

# 情報子会社等におけるシニア人材活用に関する 個人向けアンケート調査結果

---

2020年3月

一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会  
情報サービス業（情報子会社等）高齢者雇用推進委員会

| CONTENTS                         | PAGE  |
|----------------------------------|-------|
| < 1 > アンケート回答者属性                 | p.004 |
| < 2 > アンケート回答者の業務経験及び担当業務        | p.018 |
| < 3 > 定年等の経験とモチベーションの変化          | p.036 |
| < 4 > 勤務先の定年制度等に対する理解度やニーズ       | p.052 |
| < 5 > 雇用力評価チェックシート」による勤務先の取り組み評価 | p.086 |
| < 6 > 将来の働き方に対する希望や考え方           | p.108 |

## 目的

- 情報子会社に所属するシニア人材に対して、役職定年制度・定年制度、継続雇用制度等に対する理解度や、各種制度の利用によるモチベーションの変化、将来の担当業務や将来の働き方に対する希望などを尋ねる。

## 概要

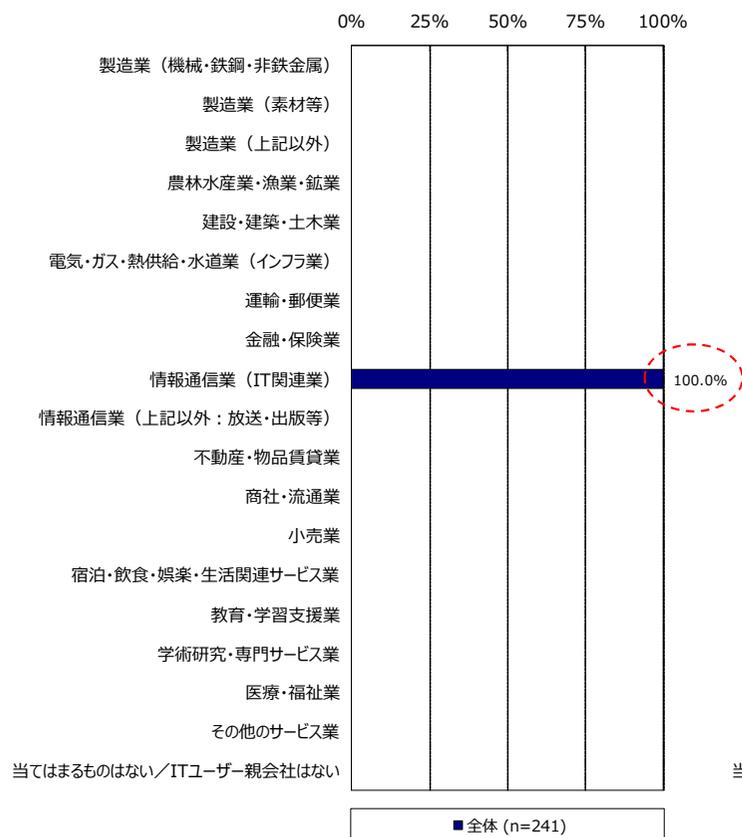
|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| 調査対象   | 情報子会社に勤務する40～65歳の個人（241名）※Web調査会社の登録モニターを利用  |  |   |
| 調査方法   | Webアンケート調査   |  |   |
| 実施時期   | 2019年9月下旬  |  |   |
| 調査項目   | <table border="0"><tr><td><p>＜回答者属性＞</p><ul style="list-style-type: none"><li>• 年齢、所属企業の業種、IT業務経験年数</li><li>• 所属企業のITユーザー親会社の属性</li></ul><p>＜回答者の担当業務＞</p><ul style="list-style-type: none"><li>• 回答者の過去の業務経験</li><li>• 回答者が今後希望する業務</li></ul><p>＜勤務先の雇用制度＞</p><ul style="list-style-type: none"><li>• 役職定年制度・定年制度・継続雇用制度の状況</li><li>• 回答者の役職定年・定年経験・継続雇用制度の利用経験の有無</li><li>• 各種制度に対する回答者の理解度</li></ul></td><td><p>＜役職定年・定年後の変化＞</p><ul style="list-style-type: none"><li>• 役職定年・定年後のモチベーション変化</li><li>• 上記変化の理由</li></ul><p>＜勤務先のシニア人材活用施策の状況＞</p><ul style="list-style-type: none"><li>• 勤務先のシニア人材活用施策の取り組み状況</li><li>• 勤務先にもっと取り組んでほしい施策</li></ul><p>＜シニア人材としての働き方に関する希望＞</p><ul style="list-style-type: none"><li>• シニア人材としての働き方に対する希望</li><li>• 働き続けたい理由／働きたくない理由</li><li>• 60歳以降の仕事として関心のある仕事</li><li>• 60歳以降も活躍する上での課題</li><li>• 60歳以降も活躍したい後輩人材へのアドバイス</li></ul></td></tr></table> | <p>＜回答者属性＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 年齢、所属企業の業種、IT業務経験年数</li><li>• 所属企業のITユーザー親会社の属性</li></ul> <p>＜回答者の担当業務＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 回答者の過去の業務経験</li><li>• 回答者が今後希望する業務</li></ul> <p>＜勤務先の雇用制度＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 役職定年制度・定年制度・継続雇用制度の状況</li><li>• 回答者の役職定年・定年経験・継続雇用制度の利用経験の有無</li><li>• 各種制度に対する回答者の理解度</li></ul> | <p>＜役職定年・定年後の変化＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 役職定年・定年後のモチベーション変化</li><li>• 上記変化の理由</li></ul> <p>＜勤務先のシニア人材活用施策の状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 勤務先のシニア人材活用施策の取り組み状況</li><li>• 勤務先にもっと取り組んでほしい施策</li></ul> <p>＜シニア人材としての働き方に関する希望＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• シニア人材としての働き方に対する希望</li><li>• 働き続けたい理由／働きたくない理由</li><li>• 60歳以降の仕事として関心のある仕事</li><li>• 60歳以降も活躍する上での課題</li><li>• 60歳以降も活躍したい後輩人材へのアドバイス</li></ul> |
| <p>＜回答者属性＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 年齢、所属企業の業種、IT業務経験年数</li><li>• 所属企業のITユーザー親会社の属性</li></ul> <p>＜回答者の担当業務＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 回答者の過去の業務経験</li><li>• 回答者が今後希望する業務</li></ul> <p>＜勤務先の雇用制度＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 役職定年制度・定年制度・継続雇用制度の状況</li><li>• 回答者の役職定年・定年経験・継続雇用制度の利用経験の有無</li><li>• 各種制度に対する回答者の理解度</li></ul> | <p>＜役職定年・定年後の変化＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 役職定年・定年後のモチベーション変化</li><li>• 上記変化の理由</li></ul> <p>＜勤務先のシニア人材活用施策の状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 勤務先のシニア人材活用施策の取り組み状況</li><li>• 勤務先にもっと取り組んでほしい施策</li></ul> <p>＜シニア人材としての働き方に関する希望＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• シニア人材としての働き方に対する希望</li><li>• 働き続けたい理由／働きたくない理由</li><li>• 60歳以降の仕事として関心のある仕事</li><li>• 60歳以降も活躍する上での課題</li><li>• 60歳以降も活躍したい後輩人材へのアドバイス</li></ul>  |  |   |



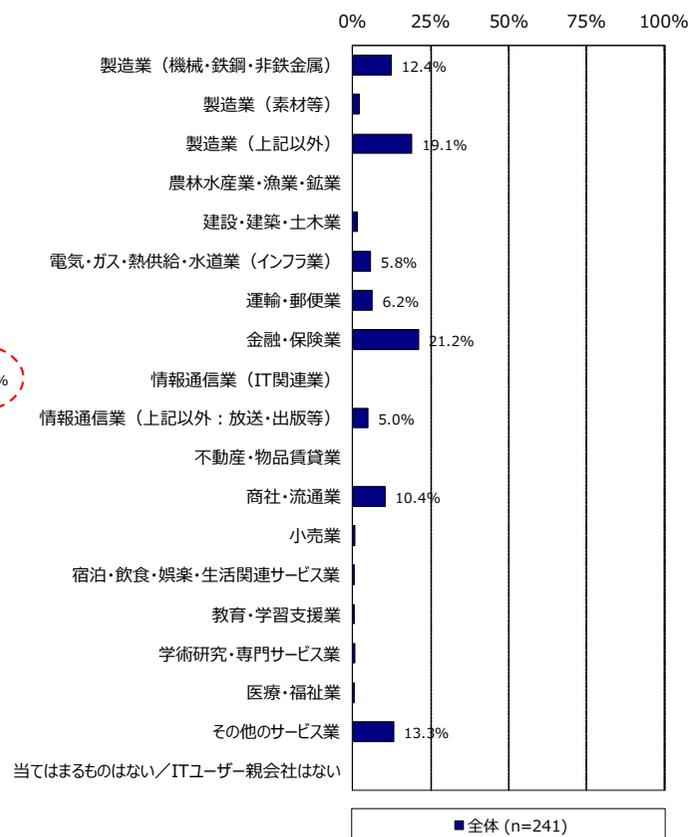
## <1> アンケート回答者属性



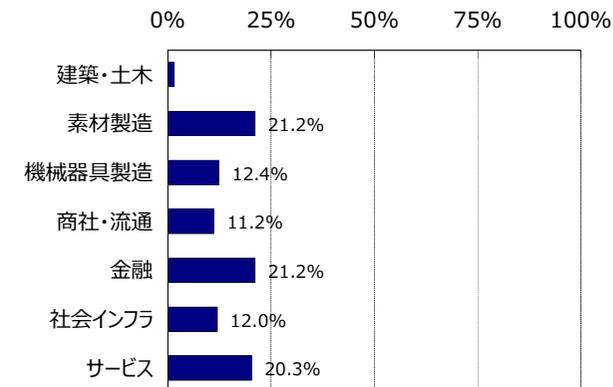
### 回答者勤務先企業の業種



### ITユーザー親会社の業種（詳細）

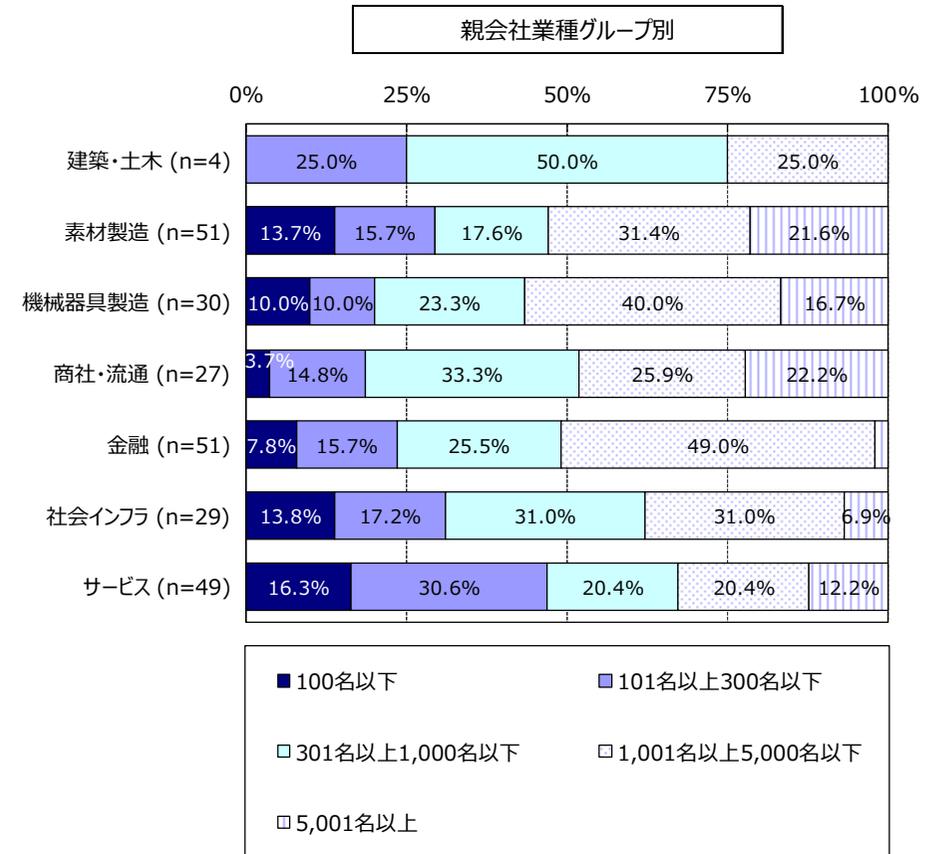
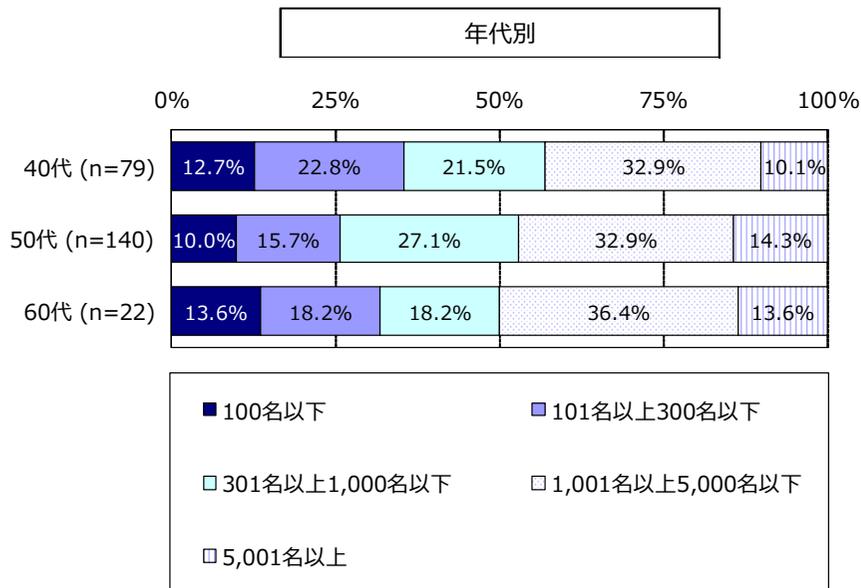
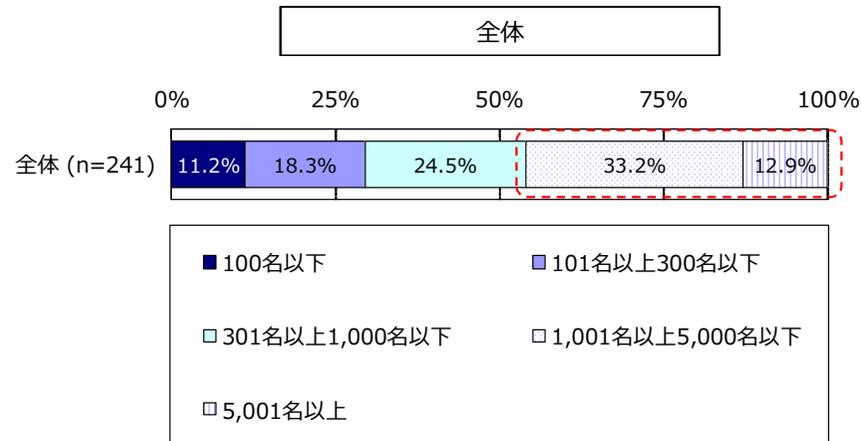


### ITユーザー親会社の業種（大区分＝業種グループ）

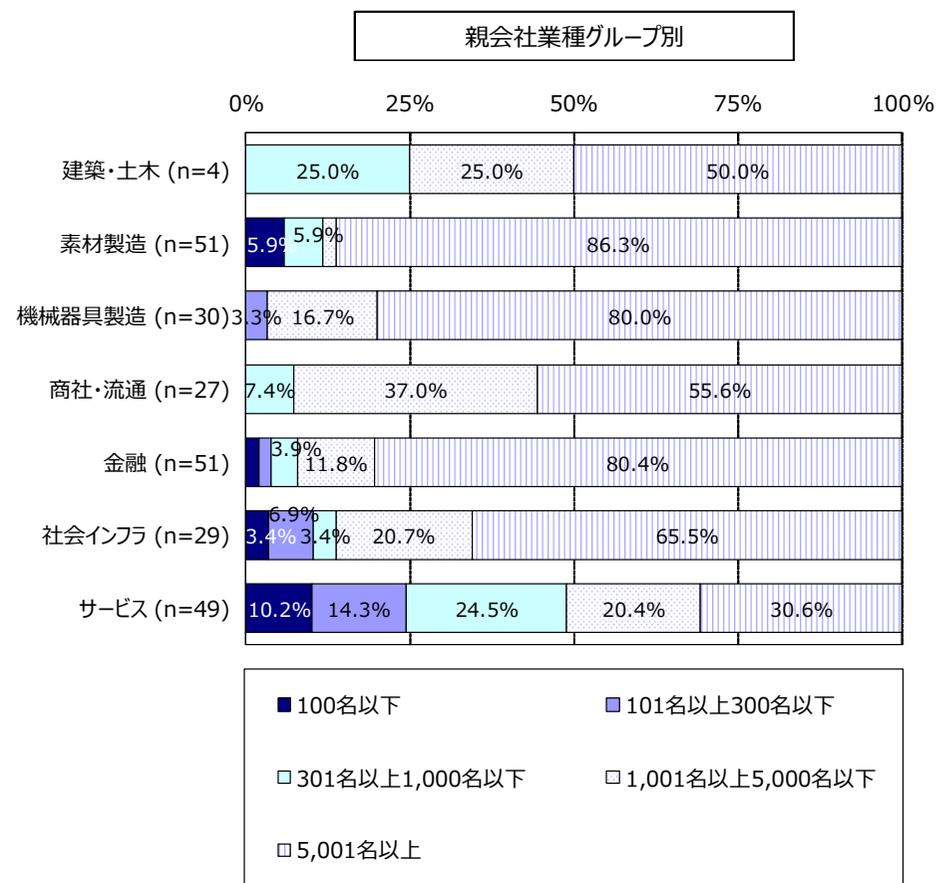
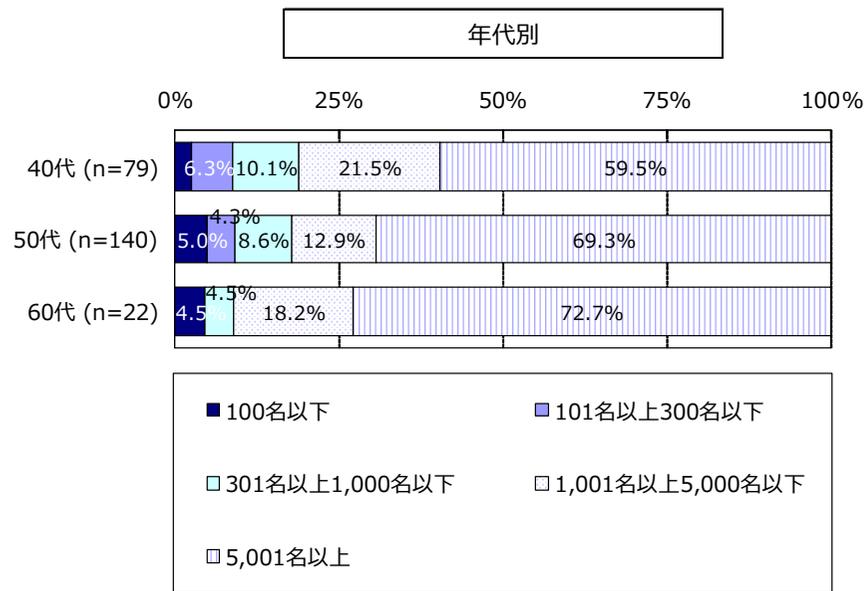
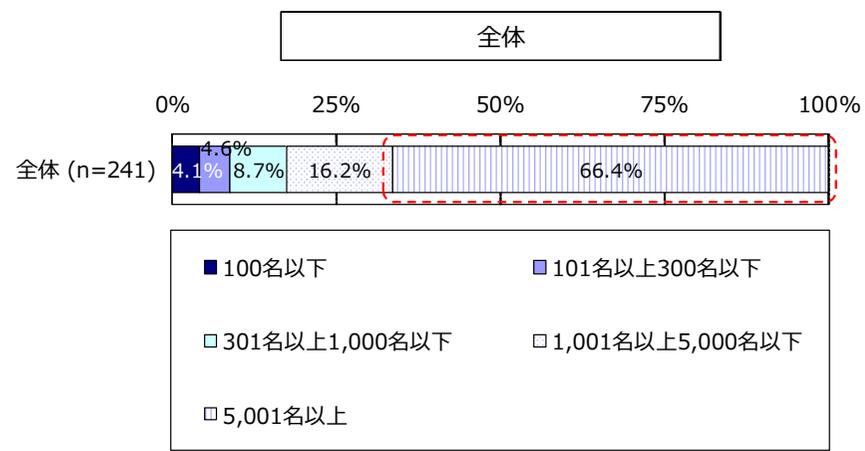


調査結果の分析は  
こちらの大区分  
（業種グループ）で実施

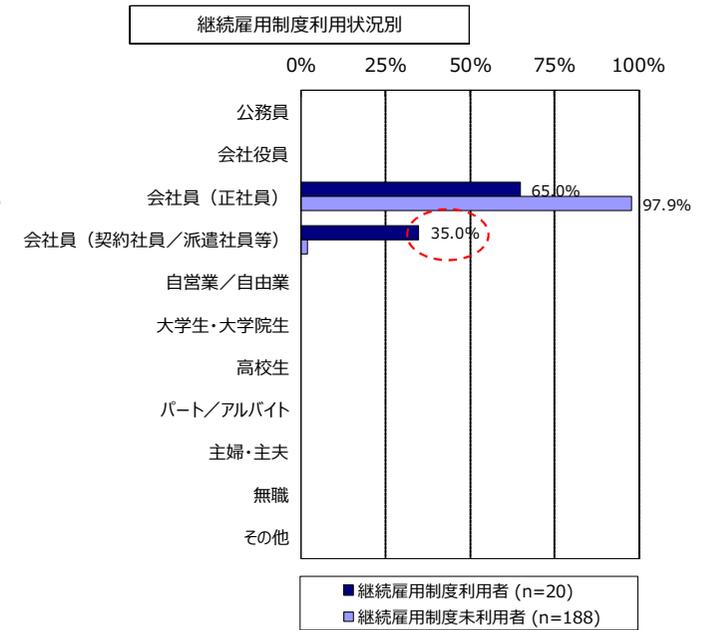
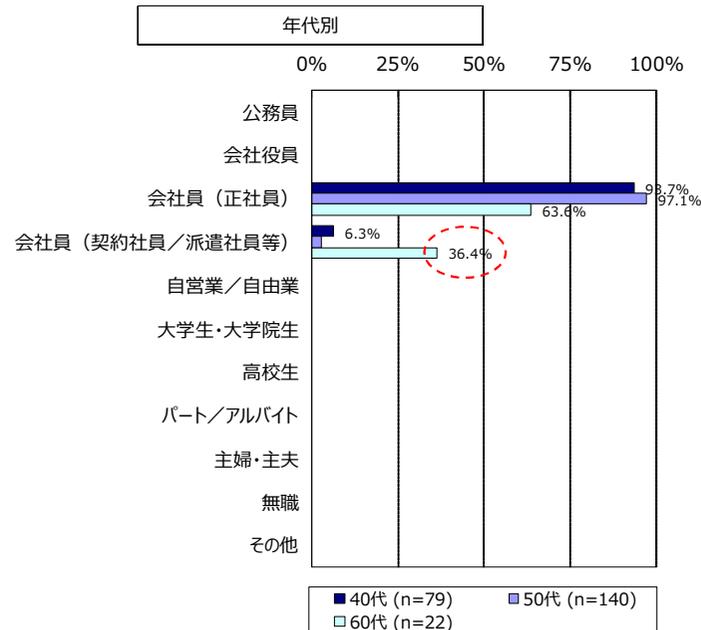
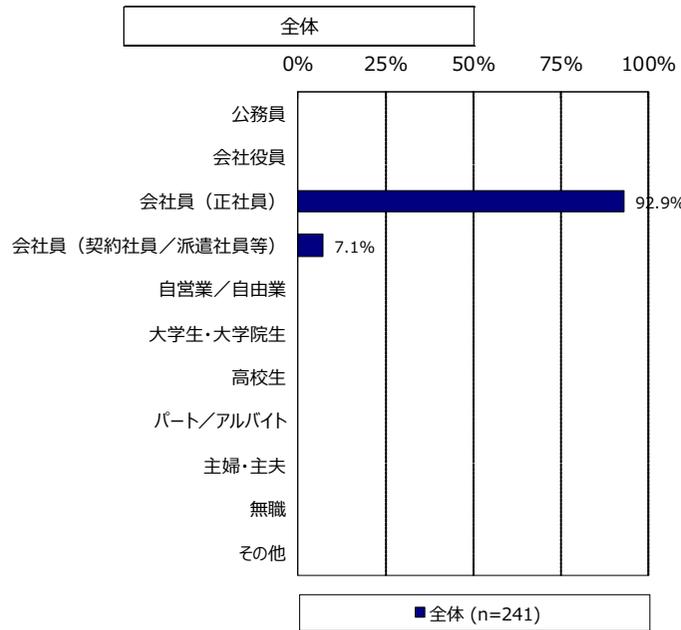
### 自社（回答者勤務先企業）の従業員規模



### ITユーザー親会社の従業員規模



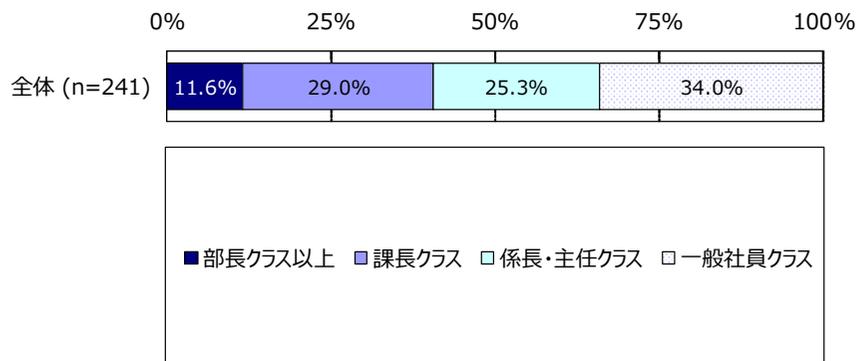
### 回答者の雇用形態



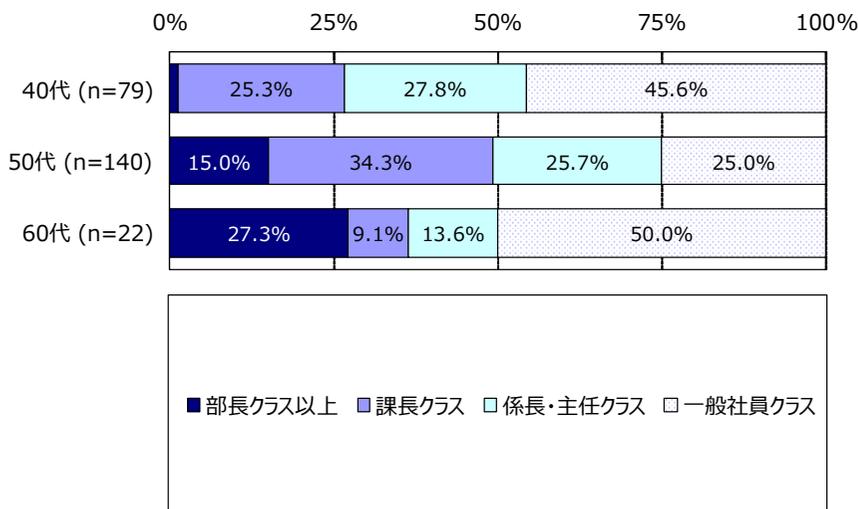
## 回答者役職 (1/2)

※ 役員は今回の調査対象には含まれません

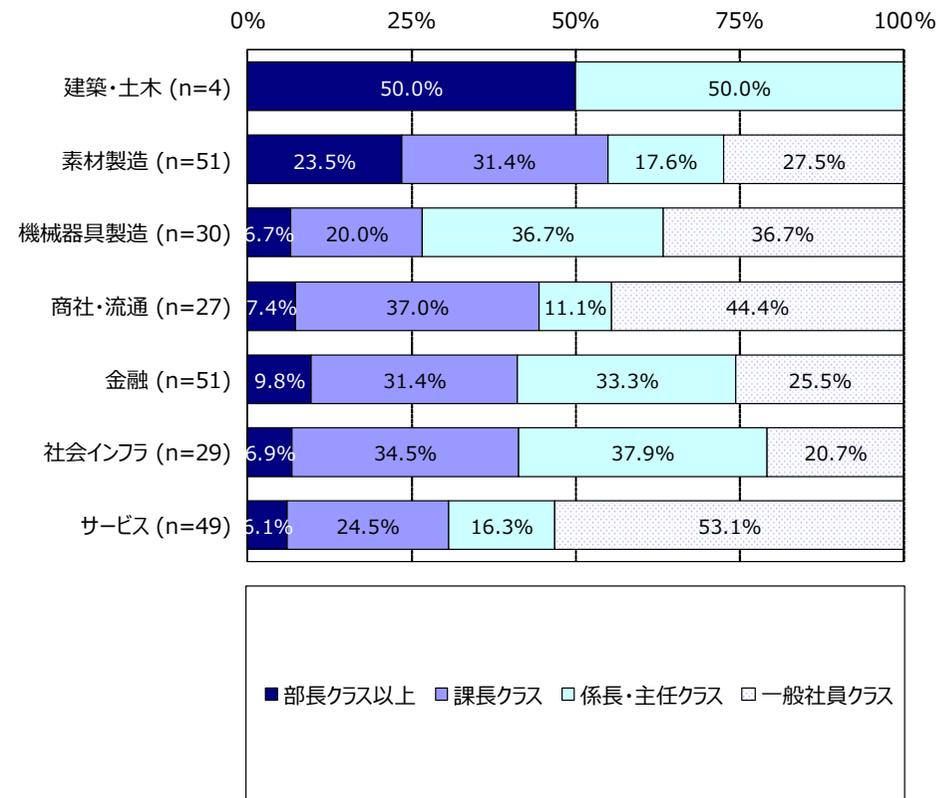
全体



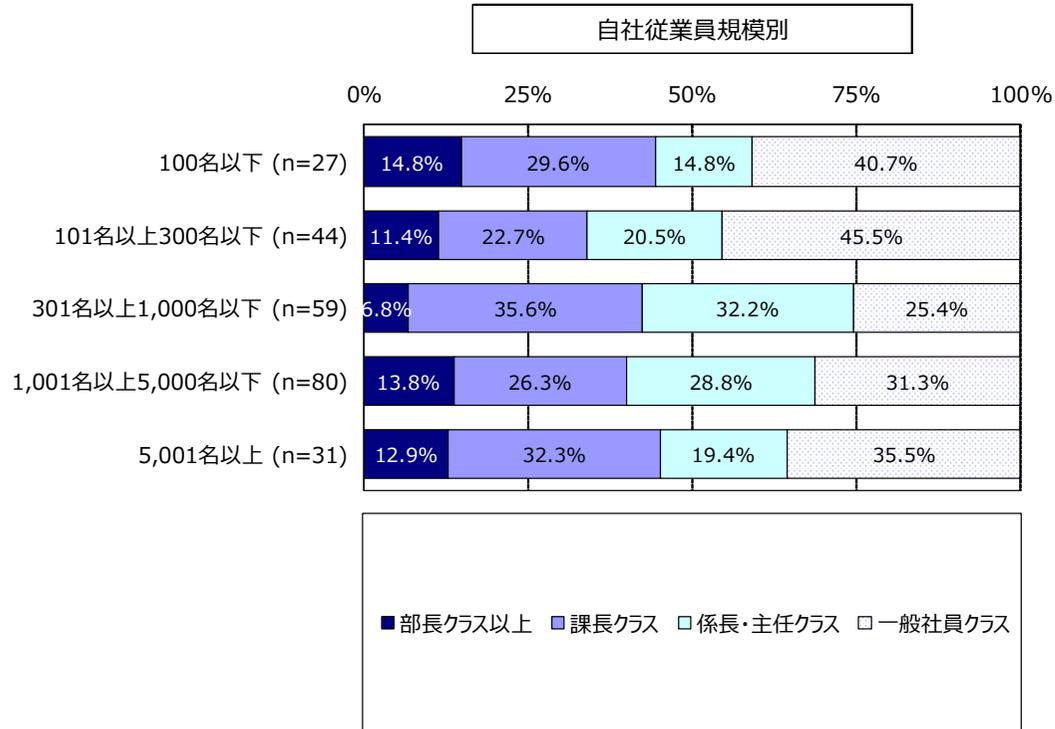
年代別



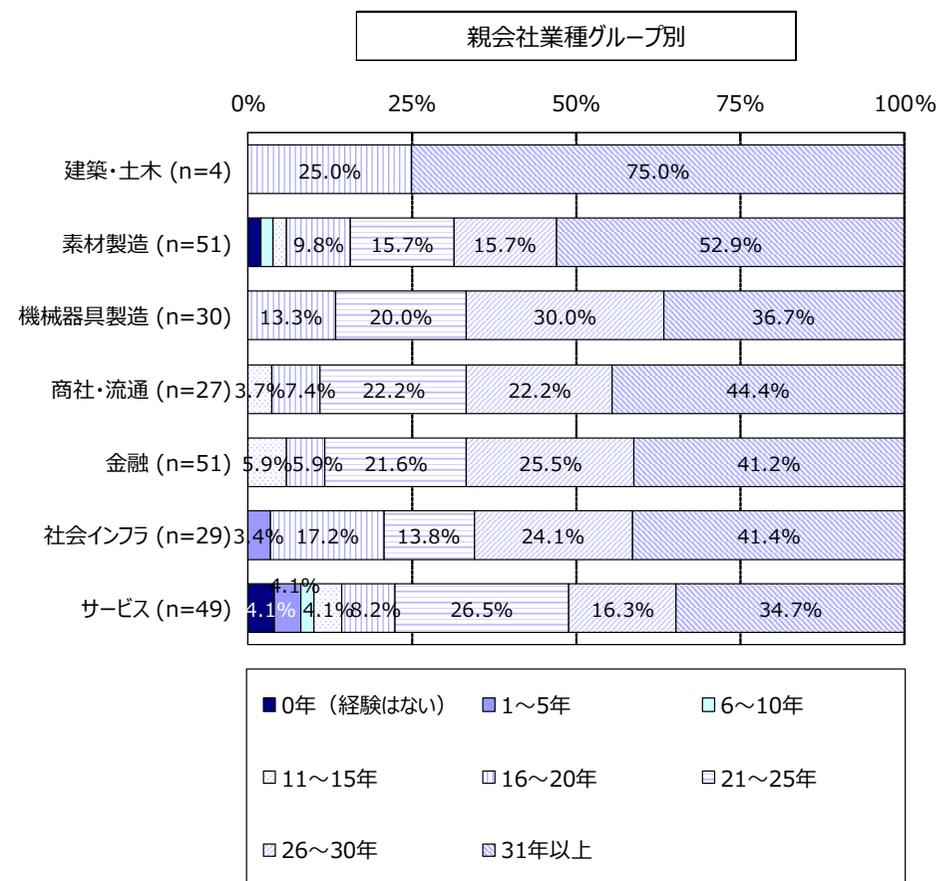
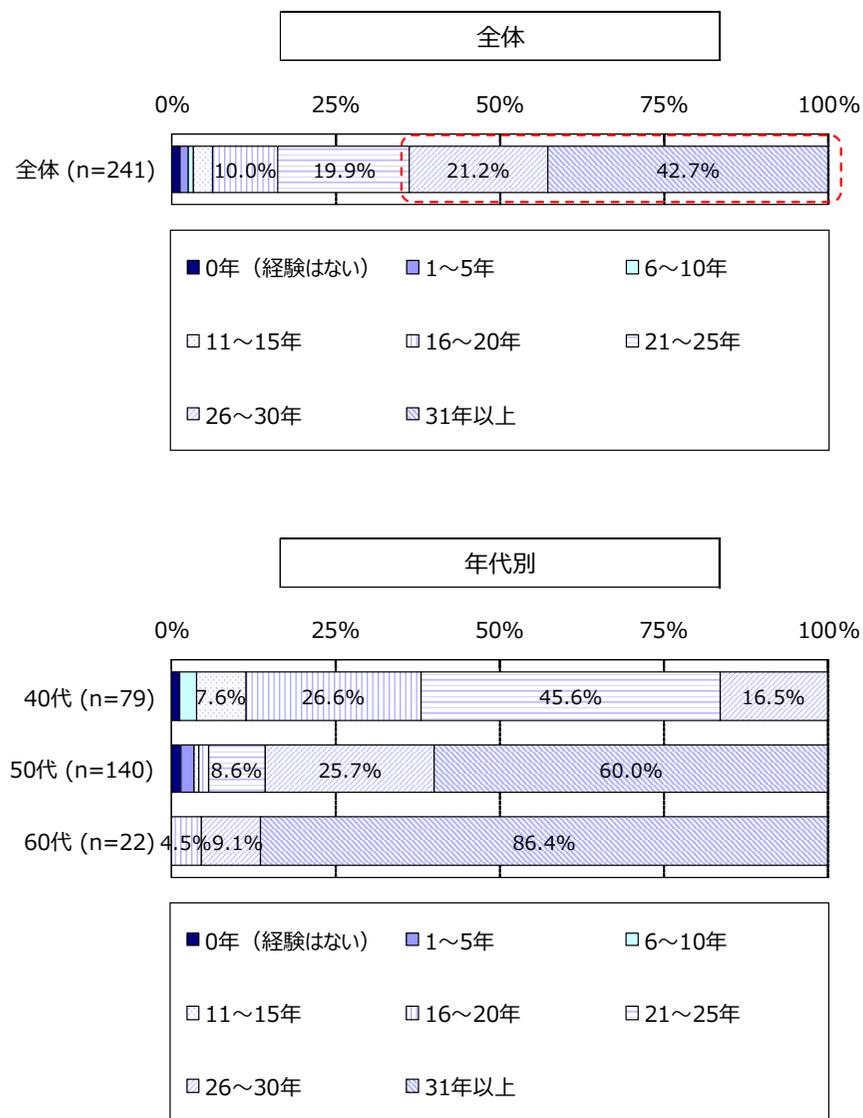
親会社業種グループ別



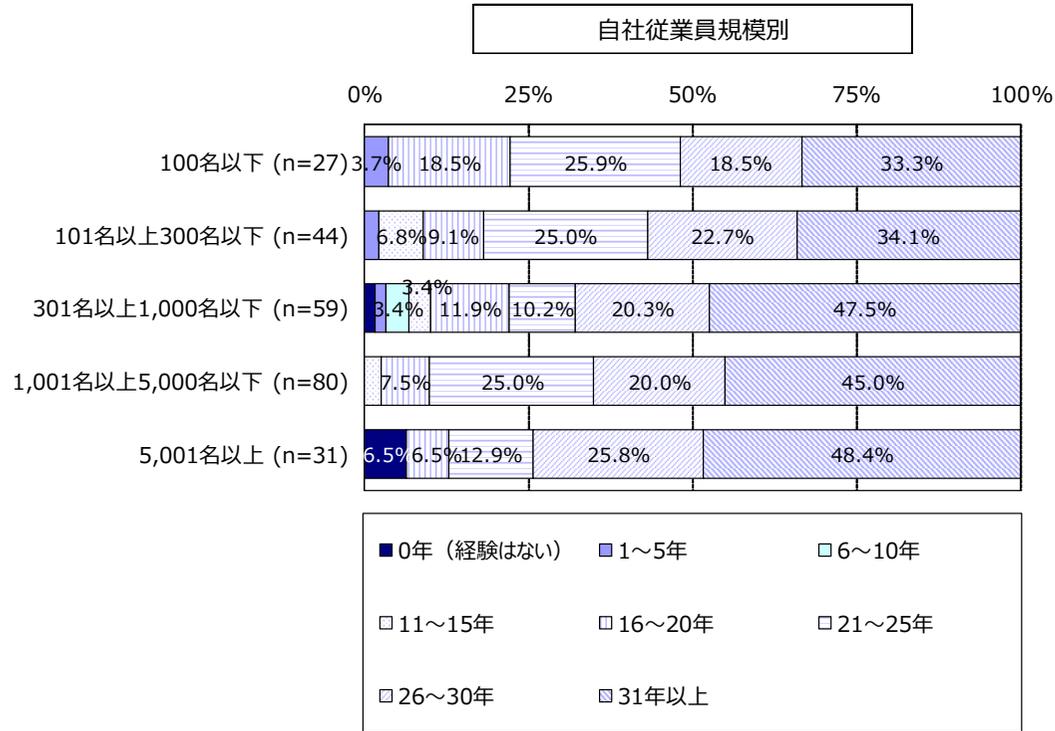
## 回答者役職 (2/2)



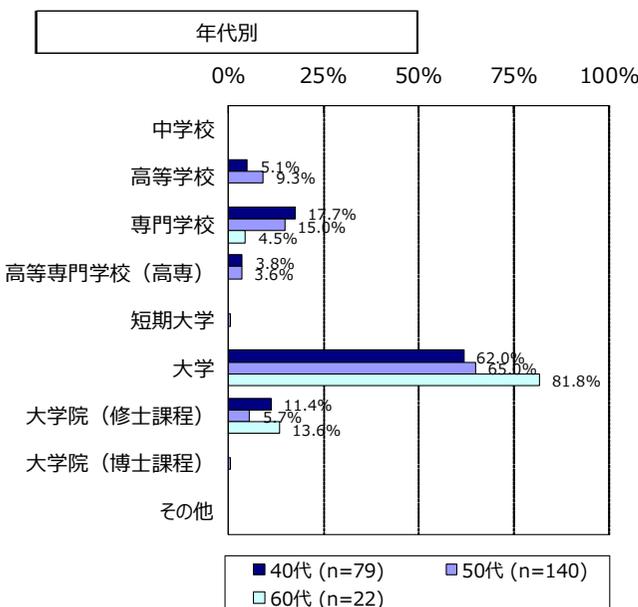
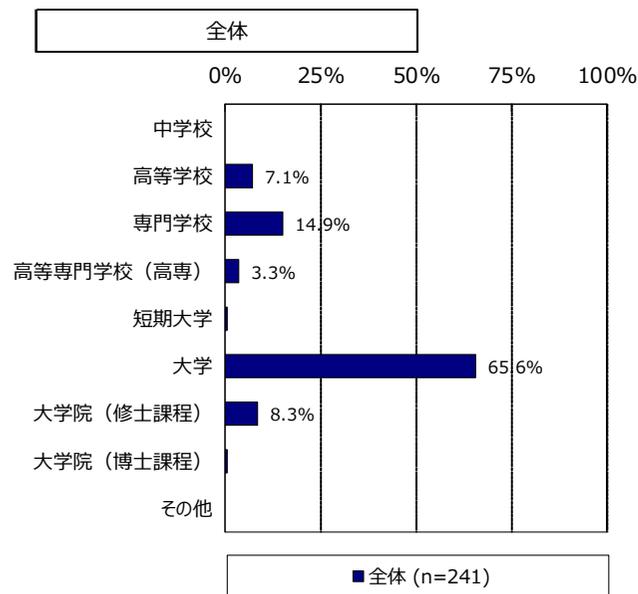
### IT関連業務の経験年数 (1/2)



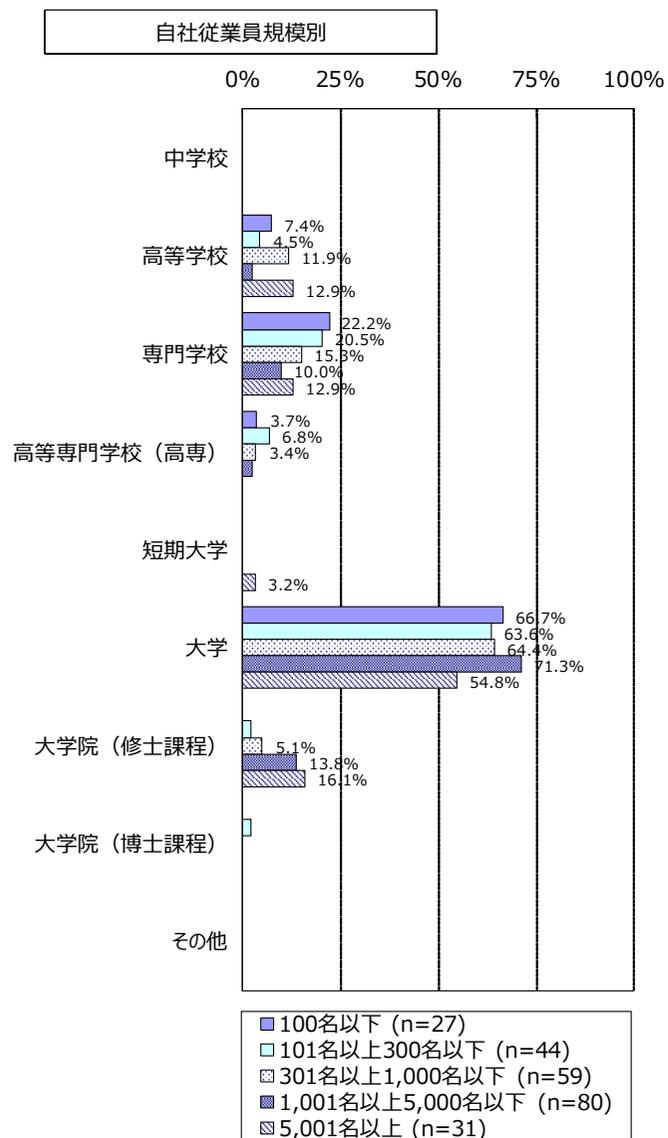
IT関連業務の経験年数 (2/2)



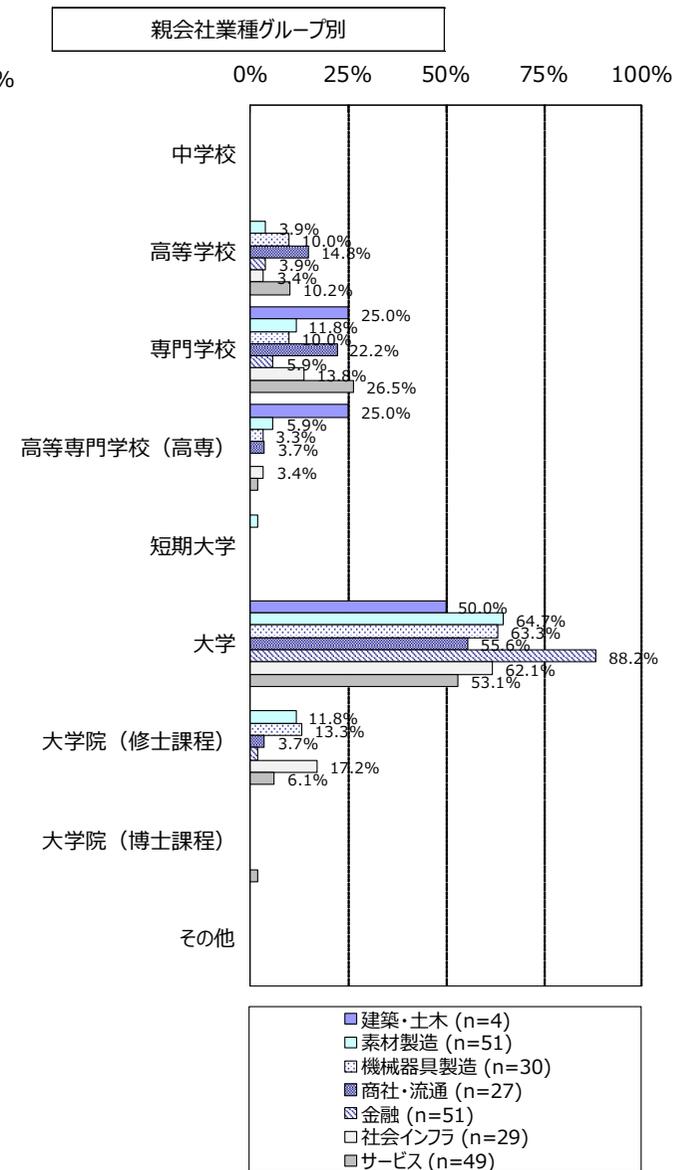
## 回答者学歴



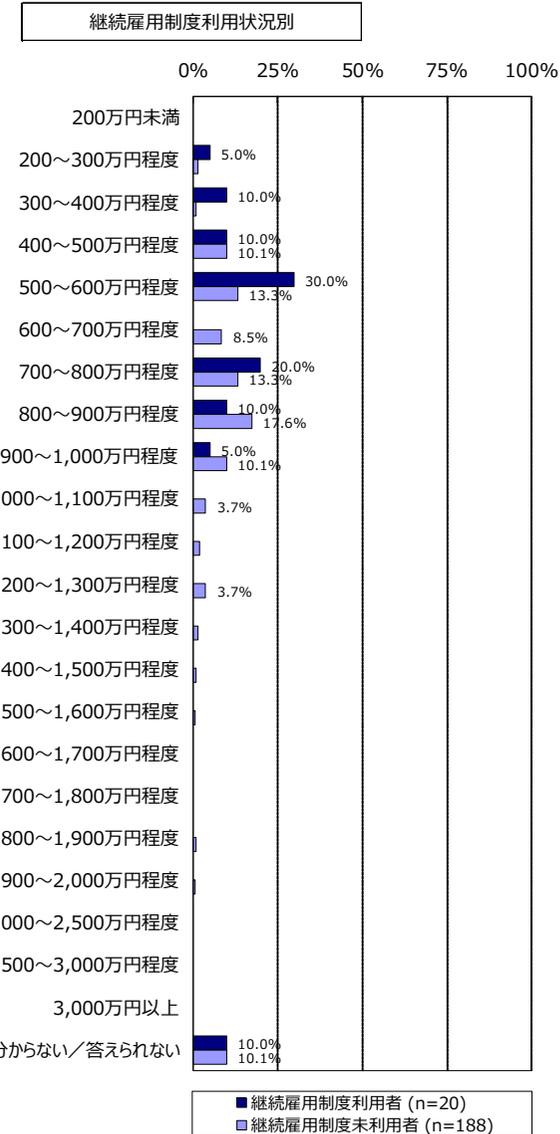
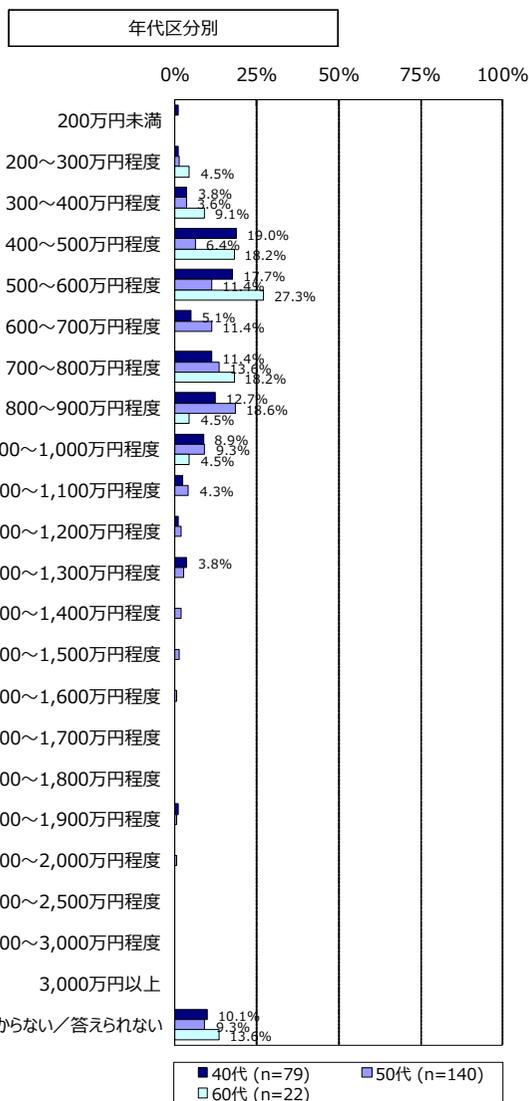
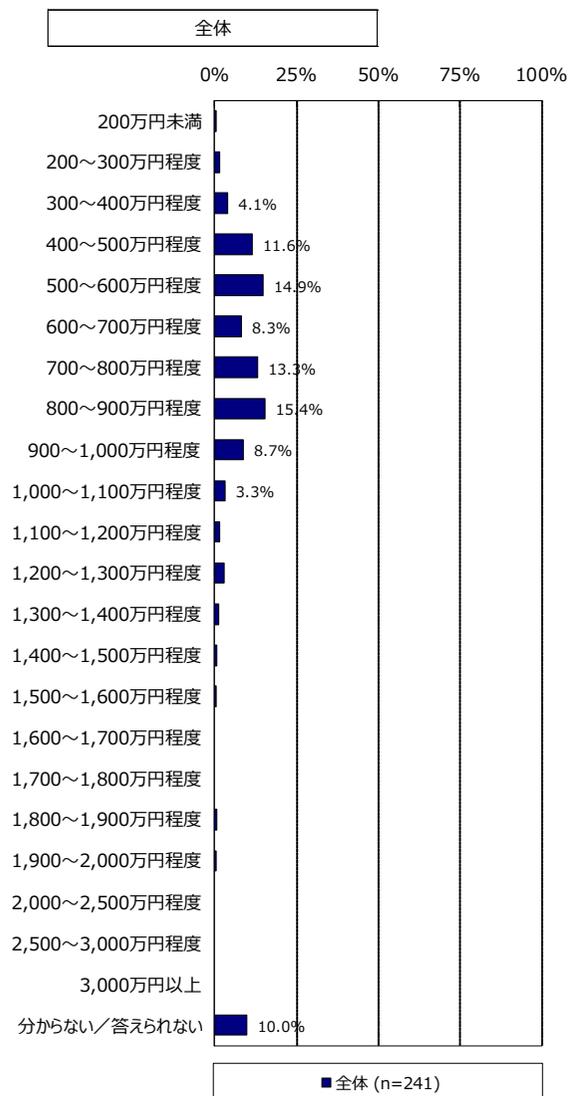
## 自社従業員規模別



## 親会社業種グループ別

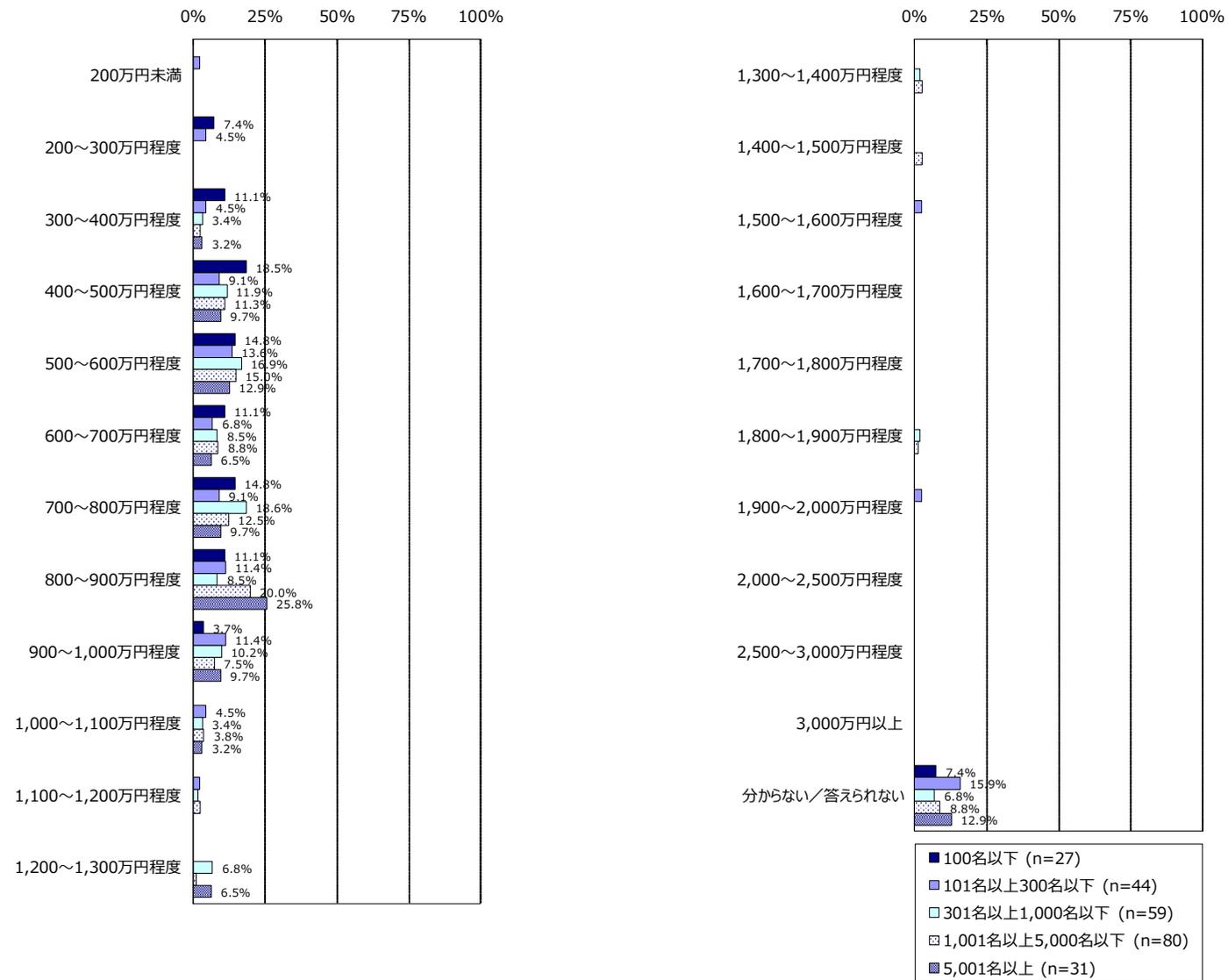


### 回答者の年収 (1/3)

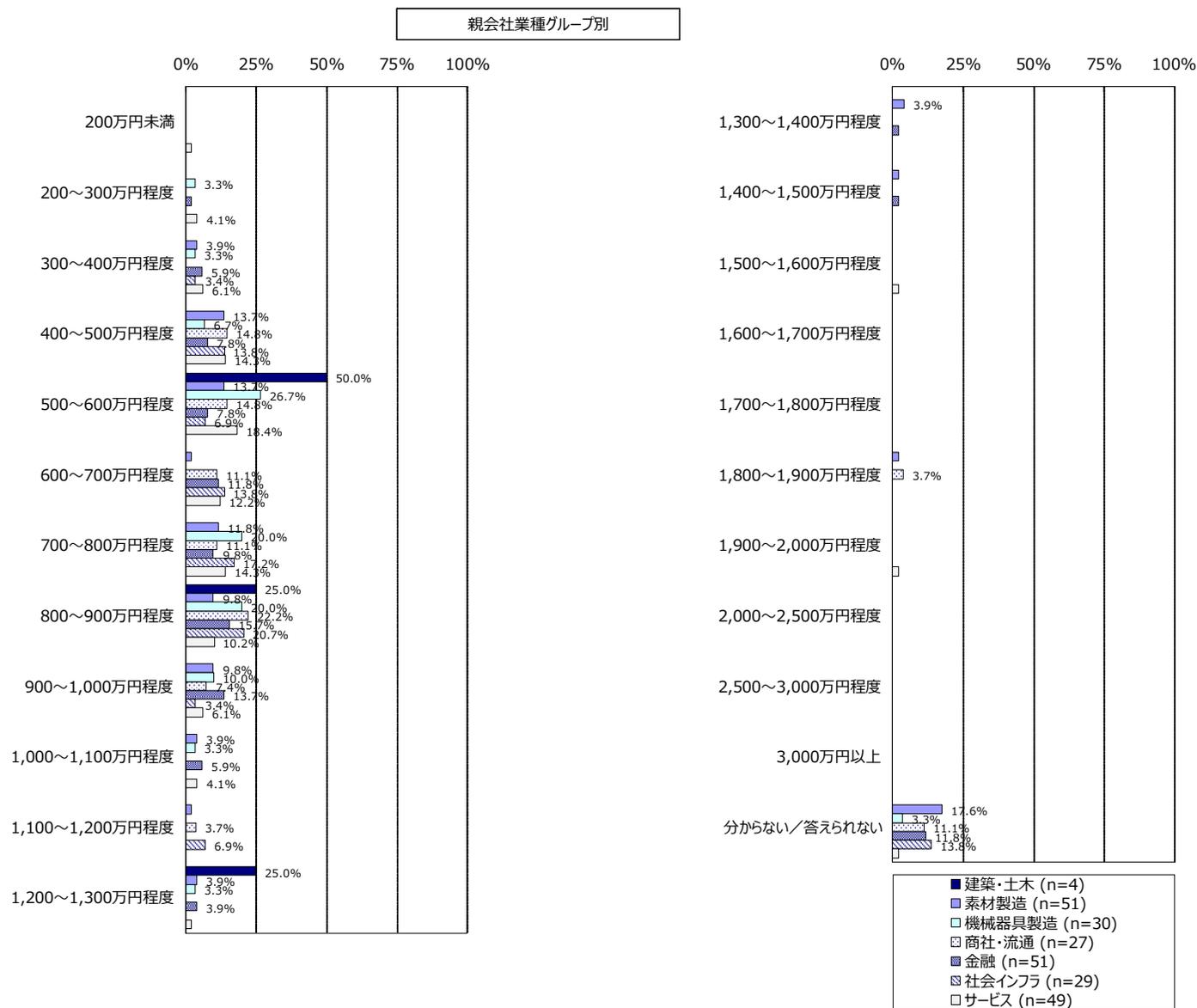


## 回答者の年収 (2/3)

自社従業員規模別



## 回答者の年収 (3/3)

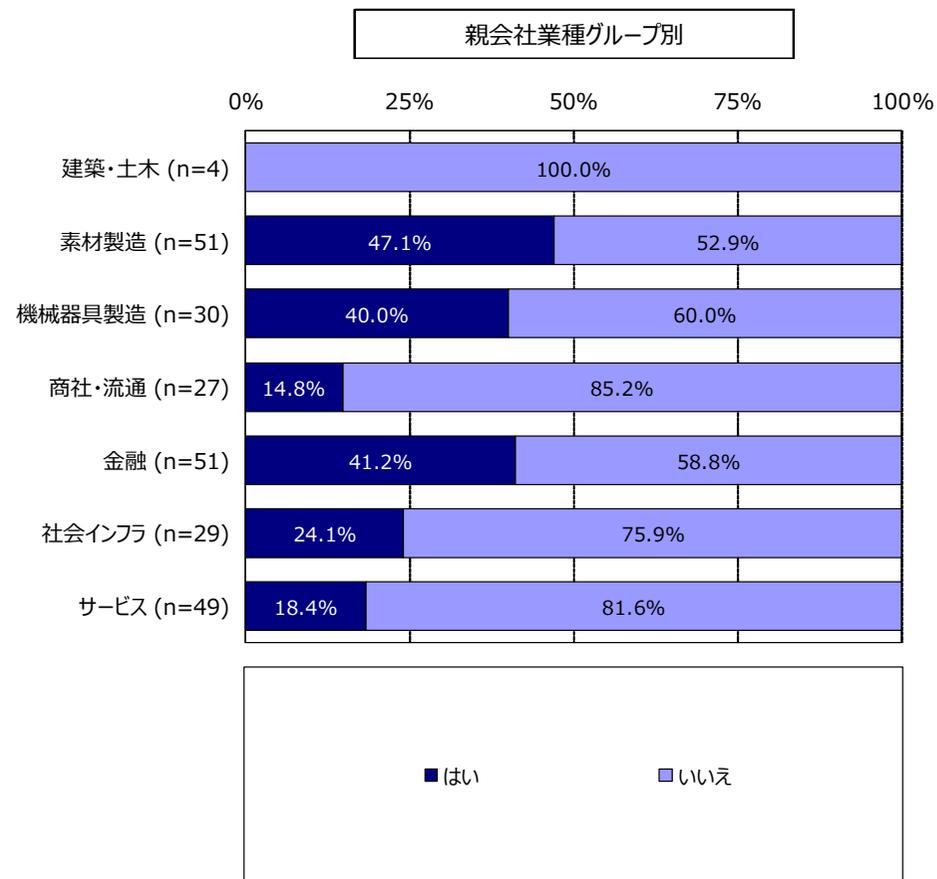
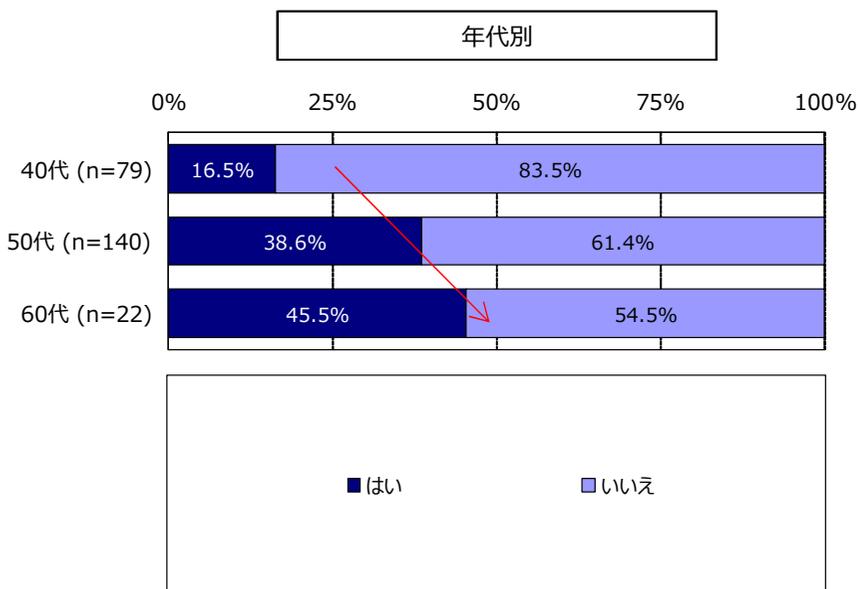
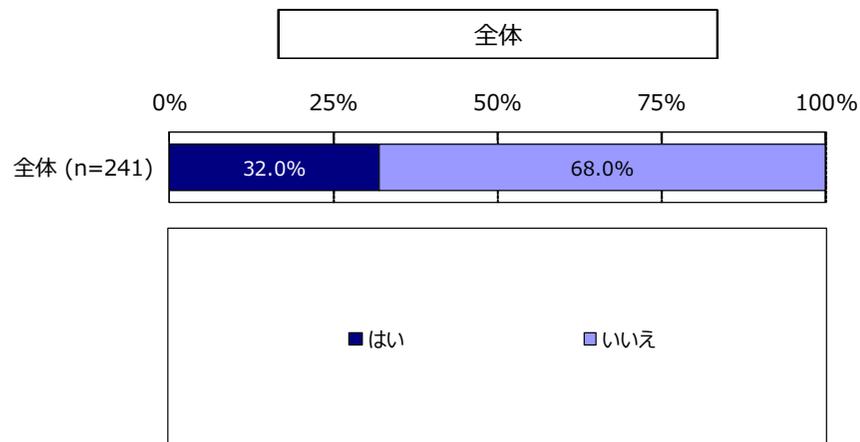




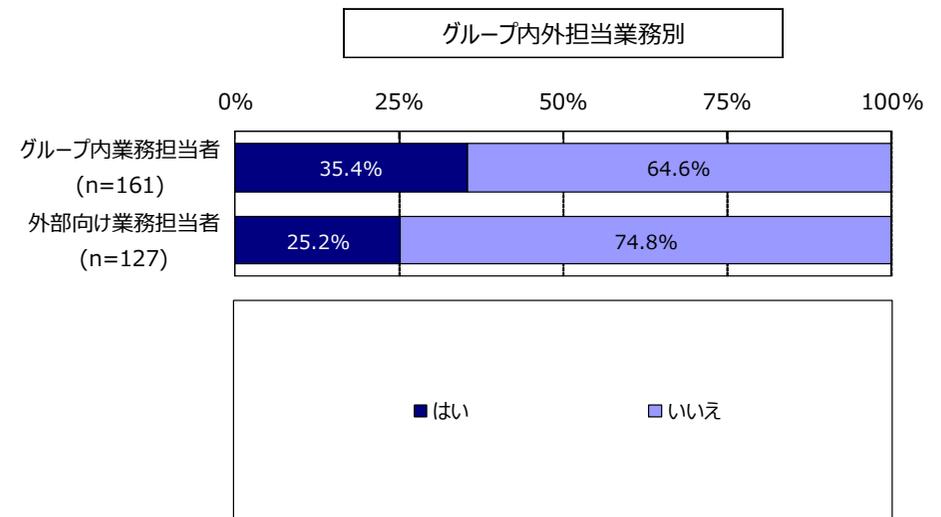
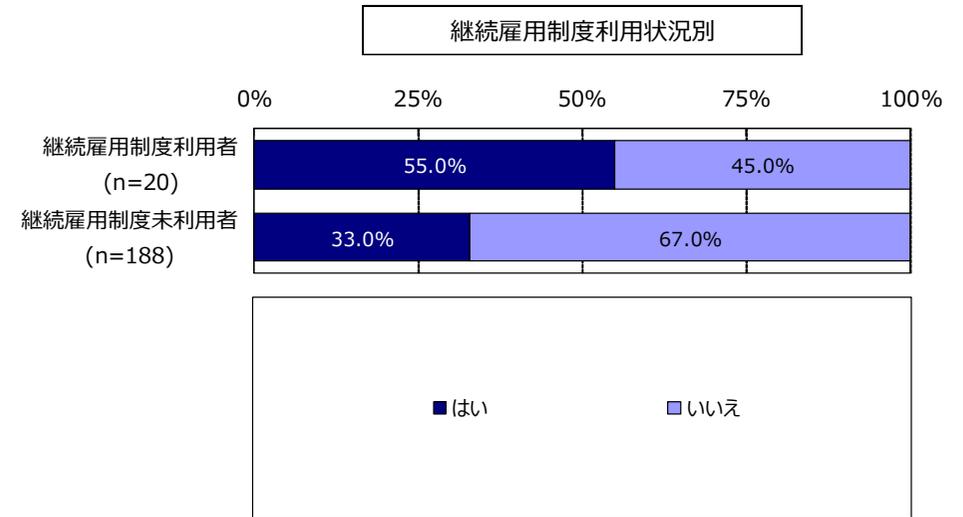
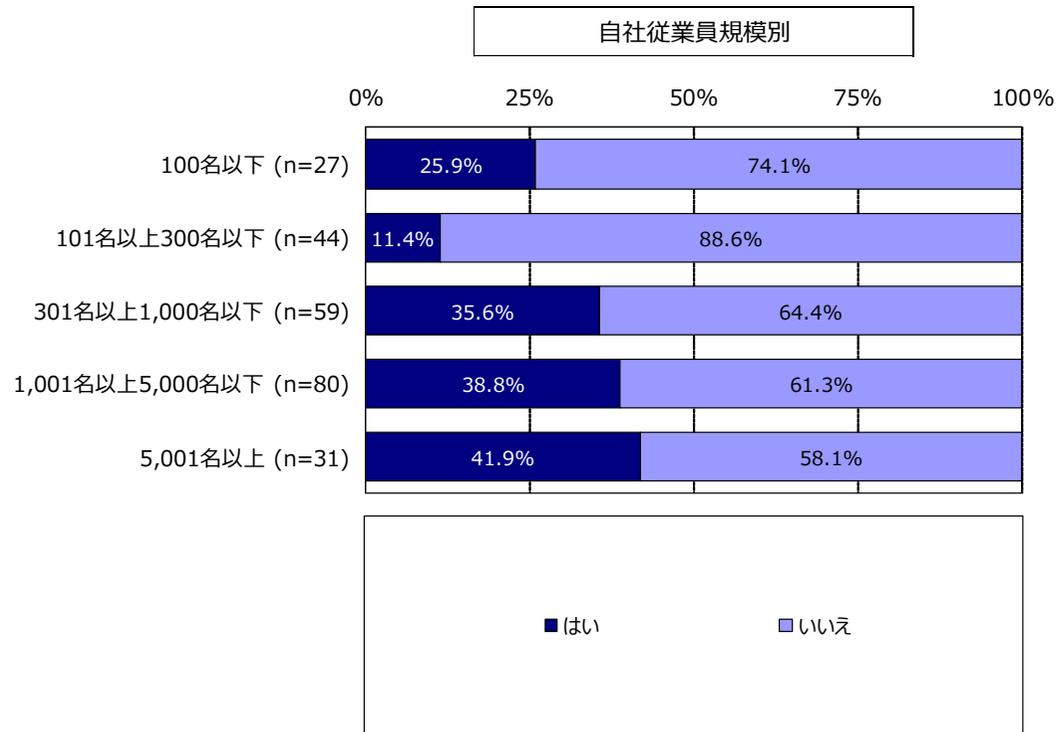
## <2> アンケート回答者の業務経験及び担当業務



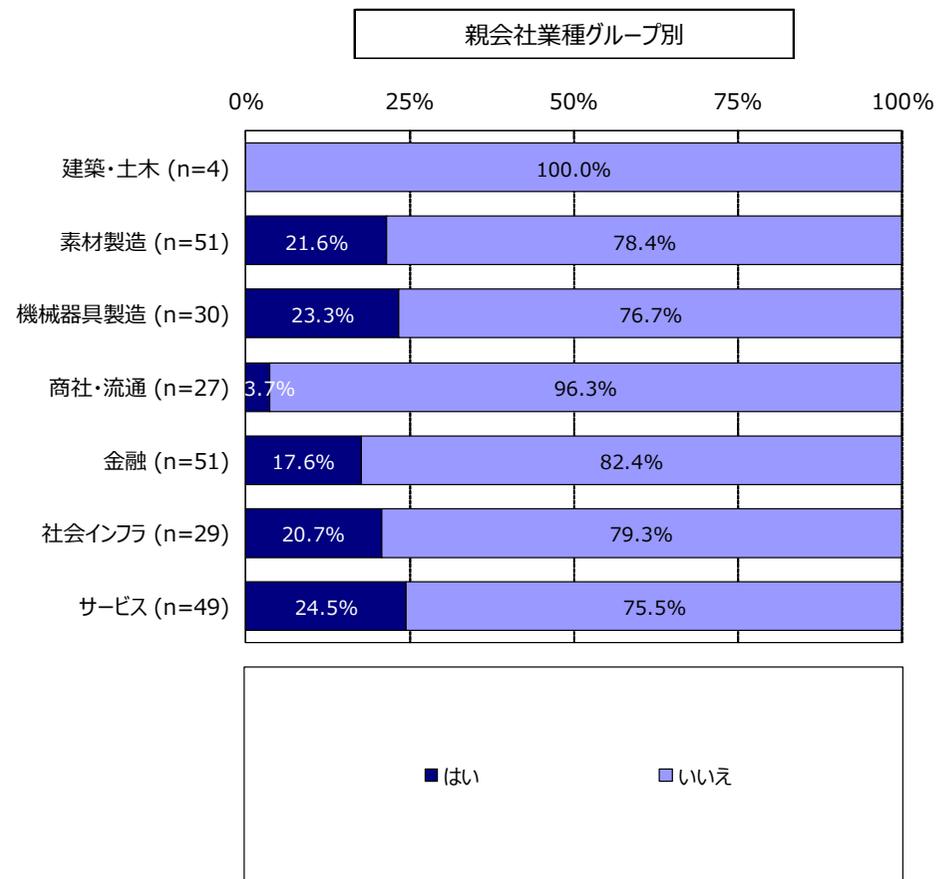
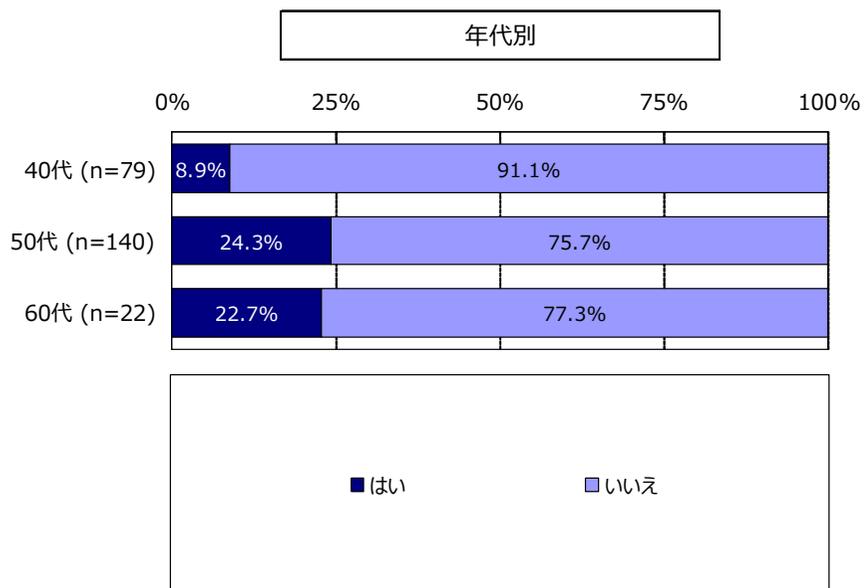
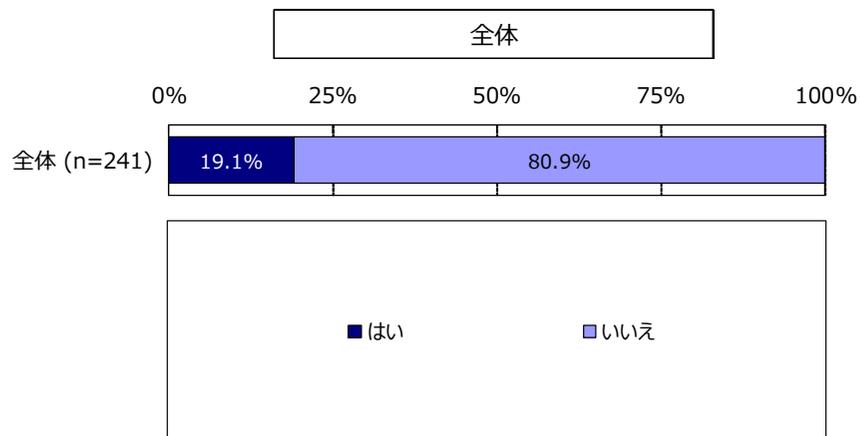
あなたは、過去に、ITユーザー親会社に勤務した経験がありますか。  
 (出向のほか、一時的な転籍や自社からの派遣なども含む) (1/2)



あなたは、過去に、ITユーザー親会社に勤務した経験がありますか。  
 (出向のほか、一時的な転籍や自社からの派遣なども含む) (2/2)

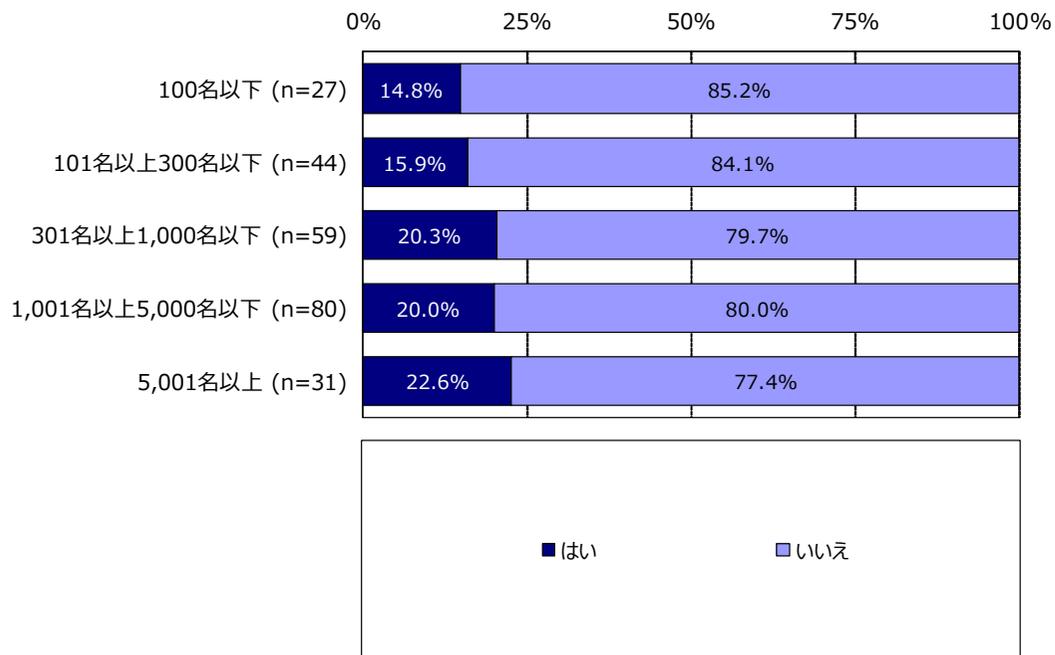


あなたは、ITユーザー親会社で採用されましたか。(現在は、情報子会社に勤務) (1/2)

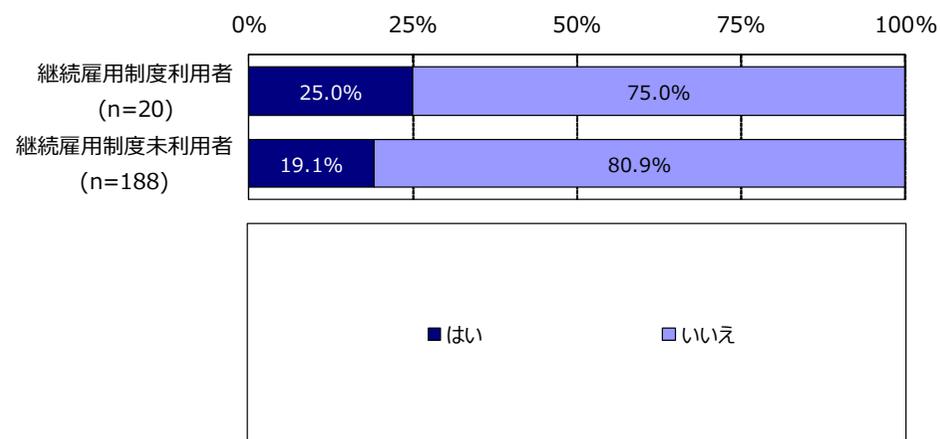


あなたは、ITユーザー親会社で採用されましたか。(現在は、情報子会社に勤務) (2/2)

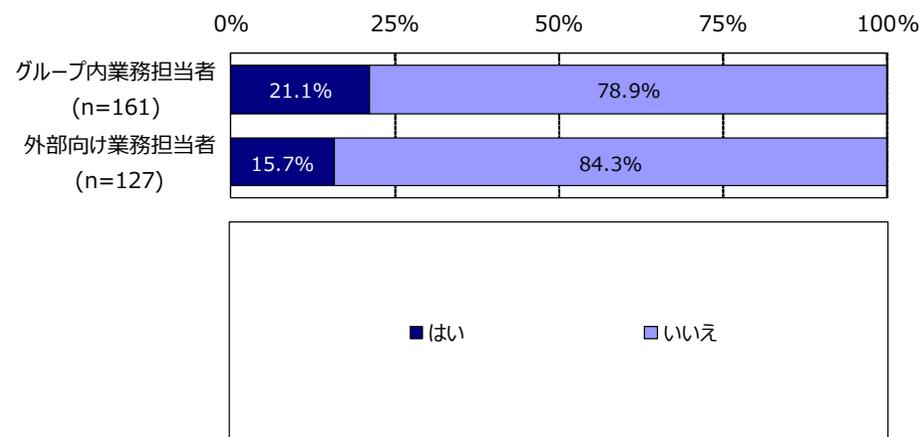
自社従業員規模別



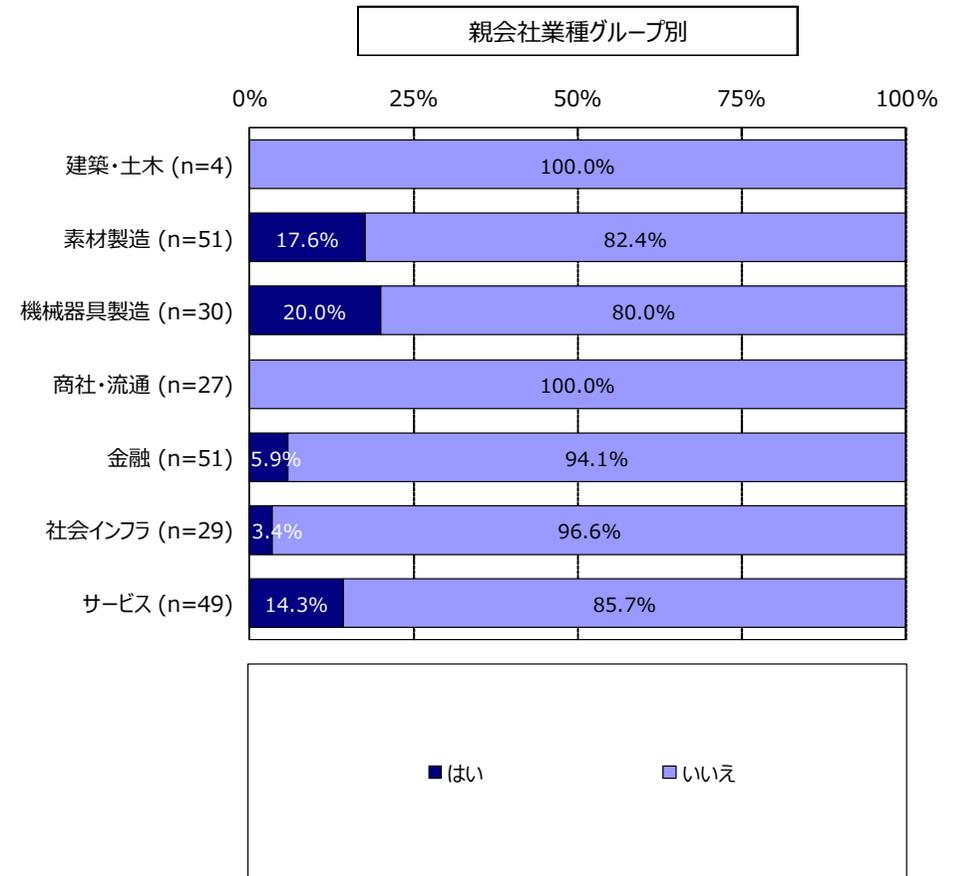
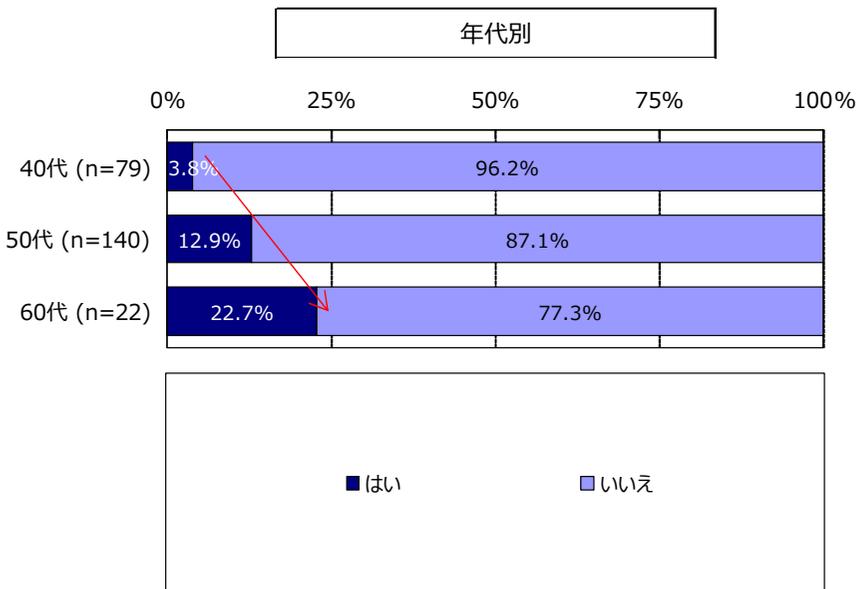
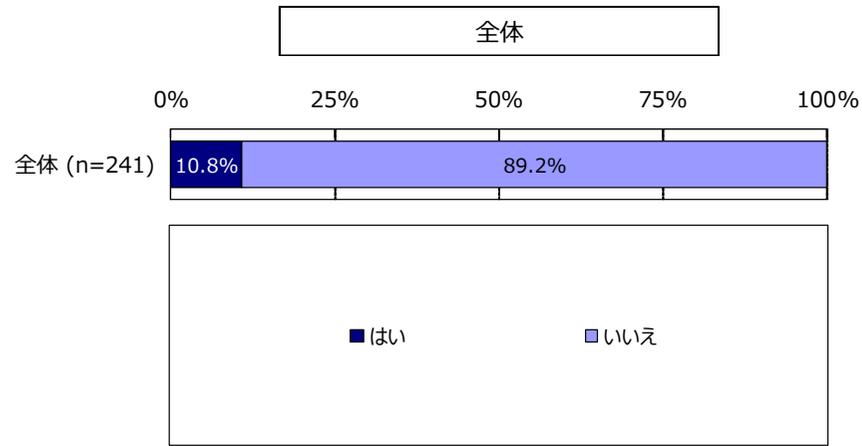
継続雇用制度利用状況別



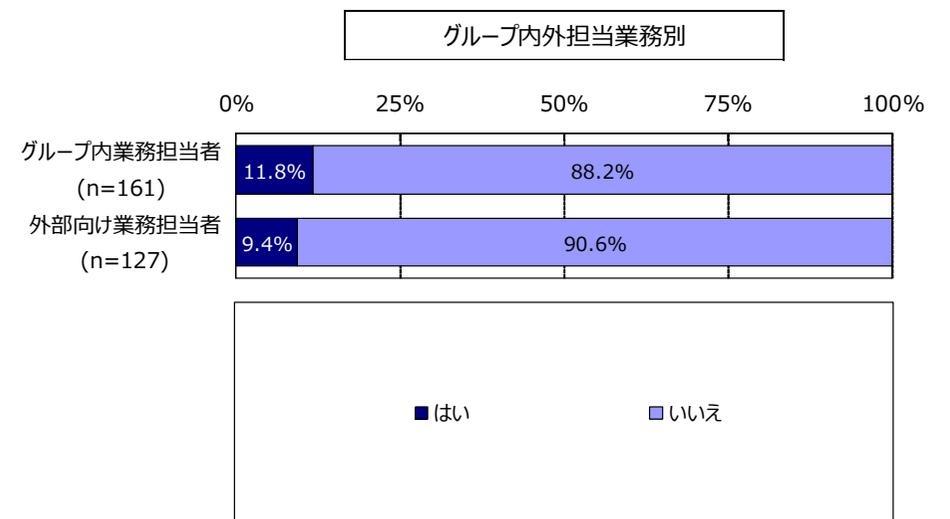
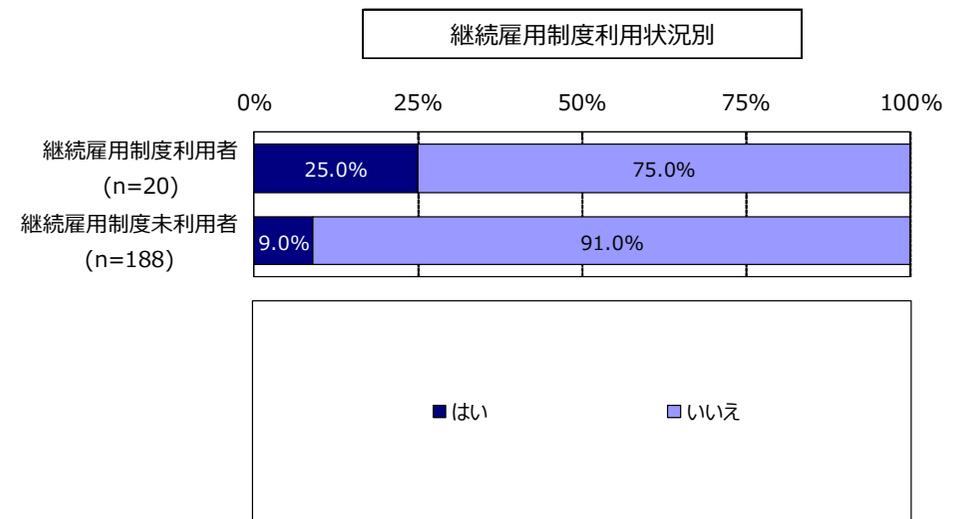
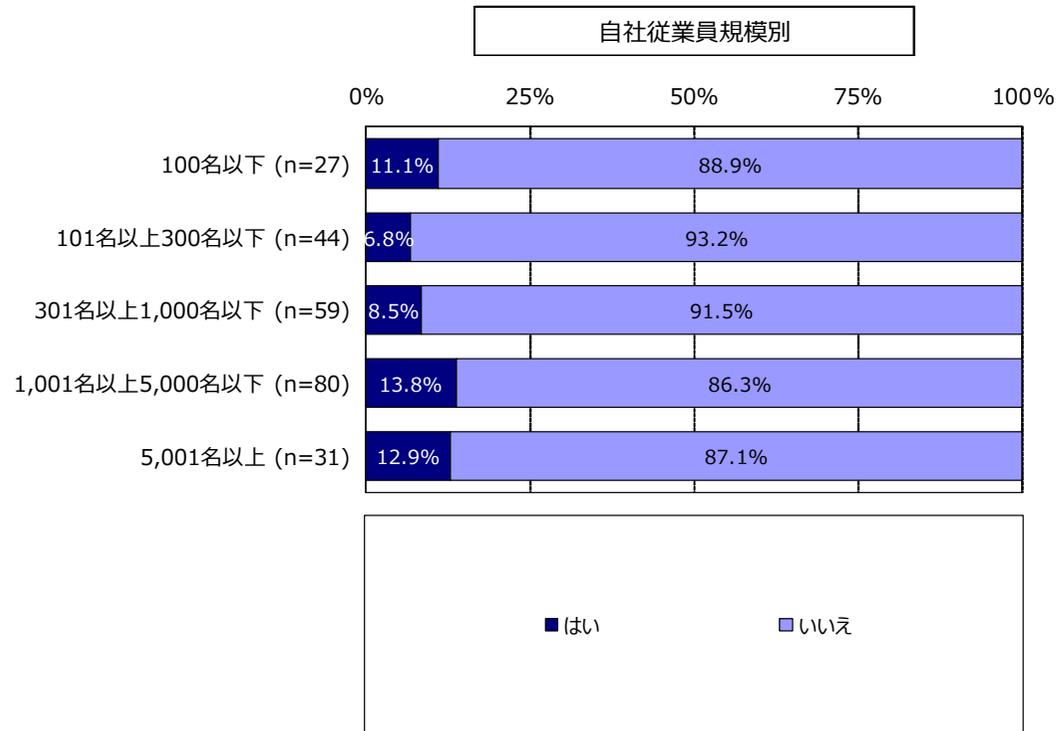
グループ内外担当業務別



あなたは、過去に、ITユーザー親会社から転籍しましたか  
 (完全に転籍し、今は、現在の企業に所属している) (1/2)

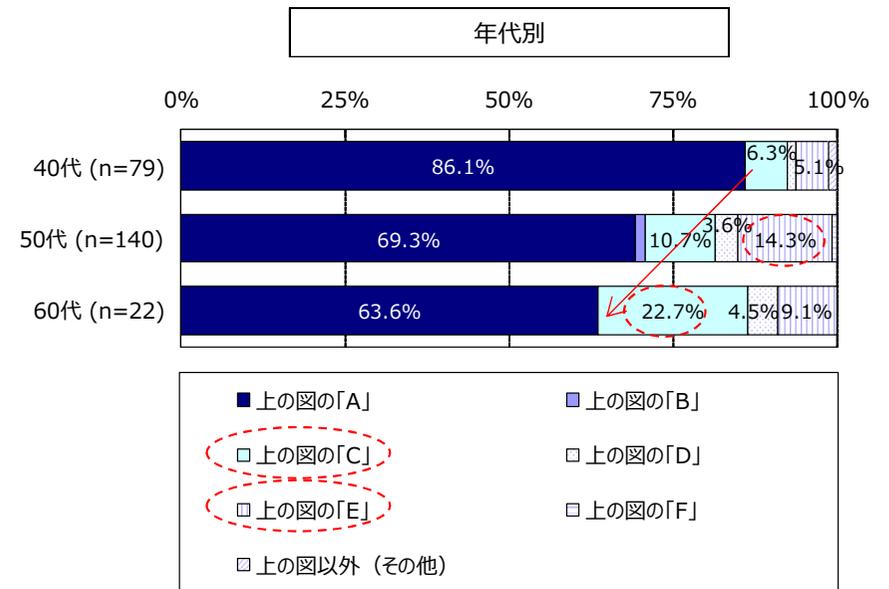
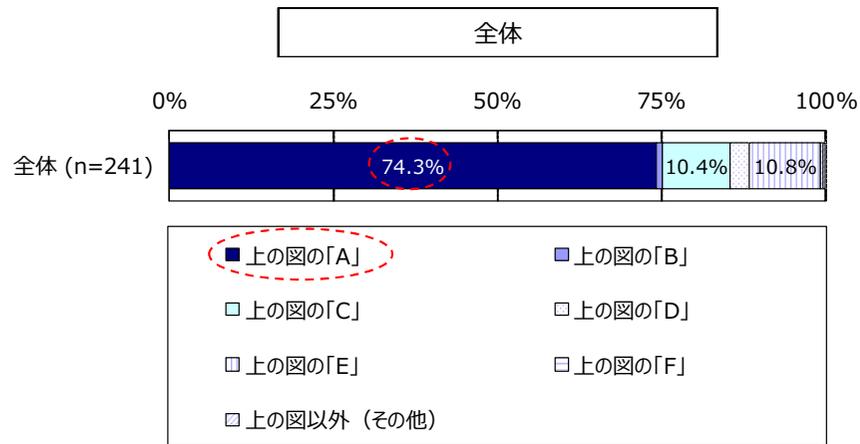


あなたは、過去に、ITユーザー親会社から転籍しましたか  
 (完全に転籍し、今は、現在の企業に所属している) (2/2)

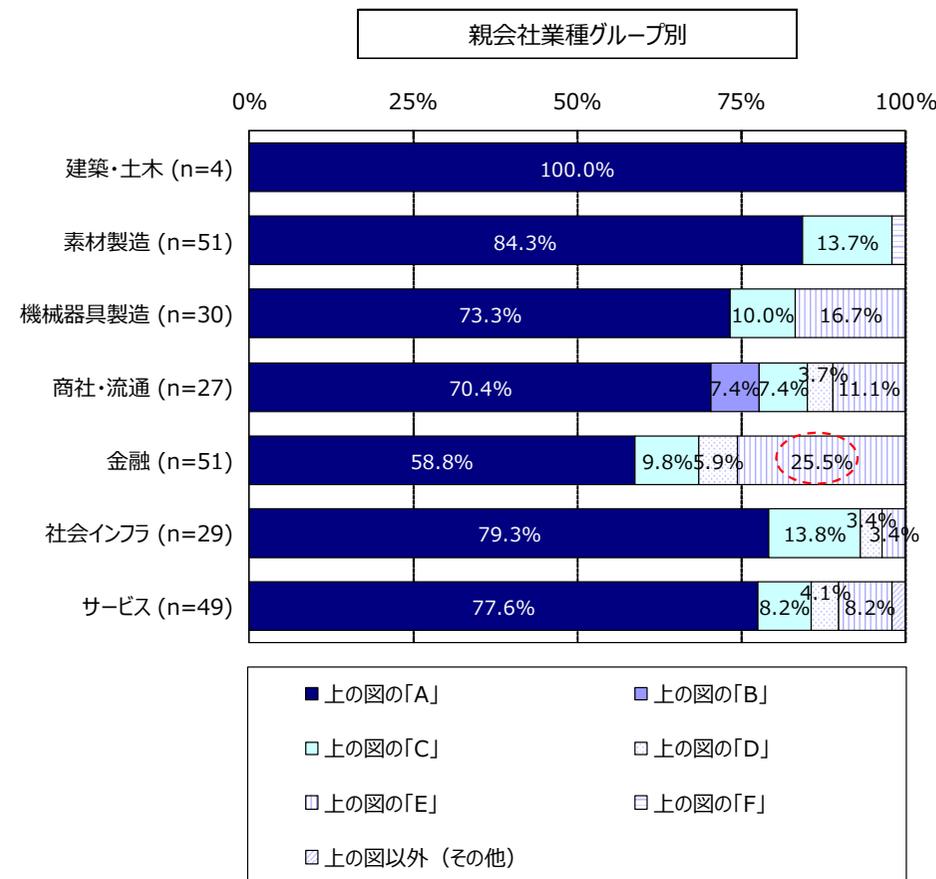
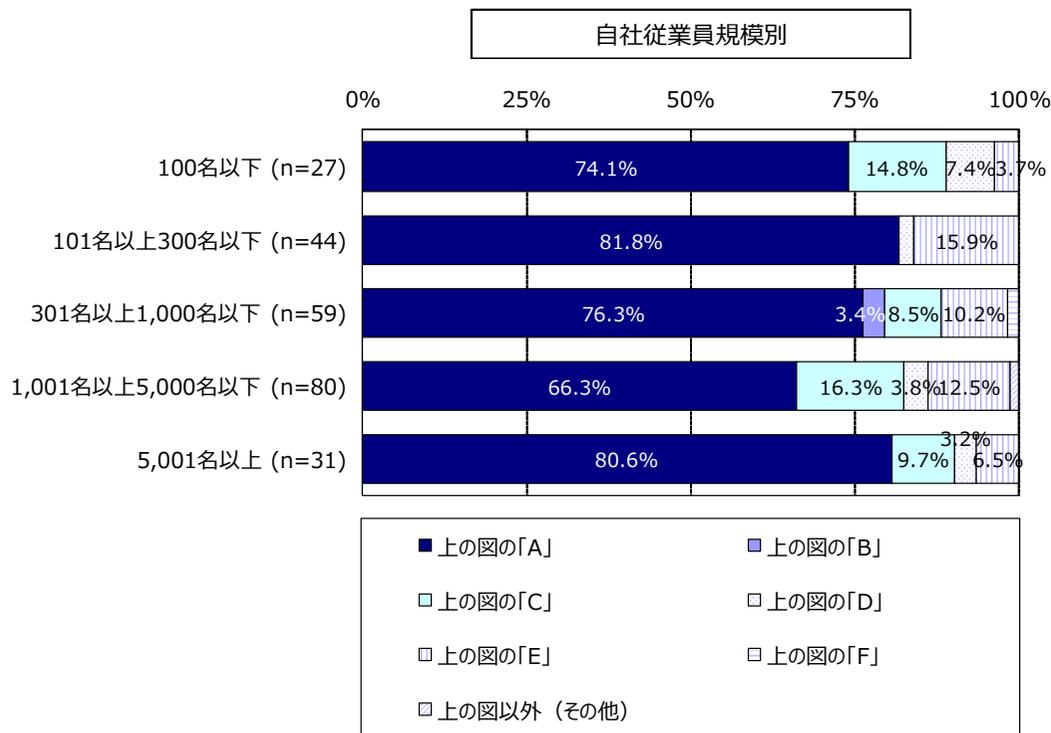


### 回答者が現在担当している業務 (1/3)

|            | IT分野の専門性が<br>必要な仕事 |        | IT分野の専門性を<br>それほど必要と<br>しない仕事 |
|------------|--------------------|--------|-------------------------------|
| 自社内 (事業部門) | A (SE、PM 等)        | B (営業) | D (総務等)                       |
| 自社内 (管理部門) | C (企画・品質管理等)       |        |                               |
| ITユーザー親会社  | E (IT部門等)          |        | F (総務部門等)                     |

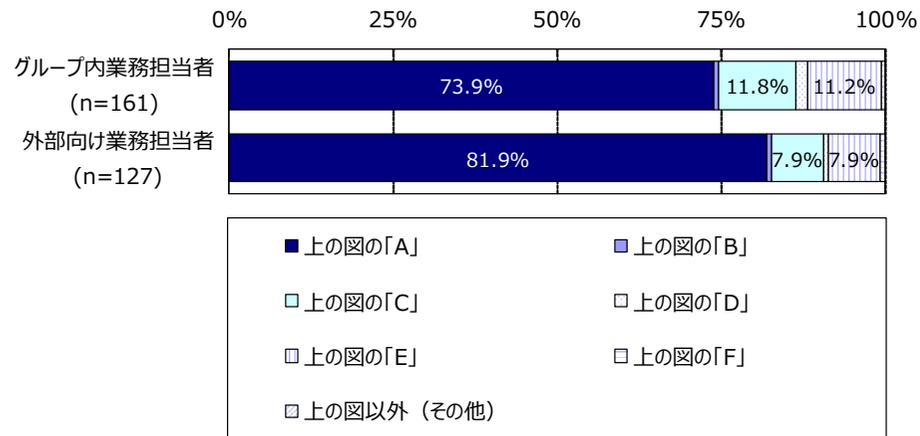


### 回答者が現在担当している業務 (2/3)

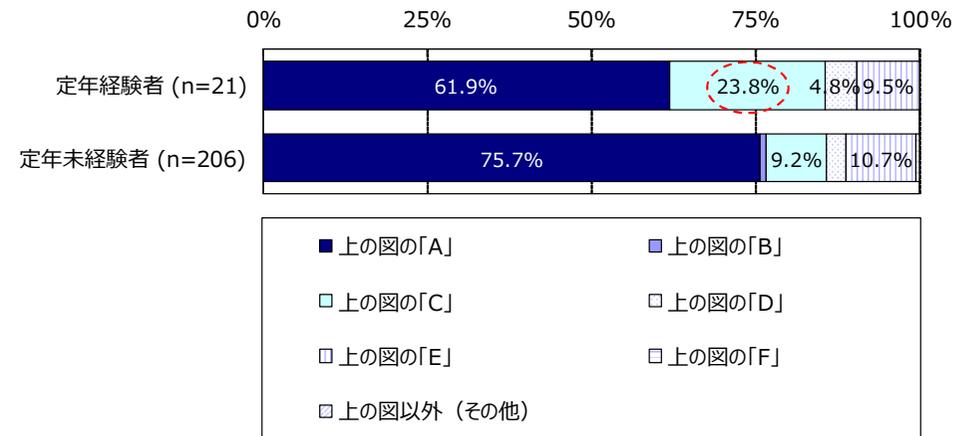


### 回答者が現在担当している業務 (3/3)

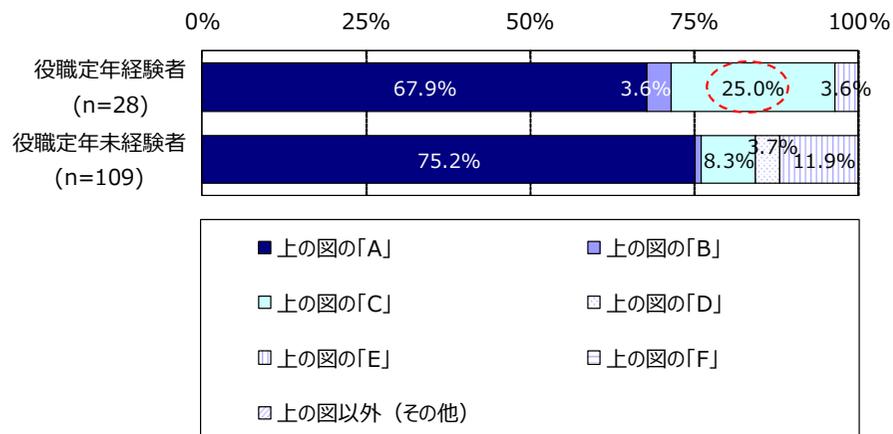
グループ内外担当業務別



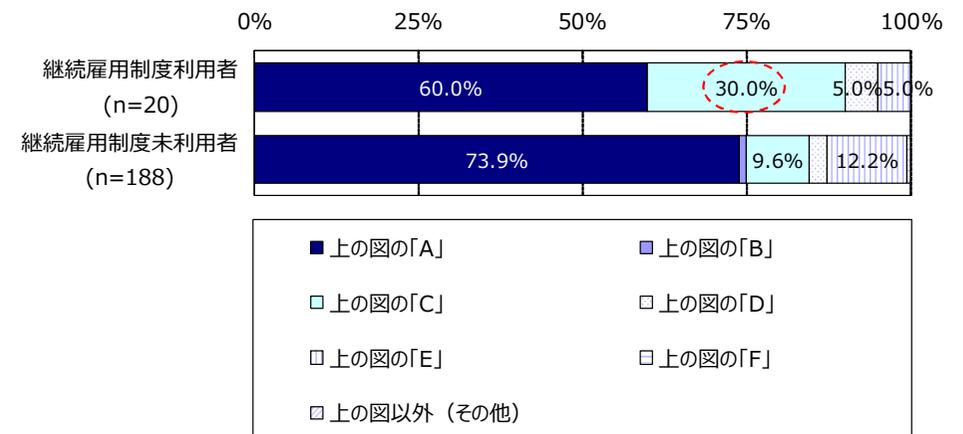
定年経験別



役職定年経験別



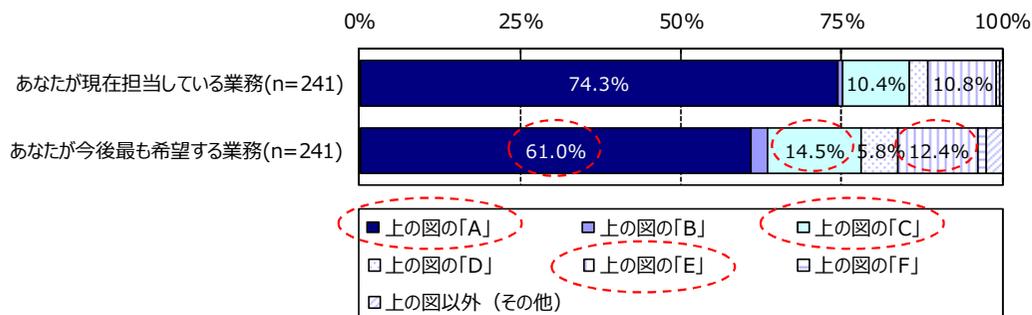
継続雇用制度利用状況別



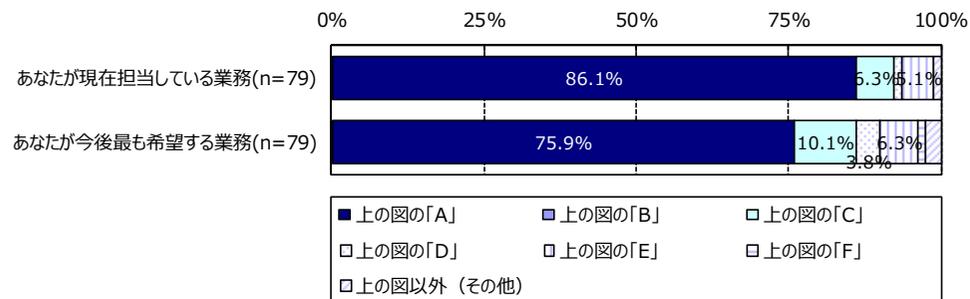
### 回答者が今後最も希望する業務 (1/5) ※現在の担当業務との比較

|            | IT 分野の専門性が<br>必要な仕事 |        | IT 分野の専門性を<br>それほど必要と<br>しない仕事 |
|------------|---------------------|--------|--------------------------------|
| 自社内 (事業部門) | A (SE、PM 等)         | B (営業) | D (総務等)                        |
| 自社内 (管理部門) | C (企画・品質管理等)        |        |                                |
| IT ユーザー親会社 | E (IT 部門等)          |        | F (総務部門等)                      |

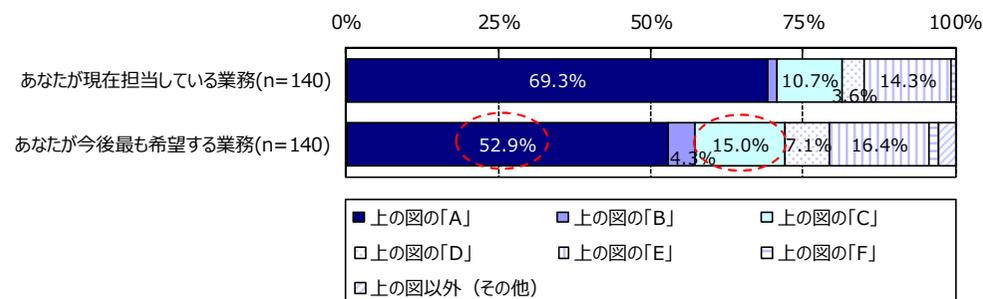
現在の担当業務と希望業務の比較



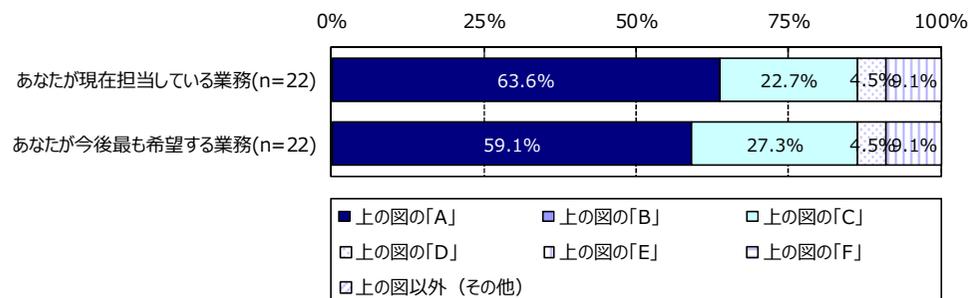
現在の担当業務と希望業務の比較 (40代)



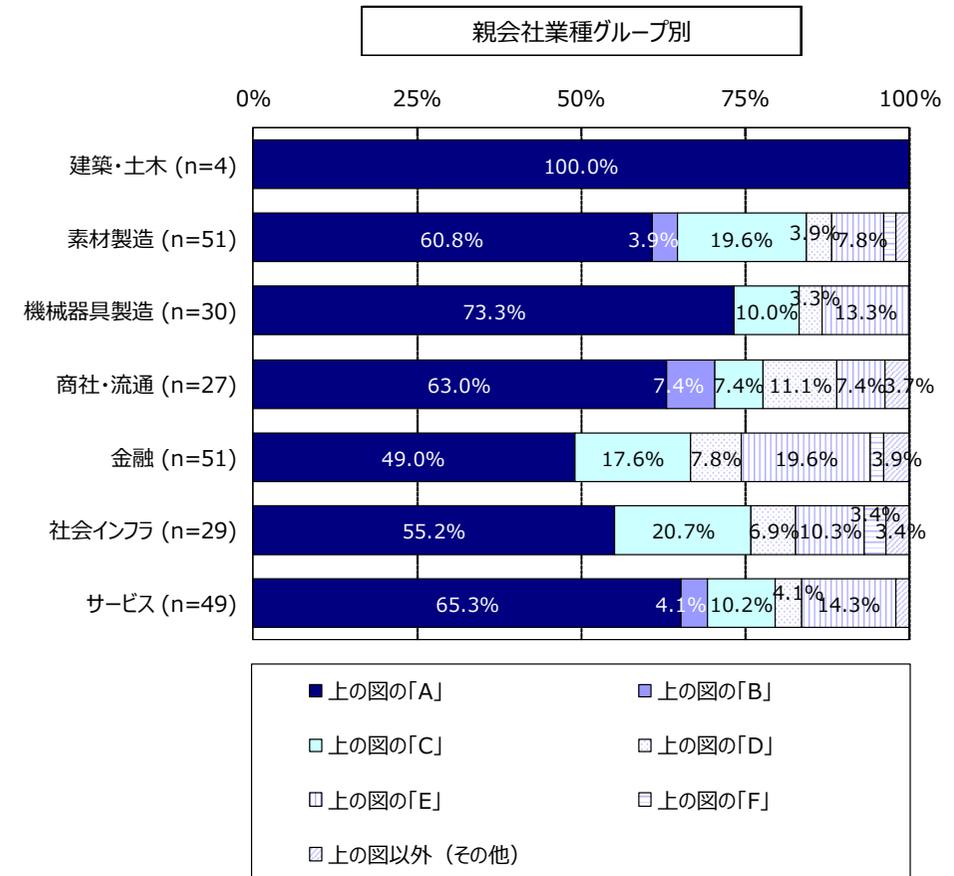
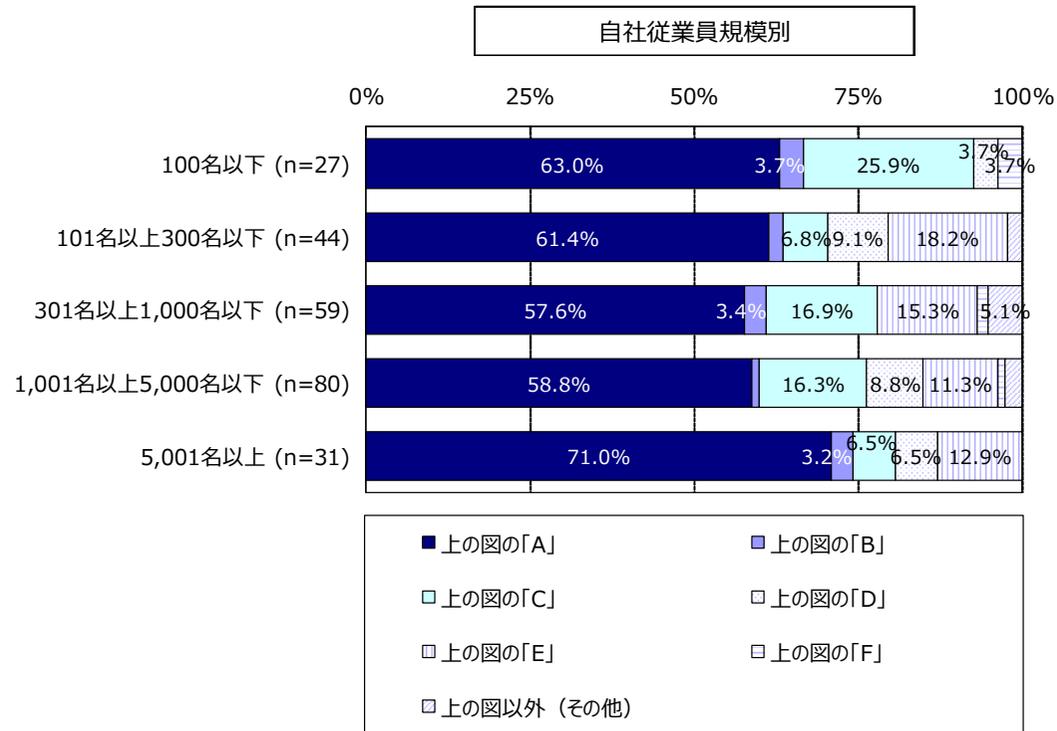
現在の担当業務と希望業務の比較 (50代)



現在の担当業務と希望業務の比較 (60代)

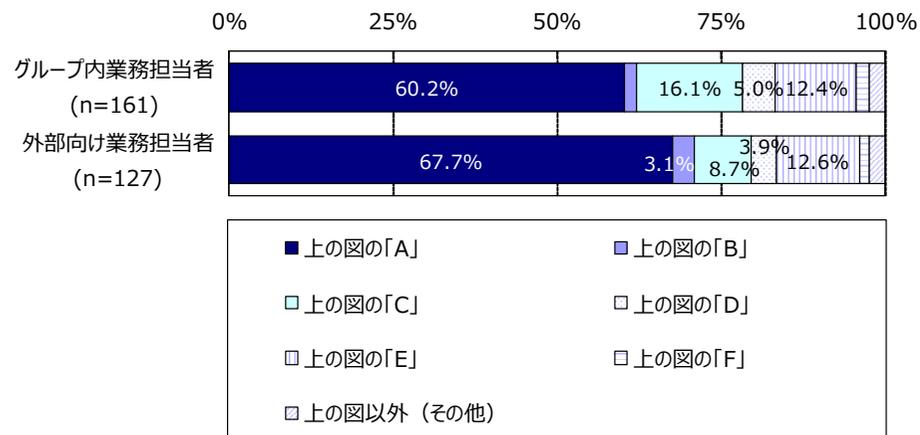


### 回答者が今後最も希望する業務 (2/5)

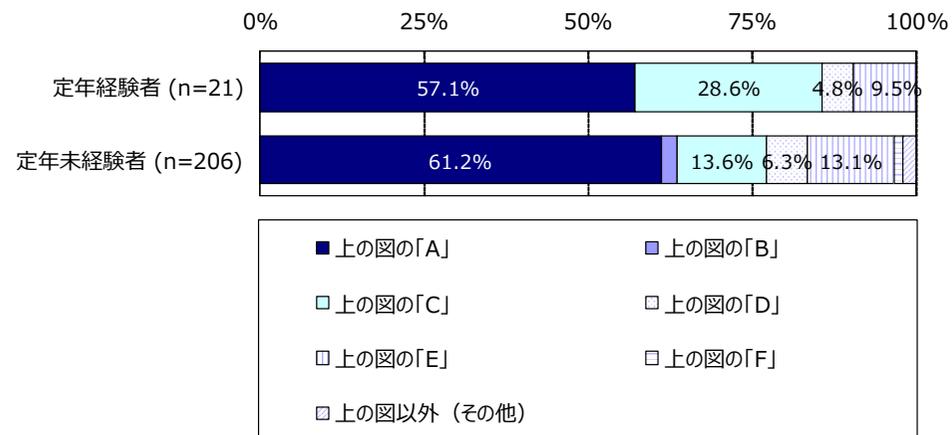


### 回答者が今後最も希望する業務 (3/5)

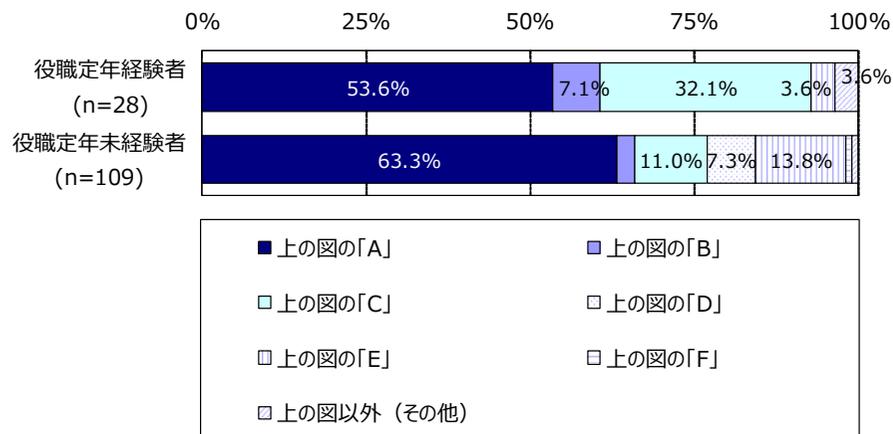
グループ内外担当業務別



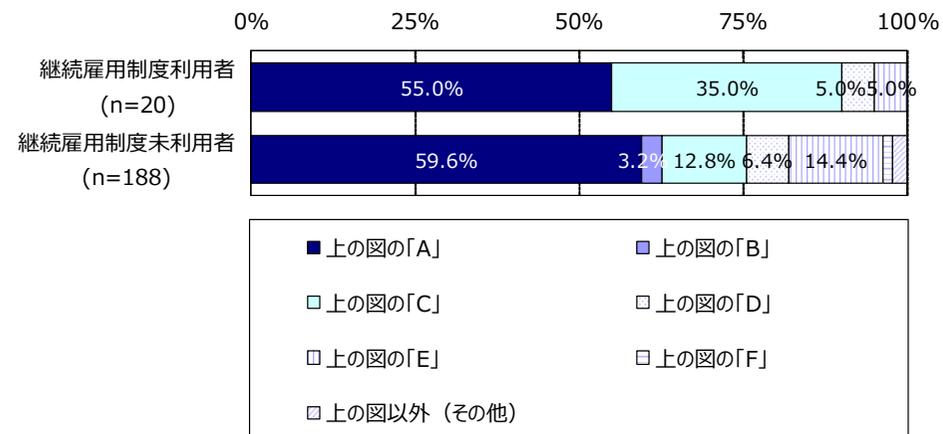
定年経験別



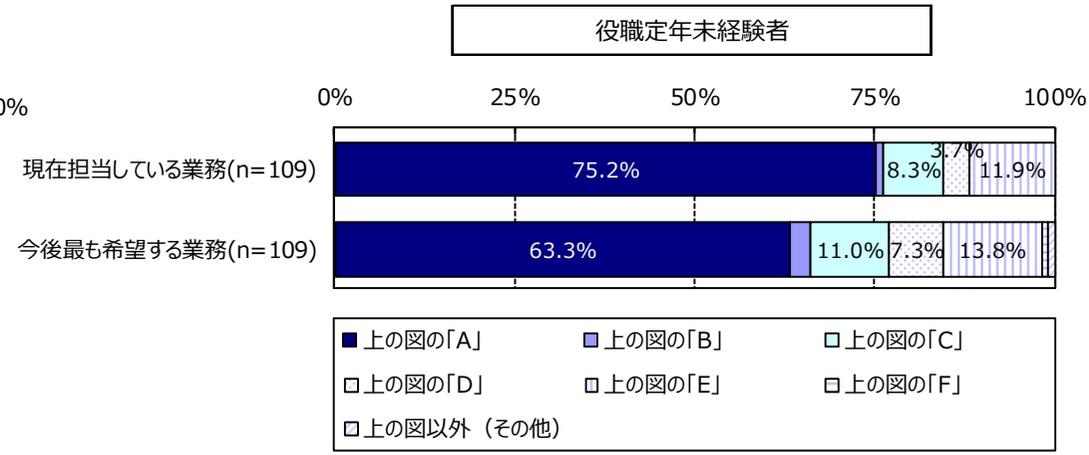
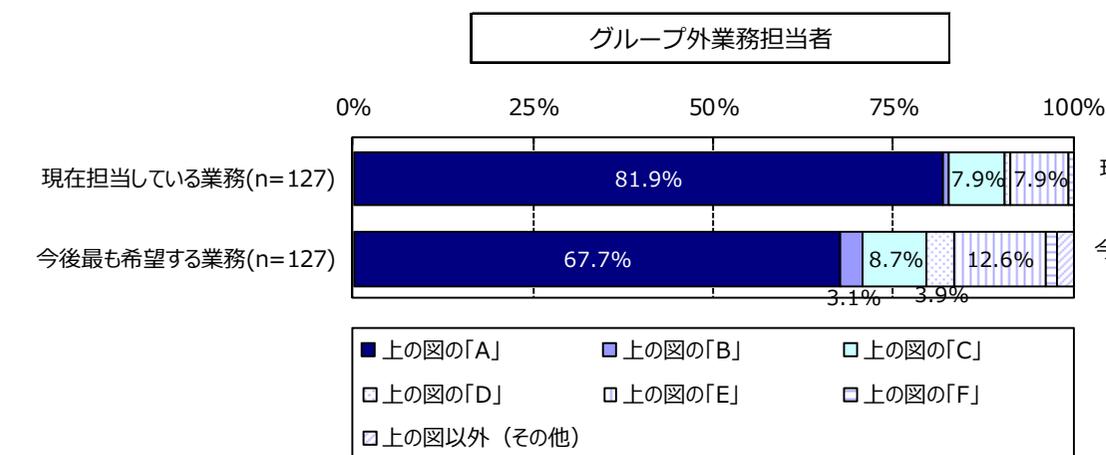
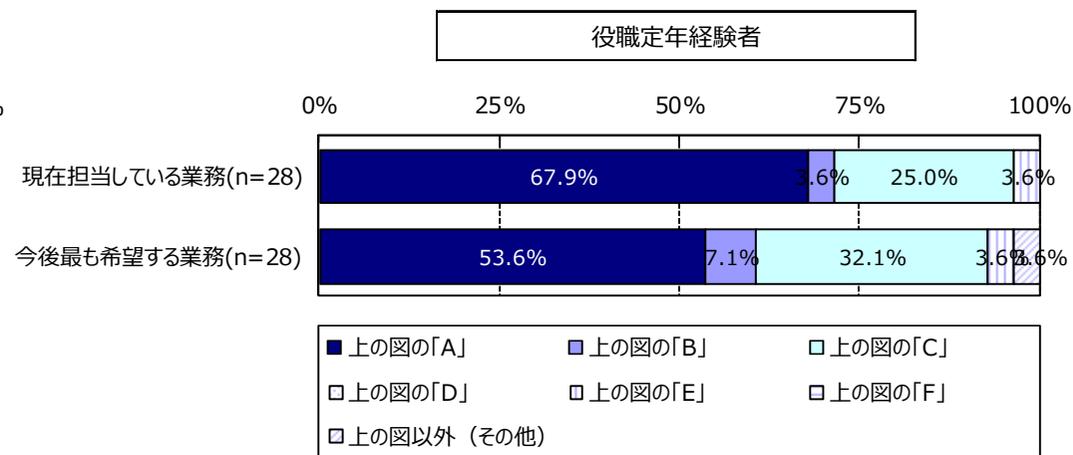
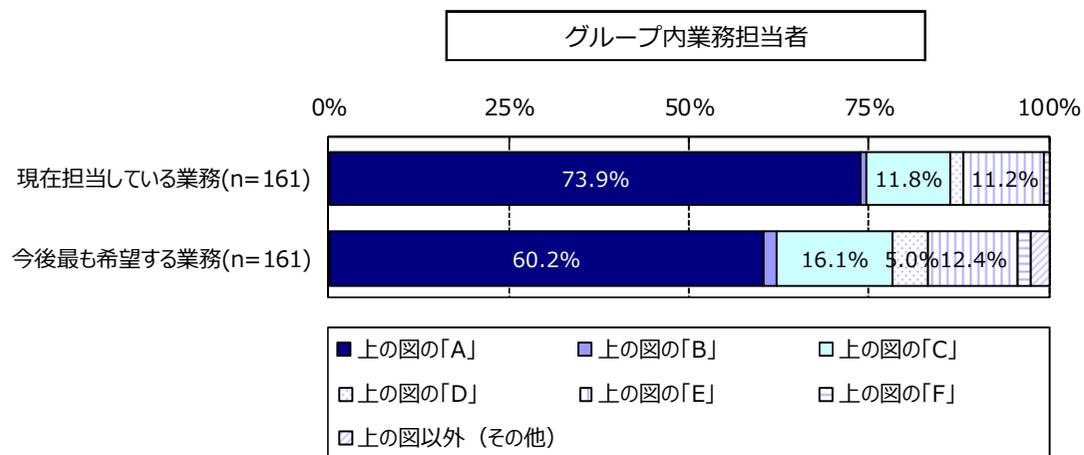
役職定年経験別



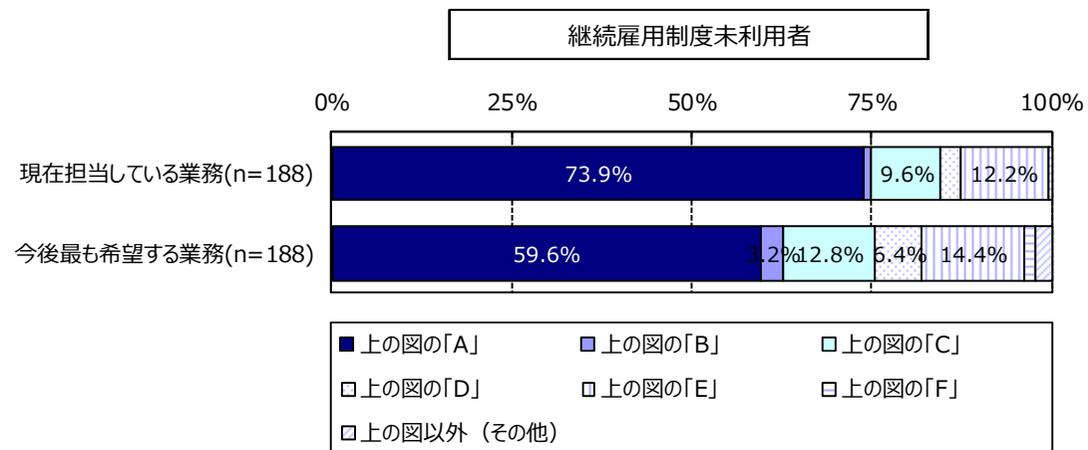
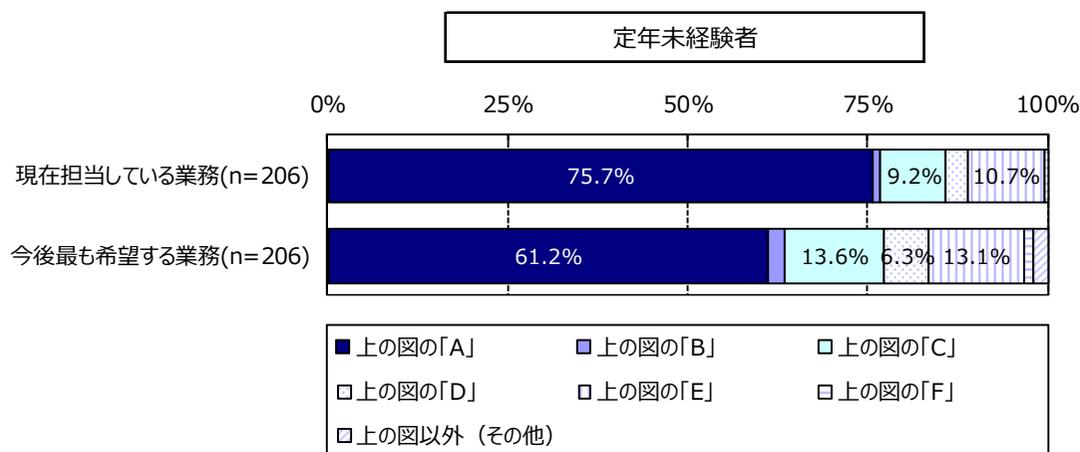
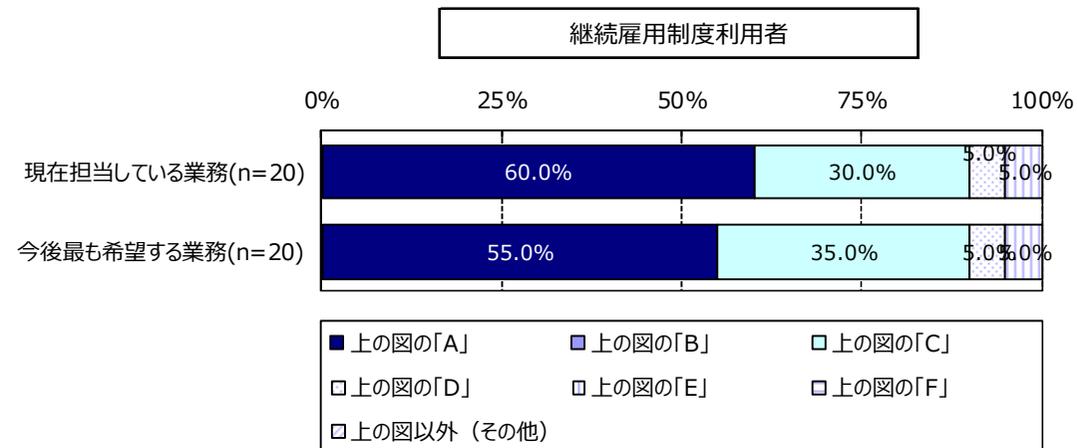
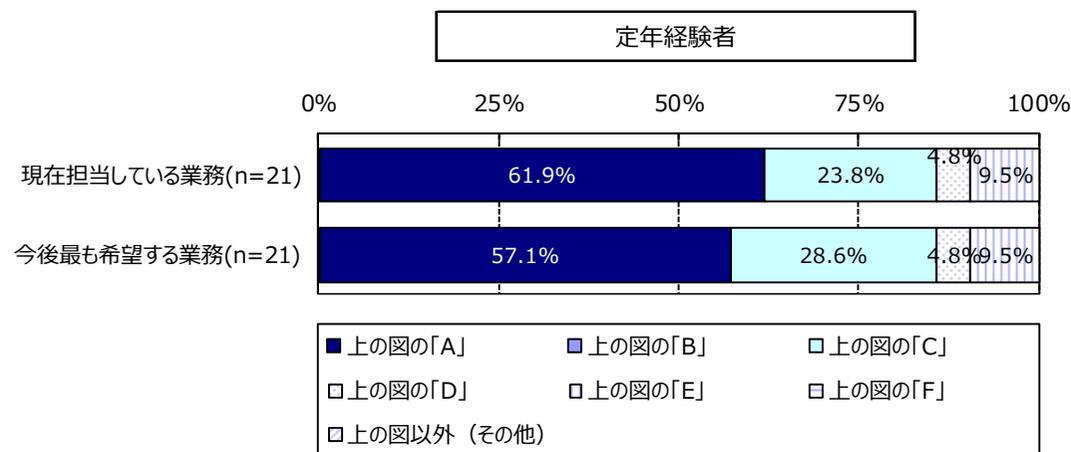
継続雇用制度利用状況別



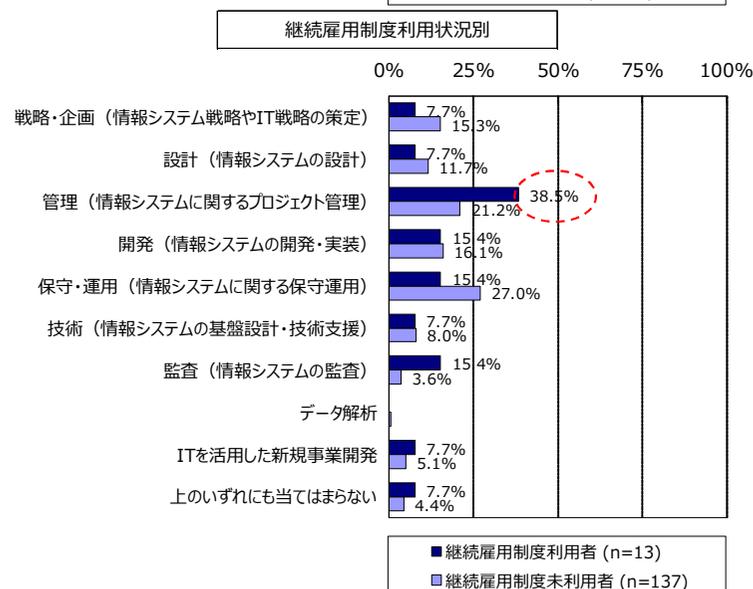
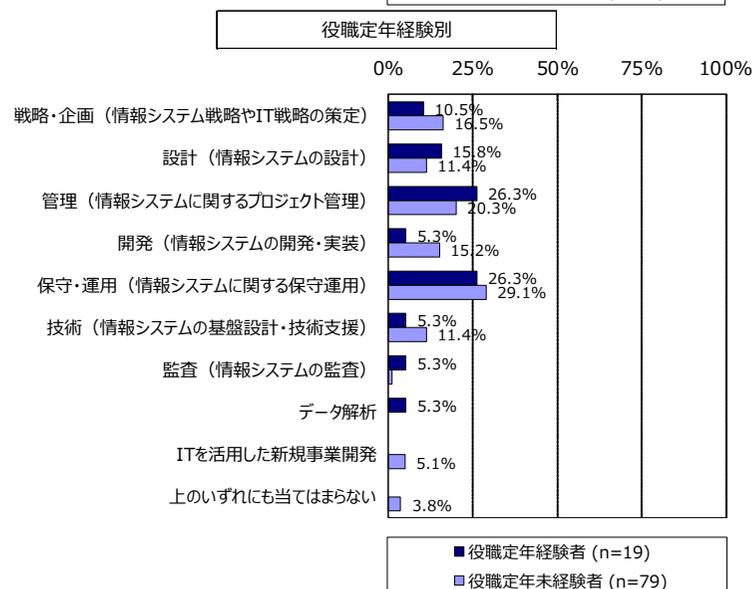
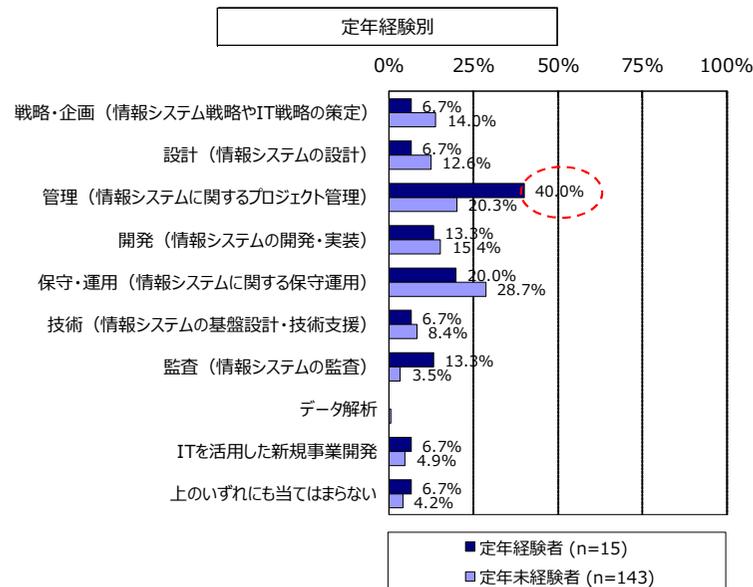
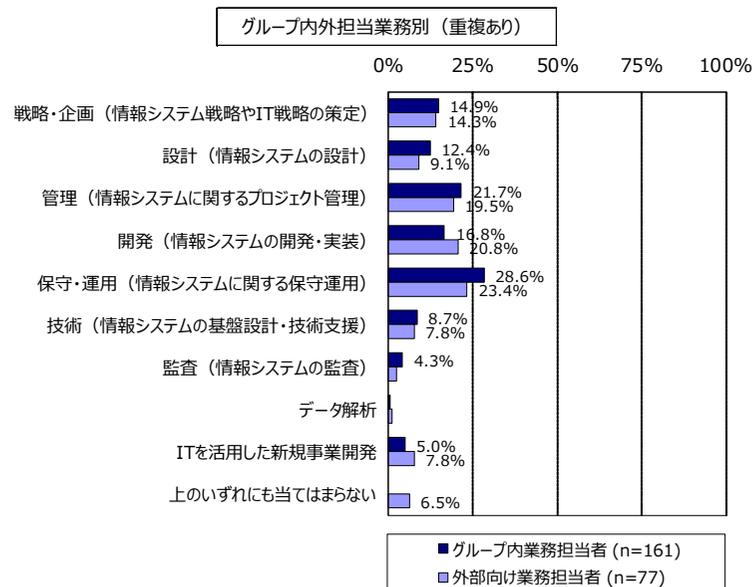
### 回答者が今後最も希望する業務 (4/5) ※ 前ページ調査結果の現在の担当業務との比較



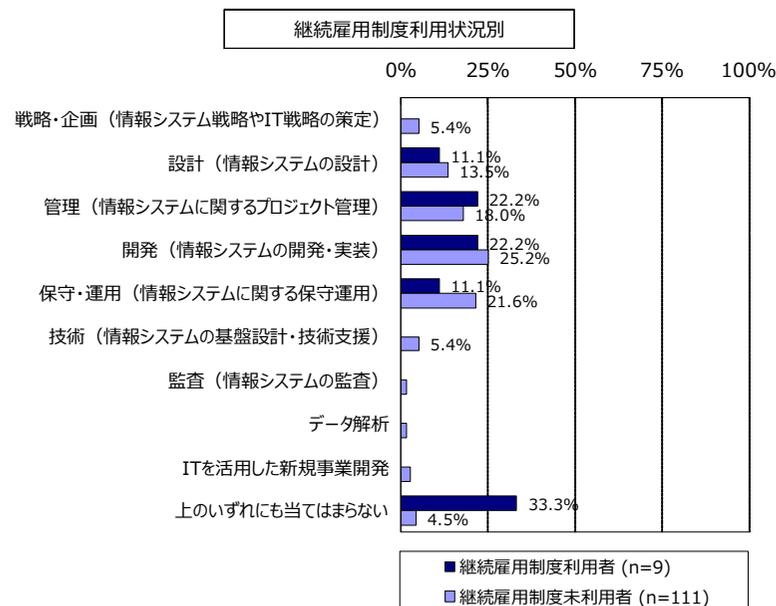
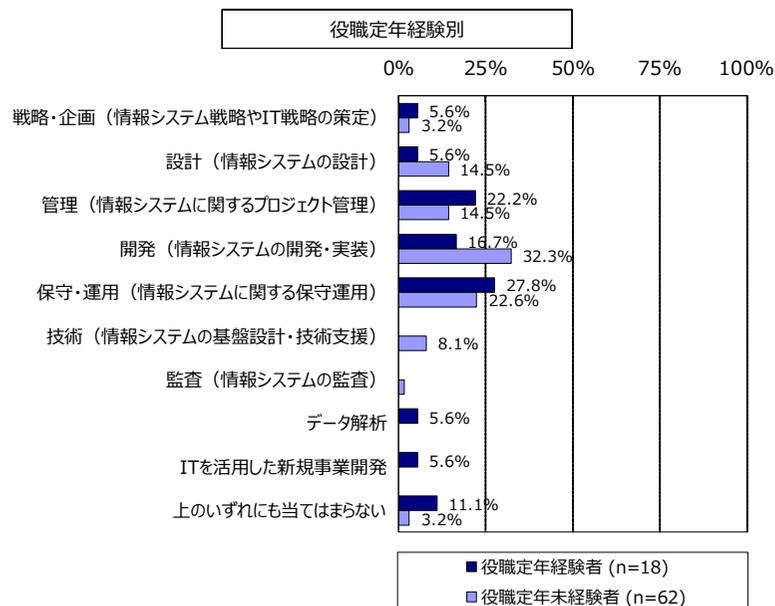
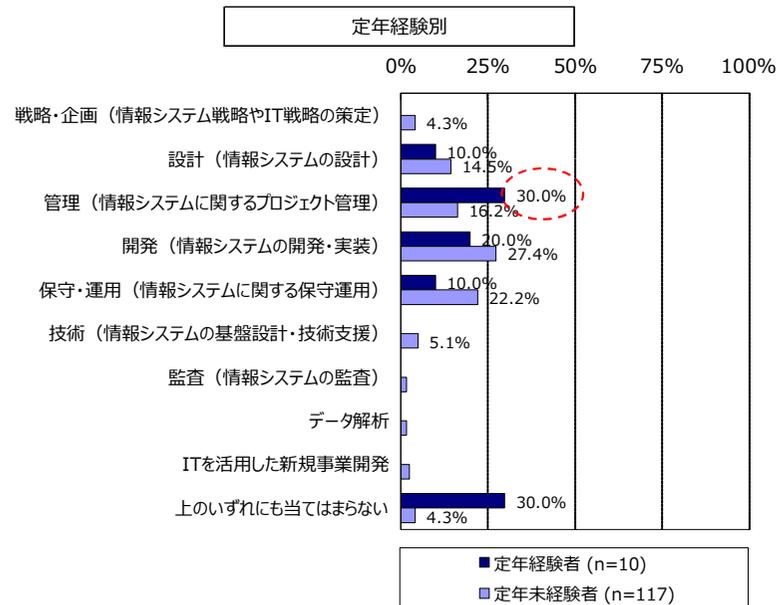
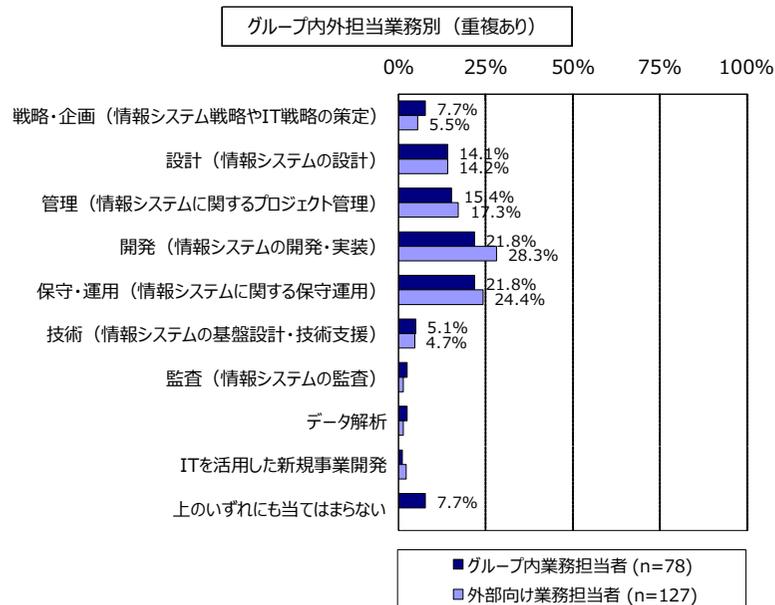
### 回答者が今後最も希望する業務 (5/5) ※ 前ページ調査結果の現在の担当業務との比較



「自社向け」「親会社・グループ会社向け」の業務について、  
あなたが担当している業務のうち、最も中心となる業務を1つだけ選んでください。



「グループ外の顧客向け」の業務について、  
あなたが担当している業務のうち、最も中心となる業務を1つだけ選んでください。

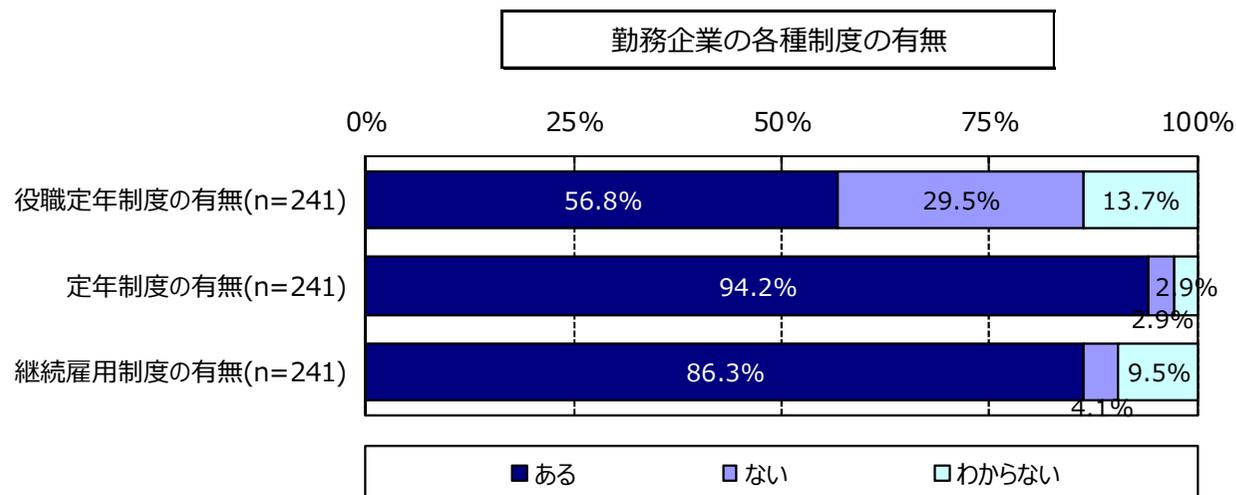




### <3> 定年等の経験とモチベーションの変化

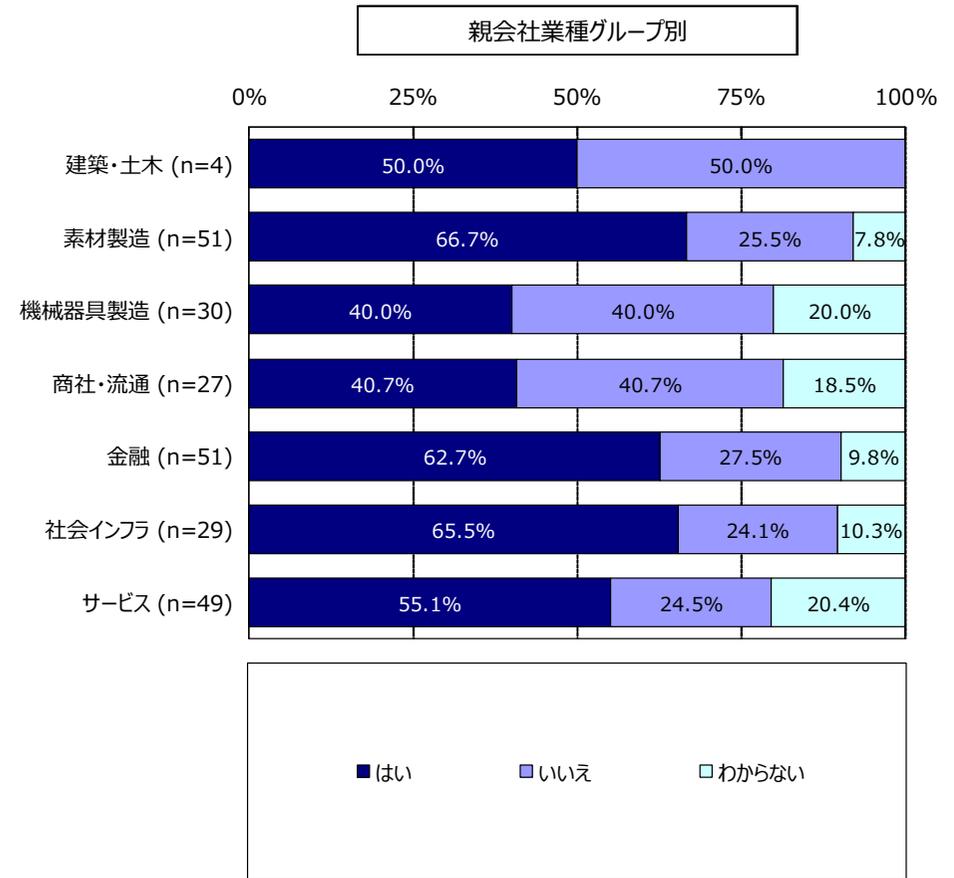
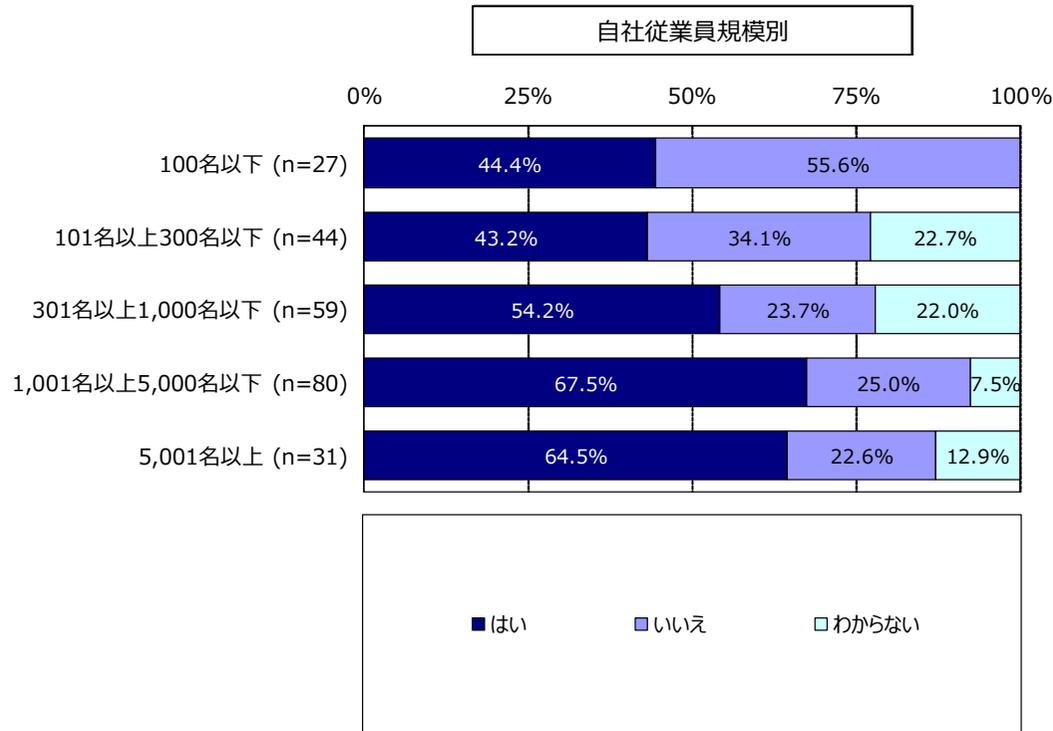


### 勤務先企業の定年制度等の有無



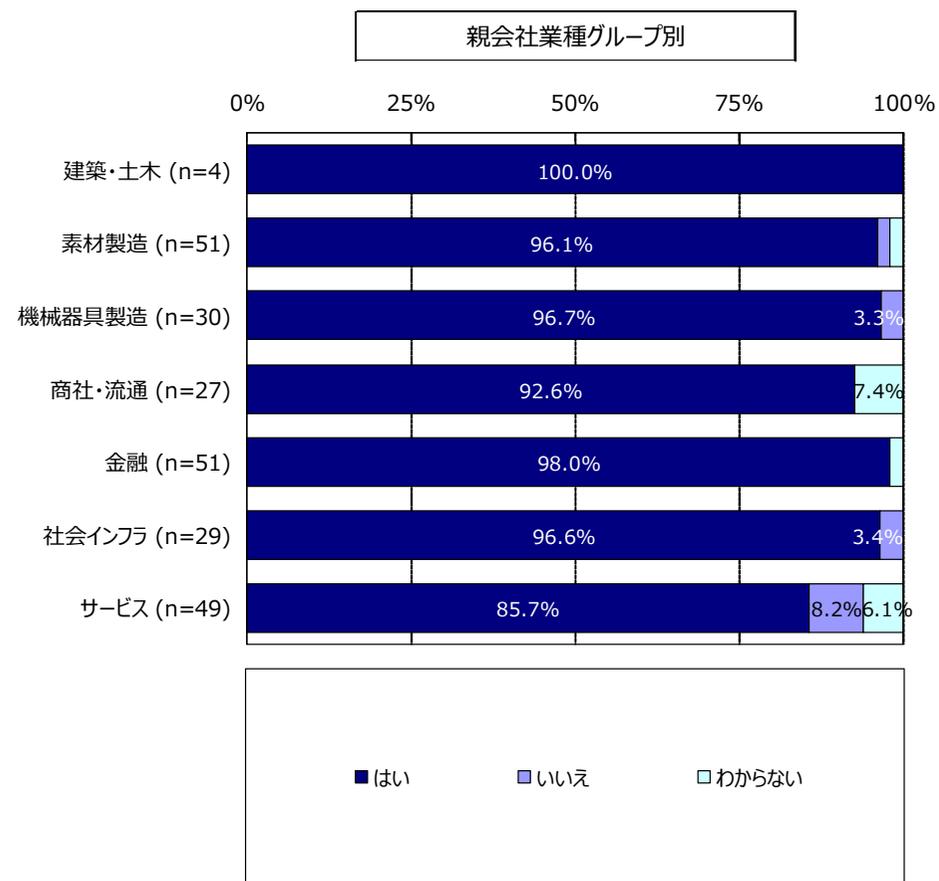
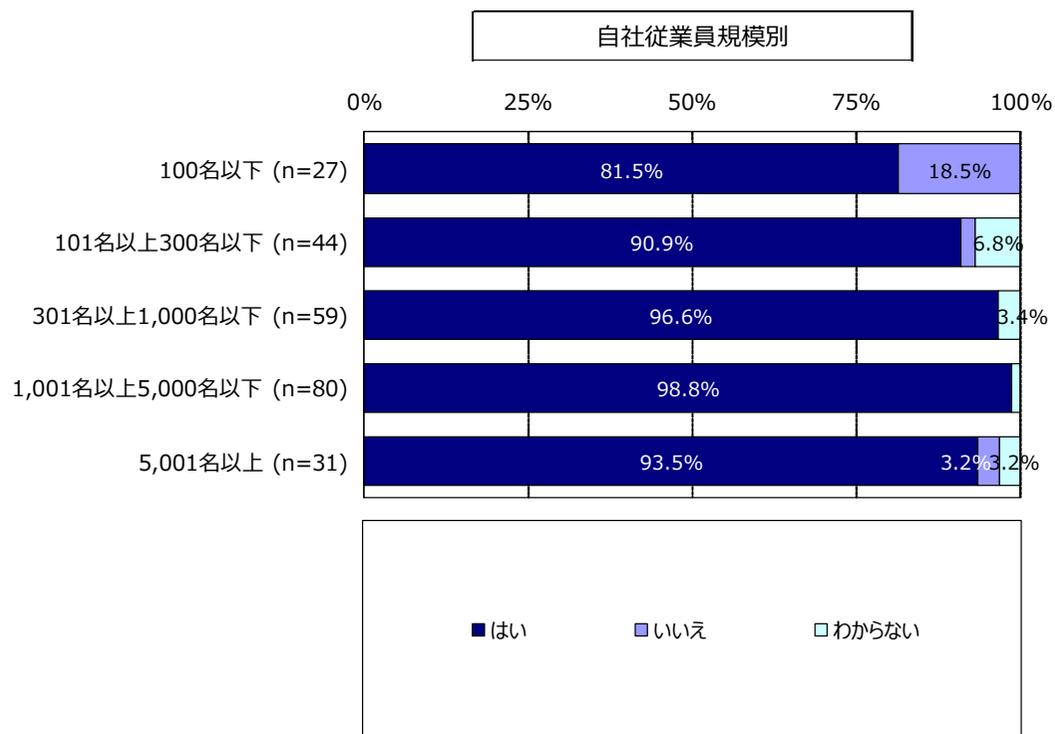
### 役職定年制度の有無

あなたの会社には、役職定年制度はありますか。



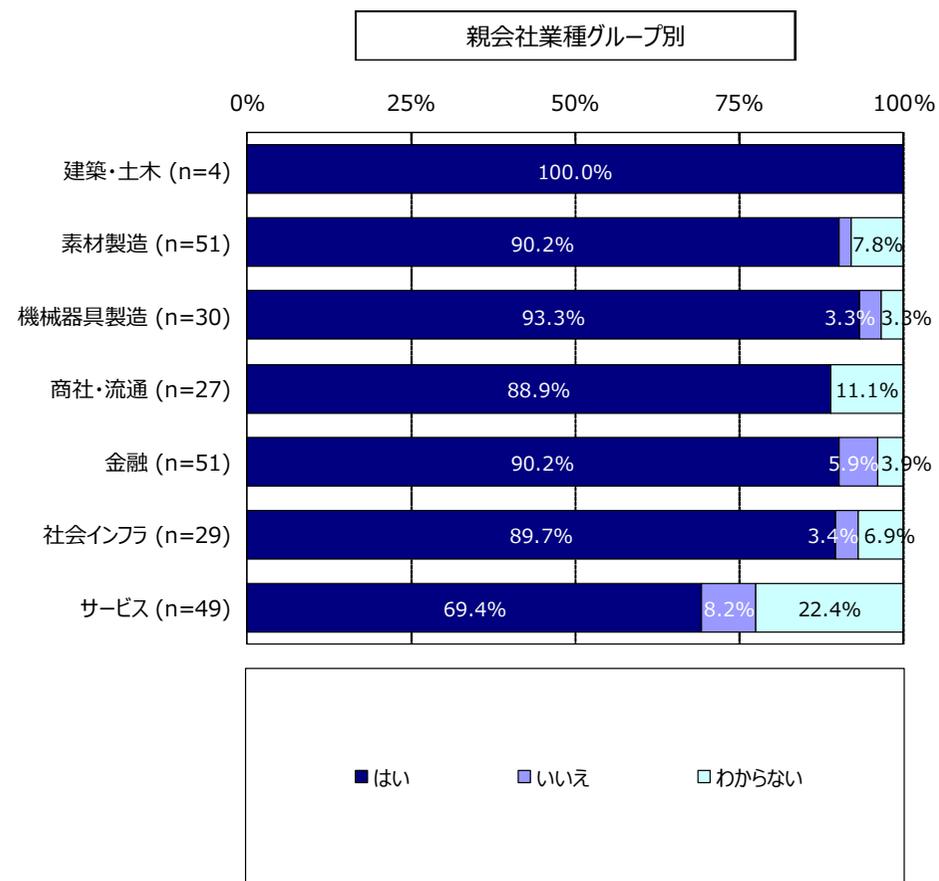
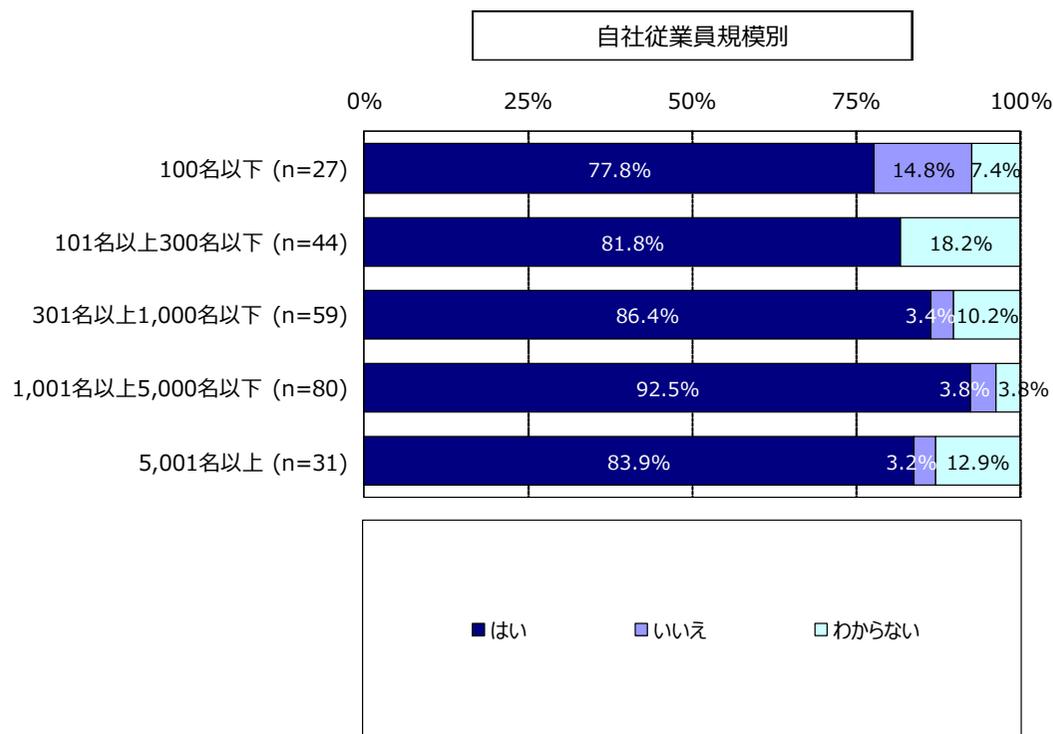
### 定年制度の有無

あなたの会社には、定年制度はありますか。

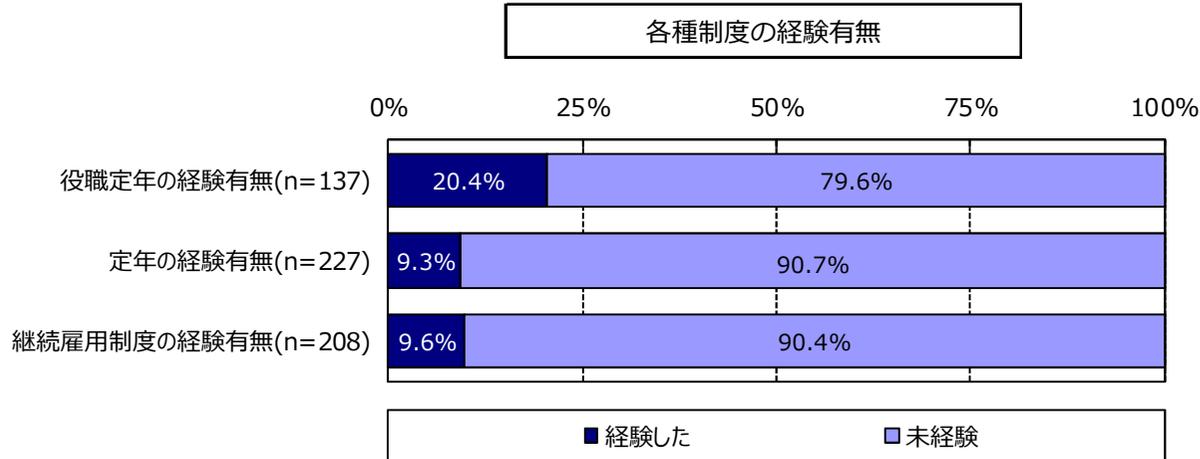


### 継続雇用制度の有無

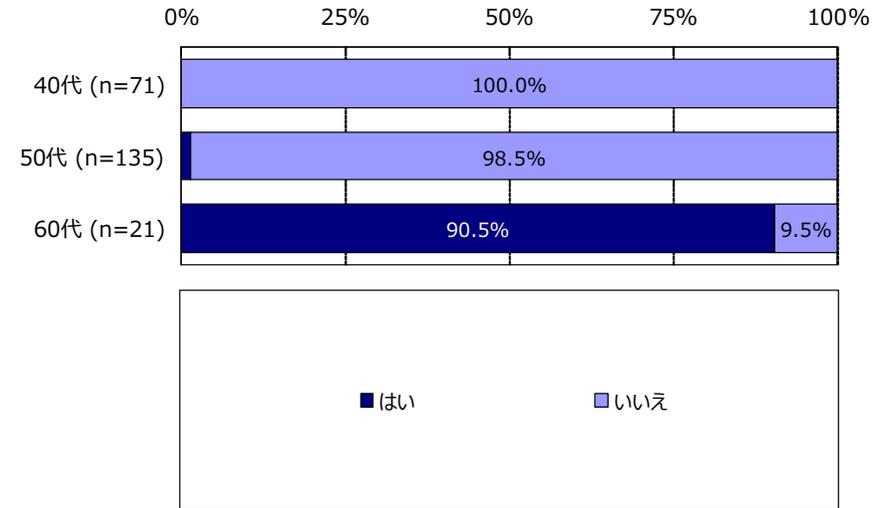
あなたの会社には定年後も働ける制度（継続雇用制度）はありますか。



### 回答者の定年制度等の経験の有無



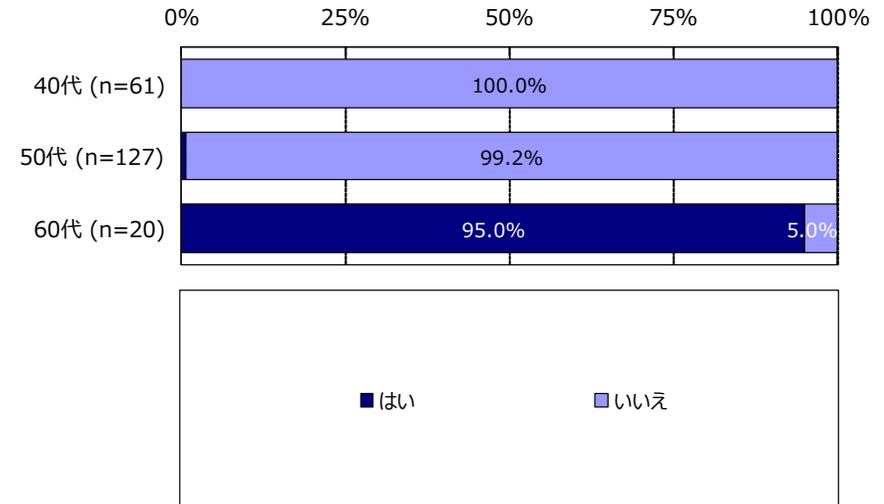
### 定年を経験したか



### 役職定年を経験したか

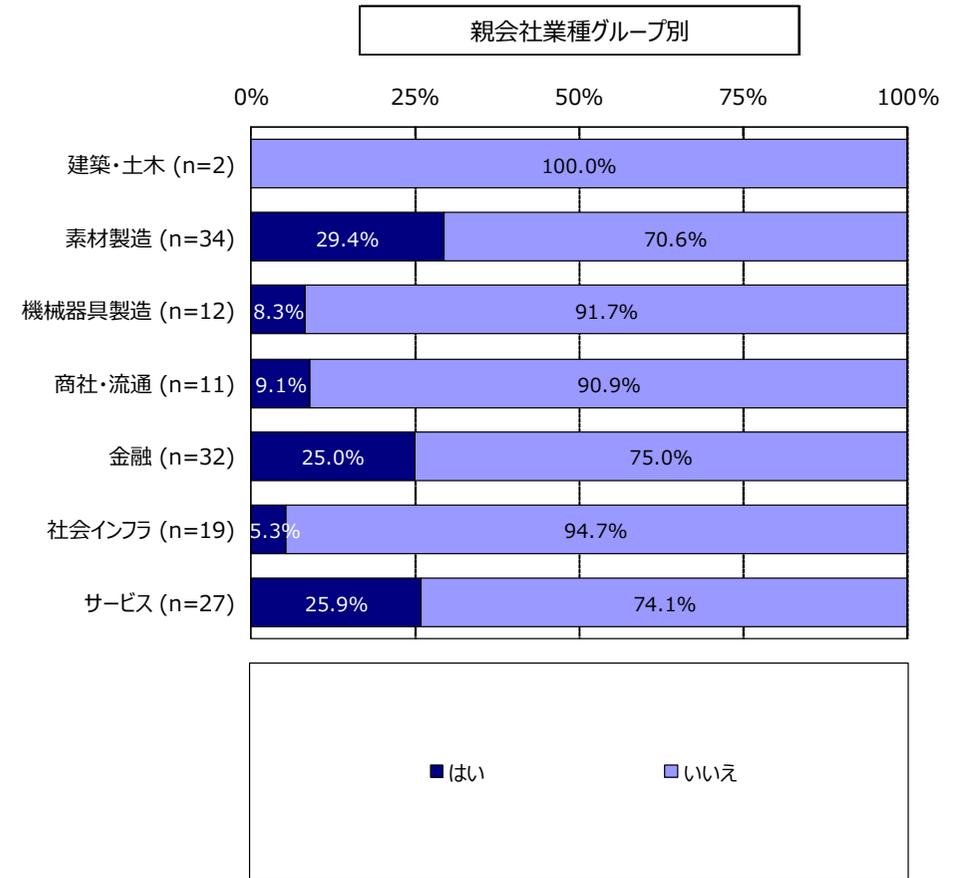
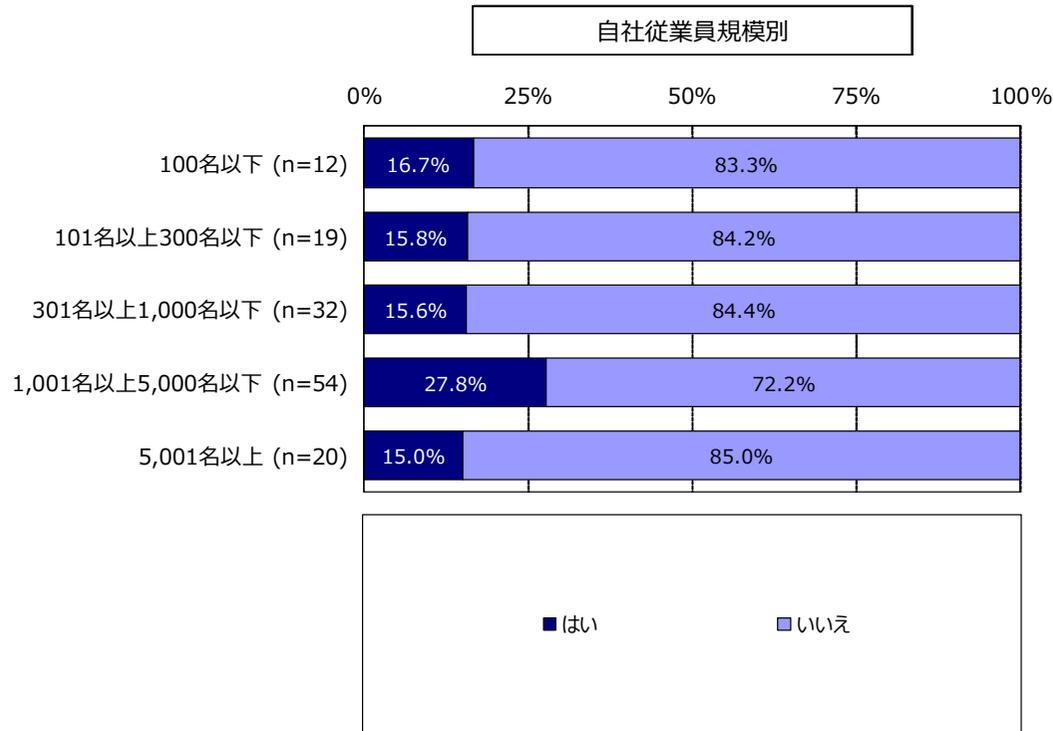


### 継続雇用制度による雇用延長や再雇用を経験したか



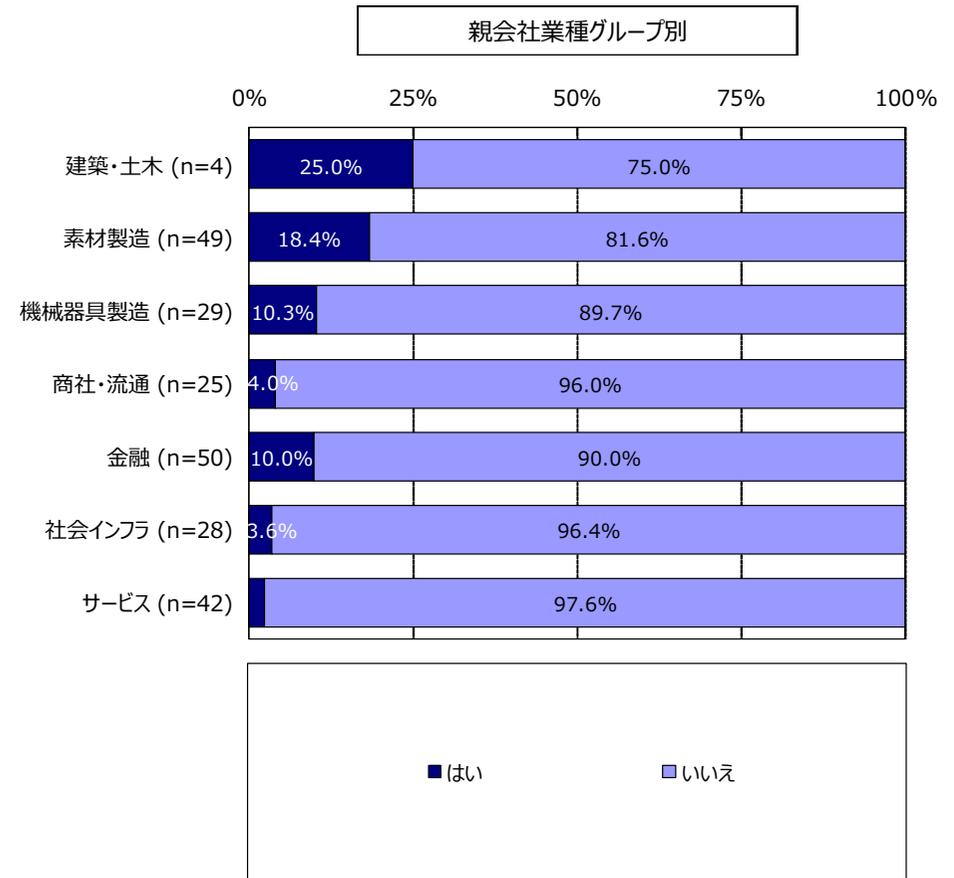
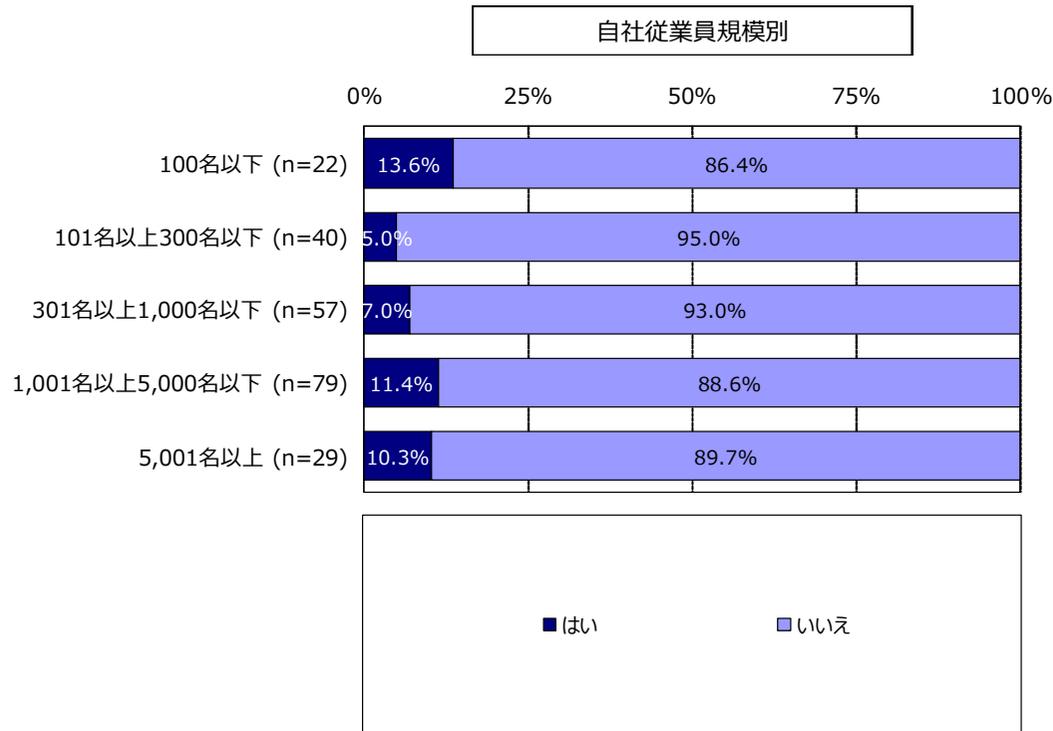
### 回答者の役職定年の経験の有無

あなたは、役職定年を迎えましたか



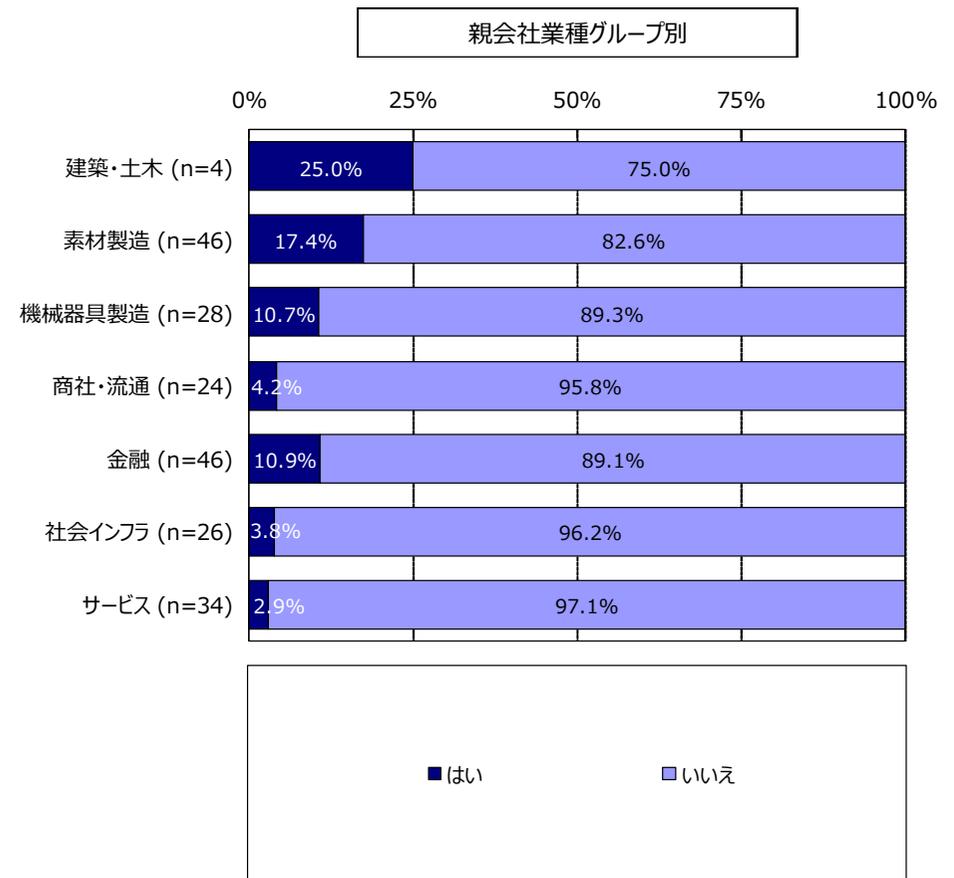
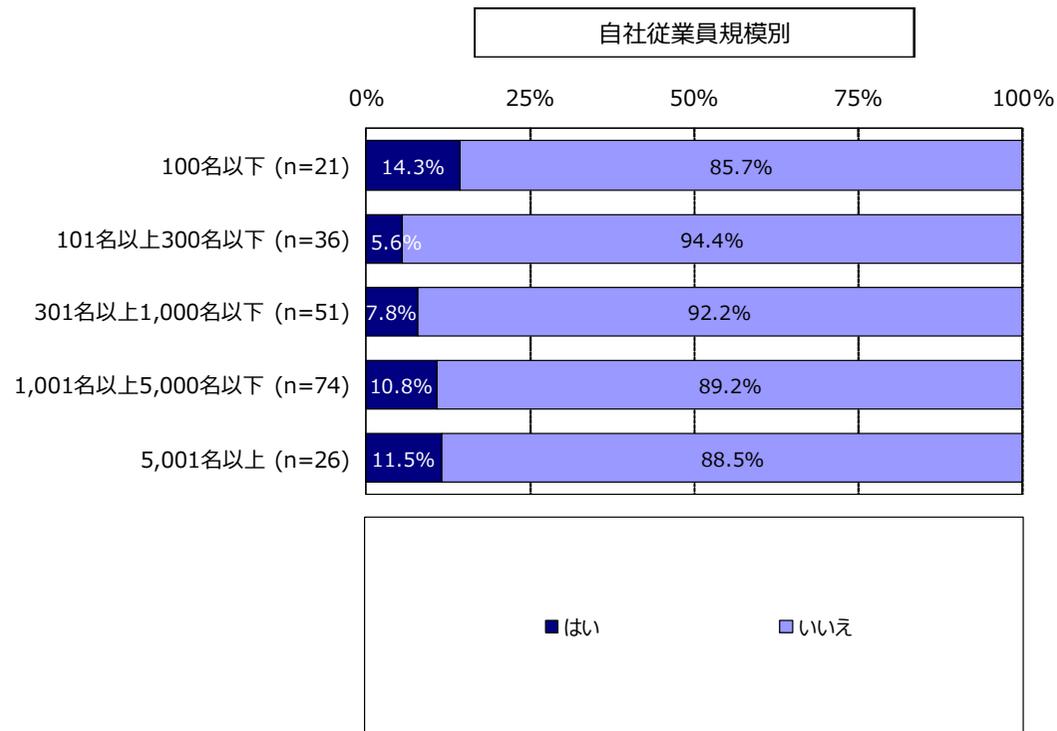
### 回答者の定年の経験の有無

あなたは、定年を迎えましたか



### 回答者の継続雇用制度の経験の有無

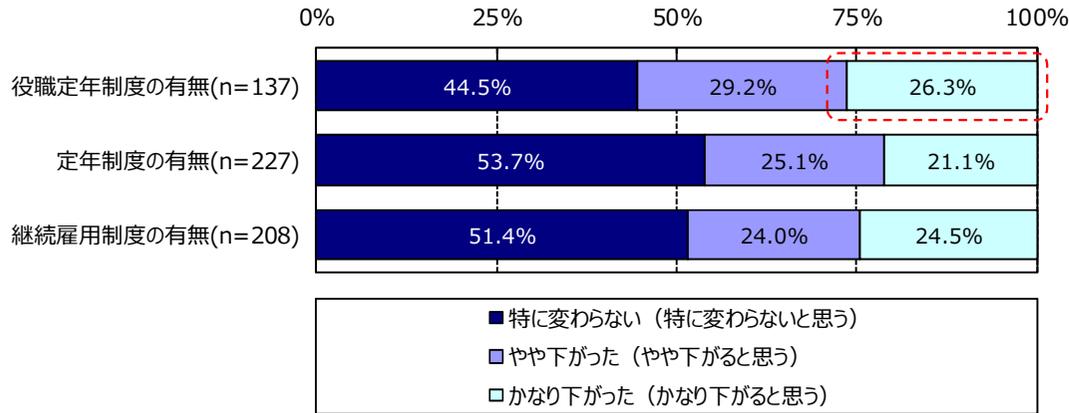
あなたは、継続雇用制度による雇用延長や再雇用を経験しましたか



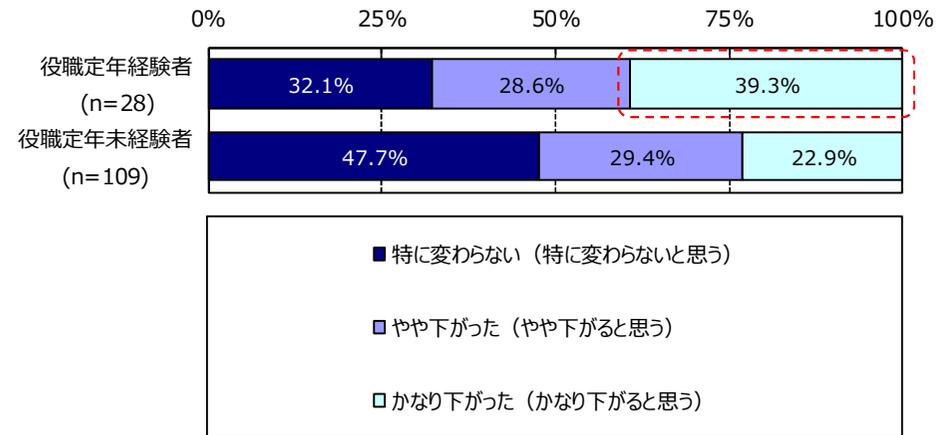
### 定年等によるモチベーションの変化 (全体+経験の有無別)

定年等によって、あなたの仕事に対するモチベーションはどのように変わりましたか（定年等をこれから経験される方は、ご自身のモチベーションがどのように変わると思うかについてお答えください）。

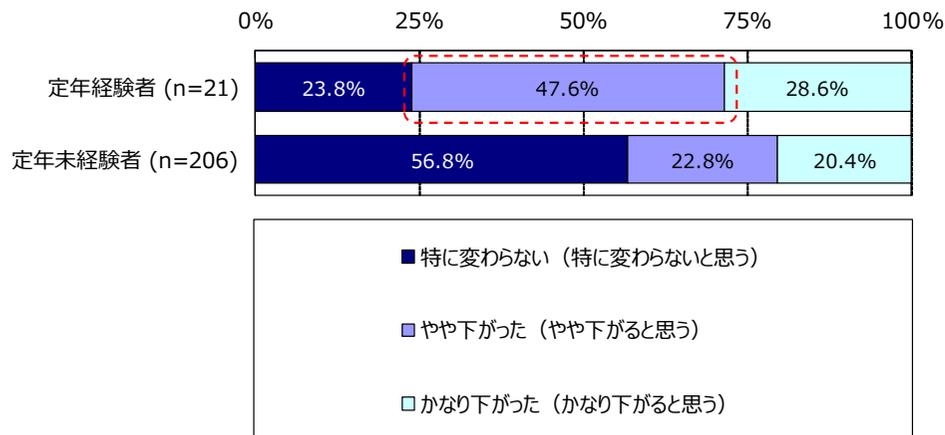
定年制度等によるモチベーションの変化



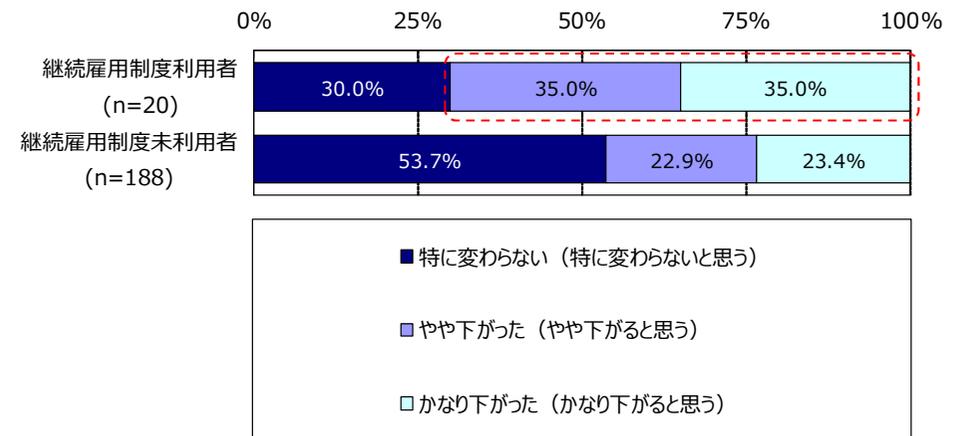
役職定年経験別



定年経験別



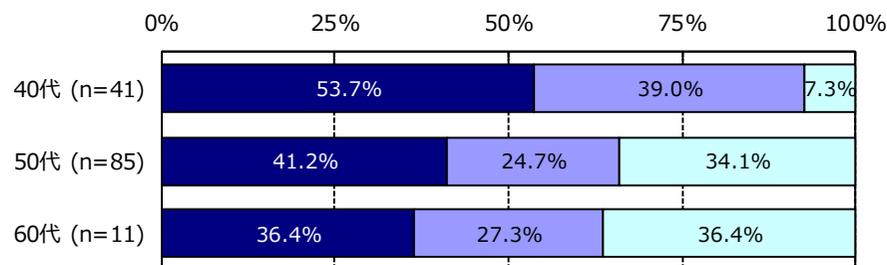
継続雇用制度利用状況別



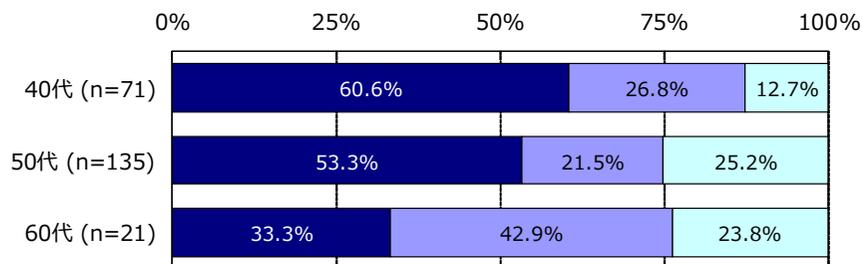
### 定年等によるモチベーションの変化 (年代別)

定年等によって、あなたの仕事に対するモチベーションはどのように変わりましたか（定年等をこれから経験される方は、ご自身のモチベーションがどのように変わると思うかについてお答えください）。

#### 役職定年について

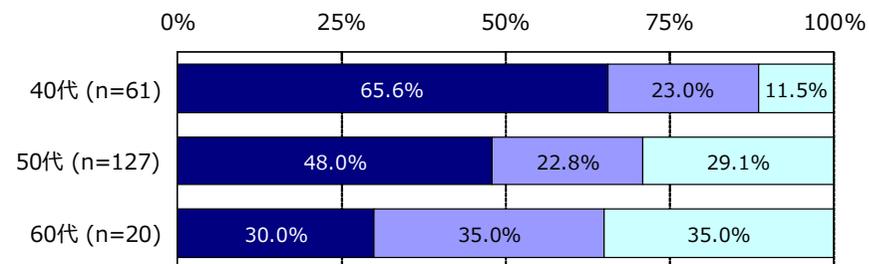


#### 定年について



- 特に変わらない (特に変わらないと思う)
- やや下がった (やや下がると思う)
- かなり下がった (かなり下がると思う)

#### 継続雇用について

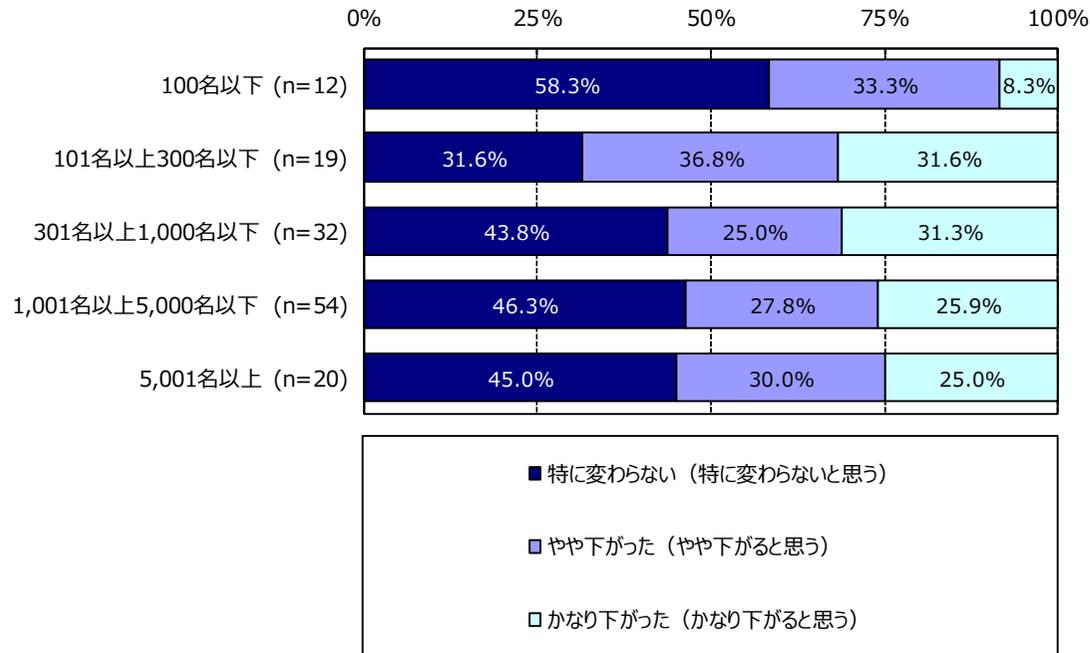


- 特に変わらない (特に変わらないと思う)
- やや下がった (やや下がると思う)
- かなり下がった (かなり下がると思う)

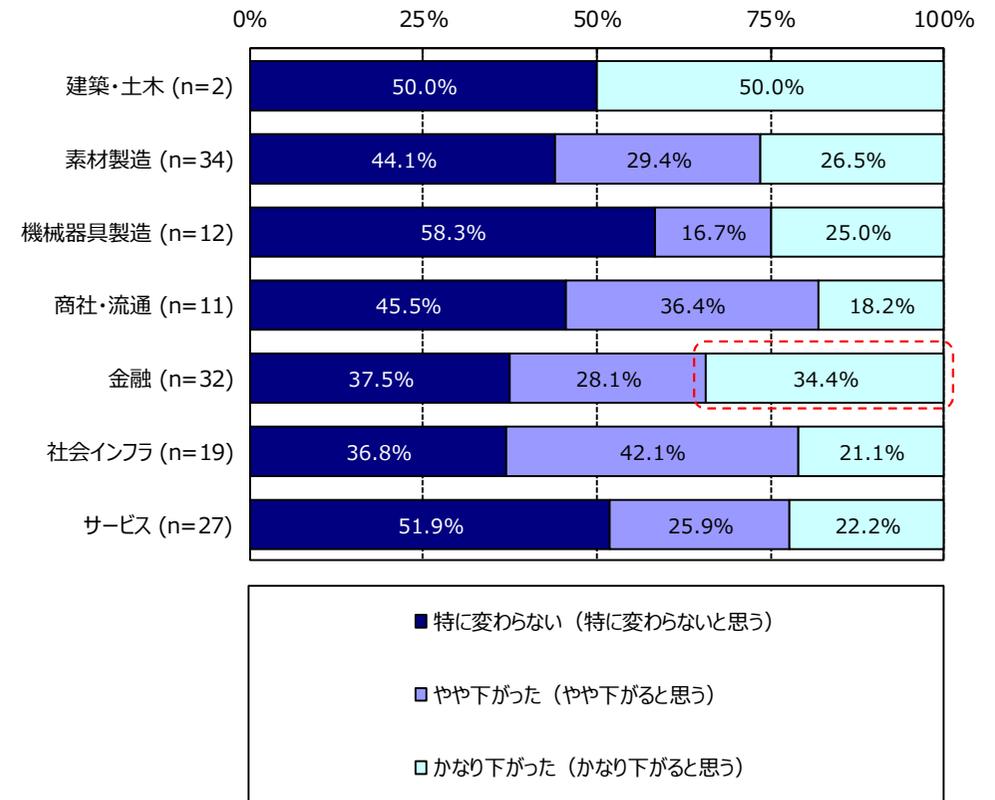
### 役職定年について

役職定年によって、あなたの仕事に対するモチベーションはどのように変わりましたか（これから経験される方は、ご自身のモチベーションがどのように変わると思うかについてお答えください）。

自社従業員規模別



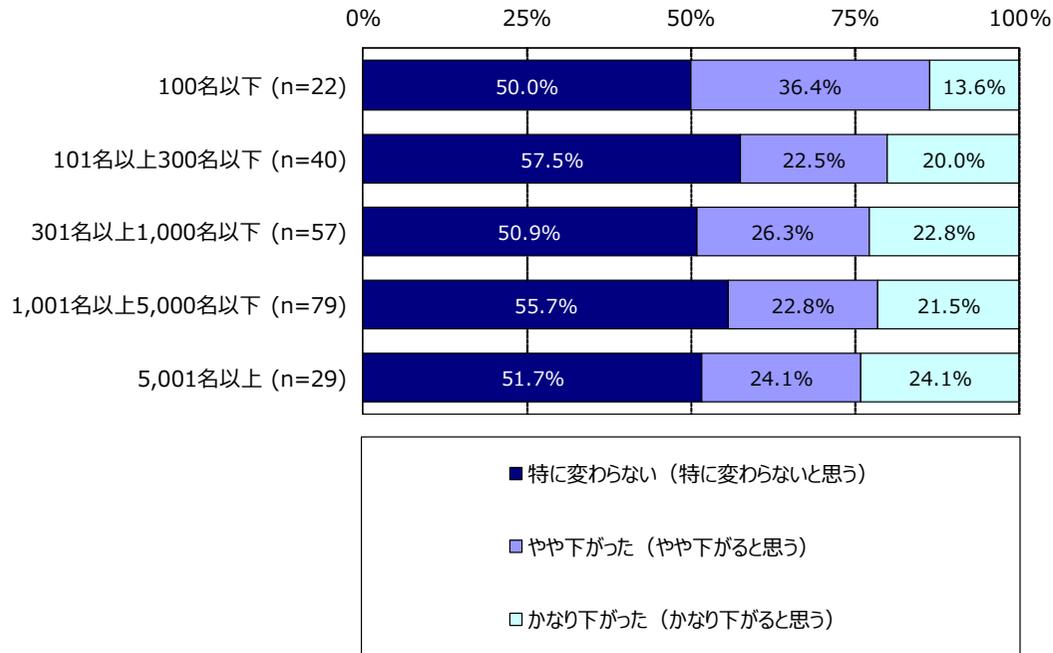
親会社業種グループ別



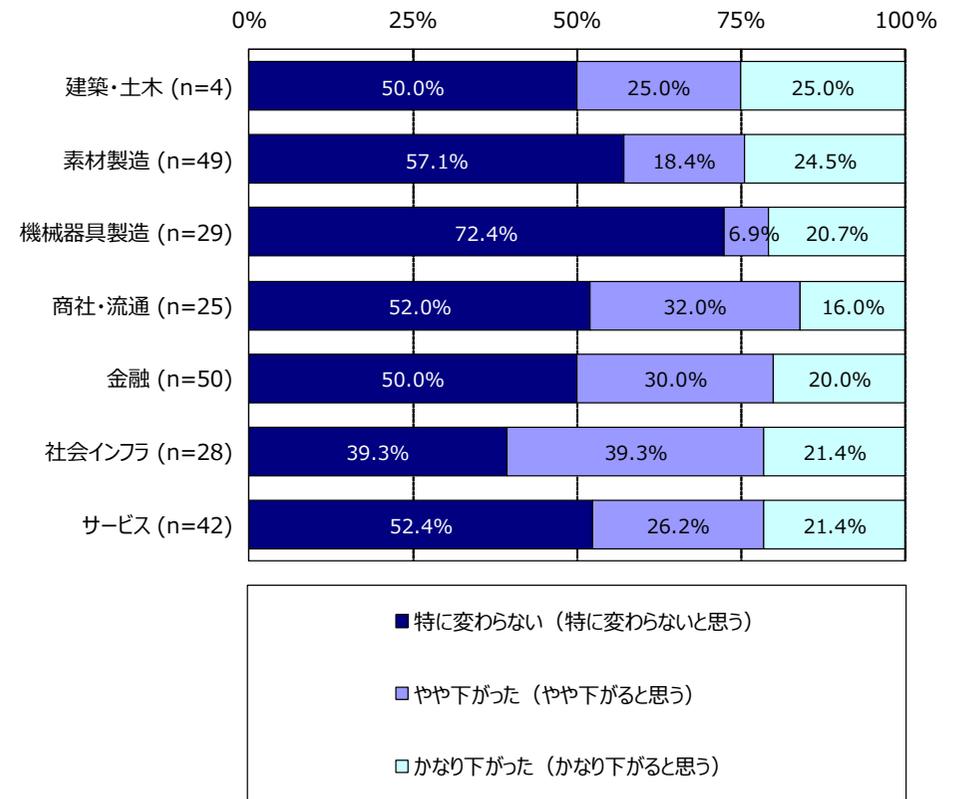
### 定年について

定年によって、あなたの仕事に対するモチベーションはどのように変わりましたか（これから経験される方は、ご自身のモチベーションがどのように変わると思うかについてお答えください）。

自社従業員規模別



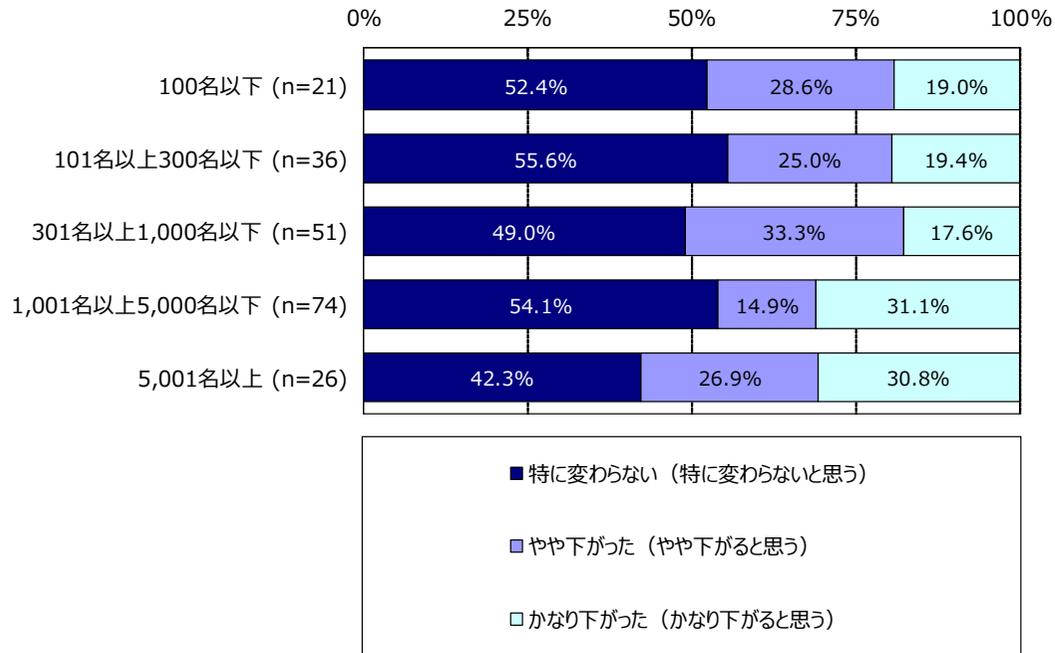
親会社業種グループ別



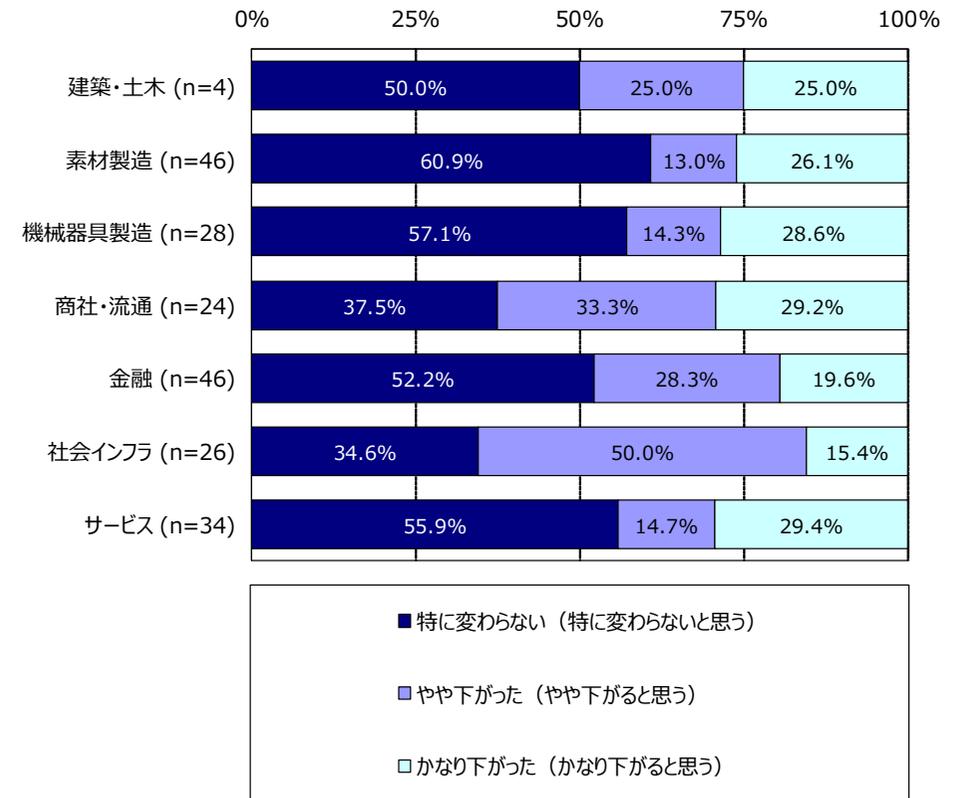
### 継続雇用について

継続雇用によって、あなたの仕事に対するモチベーションはどのように変わりましたか（これから経験される方は、ご自身のモチベーションがどのように変わると思うかについてお答えください）。

自社従業員規模別

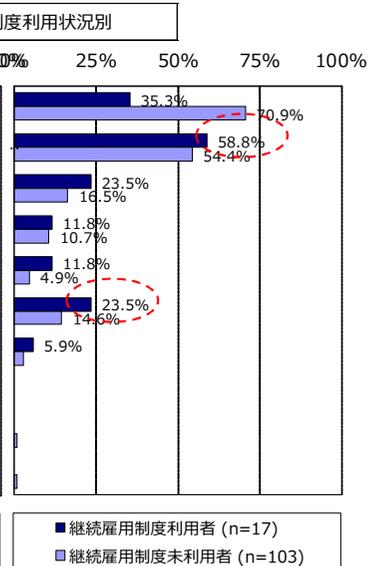
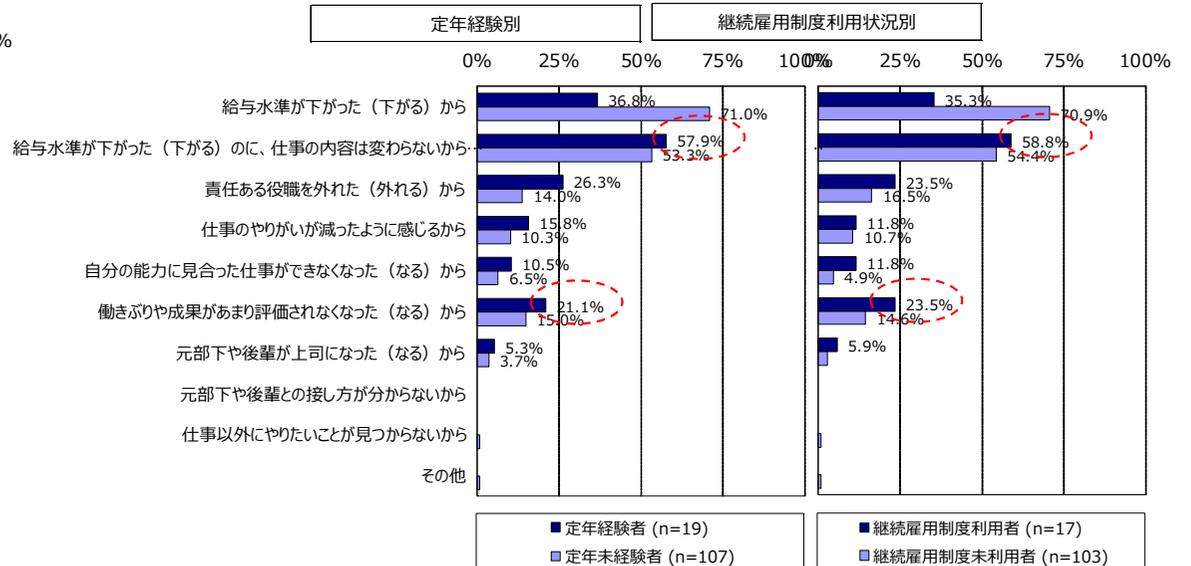
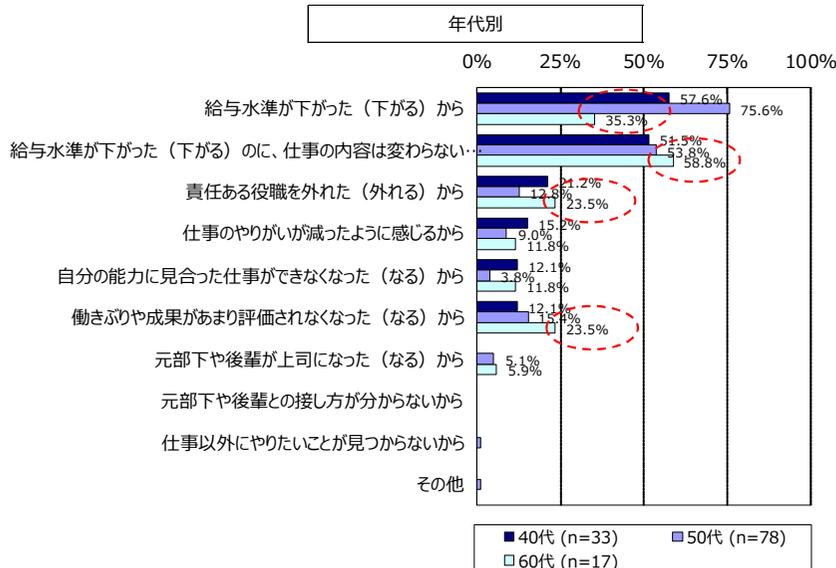
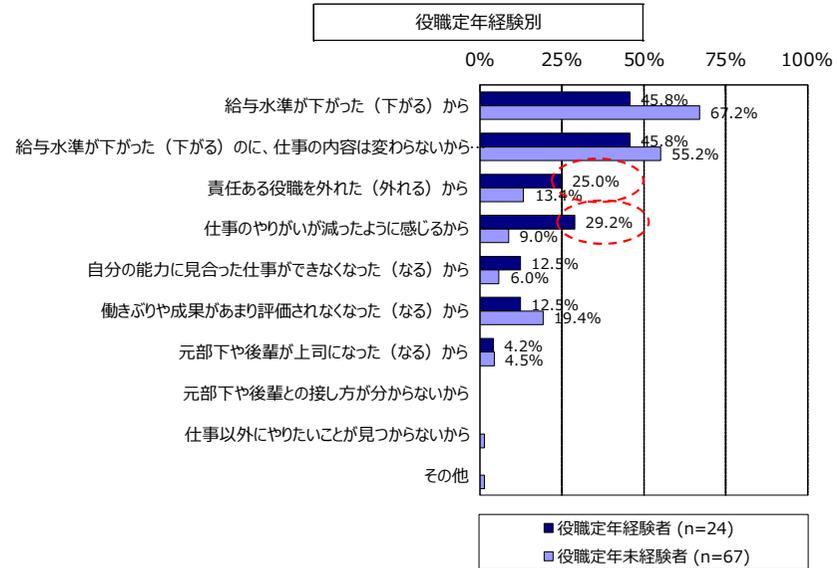
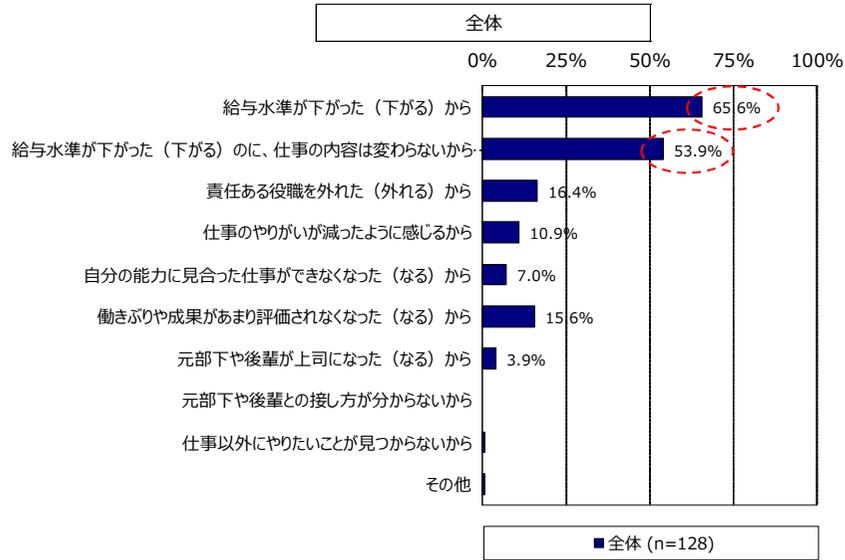


親会社業種グループ別



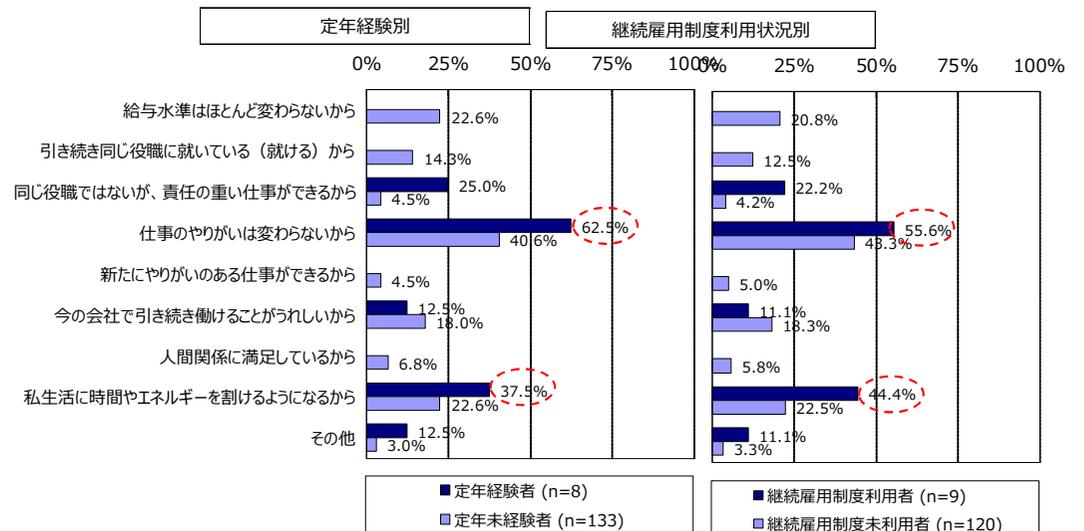
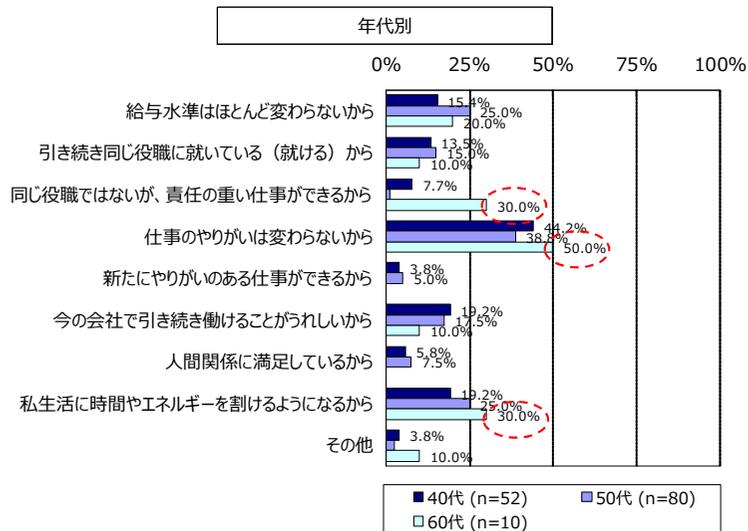
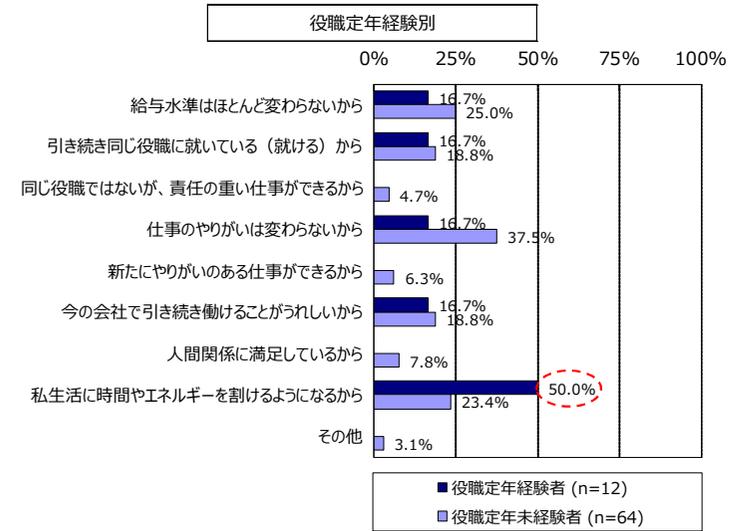
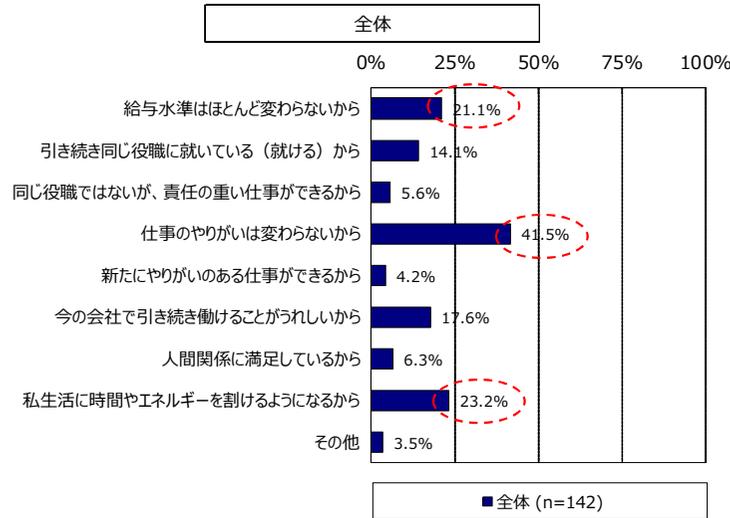
### モチベーションが下がった (下がると思う) 理由

あなたのモチベーションが下がった（下がると思う）のは、なぜですか。以下のうち、当てはまる理由を2つまで選んでください。



### モチベーションが変わらない (と思う) 理由

あなたのモチベーションが特に変わらない(と思う)のは、なぜですか。以下のうち、当てはまる理由を2つまで選んでください。



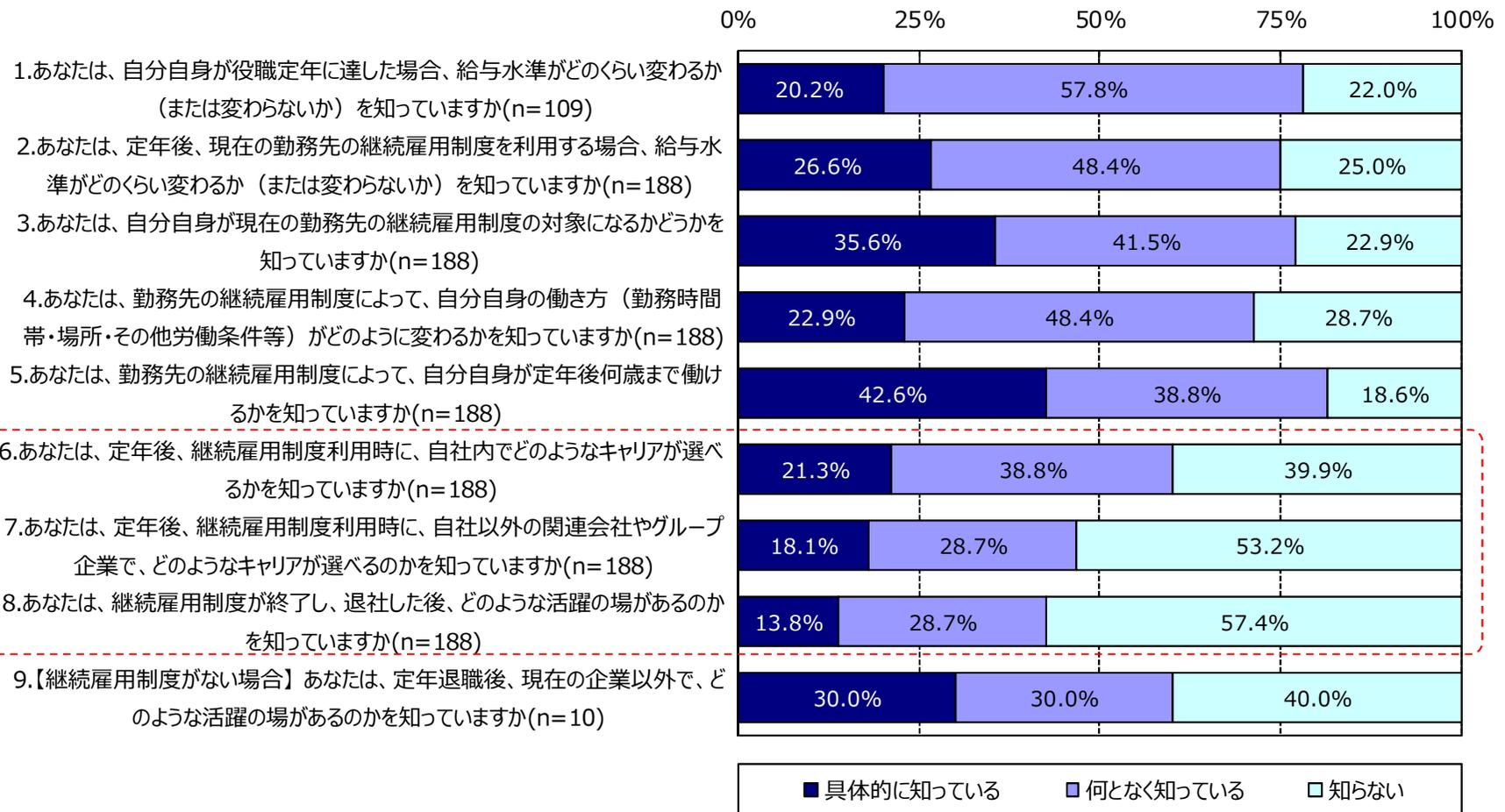
## <4> 勤務先の定年制度等に対する理解度やニーズ



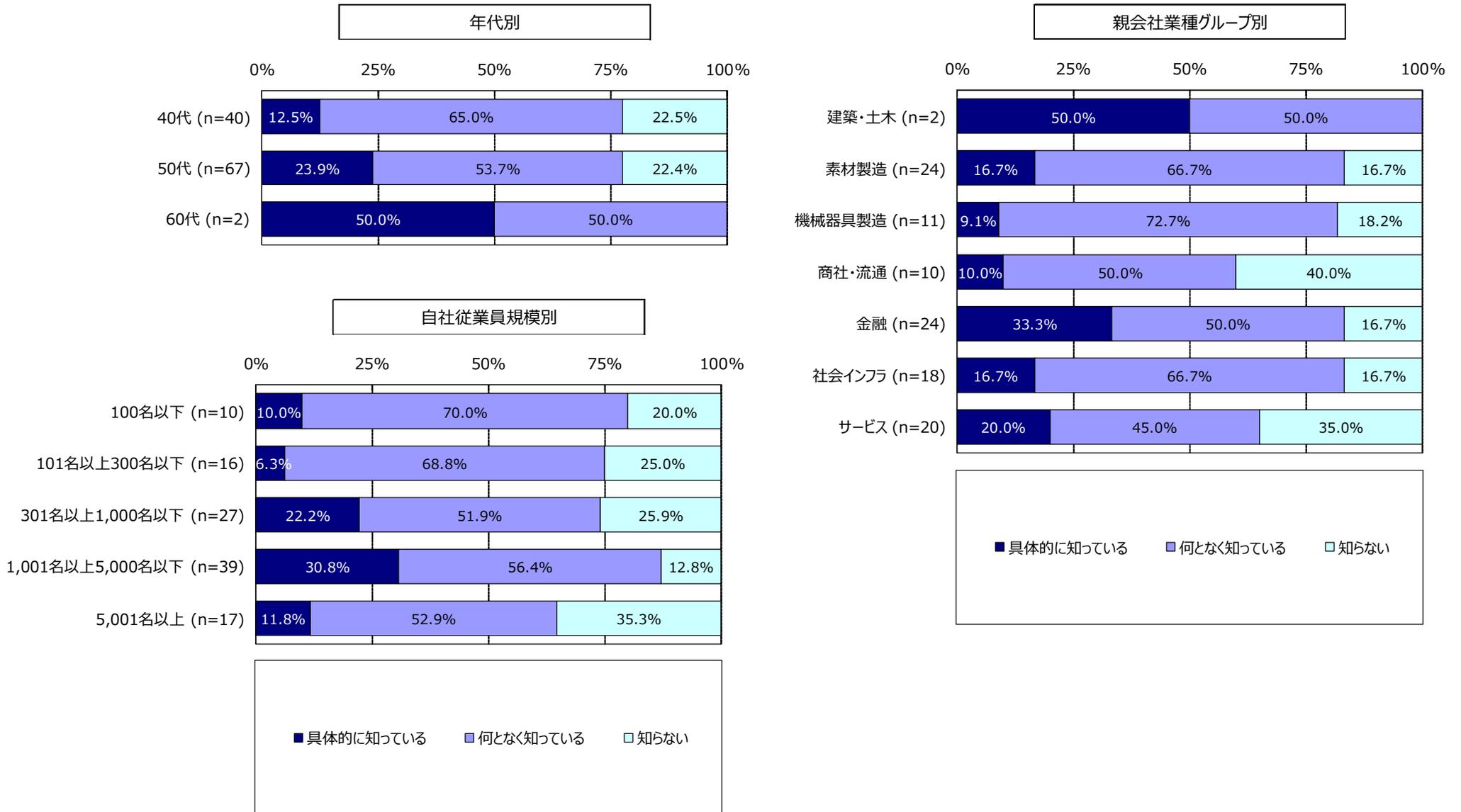
### 勤務先の定年制度等に対する理解度 (制度がある企業の未経験者対象)

あなたは、勤務先の定年制度等について、どの程度知っていますか。

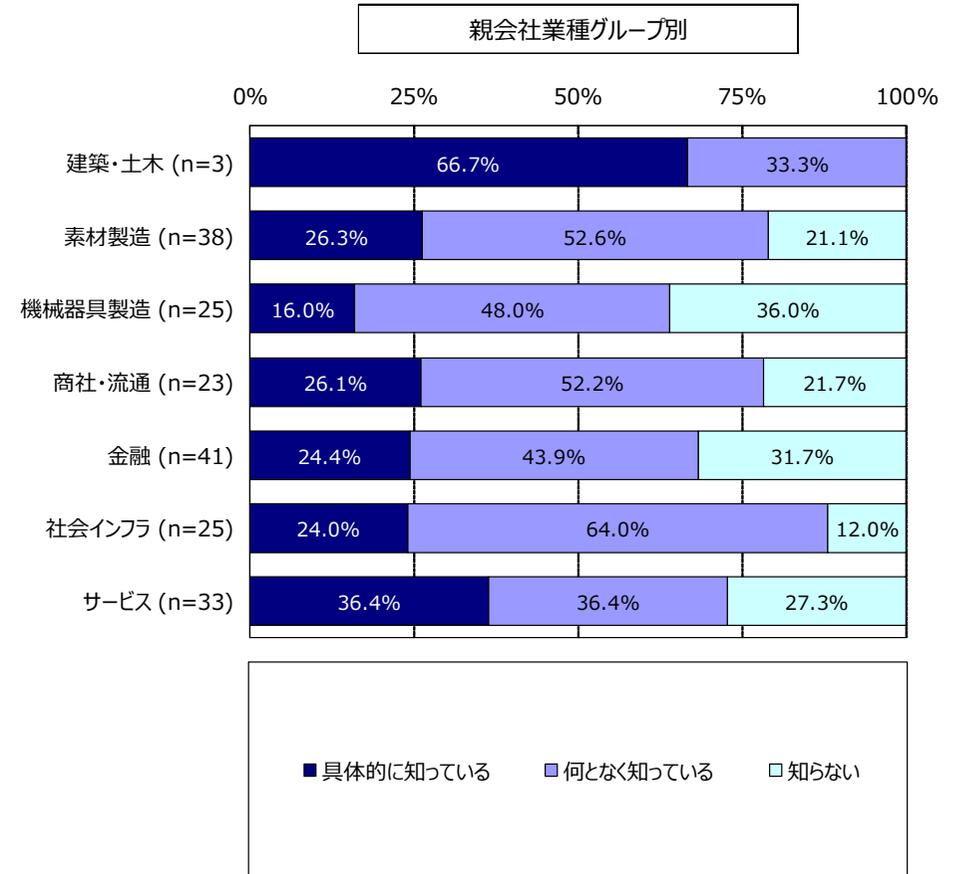
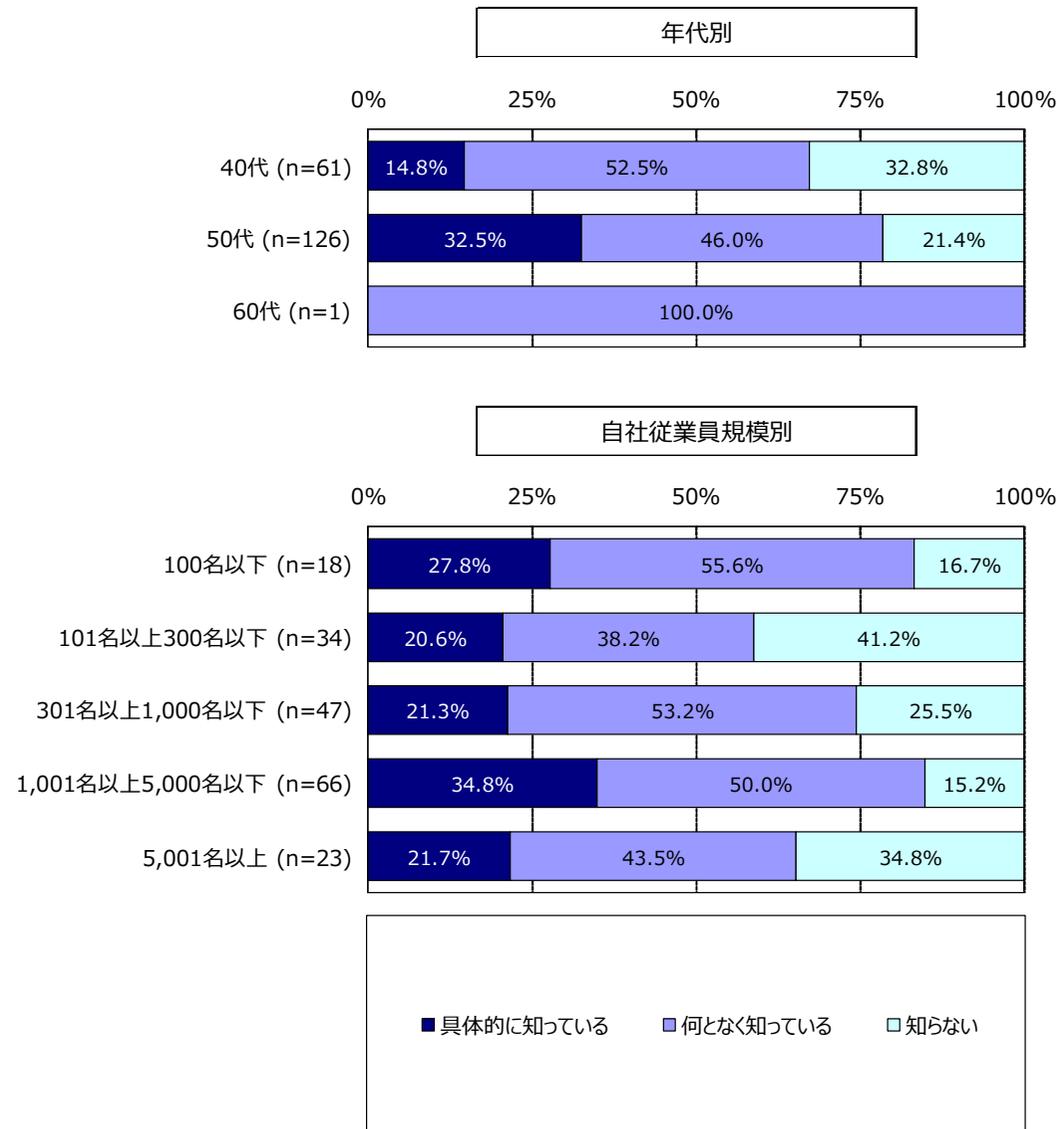
勤務先の定年制度等に対する理解度



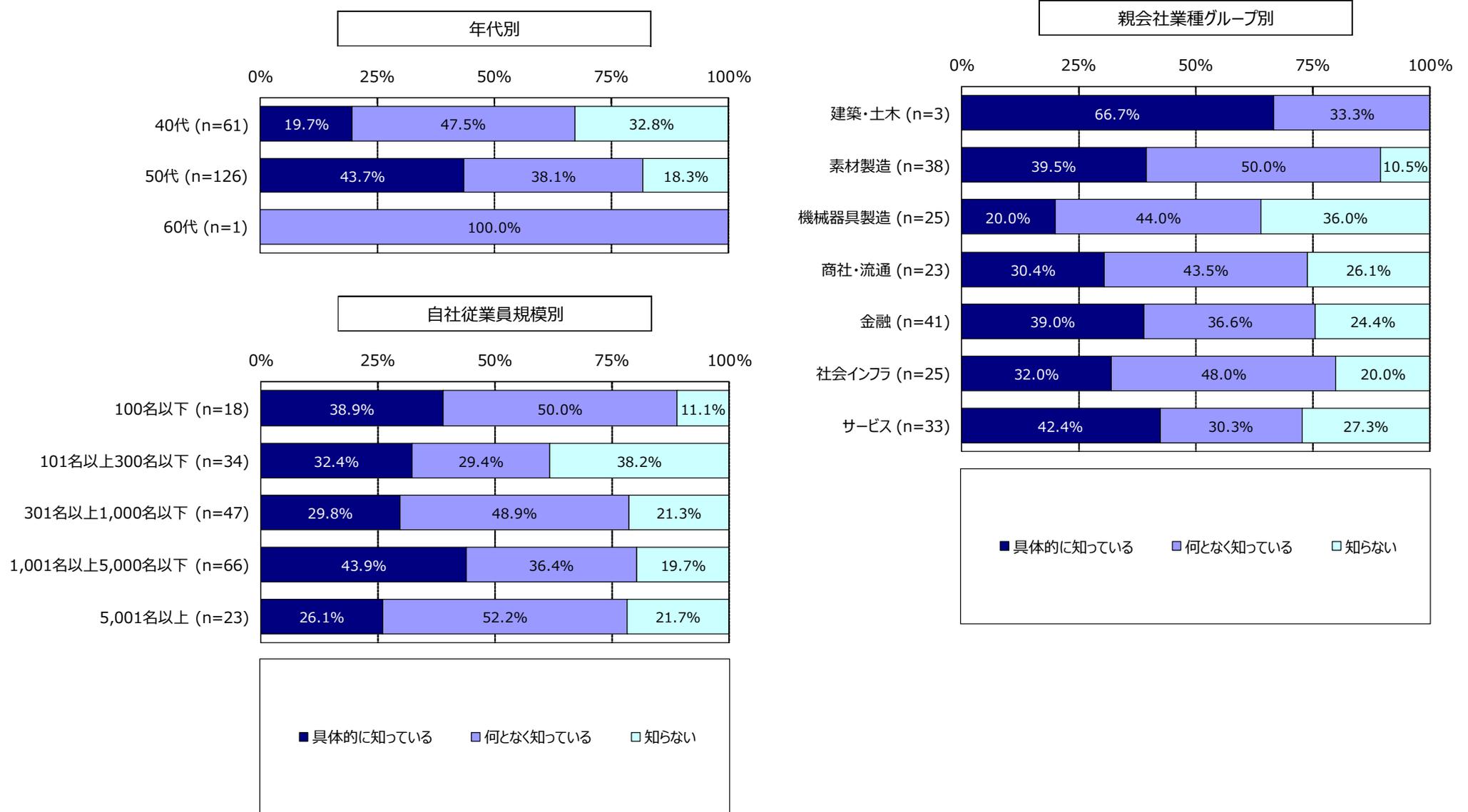
### 1. あなたは、自分自身が役職定年に達した場合、給与水準がどのくらい変わるか（または変わらないか）を知っていますか



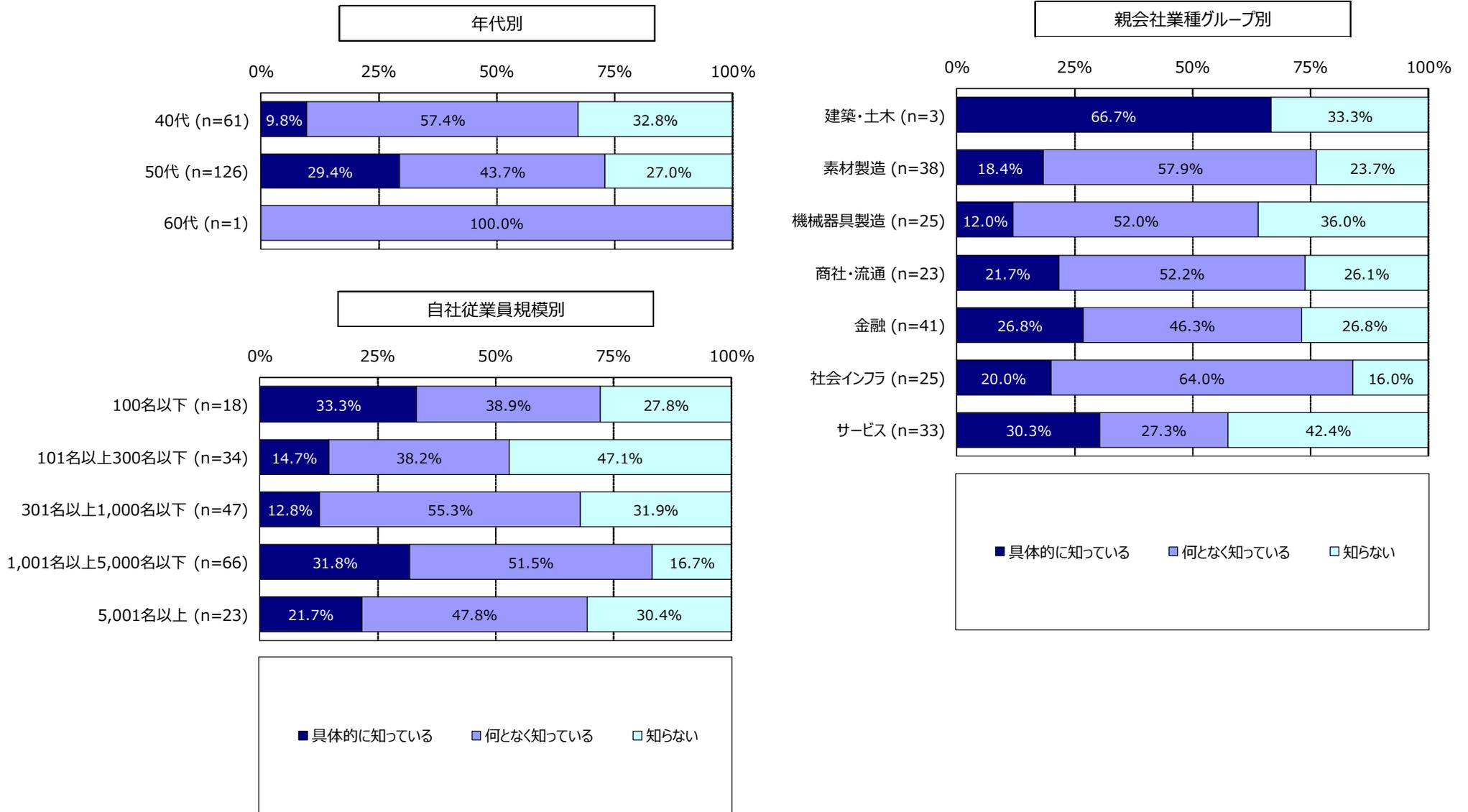
### 2. あなたは、定年後、現在の勤務先の継続雇用制度を利用する場合、給与水準がどのくらい変わるか（または変わらないか）を知っていますか



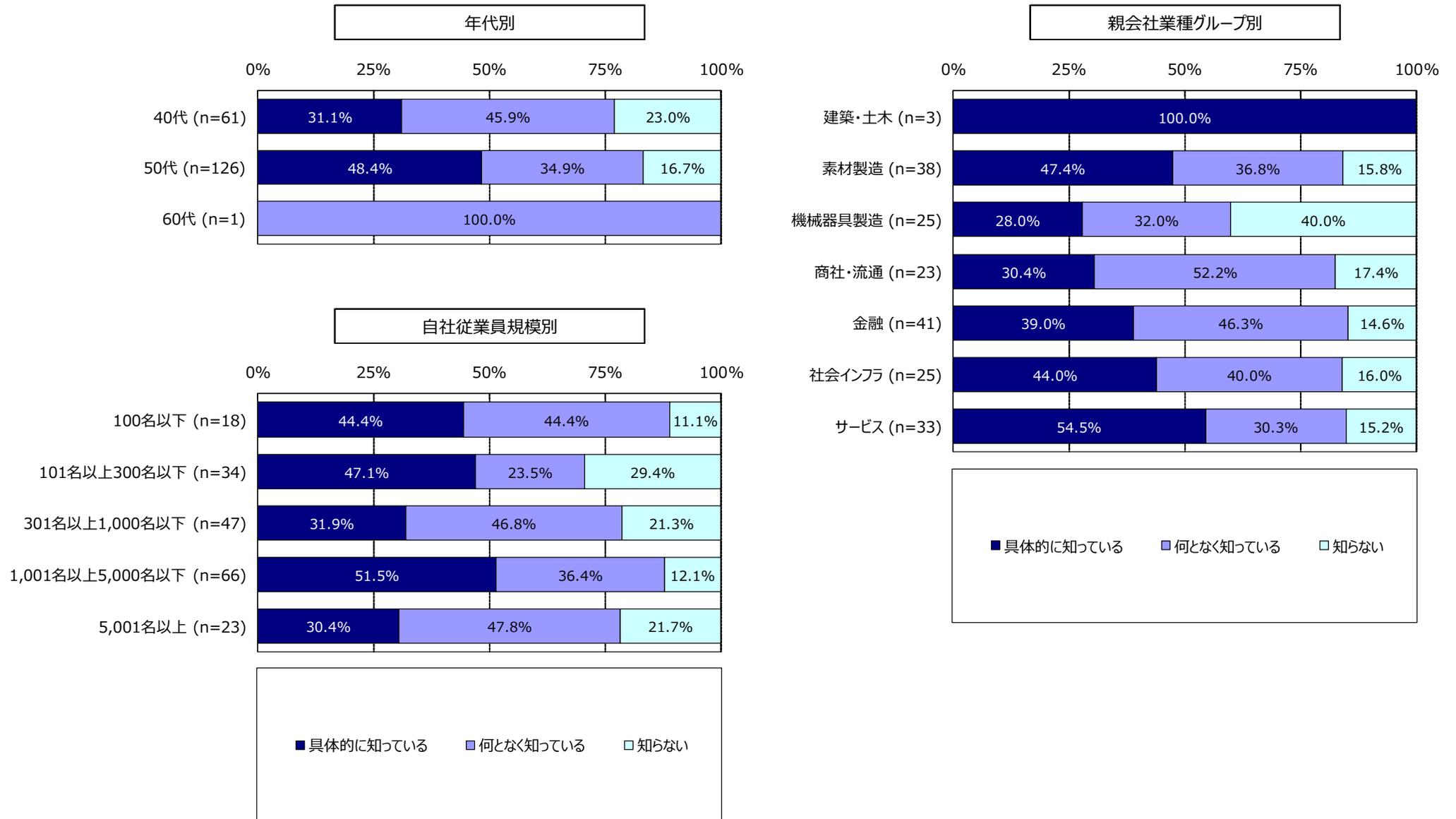
### 3. あなたは、自分自身が現在の勤務先の継続雇用制度の対象になるかどうかを知っていますか



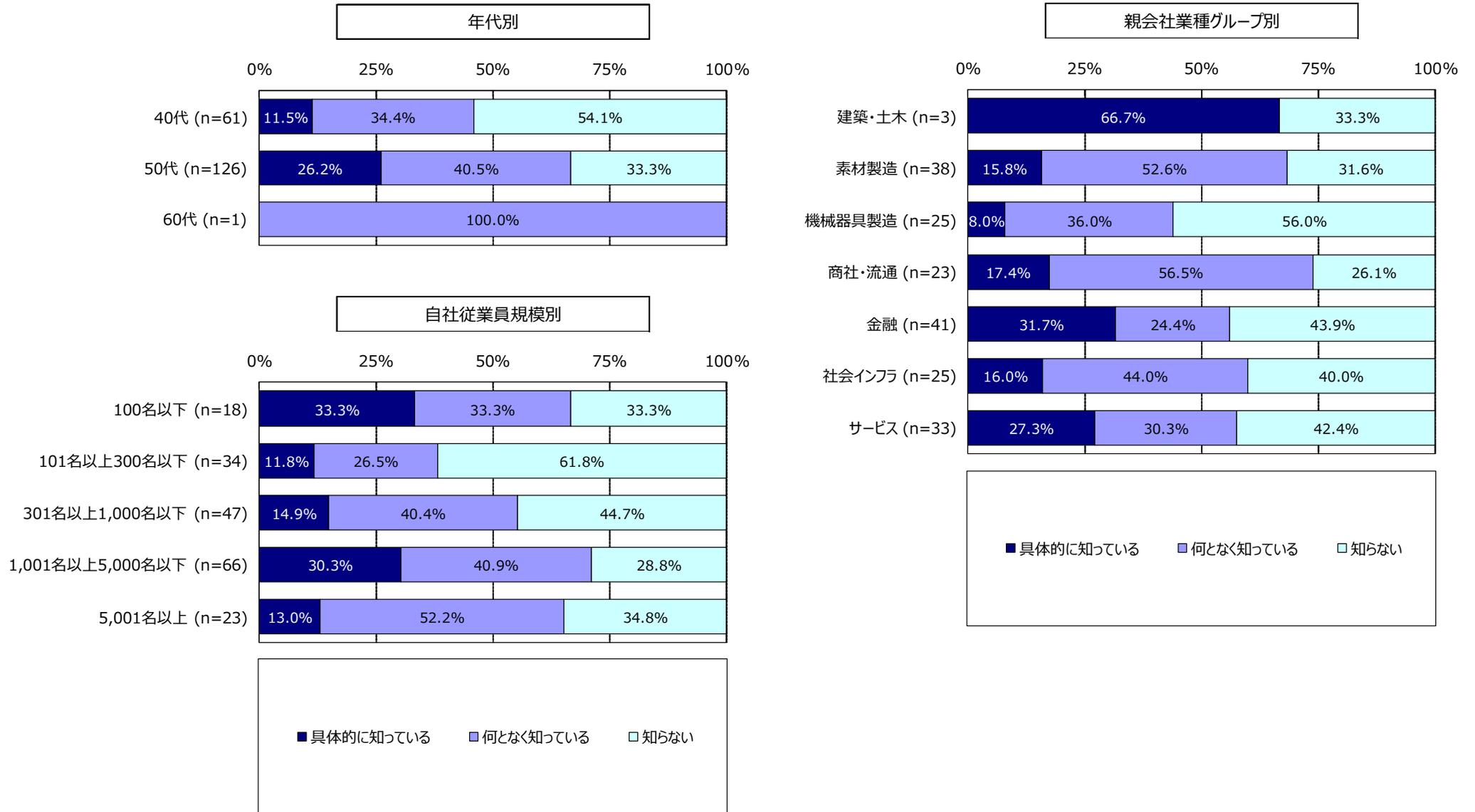
### 4. あなたは、勤務先の継続雇用制度によって、自分自身の働き方（勤務時間帯・場所・その他労働条件等）がどのように変わるかを知っていますか



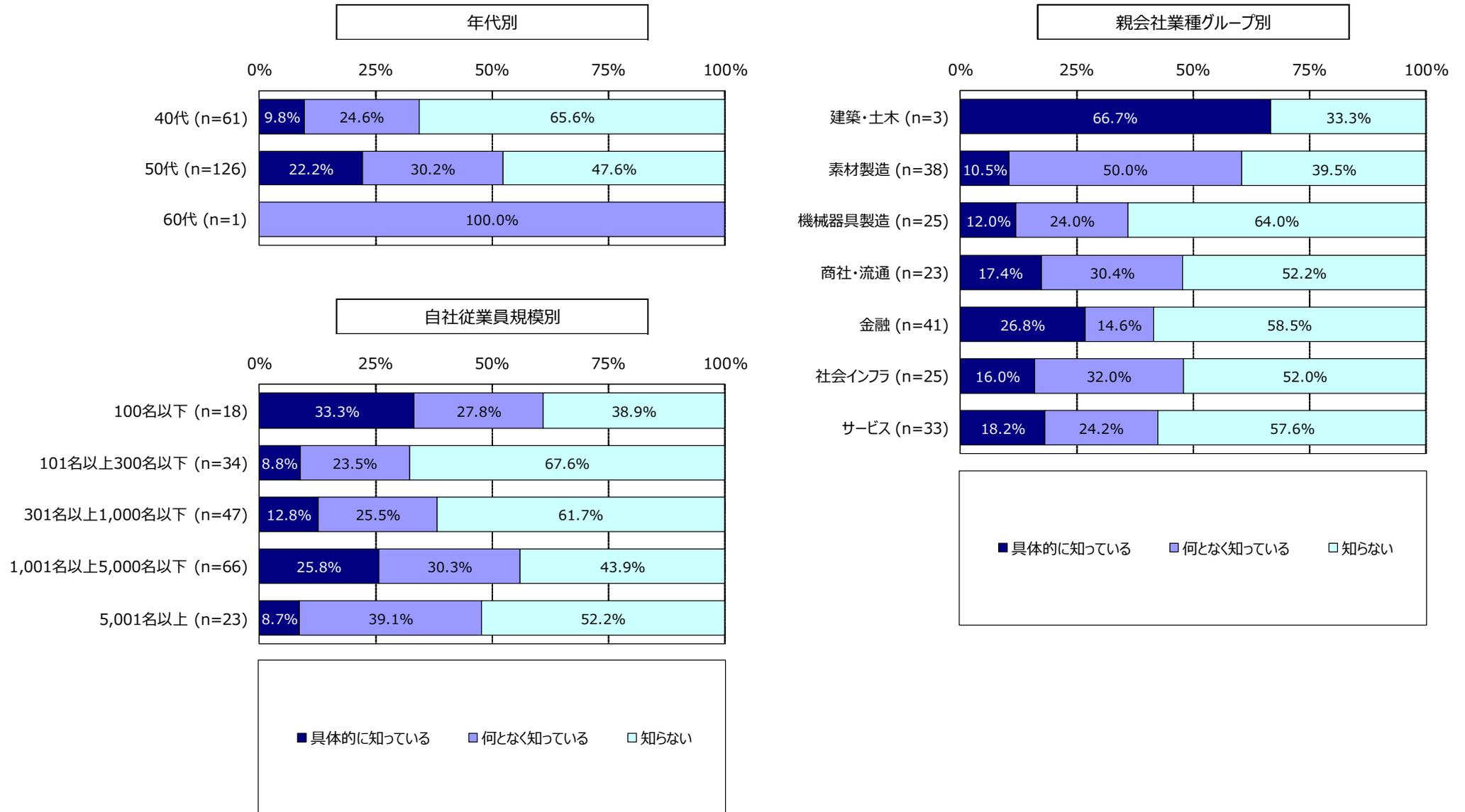
### 5. あなたは、勤務先の継続雇用制度によって、自分自身が定年後何歳まで働けるかを知っていますか



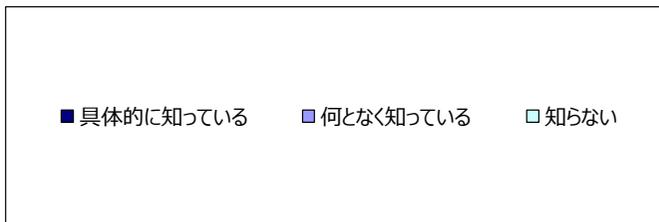
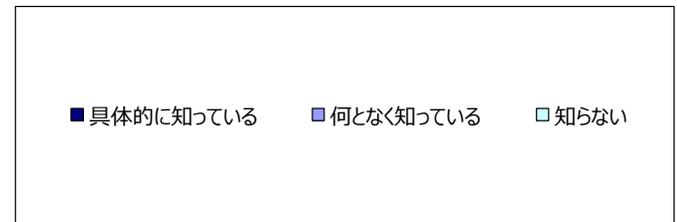
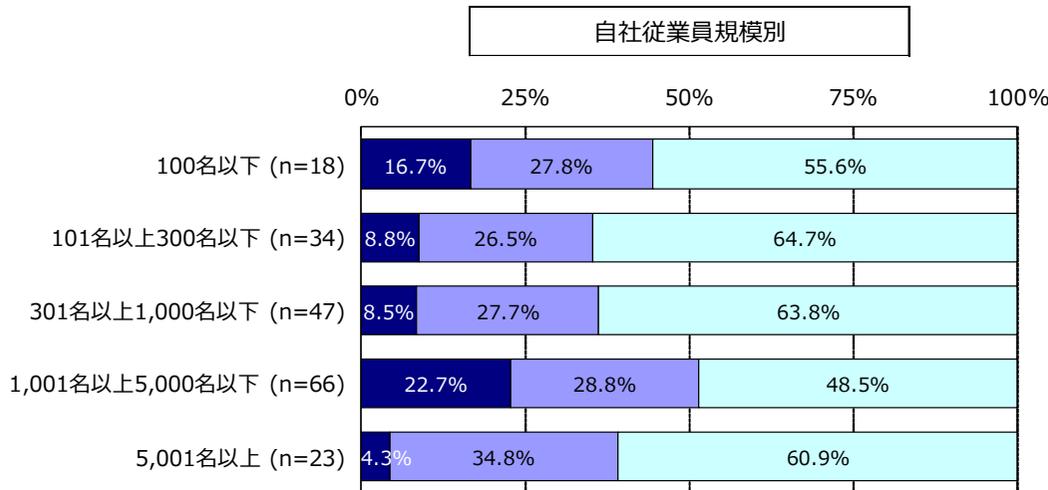
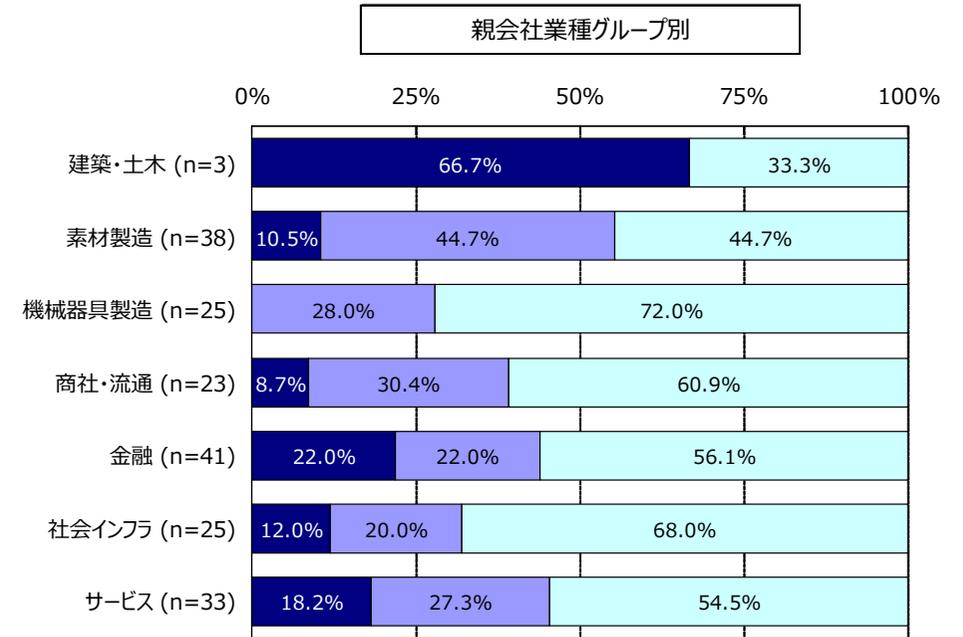
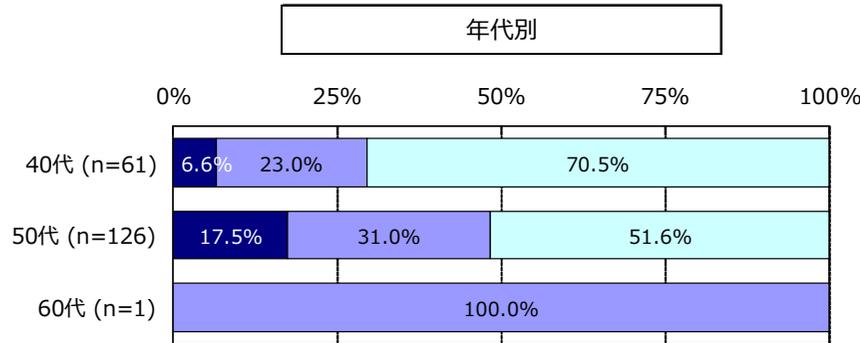
### 6. あなたは、定年後、継続雇用制度利用時に、自社内でどのようなキャリアが選べるかを知っていますか



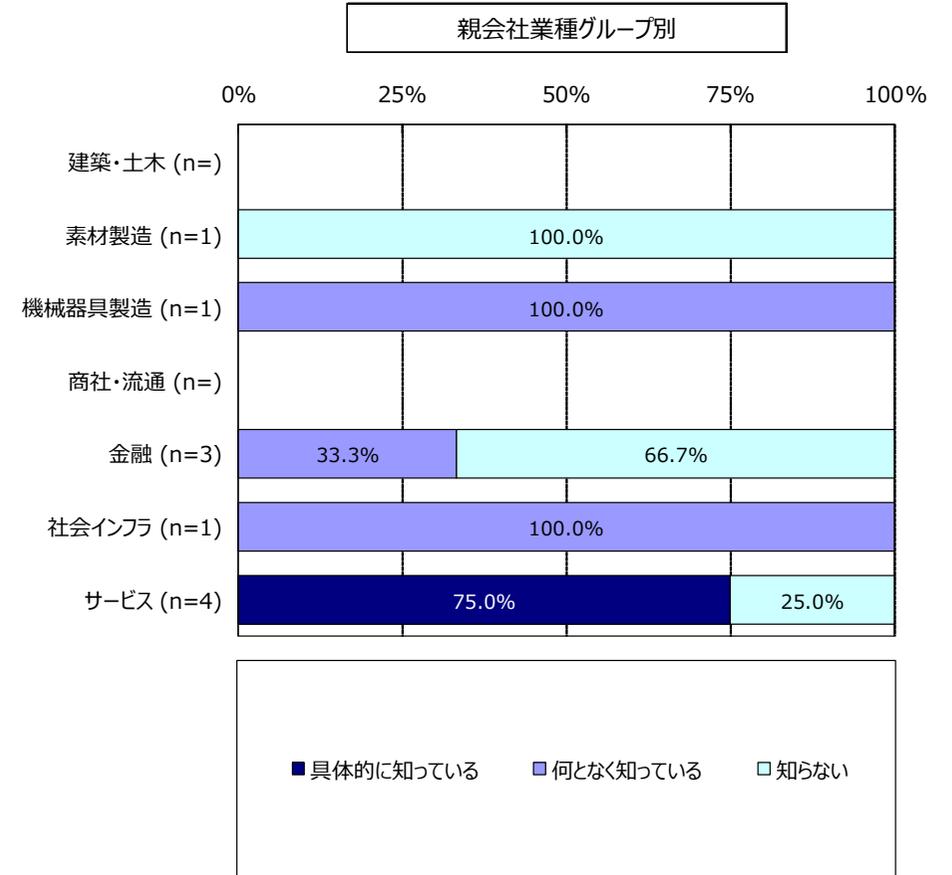
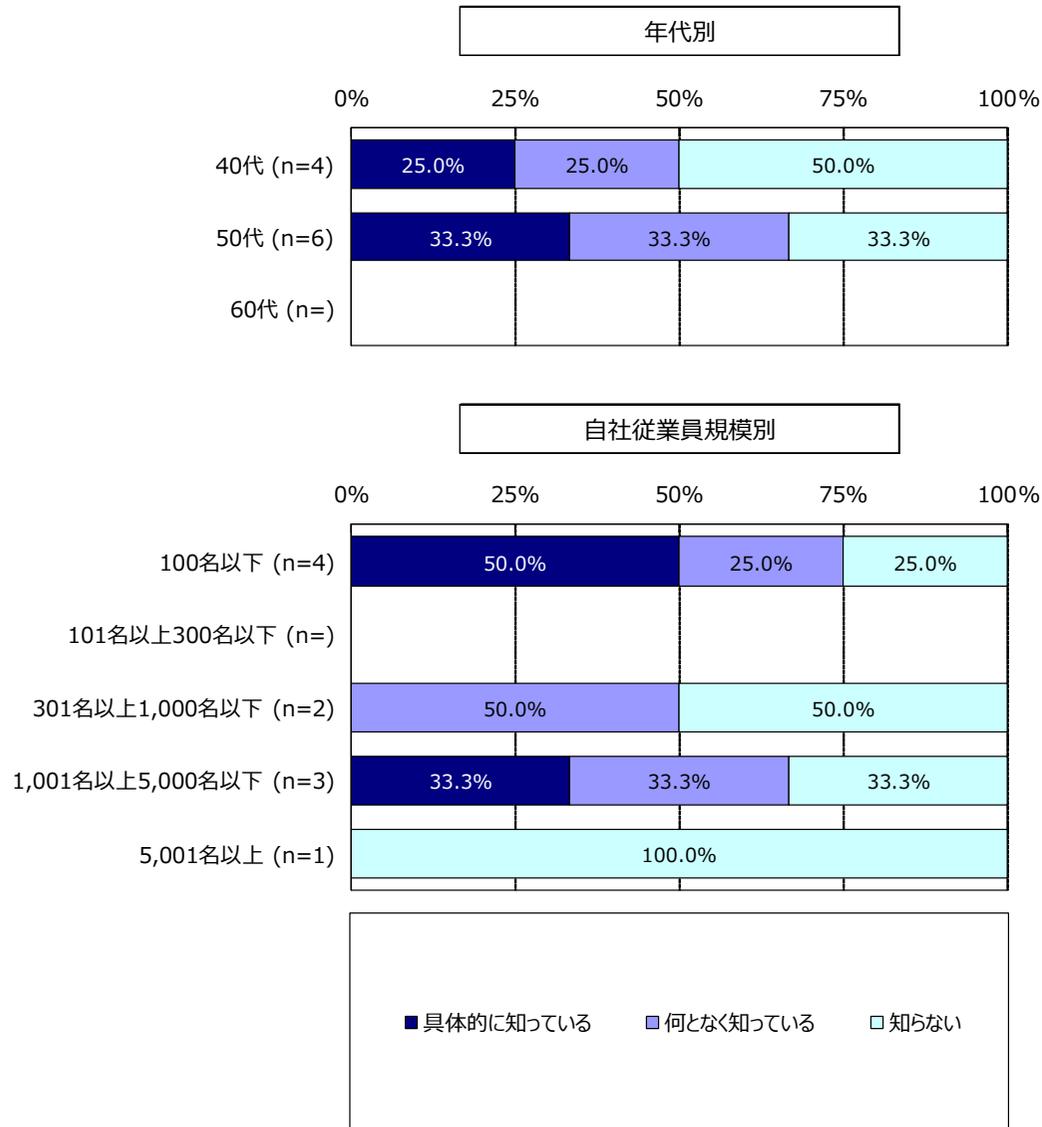
### 7. あなたは、定年後、継続雇用制度利用時に、自社以外の関連会社やグループ企業で、どのようなキャリアが選べるのかを知っていますか



### 8. あなたは、継続雇用制度が終了し、退社した後、どのような活躍の場があるのかを知っていますか

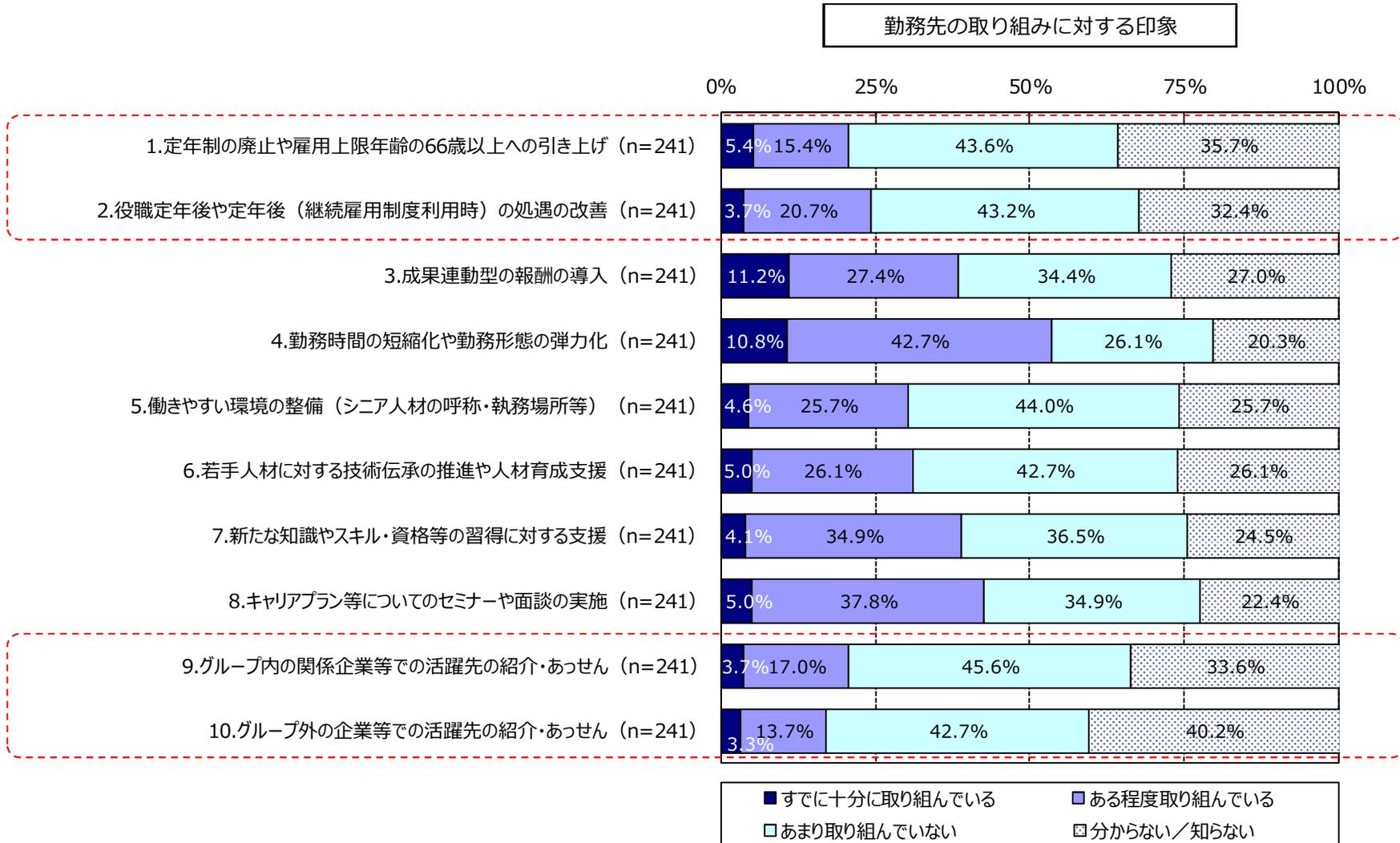


### 9. 【継続雇用制度がない場合】あなたは、定年退職後、現在の企業以外で、どのような活躍の場があるのかを知っていますか

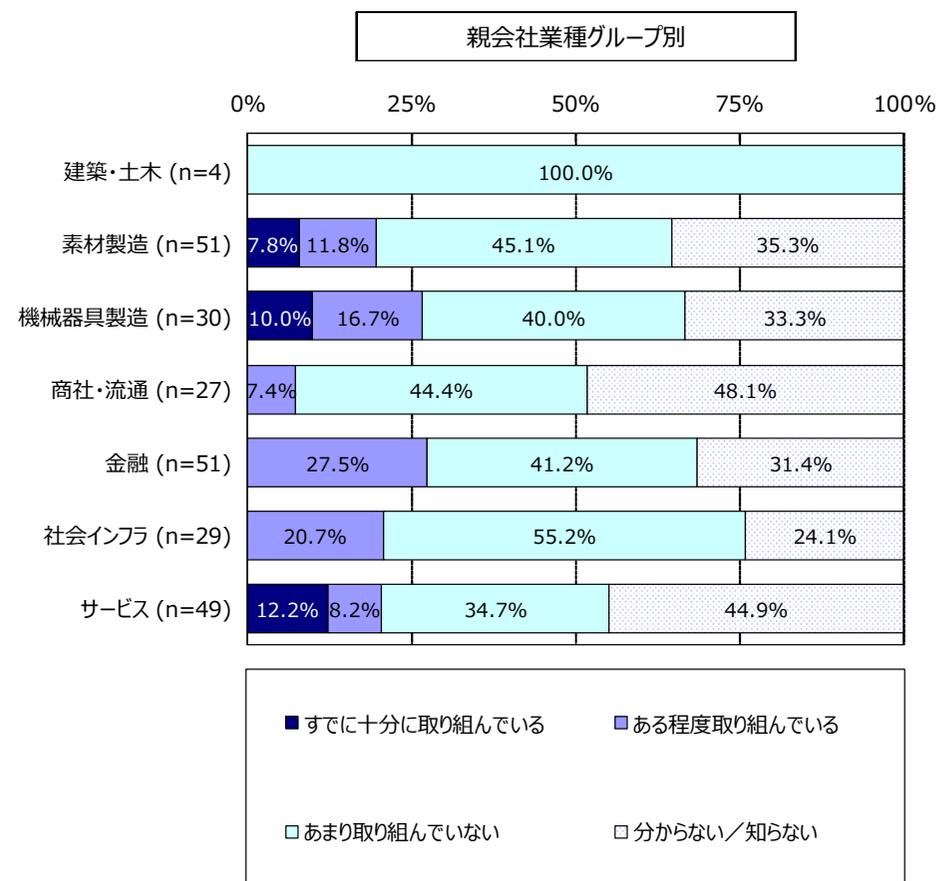
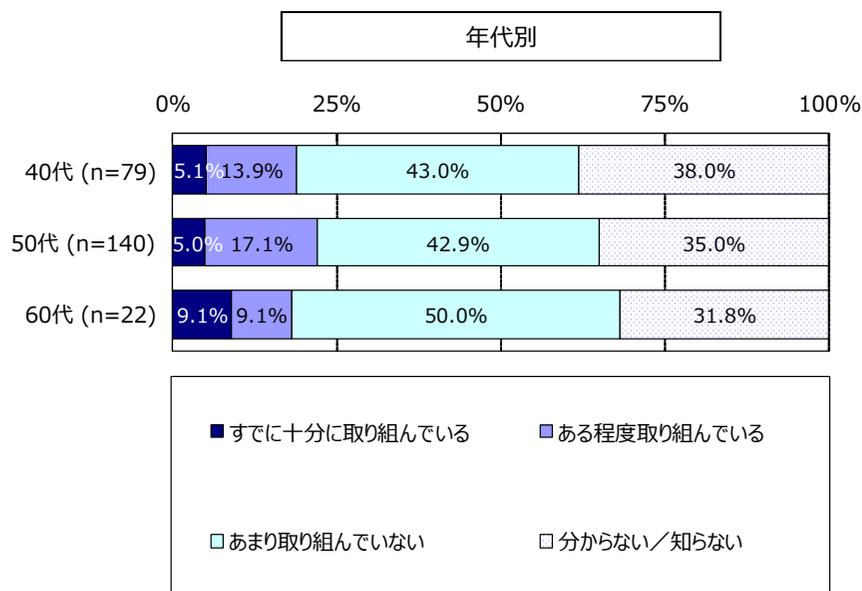


### 勤務先の取り組みに対する印象

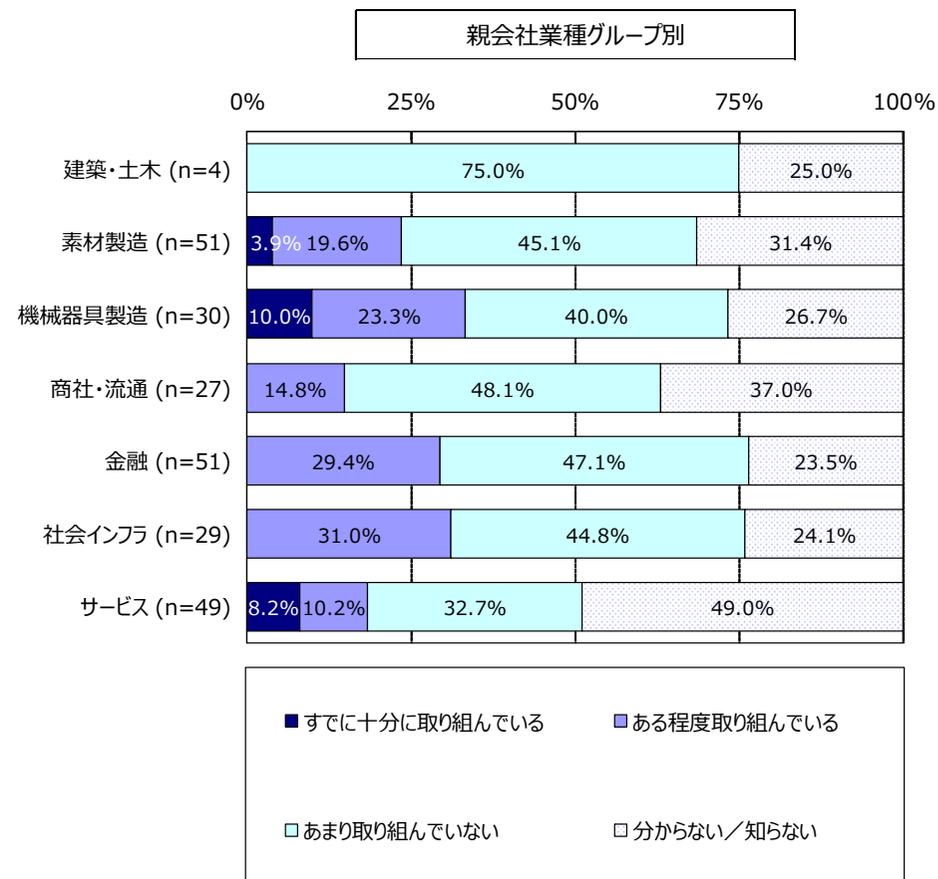
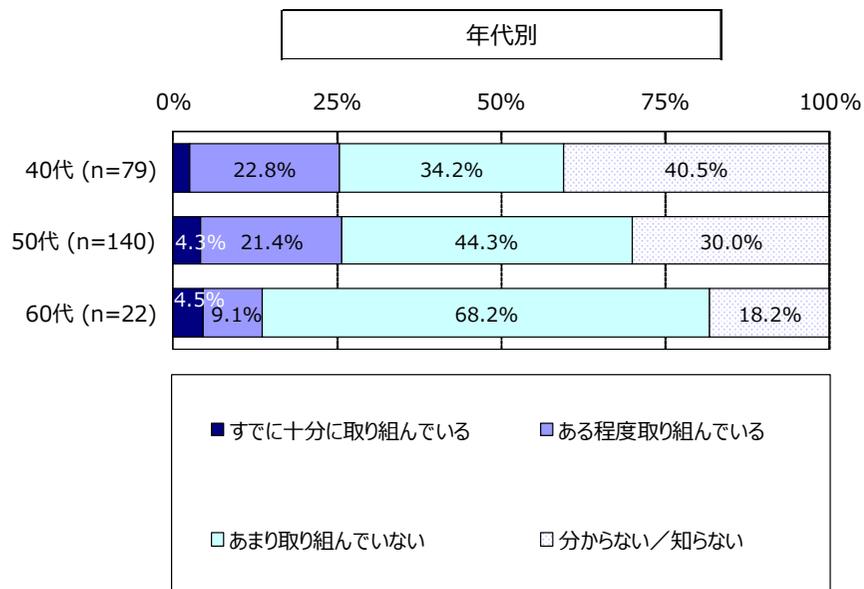
あなたの勤務先は、50代以上のシニア人材の活躍促進に向けた以下の各項目について、どの程度の取り組みを進めていると感じますか。



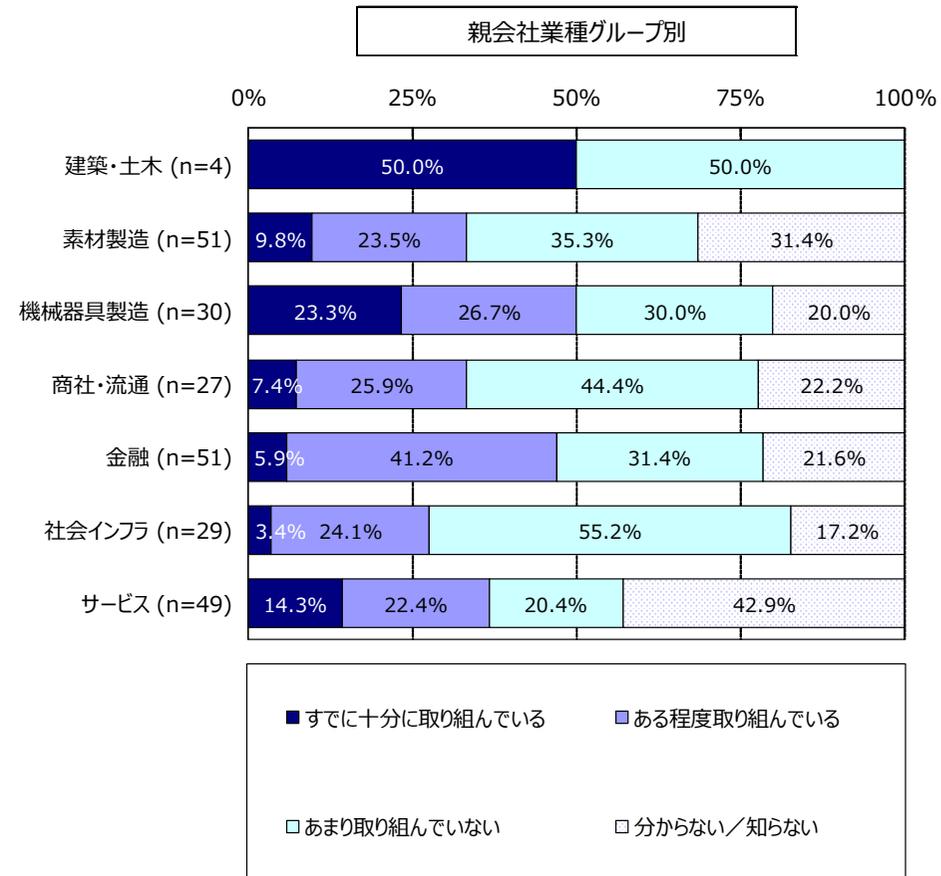
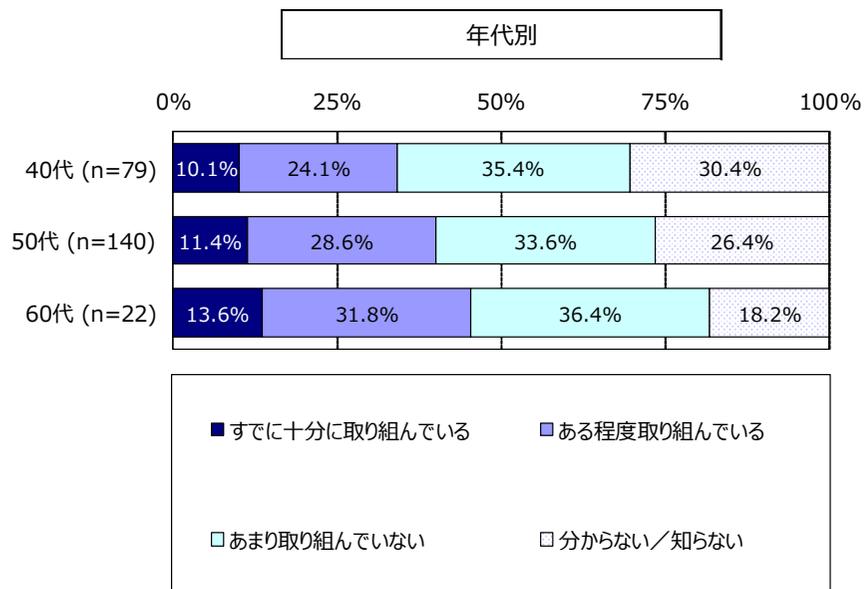
### 1. 定年制の廃止や雇用上限年齢の66歳以上への引き上げ



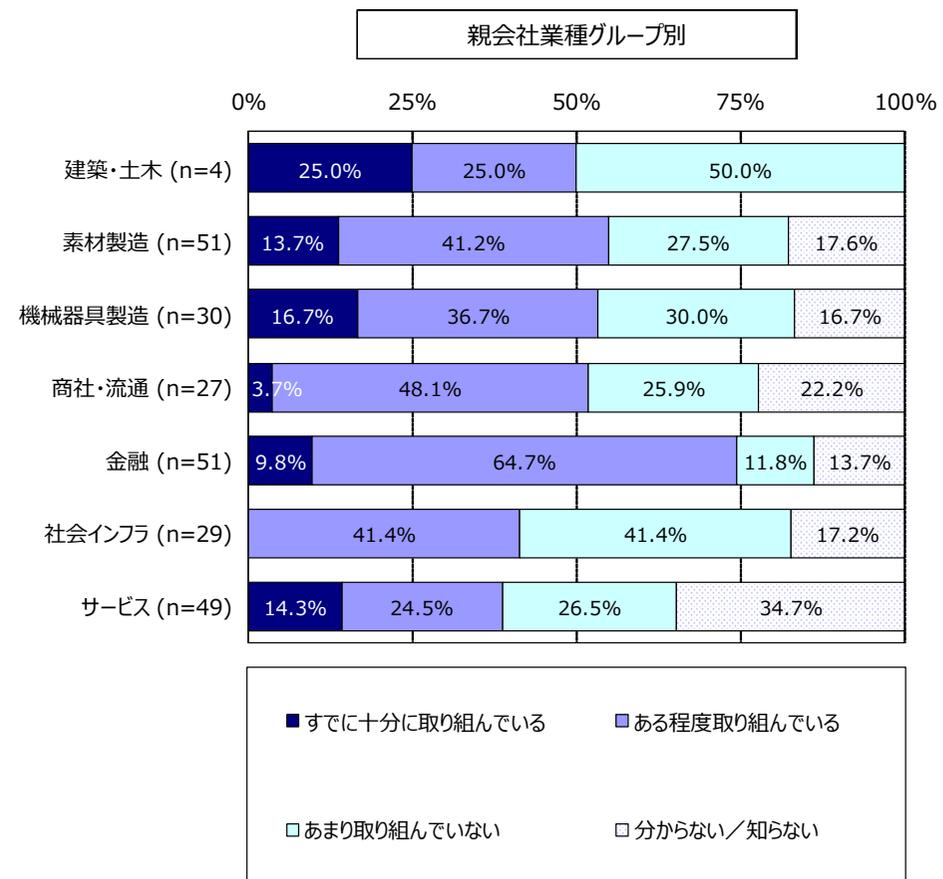
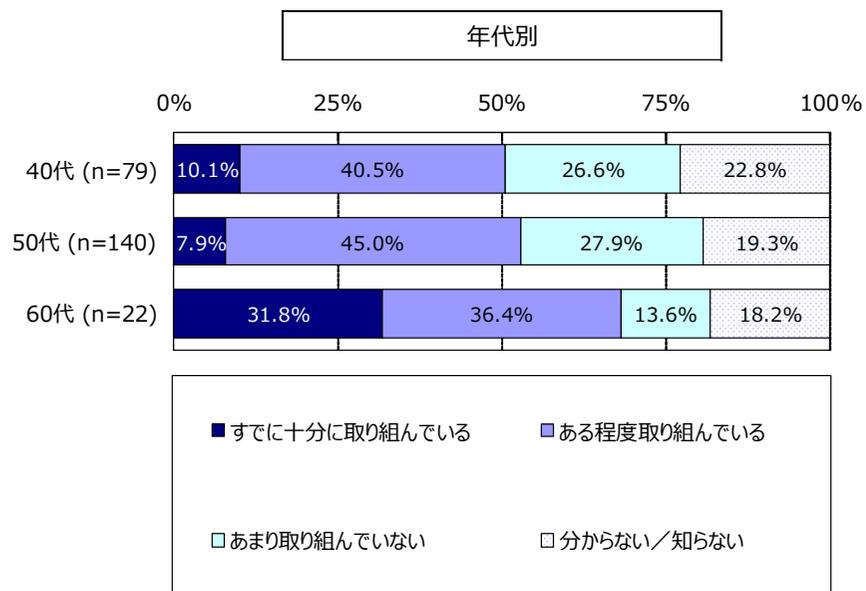
### 2. 役職定年後や定年後（継続雇用制度利用時）の処遇の改善



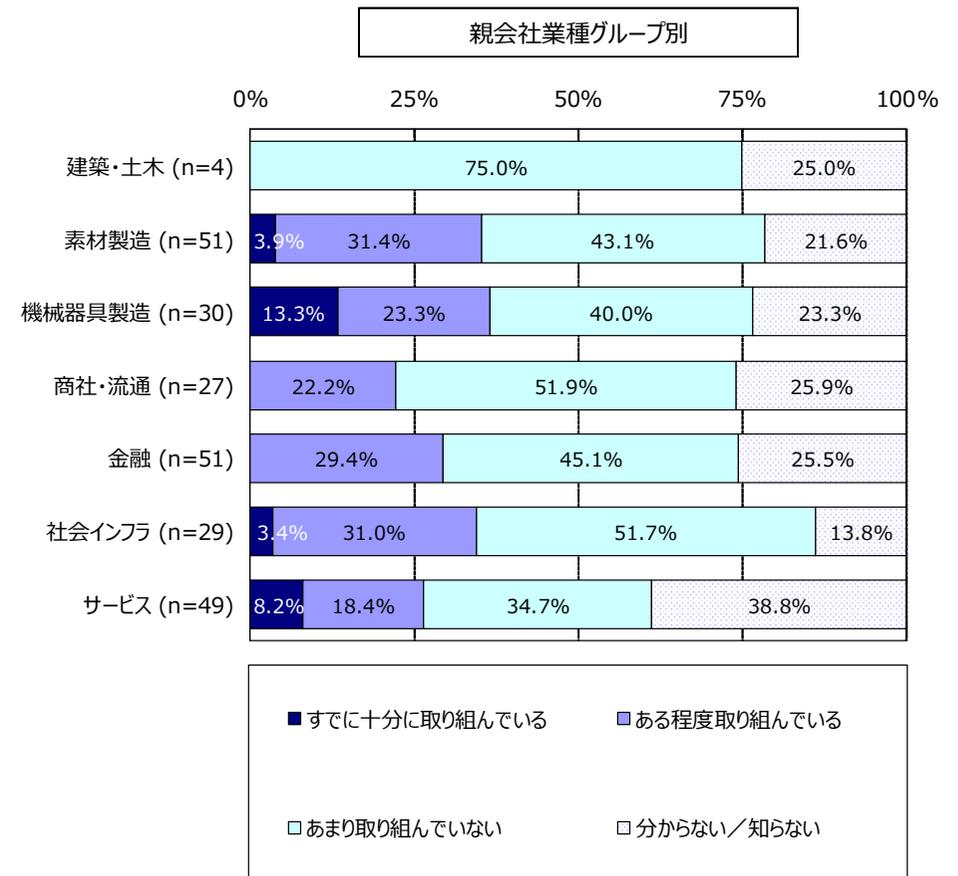
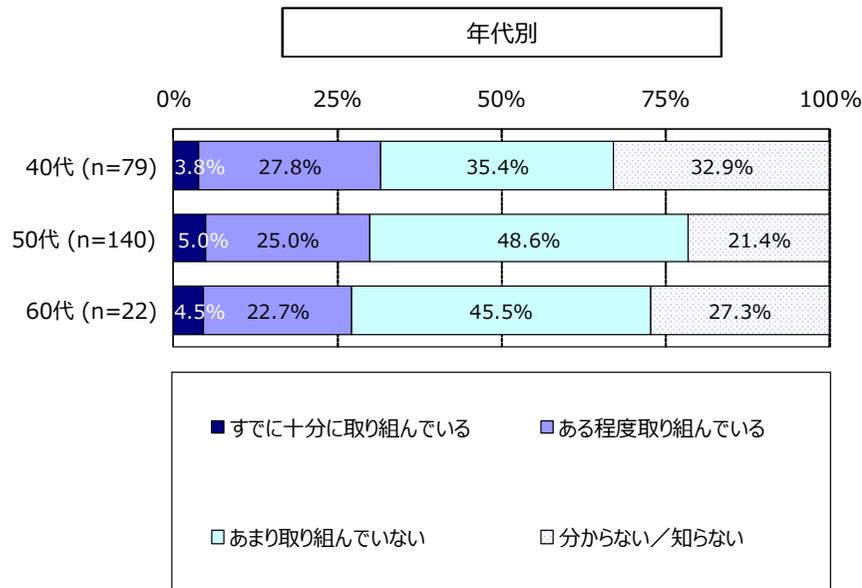
3. 成果連動型の報酬の導入



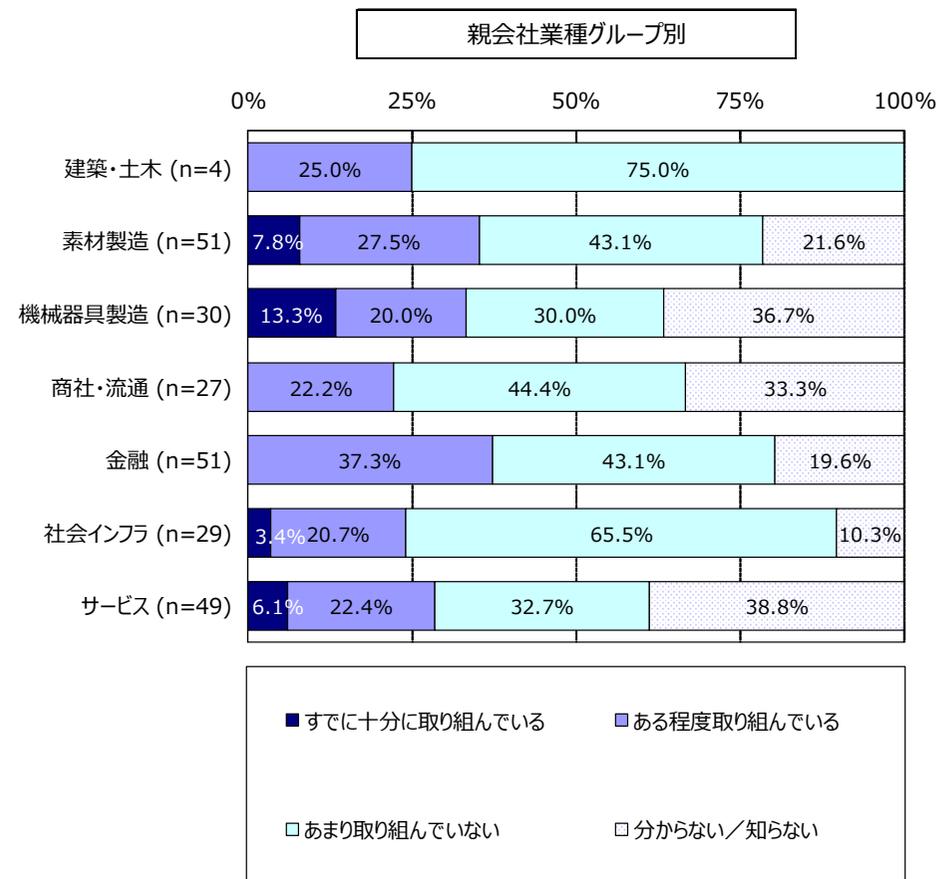
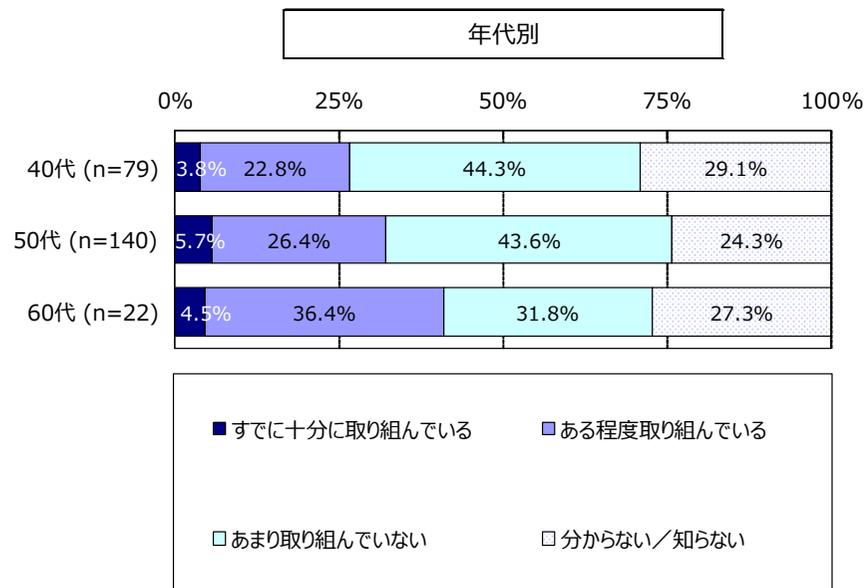
### 4. 勤務時間の短縮化や勤務形態の弾力化



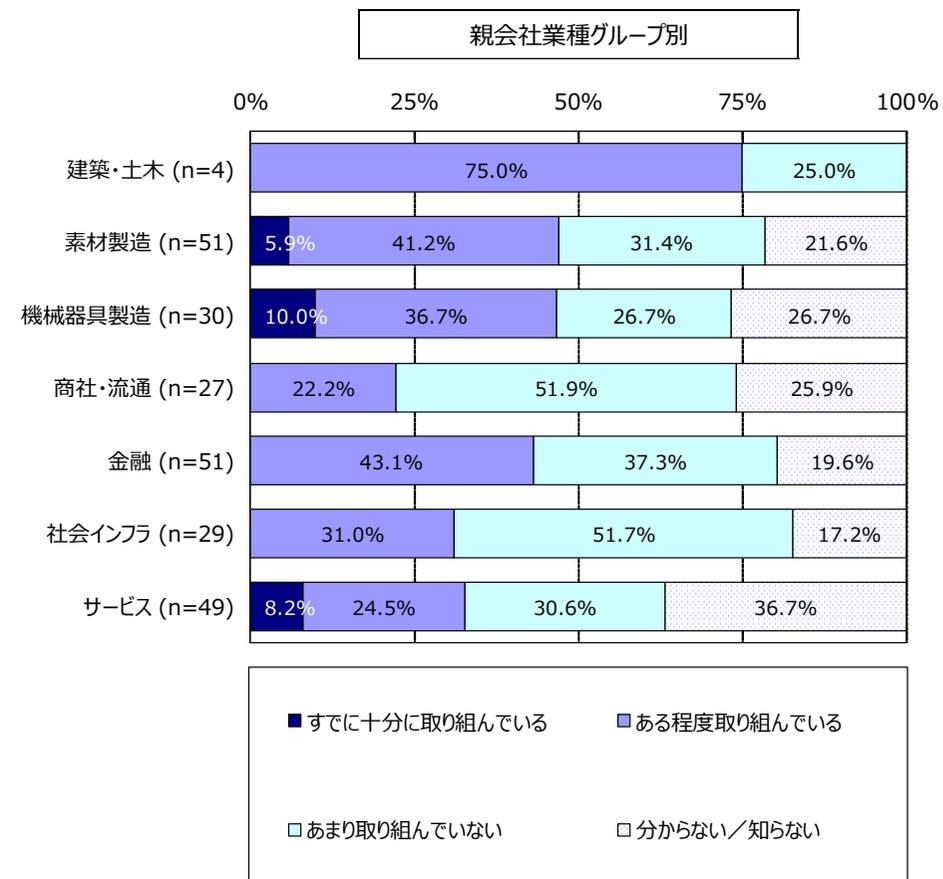
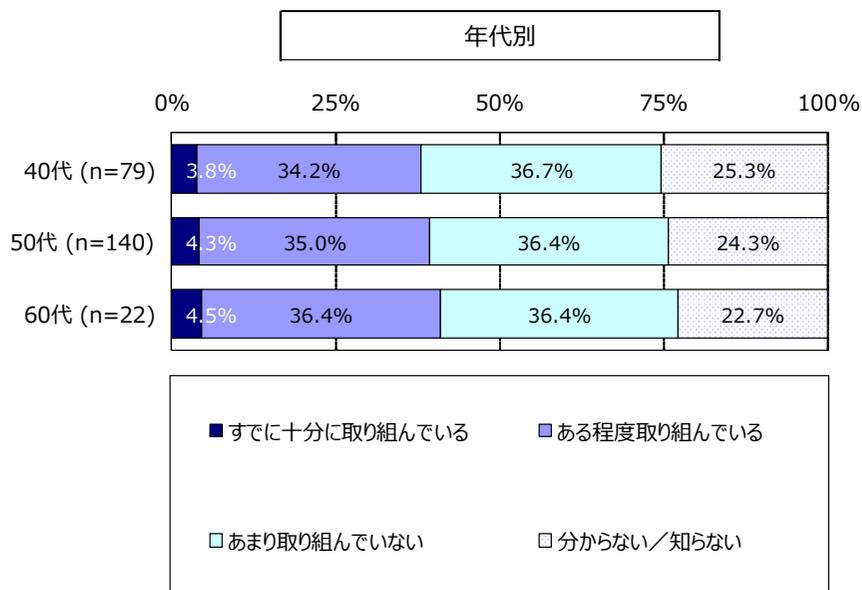
5. 働きやすい環境の整備 (シニア人材の呼称・執務場所等)



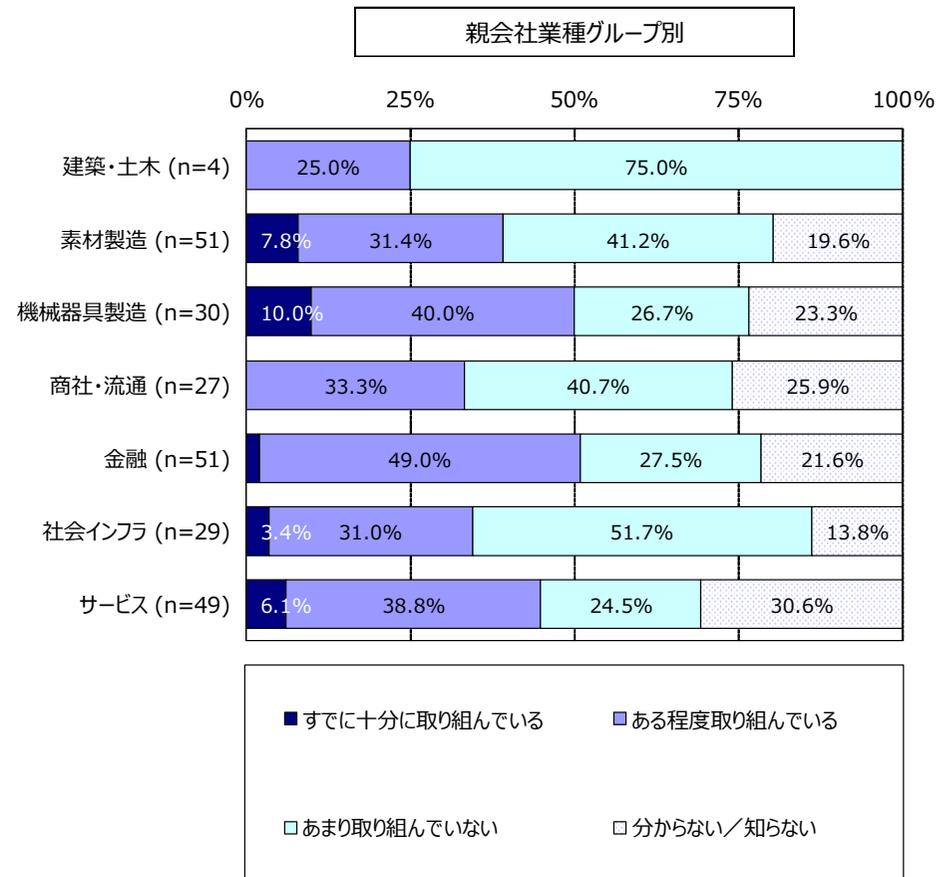
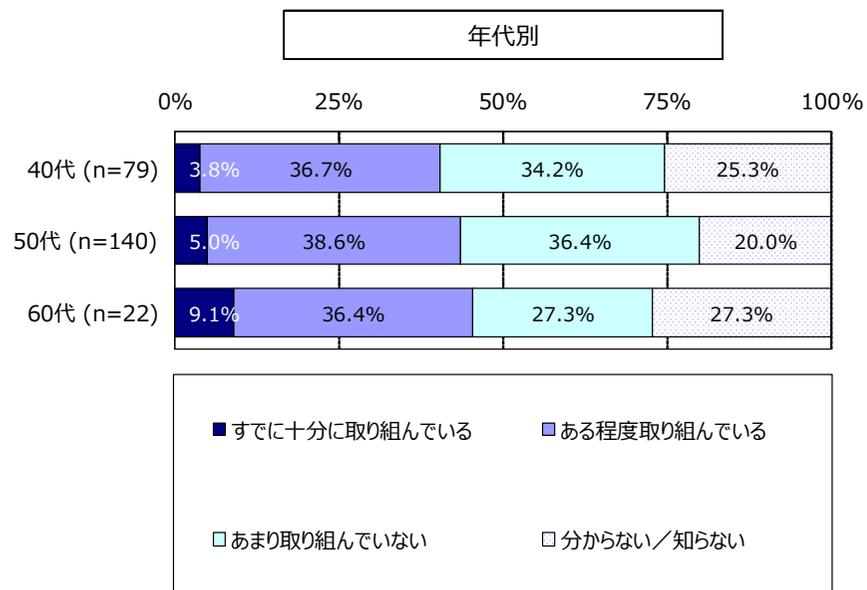
6. 若手人材に対する技術伝承の推進や人材育成支援



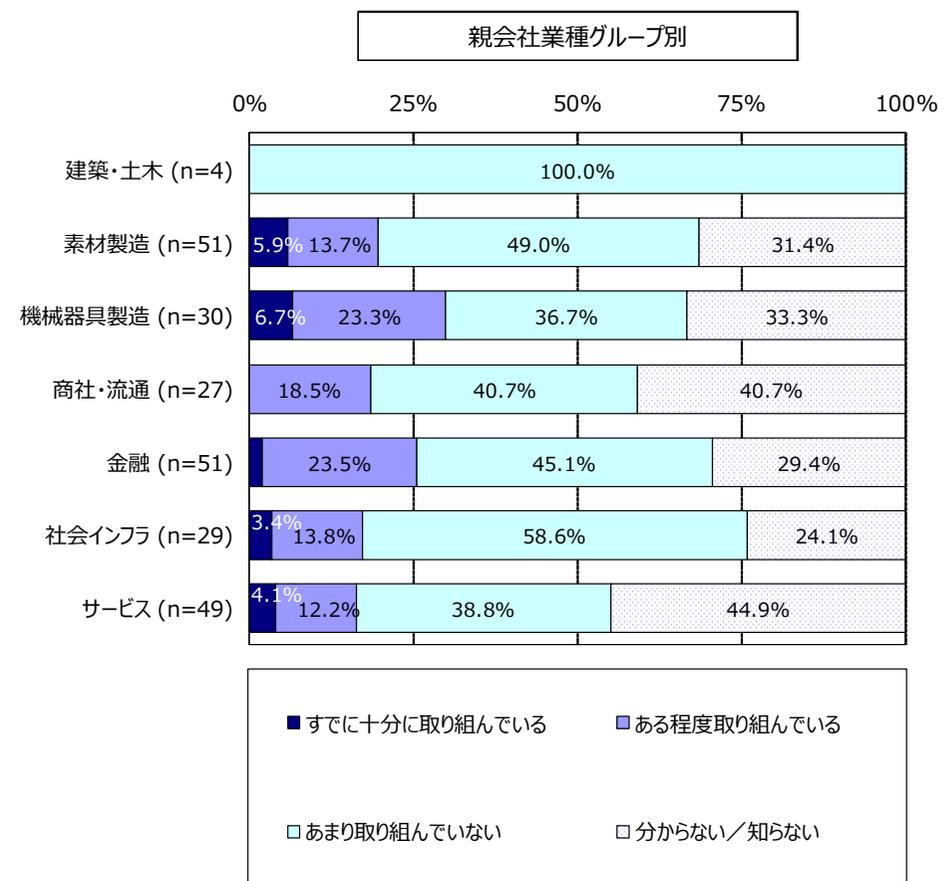
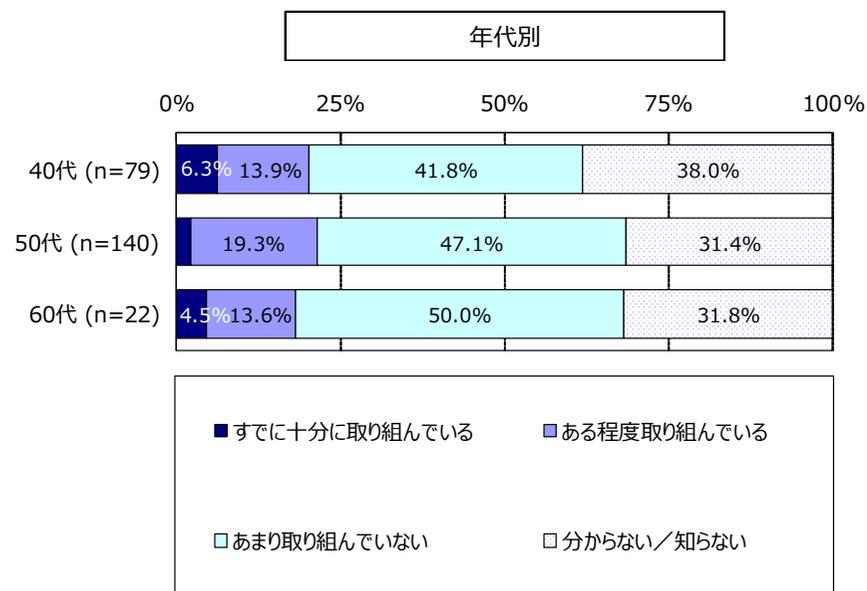
### 7. 新たな知識やスキル・資格等の習得に対する支援



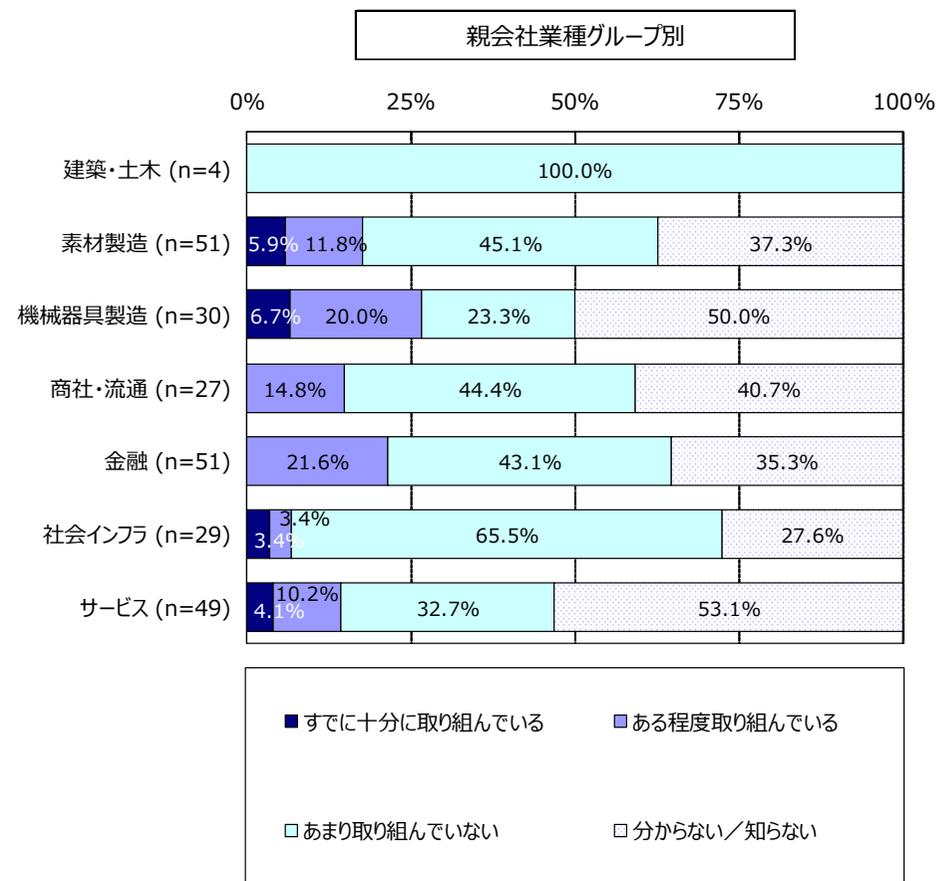
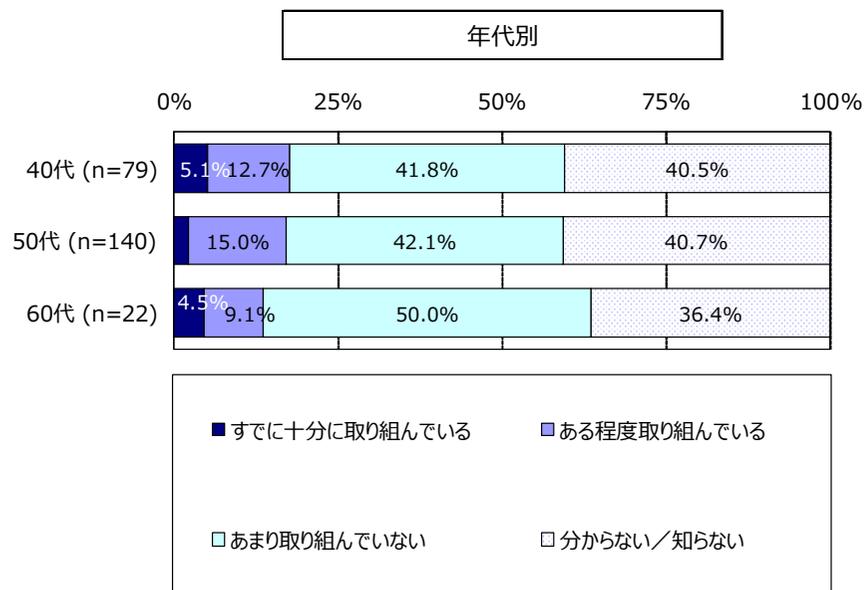
8. キャリアプラン等についてのセミナーや面談の実施



9. グループ内の関係企業等での活躍先の紹介・あっせん



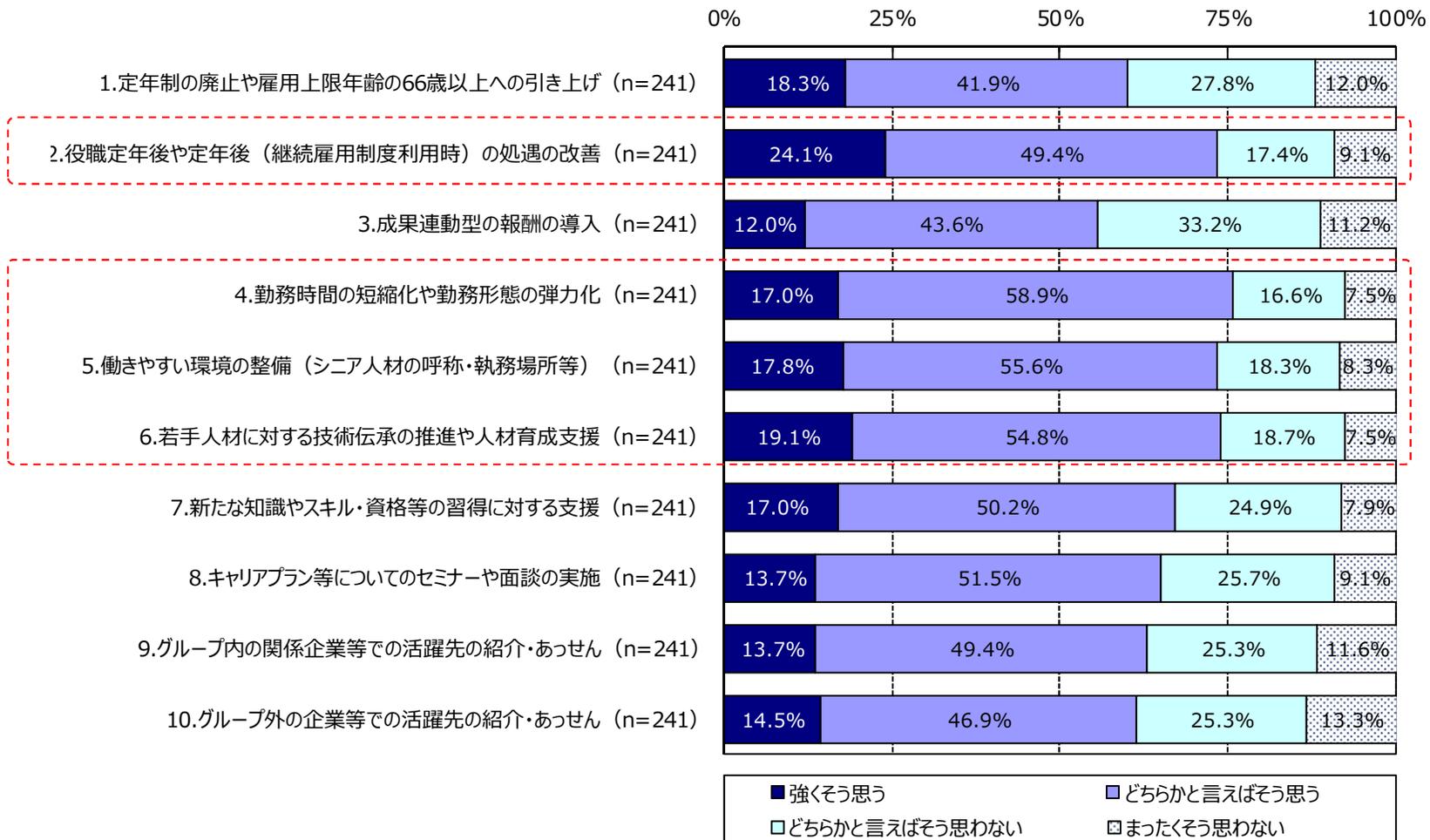
10. グループ外の企業等での活躍先の紹介・あっせん



### 勤務先の取り組みに対する希望

あなたは、以下の各取り組みについて、「勤務先に現在以上にもっと取り組んで欲しい」と思いますか。

勤務先にもっと取り組んでほしい取り組み

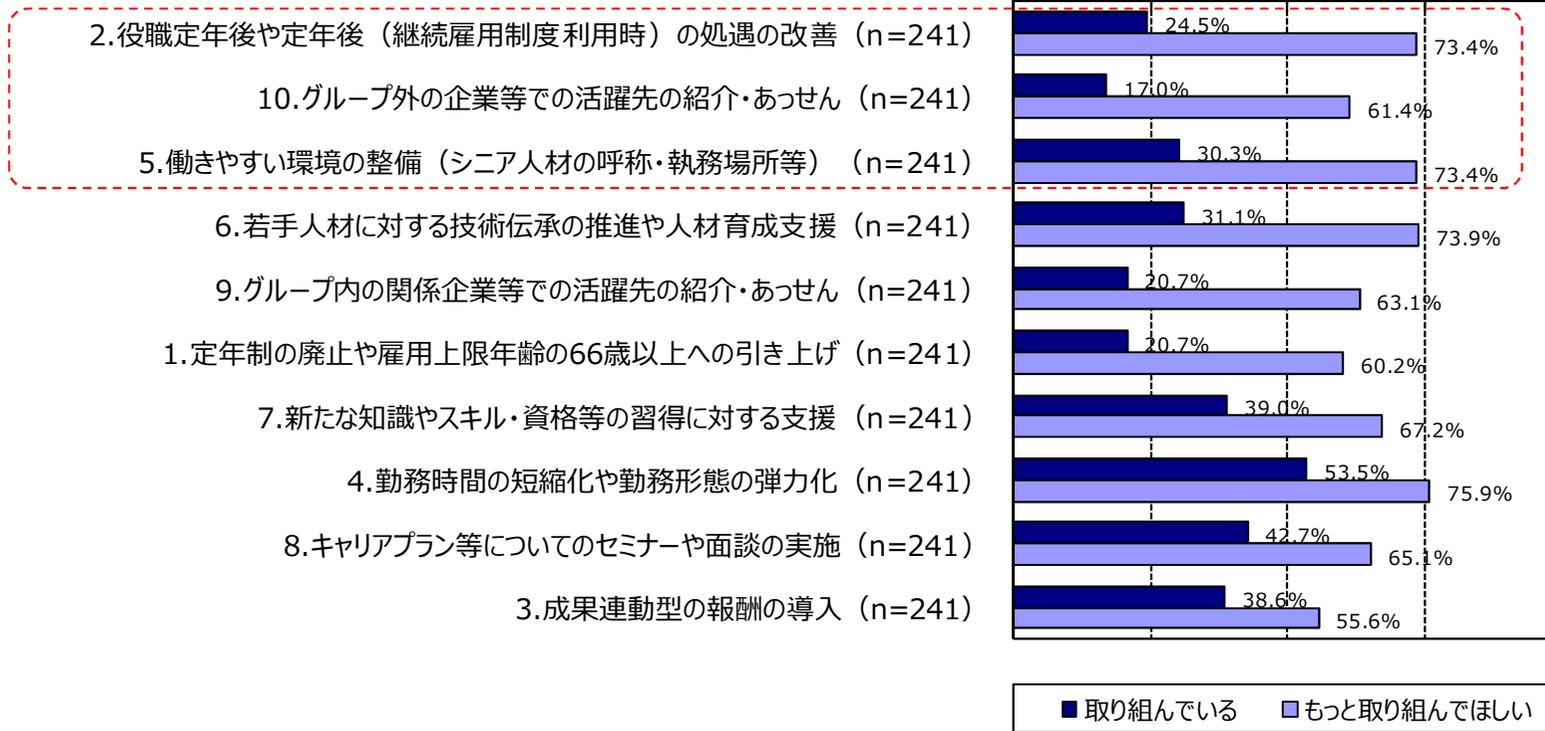


回答者のニーズ（希望）と  
実際の取り組み状況とのギャップ

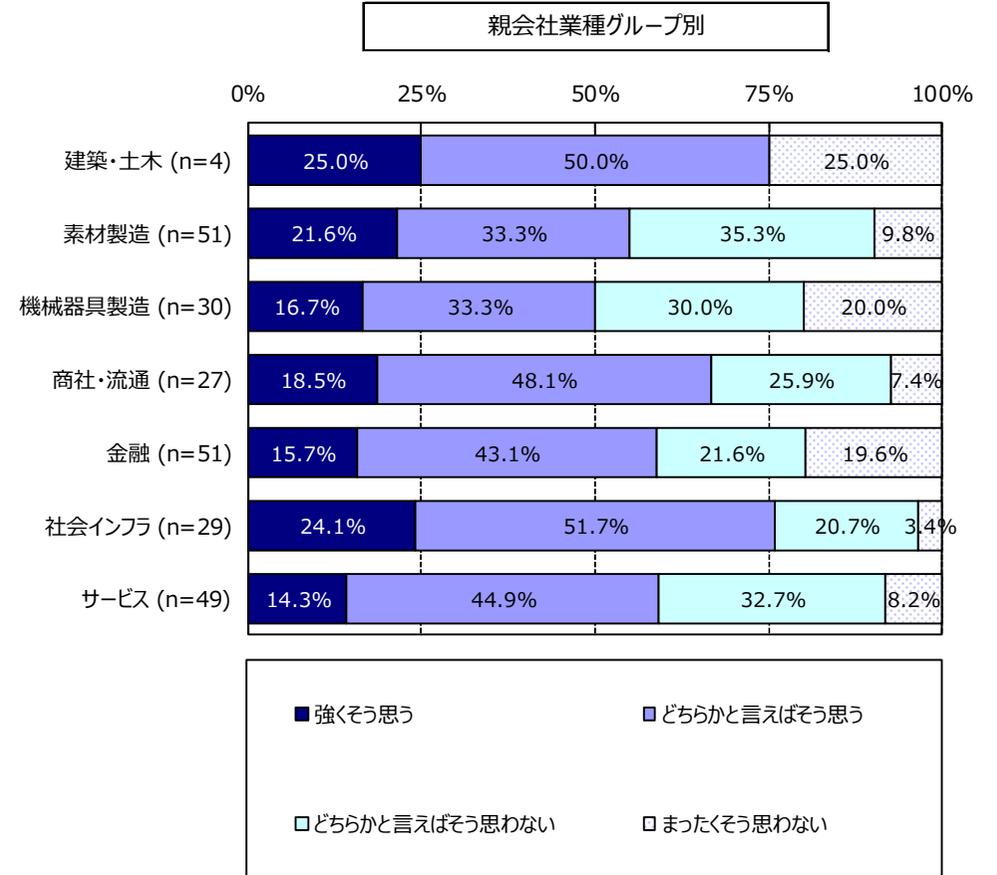
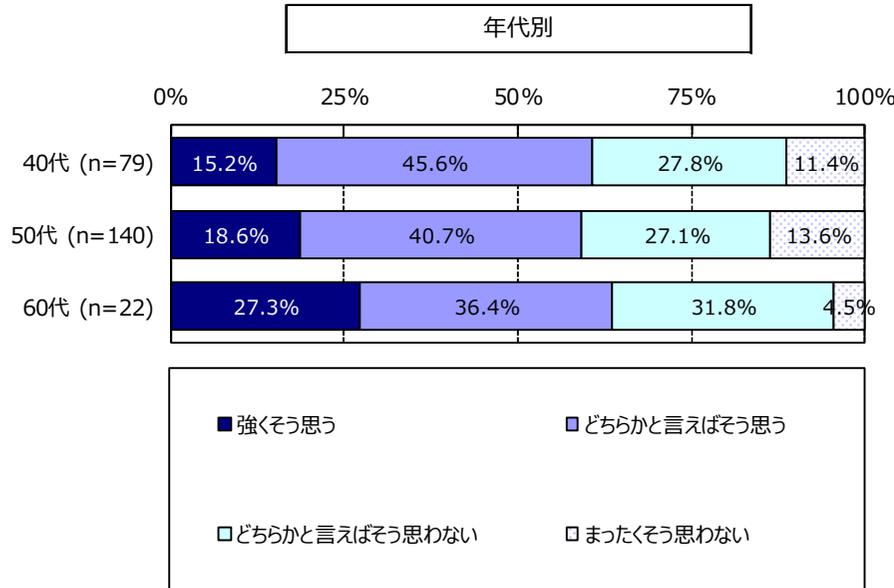
※ ギャップの大きい順

回答者のニーズと取り組み状況とのギャップ

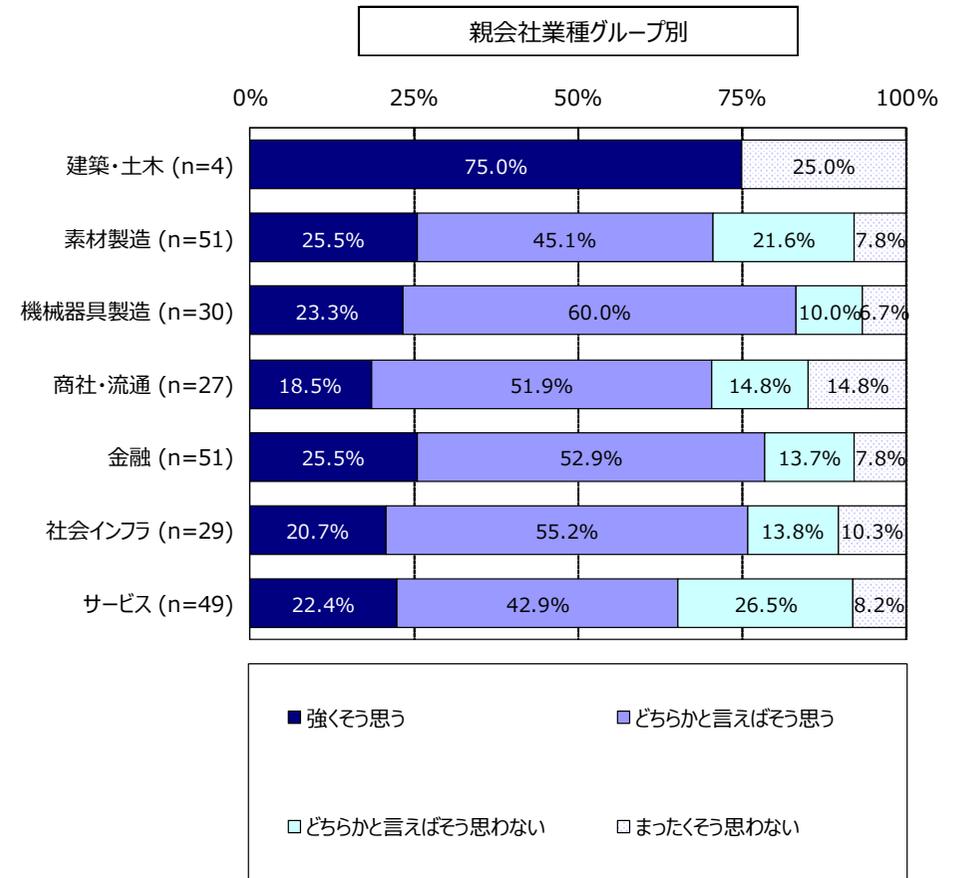
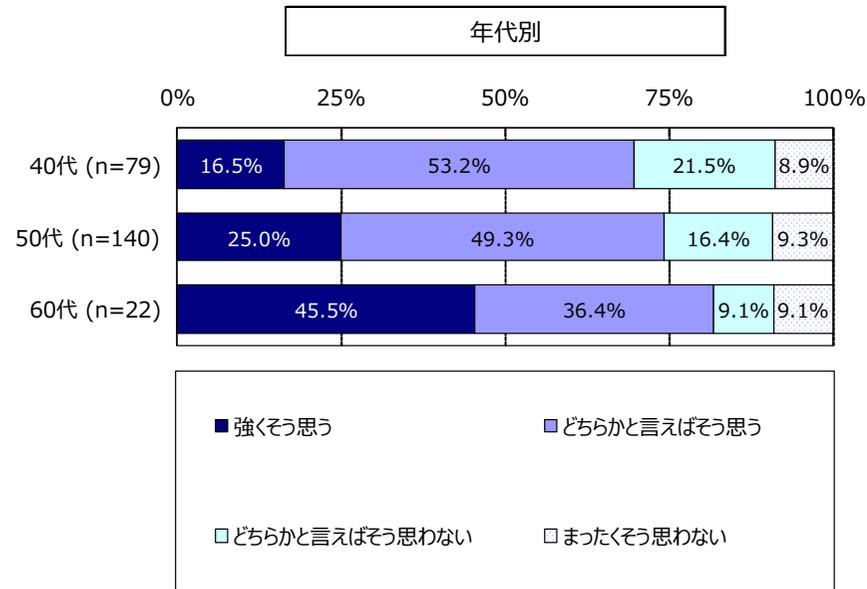
0% 25% 50% 75% 100%



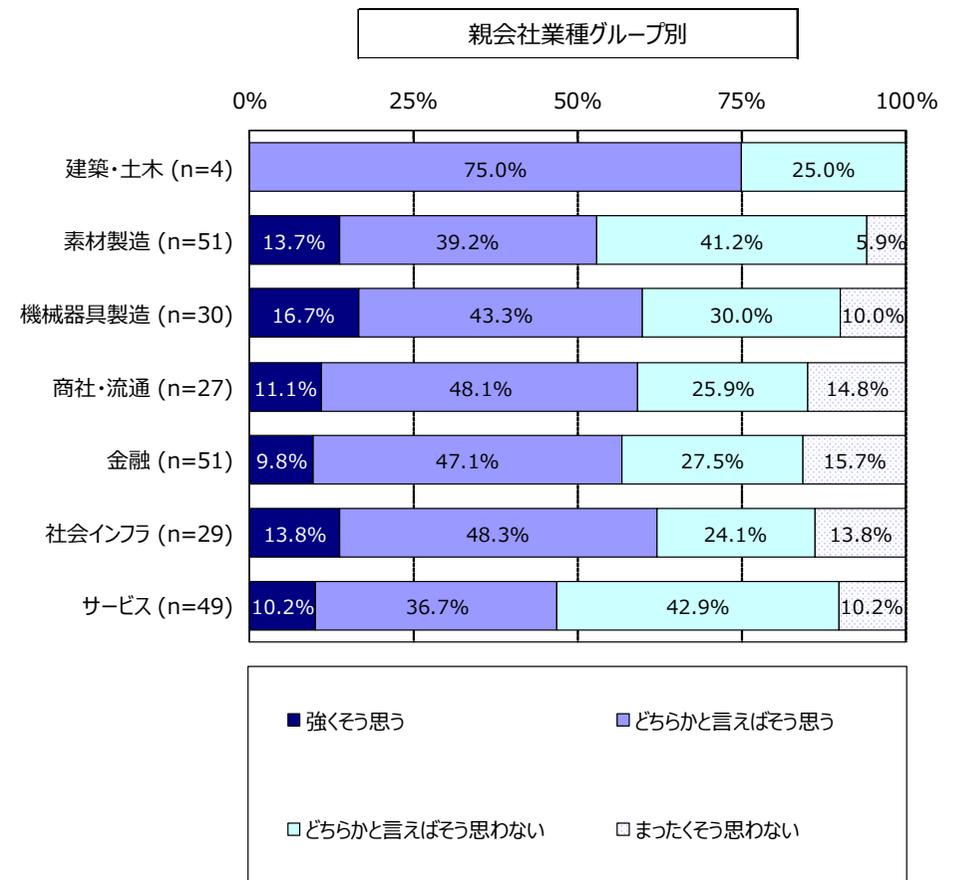
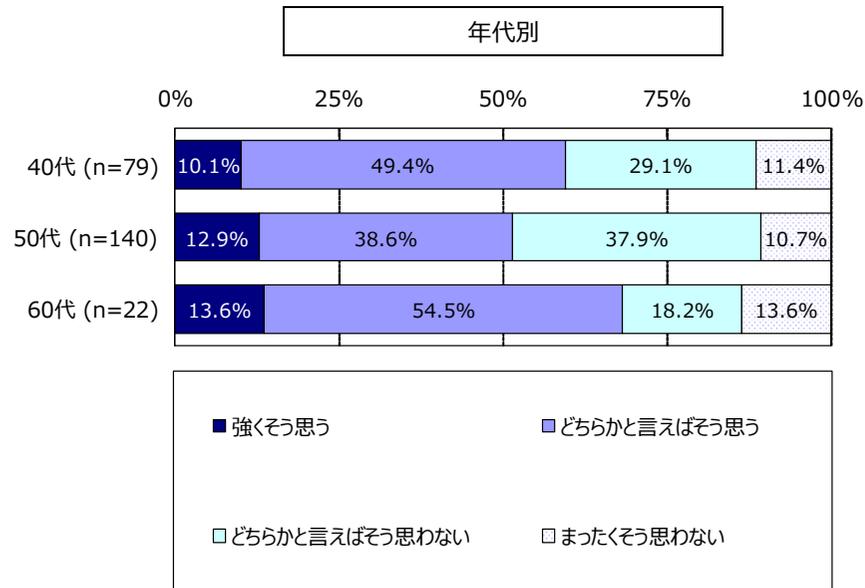
1. 定年制の廃止や雇用上限年齢の66歳以上への引き上げ



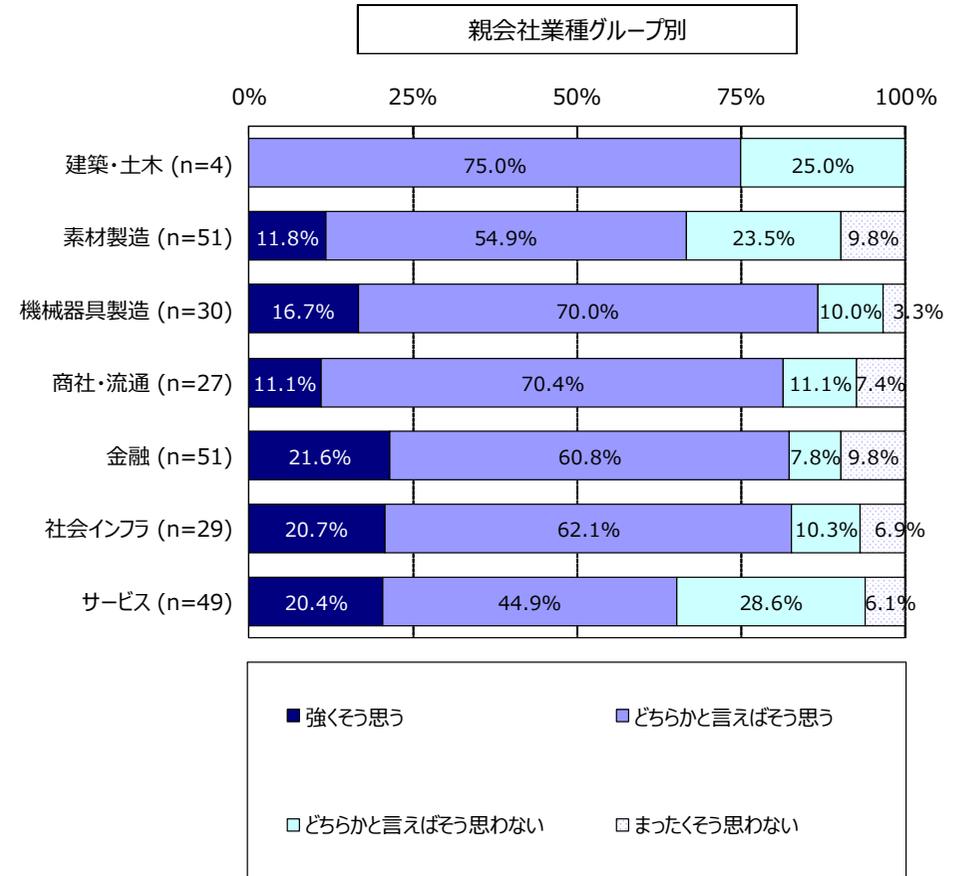
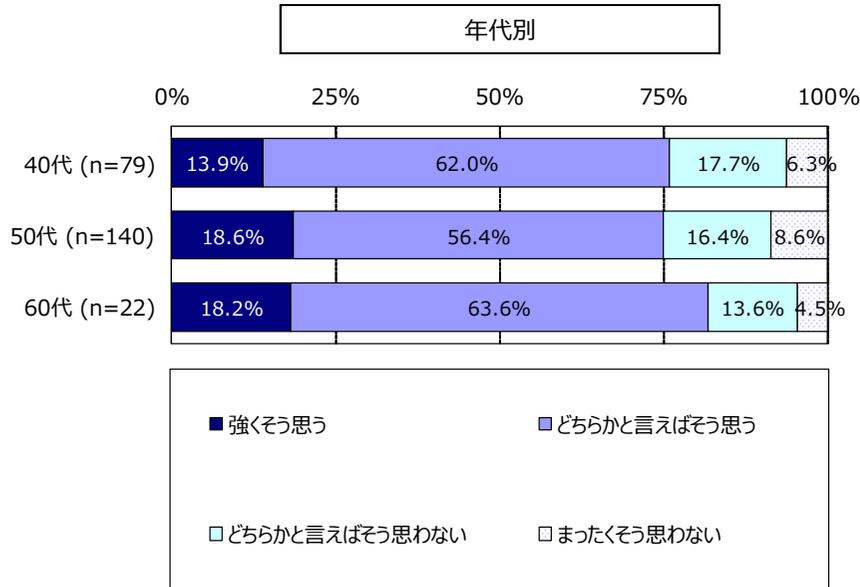
2. 役職定年後や定年後（継続雇用制度利用時）の処遇の改善



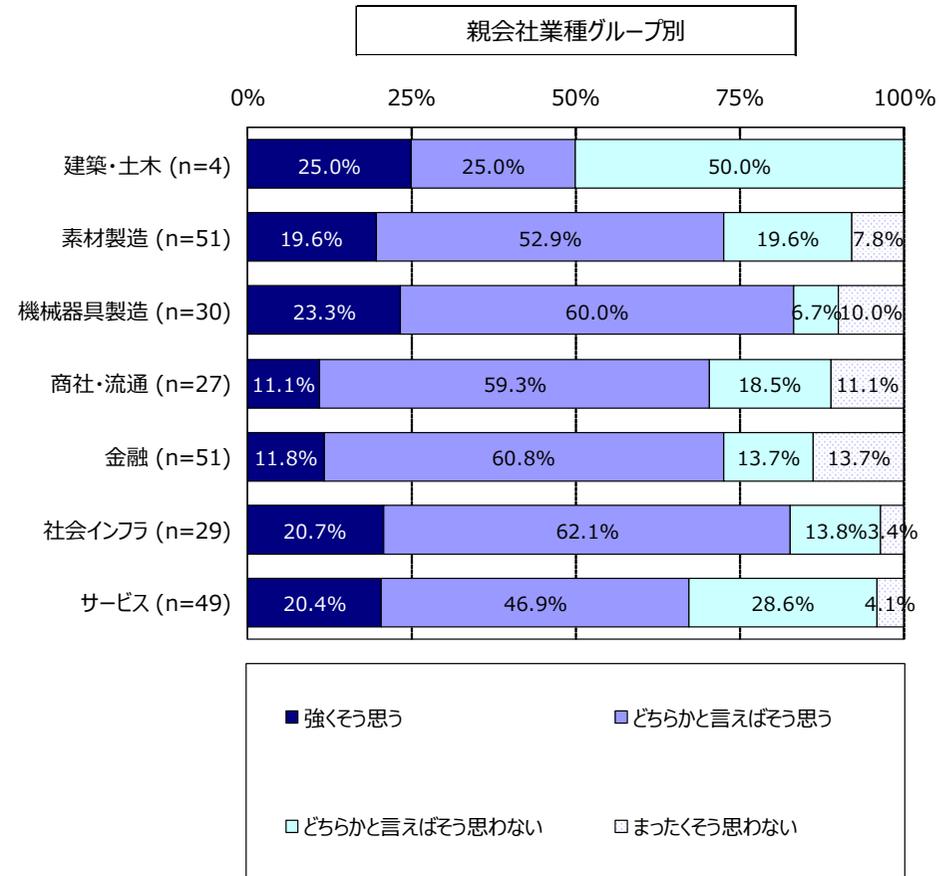
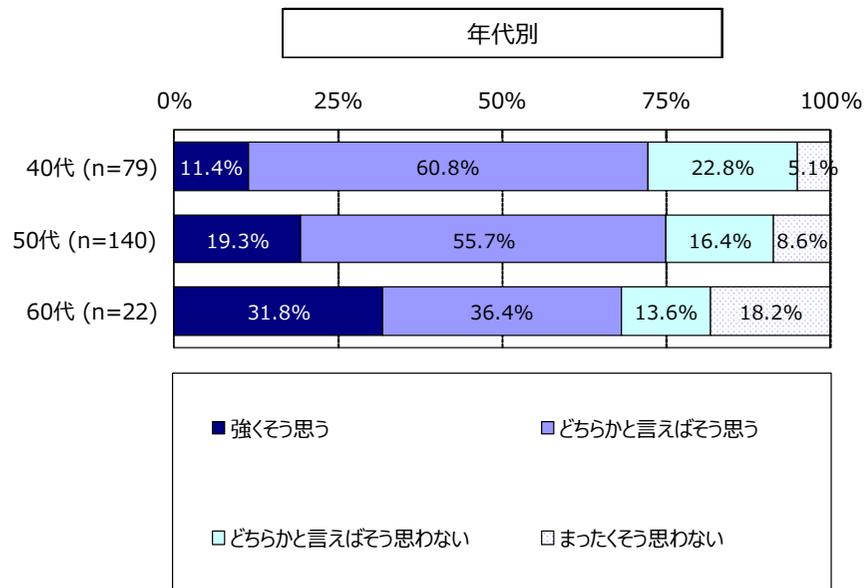
3. 成果連動型の報酬の導入



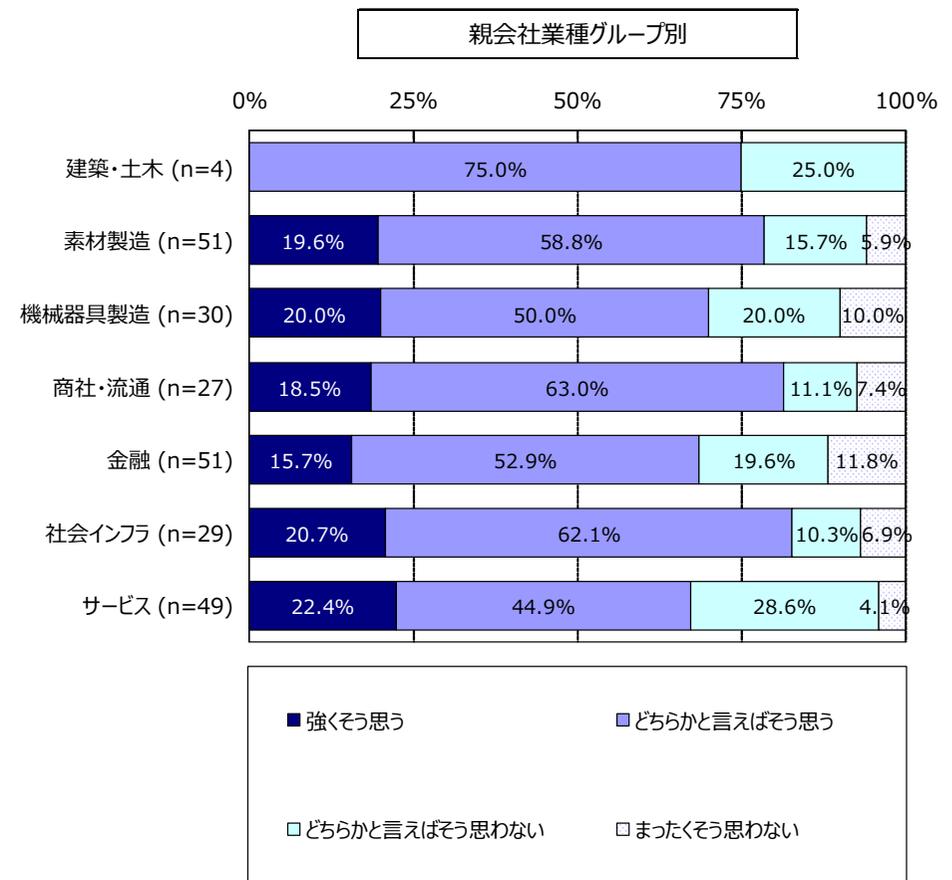
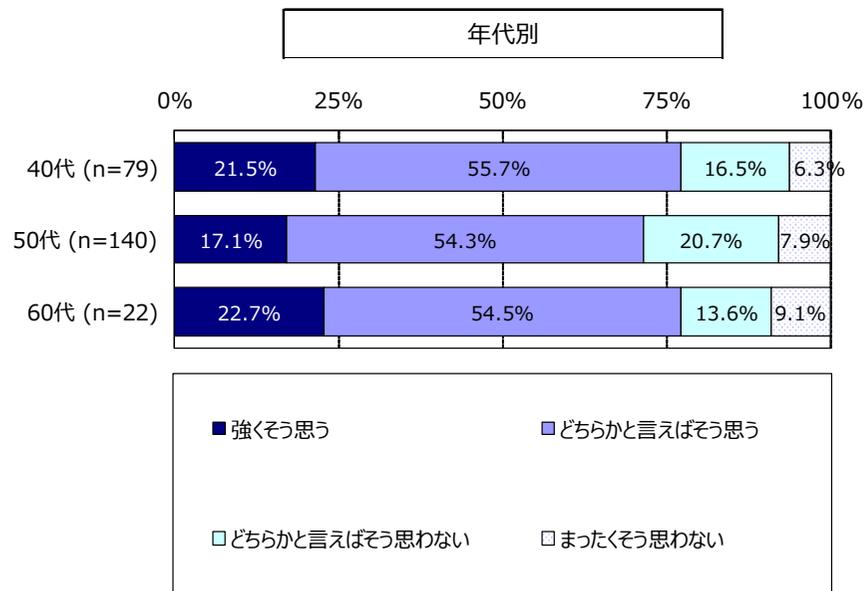
4. 勤務時間の短縮化や勤務形態の弾力化



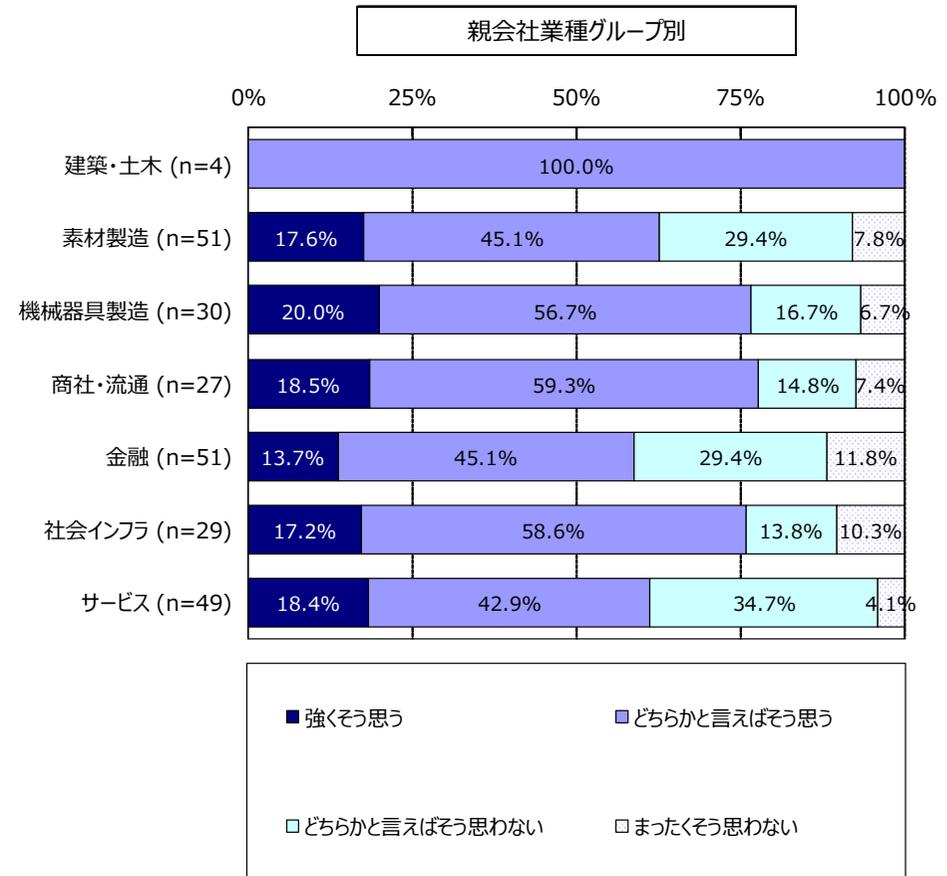
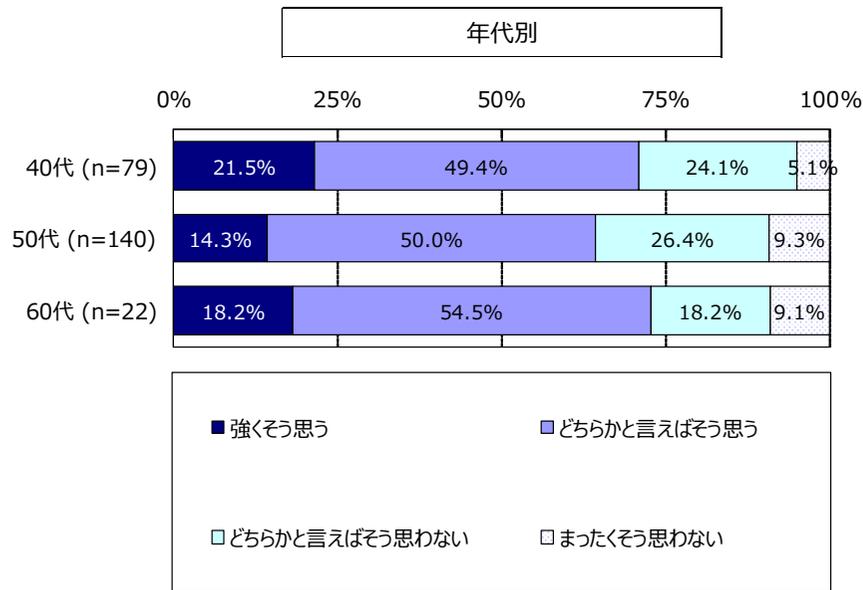
5. 働きやすい環境の整備 (シニア人材の呼称・執務場所等)



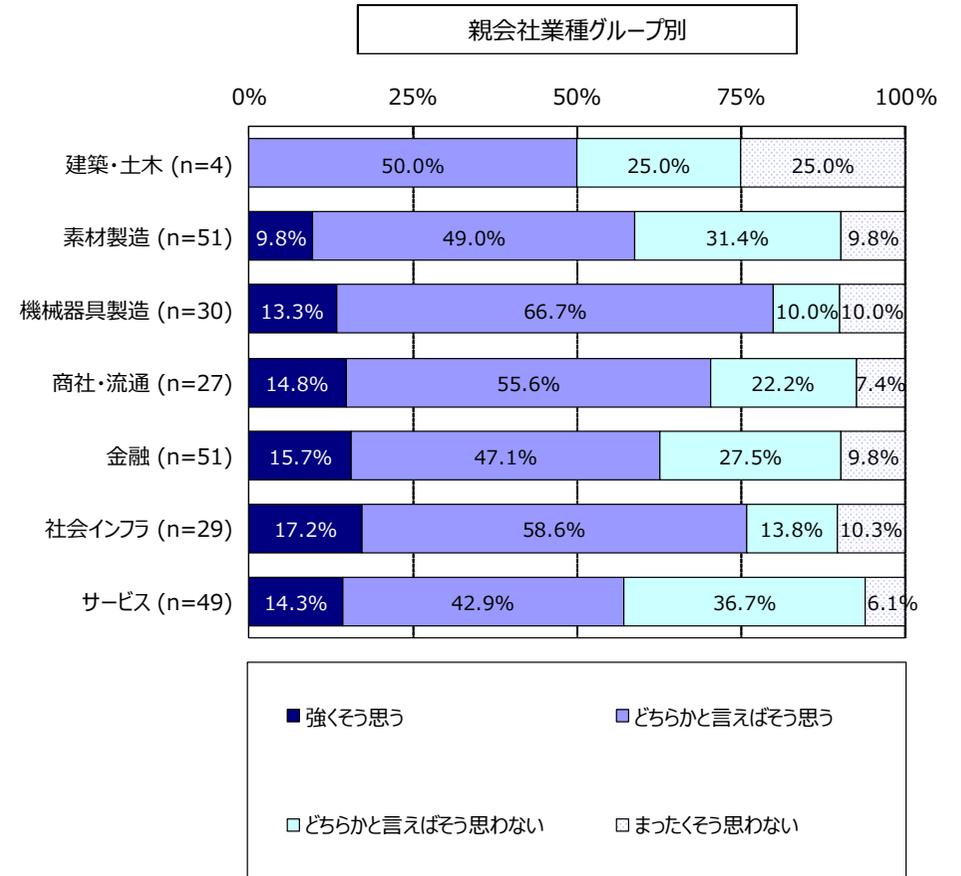
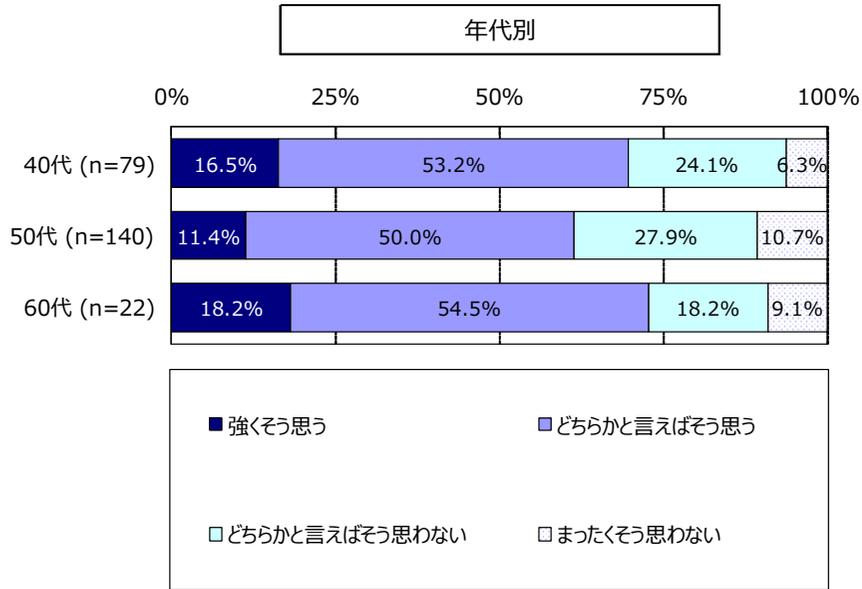
6. 若手人材に対する技術伝承の推進や人材育成支援



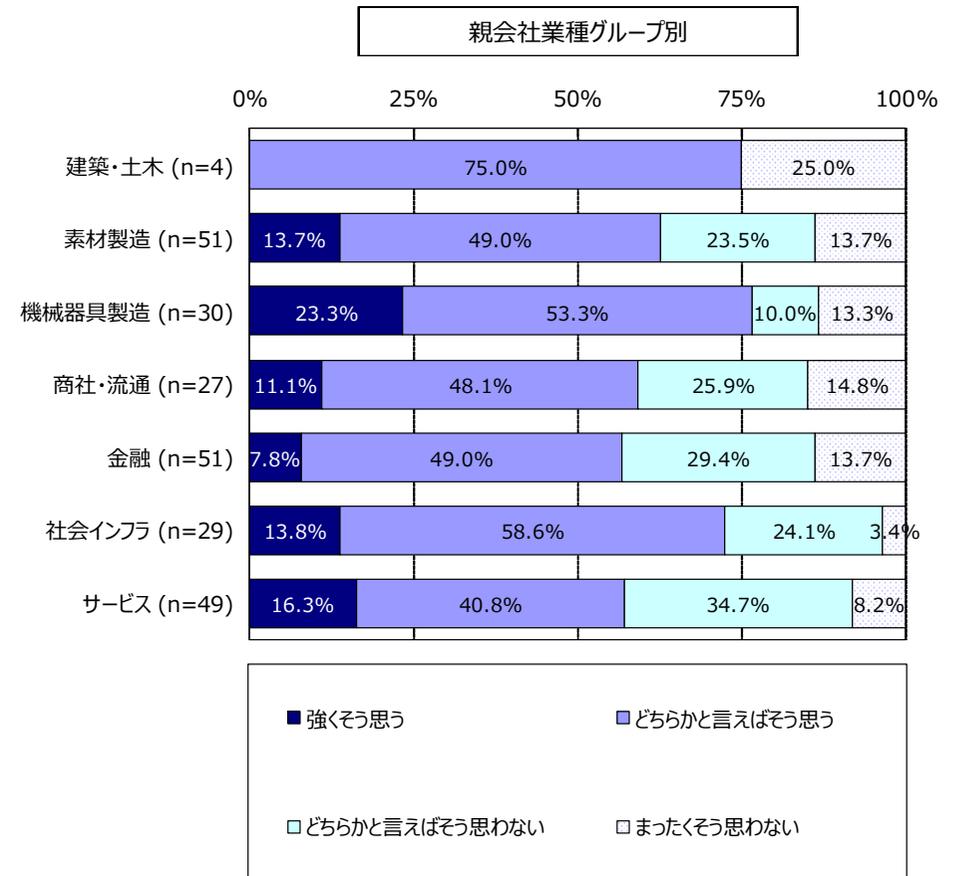
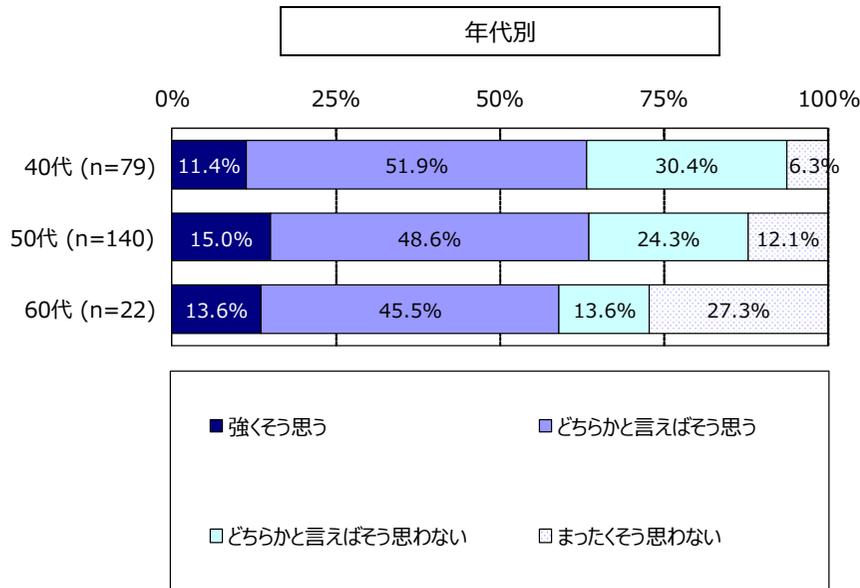
7. 新たな知識やスキル・資格等の習得に対する支援



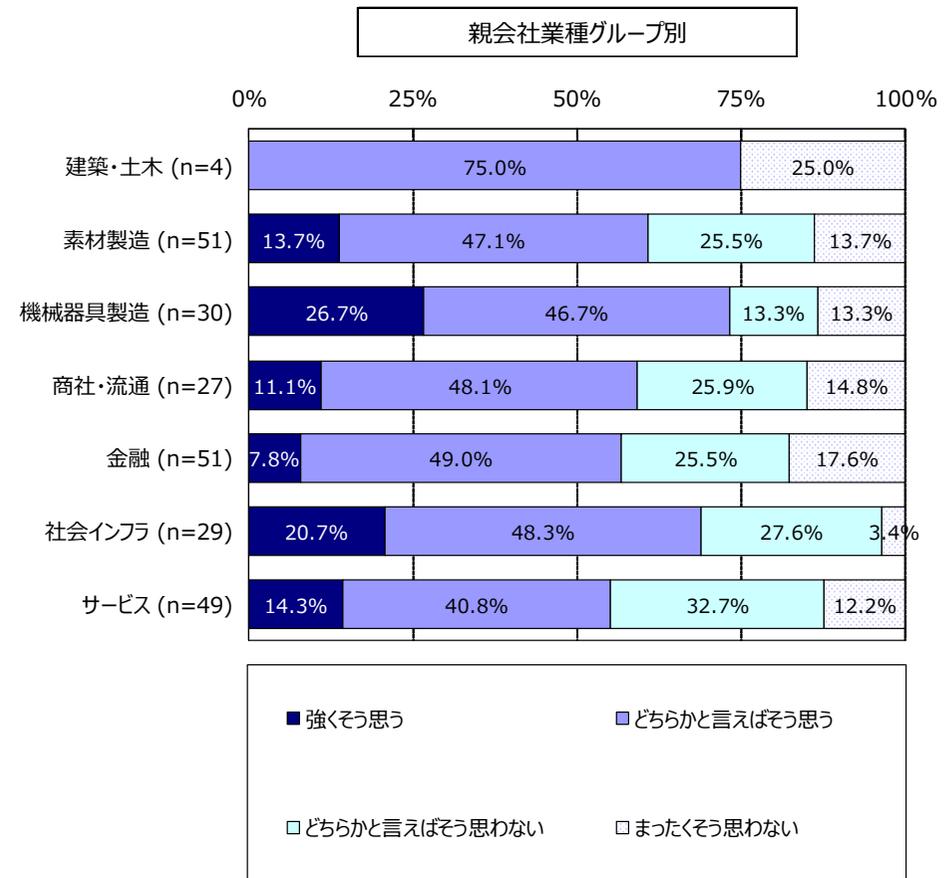
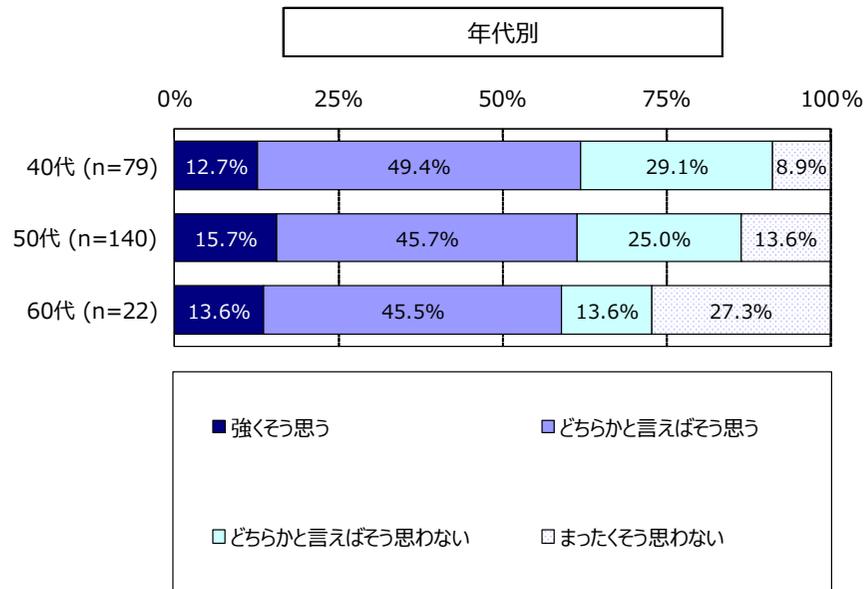
8. キャリアプラン等についてのセミナーや面談の実施



9. グループ内の関係企業等での活躍先の紹介・あっせん



10. グループ外の企業等での活躍先の紹介・あっせん



## <5> 「雇用力評価チェックシート」による勤務先の取り組み評価



# 「雇用力評価チェックシート」による勤務先の取り組み評価①

右の表は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が策定した「雇用力評価チェックシート」。

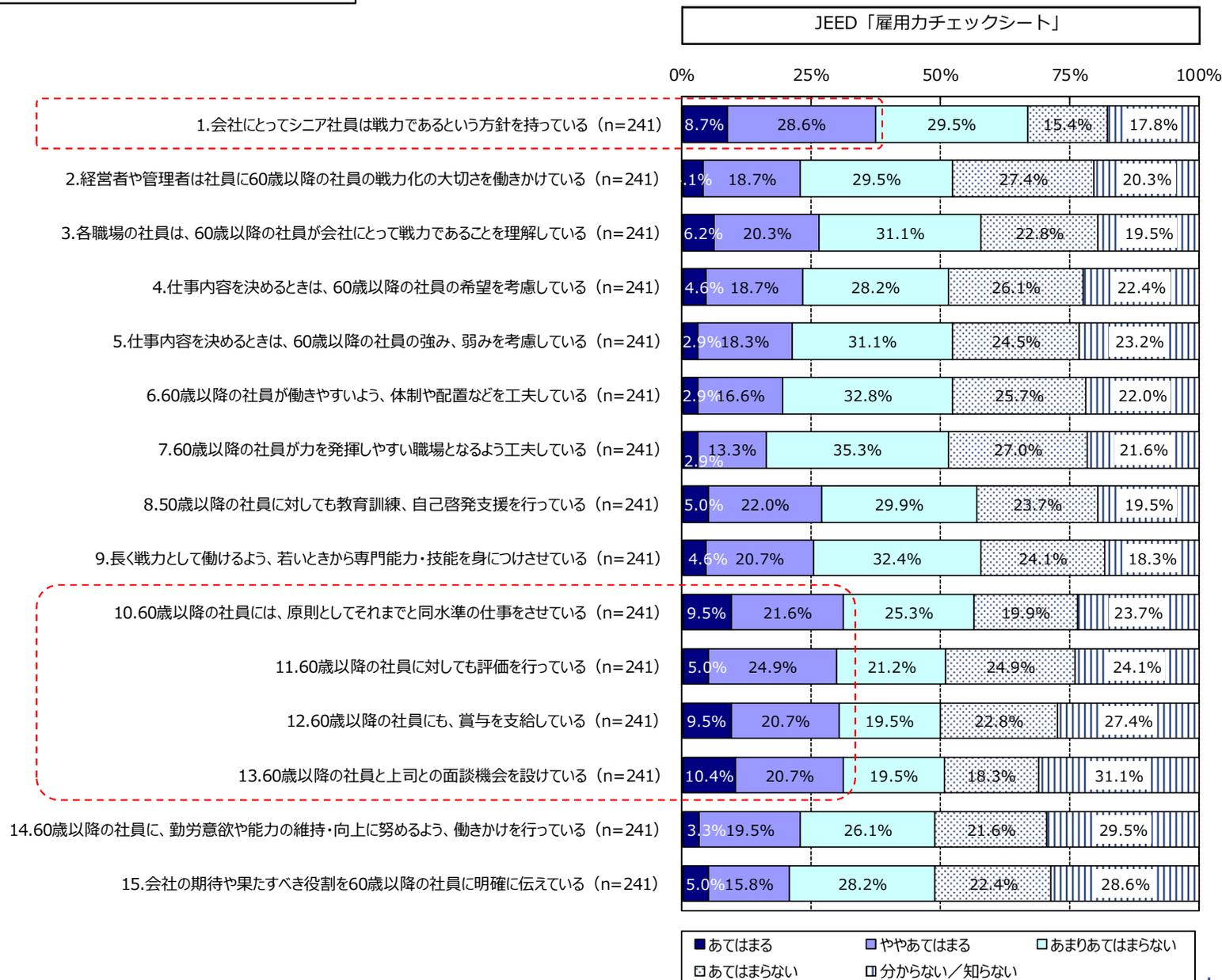
今回のアンケート調査では、このチェックシートと同じ問いを設定し、**企業向けアンケート結果との比較**を試みた。

| 大項目        | 小項目                                      | あてはまる | ややあてはまる | あまりあてはまらない | あてはまらない |
|------------|--|-------|---------|------------|---------|
| 活用風土       | 会社にとって高齢社員は戦力であるという方針を持っている              | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 経営者や管理者は社員に60歳以降の社員の戦力化の大切さを働きかけている      | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 各職場の社員は、60歳以降の社員が会社にとって戦力であることを理解している    | 4     | 3       | 2          | 1       |
| 働きやすい職場づくり | 仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の希望を考慮している           | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の強み、弱みを考慮している        | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 60歳以降の社員が働きやすいよう、体制や配置などを工夫している          | 4     | 3       | 2          | 1       |
| 成長機会の提供    | 60歳以降の社員が力を発揮しやすい職場となるよう工夫している           | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 50歳以降の社員に対しても教育訓練、自己啓発支援を行っている           | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 長く戦力として勤めるよう、若いときから専門能力・技能を身につけさせている     | 4     | 3       | 2          | 1       |
| 戦力化        | 60歳以降の社員には、原則としてそれまでと同水準の仕事をさせている        | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 60歳以降の社員に対しても、評価を行っている                   | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 60歳以降の社員にも、賞与を支給している                     | 4     | 3       | 2          | 1       |
| 働きかけ       | 60歳以降の社員と上司との面談機会を設けている                  | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 60歳以降の社員に、勤労意欲や能力の維持・向上に努めるよう、働きかけを行っている | 4     | 3       | 2          | 1       |
|            | 会社の期待や果たすべき役割を60歳以降の社員に明確に伝えている          | 4     | 3       | 2          | 1       |

# 「雇用力評価チェックシート」による勤務先の取り組み評価②

## 「雇用力評価チェックシート」による 取り組み状況評価

現在の勤務先のシニア人材の活用に向けた取り組み状況として、以下の各項目のうち、当てはまるものを選んでください。



## 「雇用力評価チェックシート」ベンチマーク企業（企業向け調査回答）との比較

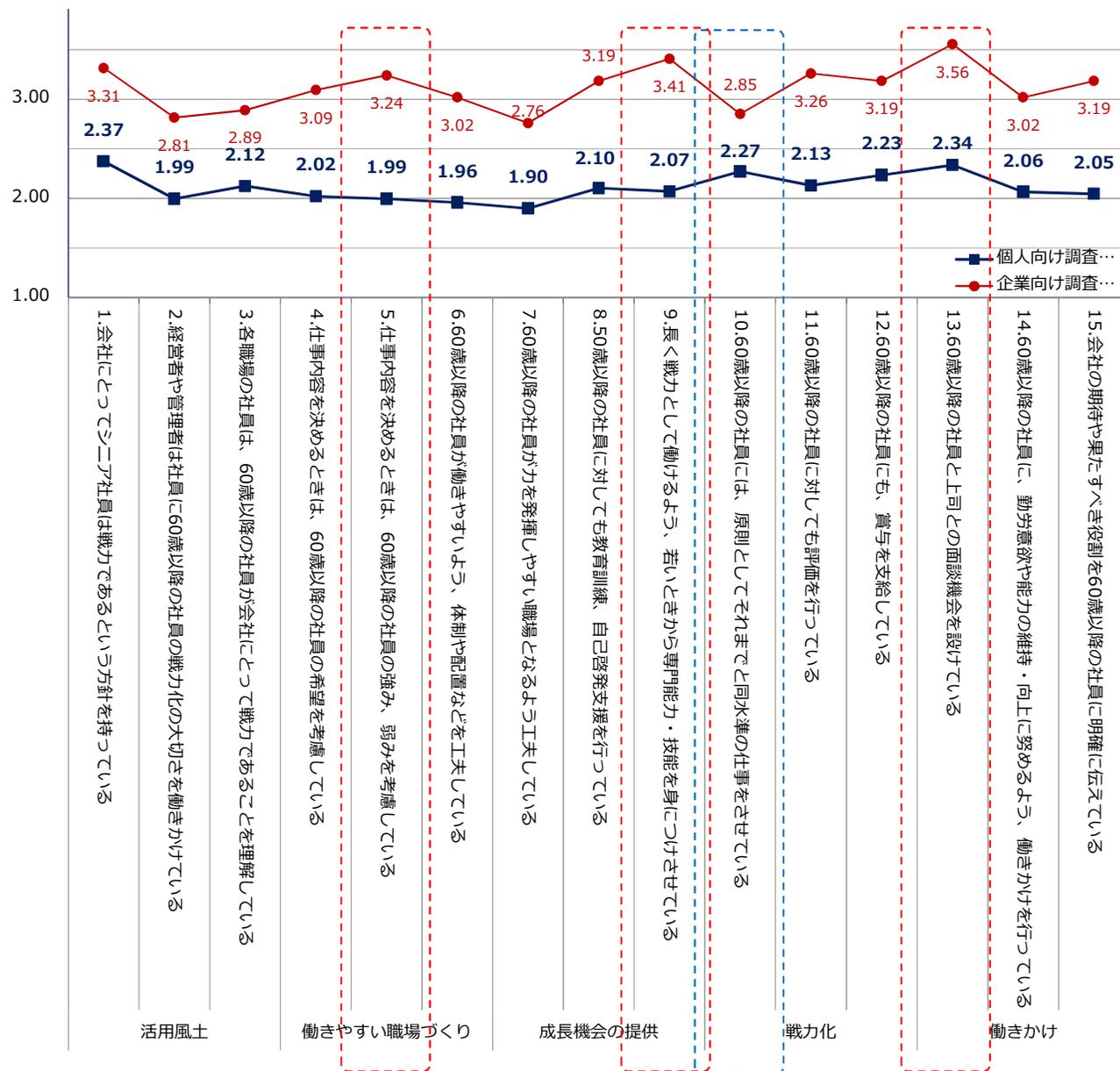
| 大項目        | 小項目   | 個人向け調査<br>点数 | 企業向け調査<br>点数 | 差分           |
|------------|---|--------------|--------------|--------------|
| 活用風土       | 1.会社にとってシニア社員は戦力であるという方針を持っている                | 2.37         | 3.31         | -0.94        |
|            | 2.経営者や管理者は社員に60歳以降の社員の戦力化の大切さを働きかけている         | 1.99         | 2.81         | -0.82        |
|            | 3.各職場の社員は、60歳以降の社員が会社にとって戦力であることを理解している       | 2.12         | 2.89         | -0.77        |
| 働きやすい職場づくり | 4.仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の希望を考慮している              | 2.02         | 3.09         | -1.07        |
|            | <b>5.仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の強み、弱みを考慮している</b>    | 1.99         | 3.24         | <b>-1.25</b> |
|            | 6.60歳以降の社員が働きやすいよう、体制や配置などを工夫している             | 1.96         | 3.02         | -1.06        |
| 成長機会の提供    | 7.60歳以降の社員が力を発揮しやすい職場となるよう工夫している              | 1.90         | 2.76         | -0.86        |
|            | 8.50歳以降の社員に対しても教育訓練、自己啓発支援を行っている              | 2.10         | 3.19         | -1.08        |
|            | <b>9.長く戦力として働けるよう、若いときから専門能力・技能を身につけさせている</b> | 2.07         | 3.41         | <b>-1.34</b> |
| 戦力化        | 10.60歳以降の社員には、原則としてそれまでと同水準の仕事させている           | 2.27         | 2.85         | -0.58        |
|            | 11.60歳以降の社員に対しても評価を行っている                      | 2.13         | 3.26         | -1.13        |
|            | 12.60歳以降の社員にも、賞与を支給している                       | 2.23         | 3.19         | -0.95        |
| 働きかけ       | <b>13.60歳以降の社員と上司との面談機会を設けている</b>             | 2.34         | 3.56         | <b>-1.22</b> |
|            | 14.60歳以降の社員に、勤労意欲や能力の維持・向上に努めるよう、働きかけを行っている   | 2.06         | 3.02         | -0.95        |
|            | 15.会社の期待や果たすべき役割を60歳以降の社員に明確に伝えている            | 2.05         | 3.19         | -1.14        |

※ 個人向け調査については、前ページの「分からない/知らない」という回答を除外して点数を算出

5, 9, 13の項目について、企業向け調査との差が大きくなっている。

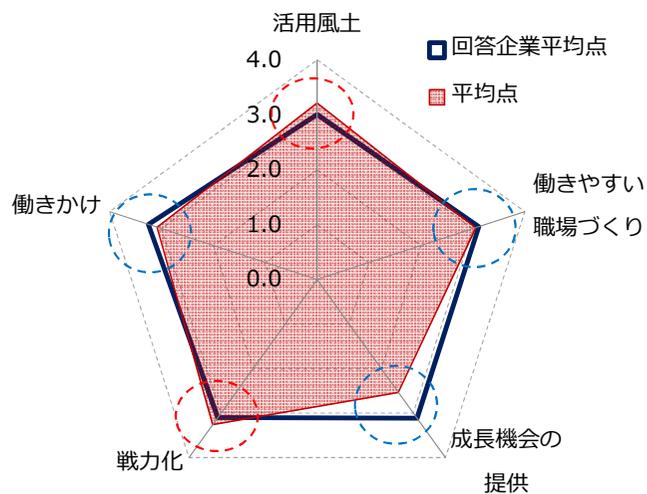
# 「雇用力評価チェックシート」による勤務先の取り組み評価④

## 「雇用力評価チェックシート」ベンチマーク企業（企業調査回答）との比較



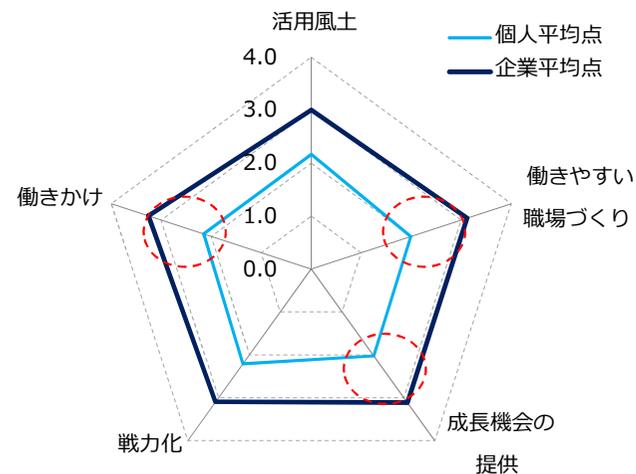
## 「雇用力評価チェックシート」大項目での比較結果

JEEDベンチマーク企業平均点と  
今回調査の企業回答の比較



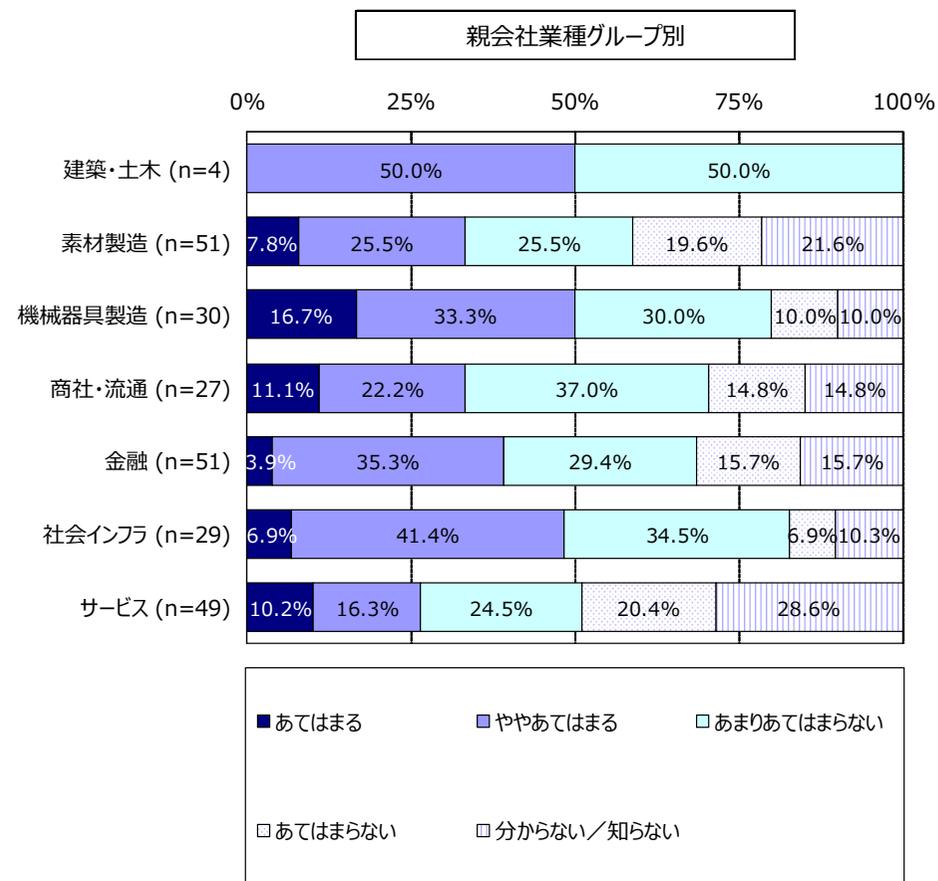
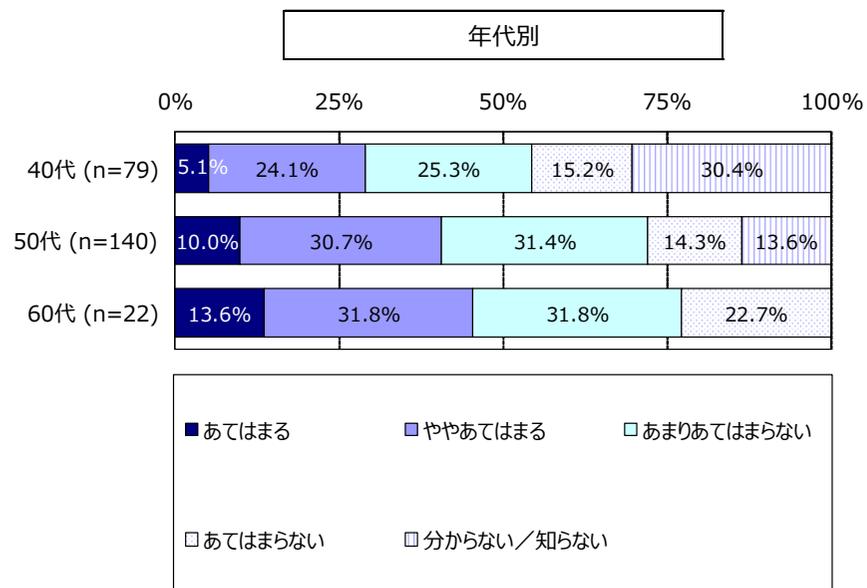
| 大項目        | 回答企業平均点 | 平均点  | 差分    |
|------------|---------|------|-------|
| 活用風土       | 3.01    | 3.21 | -0.21 |
| 働きやすい職場づくり | 3.12    | 3.06 | 0.06  |
| 成長機会の提供    | 3.12    | 2.53 | 0.58  |
| 戦力化        | 3.10    | 3.26 | -0.16 |
| 働きかけ       | 3.25    | 3.09 | 0.17  |

今回調査の企業回答と  
個人回答の比較

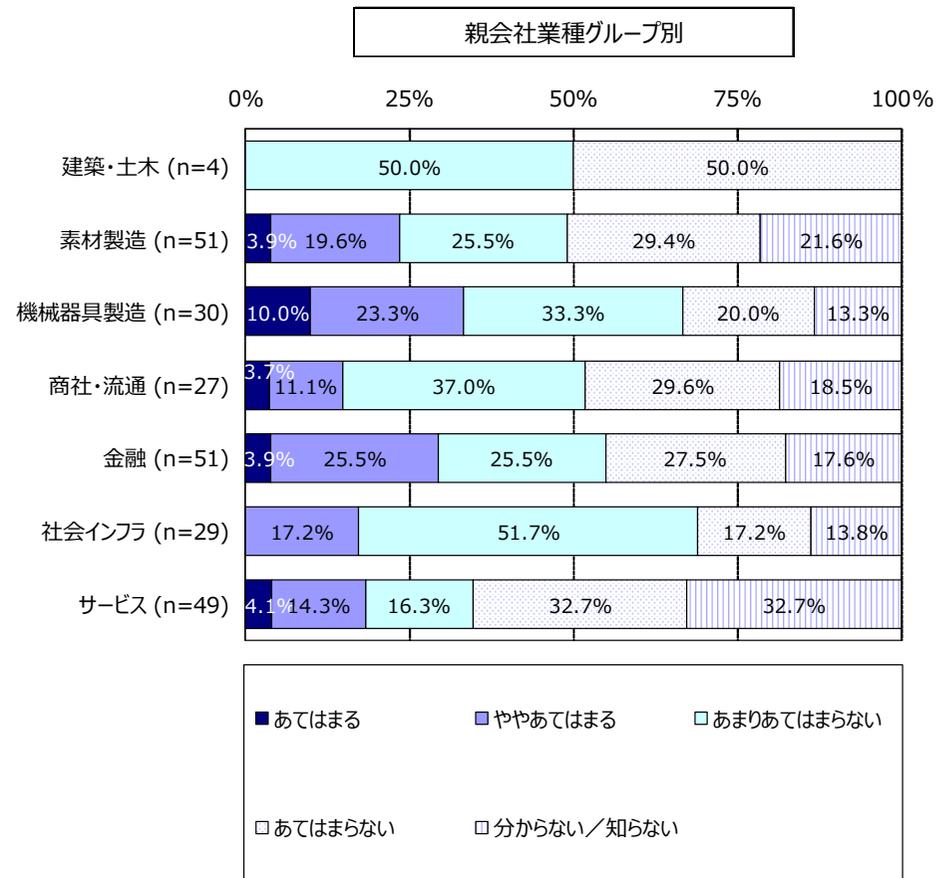
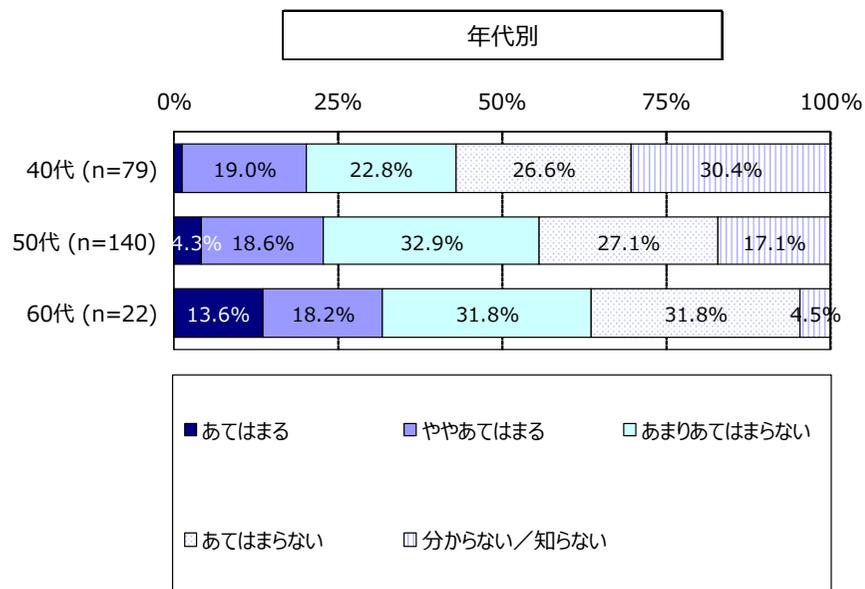


| 大項目        | 個人平均点 | 企業平均点 | 差分    |
|------------|-------|-------|-------|
| 活用風土       | 2.16  | 3.01  | -0.84 |
| 働きやすい職場づくり | 1.99  | 3.12  | -1.13 |
| 成長機会の提供    | 2.02  | 3.12  | -1.09 |
| 戦力化        | 2.21  | 3.10  | -0.89 |
| 働きかけ       | 2.15  | 3.25  | -1.10 |

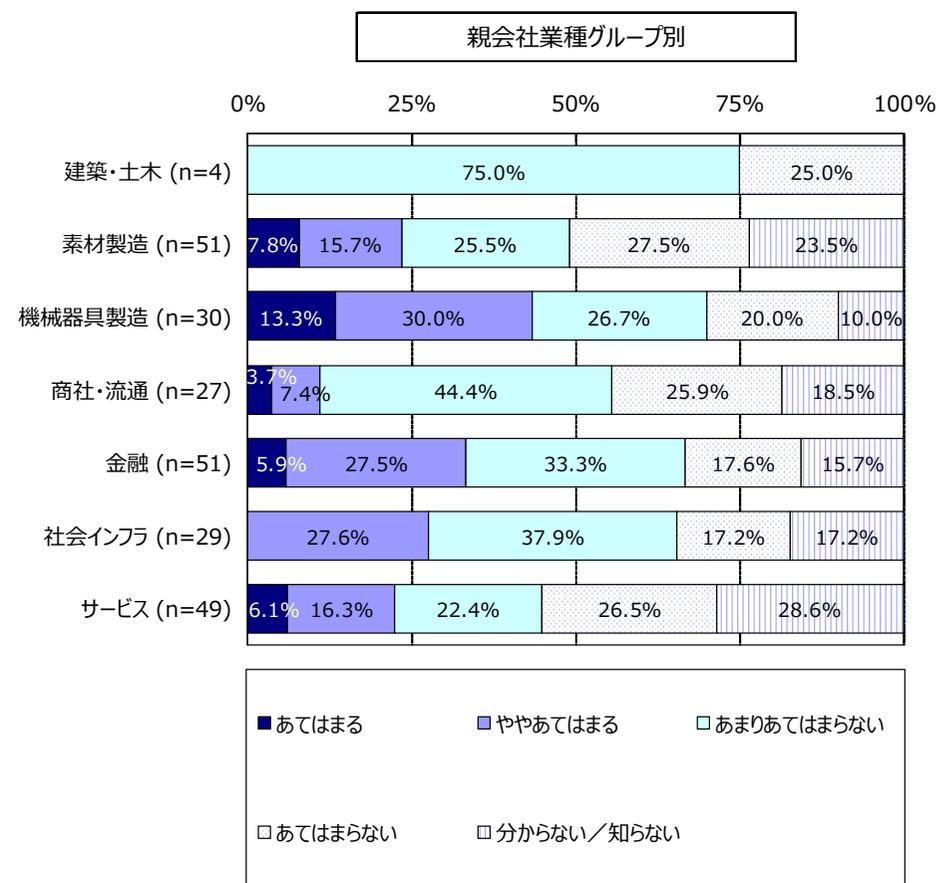
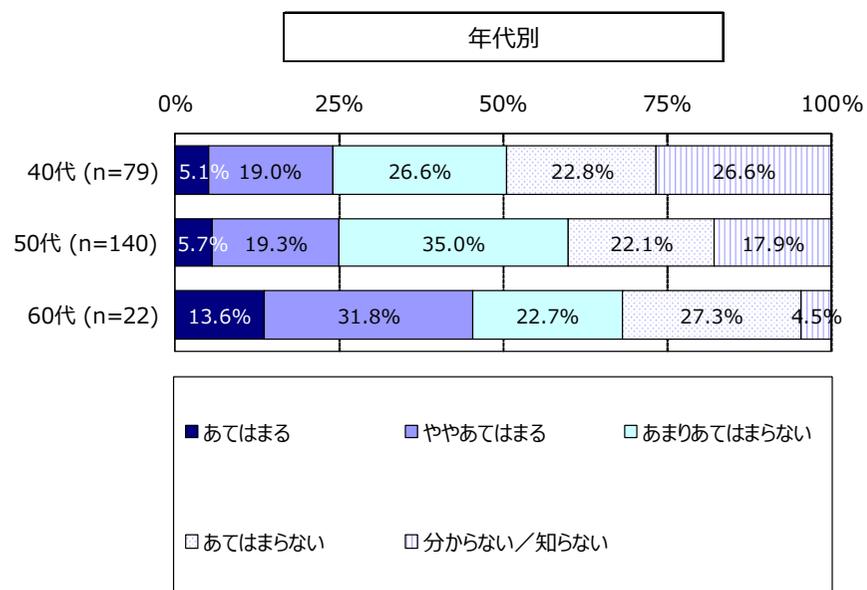
## 1. 会社にとってシニア社員は戦力であるという方針を持っている



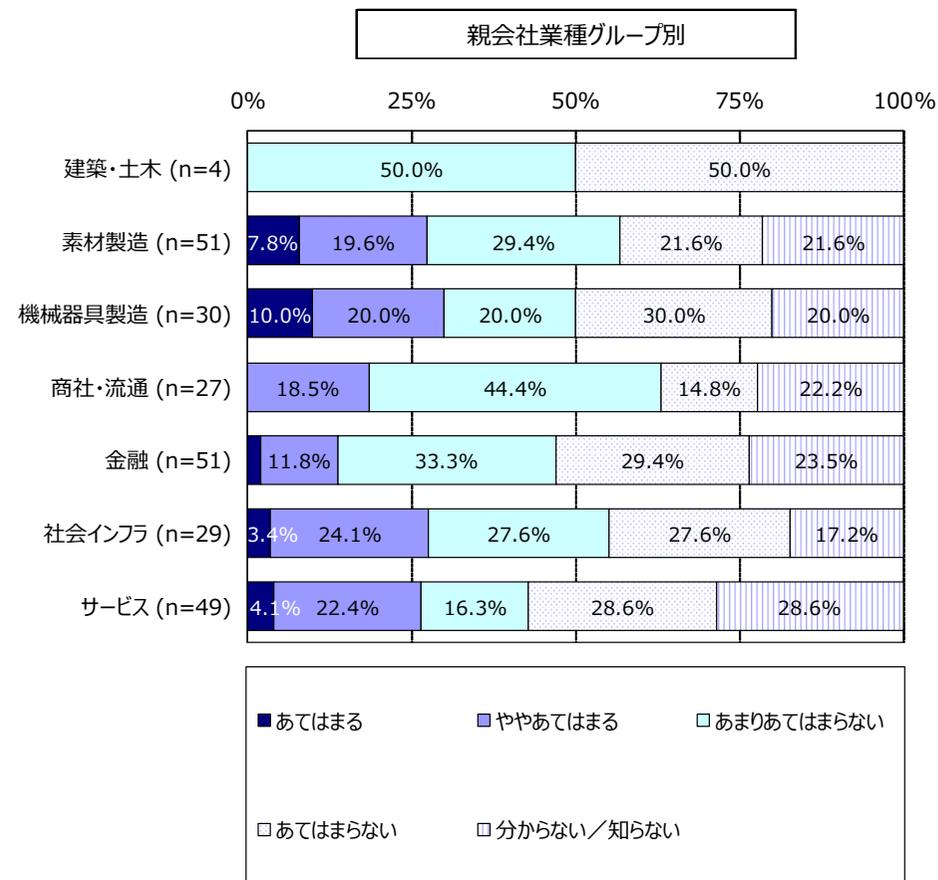
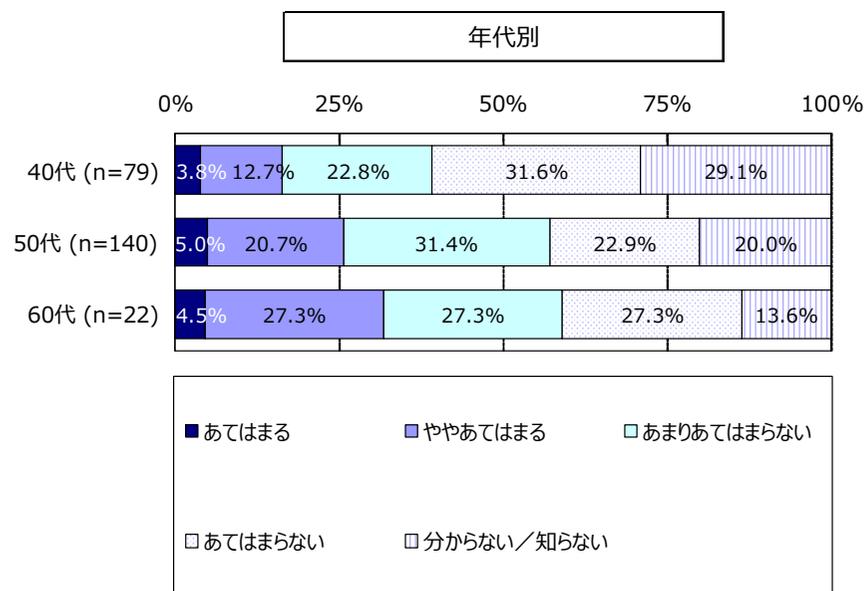
## 2. 経営者や管理者は社員に60歳以降の社員の戦力化の大切さを働きかけている



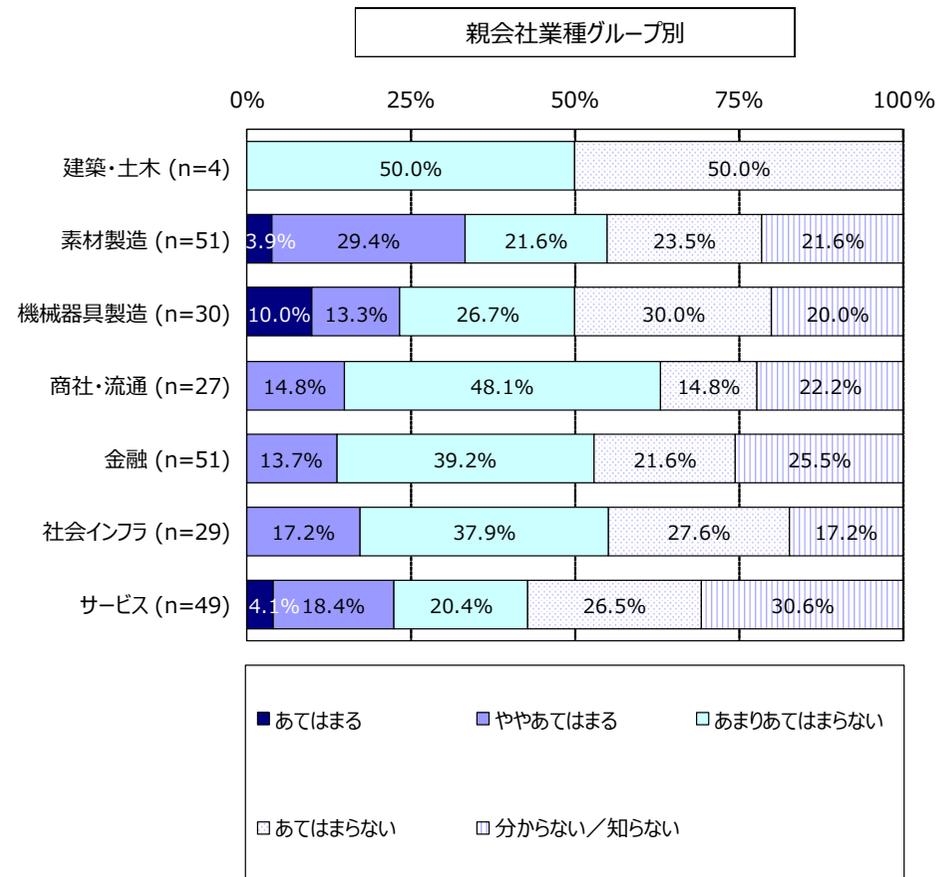
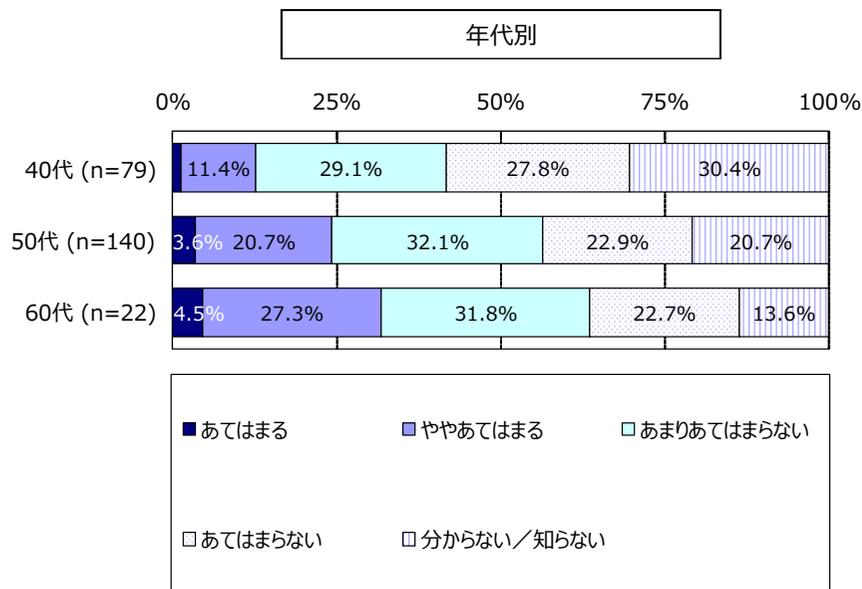
## 3. 各職場の社員は、60歳以降の社員が会社にとって戦力であることを理解している



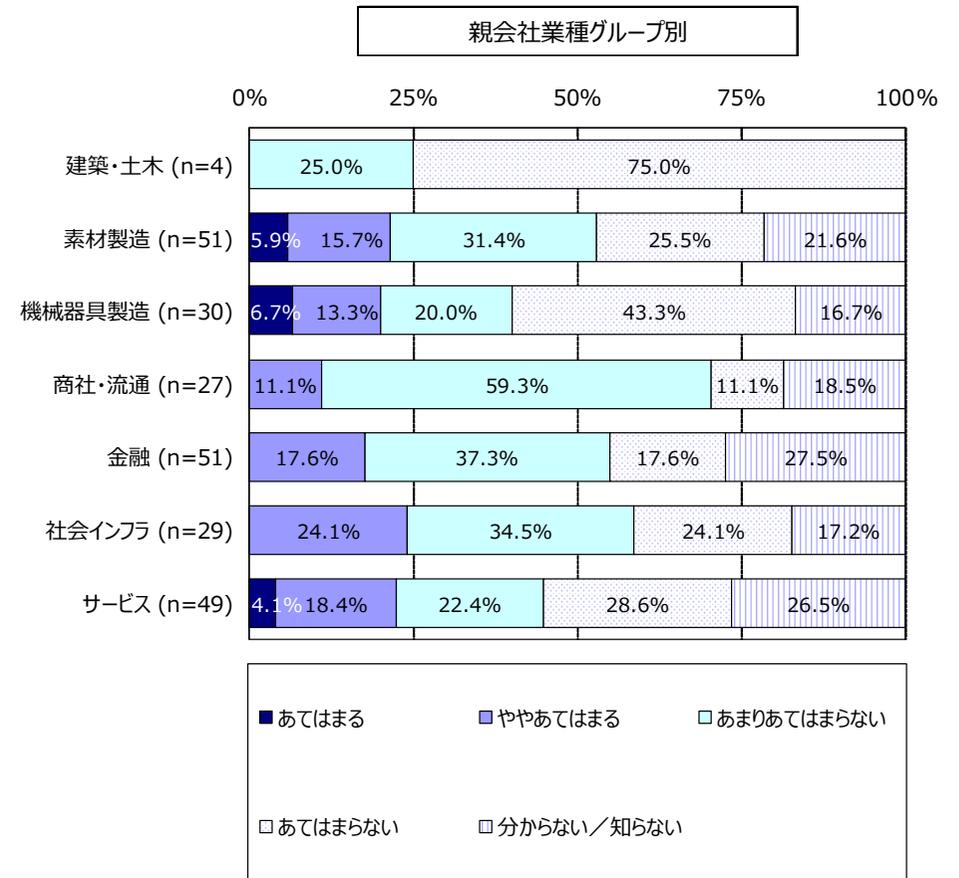
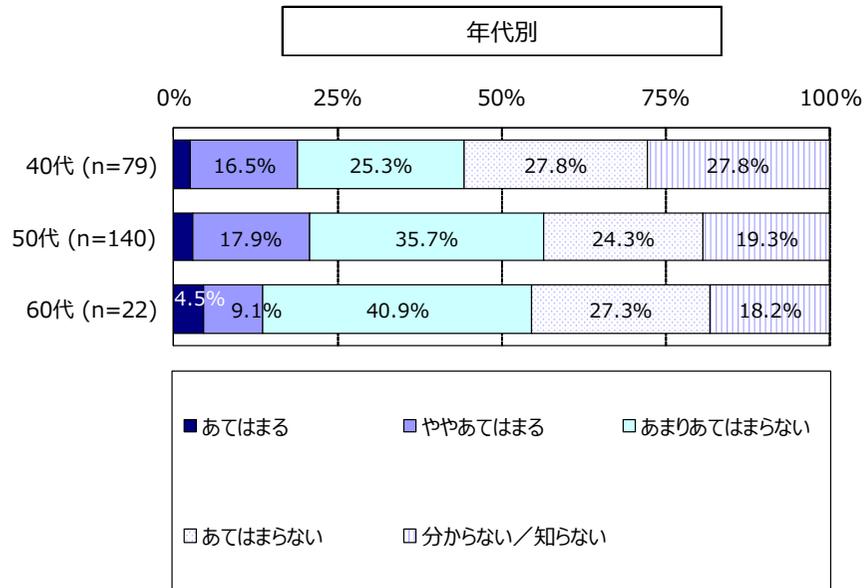
## 4. 仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の希望を考慮している



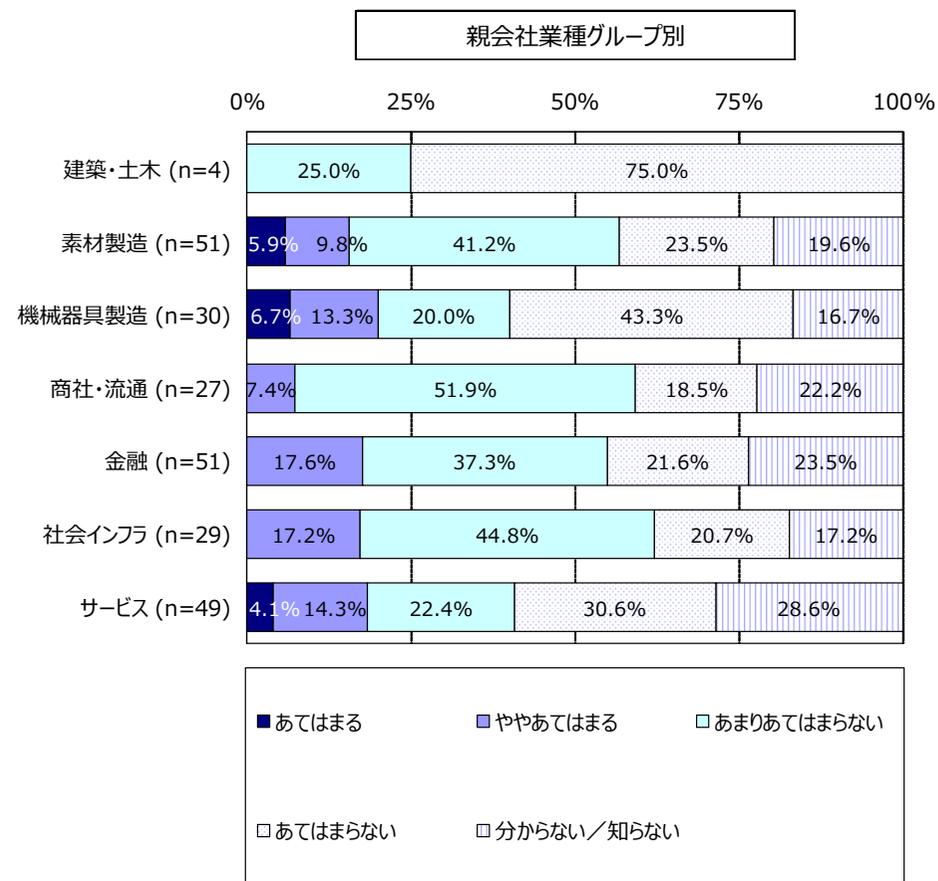
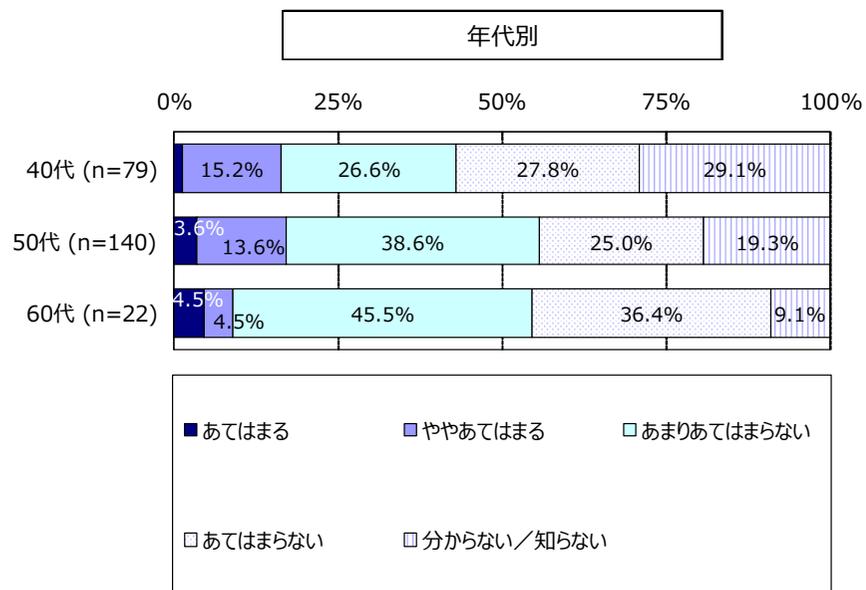
## 5. 仕事内容を決めるときは、60歳以降の社員の強み、弱みを考慮している



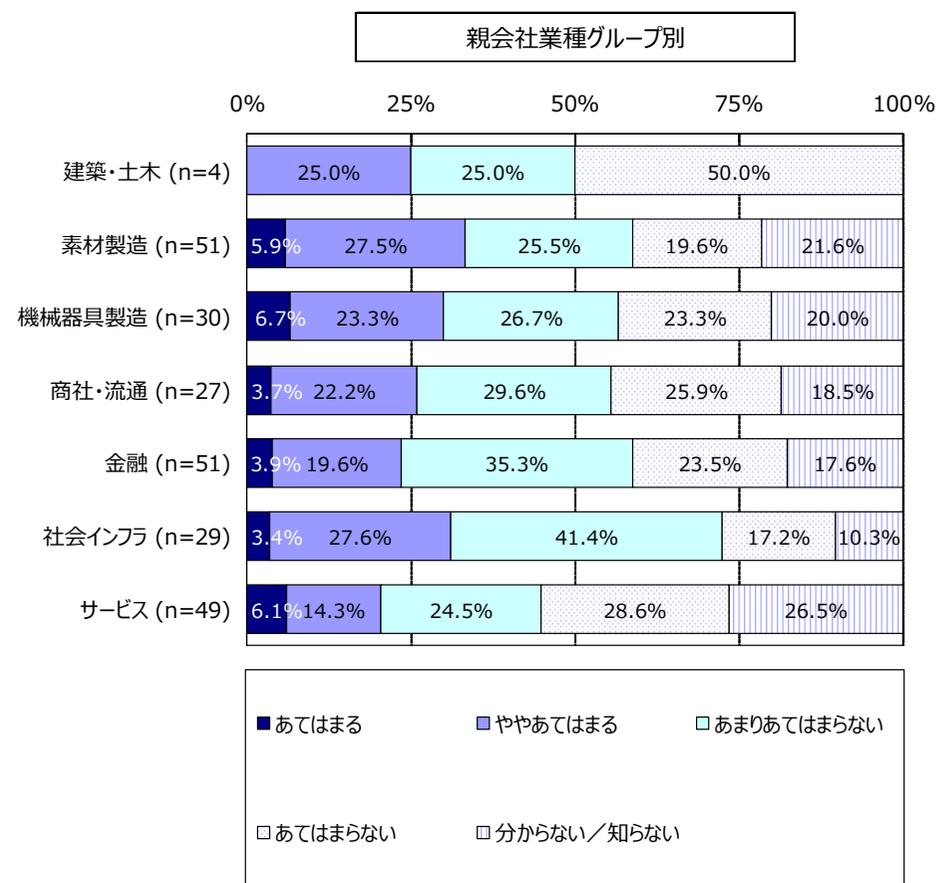
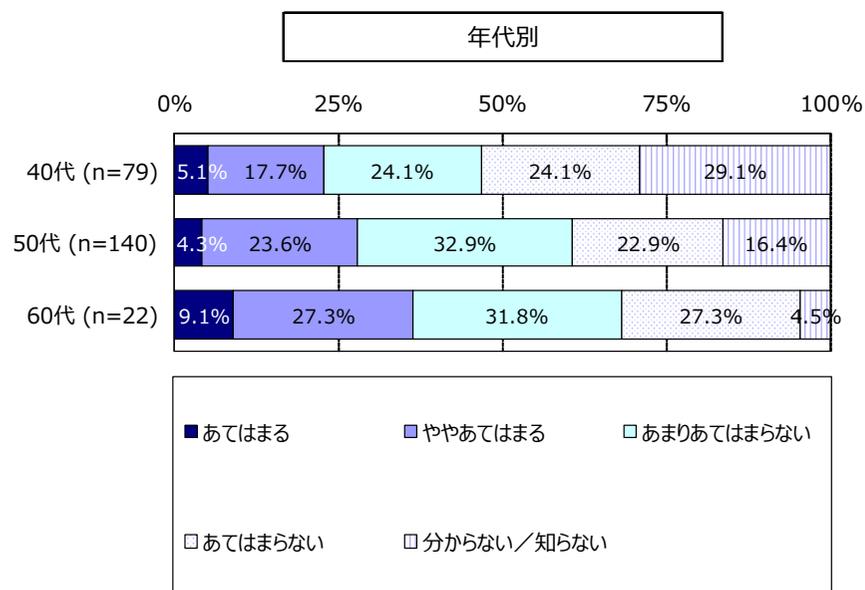
## 6. 60歳以降の社員が働きやすいよう、体制や配置などを工夫している



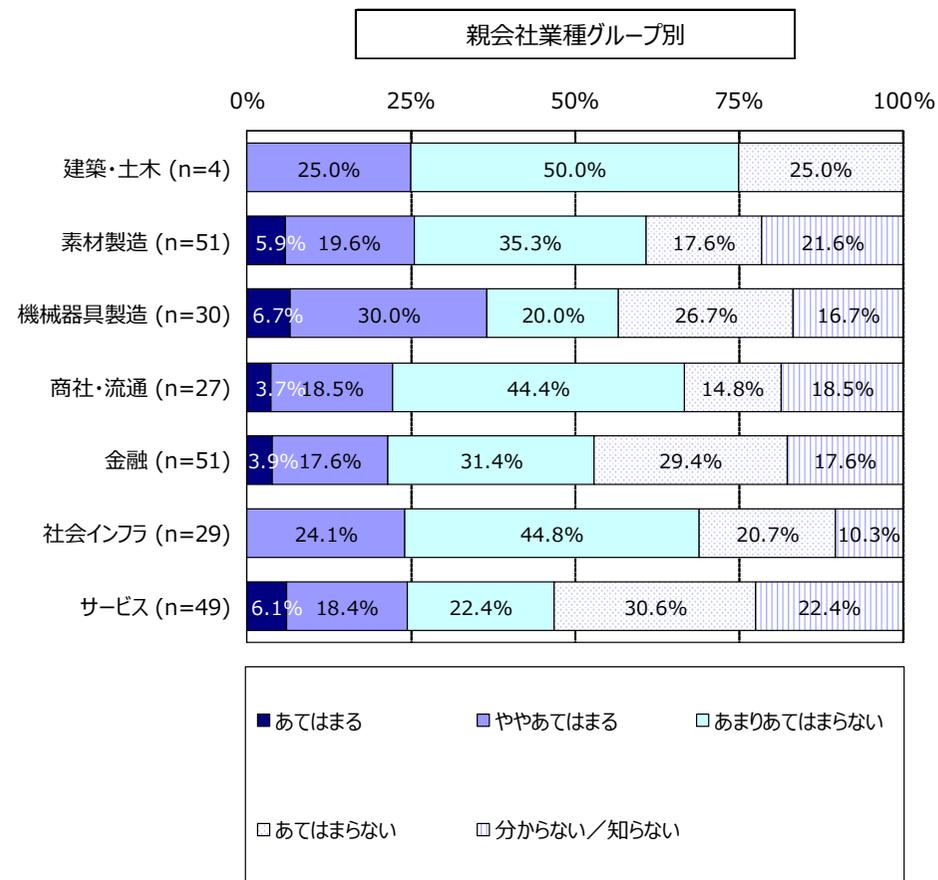
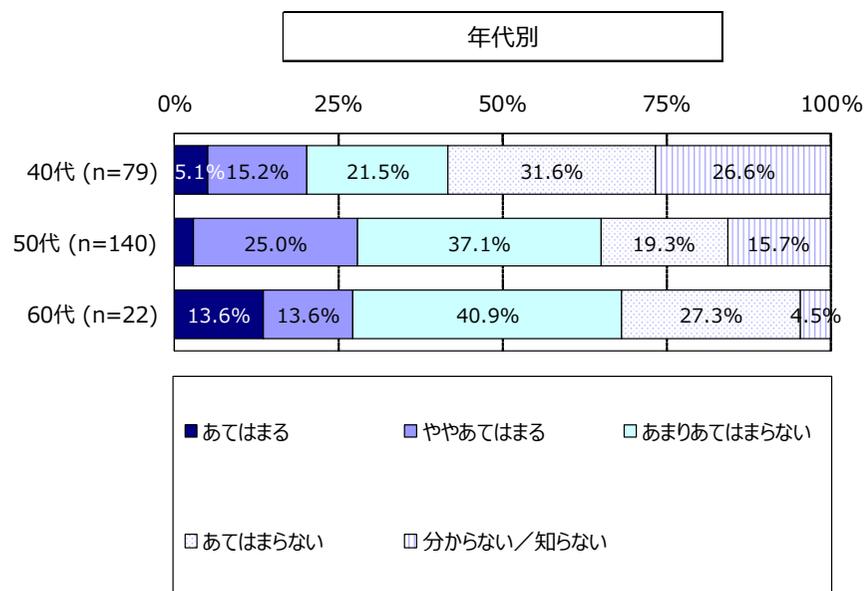
## 7. 60歳以降の社員が力を発揮しやすい職場となるよう工夫している



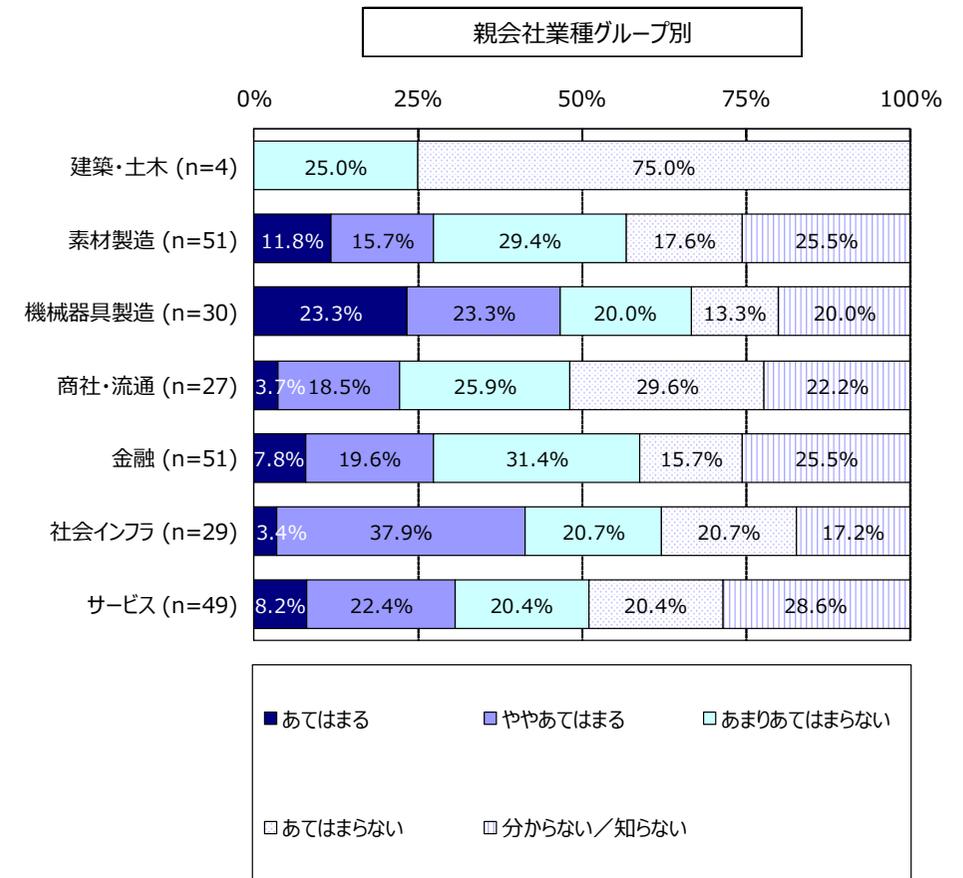
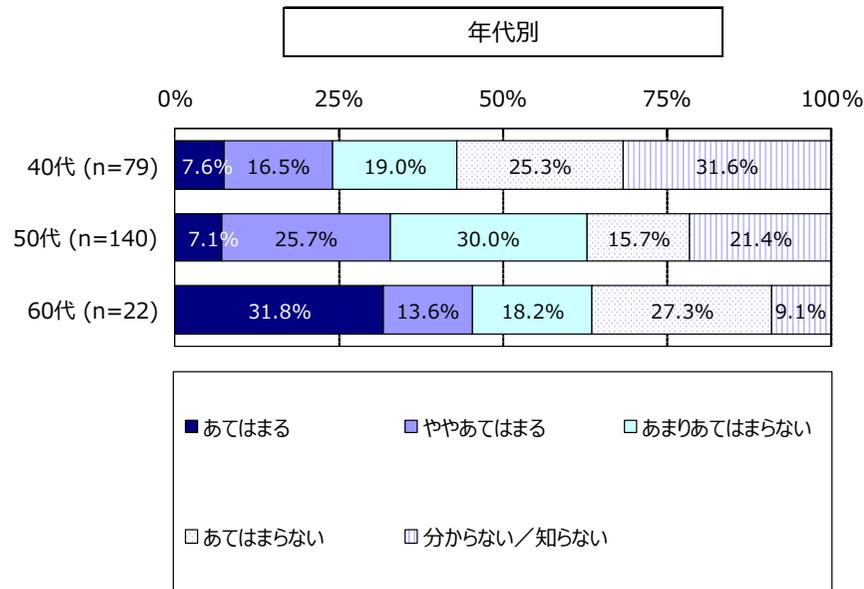
## 8. 50歳以降の社員に対しても教育訓練、自己啓発支援を行っている



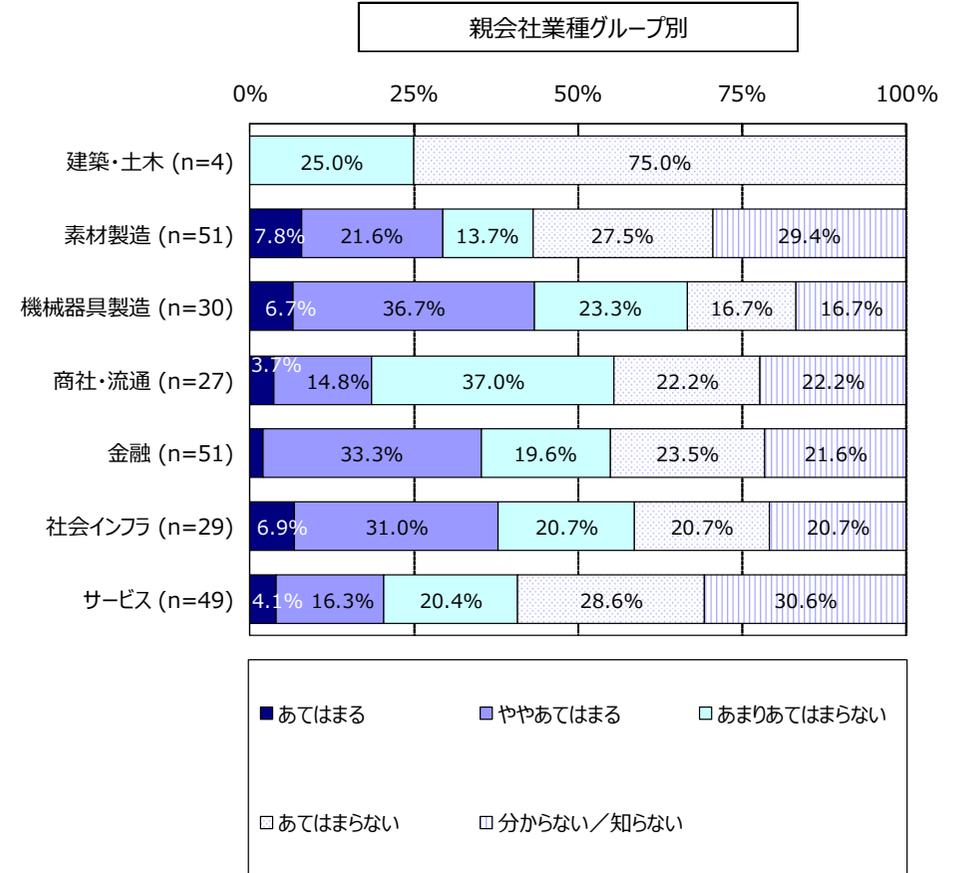
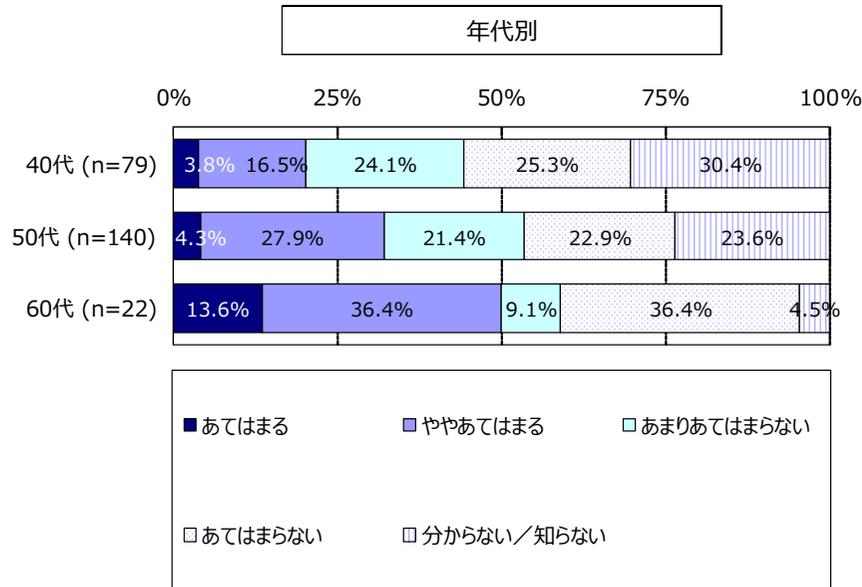
## 9. 長く戦力として働けるよう、若いときから専門能力・技能を身につけさせている



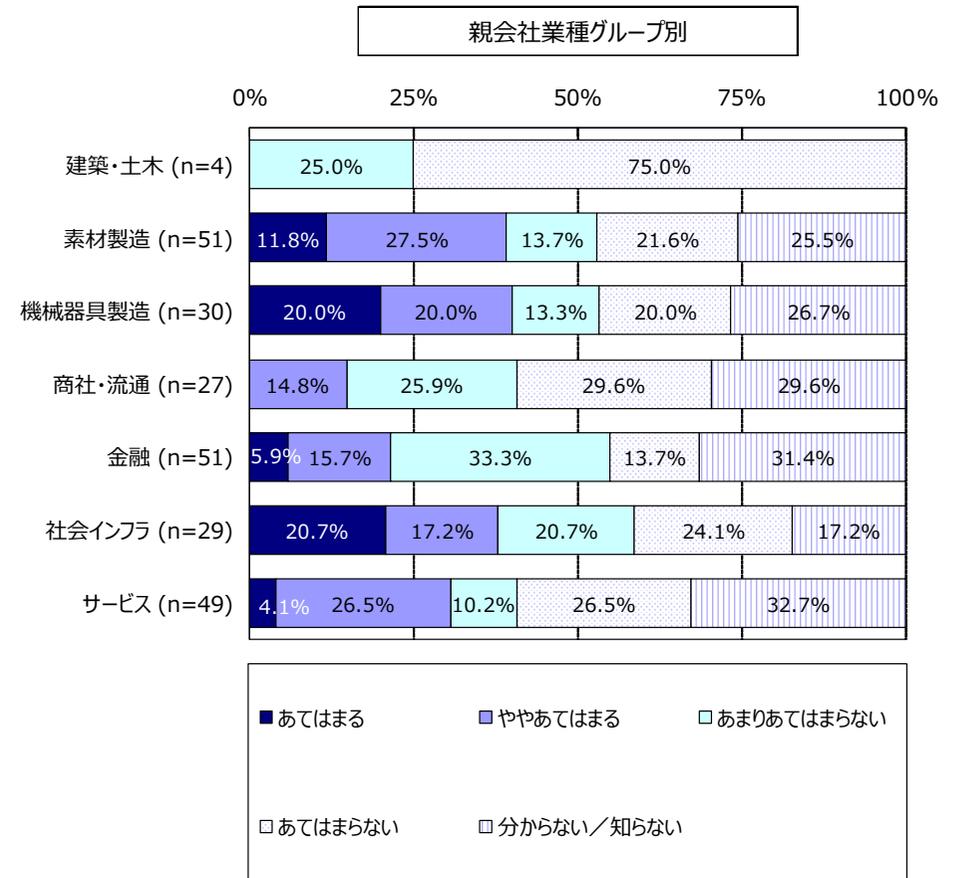
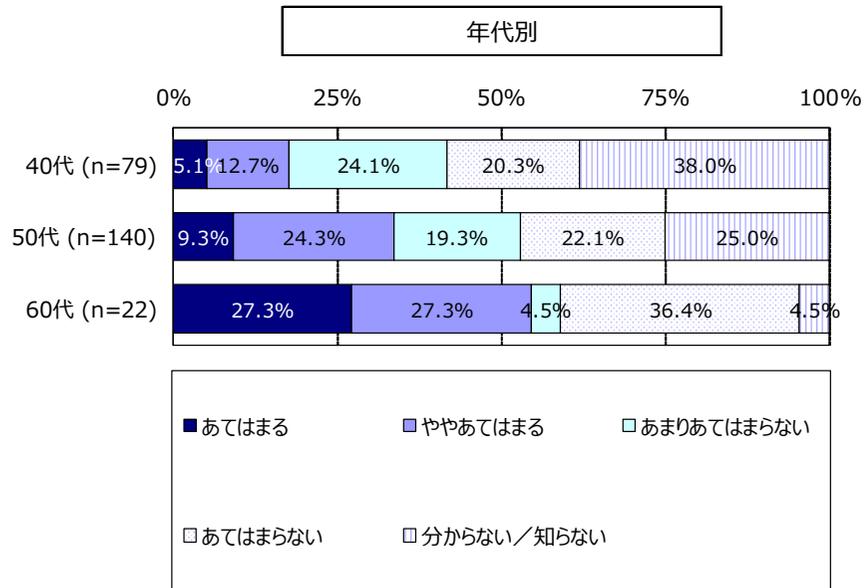
## 10. 60歳以降の社員には、原則としてそれまでと同水準の仕事をさせている



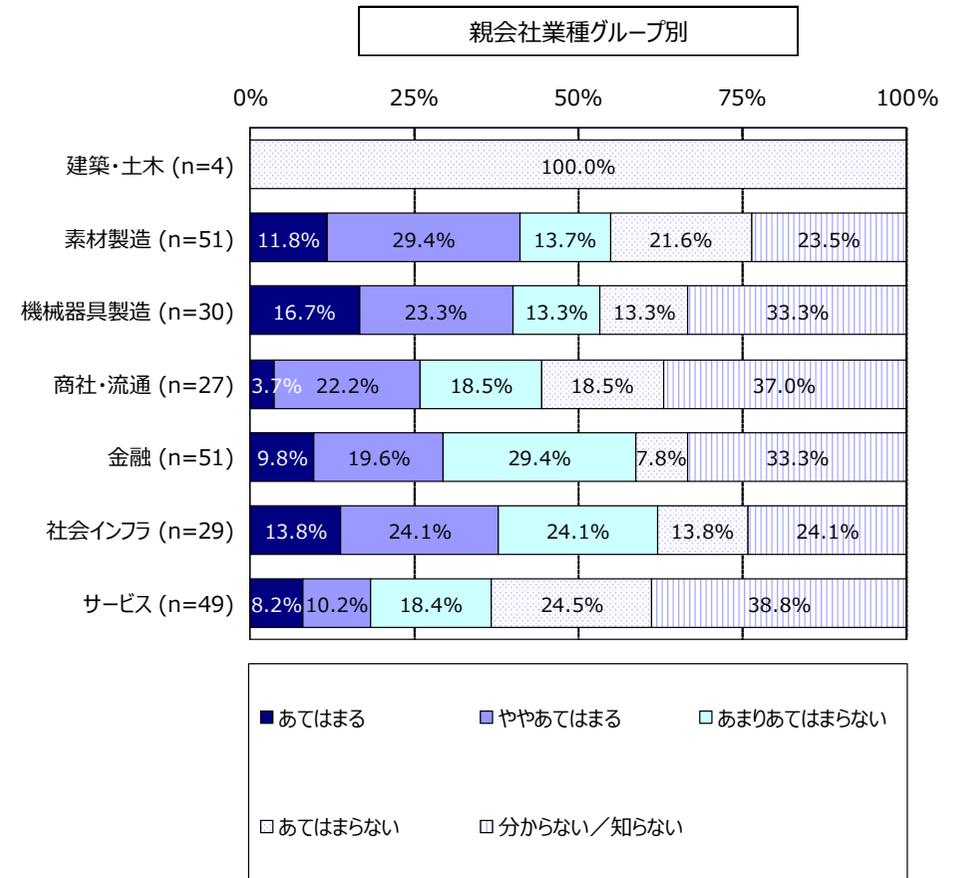
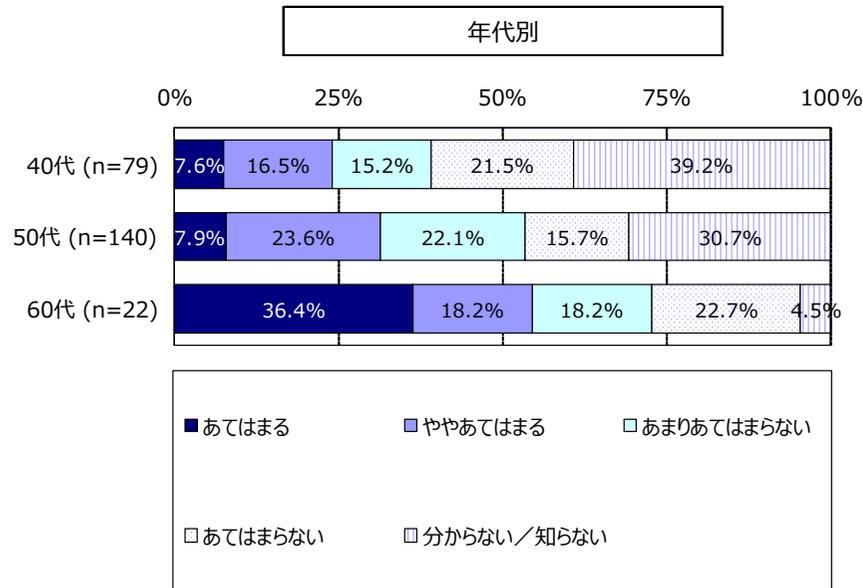
## 11. 60歳以降の社員に対しても評価を行っている



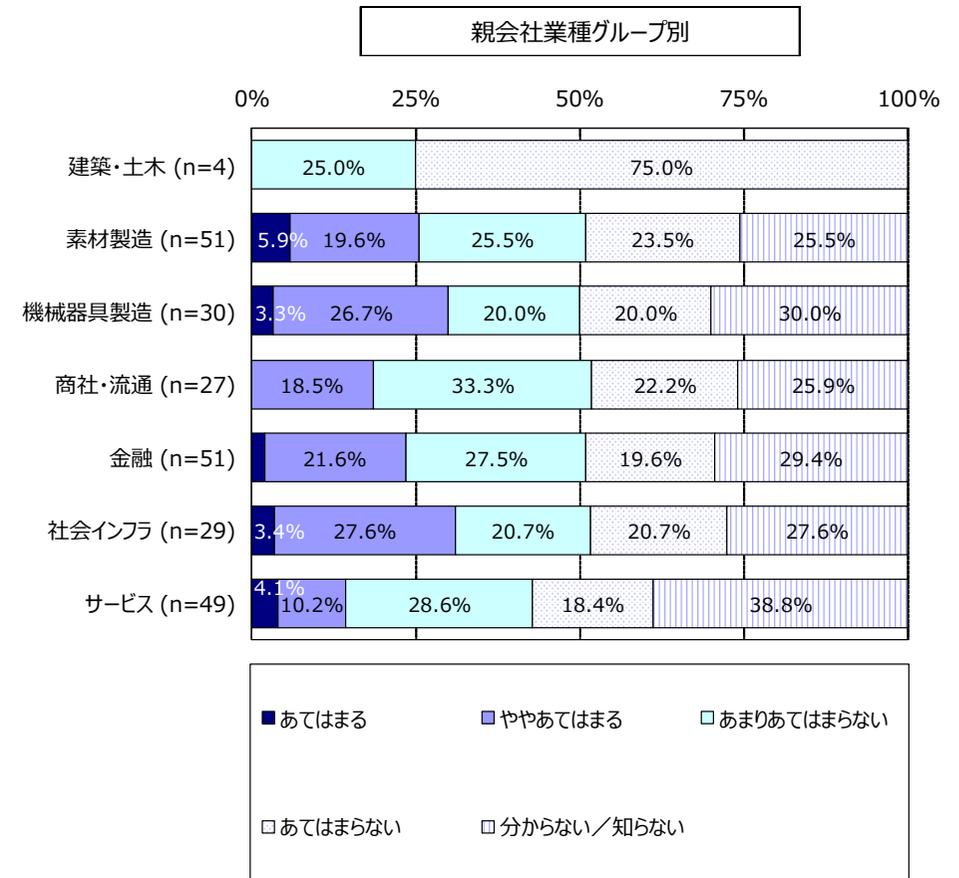
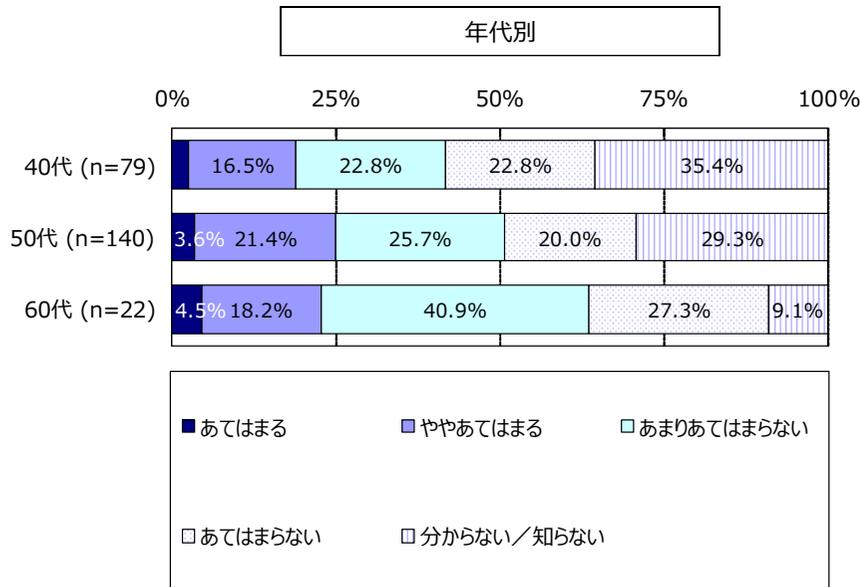
## 12. 60歳以降の社員にも、賞与を支給している



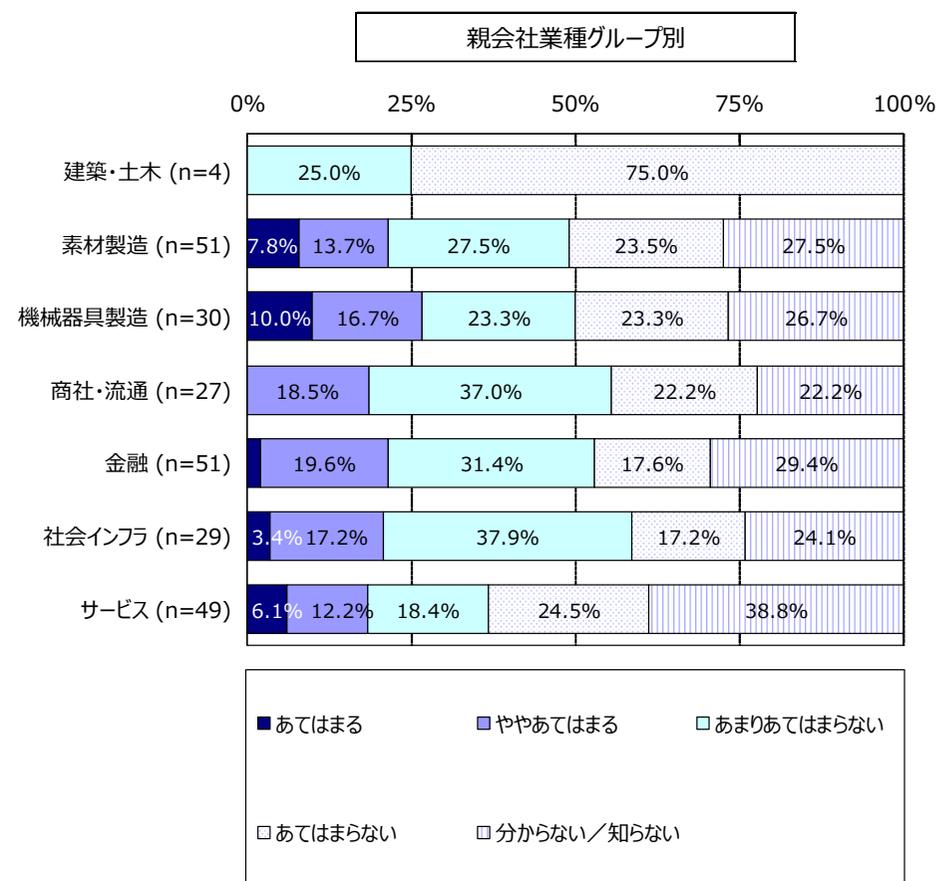
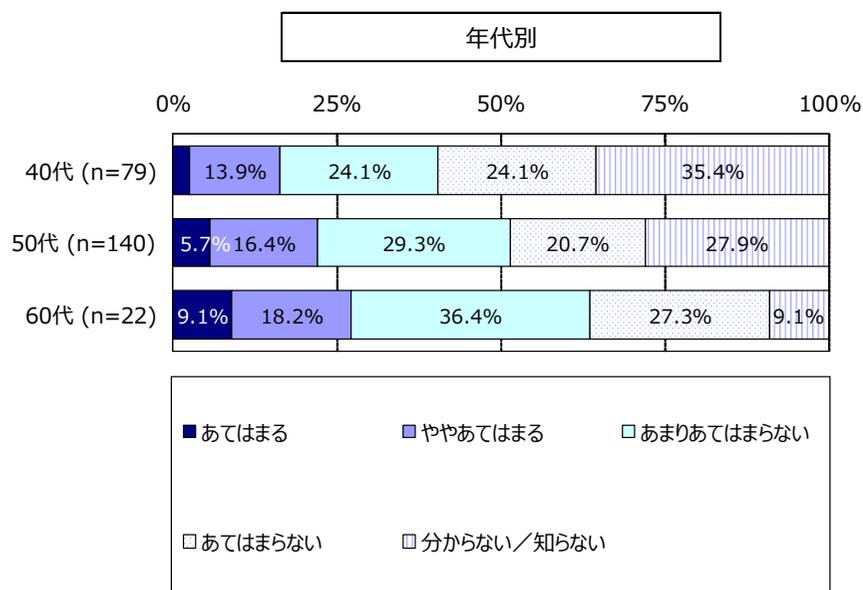
## 13. 60歳以降の社員と上司との面談機会を設けている



## 14. 60歳以降の社員に、勤労意欲や能力の維持・向上に努めるよう、働きかけを行っている



## 15. 会社の期待や果たすべき役割を60歳以降の社員に明確に伝えている



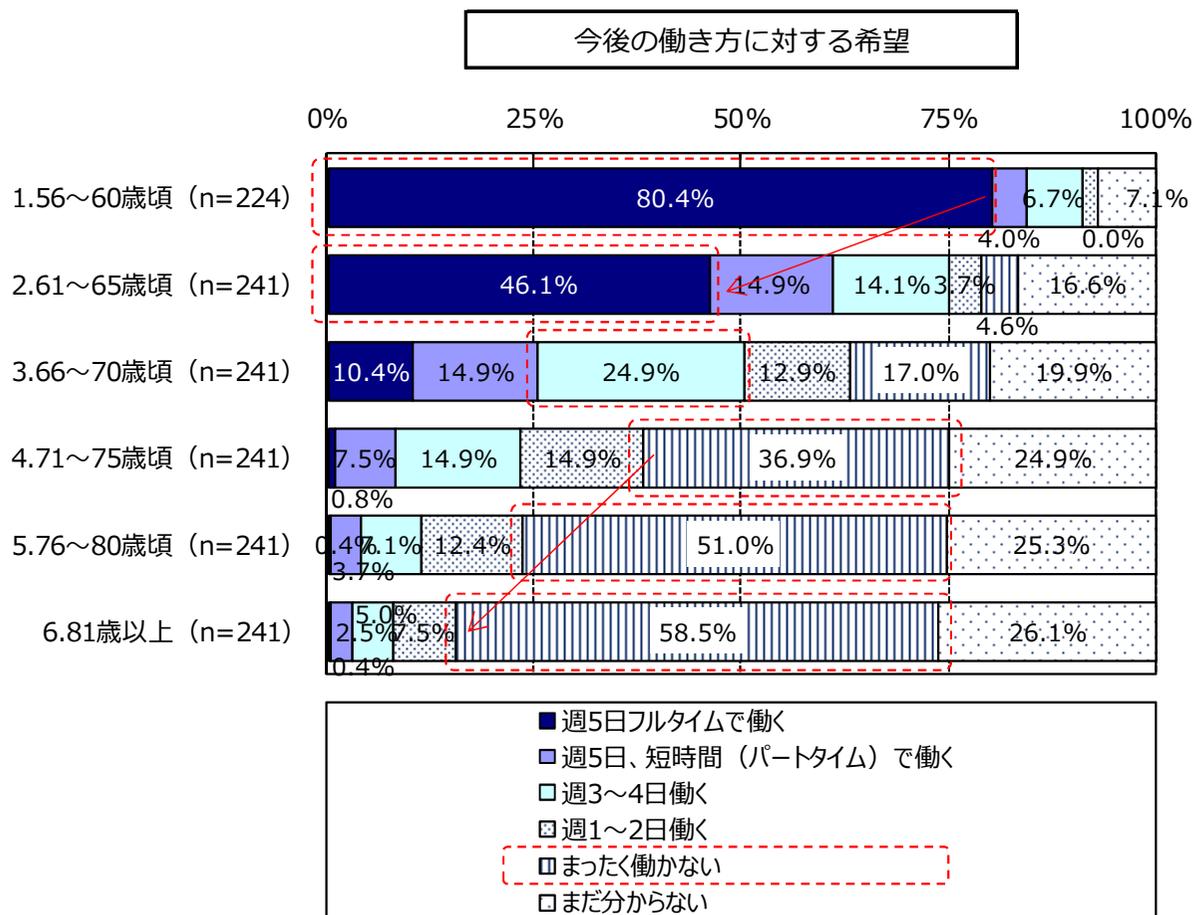


## <6> 将来の働き方に対する希望や考え方

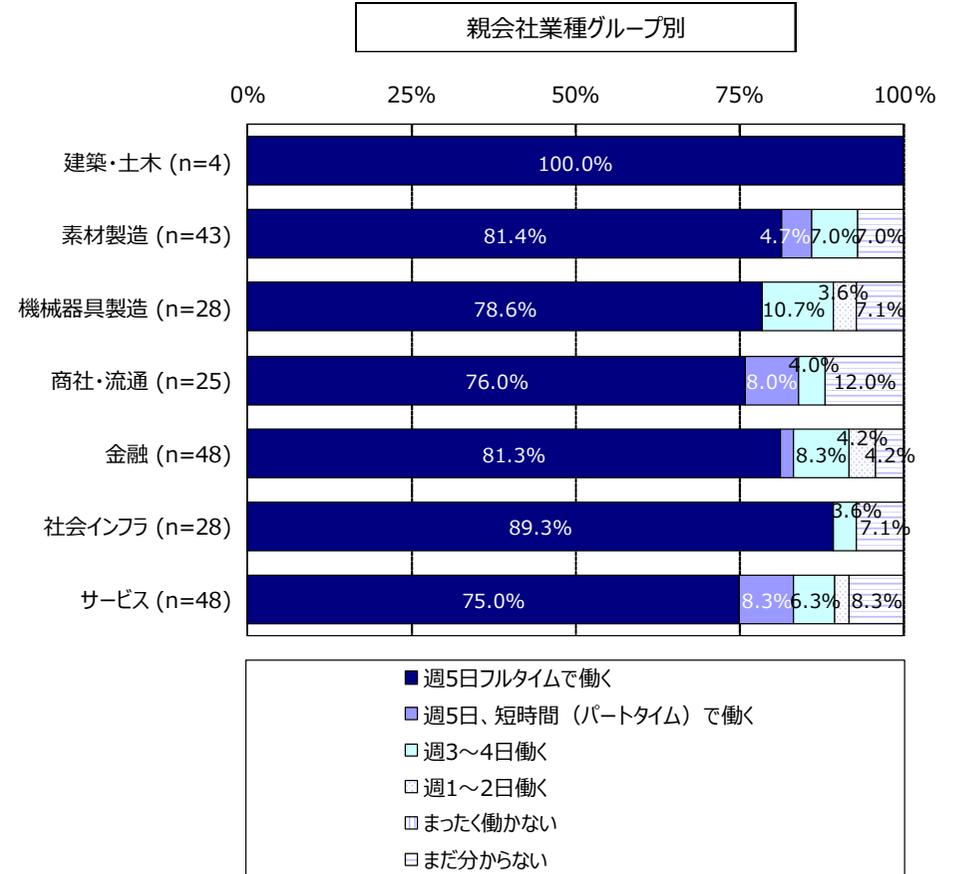
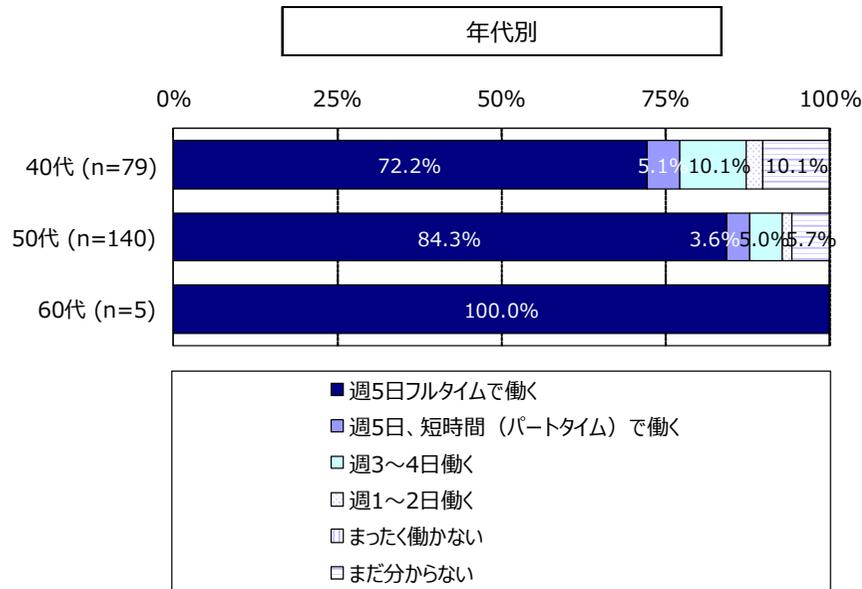


## 今後の働き方に対する希望

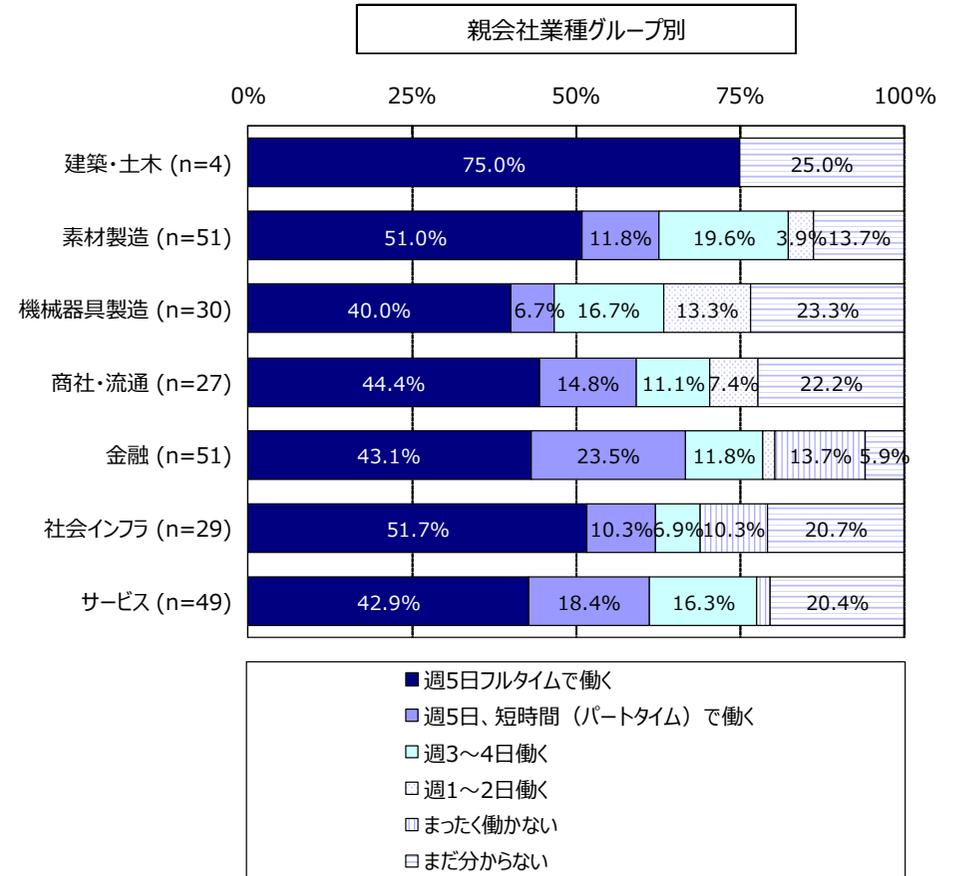
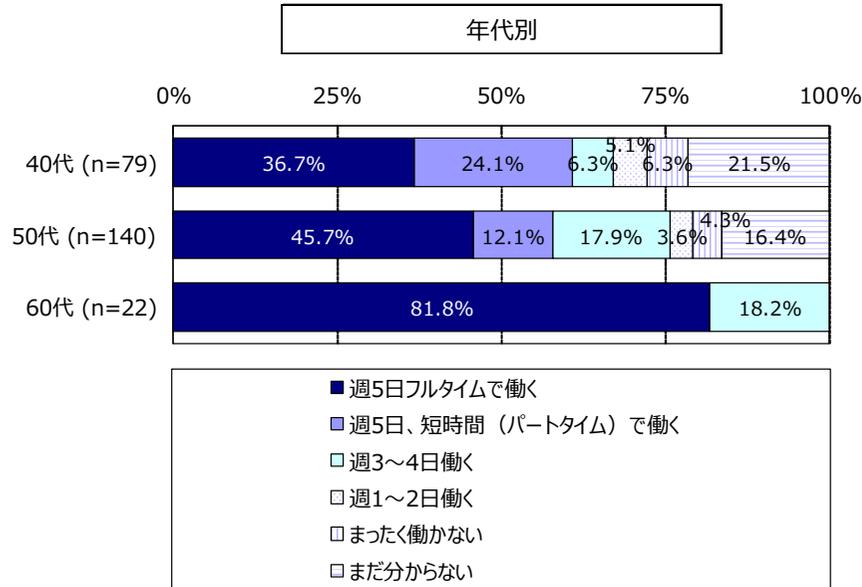
あなたは、ご自身が以下の年齢になった時に、どのような働き方を希望しますか。



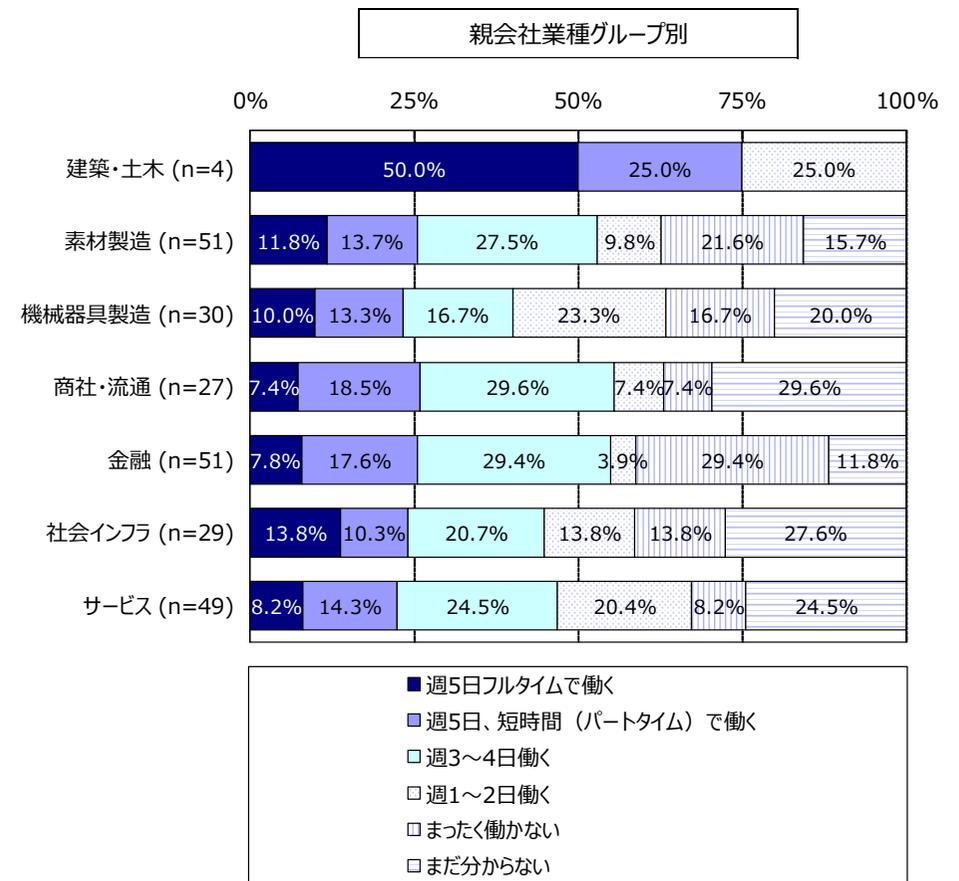
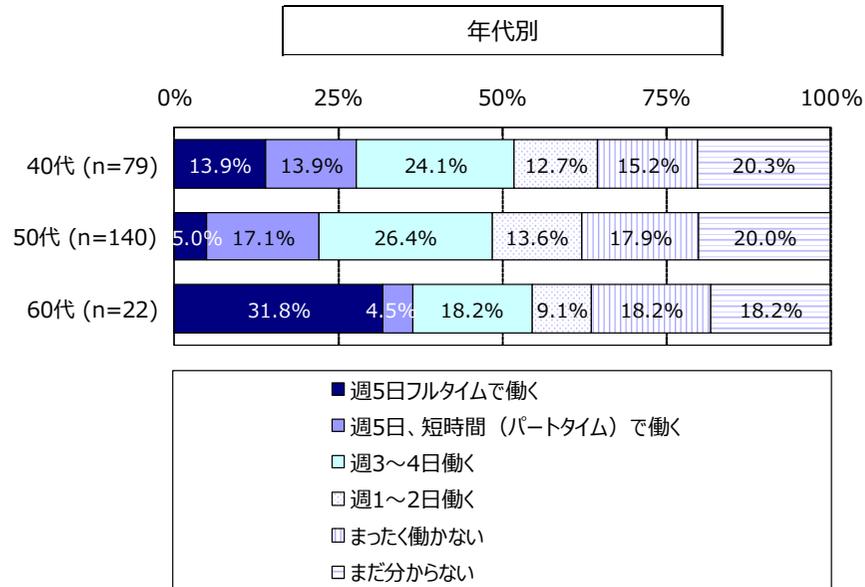
### 1. 56～60歳頃



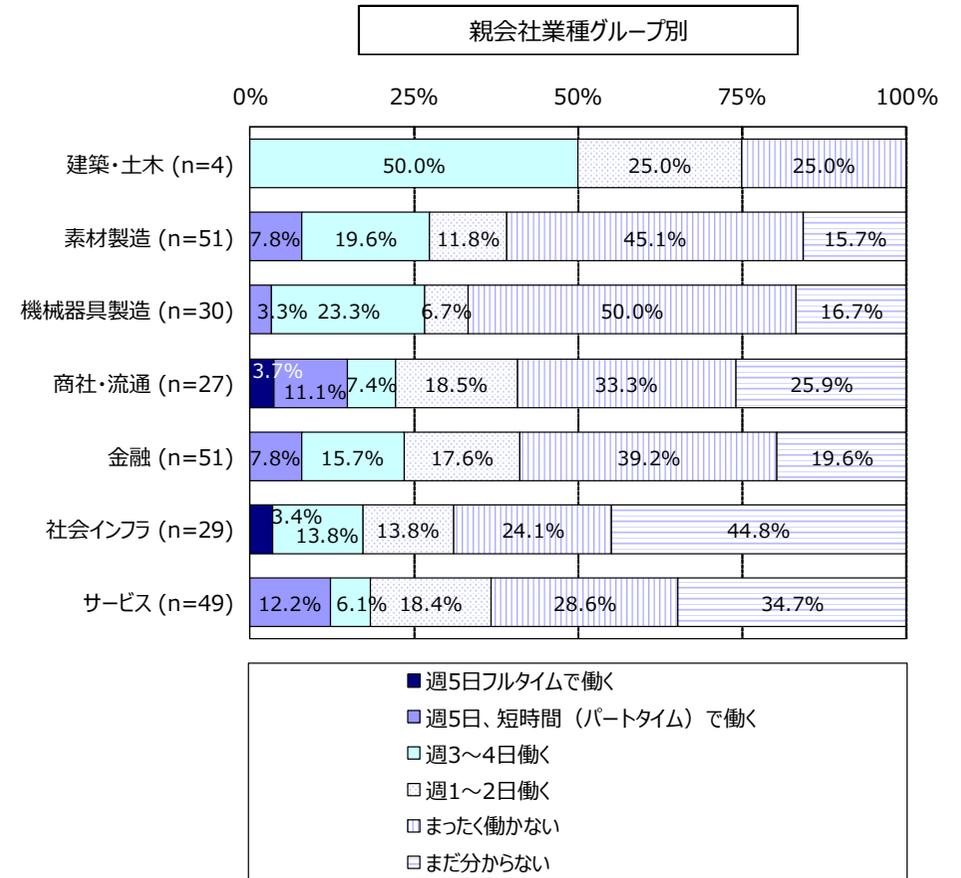
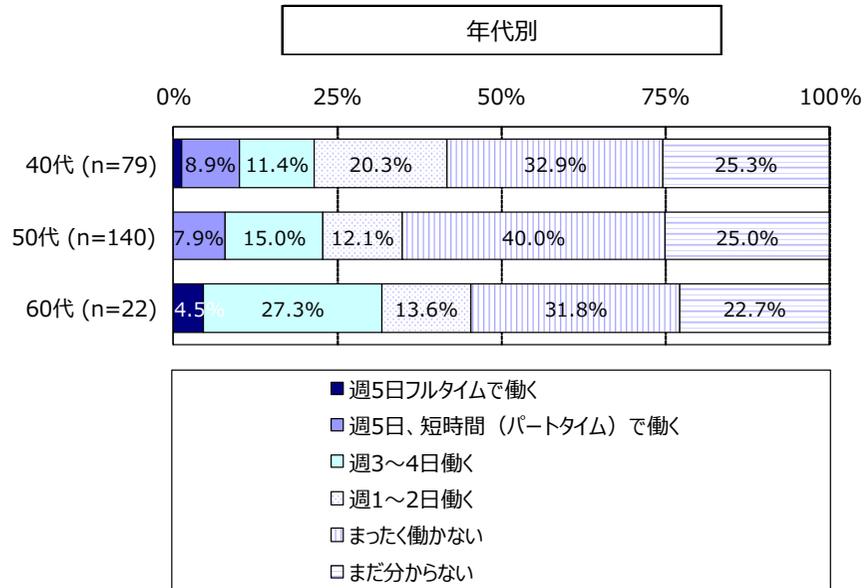
### 2. 61～65歳頃



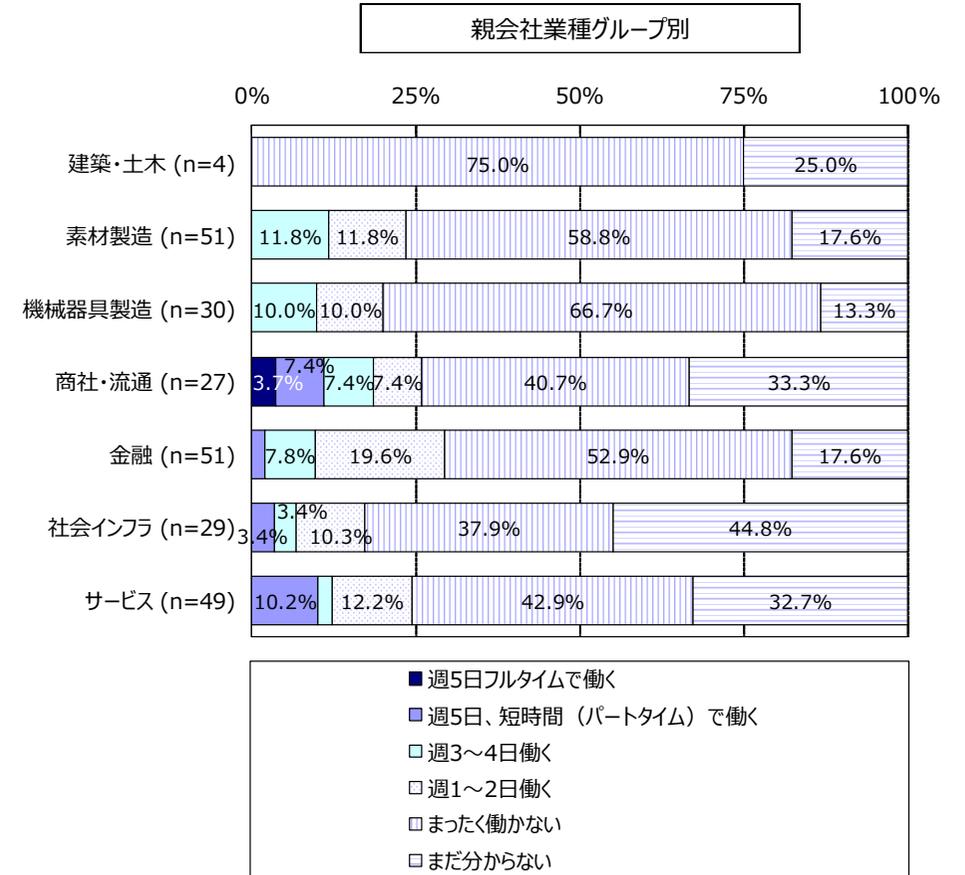
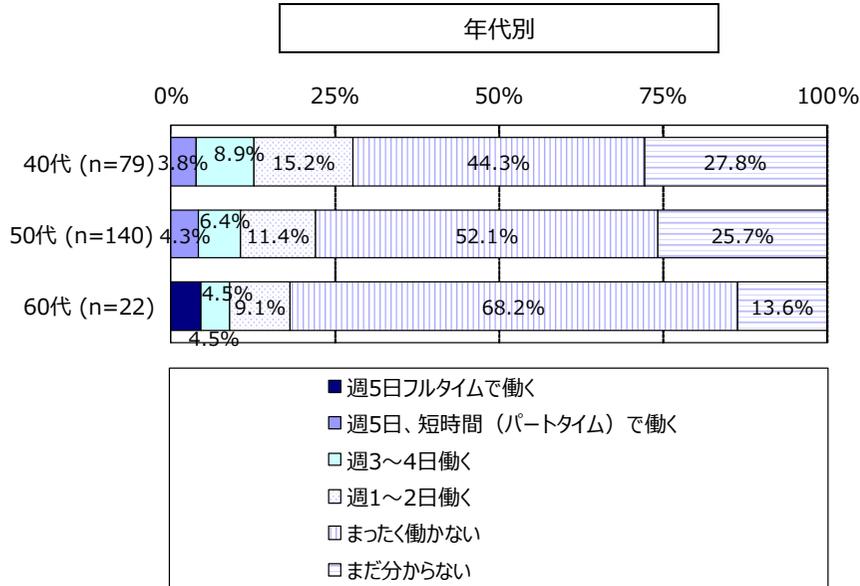
### 3. 66～70歳頃



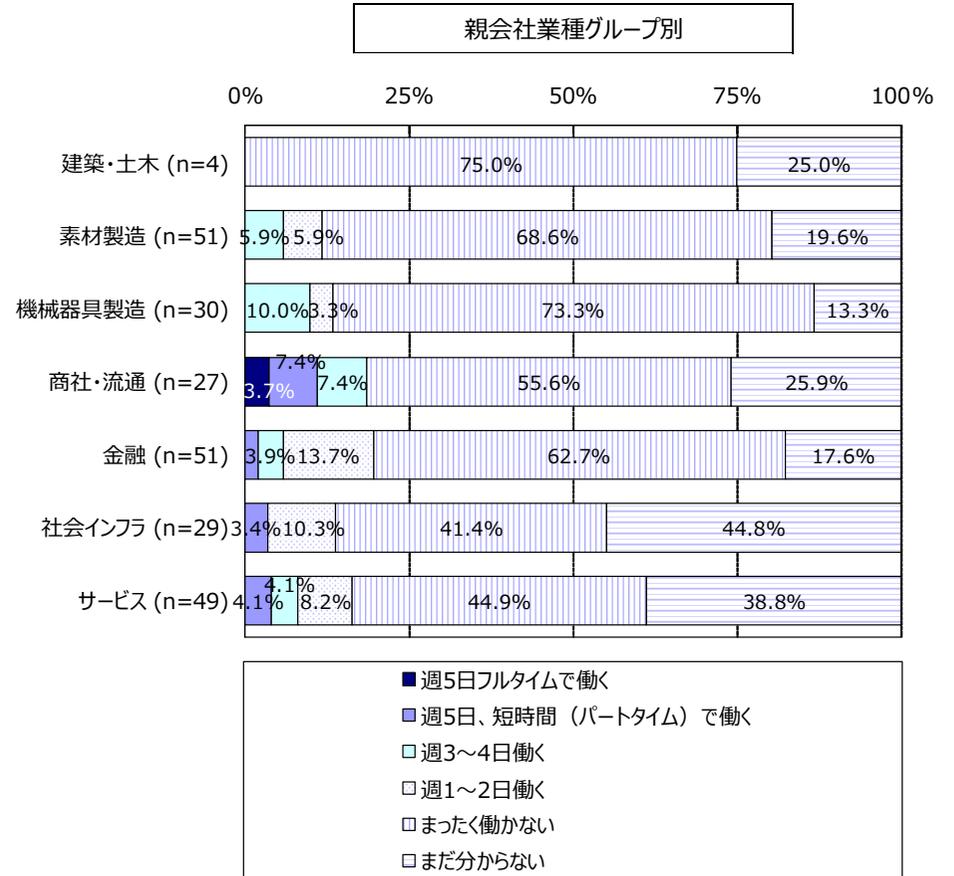
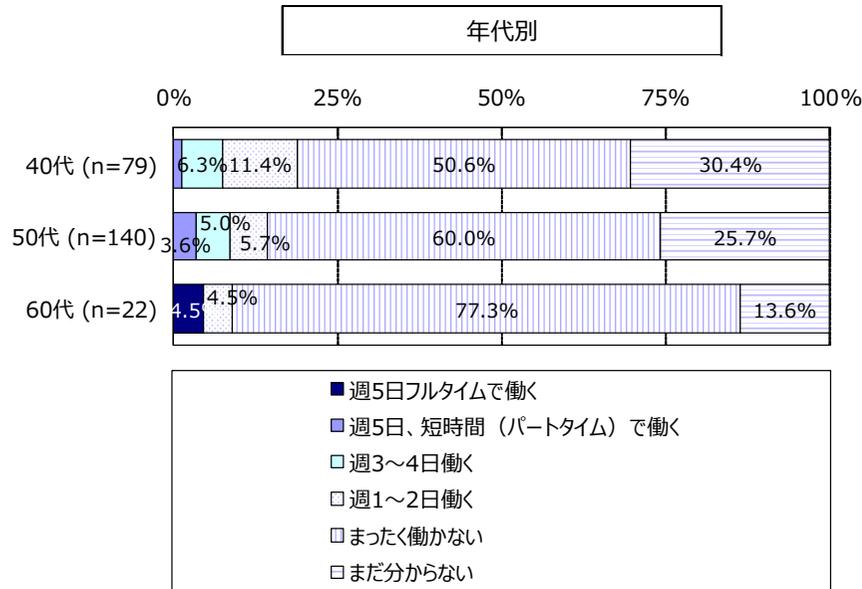
### 4. 71~75歳頃



### 5. 76～80歳頃

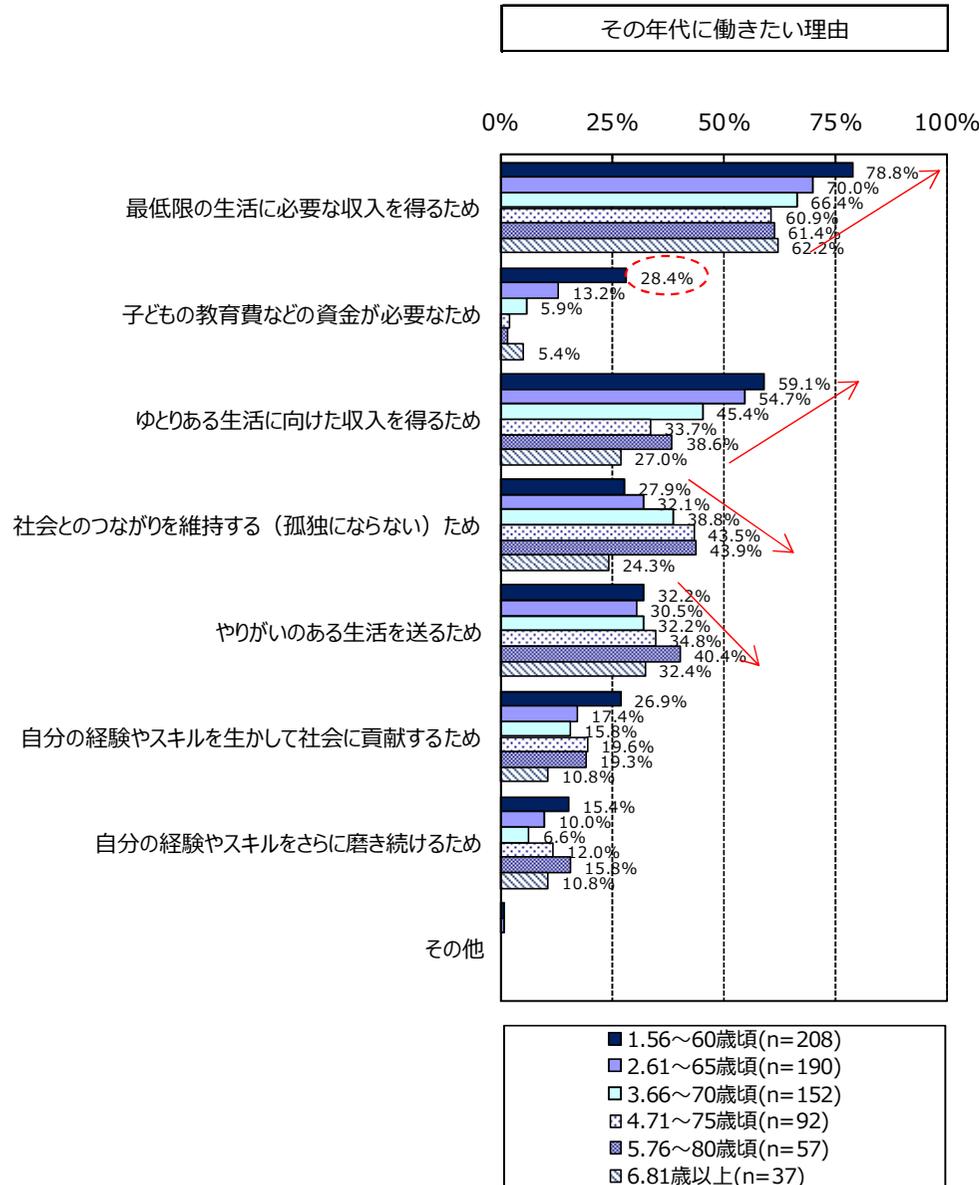


### 6. 81歳以上

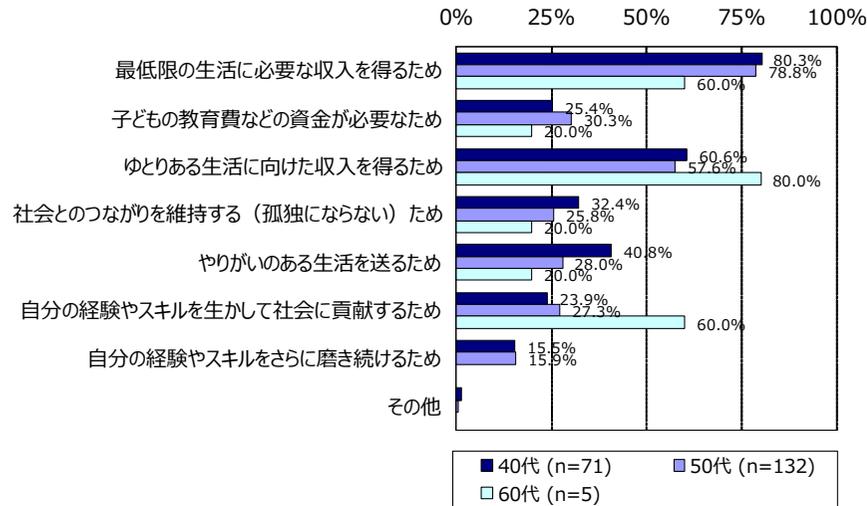


各年代に働きたいと回答した場合の理由

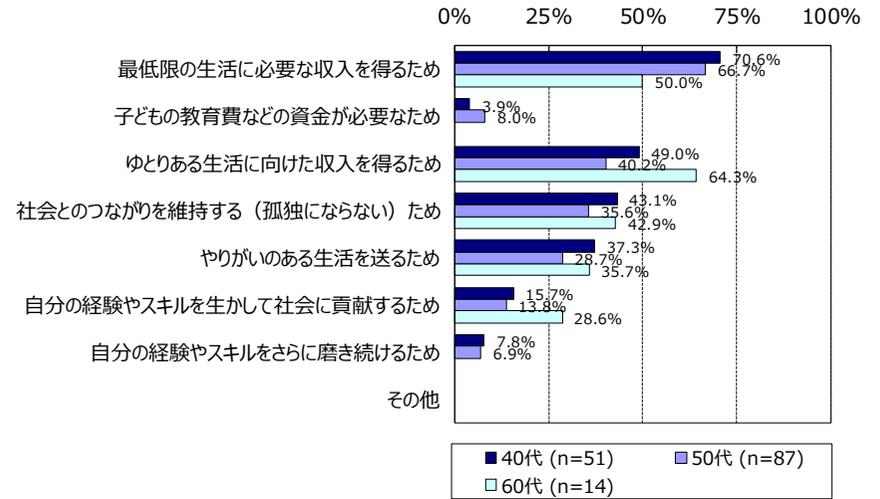
あなたが、その年代に働き続けたいと思うのはなぜですか。それぞれの年代について、当てはまる理由をすべて選んでください。



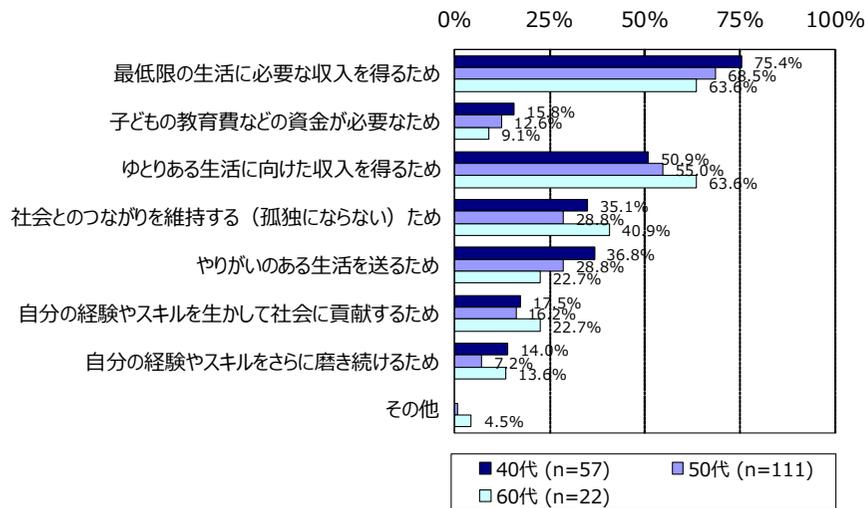
### 1. 56~60歳頃



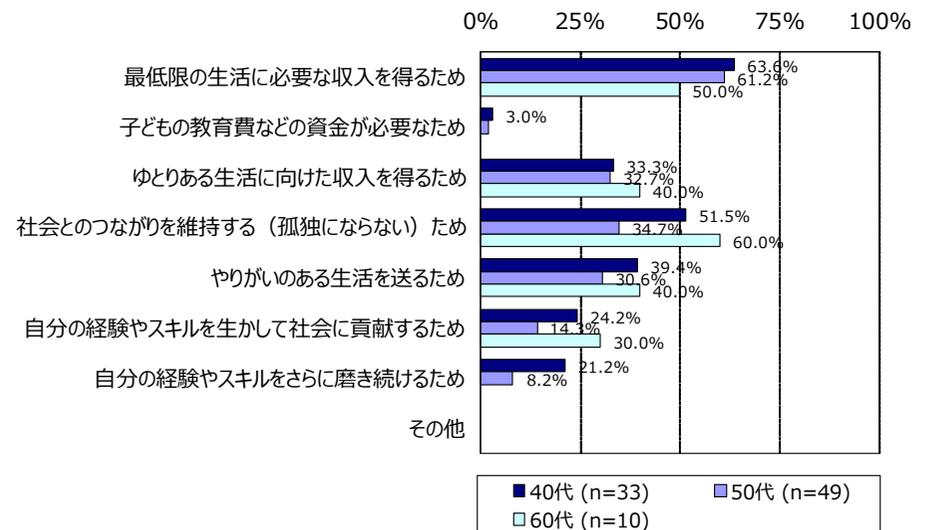
### 3. 66~70歳頃



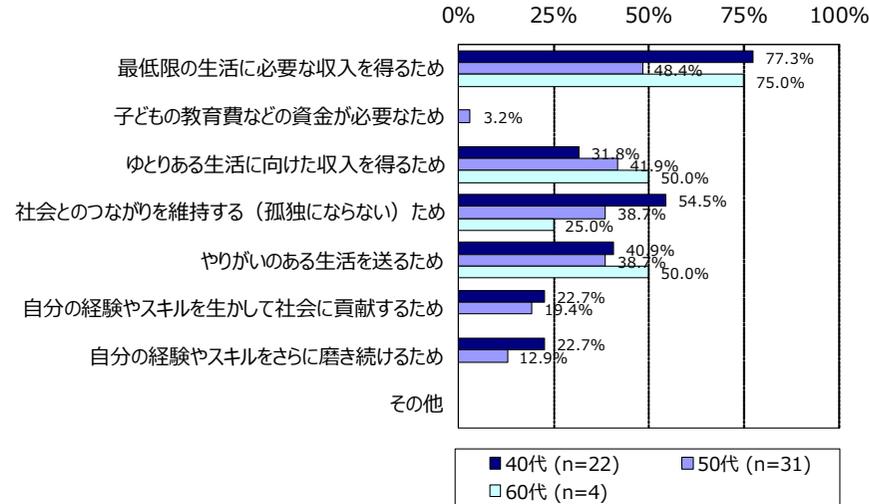
### 2. 61~65歳頃



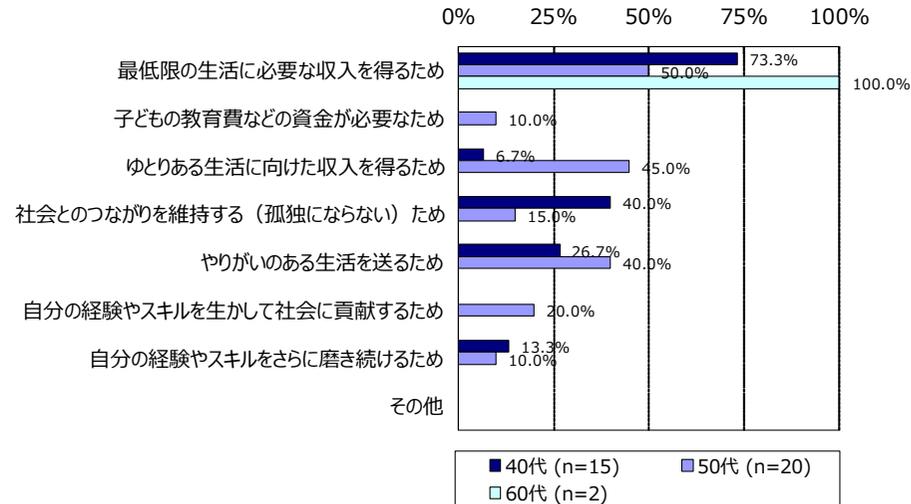
### 4. 71~75歳頃



### 5. 76～80歳頃

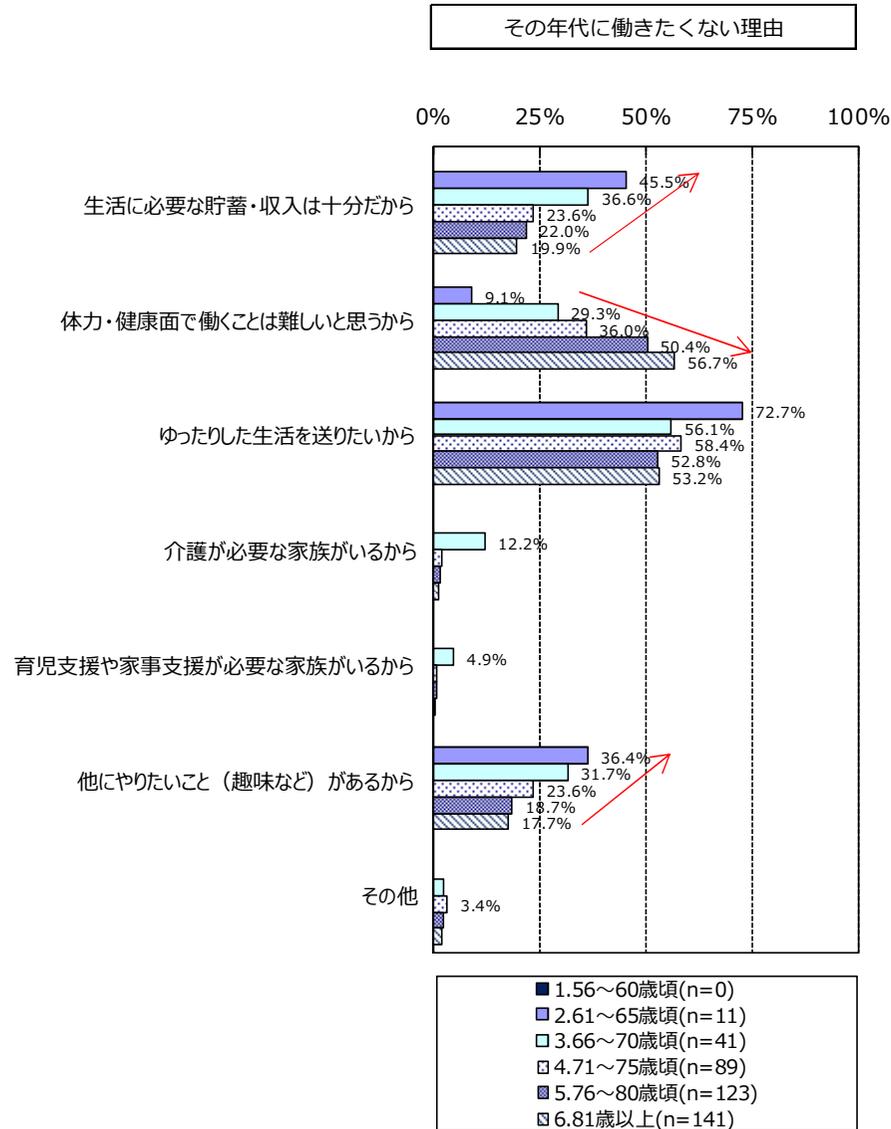


### 6. 81歳以上



### 各年代に働きたくないと回答した場合の理由

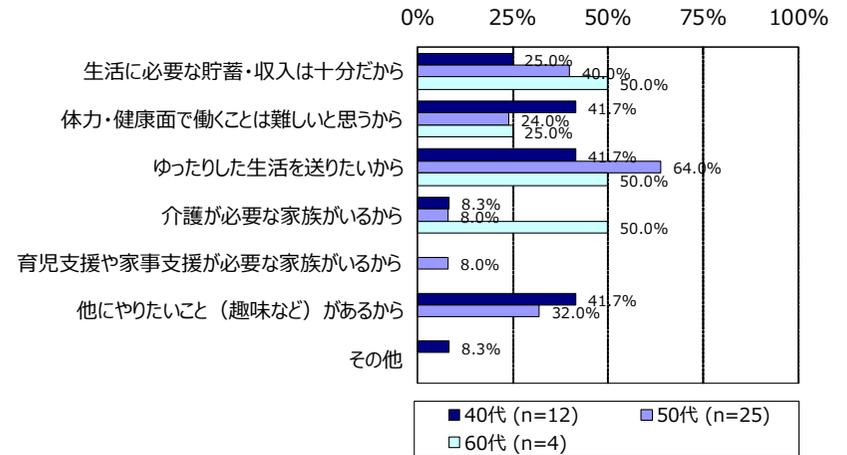
あなたが、その年代に「まったく働かない」と回答したのはなぜですか。それぞれの年代について、当てはまる理由をすべて選んでください。



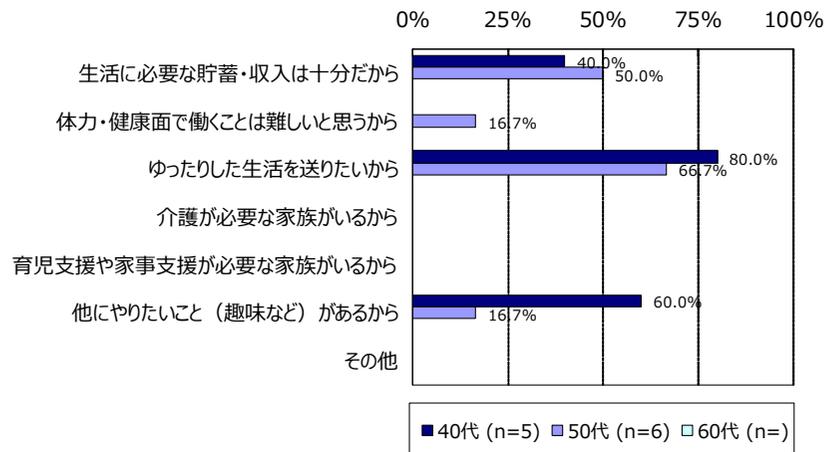
### 1. 56~60歳頃

(回答者なし)

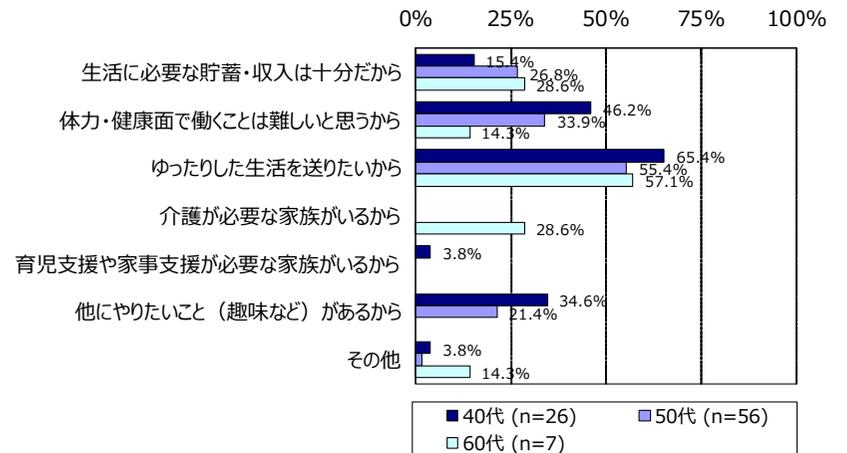
### 3. 66~70歳頃



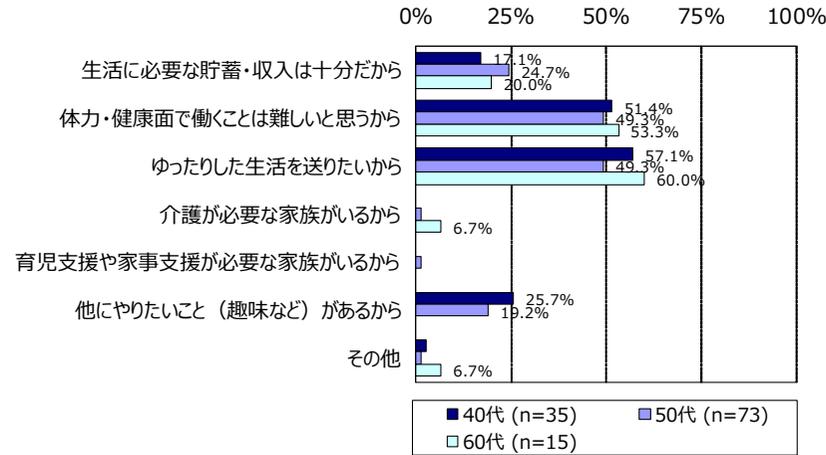
### 2. 61~65歳頃



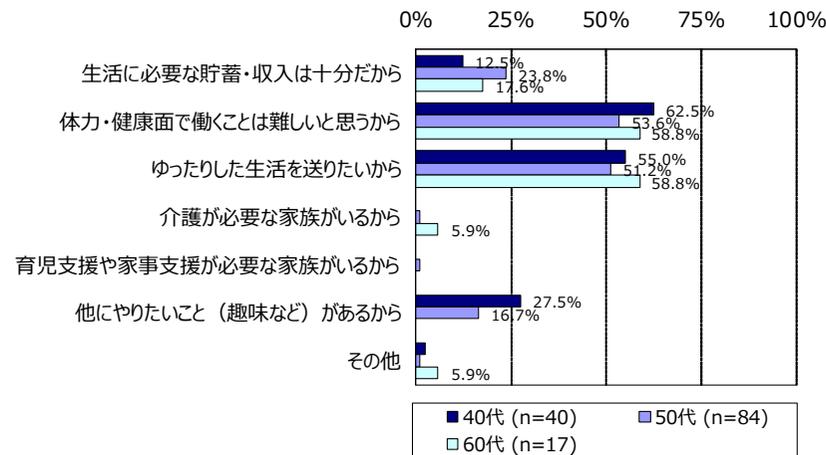
### 4. 71~75歳頃



5. 76～80歳頃



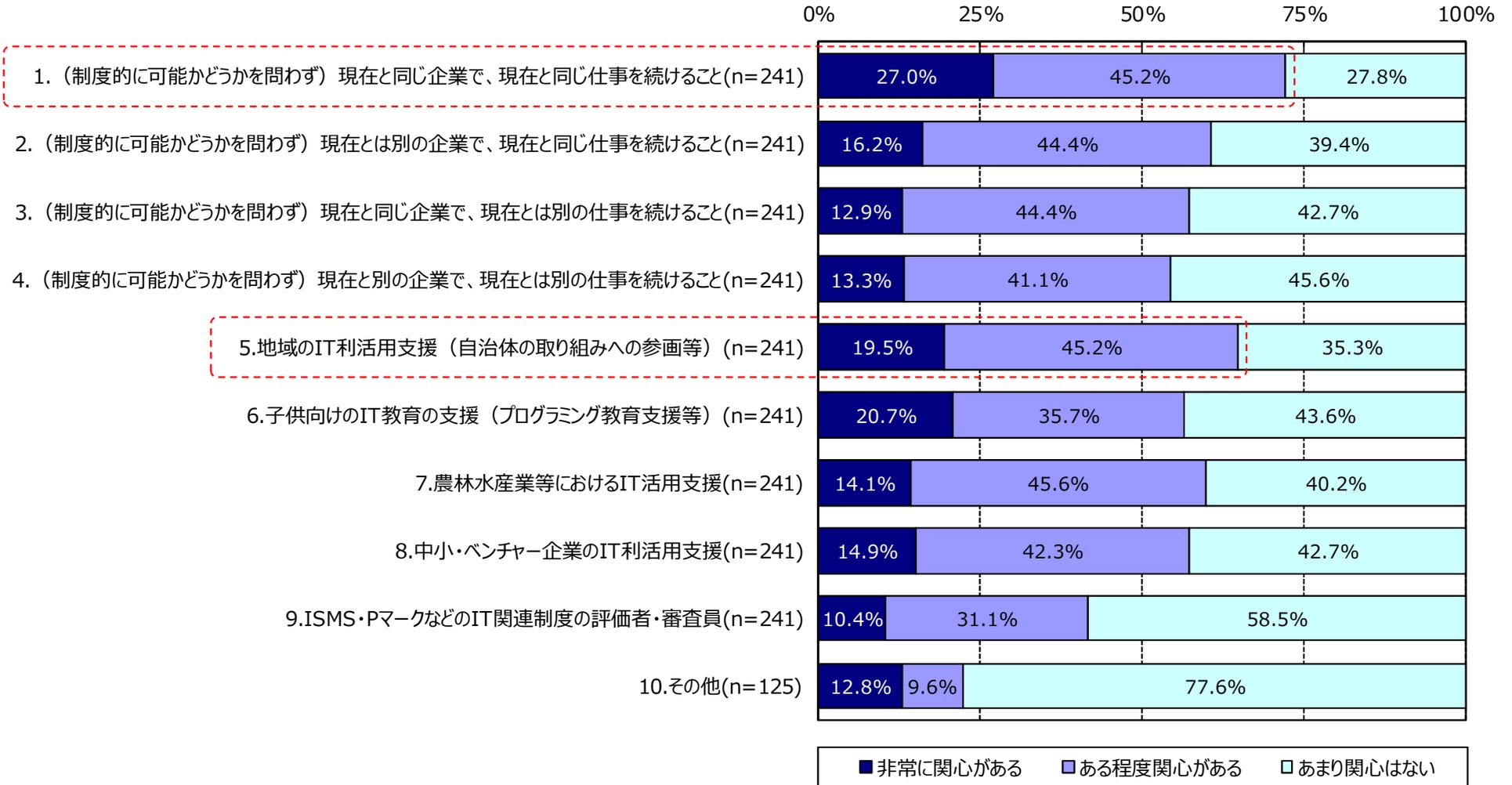
6. 81歳以上



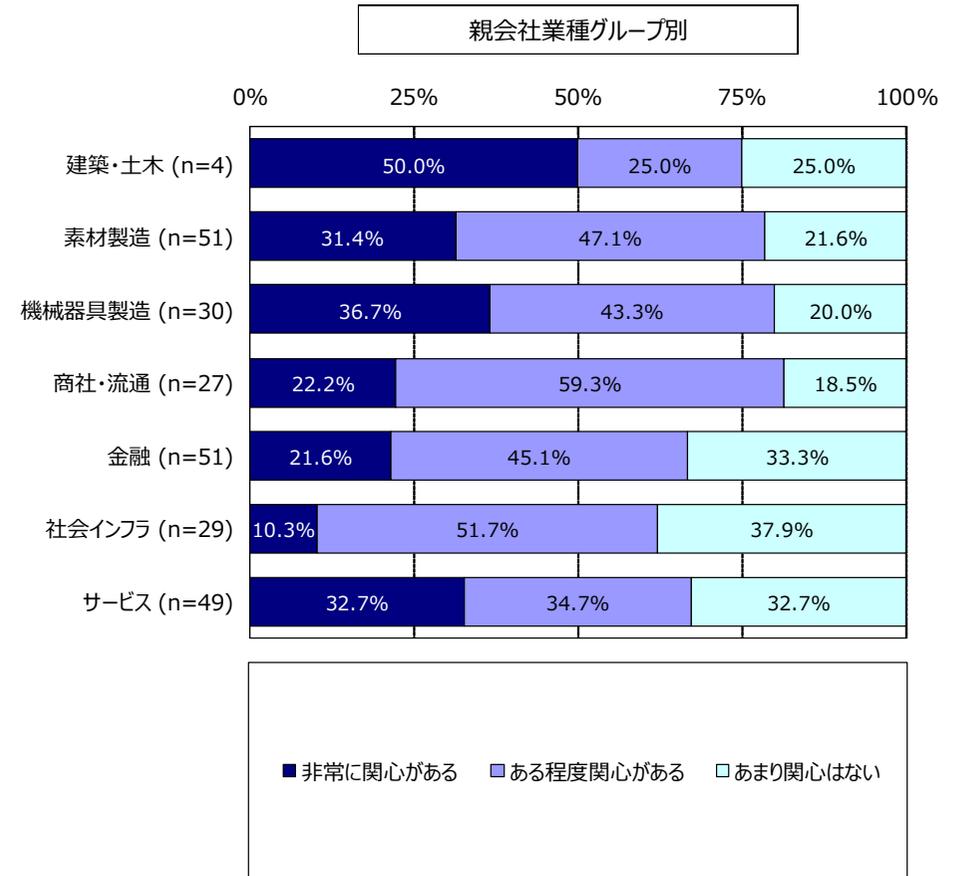
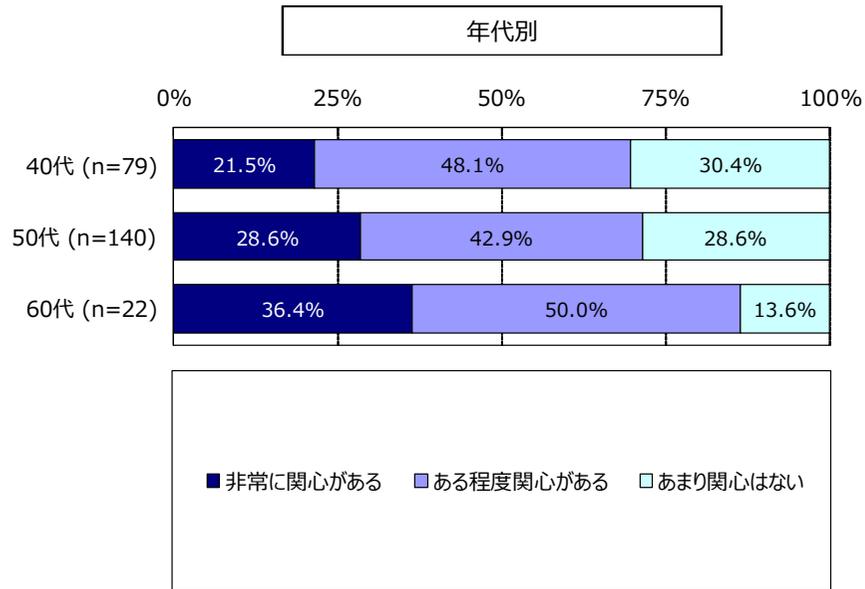
### 60歳以降に携わる仕事として 関心がある仕事

あなたは、60歳以降にどのような仕事に携わりたいと思いますか。

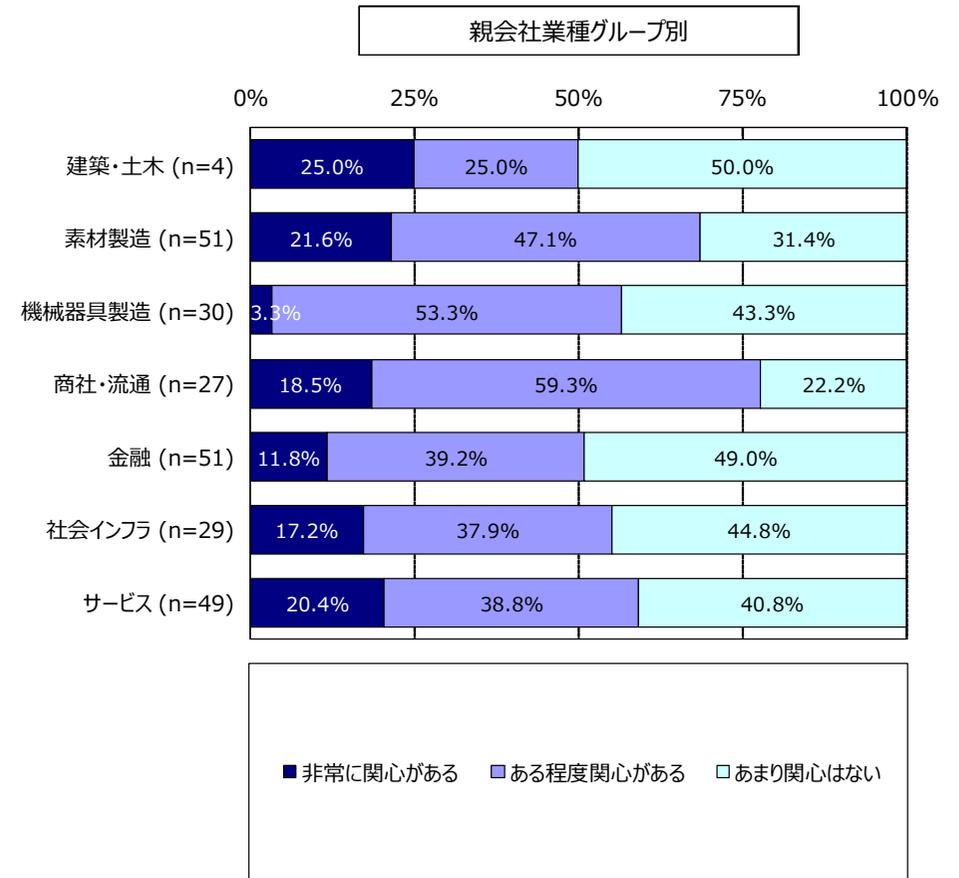
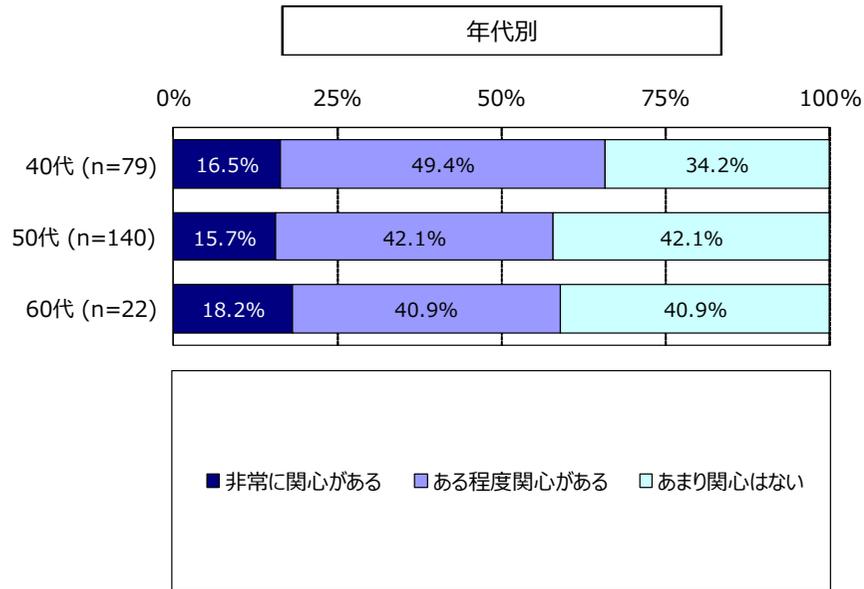
60歳以降の仕事として関心がある仕事



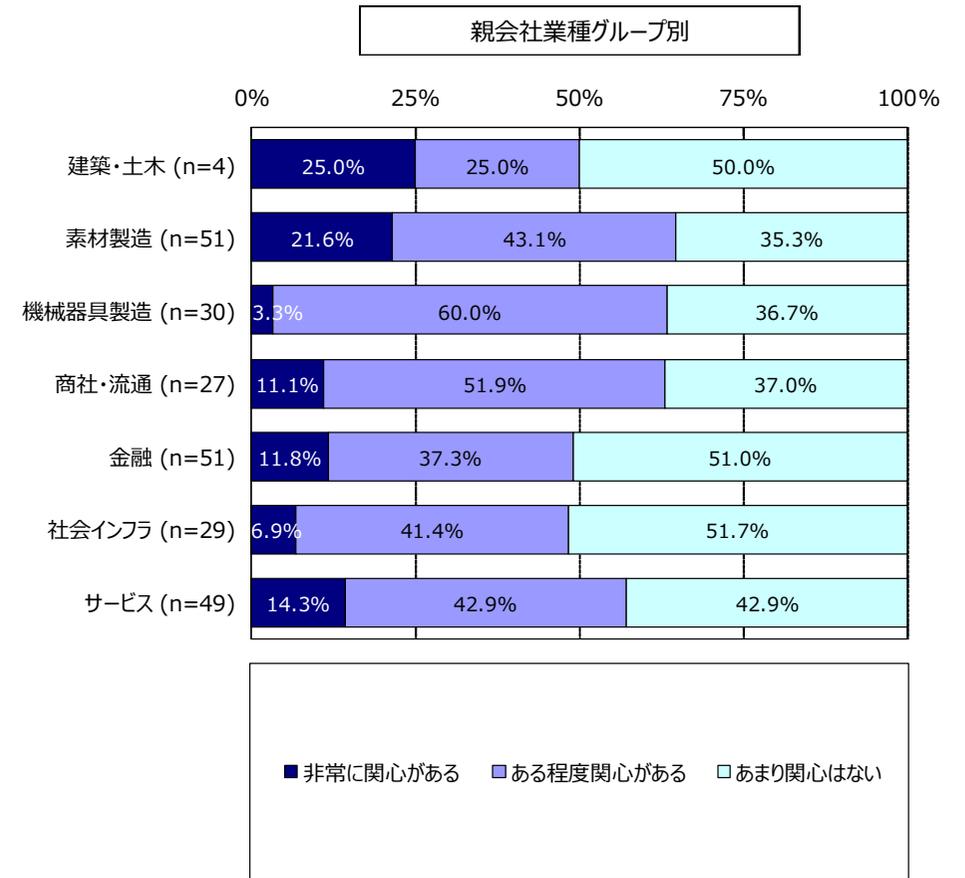
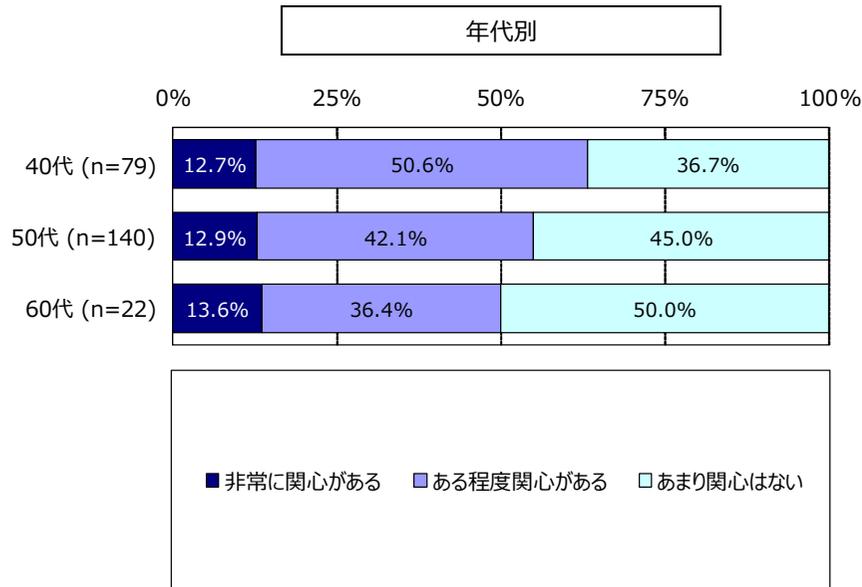
### 1. (制度的に可能かどうかを問わず) 現在と同じ企業で、現在と同じ仕事を続けること



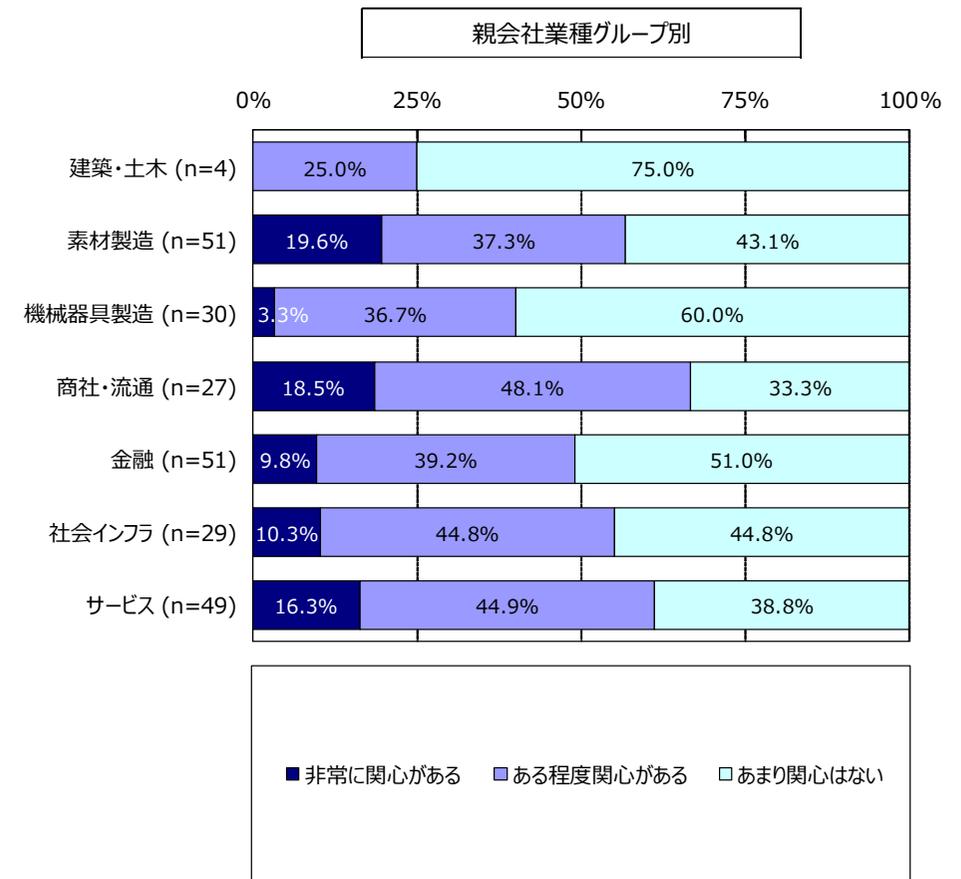
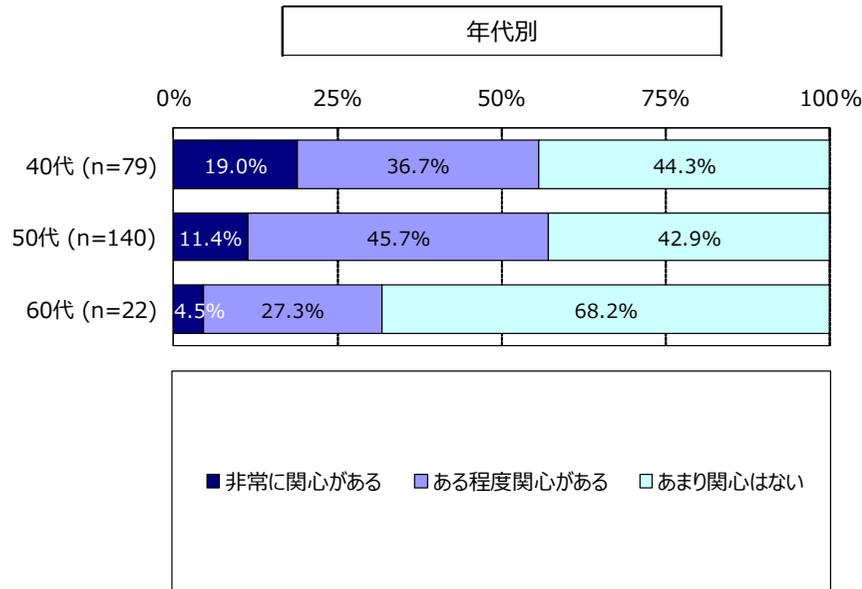
### 2. (制度的に可能かどうかを問わず) 現在とは別の企業で、現在と同じ仕事を続けること



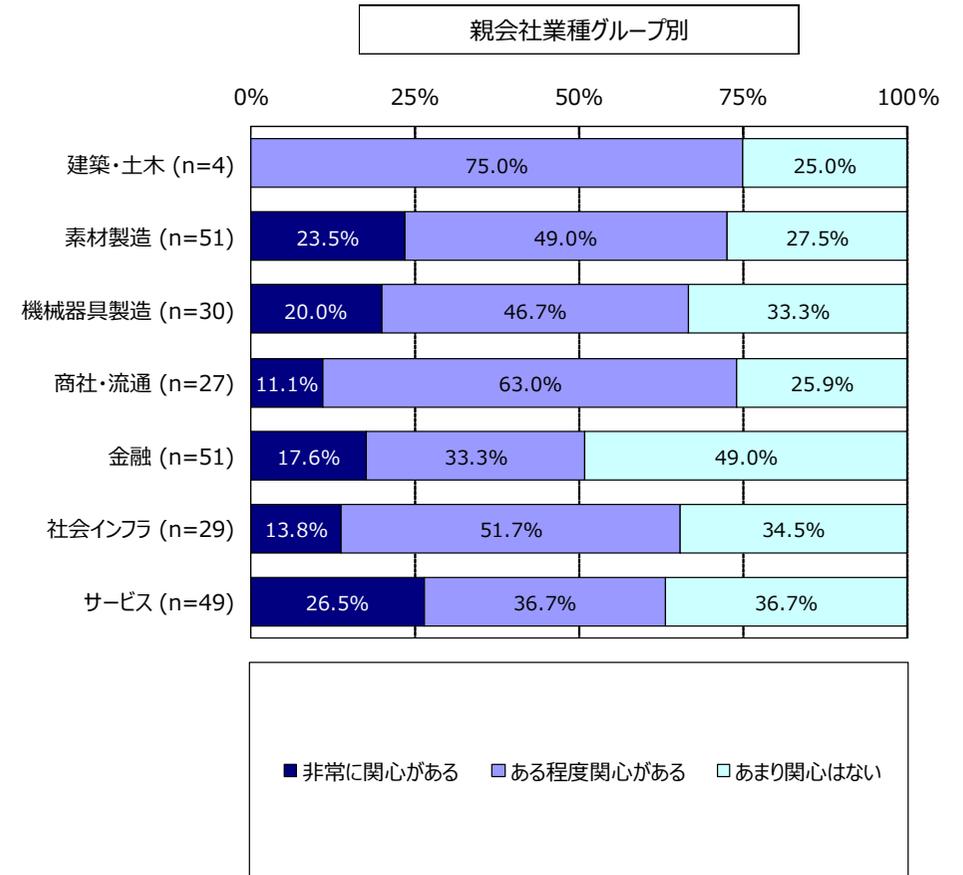
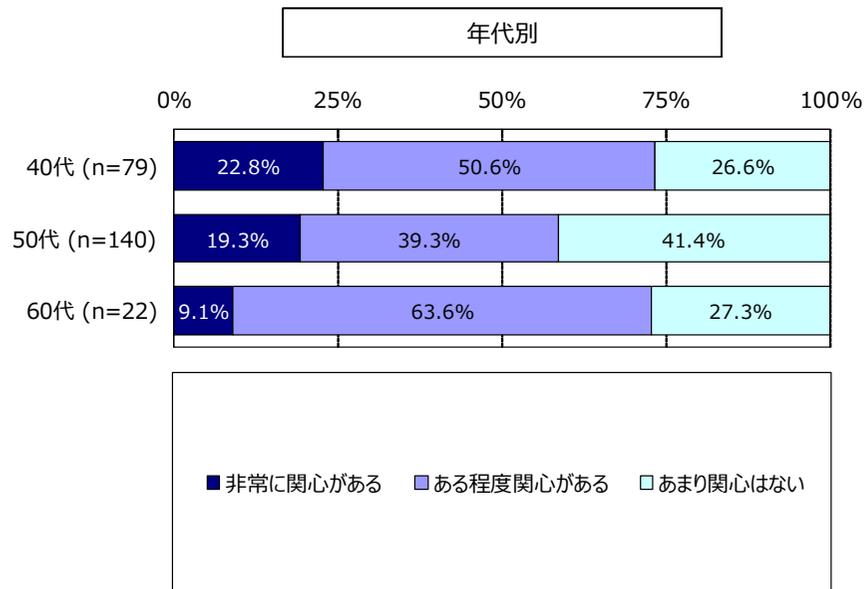
### 3. (制度的に可能かどうかを問わず) 現在と同じ企業で、現在とは別の仕事を続けること



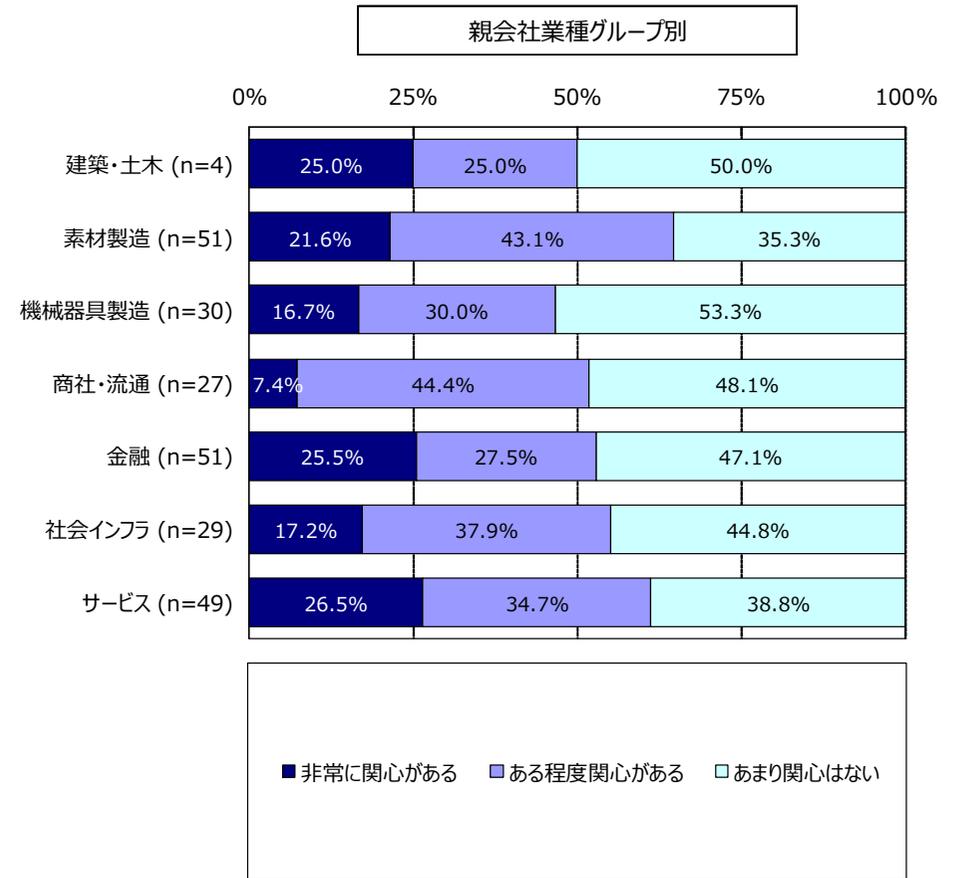
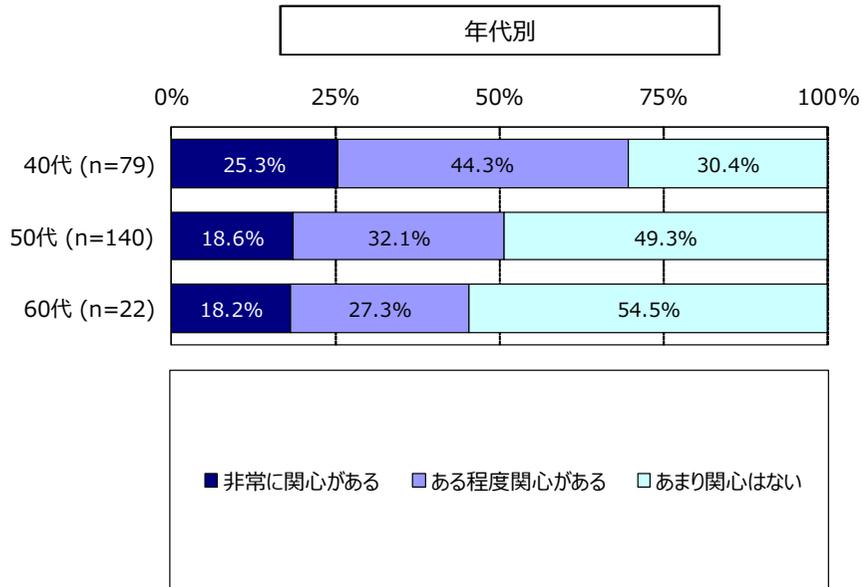
4. (制度的に可能かどうかを問わず) 現在と別の企業で、現在とは別の仕事を続けること



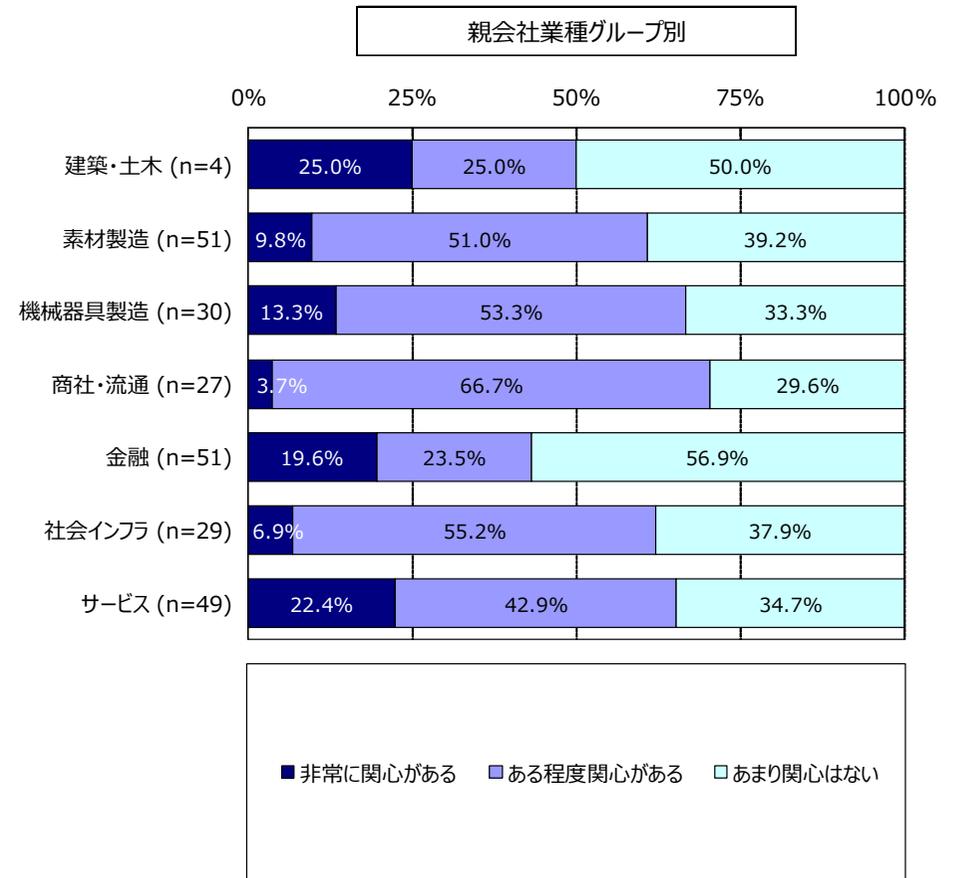
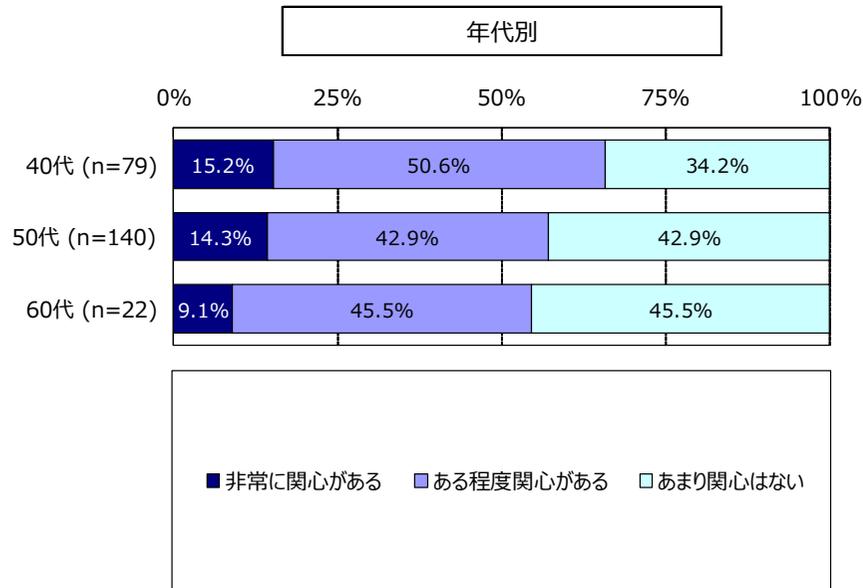
5. 地域のIT利活用支援（自治体の取り組みへの参画等）



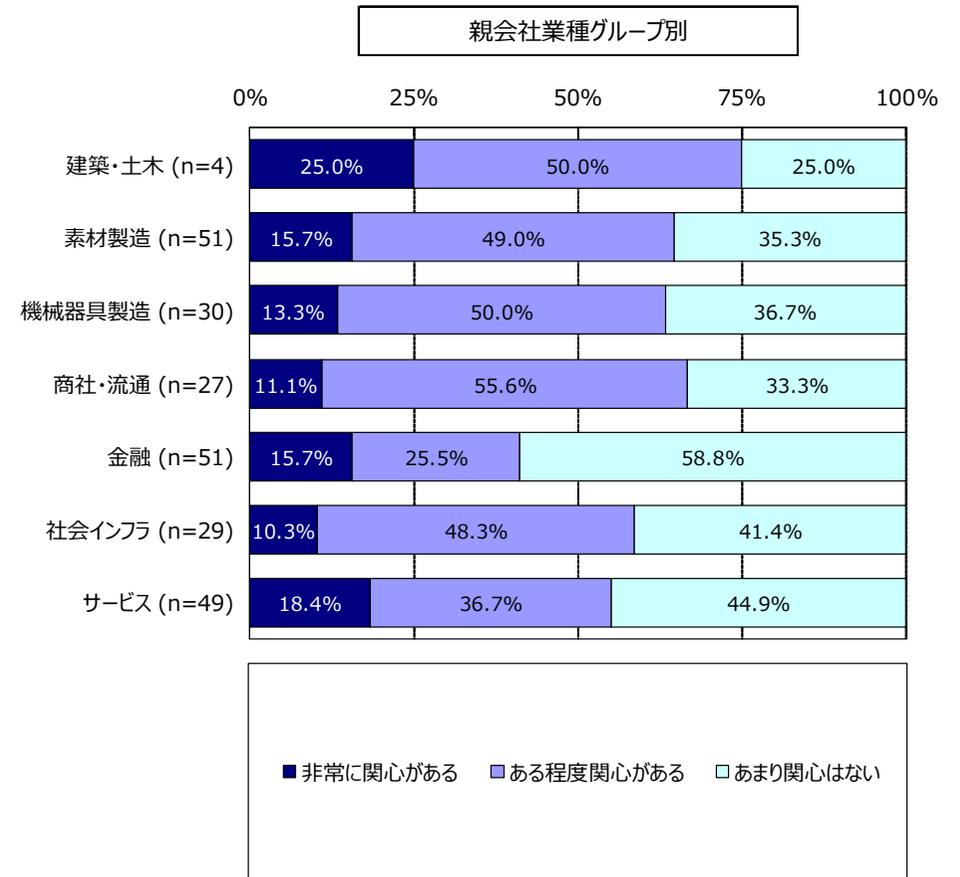
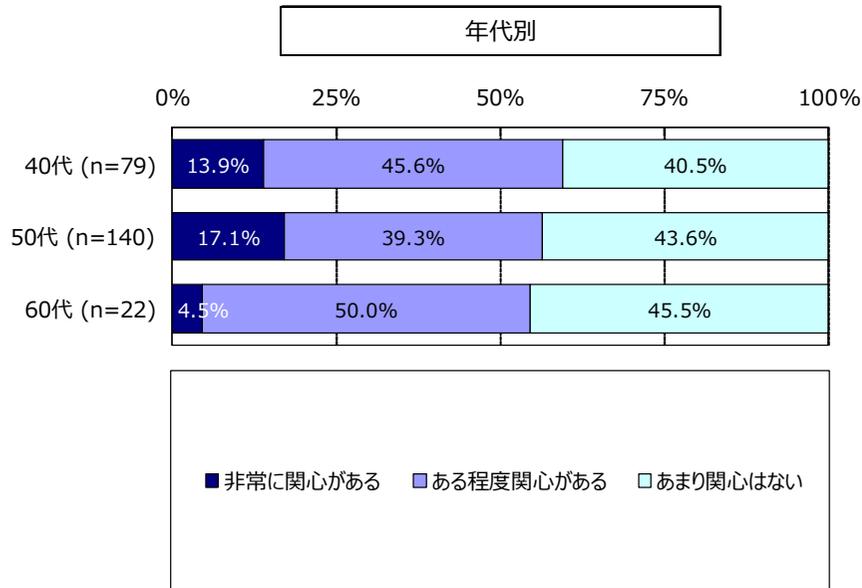
6. 子供向けのIT教育の支援（プログラミング教育支援等）



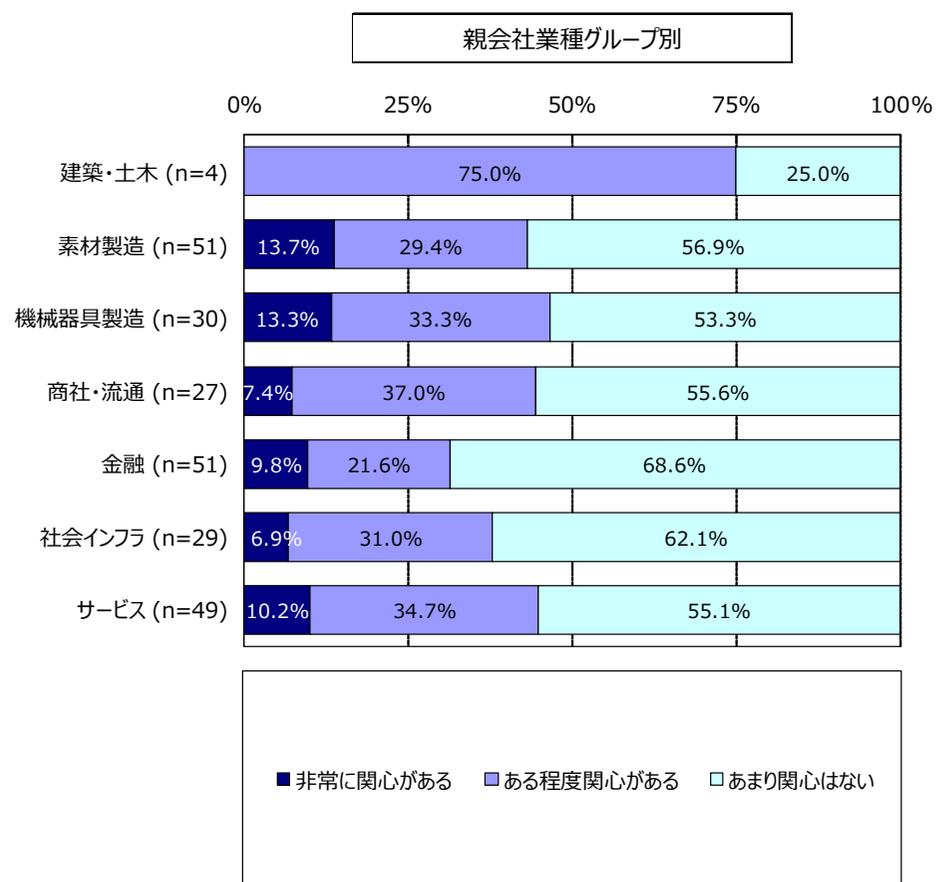
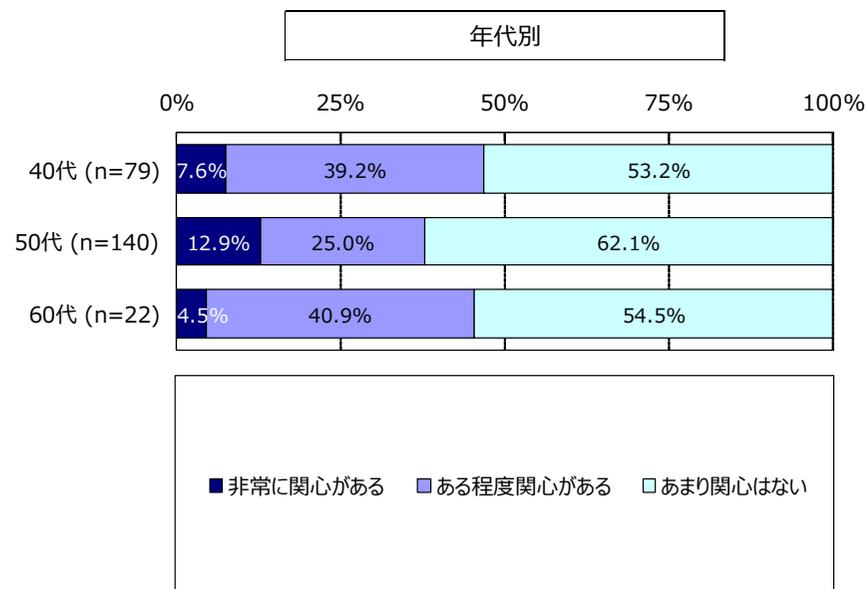
7. 農林水産業等におけるIT活用支援



### 8. 中小・ベンチャー企業のIT利活用支援

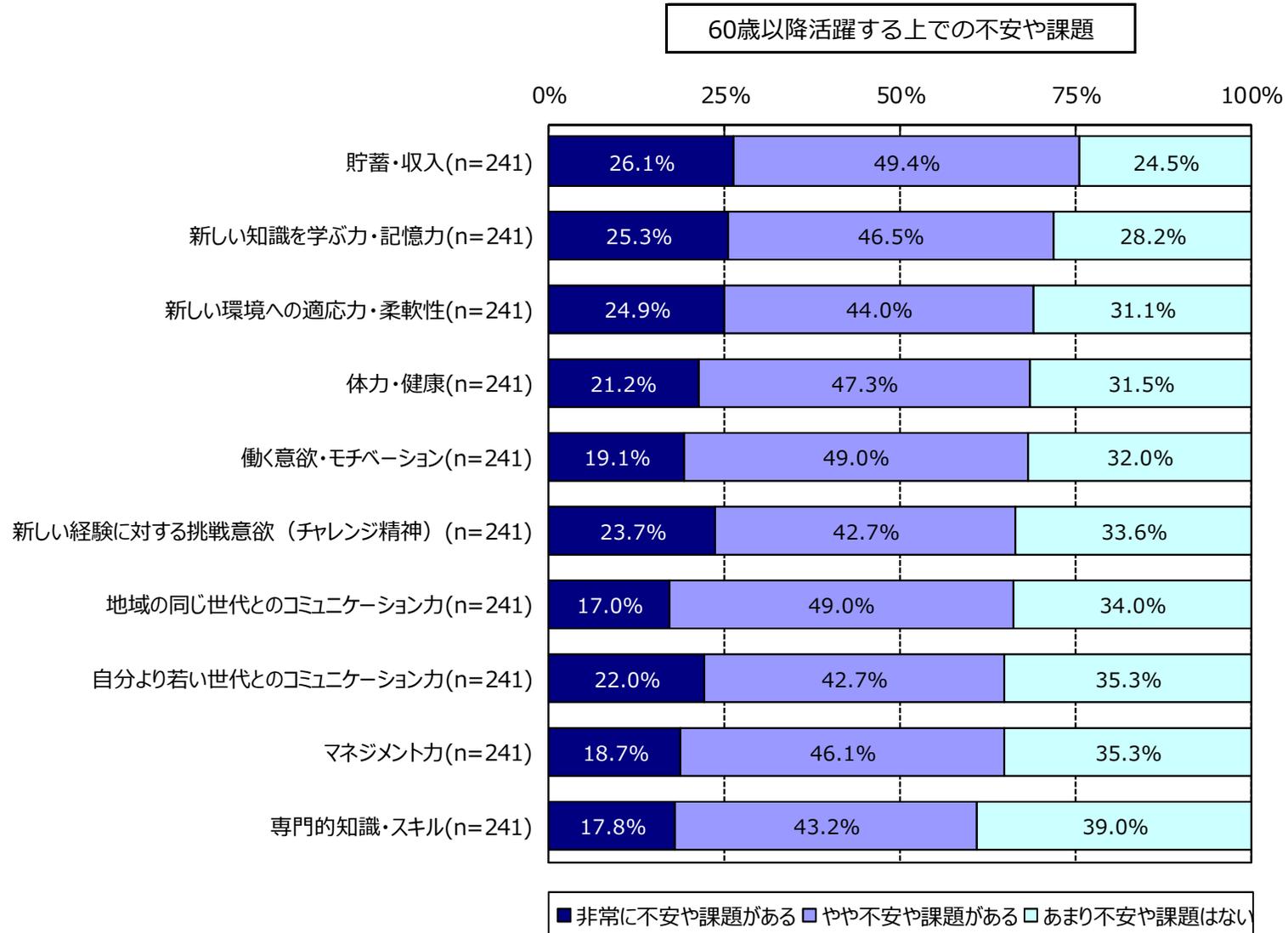


### 9. ISMS・PマークなどのIT関連制度の評価者・審査員

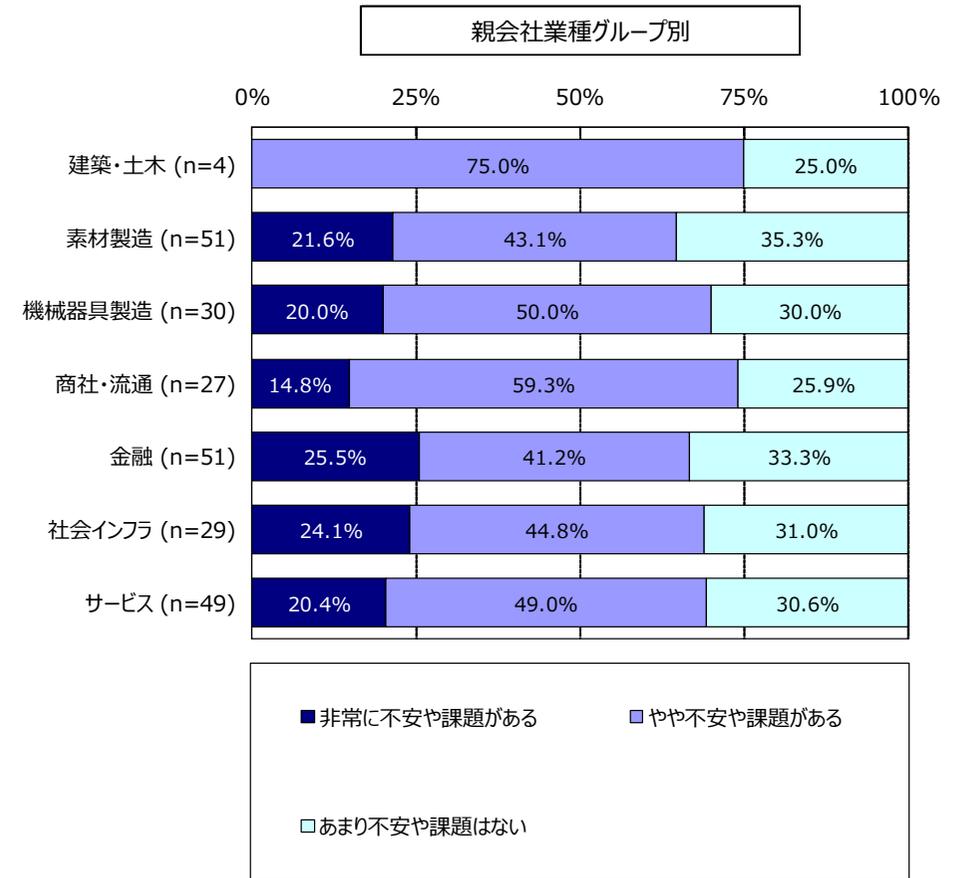
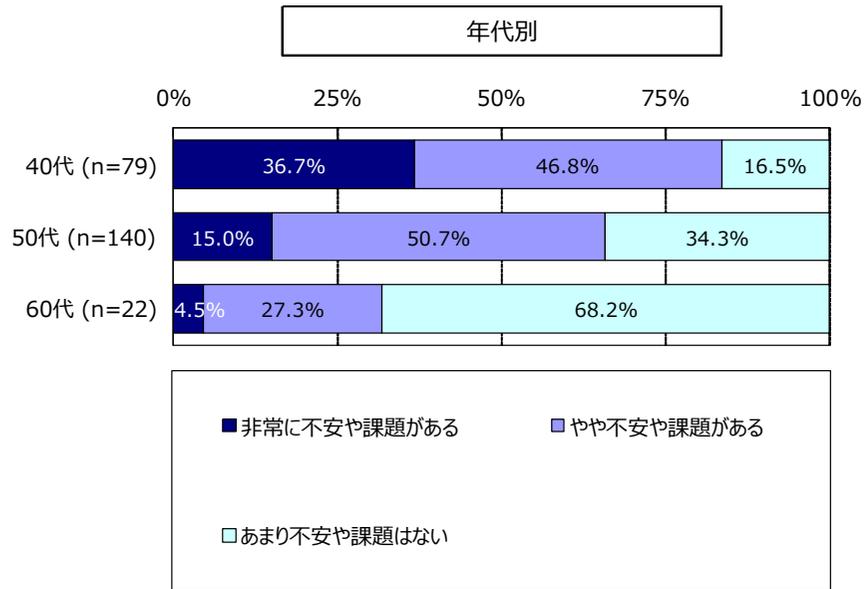


### 60歳以降も活躍する上で感じる不安や課題

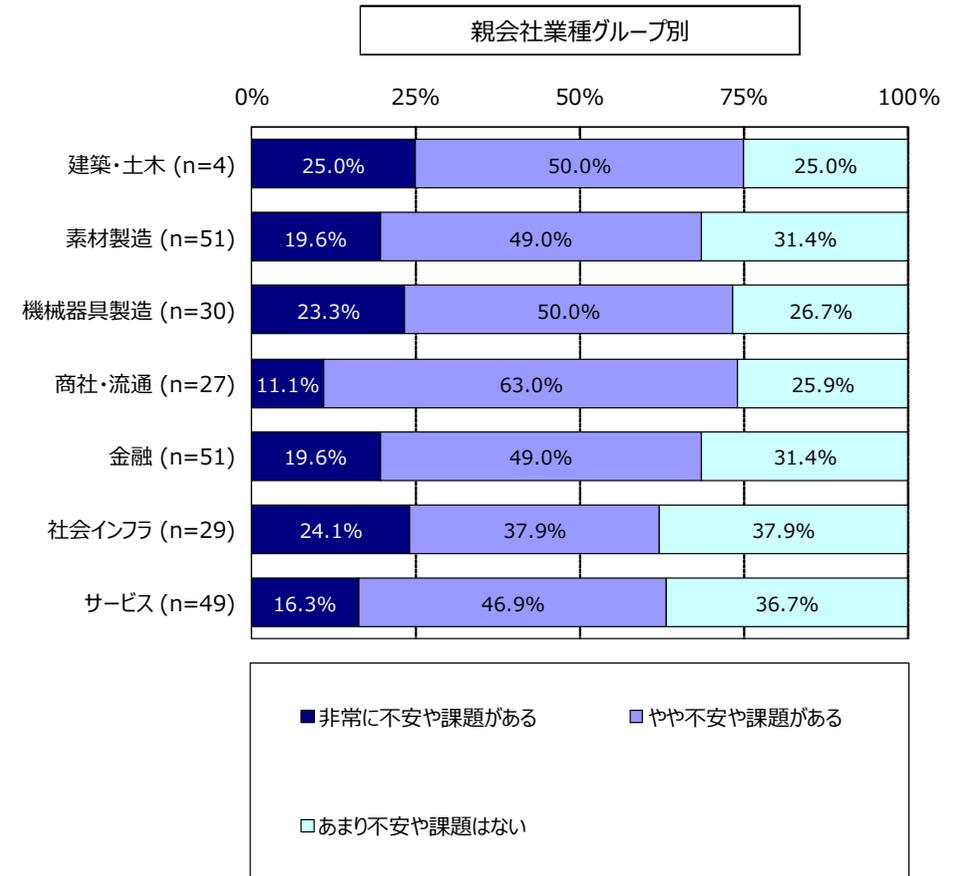
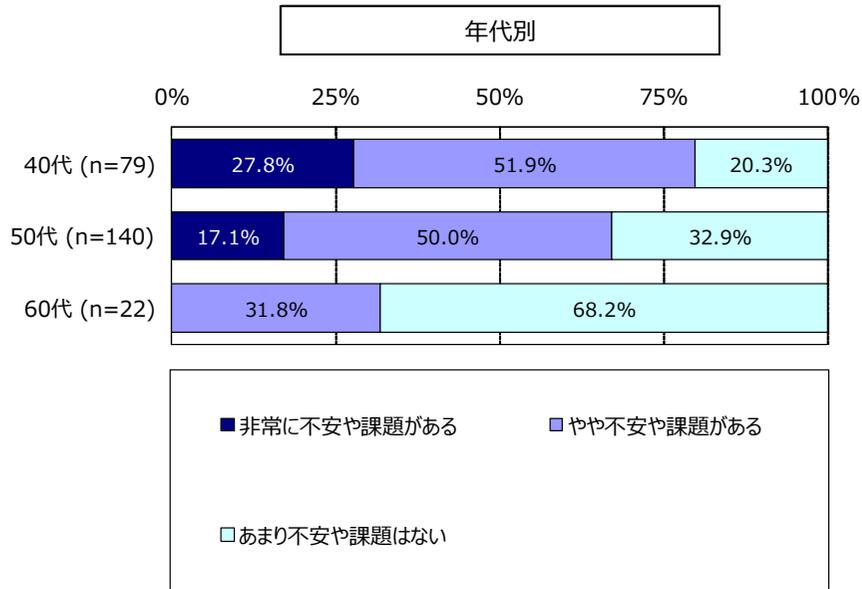
あなたが60歳以降も活躍する上で、以下の点について、どの程度不安や課題を感じますか。



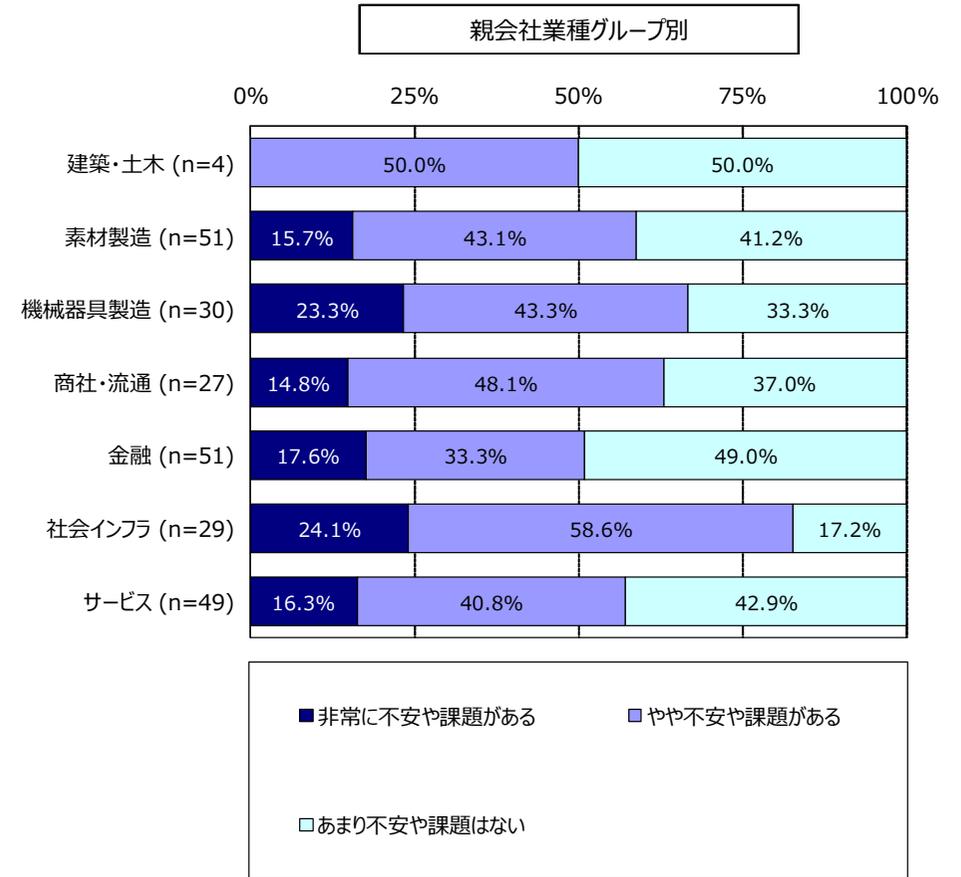
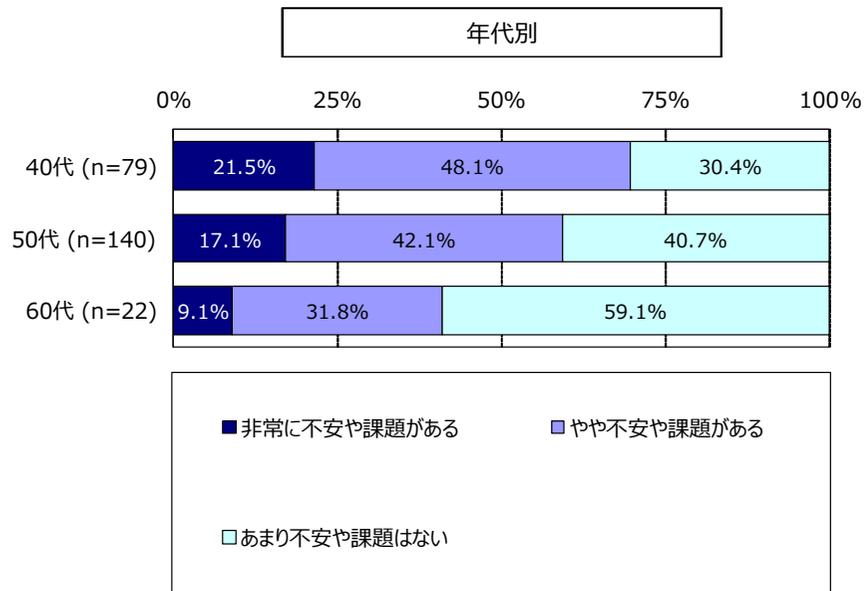
### 1. 体力・健康



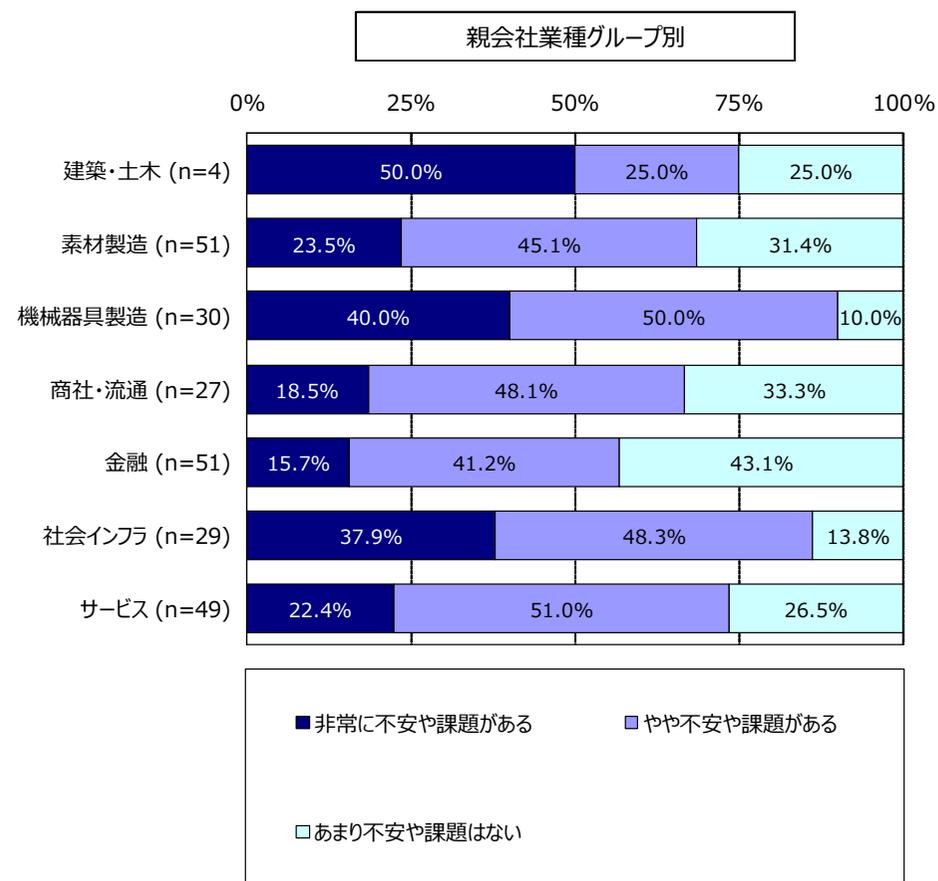
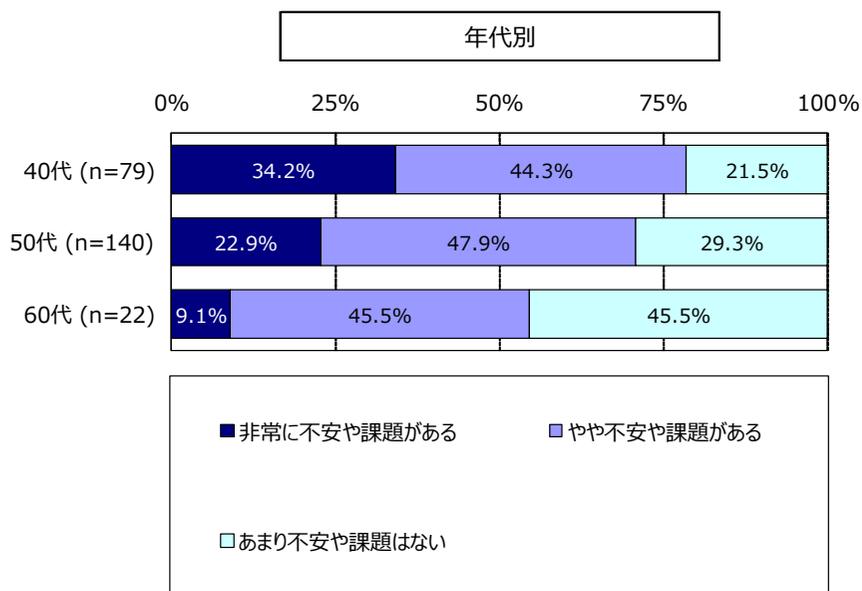
### 2. 働く意欲・モチベーション



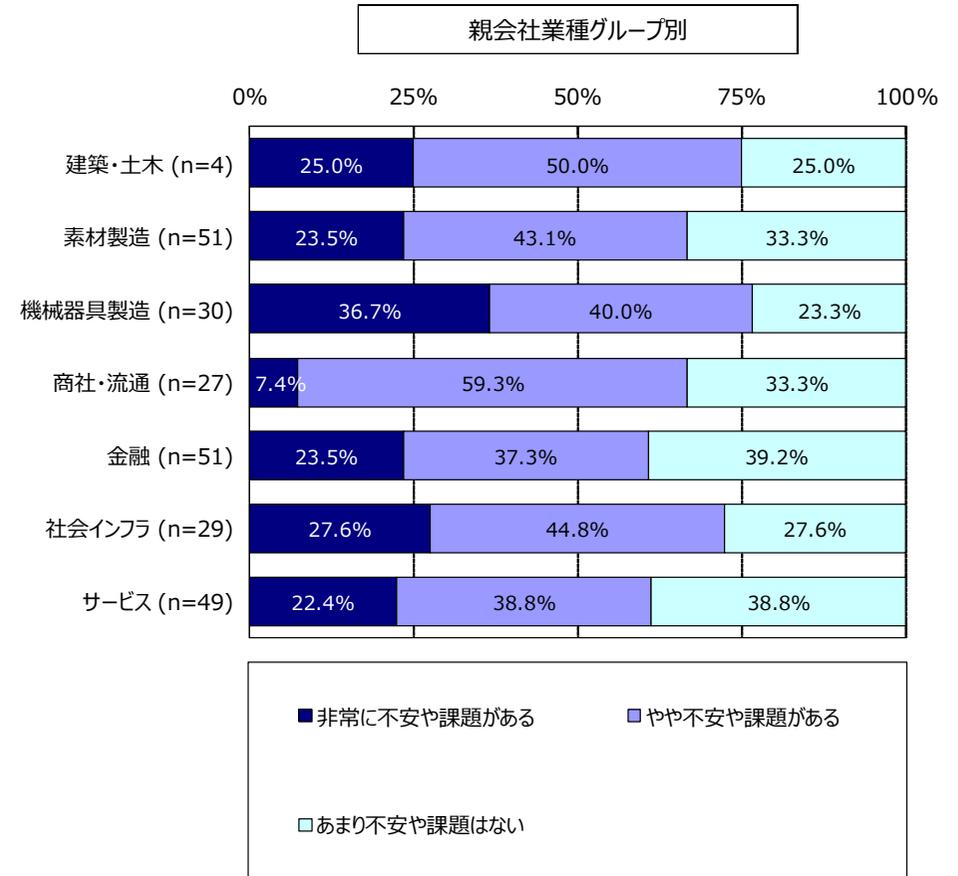
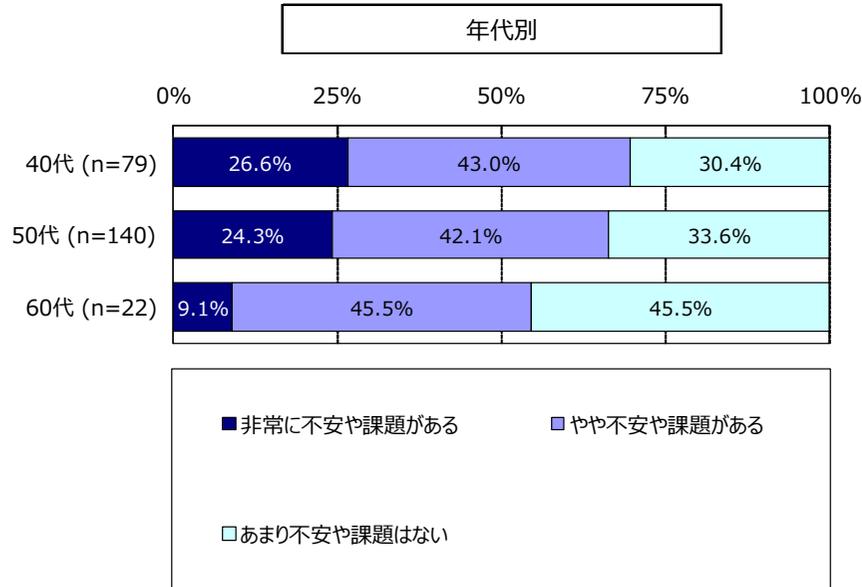
3. 専門的知識・スキル



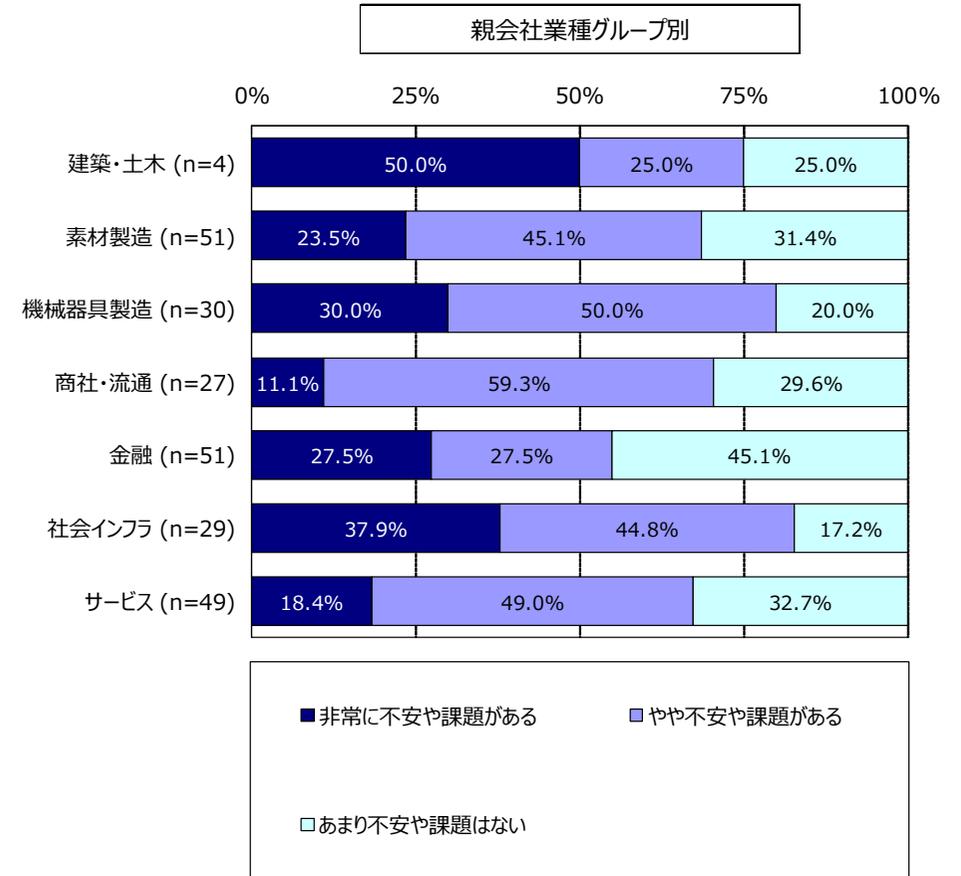
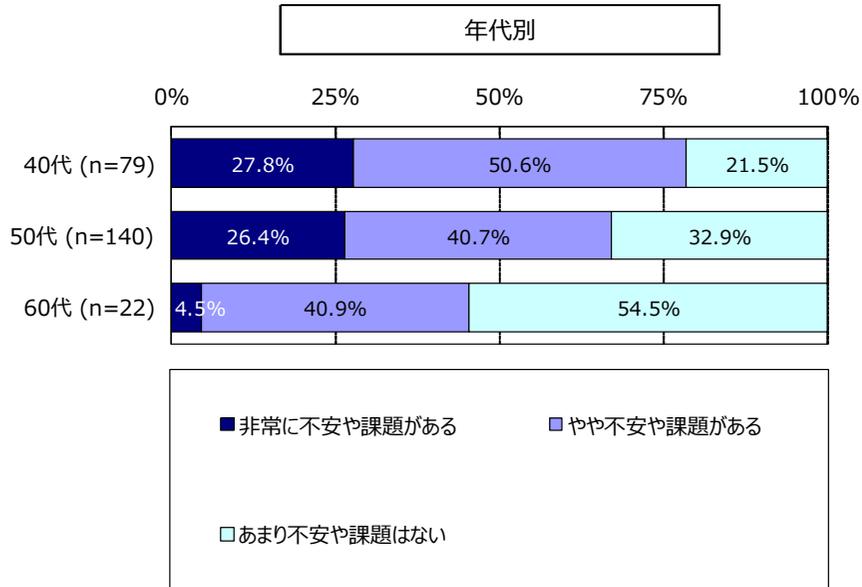
### 4. 新しい知識を学ぶ力・記憶力



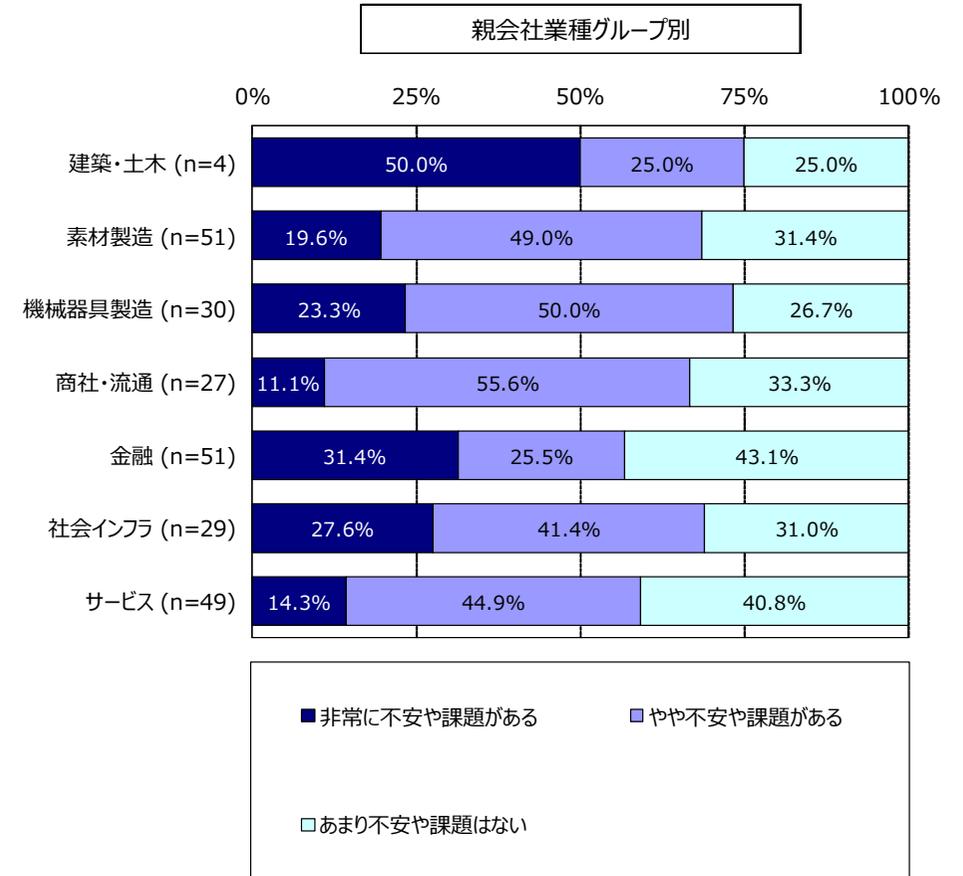
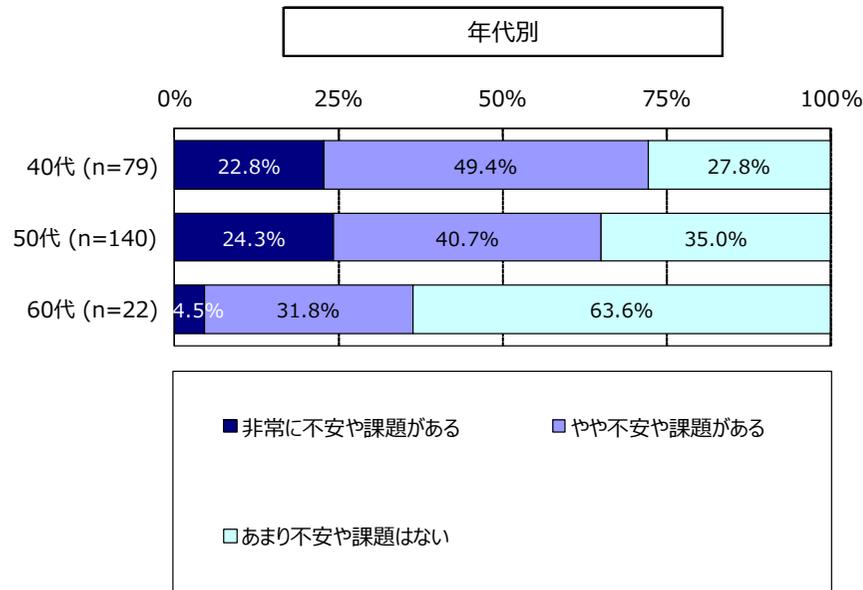
5. 新しい経験に対する挑戦意欲（チャレンジ精神）



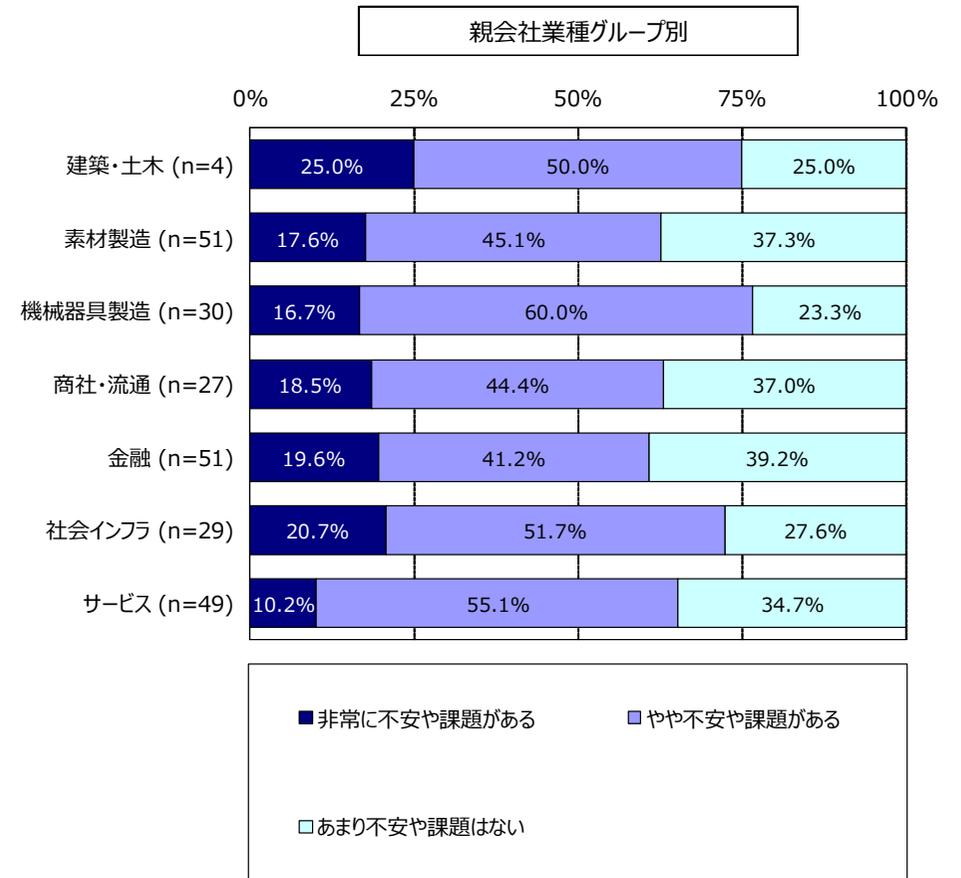
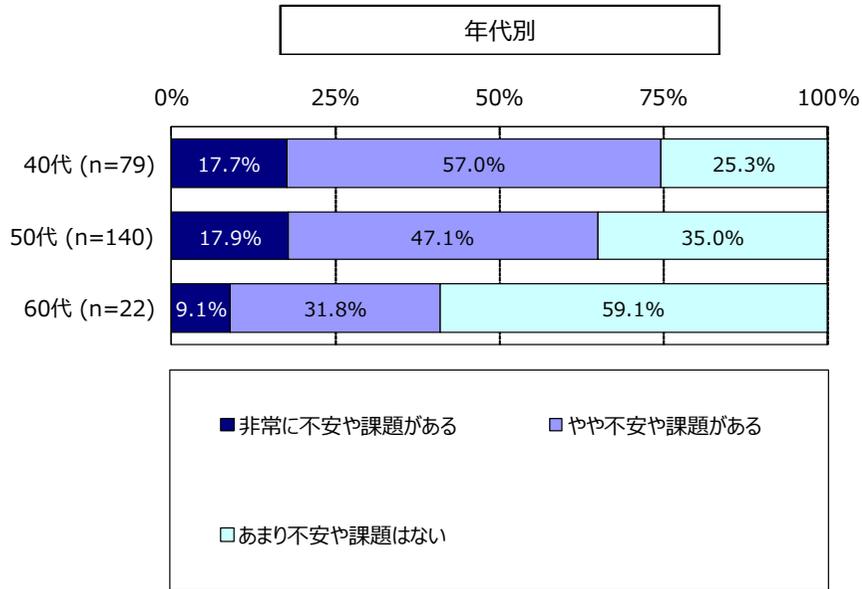
6. 新しい環境への適応力・柔軟性



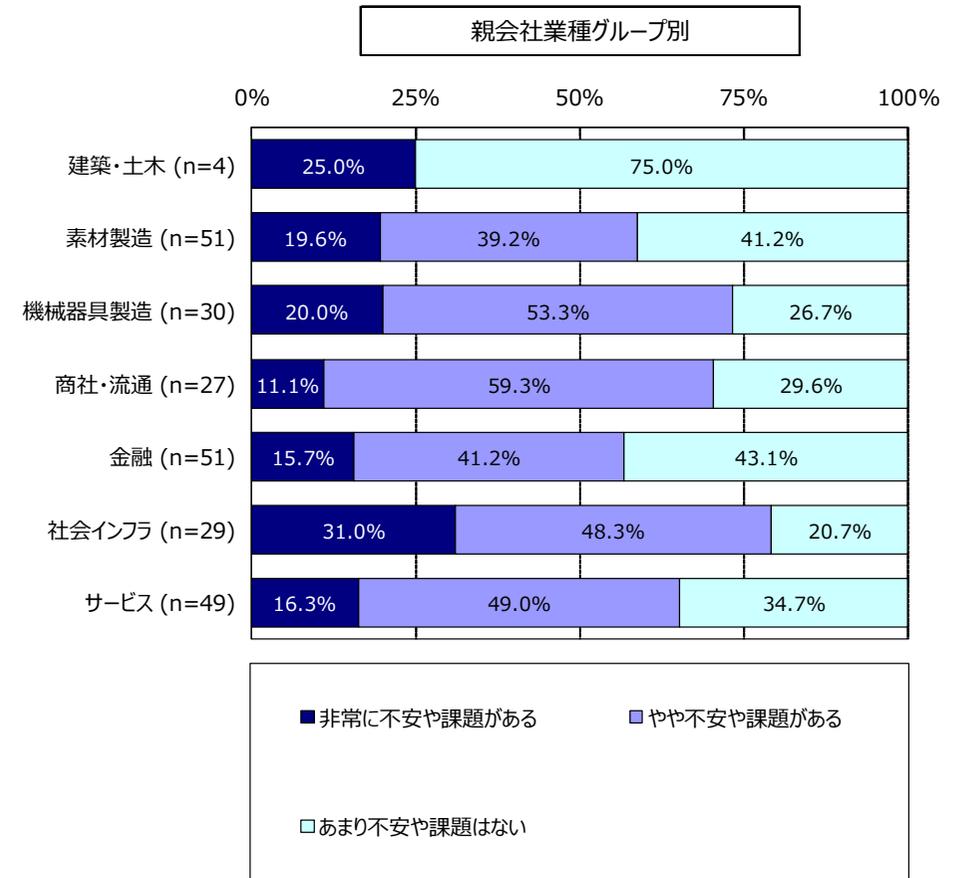
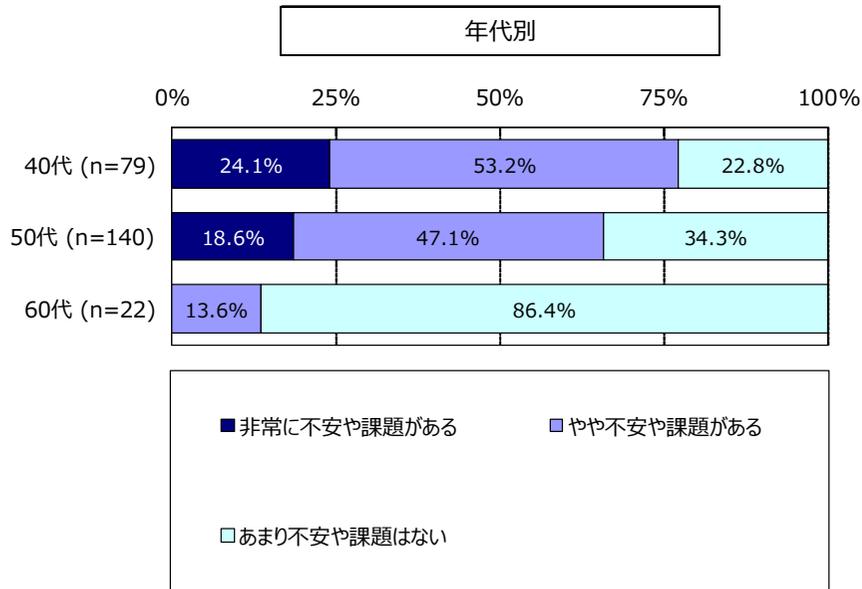
7. 自分より若い世代とのコミュニケーション力



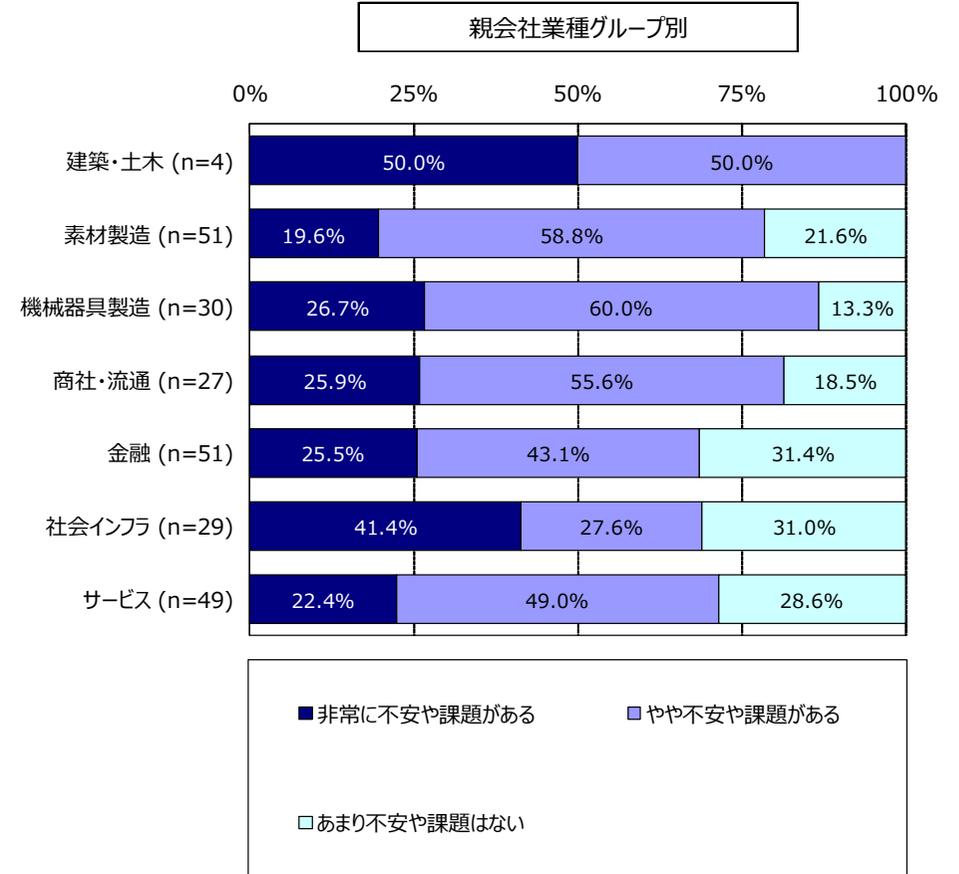
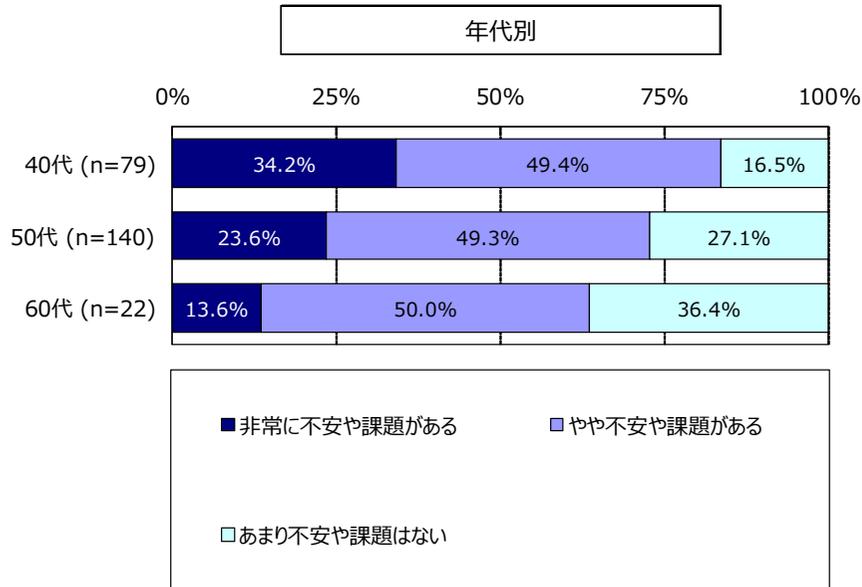
8. 地域の同じ世代とのコミュニケーション力



9. マネジメント力

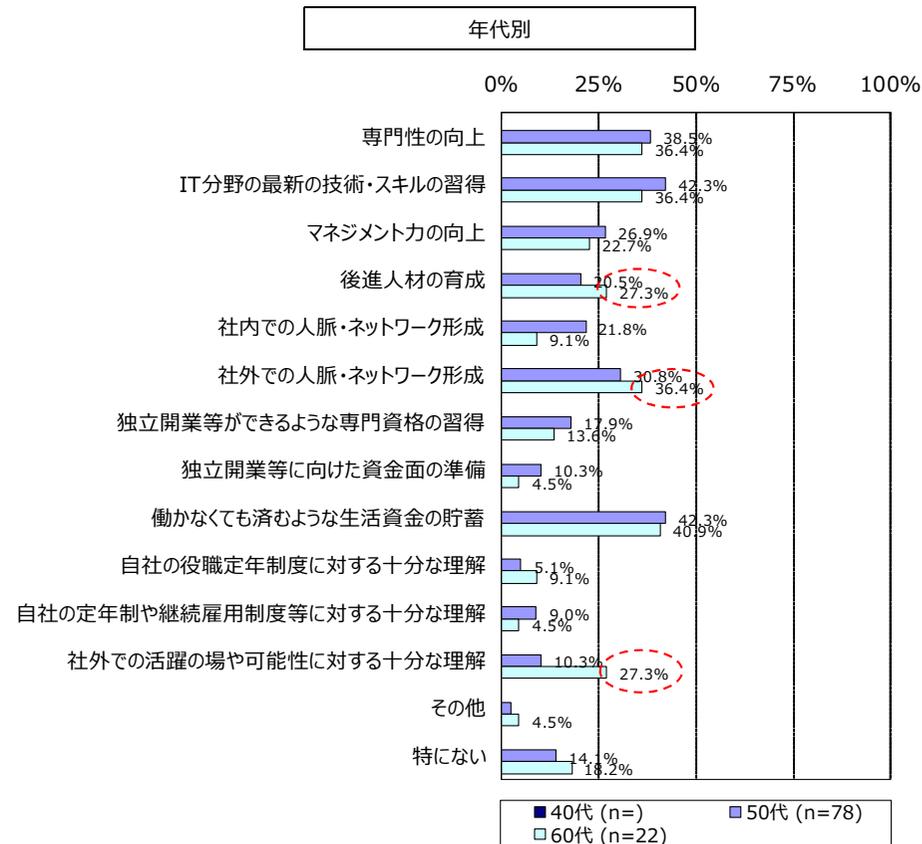
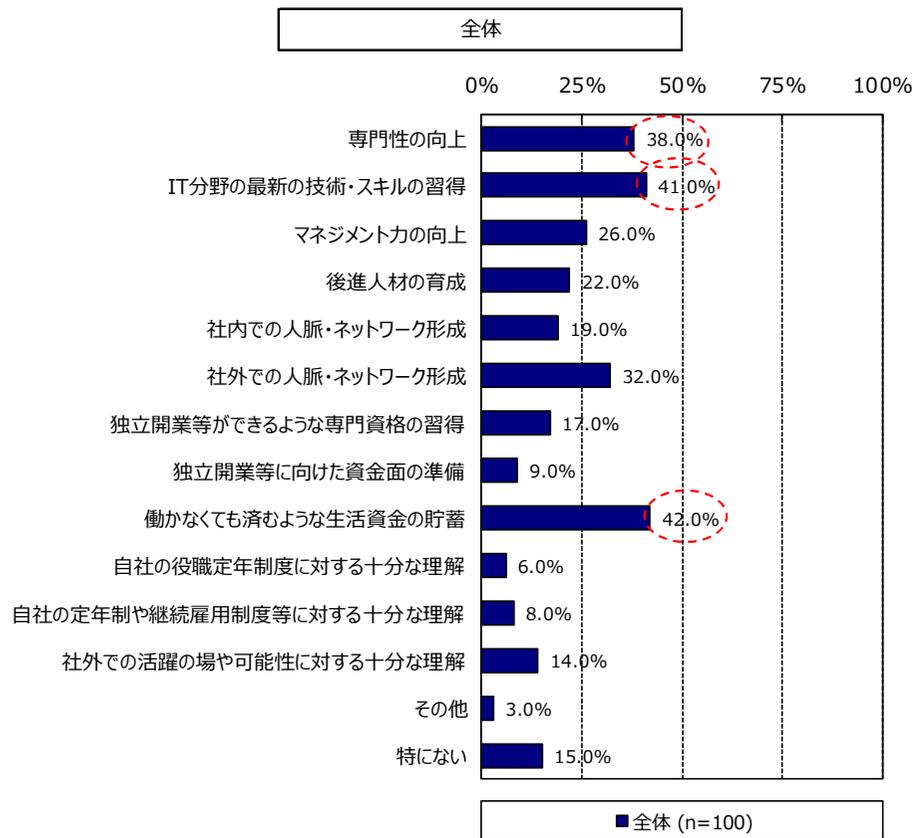


### 10. 貯蓄・収入



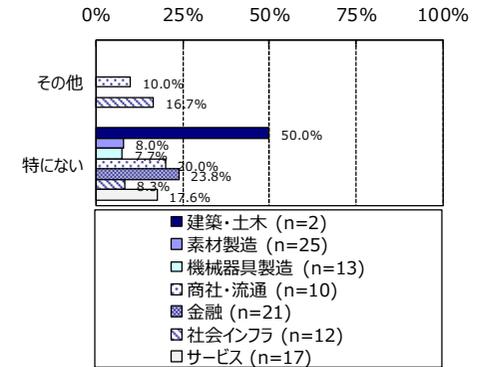
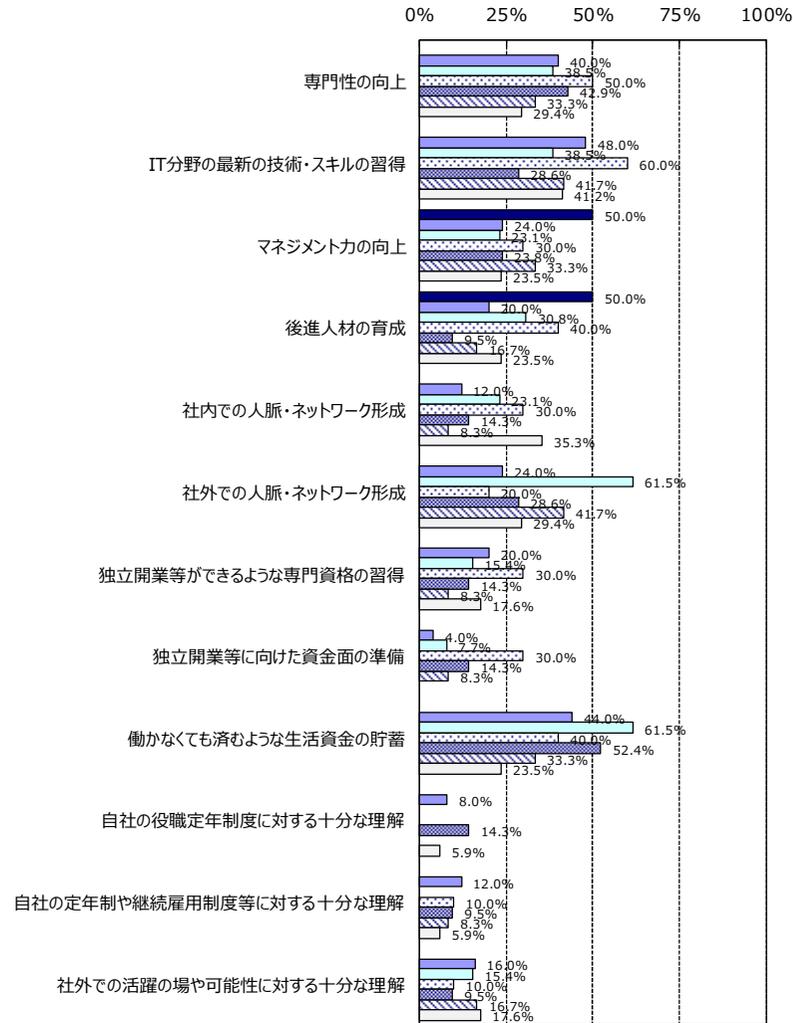
40代~50代前半までに  
取り組んでおけばよかったこと

今後、ご自身が60歳以降も引き続き活躍することを考えた際に、40代~50代前半までにもっと取り組んでおけばよかったと感じることはありますか。



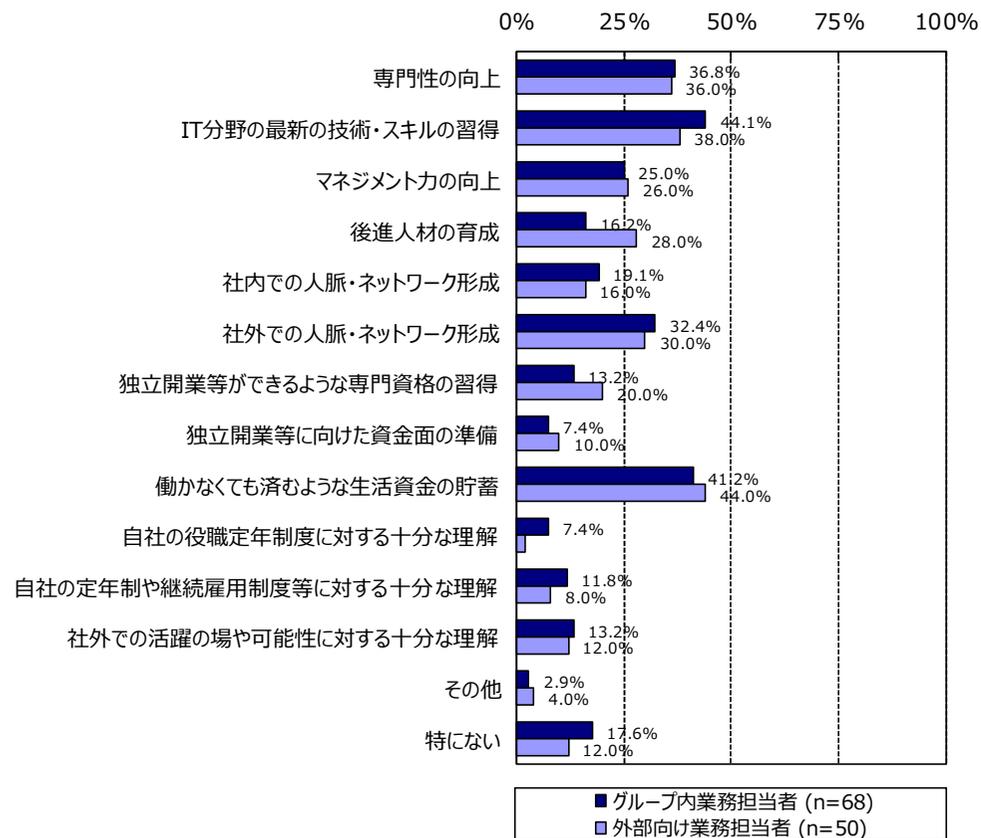
40代~50代前半までに  
取り組んでおけばよかったこと

親会社業種グループ別



### 40代~50代前半までに 取り組んでおけばよかったこと

グループ内外担当業務別 (重複あり)



継続雇用制度利用状況別

