

## シニア社員戦力化レベル診断

記入日

会社名

担当者名

当てはまる箇所に半角数字「1」を入力

高 ←→ 低

	4	3	2	1
<b>&lt;領域1：方針の明確化&gt;</b>				
Q1. 会社はシニア社員が今後どの程度増えるのか、見込みを立てている				
Q2. 会社としてシニア社員は戦力だと考え、期待する役割が整理できている				
Q3. シニア社員用の複数の職務コースを作っている				
Q4. 再雇用の際は、会社の事情を前提に、シニア社員に職務コースを選択させている				
Q5. 定年前から、再雇用についての会社の方針や処遇について説明している				
	0	0	0	0
<b>&lt;領域2：人事制度&gt;</b>				
Q6. シニア社員の働きぶりを評価して賃金に紐づけている				
Q7. 評価結果で昇給または降給があり得る				
Q8. 契約更新時には、評価結果を踏まえて雇用条件の話し合いをしている				
Q9. シニア社員に業務目標を設定し、定期的に面談をしている。				
Q10. 現役世代の社員の処遇と比べて、同一労働同一賃金違反にならないよう配慮している				
	0	0	0	0
<b>&lt;領域3：健康・体力への配慮&gt;</b>				
Q11. シニア社員にとって働きやすい職場環境になるよう改善に務めている				
Q12. 定期的にシニア社員に健康診断や体力テストを行っている				
Q13. 更新時には、健康や体力に配慮した仕事の提案をしている				
Q14. 仕事に必要な健康・体力の基準を明示している				
Q15. 健康維持・体力づくりの情報提供や支援をしている				
	0	0	0	0
<b>&lt;領域4：シニア社員支援&gt;</b>				
Q16. シニア社員のキャリアや働き方の希望を把握している				
Q17. シニア社員の経験やスキルが活かせるように、仕事内容に工夫を加えている				
Q18. シニア社員に、マインドのリセットや協調性の大切さを促している				
Q19. 会社の規範となるシニア社員を表彰している				
Q20. シニア社員の社内外相談窓口を設けている				
	0	0	0	0
<b>&lt;領域5：現役世代支援&gt;</b>				
Q21 現役世代に対してシニア社員活用の大切さを周知している				
Q22 現役世代に職務やステータスとは関係なく、シニア社員を人生の先輩として敬うよう促している				
Q23 年下上司のシニア社員へのマネジメント力向上のための支援をしている				
Q24 現役世代の社員に、70歳までのキャリアを考える機会を提供している				
Q25 現役世代の社員に、人生100年時代を見据えた兼業・副業の支援をしている				
	0	0	0	0