

キャリア 羅針盤



生涯現役時代、中高年層の社員にもっと活躍してもらいたいと思いませんか？

キャリア羅針盤®は、中高年層に特化したライフキャリア支援プログラム。社員に長く、生き生きと、健康に活躍してもらうための講座。便利なeラーニング方式でお届けします。

先日はご多忙の中、日本の人事部主催「HRカンファレンス 2022-春」での弊社セミナー「70歳就業時代に必要なキャリア自律とは～大手企業の具体取組事例から考える～」にご参加いただき、ありがとうございました。

セミナーにご参加いただいた皆様からのご質問や、セミナーを通じてのアンケート調査の結果をまとめた資料を送付させていただきます。企業人事ご担当者様の意識が反映されている資料ですので、お役に立てただければ幸甚でございます。

星和ビジネスリンクでは、これからも、皆様のお役に立つセミナーを企画してまいります。今後ともよろしく願い申し上げます。

株式会社星和ビジネスリンク

当アンケートは、2022年春のHRカンファレンスのセミナーと、それ以前の2回を定点観測した集計結果を経過比較として掲載しております。特徴的な点は以下の通りです。

アンケートの結果は、「HRカンファレンス」にご参加いただいた人事・人材開発の担当者の回答を集計したものです。回答者数の違いは、開催の規模によるものです。

【今回と過去2回のテーマ】

2022年春 「70歳就業時代に必要なキャリア自律とは～大手企業の具体取組事例から考える～」(n=42)

2021年秋 「『70歳法』企業人事の取組み最前線！～キャリア自律の醸成待ったなし～」(n=50)

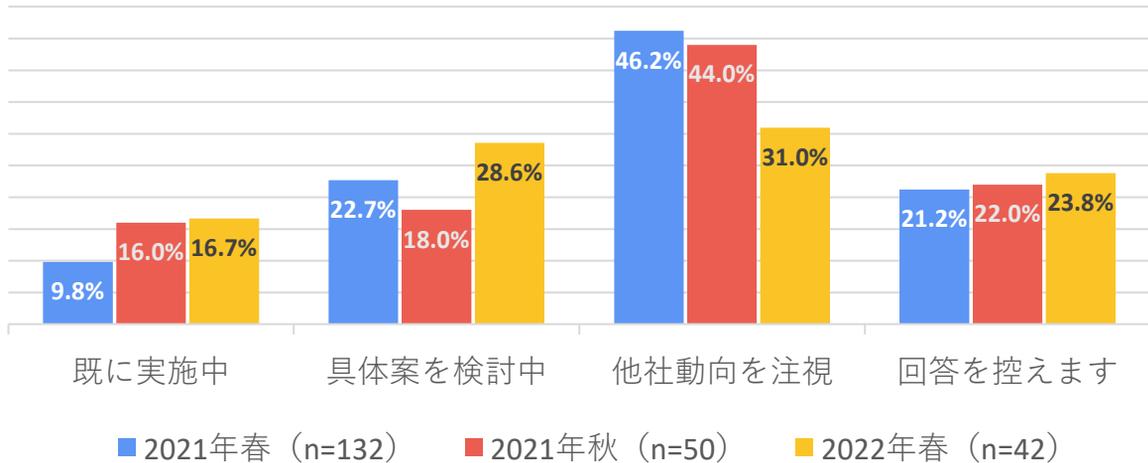
2021年春 「ミドルシニア社員の『自律的キャリア形成』に取組む日本生命の挑戦」(n=132)

【主なポイント】

- ① 改正高年齢者雇用安定法への対応については、アンケートに回答いただいたうち、特に「具体案を検討中」が前回調査(2021年秋)時より増加しており、「既に実施」と併せ半数近くが何らかの対応をとるか、検討をしている状況。
- ② 改正高年齢者雇用安定法への具体策の検討については「再雇用制度の延長(48.4%)」「定年延長(22.6%)」の順で多く、新たに創業支援措置として設けられた「社会貢献活動」は僅かな割合にとどまっている。
- ③ 「中高年層(社員)の活性化策」としての「キャリア研修」については4割強(41.9%)が「既に実施」、4割程度(39.5%)が「検討中」と回答。また「キャリア面談」については「既に実施」「検討中」が同様に4割程度(39.5%)という状況。
- ④ 企業として「キャリア自律を重視している」と回答した企業は、全体として、キャリア研修・面談、副業兼業の解禁、及び社外転進支援等を実施している割合が高く、一方で「キャリア自律については重視していない」「どちらでもない」と回答した企業は、これらの諸施策についてほとんど実施していない。

「中高年層（社員）の活性化」での、貴社の取組みを教えてください

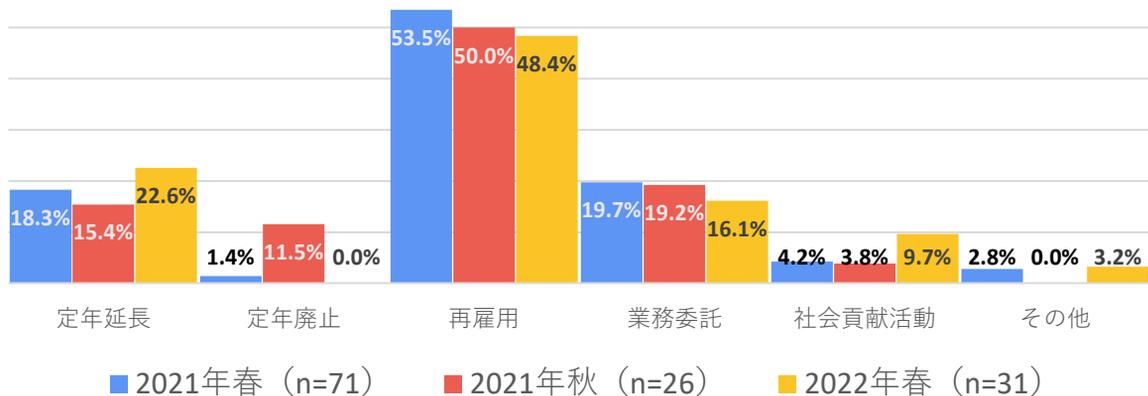
改正高年齢者雇用安定法への対応



ポイント：改正高年齢者雇用安定法への対応については、アンケートに回答いただいたうち、特に「具体案を検討中(28.6%)」が前回調査(2021年秋)時より増加しており、「既に実施」と併せ、半数近く(45.3%)が何らかの対応をとるか、検討をしている状況。

改正高年齢者雇用安定法への具体策

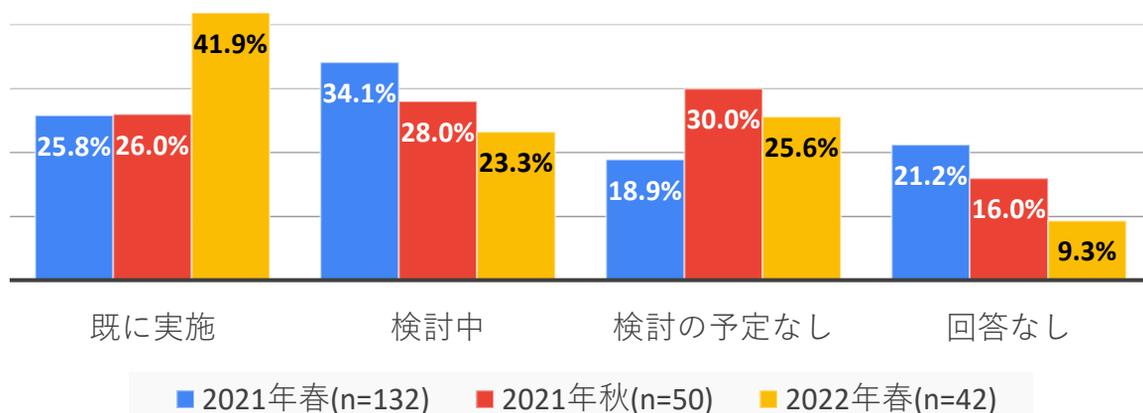
改正高年齢者雇用安定法への対応について、既に実施、検討中と回答した企業を対象



ポイント：改正高年齢者雇用法への具体策の検討については「再雇用制度の延長(48.4%)」「定年延長(22.6%)」の順で多く、新たに創業支援措置として設けられた「社会貢献活動」は9.7%にとどまっている。

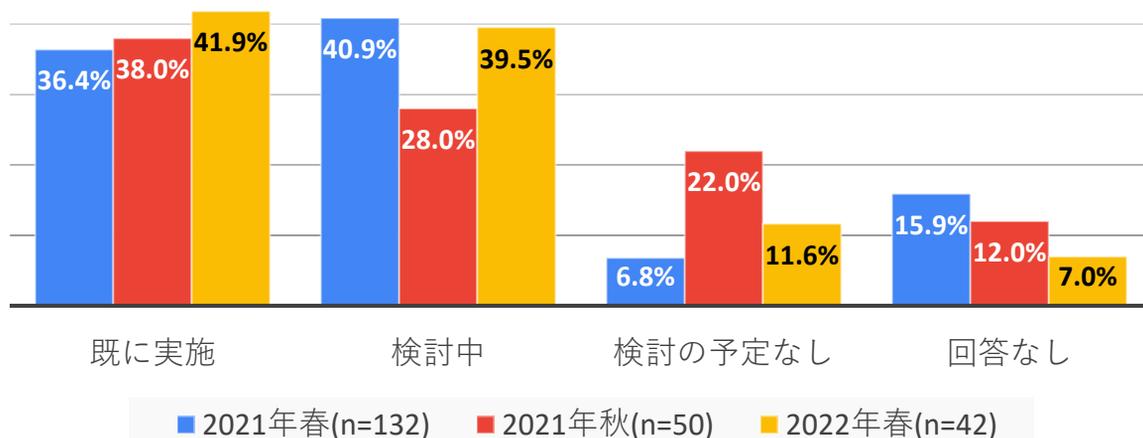
「中高年層（社員）の活性化」での、貴社の取組みを教えてください

副業 兼業の解禁



ポイント：中高年社員の活性化策としての「副業 兼業の解禁」について「既に実施済」と回答した企業は、前回（2021秋）と、前々回（2021春）の調査を大きく上回る4割強となっている。

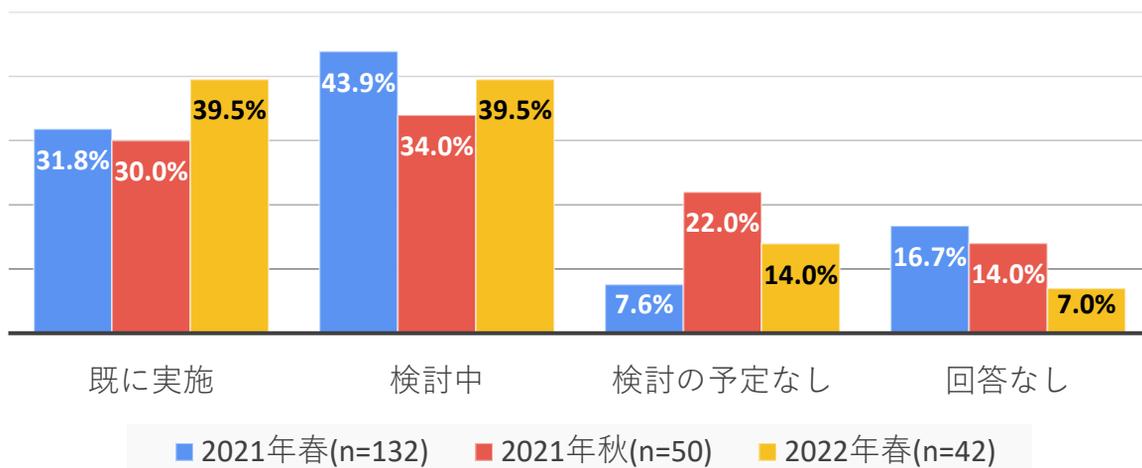
キャリア研修



ポイント：「中高年層（社員）の活性化策」としての「キャリア研修」については、4割強（41.9%）が「既に実施」、4割程度（39.5%）が「検討中」と回答。

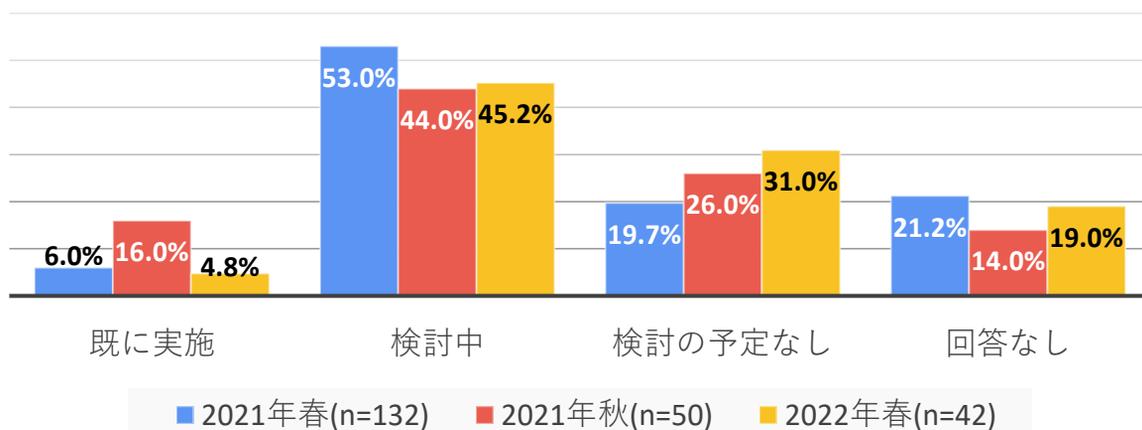
「中高年層（社員）の活性化」での、貴社の取組みを教えてください

キャリア面談



ポイント：「中高年層（社員）の活性化策」としての「キャリア面談」については、**4割程度**（39.5%）が「既に実施」、同じく**4割程度**（39.5%）が「検討中」と回答。

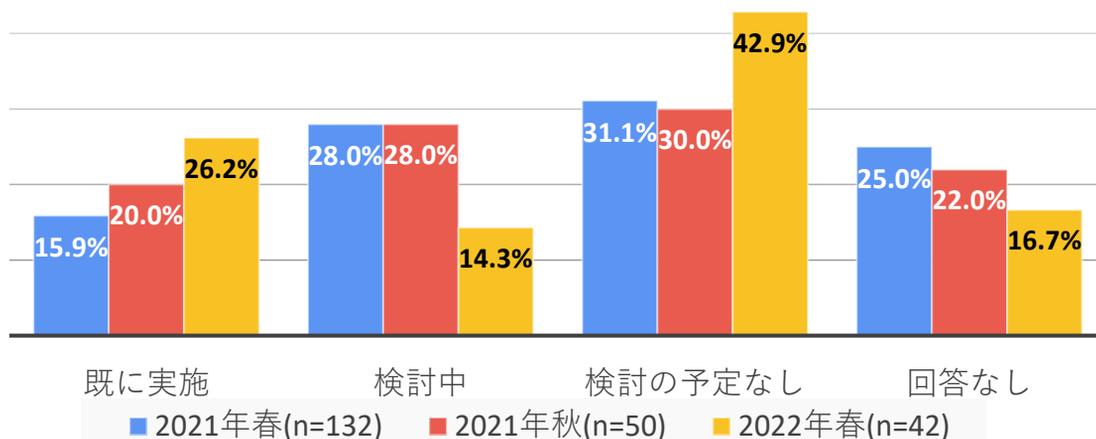
新たな職務開発支援



ポイント：「中高年層（社員）の活性化策」としての「新たな職務開発支援」については、**半数近く**（45.2%）が「検討中」と、過去調査と同様の水準。

「中高年層（社員）の活性化」での、貴社の取組みを教えてください

社外転進支援



ポイント：「中高年層（社員）の活性化策」としての「社外転進支援」については、約1/4（26.2%）が「既に実施」となっており、過去の調査と比較すると着実に高まってきている。

キャリア自律重視企業における諸施策実施状況

	給与制度 処遇 の見直し	勤務体系 の見直し	副業 兼業 の解禁	キャリア研修	キャリア面談	新たな職務 開発支援	社外転進支援
総計	26						
重視している※1	17						
1 既に実施	7	5	9	10	10	2	8
2 検討中	6	9	5	6	6	10	1
3 検討の予定なし	4	3	3	1	1	5	7
4 回答を控えます	0	0	0	0	0	0	1
重視していない※2	9						
1 既に実施	1	1	3	0	1	0	0
2 検討中	5	4	2	7	6	4	1
3 検討の予定なし	2	3	4	2	2	3	7
4 回答を控えます	1	1	0	0	0	2	1

※1 企業としてキャリア自律を「重視している」

※2 企業としてキャリア自律を「重視していない」「どちらでもない」

ポイント：企業として「キャリア自律を重視している」と回答した企業は、全体として、キャリア研修・面談、副業兼業の解禁及び社外転進支援等を実施している割合が高く、一方で「重視していない」「どちらでもない」と回答したキャリア自律に消極的な企業はこれらの諸施策がほとんど実施されていない。