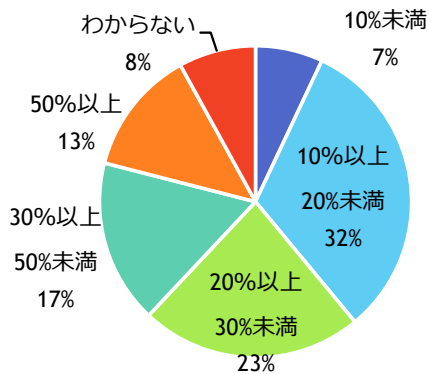
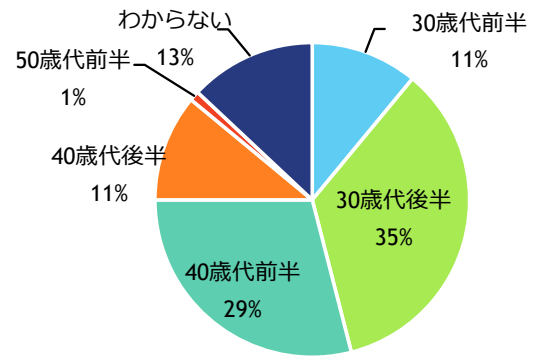


Q1. 女性社員比率は？（正社員・正規雇用者のみ）

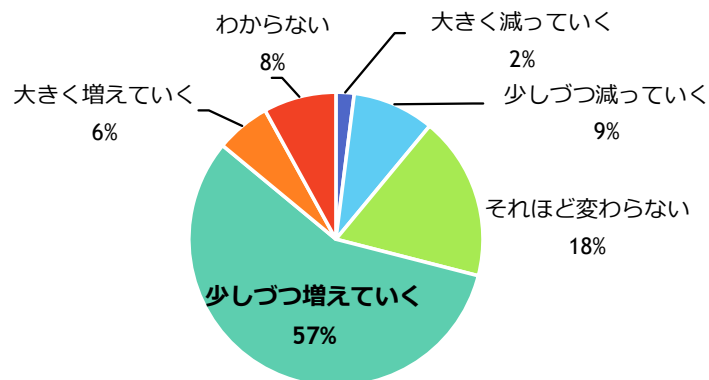


Q2. 女性社員の平均年齢は？（正社員・正規雇用者のみ）

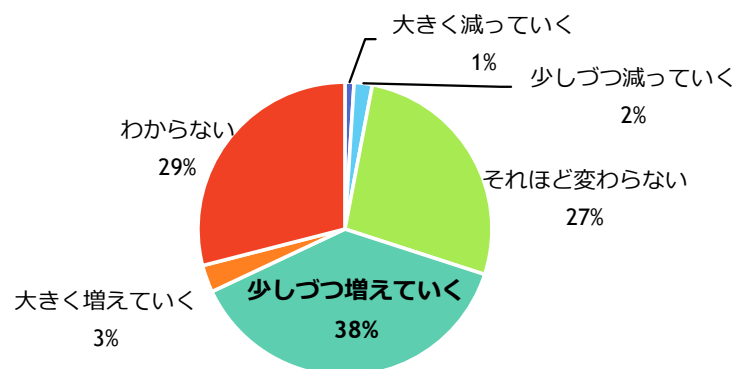


Q3. 自社の50歳以上の女性社員数は、今後10年間でどのように変化していく予測か？

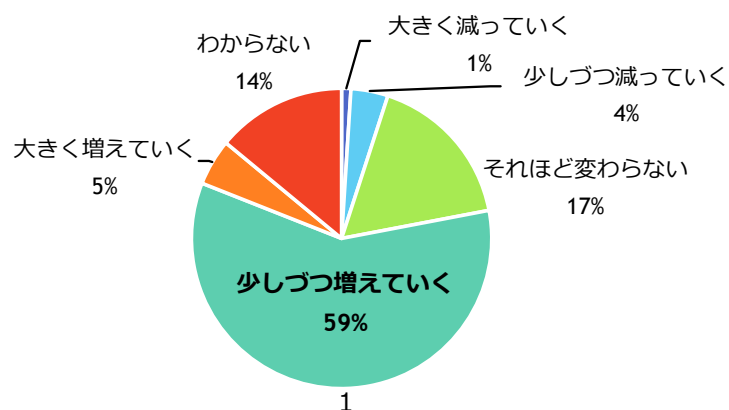
Q3-1) 非管理職の、定年前女性社員数は？



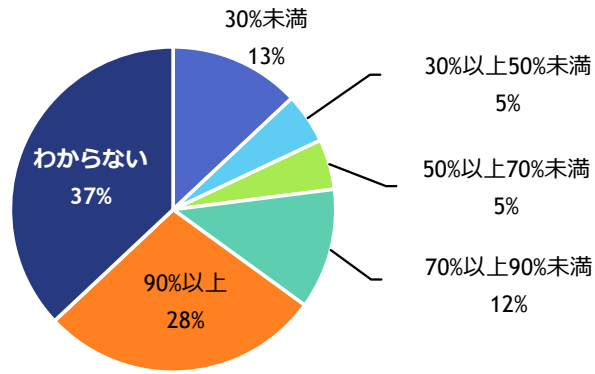
Q3-2) 役職定年を迎えた元管理職の、定年前女性社員数は？



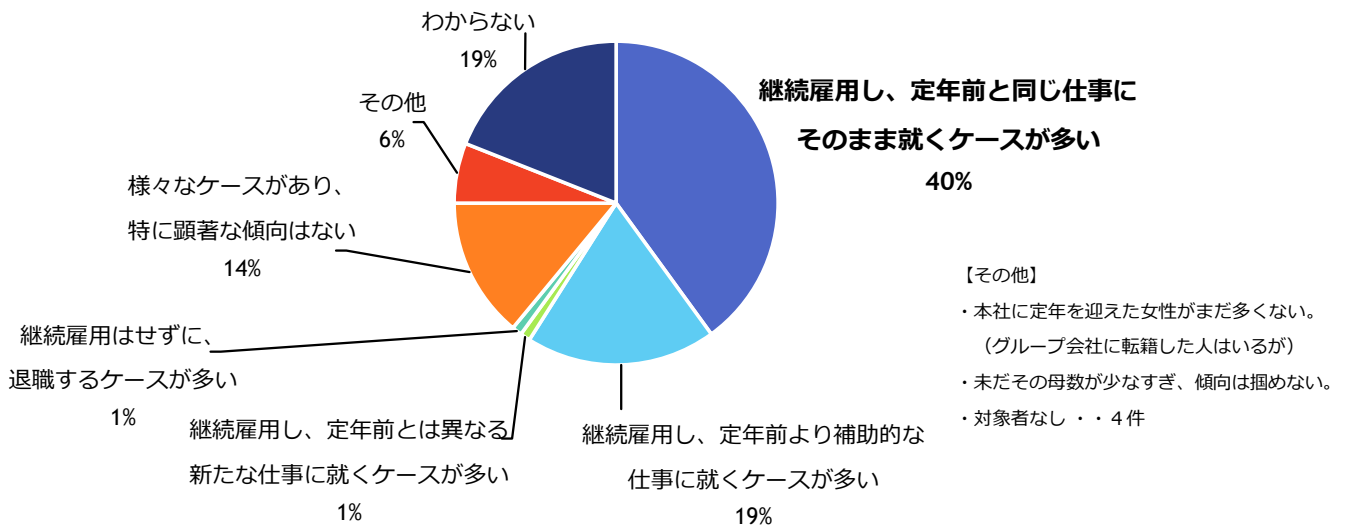
Q3-3) 定年を迎え、継続雇用となる女性社員数は？



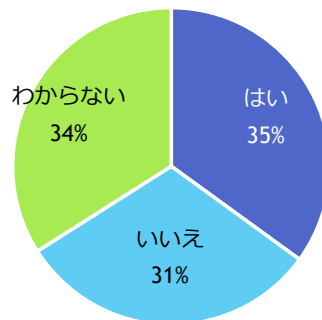
Q4. 過去1年間で定年を迎えた女性社員の継続雇用（再雇用や勤務延長）の割合は？



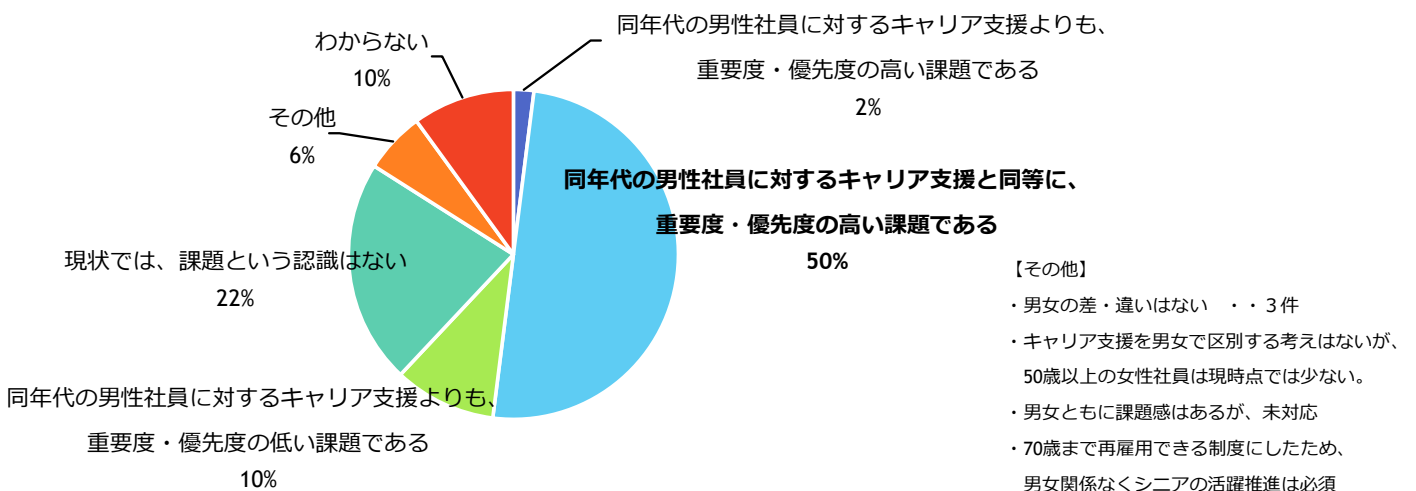
Q5. 過去1年間で定年を迎えた女性社員の、その後の職務は？



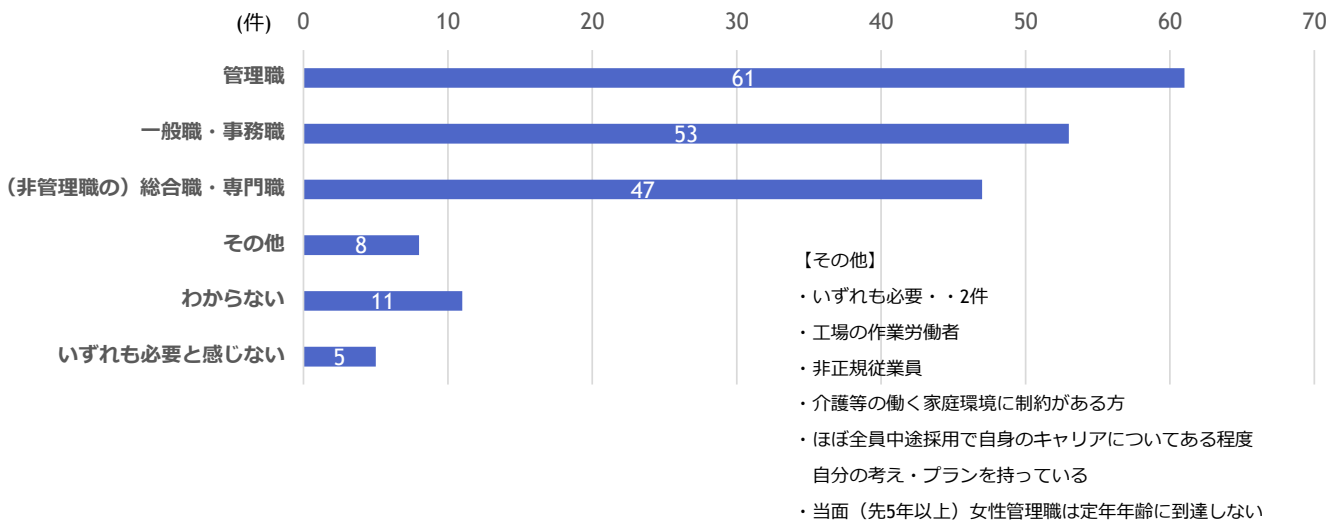
Q6. 50歳以上の自社社員について、男女の意識・実態・活躍状況の違いを把握しているか？



Q7. 人材育成・人材活用に関するテーマの中で、50歳以上の女性社員へのキャリア支援に対する課題認識は？



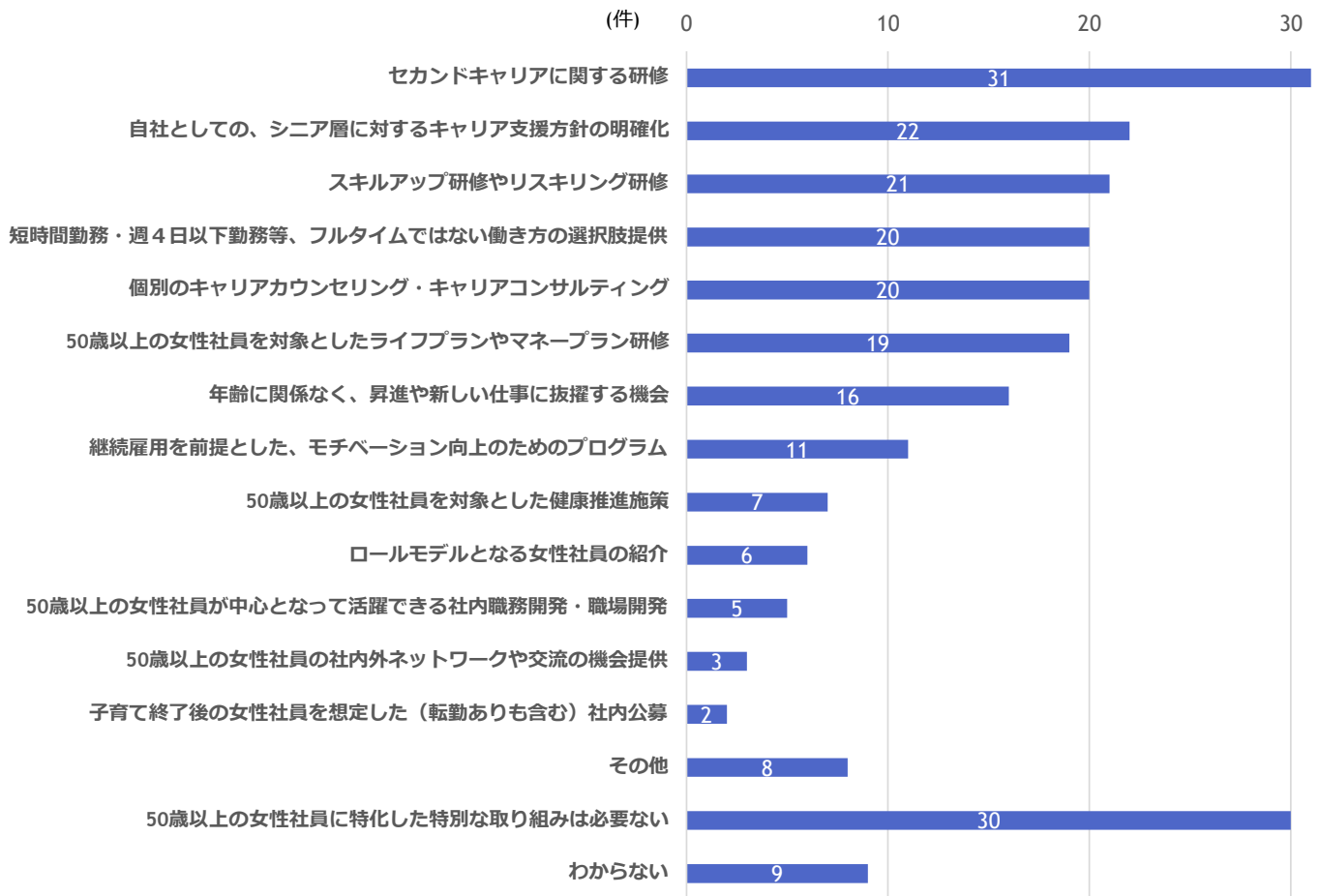
Q8. 50歳以上の女性社員の内、どの職種の方々へのキャリア支援が必要と感じるか？（複数選択）



Q9. 50歳以上の女性社員へのキャリア支援策として、

「既に実施している取り組み」と「これから特に必要になると考える取り組み」は？

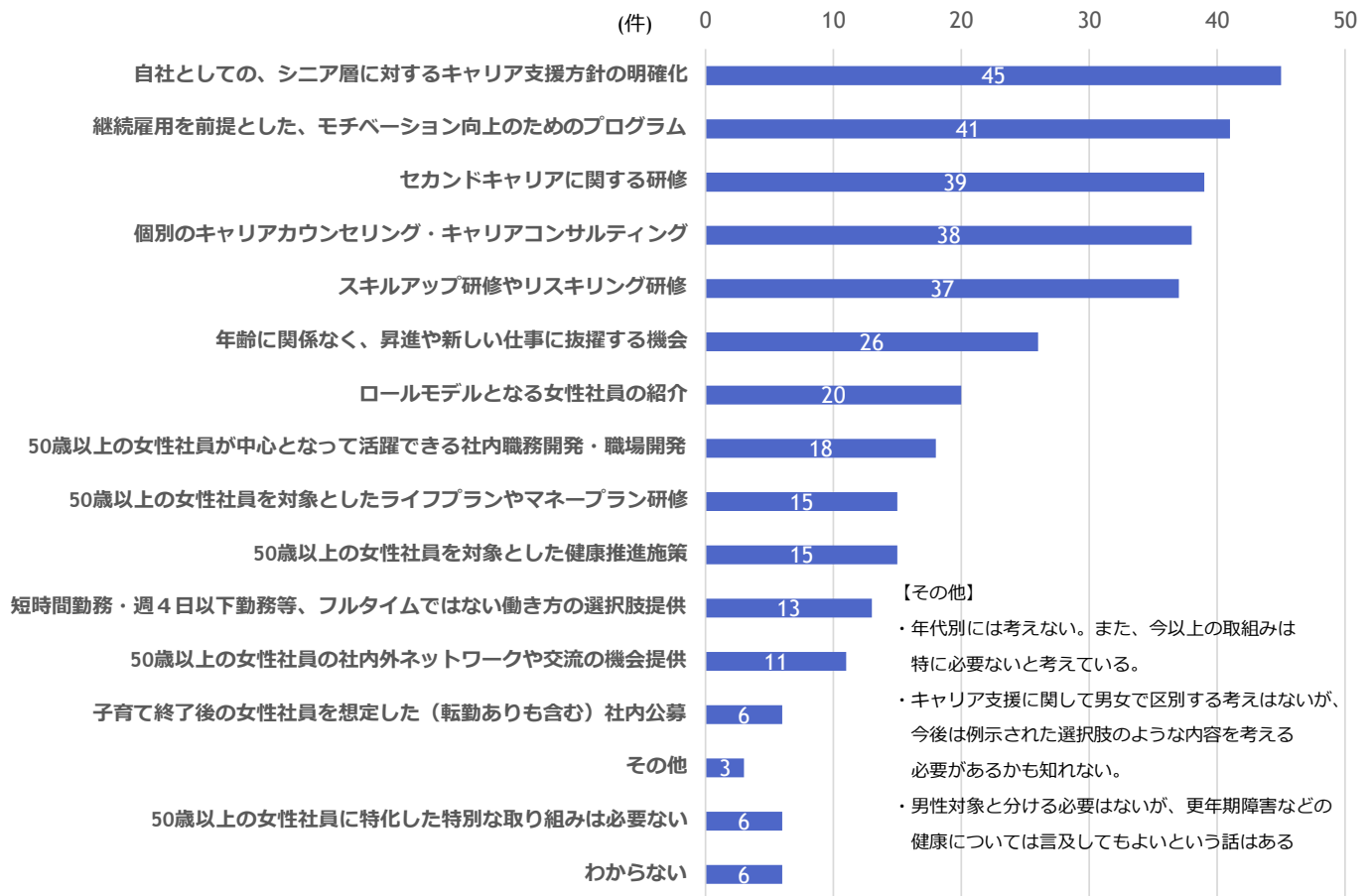
Q9-1) 既に実施している取り組み（複数選択）



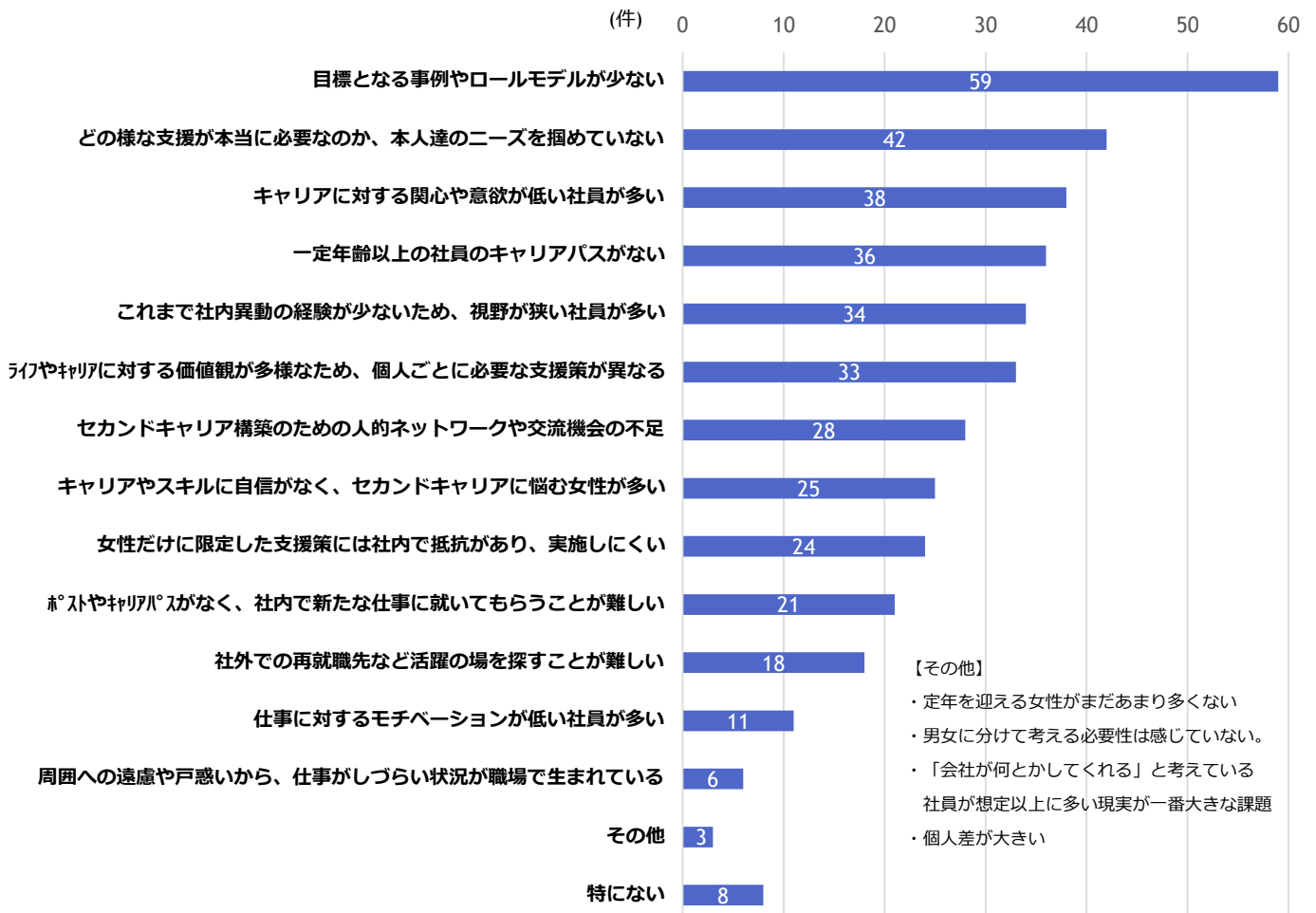
【その他】

- ・ 性別や年齢に関係なく、健康、マネー、キャリア支援は実施している。
- ・ 特に年齢を限定せず、グローバルで、女性活躍の場をサポートする社会貢献活動を実施している
- ・ 50歳以上を対象としたライフプランやマネープラン研修
- ・ 全従業員とその配偶者を対象としたライフプラン・マネープラン研修
- ・ セカンドキャリア、健康管理、マネープランといった男性のシニア社員と同等
- ・ 55歳から対応
- ・ 特になし
- ・ 50歳以上女性に特化した取り組みは現在やっていない。

Q9-2) これから特に必要になると考える取り組み（複数選択）



Q10. 50歳以上の女性社員へのキャリア支援を行なうにあたって、課題と感ずる事は？（複数選択）



Q11. 50歳以上の女性社員へのキャリア支援についての具体的な関心事（自由記述）

- ◆女性社員だけでなく男女共に自律的なキャリアを考えてもらう機会が必要だと考えている。
しかし、会社の業績不振の折にそのようなメッセージを強く打ち出すと、継続雇用への不安感や会社への不信感へつながる気配があり、本来趣旨とは違う捉え方をされてしまうことを懸念している。（副業制度、短時間正社員制度など）
キャリア支援の視点だけでなく、経営方針や事業戦略と共に求心力を高めるという視点も必要だと感じている。
- ◆女性だけではなく、男性も同様の課題感かと思う。
- ◆シニア社員に対するキャリア支援は必要であるが、女性限定とする必要があるのかは、要検討と感じる。
- ◆今以上の昇進が見込めず、転職は論外、かといって新しい業務に就くのも不安、というような環境の場合に仕事へのモチベーションの維持が非常に難しいという声を聞く。価値観が多様化している中、モチベーションの持ち方も様々であり、キャリア支援窓口に行っても、自分に合った選択肢を見つけられるのか懐疑的な声もある。
65歳まで働くことを考えると働く心理の個人差が大きく、キャリア支援をする側も困難な状況が想定される。
- ◆女性に関わらず、終身雇用マインドでいるベテランが多く、新しい事にチャレンジをしないため、最早何も出来ない人が量産されている。自分はこのようなぶら下がり人間になりたくないが、自分一人でそれに抗えるのか不安。
- ◆女性に限らず男性にも言えることですが、本人達が現実と直面するのが遅いと感じている。早い年齢からセカンドキャリアを考える機会を設けても、その時は個々の関心が薄いこともあり任意参加の機会に積極的に参加しない（現業が忙しい）状況であり、結果的に気づいた時にはすでに準備が遅くなってしまっている状態。
そうすると「会社頼み」の状況になってしまう。本人がそのことに興味関心を持つために有効的な手段を知りたい。
- ◆そもそも自分でキャリアをつくる、切り開くという必要性を感じてきていない人が多数いると思う。
家庭でも職場でも男性に付き従って生きることが幸せ、正しいと思ってきている人は一定数いる。社会がこれまでずっと望んできたことを翻すことになるかもしれないと思うと、当のご本人達の受け止め方、率直な思いが気になる。ただし、スキルが足りない、モチベーションが足りないのであれば、会社は同じ処遇で雇い続けることはしないという現実を突きつけるべき。そうしないと有能な次世代のモチベーションが下がる。
- ◆私の知っているほとんどの会社は、世間の目を気にして、比較的若い女性でこれから管理職を増やす、か、ミドル層女性を何とかシニアマネジャーにして、という取り組みを優先しているように見受けられ、もともと数が少ないこともあって50歳以上の女性のキャリア支援には一切関心がないように見える。若手女性、ミドル女性だと、新しい業務の希望がとったり、スキルアップ、ひいては抜擢される機会があるが、シニア女性は何かを主張しても受け入れられることはまずなくメジャー層のシニア男性とほぼ同一視されているようだ。今までさんざん男女差別の中で苦労して仕事をしてきた50歳以上の女性のキャリアは定年前・後もまだまだ茨の道。政府もいずれ増えてくるシニアキャリア女性についてもスポットライトを当てて応援する姿勢を見せてほしい。
- ◆50歳以上の事例が少なくまだまだ具体化できていない現状があるが、50歳以上の女性社員が働く環境、ステージを準備することが非常に重要と考えています。会社の中でも、どのようなキャリアプランが準備できるのか、他社の取り組み事例を知りたい。
- ◆更年期障害など、女性の健康課題も絡めての啓発などがこれからは必要になってくると思う。
- ◆ちょうど更年期障害も抱えている女性社員が多い世代なので、体調変化も考慮したキャリア支援が必要であると思う。
- ◆働くこと、生きることへの自分の考えを明確にして、歩みだす支援が必要と感じている。
- ◆再就職の可能性

- ◆自分自身も含めて関心がある。会社への期待ができない。
- ◆そもそも育成を放置してきた現状を今更当事者におしつけることへの抵抗感
- ◆旧来の役割意識から、教育機会や、自らのキャリアについて考える機会が少なかった世代かと思う。
唐突感や抵抗感なく、研修等に参加してもらうには・・・とのところの工夫に関心がある。
- ◆中高年社員という男性の代名詞の感がまだまだ残っているが、年齢・ジェンダーに関係ないシニア対策を本気で検討する時期に来ていると思う。その柱は、①制度②居場所（社内外）③能力開発（研修と自己研鑽）で、③については、
1.マインドセットをベースに、2.リスキリングを進めていかなければならないと思う。
- ◆対象となる人数が限られていることもあり、これまではあまり意識がなく、男女区別なく考えていたのが実態。
- ◆該当者が少ないため、これからの課題となっている。
- ◆Q3-2. 当社は「役職定年」がなく該当する回答がないため、「わからない」を選択。