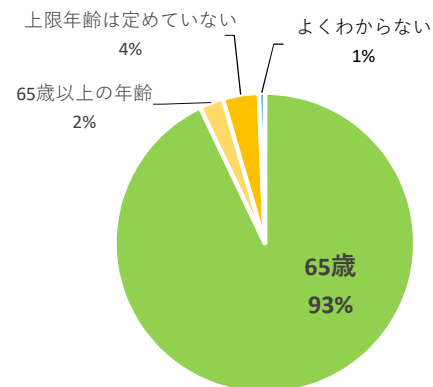


Q 3. シニア雇用に関して

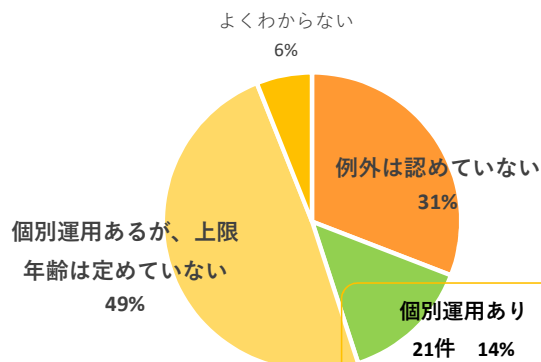
1) 定年年齢



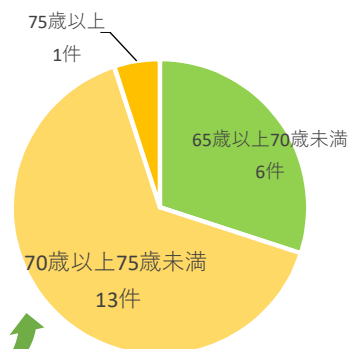
2) 本人の意思があれば、継続可能な上限年齢



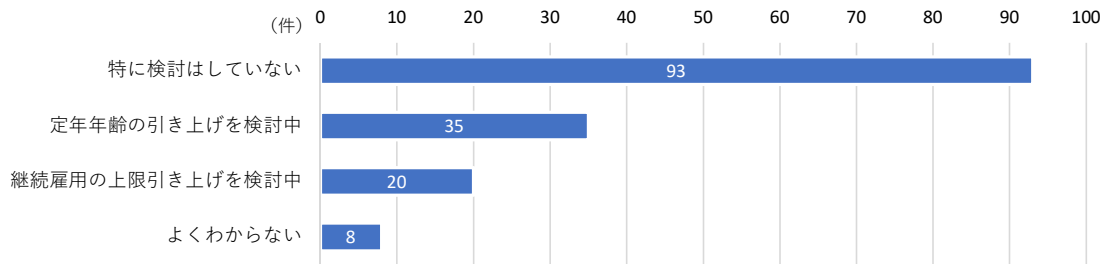
3) 本人と会社の合意のもとでの個別運用や例外・特別対応にて、就業可能な上限年齢



個別運用の上限年齢



4) 雇用年齢の上限引き上げを検討しているか？（複数回答可）



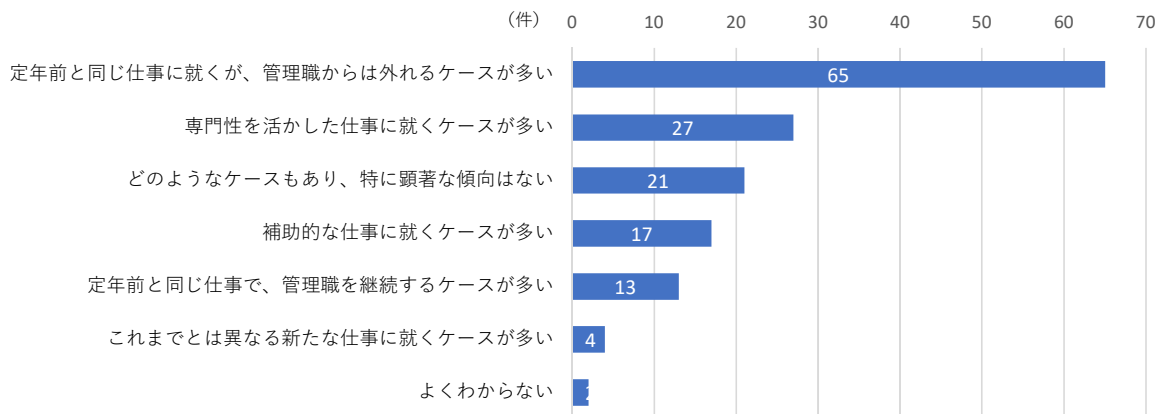
<定年年齢の引き上げを検討中>

65歳以上70歳未満 29 件
 引上げ年齢未定 6

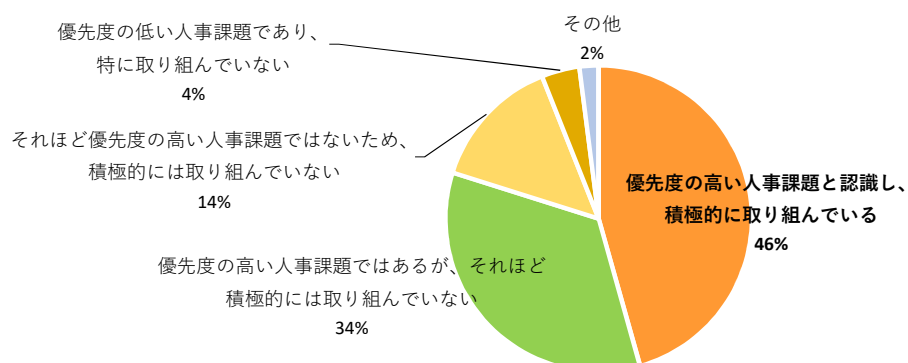
<継続雇用の上限引き上げを検討中>

65歳以上70歳未満 2 件
 70歳 8
 引上げ年齢未定 10

Q4. 定年後の職務の現状



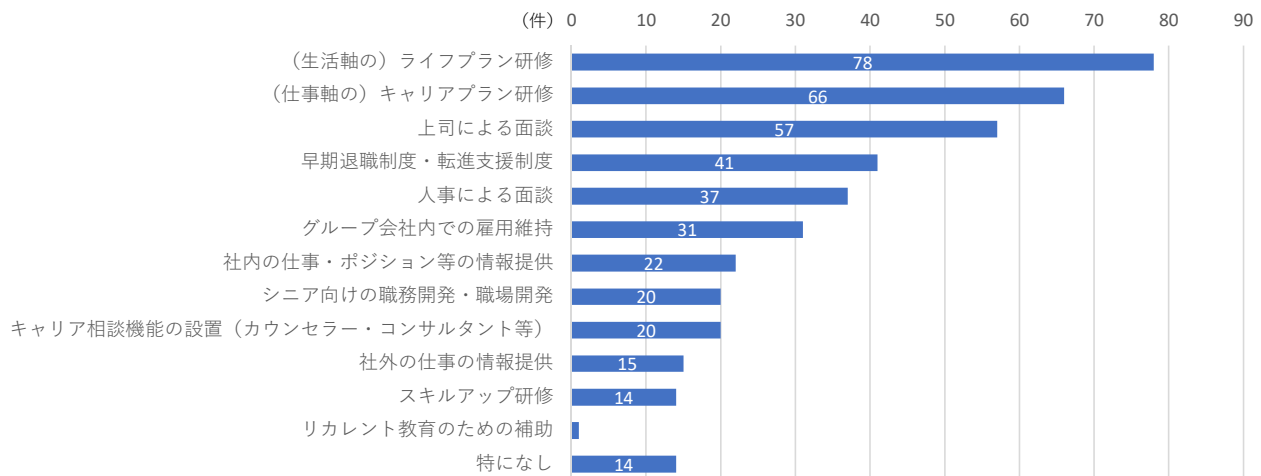
Q5. シニア社員の活用・活性化に対する貴社の課題認識と取り組み状況



※その他

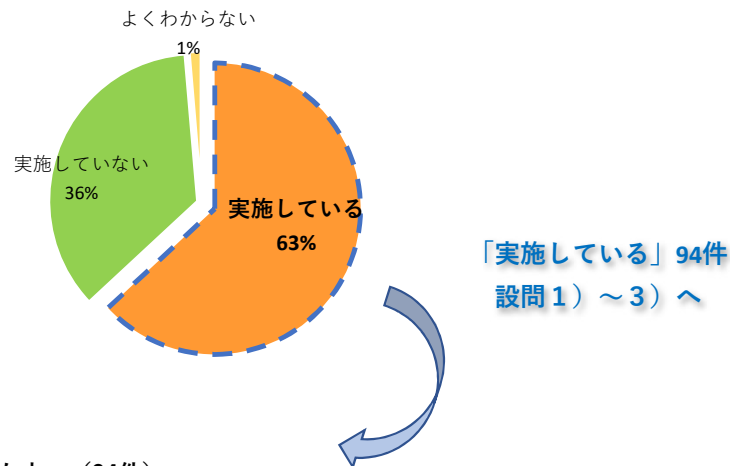
- ・関連法令に準拠し、積極的に対応を検討している。
- ・優先度は高いが、能動的に再雇用以外の道を選択するような取り組みを行っている。
- ・年齢に関係なくパフォーマンスマネジメントと能力開発の強化に取り組んでいる
- ・シニア社員は、スタッフ職として職域を確保し、会社全体の仕事スタイルを変える予定であった。
 しかし、人手不足や長時間労働防止を背景に、そのまま職場に残りながらスタッフとして活躍する人が多くなった。
 職域確保という課題の緊急性は薄れたが、同時に、会社の仕事構造改革も進まなくなった。
- ・優先度高い課題で、検討はしているが課題解決にはなかなか至っていない。複合的な要素を検討する必要があるため。

Q 6. シニア社員の活性化策として、実行している施策はあるか？（複数回答可）



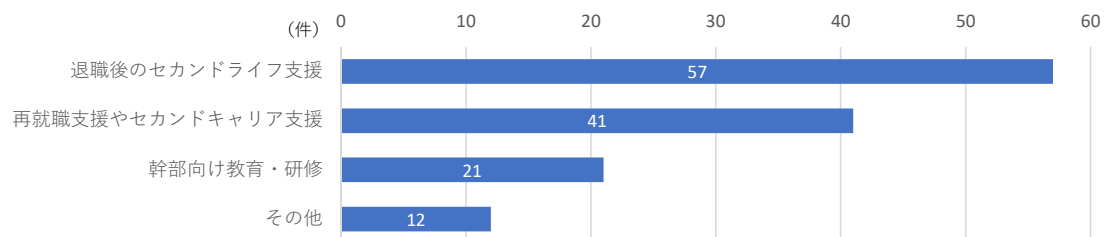
Q 7. キャリアプランやライフプランを考える研修について

1) これらの研修を実施しているか？



Q 7-1) で実施していると回答した方 (94件)

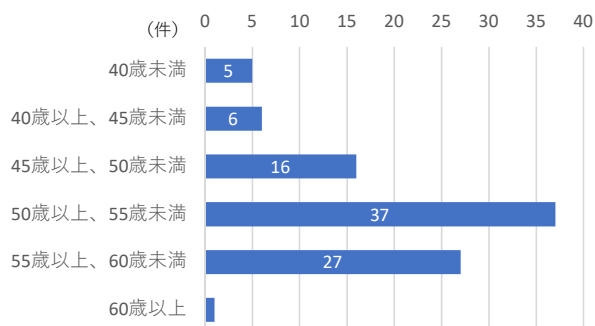
1) 実施内容 (複数回答可)



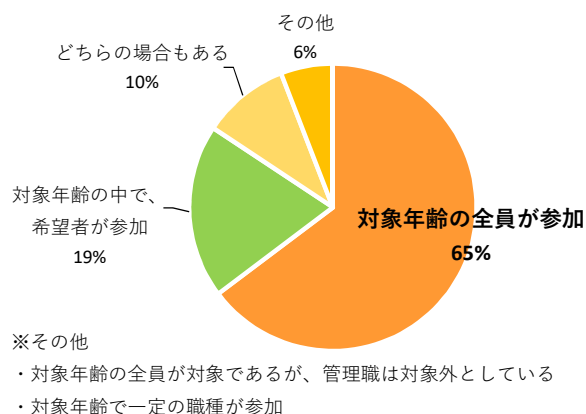
※その他

- ・社内で活躍するには
- ・年金受給の仕組みとライフプランニングセミナー開催
- ・現業における更なる活躍推進 / 社内での活躍促進 / 資産形成
- ・今年度からライフプランとキャリアプランの研修を予定
- ・一定年齢に達した際、キャリア・ライフプラン研修、希望者面談実施
- ・定年後再雇用を前提としたセカンドライフキャリア研修
- ・社内に残って働き続けることを前提としたモチベーション向上を目指してもらうためのセミナー
- ・30歳頃、40歳頃、50歳頃の節目に士気向上を図る
- ・若手も含めた自律的キャリア形成支援

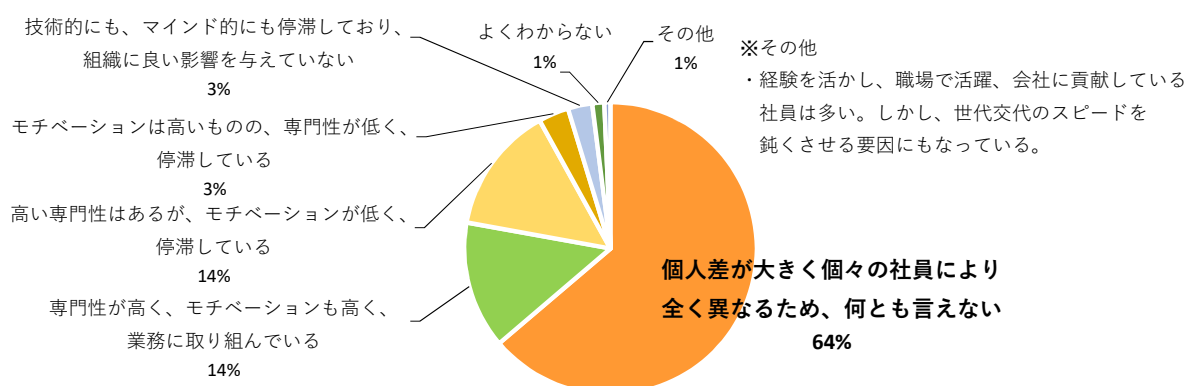
2) 対象にしている年齢層（複数回答可）



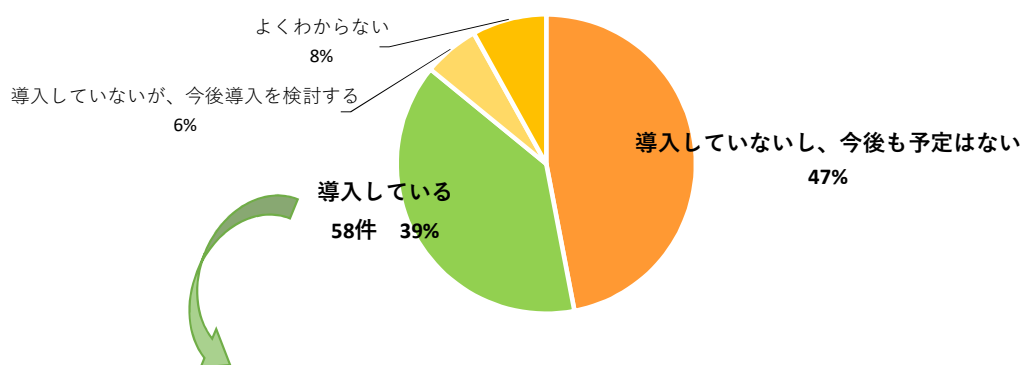
3) 参加対象



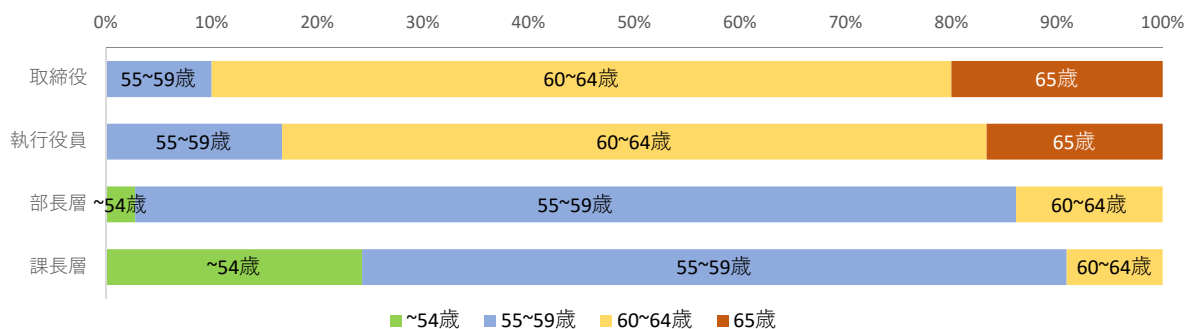
Q 8. シニア社員の現状について、総じてどのように感じているか？



Q 9. 「役職定年制」を導入しているか？

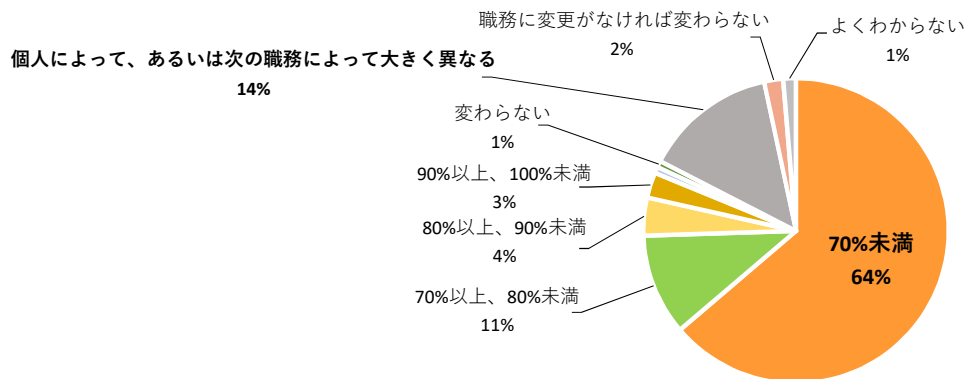


役職別定年年齢（「役職定年制」を導入している企業）

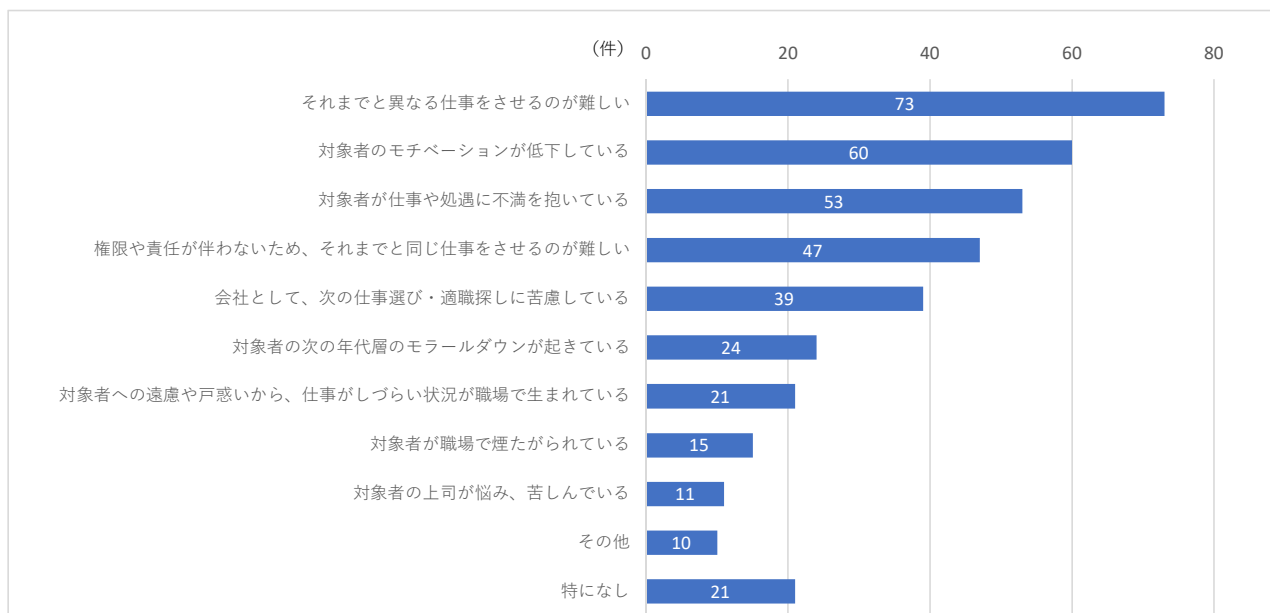


Q10. 定年後の継続雇用について

定年前の年間給与を100とした場合、継続雇用後の給与水準は概ねどの位か？



Q11. 定年後の社員に関する課題（複数回答可）



その他

- ・人により意識も様々。ワークライフバランスの取り方も異なり、一律の人事制度ではカバーできない印象。
- ・経験を活かした仕事で職場で役割を果たしている者もあり個人差が大きい。
- ・スキルによって、受入職場が多い人材と、まったく無い人材がはっきりとわかれており、現役中からキャリア開発が必要だと感じる。
- ・個人差があり様々であるが、概して処遇が低い。
65歳までの再雇用を選択すると55歳から59歳はポストオフ後の給与の80%、60歳以降は更に50%程度でありポストについていた人は54歳時に比べると30%程度。非ポスト者は40%程度。
- ・当社は年齢に関係なく実力に基づいて処遇している。また、専門的な職種においては、70歳代の新規雇用も行なっている。
- ・再雇用社員の再雇用終了後の後継者育成計画が難しい。
- ・ポストから外れないため、後継者が育たない。
- ・経営層をスタッフとして職場で受入れることは稀である。
- ・人事部が、職場の状況や、実際起きている傾向を理解できていない
- ・65歳定年のため定年後雇用は原則なし。
- ・継続雇用はしない。