

「40～50代ミドル・シニア社員の問題意識調査」を発表 ～「社員の高齢化問題」対策～

株式会社チェンジ

株式会社チェンジ（本社：東京都港区 代表取締役兼執行役員社長：福留大士）は、今後更に加速する企業の高齢化問題への対策の一環として、「40～50代のミドル・シニア社員に対する企業の人事部が抱える問題意識」について調査を行いました。

【背景】

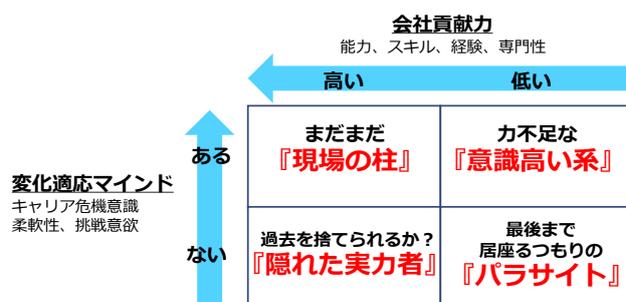
政府では、国の成長戦略を議論する「未来投資会議」で、意欲のある高齢者が65歳を過ぎても働き続けられるよう法改正を検討する方針を表明し、高齢者にできるだけ長く働いてもらうことで、年金などの社会保障費を抑制するとともに、人手不足を緩和して成長の底上げを狙っています。一方、企業においては、人材不足に課題感を持ちながらも、増加するミドル・シニア社員の意識やスキルの低下、活躍する場の枯渇、年下の上司との関係性悪化など、様々な問題意識を抱えております。生産性の向上が喫緊の課題になっている多くの日本企業において、ミドル・シニア社員の働き方は重要な検討事項となってきています。

【本調査の取り組み】

本調査においては、ミドル・シニア社員の働き方や問題意識について明確にしていくために、「40～50代の役職のついていないミドル・シニア社員」について、企業の人事部がどのように捉えており、どのような課題をもっているかを調査いたしました。

また、企業の中でのミドル・シニア社員の実態を調査するために、対象層について、「会社への貢献力の有無」「変化適応マインドの有無」の2軸で分類し、4タイプに対する問題意識を掘り下げました。

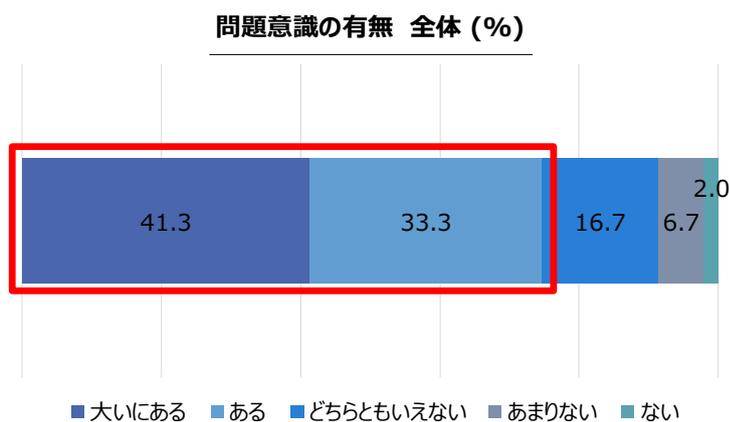
「役職なしの40代後半・50代」社員のタイプ分け



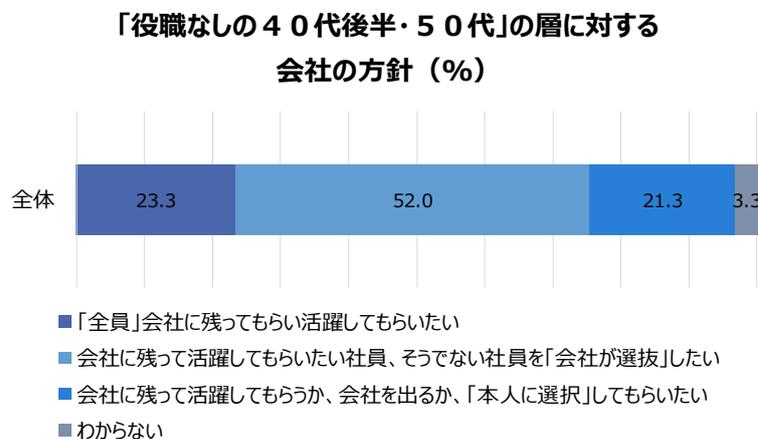
【調査結果のサマリー】

多くの企業がミドル・シニア社員の活性化について問題意識を持っているが、その中でも問題意識が高いのは「パラサイト」型の社員であり、次いで「現場の柱」型の社員でした。これらの社員のタイプにより、課題認識も異なり、打つべき手立ても異なるため、企業としてはミドル・シニア社員を一括りで捉えるのではなく、社員のタイプによって施策を講じる必要があると考えられます。調査のサマリーの一部を下記に公開いたします。

1. 74.6%の企業がミドル・シニア社員の活性化について問題意識をもっている



2. 52.0%の企業が「活躍してもらいたい社員」と「そうでない社員」を選抜したいと思っている



3. 最も問題意識が高い対象層は、変化適応力もなく、会社貢献力も低い「パラサイト」型の社員の扱いである

タイプの「問題（課題感）の大きさ」での順位付け 全体



【調査概要】

- 調査母集団
 - 従業員規模：1,000人以上の企業
 - 所属部署：人事
 - 地域：全国
 - 対象人数：150名
- 調査手法
 - インターネットモニター調査
 - 調査実施期間：2018年12月14日～19日

【本調査結果の入手方法】

本調査結果は、株式会社チェンジより無償で提供しております。ご興味のある方は、下記よりお問い合わせください。

<http://workstyle.change-jp.com/contact/>

■株式会社チェンジ：

<http://www.change-jp.com/>

本社：東京都港区 代表取締役兼執行役員社長：福留大士

株式会社チェンジは、モビリティ、IoT ビッグデータ、クラウド、セキュリティなどのテクノロジーを活用したサービス及び IT 人材育成サービスを『NEW-IT トランスフォーメーション事業』として展開しています。

本件の問い合わせ先：

株式会社チェンジ

東京都港区虎ノ門 3-17-1

ミドル・シニア人材プロジェクトチーム（井出・懸山）

メール：info@change-jp.com