

# ▶シニア社員が活躍できるキャリアのつくり方 —電経連版キャリア再設計研修プログラムの提案—

電機・電子・情報通信産業経営者連盟  
電機・電子・情報通信産業高齢者雇用推進委員会



## >>目次

1. はじめに 一本事業の問題意識と取り組み概要
2. 当業界の高齢者雇用をめぐる状況と課題
3. 「電経連版キャリア再設計研修プログラム」のねらい、開発手順、骨格
4. 研修プログラム
5. 研修プログラム 企画立案者用テキスト

本ガイドラインでは、電機・電子・情報通信産業経営者連盟の会員企業を対象に実施したアンケート、ヒアリングによる調査結果を踏まえて、各社のシニア社員の活躍に向けた取り組みの一助として、活躍するシニア社員になるためのキャリアの再設計に向けた業界汎用の研修プログラム「電経連版キャリア再設計研修プログラム」を開発しました。

## 当業界の高齢者雇用をめぐる状況

電経連では、2017年9月に会員企業を対象に高齢者雇用に関するアンケート調査を実施した。以下、主なものを抜粋。

### 60歳到達正社員と継続雇用社員

- ・過去3年間、60歳に到達した正社員のなかで60歳以降も引き続き勤務している社員（継続雇用社員）の割合は、「80%台」とした企業が21.2%と最も多い。

### 継続雇用社員に対する賞与の有無と支給額の決定方法

- ・継続雇用社員に賞与（あるいは、それに相当する報酬）を「支給している」企業が82.7%。  
「支給していない」企業が15.4%。

### 継続雇用社員に対する人事評価の有無

- ・「60歳前と異なる基準で人事評価を行っている」企業が46.2%、「60歳前と同じ基準で人事評価を行っている」企業が32.7%。
- ・「人事評価は行っていない」企業は17.3%。

## 当業界の高齢者雇用をめぐる課題

アンケート結果によるとシニア社員活躍の課題としては…

### 課題1

処遇や役割の変化に不満を抱え、うまく適応できない継続雇用社員は多く、モチベーションの低下を生んでいる！！

### 課題2

60歳以降を見据えたキャリアプランを早期から考える機会を提供することが必要！！

## キャリア再設計研修プログラム

これらの課題を踏まえて、本ガイドラインには、60歳代以降を見据えたキャリアプランについて早い段階から考えるための研修プログラム「電経連版キャリア再設計研修プログラム」を掲載！

### 【研修プログラムの概要】

受講対象者	定年間近から準備を始めても間に合わない場合もあり得るので、50歳代前半層をベースに考える。
研修名	活躍するシニア社員になるための「キャリア Re デザイン研修」
目的	シニアになってもいきいきと働く＝「活躍するシニア社員」になり、職場、会社、社会から必要とされる存在であり続けるために、これまでのキャリアを見直し、再設計することで、これから起こりうる変化を受け入れ、変化に応じた行動変容を促すために実施する。
構成	受講者一人ひとりが自身に合ったいきいきと働く＝「活躍するシニア社員」になるための「戦略」を立てるために、講義、個人ワーク、グループワーク等を組み合わせて実施する。

研修で役立つ、以下3つのシート付き！！  
(本編 P30～38 参照)

1. 自分自身のこれまでのキャリアを棚卸するための  
**「棚卸シート」**
2. 自身が高齢期にめざす方向性を取りまとめるための  
**「キャリア Re デザインシート」**
3. 自分がめざす姿になるための計画を立てる  
**「計画シート」**

## 研修の流れ

- 1) 事前課題として、自身のキャリアを棚卸シートに書いておく。
- 2) 定年到達前の早い段階から、自身のキャリアを棚卸し、高年齢期はどのような強みを活かし、どういった活躍の場を見つけるのか等を事前に認識させる。
- 3) 自身の「やりたいこと」と「できること・貢献できること」を洗い出させる。
- 4) 洗い出した自身の「やりたいこと」、「できること・貢献できること」を整理して、自身が目指す今後の方向性を「キャリア Re デザインシート」に取りまとめる。
- 5) 自分が目指す方向性を上司やマネージャーの意向（会社の「求めていること」とすりあわせ、「めざしたい姿」をオーソライズさせる。
- 6) 最後に、その「めざしたい姿」になるために必要となる行動計画を立てさせ、「計画シート」にとりまとめる。

### 【キャリア研修の流れの図】

