

一般社団法人 定年後研究所・株式会社パソナマスターズ 共同調査結果報告

2023年 4月

70歳までの就業機会確保を求める「改正高年齢者雇用安定法（以下、「70歳法」と呼称）」への対応は、「70歳までの継続雇用」を中心に検討が進む

- 既に、半数以上の企業が、一部社員に「65歳以降も就業機会を」提供中
- 役職定年、定年、定年後再雇用など、伝統的制度の見直しも進捗

一般社団法人 定年後研究所（東京都港区、理事所長：池口武志）と株式会社パソナマスターズ（東京都港区、代表取締役社長：中田光佐子）は、共同で、今年2～3月に大企業52社の人事担当者に「大企業シニア社員活用の現在地～70歳法への対応状況」に関するアンケート調査を実施致しました。

< アンケート調査結果のポイント >

【シニア社員の活性化】

- シニア社員に関して「会社として取り組むべき課題」は、「モチベーション維持」と「リスクリング」
 - そのために、「処遇改善・評価のメリハリづけ」「キャリア研修・面談」「セカンドキャリア構築支援」が同時に進行中
 - 但し、「学び直し」支援策の中身は、多くが検討中
- シニア社員を活用する「ポジティブ要因」は、「技術継承」と「後進指導」「人材・人員不足への対応」
- 一方で、シニア社員活用の「ネガティブ要因」は、「モチベーション低下」「新陳代謝」「学習意欲の低下」

【70歳法対応、定年制度等の見直し】

- 70歳法対応は、「対応済み・方針決定」13社、「具体案検討中・情報収集中」が23社と着実に検討が進捗
 - 対応済み・方針決定の内訳は「70歳まで継続雇用」が大半で、一部「定年廃止」を選択
 - 対応済み企業でも、希望者全員は少数派で、「健康状況」「考課」「職務に必要な能力」「資格」で対象者を選定する方向が明らかに
- 法対応とは別に、個々人ごとの総合判断で、「70歳まで継続雇用」を実施済みが半数にのぼる
- 併せて、役職定年、定年、再雇用制度の見直しも進行中

◆ 今回の調査概要

時期：2023年2～3月実施

対象：プライム市場上場企業、それと同規模の非上場企業の人事部担当者 52社から回答取り寄せ

方式：WEBでのアンケート方式

目的：70歳法施行から2年が経過し、法対応に関する大企業の検討状況を把握すると共に、検討の前提とも言える「シニア社員を巡る課題認識」を明らかにすることで、企業サイドの取り組み検討の参考にしてもらう

< 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