

一般社団法人 定年後研究所 調査結果報告

「リスクリング」促進や労働移動円滑化に向けて、ミドルシニア層のキャリア自律対策が急務！

～キャリアチェンジを視野に入れた行動「特に何もしていない」が75%～

「大企業における中高年社員のキャリア自律に向けた現状と課題」を発行

会社員1200名 キャリア自律・就業価値観アンケート調査結果

一般社団法人 定年後研究所（東京都港区、所長：池口武志）は、今年8月に大企業会社員約1200名（男女22～69歳）を対象に就業価値観に関するアンケート調査を実施致しました。これまで「大企業50代以上社員のキャリア自律や就業価値観」に焦点をあてたアンケート調査は例が少なく、大変興味深い結果が得られています。

＜アンケート調査結果のポイント＞

- 労働移動円滑化に向けた政府協議が加速する中で、足元の従業員意識では、キャリアチェンジを視野に入れた行動※は、50～60代では**75%は何も行動せず**。予想に反し、若年世代でも「何も行動せず」が多数派を占める。
（※キャリアチェンジを視野に入れた行動＝転職サイト・副業斡旋サイト等への登録、ボランティア活動、転職・独立を目的とした学び等）
- また、官民あげてリスクリングへの投資が叫ばれる中で、50～60代は**4割が「学び直し」をしていない**。若年世代でも、35～40%近くが「学び直し」をせず。
- 50～60代では、70歳迄に「転職したい」「起業したい」は少数派で、「今の会社（含むグループ）で働き続けたい」が3分の2と**保守志向が鮮明**に。一方で、20代では「定年後は働きたくない」が3分の2に達する。
- かねてより、セルフキャリアドックが社員・企業双方の努力義務となっている中で、キャリア自律意識の高低は、**年齢や業種ではなく、「やりがい」「組織への貢献感」など、日常の仕事上の経験に大きく左右される**。キャリア自律意識の高い層は、50～60代であっても、大半が「能力・スキル」に自信を持ち、「学び直し」に励み、会社には「成長機会」を求め、「難易度の高い仕事」を志向。一方で、意識の低い層は、それとは対照的な結果。
- 従って、**企業は50～60代社員に対しても**、やりがいの高い職務を付与し、組織として、そのことを共有・評価することがキャリア自律の促進や、企業競争力の向上に繋がるのではないかと。また、国や産業界は、「学び直し」や「リスクリング」がキャリアチェンジ行動に繋がるという、動機付けやサポートの仕組み作りが必要。

＜当アンケート調査の目的・概要＞

- ・ 70歳迄の就業機会確保やVUCA時代の中で、大企業では「キャリア自律」を促進する動きが加速化しつつあります。ただ、長年の「受け身のキャリア形成」に馴染んできた中高年社員にとって、「キャリア自律」は難易度の高い意識変革と言われています。
- ・ そこで、キャリア自律意識の高低を左右する要因はどこにあるのか、多岐にわたる就業価値観に関する設問を通じて、その分岐点、企業として押すべきボタンを明らかにすることを目的に今回、アンケートを実施致しました。

今回3冊目の発行となる「報告書」では、上記アンケート調査に加え、大企業15社の企業人事担当者へ、今年度上半期実施の「キャリア自律」に向けた取組実態ヒアリング結果も掲載しております。詳しくは、当「報告書」をご覧ください。

◆今回の調査概要

時期：2022年4～8月

対象：＜個人＞ 都市部（関東・関西・中部）男女22～69歳 従業員1000名以上企業勤務の社員1283名へのインターネット調査
＜企業＞ 大企業15社の人事担当者（人事企画、人事運用、人材開発、キャリア支援等各領域）（企業名非公表）

（ご参考：定年後研究所の主な取組み）

- ・ 中高年社員向け啓蒙活動 「定年NEXT（廣済堂出版）」「人生の頂点は定年後（青春出版社）」の発刊
- ・ 企業・団体向けキャリア研修プログラムの開発 「キャリア羅針盤（eラーニング）」の総合監修

等

＜報道関係者様 お問い合わせ先＞

一般社団法人 定年後研究所

<https://www.teinengo-lab.or.jp/> メール：info@teinengo-lab.or.jp