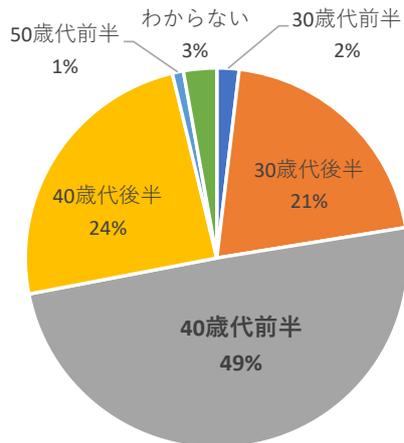
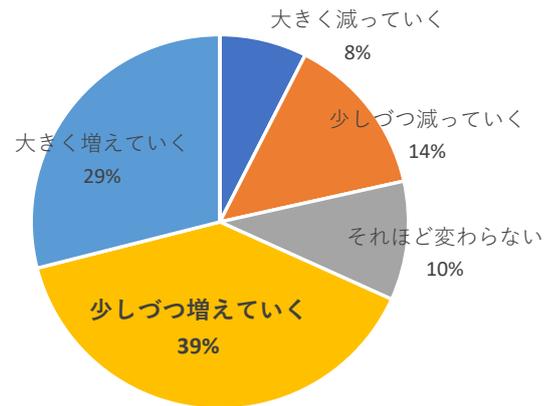


Q1. 自社社員の平均年齢

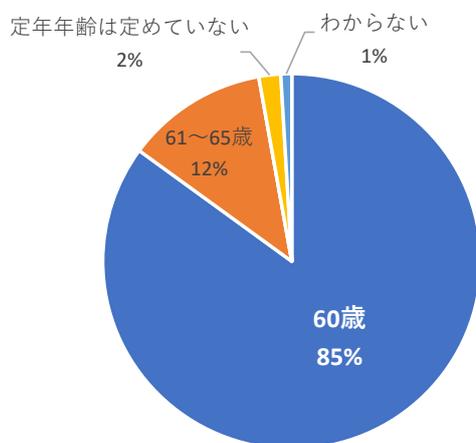


Q2. 自社の50歳以上のシニア社員数は、今後10年間でどのように変化していく予測か？

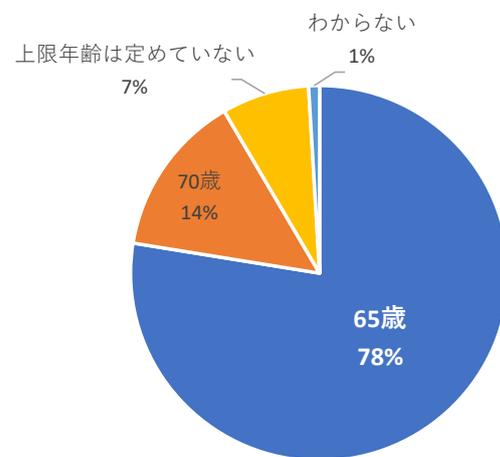


Q3. 自社のシニア雇用に関して

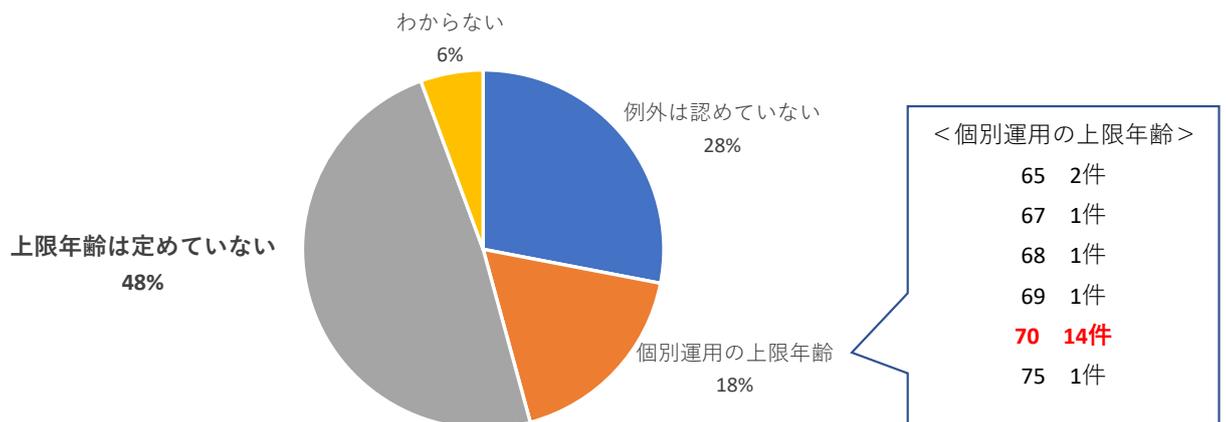
Q3-1) 定年年齢は？



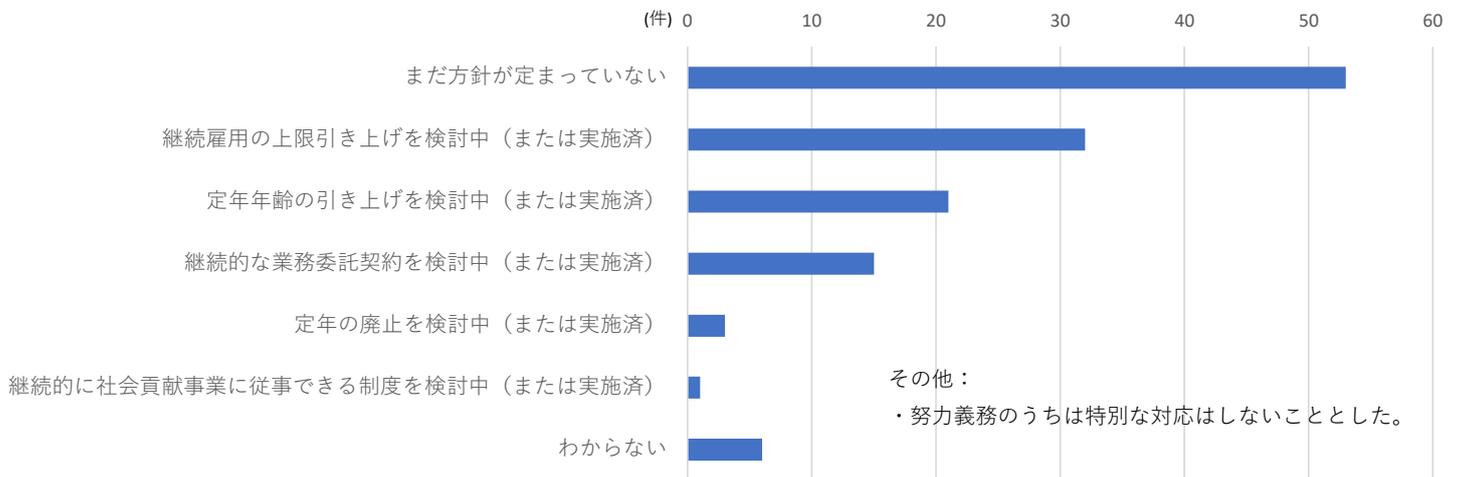
Q3-2) 本人の意思があれば、継続可能な雇用の上限年齢は？



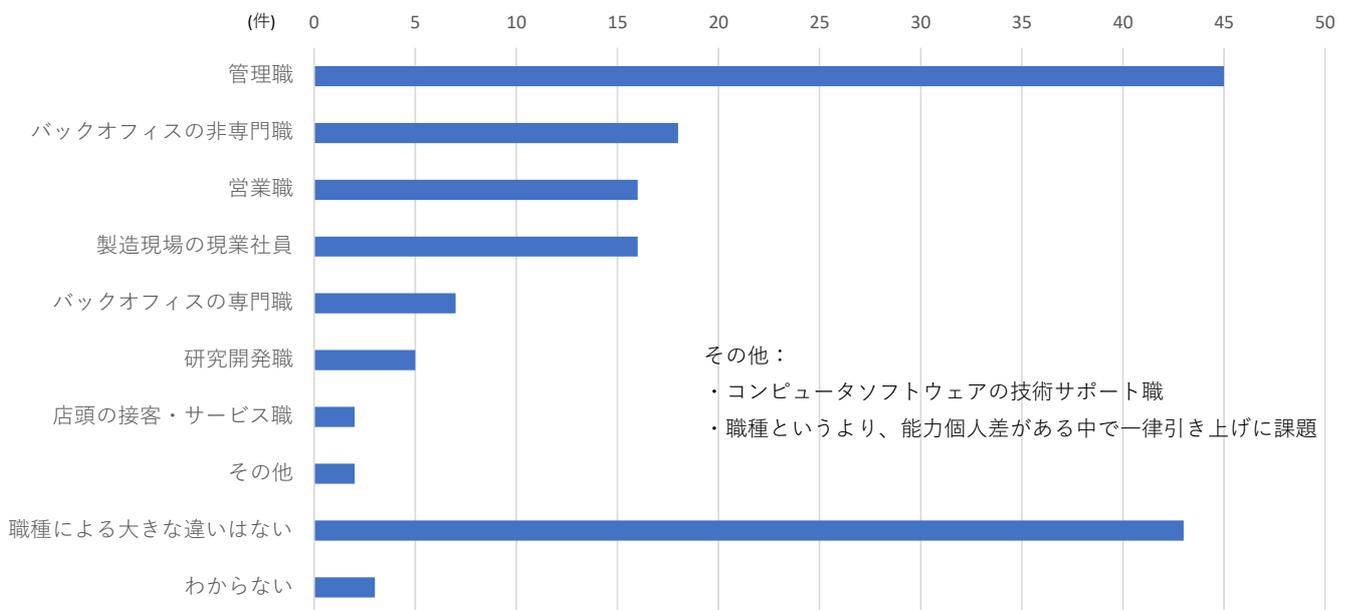
Q3-3) 本人と会社の合意のもとでの個別運用や例外・特別対応にて、就業可能な上限年齢は？



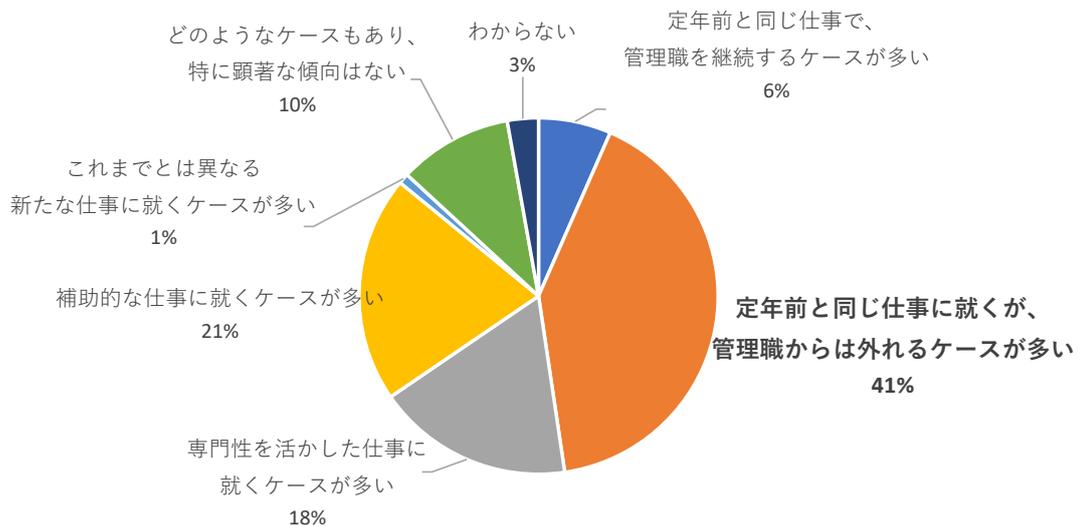
Q3-4) 高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業確保措置が努力義務となったが、社内でどのように検討されているか？(複数回答)



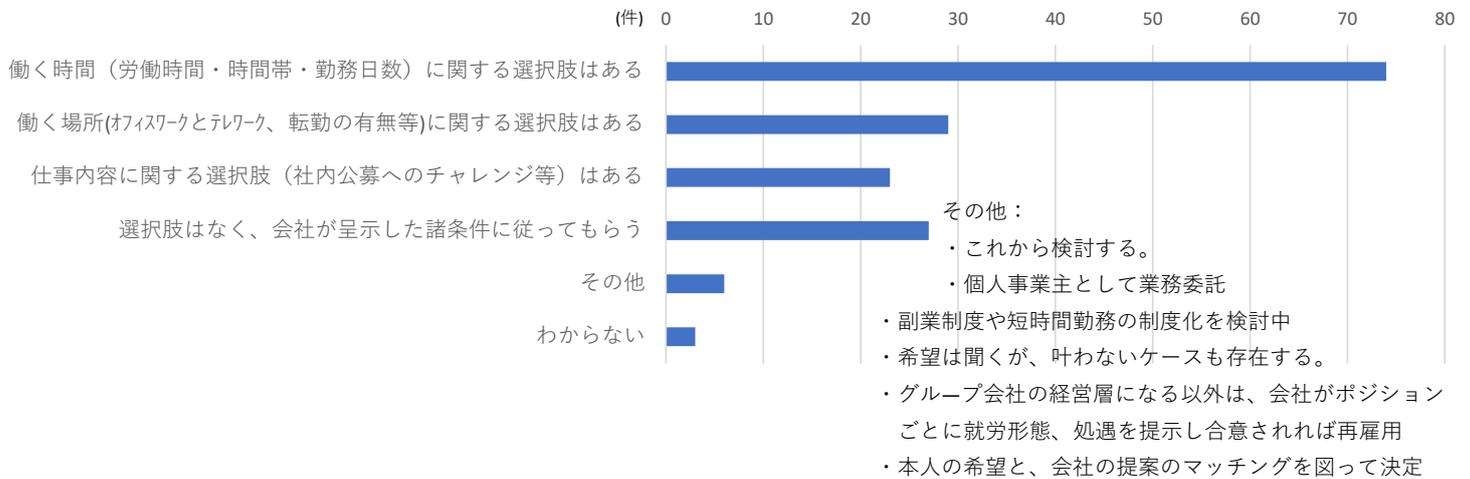
Q3-5) 雇用年齢の上限を引き上げる場合に対応がむずかしいのは、どの職種か？(複数回答)



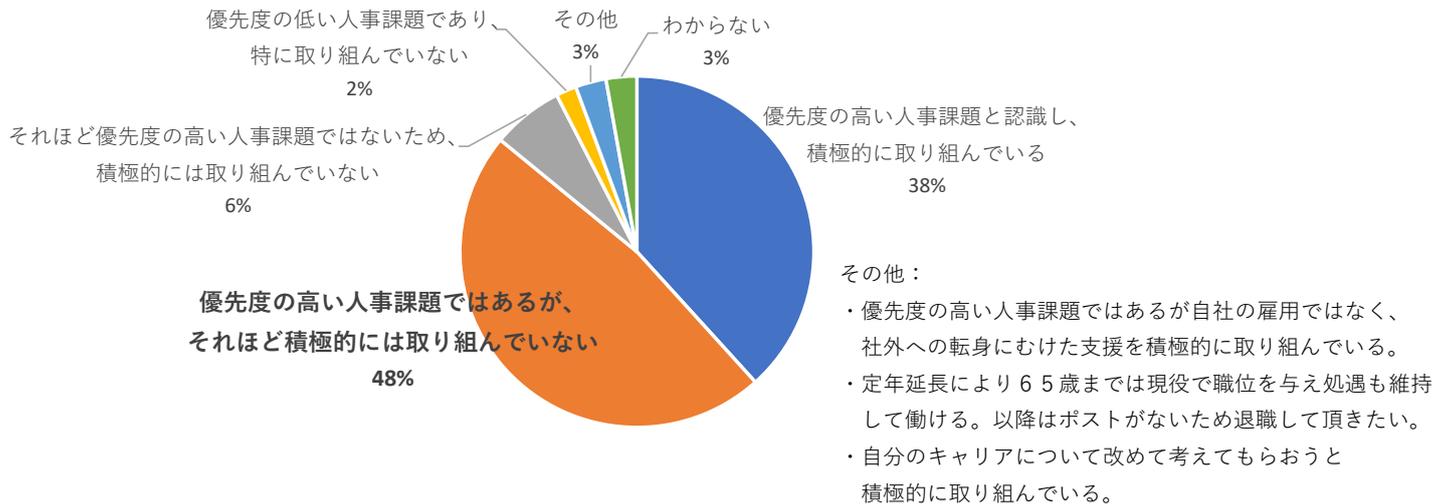
Q4. 定年後の職務の現状は？



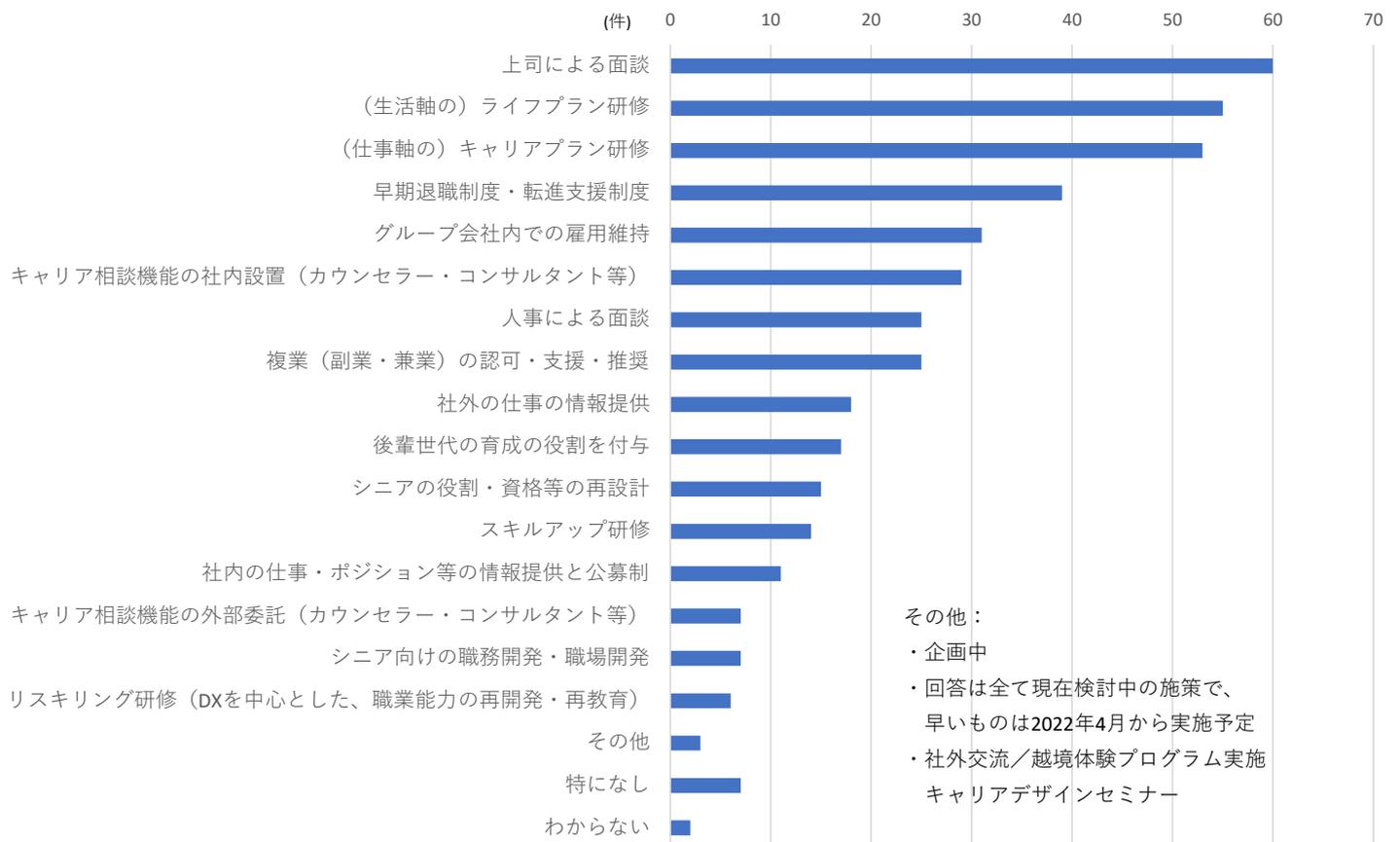
Q5.継続雇用者を含め、シニア層に働き方の選択肢を用意しているか？（複数回答）



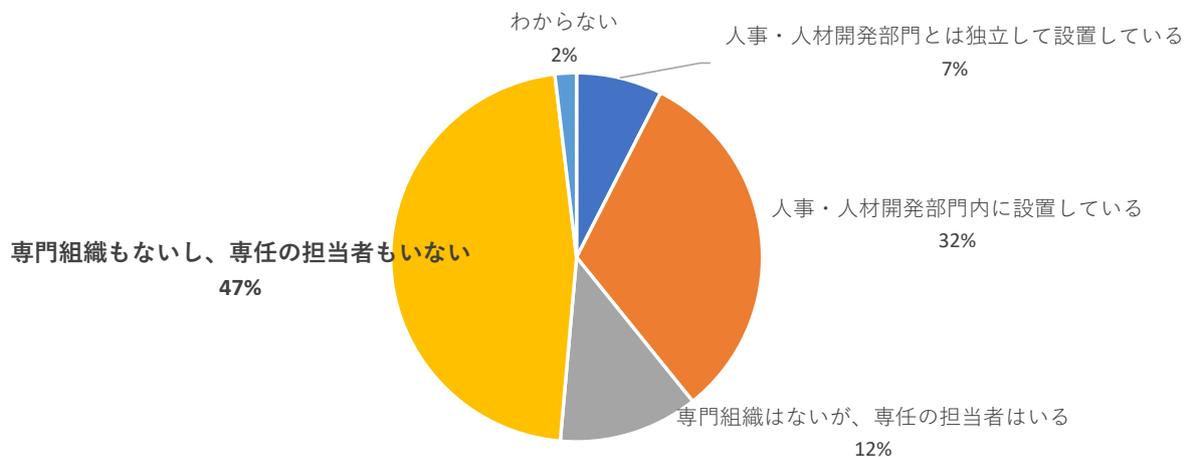
Q6.シニア社員の活用・活性化に対する課題認識と取り組み状況は？



Q7.シニア社員の活性化策として、実行している施策は？（複数選択）

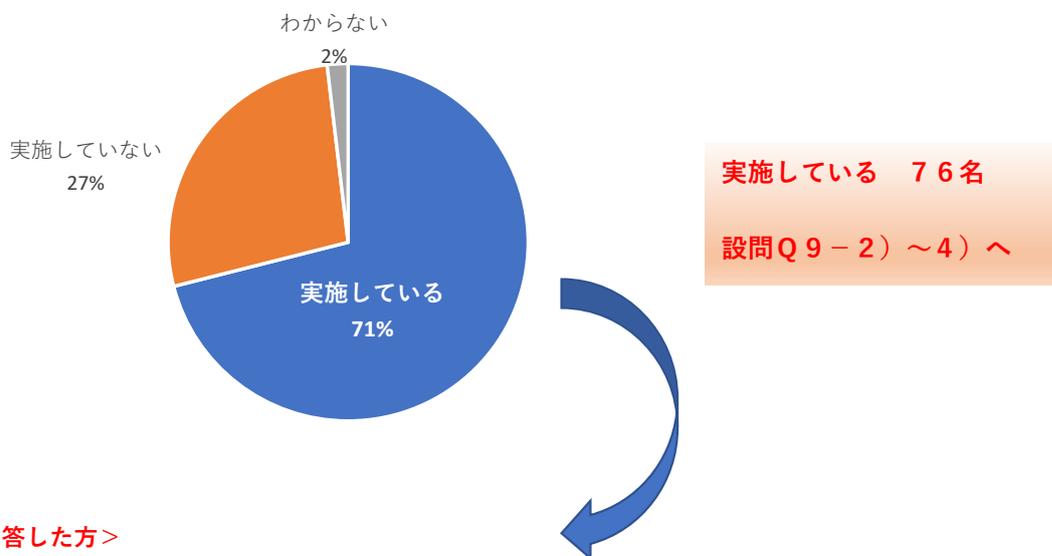


Q8.従業員のキャリア開発・キャリア自律を支援する専門の組織（例：キャリア開発室）はあるか？



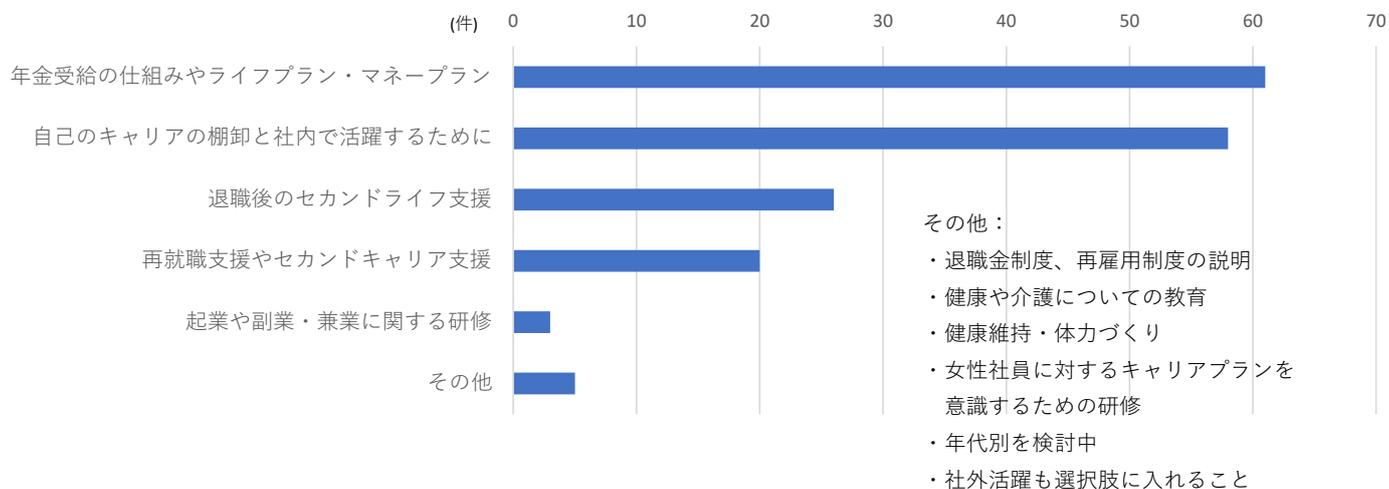
Q9.キャリアプランやライフプランを考える研修について

Q9-1) これらの研修を実施しているか？



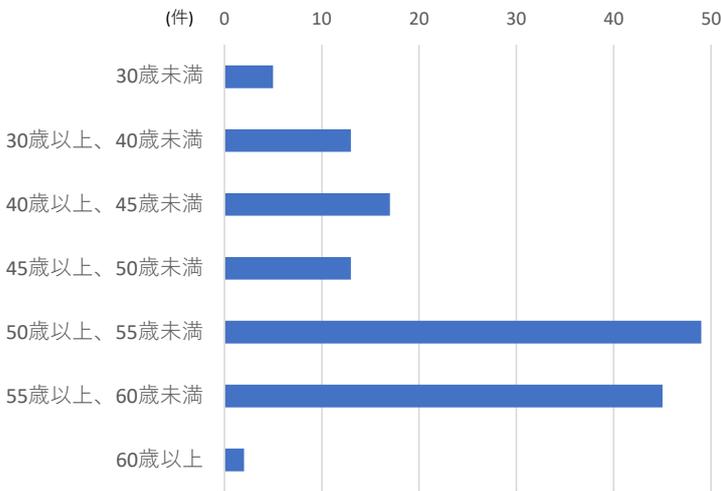
<Q9-1で「実施している」と回答した方>

Q9-2) どのような研修内容か？（複数回答）

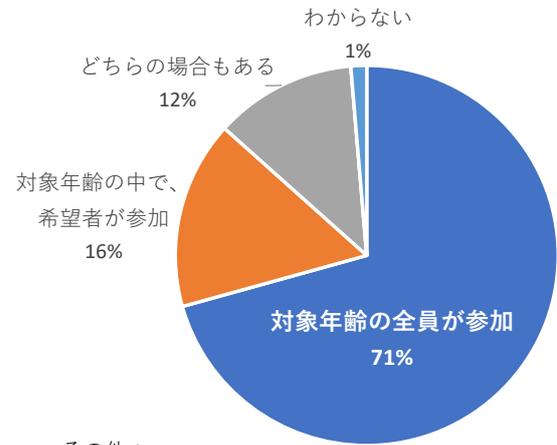


<Q9-1で「実施している」と回答した方>

Q9-3) どの年齢層を対象にしているか？(複数回答)



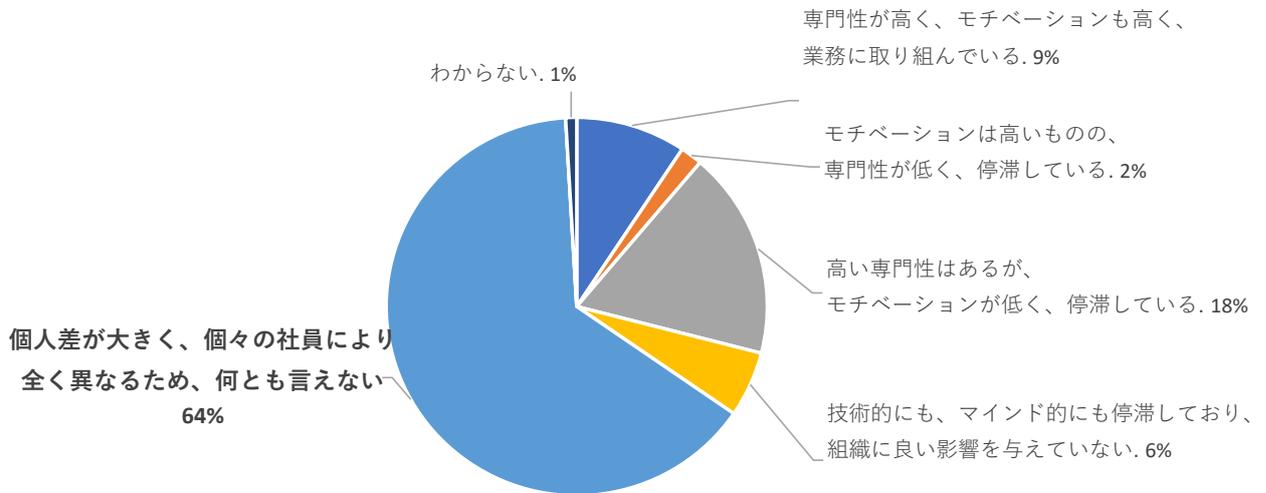
Q9-4) 参加対象は？



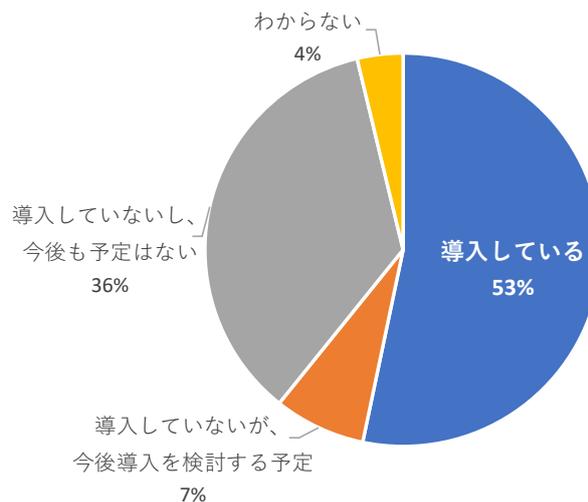
その他：

- ・組合員は全員参加、管理職以上は希望者のみ
- ・女性の中堅社員

Q10. 自社のシニア社員の現状について、総じてどのように感じるか？

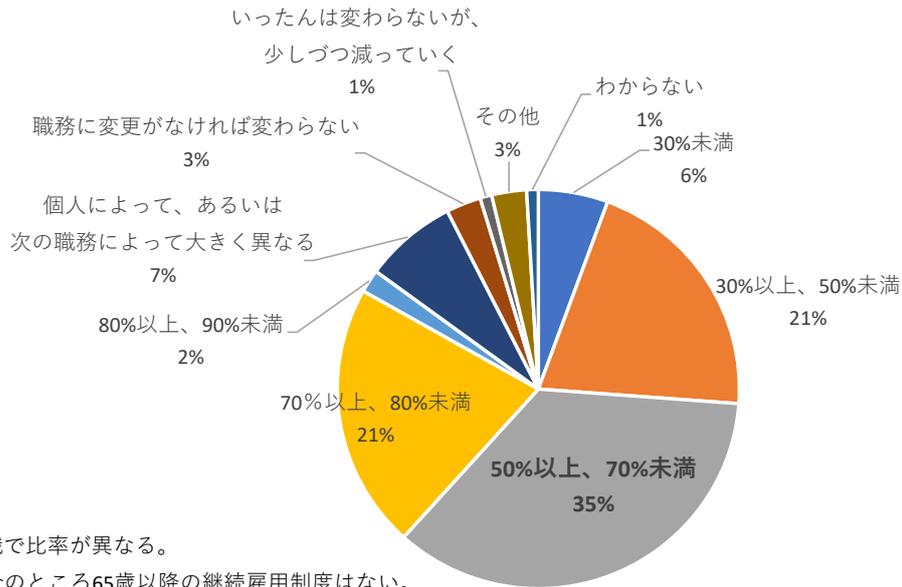


Q11. 「役職定年制」を導入しているか？



Q1 2.定年後の継続雇用について

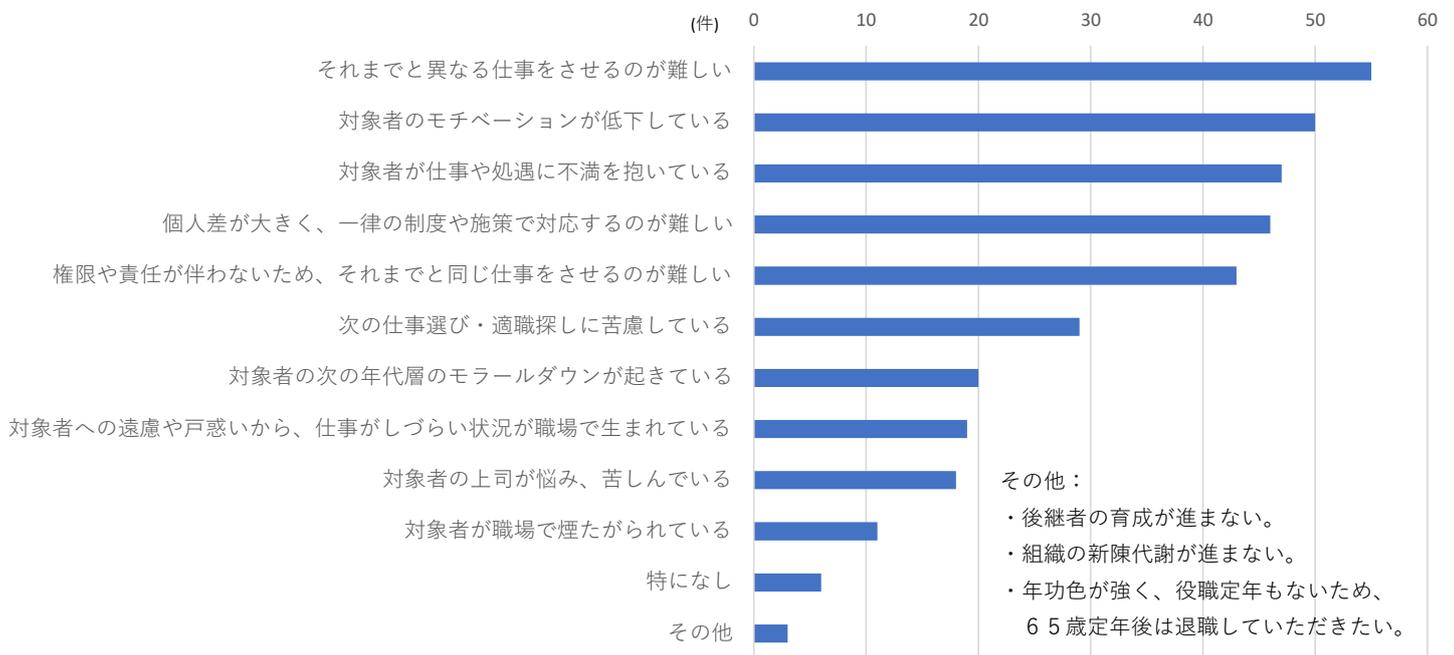
定年前の年間給与を100とした場合、継続雇用後の給与水準は概ねどの位か？



その他：

- ・管理職と一般職で比率が異なる。
- ・65歳定年制で今のところ65歳以降の継続雇用制度はない。60歳になるとそれまでの給与の60～70%になる。
- ・定年を65歳としており、原則継続雇用はしない。

Q1 3.定年後の社員に関する課題は？（複数回答）



Q1 4.ミドル・シニアのキャリア自律に関する関心事（自由記述）

◆団塊ジュニアが次第に50代になっていくので体制整備を進めていきたい。 役職定年的な制度がないと、その下の世代のモチベーションダウンにもなるため、会社全体としても大きな課題と捉えている。
◆経営層が年功を重んじる考え方を変えないため、世の中の流れとは違うことを社内で提案できる環境にない。 結果として有能な若手の離職がとまらず、会社依存型のローパフォーマンスの幹部が増加し、社内に停滞感がある。 若手管理職の早期登用を実現し、社内の風土を少しでも変えていきたい。
◆メンバーシップ型の雇用に対する意識変革（キャリアオーナーシップ）
◆年齢で社員をカテゴライズするのは「年齢による差別」と考えられ、望ましいことではない。 あくまでも一人一人個別の能力と貢献によって評価と処遇すべきである。
◆少子高齢化が現在進行形である中、役職定年制が果たす役割は、すでに終焉しているのではないかと思う。 終身雇用・年功序列が破壊されていく現代において、ポストの交代はあくまでも能力主義・人物主義であることが理想なのだと考える。 ただし情緒的な人事も当然残存していくだろうから、そのバランスが難しいのだろうと思う。

Q14.ミドル・シニアのキャリア自律に関する関心事（自由記述）

◆キャリア自律を求める会社とキャリア意識の低い個人のギャップがある。会社が長期間にわたり、個人のキャリアを決定し続けて、55歳に突如、キャリア自律を求めることに構造的な問題があると考える。 総合職であれば管理職や経営職になることをゴールとする仕組みとなっているが、この仕組みがある以上、一定の年齢までは走り続ける必要があり、途中でコース替えを設定できるかどうかのポイントだと考える。
◆現在の中高年代社員のキャリア自律について
◆キャリアを自分で考え選択していくことへのマインドセット（転換）。 それを所謂“肩たたき”としてではなく、今後の人生設計に向けたポジティブな受け取りと行動にどう結び付けていくか。
◆定年後を見据えたキャリア自律の仕組み構築事例
◆セカンドキャリアに対しての選択肢を会社としてもっと従業員に情報提供して自律的に「会社で役立つ人間」か「社会で役立つ人間か」になることを指向させていくべきと考えており、そのための施策を講じていきたい。
◆管理ポスト等から仕事内容が変わってもモチベーションを高く保ちつつ仕事に臨めるようなキャリア自律意識の育て方を模索している。
◆今のミドルシニア世代は、自律できていないので、ゆるやかながらキャリア研修等で変えていくしかないが、若い世代が同じようにならないために、ミドルシニアになるまでの有効な施策を考えたい。
◆自律という意識を高める必要がある。
◆できるだけ長く社内に残りたいと思う人が多く、選択肢として外を見ることをしない。 主体的にキャリアを考えるようになっていただきたい。
◆如何にして社内に籠らず、外の世界などとの交流視点を早めに持つことが出来るか。
◆社外を含めたキャリア形成意識の醸成
◆社外転身策（教育・在籍出向・再就職先）
◆自社だけではなく、広く専門性を活かせる働き方も選択肢になると良い。 これまでの分野に限定されるケースがあり、それにこだわらないキャリア志向も持てると良い。
◆シニア社員には過去の経験に安住せず学び直しや新たなチャレンジを行うことで、自律的な成長を実現してもらう必要がある。 現状、マインドセットや健全な危機感を植え付けることから始め、具体的なリカレント方法のガイドを行っているが、より確実に行動変容に繋がるリカレントプログラムの開発が課題である。
◆ベテラン社員（50歳以降）のリスクリングが話題になっているが、具体的な取り組み（研修等）をされている企業様があれば、事例を参考にさせて頂きたい。
◆スキルの棚卸を行い、活用出来るものを有効活用すること。 新たなスキルを習得させ、今までとは異なる職務で活躍させること。
◆本来は前向きにシニア起業や地方創生などの分野で新たなキャリアにチャレンジしやすい風土を醸成したいが、やはり皆保守的で変化を好まないため、自身でキャリア展望をもたないまま再雇用によって雇用されている状況。私は雇用という枠組みでは日本の社会変化のダイナミズムが失われてしまうと思っている。メンバーシップの雇用制度の定年退職は、「卒業」として捉え、いつまでも情性で同じ会社で就労するより、せっかく卒業したのだから「やりたいこと」をやる社会にしたい。
◆再雇用時に業務を自由に選択できる仕組み または専門知識のあるものについてはその知識を活かした、専門家として業務の内容に見合った報酬制度の導入
◆一般化せず個別に向き合う必要性を痛感しているが、各社はどのようにしているのか。
◆働き方の多様なニーズに対して、いつの段階で、どのレベルまで、選択肢を用意すべきかについて悩んでいる。
◆ミドル・シニアの多様な価値観や環境に適応したキャリア施策
◆生産性の低下が懸念されるが、策が打てていない。マンパワーをさけていない。
◆ミドルのキャリア45歳から55歳程度のレンジの社員のモチベーション維持、低下に課題を感じている。課長、部長まで届いた後の身の置き場がない。上位20%のうちの過半のモチベーション維持は課題。しかも90年代入ってから多くの女性社員が雇用され管理職に届いている女性社員も多い。そうした女性の退職に関する不安は増大している気がする。
◆相談会での気づきを持てる教育研修の機会
◆研修を実施した方がいいのか、どうなのか…。（どのような効果があるのか。。。）
◆一般職事務業務が集中化、効率化により現場ではなくなる傾向にあり、新しい仕組みやDXに対応できないと期待業務自体が狭まり、モチベーションダウンにつながる。
◆世の中のデジタル化に対する知識・技術。 若手人材への伝承能力。
◆70歳定年制に向かったの法律改正が気になる。
◆バブル入社世代が多く、その世代（現在50代）の今後の対応。 このままでは希望者全員を再雇用しなければならず、会社として放置しておけない。早期退職施策等による人員整理が必要。
◆今の自分の仕事に集中しているので、改めてキャリアについて考える時間が少ない（作れない）のが現状。