



クミタテル Webinar
定年延長 × イグジット・マネジメント

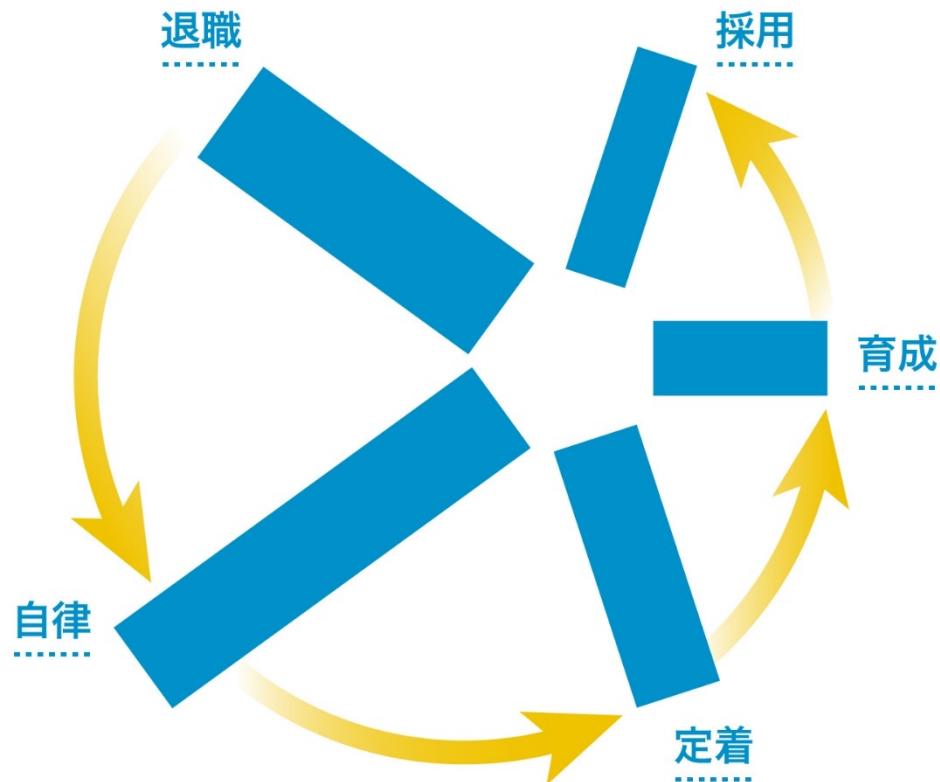


クミタテル株式会社
代表取締役社長 向井洋平



イグジット・マネジメントとは

雇用とキャリアの出口にフォーカス



退職から人事制度をクミタテル

社内階段型キャリアパスの限界



一般社員

主任

課長

部長

役員

入社

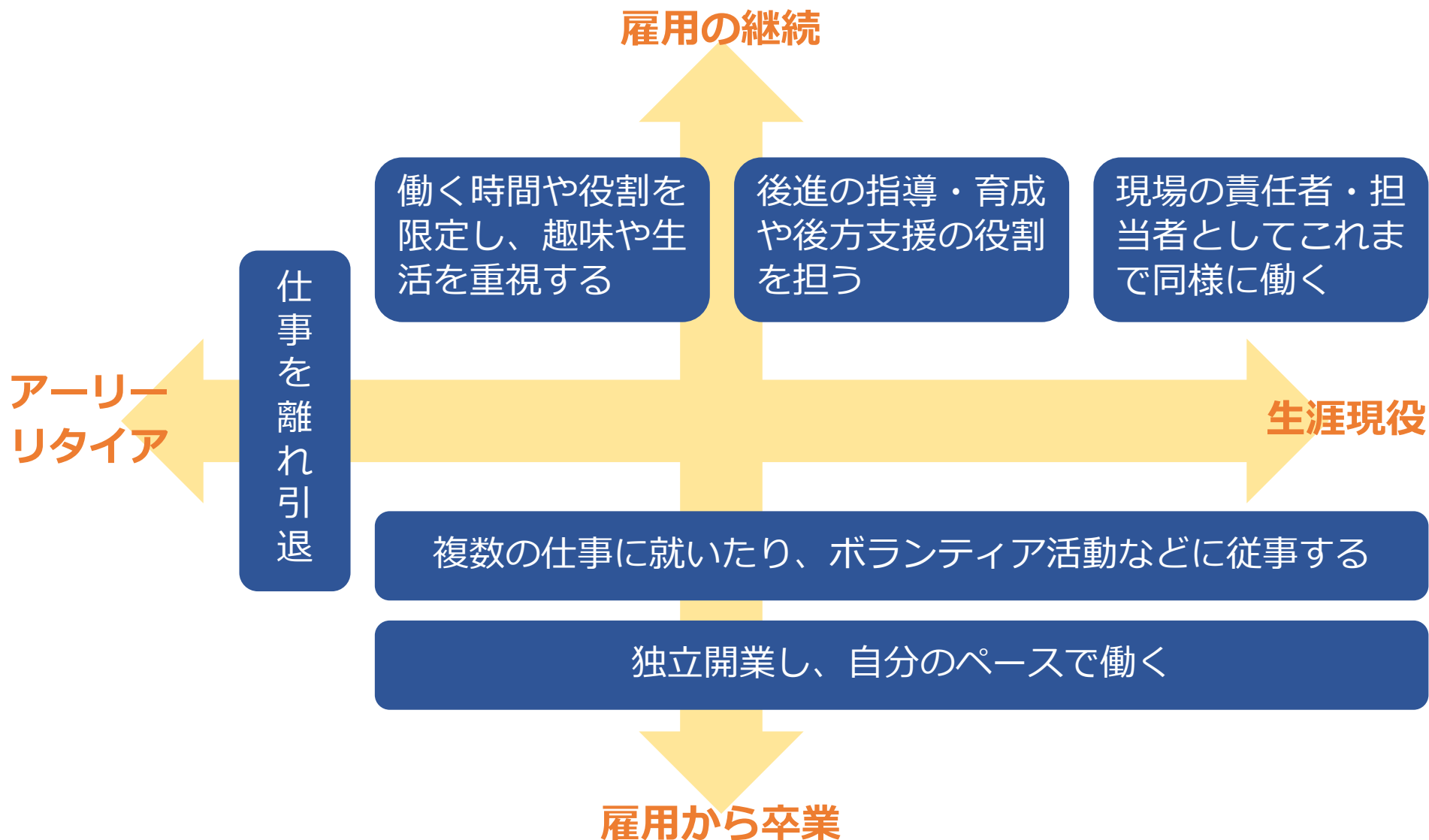
○年目～

○年目～

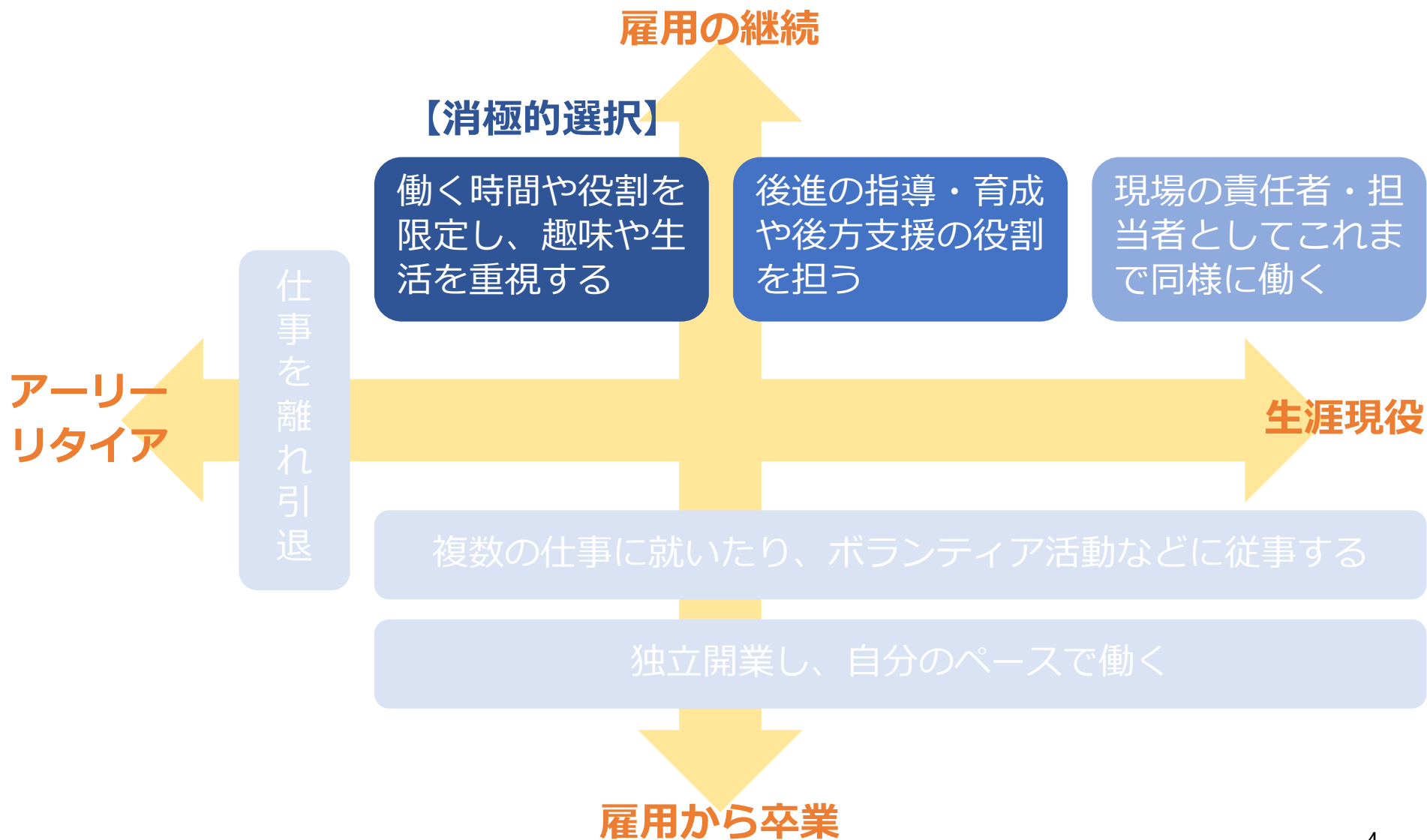
○年目～

○年目～

定年（60歳）を前にした社員の選択肢



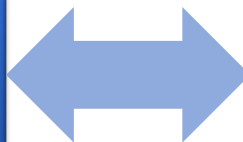
定年（60歳）を前にした社員の選択肢



定年（60歳）を前にした社員の選択肢



- ✓ 仕事は会社から命じられてやるもの
- ✓ 給料ダウンでモチベーションが上がらない



- ✓ シニア社員にやってもらいたい仕事がない
- ✓ 人件費を増やしたくないので処遇を下げる

「福祉的雇用」

雇用継続時の役割を考える3つの視点

1 緊急度は高くないがやるべき業務

- ✓ 経営課題や部門課題の観点から対応が不十分な業務を洗い出す。
- ✓ 当該業務をシニア社員に任せる。もしくは現役職員がそうした業務に当たれるように配置転換を行い、その穴をシニア社員が埋める。
- ✓ これまでの経験や人脈などを生かしたCSR活動に重点を置く。

2 外部委託業務の内製化

- ✓ 外部に委託している業務、もしくは予算が確保できれば利用したい外部サービスで、シニア社員に任せられる業務を洗い出す（例：社内研修の企画・講師業務）。

3 若手・中堅社員のワークライフバランス確保

- ✓ 子どもがすでに独立しているシニア社員は働き方に融通が利くケースも多い。
- ✓ 育児・介護等の事情により転勤を望まない、あるいは一定期間休職や短時間勤務を希望する若手・中堅社員に代わって、シニア社員に担当業務をカバーしてもらう。

雇用からの卒業にも目を向ける施策

ハード面

【転進・セカンドライフ支援制度】

- ✓ 再就職支援サービスの提供
- ✓ 転進支援休暇の付与
- ✓ 早期退職時の退職金加算

【雇用以外の視点・機会の提供】

- ✓ 雇用契約から業務委託契約への移行
- ✓ 副業・兼業等の推進（社外人材の登用を含む）
- ✓ アルumni制度の整備

ソフト面

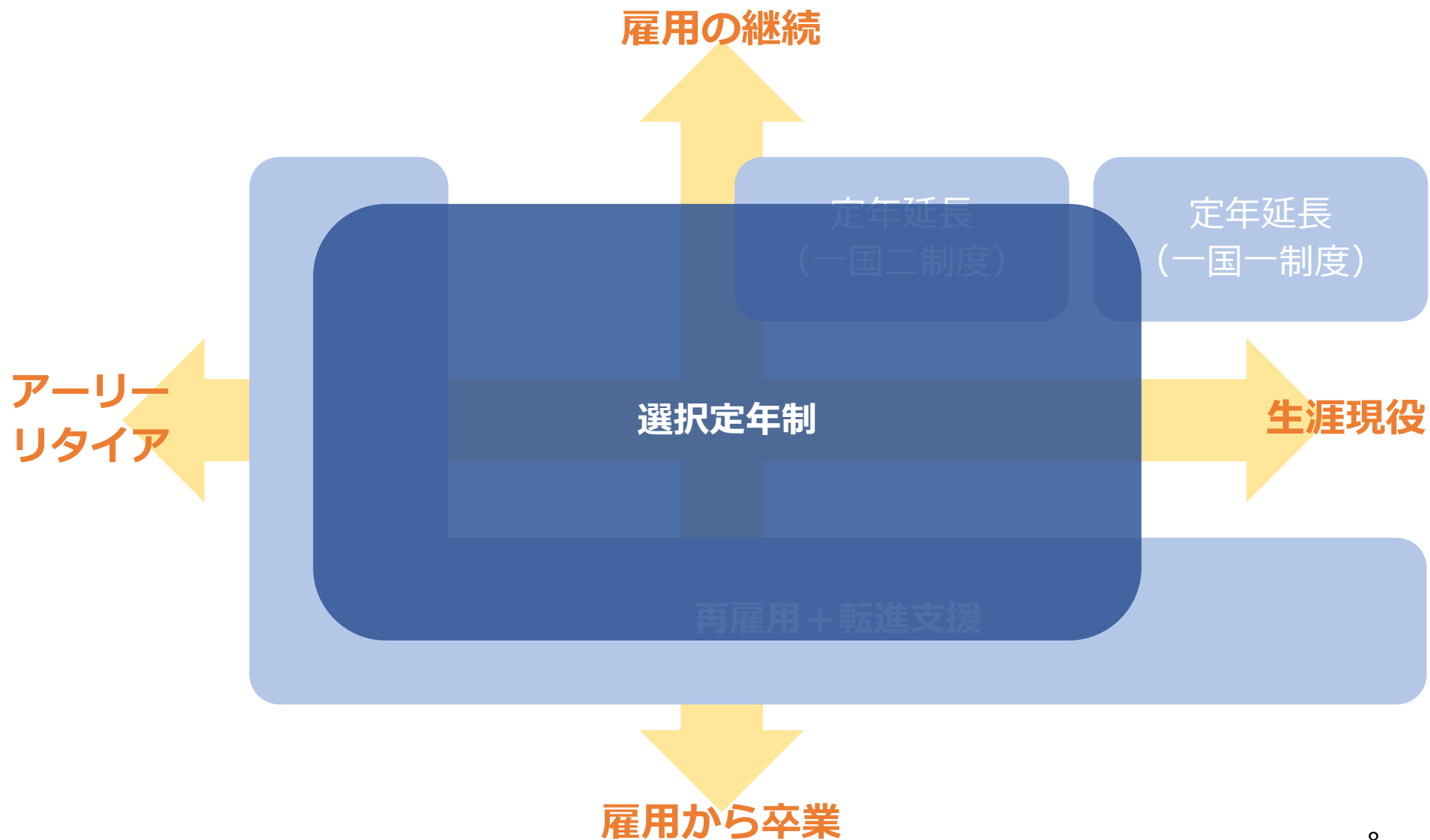
【キャリア研修】

- ✓ 定年後の働き方、生き方についてじっくり考える時間を設ける
- ✓ 先輩の体験を共有する
- ✓ 役職や立場を超えて、同世代で語り合う

【キャリア面談・カウンセリング】

- ✓ 将来の希望を上司と共有する
- ✓ 社内外のキャリアコンサルタントによる個別相談

60歳以降の雇用制度・施策の選択肢

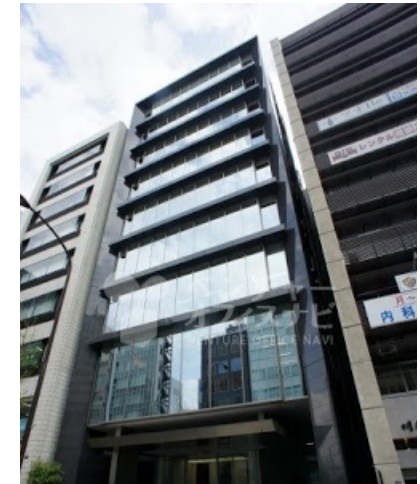


**企業は方針を明示し、
個人は自ら選択する**

イグジット・マネジメントの



会社名 クミタテル株式会社
所在地 〒105-0004
東京都港区新橋2丁目12番17号 新橋I-Nビル 2階
設立 2020年7月（株式会社IICパートナーズより分社化）
代表者 代表取締役社長 向井 洋平
株主 株式会社IICパートナーズ



現状診断

退職金・企業年金の調査分析
シニア社員の調査分析

制度設計

退職金・企業年金の制度設計
人事の制度設計
確定拠出年金の導入支援

社内研修

教育研修体系の再構築
キャリア・ライフプラン教育

クミタテル

🔍 検索

