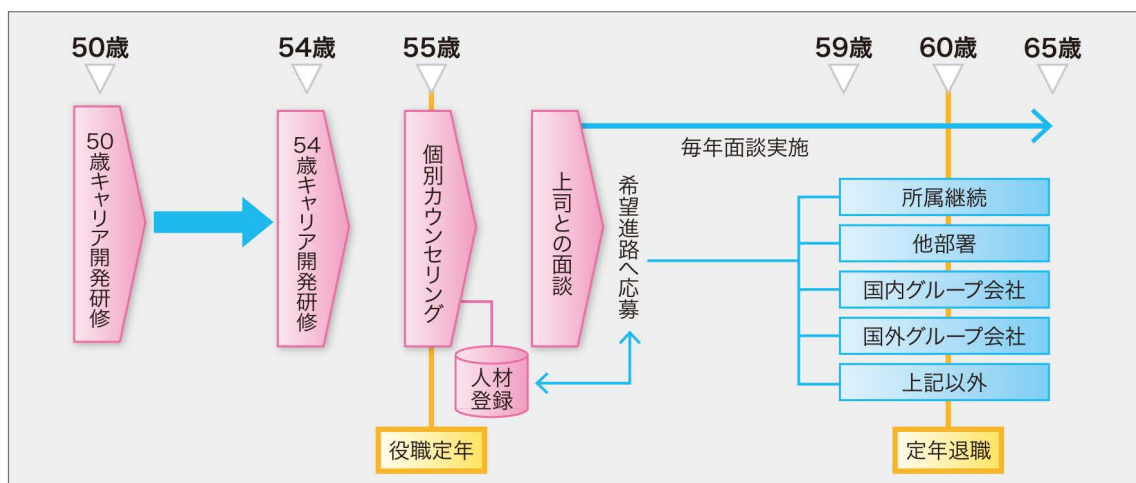


シニア社員の能力と職場の人材ニーズ情報を マッチング

B社：輸送機器（5,000名）

取り組みの概要

- シニア社員層の‘活性化と技術伝承’という経営課題に対してキャリアマネジメント支援施策を検討
- 55歳以上の従業員のうち役職定年者を対象にグループ会社やパートナー会社も含めた各職場のニーズ情報をベースとした活躍の場を開拓。個別カウンセリング後に人材登録し能力情報とマッチングする仕組みを構築
- 50歳、54歳時に2回の研修を実施。役職定年者が経験を活かして自分の居場所づくりの実現に向けて今後の働き方についての希望や具体的な計画づくりに取り組む



“4つの課題”への対応

①活き活き働ける職務・職域開発

自社内の各部門だけでなく国内外のグループ会社やパートナー会社も含めてニーズサーベイを実施し求人情報として公開

②制度の見直し

社内公募によるジョブマッチング制度を構築。ニーズサーベイによる求人情報と役職定年者人材情報をDB化しマッチングにより活躍先を斡旋

③貢献し続けるための能力開発

50歳と54歳（役職定年という節目を迎えるタイミング）で2回のキャリアデザイン研修を実施

④本人・上司・会社の意識改革

55歳以降、毎年1回退職までのキャリアについて上司との話し合いを制度化。上司が組織ニーズと希望進路をすり合わせできるように支援。本人には50歳時に意識改革に焦点をあてた研修を実施し、さらに54歳研修後にはカウンセラーとの個別面談を制度化